

Neele Koskinen

# Perehdytysopas akuuttipsykiatrian vuodeosastolle

## Tutkimuksellinen kehittämistyö

Metropolia Ammattikorkeakoulu

ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Mielenterveystyön kehittäminen ja johtaminen

Opinnäytetyö

18.2.2026

# Tiivistelmä

Tekijä(t):	Neele Koskinen
Otsikko:	Perehdytysopas akuuttipsykiatrian vuodeosastolle
Sivumäärä:	25 sivua + 2 liitettä
Aika:	18.2.2026
Tutkinto:	sairaanhoitaja YAMK
Tutkinto-ohjelma:	Mielenterveystyön kehittämisen ja johtamisen tutkinto-ohjelma
Ohjaaja(t):	Lehtori Camilla Långstedt

---

Tämän Kehittämistyön tarkoitus oli tuottaa akuuttipsykiatrian vuodeosastolle uusien työntekijöiden perehdytysopas. Kehittämistyön aihe lähti osaston tarpeesta kehittää ja yhtenäistä perehdytystä.

Kehittämistyö toteutettiin kolmivaiheisena. Ensimmäisessä vaiheessa akuuttipsykiatrian vuodeosastolla työskenteleviltä sairaanhoitajilta kerättiin tietoa nykyisessä perehdytyksessä toimivista asioista sekä mahdollisista kehittämiskohteista Metropolian sähköisellä kyselylomakkeella. Aineiston analyysimenetelmänä käytettiin induktiivista sisälönanalyysiä. Toisessa vaiheessa osastolla työskenteleville sairaanhoitajille järjestettiin kaksi työpajaa, joissa hyödynnettiin aivoriihi -menetelmää. Ensimmäisessä työpajassa esiteltiin kyselyn tuloksia ja lähdettiin ideoimaan uutta perehdytysopasta osaston sairaanhoitajien kanssa. Toisessa työpajassa esiteltiin alustavaa perehdytysopasta ja kerättiin työntekijöiltä suullisesti palautetta tuotoksesta. Oppaaseen tehtiin vielä joitakin lisäyksiä ja korjauksia työpajassa saadun palautteen perusteella. Kolmannessa vaiheessa perehdytysopas koottiin ja viimeisteltiin.

Kehittämistyön tuloksena syntyi kirjallinen ja sähköinen perehdytysopas akuuttipsykiatrian osastolla työskenteleville sairaanhoitajille. Perehdytysoppaassa huomioitiin kyselytutkimuksessa ja työpajatyöskentelyssä nousseet asiat. Vastausten perusteella työntekijät toivoivat perehdytyksen olevan selkeää ja strukturoitua. Perehdytyksen tueksi toivottiin helposti löytyviä, selkeitä ja ajankohtaisia ohjeita. Uuden perehdytysoppaan hyödyntäminen osana perehdytystä mahdollistaa perehdytyksen toteutuksen yhtenäisemmin.

Avainsanat: psykiatria, sairaanhoitaja, perehdytys

---

Tämän oppinäytetyön alkuperä on tarkastettu Turnitin Originality Check -ohjelmalla.

## Abstract

Author(s): Neele Koskinen  
Title: Orientation Guide for an Acute Psychiatric Ward  
Number of Pages: 25 pages + 2 appendices  
Date: 18 February 2026

Degree: Master of Health care  
Degree Programme: Master's degree in development and leadership of Mental Health Care  
Instructor(s): Camilla Långstedt, Senior lecturer

---

The purpose of this development work was to produce an orientation guide for new employees in the Acute Psychiatry Department. The topic of the development work arose from the department's need to develop and integrate orientation.

The development work was implemented in three phases. In the first phase, information was collected from nurses working in the Acute Psychiatry Department about the effective aspects of orientation and possible areas for improvement in the current orientation using Metropolia's electronic questionnaire. Inductive content analysis was used as the analysis method. In the second phase, two workshops were organized for the nurses working in the department, using the brainstorming method. In the first workshop issues raised in the survey were presented and after that started brainstorming the new orientation guide with the department's nurses. In the second workshop the new orientation guide were introduced and verbal feedback from the employees was collected. In the third phase, the orientation guide was finalized and some additions and corrections were made.

The development work resulted in a written and electronic orientation guide for nurses working in the acute psychiatry department. The orientation guide sought to take into account the issues raised in the survey and workshop work. Based on the responses, employees hoped that the orientation would be clear and structured. They hoped that the orientation would be supported by easy-to-find, clear and up-to-date instructions. Using the new orientation guide as part of the orientation process enables a more consistent implementation of orientation.

Keywords: psychiatry, registered nurse, orientation

---

The originality of this thesis has been checked using Turnitin Originality Check service.

## Sisällys

1	Johdanto	1
2	Kehittämistyön teoreettiset lähtökohdat	1
2.1	Perehdytys	1
2.2	Psykiatrinen osastohoito	3
2.3	Sairaanhoitajan työ akuuttipsykiatrian osastolla	4
3	Kehittämistyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	5
4	Kehittämistyön toteutus	5
4.1	Kehittämistyön menetelmä	5
4.2	Toimintaympäristö	6
4.3	Kohderyhmä	6
4.4	Kehittämistyön prosessin toteutus	6
4.4.1	Kyselytutkimus	7
4.4.2	Työpajatyöskentely	9
4.4.3	Perehdytysoppaan kokoaminen ja viimeistely	11
5	Tulokset	12
5.1	Perehdytysoppas akuuttipsykiatrian osastolle	12
6	Pohdinta	13
6.1	Keskeisten tulosten tarkastelu	13
6.2	Luotettavuus	14
6.3	Eettisyys	15
6.4	Johtopäätökset ja kehittämissuhteet	16
	Lähteet	17
	Liitteet	
	Liite 1. Saatekirje	
	Liite 2. Kyselylomake	

# 1 Johdanto

Perehdytys on tärkeä osa työntekijöiden hyvinvointia ja työhön sitouttamista (Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat, 2023). Sosiaali- ja terveysalan työvoimapula sekä sairaanhoitajien alanvaihto ovat olleet paljon esillä viime vuosina. Tilastojen mukaan vuonna 2019 työskentelevistä sairaanhoitajista jopa 10,6% oli kolmen vuoden aikana siirtynyt toiselle alalle. (Sairaanhoitajat, 2025.)

Perehdytyksen tavoitteena on, että työntekijä hallitsee työtehtävänsä ja sopeutuu uuteen työyhteisöön. Suoriutuakseen hyvin uudessa työssä, työntekijän tulee sisäistää paljon uusia taitoja ja työyhteisön toimintatapoja. Hyvä perehdytys vahvistaa organisaation ja uuden työntekijän välistä vuorovaikutusta. Onnistunut perehdytys tuo työntekijälle onnistumisen kokemuksia, mikä vaikuttaa työtyytyväisyyteen sekä työhön sitoutumiseen. Positiivinen palaute ja kannustava ilmapiiri ovat tärkeitä työtehtävien sisäistämisen ja niissä kehittymisen kannalta. Työtyytyväisyyteen vaikuttavat työntekijän kokemus siitä, että hänen tekemäänsä työ on merkityksellistä ja sitä arvostetaan. (Eklund, 2018.)

Vastuu perehdyttämisestä on työnantajalla ja sitä ohjaa työturvallisuuslaki (Ahokas & Mäkinen, 2013). Työnantajan tulee huolehtia siitä, että työntekijä pystyy tekemään työnsä turvallisesti, tuntee mahdolliset vaaratilanteet ja miten niissä tulee toimia (Työsuojelu, 2025). Perehdytys ja sen tarkempi sisältö ovat aina organisaatio- ja yksikkökohtaisia. Perehdytysprosessin tulisi kuitenkin olla linjassa organisaation strategian kanssa. (Eklund, 2018.)

Tämän opinnäytetyönaihe lähti akuuttipsykiatrian vuodeosaston tarpeesta kehittää uusien työntekijöiden perehdytystä. Osastolla ei ollut käytössä perehdytysopasta, sillä vanha perehdytysopas sisälsi paljon vanhentunutta tietoa ja oli sisällöltään puutteellinen. Tämän kehittämistyön tarkoituksena oli kehittää ja yhtenäistää akuuttipsykiatrian vuodeosaston perehdytystä. Tavoitteena oli tuottaa osastolle uusien työntekijöiden perehdytysopas.

