



Perehdytysopas terveysaseman hoitohenkilökunnalle

Johanna Kääminen

Minna Meriniitty

Opinnäytetyö, AMK

Joulukuu 2021

Sairaanhoitaja AMK

Terveys- ja hyvinvointialat

Kääminen, Johanna & Meriniitty, Minna

Perehdytysopas terveysaseman hoitohenkilökunnalle

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. **Joulukuu 2021**, 25 sivua.

Terveys- ja hyvinvointialat. Sairaanhoidajan tutkinto-ohjelma AMK. Opinnäytetyö AMK.

Julkaisun kieli: suomi

Verkkojulkaisulupa myönnetty: kyllä

Tiivistelmä

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli toteuttaa perehdytysopas Hankasalmen terveysaseman uusille hoitotyön työntekijöille. Perehdytysoppaan tarkoituksena on tukea ja opastaa uusi hoitotyön työntekijä työn sisältöön, työtiloihin, organisaatioon, verkostoon sekä työyhteisöön. Työn toimeksiantajana toimii Hankasalmen terveysasema. Perehdytysoppaan tavoitteena oli parantaa hoitotyön laatua, potilasturvallisuutta ja työturvallisuutta tekemällä aiempaa parempi perehdytysopas terveysasemalle. Hankasalmen terveysasema on sosiaali- ja terveysalan yksikkö Keski-Suomessa, jonka työntekijöiden ehdotuksia ja ajatuksia otimme huomioon oppaan toteutuksessa. Opas toteutettiin sähköisessä muodossa, jonka päivityksestä vastaa jatkossa toimeksiantaja.

Henkilökunnan kanssa käydyssä kahvipöytäkeskustelussa esiin nousseet asiat määrittivät perehdytysoppaan sisältöä ja rakennetta. Saatujen vastausten perusteella muodostettiin kuva siitä, mitä tulee perehdytysoppaaseen sisällyttää juuri tässä kyseisessä yksikössä. Tähän asti käytössä on ollut kaikille Jyten terveysasemille yhteinen perehdytysmateriaali sisäisessä verkossa. Hoitoalan henkilöstöresurssipulan vuoksi nähtiin tarpeellisenä tuottaa perehdytysopas Hankasalmen terveysasemalle. Sen tarkoitus on toimia työnlaatua parantavana työvälineenä. Kysymykset osoitettiin kyseisen terveysaseman sairaanhoitohenkilöstölle, jonka työnkuvaan kuuluu perehdyttäminen. Lähdemateriaalina käytettiin muun muassa lakitietoa koskien työturvallisuutta, terveydenhuoltoa sekä lakia potilaan asemasta ja oikeuksista. Perehdytysoppaan ajankohtaisuudesta kertoo uutisotsikoinnit hoitajaresurssin vähäisyydestä ja sijaispulasta. Oman lisänsä näihin haasteisiin on tuonut myös Covid-19 pandemia. Parityöskentely on lisännyt perehdytysoppaan luotettavuutta, sillä vuorovaikutus kahden tekijän välillä vahvistaa tiedon objektiivista käsittelyä.

Opinnäytetyö toteutettiin produktiona. Perehdytysopas laadittiin yhdessä toimeksiantajanorganisaation kanssa. Perehdytysopas tuotettiin tieteellistä tietoa, vapaamuotoista keskustelua henkilöstön sekä toimeksiantajan kanssa hyödyntäen. Keskusteluissa keskeisimmiksi toiveiksi nousivat, että perehdytysopas on sähköisessä muodossa saatavilla, se on selkeästi otsikoitu ja siinä olevat asiat on esitetty lyhyesti ja ytimekkäästi. Näiden pohjalta lähdettiin perehdytysopasta toteuttamaan. Perehdytysoppaan toimivuutta päästään arvioimaan vasta myöhemmässä vaiheessa, sillä saavutetut hyödyt ja mahdolliset kehittämistarpeet nousevat esiin käytön myötä. Koska perehdytysopas on toteutettu sähköisessä muodossa, tulee sen päivittäminen olemaan helppoa.

Avainsanat (asiasanat)

Perehdytys, työhyvinvointi, työturvallisuus, potilasturvallisuus.

Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)

Liite 1 on salassa pidettävä ja se on poistettu julkisesta työstä. Salassapidon peruste on Julkisuuslain 621/1999 24§, kohta 17, yrityksen liike- tai ammattisalaisuus. Salassapitoaika on kymmenen (10) vuotta, salassapito päättyy 24.11.2031.

Kääminen, Johanna & Meriniitty, Minna

An orientation guide for healthcare personnel.

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, December 2021, 25 pages.

Bachelor of Health and welfare, Degree programmer in Nursing. Bachelor's thesis.

Permission for web publication: yes

Language of publication: Finnish

Abstract

The aim of our thesis was to improve the quality of the care work, patient safety, work productivity and occupational safety by producing a high-quality orientation guide to the healthcare station. Hankasalmi healthcare station is a small social- and healthcare unit in the Middle Finland. It's workers' opinions and thoughts were taken into consideration while producing the orientation guide. The orientation guide was produced in an electrical mode and its update in the future will be taken care of by the employer.

The material was gathered from healthcare personnel by using an open questionnaire. These answers helped to form a picture about the contents that are required in this exact healthcare unit. Before this new orientation guide there has been one mutual orientation guide for each and every Jyte's healthcare unit in the Jyte's intranet. To get a focused orientation guide for the Hankasalmi healthcare station was seen necessary in the present conditions. The questionnaire was targeted at the Hankasalmi healthcare personnel, who are responsible of guiding students and new workers to their new task. Background knowledge was gathered by using several sources and by comparing the found material with each other. As background material there were used laws concerning work safety, healthcare and patients' position and rights. The orientation guide as a phenomenon is actual because of the ongoing news topics and political debate concerning the lack of nursing recourses and substitutes. One big factor has also been the Covid-19 - pandemic. The Covid- 19 - pandemic has caused new positioning at the health care work field which has led increase shortage of health care personnel. Working closely side by side with the employer increases the reliability of the study. The background material that is used in this study is firmly based on scientific studies and reports. In addition, the fact that there have been two researchers increases the reliability of the work. The dialogue between the two researchers increases the objectivity in handling the gathered research materials.

In the process of making the orientation guide, ideas started to develop. The most essential ideas were that it must be in an electrical form, clearly structured and with clear topics, short and pointy. These were the main steppingstones with which to proceed working. The results of the work will be evaluated at the later phase of the process because the possible advantages and need for changes will occur only by using the guide. One clear advantage is that while being in an electrical form the changes and updating of the materials should be rather easy.

