



**Sonja Toivonen**

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Hoitotyön koulutusohjelma

Sairaanhoitaja (AMK)

Opinnäytetyö, 2020

# **SAIRAANHOITAJAN TYÖHÖN PEREHDYTTÄ- MISEN PROSESSI**

**Kuvaileva kirjallisuuskatsaus työ- ja potilasturvallisuuden näkökul-  
masta**



## TIIVISTELMÄ

Toivonen, Sonja

Sairaanhoitajan työhön perehdyttämisen prosessi – Kuvaileva kirjallisuuskatsaus työ- ja potilasturvallisuuden näkökulmasta.

Sivut 37 ja liitteet 1

Maaliskuu 2020

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Hoitotyön koulutusohjelma

Sairaanhoitaja (AMK)

Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen toimintatavat, henkilöstön sekä työnsä ja siihen liittyvät odotukset. Työturvallisuuslaki edellyttää, että työnantaja perehdyttää työntekijän ennen uuden tehtävän aloittamista ja ennen uusien työvälineiden ja työ- ja tuotantovälineiden käyttöön ottamista. Perehdytyksen merkitys on erityisen tärkeää silloin, kun kysymyksessä on uusi työntekijä, tai vanha työntekijä siirtyy uusiin työtehtäviin.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kuvailevan kirjallisuuskatsauksen keinoin selvittää sairaanhoitajan perehdytyksen merkitystä työ- ja potilasturvallisuuden näkökulmasta. Opinnäytetyö tarkastelee perehdytyksen merkitystä ensisijaisesti työntekijän näkökulmasta. Opinnäytetyön tuottamaa tietoa voidaan käyttää apuna sairaanhoitajan perehdyttämisessä. Aineisto haettiin sähköisistä tietokannoista Medic ja Melinda, sekä Google ja Google Scholar hakukoneita. Hakusanoina olivat ”perehdytys”, ”työturvallisuus” ja ”potilasturvallisuus”. Hakutuloksia kertyi 247, joista 6 julkaisua valikoitui sisäänotto- ja poissulkukriteerien jälkeen tähän tutkimukseen.

Kirjallisuuskatsauksen perusteella suositusten mukainen perehdyttäminen toteutui harvoin. Työympäristön ja työnkuvan muutostilanteet olivat keskeisiä perehdytyksen kannalta. Tapaturmien sattuessa perehdyttämisessä on usein huomattu olevan puutteita työnantajapuolen osalta. Hyvin toteutettu perehdyttäminen vähentää virheitä, tapaturmia ja onnettomuuksia, sekä työntekijöiden poissaoloja. Yhteenvetona perehdyttämisen merkitys on erittäin suuri koko työyhteisön kannalta. Vaillinainen perehdyttäminen voi johtaa vältettävissä oleviin vaaratilanteisiin työntekijän ja potilaan kannalta.

Asiasanat: perehdyttäminen, työturvallisuus, potilasturvallisuus

## ABSTRACT

Toivonen, Sonja

The Introduction Process of Nurses at Workplace – A Descriptive Literature Review with a Perspective on Work Safety and Patient Safety

Pages 37 and appendices 1

March 2020

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree Programme in Health Care

Nurse, 210 ECT

Introduction to job covers all the procedures that are used to introduce a new employee to the workplace, its policies, staff and the job description and expectations involved in the job. The law dictates that the employer introduces the employee to the aforementioned things before work begins, and also when new equipment are introduced to work environment. Introduction to job is especially important when a new employee begins working or a senior employee is being moved to new job description.

The aim of this thesis was by means of descriptive literature review to determine the meaning of introduction to job in nursing, in the scope of workplace safety and patient safety. This thesis explores the meaning of introduction to job primarily in terms of employee. The information produced by this thesis may be used in introducing nurses to job. The literature was gathered from electronic databases Medic and Melinda, and search engines Google and Google Scholar. Keywords were "introduction to job", "workplace safety" and "patient safety". A total of six articles were included after inclusion and exclusion criteria were applied.

The results show that introduction to job was rarely up to the standards. Changes in work environment and job description were crucial in terms of introduction to job. Investigations of accidents found that there were severe shortcomings in introduction to job. The studies also suggested that well conducted introduction to job reduces the risk of errors, accidents and absence of employees. As a conclusion introduction to job has a significant meaning in nursing to the employee and the entire work community. Inadequate introduction to job may lead to dangerous situations for the nurse and for the patient.

Keywords: introduction to job, work safety, patient safety

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO JA KIRJALLISUUSKATSAUKSEN TAVOITE .....	4
2 TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET .....	5
3 PEREHDYTTÄMINEN .....	6
3.1 Perehdytyksen määritelmät.....	6
3.2 Perehdyttäminen hoitotyössä .....	8
3.3. Perehdyttäminen prosessina.....	9
4 PEREHDYTTÄMISTÄ OHJAAVA LAINSÄÄDÄNTÖ.....	12
4.1 Työsopimuslaki .....	12
4.2 Työturvallisuuslaki.....	13
4.3 Yhteistoimintalaki .....	15
4.4 Potilasturvallisuuteen liittyvät lait.....	16
5 KUIVAILEVAN KIRJALLISUUSKATSAUKSEN TOTEUTUS .....	20
5.1 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus.....	20
5.2 Tutkimusaineiston haku .....	22
5.3 Tutkimusaineiston valinta ja analysointi .....	22
TAULUKKO 1. ....	25
5.4 Alkuperäistutkimusten laadun arviointi .....	26
6 TUTKIMUSTULOKSET .....	27
6.1 Perehdyttämisen merkitys potilasturvallisuuden näkökulmasta .....	27
6.2 Perehdyttämisen merkitys sairaanhoitajan ja työyhteisön näkökulmasta.....	28
6.3 Perehdyttämisen merkitys työturvallisuuden näkökulmasta .....	29
7 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....	30
LÄHTEET.....	33
LIITE 1. ....	36

## 1 JOHDANTO JA KIRJALLISUUSKATSAUKSEN TAVOITE

Hoitotyötä voidaan kuvailla kiireiseksi ja nopearytmiseksi. Hoitotyön luonteen vuoksi alalla käytetään lisäksi paljon sijaisia ja muuta vaihtuvaa henkilötyövoimaa. Lisäksi hoitohenkilöstön odotetaan usein työskentelevän vieraissa yksikössä henkilöstötilanteen niin edellyttäessä. Henkilöstön jatkuva vaihtuvuus yhdistettynä kiivaaseen työtahtiin lisäävät erityisesti perehdytyksen ja työhönopastuksen tarvetta.

Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdyttäminen, jossa on huomioitu sekä yksilön että yrityksen perehdyttämistarpeet sekä tavoitteet, takaa sen, että uusi ja myös vanha työntekijä työtehtävien muutostilanteessa pääsevät mahdollisimman tehokkaasti työhön kiinni. Perehdyttäminen ja työnopastus ovat lisäksi parhainta ennakoivaa turvallisuustoimintaa, sillä nimenomaisesti puutteet työnopastuksessa ja perehdytyksessä ovat yleisiä työtapa-turman syitä (Työturvallisuuskeskus 2019).

Työhön perehdyttäminen nähdään usein perustellusti tärkeänä osana uuden työntekijän työhön tutustuttamista, mutta käsitys siitä, mitä perehdyttämisellä tosiasiaassa tarkoitetaan ja mitä se pitää sisällään, vaihtelee laajasti. Perehdyttämistä ohjaa vahvasti myös työlainsäädäntö, kuten työsopimuslaki (L 55/2001, TSL), työturvallisuuslaki (L 738/2002, TturvL) ja laki yhteistoiminnasta yrityksissä (L 334/2007, yhteistoimintalaki). Työlainsäädännön pakottavaa sääntelyä täydentävät työehtosopimukset.

Opinnäytetyön aihe on ajankohtainen, sillä hoitohenkilöstön vaihtuvuus on suurta, mikä lisää perehdytyksen tarvetta. Toisaalta viime vuosina on myös uutisoitu, että heikko perehdytyksen taso pelottaa nuoret sairaanhoitajan pois alalta (Kettunen 2015). Myös Valvira (2017) on todennut, että terveyden- ja sosiaalihuollossa tilapäisesti terveydenhuollon ammattihenkilön tehtävissä toimineiden opiskelijoiden perehdyttäminen ja tehtävien määrittely sekä ohjaus ja valvonta eivät aina ole olleet riittäviä.

## 2 TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kuvailevan kirjallisuuskatsauksen keinoin selvittää sairaanhoitajan perehdytyksen merkitystä työ- ja potilasturvallisuuden näkökulmasta. Opinnäytetyö tarkastelee perehdytyksen merkitystä ensisijaisesti työntekijän näkökulmasta, mutta sivuaa myös työnantajan näkökulmaa tarpeellisilta osilta. Opinnäytetyön tuottamaa tietoa voidaan käyttää apuna sairaanhoitajan perehdyttämisessä. Aineisto haettiin sähköisistä tietokannoista Medic ja Melinda, sekä Google ja Google Scholar hakukoneita. Tavoitteena on, että opinnäytetyön tuottamaa tietoa voidaan käyttää apuna sairaanhoitajan perehdyttämisessä. Tutkimuskohdetta tarkastellaan seuraavien tutkimuskysymysten valossa:

Mikä merkitys perehdytyksellä on perehdytettävän sairaanhoitajan näkökulmasta? Perehdytyksen merkitys on erityisen tärkeää silloin, kun kysymyksessä on uusi työntekijä, tai vanha työntekijä siirtyy uusiin työtehtäviin. Sen lisäksi, että asianmukaisella perehdytyksellä voi olla uudelle työntekijälle tai uutta työtehtävää suorittavalle työntekijälle mentaalisesti positiivinen vaikutus (Frisk 2003, 41), on sillä olennainen merkitys myös koko työyhteisölle. Laadukkaan perehdytyksen ansiosta uudella työntekijällä on mahdollisuus oppia nopeammin ns. ”talon tavoille” ja hän on mitä todennäköisemmin kyvykäs varhaisemmassa vaiheessa myös itsenäiseen työskentelyyn (Kangas 2003, 5.).

*Mikä merkitys perehdytyksellä on sairaanhoitajan työturvallisuuden näkökulmasta?* Perehdyttäminen on myös ensisijaisen tärkeää työturvallisuuden näkökulmasta. Työturvallisuuslaki edellyttää, että työnantaja perehdyttää työntekijän ennen uuden tehtävän aloittamista ja ennen uusien työ- ja tuotantovälineiden käyttöön ottamista. Laki myös velvoittaa työnantajaa seuraamaan annettujen ohjeiden noudattamista. Asianmukainen perehdyttäminen vähentää virheiden esiintymistä ja virheiden vähetessä myös työturvallisuusriskit vähenevät uuden työntekijän tunnistuessa työn ja työympäristön vaarat (Penttinen & Mäntynen 2009, 3-4.).

