

Nelly Weckman ja Sanna Puikko

**HOITOTYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA
PEREHDYTYKSESTÄ KOKKOLAN
TERVEYSKESKUKSESSA**

**Opinnäytetyö
CENTRIA AMMATTIKORKEAKOULU
Hoitotyön koulutusohjelma
Joulukuu 2015**

TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Yksikkö Kokkola-Pietarsaaren yksikkö	Aika Joulukuu 2015	Tekijä/tekijät Nelly Weckman ja Sanna Puikko
Koulutusohjelma Hoitotyön koulutusohjelma		
Työn nimi Hoitotyöntekijöiden kokemuksia perehdytyksestä Kokkolan terveyskeskuksessa		
Työn ohjaaja TtM Kirsi Ahonen	Sivumäärä 28 + 7	
Työelämäohjaaja Hoitotyön johtaja Hannele Tikkakoski-Alvarez		
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää hoitotyöntekijöiden kokemuksia perehdytyksestä. Tavoitteena oli saada tietoa, jonka avulla voidaan kehittää Kokkolan terveyskeskuksen hoitotyöntekijöiden perehdyttämistä. Tutkimuskysymyksiä oli kolme: millaisia kokemuksia hoitotyöntekijöillä on perehdytyksestä, minkälainen merkitys perehdyttämisellä on ollut työhön ja miten hoitotyöntekijöiden perehdytystä tulee kehittää. Opinnäytetyön toimeksiantajana oli Kokkolan terveyskeskus. Kohderyhmänä olivat vuosien 2012-2013 aikana vakinaistetut Kokkolan terveyskeskuksen terveydenhoitajat, sairaanhoitajat sekä lähihoitajat. Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä. Aineisto kerättiin teemahaastattelulla, joka toteutettiin yksilöhaastatteluina viidelle hoitotyöntekijälle. Aineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä.</p> <p>Hoitotyöntekijöiden kokemukset perehdytyksestä olivat positiivisia. Työilmapiiri koettiin hyväksi ja kannustavaksi. Perehdytysuunnitelma ja arviointikeskustelut olivat käytössä vaihtelevasti. Käytännön asioihin oli saatu perehdytystä. Organisaatioon ja työpaikkaan liittyvissä asioissa oli saatu perehdytystä vaihtelevasti. Mentorointi ei sisältynyt haastateltavien perehdytykseen. Tuloksista ilmeni, että mentortoiminnan ja arviointikeskusteluiden järjestämisestä tulisi kehittää. Lisäksi perehdytyskansioiden ajantasaistaminen nousi kehitysehdotukseksi. Perehdytyksellä koettiin olevan suuri merkitys sujuvan työnteon ja työpaikkaan sopeutumisen kannalta.</p> <p>Opinnäytetyötä voidaan hyödyntää perehdytyksen kehittämisessä. Esimiestasolla voidaan huomioida esille nousseet kehittämisideat. Opinnäytetyö voi antaa myös uudelle työntekijälle välineitä arvioida saamaansa perehdytystä.</p>		
Asiasanat hoitotyö, mentorointi, perehdytys, uusi työntekijä		

ABSTRACT

Unit Kokkola-Pietarsaari Unit	Date December 2015	Author/s Nelly Weckman and Sanna Puikko
Degree programme Degree programme in Nursing		
Name of thesis Nurses' Experiences on Orientation in Kokkola Health-Care Centre		
Instructor MNSc Kirsi Ahonen		Pages 28 + 7
Supervisor Hannele Tikkakoski-Alvarez		
<p>The purpose of the thesis was to find out nurses' experiences on orientation. The goal was to get information that can be used in developing orientation of nurses in Kokkola Health-Care Centre. There were three research tasks: what kind of experiences do nurses have on orientation, what kind of significance has orientation had on work and how should the orientation of nurses be developed. This thesis was commissioned by Kokkola Health-Care Centre. The target group were nurses who had been made permanent between the years 2012-2013 in Kokkola Health-Care Centre. The thesis was made by qualitative research method. The material was collected by theme interviews that were carried out as individual interviews to five nurses. The material was analyzed by inductive content analysis method.</p> <p>Nurses' experiences on orientation were positive. The atmosphere at work was experienced to be good and supportive. The orientation program and evaluation conversations were used occasionally. Orientation on practical matters was received. Orientation on matters concerning the organization and work place was received occasionally. Mentoring was not included in orientation of interviewees. The results showed that organizing mentoring and evaluation conversations should be developed. In addition, updating the orientation files was suggested. The orientation was experienced to have a great significance in order to work fluently and adapt to the work place.</p> <p>The thesis can be used in developing orientation. Managers can pay attention to the developing ideas that emerged from the material. The thesis can also offer tools to a new employee to evaluate received orientation.</p>		
Key words nursing, mentoring, new employee, orientation		

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 OPINNÄYTETYÖN TIETOPERUSTA	3
2.1 Perehdyttäminen	3
2.2 Perehdyttämisen tavoite ja hyödyt	5
2.3 Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus	6
2.4 Perehdyttämisen seuranta ja arviointi	8
3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	9
4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN	10
4.1 Kohderyhmän ja toimintaympäristön kuvaus	10
4.2 Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu	11
4.3 Aineiston analyysi	13
5 TULOKSET	15
5.1 Perehdytyksen toteutuminen	15
5.2 Sopeutumista edistävät tekijät	17
5.3 Kehittämishaasteet perehdytyksessä	18
6 POHDINTA	19
6.1 Hoitotyöntekijöiden kokemukset perehdytyksestä	19
6.2 Perehdyttämisen merkitys työhön	21
6.3 Kehittämishaasteet	22
6.4 Opinnäytetyön luotettavuus ja etiikka	23
6.5 Oppimisprosessi ja ammatillinen kasvu	25
6.6 Yhteenveto ja jatkotutkimusaiheet	26
LÄHTEET	27
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Perehdytys on aihe, joka koskee kaikkia työelämässä olevia. Lisäksi se koskee opiskelijoita, jotka suorittavat ohjattuja harjoitteluita tai tekevät töitä opintojensa ohella. Pian valmistuvina hoitoalan ammattilaisina aihe kiinnostaa meitä erityisesti, koska se on meille ajankohtainen. Opintojemme aikana olemme saaneet kokea monenlaista perehdytystä eri työyksiköissä. Mielestämme perehdytyksellä on merkittävä vaikutus työpaikkaan sopeutumiseen. On tärkeää, että työntekijä otetaan hyvin vastaan ja hän tuntee olevansa tervetullut työyhteisöön.

