

PEREHDYTYS MATERIAALI HENKILÖSTÖLLE

Jonna Moilanen & Annika Lohi
Opinnäytetyö AMK
Kevät 2025
Hoitotyön tutkinto-ohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Hoitotyön tutkinto- ohjelma

Tekijät: Jonna Moilanen & Annika Lohi

Opinnäytetyön nimi: Perehdytysmateriaali henkilöstölle

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Syksy 2025

Sivumäärä: 23

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa henkilöstövuokraus yritykselle perehdytys materiaali työväliseksi uusille, että pidempään työskennelleiden työntekijöiden käyttöön. Tavoitteena oli luoda selkeä ja helposti ymmärrettävä materiaali, joka voidaan antaa jo työsuhteen alussa helpottamaan ja tukemaan asioiden omaksumista.

Kohderyhmänä ovat hoiva-alan työntekijät, joiden työ edellyttää ammatillista osaamista, vastuullisuutta ja valmiuksia asiakaslähtöiseen ja laadukkaaseen hoivatyöhön.

Valmis opinnäytetyö koostuu tuotteesta eli perehdytysmateriaalista sekä raportista. Raportin teoriakehys sisältää tutkittua ja ajankohtaista tietoa hoiva-alan perehdyttämisestä ja sen merkityksestä.

Perehdytys materiaali tuotettiin ja suunniteltiin opinnäytetyön liitteenä olevan rakenteen ja sisällön pohjalta. Materiaali kokoaa yhteen keskeiset tiedot yrityksen toimintatavoista. Perehdytysmateriaalia voidaan hyödyntää paitsi uusien työntekijöiden perehdytyksessä myös kokeneiden työntekijöiden muistin tukena ja työn laadun varmistamisessa.

Asiasanat: perehdytysmateriaali, hoitotyö, ohjeistus, perehdytys, työntekijä

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences

Bachelor of Health Care

Author: Jonna Moilanen & Annika Lohi

Title of thesis: An introduction file for personnel

Term and year when the thesis were submitted: Autumn 2025

Number of pages: 23

The purpose of this thesis was to create onboarding materials for a personnel leasing company to serve as a tool for both new and more experienced employees. The aim was to produce clear and easily understandable material that could be provided at the start of employment to support and facilitate the learning process.

The target group consists of social and healthcare professionals, whose work requires professional responsibility, competence, and the ability to provide client-centered, high-quality care.

The finished thesis consists of a product, the onboarding material, and a supporting report. The theoretical framework of the report presents current and research-based information on boarding in the social and healthcare sector and its significance.

The onboarding material was designed and produced based on the structure and content included as an appendix to the thesis. It gathers essential information about the company's practices and procedures. The material can be used not only to orient new employees but also as a reference for experienced staff and to support a consistent quality of work.

Keyword: introduction file, nursing, instructions, orientation, employee

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	4
2	HYVÄN PEREHDYTYKSEN PERIAATTEET JA VAIKUTUKSET TER- VEYSALALLA.....	5
2.1	Hyvän perehdytyksen lähtökohdat	6
2.2	Perehdytyksen merkitys työntekijälle	6
2.3	Aiheesta aiemmin tutkittua tietoa	7
3	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	8
4	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	9
4.1	Opinnäytetyön suunnittelu	10
4.2	Opinnäytetyön toteutus.....	12
4.3	Tutkimuksen tulokset.....	14
5	OPINNÄYTETYÖN EETTISET LÄHTÖKOHDAT JA LUOTETTAVUUDEN ARVIOINTI.....	15
6	POHDINTA	17
7	LÄHTEET.....	18

1 JOHDANTO

Hyvä perehdytys maksaa itsensä moninkertaisesti takaisin, erityisesti vuokratyöntekijöiden kohdalla. Kun perehdytykseen panostaa, se lyhentää perehdyttämiseen tarvittavaa aikaa ja tuo nopeammin tulosta (LabOpen 15.6.2022). Perehdytys tapahtuu paikassa, minne uusi työntekijä on tulossa töihin. Uudelle työntekijälle nimetään yleensä oma perehdyttäjä, jonka mukana kulkee päivän (Työterveyslaitos s.a). Perehdytykseen sisältyy esimerkiksi; työtehtäviin ja tiloihin tutustuminen, työmenetelmiin ja toimintatapoihin, mahdollisten asiakkaiden- ja poikkeustilanteissa kanssa toimimiseen sekä työyhteisöön tutustuminen (Työterveyslaitos s.a). Perehdytys on tärkeää työturvallisuuden, työkyvyn ja työnsujuvuuden kannalta ja kun on hyvä perehdytys, materiaali niihin voi palata aina tarvittaessa uudestaan (Työterveyslaitos s.a). Uutta työntekijää perehdyttäessä on tärkeää muistaa kannustaa omatoimisuuteen ja aloitteellisuuteen. Hyvä perehdytys antaa turvalliset ja oikeat tavat työskennellä työyhteisössä (Työturvallisuuskeskus s.a.). Hyvin laadittu perehdytystiedosto helpottaa työntekijän sopeutumista uuteen työympäristöön. Se lisää työnteon sujuvuutta ja parantaa työyhteisön toimivuutta sekä työturvallisuutta. Auttaa varmistamaan, että työntekijöillä on yhdenmukainen osaamis pohja ja että asiakkaat saavat laadukasta ja turvallista palvelua. (Työterveyslaitos s.a).