*Mikä merkitys perehdytyksellä on potilasturvallisuuden kannalta?* Viime vuosina potilasturvallisuudesta on käyty laajaa keskustelua sekä terveydenhuollossa että yleisesti julkisuudessa. Henkilöstön laadukkaalla perehdytyksellä voidaan vaikuttaa

potilasturvallisuuteen. On selvää, että kun työntekijä on perehdytetty asianmukaisesti työhönsä sekä työvälineisiin, on työntekijän tarjoama hoidon laatu myös korkeampaan ja siten myös potilaan etu. Perehdyttämisestä säädetään laissa ja sitä edellytetään laajalti työtehtävästä riippumatta. Kuitenkin perehdyttämistä ei välttämättä ole toteutettu niin hyvin kuin on edellytetty, joka herättää ajatuksen koostaa aihepiiristä kertynyttä tietoa yhteen kuvailevan kirjallisuuskatsauksen muodossa, jotta sitä voidaan tehokkaammin hyödyntää jatkossa perehdyttämisen suunniteltaessa.

### 3 PEREHDYTTÄMINEN

#### 3.1 Perehdytyksen määritelmät

Perehdyttämiselle on olemassa useita erilaisia määritelmiä alasta ja organisaatiosta riippuen. Työterveyslaitoksen (2012) mukaan perehdyttämisellä tarkoitetaan työhönopastusta, jonka tarkoituksena on, että aloittaessaan työsuhteen työntekijä saa riittävän opastuksen uuteen tehtäväänsä, työpaikan toimintaan ja työvälineisiin sekä työturvallisuuteen. Yleisesti ottaen perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen toimintatavat, henkilöstön sekä työnsä ja siihen liittyvät odotukset. Työhönopastuksella viitataan kaikkiin niihin elementteihin, jotka liittyvät itse työn tekemiseen ja se koskee kaikkia – sekä uusia että vanhoja – työntekijöitä. Perehdyttäminen ja työnopastus ovat tärkeä osa erityisesti henkilöstön kehittämistä, johon lainsäädäntö velvoittaa. Ne voidaan nähdä investointeina, joilla lisätään henkilöstön osaamista, parannetaan laatua, tuetaan työssä jaksamista ja vähennetään työtapa-turmia ja poissaoloja. Kyseessä on jatkuva prosessi, jota kehitetään henkilöstön ja työpaikan tarpeiden mukaan. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2.). Tämä opinnäytetyö keskittyy erityisesti uuden työntekijän perehdyttämiseen, mutta sivuaa myös yleistä työhönopastusta siltä osin, kuin se on aiheen kannalta perusteltua.

Kupias & Peltola (2009, 19) määrittelevät perehdytyksen tarkoittavan kaikkia niitä toimenpiteitä ja sitä tukea, joiden avulla uuden tai uutta työtä omaksuvan työntekijän kokonaisvaltaista osaamista, työympäristöä ja työyhteisöä kehitetään niin, että hän pääsee

mahdollisimman hyvin alkuun uudessa työssään, työyhteisössään ja organisaatiossaan sekä pystyy mahdollisimman nopeasti selviytymään työssään tarvittavan itsenäisesti. Laajimmillaan perehdyttäminen voidaan katsoa kehittävän perehdytettävän lisäksi myös vastaanottavaa työyhteisöä sekä koko organisaatiota.

Kangas & Hämäläinen (2007, 2) määrittelevät perehdyttämisen tarkoittavan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla perehdyttävä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen toiminta-ajatuksen, liike- tai palveluidean sekä sen tavat, työpaikkansa ihmiset, työtoverit ja asiakkaat sekä oma työtehtävänsä. Perehdyttämisen voidaan katsoa olevan parhaimmillaan vuorovaikutuksellista oppimista, kyselyä, keskustelua, kuuntelua sekä kannustamista (Hämäläinen & Kangas 2007, 17).

Kjelin & Kuusisto (2003) määrittelevät perehdytyksen tarkoittavan kaikkia niitä tapahtumia ja toimenpiteitä, joilla tuetaan yksilöä uuden työn alussa, olipa hän sitten kokonaan uudessa organisaatiossa tai jatkaa uudessa roolissa entisessä työpaikassaan.

Työturvallisuuslain 14 §:ssä käytetään ilmaisua opetus ja ohjaus, joilla veloitetaan työnantajaa perehdyttämään työntekijä työhön ja työolosuhteisiin sekä työvälineiden oikeaan käyttöön ja turvallisiin työtapoihin (Havula, Jarmas, Koskinen, Lehto, Meicke, Paanetoja, Pehrman, Rintala, Schugk, Sortti, Tikkanen, Ullakonoja & Vänskä 2018, 112).

Edellä esitetyistä määritelmistä käy ilmi, ettei perehdyttämistä voida katsoa ainoastaan työsuhteen alkuun kuuluvaksi prosessiksi, vaan sitä käytetään myös silloin, kun henkilöä perehdytetään uusiin tehtäviin omassa työpaikassaan.

Hyvän perehdyttämisen voidaan katsoa käsittävän sekä erilaiset käytännön toimet, jotka helpottavat työssä aloittamista, että tulokkaan osaamisen kehittämisen ja työhön opastuksen työtehtävään, työympäristöön ja koko organisaatioon. Hyvä perehdyttäminen ottaa huomioon tulokkaan osaamisen ja pyrkii hyödyntämään sitä mahdollisimman paljon jo perehdyttämisprosessin aikana. Tästä hyötyvät niin työnantaja, tulokkaan koko työyhteisö kuin tietysti tulokas itse. (Kupias & Peltola 2009, 19.)

Luonnollisesti kaikkea työtehtävässä tarvittavaa osaamista ei ole mahdollista opettaa alussa ja uusi työntekijä siirtyy vähitellen yrityksen yleisen koulutuksen ja kehittämisen

piiriin. Kuten todettua, perehdyttäminen ei tarkoita ainoastaan uusien tietojen ja taitojen kehittämistä, vaan auttaa parhaimmillaan työntekijää saamaan esille, parantamaan, tunnistamaan ja hyödyntämään hänellä jo olevaa osaamista. (Kupias & Peltola 2009, 20.)

### 3.2 Perehdyttäminen hoitotyössä

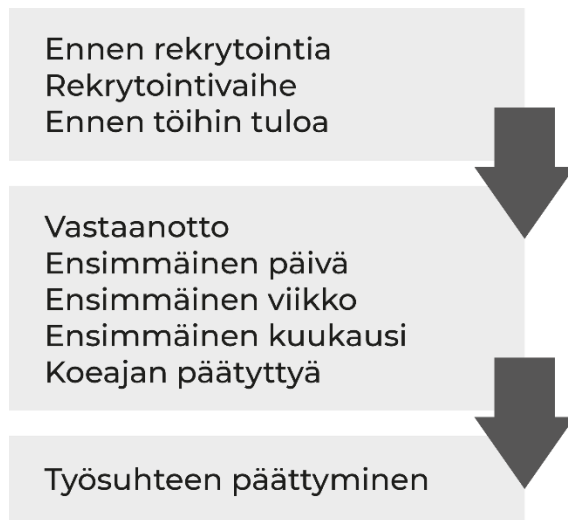
Terveydenhuoltoalalla työskentely edellyttää hyvää ammatillista tiedon ja taidon hallintaa sekä kykyä reagoida potilaiden muuttuviin tilanteisiin, muutoksiin terveydessä sekä ottamaan vastuuta ja tekemään vastuullisia päätöksiä. Hoitotyössä ammatillinen kasvu onkin jatkuvaa oppimisprosessia. Hoitaja oppii työnteon ohessa uusia tietoja ja taitoja, joita tarvitsee työskennellessä muuttuvissa tilanteissa. Ammatillinen osaaminen muodostuu asiantuntijuuden kehittymisestä, ammattitaidosta, yksilöllisestä pätevyydestä sekä työelämän laatuvaatimuksista. (Surakka 2009, 80-81).

Hoitotyö on usein hyvin kiireistä ja nopearytmistä. Työn luonteen vuoksi alalla käytetään lisäksi paljon sijaisia ja muuta vaihtuvaa henkilötyövoimaa. Lisäksi hoitohenkilöstön odotetaan usein työskentelevän vieraissa yksiköissä henkilöstötilanteen niin edellyttäessä. Eri hoitoyksiköissä voi myös olla käytössä omia lyhenteitä ja potilaiden hoidossa omaa sanastoa. Näiden tekijöiden voidaan katsoa lisäävän asianmukaisen perehdytyksen tarvetta.

Osaavat työntekijät ovat organisaation perusta. Näin ollen uuden työntekijän perehdyttäminen luo pohjan sille, että työn laatu ja osaaminen säilyvät yksikössä. Silloin, kun uusi työntekijä saa työsuhteen alussa mallin siitä, miten asiat tehdään oikein, myös työssä esiintyneiden virheiden osuus vähenee. Asianmukaisen perehdytyksen avulla oppiminen on tehokasta ja siihen menee suhteellisesti lyhyempi aika. Hyvän perehdyttämisen kautta hoitaja saadaan nopeammin kiinni työntekoon ja samalla linkitettyä uuden työntekijän osaksi työyhteisöä. (Laaksonen & Ollila 2017, 224.)

### 3.3. Perehdyttäminen prosessina

Kupias ja Peltola kuvaavat (2009, 102) perehdyttämistä prosessina, joka on jaettu seuraaviin (kuvio 1) vaiheisiin.



KUVIO 1. Perehdyttämisen vaiheet (laadittu mukaillen Kupias & Peltola 2009, 102.)

#### Ennen rekrytointia

Perehdyttämisen valmistelu tulee aloittaa jo hyvissä ajoin ennen rekrytointia, jolloin mietitään tehtävän vaatimuksia ja siihen vaadittavaa osaamista. Kun rajat ovat selkeät, organisaatiossa tiedetään, millaista henkilöä ollaan rekrytoimassa. (Kupias & Peltola 2009, 102.)

#### Rekrytointivaihe

Perehdyttäminen alkaa jo työhönottovaiheessa, joka on usein työnantajan ja työntekijän ensikontakti toisiinsa. Hyvin suunniteltu ja toteutettu haastattelu luo selkeän kuvan tulevasta työpaikasta ja työn asettamista vaatimuksista. (Lepistö & Saarinen 2002, 18.)

#### Ennen työn alkamista

Kun uusi työntekijä on valittu, on aika aloittaa perehdytyksen tarkempi suunnittelu. Perusperehdytykseen kuuluu työsuhteen alkuun liittyvien asioiden läpikäyminen. (Kupias & Peltola 2009, 103.) Varsinainen perehdyttäminen käynnistyy työhönottotilanteessa,

jolloin läpi käydään muun muassa oman työpaikan toiminta-ajatus ja periaatteet sekä liikeidea, toimintaa ohjaavat arvot, organisaation muoto ja koko, henkilöstöetuuudet, työajat ja työntekijän velvollisuudet (Lepistö & Saarinen 2002, 18).

#### Uuden työntekijän vastaanotto

Vastaanotolla on suuri merkitys ensivaikutelman luomiseen ja hyvä alku kantaa yleensä pitkälle. Huonoa alkua on sen sijaan vaikeampi korjata myöhemmin. Uuden työntekijän on tärkeä tuntea itsensä tervetulleeksi ja odotetuksi. (Kupias & Peltola 2009, 103 – 104.) Perehdyttäminen tulee aina aloittaa henkilön vastaanottamisella ja rauhallisella keskustelulla, jossa tavoitteena on tutustuminen toisiinsa ja perehdyttämisohjelman esittely perusteellisesti. Keskustelussa on tarpeellista tuoda esiin perehdyttämisen aikataulu ja vaihe, jossa tulokkaalta odotetaan jo itsenäisiä tuloksia. Alkukeskustelussa uudelle työntekijälle esitellään hänen toimenkuvansa ja selvitetään, mikä hänen roolinsa on yrityksen tavoitteiden ja strategian toteuttamisessa. (Österberg 2009, 102.)