Keywords/tags (subjects)

Introduction, well-being at work, work safety, patient safety.

Miscellaneous (Confidential information)

Annex 1 is to be kept secret and has been removed from public work. The basis of secrecy according to is Section 24 (17) of the Publicity Act 621/1999, a company's business, or professional secrecy. The confidentiality period is ten (10) years, the confidentiality period ends on November the 24 th, year 2031.

Sisältö

1	Johdanto	2
2	Perehdyttäminen	3
2.1	Perehdyttämisen suunnittelu	4
2.2	Perehdyttämisen toteutus	4
3	Työturvallisuus	5
3.1	Työnopastus ja perehdytys	6
3.2	Työsuojelu	7
3.3	Sairaanhoitajien työolobarometri	7
4	Potilasturvallisuus	8
4.1	Potilasturvallisuusopas	8
4.2	HaiPro-järjestelmä	10
5	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite	11
5.1	Opinnäytetyön tausta ja tarve	11
5.2	Yhteistyökumppani	12
6	Produktion kuvaus	13
7	Pohdinta	15
	Lähteet	17
	Liite 1. Perehdytysopas terveysaseman hoitohenkilökunnalle (salassa pidettävä)	21

1 Johdanto

Rytkönen (2021) kertoo, että hakijamäärät sairaanhoitajakoulutukseen ovat romahtaneet muun muassa palkkauksen ja työolosuhteiden vuoksi. Näin ollen hyvän perehdytyksen merkitys korostuu entisestään. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on parantaa terveysaseman laadukasta perehdytystä. Lisäksi tavoitteena on tuottaa selkeä ja helppokäyttöinen perehdytysopas, jossa tieto on helposti saatavilla.

Jokaisella työntekijällä on oikeus laadukkaaseen perehdytykseen. Työpaikoilla perehdytyksestä vastaa useimmiten lähiesihenkilö. Hän voi tarvittaessa delegoida perehdytyksen muille työntekijöille, mutta vastuu pysyy aina esihenkilöllä. Esihenkilö tai kollega perehdyttää työntekijän muun muassa työpaikan käytäntöihin, turvallisuuteen, kollegoihin sekä muihin olennaisiin asioihin. Oikeus perehdytykseen on lailla turvattu. Toisaalta myös työntekijällä on vastuu tuoda riittävän selkeästi esille, jos jokin asia on jäänyt epäselväksi. Perehdytys on lain mukainen oikeus. (Perehdytys 2021.)

Opinnäytetyön tarkoituksena on tehdä perehdytysopas Hankasalmen terveysaseman hoitohenkilökunnalle. Opinnäytetyömme on produktio. Tavoitteena on kehittää hoitotyön laatua, potilasturvallisuutta, työn tehokkuutta ja työturvallisuutta. Perehdytysopas toimii sekä perehdyttäjän että perehdytettävän tuki- ja muistilistana. Kun perehdytetään uusi työntekijä Hankasalmen terveysaseman työhön, perehdytysopas on apuväline uudelle työntekijälle.

Produktiolla tavoitellaan käytännön toiminnan ohjeistamista ja opastamista sekä järjeistämistä. Produktio voi koulutusalan mukaan olla ohje tai ohjeistus, opastus tai jonkin tapahtuman/tilaisuuden suunnittelu tai toteutus. Siinä on kaksi osaa, eli kirjallinen opinnäytetyö, johon prosessi dokumentoidaan sekä toimeksiantajalle luovutettava produktio, eli meidän tapauksessamme perehdytysopas. (Airaksinen 2009.)

2 Perehdyttäminen

Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimia, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen tavat, ihmiset ja työhönsä liittyvät odotukset. Työn ohjaukseen sekä opastukseen kuuluvat kaikki ne asiat, jotka liittyvät itse työn tekemiseen. Hyvällä perehdytyksellä lisätään työssä jaksamista, mutta myös henkilöstön osaamista, jolla parannetaan työn laatua ja vähennetään työtapaturmia ja poissaoloja. Kaikenkokoisissa työyksiköissä ja toimialoilla tarvitaan perehdytystä. Perehdytys pitäisi olla aina suunnitelmallista ja dokumentoitua toimintaa. Hyvällä perehdytyksellä on tavoitteet ja perehdytystä kehitetään jatkuvasti. (Työturvallisuuskeskus 2013.)

Perehdyttäminen on toimintaa, jonka tarkoituksena on henkilöstön kehittäminen ja tämän avulla pyritään auttamaan uutta työntekijää oppimaan ja tuntemaan uusi työpaikka, sen toimintatavat ja siellä työskentelevät ihmiset (Penttinen 2009,2). Perehdyttämisen tarkoituksena on ohjata ja valmentaa uusi työntekijä tulevaan tehtäväänsä, työoloihin, organisaatioon, työympäristöön, työyhteisön tavoitteisiin ja toimintaan (Lepistö 2000, 65). Perehdyttämisellä voidaan myös kehittää vuorovaikutussuhdetta uuden työntekijän hänen esimiehensä sekä kollegoiden välillä ja mahdollistaa myönteinen positiivinen asennoituminen uuteen työhön ja työyhteisöön (Lepistö 2000, 65; Penttinen 2009, 2).

Laaksonen, Niskasen & Ollilan mukaan perehdytyksellä pyritään ”näyttämään mallia työntekijälle, miten työ tehdään.” Hyvällä perehdytyksellä virheiden määrä työssä vähenee ja tämän vuoksi työturvallisuus lisääntyy, josta hyötyvät sekä työntekijä että työyhteisö. Hyvä perehdytys edistää työmotivaatiota ja samalla lisää kiinnostusta työtä kohtaan. (Laaksonen, Niskanen & Ollilla 2012; 190–191.)

2.1 Perehdyttämisen suunnittelu

Perehdytysuunnitelma ja perehdytysaikataulu ovat osana hyvää perehdytystä. Perehdyttäjän ja perehdytettävän kanssa pyritään toteuttamaan perehdytysuunnitelma. Perehdyttäjän aikaisempaa työkokemusta tulisi ottaa huomioon perehdytysuunnitelmassa. (Surakka 2009, 73–74.)

Perehdytyksessä on otettava huomioon työpaikan ja perehdytettävän tarpeet. Perehdytykseen on varattava riittävästi aikaa sekä resursseja. Perehdytysmateriaalin on oltava ajan tasalla.