Perehdyttäminen tarkoittaa uuden työntekijän opastamista työpaikkaan ja työntekoon (Borgman & Packalén 2002, 120). Se sisältää kaikki ne asiat, joilla työntekijä otetaan osaksi organisaatiota ja työyhteisöä. Lisäksi perehdyttämisen tarkoitus on saada työntekijä oppimaan omat työtehtävänsä nopeammin ja oikein. Uusi työntekijä kokee perinpohjaisen perehdytyksen avulla olonsa turvalliseksi. Hyvällä perehdytyksellä on myönteinen vaikutus uuden työntekijän mielialaan, ja se auttaa häntä sitoutumaan nopeammin työhönsä. (Österberg 2014, 115.) Työhön sitoutunut ja ammattitaitoinen henkilö osaa työskennellä tavoitteellisesti, ja hän haluaa kehittää itseään. Työntekijä osoittaa vastuunottoa oppimisestaan ja osaamisestaan kyselemällä, tarkistamalla, kertaamalla ja ottamalla selvää asioista. Perehdyttämisen avulla voidaan kehittää henkilöstöä lisäämällä osaamista, parantamalla laatua, vähentämällä työtaturmia ja poissaoloja sekä tukemalla työssä jaksamista. Perehdyttämistä tulee jatkuvasti kehittää vastaamaan henkilöstön ja työpaikan tarpeita. (Työturvallisuuskeskus 2009.) Työturvallisuuslaki (23.8.2002/738) velvoittaa työnantajan perehdyttämään uuden työntekijän kaikkiin työhön liittyviin asioihin sekä tarpeen tullen täydentämään opastusta.

On tutkittu, että vastavalmistuneet sairaanhoitajat pitävät tärkeinä uuden työpaikan sallivaa ilmapiiriä, perehdytyksen ajallista riittävyttä ja lupaa esittää kysymyksiä. He arvostavat esimiehiä, jotka kykenevät perehdytysjakson aikana luomaan kannustavan työympäristön. Positiivisen palautteen saaminen lisää itsevarmuutta ja tukee ammatillista kehittymistä. (Pennbrant, Skyvell Nilsson, Öhlén & Rudman 2013, 741–742.) Taruksen (2006, 48) mukaan eniten palautetta edistymisestään saavat työntekijät, joilla on nimetty perehdyttäjä. Virallisia arviointikeskusteluita käydään kuitenkin harvoin. Työilmapiiri ja yhteishenki

työpaikoilla koetaan pääosin hyväksi. Lahden (2007) tutkimuksessa käy ilmi, että esimiehille ei ole täysin selvää heidän merkityksensä perehdytysprosessissa. Hyvin toteutettu perehdytys kannustaa työntekijää jäämään työyksikköön.

Opinnäytetyömme aihe sai alkunsa Kokkolan terveyskeskuksen aloitteesta. He toivoivat saavansa tietoa siitä, miten nykyinen perehdytysuunnitelma toteutuu käytännössä. Opinnäytetyömme käsittelee vuosina 2012–2013 vakinaistetun hoitohenkilöstön kokemuksia perehdytyksestään Kokkolan terveyskeskuksessa. Tarkoituksenamme oli selvittää hoitotyöntekijöiden kokemuksia perehdytyksestä. Tavoitteena oli saada tietoa, jonka avulla voidaan kehittää Kokkolan terveyskeskuksen hoitotyöntekijöiden perehdyttämistä.

2 OPINNÄYTETYÖN TIETOPERUSTA

Tässä luvussa käsitellään perehdyttämistä ja sen lainsäädäntöä. Opinnäytetyömme keskeiset käsitteet on avattu ja perehdyttämisen tavoitteet ja hyödyt esitelty. Lisäksi käsitellään perehdyttämisen suunnittelua ja toteutusta sekä seurantaa ja arviointia.

2.1 Perehdyttäminen

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan tulee antaa työntekijälle riittävä tietous haitta- ja vaaratekijöistä työpaikalla. Työntekijä tulee perehdyttää työhön, työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työvälineisiin ja niiden oikeaan ja turvalliseen käyttöön, sekä oikeisiin työtapoihin. Työntekijän tulee saada opetusta ja ohjausta työssä ilmenevien turvallisuutta ja terveyttä uhkaavien haittojen ja vaarojen estämiseksi. Opetusta tulee antaa myös säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöihin. Ohjausta on annettava myös häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta. Kaikkea opetusta ja ohjausta tulee tarvittaessa täydentää. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.) Työturvallisuuskeskuksen (2009) mukaan työnantajaa velvoittavat useat perehdyttämistä koskevat työsuojelulainsäädännön määräykset. Vastuu perehdyttämisen suunnittelusta, toteutuksesta ja valvonnasta on käytännössä lähimmällä esimiehellä, mutta hän voi kuitenkin delegoida perehdyttämiseen liittyviä tehtäviä koulutuksen saaneelle työnopastajalle.

