

## **e- PEREHDYTYSMATERIAALI SISÄTAUTIEN OSASTOLLE**



Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

Hämeenlinnan korkeakoulukeskus

Kevät 2021

Tiina Ojala

## TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa yhteistyötaho Pirkanmaan sairaanhoitopiirin sisätautien yksikköön hoitohenkilökunnalle informatiivisesti kattava ja laadukas sähköinen perehdytysmateriaali. Perehdytysmateriaalin tavoitteena oli valmistuessaan olla käyttäjä- ja työntekijälähtöinen työväline hoitohenkilöstön perehdyttämiseen verkon välityksellä. Perehdytysmateriaalin tarkoituksena oli yhdenmukaistaa sekä parantaa perehdytystä. Tarve perehdytysmateriaalin tuottamiselle nousi työelämästä yhteistyötahon tarpeesta.

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksenä oli ”mistä koostuu laadukas ja työntekijälähtöinen perehdytysmateriaali?” Tähän etsittiin vastausta kirjallisuudesta sekä organisaation laatusuosituksista ja ohjeistuksista. Opinnäytetyön menetelmä oli osallistava kehittämistoiminta ja osallistava kehittämisprosessi. Hoitohenkilökuntaa osallistettiin kehittämään yksikön sähköistä perehdytysmateriaalia. Perehdytysmateriaali julkaistiin organisaation intranetissä. Perehdytysmateriaalia kehitettiin hoitohenkilökunnalta saatujen ideoiden ja kehittämisehdotusten mukaan työntekijälähtöisemmäksi.

Johtopäätöksinä todettiin työntekijälähtöisen laadukkaan perehdytysmateriaalin koostuvan ensisijaisesti työntekijälle lisähyötyä työelämään tuovasta perehdytysmateriaalista. Perehdytysmateriaali onnistui laadun tavoittelussa. Työntekijät kokivat materiaalin tuovan heille positiivisen käyttäjäkokemuksen ja materiaalin arvioitiin hyödyttävän laajasti työelämää.

Avainsanat Käyttäjälähtöisyys, laatu, perehdytys, potilasturvallisuus, työntekijälähtöisyys

Sivut 38 sivua ja liitteitä 15 sivua

---

Author Tiina Ojala

Year 2021

Subject The electronic induction material for the Internal Medicine department

Supervisors Paula Vikberg-Aaltonen

---

#### ABSTRACT

The aim for this thesis was to produce a comprehensive, informative and good quality electronic induction material for the medical staff based the internal medicine department at the Pirkanmaa hospital district. The objective for the induction material was to be user and employee orientated instrument that can be used for the induction taking place online. The purpose for the induction material was to standardize and improve the induction procedure.

The main research question explored in the thesis was " what a good quality and employee - orientated induction material consisted of? " The answer was researched from the literature as utilising organisation´s quality recommendations and guidelines. The method utilised in this thesis was participatory development activity as well as an inclusive devepment process. The medical staff were participating in developing the electronic induction material. The induction material was developed from the ideas and development proposals, which were received from the medical staff.

It was concluded that employee- orientated high quality induction material consisted additional benefits primarily to the employee in the working environment. The produced induction materials succeeded in the quality objective. The employees reported that the induction material had brought them a positive user experience. It was also evaluated that the induction materials broadly benefitted the working life.

Keywords Employee-orientated, induction, user orientation, patient safety, quality

Pages 38 pages and appendices 15 pages

## Sisälllys

1	Johdanto .....	1
2	Kehittämistyön tietoperusta .....	3
2.1	Laadukas ja onnistunut perehdytys .....	4
2.2	PSHP perehdytys- ja perehtymisohjelma osana laadun tavoittelua .....	6
2.3	Laadukkaalla perehdytyksellä potilasturvallisuutta.....	7
2.4	Näyttöön perustuvan tiedon vahvistaminen perehdytyksellä .....	10
2.5	Työntekijälähtöinen kulttuuri perehdytyksen pohjana .....	11
2.6	Käyttäjälähtöisyys kehittämisen lähtökohtana.....	12
2.7	e- Oppimateriaali ja yksilöllinen oppiminen .....	13
3	Kehittämistyön tavoite ja tarkoitus.....	14
3.1	Opinnäytetyön työelämäyhteystaho ja lähtökohdat.....	14
3.2	Aiheen ajankohtaisuus ja aiheen rajaus .....	15
3.3	Tavoite ja tarkoitus .....	16
4	Kehittämistyössä käytetyt menetelmät .....	17
4.1	Osallistava kehittämistoiminta .....	17
4.2	Osallistava kehittämisprosessi .....	18
5	Toiminnallisen osuuden toteutus.....	19
5.1	Suunnittelu ja suunnitelmarunko .....	19
5.2	Materiaalin tuottaminen sähköiseen muotoon organisaation intranettiin ..	21
5.3	Esittely henkilökunnalle, ideointisuunnitelma.....	22
5.4	Palautekysely hoitohenkilökunnalle e- Perehdytysmateriaalista.....	22
5.4.1	Palautekyselyyn palautuneet vastaukset.....	23
5.4.2	Palautekyselyn aineiston sisällönanalysointi ja teemoittelu .....	23
6	Tulokset ja johtopäätökset.....	25
6.1	Ideointisuunnitelma ja materiaalin kehittäminen .....	25
6.2	Palautekyselyn teemoittelu .....	27
6.3	Työntekijäpalautteen vaikutukset ja parannukset e- Perehdytysmateriaaliin	28
6.4	Johtopäätökset.....	29
7	Pohdinta .....	31
7.1	Arvio kehittämistyön onnistumisesta .....	32
7.1.1	Työn tulosten esittely, hoitohenkilökunnan ja työn tilaajan palaute	33
7.1.2	Kehittämistyön haasteet .....	34
7.2	Eettisyys ja luotettavuus .....	35

7.3	Saavutettavuus.....	36
7.4	Kestävä kehitys ja vastuullisuus .....	37
7.5	Jatkokehittämisideat.....	38
	Lähteet.....	39

## **Kuvat ja taulukot**

Kuva 1	Perehdyttäminen ja työhönopastus (Ahokas & Mäkeläinen, 2013). .....	4
Kuva 2	Onnistuneen perehdytyksen avaintekijät (Lampinen, 2019). .....	5
Kuva 3	PSHP:n jokaista työntekijää koskevat tavoitteet (PSHP, 2019). .....	8
Kuva 4	Osallistavan kehittämisprosessin vaiheet (Tiina Ojala). .....	18
Kuva 5	Mind map - suunnitelman ideointi (Tiina Ojala).....	20
Kuva 6	Ideasuunnitelman kommentoitava runko (Tiina Ojala).....	22
Taulukko 1	Ideointisuunnitelmaan tehdyt lisäykset (Tiina Ojala). .....	25
Taulukko 2	Esimerkki teemoittelusta .....	27

## **Liitteet**

Liite 1	Alustava suunnitelmarunko
Liite 2	Saatekirje ideointisuunnitelmaan
Liite 3	Saatekirje palautekyselyyn
Liite 4	Webropol – palautekyselyn kysymykset
Liite 5	Teemoittelu analyysi
Liite 6	Potilaan hoitopolku

## 1 Johdanto

Työntekijällä on lakiin perustuva oikeus uudessa työssä aloittaessaan saada laadukasta perehdytystä työtehtäviin ja työpaikan käytäntöihin. Työturvallisuuslaki (Työturvallisuuslaki 738/2002) velvoittaa työnantajan perehdyttämään työntekijän työhön ja työolosuhteisiin sekä työvälineiden oikeaan käyttöön ja turvallisiin työtapoihin.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa laadukas ja käytännössä toimiva sähköinen perehdytysmateriaali yhteistyötahona toimivan Pirkanmaan sairaanhoitopiirin sisätautien yksikköön. Pirkanmaan sairaanhoitopiirin laadunhallinnan ja potilasturvallisuuden suunnitelman asiakirjassa: ”Hyvä palvelukokemus turvallisella ja sujuvalla hoidolla” (PSHP, 2019) luvataan potilaalle hoidon toteutuvan vaikuttavin menetelmin ja hoidon olevan potilasturvallista. Organisaatiossa ohjeistetaan yksikköjä laatimaan organisaation intranettiin yksikkökohtainen sähköinen perehdytysmateriaali. Työn tilaajan yksikössä uuden henkilöstön rekrytointi on osa arkipäivää. Perehdyttäminen työtehtäviin ja menetelmiin on ajankohtaista sekä toistuvaa. Työn tilaajalla ei vielä toistaiseksi ole käytössä sähköistä perehdytysmateriaalia.

Opinnäytetyön aiheen valintaan vaikutti oma kiinnostukseni kehittämistoimintaan. Oma suhteeni aiheeseen on hyvin läheinen. Työskentelen työn tilaajan yksikössä esimiestehtävissä ja olen itse tulevan e- Perehdytysmateriaalin käyttäjä, uuden työntekijän perehdytys kuuluu työtehtäviini. Toivon, että yksikössä tuotetaan laadukasta perehdyttämistä perehtyjästä tai perehdyttäjistä riippumatta. Toimivalla ja laadukkaalla perehdytysmateriaalilla voidaan saavuttaa yksikössä tasalaatuista ja yhdenmukaista perehdytystä. Opinnäytetyön raportissa käytän sähköisestä perehdytysmateriaalista nimeä e- Perehdytysmateriaali.

Työterveyslaitoksen oppaassa Johtotähti kysytään: ”Olemmeko panostaneet uuden työntekijän perehdyttämiseen? Ymmärrämmekö, että onnistunut työsuoritus lähtee uuden työyhteisön jäsenen perehdyttämisestä paitsi työtehtäviin, myös toimintatapoihin, kulttuuriin ja ihmisiin. Varaammeko perehdytyskaudella erityistä aikaa sparraukseen ja työtehtävissä tukemiseen?” (Taipale & Janhonen, 2017, s. 20)

Mielestäni tämä onkin erittäin tärkeä kysymys ja kiteyttää perehdyttämisen ytimen. Perehdyttäminen ei tapahdu itsestään vaan se vaatii aikaa ja perehdyttämisen suunnitelmallisuutta ja yksilön yksilöllisen oppimisen huomioimista. Toinen oppii nopeammin ja toisen on palattava aiheeseen yhä uudelleen, jotta syvä ymmärrys aiheetta kohtaan syntyy. Työvuosieni aikana olen itse kohdannut erilaisia perehdytysprosesseja. Omakohtaisesti minulla on hyvästä ajantasaisesta perehdytyksestä positiivisia kokemuksia. Nämä kokemukset ovat auttaneet minua henkilökohtaisesti ymmärtämään työn sisältöä ja työn tavoitteita sekä sitoutumaan näihin tavoitteisiin.

Hyvällä perehdytyksellä ja työhönopastuksella vaikutetaan suuresti myös osaamisen vahvistamiseen, työhyvinvointiin ja psykologiseen turvallisuuteen. Psykologinen turvallisuus on noussut puheenaiheeksi Googlen teettämästä tutkimuksesta 2015. Blogikirjoituksessa Rozovsky (Rozovsky, 2015) käsittelee Googlen tutkimuksen tuloksia vuonna 2015, What makes a Google team effective? Tuloksista saatiin esille menestyneen tiimin viisi keskeistä komponenttia, joista ensimmäinen ja vaikuttavin oli psykologinen turvallisuus. Psykologinen turvallisuus näkyy työpaikoilla esimerkiksi tiedon jakamisena ja hyvänä viestimisenä myös virheistä. Turvallinen ilmapiiri luo myös perustaa oppimiselle, luovalle ajattelulle ja organisaatioon sitoutumiseen. (Sarkkinen, 2019) Hyvällä työntekijälähtöisellä perehdytyksellä ja psykologisella turvallisuudella on sairaalassa merkittävä vaikutus myös potilasturvallisuuteen.

Opinnäytetyö toteutetaan toiminnallisena kehittämistyönä, joka tehdään osallistavan kehittämisprosessin mukaisesti. Kehittämisprosessin vaiheita ovat tavoitteen määrittely, suunnittelu, toteutus ja sen arviointi. (Toikko & Rantanen, 2009, s. 64) Työntekijöiden osallistumisesta kehittämistoimintaan mainitaan olevan laajaa hyötyä. Katsotaan, että kehittämistoiminnan kohdistuessa työntekijöihin, he ovat myös oikeutettuja osallistumaan kehittämiseen. (Toikko & Rantanen, 2009, ss. 89–91)

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksenä on selvittää mistä koostuu laadukas ja työntekijälähtöinen perehdytysmateriaali? Aineistoa kerätään osallistavaa menetelmää käyttäen e- Perehdytysmateriaalin käyttäjiltä. Hoitohenkilökunnalta pyydetään kehittämisideoita perehdytysmateriaalin runkoon. Aineiston julkaisun jälkeen hoitohenkilökunnalle tehdään palautekysely e- Perehdytysmateriaalin sisällöstä ja

käytettävyydestä. Kyselyyn osallistuminen on henkilöstölle vapaaehtoista. Tulosten pohjalta materiaalia kehitetään ja muokataan.

Opinnäytetyöni teoriapohjana toimii laadukas perehdytys, työntekijälähtöisyys, käyttäjälähtöisyys, potilasturvallisuus, näyttöön perustuva tieto ja e- Perehdytys. Keskeiset käsitteet ovat perehdytys ja työhönopastus, oppiminen ja osaamisen vahvistaminen.

## **2 Kehittämistyön tietoperusta**

Tämän päivän työelämä on täynnä haasteita ja nopeita muutoksia. Näihin työelämän muutoksiin ja erilaisiin haasteisiin voidaan yrittää löytää ratkaisuja kehittämistoiminnan avulla. Usein kehittäminen onkin jotain konkreettista toimintaa, jolla tavoitellaan tiettyä ennalta määriteltyä päämäärää, jota voidaan arvioida kehittämistyön valmistuttua. Toikko ja Rantanen (2009, s. 9) ovat teoksessaan Tutkimuksellinen kehittämistoiminta myös todenneet, että kehittämistoiminta on keskeinen työelämän osaamisalue.

Kehittämistoimintaa lähestytään heidän mukaansa kehittämisprosessin, toimijoiden osallisuuden ja tiedontuotannon näkökulmista.

Pirkanmaan sairaanhoitopiirin Tampereen yliopistollinen sairaala on ja haluaa olla edellä kävijä sairaanhoitopiirin digitalisaatioon perustuvassa toiminnassa ja sen kehittämisessä. Kehitystöiden tuloksia ja vaikuttavuutta seurataan erilaisten mittareiden avulla. Sähköisten työskentely- ja palvelumallien kehittämiseen panostetaan tällä hetkellä hyvin voimakkaasti. (Intranet, 2020)

Tämän opinnäytetyön tietoperustaa esittelevässä pääluvussa kuvataan kehittämistyössä käytettyä tietoperustaa. Tietoperustana on käytetty laadukasta ja onnistunutta perehdytystä, yksilöllistä oppimista, organisaation perehdytysohjelmaa ja sen sisältöä, potilasturvallisuutta osana laadukasta hoitoa, näyttöön perustavan tiedon tunnistamisen vahvistamista sekä e – oppimateriaalin hyödyntämistä yksilöllisessä perehdytyksessä.

## 2.1 Laadukas ja onnistunut perehdytys

Perehdytys työhön on lakisidonnaista. Perehdytystä määritellään Työturvallisuuslaissa (Työturvallisuuslaki 738/2002 § 14). Laissa määrätään, että työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan olosuhteisiin, 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 ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöönottamista. Perehdytyksen toteuttaminen on työnantajan vastuulla.

Työterveyslaitoksen (TTL, 2017), mukaan hyvä työura alkaa perehdytyksestä.

Työturvallisuuskeskuksen oppaassa Perehdyttäminen ja työhönopastus - Ennakoivaa työsuojelua (Ahokas & Mäkeläinen, 2013) jaetaan perehdyttäminen kahteen osaan perehdyttämiseen ja työhönopastukseen (Kuva 1). Perehdyttäminen kattaa nämä molemmat osa-alueet ja niiden sisällön.

Kuva 1 Perehdyttäminen ja työhönopastus (Ahokas & Mäkeläinen, 2013).



Työhönopastuksella tarkoitetaan niitä asioita, jotka kuuluvat itse työn tekemiseen. Tällä tarkoitetaan esimerkkinä työkokonaisuutta eli työn osia ja vaiheita, joista työ koostuu. Työhönopastuksella tarkoitetaan lisäksi myös sitä, mitä osaamista ja tietoa työn tekeminen tarvitsee. Työhönopastusta tarvitaan aina, kun työ on tekijälleen uusi. Opastusta tarvitaan myös, kun työtehtävät vaihtuvat tai muuttuvat. Opastukseen tulee kiinnittää erityistä huomioita, kun uusia laitteita ja aineita otetaan käyttöön tai, jos työ toistuu harvoin. Mikäli huomataan, että turvallisuusohjeita laiminlyödään tai työpaikalla sattuu tapaturma tai mikäli annetussa opastuksessa havaitaan puutteita, tulee työhönopastusta tehostaa entisestään.