Perehdytettävän kanssa käydään läpi perehdytysmateriaalin sisältö ja tavoitteet, jotka vastaavat hänen tarpeitaan. Perehdytyksessä esitellään työpaikka sekä siellä toimiva työyhteisö. Siinä käydään läpi toimintatavat ja pelisäännöt sekä keskeiset työhön liittyvät ammattitermit ja työpaikalla käytettävät käsitteet. Perehdytyksen osana kuuluu myös työsuhdeasioiden läpikäyminen. Näihin kuuluvat muuan muassa palkkaus, loma- ja poissaolokäytännöt sekä työsuhde-edut. Lisäksi opastetaan tautuksesta ja ruokailu järjestelyistä ja kerrotaan työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista sekä keskeisistä työntekijöitä ja työnantajaa koskevista laeista. (Työterveyslaitos n.d.)

2.2 Perehdyttämisen toteutus

Esihenkilö vastaa uuden työntekijän perehdytyksestä. Esihenkilö laatii ja suunnittelee perehdyttämisen aikataulun ja vastaa tämän järjestelmällisyydestä. Esihenkilön vastuulla ei ole toteuttaa perehdytystä itse vaan hän voi delegoida tämän tehtävän myös muille työntekijöille. (Surakka & Laine 2011, 154.)

Perehdyttämisen tarkoituksena on tarjota työntekijälle kokonaiskuva yrityksen organisaatiosta ja tämän toiminnasta. Hyvällä perehdytyksellä voidaan parantaa työssä viihtymistä. Laadukkaalla ja hyvällä perehdyttämisellä annetaan perehdyttäjälle käsitys tulevan työn sisällöstä ja samalla annetaan

valmiudet toimia tulevissa työtehtävissä. Perehdyttämisellä mahdollistetaan työntekijän ammatillinen kasvu, positiivinen asenne työtä kohtaan sekä mahdollisuus menestyä työtehtävissä. Perehdyttämisellä varmennetaan työntekijän osaaminen, mikä vaikuttaa positiivisesti työturvallisuuteen, työn laatuun, tuottavuuteen ja hyvään yhteishenkeen työyhteisössä. Keskeisempänä tavoitteena perehdyttämisellä työntekijän kannalta on sopeutuminen uuteen työpaikkaan. Työyhteisön vallitseva ilmapiiri vaikuttaa suuresti työntekijän käsitykseen työpaikasta. Uuden työntekijän kannalta olisi erittäin tärkeää, että jokainen työntekijä olisi valmis auttamaan, neuvomaan ja ohjaamaan myönteisellä asenteella tarpeen tullen. (Surakka 2009, 77–79.)

Hyvällä perehdytyksellä vaikutetaan suuresti työhyvinvointiin. Työhyvinvointi tarkoittaa työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa. (Työterveyslaitos n.d.)

3 Työturvallisuus

Sosiaali- ja terveysalan toimintayksiköissä työturvallisuutta haastavat erilaiset kuormittavuustekijät, kuten fyysinen ja henkinen kuormitus, kolmivuorotyö, kiire ja haastavat asiakastilanteet. Hoitotyöhön liittyy usein raskaita potilasnostoja, työasennot voivat poiketa ergonomiasta, eikä apuvälineitä ole aina saatavilla, esimerkiksi kun työskennellään potilaan kotona. Henkistä painetta luovat usein kiire, riittämättömyyden tunne omassa työssä ja vaihtelevat työajat. Kolmivuorotyö on raskasta sekä fyysisesti, että henkisesti. Tärkeä työturvallisuutta parantava keino on riskienhallinta, jotta kuormittavuustekijät voidaan tunnistaa ajoissa. Kun työntekijöiden työturvallisuus on kunnossa, heijastuu se positiivisesti myös potilasturvallisuuteen. (Työturvallisuuskeskus n.d.)

3.1 Työnopastus ja perehdytys

Ahokas ja Mäkeläinen (2013) käsittelevät perehdytystä ja työnopastusta, josta ilmenee, että työnantajan vastuulla on työntekijöiden perehdytys ja sitä kautta työturvallisuuden toteutuminen. Perehdytystä antavalla työntekijällä on oltava riittävästi tietoa ja taitoa turvallisuuteen liittyen. Työnantajan velvoitteita muun muassa perehdytyksestä ja työturvallisuudesta säätelee lisäksi työturvallisuuslaki.

Perehdytystä tarvitaan jokaisella työpaikalla ja siihen tulee olla jokaisella työntekijällä oikeus ammattinimikkeeseen katsomatta. Työhönopastusta tulisi järjestää vanhoille työntekijöille, mikäli työtehtävät vaihtuvat tai muuttuvat tai työntekijä on ollut pitkään pois, esimerkiksi perhevapaalla. Uuden teknologian kohdalla tulisi jokaiselle antaa uusiin laitteisiin opastusta. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.) Näitä asioita on mainittu tarkemmin työturvallisuuslaissa. Sen mukaan ”työntekijää on perehdytettävä riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista. Työnantajalla on velvollisuus täydentää tarvittaessa jo annettua opetusta ja ohjausta.” (L 738/2002, 14 §.)

Työhönopastuksen yhteydessä on tärkeää havainnoida ja tuoda esille mahdolliset vaaratekijät ja opastaa tapaturmien ennaltaehkäisyyn, sekä huomioida mahdolliset kirjalliset ohjeet, jotka olisi hyvä olla olemassa liittyen häiriötilanteisiin ja puhdistus- sekä huoltotöihin. Perehdytyksessä tulisi ottaa huomioon henkinen hyvinvointi, käydä läpi kuormittavuustekijöitä ja niihin ratkaisuja, työpaikan pelisääntöjä sekä esitellä työpaikan oma työsuojeluhenkilöstö. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

3.2 Työsuojelu

Työntekijöille työsuojeluvaltuutettu saattaa olla työsuojelupäällikköä tutumpi henkilö. Työsuojeluvaltuutetun työnkuvaan kuuluu perehtyä työntekijöiden työturvallisuuteen ja havainnoida työympäristöä ja poimia sieltä mahdolliset hättatekijät, jotka vaarantavat työntekijöiden turvallisuuden tai terveyden. Valtuutetun tulee tuntea säännökset, jotka koskevat työsuojelua. Hänellä on velvollisuus puuttua epäkohtiin ja tuoda ne esihenkilön sekä työsuojelupäällikön tietoon. Valtuutetulla on oikeus myös keskeyttää vakavia vaaratilanteita aiheuttava työ välittömästi. Yleisesti työsuojeluvaltuutetun tehtävänä on edistää työn turvallisuutta, terveellisyyttä ja eettisyyttä. (Työsuojeluvaltuutettu 2020.)