Perehdyttäminen tarkoittaa uuden työntekijän lyhytkestoista työpaikkaan ja työntekoon opastamista. Sen tarkoituksena on tutustuttaa työntekijä organisaatioon, sen arvopohjaan, päätöksentekoprosesseihin ja toimintaketjuihin. Ennen varsinaisen työn aloittamista tulisi työntekijälle opastaa työn suorittaminen ja työpaikalla liikkuminen turvallisesti. Kaikkien työpaikalla käytössä olevien laitteiden asianmukainen käyttö tulee myös opettaa. Perehdyttäminen on aina syytä tehdä huolella kun organisaatioon tulee uusi työntekijä, riippumatta työntekijän iästä tai aikaisemmasta kokemuksesta. Huolellinen perehdyttäminen auttaa uutta työntekijää saamaan työstään kiinni alusta alkaen ja löytämään nopeasti oman paikkansa työpaikalla. (Borgman & Packalén 2002, 120.) Perehdyttäminen on tarpeellista sekä uudelle että työtehtäviään yrityksen sisällä vaihtavalle työntekijälle. Hyvä perehdyttäminen vie aikaa, mutta siihen käytetystä ajasta hyötyy myöhemmin koko työyhteisö. Aikaa säästyy, koska uusi työntekijä oppii nopeammin tekemään työtehtävänsä

oikein eikä hän tarvitse jatkuvaa neuvontaa. (Österberg 2014, 115.)

Perehdyttäjät toimii uuden työntekijän tukihenkilönä työyhteisöön ja työtehtäviin tutustumisessa. Etukäteen tulee miettiä, että perehdyttäjällä on riittävät tiedot, taidot, valmiudet ja oikea asenne perehdyttämiseen. Perehdyttäjän on hyvä olla tehtävään halukas ja ammattitaitoinen työntekijä, jotta uusi työntekijä tuntee itsensä tervetulleeksi ja perehdyttäminen onnistuu. Perehdyttäjäksi sopii hyvin sellainen henkilö, jolla on vielä omakin perehdytys tuoreessa muistissa. (Österberg 2014, 118–119.)

Perehdyttämishjelman tarkoitus on toimia työkaluna kaikille perehdytykseen osallistuville. Sen laatii työpaikan henkilöstöasiantuntija. Perusteellisesti laadittu perehdyttämishjelma muodostuu ajan kuluessa yleiseksi toimintatavaksi. Perehdyttämishjelma voidaan laatia esimerkiksi seuraavien asioiden pohjalta: yrityksen toiminta, henkilöstö, toimintatavat, tilat ja kulkutiet sekä työaikoihin liittyvät asiat. Myös palkka- ja turvallisuusasiat, tutustuminen omaan työskentely-ympäristöön, omat tehtävät, työpaikan sisäinen tiedottaminen ja muut asiat, kuten henkilöstöpalvelut, voidaan sisällyttää perehdyttämishjelmaan. On mietittävä etukäteen, että kullakin perehdyttämishjelman osa-alueella on henkilö, joka vastaa sen toteutumisesta. Uuden työntekijän olisi hyvä saada perehdyttämishjelma heti, jotta hänellä on aikaa omaksua sen sisältö. Jälkeenpäin asioihin on hyvä palata ja antaa työntekijälle aikaa esittää kysymyksiä, jotta varmistetaan, että tieto menee perille. (Österberg 2014, 118–121, 123.)

Mentorointi on vapaaehtoista ohjausta, tukemista ja neuvontaa, jota kokenut henkilö antaa nuoremmalle tai uudelle työntekijälle (Borgman & Packalén 2002, 119, 121). Mentorointi on ollut jo vuosituhansia hyvä keino siirtää osaamista henkilöltä ja sukupolvelta toiselle. Sitä voidaan käyttää perehdytyksen yhteydessä, tavallisesti perehdytysjakson lopussa tai sen jälkeen. Tällöin uudella työntekijällä on jo perustiedot työtehtävästä ja mentorin kanssa perehtyminen jatkuu syvällisemmin. Mentoroinnilla tavoitellaan aina osaamisen ja oppimisen kehittämistä sekä edistämistä. Mentoroinnin avulla voidaan hyödyntää mentorin käytännön osaamista työhön liittyen. Edellytys mentoroinnin onnistumiselle on, että sekä mentori että uusi työntekijä ovat motivoituneita siihen. (Kupias & Salo, 2014, 12, 34, 45, 61, 65.)

2.2 Perehdyttämisen tavoite ja hyödyt

Perehdyttämisen tavoite on, että työntekijä saa kokonaiskuvan organisaatiosta, sen toiminnasta ja työyksikön työstä. Lisäksi tavoitteena on työntekijän motivoituminen aktiiviseksi työyhteisön jäseneksi. Hyvä perehdytys edistää työntekijän tehtävistä suoriutumista ja työssä viihtymistä. Se myös lisää paineensietokykyä ja ehkäisee mahdollisia virheitä. Perehdyttäminen edesauttaa työssä menestymistä ja ammatillista kasvua sekä kehittää myönteisiä asenteita. (Surakka 2009, 77.) Vastavalmistuneiden sairaanhoitajien ammatillisen roolin kehittymistä selvittäneen tutkimuksen mukaan työkavereiden ja esimiesten kannustava suhtautuminen ja positiivinen ilmapiiri osastolla vahvistivat ammatillisen tehokkuuden kehittymistä. Sairaanhoitajat arvostivat esimiehiä, jotka kykenivät luomaan kannustavan ympäristön perehdytysjakson aikana. Uudelle työntekijälle olivat tärkeitä osaston salliva ilmapiiri, lupa esittää kysymyksiä sekä perehdytyksen ajallinen riittävyys. Tutkimustulosten mukaan työkavereilta saatu positiivinen palaute lisäsi itsevarmuutta ja ammatillista kehittymistä. Uudelle työntekijälle tulisi antaa aikaa kasvaa ammatilliseen rooliinsa. (Pennbrant ym. 2013, 741–742.)