Työhönopastus on tärkeä osa ennakoivaa työsuojelua, jonka vuoksi työnantajan on huolehdittava opastuksesta erityisesti myös silloin, jos työtilanne poikkeaa tavanomaisesta tai toiminnassa havaitaan virheitä. (Ahokas & Mäkeläinen, 2013)

Tämän opinnäytetyön tuloksena syntyvässä e - Perehdytysmateriaalin suunnittelussa huomioitiin edellä kuvatut työhönopastukseen kiinteästi liittyvät asiat.

e- Perehdytysmateriaalilla voidaan tukea perehdytystä kokonaisvaltaisesti niin perehdytyksen kuin työhönopastuksen osalta.

Kirjallisuuskatsauksessa ”Sairaanhoitajien perehdyttämisaamien ja sen mittaaminen-integratiivinen kirjallisuuskatsaus” todetaan, että sairaanhoitajat tarvitsevat uuden työntekijän perehdyttämisessä laajasti monipuolista osaamista. Huomiota tulisi kiinnittää myös perehdyttäjän valintaan, onko hänellä tarpeeksi valmiuksia perehdyttämiseen ja sopivatko henkilökemiat yhteen. Näiden asioiden huolehtiminen on työnantajan vastuulla. (Voutilainen, Haapa & Jokiniemi, 2019, s. 12)

Onnistuneen perehdytyksen avaintekijöitä on kuvattu Ossi2- Osaajat töihin hankkeessa. Tietoa on kerätty havainnoimalla sekä haastatteleamalla työnantajia ja maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä heidän kokemuksestaan onnistuneesta perehdytyksestä. (Lampinen, 2019)

Kuva 2 Onnistuneen perehdytyksen avaintekijät (Lampinen, 2019).

#### ONNISTUNEEN PEREHDYTYKSEN AVAINTEKIJÄT:



Onnistuneen perehdytyksen avaintekijöiksi muodostui seuraavat tekijät:

- selkeä systemaattinen toimintamalli ja perehdytysohjelma,
- kirjallinen ajantasainen perehdytysmateriaali,
- riittävä aika ja
- kolme- vaiheinen työhönopastus.

Kolme- vaiheisen työhönopastuksen ensimmäisessä vaiheessa ohjaaja näyttää toimintatavan ja perehtyjä seuraa suoritusta. Toisessa vaiheessa tehdään yhdessä perehdyttäjän opastaessa. Kolmannessa vaiheessa perehtyjä tekee itse mallioppeja mukaille ja ohjaaja seuraa toiminnan edistymistä. Näiden kolmen vaiheen onnistuessa perehdytyksen tuloksena työn laatu ja työturvallisuus säilyvät, yrityksessä on uusi yrityksen toimintatavat tunteva, sitoutunut ja osaava työntekijä. (kuva 2) (Lampinen, 2019)

Työterveyslaitoksen julkaisussa Perehdyttäjän TOP- 10 muistilistassa mainitaan ensimmäisenä, että on huolehdittava perehdytysmateriaalin ajantasaisuudesta, jotta perehdytysprosessi onnistuu hyvin (TTL, n.d). Perehdytys tapahtuu prosessina, eikä ole vain jokin yksittäinen tapahtuma. Perehdytyksen prosessiin kuuluu kaikki se tieto ja taito mitä työntekijä tarvitsee työsuhteesta ja työn tekemisestä. Kaikkea tietoa ei voi sisäistää ja hyödyntää heti, siksi tietoa pitää pilkkoa. Yksilön lähtökohdilla ja osaamistaustalla on myös merkitystä tiedon tarpeeseen, tiedon käyttämiseen sekä sen hyödyntämiseen työelämässä.

## **2.2 PSHP perehdytys- ja perehtymisohjelma osana laadun tavoittelua**

Pirkanmaan sairaanhoitopiirillä on Intranetissä kaikkien työntekijöiden saatavilla perehdytys- ja perehtymisohjelma. Se pitää sisällään perehdytyksen periaatteet ja perusprosessin, materiaalin kuvauksen ja linkit materiaaliin sekä kuvauksen perehdytystilaisuuksien sisällöstä. Tämän lisäksi ohjelma sisältää yleisen kuvauksen vastuuyksikön perehdytysohjelmasta ja sen sisällöstä. Edellä kuvattu materiaali on tuotettu Pirkanmaan sairaanhoitopiirille työryhmän hankkeessa vuonna 2007. Työryhmä kehitti Pirkanmaan sairaanhoitopiirin perehdytystä. (Ruoranen, ym., 2007) Materiaalia on tämän jälkeen säännöllisesti päivitetty, viimeisin päivitys on vuodelta 2019 (Intranet, 2019). Pirkanmaan sairaanhoitopiirin strategiassa mainitaan, että uusia oppimisympäristöjä- ja menetelmiä

otetaan käyttöön (PSHP, 2015). e- Perehdytyksellä voidaan suosia ja jakaa näyttöön perustuvia materiaaleja joustavasti.

Perehdytyksen laatua ja onnistumista Pirkanmaan sairaanhoitopiirissä mitataan esimerkiksi perehdytyksen arviointikyselyllä. Pirkanmaan sairaanhoitopiirin hankkeessa jo vuonna 2007 mainitaan, että verkkoon laadittu opetusmateriaali ja verkko ylipäänsä oppimisympäristönä säästävät aikaa ja kustannuksia. Oppimisympäristönä verkkoon laaditun materiaalin on todettu myös yhtenäistävän käytäntöjä. Verkossa oleva perehdytysmateriaali tukee itsenäistä päätöksentekoa, joka puolestaan lisää työmotivaatiota. (Ruoranen, ym., 2007, s. 12)

Laadukas hoito on perehdytyksen tavoitteena Pirkanmaan sairaanhoitopiirissä.

Laatu käsitteenä on laaja, laadun määritelmä on standardoitu kansainvälisessä ISO 9000-standardisarjassa (SFS, 2019). Laatu on hyvän ja onnistumisen käsite, sillä tavoitellaan jotakin myönteistä asiaa. (Anttila & Jussila, 2016) Laadunhallinnan periaatteissa: kuvataan seitsemän laadunhallinnan periaatetta, jotka ovat asiakaskeskeisyys, johtajuus, ihmisten täysipainoinen osallistuminen, prosessimainen toimintamalli, parantaminen, näyttöön perustuva päätöksenteko ja suhteiden hallinta. (SFS, 2019, ss. 3–6)

### **2.3 Laadukkaalla perehdytyksellä potilasturvallisuutta**

Terveydenhuoltolaissa (Terveydenhuoltolaki 1326/2010 §8) säädetään laadusta ja potilasturvallisuudesta. Terveydenhuollon toiminnan on perustuttava näyttöön ja oltava laadukasta. Lain mukaisesti jokaisen terveydenhuollon yksikön on laadittava suunnitelma laadunhallinnasta ja potilasturvallisuudesta sekä täytäntöönpanosta. Tarkastelen laatua ja potilasturvallisuutta Pirkanmaan sairaanhoitopiirin laadunhallinnan ja potilasturvallisuuden näkökulmasta. Tarkastelen erityisesti sitä, miten e- Perehdytysmateriaalilla voidaan vaikuttaa laadun tavoitteluun ja potilasturvallisuuteen.

Laki potilaan asemasta ja oikeuksista (Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 785/1992 § 3) säättää, että jokaisella on oikeus hyvään terveyden- ja sairaanhoitoon ja siihen liittyvään kohteluun. Laki terveydenhuollon ammattihenkilöstä (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöstä 559/1994 § 18) velvoittaa terveydenhuollon ammattilaisen ylläpitämään

ja kehittämään ammattitoiminnan edellyttämiä tietoja ja taitoja sekä perehtymään ammattitoimintaansa koskeviin säännöksiin ja määräyksiin.

Pirkanmaan sairaanhoitopiirissä on laadittu suunnitelma laadunhallinnasta ja potilasturvallisuudesta vuosille 2019–2021. Suunnitelmassa kuvataan laadunhallintaa ja potilasturvallisuutta kolmesta näkökulmasta: 1) arvoa tuottava hyvä palvelukokemus, 2) hoidon turvallisuus 3) hoidon sujuvuus. (PSHP, 2019, s. 7) Nämä osa-alueet lisäävät hoidon laatua ja parantavat potilasturvallisuutta. Näiden kolmen näkökulman on todettu tuovan asiakkaalle lisää arvoa ja turvallisuutta palveluun. Pirkanmaan sairaanhoitopiiri on määritellyt suunnitelmassaan jokaista työntekijää koskevat tavoitteet, jotka ovat toiminnan edellytyksiä. Näillä tavoitteilla tavoitellaan laatua potilaan hoitoon ja potilasturvallisuutta. Tavoitteita on yhdeksän 1) Jokainen potilas saa oikea-aikaista ja turvallista hoitoa. 2) Osaan asettua potilaan asemaan ja omalla toiminnallani potilaan kokemus paranee. 3) Tiedän mistä potilaat tulevat yksikköni ja minne he yksiköstäni menevät. 4) Siirrän tehtävät ja tiedot oikein minulta sinulle yhteistyössä. 5) Tunnistan riskejä ja kerron niistä. 6) Ilmoitan potilaan hoidon sujuvuuden ja turvallisuuden vaarantumisesta. 7) Ryhdyn korjaaviin toimiin ja opin tapahtumista. 8) Osallistun toiminnan parantamiseen potilaan hyödyksi arvolupauksen mukaisesti. 9) Osallistun palvelujen yhteiskehittämiseen potilaiden kanssa. (Kuva 3) (PSHP, 2019)

Kuva 3 PSHP:n jokaista työntekijää koskevat tavoitteet (PSHP, 2019).



Hyvällä ja laadukkaalla perehdytyksellä voidaan vaikuttaa näihin yhdeksään tavoitteeseen, joihin työntekijät sitoutuvat. e- Perehdytysmateriaalissa on tarpeen kuvata nämä tavoitteet, jotta uudet työntekijät saavuttavat tuoreeltaan tiedon tavoitteista, joihin he sitoutuvat. Suunnitelmassa mainitaan, että Pirkanmaan sairaanhoitopiirin perehdytysohjelman tavoitteena on tukea työntekijän osaamista ja kykyä toimia tehtävissään. Vastuu tämän toteutuksesta on yksikön esimiehellä. (PSHP, 2019)

Toimintaohjelma laadun ja potilasturvallisuuden saavuttamiseksi kuvataan kuusiportaisena

- 1) Palveluprosessimme ja toimintatapamme ovat turvallisia ja suojaavat potilaita vaaratapahtumilta.
- 2) Jokainen ammattilainen tietää, mitä potilas läheisineen toivoo ja odottaa.
- 3) Jokainen ammattilainen sitoutuu Tays- lupaukseen.
- 4) Asiakas- tai potilasfoorumi toimii jokaisella toimialueella ja kampuksella.
- 5) Arvioimme systemaattisesti onnistumistamme.
- 6) Toimintamallimme ovat asiakaslähtöisesti kuvattuja potilaille viestiviä kokonaisuuksia, ja niistä näkyy asiakkaan huomioiminen osana palvelukokemusta. (PSHP, 2019, ss. 14–16)

Laadukkaalla perehdytyksellä vaikuttamme potilasturvallisuuteen ja suojaamme potilaita vaaratapahtumilta. e- Perehdytysmateriaalissa tuodaan esille nämä toimintaohjelmassa kuvatut osa-alueet. Materiaalissa nostetaan esille näkyväksi Tays- lupaus sekä yksikön potilaan palvelupolun- kuvaus. Suunnitelmassa on tuotu esille laadunhallinnan ja potilasturvallisuuden edistämisen keinoja yhdessä menetelmien ja päämäärien kanssa (PSHP, 2019, s. 25). Materiaalissa käsitellään vähintään ne osa-alueet, joissa työntekijä on toiminnan kannalta keskeinen toimija.

Potilasturvallisuusyhdistyksen oppaassa ”Potilasturvallisuus ja riskienhallinta” (Helovu, Kinnunen, Kuosmanen & Peltomaa, 2015) kuvataan riskienhallintaa laadukkaan hoidon lähtökohtana. Opas määrittelee tavoitteeksi sen, että riskejä tulee tunnistaa ja niitä tulee pyrkiä minimoimaan. Oppaassa kuvataan näkökulmia potilasturvallisuusriskien arviointiin. Ensimmäisenä tuodaan esille, että prosesseihin ja toimintatapoihin liittyviä riskejä voi olla esim. ohjeistuksen epäselvyys, puutteellisuus tai ohjeistuksen puuttuminen kokonaan. Suorituskyky ja osaaminen nostetaan myös esille riskien arvioinnissa ja todetaan, että organisaation tai johdon tehtävänä on varmistaa henkilöstön riittävä osaaminen ja taidot suoriutua työstään.

Teema-artikkelissa ”Yhtenäisten käytäntöjen kehittämällä parempaa potilasturvallisuutta” käsitellään terveydenhuollon yhtenäisten käytäntöjen vaikutusta potilasturvallisuuteen. Artikkelissa todetaan, että korkeakouluilla on merkittävä vaikutus näyttöön perustuvan tiedon tunnistamisen edistämässä ja yhtenäisten näyttöön perustuvien käytäntöjen kehittämisen edistäjänä. (Autio, ym., 2021)

#### **2.4 Näyttöön perustuvan tiedon vahvistaminen perehdytyksellä**

Pirkanmaan erikoissairaanhoidon strategiassa vuosille 2016–2025 luvataan, että potilaan turvallinen hoito toteutuu, suunnitellusti, oikea-aikaisesti ja vaikuttavin menetelmin. Henkilöstöltä edellytetään, että he sitoutuvat potilasturvallisuutta parantaviin työmenetelmiin ja osaamiseen. (PSHP, 2015, s. 1) Vaikuttavien menetelmien kuvataan olevan näyttöön perustuvaa, jota tulisi käyttää päätöksenteon tukena, aina hoitopäätöksiä tehtäessä.

Tutkimuksessa ”Yliopistosairaaloiden hoitotyöntekijöiden tutkimustiedon käytön osaaminen”, tarkastellaan yliopistosairaaloiden hoitotyöntekijöiden tutkimustiedon käytön osaamista. Tuloksissa esitetään, että hoitotyöntekijät suhtautuvat myönteisesti tutkimustiedon käyttöön, mutta hoitotyöntekijöiden tiedot tutkimustiedon käytöstä olivat heikot. Tuloksissa todetaan tämän olevan huolestuttavaa, koska taidot eivät voi olla hyvät, mikäli ne eivät perustu vahvaan tietoperustaan. (Heikkilä, Hupli, Katajisto & Leino-Kilpi, 2019, s. 10) Tutkimustiedon käytön osaamisen kehittämiseen tulee kiinnittää huomiota. Käytön lisäämiseen voidaan vaikuttaa esimerkiksi johtamisen ja kannustamisen kautta.

Brasilialaisessa integroivassa kirjallisuuskatsauksessa on tutkittu osaamista ja sen esteitä hoitotyössä. Tuloksissa pääteltiin, että sairaanhoitajien vaikeudet tutkitun tiedon käyttämiseen perustuvat tiedon puutteeseen ja tutkitun tiedon tunnistamiseen ja niiden soveltamisessa käytäntöön. Tuloksissa todettiin, että esimiehen antama tuki ja esimerkkinä oleminen tutkitun tiedon käyttämisessä auttoivat tutkitun tiedon käyttämistä. (Camargo, ym., 2018, s. 2035)

Hoitotyön tutkimussäätiön tutkimusraportti esittelee tutkimuksen, jossa on tutkittu hoitotyössä käytettyjä tiedonlähteitä vaativissa päätöksentekotilanteissa. Johtopäätöksinä

tutkimuksessa todettiin, että päätöksentekoon tarvitaan luotettavaa tietoa, joka on helposti saatavilla. Tutkimustuloksissa tuotiin esiin myös se, että hoitajat tekevät usein päätökset kiireen keskellä. Johtopäätöksissä todettiin, että hoitajat käyttävät usein internetistä Google-hakukoneella haettua tietoa päätöksenteon tukena. Googlasta löytyvä informaatio ja tieto eivät välttämättä ole näyttöön perustuvaa luotettavaa tietoa.

Kehittämissuhteissa nostettiin esiin, että luotettavan tiedon pitää olla mahdollisimman helposti saatavilla olevaa. Sen lisäksi työohjeet tulee laatia näyttöön perustuen.

Potilasturvallisuuden edistämiseksi osaamista luotettavan tiedon etsinnässä tulee vahvistaa sekä käyttää mentorointia työyhteisössä luotettavan tiedon etsimisen ja tunnistamisen apuna. Potilasta ja hänen toiveitaan sekä näkemyksiään hänen omasta hoidostaan, ei tule minkään olemassa olevan tiedon varjolla sivuuttaa hoitopäätöksiä tehtäessä. (Oikarinen, Siltanen, Korhonen & Holopainen, 2018, ss. 8–9)

Edellä kuvattujen tutkimusten perusteella voi päätellä, että hoitotyöntekijät tarvitsevat tukea näyttöön perustuvaan tiedon etsimiseen sekä sen käyttämiseen hoitotyön päätöksenteon yhteydessä. Hoitotyössä päätöksenteko on arkipäivää ja vaatii osaamisen jatkuvaa kehittämistä. Näyttöön perustuvan tiedon tunnistamista tuodaan e- Perehdytysmateriaalissa esille.

