

Opinnäytetyö AMK

Sairaanhoitajakoulutus

Kevät 2020

Nella Maanpää ja Hilma Teräntö

# PEREHDYTYKSEN LAADUN KEHITTÄMINEN

– Perehdytyksen laadun arviointityökalu Salon  
sairaalan sisätautien osastolle



Nella Maanpää ja Hilma Teräntö

## PEREHDYTYKSEN LAADUN KEHITTÄMINEN

-Perehdytyksen laadun arviointityökalu Salon sairaalan sisätautien osastolle

Perehdytys (orientation, mentoring) on edellytys työn hallinnan ja turvallisen työympäristön kehittymiselle. Perehdytys tarkoittaa käytäntöä, jonka avulla työntekijä oppii tuntemaan työtoverit, työyksikön tavat ja työtehtävät. Perehdytyksen tavoitteena on tukea ja kehittää työntekijän ammatillista osaamista sekä liittää työntekijä osaksi työyhteisöä.

Projektin tehtävänä oli luoda arviointityökalu TYKS Salon sairaalan sisätautien osastolle perehdytyksen laadun arvioimiseksi. Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää perehdytyksen laatua ja sen seuranta TYKS Salon sairaalan sisätautien osastolla. Toive projektille tuli Salon sairaalan sisätautien osastolta.

Opinnäytetyö toteutettiin projektin muodossa yhteistyössä Salon sairaalan sisätautien osaston henkilökunnan kanssa. Projektin teoreettista osiota sekä eri yksiköiden ja organisaatioiden perehdytysmateriaalia hyödyntäen luotiin perehdytyksen laadun arviointityökaluiksi tarkistuslista sekä väli- ja loppuarviointilomake. Tarkistuslistaan on eritelty keskeisimmät perehdytyksessä läpikäytävät osa-alueet, niiden sisältöä sekä perehdytysprosessin vastuualueet. Tarkistuslistan tehtävänä on toimia perehdytysprosessin runkona ja muistilistana. Arviointilomakkeeseen kootut väittämät edustavat keskeisimpiä perehdytyksen laatuun vaikuttavia tekijöitä, väittämät arvioivat perehdytyksen sisältöä ja suunnitelmallisuutta, laatua, yksilöllisyyttä sekä potilas- ja työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin toteutumista. Avoimet vastauskohdat tukevat perehdytysosaamisen itsearviointia ja auttavat tunnistamaan perehdytyksen kehityskohteita.

Projektissa luotuja arviointityökaluja voidaan hyödyntää perehdytyksen toteutumisen seurannassa sekä laadun kehittämisessä. Perehdytystä täytyy kehittää jatkuvasti, jotta se pystyy vastaamaan työelämän muuttuviin haasteisiin. Projektissa kävi ilmi, että perehdytyksen tulee olla yksilöllisesti hyvin suunniteltu. Lisäksi perehdytykselle täytyy varata riittävästi aikaa ja resursseja sekä sen täytyy sisältää jatkuvaa palautteen antoa sekä arviointia. Laadukas perehdytys edistää työturvallisuutta, työhyvinvointia sekä työn tehokkuutta.

### ASIASANAT:

Perehdytys, kehittäminen, laatu, arviointi, perehdytysuunnitelma, yksilöllisyys

BACHELOR'S | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree programme in nursing

2020 | 51 pages, 3 pages in appendices

Nella Maanpää and Hilma Teräntö

## IMPROVING THE QUALITY OF ORIENTATION

- Evaluation tool of orientation quality for the department of Internal medicine in Salo's hospital

Orientation is required to achieve proper work management and safe work environment. Orientation is a system that helps employee to become familiar with co-workers, work community and work tasks. Aim of the orientation is to support and develop employee's professional skills and to help a new employee to become a part of work community.

The mission of the project was to create an evaluation tool for the internal medicine department of Salo's hospital. The tool is able to help evaluate the quality of orientation. The aim of the project is to improve the quality and supervision of the orientation in the internal medicine department of Salo's hospital. The wish for the project came from the department.

This thesis was executed as a project in co-operation with internal medicine department of Salo's hospital. Checklist and evaluation form were produced by using theoretical part of the project and other organization's orientation substance. Orientation's content and key factors have been categorized in the check list. Check list also contains the responsibilities in respect of orientation. Mission of the checklist is to act as a reminder and the frame of the orientation. Different claims that are represented as key factors affecting quality, have been collected into the evaluation form. Claims are used to evaluate the content and planning of the orientation, quality, individuality, safe work environment and well-being. Open answer questions are used for employee's self-assessment and to help recognize needs for development of the orientation.

The evaluation tools of the project can be used to follow and develop the quality of orientation. Orientation must be constantly developed to be able to respond to the changes. The outcome of the project is that orientation needs enough time, resources and it must contain constant feedback and evaluation. High quality orientation improves safe work environment, well-being and the efficiency of work.

### KEYWORDS:

Orientation, development, quality, evaluation, orientation program, individuality

# SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>6</b>
<b>2 PEREHDYTYKSEN LÄHTÖKOHDAT JA SITÄ OHJAAVA LAINSÄÄDÄNTÖ</b>	<b>7</b>
<b>3 PEREHDYTYKSEN VASTUUALUEET JA PEREHDYTTÄJÄ</b>	<b>10</b>
<b>4 PEREHDYTYSSUUNNITELMA JA PEREHDYTYSOHJELMA</b>	<b>12</b>
<b>5 LAADUKAS PEREHDYTYS</b>	<b>16</b>
<b>6 PEREHDYTYKSEN ARVIOINTI JA PEREHDYTYKSEN LAADUN ARVIOINTIMITTARIT</b>	<b>18</b>
<b>7 PROJEKTIN TEHTÄVÄ JA TAVOITE</b>	<b>21</b>
<b>8 EMPIIRINEN TOTEUTUS</b>	<b>22</b>
8.1 Suunnittelu	22
8.2 Toteutus ja tulokset	24
<b>9 PROJEKTIN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS</b>	<b>36</b>
<b>10 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA</b>	<b>40</b>
<b>LÄHTEET</b>	<b>45</b>

## **LIITTEET**

Liite 1. Perehdytyksen tarkistuslista ja vastualueet  
Liite 2. Perehdytyksen väli- ja loppuarviointilomake

## **TAULUKOT**

Taulukko 1. Tarkistuslistan sisällön muodostuminen.	25
Taulukko 2. Osa tarkistuslistan rakennetta.	26
Taulukko 3. Perehdytysprosessin vastualueet.	29
Taulukko 4. Väli- ja loppuarvioinnin sisällön muodostuminen.	33

# 1 JOHDANTO

**Perehdytyksellä** (orientation, mentoring) tarkoitetaan kaikkia toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa tilat, tavat, ihmiset ja työhön liittyvät odotukset. Perehdytys vaikuttaa suuresti työhyvinvointiin, potilasturvallisuuteen sekä hoidon laatuun. Työhön perehdyttämisen tavoitteena on taitava työ ja laadukas palvelu. Perehdytys tulee nähdä monivaiheisena opetus- ja oppimistapahtumana, joka ottaa työtehtävien opettamisen lisäksi huomioon mahdolliset kehityksen kohteet sekä työturvallisuuden. (Kauhanen 2003, 146.)

Nykypäivänä muutoksesta on tullut pysyvä olotila. Kaikkien yksiköiden ja organisaatioiden on jatkuvasti uusiuduttava ja sopeuduttava muuttuviin työtehtäviin-, sääntöihin ja asetuksiin sekä vaihtuviin työtovereihin. Jatkuva muutos tekee henkilökunnan osaamisesta ja perehdytyksen kehittämisestä entistäkin tärkeämpää ja ajankohtaisempaa. (Kauhanen 2003, 141.) Perehdyttäjän antamat tiedot, taidot ja käyttäytyminen vaikuttavat ratkaisevasti valmistuvan hoitajan työelämän alkuvaiheeseen (Voutilainen ym. 2019, 23).

Projektin tehtävänä oli luoda arviointityökalu TYKS Salon sairaalan sisätautien osastolle perehdytyksen laadun arvioimiseksi. Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää perehdytyksen laatua ja sen seuranta TYKS Salon sairaalan sisätautien osastolla.

## 2 PEREHDYTYKSEN LÄHTÖKOHDAT JA SITÄ OHJAAVA LAINSÄÄDÄNTÖ

**Perehdyttämisen** tarkoitettiin aiemmin vain työhön opastamista, mutta nykyään perehdyttäminen on laajempi käsite. Perehdyttämiseen kuuluvat työhön opastamisen lisäksi yritykseen ja työyhteisöön tutustuminen. Tätä ei koettu aiemmin niin tärkeäksi, koska työtehtävät olivat yksinkertaisempia ja työtehtävät sen laatuista, että laajempaa yhteyttä työyhteisössä ei tarvittu työn suorittamiseksi. Organisaatioiden ja työtehtävien monimutkaistuessa laajempi perehdyttäminen on tullut yhä tärkeämmäksi. Työhön opastaminen ei yksinään riitä, vaan työntekijän täytyy tuntea organisaation toiminta kokonaisuudessaan. Perehdytyksestä on tullut monimuotoisempaa ja laajempaa. (Kupias & Peltola 2009, 13.)

Perehdyttäminen käsitteenä sisältää sekä työnopastuksen että alku- ja yleisperehdyttämisen. Hyvä perehdytys sisältää erilaiset käytännön toimet, jotka helpottavat uudessa ympäristössä aloittamista, se sisältää tulokkaan osaamisen kehittämisen ja varsinaisen opastuksen työtehtävään, työympäristöön ja koko organisaatioon. (Kupias & Peltola 2009, 18-19.) Perehdytys ja opastus ovat jatkuvia prosesseja, joita kehitetään jatkuvasti henkilöstön ja työpaikan muutosten sekä tarpeiden mukaan (Ahokas & Mäkeläinen 2013).

**Työnopastus** voi kestää tehtävästä riippuen muutamasta päivästä kuukausiin (Kauhanen 2003, 146). Työnopastukseen kuuluvat asiat, jotka sisältyvät itse työn tekemiseen, esimerkiksi työkokonaisuus, mistä osista ja vaiheista työ koostuu sekä mitä tietoa ja osaamista työ edellyttää. Työnopastus on tärkeä osa ennakoivaa työsuojelua, opastussuunnitelman tulee perustua työn vaarojen selvittämisestä saatuihin tietoihin ja vaaratilanteiden ennaltaehkäisyyn. Työnopastukseen kuuluu myös henkisen kuormituksen torjunta ja työpaikan yhteisistä pelisäännöistä keskustelu. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

Perehdytystä täytyy saada myös työtehtävien muuttuessa tai pitkään työvapailla olleiden työntekijöiden palatessa työhön (Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 2011, 16).

**Perehdytyksen pituus** riippuu henkilön työtehtävän luonteesta, alan työkokemuksesta, koulutuksesta ja iästä (Voutilainen ym. 2019, 23). Lahti (2007) on tutkinut sairaanhoitajien (n=66) työhön perehdyttämistä sisätauti- ja kirurgian toimialojen vuodeosastoilla kyselyn muodossa. Tavoitteena oli lisätä tietoa siitä, miten perehdytys vaikuttaa sairaanhoitajien haluun sitoutua organisaatioon. Tutkimuksen mukaan

perehdytysjakson on oltava riittävän pitkä ja siihen on varattava tarpeeksi resursseja, jotta uusi työntekijä voi tutustua uuteen työpaikkaan ja organisaatioon ilman paineita. (Lahti 2007, 47.) Perehdytyksen laajuus riippuu myös työjakson pituudesta. Lyhyisiin sijaisuuksiin, harjoittelijaksi tai kesätyöntekijäksi tulevien perehdytykseen on käytettävissä vain vähän aikaa, joten sen täytyy sisältää kaikki oleellisin tieto. Laadukkaasta itseopiskeltavasta perehdytysmateriaalista on tällöin hyötyä. Tärkeintä tietoa ovat muun muassa työtehtävät ja vaatimukset sekä toimintaa ohjaavat säännöt ja määräykset. Joissakin työyksiköissä on mahdollista järjestää muutama perehdytyspäivä ennen varsinaisen vakanssin alkamista. (Österberg 2014, 116.)

Uuden työntekijän ensimmäinen päivä on tärkeä hetki, joka yleensä säilyy mielessä pitkään. Esimiehen kuuluu kertoa nykyisille työntekijöille uuden työntekijän saapumisesta etukäteen ja sopia, kuka hänet ottaa vastaan. Myönteinen ensivaikutelma on tärkeää, se antaa alun yhteistyölle ja uusi työntekijä tuntee itsensä tervetulleeksi ja arvostetuksi. Ensimmäisenä päivänä uusi työntekijä on herkkä aistimaan eleitä ja tunnelmia ja on itse vastaanottavaisella tuulella. Ensimmäiset hetket ja tunteet uudessa työpaikassa jaetaan usein läheisten kanssa, myönteinen kokemus on toivottavaa myös rekrytointimielessä. (Surakka 2009, 75.)

**Työturvallisuuslain** (23.8.2002/738) tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Työturvallisuuslain tarkoituksena on myös työtapaturmien ehkäisy ja ennakointi. Onnistuneella perehdytyksellä voidaan vaikuttaa näihin asioihin. Työturvallisuuslain mukaan työntekijä on perehdytettävä riittävästi työhön, työpaikan tapoihin ja käytettäviin välineisiin. Työnantajan on varmistettava, että työntekijä on saanut riittävästi tietoa työturvallisuuden toteuttamiseksi sekä vaarojen ja haittojen ehkäisemiseksi. Työntekijä ja työnantaja yhdessä ylläpitävät ja kehittävät työturvallisuutta työpaikalla. Työntekijällä on velvollisuus toteuttaa työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti järjestystä, varovaisuutta ja huolellisuutta työn teossa. Perehdytys on työnantajan ja työntekijän yhteistyötä. Perehdytettävän täytyy tuoda esille asiat, joissa tarvitsee enemmän opastusta. Työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa työnantajalle mahdollisista puutteista. Työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.)



Perehdytykseen vaikuttaa myös **työsopimuslaki**. Työsopimuslain (26.1.2001/55) mukaan työnantajalla on velvollisuus edistää suhteitaan työntekijöihin kuin myös työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan tehtävänä on varmistaa, että työntekijä selviytyy tehtävistään, jos jossain työnosassa tapahtuu muutoksia. Työnantajalla on myös velvoite pyrkiä tukemaan työntekijöitään, jotta he voisivat kehittyä ja edetä urallaan. Kaikkia työntekijöitä on kohdeltava tasapuolisesti. Työnantajan velvollisuutena on kertoa uudelle työntekijälle muun muassa työn alkamisajankohta, määräaikaisen työsuhteen lopetusajankohta, pääasialliset työntehtävät, palkka ja maksuajankohta, työaika, tietoa työterveydestä, vuosiloman määräytyminen sekä irtisanomisaika ja sen määräytymisen peruste. Jos nämä asiat eivät selviä kirjallisesta työsopimuksesta, työnantajan täytyy tehdä erillinen selvitys työntekijälle. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55.)

**Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä** (28.6.1994/559) velvoittaa terveydenhuollon ammattihenkilön ylläpitämään ja kehittämään ammattitoiminnan edellyttämiä tietoja ja taitoja sekä perehtymään ammattitoimintaansa koskeviin säännöksiin ja määräyksiin. Työnantajan velvollisuutena on seurata terveydenhuollon ammattihenkilöiden ammatillista kehittymistä ja luoda edellytykset sille, että työntekijä pystyy osallistumaan tarvittavaan ammatilliseen täydennyskoulutukseen. Täydennyskoulutusten avulla työntekijä ylläpitää ja kehittää tietojaan ja taitojaan voidakseen harjoittaa ammattiaan turvallisesti ja asianmukaisesti. (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 28.6.1994/559.)

### 3 PEREHDYTYKSEN VASTUUALUEET JA PEREHDYTTÄJÄ

**Organisaatio** pitää yllä yleisperehdytystä, tukee perehdytystä rakenteilla ja materiaaleilla sekä seuraa perehdytyksen laatua henkilöstökyselyillä (Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri 2013, 6). **Lähiesimiehet ja johto** ovat vastuussa perehdytyksen suunnittelusta, aikataulutuksesta, sisällöstä, seurannasta ja arvioinnista (Lahti 2007, 2). Esimies tukee perehtyjää liittymään työyhteisöön ja luo perustan yhteistyölle. Vaikka ohjaus voidaan siirtää jonkun toisen työntekijän tehtäväksi, vastuu on kuitenkin johdolla. Työtehtävien vaatimuksiin ja odotuksiin sekä työyhteisöön paras perehdyttäjä on esimies. Lisäksi perehdyttämiseen osallistuvat pääasiassa nimetyt perehdyttäjät sekä eri osa-alueiden osalta ne, jotka pystyvät ja sopivat rooliin parhaiten. Käytännössä koko työyhteisöllä on omalta osaltaan ohjausvelvollisuus. (Österberg 2014, 116.)

Perehdytyksen onnistumisen kannalta jokaisella työntekijällä on itsellään vastuu olla aktiivinen perehtyjä ja uuden tiedon etsijä. Jokaisella on vastuu omasta osaamisesta ja ammattitaidon ylläpitämisestä. (Surakka 2009, 77.) Uusi työntekijä kokee, ettei hänellä ole riittävästi osaamista, tietoja, taitoja tai kokemusta selviytyä uudessa työpaikassa, jos työ koetaan liian vastuullisena jo perehdytysaikana. Liika vastuu vaikuttaa myös psyykkiseen- ja fyysiseen jaksamiseen. (Lahti 2007, 47.) Työntekijällä on vastuu noudattaa työ sopimusta ja työpaikan yhteisiä pelisääntöjä ja toimintatapoja. Jokainen huolehtii työturvallisuudesta ja hyvästä työilmapiiristä omalta osaltaan. (Eklund 2018, 163.)

Perehtyjällä pitää olla nimetty **perehdyttäjä** (Lahti 2007, 2). Perehdyttäjänä toimivilta sairaanhoitajilta vaaditaan hyvää ohjaamisosaamista laadukkaan perehdytyksen toteutumiseksi (Ahokas & Mäkeläinen 2013). Perehdyttäjällä on suuri vaikutus työntekijän motivoimisessa ja uusien asioiden oppimisessa. Perehdyttäjäksi on valittava tehtävään sopiva henkilö, jolla on riittävästi tietoja ja taitoja perehdyttämisestä. (Lahti 2007, 58.) Perehdytysosaamista vahvistavia tekijöitä ovat työkokemus, perehdyttämisen vapaaehtoisuus ja työhön sitoutuneisuus (Voutilainen ym. 2019, 9).

Hyvä perehdyttäjä on kannustava, tukeva, helposti lähestyttävä ja etenee rauhallisesti asiasta toiseen kerraten asioita ja tehden tarkentavia kysymyksiä. Ohjaaja pyytää perusteluja ja samalla arvioi perehdytettävän ymmärrystä. Laadukas perehdyttäjä antaa perehdytettävän tehdä paljon itse, perehdyttäjä ei neuvo suoraan vaan ohjaa perehtyjää tekemään oikeita valintoja. (Surakka 2009, 76.) Etevä ohjaaja tunnistaa perehdytettävän oppimistyylin ja osaamistarpeet ja etenee niiden mukaan (Voutilainen ym. 2019, 9). Perehdyttäjältä odotetaan kykyä yhdistää teoria ja käytännöntieto, hyvä ohjaaja osaa edetä perusteista vaativampaan sisältöön. Laadukas perehdyttäjä tunnistaa kehityksen kohteet ja osaa antaa rakentavaa palautetta. Perehdyttämisen toteutumiseksi työnantajan on huolehdittava perehdyttäjänä toimivien sairaanhoitajien työssä jaksamisesta ja perehdyttämisoaamisesta. Perehdyttäjä tarvitsee esimiehen ja työtovereiden tukea ja kannustusta, jotta hän pystyy tasapainottamaan perehdytyksen ja laadukkaan potilasturvallisen hoitotyön. Perehdyttäjä kokee helposti monien roolien omaksumisen ja työnteon tasapainottamisen raskaaksi ja stressaavaksi. (Voutilainen ym. 2019, 11.)

Voutilainen ym. (2019) ovat tehneet sairaanhoitajien perehdytyksestä ja sen mittaamisesta kirjallisuuskatsauksen Itä-Suomen yliopistossa. Kirjallisuuskatsaus pohtii ja arvioi perehdyttävien hoitajien perehdytysosaamista, apuna käytetään arviointimittareita. Aineisto kerättiin Cinahl-, Medline Ovid ja Pubmed – tietokannoista sekä manuaalisesti vuosilta 2008 - 2018. Aineistoksi kerääntyi 11 artikkelia ja ne analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla. Tulosten perusteella perehdyttämisoaaminen on moniulotteista ja sitä vahvistavat perehdyttäjän henkilökohtaiset, ammatilliset ja persoonalliset ominaisuudet sekä perehdyttäjäkoulutus. Perehdyttäjät vahvistavat uuden työntekijän itsetuntoa ja osaamista. Katsauksessa löytyi kuusi kansainvälistä perehdytysosaamista mittaavaa mittaria. Perehdyttäjän tulee tietää selkeästi omat tehtävänsä ja vastuunsa perehdyttäjänä. (Voutilainen ym. 2019, 8 – 12.)

On tärkeää muistaa varautua myös muuttuviin ja yllättäviin tilanteisiin perehdyttämistä toteutettaessa ja suunnitellessa. Varasuunnitelma esimerkiksi perehdyttäjän sairastuessa on hyvä miettiä etukäteen. Täytyy pohtia, kuka paikallaolijoista silloin ottaa perehdyttäjän roolin. On myös hyvä pohtia, miten kiiretilanteet, henkilökuntavaje tai perehdytettävän pakollinen poissaolo perehdytyksen aikana vaikuttavat perehdytyksen laatuun, etenemiseen ja aikatauluun. (Österberg 2014, 119.)

## 4 PEREHDYTYSSUUNNITELMA JA PEREHDYTYSOHJELMA

Jokaisella työyksiköllä täytyy olla päivitetty, hyvin suunniteltu **perehdyttämissuunnitelma**, jota muokataan ja kehitetään koko ajan (Haapala 2012, 49). Perehdytyksen alussa tulee suorittaa uuden työntekijän lähtötilanteen arviointi ja tehdä yksilöllinen kirjallinen perehdytyssuunnitelma, jota perehtyjä ja ohjaaja käyvät yhdessä läpi (Lahti 2007, 2). Perehdytyksen suunnitteluun kuuluu perehdytyksen tavoitteiden määrittely, vastuun ja tehtävien organisointi, aikataulun miettiminen ja oppimisympäristöjen miettiminen (Eklund 2018, 76-79).

Perehdytyssuunnitelmaan kirjataan aihealueittain koko työorganisaatioon liittyvät osa-alueet sekä aikataulu, jonka mukaan edetään (Surakka 2009, 73). Uusi työntekijä tuo esille hänen omat tavoitteensa ja osa-alueet, joissa erityisesti haluaa ohjausta. Näin perehdytyssuunnitelmasta saadaan yksilöllinen ja uuden työntekijän motivaatiota ja tarpeita tukeva prosessi. (Eklund 2018, 174.) Kokeneempi työntekijä on tottunut työskentelemään erilaisissa työtehtävissä- ja yhteisöissä. Nuori työntekijä, jolla on vähemmän työkokemusta, tarvitsee tietoa jo aivan perusasioissa, mikä hidastuttaa perehdytyksen etenemistä. (Österberg 2014, 116.)

Perehdytyssuunnitelma annetaan perehtyjälle, sen avulla kaikki perehdyttämiseen osallistuvat voivat seurata, mitä asioita on käyty läpi ja mitä on vielä käymättä (Surakka 2009, 73). Kokeneemman uuden henkilön kokemuksia, mielipiteitä ja ehdotuksia kannattaa hyödyntää. Hänellä on hyviä vertailukohtia, joten kannattaa antaa mahdollisuus kyseenalaistaa totuttuja tapoja ja kertoa vaihtoehtoisista tavoista sekä niiden toimivuudesta kehitystä silmällä pitäen. (Österberg 2014, 117.)

Perehdytyksen alkaessa käydään läpi yksikön **perehdyttämishjelma**, se sisältää työyksikön arvot, ohjeet, yksikön toimintamallin ja periaatteet sekä yksityiskohtaiset kuvaukset tehtävistä, joihin uusi tulokas tulee perehdyttää. Ammattiuramallin mukaisesti jaoteltu perehdyttämishjelma helpottaa perehdytyksen jaksottamista. (Surakka 2009, 73.)

**Ammattiuramalli** on kehitetty tukemaan ja ohjaamaan hoitohenkilökunnan osaamista ja ammatillista kehittymistä. Patricia Bennerin ammattiuramalli (Benner 1989) on tunnettu suomalaisessa hoitotyössä. Mallissa kuvataan sairaanhoitajien ammatillista osaamista seitsemän hoitotyön osaamisen alueella: auttaminen, opettaminen ja ohjaaminen, diagnosointi ja tarkkailutehtävä, nopeasti muuttuvien tilanteiden hallinta, hoitotoimenpiteiden ja hoito-ohjelmien hallinta, laadun kehittäminen sekä organisatoriset ja työrooliin liittyvät taidot. Ammatillinen kehittyminen tapahtuu viiden eri tason kautta: perehtyvä, suoriutuva, pätevä, taitava ja asiantuntijataso. Perehtyvä ja suoriutuva hoitaja kuvaa vastavalmistunutta, uransa alkuvaiheilla olevaa hoitajaa. Pätevä taso saavutetaan mallin mukaan muutaman työvuoden kuluessa. Vaikka malli on vanha, se on edelleen hyvin käyttökelpoinen. Mallia voidaan käyttää hoitajien osaamistasovaatimusten määrittämisessä omaan yksikköön soveltuvassa muodossa. Mallin kolme ensimmäisen tason osaamisvaatimusta voidaan käyttää työyksikön perehdytysohjelmassa. Mallia voi käyttää hyödyksi myös oman osaamisen arvioinnissa. (Surakka 2009, 84.)

Bennerin laatiman uramallin pohjalta on kehitetty Helsingin yliopistollisessa keskussairaalassa laadittu AURA-sairanhoitajien ammattiuramalli. Mallissa on viisi ammatillisen pätevyuden tasoa: perehtyvä, suoriutuva, pätevä sekä asiantuntijatasot taitava ja asiantuntija. Mallin mukaan jokainen sairaanhoitaja kehittyy pätevä tasolle ja säilyttää pätevän tason työuransa ajan. (Marjamaa 2015.) Terveystieteiden ammattilaisten osaaminen perustuu koulutukseen, työkokemukseen, uusiutuvaan tietoperustaan ja vuorovaikutustaitoihin (Kienokoski 2012, 4).

Perehdyttämisen **työkaluja** ovat henkilökohtaisen ohjauksen ja keskustelujen lisäksi työpaikkailmoitukset, yhteiset koulutustilaisuudet, kirjalliset yhteiset ja yksilölliset perehdyttämishoppaat, käyttöohjeet, prosessikuvaukset, esitteet, internet ja muut sähköiset oppaat ja verkkokurssit. Internet on hyödyllinen tietopankki, sieltä voi hakea tietoa ja ohjeita jo rekrytointivaiheessa. Työpaikan sisäinen intranetti voi sisältää yksikön perehdyttämissuunnitelman, hoito-ohjeita, suositeltavaa kirjallisuutta, videotallenteita

sekä linkkejä, joiden avulla voi harjaannuttaa tietoja yksikölle ominaisten hoidettavien potilaiden hoidosta verkko-opintoina. (Surakka 2009, 73.) Virtuaalitalenteet ovat apuväline, mutta eivät koskaan korvaa aitoa kohtaamista ja vuorovaikutusta (Eklund 2018, 174). Yksikössä on usein työntekijöiden saatavilla hyödyllisiä perehdytys- ja tietokansioita, muun muassa tietoa löytyy osaston toiminnasta, lääkehoitosuunnitelma- ja hoito-ohjeita yksikön yleisimpien potilasryhmien hoidosta. Perehdytettävä työntekijä voi kantaa henkilökohtaista perehdytyskorttia mukana ja siihen voidaan kirjata esimerkiksi merkinnät suorituksista ja annetuista näytöistä. (Surakka 2009, 76.) Oppimispäiväkirja on hyvä keino uudelle työntekijälle pitää kirjaa perehdytyksen kulusta sekä heränneistä kysymyksistä, se toimii oppimisen tukena ja muistikirjana (Eklund 2018, 181).

Perehdytyksen tarkistuslista on hyödyllinen työkalu ja laadun varmistaja. Sen avulla seurataan, että tarvittavat asiat käydään läpi perehdytyksen aikana. Työnopastuksen lisäksi listaan kuuluu työturvallisuuteen, työsuojeluun ja työhyvinvointiin liittyviä asioita. Lista muokataan omaan työyhteisöön ja työhön sopivaksi. Tarkistuslistan kuittauksilla pystytään seuraamaan perehdytyksen etenemistä. Prosessin aikana sovitaan, millä aikataululla perehdytys etenee. Valmis lista palautetaan esimiehelle ja arkistoidaan. (Työterveyslaitos 2020.)

Yleisperehdytyksessä painopiste on usein organisaatiossa, tällöin keskitytään yleisiin asioihin kuten organisaation johtamiseen- ja rakenteisiin sekä palvelusuhdeasioihin. Kun yksittäinen henkilö aloittaa perehdytysprosessin, perehdytettävälle nimetään henkilökohtainen perehdyttävä, jonka kanssa hän toimii ensimmäiset työpäivät. Pikkuhiljaa perehtyjä siirtyy itsenäisempiin tehtäviin, voidaan kuitenkin aina kysyä tarvittaessa. Hoitotyöhön kuuluu myös paljon tiimityönä tehtäviä asioita. (Surakka 2009, 75.)