Hyvä perehdytys antaa pohjan tyytyväisyydelle ja työnilolle. Perehdyttäminen auttaa varmistamaan työntekijän osaamisen, jatkuvan oppimisen, työmotivaation ja työssä jaksamisen. Se vaikuttaa myönteisesti tuottavuuteen, laatuun, työturvallisuuteen ja toimivaan yhteistyöhön. On tärkeää, että uusi työntekijä voi kysyä neuvoa keneltä tahansa ja hän tuntee olonsa aidosti tervetulleeksi työyhteisöön. Kun työntekijästä tuntuu, että häntä arvostetaan, saadaan hänet sitoutumaan työhönsä. Oman paikan löytämiseen työyhteisössä voi kulua aikaa. (Surakka 2009, 77–78.) Saastamoisen (2005, 41) tutkimuksessa käsitellään sairaanhoitajan perehtymistä anestesiaosastolla. Tuloksista käy ilmi, että anestesiaosastolla olevien sairaanhoitajien tulee saada vähintään vuoden perehdytys osatakseen työnkuvansa. Surakan (2009, 78–79) mukaan tärkeää on kuitenkin tunne siitä, että uudessa työyhteisössä voi kehittää itseään ja osaamistaan. Vanhoilla ja kokeneilla työntekijöillä on paljon tietoa, jota ei voi opiskella kirjoista. Tällainen hiljainen tieto on ennakoivaa, intuitiivista, aavistavaa, ja sen sanallinen kuvailu on vaikeaa. Pitkään ammatissa työskennellyt hoitaja on havaintojen, tilanteiden ja kokemusten perusteella saanut kykyä toimia erilaisissa tilanteissa. Nämä tiedot ja taidot ovat osa ammatillisuutta, joka voidaan siirtää uudelle tulokkaalle mentoroinnin avulla.

Työturvallisuuskeskuksen (2009) mukaan hyvä perehdytys edistää omatoimisuutta ja osaamista, jolloin henkilö osaa tarpeen mukaan muuttaa ja kehittää toimintatapojaan. Koska työelämässä tapahtuu jatkuvasti muutoksia, työntekijältä vaaditaan enemmän vastuunottokykyä, aktiivisuutta sekä yhteistyötaitoja. Jotta työntekijällä on paremmat mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä liittyviin asioihin, tulee työpaikan kehittää toimintatapojaan koko ajan. Työhön sitoutunut ja ammattitaitoinen henkilö kykenee työskentelemään tavoitteellisesti, ja hänellä on halu itsensä kehittämiseen. Kun työntekijä kyselee, tarkistaa, kertailee ja ottaa asioista selvää, tarkoittaa se sitä, että hän ottaa vastuun omasta oppimisestaan ja osaamisestaan. Perehdyttämisessä onkin oleellista korostaa tällaista ajatusmallia alusta saakka. Perehdyttäminen on keskeinen osa henkilöstön kehittämistä, sillä sen avulla voidaan lisätä osaamista, parantaa laatua, vähentää työtapaturmia ja poissaoloja sekä tukea työssä jaksamista. Tämä on prosessi, jota tulee jatkuvasti kehittää henkilöstön ja työpaikan tarpeita vastaavaksi.

2.3 Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus

Suunnitelmallisuus, dokumentointi, jatkuvuus ja perinpohjainen valmentautuminen ovat edellytyksiä hyvälle perehdyttämiselle. Perehdytyksen suunnitelmaan kuuluvat seuranta ja arviointi sekä perehdyttäjän koulutus ja tarvittava aineisto, esimerkiksi yrityksen toimintaan liittyvät esitteet tai alan työsuojeluoppaat. Hyvän perehdytys suunnitelman aikaansaamiseksi tarvitaan esimiesten sekä henkilöstöhallinnon ja -ryhmien yhteistyötä. Lisäksi työterveyshuollon ja työsuojelun asiantuntijat osallistuvat suunnitelman laatimiseen. Perehdyttämisen järjestämiseen vaaditaan nimetyt vastuhenkilöt ja heidän tehtävään kouluttaminen. Tarvittava aineisto kootaan ja tehdään suunnitelma. Koko työyhteisö tulee kouluttaa niin, että jokaisen osuus perehdyttämisprosessissa on tiedossa. Lisäksi tarvitaan myös avointa työyhteisön sisäistä keskustelua ja jatkuvaa suunnitelman tarkistamista sekä kehittämistä. Perehdyttämistä voidaan pitää onnistuneena, kun työntekijä ymmärtää opitut asiat kokonaisuutena ja kykenee tunnistamaan asioiden välisiä yhteyksiä. Tuolloin työntekijä pystyy soveltamaan tietoa tilanteiden mukaan, ja hän osaa työn ja työyhteisön toiminnan yleisperiaatteet. Sen lisäksi työntekijä ottaa asioista selvää itse ja on aktiivinen. (Työturvallisuuskeskus 2009.)

Vastavalmistuneiden sairaanhoitajien kokemuksia ensimmäisestä työvuodestaan

selvittäneen tutkimuksen mukaan sairaanhoitajille oli yleisesti ottaen selvää heidän työnkuvansa ja vastuunsa. He olivat kuitenkin vähemmän tietoisia siitä, mitä työkaverit heiltä odottivat. Useimmat sairaanhoitajista olivat odottaneet parempaa vastaanottoa ja tukea uudessa työpaikassaan. Moni kuitenkin kertoi pettyneensä, kun heille luvattu tuki ei toteutunut. He odottivat myös, että heillä olisi enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa siihen, missä he saisivat aloittaa työskentelyn uudessa työpaikassa. Sairaanhoitajat pitivät tärkeänä palautteen saamista, rohkaisua ja suunnitellun tuen saamista. Moni kertoi, että koska he saivat erittäin vähän palautetta työkavereilta, heidän täytyi luottaa omaan arviointikykyynsä ja suoriutumiseensa. Usein ainoa palaute perustui siihen, että kukaan ei valittanut ja isoja virheitä ei ollut tapahtunut. He kokivat myös, että heidän piti olla avoimia ja pyytää apua, vaikka työkaverit olisivat vaikuttaneet haluttomilta auttamaan. (Parker, Giles, Lantry & McMillan 2014, 152, 154.)