## **2.5 Työntekijälähtöinen kulttuuri perehdytyksen pohjana**

Työterveyslaitoksen hankkeessa KetteräHR on tuotettu ”Johtotähti” - niminen opas. Opasta voidaan luonnehtia työntekijälähtöisen kulttuurin luotsaajana. Opas perustuu KetteräHR-hankkeen havaintoihin, joita on saatu viidestä yrityksestä. Yrityksissä on haastateltu 15 kasvuyrityksen johtajaa tai henkilöstöjohtajaa. Hankkeen aikana on järjestetty kaksitoista kasvuyrityksille suunnattua työpajaa. Oppaassa käydään perusteellisesti läpi työntekijälähtöistä organisaatiokulttuuria. Työntekijälähtöisen organisaatiokulttuurin lähtökohtana ovat ketteryys, avoimuus ja luottamus. Organisaatiokulttuuria voi lähtökohtaisesti yrittää ymmärtää, jonka jälkeen sitä voidaan yrittää ymmärryksen pohjalta muokata työntekijälähtöisemmäksi. (Taipale & Janhonen, 2017, ss. 1,18)

Tarkastelen työntekijälähtöisyyttä perehdytyksen ja osaamisen näkökulmasta. Osaaminen, osaamisen vahvistaminen ja tiedon jakaminen ovat työelämän peruspilareita. Kysymys

kuuluu, kuinka osaaminen ja sen vahvistaminen onnistuvat työntekijälähtöisesti? Oppaassa ”Johtotähti” korostetaan ihmisen kohtaamista ja luottamusta työarjessa, organisaatiokulttuurin merkitystä ja työhyvinvointia sekä sitoutumista työhön (Taipale & Janhonen, 2017, s. 3).

Työntekijälähtöinen organisaatio on avoin. Avoin organisaatio pitää sisällään läpinäkyvyyttä, kykyä jakaa tietoa, on vuorovaikutteinen sekä sanallisesti, että sanattomasti ja panostaa kohtaamiseen. Avoimuus liitetään myös järjestelmälliseen toiminnan kehittämiseen. Avoimessa organisaatiokulttuurissa ei oleteta tiedettävän muiden puolesta näille parasta vaihtoehtoa. Parhaasta vaihtoehdosta käydään vuoropuhelua, siitä kysytään ja keskustellaan avoimesti. (Taipale & Janhonen, 2017, s. 15)

Osaamisen kehittäminen muuttuvassa toimintaympäristössä vaatii muutoskykyisyyden vaalimista. Työntekijälähtöisissä organisaatioissa osaaminen nähdään kaikkien mahdollisuutena. Osaamisen painopisteen ollessa itseohjautuvassa jatkuvassa kehittämisessä. Se mahdollistaa ammatillista kehittymistä, osaamisen jakamista organisaatiossa ja yhteisten toimitapojen jatkuvaa kehittämistä. (Taipale & Janhonen, 2017, s. 36) Pirkanmaan sairaanhoitopiirin strategiassa luvataan, että kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus kehittyä työssään (PSHP, 2015).

## **2.6 Käyttäjälähtöisyys kehittämisen lähtökohtana**

Artikkelijulkaisussa ”Usability 101: Introduction to Usability” käsitellään käytettävyyden määritelmää. Julkaisun mukaan käytettävyys ja hyöty muodostavat yhdessä tuotteen hyödyllisyyden ja ovat yhdessä tuotteen laatuominaisuus. Artikkelin mukaan käytettävyys on erittäin tärkeä tuotteen ominaisuus. Tämä voidaan todeta sen kautta, että jos verkkosivustoa on hankala käyttää, käyttäjät eivät käytä sitä, vaikka se sisältäisi käyttäjää hyödyttävää tietoa. (Nielsen, 2012)

”Käyttäjälähtöisyys tarkoittaa kokonaisvaltaista käyttäjän huomioimista ja käyttäjistä inspiroitumista. Käyttäjälähtöisessä kehittämisessä käyttäjät osallistuvat tuotteen tai palvelun kehittämistyöhön tuomalla kehitysideoita, toteuttamalla niitä ja antamalla kokemuksensa palvelujen käytöstä kehittäjiä käyttöönsä.” (Koivunen, Vuorela & Haukkamaa,

2014) Tässä opinnäytetyössä käyttäjälähtöisyys on avaintekijä, jotta jokin palvelu- tai tuote on onnistunut, sen tarvitsee olla käyttäjälleen käyttäjäystävällinen.

## 2.7 e- Oppimateriaali ja yksilöllinen oppiminen

Opetushallituksen oppaassa ”LAATUA E-OPPIMATERIAALEIHIN” (2012) kuvataan erilaisia e-oppimateriaaleja, tiedon esittämistä verkossa ja e-oppimateriaaleilla pedagogiikan tukemista. (Ilomäki, 2012) Oppaassa käsitellään laajasti erilaisia oppimisaihioita, joilla tarkoitetaan jotain oppimista tukevaa ja joustavasti käytettävää materiaalia, joka ei ole kooltaan kovin suurta, tieto on rajattua ja kohdistettua. e- Perekymateriaalia ja sen yksittäisiä osia voidaan kutsua oppimisaihioksi, koska se on rajattua tietoa, joustavasti käytettävää ja koostuu useista eri kokoisista oppimiseen tarkoitetuista materiaaleista, joista muodostuu kokonaisuus. Sähköiseen verkko-oppimisympäristöön on helppo liittää erilaisia materiaaleja, materiaali voi olla suljettua tai avointa, joka on helposti saavutettavissa. Verkko-oppimisympäristöön on helppo liittää mukaan yksittäisiä julkisia sivuja, jotka tukevat oppimisympäristön tavoitteita. (Jaakkola, Nirhamo, Nurmi & Lehtinen, 2012, s. 12, 20–21).

Asiantuntijamaista, dynaamista tietokäsitystä ja sen taustaa käsitellään Paavolan, Ihalaisen ja Lakkalan julkaisussa ”Tiedon esittäminen verkko-oppimateriaalissa”. He kuvaavat elementtejä, joita asiantuntijamainen tietokäsitys pitää sisällään. Asiantuntijamaisen tietokäsityksen tietoa käytetään hyväksi ongelmanratkaisussa, oppijat ratkaisevat itseään askarruttavia kysymyksiä, tiedon arvioinnissa olennaista on käyttötarkoitus ja tieto on rakentunut sosiaalisten prosessien tuloksena. Oppimistilanteessa oppimateriaalilla on tärkeä rooli, koska se tukee oppimistilannetta ja lisää ymmärrystä. (Paavola, Ilomäki & Lakkala, 2012, ss. 44-46)

Oppijalla itsellään tulee olla aktiivinen rooli oppimisessaan, oppimista voidaan tukea antamalla tilaa omalle ajattelulle ja toiminnalle. Hyvän oppimateriaalin kuvataan olevan oman ajattelun ja toiminnan huomioivaa. Oppimateriaalilla voidaan ohjailta edellä kuvailun tiedon lähteille. Tieto syntyy useiden ihmisten vuorovaikutuksen tuotteena, eikä koskaan ole vain yhden ihmisen tuottamaa. (Paavola, Ilomäki & Lakkala, 2012, s. 47) Terveystieteissä on tärkeää löytää luotettavaa tietoa nopeasti ja tehokkaasti, koska tiedon puutteen syntyessä, tiedon etsimiseen ei useinkaan ole käytettävissä aikaa kovinkaan paljon. Tiedon

löydyttyä, tieto on osattava nopeasti myös soveltaa käytäntöön. Siksi on tärkeää, että luotettavan tiedon etsimiseen ei kulu merkittävästi aikaa. Aika, joka on käytettävissä voidaan käyttää oppimiseen kohteesta, jossa tiedonpuute on tunnistettu sekä käytännön soveltamisen mietintään/harjoitteluun.

Kirjassa Oppiminen työssä kerrotaan, miten kokemus näkyy tiedon tarpeessa ja sen käytäntöön hyödyntämisessä. Noviisi eli aloittelija tarvitsee tarkkoja työohjeita ja noudattaa ohjeita tarkasti. Kehittynyt aloittelija soveltaa ohjeita jo hieman tilanteen mukaan. Pätevän ongelmanratkaisijan katsotaan jo asettavan työlleen tavoitteita ja kulkevan näitä kohti. Taitava suorittaja hallitsee kokonaisuuksia ja hyödyntää tietoa sekä ohjeistuksia tilannekohtaisesti. Asiantuntijan kuvataan toimivan kokemuksen varassa ja tekevän päätöksiä hyödyntäen kokemustaan. Huippuammattilaisen katsotaan pitävän itseään hyvänä oppijana ennemmin kuin osaajana. (Kupias & Peltola, 2019, s. 54)

Koska oppiminen lähtee yksilön lähtökohdista, pystytään laadukkaalla e- Perehdytysmateriaalilla vaikuttamaan myös yksilön tason mukaiseen oppimiseen. Laadukas perehdytysmateriaali etenee vaiheittain. Perehtyjä voi valita materiaalista oman osaamisen tason mukaisen tiedon tarpeen. Perehdytystä voidaan kuvata talon rakentamisella. Laadukkaan perehdytyksen ensimmäisessä vaiheessa luodaan ja rakennetaan hyvät, laadukkaat ja kestävät perustukset. Tukevan ja kestävä perustuksen päälle on hyvä lähteä kasaamaan pala palalta itse taloa.

### **3 Kehittämistyön tavoite ja tarkoitus**

Toiminnalliselle opinnäytetyölle on tyypillistä, että se on tilattu työelämän tarpeeseen, aidosta työelämän tarpeesta lähtien. Tässä pääluvussa esittelen työni työelämänyhteystahon ja kuvaan yksikön toimintaa, johon tämä kehittämistyö tilattiin. Kerron aiheen ajankohtaisuudesta, aiheen rajaamisesta sekä työn tavoitteesta ja tarkoituksesta.

#### **3.1 Opinnäytetyön työelämäyhteystaho ja lähtökohdat**

Opinnäytetyön yhteystahona toimii Pirkanmaan sairaanhoitopiiri. Työn tilaaja on Pirkanmaan sairaanhoitopiirin sisätautien osasto. Tarve kehittämistyölle lähtee työelämästä,

organisaation ja yksikön tarpeesta. Opinnäytetyön lopputuotos, e- Perehdytysmateriaali jää yksikön käyttöön, aitoon toimintaympäristöön.

Yksikkö, johon opinnäytetyön kehittämistyöllä perehdytysmateriaalia ensisijaisesti tuotetaan, on ollut viime vuosien aikana useiden muutosten kohteena. Yksikön toiminta on käynnistetty kesäkuussa 2017 Tampereen kaupungin erikoissairaanhoidon infektio-osastona. Organisaatiomuutos tapahtui vuoden vaihteessa 2017–2018, jolloin yksikkö siirtyi Tampereen kaupungin sairaalasta Pirkanmaan sairaanhoitopiirin alaisuuteen. Näiden muutosten vuoksi toimintaan ja toimintamalleihin tuli jälleen valtavasti muutoksia. Suurin työntekijöille näkyvä muutos tässä kohdassa oli potilastietojärjestelmän vaihtuminen. Yksikön erikoisala muuttui sisätaudeiksi kesällä 2018, joka toi jälleen toimintaan muutoksia. Marraskuussa 2020 yksikkö muutti fyysisesti toisiin tiloihin. Samalla yksikön nimi vaihtui tehdyn muutoksen yhteydessä ja samalla potilaspaiikat kasvoivat. Vuodepaikkoja yksikössä on 26. Yksikössä on käytössä yksilövastuinen hoitotyön malli vuorokohtaisesti. Yksilövastuiseen hoitotyön malliin sovelletaan työparityöskentelyä, joka tarkoittaa käytännössä ennalta suunniteltua työparia työvuoron ajaksi. Tällä voimme vaikuttaa työn laatuun ja sen mielekkyyteen. Ammattitaitoa ja tietoa voidaan kohdentaa ja jakaa kulloisenkin potilaan yksilöllisen hoitotarpeen mukaan. Mallilla voidaan huomioida myös työntekijöiden tarpeita ja muun muassa hiljaisen tiedon jakamista hoitajien välillä.

Yksikössä työskentelee osastonlääkäri, erikoistuvia lääkäreitä, osastonhoitaja, apulaisosastonhoitaja, sairaanhoitajia ja lähihoitajia sekä fysioterapeutti. Potilaiden hoitoa toteutetaan moniammatillisesti esim. diabeteshoitaja ja ravitsemusterapeutti. Yksikön käytettävissä on myös sairaalan turvallisuudesta vastaava vartija. Yksikössä hoidetaan erikoissairaanhoidoa vaativia sisätautipotilaita, pääasiassa potilaat tulevat päivystysluontoisesti. Yleisimmät potilaiden sairaudet, joita yksikössä hoidetaan ovat erilaiset infektiot esim. keuhkokuume tai virtsatietulehdus, sydämen vajaatoiminta ja suolisto-ongelmat. Tarvittaessa yksikössä tehdään myös pieniä toimenpiteitä.

### **3.2 Aiheen ajankohtaisuus ja aiheen rajaus**

Perehdyttäminen yksikössä on ajankohtaista ja toistuvaa. Esimerkiksi vuosilomasijaisia perehdytetään yksikössä useita vuoden aikana. Yksikössä alkuperehdytyksen hoitaa esimies.

Uuden työntekijän työhönopastus tapahtuu jo työhön perehtyneen työntekijän toimesta. Uudelle työntekijälle sovitaan muutamaksi päiväksi nimetty perehdyttäjä yksiköstä. Uusi työntekijä perehtyy yksikön toimintaan mallioppimalla ja ohjauksessa työhön tutustumalla. Tuoreen muutoksen vuoksi yksiköllä ei ole vielä perehdytysmateriaalia, joka hankaloittaa uuden työntekijän itsenäistä tutustumista yksikköön. Edellisen yksikön paperisia perehdytysmateriaaleja on hyödynnetty perehdytyksen tukena, mutta nämä eivät palvele nykyistä toimintaa.

Terveysala on ollut jo vuosia jatkuvan muutoksen keskellä, joka on aiheuttanut myös perehdytykselle haastetta. Pirkanmaan sairaanhoitopiirillä on jokaisella yksiköllä Intranetissä vastuuyksikön perehdytysivut, jotka tulisi ottaa käyttöön ja jalkauttaa toimintaan. Vastuuyksikön vastuulla on perehdyttää työntekijä yksikön työn sisältöön, työvälineisiin ja menetelmiin, tiloihin sekä työtovereihin ja yhteistyökumppaneihin (Ruoranen, ym., 2007) (Intranet, 2019). Omalta osaltaan tällä hetkellä maailman laajuisesti vaikuttava pandemiatilanne on vauhdittanut erilaisten verkkoympäristöjen kehittämistä. Verkko-oppimisympäristöt ovat olleet keväästä 2020 asti työpaikalla suosittuja muotoja tiedon välittämiseen ja kouluttautumiseen. Tällä hetkellä suurin osa työpaikalla tapahtuvasta kouluttautumisesta tapahtuu verkkokoulutuksena, koska fyysisesti koulutuksiin osallistuminen ei ole mahdollista vastuullisen toiminnan vuoksi.

Aihe on rajattu koskemaan työelämätahon yksikön sähköistä perehdytysmateriaalia, joka luodaan organisaation Intranettiin. Osallistava kehittämistoiminta on rajattu koskemaan yksikön hoitohenkilökuntaa. Aihetta tarkastellaan työntekijälähtöisyyden ja laadukkuuden näkökulmasta.

### **3.3 Tavoite ja tarkoitus**

Opinnäytetyö toteutetaan toiminnallisena kehittämistyönä, jonka lopputuloksena on laadukas ja käyttäjälähtöinen e- Perehdytysmateriaali työelämätahon yksikköön. Toiminnallinen kehittämistyö on työelämälähtöinen ja tavoittelee mm. käytännön toiminnan kehittämistä. Toiminnallisessa opinnäytetyössä kehitetään, toteutetaan ja arvioidaan uusia tuotteita. (HAMK, 2020, s. 6)

Tämän opinnäytetyön tutkimustehtävänä on selvittää mistä koostuu laadukas ja työntekijälähtöinen perehdytysmateriaali? Kehittämistyön tavoitteena on tuottaa laadukas ja työntekijälähtöinen e – Perehdytysmateriaali työelämätahon yksikköön. Opinnäytetyön tarkoituksena on saavuttaa uusien työntekijöiden yhdenmukainen, tehokkaampi ja laadukkaampi perehdyttäminen osaston toimintaan ja käytäntöihin.