## 2 Kehittämistyön teoreettiset lähtökohdat

### 2.1 Perehdytys

Perehdytys tarkoittaa työhön, työtehtäviin ja -ympäristöön opastamista. Perehdytystä voidaan antaa työsuhteen alussa tai työtehtävien vaihtuessa. Perehdytys voi olla kestoltaan muutamia päiviä, viikkoja, kuukausia tai jopa vuoden mittainen. (Voutilainen, Haapa & Jokiniemi, 2019.) Perehdytyksen tavoitteena on, että työntekijä saa valmiudet työskennellä oikein ja turvallisesti työtehtävissään osana työyhteisöä (Työturvallisuuskeskus, 2025). Perehdytys on tärkeä osa kestäväen siteen luomista työntekijöiden ja organisaation välille ja siten uusien työntekijöiden pysyvyydelle (Mosquera & Soares, 2025).

Perehdytys kattaa kaikki ne toimenpiteet, joilla tuetaan uutta työntekijää oppimaan työpaikan toimintatavat, työtehtävät, henkilökunta ja työntekijää koskevat odotukset (Godinho, Pinto Reis, Carvalho & Martinho, 2023). Perehdytys koostuu useasta eri osa-alueesta, joista keskeisiä ovat työtehtäviin perehtyminen, työhön liittyvät vastuut ja odotukset sekä työyksikön ja organisaation asettamat tavoitteet ja päämäärät (Lindfors, Kaunonen & Paavilainen, 2024).

Vastuu perehdyttämisestä on työnantajalla ja tätä ohjaa työturvallisuuslaki (Työturvallisuuslaki, 738/2002). Sosiaali- ja terveysministeriö vastaa työturvallisuutta koskevasta lainsäädännöstä, työsuojeluvalvonnan tavoitteesta, työympäristön kehittämisestä sekä työhyvinvoinnin kansallisista linjauksista. Työnantaja on työturvallisuuslain mukaan velvollinen pitämään huolta työntekijöiden turvallisuudesta sekä terveydestä. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2024.) Työturvallisuuslain kohdassa 14 § 1 mom. on määritelty työnantajan velvollisuudeksi antaa uudelle työntekijälle tarpeeksi tietoa työpaikan mahdollisista haitta- ja vaaratekijöistä. Työntekijän tulee saada riittävä perehdytys työhön, työolosuhteisiin, työssä käytettäviin menetelmiin sekä turvallisiin tapoihin työskennellä. Työntekijän tulee saada ohjausta koskien työn vaaroja ja haittoja, jotta näitä tilanteita voidaan ennaltaehkäistä. Ohjausta tulee saada myös erilaisten poikkeus- ja häiriötilanteiden varalta. Perehdyttäminen on jatkuvaa ja tarvittaessa opetusta ja ohjausta tulee täydentää työntekijän kanssa. (Ahokas & Mäkeläinen, 2013.)

Työturvallisuuden merkitys korostuu erityisesti terveydenhuollossa ja psykiatrisessa hoitotyössä, jossa työ sisältää haastavia tilanteita ja väkivallan uhkaa. Terveydenhuol-

lon henkilöstön kokema väkivalta on yhteydessä fyysisiin ja psyykkisiin terveysongelmiin sekä henkilöstön vaihtuvuuteen (Geoffrion ym. 2020). Tutkimusten mukaan psykiatrisessa hoitotyössä työskentelevistä jopa 65 % kohtaa vuosittain väkivaltaa työssään (Pekurinen ym. 2017). Työnantajan vastuulla on varmistaa, että työntekijä tunnistaa vaaratilanteet ja osaa toimia niissä asianmukaisesti (Työsuojelu, 2025). Sosiaali- ja terveysministeriön vuosille 2022-2026 julkaiseman asiakas- ja potilasturvallisuusstrategian ja toimeenpanosuunnitelman mukaan uusille työntekijöille tulee järjestää kattava perehdytysohjelma, mikä on edellytys ammattilaisten turvalliselle työskentelylle (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2022).

Perehdytys on olennainen osa työkykyjohtamista ja luo perustan työntekijöiden osaamiselle ja työhyvinvoinnille (Lindström ym. 2023). Työhyvinvointi koostuu monesta asiasta, sekä työntekijän fyysisestä että psyykkisestä hyvinvoinnista. Keskeisiä vaikuttavia tekijöitä ovat työpaikan toiminta- ja johtamistavat, työntekijän ammattitaito ja osaaminen, oman työn mielekkyys, työyhteisön toiminta, vaikuttamisen, osallistumisen ja kouluttautumisen mahdollisuudet työssä, työntekijän terveydentila ja työkyky sekä mahdollisuus sovittaa työ ja muu elämä. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2024.)

Henkilökunnan vaihtuvuus on suuri ongelma julkisen sektorin työnantajille. Kunta- ja hyvinvointialan työntekijöistä noin viidennes jätti työnantajansa palveluksen kahden vuoden seurannan aikana. Vaihtuvuutta voidaan ehkäistä työntekijän sitouttamisella organisaatioon. Työntekijän sitouttamisen keinoja ovat mm. työtehtäviin ja työyhteisöön perehdyttäminen, hyvä johtaminen, vaikuttamismahdollisuudet omassa työssä sekä mahdollisuudet kehittyä uralla. (Laitinen ja Nikunlaakso, 2025.)

Lähiesihenkilön rooli on tärkeä osa perehdytyksen toteutumista. Lähiesihenkilö voi omalla toiminnallaan tukea sekä perehtyjää että perehdyttäjää ja näin mahdollistaa työympäristön, jossa uuden työntekijän on turvallista oppia. Johtamisen haasteet ja ongelmat työn organisoinnissa voivat vaikuttaa negatiivisesti työyhteisön ilmapiiriin ja näin heikentää uuden työntekijän perehtymismahdollisuuksia. (Lindfors ym. 2024.)

Tutkivan hoitotyön vuonna 2022 julkaistu laadullinen tutkimus kuvasi leikkaus- ja teho-osaston uusien työntekijöiden kokemuksia perehdytyksestä. Tutkimus toteutettiin kyseilytutkimuksena, johon vastasi 55 alle vuoden leikkaus- ja teho-osastolla työskennellyttä työntekijää. Kokemukset perehdytyksestä olivat suurimmaksi osaksi myönteisiä. Perehdytystä edistävänä tekijänä pidettiin hyvää perehdytyssuhdetta, jossa perehdyttäjät olivat asiantuntevia, osoittivat kiinnostusta perehdytystä kohtaan ja suhtautuivat myönteisesti.

sesti uusiin työntekijöihin. Puutteina perehdytyksessä koettiin yhteisen linjan puuttuminen sekä uuden työntekijän yksilöllisyyden huomiotta jättäminen. Vastauksissa korostui perehdytjän oman vastuun ja aktiivisen toiminnan tärkeys perehdytyksen aikana. Osa vastanneista olisi kaivannut perehdytyksessä nimettyä perehdyttäjää, perehdytyksen nopeampaa etenemistä ja palautetta perehdytyksen aikana sekä sen jälkeen. Osa vastaajista koki että perehdytyksessä tulisi kiinnittää enemmän huomiota sen suunnitelmallisuuteen ja yhteisiin käytäntöihin ja perehdytysmateriaali olisi hyvä saada heti alussa itselle. (Aittovaara, Kylmä, Rauta, Meriö, Junttila, Paavilainen & Haapa, 2022.)

## 2.2 Psykiatrinen osastohoito

Psykiatrista osastohoitoa toteutetaan sairaaloissa erikoissairaanhoidossa ja sen järjestämistä ohjaa lainsäädäntö. (Mielenterveyslaki 1116/1990). Erikoissairaanhoidon järjestämisestä vastaavat hyvinvointialueet. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2024.) Vuonna 2022 psykiatrisessa erikoissairaanhoidossa hoidettiin yhteensä noin 207 000 potilasta. Noin 21 000 potilasta hoidettiin vuodeosastoilla. (THL, 2024.) Erikoissairaanhoidon järjestämisestä säädetään terveydenhuoltolaissa (Terveydenhuoltolaki 1326/2010)). Osastohoitoa ohjaa Terveydenhuoltolain lisäksi Laki potilaan asemasta ja oikeuksista, joka suojaa terveyden- ja sairaanhoitopalveluita käyttävää henkilöä. Laki kattaa potilaan oikeuden hyvään terveyden- ja sairaanhoitoon. Laissa on määritelty sekä kiireettömän että kiireelliseen hoitoon pääsy, hoitosuunnitelman laatiminen yhteisymmärryksessä potilaan tai häntä edustavan henkilön kanssa, potilaan tiedonsaanti- sekä itsemääräämisoikeus. (Laki potilaan asemasta ja oikeuksista, 785/1990.) Osastolla työskentelevää henkilökuntaa ohjaa tämän lisäksi Laki terveydenhuollon ammattihenkilöstä. Laissa on säädetty mm. salassapitovelvollisuudesta, jonka mukaan terveydenhuollon ammattilainen ei saa luovuttaa sivulliselle potilasta tai tämän hoitoa koskevia tietoja. (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä, 559/1994.)