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa yritykselle perehdytysmateriaali työvälineeksi sekä uusille, että pitempään työskennelleiden työntekijöiden käyttöön. Opinnäytetyön tavoitteena oli, että perehdytysmateriaali voidaan antaa uusille vuokratyöntekijöille työsuhteen alussa helpottamaan asioiden omaksumista.

2 HYVÄN PEREHDYTYKSEN PERIAATTEET JA VAIKUTUKSET TERVEYSALALLA

2.1 Hyvän perehdytyksen lähtökohdat

Hyvä perehdytys tarjoaa kattavaa tietoa yrityksestä ja sen toiminnasta. Perehdytys on jatkuva ja muuttuva prosessi. Aineiston, niin kuin perehtymiskansion avulla, voi löytää tarvitsemaansa tietoa helposti ja nopeasti (Työterveyslaitos s.a.). Uuden työntekijän aloittaessa perehdytysaineisto tukee kontaktissa tapahtuvaa perehdytystä ja siihen on helppo palata aina tietyn asian ollessa ajankohtainen, esimerkiksi toteumissa tai palkka asioissa. Työnantajan kuormitus tällöin myös vähenee, sillä työntekijän ei tarvitse kysyä toistamiseen asioista. Työnantajalle se on myös hyvä takaus siitä, että työntekijä on saanut itselleen tärkeimmät tarvittavat tiedot. Työnantajan ei myöskään tarvitse jokaisen työntekijän kohdalla erikseen käyttää suuresti työaikaasi asioiden läpikäymiseen, koska työntekijä voi itsenäisesti valmistautua työhön perehdytysaineiston avulla. Perehdytysaineisto on myös työntekijän apu ja työväline, kun tarvitsee esimerkiksi toimintaohjetta tilanteeseen ja esimies ei ole heti tavoitettavissa. Hyvä perehdytysaineisto takaa myös sen, että työntekijä on saanut kaikki tärkeät tiedot itselleen (Työelämään s.a.).

2.2 Perehdytyksen merkitys työntekijälle

Perehdytysmateriaali on suunnattu annettavaksi uudelle sijaiselle, joka tulee EilaWorksin työntekijäksi, myös vanhat työntekijät saavat aineiston, sillä sieltä löytyy tärkeää ja päivitettyä tietoa liittyen esimerkiksi turvallisuusohjeisiin, yhteystietoihin sekä toimintaohjeisiin. EilaWorks perehdyttää työntekijän yrityksen toimintatapoihin, mutta ei pysty perehdyttämään työyksikköön, koska toimii vain työntekijän välittäjänä eri yksiköihin.

Hyvään perehdytykseen on kannattavaa investoida taloudellisesta näkökulmasta, se lisää työhyvinvointia, työturvallisuuden parantumisena sekä töissä viihtymisenä (Työterveyslaitos s.a).

Kaikki työnsä aloittavat tarvitsevat perehdytyksen. Oli kyseessä sitten vakituiset, osa-aikaiset, määräaikaiset tai ruuhka-, kampanja- ja vuokratyöntekijät. Työntekijät on opastettava uusiin asioihin työolosuhteiden muuttuessa. Johdon antamien ohjeiden mukaisesti esihenkilö vastaa perehdyttämisestä. Turvalliseen ja terveelliseen työskentelyyn opastamisesta vastaa työturvallisuuslaki, joka korostaa työnantajan vastuuta (Työturvallisuuskeskus s.a.). Se auttaa ymmärtämään uusia tehtäviä sekä selventää työsuhteeseen liittyviä asioita käytännönläheisesti ja selkeästi. On hyvä kertoa myös, miksi juuri tämä yritys on erinomainen paikka työskennellä.