## **4 Kehittämistyössä käytetyt menetelmät**

Opinnäytetyön menetelmäksi valitsin toiminnallisen kehittämistyön, koska se tavoittelee työelämän hyötyä kehittämistoiminnassa. Toiminnallisen opinnäytetyön pääpaino on kehitettävässä työssä, jossa kohderyhmän ajatus on keskeinen osa tuotosta (Airaksinen & Vilka, 2003, s. 63). Opinnäytetyöntekijällä oli myös vahva näkemys siitä, että työntekijöiden mielipiteiden huomioiminen on kehittämistoiminnassa ensiarvoisen tärkeää, jotta kehitettävä työ on työntekijälähtöinen, jota tässä opinnäytetyössä tavoitellaan.

Pirkanmaan sairaanhoitopiiri (Intranet, 2020) toteaa laatimissaan kehittämisen periaatteet-ohjeistuksessa sairaanhoitopiirin strategian tavoitteita toteutettavan nimenomaan kehitystoimien ja kehitysprojektien avulla. Pirkanmaan sairaanhoitopiiri on ottanut toiminnassaan huomioon kehittämistyön tavoitteellisuuden. Sairaanhoitopiiri näkee erittäin tärkeänä sen, että henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua konkreettisesti asioiden parantamiseen ja edistämiseen.

### **4.1 Osallistava kehittämistoiminta**

Osallistavasta kehittämistoiminnasta katsotaan olevan monenlaista hyötyä työelämän kehittämiseen. Osallistamista ja sosiaalisia prosesseja voidaan tukea mahdollistamalla käyttäjien osallistuminen kehittämistoimintaan. (Toikko & Rantanen, 2009, s. 95) Käyttäjien osallistumisen on todettu olevan keskeinen tekijä kehittämistoiminnan onnistumisen kannalta (Toikko & Rantanen, 2009, s. 96).

Käyttäjälähtöisessä ja osallistavassa kehittämisessä käyttäjät otetaan mukaan tuotteen kehittelyyn tuomalla kehitysideoita ja antamalla palautetta tuotteesta (Koivunen, Vuorela & Haukkamaa, 2014). e- Perehdytysmateriaalista pyritään tekemään mahdollisimman

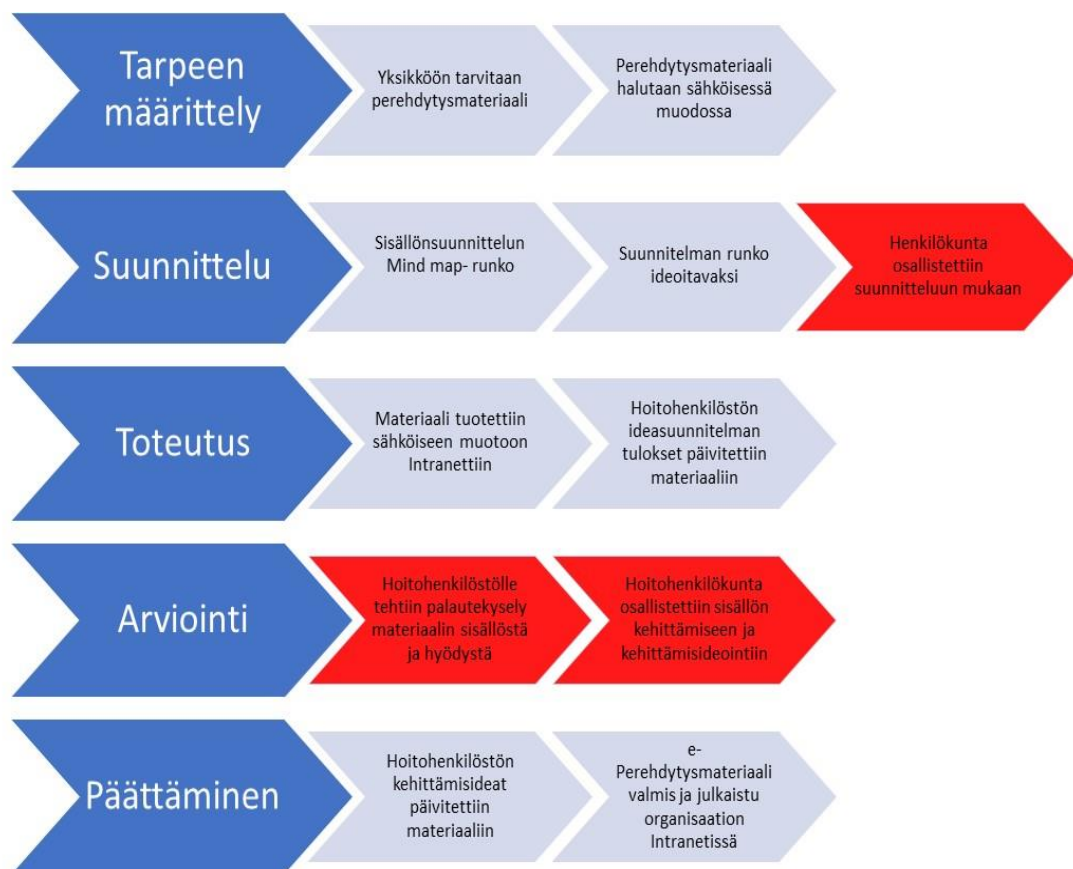
käyttäjälähtöinen, joten käyttäjien palautteet olivat erityisen arvokkaita tuotteen kehittelyn kannalta. Kehittämisessä painotettiin käyttäjien ideoita ja heidän käyttäjäkokemustansa.

## 4.2 Osallistava kehittämisprosessi

Käyttäjä- ja toimijakeskeinen kehittäminen nähdään sosiaalisena prosessina, jota voidaan kutsua ihmiskeskeiseksi suunnitteluksi. Ihmiskeskeisessä suunnittelussa korostetaan suunnitteluprosessin kohdistuvan käyttäjän tarpeisiin. (Toikko & Rantanen, 2009, s. 95) Prosessi etenee tavoitteen määrittelystä, suunnitteluun, toteutukseen, päättämiseen ja arviointiin. (Toikko & Rantanen, 2009, s. 64)

Tämän opinnäytetyön kehittämisprosessin vaiheet on eritelty kuvassa, jossa esitellään tarpeen määrittely, suunnittelu, toteutus, arviointi ja päättäminen. Osallistava kehittämisprosessi kohdistui suunnitteluun sekä arviointiin. (Kuva 4)

Kuva 4 Osallistavan kehittämisprosessin vaiheet (Tiina Ojala).



Tässä opinnäytetyössä osallistettiin hoitohenkilökuntaa suunnittelemaan, ideoimaan ja arvioimaan perehdytysmateriaalia. Materiaalin ollessa valmis hoitohenkilökunta arvioi palautekyselyllä työntekijälähtöisyyttä ja materiaalin tuottamaa hyötyä. Aito käyttäjäkokemus sopii tämän kehittämistyön aineiston keräykseen ja kehittelyyn, koska lopputuotos eli e - Perehdytysmateriaali jää yksikölle käyttöön aitoon toimintaympäristöön.

## 5 Toiminnallisen osuuden toteutus

Pirkanmaan sairaanhoitopiirin Tampereen yliopistollinen sairaala on ja haluaa olla edellä kävijä sairaanhoitopiirin digitalisaatioon perustuvassa toiminnassa ja sen kehittämisessä. Kehitystöiden tuloksia ja vaikuttavuutta seurataan erilaisten mittareiden avulla. Sähköisten työskentely- ja palvelumallien kehittämiseen panostetaan tällä hetkellä hyvin voimakkaasti. (Intranet, 2020)

### 5.1 Suunnittelu ja suunnitelmarunko

Alustavan aineiston e- Perehdytysmateriaaliin suunnitteli tämän opinnäytetyön tekijä. Perehdytysmateriaalin sisällön suunnittelu lähti liikkeelle laki huomioiden, laki terveydenhuollon ammattihenkilöstöstä (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 559/1994), laki potilaan asemasta ja oikeuksista (Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 785/1992) ja Työturvallisuuslaki (Työturvallisuuslaki 738/2002) ohjasivat suunnittelua alkuun. Perehdytystä koskevasta useista suosituksista nousivat keskeisimmiksi suunnittelun vaiheessa Terveyden ja hyvinvointilaitoksen ja Työterveyslaitoksen suositukset. Organisaation ohjeistukset huomioin suunnittelussa ja käytin apuna organisaation strategiaa (PSHP, 2015), organisaation suunnitelmaa laadunhallinnasta ja potilasturvallisuudesta (PSHP, 2019) ja organisaation ohjeistuksia perehdytyksestä. Tutkittu tieto kulki suunnittelun apuna ja ohjenuorana. Suunnittelussa apuna käytettyä kirjallisuutta on kuvattu työn teoriaosuudessa. Osana suunnittelua käytin osaston perehdytysuunnitelmaa ja aiempia perehdytysmateriaaleja, jotka oli tehty edelliseen yksikköön.

Suunnittelu alkoi Mind map- tyyllisellä suunnitelmalla (kuva 5), perinteiseen tyyliin kynällä ja paperilla. Suunnitelmaan kokosin ne keskeiset asiat, joita perehdytysmateriaalissa tulisi ainakin käsitellä kirjallisuudesta ja ohjeistuksista esiin tulleen tiedon ohjaamana. Mind map-



## 5.2 Materiaalin tuottaminen sähköiseen muotoon organisaation intranettiin

Toteutusvaiheessa perehdytysmateriaali tuotettiin sähköiseen muotoon suunnitelmarungon (Liite 1) mukaisesti ja julkaistiin vastuuyksikön perehdytys sivuilla organisaation Intranet-sivustolla. Toteutusvaiheesta vastasi tämän opinnäytetyön tekijä. Materiaalia tuotettiin ja muokattiin Intranetin sisällöntuottamiseen tarkoitettussa alustassa. Osa materiaalista luotiin ensin Wordiin ja siirrettiin kopioimalla sisällöntuottamiseen tarkoitettuun alustaan Intranettiin, jossa se julkaistiin. Visualisointiin käytetyt kuvat materiaaliin otti opinnäytetyöntekijä ja muokkasi ne materiaalia tukevaksi. Osa taulukoista oli organisaation aiemmin julkaisemia ja osan teki opinnäytetyön tekijä itse.

e- Perehdytysmateriaaliin luotiin ”Tervetuloa meille”-osio, jonka alapuolelle koko materiaali on otsikoituna ja linkitettyinä.

- Tervetuloa meille - osio visualisoitiin. Kuva materiaaliin otettiin osaston etuovesta, jossa lukee osaston nimi. Osion tarkoituksena on toivottaa tervetulleeksi uusi työntekijä osastolle, kertoa työn tavoitteista ja toiminnasta osastolla.
- Osaston esittelyssä kuvattiin osasto yhteystietoineen, henkilökuntarakenne ja osaston viikko-ohjelma sekä kuvattiin moniammatillista yhteistyötä osastolla.
- Työvuorosuunnittelussa esiteltiin sähköisen työvuorosuunnittelun toiminta sekä osaston sopimukset työvuorojen suunnittelusta ja jakautumisesta.
- Työvuoroista tehtiin vuorokohtaiset osaston päivärytmin kuvaukset, huonehoitajan- ja vastuuhoidajan tehtävänkuvat liitettiin tähän osioon.
- Potilashoidon osiossa kuvattiin yleisimmät potilasryhmät osastolla ja näiden hoitosuosituksat, tähän liitettiin visualisoitu potilaan hoitopolku ja jatkohoito.
- e- Perehdytysmateriaaliin liitettiin omat osiot: elvytyksestä, lääkehoidosta, kirjaamisesta, Rafaela- luokittelusta, hygienia- ohjeista, turvallisuudesta,
- Mobi- mobiililaitteesta sekä laiteajokortista. Opiskelijoille tehtiin näiden lisäksi oma – osio, joka hyödyttää heidän harjoittelujaksoaan osastolla ja tukee tiedon saantia. Tiedon hankintaan julkaistiin turvallisia sivustoja, jotka ovat Pirkanmaan sairaanhoitopiirin hyväksymiä kanavia etsiä tietoa päätöksenteon tueksi.



vastausta siihen, onko materiaali työntekijä- ja käyttäjälähtöistä ja hyödyttääkö se työelämää. Palautekysely kohdistettiin työelämätahon yksikön hoitohenkilökunnalle. Palautekysely toteutettiin ajanjaksolla 10.3-17.3.2021. Ajanjakso ajoittui suunnitellusti kahdelle eri viikolle, jotta se saavuttaisi paremmin myös vuosilomalla olevat työntekijät.

Kysely luotiin Webropol 3.0- ohjelmalla (Webropol, 2020). Vastaukset palautekyselyyn ohjattiin palautuvan anonymina, joten vastaajan henkilötiedot eivät välittyneet vastauksen mukana. Kyselyn pystyi tallentamaan jokaisen kysymyksen jälkeen eikä kyselyssä ollut pakotettuja kysymyksiä. Kyselyitä lähetettiin osaston hoitohenkilökunnalle kaksikymmentäviisi, joissa oli saatekirje mukana (Liite 3). Palautekyselyssä oli yksi taustakysymys, yksi arvoasteikolla 1–5 arvioitava kysymys ja avoimia kysymyksiä yhdeksän kappaletta (Liite 4). Kyselyyn luotiin kaksi automaattista muistutusta. Muistutukset ohjelmoitiin lähtemään hoitohenkilöstölle, joka ei vielä ollut vastannut kyselyyn.

#### **5.4.1 Palautekyselyyn palautuneet vastaukset**

Ensimmäisen muistutuksen jälkeen, joka oli ohjelmoitu lähtemään jo kahden päivän jälkeen kyselyn lähettämisestä, vastauksia palautui kahdeksan (8) kappaletta. Toisen muistutuksen jälkeen vastauksia tuli vielä kaksi (2) lisää. Yhteensä kyselyn ajanjaksolla vastauksia palautui kymmenen, joka oli 40 % lähetetyistä kyselyistä.

Palautekyselyn kysymykset eivät olleet pakotettuja, vastaukset kysymyksiin vaihtelivat kahdeksasta (8) vastaajasta kymmeneen (10) vastaajaan. Kaikki kymmenen (10) vastaajaa vastasivat kysymykseen hoitoalan työkokemuksesta. Vastaajien kesken hoitoalantyökokemusta vastaajilla oli 30 % 4–10 vuotta ja 70 % työkokemusta oli yli 10 vuotta.

#### **5.4.2 Palautekyselyn aineiston sisällönanalysointi ja teemoittelu**

Tässä opinnäytetyössä käytettiin teoriasidonnaista sisällönanalyysiä. Sisällönanalyysillä tarkoitetaan aineistoon tutustumista ja lukemista huolella (Saaranen - Kauppinen & Puusniekka, Analyysin äärellä, 2006 - a). Aineistoon huolellisen tutustumisen jälkeen aineisto koodattiin (Saaranen - Kauppinen & Puusniekka, 2006 - b) ja erotettiin erivärisillä

huomiokynillä sanoja, jotka toistuvat materiaalissa. Teemoittelulla tarkoitetaan keskeisten aiheiden muodostamista aineisto- tai teorialähtöisesti ja aineistosta etsitään yhdistäviä tai erottavia seikkoja (Saaranen-kauppinen & Puusniekka, 2006 - c). Teemat muodostettiin aineistolähtöisesti, vastauksista etsittiin yhtäläisyyksiä sekä toistuvuutta. Teemoja peilattiin tutkimuskysymykseen mistä koostuu laadukas ja työntekijälähtöinen e-Perehdytysmateriaali? Teemat sidottiin lopuksi teoriaan. (Saaranen- kauppinen & Puusniekka, 2006 - d)

Aineisto kerättiin Webropol 3.0- ohjelmalla (Webropol, 2020). Ohjelmassa on mahdollista analysoida kysymyksen vastauksissa useammin esiintyviä sanoja Text Mining – analyysiohjelmalla. Kyseessä oleva analyysiohjelma sopii avoimien vastauksien sanojen toistuvuuden analysoimiseen. Ohjelmassa analysoituja tuloksia ei pysty itse muokkaamaan, joten se lisää analyysin luotettavuutta. (Webropol, 2020) Text Mining - työkalulla voi muodostaa piirakkakuvaajia, sanapilviä ja sanakarttoja. Piirakkakuvaaja esittää kysymyksen yleisimmät sanat. Lukumäärät kertovat kuinka monessa kysymyksen vastauksessa sana esiintyi. Sanapilvi muodostaa sanat suuruusjärjestyksen mukaan, useammin vastauksissa toistuvista sanoista. Sanakartta esittää sanat, jotka esiintyvät usein samoissa vastauksissa. Taustavärit ja sanojen välissä olevat viivat kertovat, mitkä sanat esiintyvät useimmiten yhdessä” (Webropol, 2020). Näin muodostettiin alkukäsitystä materiaalissa usein toistuvista sanoista, joista alateemat lähtivät muodostumaan.

Sanapilviä, piirakkakuvaajia ja – karttoja muodostettiin jokaisesta kysymyksestä erikseen. Sanapilvien ja karttojen muodostamisen jälkeen aineiston vastaukset kopioitiin ilman kysymyksiä tyhjälle Word pohjalle. Näin palautekyselyn kysymykset eivät ohjanneet liiaksi aineiston koodausta, vaikka alkukäsitys sanoista oli muodostunut. Koodausta käytettiin tässä opinnäytetyössä teemoittelun apuna. Aineistosta etsittiin yhtäläisyyksiä, joista muodostui alateemoja, näitä yhdistävät asiat muodostivat itse teeman.