Tarus (2006, 43–45, 48) on tutkinut perioperatiivisten sairaanhoitajien kuvauksia perehdytyksestä. Tulosten perusteella sairaanhoitajien perehdytys kesti 0 viikosta 1,5 vuoteen. Sairaanhoitajan kokemukseen perehdytyksen toteutumisesta vaikuttivat ikä ja työkokemus. Sairaanhoitajat kokivat ohjaajan tai osastonhoitajan palautteen merkityksellisenä kehittymiselleen, mutta arviointikeskusteluja käytiin harvoin. Lähes puolella vastaajista arviointikeskustelua ei ollut perehdyttäjän kanssa lainkaan. Palautetta edistymisestään saivat eniten ne, joilla oli henkilökohtainen ohjaaja. Vastaajista alle puolella oli ollut henkilökohtainen perehdyttävä. Viidesosalla perehdyttävä vaihtui työvuoron ja työpisteen perusteella, ja yhtä moni oli kokonaan ilman nimettyä perehdyttäjää. Suurin osa vastanneista koki työnsä kiinnostavaksi ja työpaikalle menemisen helpoksi. Myös työilmapiiri ja yhteishenki koettiin pääosin hyväksi, vain viidesosalla oli päinvastaisia kokemuksia. Oppimistilanteet koettiin monipuolisiksi ja mielekkäiksi, mutta kolmasosan mukaan perehdytys oli huonoa ja asioita joutui opettelemaan yksin.

Sairaanhoitajien perehdyttämistä koskevan tutkimuksen mukaan vain puolet sairaanhoitajista koki perehdytyksen olleen hyvin organisoitua. Joka viides vastaajista kertoi, että perehdyttävän osaamista arvioitiin perehdytyksen alussa. Perehdytystä suunniteltaessa käytettiin vain harvoin hyväksi uuden työntekijän aikaisemman kokemuksen arviointia. Yli puolet vastaajista koki perehdytysajan riittäväksi, loput olisivat kaivanneet sitä lisää. Kaksi kolmesta koki, että perehdyttäjällä oli aikaa perehdyttämiseen. Vajaa puolet vastaajista oli saanut tarpeeksi palautetta esimieheltään, ja joka viidennen osaamista oli arvioitu yhdessä

esimiehen ja perehdyttäjän kanssa. Tulosten mukaan esimiehille ei ollut selvää heidän merkityksensä perehdytysprosessissa. Kolmasosa vastaajista kertoi perehdytyksen kannustaneen heitä jäämään työyksikköön. Yli puolet koki olleensa ylimääräisenä työntekijänä perehdytyksen aikana. (Lahti 2007.)

2.4 Perehdyttämisen seuranta ja arviointi

Perehdyttämistä voidaan seurata ja arvioida miettimällä, miten tavoitteet saavutettiin, miten suunnitelma onnistui, missä oli puutteita tai korjattavaa sekä mitä voisi tehdä toisin (Työturvallisuuskeskus 2009). Perehdyttäjän tehtävänä on seurata perehtyjän oppimista ja antaa hänelle palautetta edistymisestä arviointikeskusteluissa. Myös esimiehen olisi hyvä osallistua arviointikeskusteluihin esimerkiksi kolmen kuukauden, puolen vuoden ja vuoden kuluttua uuden työntekijän tulosta työyksikköön. Myöhemmin perehdytyksen etenemistä voidaan arvioida esimerkiksi kehityskeskusteluissa. Uuden työntekijän tulee arvioida omaa edistymistään itsearvioinnin avulla sekä keskustella perehdyttäjän ja esimiehen kanssa. Perehdyttävän tulisi saada antaa palautetta perehdytyksestään. (Surakka 2009, 76–77.)

Saastamoisen (2005, 45) tutkimukseen osallistuneiden anestesiasairaanhoitajien mielestä arviointikeskusteluita on tärkeää järjestää pian perehdytyksen jälkeen, sillä niiden koetaan olevan tärkeä osa perehdytyksen arviointia. Työturvallisuuskeskuksen (2009) mukaan on tärkeää kuunnella perehdytettyjen työntekijöiden kokemuksia sekä mielipiteitä ja ottaa ne huomioon perehdytysuunnitelman kehittämisessä. Jotta perehdytystä voidaan kehittää, edellytyksenä on, että sen merkityksellisyys ymmärretään. Perehdyttämisyjärjestelmää on tärkeää ylläpitää, vaikka varsinainen henkilökunta ei vaihtuisikaan usein. Erilaisia muutoksia tapahtuu työpaikoilla jatkuvasti ja lisäksi tarvitaan sijaisia, lomittajia, vuokratyöntekijöitä sekä ulkoisia palveluita yhä enemmän. Tämän vuoksi perehdyttämisyjärjestelmältä vaaditaan koko ajan uutta. Perehdyttäjän on tärkeää ymmärtää opetus- ja oppimisprosessia, ja hänen tulee olla innostava, kannustava sekä rohkaiseva. Perehdyttävää on ohjattava omatoimisuuteen ja vastuunottoon.

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää hoitotyöntekijöiden kokemuksia perehdytyksestä. Tavoitteena oli saada tietoa, jonka avulla voidaan kehittää Kokkolan terveyskeskuksen hoitotyöntekijöiden perehdyttämistä.

Tutkimuskysymykset:

1. Millaisia kokemuksia hoitotyöntekijöillä on perehdytyksestä?
2. Minkälainen merkitys perehdyttämisellä on ollut työhön?
3. Miten hoitotyöntekijöiden perehdytystä tulee kehittää?

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

Tässä luvussa on esitelty opinnäytetyömme kohderyhmä ja toimintaympäristö. Lisäksi käydään läpi tutkimusmenetelmä, aineiston keruu ja aineiston analyysi.