Hyvä perehdytys maksaa itsensä moninkertaisesti takaisin, erityisesti vuokratyöntekijöiden kohdalla. Kun perehdytykseen panostaa, se lyhentää perehdyttämiseen tarvittavaa aikaa ja tuo nopeammin tulosta. (LabOpen 15.6.2022). Perehdytys tapahtuu paikassa, minne uusi työntekijä on tulossa töihin. Uudelle työntekijälle nimetään oma perehdyttäjä, jonka mukana kulkee päivän. Perehdytykseen sisältyy esimerkiksi; työtehtäviin ja tiloihin tutustuminen, työmenetelmiin ja toimintatapoihin, mahdollisten asiakkaiden- ja poikkeustilanteissa kanssa toimimiseen sekä työyhteisöön tutustuminen. Perehdytys on tärkeää työturvallisuuden, työkyvyn ja työnsujuvuuden kannalta ja kun on hyvä perehdytys, materiaali niihin voi palata aina tarvittaessa uudestaan (Työterveyslaitos s.a.). Uutta työntekijää perehdyttäessä on tärkeää muistaa kannustaa omatoimisuuteen ja aloitteellisuuteen. Hyvä perehdytys antaa turvalliset ja oikeat tavat työskennellä työyhteisössä (Työturvallisuuskeskus s.a).

2.3 Aiheesta aiemmin tutkittua tietoa

Perehdytys nähdään jatkuvana prosessina, joka tulee huomioida uusien, että muuttuvien työtehtävien osalta tai silloin, kun pitkän sairaspoissaolon jälkeen vanha työntekijä palaa työhönsä. Perehdyttämisessä korostuu tehtävään liittyvät

vastuut ja odotukset, sekä työtehtävän sisältö, työyhteisö ja ympäristö (Perehdyttämällä kohti parempaa tulevaisuutta 14.11.2022).

Työyhteisön hyvät vuorovaikutussuhteet, systemaattisista käytänteistä sekä perehtyjän oma aktiivisuus lisää turvallisuuden tunnetta ja pitää avointa ilmapiiriä yllä, jolloin avunpyytäminen voi olla helpompaa (Työterveyslaitos 14.02.2019). Työpaikalla ennalta mietityt ja rakennetut käytänteet valmistavat perehtyjää sekä muita työyhteisön jäseniä. Perehdyttämistä ei koske ainoastaan vain yhtä perehdyttäjää, vaan kaikkia työyhteisössä olevia. Perehdyttämisen jatkuvuus, kun työtehtävät vaihtuvat sekä selkeä ymmärrys työtehtävistä ja tavoitteista. Näiden tapojen noudattaminen on koettu olevan toimiva tapa perehdytyksessä (Elo, 2021).

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa yritykselle perehdytysmateriaali työväliseksi sekä uusille, että pitempään työskennelleiden työntekijöiden käyttöön. Opinnäytetyön tavoitteena oli, että perehdytysmateriaali voidaan antaa uusille vuokratyöntekijöille työsuhteen alussa helpottamaan asioiden omaksumista.

Perehdytysmateriaalista työntekijät saavat kaiken tarvittavan tiedon itse esimerkiksi, EilaWorks Oy:sta, yhteystiedoista, käytännöntavoista ja ohjeistuksista. Materiaali on helposti luettavissa ja ymmärrettävissä. Esteettisesti tuotos on edustava ja tyylikäs, joka sopii yhteen EilaWorksin omien nettisivujen kanssa. Materiaali on helposti ja nopeasti luettavissa ja ymmärrettävissä, joka on tiedosto ja siten helppo ja nopea tapa välittää työnantajalla uudelle vuokratyöntekijälleen. Hyvin laadittu perehdytystiedosto helpottaa työntekijän sopeutumista uuteen työympäristöön. Se lisää työntekijän sujuvuutta ja parantaa työyhteisön toimivuutta sekä työturvallisuutta. Auttaa varmistamaan, että työntekijöillä on yhdenmukainen osaamispohja ja että asiakkaat saavat laadukasta ja turvallista palvelua. Kansio toimii myös työntekijöiden tukena perehdytyksen jälkeen, kun he tarvitsevat muistutusta tietyistä käytännöistä tai ohjeista.

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

4.1 Opinnäytetyön suunnittelu

“EilaWorks Oy on kotimainen, Oulusta käsin toimintaa organisoiva sote-alan henkilöstövuokrausyritys. Tarjoamme laadukasta ja luotettavaa henkilöstöä niin äkillisiin tarpeisiin kuin pidempiin sijaisuuksiin. Laadukkaan ja luotettavan palvelun ytimessä ovat hyvinvoivat ja osaavat hoitajamme. EilaWorksin hoitajat auttavat henkilöstötarpeissa mm. Hoivakodeissa, kotihoidossa sekä vuodeosastoilla.” (eila-works.fi)

2024 marraskuu	2024 joulukuu	2025 tammikuu	2025 helmikuu/maaliskuu
Eilaworksin työnantajan kanssa keskusteltu työn tarkoituksesta ja tarpeellisuudesta. Perehdytysmateriaalin sisällön miettiminen.	Opinnäytetyön suunnitelman tekemistä.	Opinnäytetyön suunnitelman työstäminen, sekä työpajaan osallistuminen.	Opinnäytetyön suunnitelman tekemistä.
2025 huhtikuu	2025 toukokuu	2025 kesäkuu/heinäkuu	2025 elokuu
Opinnäytetyön suunnitelman lähettäminen opettajalle arviointiin ja kommentoitavaksi ensimmäistä kertaa.	Lähetimme uudelleen arvioitavaksi opettajille. Korjausten ja lisäysten teko, ennen kesälomalle jäämistä.	Kesän päätimme lomalla kokonaan koulusta, jolloin emme opinnäytetyötä tehneet.	Tekstin korjausten tekoa, lisäämistä ja muokkaamista. Ohjausaika opettajan kanssa, josta saimme tukea ja apua opinnäytetyöhön. Elokuun lopulla opinnäytetyö suunnitelma hyväksyttiin.