## 6 Tulokset ja johtopäätökset

Opinnäytetyön tulokset ja johtopäätökset ovat kuvattuna tässä pääluvussa. Luvussa on käsitelty ideointisuunnitelman tuloksia ja sen kehittäviä vaikutuksia perehdytysmateriaaliin. Johtopäätöksissä kerron mihin tulokseen olen päätenyt kysymyksessä ”mistä koostuu laadukas ja työntekijälähtöinen e- Perehdytysmateriaali?”.

### 6.1 Ideointisuunnitelma ja materiaalin kehittäminen

Ideointisuunnitelma oli kommentoitavana ajanjakson 23.2.2021-1.3.2021 henkilökunnalla. Suunnitelman runkoon hoitohenkilökunta merkitsi kuulakärkikynällä lisäykset ja ideat materiaalin kehittämiseen. Hoitohenkilökunta oli aktiivista kehittämään e- Perehdytysmateriaalia ja antamaan ideansa materiaalin kehittelyyn opinnäytetyöntekijälle käyttöön. Taulukossa 1 (Taulukko 1) on esitelty ideointisuunnitelmaan tehdyt hoitohenkilökunnan kehittämissuhteukset.

Taulukko 1 Ideointisuunnitelmaan tehdyt lisäykset (Tiina Ojala).

<b>Tervetuloa meille - osio</b>
Vaitiolo-velvollisuus
Mediakäyttäytyminen
Työntekijän oikeudet/ velvollisuudet
<b>Työvuorosunnittelu</b>
Työaikapankin käyttö
<b>Työvuorot</b>
Hoitajien vastualueet
<b>Lääkehoito</b>
Ih/sh lääkehoidon toteutus
Lääkkeiden tilaaminen osastolle ja palautukset
<b>Kirjaaminen</b>
Päivitetyt ohjeet: ohjeet edelleen päivityksessä
<b>Turvallisuus</b>
Osaston turvallisuus
Turvallisuuskierros uusille työntekijöille
<b>Tarvike- ja ruokatilaukset – uusi osio</b>
<b>Osaston laitteiden korjaukset- uusi osio</b>
<b>Työterveyshuolto – uusi osio</b>

Materiaalin toivottiin lisättävän osiot vaitiolo-velvollisuudesta, sosiaalisen median käyttämisestä sekä työntekijän oikeudet ja velvollisuudet työssä. Työaikapankista toivottiin

myös materiaaliin oma osio. Hoitajien vastualueet toivottiin tuotavan esille materiaaliin. Lääkehoidon osioon merkittiin lisättävän lääkkeiden tilaus ja palautus- ohjeet sekä ammattiryhmittäiset lääkehoidon toteutukset. Yksikön kirjaamisen käytännöt toivottiin päivitettävän ja lisättävän materiaaliin. Turvallisuuden osioon pyydettiin lisäämään uusille työntekijöille turvallisuudesta materiaalia ja ideoitiin turvallisuuskierros järjestettävän uusille työntekijöille. Tarviketilauksista yksikköön ja korjauspyyntöjen tekemisestä toivottiin omat osiot. Työterveyshuollosta toivottiin materiaalia.

Muutokset, jotka materiaaliin tehtiin:

- e- Perehdytysmateriaaliin luotiin Intranetin linkit, organisaation vaitiolovelvollisuuksista ja sosiaalisen median käyttämisestä.
- Työsuojelun julkaisema verkkosivusto oikeudet ja velvollisuudet työssä, lisättiin materiaaliin ulkoisena linkkinä.
- Työaikapankin käyttämisestä linkitettiin organisaation ohjeistukset materiaaliin.
- Tehtäväkuviin liitettiin hoitajakohtaiset vastualueet luettelona.
- Lääkehoidon osioon liitettiin apteekin ohjeistukset lääkkeiden tilaamisesta sekä palauttamisesta.
- Osaston lääkehoidon suunnitelma on päivitettävänä, joten se lisätään myöhemmin materiaaliin, lääkehoidon suunnitelmassa käydään läpi ammattiryhmäkohtainen lääkehoidon toteuttaminen.
- Osaston kirjaamisen käytännöt ovat myös päivitettävänä ja lisätään materiaaliin heti kun valmistuvat.
- Turvallisuuden osioon lisättiin materiaalia osaston turvallisuuteen, osaston turvallisuusvastaavat ovat luvanneet suunnitella uusille työntekijöille turvallisuuskierroksen.
- Tarvike- ja ruokatilauksista lisättiin materiaaliin ohjeistukset. Tarviketilaukset – osioon luotiin ohjeistukset osaston erilaisista tilausalustoista esim. Paketti- palvelun kautta tilataan potilaskuljetuksia ja kuljetuksiin käytettäviä lääkehappi- pulloja.
- Osaston korjauspyynnöistä tehtiin oma osio ja ohjeistukset näihin.
- Työterveyshuollon palvelut ja yhteystiedot lisättiin materiaaliin ulkoisena linkkinä.

Muutokset tehtiin materiaaliin ennen palautekyselyn lähettämistä hoitohenkilökunnalle.

## 6.2 Palautekyselyn teemoittelu

Teemoiksi (Liite 5) aineistosta tuli esille käyttäjäkokemus, visualisointi, sisällön arviointi, työelämän hyödyt ja kehitysideat. Omaksi teemaksi muodostui myös vastauksissa esiin tulleet kiitokset. Alateemoiksi muodostuivat selkeä, nopea, hyvä, helppo, kuvat, kattava, tärkeintä materiaalissa, perehdytys, päivittäinen hyöty, moniammatillisuus, Intran sisällön tuottaja voi vaikuttaa, Intran sisällön tuottaja ei voi vaikuttaa ja mitä muuta? Taulukossa 2 on esimerkki teemoittelun tuloksista, kokonaisuutena teemoittelu on liitteenä (Liite 5).

Taulukko 2 Esimerkki teemoittelusta

Teema	Alateema	Sitaatit, suoraan vastauksista
Käyttäjäkokemus	Selkeä	Hyvä, selkeä.
Käyttäjäkokemus	Nopea	Tieto löytyy nopeasti.
Visualisointi	Kuvat	Kuvat selkeyttivät asian hahmottamista ja tuo realistisen kuvan.
Sisällön arviointi	Kattava	Kattava ja mielenkiintoinen!
Työelämän hyödyt	Perehdytys	Auttaa huomattavasti perehdytyksessä.
Kehitettävää	Intran sisällöntuottaja voi vaikuttaa	Jatkuva ylläpito toimisi paremmin.
Kiitokset	Mitä muuta?	Kiitos, että teit tämän työn.

Alateemat valittiin toistuvuuden perusteella, yhtä poikkeusta lukuun ottamatta. Poikkeuksen muodosti kuitenkin opinnäytetyöntekijän näkemys tämän tärkeydestä ja työelämän hyödyistä. Poikkeuksen teema oli työelämän hyödyt, alateema moniammatillisuus. Yksi vastaaja koki, että materiaali ”voi auttaa aktiivista lääkäriäkin perehtymään osastoon”, tämä mainittiin vain kerran materiaalissa. Jokaista muuta alateemaksi muodostunutta aihetta koski toistuvuus aineistossa. Teemoittelussa vastauksia käytettiin vain kerran ja vastauksille etsittiin parhaiten sopiva alateema, vaikka osa vastauksista olisi sopinut useampaankin alateemaan.

### 6.3 Työntekijäpalautteen vaikutukset ja parannukset e- Perehdytysmateriaaliin

Palautekyselyyn vastanneista neljä koki, että tulostettava versio materiaalista olisi hyvä. Koko materiaalia on hyvin haastavaa saada tulostettavaan muotoon.

- e- Perehdytysmateriaalista suunniteltiin sähköinen lyhyt esittely, joka voidaan lähettää uudelle työntekijälle omaan sähköpostiin alkuperehdytysmateriaalina ennen työskentelyn aloittamista yksikössä. Tämä antaa työntekijälle mahdollisuuden tutustua ennakkoon yksikköön. Tämä liitettiin materiaaliin.

Yksikössä useimmin käytetyistä puhelinnumeroista löytyi jo materiaalia, mutta vastaaja koki numerot tarpeellisena materiaalissa, joten se ei saavuttanut käyttäjää.

- Yksikön useimmin käytetyt puhelinnumerot nimettiin otsikoltaan paremmin, jotta se löytyisi helpommin.

Kaksi vastaajaa nosti päivittämisen tärkeyden esille.

- Sivuston sisällön päivittämiseen kiinnitetään jatkossa yksikössä huomiota ja e – Perehdytysmateriaalia pyritään pitämään ajantasaisena. Sivustolle jää päivittämisen päivämäärä näkyviin, joten käyttäjän on helpompi arvioida materiaalin ajantasaisuutta. Intraan voi päivittää henkilö, joka on käynyt koulutuksen Intran sisällöntuottamiseen. Tällä hetkellä yksikössä on kaksi, jotka ovat tämän koulutukseen käyneet, opinnäytetyöntekijä on näistä toinen ja vastuualueena on perehdytysmateriaalin päivittäminen ja ajankohtaisena pitäminen.

Vastaajat toivoivat materiaaliin vielä muutamat lisäykset:

- Laboratorion ohjeistuksista luotiin oma ohjeistus materiaaliin, johon on linkitetty Laboratorion ohjeistukset ja osaston käytännöt.
- Osaston sairauspoissaolokäytännöistä luotiin oma ohjeistus.
- HR- työpöydän ohjeistus linkitettiin materiaaliin.
- Kehittämisehdotuksena materiaaliin toivottiin tietoa kuntouttavasta työotteesta. Kuntouttavasta työotteesta tullaan materiaaliin lisäämään oma ohjeistus, tähän pyydetään osaston ergonomiavastaavilta ja fysioterapeutilta näkemystä ohjeiden sisällöstä.
- Kehittämissideana toivottiin vähemmän linkkejä linkkien sisälle. Osa ohjeistuksista siirrettiin yhden linkin taakse. e- Perehdytysmateriaalin alustan ja Intranetin toiminnan vuoksi linkitys on käytännöllinen tapa jäsenellä materiaalia.
- Lisää linkkejä toivottiin tiedon hankintaan ja näitä materiaaliin lisättiin. Osio visualisoitiin, jotta se olisi houkuttelevampi lukijalleen.

Vastaaja koki hoitopolunkaavion sisällön hyvänä, mutta graafisen esityksen sekavana.

- Osaston hoitopolunkaaviosta tehtiin visuaalisesti selkeämpi ja yksinkertaisempi. (Liite 6)

## 6.4 Johtopäätökset

Tutkimuskysymys oli ”mistä koostuu laadukas ja työntekijälähtöinen e- Perehdytysmateriaali?”. Teoriatiedon perusteella voi todeta, että työntekijälähtöisyyteen vaikuttaa paljon käyttäjäkokemus ja työntekijän saama työelämän hyöty. Käytettävyyden ja hyödyn todettiin olevan tuotteen laatuominaisuus artikkelijulkaisussa "Usability 101: Introduction to Usability (Nielsen, 2012). Laatu on hyvin laaja käsite, mutta sen mainitaan tuovan lisää hyötyä tai jotakin positiivista käyttäjälleen, jota kuvataan työn teoriaosuudessa

(Anttila & Jussila , 2016). Pirkanmaan sairaanhoitopiirin laadunhallinnan ja potilasturvallisuuden suunnitelmassa kuvattiin aihetta kolmesta näkökulmasta. (PSHP, 2019, s. 7) e- Perehdytysmateriaali suunniteltiin näitä kolmea näkökulmaa huomioiden.

Perehdytysmateriaalilla pystyttiin vastaamaan ainakin hoidon turvallisuuteen ja hoidon sujuvuuteen, tuottamalla lisää tietoa turvallisesta hoidosta ja helpottamalla ohjeistuksien nopeaa löytymistä. Näillä valinnoilla vaikutettiin materiaalin laatuun myös organisaation näkökulmasta. Palautekyselyyn vastanneet kokivat käyttäjäkokemuksen positiivisena. Vastaajat arvioivat sivuston helppokäyttöisyyttä arvoasteikolla 1–5 (Täysin eri mieltä – Täysin samaa mieltä). Kokonaisuutena sivuston helppokäyttöisyys arvioitiin keskiarvolla 4,2, joka on positiivinen tulos. e- Perehdytysmateriaalin voidaan todeta olevan helppokäyttöistä kyselyyn vastanneiden arvioimana. Materiaali arvioitiin selkeäksi, nopea- ja helppokäyttöiseksi sekä ajantasaiseksi. Vastaaja koki myös, että aineistosta voi olla moniammatillista hyötyä osastoon tutustumisessa. Vastaajien arvion perusteella tuotteen laatuominaisuus käytettävyys on saavutettu.

Sisällön tarkastelussa tärkeistä asioista materiaalista esiin tulivat kattava sisältö, työn tekemiseen tarvittavat ohjeet ja potilasohjeet. Koko materiaali koettiin kuitenkin tärkeäksi kaikkine osa-alueineen. Sisällön koettiin toimivan työn apuna, tiedon pikalinkkinä ja muistin virkistäjänä. Visualisointi koettiin positiivisena ja sen koettiin tukevan hyvin ohjeita.

Työelämän hyötyjä tarkasteltaessa esiin tuli tasalaatuisempi perehdytys ja perehdytykseen saadut hyödyt, jota työllä tavoiteltiin. Kyselyyn vastannut hoitohenkilöstö koki materiaalin hyväksi työkaluksi. Useampi työntekijä on kertonut käyneensä tarkastamassa materiaalista ohjeistuksia e- Perehdytysmateriaalin valmistumisen jälkeen. Laajempaa käyttöä ja sen todellista hyötyä on kuitenkin vielä hankala arvioida. Toimintaan jalkauttamista on hyvä jatkaa, jotta materiaalista tulee luonteva työkalu osana perehdytystä. Vastaajien arvioimana materiaalilla saavutettiin hyötyä työelämään.

Tutkimuksessa ”Yliopistosairaaloiden hoitotyöntekijöiden tutkimustiedon käytön osaaminen” (Heikkilä, Hupli, Katajisto & Leino-Kilpi, 2019) tuli esille, että hoitotyöntekijät ovat motivoituneita käyttämään tutkittua tietoa. Hoitajat tekevät paljon päätöksiä, joka päivä potilaan hoitotilanteissa. Tutkimuksessa ”Hoitotyössä käytetyt tiedonlähteet vaativissa

päätöksentekotilanteissa” (Oikarinen, Siltanen, Korhonen & Holopainen, 2018) kuvattiin hoitotyöntekijöiden tiedonlähteitä, joita käytetään tukena vaativiin päätöksentekoihin. Tuloksista nousi esille, että tarvitaan lisää tietoa luotettavista lähteistä. Palautekyselyssä vastaajat kokivat hyväksi linkit, jotka ohjasivat luotettavan tiedon nopeaan löytämiseen, näitä toivottiin lisää e - Perehdytysmateriaaliin.

Tutkimuskysymykseen vastaus on, että laadukas ja työntekijälähtöinen e- Perehdytysmateriaali koostuu käyttäjän tarpeista suunnitellusta materiaalista, hyvästä työntekijän käyttäjäkokemuksesta sekä työntekijän saamasta työelämän hyödystä. Toiminnallinen kehittämistyö tavoittelee työelämän hyötyä, jota voidaan todeta tässä kehittämistyössä syntyneen. Vastaajien arvioimana tuotteen tärkein laatuominaisuus käytettävyys ja hyöty on saavutettu, joten voidaan todeta e- Perehdytysmateriaalin onnistuneen työntekijälähtöisyyden ja laaduntavoittelussa.

## **7 Pohdinta**

Osallistava kehittämisprosessi oli hyvin mielenkiintoinen ja opettavainen prosessi. Se oli miellyttävä toteuttaa hoitohenkilöstön kanssa. e- Perehdytysmateriaalista oltiin yksikössä kiinnostuneita ja kyselyn jälkeenkin on hoitohenkilöstöltä tullut jatkokehittämisideoita e - Perehdytysmateriaaliin. Olen hyvin mielissäni siitä, että sain innostettua hoitohenkilökuntaa osallistumaan tämän työn kehittämiseen. Koen, että suuri osa tätä työtä olisi jäänyt kehittämättä, jos olisin päätenyt tekemään perehdytysmateriaalin vain kirjallisuuden avulla, ilman osallistavaa kehittämistoimintaa.

Tämä kehittämistyö opetti entisestään arvostamaan ja kunnioittamaan työntekijän huomioimista kehittämistoiminnassa. Työntekijöillä on arvokasta tietoa työpaikan toiminnasta ja tilanteista, joissa ohjausta tarvitaan sekä käytännössä toimivista ratkaisuista. Kehittämistoiminnasta ja osallistavasta kehittämisestä olen oppinut valtavasti lisää teoretiedon kautta.