Psykiatrinen osastohoito soveltuu tilanteisiin, joissa potilaan oireet ovat vakavia, eikä hän vointinsa vuoksi pärjää kotona avohoidon turvin. Osastohoitoa tarjotaan erikoissairaanhoidossa ja siihen vaaditaan aina lääkärin lähete. Lähete voidaan tehdä perusterveydenhuollosta, työterveydestä, opiskeluterveydenhuollosta tai erikoissairaanhoidosta mikäli potilaalla on jo sinne kontakti. Lähetteen vastaanottavassa yksikössä lääkäri arvioi vielä onko kyseinen osasto potilaan tilanteessa sopiva. Psykiatrian osastoja on erilaisia riippuen siitä mihin sairauksiin ne ovat erikoistuneet. Useissa sairaaloissa on syömishäiriöiden, psykoosisairauksien sekä mielialahäiriöiden hoitoon erikoistuneita osastoja. Useimmat osastot voivat vastaanottaa potilaita päivystyksellisesti vuorokauden ympäri. Osa osastoista on avo-osastoja ja osa suljettuja osastoja. Osastohoidon kesto

on yksilöllistä, ja voi kestää viikoista kuukausiin tilanteesta riippuen. (HUS, Mielenterveystalo, 2024.) Psykiatrinen osastohoito toteutuu joko vapaaehtoisesti tai tahdonvastaisesti. Tahdonvastaisesta hoidosta on säädetty mielenterveyslaissa. Tahdonvastaiseen hoitoon määrätessä potilaan itsemääräämisoikeutta rajoitetaan, mikäli tietyt kriteerit täyttyvät. Kriteereitä on kolme ja niiden kaikkien tulee täytyä. Ensimmäinen kriteeri on potilaalla todettu psyykinen sairaus, jonka vuoksi hän on hoidon tarpeessa. Toinen kriteeri on sairauden olennainen paheneminen tai terveyden tai turvallisuuden vakava vaarantuminen mikäli henkilöä ei toimiteta hoitoon. Kolmas kriteeri on että mikään muu mielenterveyspalvelu ei sovellu tilanteessa käytettäväksi tai on riittämätöntä. (Mielenterveyslaki, 1116/1990.)

Hoito osastolla perustuu yhdessä hoitohenkilökunnan ja potilaan kanssa luotuun hoitosuunnitelmaan ja se sisältää erilaisia hoidollisia menetelmiä sekä yhteistyötä moniammatillisessa työryhmässä. Hoitosuunnitelmassa on tarkoitus määrittää hoidon tavoite sekä miten tavoitteiden eteen työskennellään hoitajakson aikana. Osastolla työskentelee moniammatillinen tiimi, johon kuuluu psykiatriaerikoistunut lääkäri, sairaanhoitaja, psykologi ja sosiaalityöntekijä. Hoito pitää sisällään hoitaja- ja lääkärikeskusteluja, lääkehoitoa sekä joillakin osastoilla myös erilaisia ryhmiä. (HUS, Mielenterveystalo.) Akuuttipsykiatrian osastolta voidaan tarvittaessa tehdä lähete neuromodulaatioyksiköön, joko ECT-, ketamiini-, tai rTMS –hoitoa varten, missä potilas käy hoidon aikana (Tyks, 2024). Osastojakson aikana on mahdollista myös tarkentaa diagnoosia erilaisin tutkimuksin, kuten kuvantamistutkimukset, psykologiset tutkimukset, laboratoriotutkimukset tai diagnostiset testit (Lönngqvist, Henriksson, Marttunen & Partonen, 2021).

### 2.3 Sairaanhoitajan työ akuuttipsykiatrian osastolla

Sairaanhoitaja on terveydenhuollon laillistettu ammattihenkilö, joka edustaa hoitotyön asiantuntijuutta. Sairaanhoitajan työtä ohjaavat näyttöön perustuvat hoitotyön periaatteet. Sairaanhoitajan ammatti edellyttää monipuolista osaamista sekä kykyä työskennellä osana moniammatillista tiimiä. (Huovinen, Hynynen, Karhemia, Koponen & Mäkeläinen, 2023.) Sairaanhoitajan tehtäviin kuuluu potilaan tarpeiden havainnointi sekä hoitotyön suunnittelu, toteutus ja arviointi. Yhteistyösuhde potilaan ja hoitohenkilökunnan välillä on keskeisessä roolissa potilaan hoidossa. Sairaanhoitajan työhön kuuluu hoitosuhdetyöskentely, jota toteutetaan päivittäisinä omahoitajakeskusteluina. Hoitosuhdetyöskentely on tavoitteellista ja sitä ohjaa potilaan kanssa yhdessä sovittu hoitosuunnitelma. Hoitosuhdetyöskentelyssä tärkeitä ominaisuuksia ovat empatia, luottamuksellisuus, läsnäolo, keskustelu, ohjaaminen sekä kuunteleminen ja havainnointi.

Potilaan ja tämän läheisten ohjaus on keskeinen osa hoitotyötä. Potilas tulee huomioida hoidossa kokonaisvaltaisesti, ja myös somaattisia sairauksia seurata ja tarvittaessa ohjata potilasta itsehoidossa. Osastohoidossa sairaanhoitaja tukee potilaan toimintakykyä ja osallistumista päivittäisiin toimiin. Sairaanhoitaja huolehtii lääkehoidon toteuttamisesta, mikä sisältää lääkkeiden antamisen, lääkehoidon ohjauksen, motivoinnin ja vaikutusten seurannan. Hoitotyöstä kirjataan hoitotyön prosessin mukaisesti. Uuden tiedon omaksuminen ja jatkuva kouluttautuminen ovat tärkeitä ammattitaidon ylläpitämisen ja kehittämisen kannalta. Sairaanhoitajan tehtäviin kuuluu myös alaa opiskelevien ohjaus ja perehdytys työhön. (Hämäläinen, Kanerva, Kuhanen, Schubert & Seuri, 2017.)

### **3 Kehittämistyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset**

Tämän kehittämistyön tarkoitus oli kehittää ja yhtenäistää akuuttipsykiatrian uusien työntekijöiden perehdyttämistä. Tavoitteena oli tuottaa akuuttipsykiatrian osastolle uusien työntekijöiden perehdytysopas. Kehittämistyöntehtävänä oli luoda kirjallinen perehdytysopas akuuttipsykiatrian osaston sairaanhoitajien käyttöön vastaamaan tarpeeseen puutteellisesta perehdytyksestä.

Tutkimuskysymykset:

- 1) Mitä kehittämiskohteita tämänhetkisessä perehdytyksessä on?
- 2) Mitkä asiat perehdytyksessä toimivat hyvin?
- 3) Mitä eri asioita akuuttipsykiatrian osastolla työskentelevän sairaanhoitajan perehdytyksen tulee sisältää?

### **4 Kehittämistyön toteutus**

#### **4.1 Kehittämistyön menetelmä**

Tämä opinnäytetyö toteutettiin Tutkimuksellisena kehittämistyönä. Kehittämistyö valittiin menetelmäksi, sillä haluttiin luoda jotakin uutta, jonka tavoitteena on parantaa, tehostaa ja sujuvoittaa akuuttipsykiatrian osaston nykyistä perehdytystä. Tässä kehittämistyössä kehittäminen ymmärretään konkreettisena toimintana, joka tähtää selkeästi määriteltyjen tavoitteiden saavuttamiseen (Toikko & Rantanen, 2009).

## 4.2 Toimintaympäristö

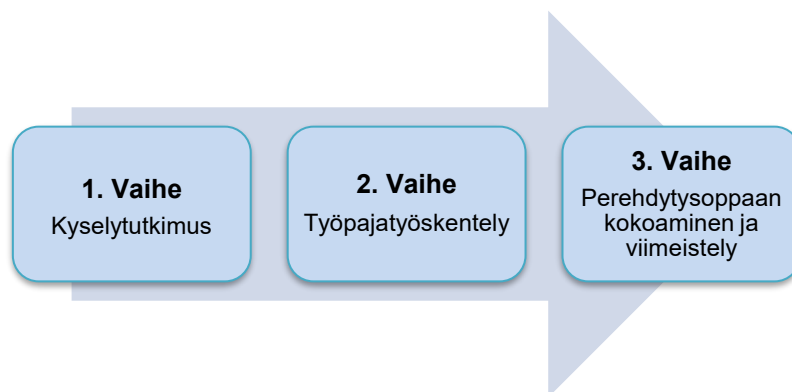
Akuuttipsykiatrian osasto on osa Tyks Psykiatrian vastuualuetta. Tyks Psykiatria toimii Varsinais-Suomen hyvinvointialueella. Akuuttipsykiatrian osasto on 12- paikkainen avo-osasto, jossa hoidetaan potilaita, joilla on akuutti mielenterveydenhäiriö, kuten vakava aliravitsemustila, itsetuhoisuus, akuutti kriisitilanne tai synnytyksen jälkeinen masennus. Osastolle tullaan joko päivystyksen kautta tai läheteellä. (Tyks, n.d.) Osastolla työskentelee moniammatillinen tiimi, johon kuuluu sairaanhoitajia, lääkäreitä, psykologi, toimintaterapeutti sekä sosiaalityöntekijä (Lönnqvist ym. 2021).