Usean uuden työntekijän samanaikainen aloittaminen mahdollistaa perehdytettävien työntekijöiden yhteistyön, voidaan toteuttaa niin sanottu moduuliperehdytys, joka on kehitetty opiskelijamoduulin pohjalta. Uudet työntekijät ovat samassa tilanteessa, he voivat toimia yhteistyössä ja näin saada vertaistukea ja oppia toisiltaan. He ottavat vastuuta ja tekevät hoidollisia päätöksiä yhdessä aluksi tuettuna. (Sjöman 2020, 32-36.) Tässä perehdyttämismuodossa kehittyvät ongelmanratkaisutaidot sekä yhteistyötaidot. Uudet työntekijät pohtivat yhdessä vastaantulevia haasteita. Heillä on aina mahdollisuus kysyä nimetyltä perehdyttäjältä, joka samalla valvoo heidän toimintaansa. Uusille työntekijöille järjestetään säännöllisin väliajoin arviointi- ja oppimiskeskusteluja. (Eklund

2018, 122.)

Oulun yliopistollisen sairaalan (OYS) sisätauteihin ja keuhkosairauksiin erikoistunut osasto 40 on kehittänyt opiskelijoiden moduuliharjoittelun pohjalta uusien hoitotyöntekijöiden opastamiseen **perehdytysmoduulin**. Käytäntö aloitettiin kesällä 2018, moduulia kehitetään jatkuvasti palautteiden perusteella. Perehdytysmoduuli painottaa potilasturvallisuuden kannalta riittäviä valmiuksia päivittäiseen hoitotyöhön ja kykyä toimia työyhteisön jäsenenä itsenäisesti sekä kollegan avun turvin. Perehdyttäjiä on kaksi ja perehtyjä on kaksi tai kolme kerrallaan vuoroissa. Perehdytysmoduuli sisältää kirjallisen viikko-ohjelman, perehdytysoppaan ja perehdytyksen tarkistuslistan. Hoitotyön tueksi on laadittu osaamiskortteja muun muassa infektiopotilaan ja munuaispotilaan hoitoon. Moduuliin kuuluvat myös päivittäiset palautekeskustelut ja seuraavan päivän työsuunnittelut. Palautteiden perusteella uusi perehdytysmoduuli on todettu hyödylliseksi, hyvin suunnitelluksi sekä muun henkilökunnan kuormitusta vähentäväksi. (Sjöman 2020, 32-36.)

## 5 LAADUKAS PEREHDYTYKSEN

Perehdytystä toteutettaessa on tärkeää seurata **perehdytyksen laatua**. Laatu koostuu suuresta joukosta pieniä asioita. Organisaation toimintaa voidaan kehittää tekemällä yksittäisiä konkreettisia muutoksia, jotka voivat vähitellen johtaa laadun paranemiseen. (Ruuska 2007, 234.) Laadukas perehdytysprosessi sisältää säännönmukaisen rungon, jota muokataan yksilöllisesti tulevien työtehtävien mukaan. Laadukas perehdytys sisältää konkreettiset selkeät tavoitteet sekä jatkuvaa arviointia. Hyvin toteutettu perehdytys tukee hoitajan itseluottamusta, ammatillista osaamista ja kliinistä päätöksentekotaitoa. (Voutilainen ym. 2019, 4,11.) Laadukas perehdytys edistää työhön sitoutumista ja näin vähentää rekrytoinnista aiheutuvia kustannuksia (Kosonen 2019). Laadukkaasti perehdytyksen avulla työtehtävät opitaan nopeammin ja tehokkaammin, jolloin hoitotyön tehokkuus ja laatu paranevat (Työterveyslaitos 2020).

Perehdytys on onnistunut, kun uusi työntekijä on oppinut työyhteisön pääperiaatteet ja on valmis soveltamaan saamaansa tietoa käytännössä. Jos uusi työntekijä kokee tarvitsevansa lisää perehdytystä alkuperäisen perehdytysprosessin loputtua, työnantajan tulee mahdollisuuksien mukaan järjestää lisää perehdytystä tai tukea muulla tavalla uuden työntekijän oppimista. Työnantaja voi mahdollisuuksien mukaan ja resurssien salliessa järjestää lisää työntekijöitä väliaikaisesti, jotta uudella työntekijällä on enemmän aikaa perehtyä töiden ohella. (Voutilainen ym. 2019, 12.)

Perehdytysjakson jälkeen oppiminen jatkuu edelleen syventämällä tietoa ja osaamista omatoimisesti työssä oppien sekä **lisä- ja täydennyskoulutusten** avulla. Perehtymisen edistymistä tarkastellaan myöhemmin myös **kehityskeskusteluissa**. Työvuorojen suunnittelijan tulee ottaa huomioon, että paikalla on aina mahdollisuuksien mukaan kokeneempi työntekijä vastavalmistuneiden hoitajien kanssa. (Surakka 2009, 69, 74.)

Laadukas perehdytys, moniammatillinen yhteistyö ja kollegiaalisuus varmistavat potilasturvallisuuden sekä työturvallisuuden toteutumisen (Kosonen 2018). Työn mahdollisista vaaratilanteista ja niiden tunnistamisesta tulee antaa suullista ja kirjallista opastusta. Perehdyttäjällä tulee olla tietoa työsuojelun lainsäädännöstä-, määräyksistä ja asetuksista. Laadukas perehdytys korostaa ergonomisia työasentoja rasisitusvammojen ennaltaehkäisyn kannalta. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

**Potilasturvallisuus** käsitteenä tarkoittaa, että potilas saa tarvitsemansa- ja oikean hoidon mahdollisimman vähäisellä haitalla. Potilasturvallisuuden parantamiseksi



toimintayksikön johdolla ja henkilöstöllä tulee olla tehtäviensä vaatimat riittävät tiedot, taidot ja osaaminen. Ammattihenkilön pätevyys tarkastetaan ja soveltuvuus arvioidaan rekrytoinnin yhteydessä riittävällä perehdytyksellä, osaamisen näytöillä tietyillä osa-alueilla tietyin aikavälein sekä jatkuvalla täydennyskoulutuksella. Vaaratapahtumia kohdatessa tiedossa olevien näyttöön- ja tutkittuun tietoon perustuvien suositusten tulee johtaa erilaisiin toimenpiteisiin. Esimerkiksi työympäristöä, laitteistoa tai henkilökunnan koulutusta ja perehdytystä voidaan muokata ja parantaa. Tarvittaessa lisätään työkäytäntöjen muutoksia tai varmistusmenettelyjä. Toimintayksikön sisäisiä- tai yksiköiden välisiä yhteistoimintaan liittyviä prosesseja voidaan kehittää. Asiaan täytyy puuttua heti, jotta vastaava tilanne voidaan välttää tai hallita paremmin. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2011.) Perehdytyksessä täytyy käydä läpi myös paloturvallisuusasiat, pelastussuunnitelma ja toimintaohjeet uhkaavassa potilas- tai asiakastilanteessa (Työterveyslaitos 2020).

Perehdytyksellä on suuri vaikutus **työhyvinvointiin**. Työhyvinvointiin sisältyy työn turvallisuus, mielekkyys ja terveellisyys. Työhyvinvointi vaatii laadukkaasti johdetun organisaation. (SuPer 2020.) Hyvin toteutunut perehdytysprosessi vähentää työstä johtuvaa psyykkistä stressiä ja vahvistaa työmotivaatiota ja keskittymistä (Voutilainen ym. 2019, 11).

Haapala (2012) on tutkinut työnohjauksen ja työhyvinvoinnin yhteyttä kyselytutkimuksella, joka on ohjattu eri tehtävissä työskenteleville sairaanhoitajille (n=103). Kyselyssä kartoitettiin työntekijöiden käsityksiä työstään ja terveydestään (Haapala 2012, 47). Tutkimuksen tulokset kertovat, että sairaanhoitajat olivat tyytymättömiä työn vaatimuksiin. Erityisesti tyytymättömyyttä esiintyi liittyen työn suuriin määrällisiin ja päätöksenteon vaatimuksiin, sekä toisaalta vähäisiin vaikutusmahdollisuuksiin, päätöksentekoon ja työtahtiin. Myönteinen kokemus vaikutusmahdollisuuksista työssä sekä erityisesti työn kokeminen haasteelliseksi olivat yhteydessä onnistuneeseen työnohjaukseen. (Haapala 2012, 54-55.)

## 6 PEREHDYTYKSEN ARVIOINTI JA PEREHDYTYKSEN LAADUN ARVIOINTIMITTARIT

Uuden työntekijän **osaaminen ja lähtötaso** arvioidaan aikaisemman työkokemuksen perusteella, vastavalmistuneen osalta tulee ottaa huomioon käytännön harjoittelupaikat sekä eri oppilaitosten opetussuunnitelmat (Surakka 2009, 73). Perehdyttäjä seuraa koko ajan uuden työntekijän oppimista ja antaa säännöllisesti palautetta. Parhaimmillaan palautteen antaminen on osa jokapäiväistä toimintaa, joka auttaa organisaation työntekijöitä kehittymään. (Eklund 2018, 123.)

**Palautteen antaminen** on keskeisessä osassa perehdytyksessä. Työstä saatu palaute vaikuttaa voimakkaasti työhyvinvointiin. Palaute kertoo, että tehty työ on huomattu. Positiivinen palaute lisää työmotivaatiota ja piristää mieltä. Kehityksen kohtia tarkasteleva palaute tulee nähdä rakentavana, korjaavana, tai kehittävänä palautteena. Sana negatiivinen voidaan unohtaa. Palaute tietystä asiasta tulee antaa reaaliajassa tapahtuneesta, korjaava palaute tulee kertoa suoraan, mutta ystävällisesti ja kunnioittavasti. Palaute kohdistuu toimintaan, ei persoonaan. (Työterveyslaitos 2017.)

On hyvä sopia noin puolessa välissä perehdytysjaksoa pidettävä **välisarviointikeskustelu** edistymisestä sekä ohjaajan että esimiehen kanssa. Perehdytyskeskustelujen tarkoituksena on edistää perehdytyksen laatua sekä perehdytettävän että perehdyttäjän näkökulmasta. Väliarvioinnissa keskustellaan, miten työtehtävät ovat sujuneet, onko perehdytettävä viihtynyt, miten hänet on otettu vastaan ja onko hän tyytyväinen saamaansa perehdytykseen. Käydään läpi myös uuden työntekijän kehityksen kohteita ja tavoitteiden saavuttamisen etenemistä. Perehtyjä ja perehdyttäjä antavat molemmin puolin palautetta perehdytysprosessista. Kysytään myös, onko perehtyjällä jotain toiveita tai odotuksia perehdytysprosessin suhteen. (Eklund 2018, 122.) Perehtyjä voi arvioida osaamistaan myös itsearvioinnilla (Surakka 2009, 73).

Perehdytyksen loppuvaiheessa suoritetaan **loppuarviointi** yhdessä perehdyttäjän ja esimiehen kanssa. Perehtyjä arvioi keskustelussa omaa perehtymistään, saamaansa perehdytystä sekä esimiehen toimintaa ja yhteistyötä perehdyttäjän kanssa. Perehtyjä arvioi perehdyttäjän ohjaamistaitoja ja tapaa toimia roolimallina sekä kuinka positiivisesti perehdyttäjä ja koko työyhteisö on suhtautunut perehdyttämiseen. Arvioidaan myös, kuinka hyvin perehdyttäjä on antanut rakentavaa ja kannustavaa palautetta perehdytettävälle. Perehdyttäjä antaa palautetta perehtyjän perehdytysprosessin

aikaisesta toiminnasta. (Surakka 2009, 76.) Perehdytysprosessia ja perehdytystä voidaan kehittää huomioimalla perehdytettävän kokemukset ja palautteet (Työterveyslaitos 2020).

Tutkimustulosten mukaan perehdytysaika jää lähes aina lyhyemmäksi suositellusta ajasta (kolme kuukautta). Tyytymättömyys perehdytykseen kohdistuu etenkin riittämättömään perehdytysaikaan ja perehdytyksen sisältöön. Organisaatio, strategia, työpaikkademokratia ja työsuojeluasiat sekä työhön liittyvät lait ja asetukset jäävät tutkimustulosten perusteella perehdytyksessä usein huomioimatta. Puolet tutkimukseen vastanneista ei saanut esimieheltä palautetta, eikä perehdytyksen loppuarviointia pidetty. Ammatillisesta kehittymisestä kaivataan lisää palautetta. Tutkielman tuloksissa ilmeni, että vakituiset sairaanhoitajat olivat tyytyväisempiä perehdytykseen kuin määräaikaiset. Vakituiset sairaanhoitajat ovat enemmän organisaatioon sitoutuneita kuin määräaikaiset sairaanhoitajat. (Lahti 2007, 2.)

Perehdytystä ja työnohjausta voidaan tarkkailla erilaisilla mittareilla ja kyselyillä. Työnohjauksen arviointiin on kehitetty työnohjauksen arviointimittari Manchester Clinical Supervision Scale (MCSS), mittari sisältää kysymyksiä Likert-tyyppisellä asteikolla. MCSS-mittaria käytetään maailmanlaajuisesti. MCSS-mittaria voi käyttää myös perehdytyksen arviointiin. Mittari on käännetty ja mukautettu suomalaiseen ohjauskulttuuriin. Suomalaisessa versiossa on kuusi asteikkoa: luottamus, ohjeet ja neuvot, ammattitaidon paraneminen, tärkeys ja arvo, reflektio sekä kokonaispistemäärä. (Haapala 2012, 49.)

Haapala (2012) on tutkimuksessaan kuvannut työnohjauksessa käytettyä arviointimittaria QPS Nordic (Yleinen työn psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden pohjoismainen kyselylomake). Mittari on suunniteltu arvioimaan psykologisia-, sosiaalisia- sekä organisatorisia työoloja. Kysymysten arviointi tapahtuu Likert-asteikolla 1 – 5. Kyselyä voidaan käyttää muun muassa arvioitaessa organisaation kehittämisen kautta syntyneitä vaikutuksia työyhteisöön. (Haapala 2012, 48.) QPS Nordic-kyselyllä pystytään vertaamaan työyhteisössä saatuja tuloksia kyselyn normiarvoihin, jolloin poikkeavuudet tulevat esille. Mittarilla pystytään mittaamaan työtehtävä-, organisaatio- ja yksilötasoja. Mittarissa on useita eri aihealueita, esimerkiksi työn vaatimukset, vaikutusmahdollisuudet, työilmapiiri ja työn merkitys. Aihealueista valitaan omalle organisaatiolle sopivat aihepiirit. (Suomen kyselytutkimus Oy 2020.)

Lahti (2007) on käyttänyt tutkimusaineiston keräämiseen mittaria, joka on kehitetty juuri hänen tutkimustaan varten. Mittari on kehitetty sen kirjallisuuden perusteella, mitä on käytetty kyselylomakkeen väittämien laadinnassa. Mittari jaetaan neljään, sairaanhoitajien perehdytystä kuvaavaan osioon: perehdytyksen suunnittelu, perehdytyksen sisältö, perehdytyksen arviointi ja sairaanhoitajien sitoutuminen organisaatioon. Kyselylomake sisälsi 12 taustatietokysymystä, 64 perehdytykseen liittyvää väittämää ja yhden avoimen kysymyksen. Väittämissä käytettiin mielipidettä kysyvää, viisiportaista likert-asteikkoa. Mittarille ei mainittu erikseen nimeä. Tätä mittaria voi tulevaisuudessa hyödyntää arvioidessa sairaanhoitajien perehdytyksen laatua. (Lahti 2007, 32.)