#### Ensimmäinen työpäivä

Ensimmäisenä työpäivänä hoidetaan kiireisimmät käytännön asiat, joihin kuuluvat pääsääntöisesti avainten luovuttaminen, kulkuluvat sekä lupien ja käytäntöjen selvittäminen. Ensimmäisenä työpäivänä esitetään uuden työntekijän työpiste, työtoverit ja työtilat. Uudella työntekijällä on hyvä olla jo ensimmäisenä työpäivänä tekemistä, mutta sopivassa suhteessa, jotta hän pystyy omaksumaan ne. (Kupias & Peltola 2009, 105.)

#### Ensimmäinen viikko

Ensimmäisen viikon aikana kartoitetaan uuden työntekijän osaaminen, jotta voidaan tämentää hänen oppimistaan tukeva perehdyttämissuunnitelma. Perehdyttämisohjelma voi olla melko tiivis, mutta sellainen että perehdytettävä henkilö pystyy omaksumaan asiat. Perehdytettävän on parempi keskittyä kokonaisuuksien hahmottamiseen, joten liian yksityiskohtaisesti ei kannata asioita käydä läpi. Ohjelma on liian tiivis, jos perehdytettävä ei ehdi tehdä yhtään tulevia töitään. (Kupias & Peltola 2009, 105 – 106.)

#### Ensimmäinen kuukausi

Ensimmäisen viikon jälkeen uuden työntekijän tulisi jo päästä sisälle työyhteisöön ja tehdä tuottavaa työtä. Hänelle tulee antaa mahdollisuus omien näkemysten esilletuomiseen, sillä parhaimmillaan voidaan saada uusia ideoita toimintatapojen kehittämiseksi.

Perehdyttämistä jatketaan edelleen suunnitelman mukaan, mutta päävastuuta siirretään itse perehdytettävälle. 1-2 kuukauden työssäolon jälkeen on hyvä järjestää palautekeskustelu, jossa arvioidaan perehdyttämisen onnistumista. Keskustelun tarkoitus on tarkistaa tulokkaan mahdollisuus onnistua työssään ja perehdyttämisen järjestelyn tasokkuus. Palautteen saaminen työstä antaa tulokkaalle mahdollisuuden tehdä muutoksia omaan toimintaan ennen koeajan päättymistä. (Kupias & Peltola 2009, 106 – 107.)

#### Koeajan kuluessa

Koeaika on työsopimuslain 1 luvun 4 §:n mukaan enintään kuusi kuukautta, mutta perehdyttäminen voi jatkua pidempään tai olla lyhyempi tilanteen ja tarpeen mukaan. Koeajan tarkoitus on, että uusi työntekijä pääsee alkuun työssään tai selviää riittävän itsenäisesti ja osaa hankkia lisätietoa työstään tarvittaessa. Uudesta työntekijästä on tullut työyhteisön jäsen ja hän kokee olevansa osa organisaatiota. Ennen kuin koeaika päättyy, käydään esimiehen johdolla koeaikakeskustelu. Keskustelun tarkoituksena on puolin ja toisin arvioida perehdyttämisen ja perehtymisen onnistumista ja jatkotarvetta. Tässä vaiheessa mietitään myös rekrytoinnin onnistumista ja työsuhteen jatkoa. (Kupias & Peltola 2009, 109.)

#### Työsuhteen päättyessä

Perehdyttäminen voi myös päättyä siten, että työntekijä jättää yrityksen. Lähtö voi olla irtisanomisperusteinen, koeajan purkamisesta johtuva tai etukäteen tiedossa oleva tapahtuma, joka voi olla esimerkiksi kesätyöntekijöiden ja määräaikaisten työsuhteiden päättyminen. Aina yrityksen jättäminen ei ole toivottu tai se ei suju toivotulla tavalla, mutta lähtökeskustelu on hyvä käydä läpi. Keskustelussa voidaan pyytää työntekijältä palautetta ja kysyä perehdyttämisen onnistumisesta. Näin perehdyttäminen saadaan vietyä tyylikkäästi ja kunnialla loppuun asti. (Kupias & Peltola 2009, 109–110.)

## 4 PEREHDYTTÄMISTÄ OHJAAVA LAINSÄÄDÄNTÖ

### 4.1 Työsopimuslaki

Useissa laeissa on suoria määräyksiä ja viittauksia työntekijän perehdyttämiseen liittyen. Erityisesti huomiota on kiinnitetty työnantajan vastuuseen opastaa työntekijä työhönsä. Perehdyttämistä käsittelevät muun muassa työsopimuslaki, työturvallisuuslaki ja laki yhteistoiminnasta yrityksissä.

Työsopimuslain 2 luvun 1 §:n mukaan työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työuran etenemiseksi. Edellä sanottu velvoite voi kuulostaa itsestään selvyydeltä, mutta useasti se saattaa jäädä pelkäksi sanahelinäksi, kun kiireet, poissaolot ja työpaineet ajavat työpaikat pikaperehdyttämiseen ja työntekijä joutuu suoriutumaan työstään ihan liian pian itsenäisesti.

Toisinaan työntekijä ja työnantaja voivat olla erimielisiä siitä, miten työntekijä suoriutuu, selviytyy, onnistuu tai menestyy työtehtävissään. Työntekijä voi ajatella osaavansa tehtävänsä täysin, vaikka työnantajan näkee edelleen paljon oppimisen tarvetta. Erityisesti yritykseen kohdistuvat muutostilanteet, kuten toimitusjohtajan tai lähiesimiehen vaihtuminen tai yrityksen uuden linjauksen käyttöönotto voivat johtaa työnantajan ja työntekijän välisiin vastakkainasettelutilanteisiin. Säännöllisesti käytävät kehityskeskustelut ovat lähtökohtaisesti oikea foorumi käsittelemään työntekijän osaamista sekä mahdollisen perehdytyksen tarvetta. (Kupias & Peltola 2009, 21–22.)

Työnantaja ei lähtökohtaisesti voi purkaa tai irtisanoa työntekijän työsopimusta pelkästään puutteellisen ammattitaidon perusteella, jos työnantaja ei ole riittävällä tavalla huolehtinut työntekijän perehdytyksestä (Tiittinen & Kröger 2012, 507–508). Jos työnantaja kuitenkin kykenee osoittamaan, että on aktiivisesti ja riittävästi tukenut työntekijän tavoitteeseen pääsyä ohjeistamalla ja kouluttamalla, mutta työntekijä ei tästä huolimatta suoriudu työtehtävistään, on perusteltua, että puutteellista työsuoritusta voidaan käyttää

yhtenä perusteena työsuhteen päättämistä harkittaessa. Päätöksen tekemisen kynnys laskee silloin, kun työntekijä ei työkokemuksen karttumisen tai lisäkoulutuksen jälkeen ole kykenevä suoriutumaan hänelle asetetuista kohtuullisista työvelvoitteista. (Koskinen, Nieminen & Valkonen 2012, 95.)

#### 4.2 Työturvallisuuslaki

Työturvallisuuslain 8 §:n mukaan työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

Työturvallisuuslain 2 luvun 8 §:ssä säädetään, että työnantajan on suunniteltava, valittava ja mitoitettava sekä toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Työnantajan velvollisuutena on myös jatkuvasti tarkkailla työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan tulee myös arvioida toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyys. Työnantajan on edellä mainittujen lisäksi huolehdittava siitä, että turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon tarpeellisella tavalla työnantajan organisaation kaikkien osa-alueiden toiminnassa.

Työturvallisuuslaissa on säännelty nimenomaisesti työnantajan velvollisuudesta perehdyttää palkkaamansa työntekijät. Työnantajan on myös annettava lain mukaan työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. (Työturvallisuuslaki 2 luku 14 §.)

Työntekijälle annettavan perehdytyksen sisältöön vaikuttaa hänen ammatillinen koulutuksensa ja osaamisensa sekä aikaisempi työkokemuksensa. Työnantajan tulee toteuttaa uuden työntekijän perehdyttäminen perusteellisemmin kuin jo kokeneen työntekijän. Ammattitaitoisellekin työntekijälle on kuitenkin työterveyslain mukaan annettava perehdyttämistä kyseisen työpaikan olosuhteisiin ja vaaratekijöihin sekä käyttöön otettaviin uusiin työmenetelmiin. Työntekijälle annettava perehdyttäminen ei saa kuitenkaan rajoittua pelkästään työntekijän omaan työhön, vaan työntekijöitä tulee opastaa myös niihin

vaara- ja hättättekijöihin, jotka voivat kohdata työntekijää työympäristössä. (Siiki 2002, 46–47.)

Kuten edellä on tuotu ilmi, työturvallisuuslain mukaan työntekijän perehdyttäminen ja opetuksen ja ohjauksen antaminen on lain mukaan työnantajan velvollisuus. Perehdytyksen tulee sisältää runsaasti asioita, jotka varmistavat työntekijän hyvän perehtymisen ja oppimisen. Työnantajan tulee huolehtia siitä, että työntekijä perehdytetään riittävästi työhön ja työpaikan työolosuhteisiin sekä työ- ja tuotantomenetelmiin. (Siiki 2002, 46–47.)

Työturvallisuuslain tarkoittaman perehdytyksen tulee sisältää sellaista ohjausta ja opastusta, että työntekijä perehdyttämisjakson loputtua pystyy työskentelemään tavalla, joka estää työstä aiheutuvia haittoja ja vaaroja. Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työntekijöiden työtapojen turvallisuutta sekä kiinnittää huomiota myös siihen, että työntekijä osaa soveltaa saamaansa opetusta ja ohjausta käytännön työssä. Mikäli perehdyttäminen on ollut puutteellista tai työntekijä ei ole sisäistänyt oppimaansa kyllin hyvin, tulee työnantajan, lain 2 luvun 14§:n mukaan säädettään, täydentää työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta. (Siiki 2002, 46–47.)

Työnantajan tulee täydentää työntekijän saamaa perehdyttämistä esimerkiksi silloin, kun tarkkailun tuloksena tai muutoin huomataan puutteita opetuksessa ja ohjauksessa. Työntekijälle annetun perehdytyksen sisältöä tulisi kuitenkin aina tarkistaa silloin, kun työtavat tai -ympäristö oleellisesti muuttuvat. Työnantajan kannattaa huolehtia työntekijän perehdyttämisestä myös siksi, että työtapaturman sattuessa hyvin usein havaitaan puutteita juuri opetuksen ja ohjauksen antamisessa, mikä toimii myös rangaistuksen perusteena. Tarkempia vaatimuksia työntekijälle annettavasta opetuksesta ja ohjauksesta sekä ohjeista on annettu lähes kaikissa erilaisissa töitä tai toimialoja säätelevissä asteikollisesti työturvallisuuslakia alemmissa säännöksissä kuten työehtosopimuksissa. (Siiki 2002, 46–47.)