Tehtyämme sopimuksen EilaWorks Oy:n kanssa opinnäytetyön toteuttamisesta, kaikille osapuolille oli todella selkeää se, missä muodossa luettava perehdytysmateriaali palvelisi eniten yritystä. Työpaikat vaihtelevat ja EilaWorks Oy:llä ei ole työntekijöille erikseen omaa toimistotilaa, joten kaikista paras vaihtoehto oli sähköisesti jaettava ja luettava perehdytystiedosto.

Tärkeimpinä kohtina perehdytysmateriaalin sisällöksi nousi esimerkiksi yhteystiedot, työvuorot, palkkaus, poissaolot, matkalaskupohja ja yrityksen arvot. Työntekijän roolissa ajattelimme, että sieltä olisi hyvä löytyä juuri sellaiset asiat, mihin ei tarvitsisi erikseen kontaktia työnantajaan vaan pärjäisi sillä tiedolla eteenpäin, mikä perehdytyksestä löytyy. Tällöin työntekijän ei tarvitsisi kuormittaa työnantajaa ja vastaus kysymykseen olisi helposti löydettävissä.

Halusimme, että tiedosto olisi helposti luettava ja yksinkertainen, mutta visuaalisesti miellyttävä. Ajatuksena oli myös se, että se olisi tiivis ja tärkeimmät asiat olisi nostettu esiin, että sen lukeminen ei olisi raskasta ja tarvittavat tiedot olisi helppo löytää.

Lähdimme innolla työstämään opinnäytetyön suunnitelmaa, sillä meillä oli selkeä ajatus, mistä se tehdään ja mitä työ itsessään sisältää. Perehdytysmateriaali oli sisällöltään mielessä meillä jo hyvin pitkällä, vaikka emme suunnitelmassa olleet vielä edenneet kuin alkuun. Opinnäytetyön suunnitelman teko osoittautui muutoinkin isommaksi työksi, mitä olimme kuvitelleet. Emme aina olleet täysin ymmärtäneet ohjeistusta ja mitä opinnäytetyön suunnitelma kaiken kaikkiaan tarkoittaa.

Suunnitelman edetessä, yllätyksenä meille tuli se, että vaikka oli todella selkeä visio itse työstä, niin suunnitelman työstäminen oli haastavaa. Oli vaikeaa löytää hyviä lähteitä teorian tiedosta, joka tukee opinnäytetyötämme. Tietoa löytyi kuitenkin valtavasti, mutta paljon meni aikaa sen läpikäymiseen, mitä haluaisimme käyttää omassa työssämme. Myös tekstin työstäminen osoittautui välillä haasteelliseksi ja kävimmekin tekstityöpajassa, josta meille oli paljon hyötyä.

Koko opinnäytetyön suunnitelman työstämisen ajan olemme olleet tarpeen mukaan yhteydessä EilaWorks:n esihenkilön kanssa puheluissa, viesteillä sekä toinen meistä on nähnyt ja keskustellut kasvotusten.

4.2 Opinnäytetyön toteutus

EilaWorks:n esihenkilöä on haastateltu paikan päällä ja olemme kirjanneet ylös tietoja, toiveita ja raamit työllemme. Perehdytysmateriaalin sisältö on useasti varmistettu työnantajalta sekä suullisesti että viesteillä. Olemme siis olleet yhteydessä myös viesteillä ja puheluissa.

Perehdytysmateriaali sisältää tarvittavat puhelinnumerot ja yhteystiedot esimiehen, työterveyteen sekä työtapaturma- ja työeläkevakuutus asioihin, työvuorojen ottamisesta ja toteumista, matkalaskupohjasta kuinka täytetään ja toimitetaan, poissaoloista mihin ilmoittaa ja kuinka kauan saa omalla ilmoituksella olla sekä milloin toimittaa sairaspöytäkirja todistus esimiehelle, lääkelupien suorittamisesta missä ja miten suorittaa, palkanmaksusta mistä näkee ja mihin tarvittaessa olla yhteydessä, ohjeistuksia erilaisiin hätätilanteisiin ja tapaturmiin. Päädyimme tekemään perehdytysmateriaalin Word-tiedostoksi, jonka voi tarvittaessa muuttaa PDF- muotoon. Tämä sopi myös EilaWorks:lle

Tiedot ja materiaalin mitä tarvitsimme sisältöön, saimme EilaWorks:n esihenkilöä haastatteleamalla sekä heidän nettisivuiltaan.