Hoitotyö on useassa yksikössä fyysisesti kuormittavaa ja ergonomiaan tulee kiinnittää huomiota, mikä on suurena osana työntekijöiden turvallisuutta. Oikein toteutettuna ergonomia tukee työntekijän työkykyä, tietenkin turvallisuutta ja hyvinvointia. Hyvällä ergonomialla, kuten työnteon apuvälineillä, työasunnoilla ja työpisteen ergonomisuudella minimoidaan vaara- ja kuormitustekijät. Kuitenkin työntekijällä on oma vastuu ergonomian toteutumisesta. Hänen tulee kiinnittää huomiota työasentoihin esimerkiksi nostotilanteissa, malttaa käyttää saatavilla olevia apuvälineitä, huolehtia omasta fyysisestä kunnostaan ja käyttää ergonomiiaa ja työkykyä edistäviä varusteita, kuten laadukkaita työkenkiä. Työpaikan ongelmakohtia kartoitetaan henkilöstön omien ilmoitusten lisäksi työterveystarkastuksilla ja työpaikkaselvityksillä. (Ergonomia n.d.)

3.3 Sairaanhoidajien työolobarometri

Hahtela ja Karhe selvittivät vuonna 2020 työolobarometrillään sosiaali- ja terveysalan työoloja ja vetovoimaisuutta sairaanhoidajien näkökulmasta, sekä kuinka työhyvinvointi toteutuu. Tutkimukseen osallistuneiden ammattinimikkeitä olivat sairaanhoitaja, ensihoitaja, kättilö tai terveydenhoitaja. Vajaa 20 % vastaajista oli erilaisissa hallinnollisissa tehtävissä, kuten osaston- tai apulaisosastonhoitaja.

Tuloksien perusteella kaikki nämä mittarin osa-alueet nousivat tärkeiksi työhyvinvoinnin kannalta. Merkittävin niistä oli korkeatasoisen hoidon laatu. Yleisesti ottaen tulos oli huonontunut verrattuna vuoden 2018 tuloksiin. Vain kaksi oli noussut, korkeatasoisen hoidon laatu ja osallistuva johtaminen. Huonoimmat arvostelut esiintyivät työn palkitsevuuden ja asiantuntijuuden kehittämisen osa-alueilla. Sekä yleinen tyytymättömyys palkkaukseen oli edelleen nousussa. (Hahtela & Karhe 2021.)

4 Potilasturvallisuus

Potilasturvallisuudella tarkoitetaan, että potilaan hoito toteutetaan turvallisesti, asiakaslähtöisesti ja ammattitaitoisesti ilman, että potilaalle aiheutuu minkäänlaista haittaa tai vaaraa hoidosta (STM n.d). ”Potilaalla on oikeus laadultaan hyvään terveyden- ja sairaanhoitoon. Hänen hoitonsa on järjestettävä ja häntä on kohdeltava siten, ettei hänen ihmisarvoaan loukata sekä että hänen vakaumustaan ja yksityisyyttään kunnioitetaan. Potilaan äidinkieli, hänen yksilölliset tarpeensa ja kulttuurinsa on mahdollisuuksien mukaan otettava hänen hoidossaan ja kohtelussaan huomioon.” (L 785/1992, 3 §.)

4.1 Potilasturvallisuusopas

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (2011) laatiman potilasturvallisuusoppaan tarkoituksena on antaa ohjeita ja vinkkejä potilasturvallisuuden edistämiseksi sekä olla apuna terveydenhuollon yksiköille, kun laaditaan potilasturvallisuussuunnitelmaa. Potilasturvallisuussuunnitelman tavoitteena on vähentää hoitovirheitä ja muita haittoja. THL:n mukaan teknologian ja lääketieteen kehittyminen lisää myös muutoksia potilasturvallisuuteen.

Potilasturvallisuus on kaiken hoidon perusta ja sen toteutumista säätelee terveydenhuoltolaki, jonka mukaan ”terveydenhuollon toiminnan on perustuttava näyttöön ja hyviin hoito- ja toimintakäytäntöihin. Terveysthuollon toiminnan on oltava laadukasta, turvallista ja asianmukaisesti toteutettua. Terveysthuollon toimintayksikön on laadittava suunnitelma laadunhallinnasta ja potilasturvallisuuden täytäntöönpanosta. Suunnitelmassa on otettava huomioon potilasturvallisuuden edistäminen yhteistyössä sosiaalihuollon palvelujen kanssa.” (L 1326/2010, 8 §.)

Terveysthuollon yksikön johdolla on suuri vastuu potilasturvallisuudesta. Työympäristö ja muut tekijät tulee järjestää niin, että hoitoa pystytään toteuttamaan laadukkaasti ja turvallisesti, niin potilaan kuin työntekijän osalta. Työntekijöiden oikeanlaisella perehdytyksellä, heidän ammatillisella osaamisellansa sekä säännöllisillä täydennyskoulutuksilla on suora yhteys potilasturvallisuuteen. Tämän vuoksi johdon tulee huolehtia riittävästä henkilöstöressurssista sekä työntekijöidensä osaamisesta. (THL 2011.)

THL:n (2011) mukaan osana potilasturvallisuutta on myös avoimuus potilaan hoidosta hänelle itselleen, johon sisältyy potilaan hoitaminen yhteisymmärryksessä, potilaan kuunteleminen ja toiveiden toteuttaminen sekä hänelle annetaan mahdollisuus osallistua hoidon suunnitteluun. Potilaalle tulee tehdä tämän lisäksi henkilökohtainen, kirjallinen hoitosuunnitelma, johon kirjataan potilaan hoitoon liittyvät olennaiset asiat. Hoidon toteutuksesta olisi tärkeää kerätä potilaspalautetta potilasturvallisuuden näkökulmasta. Sekä yksi oppaan tärkeimmistä potilasturvallisuuteen vaikuttavista asioista on kirjaaminen ja tiedonkulku. Sen tulisi olla sujuvaa potilaan, eri ammattihenkilöiden ja organisaatioiden välillä. Kyseiseen oppaaseen sisältyy vielä ohjeistuksia erilaisiin asiakirjoihin, kuten lääkehoito- ja turvallisuussuunnitelma sekä infektioidentorjuntasuunnitelma, jotka olisi hyvä liittää potilasturvallisuussuunnitelman liitteeksi. Oppaassa mainitaan myös hoitovirheiden ja muiden haittojen raportoinnin tärkeydestä ja yhtenä vaihtoehtona on mainittu HaiPro-järjestelmä.