Työturvallisuuslain 2 luvun 14§ edellyttää, että työnantajan on annettava työntekijälle riittävä perehdyttäminen ennen uuden työn aloittamista sekä ennen uusien koneiden, työvälineiden tai työ- ja tuotantomenetelmien käyttöön ottoa. Pelkkä opetus ja ohjaus työvälineiden yleiseen käyttöön eivät kuitenkaan riitä, vaan työnantajan on kerrottava

työntekijälle niiden käytöstä saaduista kokemuksista sekä vaarojen välttämisen keinoista. Näiden lisäksi työntekijälle tulee kertoa koneen tai työvälineen käytössä mahdollisesti ilmenevistä ennakoitavissa olevista poikkeuksellisista tilanteista. Koneiden ja työvälineiden käytöstä annettavat ohjeet tulee tarvittaessa antaa työntekijälle myös kirjallisesti ja työnantajan tulee lisäksi varmistaa, että ohjeet tulevat ymmärretyksi. (Siiki 2002, 68.)

Ohjeiden ymmärrettävyydellä tarkoitetaan sitä, että tietojen ja ohjeiden tulee olla ilmaista sellaisella kielellä, jota kaikki työntekijät ymmärtävät. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että suomalaisella työpaikalla eivät vieraskieliset ohjeet ole riittäviä, vaan käyttöohjeiden tulee olla koneen tai laitteen käyttäjän äidinkielellä. Työnantajan tulee täten siis aina varmistaa, että jokainen työntekijä ymmärtää koneiden ja muiden työvälineiden käytöstä annetut ohjeet. (Siiki 2002, 68.)

#### 4.3 Yhteistoimintalaki

Yhteistoimintalain tavoitteena on edistää yrityksen ja sen henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä, jotka perustuvat henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin yrityksen tilasta ja sen suunnitelmista. Lain tavoitteena on, että työnantaja ja työntekijät yhteisymmärryksessä kehittävät yrityksen toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään ja työolojaan sekä asemaansa yrityksessä. Lain tarkoituksena on tiivistää työnantajan ja henkilöstön sekä työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi yrityksen toimintamuutosten yhteydessä. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 1 luvun 1 §.) Yhteistoimintalakia sovelletaan eräin poikkeuksin yrityksiin, joissa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 henkilöä (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 1 luvun 2 §).

Työsopimuslain ja työturvallisuuslain lisäksi perehdyttämistä säännellään yhteistoimintalaissa. Yhteistoimintalaissa tarkoitetun yhteistoiminnan osapuolina ovat työnantaja ja yrityksen henkilöstö (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 2 luvun 7 §). Yhteistoimintalain mukaan työnantajan tulee yhteistoimintaneuvotteluissa käsitellä yrityksen työhönotossa noudatettavat yleiset periaatteet ja menetelmät. Nämä periaatteet ja menetelmät tulee tarvittaessa eritellä henkilöstö- tai ammattiryhmittäin taikka työtehtävien mukaan.

Yhteistoimintaneuvotteluissa tulee käsitellä uudelle työntekijälle työpaikkaan ja yritykseen perehtymiseksi annettavat tarpeelliset tiedot. Yhteistoimintaneuvotteluissa täytyy lain mukaan ottaa käsittelyyn myös yrityksessä noudatettavat periaatteet ja käytännöt siitä, mitä tietoja työntekijästä kerätään työhönoton yhteydessä ja työsuhteen aikana ottaen huomioon, mitä yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa (759/2004) säädetään. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 4 luvun 15 §.)

Yhteistoimintalain 4 luvun 16 §:n mukaan yrityksessä on laadittava vuosittain yhteistoimintaneuvotteluissa henkilöstö- ja koulutussuunnitelma työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa laadittaessa on otettava huomioon ne ennakoitavat yrityksen toiminnassa tapahtuvat muutokset, joilla on henkilöstön rakennetta, määrää tai ammatillista osaamista koskevaa merkitystä.

Henkilöstösuunnitelmasta ja koulutustavoitteista tulee käydä ilmi yrityksen koko huomioon ottaen ainakin: 1) yrityksen henkilöstön rakenne ja määrä sekä arvio niiden kehitymisestä; 2) periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä; 3) arvio työntekijöiden ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista ja näiden syistä sekä tähän arvioon perustuvat vuosittaiset koulutustavoitteet henkilöstöryhmittäin; sekä 4) 1—3 kohdassa tarkoitettujen suunnitelmien ja tavoitteiden toteutumisen seurantamenettelyt.

Edellä sanotun lisäksi yhteistoimintalaki määrää neuvottelemaan, kun tapahtumassa on henkilöstön asemaan vaikuttavia muutoksia, hankintoja tai järjestelyjä (Kupias & Peltola 2009, 25).

#### 4.4 Potilasturvallisuuteen liittyvät lait

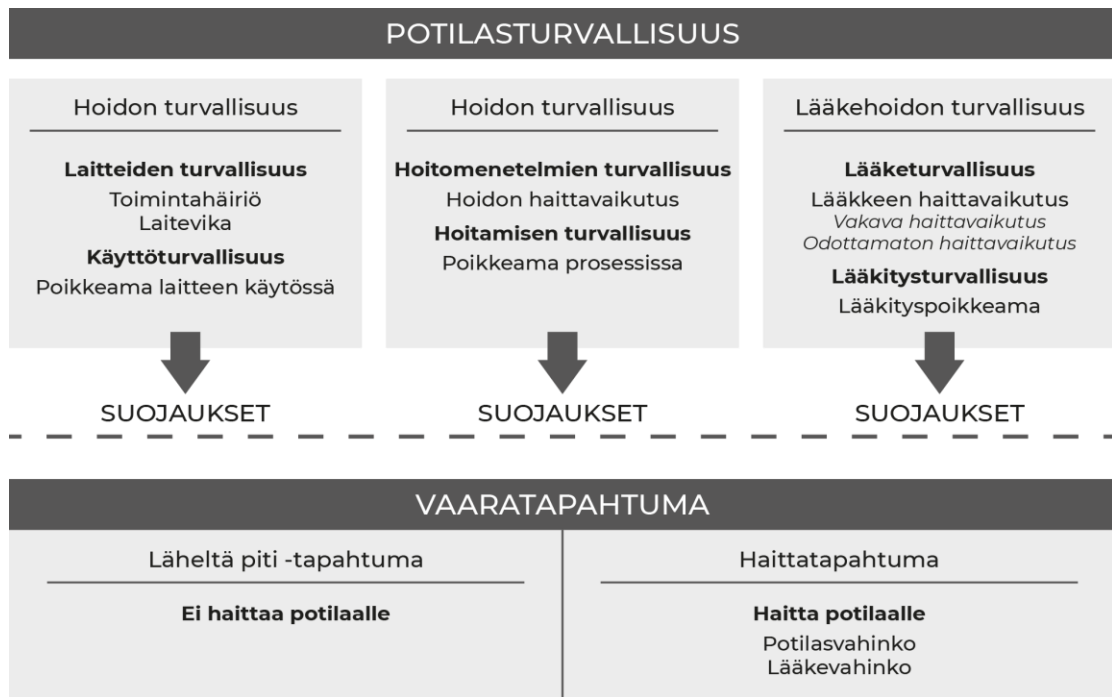
Käsitteet potilas, turvallisuus sekä potilasturvallisuus voidaan määritellä hyvin monella tavalla. Suomen lainsäädännössä ei kuitenkaan löydy edellä mainituille käsitteille suoria määritelmiä. World Health Organization (WHO) on määritellyt käsitteet seuraavasti:

*Potilas* määritellään henkilöksi, joka vastaanottaa erilaisia terveydenhuoltopalveluja. Terveydenhuoltopalveluiksi katsotaan palvelut, joita yksityishenkilöt tai yhteisöt vastaanottavat terveytensä edistämiseksi, ylläpitämiseksi tai seuraamiseksi. Terveydenhuolto ei rajoitu vain muiden tahojen tarjoamiin lääketieteellisiin palveluihin, vaan se sisältää myös omahoidon. (WHO Drafting Group of the ICPS 2017, 8.)

*Turvallisuus* määritellään erilaisilta vaaratekijöiltä suojaavaksi tekijäksi. Vaara voi olla olosuhde, tekijä tai toiminta, joka lisää riskiä turvallisuuden heikentymiseen tai johtaa poikkeavaan tilanteeseen. (WHO Drafting Group of the ICPS 2017, 8.)

*Potilasturvallisuus* määritellään potilaan vapaudeksi terveydenhuoltoon liittyvistä tarpeettomista haitoista sekä riskitekijöistä. Potilasturvallisuusloukkaukseksi katsotaan tapahtuma tai olosuhde, joka olisi voinut johtaa tai aiheuttaa tarpeetonta vahinkoa potilaalle aiheuttamatta sitä kuitenkaan. (WHO Drafting Group of the ICPS 2017, 8-9.) Potilasturvallisuuteen sisältyy terveydenhuollossa toimivien yksiköiden ja organisaatioiden erilaisia toimintoja ja periaatteita, joiden tarkoituksena on taata hoidon turvallisuus (Knuutila, Ruuhilehto & Willenius 2007, 4). Potilaan näkökulmasta potilasturvallisuus ilmenee siten, että hän saa tarvitsemansa ja oikean hoidon, josta aiheutuu mahdollisimman vähän haittaa (Stakes ja lääkehoidon kehittämiskeskus Rohto 2007, 59).

Potilasturvallisuutta sekä siihen liittyviä lähikäsitteitä havainnollistaa jäljempänä kuvio 2. Yleisesti ottaen potilasturvallisuus voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen, joita ovat laiteturvallisuus, hoidon turvallisuus ja lääkehoidon turvallisuus. (Stakes ja lääkehoidon kehittämiskeskus Rohto 2006, 5.)



KUVIO 2. Potilasturvallisuus (laadittu mukaillen STAKES ja lääkehoidon kehittämiskeskus ROHTO, 2006)

Sosiaali- ja terveysministeriön (STM) määritelmä ja Valtioneuvoston periaatepäätös vastaavat asiallisesti WHO:n määritelmää potilasturvallisuudesta. STM (2017:9, 12) mukaan potilas- ja asiakasturvallisuus on sitä, että henkilön saamat hoito, hoiva ja palvelut, edistävät hänen fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointiaan ja näistä aiheutuu mahdollisimman vähän haittaa.

*Potilas- ja asiakasturvallisuudella* tarkoitetaan sosiaali- ja terveydenhuollossa toimivien henkilöiden ja organisaatioiden periaatteita ja toimintoja. Tarkoituksena on varmistaa hoidon, hoivan ja palvelujen turvallisuus sekä suojata asiakkaita tai potilaita vahingoittumasta. Potilas- ja asiakasturvallisuus kattaa ehkäisevät, hoitavat ja korjaavat sekä kuntouttavat sosiaali- ja terveyspalvelut. (STM 2017:9, 12.) Potilas- ja asiakasturvallisuuteen kuuluvat sosiaali- ja terveydenhuollon osaava henkilökunta, tilojen, laitteiden, tarvikkeiden ja lääkkeiden tarpeenmukaisuus ja oikea käyttö. Sosiaali- ja terveydenhuollon dokumentointi ja tiedonkulku on oltava turvattua. (STM 2017:9, 12.)