4.1 Kohderyhmän ja toimintaympäristön kuvaus

Opinnäytetyömme kohderyhmänä ovat vuosien 2012–2013 aikana vakinaistetut Kokkolan terveyskeskuksen terveydenhoitajat, sairaanhoitajat sekä lähihoitajat. Heitä on yhteensä 25. Kohderyhmän valitsimme yhdessä terveyskeskuksen hoitotyön johdon kanssa. Kohderyhmään kuuluvat työskentelevät eri työyksiköissä, ja heidän työtehtävänsä ovat erilaisia. Hoitotyöntekijöiden työkokemuksen määrä vaihtelee, mutta perehdytys on kuitenkin kaikille tuttua, ja heidän erilaiset kokemuksensa perehdytyksestä mahdollistavat rikkaan aineiston saamisen. Opinnäytetyöhön osallistuminen oli kaikille vapaaehtoista.

Laadullisen tutkimuksen tiedonantajat valitaan siten, että kerättävästä aineistosta saadaan tutkimuksen kannalta riittävä. Osallistujat voidaan valita esimerkiksi heidän tietojensa syvyyden tai kulttuurin ymmärtämisen perusteella, riippuen tutkimuksen tarkoituksesta. Yleensä aineisto on otokseltaan pieni verrattuna esimerkiksi kyselyyn, ja aineiston laatu on määrää tärkeämpää. Tiedonantajien lukumäärän sijaan keskeistä ovat kokemukset, tapahtumat ja yksittäiset tapaukset. Osallistujat valitaan siis sen mukaan, kenellä on paljon tietoa tutkittavasta aiheesta. Tarkoituksenmukaisessa eli valikoivassa otannassa tutkija valitsee tietoisesti tietyt osallistujat, tapahtumat ja osiot tutkimuksen aineistoksi. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 110, 112.) Opinnäytetyössämme kohderyhmän valinta toteutuu tarkoituksenmukaisesti, koska kohderyhmä on tarkkaan mietitty yhdessä terveyskeskuksen hoitotyön johdon kanssa. Osallistujilla on tuorein mahdollinen tieto ja kokemus perehdyttämisestä.

Toimintaympäristö on koko Kokkolan terveyskeskus. Avosairaanhoito sisältää lääkäreiden ja hoitajien vastaanotot, toimenpideyksikön sekä hoitotarvikejakelun. Kokkolassa vastaanottopalvelut jakautuvat viiteen eri toimipisteeseen. Pääterveysaseman lisäksi

toimipisteitä on Koivuhaassa, Kälviällä, Lohtajalla ja Ullavassa. Kruunupyyn alueella on lisäksi toimipisteet Kruunupyssä, Alavetelissä ja Teerijärvellä. Pääterveysaseman vastaanotot jakautuvat neljään eri tiimiin. Lääkärin työpareina toimivat päivystävät sairaanhoitajat pääterveysaseman lisäksi Koivuhaassa ja Lohtajalla. Kokkolan terveyskeskussairaalaan kuuluvat osastot 1, 2 ja 4. Osaston 2 yhteydessä toimii myös palliatiivinen poliklinikka. (Kokkolan kaupunki 2015.) Kokkolan terveyskeskuksessa perehdyttäminen tapahtuu perehdytysuunnitelman (LIITE 1) avulla. Lisäksi käytössä on perehdytyskortti (LIITE 2), johon merkitään perehdytyksessä läpikäytyt asiat. Näin voidaan seurata perehdytyksen etenemistä. Käytössä on myös mentorointiohjelma, johon on olemassa oma toimintaohje (LIITE 3).

4.2 Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu

Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus sisältää useita eri lähestymistapoja, jotka ovat osittain myös päällekkäisiä. Laadullinen tutkimus on kokonaisuutena laaja, ja sen hallinta on haastavaa. Siinä korostuvat ihmisten kokemusten, käsitysten, tulkintojen tai motivaatioiden tutkiminen sekä tiedonantajien näkemysten kuvaus. Laadullinen tutkimus on saanut vaikutteita antropologiasta ja sosiologiasta, ja tyypillisiä tutkimusalueita ovat esimerkiksi erilaiset elämänkerrat ja vähemmistöihin kohdistuvat tutkimukset. Lähtökohtina voidaan pitää yhteiskunnallisten ongelmien havaitsemista ja tiedostamista. Laadullinen tutkimus on sopiva menetelmä, jos halutaan uusia näkökulmia tai epäillään esimerkiksi tutkimustuloksia tai vakiintunutta metodiikkaa. Tutkimusmenetelmän valintaan vaikuttaa myös se, mikä on tutkimuksen teoreettinen tavoite ja millaista tietoa halutaan. Yhtäläinen tavoite eri lähestymistavoilla on tutkimusaineiston toimintatapojen, samanlaisuuksien tai erojen löytäminen. Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä yleistettävyyteen, joten otos ei ole satunnainen vaan harkinnanvarainen. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 65–67.) Valitsimme laadullisen tutkimusmenetelmän, koska tavoittelemme rikasta, kokemuksellista tietoa tutkittavasta aiheesta. Tässä opinnäytetyössä on tärkeää ymmärtää tiedonantajien näkökulmia aiheeseen liittyen.

Valitsimme aineistonkeruumenetelmäksi teemahaastattelun, joka toteutettiin yksilöhaastatteluna. Teemahaastattelu on lomake- ja avoimen haastattelun välimuoto ja tyypillistä on, että aihepiirit ovat tiedossa, mutta kysymyksillä ei ole tarkkaa muotoa eikä

järjestystä. Haastattelun yksi suurimmista eduista on joustavuus. Aineiston keruuta voidaan säädellä tilanteen edellyttämällä tavalla vastaajia myötäillen. Myös aiheiden järjestystä voidaan säädellä ja vastausten tulkitsemisessa on enemmän mahdollisuuksia. Yleensä myös suunnitellut henkilöt saadaan mukaan tutkimukseen. Haastattelulla on myös ongelmallisia puolia. Ensinnäkin se vie aikaa, koska se edellyttää huolellista suunnittelua ja kouluttautumista haastattelijan rooliin. Haastatteluun sisältyy myös monia virhelähteitä, jotka voivat aiheutua haastattelijasta, haastateltavasta sekä itse tilanteesta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 193–195, 197.) Päädyimme teemahaastatteluun, koska se oli mielestämme juuri tähän tilanteeseen sopivin tiedonkeruumenetelmä. Tavoittelimme hoitotyöntekijöiden yksilöllisiä ja ainutlaatuisia kokemuksia perehdyttämisestä. Koska jokainen kokee asiat omalla tavallaan, tavoittelimme teemahaastattelulla mahdollisimman monipuolista ja rikasta aineistoa.