## 4.3 Kohderyhmä

Kehittämistyön kohderyhmänä toimi osastolla työskentelevät sairaanhoitajat. Osastolla työskentelee 15 sairaanhoitajaa. Tutkimukseen osallistujien valintaperusteet olivat sairaanhoitajan tutkinto sekä työskentely akuuttipsykiatrian osastolla. Jokainen osastolla työskentelevä sairaanhoitaja on työn aloittaessaan saanut perehdytyksen.

## 4.4 Kehittämistyön prosessin toteutus

Kehittämistyö toteutettiin kolmessa vaiheessa (kts. Kuvio 1.) Ensimmäisessä vaiheessa kerättiin tietoa kyselylomakkeella akuuttipsykiatrian vuodeosastolla työskenteleviltä sairaanhoitajilta heidän kokemuksistaan nykyisestä perehdytyksestä. Toisessa vaiheessa osastolla työskenteleville sairaanhoitajille järjestettiin kaksi työpajaa, joista ensimmäisessä ideoitiin yhdessä uutta perehdytysopasta kyselytutkimuksessa nousseiden asioiden pohjalta aivoriihimenetelmää hyödyntäen. Toisessa työpajassa esiteltiin alustavaa perehdytysopasta, ja työntekijöiltä kerättiin suullisesti palautetta tuotoksesta. Kolmannessa vaiheessa koottiin ja viimeisteltiin uusi perehdytysopas.



Kuvio 1. Kehittämistyön vaiheet

#### 4.4.1 Kyselytutkimus

Kehittämistyön ensimmäisessä vaiheessa toteutettiin laadullinen kyselytutkimus. Osastolla työskenteleviltä sairaanhoitajilta kerättiin tietoa kyselylomakkeella. Kysely toteutettiin kesällä 2025. Linkki kyselylomakkeeseen lähetettiin sähköisesti 9.6.2025. Linkin kyselyyn lähetti yksikön apulaisosastonhoitaja ja se lähetettiin kaikille osastolla työskenteleville sairaanhoitajille. Kyselyn yhteydessä oli saatekirje, jossa kerrottiin kyselyn tarkoituksesta ja tavoitteesta sekä tutkittavan oikeuksista. Saatekirjeessä tuotiin ilmi, että kyselyyn osallistuminen on vapaaehtoista ja luottamuksellista eikä siinä käsitellä henkilötietoja. Kyselyn alussa oli tiedote tutkimuksesta ja tämän lopussa valintaruutu, jossa tutkittava antoi suostumuksen tutkimukseen osallistumisesta. Kysely toteutettiin Metropolian E-lomake –kyselynä. (Liite 3.) Kyselyssä oli neljä avointa kysymystä, joihin vastattiin vapaamuotoisesti. Kysymykset laadittiin perehdytystä koskevan aiemman teorian tiedon pohjalta, jossa korostuivat työntekijän osaamisen kehittyminen, työturvallisuus ja työyhteisöön sitoutuminen. Kyselyn kysymykset muotoiltiin niin että ne kartoittavat perehdytyksen toimivia käytäntöjä, kehityskohteita ja muita perehdytyksessä huomioitavia asioita. Muistutus kyselyyn vastaamisesta lähetettiin kaksi viikkoa linkin lähettämisen jälkeen. Vastausaika kyselyyn oli lopulta neljä viikkoa, sillä osa työntekijöistä oli kesälomalla kun kysely julkaistiin ja vastaukset haluttiin saada mahdollisimman monelta osastolla työskentelevältä sairaanhoitajalta. Vastausaika päättyi 6.7.2025, jonka jälkeen kysely suljettiin.

Kyselytutkimuksen aineiston analysoinnissa käytettiin induktiivista sisällönanalyysia. Analyysi käsitti kolme vaihetta, valmistelu-, analyysi- ja raportointivaiheen. Valmisteluvaiheessa päätettiin analyysiyksikkö ja perehdyttiin huolellisesti saatuihin vastauksiin. Analyysiyksikkö muodostui yksittäisistä lauseista, jotka vastasivat tutkimuskysymyksiin. (Elo, Kajula, Tohmola & Kääriäinen, 2022.) Analyysivaiheessa vastauksista etsittiin ilmaisuja, jotka vastasivat tutkimuskysymyksiin. Tämän jälkeen aineisto pelkistettiin ja koodattiin. Vastaajien ilmaisut pelkistettiin siten että ne vastasivat tutkimuskysymyksiin. Pelkistämässä oli tärkeää, ettei aineiston sisältö muutu tai tutkija tee aineistosta omaa tulkintaa. Pelkistetyt ilmaukset verrattiin keskenään ryhmittelyn ja luokittelun avulla, jolloin aineistosta etsittiin samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Samankaltaiset ilmaisut ryhmiteltiin samaan alaluokkaan, joka nimettiin mahdollisimman konkreettisesti ja yksityiskohtaisesti. Tämän jälkeen alaluokista muodostettiin yläluokkia ja yläluokista pääluokkia. Analyysin loppuvaiheessa tarkistettiin, että alaluokat vastaavat sisällöltään niiden ylä- ja pääluokkia. (Elo ym. 2022.) Analyysi kuvataan työssä havainnollistavalla taulukolla. (kts. Taulukko 1.) Raportointivaiheessa analyysin tulokset jäsenneltiin ja niitä hyödynnettiin perehdytysoppaan kehittämisessä.

Taulukko 1. Esimerkki aineiston analysoinnista

Alkuperäisilmaisu	Pelkistetty ilmaus	Alakategoria	Yläkategoria	Pääkategoria
"Kirjallinen perehdytysmateriaali puuttuu."	Kirjallinen perehdytysmateriaalin puuttuminen	Kirjallinen perehdytysmateriaali uusille työntekijöille	Perehdytysmateriaali	Perehdytyksen kehityskohteet

Kyselytutkimuksen tuloksissa nousi esiin useita konkreettisia osa-alueita, jotka koettiin perehdytyksessä toimivan hyvin. Näitä olivat työntekijälle valmiiksi nimetyt perehdyttäjät, hoitotyön eri osa-alueiden toteuttaminen; kuten lääkehoito, omahoitajatyöskentely, kirjaaminen sekä uuden potilaan vastaanottamiseen liittyvät asiat. Osaston nykyinen perehdytys suunnitelma, osaston esittely ja turvallisuuskävely koettiin myös toimiviksi. Vanha perehdytyskansio koettiin sopivan mittaiseksi, niin että se kannusti lukemaan. Vastausten perusteella perehdytys koettiin hyvänä edellyttäen, että uusi työntekijä sai perehdytystä työsuhteen alkaessa. Perehdytyksessä toimivina asioina vastauksissa korostuivat työyhteisön ilmapiiri sekä työntekijöiden motivaatio ja halukkuus perehdyttämiseen. Avoimuus ja ystävällisyys työntekijöiden kesken kuvattiin perehdytystä edistävänä tekijöinä. Vastauksissa korostui myös esihenkilön rooli uuden työntekijän aloittaessa osastolla.

Perehdytyksen keskeiset kehityskohteet liittyivät perehdytyksen rakenteeseen, epäselvyyteen perehdytyksen työnjaosta sekä nimetyn perehdyttäjän puuttumiseen. Vastauksissa nousi myös esiin että vaikka perehdyttäjää oli nimetty, ei mentorointi ollut toteutunut. Perehdytyksen kuvattiin olevan liian lyhytkestoista ja uuden työntekijän siirtyvän nopeasti mukaan osaston vahvuuteen. Vanhan perehdytyskansion kuvattiin sisältävän paljon vanhentunutta tietoa.