Terveysturvalaki (1326/2010) ja sen perusteella annetut asetukset, sosiaalihuoltolaki (1301/2014) ja laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden

sosiaali- ja terveystalvluista (980/2012) ovat tärkeimmät säädökset, jotka ohjaavat potilas- ja asiakasturvallisuutta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017, 23.)

Sosiaali- ja terveydenhuollon lainsäädäntö edellyttää, että toiminnan on oltava ammatillisesti ja tieteellisesti asianmukaista, näyttöön ja hyviin hoito- ja kuntoutuskäytäntöihin perustuvaa, laadukasta ja turvallista. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017, 23.)

Terveydenhuollossa kirjattiin potilasturvallisuus lainsäädäntöön ensimmäistä kertaa vuonna 2010. Terveydenhuoltolain perusteella annettiin Sosiaali- ja terveysministeriön asetus laadunhallinnasta ja potilasturvallisuuden täytäntöönpanon suunnitelmasta (341/2011). Lisäksi on olemassa säännökset yksityisen terveydenhuollon omavalvonnasta (153/1990).

Asiakasturvallisuuden sisällön määrittelemine nousi ajankohtaiseksi teemaksi, kun lakia ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta ja iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvluista (980/2012) muutettiin vuonna 2015 ja täsmennettiin pitkäaikaisen laitoshoidon kriteereitä siten, että jatkossa pitkäaikainen laitoshoido on mahdollista ainoastaan lääketieteellisillä perusteilla sekä potilas- tai asiakasturvallisuusperusteilla. Lain aiempi muotoilu oli väljempi ja tulkinnanvaraisempi. Uudessa 1.4.2015 voimaantulleessa Sosiaali- ja terveydenhuoltolaissa (1301 /2014) edellytetään omavalvonnalla turvattavaksi palveluiden laatu ja turvallisuus. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017, 23 - 24.)

Läkelaki (395/1987) edistää lääkkeiden ja niiden käytön turvallisuutta, Laki terveydenhuollon laitteista ja tarvikkeista (629/2010) ylläpitää ja edistää terveydenhuollon laitteiden ja tarvikkeiden sekä niiden käytön turvallisuutta. Laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakastietojen sähköisestä käsittelystä (159/2007) ohjaa asiakastietojen sähköistä käsittelyä ja omalta osaltaan edistää potilas- ja asiakasturvallisuutta. Useat muut säädökset suojelevat potilaita ja asiakkaita vaaratapahtumilta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017, 24.)

Tartuntatautilain (1227/2016) tarkoituksena on ehkäistä tartuntatauteja ja niiden leviämistä sekä niistä ihmisille ja yhteiskunnalle aiheutuvia haittoja. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017, 24.)

Terveydenhuollon ja sosiaalihuollon toimintayksikön on torjuttava suunnitelmallisesti hoitoon liittyviä infektioita eli sosiaali- ja terveydenhuollossa toteutetun tutkimuksen tai annetun hoidon aikana syntyneitä tai alkunsa saanutta tartuntatautia. Toimintayksikön johtajan on seurattava tartuntatautien ja lääkkeille erittäin vastustuskykyisten mikrobien esiintymistä ja huolehdittava tartunnan torjunnasta. Toimintayksikön on huolehdittava potilaiden, asiakkaiden ja henkilökunnan tarkoituksenmukaisesta suojauksesta ja sijoittamisesta sekä mikrobilääkkeiden asianmukaisesta käytöstä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017, 24.)

Laissa potilaan oikeuksista säädetään, että jokaisella pysyvästi Suomessa asuvalla henkilöllä on oikeus hyvään ja turvalliseen terveyden- ja sairaanhoitoon. Lain mukaan potilaalle tulee ilmoittaa hoitoon pääsyn ajankohta, hänellä on oikeus saada tietoa sairaudestaan ja sen hoidosta sekä päättää yhteisymmärryksessä hoitohenkilökunnan kanssa hänen hoitonsa sisältö. Jokaisella potilaalla on myös oikeus tehdä valitus hoidostaan. (Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 1992/785.)

## 5 KUIVAILEVAN KIRJALLISUUSKATSAUKSEN TOTEUTUS

### 5.1 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Kirjallisuuskatsaus on tutkimusmenetelmä, jossa tiedonhaku suoritetaan valitusta aihealueesta tai asiakokonaisuudesta ja analysoidaan sen tuloksen laajan kokonaiskuvan muodostamiseksi (Kangasniemi, Utriainen, Ahonen, Pietilä, Jääskeläinen & Liikanen 2013). Yleisesti ottaen kirjallisuuskatsauksia käytetään hoitotieteessä hahmottelemaan eri aihealueiden tai ilmiöiden tutkimustarvetta. Kirjallisuuskatsauksia on erilaisia ja tutkimusmetodin valinta riippuu kirjallisuuskatsauksen tavoitteista. (Stolt, Axelin & Suhonen 2016, 4).

Kirjallisuuskatsaukset ovat toisen asteen tutkimuksia eli tutkimustiedosta tehtyjä tutkimuksia (Tuomi & Sarajärvi 2009, 123). Tutkimusaineiston koonnista käytetään erilaisia käsitteitä, kuten kuvaileva kirjallisuuskatsaus, systemaattinen kirjallisuuskatsaus sekä

meta-analyysi. Meta-analyyseissa tarkoituksena on tuottaa tietoa tilastollisin menetelmin. Kuvailevan ja systemaattisen kirjallisuuskatsauksen merkittävimpana erona voidaan pitää alkuperäistutkimusten valintaprosessia ja laadun arviointia. Systemaattinen kirjallisuuskatsaus noudattaa tieteellisen tutkimuksen periaatetta eli se perustuu tutkimussuunnitelmaan, on toistettavissa. Lisäksi siinä pyritään vähentämään systemaattista harhaa eli tutkimusprosessissa tapahtuvia virheitä, jotka voivat vaikuttaa päätelmin. (Johansson 2007, 3; Kangasniemi, Utriainen, Ahonen, Pietilä, Jääskeläinen & Liikanen 2013, 293-299; Kääriäinen & Lahtinen 2006, 3-39.)

Kuvaileva eli narratiivinen kirjallisuuskatsaus on yleiskuvaus, jolla kyetään kuvaamaan laajoja kokonaisuuksia ilman systemaattisen katsauksen asettamia tiukkoja rajoja (Salmi-nen 2011, 6-7). Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen tavoitteena on pyrkiä kuvaamaan viimeaikaista tai aikaisemmin tehtyä aiheeseen kohdistuvaa tutkimusta (Kangasniemi, Utriainen, Ahonen, Pietilä, Jääskeläinen & Liikanen 2013). Kokoomalla tiettyyn aihepiiriin liittyviä tutkimuksia yhteen saadaan kuva, millaista tutkimus on sisällöllisesti ja menetelmällisesti (Kääriäinen & Lahtinen 2006, 39). Näin ollen voidaankin todeta, että kuvaileva kirjallisuuskatsaus antaa vastauksen siihen, mitä valitusta ilmiöstä tiedetään ja sen avulla voidaan löytää uusia näkökulmia aiheeseen (Kangasniemi ym. 2013, 294). Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa voi kuitenkin olla heikkoutena se, että se ei esimerkiksi ota kantaa valitun materiaalin luotettavuuteen tai valikoitumiseen. (Stolt, Axelin & Suhonen 2016, 9).

Hoitotyössä tulee käyttää luotettavaa tietoa, joka perustuu saatuihin ja luetettavina pidettäviin tutkimustuloksiin. Tällöin päätösten pohjana eivät ole vain yksittäiset tutkimukset ja niistä saadut päätelmät, vaan näyttö, joka voidaan tieteellisesti hyväksyttävänä pidettävällä tavalla perustella. (Patala-Pudus 2008; Salanterä & Hupli 2003, 24; Sarajärvi, Mattila & Rekola 2011, 33.). Näin ollen kootut kirjallisuuskatsaukset, jotka on laadittu hyvää tutkimustapaa noudattaen, ovat hoitohenkilöstölle erinomainen tapa etsiä vastauksia.

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus voidaan jakaa nelivaiheiseen prosessiin, joista muodostaa oman kokonaisuutensa. Vaiheet ovat: tutkimuskysymyksen muodostaminen, aineisto ja sen valinta, kuvailun tekeminen ja tulosten tarkastelu. Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tavoin, jokainen vaihe rakentuu edellisen pohjalle, mutta vaiheet voivat edetä myös

päällekkäin ja limittäin. (Kangasniemi, Utriainen, Ahonen, Pietilä, Jääskeläinen & Liikanen 2013, 294; Johansson 2007,5; 8-9. Kääriäinen & Lahtinen 2006, 38-39.)

Tämän opinnäytteet kuvailevan kirjallisuuskatsauksen aineiston valinnassa on käytetty eksplisiittista kuvausta, jonka perusteella valintaprosessin vaiheet on raportoitu etenevästi hakusanojen valinnasta aineiston lopulliseen valintaan (Kangasniemi, Utriainen, Ahonen, Pietilä, Jääskeläinen & Liikanen 2013, 295-296).

## 5.2 Tutkimusaineiston haku

Kirjallisuuskatsausta laadittaessa tiedonhaku on merkittävässä roolissa osana tutkimusta. Tässä opinnäytetyössä tiedonhaku kohdistui sekä sähköisiin tietokantoihin sekä manuaalisesti haettaviin teoksiin. Sähköisinä tietokantoina käytettiin Medic- ja Melinda –tietokantoja sekä manuaalihakua Googlesta sekä Google Scholarista.

Kirjallisuushaun hakusanoiksi valittiin perehdytys, potilasturvallisuus ja työturvallisuus. Valitut tietokannat sisältävät sekä kansainvälisiä että kansallisia julkaisuja. Tässä kirjallisuuskatsauksessa on käytetty pääsääntöisesti vain suomenkielistä tutkimusaineistoa.

Hakusanoilla “perehdytys”, “työturvallisuus” ja “potilasturvallisuus” löytyi Medic –tietokannasta 215 osumaa ja Melinda –tietokannasta 132 osumaa. Hakutuloksista on ensin rajattu pois teokset, joiden otsikointi ei vastannut tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksiä sekä teokset, joiden sisältö ei ollut vapaasti saatavilla. Otsikoiden perusteella valituista tutkimusaineistosta luettiin tiivistelmät. Lopullinen aineistovalinta tehtiin jäljelle jääneiden aineistojen kokonaissisällön perusteella. Lopulta yhteensä 247 osumasta valittiin kirjallisuuskatsaukseen 6 julkaisua.

## 5.3 Tutkimusaineiston valinta ja analysointi

Aineiston valintaa ohjaavat tutkimuskysymykset, jotka tulee olla valittu huolella, sillä niiden katsotaan olevan olennainen tekijä tutkimusprosessissa. Näin ollen tutkimuskysymyksen tulee olla sekä tarkoituksenmukaisesti rajattu että täsmällinen jotta tutkimuksessa

käytetty tieto olisi mahdollisimman täsmällistä. (Kangasniemi, Utriainen, Ahonen, Pietilä, Jääskeläinen & Liikanen 2013, 295).