Välillä tuntui, ettei tiedonnälkä katkea ja uppouduin lukemaan erilaisia tutkimuksia, jotka aiheesta on tehty. Paperilla se ei näkynyt, mutta opin myös sen, että tiedon käsitteleminen ja sen ymmärtäminen vaatii minulta syvällisyyttä aihetta kohtaan. Saavutin mielestäni tiedon

käsitlemisessä ja ymmärtämisessä omalla kohdallani syvän oppimiskokemuksen aihetta tiiviisti lukemalla.

Opinnäytetyön prosessi on opettanut valtavasti, päällimmäisenä mielessä on aikatauluttaminen. Oma kiinnostukseni kehittämistoimintaan on jo aiemmin ollut vahvaa ja ilman omaa vahvaa kiinnostusta aihetta kohtaan tämä työ olisi saattanut jäädä toteuttamatta. Toisinaan on tuntunut, ettei aika vaan yksinkertaisesti riitä tähän kaikkeen, enkä saa paperille kuvattua sitä mitä kaikkea olen asian eteen tehnyt. Opin käyttämään ns. vapaan kirjoittamisen tekniikkaa paremmin hyödykseni. Kirjoitin kaiken sen mitä aiheesta minulla on sanottavaa ja vasta sen jälkeen palasin miettimään tarkemmin sisältöä, kirjoitusasua ja tekstin jäsentelyä. Tässä harjaannuin paljon prosessin aikana.

Koulutyöhön tuli valtavasti muutoksia kuluneen vuoden aikana maailmanlaajuisen pandemian vuoksi. Hämeen ammattikorkeakoulussa siirryttiin etäkouluun ja opeteltiin käyttämään etäyhteyksillä toimivia laitteita. Etäkoulu on muuten mielestäni hyvä asia, mutta se ei ole kovin sosiaalisesti toimiva ratkaisu ja häiritsee aitoa vuorovaikutusta, joka minulle on tärkeää. Tämän prosessin aikana on oppinut omista valmiuksista etätyöskentelyyn, ne ovat kehittyneet myös ja etänä toteutettava koulu on alkanut sujua.

## **7.1 Arvio kehittämistyön onnistumisesta**

kehittämistyön onnistumista kokonaisuutena arvioiden, voin todeta kehittämistyön onnistuneen tavoitteessaan tuottaa laadukas ja työntekijälähtöinen e- perehdytysmateriaali sisätautien yksikköön. e- Perehdytysmateriaali on valmis, käytettävissä ja otettu käyttöön yksikössä. Henkilökohtaisesti olen erittäin tyytyväinen siihen, että työ valmistui juuri ennen uusien kesälomasijaisten aloittamista yksikössä.

Käytönohjauksessa tulee kiinnittää huomiota ohjaukseen materiaalin käytössä. Yksikön perehdyttäjät ovat sitoutuneet ohjaamaan materiaalin käyttöä uudelle työntekijälle. Sivuston helppokäyttöisyyden arviointiin saattoi vaikuttaa alentavasti se, että muutamia hoitohenkilöstöstä jouduttiin avustamaan perehdytysmateriaalin löytämisessä Intranet sivustoilta. Havainnoimalla todettiin ongelman johtuvan siitä, että perehdytys sivuilla ensimmäisessä osiossa on linkitettyinä osaston yhteystiedot, jonka kautta ei pääse yksikön e-

Perehdytysmateriaaliin. Yksikön yhteystiedot ja perehdytysmateriaali ovat selkeästi otsikoitu, mutta ongelmia kohdanneet käyttäjät eivät kiinnittäneet otsikointiin tarpeeksi huomiota. Ongelmasta, joka todettiin havainnoimalla, viestitettiin kyseisen sivun päivittämisestä vastaavalle taholle. Ongelmia sivuston käyttämisessä ei koettu olevan aiemmin, joten se päädyttiin jättämään nykyiselleen ja seuraamaan käyttäjäkokemuksia. Havaittuun ongelmaan on hyvä jatkossa kiinnittää huomiota yksikössä, ohjatessa hoitohenkilöstöä käyttämään osaston perehdytysmateriaalia.

Alkuperehdytykseen luotu materiaali lähetetään työntekijälle ennen työskentelyn aloittamista yksikössä. Osastolla perehdytyksestä vastaavat ovat sitoutuneet lähettämään uudelle työntekijälle yksikön alkuperehdytystä tukevan materiaalin sekä ohjaamaan uusille työntekijöille Intran e- Perehdytysmateriaalin ja sen käyttämisen.

Materiaalia päivitetään jatkuvan kehittämisen - mallin mukaisesti tai viimeistään toimintatapojen tai ohjeiden muuttuessa, tämän opinnäytetyön valmistumisen jälkeen.

### **7.1.1 Työn tulosten esittely, hoitohenkilökunnan ja työn tilaajan palaute**

Opinnäytetyön tulokset esiteltiin hoitohenkilöstölle osastokokouksessa 27.4.2021. Paikalla oli hoitohenkilökuntaa sekä työn tilaaja. Kehittämistyön tulokset esiteltiin PowerPoint esityksenä, jossa keskityttiin hoitohenkilöstön ideoiden ja kehittämis ehdotusten pohjalta tehtyihin materiaalin parannuksiin.

e- Perehdytysmateriaali on saanut erittäin hyvän vastaanoton osaston hoitohenkilöstöltä. Palautekyselyssä hoitohenkilöstö välitti kiitokset työn tekemisestä ja kokivat materiaalin aidosti hyödyttävän yksiköön perehdyttämistä ja perehtymistä. Hoitohenkilöstö koki materiaalin toimivan muistutuksena myös jo kokeneemmillekin työntekijöille. Suullinen palaute hoitohenkilökunnalta on ollut pelkästään positiivista, jopa kiitettävää.

Työn tilaajan kirjallisessa palautteessa mainitaan e- Perehdytysmateriaalin onnistuneen tavoitteessaan, jopa ylittävän johdon asettamat vaatimukset Intraan luotavasta materiaalista. Työn tilaaja mainitsee materiaalin olevan laaja ja sisältävän kaiken sen tiedon, jota materiaalissa toivottiin esitettävän. Materiaalin mainitaan hyödyttävän yksikköä, johon materiaali on luotu ja mahdollisesti myös muita yksiköitä, koska muut yksiköt voivat käyttää

materiaalia hyödykseen. Työn tilaaja kehuu palautteessaan opinnäytetyöntekijän olleen ansiokas, oma-aloitteinen ja aktiivinen kehittäjä koko opinnäytetyöprojektin ajan. Henkilökunnan osallistaminen kehittämisprosessiin on sujunut työn tilaajan näkökulmasta vaivattomasti sekä luonnollisesti. Työn tilaaja mainitsee olevansa erittäin tyytyväinen tämän opinnäytetyön lopputuotokseen, joka on jo aktiivisessa käytössä yksikössä.

### **7.1.2 Kehittämistyön haasteet**

Työn tilaaja tilasi työn jo edelliseen yksikköön. Kehittämistyöstä puhuttiin jo alustavasti opinnäytetyöntekijän hakeutuessa Hämeen ammattikorkeakouluun YAMK-koulutukseen. Maailman pandemiatilanteesta johtuen, työn aikatauluun tuli muutoksia. Pandemiatilanteesta johtuen yksikön muuttosuunnitelmista aloitettiin puhua. Pohjimmaisena tarkoituksena oli, että tilat kohdennettaisiin paremmin toiminnan tarpeisiin ja vastaamaan kysyntää. Opinnäytetyön aloittamisen aikataulu lykkääntyi, koska ei ollut tarkoituksenmukaista aloittaa työn tekemistä yksikköön, jota ei pian mahdollisesti ole olemassa. Muuttosuunnitelmat syntyivät nopeasti, mutta veivät kuitenkin suunnittelusta – toteutukseen useita kuukausia. Tässä vaiheessa heräsi epäusko työn toteuttamiselle tai sen valmistumisesta halutussa aikataulussa. Pandemiatilanne on vaikuttanut laajasti terveysalalla työskentelyyn. Olin edelleen hyvin motivoitunut toteuttamaan työn tilaajalle uuteen yksikköön. Uudessa yksikössä kehittämiselle oli vielä suurempi tarve, koska ohjeita uuteen yksikköön ei ollut. Työn määrä oli kuitenkin suunniteltua suurempi, koska kaikki materiaalit piti luoda uudelleen.

Toisinaan kun aikaa olisi ollut materiaalin luomiseen se ei ollut mahdollista, koska pystyin tuottamaan Intraan sisältöä vain työpaikalta käsin. e- Perekymateriaalia oli luotava fyysisesti aina työpaikalla. Sain luvan käyttää kehittämiseen kohdistettuja työpäiviä materiaalin päivittämiseen, jos tähän oli mahdollisuus. Koska työtä ja ohjeita oli valtavasti päivitettävänä uudessa yksikössä, ne päivät kohdistuivat työpaikan ohjeistuksien päivittämiseen ja työn suunnitteluun. Aikaa sisällön tuottamiseen Intranettiin ei jäänyt kehittämiseen kohdistettuina päivinä. Aikaa tämä työ vei paljon enemmän kuin aluksi osasi ajatella ja aikatauluttaminen on ollut toisinaan hyvin haastavaa. Opinnäytetyön opponetti mainitsikin opponoinnissaan työn olevan suuritöinen ja ehdotti kehittämis ehdotusten rajaamista tämän työn ulkopuolelle. Suurelta osin kehittämis ehdotukset toteutettiin, koska

opinnäytetyön tekijä halusi saattaa työn mahdollisimman kattavaan ja käytettävään muotoon. Erittäin suuritöiset kehittämisideat, kuten materiaalin kielikäännös kuitenkin rajattiin tämän työn jakekehittävään osaan.

Pandemiatilanne on vaikuttanut myös lähdemateriaalin saavutettavuuteen. Kirjastot ovat olleet osin suljettuna tai rajoitetusti auki, joten materiaali opinnäytetyössä on käytännössä kokonaisuudessaan ollut sähköisesti saavutettavaa lähdemateriaalia.

## 7.2 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyössä on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeistuksia on noudatettu koko prosessin ajan (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012). Opinnäytetyölle haettiin tarvittavat luvat Pirkanmaan sairaanhoitopiirin ohjeistuksen mukaisesti. Työskentely hoitohenkilökunnan kanssa aloitettiin vasta kuin lupa työn toteuttamiselle oli saatu. Suostumukset aineiston keräämiseen ja käyttöön opinnäytetyössä on pyydetty ohjeistuksen mukaisesti ja tutkittaville on tuotu useaan kertaan esille aineiston käyttötarkoitus. Aineistoa on käsitelty erityisellä kunnioituksella ja alkuperäiset vastaukset tuhoetaan opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Aineistoa ei käytetä jatkokehittämiseen, koska se koskee vain tätä opinnäytetyötä. Palautekyselyn kysymykset ovat kuitenkin toistettavissa. Opinnäytetyön aineiston keräyksen yhteydessä ei ole kerätty henkilötietoja vastaajilta.

Tarkkuutta on käytetty lähdeviitteiden oikeaoppiseen käyttöön ja merkitsemiseen. Lähdekritiikkiä on noudatettu ja raporttiin on valittu kriittisesti tarkasteltua lähdemateriaalia ja tutkimusaineistoa. Kuviin on liitetty tarkat ja alkuperäiset kuvaviittaukset ohjeistuksen mukaan. Tekijänoikeuksien täytyessä kuvien käyttöön materiaalissa on pyydetty asianmukainen lupa kuvan käyttämiseen opinnäytetyön raportissa. Tekijänoikeuksien katsottiin täytyvän Ossi2-osaajat töihin – hankkeessa tehdystä kuvasta. Lupa kuvan käyttämiseen pyydettiin ja saatiin kuvan tekijältä Mari Lampiselta.

Analyysin vaiheiden ja tutkimustulosten esittelyssä on käytetty kuvia lisäämään analyysin luotettavuutta ja havainnoimaan opinnäytetyön tekijän valintoja. Tulokset on julkaistu juuri siinä muodossa kuin ne aineistosta on saatu esille, mitään salaamatta.

### 7.3 Saavutettavuus

Opinnäytetyön raportoinnissa on kiinnitetty erityistä huomiota asiakirjan saavutettavuuteen. Laki digitaalisten palveluiden tarjoamisesta koskee myös opinnäytetyön raportointia ja asiakirjan saavutettavuutta (Laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta 306/2019, 2010). Opinnäytetyön tekijä suoritti eOppivan ”Saavutettavat asiakirjat verkossa”- verkkokoulutuksen (eOppiva, 2020). Verkkokoulutus antoi hyviä valmiuksia luoda saavutettava opinnäytetyön raportti. Opinnäytetyön raportin on luotu HAMK opinnäytetyön ohjeistusta noudattaen, saavutettavuus huomioiden. Taulukot eivät ole visuaalisesti monimutkaisia, jotta ne ovat saavutettavissa myös ruudunlukuohjelmalla. Kuville on tehty asianmukaisesti myös vaihtoehtoinen teksti. Tuloksia ei ole raportoitu värein, jotta saavutettavuus toteutuisi mahdollisimman hyvin. Raportissa ei ole käytetty kursivointia tai alleviivauksia ohjeistuksen mukaisesti, taulukoiden tekstin korostamiseen käytettiin lihavoitua. (HAMK, 2020)

Saavutettavuuden vuoksi ideasuunnitelman taulukkoa ei liitetty työhön sellaisenaan, koska se oli tehty ”kelluvin teksti- laatikoin” ja eivät näin ollen ole saavutettavia ruudunlukuohjelmistolla. Raporttiin on liitetty kuva alkuperäisestä taulukosta, mutta liitteen taulukko on muokattu ruudunlukuohjelmistolla saavutettavaan muotoon. Tämän opinnäytetyön raportin saavutettavuutta on testattu käyttäen kahta eri ruudunlukuohjelmistoa. Ruudunluku- ohjelma muuttaa ruudulla näkyvän tekstin puheeksi. Testaamiseen käytettiin Windows 10 - Lukijaa sekä JAWS for Windows - ruudunlukuohjelmaa, joka on tunnetuin ja yleisesti käytetty ruudunlukuohjelma. (Lamminen, 2020) Ensin testin suoritti opinnäytetyön tekijä käyttäen Windows 10 – Lukijan avulla. Opinnäytetyöntekijä ei käytä ruudunluku- ohjelmaa normaalisti asiakirjojen saavutettavuuteen. Ohjelman ja näppäinkomentojen opettelusta huolimatta, asiakirjan saavutettavuuden testaaminen opinnäytetyön tekijä toimesta ei ollut täysin luotettava. Käyttäjän tottumattomuudesta johtuvia ongelmia on käsitelty Näkövammaisten liiton digitalisaation asiantuntijan Ville Lammisen artikkelissa ”Hyvä tietää ruudunlukuohjelmista” (Lamminen, 2020). Juuri näihin ongelmiin, jotka johtuvat käyttäjän tottumattomuudesta käyttää ruudunlukuohjelmistoa opinnäytetyöntekijä törmäsi testatessaan materiaalia Windows 10 - Lukijan avulla. Toki se oli hyvin havainnollistavaa, josta Lamminen mainitsee artikkelissa (Lamminen, 2020).

Asiakirjan saavutettavuuden testasi JAWS for Windows ruudunlukuohjelmalla näkövammaisen henkilö, joka käyttää sujuvasti ruudunlukuohjelmistoa verkkosivustojen ja asiakirjojen saavutettavuuteen. Ruudunlukuohjelmaa päivittäin käyttävä testaaja totesi asiakirjan olevan saavutettava puheen tuottamiseen käytettävällä JAWS for Windows-ohjelmalla. Testaaja käytti ohjelmaa niin, ettei se lue välimerkkejä, joka helpottaa asiakirjan sisällön kuuntelemista, mutta taulukon kaksoispisteitä ruudunlukija lukenut. Testaaja ei siis alkuun saanut taulukosta samaa käsitystä kuin se visuaalisesti toi. Toki tottunut käyttäjä ymmärsi tämän johtuvan välimerkistä ja kuunnellessa sana-sanalta, ohjelma luki myös kaksoispisteet. Saavutettavuuden vuoksi taulukkoon lisättiin kaksoispisteitä avaavat sanat. Koska JAWS for Windows on yleisimmin käytetty ruudunlukuohjelma, tämän testauksen jälkeen luottamus asiakirjan saavutettavuuteen kasvoi. Asiakirjaa ei testattu pistekirjoitusta tuottavalla tavalla (Lamminen, 2020).

#### **7.4 Kestävä kehitys ja vastuullisuus**

Opinnäytetyö on toteutettu kestävän kehityksen opinnäytetyön prosessin mukaisesti, suunnittelu, toteutus ja viimeistelyn vaiheisiin (HAMK, 2020). Opinnäytetyön tekijä on ollut sitoutunut aiheeseen ja aiheen valintaan koko prosessin ajan. Opinnäytetyöntekijä on osallistunut opinnäytetyöhön liittyviin menetelmäpajoihin ja opinnäytetyön ohjaustapaamisiin. Osana tätä kokonaisuutta opinnäytetyön tekijä on toiminut opponijana toisen tekemässä työssä ja antanut tästä kirjallisen arvioinnin.