Perehdytyksessä huomioitavina asioina korostuivat perehdytyksen toteutumisen ja etenemisen seuraamisen sekä hiljaisen tiedon minimoinnin. Potilastyöhön liittyvistä asioista nousivat keskeisiksi syömishäiriötä sairastavien hoito-ohjeet sekä tahdon vastaiseen hoitoon ja vierihoidon liittyvät asiat. Vastausten perusteella koettiin tärkeäksi myös perehdyttävän aiemman kokemuksen ja osaamisen huomioiminen perehdytyk-

sessä. Henkilö- ja potilasturvallisuus koettiin merkittäväksi osaksi perehdytystä. Vastajat toivoivat perehdytykseen selkeitä, helposti löydettäviä ja ajankohtaisia ohjeistuksia. Vastausten perusteella perehdytyksen toivottiin olevan selkeää ja strukturoitua.

Kyselytutkimuksesta saadun aineiston analysoinnin jälkeen vastauksista koottiin lyhyt Power point -esitys työpajatyöskentelyä varten.

#### 4.4.2 Työpajatyöskentely

Ensimmäinen työpaja järjestettiin osastotunnin yhteydessä 13.8.2025. Työpaja pidettiin aamu- ja iltavuoron vaihdon yhteydessä, jotta siihen saatiin mahdollisimman paljon osallistujia. Työpajaan osallistui kuusi sairaanhoitajaa, apulaisosastonhoitaja ja osastonhoitaja. Työpajan alussa esiteltiin kyselytutkimuksen tuloksia Power point -esityksellä. Tämän tavoitteena oli herättää ajatuksia ja virittää osallistujat käsiteltävään aiheeseen. Tämän jälkeen uutta perehdytysopasta ideoitiin osaston sairaanhoitajien kanssa aivoriihi -menetelmää käyttäen.

Aivoriihi –menetelmässä lähtökohtana on koko ryhmän osallistuminen ideointiin sekä suuren ideamäärän tuottaminen. Aivoriihi –työskentely toteutettiin viidessä vaiheessa, jotka olivat menetelmään tutustuminen, ongelman asettaminen ja rajaaminen, ideointivaihe, arviointivaihe sekä valintavaihe. (Innokyla, 2024.) Menetelmään tutustuminen tapahtui niin, että vetäjä esitteli ryhmälle Aivoriihi -työskentelyn idean ja periaatteet. Seuraavaksi ryhmälle asetettiin ongelma eli mitä perehdytysoppaan tulisi sisältää. Ideointivaiheessa osallistujat saivat kertoa vapaasti ideoita ja ryhmän vetäjä kirjasi nämä post it –lapuille, jotka koottiin fläppitaululle. Kaikki ideat kirjattiin ylös. Arviointivaiheessa työpajan vetäjä kannusti osallistujia vielä vapaamuotoiseen ideointiin ja yhdistämään jo tulleita ehdotuksia. Valintavaiheessa tarkasteltiin yhdessä fläppitaululla olevia post it -lappuja ja pohdittiin suullisesti, mitkä ideat liittyvät samaan teemaan. Ryhmän vetäjä teki tästä samalla muistiinpanoja. Muutamassa post it -lapussa oli päällekkäisyyttä, joten nämä poistettiin tässä kohtaa taululta.

Työpajatyöskentelyssä työntekijät toivat esiin konkreettisia asioita, joita toivoivat uuden perehdytysoppaan sisältävän. Työntekijät kokivat tärkeiksi asioiksi turvallisuusasiat, potilastyöhön liittyvät käytännöt, osaston erityistilanteet, työnjaon, vastuualueet ja kirjaamisen. Perehdytysoppaaseen haluttiin myös tietoa koskien työvuorosunnittelua, työterveyshuoltoa, lomien ja palkanmaksua. Työntekijät pitivät tärkeänä, että oppaassa huomioidaan potilaan omaisten rooli hoidossa, osastolla hoidettavat sairaudet, erityis-

työntekijöiden työnkuva, lääkehoidon käytännöt sekä lääkeluvat. Lisäksi oppaaseen toivottiin osaston ja organisaation esittelyä, osaston viikko-ohjelman kuvausta sekä tietoa henkilöstön koulutuksista. Työntekijät kokivat tietoa olevan paljon, mutta sen olevan monessa paikassa ja vaikeasti löydettävissä. Uudesta perehdytysoppaasta toivottiin selkeää, yhtenäistä kokonaisuutta. Työpajassa syntyi hyvää ja rakentavaa keskustelua. Ideoita syntyi nopeasti ja kaikki pääsivät osallistumaan. Aikaa työpajaan meni kokonaisuudessaan tunti. Työpajan lopuksi fläppitaulusta otettiin kuva (kts. Kuva 1.) Työpajassa syntyneiden post-it-lappujen sanoista muodostettiin uuteen oppaaseen otsikoita ja väliotsikoita, niin että laajempien aihealueiden alle kerättiin samaan aiheeseen liittyvät asiat.



Kuva 1. Ensimmäisen työpajan post-it-laput

Toinen työpaja järjestettiin 26.9.2025 osaston kehittämispäivän yhteydessä. Toisessa työpajassa esiteltiin alustavaa perehdytysoppasta ja kerättiin työntekijöiltä suullisesti palautetta tuotoksesta. Toiseen työpajaan osallistui viisi sairaanhoitajaa. Kehittämispäivässä olivat paikalla myös osastonhoitaja, apulaisosastonhoitaja, osaston psykologi ja toimintaterapeutti. Kehittämistyön tekijä esitteli alustavaa perehdytysoppasta, ja työnteki-

jät saivat vapaasti antaa suullisesti palautetta oppaasta. Kehittämistyön tekijä teki palautteesta muistiinpanoja. Keskustelu oli vapaamuotoista ja kehittämistyön tekijä pyrki antamaan jo esityksen aikana tilaa keskustelulle ja kommenteille koskien opasta. Pääosin oppaaseen oltiin tyytyväisiä ja sitä pidettiin hyvänä ja selkeänä kokonaisuutena. Perehdytysoppaassa oli tässä kohtaa 40 sivua, mutta työpajatyöskentelyn myötä opasta päädyttiin hieman tiivistämään, jolloin lopulliseen oppaaseen tuli 35 sivua. Opasta tiivistettiin, sillä olemassa olevaa tietoa oli jo runsaasti osaston Teams -kanavissa. Työpajassa nousi keskustelua siitä, miten opas saadaan pidettyä ajan tasalla, sillä tietoa on paljon ja se päivittyy usein. Työpajassa päädyttiin siihen, että oppaaseen koottiin joka aihealueesta pääasiat sekä tieto mistä laajempi ohje Teamsista löytyy. Näin tietoa tarvitsee tulevaisuudessa päivittää vain yhdessä paikassa ja opas on helpompi pitää ajan tasalla. Työpajatyöskentelyn myötä oppaaseen lisättiin vielä muutamia tärkeitä yhteystietoja ja muita puuttuvia asioita, jotka havaittiin esityksen aikana. Aikaa työpajatyöskentelyyn kului noin tunti.

#### 4.4.3 Perehdytysoppaan kokoaminen ja viimeistely

Perehdytysoppaan kokoamisessa hyödynnettiin kyselyn tuloksia ja työpajoissa syntynyttä keskustelua sekä siitä tehtyjä muistiinpanoja. Varsinais-Suomen hyvinvointialueella on olemassa yhteinen perehdytysrunko uusille työntekijöille. Perehdytysrungosta löytyy listattuna asiat, joihin uuden työntekijän tulee työsuhteen alussa perehtyä. Osaston uudesta perehdytysoppaasta pyrittiin tekemään yhtenevä jo olemassa olevan perehdytysrunгон kanssa, jotta sitä on helppo seurata perehdytyksen edetessä. Perehdytysopas koottiin osastolla jo olevasta aineistosta, jota tarvittaessa päivitettiin ajankohdaiseksi ja tiivistettiin, niin että vain ydinasiat löytyvät oppaasta. Osaston ohjeita ja muuta materiaalia löytyy osaston omalta Teams -kanavalta laajemmin.