Ennen tutkimusten hakua tulee määritellä valittavien tutkimusten sisäänottokriteerit. Sisäänottokriteerit voidaan rajata käsittämään esimerkiksi alkuperäistutkimuksen lähtökoh-  
tia, tutkimusmenetelmiä, tutkimuskohdetta, tuloksia tai laatutekijöitä (Kääriäinen & Lahtinen 2006, 39). Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa aineiston sopivuuden merkittävin kriteeri on se, voidaanko valitulla aineistolla tarkastella ilmiökohtaisesti ja tarkoituksen-  
mukaisesti. Lähtökohtana tulee kuitenkin olla tutkimuskysymys. (Kangasniemi, Utriainen, Ahonen, Pietilä, Jääskeläinen & Liikanen 2013, 295).

Tämän kirjallisuuskatsauksen sisäänottokriteerit perustuivat tutkimuskysymyksiin sekä muihin aineistolle asetettuihin vaatimuksiin. Ennen tiedonhakua tuli myös määritellä poissulkukriteerit, jotka määrittävät hylättävän aineiston (Kääriäinen & Lahtinen 2006, 39-40). Tämä kirjallisuuskatsaus on rajattu vuosien 2008-2019 välillä julkaistuihin tutkimuksiin, jotka ovat suomenkielisiä. Tiukempi aikaraja olisi jättänyt työstä pois tutkimuksia, joiden sisällyttämistä kirjallisuuskatsaukseen voidaan pitää erityisen tärkeänä. Lisäksi asiassa tulee huomioida se, että työturvallisuuslaki on säädetty vuonna 2002 ja laki potilaan asemasta ja oikeuksista vuonna 1992, minkä vuoksi myös vanhaa tutkimusaineistoa voidaan pitää edelleen relevanttina. Edellä sanotusta huolimatta ja koska voimassa oleva terveydenhuoltolaki on säädetty vasta vuonna 2010, on terveydenhuoltolakia käsittelevät artikkelit olleet tarpeenmukaista huomioida vain ajalta 2010-2019. Lisäksi aineisto kohdistui vain suomenkieliseen aineistoon, sillä opinnäytetyön tutkimuskysymykset kohdistuvat nimenomaisesti perehdytyksen merkitykseen kansallisessa työ- ja potilasturvallisuuslainsäädännössä. Mikäli tutkimuskysymys olisi rajattu koskemaan vain yleistä perehdyttämistä, olisi ollut tarpeenmukaista perustaa tutkittava materiaali myös useampaan eri kieleen ns. kieliharhan välttämiseksi. Muut sisäänotto- ja poissulkukriteerit selviävät alla olevasta kuviosta 3.

SISÄÄNOTTOKRITEERIT	POISSULKUKRITEERIT
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aineisto vastaa tutkimuskysymyksiin;</li> <li>2. Aineisto on julkaistu vuosina 2008–2019;</li> <li>3. Aineisto on suomenkielistä;</li> <li>4. Tieteellinen tutkimus tai alkuperäis- tutkimuksen tuloksia käsittelevä artikkeli</li> <li>5. Työturvallisuuslain tai potilasturvallisuus- lain näkökulma</li> <li>6. Aineisto on saatavilla sähköisessä muodossa</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vuonna 2007 julkaistut tai vanhemmat;</li> <li>2. Muut kuin suomenkieliset</li> <li>3. Julkaisu ei täytä tieteellisen julkaisun kriteerejä</li> <li>4. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetyöt</li> <li>5. Julkaisu ei ole elektroninen tai saatavissa painetussa julkaisuna ilman lisäkustannuksia</li> </ol>

KUVIO 3. Kirjallisuuskatsauksen sisäänotto- ja poissulkukriteerit.

Saaduissa kirjallisuushakutuloksissa oli runsaasti tutkimuksia, joiden sisällöstä saataisiin vastauksia tutkimuskysymyksiin, mutta joiden sisältö ei suoranaisesti keskittynyt niihin. Näitä olivat esimerkiksi tutkimukset, joiden ensisijaisena tarkoituksena oli selvittää, mikälaista on hyvä perehdyttäminen sekä mitä sen eri osa-alueet pitävät sisällään. Lisäksi merkittävä osa potilasturvallisuutta ja työturvallisuutta koskevista tutkimuksista oli laadittu lainsäädännöllisestä näkökulmasta, joka ei vastaa nyt käsillä olevaan tutkimuskysymykseen. Suurin osa tällaisista julkaisuista suljettiin tämän kirjallisuuskatsauksen ulkopuolelle, sillä niiden sisältö ei antanut lisäarvoa kirjallisuuskatsaukseen.

Aineisto analysoitiin sisällön perusteella etsimällä tämän opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin vastaavia asioita. Keskeiset tulokset kirjattiin taulukkoon (TAULUKKO 1), jossa on yhteenvedona keskeiset löydökset, artikkelin kuvaus ja kysymyksen asettelu sekä teema, jonka kautta aineistoa voi tarkastella.

## TAULUKKO 1.

Alkuperäistutkimusten taulukointi: Tutkimus, tarkoitus, aineisto ja menetelmät, keskeiset tulokset ja laadun arviointi.

<b>Tutkimuksen tekijä(t) ja tutkimuksen nimi</b>	<b>Tarkoitus tai tavoite</b>	<b>Tutkimusmenetelmä</b>	<b>Keskeiset tulokset</b>
Lahti, T. (2007): Sairaanhoidajien työhön perehdyttäminen.  Pro Gradu -tutkielma	Selvittää sairaanhoidajien kokemuksia perehdyttämisestä, jotta sitä voidaan huodyntää uusien sairaanhoidajien perehdyttämisessä.	Kyselytutkimus	Tutkimuksen mukaan vakituiset sairaanhoidajat olivat tyytyväisempiä perehdytykseen kuin määräaikaisten sairaanhoidajat. Kirjallisuuden mukainen suositeltu yli 3 kk perehdytysaika toteutui vain 4 vastaajan kohdalla.
Saarinen, M. (2014): Perehdyttämisen avulla sitoutuneita työntekijöitä.  Pro Gradu -tutkielma	Kuvata perehdyttämistä, sitoutumista ja osaamisen johtamista sekä näiden yhteyttä toisiinsa.	Laadullinen tutkimus.	Uuden työntekijän tai työtehtäviä vaihtavan työntekijän perehdyttämiseen tulee panostaa. Hyvin hoidettu perehdytys antaa uudelle työntekijälle luottamusta siitä, että hän voi pärjätä tehtävässään.
Yli-Villamo, R. (2008). Potilasturvallisuus päivystyspoliklinikalla sairaanhoidajien kokemana.  Pro Gradu -tutkielma	Kuvailla erään yliopistollisen sairaan päivystyspoliklinikalla työskentelevien sairaanhoidajien kokemuksia potilasturvallisuuden toteutumisesta.	Laadullinen tutkimus	Potilasturvallisuuden takaamisessa on tarkasteltava kriittisesti koulutuksen tasoa, organisaation ja terveydenhuoltojärjestelmän toimintatapoja sekä hallinnon roolia toiminnan johtamisessa.
Pitkänen, N. (2010). Perehdyttäminen viestintäilmiönä: Perehdyttämisestä	Tarkastella uuden työntekijän perehdyttämistä viestinnän ja	Aineistoanalyysi	Perehdyttäminen on moniulotteinen ilmiö. Perehdyttämistä voidaan kuvata perehtymisen ja perehdyttämisen vuoropuheluna, jossa sekä tulokas että

perehdyttämis- ja perehtymisprosessiin.  Pro Gradu - tutkielma	vuorovaikutuksen näkökulmasta.		organisaatio toimivat perehtyjinä ja perehdyttäjinä.
Aaltonen M., (2018). Perehdytys työn oppimisessa.  Pro Gradu - tutkielma	Tarkastella perehdyttämisen tasoa ja tuoda esille työntekijöiden kokemia kehittämistarpeita.	Laadullinen tutkimus	Kiinnittämällä huomio kolmeen teemaan: ymmärrys organisaation toiminnasta, vuorovaikutus ja työilma- piiri sekä yksilön oppimisen tukeminen, luodaan mahdollisuus tarjota kattava perehdytys uudelle työntekijälle.
Sahlström M (2011). Potilaiden arviot potilasturvallisuudesta.  Pro Gradu - tutkielma	Kuvata potilaiden yleisiä näkemyksiä potilasturvallisuudesta ja potilaiden kokemuksia potilasturvallisuuden eri osa-alueista viimeisimmällä hoitajaksolla.	Kirjallisuuskatsaus	Potilaista 94 % piti terveyden- ja sairaanhoitoa Suomessa turvallisena. Noin neljännes potilaista arveli kuitenkin, että potilas voisi vahingoittua sairaalahoidon aikana.

#### 5.4 Alkuperäistutkimusten laadun arviointi

Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa ei mukaan otettavien tutkittavien alkuperäistutkimusten laatua arvioida kuten systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa, jossa laadun arviointi on yksi hakuprosessin vaihe. Asianmukaisella laadunarvioinnilla pyritään lisäämään luotettavuutta ja määrittämään se minimitaso, joka mukaan otettavilta tuloksilta vaaditaan. (Kontio & Johansson 2007, 101; Kääriäinen & Kyngäs 2012, 337.)

Tässä kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa on käytetty soveltuvin osin Kontio & Johanssonin (2007) julkaisemia kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksen laadunarviointi taulukkoja. Tähän kirjallisuusanalyysiin otettavat tutkimukset on arvioitu liitteenä 2 olevaa laadunarviointitaulukkoa apuna käyttäen. Käytettyyn taulukkoon on Kontio & Johanssonin (2007) julkaisemaan taulukkoon verrattuna lisätty kohta, jonka tarkoituksena on arvioida sitä, vastasiko kulloinkin käsillä ollut tutkimus tässä kirjallisuuskatsauksessa esitettyihin tutkimuskysymyksiin.

Koska kysymys oli kuvailevasta kirjallisuuskatsauksesta, hyväksytyille tutkimuksille ei määritetty vähimmäispistemäärää. Tältä osin on kuitenkin todettava, että laadunarvioinnissa hyväksytyt tutkimukset saivat pisteitä keskimäärin 14-18, maksimipistemäärän ollessa 20. Alkuperäistutkimusten laadunarviointilomake on tämän opinnäytetyön liitteenä. (LIITE1)

## 6 TUTKIMUSTULOKSET

### 6.1 Perehdyttämisen merkitys potilasturvallisuuden näkökulmasta

Henkilöstön potilasturvallisuusosaaminen ja sen kehittäminen ovat osa kokonaisvaltaista potilasturvallisuuden edistämistä, eivät irrallinen osa. Vaikka henkilöstöä ei olisi vielä suunnitelmallisesti koulutettu, on uudet työntekijät perehdytettävä yksikön tai tehtävän nykyisiin potilasturvallisuuskäytäntöihin ja toimintatapoihin. Perehdytyksestä tulee huolehtia myös työtehtävien muuttuessa tai pitkään työvapailla olleiden työntekijöiden palatessa työhönsä. Menettelytavat terveysalan opiskelijoiden koulutuksessa ja ohjaamisessa kirjataan toimintayksikön potilasturvallisuussuunnitelmaan. On huomioitava, että myös ulkoistettujen toimintojen tuottajilta on vaadittava riittävää potilasturvallisuusjärjestelmää. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2011, 16.)