Perehdytystiedoston toteutus tapahtui konkreettisesti niin, että teimme selkeän, tavoitteellisen, kattavan ja yksilöllisen Word tiedoston EilaWorks:n esihenkilölle. Esihenkilö pystyy siten lähettämään helposti valmiin perehdytysmateriaalin uudelle työntekijälleen, sekä vanhoille uuden päivitetyn version. Perehdytysmateriaali kuvaa ja sopii EilaWorks:n arvoihin ja ulkokuoreen. Perehdytysaineiston on ajan tasalla ja helposti saatavilla, josta työntekijä pystyy helposti ja nopeasti tarkastaa esimerkiksi sen, mihin hänen täytyy ensin soittaa työtapaturman sattuessa. EilaWorks perehdyttää työntekijän yrityksen toimintatapoihin, mutta ei pysty perehdyttämään työyksikköön, koska toimii vain työntekijän välittäjänä eri yksiköihin.

Halusimme tehdä materiaalista mahdollisimman yksinkertaisen ja tiiviin, jotta sieltä olisi helppo löytää tarvittavat asiat ja sitä jaksaisi lukea.

Lähetimme valmiin perehdytystiedoston 28.8.2025 EilaWorks:n omistajalle sekä neljälle työntekijälle. Kerroimme viestissä, että olemme tehneet opinnäytetyönä perehdytystiedoston EilaWorks:n työntekijöille ja toivomme palautetta Forms:n kautta. Emme antaneet viestissä takarajaa palautteen antamiselle, joten muistutimme palautteen antamisesta 3.9.2025 jolloin palautteita alkoi tulemaan. Palautteet olivat hyvin positiivisia, sekä saatiin myös hyviä ehdotuksia.

Microsoft Forms palautekyselyn tuottaminen oli yksinkertaista ja helppoa. Kysely sisälsi 10 eri kysymystä, joista osa oli kyllä tai ei kysymyksiä ja osa sisälsi useamman eri vastausvaihtoehdon. Positiiviset palautteet koskivat enimmäkseen perehdytysmateriaalin selkeyteen ja yksinkertaisuuteen. Materiaalissa ei ole turhaa tekstiä, joka vaikeuttaisi lukemista ja asioiden omaksumista. Materiaalia oli helppo ja selkeä lukea, sekä materiaalista löysi nopeasti tarvittavat tiedot. Esimies korosti erikseen ja kiitti, kuinka saimme perehdytysmateriaalista EilaWorks:n nettisivuihin sopivan ja yhtenevän materiaalin. Ehdotuksia tuli poissaoloihin, kuinka toimia, jos kyseessä on lapsen sairastuminen ja sen me heti muokkasimme materiaaliin esimiehen kautta kysyen toimintamallia.

Opettajan työpanos:	2 ohjaaja:	Opiskelijan panos:	Toimeksiantaja:
Työ vie opettajalta noin. -15h työaika. Maksetaan 45e/h.	Työ vie toiselta ohjaajalta noin. -10h työaika. Maksetaan 45e/h.	Opiskelijan tuntimäärä 405h (15op x 27h) ja sen arvo 10e, mutta sitä ei opiskelijalle makseta.	Työ vie toimeksiantajalta omaa henkilökohtaista aikaa noin 5h. Aika on palkatonta.

Opettajalla on kulunut työaika työn tarkistamiseen ja arviointiin. Yrityksen esihenkilön kanssa on käyty läpi EilaWorks:n ohjeistuksia ja menetelmiä ja tähän

hän on käyttänyt omaa henkilökohtaista aikaansa. Haastatteluissa on mennyt noin 2 tuntia. Lisäksi esihenkilö on arvioinut eri vaiheissa työtämme ja antanut palautetta sekä loppuarvion työstä. Näihin esihenkilöllä on kulunut aikaa noin 5 tuntia. Me opiskelijat olemme yhdessä suunnitelleet milloin teemme yhdessä työtä ja tehneet sovittu myös itsenäisesti. Suunnitelmaa on tehty sovittuina päivinä noin kello 16-20 välisenä aikana yhdessä tai erikseen mahdollisuuksien mukaan viitenä päivänä viikosta.

4.3 Tutkimuksen tulokset

Tämä projekti on analysoitu EilaWorks:n työnantajan ja työntekijöiden toimesta 28.8.2025 Forms:in kautta palautekyselynä. Vastaajat ovat verranneet tutkimuskysymyksiä opinnäytetyön perehdytyskansioon. Forms tutkimuskysymys palaute kertoo, että 80% vastaajista ovat työntekijöitä ja 20% EilaWorks:n esihenkilö.