Saimme tutkimusluvan (LIITE 4) opinnäytetyöllemme Kokkolan kaupungin hoitotyön johtajalta 11.11.2014. Seuraavalla viikolla veimme 25 saatekirjettä (LIITE 5) hoitotyön johtajalle, joka toimitti saatekirjeet kohderyhmälle. Saimme yhteydenoton kahdelta hoitotyöntekijältä, joiden kanssa sovimme haastatteluajat. Päädyimme toimittamaan saatekirjeet toistamiseen kohderyhmälle helmikuussa, koska yhteydenottoja ei tullut enempää. Sen jälkeen saimme vielä kolme haastateltavaa. Haastattelimme yhteensä viittä hoitotyöntekijää tammi-maaliskuussa 2015. Haastattelut nauhoitimme, jotta ne oli helpompi purkaa myöhemmin. Viidennen haastattelun jälkeen totesimme saturaation olevan riittävä. Saturaatiolla tarkoitetaan sitä, kun uusi aineisto ei enää tuo uutta tietoa tutkittavasta aiheesta (Aira 2005).

Teemahaastattelumme runko (LIITE 6) perustui tutkimuskysymyksiin ja aikaisempaan teoriaan. Se sisälsi kahdeksan kysymystä, joiden pohjalta toteutimme haastattelut. Emme kysyneet tiedonantajien ikää tai ammattinimikettä, koska niillä ei ollut opinnäytetyömme kannalta merkitystä ja halusimme varjella tiedonantajien henkilöllisyyttä. Kysyimme ensin, kauanko tiedonantajat olivat työskennelleet hoitoalalla. Toisella, neljännellä, kuudennella ja kahdeksannella kysymyksellä tavoittelimme vastausta siihen, millaisia kokemuksia hoitotyöntekijöillä on perehdytyksestä. Kolmannella ja seitsemännellä kysymyksellä selvitimme perehdytyksen merkitystä työhön. Viidennellä kysymyksellä haimme vastauksia siihen, miten perehdytystä voisi tiedonantajien mielestä kehittää. Teimme myös tarvittaessa

tarkentavia kysymyksiä käyttämällä apusanoja, jotka olimme sisällyttäneet teemahaastattelun runkoon.

4.3 Aineiston analyysi

Aineiston analyysimenetelmänä käytimme sisällönanalyysiä. Siinä kerätty aineisto tiivistetään siten, että tutkittava asia voidaan kuvailla lyhyesti ja yleistävästi ja ilmiöiden väliset suhteet saadaan selkeytettyä. Oleellista sisällönanalyysissä on tutkimusaineiston samanlaisuuksien ja erilaisuuksien erottaminen. Aineistossa esiintyvät sanat, fraasit tai muut yksiköt luokitellaan merkityksen perusteella, eli samaa tarkoittavat asiat muodostavat oman luokkansa. Luokkien tulee olla yksiselitteisiä ja toisensa poissulkevia. Sisällönanalyysi käsittää aineistossa esiintyvät merkitykset, tarkoitukset, aikomukset, seuraukset sekä yhteydet. Sisällönanalyysi etenee karkeasti jaoteltuna seuraavasti: analyysiyksikön valinta, aineistoon tutustuminen, aineiston pelkistäminen, sen luokittelu ja tulkinta sekä sisällönanalyysin luotettavuuden arviointi. (Janhonen & Nikkonen 2003, 23–24.)

Sisällönanalyysi jaetaan induktiiviseen eli aineistolähtöiseen analyysiin ja deduktiiviseen eli teorialähtöiseen analyysiin. Valitsimme induktiivisen sisällönanalyysin. Siinä sanoja luokitellaan niiden teoreettisen merkityksen perusteella. Jos aiempaa tietoa aiheesta on vähän tai se on hajanaista, on induktiivinen analyysi hyvä lähtökohta. Aineisto ja tutkimusongelmat määrittävät luokittelun kategoriat. Tavoite on luoda tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus niin, ettei analyysiä ohjaa aikaisemmat havainnot, tiedot tai teoriat. Analyysiyksikkö on esimerkiksi jokin sana tai lause, jonka määrittämistä tutkimustehtävä ja aineiston laatu ohjaavat. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 167.)

Ensimmäisenä litteroimme aineiston, eli aukikirjoitimme haastattelut sanatarkasti helmimaaliskuussa 2015. Teimme litteroinnit pian haastattelujen jälkeen, joten meillä oli haastattelutilanne aina tuoreessa muistissa. Kun koko aineisto oli litteroitu, tutustuimme siihen huolellisesti ja totesimme sen olevan riittävä. Litterointi oli myös tapahtunut virheettömästi. Aineisto vastasi hyvin tutkimuskysymyksiimme. Poimimme aineistosta kaikki ilmaukset, jotka vastasivat tutkimuskysymyksiimme. Jaottelimme ilmaukset kolmeen ryhmään sen perusteella, mihin tutkimuskysymykseen ne vastasivat. Nimesimme ryhmät kolmeksi pääluokaksi tutkimuskysymysten avulla. Sen jälkeen jaottelimme pääluokkien

ilmaukset teemoittain, jotka sitten nimesimme alaluokiksi. Alaluokkien perusteella valitsimme alkuperäisiä ilmauksia siten, että saimme mahdollisimman monipuolisen ja tarkan mallin aineiston analyysistä. Sen jälkeen vielä pelkistimme alkuperäiset ilmaukset. Nämä kaikki kokosimme taulukoksi (LIITE 7).