Tämä opinnäytetyö tukee kestävästä luoden paperisen perehdytysmateriaalin korvaajaksi sähköisen e- Perehdytysmateriaalin. Materiaalin päivittäminen jatkossa on ekologista ja säästää työnantajan materiaalikuluja. Verkossa materiaali on saavutettavissa ja käytettävissä samanaikaisesti usealle työntekijälle, toisin kuin vastaava paperinen versio. Materiaalissa on tuotu esiin tutkimus-, kehittämis- ja Innovaatiotoimintaa (TKI) esille, jotta yhä useammat voivat saavuttaa ymmärryksen TKI- toiminnan tärkeydestä.

Vastuullisuus näkyy myös käytetyn tiedonkeruumenetelmän valintana. Pandemiatilanteen vuoksi ja kokoontumisrajoitukset työpaikalla huomioiden työpajatyöskentelystä luovuttiin. Ensiajatuksissa oli suunnitelmana toteuttaa opinnäytetyön tiedonkeruuta ja sisällön suunnittelua työpajatyöskentelyn menetelmin. Opinnäytetyön käytetty menetelmä

osallistavan kehittämisen osalta muuttui Koronasta johtuvista syistä. Toteutettu paperinen ideointisuunnitelma ja sähköinen palautekysely ei vaatinut työntekijöiden välillä lähikontaktia.

## 7.5 Jatkokehittämisideat

Jatkossa olisi mielenkiintoista tutkia miten hoitohenkilöstö, joka käyttää e- Perehdytysmateriaalia perehtymisen tukena kokee materiaalin toimivan ja miten materiaali on vaikuttanut perehdytysprosessiin. Olisi myös mielenkiintoista selvittää olisiko heillä kehittämisideoita jatkokehittelyyn.

Kyselyyn vastannut hoitohenkilökunta oli aktiivista kehittämään materiaalia ja muutamat asiat jäivät tämän opinnäytetyön jatkokehittävään osioon. Kehittämisideana ehdotettiin osastolle tehtäväksi myös englanninkielinen perehdytysmateriaali, osaksi e- Perehdytysmateriaalia. Tästä on hyvä käydä myös keskustelua, onko englanninkieliselle materiaalille tarvetta, jos on miltä osin materiaalia olisi hyvä kääntää. Tämän opinnäytetyön aikarajan huomioiden se ei ole mahdollista toteuttaa ja siksi jää jatkossa kehittäväksi. Hyvän hoidon kriteereiden yksinkertaistaminen esitykseen muotoon, voisi olla osaston kehittämispäivän idea. Tämän kehittäminen siirtyi jatkokehittämisideoihin.

Jatkossa materiaali voidaan siirtää organisaation Moodle alustalle, jolloin se olisi saavutettavissa muuallakin, kuin työpaikalla oltaessa. Tätä kehittämisideaa ei toteutettu tämän kehittämistyön puitteissa, koska opinnäytetyö koski vain Intraan tuotettavaa e- Perehdytysmateriaalia.

## Lähteet

- Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. (2013). *Perehdyttäminen ja työhönopastus - Ennakoivaa työsuojelua*. Haettu 30. 1 2021 osoitteesta  
[https://ttk.fi/oppaat\\_ja\\_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen\\_ja\\_tyonopastus\\_-\\_ennakoivaa\\_tyosuojelua](https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua)
- Airaksinen, T. & Vilkkä, H. (2003). *Toiminnallinen opinnäytetyö*. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino.
- Anttila, J. & Jussila, K. (2016). *Mitä laatu on?* Haettu 30. 1 2021 osoitteesta  
<https://sfs.fi/mita-laatu-on/#:~:text=%20Mit%C3%A4%20laatu%20on?%20%201%20Antiikista%20nykyaikaan.,sis%C3%A4ltyy%20edell%C3%A4%20mainittuihin%20laatuk%C3%A4sitteen%20m%C3%A4%C3%A4ritelmiin.%20Kuitenkin...%20More>
- Autio, A.-L., Elo, S., Holopainen, A., Kaakinen, P., Kääriäinen, M., Mattila, O. & Vesterinen, S. (2021). Yhtenäisten käytäntöjen kehittämällä parempaa potilasturvallisuutta. *Lumen(2)*. Haettu 12. 5 2021 osoitteesta  
<https://www.lapinamk.fi/loader.aspx?id=9d708ddb-ac8d-454b-9bf2-730e349b2870>
- Camargo, F., Iwamoto, H., Galvao, C., Pereira, G., Andrade, R. & Masso, G. (2018). Competences and Barriers for the Evidence-Based Practice in Nursing: an integrative review. *Enfermagem, Revista Brasileira de*, 71(4), 2030-2038. doi:10.1590 / 0034-7167-2016-0617
- eOppiva. (2020). *Saavutettavat asiakirjat verkossa*. Haettu 19. 3 2021 osoitteesta  
<https://www.eoppiva.fi/koulutukset/saavutettavat-asiakirjat-verkossa/>
- HAMK. (2020). *Kestävän kehityksen opinnäytetyöprosessi*. Haettu 28. 3 2021 osoitteesta  
<https://www.hamk.fi/opiskelijanohjeenosa/opinnaytetyo-kestava-kehitys/>
- HAMK. (2020). *OPINNÄYTETYÖOPAS Toimintaohje opinnäytetyöprosesseihin*. Hämeen ammattikorkeakoulu. Hämeen ammattikorkeakoulu. Haettu 29. 1 2021 osoitteesta  
<https://www.hamk.fi/wp-content/uploads/2018/06/HAMK-Opinn%C3%A4ytety%C3%B6opas.docx>
- Heikkilä, A., Hupli, M., Katajisto, J. & Leino-Kilpi, H. (2019). Yliopistosairaaloiden hoitotyöntekijöiden tutkimustiedon käytön osaaminen. *Tutkiva Hoitotyö*, 17(1), 3-11. Haettu 20. 1 2021
- Helovuori, A., Kinnunen, M., Kuosmanen, A. & Peltomaa, K. (2015). *Potilasturvallisuus ja riskien hallinta - opas sosiaali- ja terveydenhuollon asiantuntijoille ja johdolle*. Haettu

28. 4 2021 osoitteesta [https://spty.fi/wp-content/uploads/2015/08/RH-opas\\_nettiin\\_korjattu.pdf-02112015.pdf](https://spty.fi/wp-content/uploads/2015/08/RH-opas_nettiin_korjattu.pdf-02112015.pdf)
- Ilomäki, L. (. (2012). *Laatua e- oppimateriaaleihin*. Tampere: Opetushallitus.
- Jaakkola, T., Nirhamo, L., Nurmi, S. & Lehtinen, E. (2012). Erilaiset oppimisaihiot osana joustavaa kokonaisuutta. Teoksessa I. Ilomäki, *Laatua e- oppimateriaaleihin* (ss. 12-23). Tampere: Opetushallitus. Haettu osoitteesta [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/144415\\_laatus\\_e-oppimateriaaleihin\\_2.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/144415_laatus_e-oppimateriaaleihin_2.pdf)
- Koivunen, K., Vuorela, T. & Haukkamaa, J. (2014). Käyttäjät ovat merkittävä, mutta vähän hyödynnetty mahdollisuus tutkimus- ja kehitystyössä. *ePOOKI, 2014*(25). <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2014120246780>.
- Kupias, P. & Peltola, R. (2019). *Oppiminen työssä*. Gaudeamus Oy.
- Laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta 306/2019. <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190306>
- Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 785/1992. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19920785>
- Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 559/1994. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559>
- Lamminen, V. (2020). *Hyvä tietää ruudunlukuohjelmista*. Haettu 27. 3 2021 osoitteesta <https://www.saavutettavasti.fi/hyva-tietaa-ruudunlukuohjelmista/>
- Lampinen, M. (2019). Onnistuneen perehdytyksen avaimia. *Onnistuneen perehdytyksen avaintekijät*. Haettu 30. 1 2021 osoitteesta <https://osaamisenpaikka.fi/3737-2/>
- Nielsen, J. (3. 1 2012). *Usability 101: Introduction to Usability*. Haettu 28. 3 2021 osoitteesta <https://www.nngroup.com/articles/usability-101-introduction-to-usability/>
- Oikarinen, A. Siltanen, H., Korhonen, A. & Holopainen, A. (2018). *Hoitotyössä käytetyt tiedonlähteet vaativissa päätöksentekotilanteissa*. Hoitotyön tutkimussäätiö. Haettu 20. 1 2021
- Paavola, S., Ilomäki, L., & Lakkala, M. (2012). Tiedon esittäminen verkko-oppimateriaalissa. Teoksessa L. Ilomäki, *Laatua e- oppimateriaaleihin* (ss. 44-52). Tampere: Opetushallitus. Noudettu osoitteesta [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/144415\\_laatus\\_e-oppimateriaaleihin\\_2.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/144415_laatus_e-oppimateriaaleihin_2.pdf)

- PSHP. (2015). *Pirkanmaan erikoissairaanhoidon strategia vuosille 2016 – 2025*. Haettu 22. 1 2021 osoitteesta  
file:///C:/Users/K%C3%A4ytt%C3%A4j%C3%A4/Downloads/strategiateksti%202025%20(10).PDF
- PSHP. (2019). *Pirkanmaan sairaanhoitopiirin suunnitelma laadunhallinnasta ja potilasturvallisuudesta vuosille 2019-2021*. Haettu 29. 1 2021.  
file:///C:/Users/K%C3%A4ytt%C3%A4j%C3%A4/Downloads/Liite\_%20Pirkanmaan%20sairaanhoitopiirin%20suunnitelma%20laadunhallinnasta%20ja%20potilasturvallisuudesta%202019-2021.pdf
- Rozovsky, J. (2015). *The five keys to a successful Google team*. Haettu 31. 1 2021 osoitteesta  
<https://rework.withgoogle.com/blog/five-keys-to-a-successful-google-team/>
- Ruoranen, R., Aalto, P., Kalvas, A., Kujala, M., Laaksoniemi, R., Laitinen, H. & Uusitalo, H. (2007). *Perehdytyksen kehittäminen Pirkanmaan sairaanhoitopiirissä*. Tampere: Pirkanmaan sairaanhoitopiiri. Haettu 20. 1 2021 osoitteesta  
file:///C:/Users/K%C3%A4ytt%C3%A4j%C3%A4/Downloads/2007\_4%20(1).pdf
- Saaranen - Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006- b). 7.2.2 *Koodaus*. Haettu 10.2.2021 osoitteesta [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7\\_2\\_2.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_2_2.html)
- Saaranen - Kauppinen, A.;& Puusniekka, A. (2006 - a). *Analyysin äärellä*. Haettu 10. 2 2021 osoitteesta [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7\\_1.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_1.html)
- Saaranen- kauppinen, A.;& Puusniekka, A. (2006 - d). *Aineisto- ja teorialähtöisyys*. Haettu 25. 3 2021 osoitteesta [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L2\\_3\\_2\\_3.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_2_3.html)
- Saaranen-kauppinen, A.;& Puusniekka, A. (2006 - c). 7.3.4 *Teemoittelu*. (KvaliMOTV, Toimittaja;& Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto) Haettu 24. 3 2021 osoitteesta [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7\\_3\\_4.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html)
- Sarkkinen, M. (2019). *Psykologinen turvallisuus kannustaa ideoiden jakamiseen*. *Työpiste*. Haettu 31. 1 2021 osoitteesta <https://www.ttl.fi/tyopiste/psykologinen-turvallisuus-kannustaa-ideoiden-jakamiseen/>
- SFS. (2019). *Laadunhallinnan periaatteet: ISO9000- sarja*. (S. S. ry, Toim.) Haettu 30. 1 21 osoitteesta  
file:///C:/Users/K%C3%A4ytt%C3%A4j%C3%A4/Downloads/Laadunhallinnan-periaatteet-ISO-9000-sarja.pdf

- Taipale, T. & Janhonen, M. (2017). *Johtotähti*. Haettu 21. 1 2021 osoitteesta  
 Työntekijälähtöisen kulttuurin luotsaajan opas: <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2017/01/johtotahti-pdf.pdf>
- Terveydenhuoltolaki 1326/2010.  
<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326>
- THL. (2020). *Näyttöön perustuvat menetelmät ovat osa Sote- palvelujen tiedolla johtamista*.  
 Haettu 20. 1 2021 osoitteesta <https://thl.fi/fi/web/sote-uudistus/-/nayttoon-perustuvat-menetelmat-ovat-osa-sote-palvelujen-tiedolla-johtamista>
- Toikko, T. & Rantanen, T. (2009). *Tutkimuksellinen kehittämistoiminta* (3. painos p.).  
 Tampere: Tampereen yliopistopaino - Juvenes Print.
- TTL. (2017). *Hyvä työura alkaa perehdytyksestä*. Haettu 21. 1 2021 osoitteesta  
<https://www.ttl.fi/hyva-tyoura-alkaa-perehdytyksesta/>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2012). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. Noudettu osoitteesta  
<https://tenk.fi/fi/ohjeet-ja-aineistot/HTK-ohje-2012>
- TTL. (n.d). *Perehdyttäjän TOP- 10 muistilista*. Noudettu osoitteesta  
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/ikajohtaminen/tyoelamaan-kiinnittyminen/perehdyttajan-top-10-muistilista/>
- Työturvallisuuslaki 738/2002.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Voutilainen, N., Haapa, T. & Jokiniemi, K. (2019). Sairaanhoidajien perehdyttämisenosaaminen ja sen mittaaminen - integratiivinen kirjallisuuskatsaus. *Tutkiva Hoitotyö* , 17(4), 3-13.
- Webropol. (2020). *Webropol Analytics*. Haettu 30. 3. 2021 osoitteesta  
<https://webropol.fi/tuotteemme/lisamoduulit/analytics/>
- Webropol. (2020). *Webropol-palvelu*. Haettu 23.3. 2021 osoitteesta.  
<https://webropol.fi/>

**Liite 1: Alustava suunnitelmarunko**

<b>Tervetuloa meille - osio</b>
Osasto ja yhteystiedot: materiaalissa linkki yhteystietoihin
Tays lupaus: materiaalissa visuaalinen kuva
Organisaation asettamat tavoitteet työntekijälle: materiaalissa visuaalinen kuva
Perehdytysuunnitelma: materiaalissa tulostettava tiedosto
Mitä etsiä luetettavaa tietoa: materiaalissa linkit luotettavaan tietoon
<b>Osaston esittely</b>
Osaston tilat: materiaalissa pohjapiirros
Henkilökunta osastolla: materiaalissa yhteiset pelisäännöt
Viikko-ohjelma osastolla: materiaalissa osaston ”lukujärjestys”
Moniammatillinen yhteistyö: materiaalissa yhteystiedot
<b>Työvuorosuunnittelu</b>
Sähköinen työvuorosuunnittelu: materiaalissa linkki ohjeisiin sekä työvuorosuunnittelun pelisäännöt osastolla
<b>Työvuorot</b>
Työvuorot osastolla: materiaalissa työvuoron kulku vuorokohtaisesti aamu- ilta- ja yövuoro
Huonehoitajan tehtävänkuvaus
Vastuuhoitajana työvuorossa: materiaalissa linkki vastuuhoidajan tehtäviin
<b>Potilashoito</b>
Hyvän hoidon kriteerit osastolla
Potilaan hoitopolun kuvaus: materiaali visualisoidaan kuvin, linkki jatkohoitokoordinaattoritoimintaan
Päivittäisen johtamisen taulu: materiaalissa visuaalinen kuva
Yleisimmät sairausryhmät osastolla: Käypä hoito – suositukset linkitetty materiaaliin
Yleisimmät toimenpiteet osastolla: materiaalissa ohjeistukset toimenpiteisiin, visualisoidaan kuvin
Vainajatoiminta: materiaalissa ohjeistukset, osaston käytännöt
<b>Elvytys</b>
Met – toiminta
NEWS – pisteytys: materiaalissa ohjeistukset
Osaston elvytyskäytännöt: materiaalissa osaston ohjeet, elvytyskärry visualisoidaan kuvin
<b>Lääkehoito</b>
Lääkehoidon ohjekirje
Osaston lääkehoitosuunnitelma
Lääkehoidon toteutus osastolla: materiaalissa lääkehoidon luvat (Love), lääkkeiden jakaminen potilaskohtaisesti, osaston lääkityksen antoajat
<b>Kirjaaminen</b>
Potilastietojärjestelmä
Kirjaamisen käytännöt osastolla, luotu materiaaliin
<b>Rafaela - luokittelu</b>
Hoi- q mittari: materiaalissa ohjeistukset, osaston yhteiset sopimukset luokittelusta
<b>Hygienia</b>

Mikrobien eristyskäytännöt: materiaalissa linkki ohjeisiin
Sai – ilmoitus: materiaalissa osaston käytännöt
<b>Turvallisuus</b>
Turvallisuus: materiaalissa linkki organisaation ohjeisiin
Haipro – haittatapahtumailmoitus: materiaalissa linkki ohjeisiin
<b>Mobi - mobiililaitte</b>
Mobi: materiaalissa linkki ohjeisiin
Medanets: materiaalissa linkki ohjeisiin
Paketti: materiaalissa linkki ohjeisiin
<b>Laiteajokortti</b>
Osaston laitteiden laiteajokortti: materiaalissa tulostettava versio
<b>Opiskelijana osastolla</b>
Terveystuon opskelijat: materiaalissa linkki ohjeistuksiin
Käytännöt osastolla: materiaalissa osaston käytännöt ja ohjaajat
Toivomme sinulta palautetta: materiaalissa linkki palautteen antamiseen

## Liite 2: Saatekirje ideointisuunnitelmaa



Arvoisa lukija

Olen Tiina Ojala ja opiskelen Hämeen ammattikorkeakoulussa YAMK tutkintoa, Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmassa.