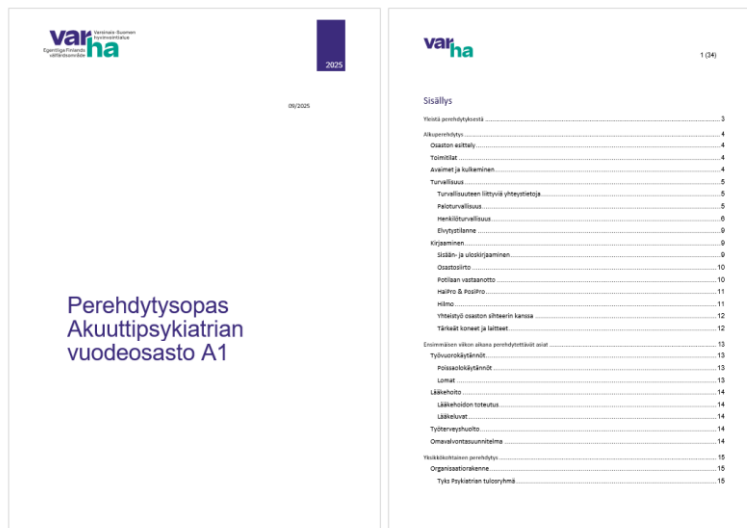
Kehittämistyön tekijä ja apulaisosastonhoitaja pitivät yhteensä kaksi tapaamista, jossa opasta viimeisteltiin yhdessä. Ensimmäinen tapaaminen oli 20.8.2025 osastolla ja toinen tapaaminen etänä Teamsin välityksellä 25.9.2025. Toisen työpajan jälkeen kehittämistyön tekijä viimeisteli perehdytysoppaan ja lähetti valmiin oppaan apulaisosastonhoitajalle 28.9.2025.

## 5 Tulokset

### 5.1 Perehdytysopas akuuttipsykiatrian osastolle

Kehittämistyön tarkoitus oli tuottaa Akuuttipsykiatrian osastolle uusien työntekijöiden perehdytysopas. Tavoitteena oli kehittää ja yhtenäistää Akuuttipsykiatrian uusien työntekijöiden perehdyttämistä. Kehittämistyön tutkimuksellinen osa toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jossa osastolla työskenteleviltä sairaanhoitajilta kerättiin tietoa sähköisellä kyselylomakkeella koskien osaston senhetkistä perehdytystä. Uutta perehdytysopasta ideoitiin yhdessä osastolla työskentelevien sairaanhoitajien kanssa kahdessa työpajassa. Kehittämistyön tuotoksena syntyi kirjallinen ja sähköinen perehdytysopas Akuuttipsykiatrian osastolla työskenteleville sairaanhoitajille.

Valmis perehdytys opas on 35-sivuinen ja se on jaettu viiteen pääotsikkoon, jotka sisältävät perehdytyksen eri vaiheet perehdytyksen yleisistä asioista tehtäväkohtaiseen perehdytykseen. Ensimmäinen sivu on kansilehti otsikolla ”Perehdytysopas Akuuttipsykiatrian vuodeosasto A1” sekä kuukausi ja vuosi jolloin opasta on viimeksi päivitetty. Seuraavalla sivulla on sisällysluettelo (kts. Kuva 2.) Sisällysluettelossa on viisi (5) pääotsikkoa, jotka ovat yleistä perehdytyksestä, alkuperehdytys, ensimmäisen viikon aikana perehdytettävät asiat, yksikkökohtainen perehdytys ja tehtäväkohtainen perehdytys. Pääotsikot ovat osaston aiemman perehdytysrunгон kanssa yhtenevät. Pääotsikoiden alaotsikot muodostuivat osittain ensimmäisen työpajan post it -lapuista, joihin oli listattu asioita, joiden tulisi löytyä uudesta perehdytysoppaasta. Perehdytysoppaan ensimmäisellä sivulla kerrotaan yleisiä asioita perehdytykseen liittyen, kuten perehdyttäjien määrä, perehdytyksen eteneminen sekä perehdytykseen kuuluvat verkkokurssit. Alkuperehdytys -osio sisältää osaston tilojen esittelyn, kulkemiseen ja turvallisuuteen sekä kirjaamiseen liittyvät asiat. Ensimmäisen viikon aikana perehdytettäviä asioita ovat työvuorokäytännöt, lääkehoito, työterveyshuolto sekä omavalvontasuunnitelmaan perehtyminen. Yksikkökohtaiseen perehdytykseen kuuluvat organisaation ja yhteistyötahojen esittely sekä osaston säännöt ja käytännöt. Tehtäväkohtainen perehdytys -osiossa esitellään tarkemmin sairaanhoitajan työnkuvaa, osastolla yleisimmin hoidettavia sairauksia, yhteistyötä erityistyöntekijöiden kanssa, osastolla tehtäviä tutkimuksia ja toimenpiteitä, mielenterveyslakia osana hoitotyötä, hygienia-asioita sekä opiskelijaohjaukseen liittyviä asioita ja kehityskeskustelukäytänteitä.



Kuva 2. Perehdytysoppaan kansilehti ja sisällysluettelo

Perehdytysoppaasta haluttiin sekä kirjallinen että sähköinen versio, jolloin kirjallinen versio löytyy sairaanhoitajien kansliasta ja on helposti saavutettavissa. Sähköinen versio löytyy osaston Teams -kanavalta, ja sitä on näin helppo päivittää mikäli tietoihin tulee muutoksia.

## 6 Pohdinta

### 6.1 Keskeisten tulosten tarkastelu

Perehdytysoppaan sisältö perustuu osastolla toteutetun kyselytutkimuksen tuloksiin ja työpajatyöskentelyssä esiin nousseisiin asioihin sekä aiempaan tutkimustietoon. Kyselytutkimuksen tulokset olivat monelta osin yhteneviä peilaten aiempaan tutkimustietoon koskien työntekijöiden kokemuksia perehdytyksestä. Aiempien tutkimustulosten mukaan perehdytystä edistävänä tekijänä pidettiin hyvää perehdytysuhdetta sekä perehdyttäjien osoittamaa kiinnostusta perehdytystä kohtaan ja myönteistä suhtautumista uusiin työntekijöihin (Aittovaara ym. 2022). Kyselytutkimuksen vastauksissa korostui erityisesti henkilökunnan positiivisen asenteen ja työyhteisön ilmapiirin merkitys perehdytyksessä. Kyselytutkimuksen vastausten sekä työpajatyöskentelyn perusteella työntekijät pitivät perehdytyksen kannalta tärkeinä asioina turvallisuusnäkökohtia sekä perehdytyksen suunnitelmallisuutta, mitkä tukevat aiempia tutkimuksia aiheesta. Turvallisuusnäkökulma näkyy uudessa perehdytysoppaassa siten, että turvallisuuteen liittyvät käytännöt on kuvattu siinä selkeästi ja kattavasti. Perehdytyksen suunnitelmallisuutta tukee se, että uuden perehdytysoppaan rakenne noudattaa aiempaa perehdytysrunkoa ja voi näin

mahdollistaa perehdytyksen etenemisen selkein vaihein. Aiemman tutkimustiedon perusteella havaittiin, että työntekijät toivoivat perehdytysmateriaalia heti perehdytyksen alussa (Aittovaara ym. 2022). Tämä huomioitiin perehdytysoppaan toteutuksessa siten, että opas on saatavilla sekä sähköisenä että kirjallisena versiona heti perehdytyksen alusta alkaen.

## 6.2 Luotettavuus

Tässä opinnäytetyössä luotettavuutta tarkastellaan kehittämistyölle ominaisista näkökulmista. Luotettavuuden arviointi kohdistuu koko kehittämisprosessiin sisältäen aineistonkeruumenetelmät; kyselytutkimuksen ja työpajatyöskentelyn sekä valmiin tuotoksen. Luotettavuutta tarkastellaan kehittämisprosessin aineistolähtöisyyden, osallistavuuden ja läpinäkyvyyden sekä valmiin tuotoksen käyttökelpoisuuden ja siirrettävyyden kautta. (Toikko & Rantanen, 2009.)

Kehittämistyön tutkimuksellinen osa toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Laadullisessa eli kvalitatiivisessa tutkimuksessa luotettavuuden arviointi keskittyy aineiston keräämiseen, analysointiin ja raportointiin. Totuusarvo, sovellettavuus, pysyvyys ja neutraalisuus ovat luotettavuuden kriteerit. (Hyväri & Vuokila-Oikkonen, 2020.) Tässä tutkimuksessa aineisto kerättiin yksikön työntekijöiltä, joilla on oma kokemus perehdyttämisestä ja jotka samalla vastaavat uusien työntekijöiden perehdyttämisestä. Se, että aineisto kerätään sieltä missä ilmiö esiintyy, lisää tutkimuksen luotettavuutta (Hyväri & Vuokila-Oikkonen, 2020). Kyselylomake lähetettiin kaikille sillä hetkellä osastolla työskenteleville sairaanhoitajille (n=15) ja vastaus saatiin 10 sairaanhoitajalta. Vastausmäärä oli riittävä kehittämistyön tarpeisiin, mutta suurempi vastaajajoukko olisi voinut tuottaa laajemman näkökulman.