Ensimmäisessä osiossa kysyttiin, "Löytyykö perehdytysmateriaalista ymmärrettävästi..". Vastausvaihtoehtoina olivat: Erittäin selkeästi, Selkeästi, Ymmärrettävästi, Osa ilmenee osa ei tai Tiedot puutteellisia.

Yhteystiedot	Erittäin selkeästi 25% ja selkeästi 75%
Yrityksen arvot	Erittäin selkeästi 50% ja selkeästi 50%
Tiedot vakuutuksista ja työterveydestä	Erittäin selkeästi 50% ja selkeästi 50%
Poissaoloista	Erittäin selkeästi 25%, selkeästi 50% ja osa ilmenee osa ei 25%
Palkkauksesta	Erittäin selkeästi 25%, selkeästi 50% ja osa ilmenee osa ei 25%
Matkakulukorvauksesta	Erittäin selkeästi 50% ja selkeästi 50%
Työvuorot ja toteumat	Erittäin selkeästi 50% ja selkeästi 50%
Läkeluvista	Erittäin selkeästi 50% ja selkeästi 50%
Työpaikkaan perehtymisestä	Erittäin selkeästi 25% ja selkeästi 75%

Toisessa osiossa kysyttiin: helpottaako perehdytysmateriaali työn aloittamista ja asioiden omaksumista. Siihen vastaajat olivat 100% samaa mieltä, eli kyllä.

Kolmannessa osiossa kysyttiin laatukriteerien toteutumisesta, onko toteutunut: Vastausvaihtoehtoina olivat: Erittäin hyvä, Hyvä, Sopivasti, Ei juurikaan tai Ei ollenkaan.

Edustava	Erittäin hyvä 25% ja hyvä 75%
Tyylikäs	Erittäin hyvä 25% ja hyvä 75%
Nettisivujen kanssa yhtenäinen	Hyvä 75% ja sopivasti 25%

Neljännessä kohdassa kysyttiin puuttuuko perehdytysmateriaalista oleellisia tietoja. 75% mielestä ei ja 25% mielestä kyllä. Huomioimme työssä kyseisen vastauksen ja muokkasimme heti puutteen työhön.

Viidennessä osiossa kysyimme, onko perehdytysmateriaalista hyötyä ja apua työssä, ja siihen tuli jälleen kerran yksimielinen vastaus 100%, eli kyllä.

Kuudennessa kohdassa pohdimme, onko perehdytysmateriaalista hyötyä uudelle, että vanhalle työntekijälle. Vastausvaihtoehdot olivat: Täysin eri mieltä, Osittain erimieltä, Osittain samaa mieltä tai Täysin samaa mieltä.

Uudelle työntekijälle	Täysin samaa mieltä 75% ja täysin eri mieltä 25%
Vanhalle työntekijälle	Täysin samaa mieltä 50% ja osittain samaa mieltä 50%

Seitsemännessä osiossa pohdittiin, vähentääkö perehdytysmateriaali yhteydentoja työnantajaan ja 50% oli sitä mieltä että kyllä ja 50% että ei.

Lopuksi kysyimme, kuinka hyvin olemme onnistuneet työssämme ja saivat antaa vapaamuotoista palautetta omin sanoin. Paljon kehumista ja kerrottu kuinka hyödyllinen aihe on. Vastauksissa korostui se, että työntekijöitä voi koskaan perehdyttää liikaa, sekä työ on selkeä ja kaikki oleellinen ilmenee. Kerrottiin myös puute, mikä työstä puuttuu ja reagoimme siihen heti ja lisäsimme puuttuvan tiedon perehdytysmateriaaliin. Vastaajat ovat arvioineet työn 4.5/5.

5 OPINNÄYTETYÖN EETTISET LÄHTÖKOHDAT JA LUOTETTAVUUDEN ARVIOINTI

Opinnäytetyössä meitä ohjasi Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Eettiseen työskentelyyn apuna tutkimuseettisen neuvottelukunnan hyvä tieteellinen käytäntö- ohjeistus. Hyvän tieteellisen käytännön (engl. research integrity) peruseriaatteita ovat eurooppalaisen tutkimuseettisen ohjeistuksen mukaan luotettavuus, rehellisyys, arvostus ja vastuunkanto. (Hyvä tieteellinen käytäntö 2023)

Perehdytysmateriaalin tekijöinä huolehdimme tarvittavista luvista toteuttaessamme opinnäytetyötä ja teemme tarvittaessa sopimuksia esimerkiksi aineiston keruusta ja materiaalista. Osoitamme kunnioitusta ja rehellisyyttä kumppaneita kohtaan. Ennen aineiston keräämistä sovimme omistus- ja käyttöoikeuksista, säilyttämisestä, käsittelystä. Noudatamme opinnäytetyötä tehdessämme salassa- ja vaitiolovelvollisuutta, luottamuksellisuuteen ja tietosuojalainsäädäntöön liittyvää velvollisuutta (Arene).