Organisaatiossa tarvittava osaaminen tulee määritellä, jotta kehityskeskusteluilla on pohja sekä henkilökunnan osaamista pystytään kehittämään (Surakka 2009, 86). Meretoja on kehittänyt sairaanhoitajan ammattipätevyysmittarin, Nurse Competence Scale-mittarin (NCS). Meretojan tarkoitus oli kehittää sairaanhoitajien ammattipätevyyden arviointiin menetelmä, joka tarkastelee osaamisen tasoa työuran eri vaiheissa sekä erilaisissa toimintaympäristöissä. Mittari sisältää 73 kysymystä, jotka jakautuvat seitsemään eri kategoriaan: auttaminen, opettaminen-ohjaaminen, tarkkailutehtävä, tilanteiden hallinta, hoitotoimien hallinta, laadunvarmistus ja työrooli. Ammattipätevyyttä arvioidaan VAS-asteikolla (0 – 100). NCS-mittarin mukaan ammattipätevyys on kyvykkyyttä toimia tietyssä työroolissa, kapasiteettia yhdistää tietoja, taitoja, arvoja ja asenteita työtoiminnassa sekä ammatillisen kasvun vaiheitten prosessi. NCS-mittari soveltuu käyttökelpoiseksi apuvälineeksi vuosittain suoritettaviin, työntekijän ja esimiehen kesken käytäviin kehityskeskusteluihin sekä työntekijän itsearviointiin esimerkiksi perehdytyksen yhteydessä. (Meretoja 2003, 5.)

## 7 PROJEKTIN TEHTÄVÄ JA TAVOITE

Projektin tehtävänä oli luoda arviointityökalu TYKS Salon sairaalan sisätautien osastolle perehdytyksen laadun arvioimiseksi. Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää perehdytyksen laatua ja sen seuranta TYKS Salon sairaalan sisätautien osastolla.

## 8 EMPIIRINEN TOTEUTUS

Projektilla tarkoitetaan tavoitteellista, tietyn ajan kestävää prosessia. Onnistunut projekti vaatii suunnittelua, organisointia, toteutusta, seuranta ja tarkkaa arviointia. (Vilkkä & Airaksinen 2004, 48.) Opinnäytetyö toteutettiin projektin muodossa. Toive projektin toteuttamiselle tuli TYKS Salon sairaalan sisätautien osaston henkilökunnalta. Salon sairaalan sisätautien osastolla on saatavilla kirjallista perehdytysmateriaalia sähköisesti sekä kansioissa osastolla. Näissä materiaaleissa käydään läpi työyksikön luonne ja toimintatavat, työvuorojen sisältö, pääpotilasryhmät sekä muuta hyödyllistä käytännön tietoa koskien uudessa työyksikössä aloitusta. Perehdytysmateriaalissa kuvataan myös yksikön perehdytysprosessin sisältöä ja etenemistä sekä tavoite. Ennen projektissa syntyneitä työkaluja Salon sairaalan sisätautien osaston perehdytyksen tukena oli käytössä pienimuotoinen perehdytyksessä läpikäytävien asioiden tarkistuslista. Projektin aikana ja jatkossa sisätautiosaston henkilökunnan tavoitteena on laajentaa ja kehittää omaa perehdytysprosessiaan ja erityisesti perehdytyksen sisällön arviointia. Kehittääkseen perehdytysprosessin arviointia ja laatua, sisätautien henkilökunta halusi perehdytyksen seurannan tueksi arviointityökalun, josta saatujen tulosten perusteella he voivat viedä perehdytysprosessinsa tasoa ja tuloksia eteenpäin.

### 8.1 Suunnittelu

Projektin vaiheet ovat käynnistys-, rakentamis- ja päättämisvaihe. Käynnistämisvaiheeseen kuuluvat esiselvitys projektin aiheesta, projektin asettaminen sekä suunnittelu. Esitutkimuksen tuloksena projektin asettaja saa riittävät tiedot siitä, että projektin käynnistämiseksi on riittävät edellytykset ja se hyödyttää organisaatiota. (Ruuska 2007, 34.) Projektin asettamisen jälkeen toimeksiantajien kanssa käytiin alkupalaveri Salon sairaalan sisätautien osastolla. Alkupalaverissa käytiin läpi, minkä tyyppiselle arviointityökalulle osastolla oli tarvetta. Arviointityökalulta toivottiin, että sen avulla voidaan arvioida ja kehittää perehdytyksen laatua osastolla. Sisätautien henkilökunta toi alkupalaverissa esille myös, että he haluaisivat laajemman ja yksityiskohtaisemman perehdytyksen tarkistuslistan perehdytysprosessin etenemisen seurannan tueksi. Työkalulta toivottiin myös perehdytyksen roolien ja vastuualueiden selkeyttämistä. Alkupalaverissa sovittiin alustavasti, että projektin tuotoksina syntyisi

perehdytyksen tarkistuslista sekä erillisenä lomakkeena perehdytyksen väli- ja loppuarviointi.

Rakentamisvaiheessa aloitetaan työn varsinainen suunnittelu. Tuotteesta tehdään määrittely, jossa kuvataan, mitä sillä voidaan tehdä. Tämän jälkeen voidaan alkaa pohtia, miten tuote aiotaan toteuttaa. (Ruuska 2007, 39.) Ennen arviointityökalun rakentamista tutustuttiin yleisesti laadukkaan perehdytyksen sisältöön ja vaatimuksiin sekä siihen, mihin kaikkeen perehdytys vaikuttaa ja mitä asioita on tärkeää seurata perehdytyksen aikana, jotta saavutetaan laadukas perehdytysprosessi. Projektin tiedonhakuja tehtiin Google scholar hakukoneella ja tietokantoina käytössä olivat Cinalh Complete, PubMed ja Medic. Tiedonhaussa käytetyt hakusanat olivat employee orientation, evaluation, mentoring, quality, laatu ja perehdytys. Haku rajoitettiin koskemaan julkaisuja vuosista 2010-2020. Tiedonhaulla löytyi melko huonosti tähän aiheeseen sopivaa materiaalia, joten käytännössä projektin lähteet haettiin manuaalisesti. Lähteinä käytettiin näyttöön-, perehdytystä tutkiviin tutkimuksiin sekä lakiin perustuvaa materiaalia. Tiedonhaun pohjalta koottiin projektisuunnitelma, jossa konkretisoitiin projektin tehtävä ja tavoite sekä havainnoitiin projektin vaiheita ja aikataulua. Projektin tehtävän onnistumisen kannalta tärkeää oli löytää laatuun vaikuttavia tekijöitä. Projektisuunnitelma toimitettiin toimeksiantajalle hyväksyttäväksi, samalla toimeksiantajan kanssa tehtiin oppinäytetyösopimus, jolla varmistettiin projektin toteuttaminen.

Seuraavaksi projektin teoreettisessa osiossa perehdytyksen kannalta tärkeiksi koettuja pääasioita laajennettiin perehdytyksen laatua vahvistavilla tekijöillä. Teoreettisen osion avulla pystyttiin perustelemaan perehdytyksen laadun tärkeyttä sekä syitä, miksi tietyt asiat vaikuttavat perehdytyksen laatuun. Teoreettinen osio jaoteltiin suuriin osa-alueisiin: Perehdytyksen lähtökohdat ja sitä ohjaava lainsäädäntö, Perehdytyksen vastualueet ja perehdyttävä, Perehdytysohjelma ja Perehdytysuunnitelma, Laadukas perehdytys sekä Perehdytyksen arviointi ja perehdytyksen laadun arviointimittarit.

Projektin tehtävään eli perehdytyksen laadun arviointityökaluun sekä perehdytyksen tarkistuslistaan etsittiin tietoja perehdytysprosessia kuvaavista kirjallisista töistä ja näyttöön perustuvista tutkimuksista. Ennen työkalujen rakentamista tutustuttiin myös jo tunnettuihin laadun arviointimittareihin, joita voisi sovelletuna hyödyntää perehdytysprosessissa. Projekti perustuu perehdytyksen laadun arviointiin, joten teoreettisesta osiosta etsittiin arviointityökaluun osa-alueita, jotka liittyvät vahvasti perehdytyksen laatuun ja sisältöön. Suunnitteluvaiheessa olivat mukana tekijöiden lisäksi Salon sairaalan sisätautien vuodeosaston edustajat.

## 8.2 Toteutus ja tulokset

Suunnitteluvaiheen jälkeen seuraa toteutusvaihe, jossa valmistetaan suunnitteluvaiheen mukainen tuote (Ruuska 2007, 39). Projektin sisältöä muokattiin saadun palautteen perusteella jatkuvasti. Projektin tarkistuslistan rakentamiseen haettiin ideoita muun muassa Työturvallisuuslaitoksen ja Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin perehdytysmateriaalista sekä muiden työyksiköiden käytössä olevista perehdytyksen tarkistuslistoista ja arviointityökaluista. TYKS Sisätautiosasto 1:llä on käytössä kattava perehdytysmateriaali, jota osittain hyödynnettiin **tarkistuslistan** (Liite 1) luomisessa. Sisätautiosasto 1 rakensi perehdytysmateriaalinsa Moodlen perehdytys suunnitelman pohjalta. Tarkistuslistaan kerättiin sisältöä myös projektin teoreettisessa osiossa kuvatuista perehdytyksen työkaluista, työkaluista poimittiin esimerkiksi sähköisen ja paperisen perehdytysmateriaalin tärkeys. Tarkistuslistan rakentamisessa hyödynnettiin myös jo käytössä olevaa Salon sairaalan sisätautien osaston perehdyttämismateriaalia (Taulukko 1).



Taulukko 1. Tarkistuslistan sisällön muodostuminen.

<u>Lähde</u>	<u>Tarkistuslistassa hyödynnetty asia</u>
TYKS kantasairaala, Sisätautiosasto 1, perehdytyksen tarkistuslista	Lääkehoito Sovellusten käytön opastus, Työsopimus ja poissaolot Potilasturvallisuus Työturvallisuus Moniammatillisuus
TYKS Salon sairaalan sisätautien vuodeosaston perehdytysmateriaali	Osaston yleinen esittely Työvuorot ja niiden sisältö Sovellusten käytön opastus Osaston luonne Suoritetut luvat, kortit ja kurssit Potilasturvallisuus
Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin perehdytysohjelma	Vastuualueet Havainnollistettiin yleisesti tarkistuslistan rakennetta ja sisältöä.
Työturvallisuuskeskus. Perehdytyksen tarkistuslista	Havainnollistettiin yleisesti tarkistuslistan rakennetta ja sisältöä
Surakka 2009 Eklund 2018 Työterveyslaitos 2020	Perehdytyksen työkalut: <ul style="list-style-type: none"> <li>Sähköinen- ja kirjallinen perehdytysmateriaali</li> </ul>

**Tarkistuslistaa** ryhdyttiin rakentamaan Word-tiedostoon. Tarkistuslistasta tuli kaksisivuinen taulukko. Tarkistuslistaan kirjataan suunnitellun perehdytysprosessin alku- ja loppupäivämäärä sekä perehdyttäjän ja perehdytettävän nimet. Jokaisella osa-alueen rivillä on kohta perehdyttäjän kuittaukselle ja päivämäärälle. Tarkistuslistan rivin viimeiseen sarakkeeseen perehtyjä voi tehdä muistiinpanoja tai kommentoida perehdytettävää asiaa. Kirjaukset voivat toimia omina muistiinpanoina tai kehittämisideoina perehdytysprosessissa.

Perehdytysprosessin tarkistuslistassa on allekkain sarakkeita, jotka sisältävät pääotsikoita, pääotsikot jaettiin edelleen alaotsikoihin (Taulukko 2). Projektin

teoreettisesta osiosta poimittiin keskeisiä asioita otsikoiksi. Otsikoiden sisältöä voidaan yleisesti hyödyntää eri osastoilla. Otsikot kuvaavat osa-alueita, joita on ehdottoman tärkeää käydä läpi perehdytysprosessissa. Otsikot ovat: Osaston yleinen esittely, Työvuorot, Työsopimus ja poissaolot, Sovellusten käytön opastus sekä Suoritetut luvat, kortit ja kurssit. Tarkistuslistaan eriteltiin myös osa-alueet: Potilasturvallisuus, Lääkehoito ja Työturvallisuus. (Liite 1) Otsikoiden alle laadittiin alaotsikkoina sisältöä Salon sairaalan sisätautien osaston perehdytysmateriaalin mukaisesti ja toimeksiantajien toiveet ja palautteet huomioiden.

Taulukko 2. Osa tarkistuslistan rakennetta.

Perehdytettävä osa-alue	Perehdyttäjä / PVM	Kommentit / Muistiinpanot: Miten toteutui? / Jäikö epäselvyyksiä?
<p><b>Osaston yleinen esittely</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisaatio, VSSHP</li> <li>• Yleiset käytännöt</li> <li>• Osaston luonne</li> <li>• Potilasryhmät</li> <li>• Yleiset puh. Numerot</li> <li>• perehdytysmateriaalit</li> <li>• Vastuuhenkilöt ja vastualueet</li> </ul>		

Ensimmäisessä sarakkeessa pääotsikkona on "Osaston yleinen esittely", sen alle sisällytettiin alaotsikot: Organisaatio ja VSSHP eli Varsinais-Suomen Sairaanhoidopiiri, Yleiset käytännöt, Osaston luonne, Potilasryhmät, Yleiset puhelinnumerot, Perehdytysmateriaalit sekä Vastuuhenkilöt ja vastualueet. Osaston yleisen esittelyn ajatuksena on esitellä työyksikön yleiset käytännöt ja säännöt, perehdytysmateriaalit, yleisimmät potilasryhmät ja niiden hoito sekä organisaatio, jonka alaisena työyksikkö toimii. Tämän sarakkeen sisältö auttaa perehtyvää työntekijää hahmottamaan kokonaiskuvaan työyksiköstä.

"Työvuorot" otsikon alle sisällytetyt alaotsikot ovat: Suunnittelu ja yhteiset käytännöt, Työtehtävät, Lääkärin kierto, Tehtäväjako ja päiväjärjestys, Potilaiden vastaanotto ja kotiutus, Moniammatillinen yhteistyö ja Osastokokoukset. Tässä sarakkeessa

ajatuksena on, että perehdyttävän työntekijän kanssa käydään läpi työpäivien ja eri vuorojen sisältö, työtehtävät sekä osaston päiväjärjestys. Yhteiset käytännöt esimerkiksi työvuorojen suunnittelusta ja vaihtamisesta sekä kuvaukset säännöllisesti käytävistä osastokokouksista tulee sisällyttää perehdytykseen. Sarakkeeseen mainittiin erikseen myös asiat, jotka ovat suuressa osassa työtehtävien sisällössä, kuten potilaiden vastaanotto ja kotiutus sekä lääkärin kierto. Niiden sisältö tulee käydä yksityiskohtaisesti läpi. Osastolla työskentelevät päivittäin yhteistyössä muun muassa lääkärit, sairaanhoitajat, lähihoitajat, fysioterapeutit, farmaseutit, sosiaalityöntekijät, laitoshuoltajat sekä ensihoitajat tuodessaan ja viedessään potilaita. Moniammatillisuus on suuressa osassa osastoarkea, joten se haluttiin lisätä tarkistuslistaan.