Työnantajan tulee tarvittaessa ryhtyä tarpeellisiin toimenpiteisiin, jos alaisen työskentelyssä havaitaan puutteita. Työnantaja voi esimerkiksi velvoittaa alaisensa osallistumaan koulutukseen, antaa ohjeita tai määräyksiä tai antaa huomautuksen tai varoituksen. Joskus

terveydenhuollon ammattihenkilö ei koulutuksesta ja muista tukitoimista huolimatta hoida tehtävänsä asianmukaisesti. Tällöin on organisaation johdon taholta vastuullista ilmoittaa asiasta valvontaviranomaisille. Välittömästi potilasturvallisuudesta vastaa organisaation johto, joka on velvollinen keskeyttämään potilasturvallisuutta vaarantavan toiminnan. (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2011, 16.)

## 6.2 Perehdyttämisen merkitys sairaanhoitajan ja työyhteisön näkökulmasta

Jokaisen työpaikan arkea on uusien työntekijöiden saapuminen työyhteisöön. Uusi työntekijä tarvitsee perehdyttämistä, jonka tarkoituksena on tutustuttaa hänet työtehtäviin, työolosuhteisiin, työympäristöön ja työtovereihin. Ensimmäiset työpäivät ja viikot uudessa työpaikassa merkitsevät paljon. On tärkeää, että monet työyhteisön ja potilaiden hoitoon liittyvät asiat käydään yhdessä perehdyttäjän kanssa läpi. Uudessa työpaikassa on omat käytäntönsä ja tavat toimia. Tämän vuoksi uutta työntekijää ei tule sijoittaa työskentelemään yksin ensimmäisinä työvuoroina. Työnantajan tulee mahdollistaa perehdytyksen toteuttaminen ja esimies on siitä vastuullinen. Uudelle työntekijälle on osoitettava henkilö, joka on perehdyttämisvastuussa. Myös kaikkien työntekijöiden velvollisuus on opastaa uutta työntekijää. Perehdyttäjän tulee olla kokenut työntekijä, jolla on motivaatiota ja kiinnostusta perehdyttämiseen, perusymmärrystä hyvästä vuorovaikutuksesta ja työyhteisötaidoista. Tulokkaalle tärkeää on, että hän kokee voivansa kehittää itseään ja osaamistaan uudessa työyhteisössään. (Surakka 2009, 72-73.)

Perehdyttämisen hyötyjä voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta. Perehdyttämisen avulla työntekijälle muodostuu kokonaiskuva organisaatiosta ja sen toiminnasta sekä työyksikön työstä. Hyvä perehdyttäminen edistää uuden työntekijän suoriutumista hyvin tehtävistään ja viihtymistään työssä. Perehdytyksen avulla edistetään myös paineensietokykyä ja ehkäistään työtehtävissä mahdollisesti syntyviä virheitä. Perehdyttäminen edesauttaa ammatillista kasvua ja edistää myönteisten asenteiden kehittymistä. Motivoitunut ja hyvin perehdytetty työntekijä vaikuttaa omalta osaltaan myönteisesti työpaikan ilmapiiriin. Perehdyttämisen avulla uutta työntekijää autetaan liittymään työyhteisöön, sitoutumaan työhön ja oman roolin löytymiseen. Monissa työyhteisöissä on runsaasti kokeneiden ammattilaisten omaavaa hiljaista tietoa, jota ei voi mistään opiskella ja sitä ei ole dokumentoitu kirjalliseen muotoon. Hiljainen tieto on ennakoivaa ja työssä opittua

erilaisten havaintojen, tilanteiden ja kokemusten kautta. Hiljaista tietoa pidetään arvokkaana. Se on kykyä, tietoa ja taitoa selviytyä erilaisista tilanteista. (Surakka 2009, 77-79.)

Työntekijä hyötyy monin eri tavoin hyvästä perehdyttämisestä. Epävarmuus ja sen aiheuttama jännitys vähenevät, sopeutuminen työyhteisöön helpottuu ja työ on alusta alkaen sujuvampaa, kun tietää miten se tulisi tehdä. Laadukkaasti hoidettu perehdyttäminen edistää työntekijän mielenkiintoa ja vastuuntuntoa työtä kohtaan. Se toimii myös ammatitaidon kehittymisen ajurina ja perehdytettävän kykyjen ja osaamisen esille nostajana.

Esimies ja työpaikka hyötyvät perehdyttämisestä laaja-alaisesti. Sen vaikutukset työmotivaatioon, työn tuloksiin, työturvallisuuteen ja työyhteisön hyvinvointiin on merkittävä. Uusi tulokas opitaan työyhteisössä tuntemaan nopeammin ja paremmin ja työongelmien ratkaiseminen helpottuu. Tämä toimii perustana hyvälle yhteistyöhengelle ja laatutavoitteiden saavuttamiselle. Hyvin hoidettu perehdyttäminen vähentää virheitä, tapaturmia ja onnettomuuksia sekä alentaa poissaoloja. Perehdyttämisen positiivisiksi vaikutuksiksi nähdään myös myönteinen työnantaja- ja yrityskuva, joka toimii usein myös rekrytointimagneettina. (Lepistö 2005, 56-57.)

### 6.3 Perehdyttämisen merkitys työturvallisuuden näkökulmasta

Työn turvallisuuden kannalta on keskeinen merkitys sillä, että työntekijät osaavat tehdä työnsä turvallisesti, noudattavat oikeita työmenetelmiä ja ovat myös tietoisia työpaikan vaaratekijöistä. Työhön perehdyttäminen, työntekijälle annettava opetus ja ohjeiden antaminen on aiheellista järjestää työpaikalla tehokkaalla tavalla jatkuvana toimintana, jotta työntekijöiden osaaminen voidaan pitää ajan tasalla. Erityisen keskeisellä sijalla opetuksen ja ohjauksen antaminen on työn tai työympäristön muutostilanteissa, kuten uusia koneita tai työmenetelmiä käyttöön otettaessa sekä uusia työntekijöitä perehdytettäessä. (Siiki 2008, 46).

Työntekijälle annettavan opetuksen ja ohjauksen sisältö ja tarve määräytyy työpaikan työn ja toiminnan luonteen, työpaikan olosuhteiden, sen haitta- ja vaaratekijöiden sekä työntekijän ammatillisen koulutuksen ja osaamisen sekä työkokemuksen yhteisvaikutuksena. Uuden työntekijän perehdyttämisen on oltava perusteellisempaa kuin

ammattitaitoisen ja kokeneen työntekijän kohdalla on asianlaita. Ammattitaitoisellekin työntekijälle on annettava perehdyttämistä kyseisen työpaikan olosuhteisiin ja varatekijöihin sekä käyttöön otettaviin uusiin työmenetelmiin. (Siiki 2008, 46).

Työntekijän perehdyttäminen ja opetuksen ja ohjauksen antaminen on työnantajan velvollisuus, johon kuuluvat erityisesti seuraavat osa-alueet:

- työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden, työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;
- työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi ja työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi; sekä
- työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta. (Siiki 2008, 47.)

Työnantajan ja työnantajan edustajan kannalta on tärkeitä huolehtia työntekijän opetuksesta ja ohjauksesta myös siksi, että tapaturman sattuessa hyvin usein havaitaan puutteita juuri opetuksen ja ohjauksen antamisessa, mikä sitten on perusteena rangaistukseen. (Siiki 2008, 47.)

## 7 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Merkittävimmät tutkimustulokset tässä kirjallisuus katsauksessa olivat siis perehdyttämisen laaja kokonaisvaltainen merkitys työntekijälle ja työyhteisölle. Hiljaisen tiedon siirtyminen uudelle työntekijälle ja perehdyttämisen jatkuvuus ovat huomion arvoisia yksityiskohtia, jotka voivat usein unohtua perehdyttämistä käsiteltäessä. Yllättävänä huomiona oli, että ongelmatilanteiden selvittelyssä taustalta vaikuttavana tekijänä on löytynyt vaillinainen perehdyttäminen. Nämä tekijät parhaiten alleviivaavat, sitä kuinka tärkeästä asiasta on kysymys, mutta kuinka huonosti se lopulta toteutuu.

Perehdyttämisestä säädetään laajalti nykyisessä lainsäädännössä, mutta valitettavasti valvonta asian toteutumisen suhteen tapahtuu lähinnä virheiden kautta eikä ennakoivasti. Aineistossa olevat tutkimukset viittaavat siihen, että perehdyttämisen suhteen on vielä paljon kehitettävää. Ammatillisen oppimisen ja kasvun kannalta on ollut tärkeätä, että olen voinut perehtyä tähän aiheeseen syvällisemmin. Potilasturvallisuus ja työturvallisuus korostuvat todennäköisesti jatkossa entisestään, jolloin uskon, että perehdyttämisen merkitykseen tullaan kiinnittämään enemmän huomiota. Aikaisemmin en ollut mieltänyt perehdyttämistä näin laajaksi kokonaisuudeksi tai näin laajalti lain säätelämäksi. Työntekijän kuuluu tietää oikeudestaan hyvään perehdyttämiseen ja työnantajalla on tähän lain määräämä velvoite. Koen, että tämän opinnäytetyön myötä pystyn ymmärtämään paremmin molempien osapuolten kantoja, sekä kohdatessani mahdollisia epäkohtia, antamaan mahdollisia kehitys ehdotuksia. Lainsäädäntöön perehtyminen on tuonut lisää ymmärrystä työntekijän ja työnantajan velvollisuuksista ja vastuista, joka kulkee varmasti mukani koko työuran ajan.

Opinnäytetyön kirjallisuuskatsauksessa on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä. Asiamukaiset siteeraukset luotettaviin lähteisiin ja alkuperäistöihin on tehty vaatimusten mukaisesti. Työssä on pyritty huolellisuuteen ja tarkkuuteen sekä toimittu rehellistä toimintatapaa noudattaen. Raportoinnissa on pyritty tuomaan esille tulokset erityistä tarkkuutta ja huolellisuutta noudattaen. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2007, 23-26). Tutkimuksen luotettavuuden takaamiseksi opinnäytetyössä on pyritty käyttämään vain alkuperäislähteitä, jotta virheellisiltä siteerauksilta voidaan välttyä mahdollisimman tehokkaasti. Kirjallisuuskatsaukseen mukaan otetut alkuperäistutkimukset olivat eettisesti hyväksyttäviä. Yleisesti ottaen, kirjallisuuskatsaukseen on pyritty valitsemaan vain tasokkaita tieteellisiä julkaisuja. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 92-93.) Kirjallisuuskatsauksen luotettavuutta on omiaan lisäämään se, että siinä on tutkittu jo aiemmin tuotettua tieteellistä aineistoa, joka on julkaistu yleisesti ottaen luotettavina pidettävissä tiedonhakoneissa. On kuitenkin huomioitava, että kirjallisuuskatsaukseen ei ole sisällytetty lainkaan viitattuja lakeja koskevaa oikeuskäytäntöä. Mikäli näin olisi tehty, olisi tutkimusulos voinut olla erilainen. Lisäksi tutkimusaineiston valintaa on muun ohessa ohjannut tutkimusten saatavuus. Näin ollen on mahdollista, että tutkimuskysymyksen kannalta relevantteja tutkimusaineistoja on voinut jäädä tämän kirjallisuuskatsauksen ulkopuolelle. Kirjallisuuskatsaukseen valitut julkaisut kohdistuvat vain ilmaisiin sekä Diakoniamattikorkeakoulun hankkimiin julkaisuihin. Näin ollen on mahdollista, että tämän

kirjallisuuskatsauksen ulkopuolelle on jäänyt tutkimusaineistoa, joka olisi voinut vaikuttaa kirjallisuuskatsauksen tuloksiin sekä johtopäätöksiin.