4.2 HaiPro-järjestelmä

HaiPro-järjestelmä on tietotekninen työkalu, jonka avulla raportoidaan potilas- ja työturvallisuuteen liittyvät tapahtumat. Se on käytössä useimmissa terveydenhuollon yksiköissä, vuoden 2016 mukaan jo yli 200:ssä. Se on kehitetty Teknologian Tutkimuskeskus VTT:llä yhdessä terveydenhuollon yksiköiden, sosiaali- ja terveystieteiden ja lääkelaitoksen kanssa. Tämän on rahoittanut VTT. Raportointiohjelman ylläpidosta ja jatkokehityksestä vastaa Awanic Oy. (Awanic Oy 2016.) Kyseiseen raportointijärjestelmään liittyen on tehty vuosilta 2007–2009 tutkimus (Kaila, Keistinen, Kinnunen, Ruuhilehto, Vuorenkoski & Wallenius 2011), missä kuvataan HaiPro-raportointijärjestelmän ilmoituksia ja pohditaan sen toimivuutta sosiaali- ja terveysalojen yksiköissä sekä olisiko järjestelmällä tulevaisuutta.

Tämä tutkimusaineisto rakentui reilusta 64 000 HaiPro-järjestelmään tehdystä potilasturvallisuusilmoituksesta. Ilmoituksista suurin osa (69 %) oli sairaanhoitajien tekemiä, 29 % oli muun hoitohenkilöstön tekemiä ja vain 2 % ilmoituksista kirjattiin lääkäreiden tekemiksi. Lääkärit vetosivat kiireeseen ja työmäärän suuruuteen, jolloin heidän osaltaan vastausprosentti jäi pieneksi. Valtaosa potilasturvallisuuden vaarantumisesta, 51 % ilmoituksista, liittyi lääkkeisiin tai lääkitysprosessiin, joita olivat lääkkeiden kirjaamisvirheet sekä jako- ja antovirheet. Tutkimuksessa ilmeni tähän syyksi tiedonkulun ongelmat myötävaikuttavaksi tekijäksi. Näistä ilmoituksista osa oli myös läheltä piti -tilanteita, eli virheet huomattiin ajoissa ennen kuin potilasturvallisuus vaarantui. Potilaalle tapahtuneet virheet/vaaratapahtumat olivat 59 % kaikista ilmoituksista, joista potilaalle ei aiheutunut haittaa tai aiheutui vain lieviä haittoja. Vain 1 % aiheutui vakavia haittoja. (Kaila ym. 2011.)

Tämän kehittämishankkeen myötä HaiPro-järjestelmän käyttö lisääntyi merkittävästi, kun yli 30 toimijaa aloitti pilotoimaan järjestelmää. Kuten tutkimuksessakin todetaan, että jo ilmoitusten ja hankkeeseen osallistuneiden yksiköiden määrän perusteella HaiPro-järjestelmä otettiin hyvin vastaan ja sen käyttö lähti sujuvasti käyntiin. Nykyään HaiPro-järjestelmä on käytössä suuressa osassa sosiaali- ja terveysalan organisaatioissa. Myös edelleen lääkepoikkeamat ja tiedonkulun haasteet ovat yleisimpiä ilmoituksen aiheita. (Kaila ym. 2011; Ottela 2020.)

5 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli toteuttaa perehdytysopas Hankasalmen terveysaseman hoitohenkilöstölle. Perehdytysoppaan tarkoituksena on tukea ja opastaa uusi hoitotyön työntekijä työn sisältöön, työtiloihin, organisaatioon, verkostoon sekä työyhteisöön. Hyvällä perehdytysoppaalla tuetaan uusia työntekijöitä tuleviin tehtäviin ja näin voidaan lisätä työhyvinvointia sekä työmotivaatiota. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on parantaa terveysaseman laadukasta perehdytystä. Lisäksi tavoitteena oli tuottaa selkeä ja helppo käyttöinen perehdytysopas, parantaa hoitotyön laatua, potilasturvallisuutta sekä työturvallisuutta.

5.1 Opinnäytetyön tausta ja tarve

Työelämälähtöinen aihe nousee Hankasalmen työyksikön tarpeista. Pienenä työyksikkönä Hankasalmen terveysasema kilpailee vähäisistä hoitajaresursseista. Tähän kilpailuun se pystyy vastamaan laadukkaalla sekä tehokkaalla perehdytyksellä ja ohjauksella. Tällä tavoin säästetään sekä perehdyttäjän aikaa, että varmistetaan ohjauksen laatu. Tähän asti käytössä on ollut yhteinen perehdytysmateriaali kaikille Jyten terveysasemille, mutta toimeksiantajalta nousi esiin tarve yksilöllisesti suunnitellulle perehdytysoppaalle.

Onnistuneella perehdytysoppaalla on mahdollista nostaa potilasturvallisuuden tasoa ja ehkäistä sairauspoissaoloja sekä työtapaturmia. Perehdytysopas tukee osaltaan uutta hoitotyön työntekijää työsuhteen alkuvaiheessa, sillä perehdytysoppaasta on löydettävissä työn tekemiseen tarvittavat keskeiset sisällöt. Perehdytysopas lisää uuden hoitotyön työntekijän varmuutta työtehtävissä, mutta sen tehtävänä on myös tehdä perehdyttämisestä monipuolisempaa sekä selkeämpää.

Tiedon hakuun käytettiin työpaikan sisäisen verkon materiaaleja sekä aikaisempia käytössä olleita perehdytysoppaita. Tutustuttiin tieteellisiin artikkeleihin sekä kirjallisuuteen. Sähköistä materiaalia oli myös runsaasti tarjolla. Tutkimusten keskeiset teemat ohjasivat tiedonhakua.

Perehdytysoppaan sisältö muodostuu sisäisen verkon sähköisistä materiaaleista. Syntyneen perehdytysoppaan sisältöön vaikutti henkilökunnan kanssa käyty vapaamuotoinen keskustelu, jota ohjattiin avoimilla kysymyksillä. Vastauksista nousi esille toive siitä, että perehdytysopas olisi selkeästi otsikoitu, siinä kuvatut työtehtävät olisi esitetty lyhyesti ja ytimekkäästi sekä se, että lopputuote on saatavilla sähköisessä muodossa.

Opinnäytetyön keskeisinä käsitteinä nousivat esiin perehdytys, työhyvinvointi, työturvallisuus ja potilasturvallisuus. Lähdemateriaalin teemoittelemisen kautta saatiin valmiudet perehdytysoppaan sisällön laatimiseen.