Pääotsikon "Työsopimus ja poissaolot" tarkoituksena on, että perehdytysprosessin aikana uudelle työntekijälle selkenee työsopimuksen sisältö eli työsuhteen luonne ja työaika sekä mahdollinen koeaika, palkka, poissaolokäytännöt sekä työterveyspalvelut. Nämä asiat koettiin tärkeänä lisätä tarkistuslistaan, koska niiden läpikäyminen määriteltiin myös Suomen laissa. Työnantajan on annettava kirjallinen selvitys työnteon keskinäisistä ehdoista viimeistään ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä (Työsopimuslaki 26.1.2001/55).

"Suoritetut luvat, kortit ja kurssit" sekä "Sovellusten käytön opastus" - pääotsikoiden alle listattiin Turun yliopistollisen keskussairaalan alaisena toimivien työyksiköiden työn apuna käyttämiä tietokoneohjelmia, sovelluksia sekä suoritettavia lupia, koulutuksia ja tarvittavia tunnuksia. Ne listattiin tarkistuslistaan, jotta perehdytysprosessin aikana voidaan seurata kaikkien tarvittavien asioiden suorittamista ja hankkimista. Potilastietojärjestelmät ovat monimutkaisia, suuria kokonaisuuksia, niiden hallitseminen vaatii harjoituksia ja toistoja. Sovellusten ja ohjelmien käytön oppii työn parissa, mutta ilman niitä on nykyään hankala toimia, siksi koettiin tärkeäksi listata ne perehdytyksen tarkistuslistaan.

Otsikoiden: Potilasturvallisuus, Lääkehoito ja Työturvallisuus, avulla varmistetaan turvallisen työympäristön luominen. Työturvallisuusasioihin kuuluvat Palo- ja pelastussuunnitelma, Kameravalvonta, Työtaturmat, Vartija ja hälytyslaitteet, Toiminta uhkaavassa tilanteessa, Eristyskäytännöt ja Ergonomia. Potilasturvallisuusasioihin kuuluvat ISBAR-raportointi ja NEWS, Elvytyskäytännöt, Apuvälineet, Laite-, hoito- ja lääketurvallisuus sekä sairaalahygienia.

Työyksikön laadunhallinnasta ja potilasturvallisuuden täytäntöönpanosta vastaavan suunnitelman täytyy sisältää laadukkaan ja turvallisen toiminnan edellyttämä henkilöstön perehdyttäminen (Työturvallisuuslaki 738/2002). Työyksikön perehdyttämissuunnitelmaan tulee kirjata lääkehoitosuunnitelmassa määritetyt lääkehoidon osa-alueet, jotka perehtyvän työntekijän tulee hallita (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2015). Lääkehoito on suuri osa-alue sairaanhoitajan työtehtävissä, tämän vuoksi se on tärkeä osa perehdytystä. Lääkehoitopääotsikon alle sisältyvät alaotsikot: Lääkehoitosuunnitelma, Lääkkeenjako käytännöt, Lääkehuone, Osastofarmaseutti, Lääkkeiden tilaus / säilytys / hävitys, LIV-kaappi ja Kirjaaminen. Lääkehoidon alle sijoittuvilla asioilla painotettiin lääkehoidon kokonaisvaltaista turvallisuutta ja suunnitelmallisuutta. Lääkehoidon tarvittava osaaminen tulee varmistaa perehdytysjakson loputtua. Lääkehoidon teorian osaaminen varmistetaan lääkehoidon osaamisen tentillä eli LOVella, käytännön osaaminen varmistetaan erilaisilla näytöillä. Eri ammattiryhmillä on eri oikeuksia lääkehoidon suorittamiseen. Esimerkiksi kesätöihin tulevalla sairaanhoitajaopiskelijalla on rajalliset oikeudet lääkehoidon suhteen, joten ne täytyy käydä läpi uuden työntekijän kanssa.

Työturvallisuus, Potilasturvallisuus ja lääkehoito ovat kaikki yhteydessä toisiinsa. Jos lääkehoidon osaamisessa on puutteita, työntekijä voi käsitellä lääkkeitä väärin, tällöin sekä potilaan- että työntekijän turvallisuus vaarantuu. Työturvallisuus, potilasturvallisuus ja lääkehoito sisältävät erilaisia yksityiskohtia, mutta yhdessä ne edistävät kaikkien turvallisuutta ja laadukkaan hoidon toteutumista. Tämän takia koettiin tärkeäksi lisätä ne eriteltynä tarkistuslistaan.

Tarkistuslistaan sisällytettiin **vastuualueet** (Taulukko 3). Vastuualueiden erittelyn rakentamisessa hyödynnettiin Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin perehdytysohjelman materiaalia sekä projektin teoreettisessa osiossa kuvattuja perehdytysprosessin vastuualueita. Vastuualueet jakautuvat organisaation, esimiehen, perehdyttäjän ja perehtyjän sekä työyhteisön kesken. Vastuualueiden erittely selkeyttää perehtyjän lisäksi koko työyhteisön jäsenten perehdytykseen liittyviä rooleja, vastuualueita ja tehtäviä.

Taulukko 3. Perehdytysprosessin vastuualueet.

Organisaatio	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Ylläpitää ja kehittää yhteisiä koulutuksia ja yleisperehdytystä</li> <li>-Tukee perehdytystä rakenteilla ja materiaaleilla</li> <li>-Asiantuntijapalvelut</li> <li>- Seuraa perehdytyksen laatua henkilöstökyselyillä</li> </ul>
Esimies	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Suunnittelee, aikatauluttaa ja hoitaa perehdytystä koskevat toimenpiteet</li> <li>-Vastaanottaa uuden työntekijän</li> <li>-Osallistuu seuranta- ja palautekeskusteluihin</li> <li>-Seuraa perehdytyksen etenemistä suunnitelman mukaan</li> <li>-Vastaa perehdytyksen arvioinnista</li> <li>-Tukee perehdytystä ja varmistaa koko työyhteisön osallistumisen perehdytysprosessiin</li> <li>-Varmistaa työturvallisuuden ja ammatillisen osaamisen</li> <li>-Luo perustan yhteistyölle</li> </ul>
Perehdyttävä	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Suunnittelee perehtymisen rungon yhdessä perehtyjän ja esimiehen kanssa</li> <li>-Toimii roolimallina ja tasavertaisena ohjaajana työtehtävissä ja toimintatavoissa</li> <li>-Huomioi perehtyjän osaamistason ja oppimistyylin</li> <li>-Tunnistaa perehtyjän kehityskohteet</li> <li>-Antaa ja vastaanottaa rakentavaa palautetta</li> </ul>
Perehtyjä	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Perehtyy organisaatioon, työyksikön käytäntöihin ja työtehtäviinsä</li> <li>-Tuo esiin omat kehityskohteet</li> <li>-Pyytää ja ottaa vastaan palautetta</li> <li>-Arvioi omaa osaamistaan</li> <li>-Pitää yllä ammattitaitoaan</li> <li>-Pitää oppimispäiväkirjaa</li> </ul>
Työtoverit ja työyhteisö	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toivottaa perehtyjän tervetulleeksi</li> <li>- Huolehtii myönteisestä työilmapiiristä</li> <li>-Tukee ja auttaa hankalissa ja uusissa tilanteissa</li> </ul>

**Väli- ja loppuarviointilomakkeisiin** (Liite 2) valitut väittämät ovat tärkeitä työtehtävien oppimisen ja ammatillisen kehittymisen kannalta. Väittämillä voidaan seurata myös työhyvinvoinnin ja potilasturvallisuuden toteutumista. Arviointityökalu rakennettiin pääosin projektin teoreettisesta osiosta nousseiden pääkohtien pohjalta sekä toimeksiantajan toiveet huomioiden. Perehdytyksen osa-aluisiin ja niistä koottuihin arviointilomakkeen väittämiin haettiin tutkimuksiin perustuvaa tietoa muun muassa Lahden (2007), Voutilaisen ym. (2019) sekä Haapalan (2012) perehdytystä tutkivista tutkimuksista. Väli- ja loppuarviointilomakkeessa hyödynnettiin Lahden (2007) arviointimittarin pääpiirteitä, joita olivat perehdytyksen suunnittelu, sisältö ja arviointi. Arviointityökaluun nousivat keskeisiksi asioiksi perehdytyksen suunnittelu ja rakenne, perehdytyksen sisältö, perehdytysprosessin vastuualueet ja velvollisuudet, työhyvinvointi, yksilöllinen perehdytys sekä perehdytyksen laadun arviointi ja kehittäminen. Perehdytjän itsearviointi oli myös keskeinen asia väli- ja loppuarvioinnissa. Tarkistuslistan muodostuminen havainnollistettiin taulukolla (taulukko 4).

Jos perehdytys on huonoa, potilasturvallisuus voi vaarantua, hoidon laatu ja työhyvinvointi kärsiä sekä organisaation vetovoima heikentyä. Perehdytykselle pitää antaa arvoa, sillä se sitouttaa uuden työntekijän työyhteisöön ja työntekijä tuntee itsensä tervetulleeksi. Jos esimies ja työntekijät eivät ole kiinnostuneita perehdytyksestä, uudelle työntekijälle voi tulla työpaikan vaihto mieleen nopeasti. (Oksanen 2017.)

Väli- ja loppuarviointilomake sisälsi allekkain väittämiä, joita perehtyjä pystyi arvioimaan. Väittämien arviointiasteikko toteutettiin Likert-asteikolla 1-5. Asteikossa 1 tarkoittaa "Täysin eri mieltä" ja 5 "Täysin samaa mieltä". Asteikon avulla palaute on täsmällisempää ja perehdytystä voidaan arvioida paremmin. Kaikki osa-alueista muodostuneet väittämät pyrkivät yhdessä kehittämään perehdytysprosessin laatua ja sen arviointia. Väli- ja loppuarviointilomakkeen avulla työyhteisö saa tärkeää tietoa perehdytyksen onnistumisesta sekä mahdollisista kehittämiskohteista.

Työhyvinvointi vaikuttaa moneen asiaan, kuten työturvallisuuteen, viihtyvyyteen ja tuottavuuteen (Työterveyslaitos 2020). Liiallinen työmäärä kuormittaa. Työ on kuormittavaa, jos siihen liittyy jatkuvaa aikapainetta ja kiirettä. (Työturvallisuuskeskus 2020.) Väittämillä "Olen tuntenut itseni tervetulleeksi", "Minua on kohdeltu tasavertaisena työtoverina" ja "Sain riittävästi vastuuta oman osaamiseni mukaan" kuvattiin työhyvinvointia. Nämä asiat koettiin tärkeiksi perehdytyksen laadun kannalta, siksi ne lisättiin väli- ja loppuarviointilomakkeeseen.

Osana hoitotyön ammatillisuutta on, että jokainen osallistuu kollegoiden perehdyttämiseen (Oksanen 2017). Työnantajalla on vastuu työntekijän riittävästä osaamisesta uudessa työtehtävässä. Perehdytysohjelman mukainen suunnitelmallisuus nopeuttaa uuden työntekijän siirtymistä täysipainoiseen potilasturvalliseen työskentelyyn. (Siitonen 2020.) Väittämät ”Perehdytykselleni tehtiin selkeä suunnitelma”, ”Minulle nimettiin vastuuperehdyttäjä”, ”Kaikki ovat osallistuneet perehdyttämiseen”, ”Olen aina saanut apua tarvittaessa”, sekä ”Perehdytys toteutui suunnitelmien mukaan” kuvaavat perehdytyksen suunnitelmallisuutta ja vastuualueita. Perehdytysprosessin vastuualueita kuvaavia osa-alueita olivat myös väittämät: ”Esimies tuki minua perehdytysprosessin aikana” sekä ”Sain riittävästi vastuuta oman osaamiseni mukaan”. Väittämiä arvioidaan, jotta voidaan seurata perehdytyksen suunnitelman toteutumista sekä kaikkien panostamista perehdytyksen onnistumiseksi. Perehdytysprosessin sisältöä ja laatua kuvaavat väittämät ”Perehdytys antoi riittävät valmiudet työn aloittamiseksi” sekä ”Perehdytysmateriaali on ajantasaista”.

Uusi työntekijä täytyy perehdyttää huolellisesti uusiin tehtäviinsä. Erityisen tärkeää on perehdyttää työntekijä turvallisiin työskentelytapoihin. (Työturvallisuuskeskus 2020.) Lomakkeessa arvioidaan, onko perehdytettävä tyytyväinen saamaansa perehdytykseen. Lomakkeessa arvioidaan myös perehdytyksen eri osa-alueita ja sisältöä kuten työtehtäviä, työsopimusasioita, osaston toimintatapoja, perehdytysmateriaaleja, työturvallisuutta ja potilasturvallisuutta. Nämä sisällölliset väittämät nostettiin väli- ja loppuarviointiin tarkistuslistan osa-alueiden otsikoista. Sisällöllisten asioiden väittämällä selvitetään perehdytysprosessin laatua ja sitä, onko perehdyttäjä saanut tarpeeksi tietoa työtehtävistä ja niiden osa-alueista. Tarvittaessa niitä asioita, joista uusi työntekijä ei koe saaneensa tarpeeksi tietoa, voidaan vielä käydä läpi paremmin. Näitä asioita painotetaan, koska halutaan vaalia työntekijän turvallisuutta ja työkykyä sekä potilaan turvallisuutta koko hoitojakson ajan. On myös tärkeää tietää, miten toimia poikkeavassa tilanteessa. Sisällöllisiin väittämiin lisätyt työturvallisuusasiat ja potilasturvallisuusasiat pitävät sisällään monia asioita. Niihin kuuluvia asioita eriteltiin projektin myötä syntyneessä perehdytysprosessin tarkistuslistassa. Perehtyjä voi tarkistaa väittämien sisällön tarvittaessa tarkistuslistastaan.

Jatkuva seuranta ja päivittäinen palautteen antaminen ohjaavat oppimista. Perehdytettävän mielipiteitä ja kokemuksia seuraamalla pystytään kehittämään perehdytysuunnitelmaa. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.) Väittämät ”Kanssani käytiin

alkukeskustelu, jossa käytiin läpi työkokemukseni ja osaamiseni”, ” Sain säännöllisesti palautetta”, ”Perehdyttäjän huomioi kehityskohteeni” sekä ”Saavutin alussa yhdessä sovitut tavoitteeni” kuvaavat perehdytyksen yksilöllisyyttä sekä perehdytyksen jatkuvaa laadun arviointia.

Arviointilomakkeeseen sisältyvät avoimet vastauskohdat. Avoimella vastauskohdalla: ”Toiveet ja odotukset perehdytyksen loppua kohden” perehtyjä voi ilmaista toiveita, missä vielä kaipaisi lisää perehdytystä ennen perehdytyksen loppumista. Avoimella vastauskohdalla: ”Omat kehittämiskohteet” perehtyjä voi arvioida osaamistaan ja tuoda esiin niitä osa-alueita, joissa kaipaisi vielä perehdytystä ja harjoitusta. Avoin vastauskohta: ”Perehdytysprosessin kehittämiskohteet” antaa perehtyjälle mahdollisuuden ilmaista mielipiteensä saamastaan perehdytyksestä sekä perehtyjä voi nimetä perehdytysprosessille parannus- ja korjauskohteita. Perehtyjä voi myös antaa uusia vinkkejä perehdytysprosessin kehittämiseksi.



Taulukko 4. Väli- ja loppuarvioinnin sisällön muodostuminen.