Työpajatyöskentelyssä huomioitiin kaikkien osallistujien ehdottamat ideat ja niitä tarkasteltiin ryhmässä kriittisesti. Ryhmässä valitut ideat kirjattiin selkeästi post it -lapuille ja jätettiin taululle kaikkien nähtäväksi. Tällä menettelyllä haluttiin varmistaa prosessin luotettavuus ja läpinäkyvyys.

Kehittämistoiminnan reliabiliteetin eli luotettavuuden yksi keskeisistä osista on toistettavuus. Tässä kehittämistyössä osallistavana menetelmänä käytettiin sähköistä kyselylomaketta ja työpajatyöskentelyä. Tällaisissa sosiaalisissa prosesseissa toistettavuus on haastavaa, vaikka osallistujien ulkoiset tekijät ja tehtävänanto pysyisivät samana, sillä

ryhmäprosessiin vaikuttavat yksilöllisten tekijöiden lisäksi myös kulttuuriset ja yhteisölliset tekijät. (Toikko & Rantanen 2009.)

Kehittämistoiminnassa luotettavuutta voidaan tarkastella myös tiedon käyttökelpoisuuden näkökulmasta, jolloin keskeistä on kehitetyn tuotoksen toimivuus käytännön työssä. Perehdytysopas on suunniteltu vastaamaan tämän akuuttipsykiatrian osaston käytäntöjä ja tarpeita, minkä vuoksi se ei ole täysin siirrettävissä muihin yksiköihin sellaisenaan. Kuitenkin oppaan rakennetta ja keskeistä sisältöä voidaan soveltaa myös muilla psykiatrian osastoilla. Osastojen eri toimintamallit ja käytännöt vaikuttavat perehdytysoppaan sisältöön, mikä korostaa kehittämistyön kontekstisidonnaista luonnetta. (Toikko & Rantanen 2009.)

### 6.3 Eettisyys

Kehittämistyö toteutettiin yhteistyössä Tyks Psykiatrian kanssa, joka kuuluu Varsinais-Suomen hyvinvointialueeseen. Kehittämistyön suunnitteluvaiheessa huomioitiin organisaation tutkimuslupakäytänteet sekä mahdollinen eettisen ennakkoarvioinnin tarve. Kehittämistyön toteuttamiseen vaadittiin opinnäytetyölupa, joka haettiin Varsinais-Suomen hyvinvointialueen tutkimuksen hallinnan sähköisestä järjestelmästä Tuuresta. (Varsinais-Suomen hyvinvointialue, 2024) Opinnäytetyölupa myönnettiin 23.5.2025.

Hyvän tieteellisen käytännön (HTK) ohje ohjasi kehittämistyön prosessia alusta alkaen. Luotettavuus, rehellisyys, arvostus sekä vastuunkanto ovat Hyvän tieteellisen käytännön perusta. (HTK-ohje, 2023) Metropolian ammattikorkeakoulun opinnoissa on huomioitu HTK-ohjeen peruseriaatteet ja näiden noudattamista painotettiin työn eri vaiheissa. Ammattikorkeakoulu varmisti HTK -periaatteiden toteutumisen opinnäytetyöprosessissa tarjoamalla ohjausta työn eri vaiheissa. Suunnitelmavaiheessa työ hyväksyttiin ohjaajalla, joka arvioi työn eettisyyden ja valittujen menetelmien toteuttamiskelpoisuuden. Kehittämistyön eri vaiheet on raportoitu opinnäytetyössä huolellisesti ja läpinäkyvästi.

Kyselytutkimukseen vastattiin anonyymisti eli vastaajien henkilötiedot eivät tulleet missään kohtaa tutkijan tietoon. Euroopan unionin yleinen tietosuojasetus kieltää tarpeettoman tiedon keruun tutkimukseen. Tutkimuksen anonymisoinnin lähtökohdat ovat tutkittava kohderyhmä ja aineiston sisältö (Tietoarkisto, 2025). Tässä tutkimuksessa kohderyhmä oli melko pieni ja käsitti vain kyseisessä yksikössä työskentelevät sairaanhoitajat. Vastaajien nimiä, ikää tai sukupuolta ei mainita työssä, vaan tutkimukseen osallistujista käytetään ainoastaan nimikettä sairaanhoitaja.

Työpajatyöskentelyssä huomioitiin osallistumisen vapaaehtoisuus ja tasapuolisuus. Työpajoihin osallistuminen perustui työntekijöiden omaan halukkuuteen, eikä osallistuminen tai osallistumatta jättäminen vaikuttanut työntekijöiden asemaan työyhteisössä. Osallistavassa kehittämistoiminnassa korostuvat toimijoiden tasavertainen osallistuminen, avoin vuorovaikutus sekä osallistujien kokemusten kunnioittaminen. (Toikko & Rantanen 2009) Työpajassa pyrittiin luomaan avoin ja turvallinen ilmapiiri, jossa jokaisella osallistujalla oli mahdollisuus tuoda esiin omia näkemyksiään ja kokemuksiaan. Ideat kirjattiin post-it-lapuille ilman henkilötietoja, eikä yksittäisiä osallistujia ollut mahdollista tunnistaa valmiista aineistosta.

#### 6.4 Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset

Tämän kehittämistyön lähtökohtana oli kehittää ja yhtenäistää akuuttipsykiatrian osaston perehdytystä. Kehittämistyön tuloksena syntynyt perehdytysopas vastaa kehittämistyön tavoitteeseen tarjoamalla yhtenäisen, selkeän ja ajankohtaisen kokonaisuuden, joka sisältää osaston keskeiset käytännöt ja ohjeet. Tällainen materiaali on aiemmin puuttunut akuuttipsykiatrian osastolta, mutta tämän kehittämistyön myötä perehdytysopas on laadittu ja sitä voidaan jatkossa tarjota uusille työntekijöille heti perehdytyksen alussa tukemaan perehdytystä. Perehdytysoppaan hyödyntäminen osana perehdytystä mahdollistaa perehdytyksen toteutuksen yhtenäisemmin. Perehdytysopasta voidaan hyödyntää yhdessä jo olemassa olevan perehdytysrungon kanssa, jolloin perehdytys on johdonmukaista ja etenee selkein vaihein.

Jatkokehittämisen kannalta olisi perusteltua selvittää, miten perehdytysoppaan käyttöönotto on toteutunut akuuttipsykiatrian osastolla ja millaisena työntekijät ovat kokeneet oppaan käytön osana perehdytystä. Myöhempänä jatkotutkimusehdotuksena on perehdytysoppaan käyttöönoton mahdolliset vaikutukset työntekijöiden työhyvinvointiin ja työhön sitoutumiseen.

## Lähteet

Ahokas L. & Mäkeläinen J., Työturvallisuuskeskus, Perehdyttäminen ja työnopastus – ennakoivaa työsuojelua, 2013 <<https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/>> Viitattu 7.10.2024

Aittovaara A., Kylmä J., Rauta S., Meriö A., Junttila K., Paavilainen E. & Haapa T., 2022 Uusien työntekijöiden kokemukset perehdytyksestä ja sen aikaisesta oppimisesta leikkaus- ja teho-osastoilla – laadullinen tutkimus <<https://www.proquest.com/central/docview/2723217406/fulltextPDF/773D66AFEB24B2APQ/1?accountid=11363&sourcetype=Scholarly%20Journals>> Viitattu 31.3.2025

Eklund Annika, 2018. Tervetuloa meille! : Uuden työntekijän perehdytys Viitattu 21.4.2025

Elo, S., Kajula, O., Tohmola, A. & Kääriäinen, M. 2022. Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja eteneminen. Hoitotiede. 34 (4), 215-225  
[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/789349/Laadullisen\\_sisallonanalyysin\\_vaiheet\\_ja\\_eteneminen.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/789349/Laadullisen_sisallonanalyysin_vaiheet_ja_eteneminen.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Viitattu 5.12.2024

Finlex, 1992. Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 785/1992. <[https://finlex.fi/fi/lainsaadanto/1992/785#entryIntoForce\\_20220602](https://finlex.fi/fi/lainsaadanto/1992/785#entryIntoForce_20220602)> Viitattu 14.4.2025

Finlex, 1994. Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 559/1994. <https://finlex.fi/fi/lainsaadanto/1994/559>> Viitattu 14.4.2025

Finlex, 1990. Mielenterveyslaki 1116/1990. <<https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/1990/1116>> Viitattu 14.4.2025

Finlex, 2010 Terveydenhuoltolaki 1326/2010. <[https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2010/1326#entryIntoForce\\_20220378](https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2010/1326#entryIntoForce_20220378)> Viitattu 21.3.2025

Finlex, 2002. Työturvallisuuslaki 738/2002. <[https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2002/738#chp\\_1\\_\\_heading](https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2002/738#chp_1__heading)> Viitattu 14.4.2025