5.2 Yhteistyökumppani

Tammikuussa 2021 terveysaseman toiminta aloitti uusissa tiloissa, joita hallinnoi Attendo. Terveysaseman kanssa rakennuskompleksiin kuuluu myös ympärivuorokautinen vanhustenhoivayksikkö sekä päivätoimintakeskus. Samoissa tiloissa toimii laboratoripalvelut, jotka tuottavat Fimlab. Jyte tuottaa myös kuvantamispalvelut, mielenterveyspalvelut sekä fysioterapiapalvelut. (Tilastotietoa n.d.)

Hankasalmen terveysaseman henkilöstöön kuuluu osastonhoitaja, yksi lähihoitaja, viisi sairaanhoitajaa, joista kahdella heistä on lääkkeenmääräämisoikeudet. Neljä lääkäriä, kaksi fysioterapeuttia sekä yksi mielenterveyshoitaja. Näiden lisäksi terveysasemalla käy diabeteslääkäri, ortopedian erikoislääkäri, tahdistinhoitaja, röntgenhoitaja sekä laboratoriohoitaja. Keskeisimmät

työtehtävät ovat hoidon tarpeen arviointi puhelimesta sekä palvelupisteellä. Lisäksi keskeisiä tehtäviä ovat palvelupisteen, seurannahoitajan, päivystävän sairaanhoitajan, aluehoitajan, ortopedihoitajan sekä arkistonhoitajan tehtävät.

Hankasalmen terveysasema kuuluu JYTE:n organisaatioon. Avoterveydenhoidon palveluita tuottava JYTE palvelee noin 150 000 kuntalaista Jyväskylän, Muuramen, Uuraisten ja Hankasalmen alueella. Keskuskuntana on Jyväskylä, joka vastaa hallinnoinnista ja palveluiden koordinoinnista. Esihenkilönä hoitajilla toimii osastonhoitaja ja lääkäreillä toimii aseman apulaisylilääkäri. Johtaminen näiden kahden välillä on eritelty siten, että hoitajaesihenkilöt ja lääkäriesihenkilöt eivät ohjaa toistensa alaisia. Terveysasemien avoterveydenhuollon puolelle kuuluu muuan muassa päivystys ja ensiapu, lääkärien sekä hoitajien vastaanotot, hoitotarvikkeiden jakaminen, e-reseptien myöntäminen, terveystarkastukset, seulonnat, rokotukset sekä näytteenotot. (Mättö, Pellinen, Rautiainen & Sippola 2015.)

6 Produktion kuvaus

Tämän produktiohankkeen toimeksiantajana toimi Hankasalmen terveysasema, jonne teimme perehdytysoppaan uusille työntekijöille. Perehdytysoppaan tarkoituksena on tukea ja opastaa uuden työntekijän perehdyttämistä työsuhteen alkuvaiheessa. Aihe opinnäytetyöhön saatiin Hankasalmen terveysaseman esihenkilöltä, joka halusi saada oman räätälöidyn perehdytysoppaan juuri Hankasalmen terveysaseman hoitohenkilökunnan käyttöön. Kyseinen perehdytysopas on heille tarpeellinen, sillä uusia työntekijöitä on tullut paljon lyhyen ajan sisällä. Yhteinen kiinnostus perehdyttämistä kohtaan johti siihen, että aihe tuli valituksi. Opinnäytetyön tekijöille oli tärkeä luoda sellainen produktio, josta on tulevaisuudessa hyötyä. Perehdytysoppaan tekeminen aloitettiin syyskuussa 2021 tutustumalla teoretietoon, minkä avulla hahmoteltiin työn keskeiset käsitteet. Käsitteiden hahmottelemisen myötä lähdettiin työstämään teoriaosuutta. Teoriaosuus valmistui marraskuussa 2021.

Henkilökunnan kanssa käydyssä kahvipöytäkeskustelussa esiin nousseet asiat määrittävät perehdytysoppaan sisältöä ja rakennetta. Saatujen vastausten perusteella muodostettiin kuva siitä, mitä tulee perehdytysoppaaseen sisällyttää juuri tässä kyseisessä yksikössä. Tärkeimpinä lähteinä toimivat toimeksiantajan sisäisen verkon materiaalit, joihin ainoastaan työntekijät pääsevät omilla tunnuksillaan. Marraskuun 2021 aikana perehdytysopas saatiin valmiiseen muotoon, jolloin se lähetettiin sähköisenä toimeksiantajalle luettavaksi ja korjattavaksi. Toimeksiantaja soitti opinnäytetyöntekijöille muutamasta korjausehdotuksesta ja korjausten jälkeen toimeksiantaja oli tyytyväinen perehdytysoppaaseen.

Produktioon osallistuivat opinnäytetyön tekijät ja toimeksiantaja. Produktion vastuu oli opinnäytetyön tekijöillä, jotka toimivat produktionjohtajina. Perehdytysoppaan sisältö toteutettiin yhdessä toimeksiantajan kanssa ja opinnäytetyön tekijät kävivät yhdessä vuorovaikutteisia keskusteluja perehdytysoppaan sisällöstä.

Opinnäytteen tuotoksena syntyi perehdytysopas terveysaseman hoitohenkilökunnalle. Toimeksiantajan pyynnöstä perehdytysopasta ei julkaista verkossa, koska se sisältää toimeksiantajaorganisaatiolle salattua tietoa, joka ei ole julkista. Perehdytysoppaasta tuli Power-Point-esitys toimeksiantajan pyynnöstä, joka pitää sisällään 40 diaa. Perehdytysoppaan sisällysluettelo toimii uuden työntekijän työkaluna, mistä hän lukee, millaisten työtehtävien ympärille työ rakentuu. Perehdytysopas avaa uudelle työntekijälle kokonaiskuvan, mitkä ovat hänen keskeisimmät työtehtävänsä. Perehdytysoppaassa ensimmäisessä diassa tutustutaan yrityksen organisaatioon. Seuraavat diat kertovat terveysaseman arvoista ja periaatteista sekä työyhteisöstä. Esihenkilön kanssa käydään läpi palkkaus-, poissaolo- ja tunnusasiat sekä annetaan uudelle työntekijälle puhelinnumeroita, joihin tarvittaessa voi ottaa yhteyttä. Opastetaan kulkeminen ja tutustutaan tiloihin. Seuraavissa dioissa käydään läpi tietoturva- ja salassapitoa, työturvallisuutta, työympäristöä sekä suojavaatteiden käyttöä. Seuraavat diat perehdyttävät uutta työntekijää lääkehoitoon, kierrättämiseen ja jätteiden lajitteluun sekä vastuutehtäviin. Seuraavaksi käydään läpi pelastus- ja paloturvallisuus. Tähän liittyen uusi työntekijä perehtyy ensin kirjalliseen materiaaliin ja suorittaa tämän jälkeen turvallisuuskävelyn palomiehen johdolla terveysaseman tiloissa. Loput diat perehdyttävät uuden työntekijän tuleviin työtehtäviin sekä siihen, miten niissä kuuluu toimia. Dioissa käydään läpi terveysasemalla työskenteleviä henkilöitä ja mitä heidän työkuvaansa kuuluu. Lopusta löytyvät produktioon keskeisesti liittyvät liitteet.