<u>Lähteet, joista muodostunut osa-alue on rakennettu</u>	<u>Lähteistä muodostunut Väli- ja loppuarvioinnissa kuvattu osa-alue</u>	<u>Väli- ja loppuarviointilomakkeeseen muodostunut väittäjä</u>
Lahti 2007 Österberg 2014 Haapala 2012 Eklund 2018 Surakka 2009 Voutilainen ym. 2019	<b>Perehdytyksen suunnittelu ja rakenne</b>	-Perehdytykselleni tehtiin selkeä suunnitelma  -Kanssani käytiin alkukeskustelu, jossa käytiin läpi työkokemukseni ja osaamiseni  -Perehdytys toteutui suunnitelmien mukaan  -Olen saavuttanut alussa yhdessä sovitut tavoitteeni
Työturvallisuuslaki Österberg 2014 Työsopimuslaki Ahokas ja Mäkeläinen 2013  <b>(Potilasturvallisuus)</b> Ahokas ja Mäkeläinen 2013 THL 2011 Työterveyslaitos 2011 Työsopimuslaki Työturvallisuuslaki Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä	<b>Perehdytyksen sisältö</b>	-Olen saanut tietoa seuraavista asioista: <ul style="list-style-type: none"><li>• Työtehtävät</li><li>• Potilasturvallisuusasiat</li><li>• Työturvallisuusasiat</li><li>• Työsopimusasiat</li><li>• Perehdytysuunnitelma</li><li>• Osaston toimintatavat</li><li>• Perehdytysmateriaalit</li></ul> -Perehdytys antoi riittävät valmiudet aloittaakseni työt
Työturvallisuuslaitos Työturvallisuuslaki Työsopimuslaki Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 1994 Surakka 2009 Österberg 2014 Eklund 2018	<b>Perehdytysprosessin vastuualueet ja velvollisuudet</b>	-Sain riittävästi vastuuta oman osaamiseni mukaan  -Esimies tuki minua perehdytysprosessin aikana  -Minulle nimettiin vastuuperehdyttäjä  -Kaikki ovat osallistuneet perehdyttämiseen
		(jatkuu)

Taulukko 4 (jatkuu.)		
Haapala 2012 Surakka 2009 SuPer 2020 Lahti 2007 Työterveyslaitos 2017 Työsopimuslaki	<b>Työhyvinvointi</b>	-Olen tuntenut itseni tervetulleeksi  -Kaikki ovat osallistuneet perehdyttämiseen -Olen aina saanut apua tarvittaessa  -Minua on kohdeltu tasavertaisena työtoverina
Voutilainen ym. 2019 Lahti 2007 Ahokas ja Mäkeläinen 2013 Surakka 2009 Eklund 2018 Työterveyslaitos	<b>Yksilöllinen perehdytys</b>	-Minulle nimettiin vastuuperehdyttäjä  -Saavutin alussa yhdessä sovitut tavoitteet  - Kanssani käytiin alkukeskustelu, jossa käytiin läpi työkokemukseni / osaamiseni  -Perehdyttäjä huomioi kehityskohteeni
Österberg 2014 Voutilainen ym. 2019 Ahokas ja Mäkeläinen 2013 Surakka 2009 Kienokoski 2012 Kosonen 2018 Eklund 2018 Lahti 2007 Haapala 2012	<b>Perehdytyksen laadun arviointi ja kehittäminen</b>	-Sain säännöllisesti palautetta  -Perehdytys antoi riittävät valmiudet aloittaakseni työt  -Olen tyytyväinen saamaani perehdytykseen  -Avoimet vastauskohdat <ul style="list-style-type: none"> <li>• Toiveet ja odotukset perehdytyksen loppua kohden</li> <li>• Omat kehittämiskohteet</li> <li>• Perehdytysprosessin kehittämiskohteet</li> </ul>

Ennen lopullisia työkaluja toimeksiantajille lähetettiin raakaversiot perehdytyksen tarkistuslistasta sekä väli- ja loppuarviointilomakkeesta. Osaston kaksi apulaisosastonhoitajaa kävi arviointityökalut läpi ja antoi korjaus- ja muokausehdotuksia työkalujen sisällöstä ja ulkonäöstä. Alustava tarkistuslista sisälsi sarakkeen "Toteutunut / Ei toteutunut", joka kuitenkin poistettiin palautteen myötä. Palautteen seurauksena aiemmin erillisillä sarakkeilla olleet päivämääräkohta ja perehdyttäjän kuittauskohta liitettiin samaan sarakkeeseen. Väli- ja loppuarviointilomakkeeseen lisättiin teksti: "Sovi arviointiajat osastonhoitajan kanssa". Perehdytyksen tarkistuslistan taulukon toivottiin sopivan kaksipuoleisena yhdelle A4-paperille, mieluiten pystysuuntaan. Itse työkalujen sisältöön toimeksiantajat olivat tyytyväisiä, eli sisältöä ei tarvinnut muokata palautteen perusteella. Työkalut viimeisteltiin vastaamaan juuri Salon sairaalan sisätautien vuodeosaston henkilökunnan tarpeita. Ulkomuotoon tehtiin pyydetty muutokset ja työkalut viimeisteltiin visuaalisesti. Muokkausten jälkeen osasto sai lomakkeet ensimmäisen kerran kokeiluun vuoden 2020 kesätyöntekijöiden perehdytykseen.

Projektin lopullisena **tuotoksena** syntyi perehdytyksen tarkistuslista, johon liitettiin mukaan taulukko, johon eriteltiin perehdytysprosessin vastualueet. Toisena lopullisena tuotoksena syntyi lomake, joka sisältää perehdytysprosessin väli- ja loppuarvioinnin. Väli- ja loppuarviointi sisällytettiin samaan lomakkeeseen toimeksiantajan toiveen mukaan. Lomakkeiden ulkoasu haluttiin pitää mahdollisimman selkeänä ja yksinkertaisena. Projektin valmistuttua se esitettiin Turun ammattikorkeakoulussa toukokuun lopulla 2020. Perehdytyksen arviointityökalu, tarkistuslista sekä väli- ja loppuarviointilomake menivät käyttöön Salon sairaalan sisätautien vuodeosastolle, kun ne olivat hyväksytyt.

## 9 PROJEKTIN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Eettisten suositusten tavoitteena on edistää hyvää tieteellistä käytäntöä, ennaltaehkäistä tieteellistä epärehellisyttä sekä parantaa opinnäytetöiden laatua (Arene ry 2020). Projektin tekemisessä noudatettiin rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta. Projektin eettisyyden ja luotettavuuden tarkastelun yhteydessä perehdyttiin Turun ammattikorkeakoulun eettisiin ohjeisiin ja käytäntöihin.

Tutkimus täytyy toteuttaa hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen, jotta se on eettisesti hyväksyttävä ja luotettava sekä sen tulokset uskottavia. HTK-ohje antaa mallin hyvän tieteellisen käytännön edistämisestä. Ohjetta noudattamalla varmistetaan, että loukkausepäilyt voidaan käsitellä asiantuntevasti, oikeudenmukaisesti ja mahdollisimman nopeasti. HTK-ohjeen mukaan tutkimuseetiikalla tarkoitetaan eettisesti vastuullisten ja oikeiden toimintatapojen noudattamista sekä epärehellisuuden tunnistamista ja torjumista. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.)

Kun teosta muunnellaan ja se saatetaan muuhun teokseen, tekijällä on tekijänoikeus vain muunnellussa muodossa. Alkuperäisen teoksen tekijänoikeuksia ei saa loukata. (Tekijänoikeuslaki 22.5.2015/607.) Projektin tekstiä ei plagioitu, vaan asiat kirjoitettiin omin sanoin ja lähteet merkittiin rehellisesti ja selkeästi. Tekijänoikeudet huomioitiin sekä muiden tutkijoiden töitä ja saavutuksia kunnioitettiin koko projektin laajuudelta. Projektin ulkomuodossa ja rakenteessa noudatettiin Turun ammattikorkeakoulun opinnäytetyön kirjoitusohjeita. Projekti tarkistettiin Urkund-ohjelmalla. Sen avulla varmistettiin, että tekijänoikeuksia ei loukattu.

Projektin luotettavuuden takaamiseksi projektilla tulee olla selkeä suunnitelma ja tavoite, tavoitteiden saavuttaminen vaatii ryhmätyöskentelyä ja kaikkien projektin jäsenten omistautumista työn etenemiselle (Ruuska 2007, 19). Projektin hallintaan kuuluu projektin suorittamiseen tarvittavat toimenpiteet ja tavoitteet. Projekti vaatii muun muassa päätöksentekoa ja valvontaa. (Ruuska 2007, 30-31.) Projekti eteni suunnitelmien mukaan aikataulussa ja sovituista päivämääristä pidettiin kiinni. Projektilla oli kaksi tekijää, joilla molemmilla oli kokemusta terveysalan perehdytyksestä. Projektin luotettavuutta lisäsi se, että lähteitä etsittiin yhdessä projektin tekijöiden kesken, lähteiden luotettavuutta arvioitiin tiedonhaun yhteydessä.

Projektin eettisyys ja luotettavuus varmistettiin työn edetessä jatkuvalla läpikäynnillä ja arvioinnilla. Projektin alkuvaiheessa tehtiin hyvin suunniteltu projektisuunnitelma, jonka projektin toimeksiantaja hyväksyi. Ennen projektin toteuttamista projektin toimeksiantajan, TYKS Salon sairaalan sisätautien osaston osastonhoitajan kanssa tehtiin opinnäytetyösopimus, jonka myötä varmistettiin projektin toteutuminen. Opinnäytetyösopimuksessa määritettiin projektia koskevat vastuut, oikeudet sekä luotettavuus. Projektin osapuolet sitoutuivat noudattamaan opinnäytetyösopimuksen vaatimuksia.

Projektin teoreettinen osuus sekä tuotetut arviointityökalut perustuivat näyttöön sekä perehdytystä tutkiviin tutkimuksiin. Teorian lähteet olivat ajankohtaisia ja luotettavia, pääosin korkeintaan 10 vuoden takaisia. Muutamaa vanhempaa lähdeä käytettiin, mutta lähteiden luotettavuus arvioitiin ja niiden koettiin tuovan lisäarvoa projektille. Projektin työnkulku ja työkalujen rakentaminen lähteistä havainnollistettiin taulukoiden ja sanallisen kuvailun avulla empiirisessä osiossa. Selkeä teoriaperusta lisäsi projektin luotettavuutta, aineisto ja lähteet olivat lukijan saatavilla ja helposti löydettävissä. Projektin tekijät eivät saaneet minkäänlaista palkkiota projektin laadinnasta.

Projektin luotettavuutta heikensi sen tekijöiden vähäinen kokemus projektin rakentamisesta sekä projektin kiireellinen aikataulu. Projektin laadinnassa ei hyödynnetty kansainvälisiä lähteitä tai tutkimuksia. Kansainvälisten lähteiden käyttö olisi voinut muuttaa projektin tuloksia, koska muiden maiden perehdytyksessä ja laadussa voi olla suuria eroja verrattuna suomalaiseen perehdytykseen. Juuri perehdytyksen laadun arvioinnin mittaamiseen tarkoitettuja mittareita oli hankala löytää. Projektin teoreettisessa osiossa kuvattiin mittareita, joita voidaan sovellettuna hyödyntää perehdytyksen laadun arviointiin.

Terveystieteiden eettisissä ohjeissa mainitaan, että sairaanhoitajien tulee tukea toisiaan hoitoa koskevassa päätöksenteossa, työssä jaksamisessa ja ammatillisessa kehittämisessä. Maininnassa painotettiin sairaanhoitajien kollegiaalisuutta, eli hoitajien välistä tasa-arvoa, ammattitoveruutta, yhteistyötä ja vastavuoroista suhdetta. (Etene 2001, 15.) Jos perehdytysprosessi sisältää paljon puutteita, uusi työntekijä ei koe olevansa riittävän arvokas työyksikölle. On tärkeää kokea sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja tuntea olevansa arvokas työyhteisön jäsen. (Surakka 2009, 64.) Hoitajien välinen yhteistyö sisältää konsultointia, perehdyttämistä ja työtoverin auttamista hankalissa tilanteissa. Kollegiaalisuus esiintyy projektin myötä syntyneessä perehdytyksen laadun

arviointilomakkeessa työhyvinvoinnin arvioinnin muodossa, tämä lisää projektin eettistä pohjaa.

Perehdytys painottaa eettisestä näkökulmasta katsottuna yhtä sen tärkeimmistä tavoitteista, eli uuden työntekijän liittämistä osaksi työyhteisöä. Liittyminen työyhteisöön varmistetaan ennakkoluulottoman ja ystävällisen toiminnan avulla. Perehdytys luo perustan työelämään siirtymiselle ja työsuhteen kehittymiselle sekä antaa valmiudet työtehtävistä suoriutumiselle. (Surakka 2009, 72.) Kaikki hoitajat tähtäävät yhteiseen tavoitteeseen eli potilaan laadukkaaseen hoitoon (Etene 2001). Projektin tarkoitus eettisestä näkökulmasta katsottuna on vahvistaa perehtyvän hoitajan itseluottamusta ja ammattitaitoa sekä vähentää vastavalmistuneen sairaanhoitajan henkisiä paineita liittyen työelämään siirtymiseen.

Projektin sisältöä poimittiin toimeksiantajien esittämästä materiaalista ja tuotettujen työkalujen rakennetta sekä sisältöä verrattiin aikaisempaan sisätautien osastolla käytössä olleeseen tarkistuslistaan sekä nykyisiin perehdytysmateriaaleihin. Työkalujen sisältöä mietittiin myös projektin tekijöiden kokemuksiin perustuen. Nämä asiat lisäsivät projektin sisällön luotettavuutta.

Validiteetti eli pätevyys ilmaisee, kuinka tarkasti käytetty mittari mittaa juuri tutkittavan ilmiön ominaisuutta ja sitä, mitä mittarin avulla on tarkoitus selvittää. Validiteetti mittaa tulosten tarkkuutta ja sitä, kuinka hyvin johtopäätökset vastaavat todellisuutta. (Hiltunen 2009, 3.) Perehdytyksen väli- ja loppuarviointilomake on sisällöltään validi eli se mittaa sitä, mitä sen on tarkoitus mitata. Se mittaa perehdytysprosessin sisällön laatua kokonaisuutena. Arviointilomakkeen validiteettia lisäsi se, että mitattava ilmiö eli perehdytys, työkalussa käytetyt väittämät ja työkalun käyttäjiksi suunniteltu kohderyhmä vastasivat toisiaan ja toistensa tarpeita. Arviointilomakkeella saatavat tulokset ovat luotettavia, koska itse arviointityökalu rakennettiin luotettavista lähteistä ja vahvasta teoreettisesta perustasta. Väittämät ja rakenne laadittiin selkeiksi ja arviointityökalun sisältämät väittämät mittaavat perehdytystä kokonaisvaltaisesti, eivätkä vain yhdestä näkökulmasta. Arviointilomakkeen tuloksien tarkkuutta lisäävät avoimet vastauskohdat sekä se, että työkalussa käytettävä Likert-asteikko antaa monta vaihtoehtoa annettavalle vastaukselle ja näin tarkentaa tuloksia.