Opinnäytetyön vaiheissa on pyritty ottamaan huomioon eettiset näkökulmat. Hyvä tieteellinen käytäntö edellyttää huomioimaan eettiset näkökohdat tutkimuksen aiheen valinnassa, aineiston hankinnassa ja tutkimuksen analysointi- ja raportointivaiheissa. Eettisyyteen kuuluu myös se, että toisten kirjoittamia tekstejä ei esitetä omana tekstinä. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 176-184.)

Kuten todettua, opinnäytetyössä käytetyt lähteet ja tutkimukset ovat huolella valittuja ja valintaprosessissa on pyritty miettimään tarkasti, vastaako ne tutkimuskysymyksiin ja tukevatko näin opinnäytetyön tekoa. Kirjallisuuskatsauksessa käytetyistä tutkimuksista on koottu taulukko, missä on tiedot tekijöistä, tutkimuksen tarkoitus, aineiston keruumenetelmä, tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen keskeiset tulokset. (TAULUKKO1)

## LÄHTEET

- Aaltonen, M. (2018). *Perehdytys työn oppimisessa*. Tampereen yliopisto, Pro gradu – tutkielma.
- A 341/2011. Sosiaali- ja terveysministeriön asetus laadunhallinnasta ja potilasturvallisuuden täytäntöönpanosta laadittavasta suunnitelmasta. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2011/20110341>.
- Frisk, T. (2003). *Ohjaaminen työssä*. Helsinki. Educa-Instituutti Oy.
- Havula, H., Jarmas, T., Koskinen S., Lehto, A-T., Meincke, N., Paanetoja, J., Pehrman, T., Rintala, J., Schugk, J., Sortti, T., Tikkanen, H., Ullakonoja, V. & Vänsä, A. (2018). *Työturvallisuusosoikeus*. Keuruu. Otavan kirjapaino Oy.
- Helminen, J. (toim.) (2016). *Työelämälähtöistä ammattikorkeakoulupedagogiikkaa rakentamassa*. (Diak työelämä 3). Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2007). *Tutki ja kirjoita*. Tammi. osin uud. painos.
- Ikonen, T. (2015). *Kirkko muukalaisen asialla*. Kansainvälinen diakonia Suomen evankelis-luterilaisen kirkon hiippakunta- ja keskushallinnossa 1993-2004. (Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja. A Tutkimuksia 41). Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. Väitöskirja, Helsingin yliopisto.
- Johansson, K. (2007). *Kirjallisuuskatsaukset - huomio systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen*. Teoksessa Johansson, K. Akselin, A., Stolt., M. & Ääri., R-L. (toim.). *Systemaattinen kirjallisuus katsaus ja sen tekeminen*. Turku. University of Turku.
- Kangas, P. (2003). *Perehdyttäminen palvelualoilla*. 3. uud. p. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Kangas, P. & Hämäläinen, J. (2007). *Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus*. Työturvallisuuskeskus. Helsinki: Nykypaino Oy.
- Kangasniemi M., Utriainen, K., Ahonen, S.-M., Pietilä, A.-M., Jääskeläinen, P. & Liikanen, E., 2013. *Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsennettyyn tietoon*. Hoitotiede-lehti 2013, 25 (4), 291–301.
- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. (2013). *Tutkimus hoitotieteessä*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Karjalainen, A.L. (2013). *Kirjoittamalla lisää itseymmärrystä*. Mielenterveys 52(3), 1–15.

- Karvinen, I. (2015). Tutkiva kehittäminen työelämäyhteistyönä – esimerkkinä terveys-  
alan ylemmät tutkinnot. Teoksessa R. Gothoni, S. Hyväri, M. Kolkka & P.  
Vuokila-Oikkonen (toim.), *Osallisuutta, oppimista ja arviointia. Diako-  
nia-ammattikorkea-koulun TKI-toiminnan vuosikirja 2015* (s. 207–222).  
(Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja. B Raportteja 60). Saatavilla  
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-233-2>
- Kaski, M., Manninen, A. & Pihko, H. (toim.) (2012). *Kehitysvammaisuus* (5. uud. p.).  
Helsinki: Sanoma Pro.
- Kettunen, N. (2015). *Huono perehdytys pelottaa nuoret sairaanhoitajat pois alalta*. Yle  
uutiset. Saatavilla 23.8.2019: <https://yle.fi/uutiset/3-7702316>.
- Kjelin, E & Kuusisto P. (2003). *Tulokkaasta työntekijäksi*. Helsinki: Talentum.
- Koskinen, S., Nieminen, K. & Valkonen, M. (2012). *Työsuhteen päättäminen*. Talentum  
Media Oy. Liettua.
- Knuutila, J., Ruuhilehto, K. & Wallenius, J. (2007). *Terveystenhuollon vaaratapahtu-  
mien raportointi*. Lääkelaitoksen julkaisuja 1/2007. Saatavilla  
[https://www.valvira.fi/documents/14444/50159/LH-2007-1\\_vaaratapahtu-  
mien\\_raportointi.pdf](https://www.valvira.fi/documents/14444/50159/LH-2007-1_vaaratapahtu-mien_raportointi.pdf).
- Kääriäinen M & Lahtinen M. (2006). Systemaattinen kirjallisuuskatsaus tutkimustiedon  
jäsentäjänä. *Hoitotiede* 18, 1/2006.
- Kupias P. & Peltola, R. (2009). *Perehdyttämisen pelikentällä*. Tampere: Juvenes Print.
- Lahti, T. (2007). *Sairaanhoitajien työhön perehdyttäminen*. Tampereen yliopisto, Pro  
gradu –tutkielma.
- L 738/2002. Työturvallisuuslaki.  
Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>.
- L 785/1992. Laki potilaan asemasta ja oikeuksista.  
Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19920785>
- L 629/2010. Laki terveydenhuollon laitteista ja tarvikkeista. Saatavilla: [https://www.fin-  
lex.fi/fi/laki/alkup/2010/20100629#Lidp446511056](https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2010/20100629#Lidp446511056).
- L 559/1994. Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä.  
Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559>.
- L 334/2007. Laki yhteistoiminnassa yrityksessä.  
Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070334>
- L 1326/2010. Terveystenhuoltolaki.  
Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326>.

L 55/2001. Työsopimuslaki.

Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>.

Lahti, T. (2007). *Sairaanhoitajien työhön perehdyttäminen*. Tampereen yliopisto, Pro gradu -tutkielma.

Penttinen, A. & Mäntynen, J. (2009). *Työhön perehdyttäminen ja opastus: ennakoivaa työnsuojelua*. 2. painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK. Saatavilla 23.8.2019 <http://libguides.diak.fi/c.php?g=389856&p=2915514#s-lg-box-wrapper-12960364>.

Pitkänen, N. (2010). *Perehdyttäminen viestintäilmiönä: Perehdyttämisestä perehdyttämisen- ja perehtymisprosessiin*. Jyväskylän yliopisto, Pro gradu tutkielma.

Saarinen, M. (2014). *Perehdyttämisen avulla sitoutuneita työntekijöitä?* Tampereen yliopisto, Pro gradu –tutkielma.

Sahlström, M. (2011). *Potilaiden arviot potilasturvallisuudesta*. Itä-Suomen yliopisto, Pro gradu –tutkielma.

Siiki, P. (2008). *Työturvallisuuslainsäädäntö – Työnantajan ja työntekijän velvollisuudet ja oikeudet*. Edita Publishing Oy.

Stakes ja lääkehoidon kehittämiskeskus Rohto (2006). *Potilas- ja lääkehoidon turvallisuussanasto*. Stakesin työpapereita 28/2006. Helsinki: Valopaino Oy.

Työturvallisuuskeskus. *Työntekijän perehdyttäminen ja opastus*. Saatavilla 23.8.2019 [https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuoja/tyosuoja\\_tyopaikalla/vastuut\\_ja\\_velvoitteet/tyohon\\_perehdyttaminen\\_ja\\_tyonopastus](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuoja/tyosuoja_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet/tyohon_perehdyttaminen_ja_tyonopastus).

WHO, Drafting Group of the ICPS (2007). Report on the Results of the Web-Based Modified Delphi Survey of the International Classification for Patient Safety Overview. Saatavilla [https://www.who.int/patientsafety/taxonomy/ps\\_modified\\_delphi\\_survey.pdf](https://www.who.int/patientsafety/taxonomy/ps_modified_delphi_survey.pdf)

Yli-Villamo, R. (2008). *Potilasturvallisuus päivystyspoliklinikalla sairaanhoitajien kokemana*. Tampereen yliopisto, Pro gradu –tutkielma.

## LIITE 1.

Alkuperäistutkimusten laadunarviointilomake (mukaillen Kontio & Johansson 2007,16).

<b>Alkuperäistutkimus</b>	<b>Kyllä</b>	<b>Ei</b>
<i>Tutkimuksen tausta ja tarkoitus</i>		
Onko tutkittava ilmiö määritelty selkeästi?		
Onko tutkimuksen aihe perusteltu kirjallisuuskatsauksen avulla sisällöllisesti, menetelmällisesti ja eettisesti?		
Onko tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimustehtävät määritelty selkeästi?		
<i>Aineisto ja menetelmät</i>		
Onko aineiston keruumenetelmät ja -kontekstit perusteltu ja kuvattu riittävän yksityiskohtaisesti?		
Soveltuuko aineiston keruumenetelmä tutkittavaan ilmiöön ja/tai tutkimukseen osallistujille?		
Onko aineiston keruu kuvattu?		
Onko aineisto kerätty henkilöiltä, joilla on tietoa asiasta?		
Onko aineiston sisällön riittävyyttä arvioitu? (saturaatio)		
Onko aineiston käsittely ja analyysin päävaiheet kuvattu?		
Soveltuuko valittu analyysimenetelmä tutkittavaan ilmiöön?		
<i>Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys</i>		
Onko tutkija nimennyt kriteerit, joiden perusteella on arvioinut tutkimuksen luotettavuutta?		
Tutkija on pohtinut huolellisesti eettisiä kysymyksiä?		
Lukija tunnistaa ja ymmärtää tulokset?		
<i>Tulokset ja johtopäätökset</i>		
Tuloksilla on merkitystä hoitotyön kehittämisessä?		
Tulokset on esitetty selkeästi ja loogisesti ja niiden antia on verrattu aikaisempaan tutkimukseen?		
Tutkimuksen johtopäätökset perustuvat tuloksiin ja ovat hyödynnettävissä?		
<i>Muut huomiot tai asiat</i>		
Tutkimus muodostaa eheän, selkeän ja johdonmukaisen kokonaisuuden?		

<i>Vastaako tutkimus tutkimuskysymyksiin:</i>		
– Mikä merkitys perehdytyksellä on perehdytettävän sairaanhoitajan näkökulmasta?		
– Mikä merkitys perehdytyksellä on työturvallisuuden näkökulmasta?		
– Mikä merkitys perehdytyksellä on potilasturvallisuuden kannalta?		