7 Pohdinta

Terveysaseman työ saattaa näyttäytyä haasteelliselta ja vaativalta työympäristöltä. Hyvällä ja laadukkaalla perehdyttämällä turvataan nopea työtehtävän haltuun ottaminen, lisäksi saavutetaan korkea potilasturvallisuustaso. Hyvä perehdytys keventää työtaakkaa, niin ohjaajan kuin ohjattavan osalta. Näin ollen työprosessit ovat sujuvampia, työnkuvan sekä tehtävän jaot ovat selkeitä kaikille ja tätä kautta myös taloudelliset hyödyt nousevat esiin.

Opinnäytetyön kirjoittamisen prosessin voisi tiivistää intensiiviseksi, palkitsevaksi ja haastavaksi. Työn tavoite oli molemmille kirjoittajille heti selvää ja toiminnallinen ratkaisu oli luonteva. Työn lopputuloksella oli todellinen tarkoitus, mikä teki kirjoittamisesta mielenkiintoista. Toimeksiantajan kanssa yhteistyö oli sujuvaa ja perehdytysoppaan tekemistä helpotti heidän antamat ehdotukset ja toiveet koskien sisältöä. Avainsanat muodostuivat nopeasti ja suoritimme tiedonhakuja niiden avulla. Teoriatietoa löytyi paljon, jonka kriittinen tarkastelu ja referointi oli aikaa vievää. Saimme kuitenkin koottua monipuolisesti tietoa avainsanojemme ympärille.

Perehdytysoppaan kirjoittaminen oli teoriaa osuutta sujuvampaa. Oppaasta oli selkeä visuaalinen kuva ja toteutustapa, sekä oppaan työstämistä helpotti toisen kirjoittajan ollessa työsuhteessa kyseisellä terveystasemalla. Oppaasta tuli toimeksiantajan toiveiden mukainen. Näin ollen sen hyödyntäminen työelämässä on helppoa, sekä tulevaisuudessa toimeksiantajan on sitä helppo päivittää. Jatkokehitystä edesauttaa myös oppaan sähköinen muoto, mutta se on tarpeen tullen helppo tulostaa myös paperiseksi versioksi.

Opinnäytetyölle luotettavuutta haettiin lähdekritiikkiä harjoittamalla, perehtymällä eri materiaaleihin vertailuun keskenään ja tieteellisesti tutkittuun tietoon nojaten. Läheinen työskenteleminen toimeksiantajan kanssa lisää luotettavuutta sekä opinnäytetyön tekemisestä on tehty yhteistyösopimus toimeksiantajan, tekijöiden ja koulun välillä. Teoriatausta nojaa vahvasti tieteelliseen tutkittuun tietoon. Tiedon hakuja laajennettiin avainsanojen ympärille. Hakukoneina

käytettiin Google Scholaria, Theseusta, Janetia sekä Hotusta. Tuloksena syntyi perehdytysopas. Luotettavuutta lisää osaltaan myös se, että opinnäytetyön tekijöitä on kaksi. Vuorovaikutus kahden tekijän välillä vahvistaa objektiivista tiedon käsittelyä. Oppaan tekemisessä noudatetaan hyvää eettistä tapaa toimia, kunnioittamalla toimeksiantajan toiveita noudattamalla yleisesti hyväksytyjä tutkimusmenetelmiä ja tapoja. Huomioimme myös toimeksiantajan yksityisyyden ja muut oikeudet työtä tehdessä, eikä tarkoituksena ole aiheuttaa merkittäviä riskejä tai haittoja toimeksiantajalle. Häneltä saatua tietoa käsitellään rehellisesti, huolellisesti ja tarkasti opinnäytetyön kaikissa eri vaiheissa. (Kettunen, Kärki, Näreaho & Päällysaho 2019.)

Materiaalina työn tekemiseen on käytetty kirjallisuutta, verkkolähteitä, puhuttu työyhteisön jäsenten kanssa ja tutustuttu muiden työyksiköiden perehdytyskansioihin. Työyhteisön ajatuksia ja ehdotuksia kuultiin sekä kirjallisesti että suullisesti. Nämä työntekijöiden ehdotukset johdattavat meidät lopputulokseen.

Opinnäytetyön tekemisen myötä saimme paljon tietoa hyvän perehdytyksen merkityksestä työhyvinvointiin ja turvallisuuteen hoitotyössä, sekä perehdytystä säätelevistä lakipykälästä. Näitä oppeja tulemme hyödyntämään tulevaisuuden työelämässä sekä osaamme nyt kiinnittää huomiota perehdytyksen toteutumiseen. Olemme kehittyneet myös perehdyttäjinä ja pystymme tästä eteenpäin antamaan kollegoillemme ja tuleville opiskelijoille laadukkaampaa työhönopastusta.

Lähteet

Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua.

Työturvallisuuskeskus. Viitattu 3.10.2021.

https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua.

Sosiaali- ja terveydenhuollon vaaratapahtumien raportointijärjestelmä. 2016. Awanic Oy. HaiPro.

Viitattu 3.10.2021. <https://awanic.fi/haipro/>.

Ergonomia. N.d. Suomen lähi- ja perushoitajaliitto Super. Viitattu 1.10.2021.

<https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyohyvinvointi-tyosuojelu-ja-tyoelaman-kehittaminen/ergonomia/>.

Hahtela, N. & Karhela, L. 2021. Sairaanhoidajien työolobarometri 2020. Sairaanhoidajaliitto. Viitattu

17.11.2021. [https://sairaanhoitajat.fi/wp-](https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2021/01/TYÖOLOBAROMETRI_2020_NETTI.pdf)

[content/uploads/2021/01/TYÖOLOBAROMETRI_2020_NETTI.pdf](https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2021/01/TYÖOLOBAROMETRI_2020_NETTI.pdf).