Teimme yhteistyötä EilaWorks:n kanssa ja sovimme yhteistyösopimuksen. Tämän perehdytysmateriaalin tekijöinä huolehditaan yhdessä velvollisuuksista, oikeuksista ja tavoitteista. Kerromme aina yhteistyökumppanillemme, jos aiomme julkaista materiaalia. Kunnioitamme muiden tekemää työtä ja asianmukaisesti oikeassa järjestyksessä mainitsemme tekijöiden nimet ja julkaisut. Hoidamme opinnäytetyön toteutuksen perustellusti, läpinäkyvästi ja luottamuksellisesti.

Käytimme apuna eettisyyden toteutumiseen Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettisiä suosituksia, jotka perustuvat tiedeyhteisön kansainvälisiin ja kansallisiin tutkimuseettisiin periaatteisiin, lainsäädäntöön, linjauksiin ja suosituksiin. (Arene.fi). Resurssimme riittävät opinnäytetyön toteuttamiseen, tunnemme hyvän tieteellisen käytännön periaatteet ja tutkimuseettisyyttä, huolehdimme tietosuojasta, tarvittaessa eettinen ennakoarviointi ja tutkimusluvut, sopimukset, tekijänoikeudet, aineistojen pitkäaikaissäilytyksestä/ avaamisesta/ tuhoamisesta huolehtiminen, sidonnaisuuksien ilmoittaminen, tekstiviittaaminen ja lähteiden ilmoittaminen sekä tekoälyn oikea käyttö.

Etiikan keskeisiä kysymyksiä ovat hyvän ja pahan sekä oikean ja väärän erottaminen. Tutkimustyöhön liittyy useita eettisiä näkökulmia, jotka tutkijan on otettava huomioon. Eettisesti kestävä tutkimuksen edellytyksenä on, että tutkimuksessa noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007).

Opetusministeriön nimeämä tutkimuseettinen neuvottelukunta on laatinut ohjeistuksen, jonka tarkoituksena on varmistaa tieteellisten toimintatapojen noudattaminen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007).

Tutkimusta voi tarkastella monista näkökulmista, ja aineistoa kertyy eri muodoissa. Kaikki lähteet eivät kuitenkaan ole yhtä luotettavia tai tutkimuksen kannalta yhtä merkityksellisiä. Tutkijan on arvioitava lähteiden käyttökelpoisuutta, huomioitava mahdolliset rajoitukset ja valittava ne kriittisesti. Ennen varsinaista tutkimustyötä on tärkeää arvioida lähteiden luotettavuus ja soveltuvuus.

6 POHDINTA

Olimme jo varhaisessa vaiheessa opintoja päättäneet, että tekisimme opinnäytetyön yhdessä. Meille oli myös todella selkeää se, että opinnäytetyö olisi toiminnallinen työ.

Idea opinnäytetyön aiheeseen lähti siitä, kun olemme molemmat työskennelleet EilaWorks Oy:llä ja kokeneet, että hyvästä perehdytysmateriaalista olisi hyötyä henkilöstölle ja työnantajalle. Työssämme huomasimme usein kuormittavamme työnantajaa kysymyksillä, joiden vastaukset voisi löytää helposti hyvästä perehdytysmateriaalista. Lisäksi se, että vastaukset tiettyihin perusasioihin löytäisi perehdytysmateriaalista, nopeuttaisi myös meidän ja muiden työntekijöiden vastauksin saamista.

Meille oli mukavaa se, että saimme alkaa työstämään mieluista ja selkeää opinnäytetyötä, jonka koimme työssä tarpeelliseksi. Työnantaja on hyvin kuunnellut meidän ajatuksiamme ja vuorovaikutus ideoista ja ajatuksista on ollut molemmin puolin mieluisaa.

Meille kävi aika nopeasti selkeäksi se, että aikatauluttaminen ja suunnitelmallisuus on tärkeää opinnäytetyötä tehtäessä. Huomasimme myös sen, että ollesamme hieman eri elämäntilanteissa, emme pysty aina tuottamaan työtä eteenpäin yhdessä, joten oli tärkeää jakaa työtä ja tietää, että teemme osuuttamme, kun arjessa aikataulu siihen sopii.

Sairaanhoitaja opinnot ovat molemmilla edenneet opinnäytetyön rinnalla ja olemme työstäneet opinnäytetyötä opiskelun, harjoittelujen ja omien töiden rinnalla. Opinnäytetyön prosessi on kulkenut ajatuksissa kuitenkin koko ajan, vaikka sitä ei ole voinut päivittäin tai välillä viikoittainkaan tehdä eteenpäin. Olemme kuitenkin pitäneet toisiamme ajan tasalla siitä, milloin on enemmän aikaa työstää opinnäytetyötä eteenpäin ja milloin sen työstäminen ei millään ole mahtunut kalenteriin.