Ennen lopullista tuotetta lomakkeet annettiin arvioitavaksi toimeksiantajalle. Sisätautien osaston apulaisosastonhoitajat perehtyivät huolellisesti lomakkeisiin ja tekivät tuotettavan arviointityökalun raakaversiosta korjausehdotuksia sekä lisätoiveita sitä koskien. Toiveiden perusteella työkalua korjattiin haluttuun suuntaan ja näin

arviointityökalusta saatiin sisätautien henkilökunnan tarpeita ja toiveita vastaava. Palautteen kysyminen osaston toiminnan tuntevilta henkilöiltä ja niiden perusteella tehdyt muokkaukset lisäsivät lomakkeiden luotettavuutta. Salon sairaalan sisätautien osastonhoitaja tarkisti valmiit lomakkeet ennen niiden käyttöönottoa. Lomakkeita testattiin ensimmäisen kerran toukokuun lopussa 2020, kesätyöntekijöiden perehdytyksessä. Nämä asiat lisäsivät projektin luotettavuutta.

Lopullisen arviointityökalun väittämät tukivat perehdytysprosessia kokonaisuutena, huomioiden perehtyjän ja työyhteisön tarpeet ja toiveet. Arviointilomakkeiden palautteenanto ei kohdistu yksilöön, vaan perehdytysprosessin sisältöön sekä päätavoitteeseen eli perehdytyksen laadun kehittämiseen. Näillä asioilla varmistettiin projektin eettisyyttä. Arviointilomakkeen avoimiin vastauksiin toivotaan rehellisiä mielipiteitä ja toiveita, jotta työyhteisö pystyy vastaamaan uuden työntekijän tarpeisiin sekä voi kehittää perehdytystä. Arviointilomakkeet arkistoidaan osastolla, jotta niitä voidaan hyödyntää perehdytyksen kehittämisprosessissa. Perehdyttäjän yksityisyyttä kunnioitetaan, joten täytetyt arviointilomakkeet näytetään vain perehdytysprosessin osapuolille ja osallistuneiden osapuolien on noudatettava vaitiolovelvollisuutta. Saatuja vastauksia voidaan käyttää nimettömästi perehdytystä kehittäessä. Monen henkilön vastauksia voidaan verrata keskenään laadun arvioimiseksi. Arkistointi ja yksityisyyden kunnioitus lisäävät projektin eettisyyttä ja luotettavuutta.

## 10 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Projektin tehtävänä oli luoda arviointityökalu TYKS Salon sairaalan sisätautien osastolle perehdytyksen laadun arvioimiseksi. Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää perehdytyksen laatua ja sen seuranta TYKS Salon sairaalan sisätautien osastolla.

Projekti toteutettiin yhteistyössä TYKS Salon sairaalan sisätautien osaston kanssa. Sisätautien osastolla on käytössä perehdytysmateriaalia perehdytysprosessin tueksi. Perehdytysmateriaalissa esitellään osaston toiminta, pääpotilasryhmät ja perehdytysprosessin kulku. Ennen projektia osastolla oli käytössä kapea-alainen perehdytyksen tarkistuslista. Osastolla halutaan kehittää perehdytysprosessia erityisesti laadun arvioinnin näkökulmasta. Osaston henkilökunta toivoi saavansa projektin myötä osastolle laadun arvioimisen tueksi perehdytyksen väli- ja loppuarviointilomakkeen sekä perehdytyksen tarkistuslistan sisällöllisten asioiden tueksi. Lomakkeiden toivottiin selkiyttävän myös perehdytyksen vastuualueita.

Projektissa tuotetut lomakkeet työstettiin toimeksiantajien toiveiden ja odotusten mukaisiksi. Projektin lopputuloksena syntyivät perehdytyksen väli- ja loppuarviointilomake sekä perehdytyksen tarkistuslista. Perehdytyksen seurannasta on olemassa erilaisia tapoja ja lomakkeita, projektin tuotos on yksi esimerkki seurannan toteuttamisesta. Projektin teoreettisesta osiosta nostettiin esille perehdytyksen laatuun ja sisältöön vaikuttavia osa-alueita.

Perehdytyksen tarkistuslistaan (Liite 1) koottiin perehdytyksen aikana läpikäytävät osa-alueet eli osaston yleinen esittely, työsuhteasiat, sisältöä työtehtävistä, potilas-, lääke-, ja työturvallisuusasioista sekä tietoa sovellusten käytöstä ja tarvittavien asioiden hoitamisesta koskien uudessa työpaikassa aloitusta. Tarkistuslista auttaa järjestämään perehdytysprosessissa läpikäytävät asiat järkevästi ja johdonmukaisesti. Tarkistuslistaan eriteltiin toimeksiantajan toiveesta myös perehdytyksen vastuualueet. Tarkistuslistaan saatiin sisältöä muun muassa Salon sairaalan, TYKS kantasairaalan sisätautiosasto 1:en sekä Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin perehdytysmateriaalia hyödyntäen.

Tarkistuslista selkeyttää opittavien ja opettavien asioiden tarkoitusta ja järjestystä. Tarkistuslista tulisi antaa heti perehdytyksen alkaessa ja sen täytöstä tulisi saada ohjausta, jotta siitä saataisiin paras hyöty irti. Tarkistuslistaa voi kantaa mukana täyttäen



sitä muistiinpanoilla, kysymyksillä ja kuittauksilla perehdytyksen edetessä. Perehtyjä saa pitää tarkistuslistan itsellään perehdytyksen jälkeen, mutta osastolla on myös dokumentointivastuu lomakkeisiin. Tarkistuslistan avulla voidaan seurata perehdytyksen etenemistä. Jokainen perehdytykseen osallistuva voi tarkistaa, mitä on vielä käymättä läpi. Tarkistuslista voidaan ottaa mukaan väli- ja loppuarviointiin.

Perehdytyksen väli- ja loppuarviointilomakkeessa (Liite 2) painotettiin perehdytyksen laatuun vaikuttavia tekijöitä eli suunnitelmallisuutta ja rakennetta, sisältöä, seuranta, yksilöllisyyttä ja arviointia. Näiden sisällöllisten laatuun vaikuttavien tekijöiden arviointi mahdollistaa perehdytysprosessin arvioinnin ja kehittämisen. Perehdytyksen laatuun vaikuttavista tekijöistä koottiin arviointilomakkeen väittämät. Lomakkeista toivottiin tiiviitä, tämän vuoksi arviointilomakkeeseen liitettiin vain tärkeimmiksi nousseet perehdytyksen osatekijät. Yksinkertaisilla väittämillä vastauksen antaminen arviointilomakkeeseen on helpompaa ja tulokset ovat helpommin luettavissa.

Perehdytyksen pituutta tärkeämpää on suhde perehdyttäjään, hyvä yhteisymmärrys auttaa perehdytyksen etenemisessä (Oksanen 2017). Voutilainen ym. (2019) tutkivat sairaanhoitajan perehdyttämisen vaikutusta perehdytyksen laatuun. Tutkimustulosten perusteella todettiin perehdyttäjän ominaisuuksien sekä perehtyjän yksilöllisen huomioimisen vaikuttavan vahvasti perehdytyksen laatuun. Tutkimustulosten johdosta tämän projektin perehdytyksen laadun arviointilomakkeessa koettiin tärkeäksi arvioida perehdytyksen yksilöllisyyttä sekä perehdyttäjän käyttäytymistä perehdytysprosessin aikana.

Ennen perehdytysprosessin alkua työyhteisön pitäisi miettiä etukäteen, mitä uuden työntekijän tulisi oppia ensimmäisenä ja mitä voidaan opettaa myöhemmin. Perehdytys suunnitelman avulla aika kuluu oikeisiin asioihin. (Oksanen 2017). Lahden (2007) kyselytutkimuksen mukaan laadukkaassa perehdytyksessä perehtyjällä oli nimetty vastuuperehdyttäjä, perehdytyksellä oli selkeä suunnitelma sekä perehtyvän henkilön osaamistaso määritettiin perehdytyksen alussa. Tutkimukseen perustuvan tiedon pohjalta tässä projektissa tuotetussa arviointilomakkeessa haluttiin arvioida perehdytyksen suunnitelmallisuutta sekä perehtyjän osaamistason määrittämistä. Lahden (2007) tutkimus tutki perehdytysprosessia laaja-alaisesti, siksi sen tuloksista saatiin tähän projektiin paljon luotettavaa tietoa.

Työyhteisöön sitoutuneet työntekijät ovat tyytyväisempiä työhönsä ja kokevat vähemmän henkisiä paineita ja työuupumusta kuin työhön vähemmän sitoutuneet henkilöt (Surakka 2009, 63). Haapalan (2012) kyselytutkimuksessa selvisi, että tasokkaalla työnopastuksella on positiivinen vaikutus työhyvinvointiin. Työhyvinvointi nousi osaksi laadukasta perehdytystä, siksi tämän projektin myötä syntyneessä arviointilomakkeessa haluttiin arvioida työilmapiiriä sekä työyhteisön suhtautumista perehtymiseen ja uuteen työntekijään.

Perehtyjän tulisi saada tutustua lomakkeeseen etukäteen ja miettiä rauhassa vastauksia, jotta väli- ja loppuarviointilomake tukisi arviointia ja perehdytystä. Perehtyvä työntekijä täyttää arviointilomakkeen perehdytyksen väli- ja loppuarviointeja varten, täytetty lomake voidaan käydä lopuksi yhdessä läpi perehdyttäjän ja esimiehen kanssa. Väliarviointilomakkeeseen sisältyvällä avoimella itsearviointikysymyksellä perehtyjä pystyy miettimään, mihin tarvitsee vielä ohjausta. Kehitettäviin kohteisiin voidaan keskittyä paremmin loppuperehdytyksen aikana.

Projektin seurauksena syntyneet lomakkeet auttavat sisätautien osaston henkilökuntaa käsittelemään perehdytyksen asioita nykyistä monipuolisemmin. Lomakkeiden avulla saadaan palautetta ja tietoa perehdytyksen sisällöstä ja työyhteisön toiminnasta. Osastolla on dokumentointivastuu ja seuraamalla arkistoitujen lomakkeiden tuloksia ja palautteita, pystytään huomioimaan mahdolliset puutteet perehdytyksessä sekä muokkaamaan ja kehittämään perehdytystä niiden mukaan. Perehdytyksen pitää sisältää jatkuvaa arviointia. Perehdytyksestä täytyy kerätä rakentavaa palautetta, jotta voidaan huomata mahdolliset ongelmakohdat ja korjata niitä.

Projektin aihe valittiin sen hyödyllisyyden ja ajankohtaisuuden takia. Nykyajan uutiset ovat täynnä terveysalan ammattilaisten tyytymättömyyttä työolosuhteisiin. Työntekijät ovat ylikuormittuneita ja myös ammattitaidon puute suhteessa vaatimuksiin mietityttää. (Kosonen 2019.) Organisaatioiden toimintatavat ja vaatimukset muuttuvat jatkuvasti, perehdytysprosessi ei aina pysy organisaation kehityksessä mukana, siksi perehdytys koetaan usein puutteellisenä tai vanhentunutta tietoa sisältävänä. On tärkeää tarkastella perehdytystä juuri sen hetkisen tilanteen ja tietyn työyksikön vaatimalla tavalla. (Surakka 2009, 128.) Terveystieteiden erityöyksiköiden välillä voi olla valtavia eroja perehdytysprosessin suhteen, tärkeintä on suunnitella perehdytysprosessi oman työyksikön tarpeita vastaavaksi.

Myös sijaiset ovat tärkeässä osassa hoitotyössä. Usein lyhytaikaisten sijaisten perehdyttäminen minimoidaan resurssien puutteen vuoksi, tällaisissa tilanteissa perehdytysprosessin tasokas suunnitelma auttaa kiinnittämään oikeisiin asioihin huomiota. Perehdytyksen laadun tärkeys korostuu erityisesti yksiköissä, joissa on pulaa hoitajista. Laadukas perehdytys ja toimiva työyhteisö houkuttelevat uusia työntekijöitä töihin ja samalla nykyiset ammattilaiset saadaan pysymään alalla. Perehdytys lisää työyksikön tehokkuutta uuden työntekijän oppiessa työyksikön tavat oikein ja nopeasti. Laadukas perehdytys mahdollistaa ammattitaidon kehittymisen ja paremman sitoutumisen työyhteisöön.

Lomakkeet kohdistettiin Salon sairaalan sisätautien osastolle perehdytysprosessin laadun seurannan tueksi, mutta niitä voidaan hyödyntää sovellettuna samaan tarkoitukseen myös muiden ammattialojen työyksiköiden perehdytyksessä. Lomakkeita voidaan hyödyntää soveltaen myös perehdyttäjinä toimivien hoitajien koulutuksissa sekä esimerkiksi hoitoalan opiskelijoiden kliinisissä harjoitteluissa. Perehdyttäjinä toimivien sairaanhoitajien täytyy jatkuvasti kehittää omaa ammattitaitoaan, jotta he osaavat perehdyttää uusia työntekijöitä muuttuvissa olosuhteissa.

Projektin myötä selvisi, että laadukkaan perehdytyksen kulmakivet ovat sen suunnitelmallisuus ja säännönmukainen runko, perehdytykselle tulee varata riittävästi aikaa ja resursseja sekä perehdytysmateriaalien tulee olla saatavilla ja ajan tasalla. Perehdytyksen laadun varmistaminen vaatii yhteistyötä ja vastuualueiden jakaantumista koko työyhteisön kesken. Perehdytyksen laatu voisi parantua, jos perehdyttäjää ja perehtyjää ei laskettaisi työvoimaan ensimmäisinä perehdytyspäivinä. Tällöin perehdytysprosessin alkuun voisi keskittyä rauhassa. Hyvää pohjaa perehdytyksen kehittämiseksi antaisivat myös ennen työsuhteen alkamista pidettävät yleiset perehdyttämispäivät.

Perehdytyksen onnistumista olisi hyvä arvioida uudestaan tietyn ajan kuluttua perehdytysjakson jälkeen (Surakka 2009, 74). Myöhemmällä arvioinnilla saataisiin tietoa siitä, kuinka hyvät lähtökohdat perehdytys antoi työn aloitukselle. Perehdytyksen vaikutusta voisi tutkia varsinkin vastavalmistuneiden hoitajien kohdalla. Tutkimusta voisi tehdä kyselytutkimuksen muodossa osoittaen tutkimuksen juuri perehdytyksen läpikäyneille vastavalmistuneille hoitajille. Perehdytys toimii vahvana tukipilarina

työelämää aloittelevalle hoitajalle. Tässä projektissa tuotettujen lomakkeiden toimivuutta ja sisältöä olisi laadun kannalta toivottavaa arvioida uudestaan sovituin aikaväleihin sekä aina työyksikössä tapahtuvien muutosten yhteydessä. Tällöin voitaisiin muokata perehdytyksen sisältöä ja lomakkeiden rakennetta osaston tarpeiden mukaisesti ja lomakkeet tukisivat perehdytysprosessia parhaimmalla tavalla.