Kaila, M., Keistinen, T., Kinnunen, M., Ruuhilehto, K., Vuorenkoski, L. & Wallenius, J. 2011. HaiPro –

millaisista vaaratapahtumista terveydenhuollon yksiköissä opittiin vuosina 2007-2009? Viitattu

1.10.2021. [https://www.researchgate.net/profile/Minna-Kaila/publication/51241059_HaiPro--](https://www.researchgate.net/profile/Minna-Kaila/publication/51241059_HaiPro--what_was_learned_from_patient_safety_incidents_in_Finnish_health_care_units_in_2007_to_2009/links/57866de508aef321de2c6948/HaiPro--what-was-learned-from-patient-safety-incidents-in-Finnish-health-care-units-in-2007-to-2009.pdf)

[what_was_learned_from_patient_safety_incidents_in_Finnish_health_care_units_in_2007_to_2009/links/57866de508aef321de2c6948/HaiPro--what-was-learned-from-patient-safety-incidents-in-](https://www.researchgate.net/profile/Minna-Kaila/publication/51241059_HaiPro--what_was_learned_from_patient_safety_incidents_in_Finnish_health_care_units_in_2007_to_2009/links/57866de508aef321de2c6948/HaiPro--what-was-learned-from-patient-safety-incidents-in-Finnish-health-care-units-in-2007-to-2009.pdf)

[Finnish-health-care-units-in-2007-to-2009.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Minna-Kaila/publication/51241059_HaiPro--what_was_learned_from_patient_safety_incidents_in_Finnish_health_care_units_in_2007_to_2009/links/57866de508aef321de2c6948/HaiPro--what-was-learned-from-patient-safety-incidents-in-Finnish-health-care-units-in-2007-to-2009.pdf).

Hoitajapula ei ole vain OYSin ongelma – Tehyn puheenjohtaja erikoissairaanhoidosta: "Suomalaisen terveydenhuollon kruununjalokivi on romahtamassa, ja nyt on romut housuissa". 2021. Kaleva.

Julkaistu 11.2.2021. Viitattu 17.11.2021. [https://www.kaleva.fi/hoitajapula-ei-ole-vain-oysin-](https://www.kaleva.fi/hoitajapula-ei-ole-vain-oysin-ongelma-tehyn-puheen/3354445)

[ongelma-tehyn-puheen/3354445](https://www.kaleva.fi/hoitajapula-ei-ole-vain-oysin-ongelma-tehyn-puheen/3354445).

Kettunen, J., Kärki, A., Näreaho, S. & Päällysaho, S. 2019. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Arene ry. Viitattu 9.11.2021. <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINNÄYTETÖIDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>.

L 17.8.1992/785. Laki potilaan asemasta ja oikeuksista. Viitattu 2.11.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19920785>, ajantasainen lainsäädäntö.

L 30.12.2010/1326. Terveydenhuoltolaki. Viitattu 30.9.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326>, ajantasainen lainsäädäntö.

L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki. Viitattu 30.9.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P14>, ajantasainen lainsäädäntö.

Laaksonen, H., Niskanen, J. & Ollila, S. 2012. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa.2.uudistettu painos. Helsinki: Edita. Viitattu 1.10.2021.

Lepistö, I. 2000. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Työturvallisuuskeskus. Kirjapaino Oy Merkur. Helsinki. Viitattu 3.10.2021.

Mättö, T., Pellinen, J., Rautiainen, A. & Sippola, K. 2015. Kontrollikuutio: riskipainotettu kustannusvaikuttavuuden analyysi- ja johtamismalli kunnallisessa perusterveydenhuollossa. Jyväskylän yliopiston julkaisuarkisto. Viitattu 2.10.2021. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/57281/rautiainenmattosippolapellinenkontrollikuutio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Ottela, E. 2020. Joka toinen haittatapahtuma voidaan ehkäistä – Haipro-ilmoitukset parantavat työ- ja potilasturvallisuutta hoitoalalla. Hoitoalan ammattilaisten verkkolehti. Viitattu 12.10.2020. <https://www.superlehti.fi/tyoelama/pelisaannot/joka-toinen-haittatapahtuma-voidaan-ehkaista-haipro-ilmoitukset-parantavat-tyo-ja-potilasturvallisuutta-hoitoalalla/>.

Perehdytys. 2021. Työelämään.fi. Viitattu 8.11.2021. <https://tyoelamaan.fi/tyosuhde/perehdytys/>.

Penttinen, A. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus. Ennakoivaa työsuojelua. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. Viitattu 2.10.2021.

Surakka, T. 2009. Käsikirja ammattimaiseen esimiestyöhön. Tampere: Taurus Media. Viitattu 1.10.2021.

Surakka, T. & Laine, N. 2011. Käsikirja ammattimaiseen esimiestyöhön. Tampere: Taurus Media. Viitattu 2.10.2021.

Potilaan oikeudet. N.d. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 12.10.2021. <https://stm.fi/potilaan-oikeudet>.

Potilasturvallisuusopas. 2011. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, THL. Viitattu 2.10.2021. <https://thl.fi/documents/10531/104871/Opas%202011%2015.pdf>.

Tilastotietoa. N.d. Hyvän arjen Hankasalmi. Viitattu 30.9.2021. <https://www.hankasalmi.fi/tilastotietoa/tietoja-hankasalmesta/tilastotietoa>.

Työsuojeluvaltuutettu. 2020. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Viitattu 2.10.2021. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/tyosuojelun-yhteistoiminta/tyosuojeluhenkilosto/tyosuojeluvaltuutettu>.

Työhyvinvointi. Työterveyslaitos. N.d. Viitattu 4.10.2021. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>.

Perehdyttäjän top 10 -muistilista. Työterveyslaitos. N.d. Viitattu 4.10.2021. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/ikajohtaminen/tyoelamaan-kiinnittyminen/perehdyttajan-top-10-muistilista/>.

Perehdyttäminen ja työnopastus - Ennakoivaa työsuojelua. 2013. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 3.10.2021. https://ttk.fi/opaat_ ja_ ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen_ ja_ tyonopastus_ -_ ennakoivaa_ tyosuojelua.

Sosiaali- ja terveysala. N.d. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 12.10.2021.

https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tuosuojelu/toimialakohtaista_tietoa/sosiaali- ja_terveysala#c62832e7.

Liite 1. Perehdytysopas terveysaseman hoitohenkilökunnalle (salassa pidettävä)