Kaikista työllistävimmäksi olemme kokeneet opinnäytetyön prosessissa suunnitelma vaiheen. Tiedonhankinta ja materiaalin etsiminen, hyvien lähteiden sekä

tekstin työstäminen tässä vaiheessa tuotti ajoittain suurta tuskaa. Olemme kuitenkin saaneet ohjausta opettajilta ja ohjauksesta on ollut meille paljon hyötyä. Ohjauksen avulla olemme päässeet aina eteenpäin.

Mielekkäin osuus opinnäytetyössä oli perehdytysmateriaalin työstäminen ja meille oli etua siitä, että olemme molemmat työskennelleet EilaWorks Oy:llä joten pystyimme pohtimaan hyvin sitä, mitä me itse kaipaisimme perehdytysmateriaalilta.

7 LÄHTEET

Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. 2020. Luettavissa: [AMMATTIKORKEAKOULUJEN OPINNÄYTETÖIDEN EETTISET SUOSITUKSET 2025.pdf](#) Luettu: 20.3.2025

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto ry. 2015. Opinnäytetyön eettiset ohjeet. Luettavissa: [Ammattikorkeakoulujen maisterikoulutus osaamisen uudistajana ja kansallisena koulutusinnovaationa](#) Luettu: 28.8.2025

Eilaworks Oy. Työnantajalle. Luettavissa: <https://www.eilaworks.fi/tyonantajalle/>. Luettu: 13.01.2025

Eilaworks Oy. Työnhakijalle. Luettavissa: <https://www.eilaworks.fi/tyonhakijalle/>. Luettu: 13.01.2025

Hirsjärvi,S., Remes,P.& Sajavaara, P.2007. *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi. Luettu 25.08.2025

Labopen 15.6.2022. Perehdyttämiseen käytetty aika maksaa itsensä takaisin – erityisesti vuokratyöntekijöiden kohdalla. Luettavissa: <https://www.labopen.fi/lab-pro/perehdyttamiseen-kaytetty-aika-maksaa-itsensa-takaisin-erityisesti-vuokratyontekijoiden-kohdalla/>. Luettu 27.02.2025.

Oppariapu. Menetelmät. Luettavissa: [MENETELMÄT – Oppariapu](#) Luettu: 11.5.2025

Saarinen, H. 25.11.2022. Perehdyttämällä kohti parempaa suoriutumista. Osuva, open science. Luettavissa: <https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/14642/978-952-395-042-9.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. Luettu: 27.02.2025

Tenk s.a. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Luettavissa: https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf. Luettu: 09.01.2025

Työelämään s.a. Työn aloitus. Perehdytys. <https://tyoelamaan.fi/tyon-aloitus/perehdytys/>. Luettu: 29.11.2024

Työterveyslaitos s.a. Kunnollinen perehdytys kannattaa aina. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/youralle-kiinnittymien/perehdyttajan-top-10-muistilista#:~:text=Esittele%20perehdytt%C3%A4j%C3%A4%20%28t%29%20ja%20kerro%20perehdytyksen%20sis%C3%A4lt%C3%B6%20ja,oma%20ty%C3%B6yhteis%C3%B6.%20K%C3%A4y%20l%C3%A4pi%20ty%C3%B6paikan%20toimintatavat%20ja%20pelis%C3%A4nn%C3%B6t>. Luettu: 27.02.2025

Työterveyslaitos s.a. Perehdytys lähtee suunnittelusta. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/onnistunut-perehdytys-palvelualoilla/perehdytys-lahtee-suunnittelusta>. Luettu: 13.01.2025

Työterveyslaitos s.a. Työhyvinvointi ja työkyky. Kunnollinen perehdytys kannattaa aina. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/kunnollinen-perehdytys-kannattaa-aina>. Luettu: 29.11.2024.

Työterveyslaitos 14.02.2019. Tällaiseen työyhteisöön on mukava tulla aamulla-kymmenen tunnusmerkkiä. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/tallaiseen-tyoyhteisoon-on-mukava-tulla-aamulla-kymmenen-tunnusmerkkia>. Luettu: 27.02.2025

Työturvallisuuskeskus. Perehdyttäminen ja työnopastus- Ennakoivaa työnsuojelua. Luettavissa: <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/>. Luettu: 13.01.2025.

Työturvallisuuskeskus. Perehdyttäminen ja työnopastus. Luettavissa: <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/vastuut-ja-velvoitteet/tyonantajan-yleiset-velvollisuudet/perehdyttaminen-ja-tyonopastus/>. Luettu: 09.01.2025

Työturvallisuuskeskus. Perehdyttämisen tarkistuslista. 2022. Luettavissa:
<https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttamisen-tarkistuslista/>. Luettu: 13.02.2025