Jatkossa voitaisiin keskittyä enemmän esimerkiksi moduuliperehdytyksen kehittämiseen. Moduuliperehdytys on todettu toimivaksi ja tehokkaaksi oppimistavaksi, jossa hoitajat oppivat yhdessä toisiltaan, voidaan aina tarvittaessa kysyä kokeneemalta kollegalta. (Sjöman 2020, 32 – 36.) Moduuliperehdytyksessä perehdytysprosessin vastuualueet jakautuisivat tasaisemmin, työyhteisöön liittyminen olisi helpompaa sekä perehdytettävien uusien työntekijöiden henkinen paine laskisi. Esimiesten sekä muiden perehtyjienä toimivien henkilöiden perehdyttämisaamiseen keskittyvillä tutkimuksilla voisi kehittää perehdytyksen suunnitelmallisuutta sekä esimiehen ja vastuuperehdyttäjän ohjaamistaitota. Perehdyttäjän ohjaustyyli vaikuttaa vahvasti etenkin vastavalmistuneen perehtyvän hoitajan käsitykseen valisemastaan ammatista. Tutkimalla perehdytystä yleisesti enemmän, voidaan kehittää eri työyksiköiden perehdytystä monipuolisemmin ja laajemmin.


Yhteenvetona projektin tuloksista voidaan todeta, että perehdytystä ja sen laatua täytyy tutkia ja kehittää myös tulevaisuudessa, koska työyksiköiden työtavat ja ohjeistukset tulevat jatkuvasti muuttumaan. Hoitoalalla työntekijöiden vaihtuvuus on suurta ja vastavalmistunutta hoitohenkilökuntaa siirtyy jatkuvasti uusiin työyksiköihin, tämän vuoksi perehdytyksen tärkeys korostuu vahvasti myös tulevaisuudessa. Tasokkaalla perehdytyksellä varmistetaan turvallinen työympäristö ja laadukas hoitotyö.



- Lahti, T. 2007. Sairaanhoidajien työhön perehdyttäminen. Pro gradu -työ. Lääketieteellinen tiedekunta. Hoitotieteen laitos. Tampere: Tampereen yliopisto. Viitattu 7.3.2020  
<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/77984/gradu01898.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 28.6.1994/559. Finlex. Viitattu 25.3.2020  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559>
- Marjamaa, P. 2015. Ammatillisen kehittymisen varmistaminen. - Ammattiuramalli. Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri. Viitattu 2.4.2020  
[https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/luentomateriaali/2019/ammattillisen\\_kehittymisen\\_varmistaminen\\_-\\_ammattiuramalli\\_marjamaa\\_petra\\_hus\\_id\\_14438.pdf](https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/luentomateriaali/2019/ammattillisen_kehittymisen_varmistaminen_-_ammattiuramalli_marjamaa_petra_hus_id_14438.pdf)
- Meretoja, R. 2003. Nurse competence scale. Hoitotieteen laitos. Turun yliopisto. Helsinki: Yliopistopaino.
- Oksanen, E. 2017. Hyvä perehdytys vaatii aikaa ja halua. Tehy-lehti. Viitattu 29.4.2020  
<https://www.tehylehti.fi/fi/ty-oelama/hyva-perehdytys-vaatii-aikaa-ja-halua>
- Pajala, T. 2020. Perehdytysmateriaali. TYKS Salon sairaala sisätautien vuodeosasto.
- Potilasturvallisuusopas. 2011. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 26.3.2020  
<https://thl.fi/documents/10531/104871/Opas%202011%2015.pdf>
- Ruuska, K. 2007. Pidä projekti hallinnassa. 6. painos. Talentum Media Oy.
- Sairaanhoidajat. 2019. Ammattietiikka ja kollegiaalisuus. Viitattu 22.4.2020  
<https://sairaanhoidajat.fi/ammatti-ja-osaaminen/kollegiaalisuus-ja-ammattietiikka/#>
- Siitonen, E. 2020. Perehdytys kuuluu kaikille. Tehy blogi. Viitattu 30.4.2020  
<https://www.tehy.fi/fi/blogi/perehdytys-kuuluu-kaikille>
- Sjöman, M. 2020. Paras mahdollinen alku. Sairaanhoidajalehti 2/2020.
- Suomen kyselytutkimus ry. 2020. Viitattu 6.4.2020  
<http://suomenkyselytutkimus.fi/yritys/index.php/2-uncategorised/33-qpsnordic>
- SuPer. 2020. Työhyvinvointi, työsuojelu ja työelämän kehittäminen. Viitattu 20.1.2020  
<https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyohyvinvointi-tyosuojelu-ja-tyoelaman-kehittaminen/>
- Surakka, S. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla. Näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy.
- Tehy. 2020. Perehdytys. Viitattu 3.2.2020 <https://www.tehy.fi/fi/apua/tyosuhteen-alkaminen/perehdytys>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2011. Potilasturvallisuusopas. Viitattu 28.1.2020  
<https://thl.fi/documents/10531/104871/Opas%202011%2015.pdf>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2015. Turvallinen lääkehoito. Opas lääkehoitosuunnitelman tekemiseen sosiaali- ja terveystieteiden osastolla. Viitattu 2.5.2020  
[http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129969/URN\\_ISBN\\_978-952-302-577-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129969/URN_ISBN_978-952-302-577-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 3.5.2020  
[https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)
- Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Finlex. Viitattu 25.3.2020  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>
- Työterveyslaitos. 2017. Palaute on työelämän pienin suuri asia. Viitattu 8.4.2020  
<https://www.ttl.fi/tyopiste/palaute-on-tyoelaman-pienin-suuri-asia/>
- Työterveyslaitos. Huhtikuu: Tervetuloa uudet työntekijät! 2020. Viitattu 5.4.2020  
<https://www.ttl.fi/tyoymparisto/tyoturvaluus/ymparistohuoltoalan-turvallisuuden-vuosikello/huhtikuu-tervetuloa-uudet-tyontekijat/>
- Työturvallisuuskeskus. 2019. Pehdyttämisen tarkistuslista. Viitattu 20.4.2020  
[https://ttk.fi/files/4644/Pehdyttämisen tarkistuslista.pdf](https://ttk.fi/files/4644/Pehdyttamisen_tarkistuslista.pdf)
- Työturvallisuuskeskus. 2020. Keinoja työn kuormittavuuden hallintaan. Viitattu 30.4.2020  
[https://ttk.fi/koulutus\\_ja\\_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/keinoja\\_tyon\\_kuormittavuuden\\_hallintaan](https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/keinoja_tyon_kuormittavuuden_hallintaan)
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Finlex. Viitattu 26.3.2020  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Walls, S. & Lohisto, S. 2019. Pehdytysuunnitelma sisätautiosasto 1. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri.
- Vilka, H & Airaksinen, T. 2004. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.
- Voutilainen, N.; Haapa, T. & Jokiniemi, K. 2019. Sairaanhoitajien pehdytysosaaminen ja sen mittaaminen – integratiivinen kirjallisuuskatsaus. Vol. 17 (4), 2019. Tutkiva hoitotyö. Viitattu 20.1.2020.
- Österberg, M. 2014. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 4 painos. Helsingin seudun kauppakamari.

## Liite 1. Tarkistuslista.

Perehdytyksen tarkistuslista Salon sairaalan sisätautien osasto		TYKS  Salon sairaala
Perehtyjä		
Perehdytyksen vastuhenkilö(t)		
Perehdytyksen alkamispäivä		
Perehdytettävä asia	Perehdyttäjä / PVM	Kommentit / Muistiinpanot: Miten toteutui? Jäikö epäselvyyksiä?
<b>Osaston yleinen esittely</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Organisaatio, VSSH</li> <li>Yleiset käytännöt</li> <li>Osaston luonne</li> <li>Potilasryhmät</li> <li>Vastuhenkilöt/alueet</li> <li>Yleiset puh. numerot</li> <li>Perehdytysmateriaalit</li> </ul>		
<b>Työopimus ja poissaolot</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Työsuhteen luonne (työ- ja koeaika)</li> <li>Palkka</li> <li>Poissaolokäytännöt</li> <li>Työterveyspalvelut</li> </ul>		
<b>Työvuorot</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Suunnittelu ja yhteiset käytännöt</li> <li>Työtehtävät</li> <li>Lääkärinkierto</li> <li>Tehtäväjako ja päiväjärjestys</li> <li>Potilaiden vastaanotto ja kotiutus</li> <li>Moniammatillinen yhteistyö</li> <li>Osastokokoukset</li> </ul>		
<b>Suoritetut luvat, kortit ja kurssit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>VRK-kortti, tunnukset</li> <li>LOVe (näytöt)</li> <li>INTO</li> <li>Tietoturva ja -suoja</li> <li>Laitepassi</li> <li>Turvakävely osastolla</li> <li>Sisäiset koulutukset</li> </ul>		
<b>Potilasturvallisuus</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>ISBAR, NEWS</li> <li>Elvytyskäytännöt</li> <li>Apuvälineet</li> <li>Laite-, hoito- ja lääketurvallisuus</li> <li>Sairaalahygienia</li> </ul>		
<b>Lääkehoito</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Lääkehoitosuunnitelma</li> <li>Lääkkeenjakoikäytännöt</li> <li>Lääkehuoneen esittely</li> <li>Osastofarmaseutti</li> <li>Lääkkeiden tilaus/säilytys/hävitys</li> <li>LIV-kaappi</li> <li>Kirjaaminen</li> </ul>		



**Perehdytyksen tarkistuslista**  
Salon sairaalan sisätautien osasto




<b>Työturvallisuus</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Palo- ja pelastussuunnitelma</li> <li>• Kameravalvonta</li> <li>• Työtapaturmat</li> <li>• Vartija, hälytyslaitteet</li> <li>• Toiminta uhkaavassa/poikkeavassa tilanteessa</li> <li>• Eristyskäytännöt</li> <li>• Ergonomia</li> </ul>		
<b>Sovellusten käytön opastus</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uranus <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoitopäivä</li> <li>- Sisään- ja uloskirjaus</li> <li>- WebLab</li> <li>- Lääkeohjelma</li> <li>- Webradu</li> <li>- Hoitoisuusluokitus</li> </ul> </li> <li>• MedaNets mobiilikirjaus</li> <li>• Santra</li> <li>• Sähköposti</li> <li>• KS Kaaria Aromi Store</li> <li>• HaiPro</li> </ul>		

**Perehdytysprosessin vastualueet**

Organisaatio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ylläpitää ja kehittää yhteisiä koulutuksia ja yleisperehdytystä</li> <li>• Tukee perehdytystä rakenteilla ja materiaaleilla</li> <li>• Asiantuntijapalvelut</li> <li>• Seuraa perehdytyksen laatua henkilöstökyselyillä</li> </ul>
Esimies	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suunnittelee, aikatauluttaa ja hoitaa perehdytystä koskevat toimenpiteet</li> <li>• Vastaa uuden työntekijän</li> <li>• Osallistuu seuranta- ja palautekeskusteluihin</li> <li>• Seuraa perehdytyksen etenemistä suunnitelman mukaan</li> <li>• Vastaa perehdytyksen arvioinnista</li> <li>• Tukee perehdytystä ja varmistaa koko työyhteisön osallistumisen perehdytysprosessiin</li> <li>• Varmistaa työturvallisuuden ja ammatillisen osaamisen</li> <li>• Luo perustan yhteistyölle</li> </ul>
Perehdyttävä	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suunnittelee perehdytymisen rungon yhdessä perehdyttäjän ja esimiehen kanssa</li> <li>• Toimii roolimallina ja tasavertaisena ohjaajana työtehtävissä ja toimintatavoissa</li> <li>• Huomioi perehdyttäjän osaamistason ja oppimistyylin</li> <li>• Tunnistaa perehdyttäjän kehityskohteet</li> <li>• Antaa ja vastaanottaa rakentavaa palautetta</li> </ul>
Perehdyttävä	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perehdyttävä organisaatioon, työyksikön käytäntöihin ja työtehtäviinsä</li> <li>• Tuo esiin omat kehityskohteet</li> <li>• Pyytää ja ottaa vastaan palautetta</li> <li>• Arvioi omaa osaamistaan</li> <li>• Pitää yllä ammattitaitoaan</li> <li>• Pitää oppimispäiväkirjaa</li> </ul>
Työtoverit ja työyhteisö	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toivottaa perehdyttäjän tervetulleeksi</li> <li>• Huolehtii myönteisestä työilmapiiristä</li> <li>• Tukee ja auttaa hankalissa ja uusissa tilanteissa</li> </ul>

## Liite 2. Väli- ja loppuarviointilomake.

<p><b>Työsuhteen alkamispäivä:</b> _____  <b>Perehdytyksen alkamispäivä:</b> _____  <b>Sovi arviointiajat osastonhoitajan kanssa</b></p> <p>Väliarviointi Päivämäärä: _____</p> <p><b>Arviointi asteikolla 1-5.</b>  <b>1= täysin eri mieltä</b>  <b>5= täysin samaa mieltä</b></p> <table border="0" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 10%;">1</td> <td style="width: 10%;">2</td> <td style="width: 10%;">3</td> <td style="width: 10%;">4</td> <td style="width: 10%;">5</td> </tr> </table> <p>Olen tuntenut itseni tervetulleeksi  Perehdytykselleni tehtiin selkeä suunnitelma  Kanssani käytiin alkukeskusteltu, jossa käytiin läpi työkokemukseni/osaamiseni  Olen tyytyväinen tähän asti saamaani perehdytykseen  Olen saanut tietoa seuraavista asioista:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Työsopimusasiat</li> <li>• Perehdyttämissuunnitelma</li> <li>• Osaston toimintatavat</li> <li>• Perehdyttämismateriaalit</li> </ul> <p><b>Kaikki ovat osallistuneet perehdyttämiseen</b>  <b>Olen aina saanut apua tarvittaessa</b>  <b>Perehdytysmateriaali on ajantasaista</b></p> <p>Toiveet ja odotukset perehdytyksen loppua ajatellen: _____  _____  _____</p> <p>Itsearviointi: Omat kehittämiskohteet? _____  _____  _____</p> <p>Perehtyjä _____ Perehdyttäjä _____</p>		1	2	3	4	5	<div style="text-align: right;">  </div> <p>Loppuarviointi Päivämäärä: _____</p> <p><b>Arviointi asteikolla 1-5.</b>  <b>1= täysin eri mieltä</b>  <b>5= täysin samaa mieltä</b></p> <table border="0" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 10%;">1</td> <td style="width: 10%;">2</td> <td style="width: 10%;">3</td> <td style="width: 10%;">4</td> <td style="width: 10%;">5</td> </tr> </table> <p>Minua on kohdeltu tasavertaisena työtoverina  Olen tyytyväinen saamaani perehdytykseen  Minulle nimettiin vastuuperehdyttäjä  Olen saanut säännöllisesti palautetta  Perehdyttäjä huomioi kehityskohteeni  Perehdytys toteutui suunnitelmien mukaan  Olen saavuttanut alussa yhdessä sovitut tavoitteet  Sain riittävästi vastuuta oman osaamiseni mukaan  <b>Sain riittävät pohjatiedot seuraavista asioista:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Työtehtävät</li> <li>• Työturvallisuusasiat</li> <li>• Potilasturvallisuusasiat</li> </ul> <p>Perehdytys antoi riittävät valmiudet työn aloittamiselle  <b>Esimies tuki minua perehdytysprosessin aikana</b></p> <p>Perehdytysprosessin kehittämisehdotukset: _____  _____  _____</p> <p>Perehtyjä _____ Perehdyttäjä _____</p>		1	2	3	4	5
	1	2	3	4	5								
	1	2	3	4	5								