Geoffrion S., Hills D.J., Ross H.M., Pich J., Hill A. T., Dalsbø T. K., Riahi S., Martinez-Jarreta B. & Guay S. 2020. Education and training for preventing and minimizing workplace aggression directed toward healthcare workers <<https://www.cochranelibrary.com/cdsr/doi/10.1002/14651858.CD011860.pub2/full>> Viitattu 20.4.2025

Godinho T., Pinto Reis I., Carvalho R. & Martinho F. 2023. Onboarding Handbook: An Indispensable Tool for Onboarding Processes. <https://doi.org/10.3390/ad-msci13030079> Viitattu 15.1.2026

Huovinen A., Hynynen M-A., Karhema A., Koponen L. & Mäkeläinen T. 2023. Kliininen hoitotyö. Viitattu 14.4.2025

HUS, Mielenterveystalo, Osastohoito mielenterveyden häiriöissä <https://www.mielenterveystalo.fi/fi/osastohoito-mielenterveyshairioissa>> Viitattu 9.10.2024

Hämäläinen K., Kanerva A., Kuhanen C., Schubert C. & Seuri T. 2017 Mielenterveys-hoitotyö. Viitattu 15.4.2025

Innokylä, Aivorihi. <<https://innokyla.fi/fi/tyokalut/aivorihi>> Viitattu 13.12.2024

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat, Johtaminen hyvinvointialueilla – rekrytointi ja perehdytys, 2023 <<https://www.kt.fi/soteliiderit/hr-johtaminen-hyvinvointialueilla/rekrytointi-perehdytys>> Viitattu 8.10.2024”

Laitinen J. & Nikunlaakso R. 9.1.2025 Sote -alalla täytyy panostaa palautumiseen ja työkyvyn edistämiseen <<https://www.ttl.fi/ajankohtaista/tiedote/sote-alalla-taytyy-panostaa-palautumiseen-ja-tyokyvyn-edistamiseen>> Viitattu 14.4.2025

Lindfors K., Kaunonen M. & Paavilainen E. 2024 Hypoteettinen perehdytysmalli hoitajan ammatillisen pätevyyden kehittymisen tukena. <<https://journal.fi/hoitotiede/article/view/152174/98099>> Viitattu 5.1.2026

Lönqvist J., Henriksson M., Marttunen M. & Partonen T. 2021. Psykiatria ja mielenterveys. Psykiatria. 15. uudistettu painos. Helsinki: Duodecim. Viitattu 15.2.2026

Mosquera P. & Soares M.E. Onboarding: a key to employee retention and workplace well-being. 2025 <<https://link.springer.com/article/10.1007/s11846-025-00864-3>> Viitattu 1.2.2026

Pekurinen V., Willman L., Virtanen M., Kivimäki M., Vahtera J. & Välimäki M. 2017 Patient aggression and the Wellbeing of Nurses: A Cross-Sectional Survey Study in Psychiatric and Non-Psychiatric Settings <<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC5664746/#sec3-ijerph-14-01245>> Viitattu 14.4.2025

Sosiaali- ja terveysministeriö, 2022. Asiakas- ja potilasturvallisuusstrategia ja toimeenpanosuunnitelma 2022-2026. <<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/server/api/core/bitstreams/6d067eda-4c19-4390-9829-73b17a1037ca/content>> Viitattu 1.2.2026

Sosiaali- ja terveysministeriö, Sairaalat ja erikoissairaanhoito <<https://stm.fi/sairaalat-erikoissairaanhoito>> Viitattu 21.3.2025

Sosiaali- ja terveysministeriö, Työturvallisuus ja työhyvinvointi <<https://stm.fi/tyohyvinvointi>> Viitattu 22.3.2025

Suomen sairaanhoitajat, Tilastotietoa sairaanhoitajista <<https://sairaanhoitajat.fi/am-matti-ja-osaaminen/tilastoja-sairaanhoitajista-2/>> Viitattu 21.3.2025

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2024. Psykiatrisen erikoissairaanhoito 2022 <<https://thl.fi/tilastot-ja-data/tilastot-aiheittain/terveyspalvelut/psykiatrisen-erikoissairaanhoito>> Viitattu 9.10.2024

Toikko T. & Rantanen T., Tutkimuksellinen kehittämistoiminta, 2009 <[https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100802/Toikko\\_Rantanen\\_Tutkimuksellinen\\_kehittamistoiminta.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100802/Toikko_Rantanen_Tutkimuksellinen_kehittamistoiminta.pdf?sequence=1&isAllowed=y)> Viitattu 16.12.2024

Tyks. (n.d.). Akuuttipsykiatrian osasto A1, Turku. <https://www.tyks.fi/potilaille-ja-laheisille/sairaalat-ja-toimipisteet/tyks-kantasairaalan-alue/akuuttipsykiatrian-osasto-a1-turku> Viitattu 16.1.2025

Tyks 23.1.2024. Ohje potilaiden lähettämisestä Tyks Psykiatrian Neuromodulaatioyksikköön. <[https://www.tyks.fi/sites/default/files/2024-02/tyks\\_nemo\\_lahete-ohje\\_v1.0.pdf](https://www.tyks.fi/sites/default/files/2024-02/tyks_nemo_lahete-ohje_v1.0.pdf)> Viitattu 16.1.2025

Työsuojelu, Väkivallan uhka, 2025 <<https://tyosuojelu.fi/tyoolot/vakivallan-uhka>> Viitattu 26.1.2025

Työturvallisuuskeskus, Perehdyttäminen ja työnopastus, 2025 <<https://ttk.fi/tyoturvallisuus/vastuut-ja-velvoitteet/tyonantajan-yleiset-velvollisuudet/perehdyttaminen-ja-tyonopastus/>> Viitattu 25.3.2025

Varsinais-Suomen hyvinvointialue, Strategia ja arvot, 2025 <https://www.varha.fi/fi/tieto-meista/strategia-ja-arvot>> Viitattu 14.6.2025

Voutilainen N, Haapa T & Jokiniemi K. 2019. Sairaanhoidajien perehdyttämisosaaminen ja sen mittaaminen – integratiivinen kirjallisuuskatsaus. Tutkiva Hoitotyö 17(4), 3–13. <<https://erepo.uef.fi/server/api/core/bitstreams/cddb9d35-0e25-44c8-a15e-798a0b03f796/content>> Viitattu 15.12.2025

## Liite 1. Saatekirje

Hei!

Pyydän sinua osallistumaan opinnäytetyöhöni tärkeänä tiedonantajana.

Opiskelen ylempää ammattikorkeakoulututkintoa Metropolia ammattikorkeakoulussa Mielen terveystyön kehittäminen ja johtaminen –linjalla. Teen opinnäytetyönä kehittämistyön Akuuttipsykiatrian osastolle. Kehittämistyön tarkoitus on tuottaa Akuuttipsykiatrian osastolle uusien työntekijöiden perehdytysopas. Kehittämistyön tavoite on kehittää ja yhdenäistää Akuuttipsykiatrian osaston uusien työntekijöiden perehdyttämistä.

Kyselylomake on osa kehittämistyön toteutusta. Kyselyyn osallistuminen on sinulle vapaaehtoista. Kyselyssä ei kerätä henkilötietoja. Kyselyn tarkoitus on kartoittaa henkilökunnan kokemuksia osaston nykyisestä perehdytyksestä. Kyselyssä on neljä avointa kysymystä, joihin vastaamiseen aikaa menee noin 15-30 minuuttia. Kysely toteutetaan Metropolian E-lomake –järjestelmässä. Analysoin kyselyn tulokset itse eikä niitä tulla käyttämään muussa tarkoituksessa. Vastauksenne hävitetään asianmukaisesti analysoinnin jälkeen. Opinnäytetyön on määrä valmistua syyskuussa 2025 ja se julkaistaan internetissä osoitteessa [www.theseus.fi](http://www.theseus.fi).

Mikäli sinulla on kysyttävää tutkimukseen liittyen, voit olla minuun yhteydessä sähköpostitse alla olevaan osoitteeseen.

Kiitos jo etukäteen kyselyyn osallistumisesta!

Ystävällisin terveisin,

Neele Koskinen

[neele.koskinen@metropolia.fi](mailto:neele.koskinen@metropolia.fi)

## **Liite 2. Kyselylomake**

1. Mitkä asiat koet tämänhetkisessä perehdytyksessä toimiviksi?
2. Mitä kehityskohteita koet tämänhetkisessä perehdytyksessä olevan?
3. Mitä asioita perehdytyksessä tulisi erityisesti huomioida?
4. Haluatko lisätä jotain muuta?