Opinnäytetyönä teen yksikköön sähköisen perehdytysmateriaalin eli e- Perehdytysmateriaalin. Opinnäytetyölle on haettu ohjeistuksenmukaiset luvat sen toteuttamiseen.

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa laadukas ja työntekijälähtöinen e – Perehdytysmateriaali osastolle. Opinnäytetyön tarkoituksena on saavuttaa uusien työntekijöiden yhdenmukainen, tehokkaampi ja laadukkaampi perehdyttäminen osaston toimintaan ja käytäntöihin.

Toivon, että osallistutte e- Perehdytysmateriaalin kehittämiseen kanssani. e- Perehdytysmateriaali jää yksikköön käytettäväksi organisaation Intra- sivuille, jokaisen työntekijän käytettäväksi. Kehittämistyöhön osallistuminen on vapaaehtoista.

Ohessa on e- Perehdytysmateriaalin runko, joka julkaistaan organisaation Intra- sivustolla, osaston perehdytysmateriaalina. Voitte tehdä runkoon kehittämisideoita, sisällön lisäyksiä ja ideoita mitä osioissa kannattaisi vielä tuoda esille. Merkinnät tehdään käyttäen kuulakärkikynää ja anonyyminä. e- Perehdytysmateriaalia kehitetään teidän ideoiden pohjalta.

Tekemällä merkintöjä runkoon, suostutte merkintöjen käyttämiseen opinnäytetyössä.

Suuri kiitos osallistumisestasi kehittämistyöhön, yhdessä me olemme enemmän!

Ystävällisin terveisin

Tiina Ojala, Yhteystiedot xxx

**Liite 3: Saatekirje Palautekyselyyn**

Arvoisa lukija

Hei, olen Tiina Ojala ja opiskelen Hämeen ammattikorkeakoulussa YAMK tutkintoa, Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelmassa.

Opinnäytetyönä teen yksikköön sähköisen perehdytysmateriaalin eli e- Perehdytysmateriaalin. Opinnäytetyölle on haettu ohjeistuksenmukaiset luvat sen toteuttamiseen. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa laadukas ja työntekijälähtöinen e – Perehdytysmateriaali osastolle. Opinnäytetyön tarkoituksena on saavuttaa uusien työntekijöiden yhdenmukainen, tehokkaampi ja laadukkaampi perehdyttäminen osaston toimintaan ja käytäntöihin.

Toivon, että osallistutte e- Perehdytysmateriaalin kehittämiseen kanssani. e- Perehdytysmateriaali jää yksikköön käytettäväksi organisaation Intra- sivuille, jokaisen työntekijän käytettäväksi. Kehittämistyöhön osallistuminen on vapaaehtoista.

e- Perehdytysmateriaali on julkaistu Intrassa yksikön perehdytys sivuilla. Toivon, että voisit tutustua materiaaliin ja vastata Webropol- palautekyselyyn. Palautekyselyssä on yksi taustakysymys ja kymmenen kysymystä sisällöstä ja käytettävyydestä. Vastaamalla palautekyselyyn autat kehittämään e- Perehdytysmateriaalia, sinun tarpeistasi lähtien. Vastaukset palautuvat anonyyminä, eikä vastaajan yhteystiedot välity vastauksen mukana.

Sitoudun noudattamaan koko opinnäytetyöprosessin ajan tietosuojasetuksia, lakia yksityisyyden suojasta ja opinnäytetyön eettisiä periaatteita. Vastaamalla kyselyyn annat luvan käyttää vastauksia edellä kuvatun opinnäytetyön kehittämiseen.

Suuri kiitos osallistumisestasi kehittämistyöhön, yhdessä me olemme enemmän!

Ystävällisin terveisin

Tiina Ojala

Yhteystiedot xxx

**Liite 4: Webropol – palautekyselyn kysymykset**

1. Työkokemus hoitoalalla 0–3 v, 4–10 v, yli 10 v-
2. e- Perehdytysmateriaalin sivustoa oli mielestäni helppo käyttää? Asteikko 1–5 (Täysin eri mieltä – Täysin samaa mieltä)
3. Miten koit osion ”Tervetuloa meille” toimivan?
4. Miten koit kuvat materiaalissa?
5. Mikä osio oli mielestäsi tärkein, miksi?
6. Miten positiivista käyttäjäkokemusta voisi vielä lisätä?
7. Mitä hyötyä koet e- Perehdytysmateriaalista olevan omaan työhösi?
8. Mitä hyötyä koet saavasi e- Perehdytysmateriaalista kollegan perehdytykseen?
9. Mitä vielä lisäisit materiaaliin, jotta se palvelisi osaston toimintaa?
10. Tuleeko sinulle mieleen jatkokehittämissideoita, kuulisin niistä mielelläni?
11. Mitä muuta haluaisit vielä sanoa?

## Liite 5: Teemoittelu analyysi

Teema	Alateema	Sitaatit, suoraan vastauksista
Käyttäjäkokemus	Selkeä	<p>Hyvä, selkeä, simppeli kokonaisuus.</p> <p>Hyvä, selkeä.</p> <p>Perehdytyksen runko selkeästi jaoteltu.</p>
Käyttäjäkokemus	Nopea	<p>Aikaa ei kulu tiedon etsimiseen.</p> <p>Tieto löytyy nopeasti.</p> <p>Hoitotyöhön jää näin enemmän aikaa.</p> <p>Sieltä pystyy tarkistamaan nopeasti asioita.</p> <p>Nopea varmistaa esim. toimenpiteissä tarvittavat välineet.</p>
Käyttäjäkokemus	Hyvä	<p>Todella hyvä ja tarpeellinen työkalu.</p> <p>Hyvä muistilista.</p>

		<p>Työterveyden ohjeistukset hyviä.</p> <p>Hyvin jaotellut osiot.</p> <p>Hyvin, jäi mukava fiilis.</p> <p>Oikein hyvä näin.</p> <p>Käyttäjäkokemus mielestäni riittävän positiivinen.</p> <p>Mielestäni hyvä, tulee lämmin vastaanotto.</p> <p>Tosi hyvä juttu, että tällainen löytyy myös intrasta.</p>
Käyttäjäkokemus	Helppo	<p>Oleellinen tieto yhdessä sivussa linkkien takana, helppokäyttöinen.</p> <p>Helppo päivittää.</p> <p>Pystyn tarkastamaan asiat helposti.</p> <p>Helppo tarkistaa ja jakaa.</p> <p>Helpottaa, kun voi ohjata uuden työntekijän tutustumaan materiaaliin itsenäisesti.</p>

		<p>Helppo etsiä tiedot.</p> <p>Helpompi perehdyttää opiskelijat ja uudet työntekijät.</p> <p>Helppo lisätä ja poistaa myös jatkossa, jos muutettavaa tulee.</p> <p>Helpottaa kiinnipääsyä turvallisen tiedon lähteisiin.</p> <p>Suurin osa tiedosta muutaman klikkauksen päässä.</p>
Visualisointi	Kuvat	<p>Kuvat selkeyttivät asian hahmottamista ja tuo realistisen kuvan.</p> <p>Selkeitä.</p> <p>Helppolukuisia ja toimivia.</p> <p>Tarpeettomia.</p> <p>Tukevat hyvin ohjeita.</p> <p>Hyvin valaisevia.</p>

		<p>Luovat ehdottomasti mielenkiintoa tekstin lukemista kohtaan.</p> <p>Saattavat auttaa hahmottamaan kokonaisuuksia paremmin.</p> <p>Selkeitä kuvia, auttavat havainnollistamaan paremmin kuin "step by step" sanalliset ohjeet.</p>
Sisällön arviointi	Kattava	<p>Sisältö kattava ja perehdyttäjien vastuut myös selkeät.</p> <p>Kattava ja mielenkiintoinen!</p> <p>Kattava, ja hyvin luettavaa sekä mielenkiintoinen...</p> <p>Pääasiat esillä ja kunnossa.</p> <p>Useita otsikoita tarvitsee näin kokemuksen huomaamana työpäivän aikana.</p> <p>Tärkeimpiä ovat hoitopolku, yleisimmät sairaudet osastolla, kirjaaminen (iso osa hoitotyötä).</p>

Sisällön arviointi	Tärkeintä materiaalissa	<p>Työvuoron kulku ja tehtävänkuvat.</p> <p>Työaika, työnkulku, hygienia, työturvallisuus.</p> <p>Oikeastaan kaikki ovat tärkeitä osioita.</p> <p>Työnkuvat.</p> <p>Päiväjärjestys ja työntekijöiden toimenkuvat.</p> <p>Työvuoron kulku ja tehtävänkuvat sekä potilashoito.</p> <p>Osaston toimintatavat ja esittely.</p> <p>Yhteinen käsitys hyvän hoidon kriteereistä, tieto tarjolla olevista resursseista niihin pääsemiseksi.</p> <p>Kaikki info, joka helpottaa kiinnipääsyä turvallisen tiedon lähteisiin.</p>
Työelämän hyödyt	Perehdytys	Auttaa huomattavasti perehdytyksessä.

		<p>Riittävä perehdytys käyttöön.</p> <p>Perehdytys tasalaatuisempaa.</p> <p>Perehdytettävä voi rauhassa opiskella asioita itsenäisesti.</p> <p>Läpikäytyihin asioihin voi palata myöhemmin.</p> <p>Hyvä tuki perehdytykseen ja itsenäiseen perehtymiseen.</p> <p>Koen hyvänä, uusi työntekijä pääsee sitä lukemalla jo perehtymään pääpiirteittäin, jolloin kentällä toteutettava ohjaus hyödyllisempää.</p>
Työelämän hyödyt	Päivittäinen hyöty	<p>Täältä voi kokenutkin työntekijä käydä tarkistamassa sovittuja asioita ja toimintatapoja ja -ohjeita.</p> <p>Hyvä palautella mieleen.</p> <p>Materiaali auttaa myös omassa päivittäistyössä-tiedon pikalinkkinä.</p>

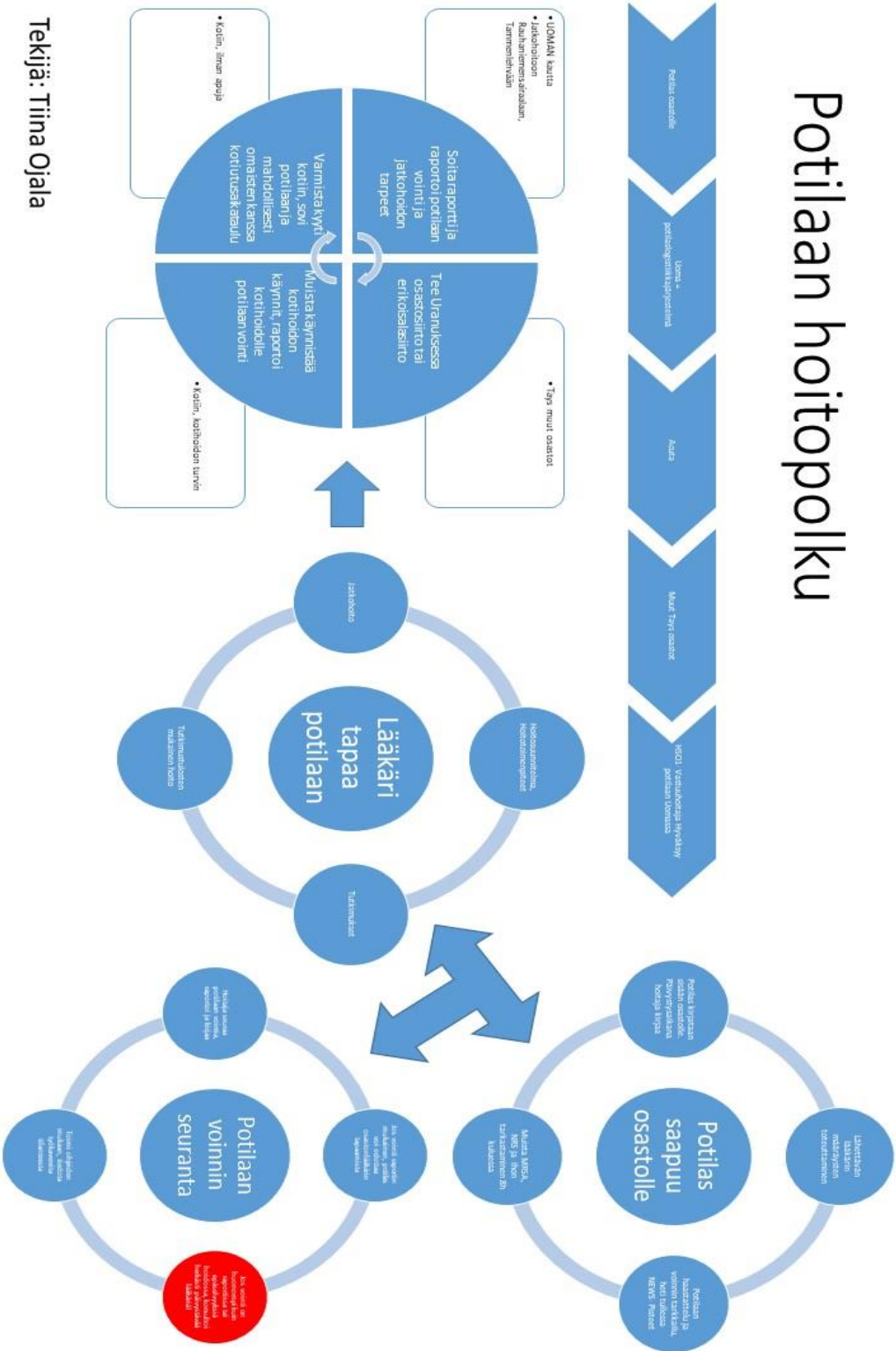
		Muistinvirkistykseksi voi katsoa esim. elvytykseen liittyviä asioita.
Työelämän hyödyt	Moniammatillisuus	Voi auttaa aktiivista lääkäriäkin perehtymään osastoon.
Kehitettävää	Intran sisällöntuottaja voi vaikuttaa	<p>Jatkuva ylläpito toimisi parhaiten.</p> <p>Perehdyttäjälle tulostettava versio.</p> <p>Osastolla useimmiten käytetyt numerot, yhdelle sivulle.</p> <p>Sovittava kuinka materiaalia päivitetään.</p> <p>Englanninkielinen versio?</p> <p>Labran toiminnasta maininta.</p> <p>Lääkäreiden ohjeet?</p> <p>Kuntouttava työote, potilaan tukeminen omatoimisuuteen ja vastuuseen omasta tervehtymisestä.</p> <p>Sairauspoissaolokäytännöt.</p> <p>HR- työpöydän esittely.</p>

		<p>Ohjeistus kaikille uusille työntekijöille kuinka saada ohjeet pikavalinnaksi Intran etusivulle.</p> <p>Saako kaikki uudet työntekijät suoran linkin perehdytysmateriaaliin?</p> <p>Tulosteversio tästä paketista olisi tosi hyvä.</p> <p>Vähemmän linkkien sisälle linkkejä.</p> <p>Vielä lisää linkkejä tiedon hankintaan. Visualisointi?</p> <p>Tiivistys ”muistettavaan malliin”</p> <p>Potilaan hoitopolku kuvio on sisällöllisesti hyvä, graafisen esityksen voisi selkeyttää.</p> <p>Lisänä voisi olla yksinkertainen esitys osastomme hyvän hoidon kriteereistä.</p> <p>Toivoisin ehkä tulostettavaa kokonaisuutta myöskin.</p>
--	--	---

Kehitettävää	Intran sisällöntuottaja ei voi vaikuttaa	<p>Ettei osioista tarvitsisi palata takaisin, vaan voisi jatkaa halutessaan seuraavaan osioon.</p> <p>”Esitä kysymys” – linkki.</p> <p>Henkilökohtaiset sähköiset sivut, johon ohjaajat ja perehdytettävä voivat vielä tehdä tarvittavia lisähuomautuksia ja kommentteja.</p>
Kiitokset	Mitä muuta?	<p>Tämä vaikuttaa upealta!</p> <p>Kiitos.</p> <p>Hienoa kun saatiin tällainen meidän osastosta tehtyä!</p> <p>Huomattavasti parempi kuin vanha kansio!</p> <p>Kiitos, että teit tämän työn.</p>

Liite 6 Hoitopolunkaavio

# Potilaan hoitopolku



Tekijä: Tiina Ojala