5 TULOKSET

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli selvittää hoitotyöntekijöiden kokemuksia perehdytyksestä. Tavoitteena oli saada tietoa, jonka avulla voidaan kehittää Kokkolan terveyskeskuksen hoitotyöntekijöiden perehdyttämistä. Tässä luvussa kuvaamme opinnäytetyössämme saadut tulokset. Tulokset on jaettu kolmeen osaan tutkimuskysymyksien perusteella, ja ne pohjautuvat myös teemahaastattelun teemoihin.

5.1 Perehdytyksen toteutuminen

Hoitotyöntekijöiden kokemukset perehdytyksestä jakaantuivat perehdytyksen keston, perehdyttäjän nimeämiseen sekä perehdytyksen sisältöön liittyviin asioihin. Perehdytyksen kesto vaihteli muutamasta päivästä pariin viikkoon. Eräs hoitotyöntekijä kertoi saaneensa perehdytyksen työnteon ohessa ja samalla eri työvuorot tulivat tutuiksi. Toinen hoitotyöntekijä kertoi, että eräälle kollegalle oli varattu aikaa noin viikko, ensin koko päivä ja sen jälkeen muutama tunti päivässä. Eräs koki, että aikaisemmissa työpaikoissa perehdytysajat olivat olleet lyhyempiä ja Kokkolan terveyskeskuksessa on panostettu perehdytykseen käytettyyn aikaan. Myös asioiden opetteluun ja kysymysten esittämiseen annettiin aikaa.

Siihen käytettiin aikaa ja multa ei niinku heti odotettu että mä ekan kerran jälkeen osaan asioita, tai oltiin niinku armollisia ja sanottiin että ole itekkin armollinen itelles.

Osa hoitotyöntekijöistä oli sitä mieltä, että heidän pitkän hoitoalan kokemuksensa vuoksi perehdytystä ei järjestetty niin perusteellisesti. He kokivat, että heillä oli jo varmuutta työntekoon. Suurin osa koki perehdytykseen käytetyn ajan olleen riittävä. Eräs olisi toivonut, että olisi saanut olla pidempään ylimääräisenä.

Kaikilla hoitotyöntekijöillä ei ollut nimettyä perehdyttäjää, vaan perehdyttäjä vaihteli. Eräs heistä kertoi, että oli hyvä kun sai eri näkökulmia ja oppi erilaisia työtapoja. Osa hoitotyöntekijöistä kertoi, että heillä oli nimetyt perehdyttäjät. Eräs vastaajista olisi toivonut, että perehdyttäjä olisi ollut joku muu, järjestelmällisempi henkilö. Toinen koki, että nimetty

perehdyttäjä oli hyvä asia, koska pääsi näkemään perehdyttäjän työskentelytavan ja sai mallin siitä, miten lähteä itse tekemään työtä. Esimiehen aktiivisempaa osallistumista perehdytykseen kaivattiin.

Kaikilla hoitotyöntekijöillä oli hyviä kokemuksia perehdytyksestä. Osalla vastaajista oli ollut käytössä perehdytysuunnitelma. Osa koki, että sen sisältämät asiat käytiin läpi. Eräs vastaajista kertoi, että perehdytysuunnitelmaa ei noudatettu tarkalleen, vaan asioita käytiin läpi sitä mukaa, kun niitä ilmeni. Vastauksista ilmeni, että perehdytystä ohjasi myös perehdytyskortti. Kaikilla vastaajilla ei ollut perehdytysuunnitelmaa. Eräs heistä kertoi, että ei ollut nähnyt virallista perehdytysuunnitelmaa lainkaan.

Mentorointi ei sisällynyt kenenkään perehdytykseen, eikä sitä ollut heille tarjottu. Eräs hoitotyöntekijä kertoi, ettei olisi mentorointia kaivannut, koska hän koki, että mentorointia tapahtuu työyhteisössä työntekijöiden kesken jatkuvasti. Vastauksista ilmeni, että osalla hoitotyöntekijöistä ei ollut arviointikeskustelua perehdytyksen aikana tai sen jälkeen. Eräs vastaajista kertoi, että hänellä oli ollut arviointikeskustelu, ja hän koki sen olleen tärkeä.

Kaikki kertoivat saaneensa perehdytystä käytännön asioihin. Työpaikkaan ja organisaatioon liittyviä asioita oli käyty läpi joidenkin kanssa. Eräs vastaaja olisi kaivannut perehdytykseen lisää näitä asioita ja yksi olisi toivonut, että ne asiat olisi käyty läpi myöhemmin, jotta hän olisi sisäistänyt ne paremmin. Osa hoitotyöntekijöistä ei ollut saanut perehdytystä työpaikkaan ja organisaatioon liittyvissä asioissa. Eräs hoitotyöntekijä koki, että hänelle on jäänyt epävarmuutta joihinkin käytännön asioihin, esimerkiksi potilaiden kotiuttamiseen liittyviin asioihin. Hyvänä asiana pidettiin sitä, että työpaikalla oli arvioitu, mistä oli helpointa aloittaa uutena työntekijänä. Positiivista oli, että asioita sai opetella tekemällä itse ja työkaverit antoivat palautetta.

Mulla olis sellanen muistikuva, että joku mun työkaveri ois esitelly mitä käytetään missäki toimenpiteessä. Ja sain varmaan ensin olla mukanaki niinku ylimääräsenä, et näki vähän miten toimitaan.

5.2 Sopeutumista edistävät tekijät

Hoitotyöntekijät kertoivat saaneensa olla alkuun ylimääräisinä työntekijöinä. Esille nousi, että alussa oli arvioitu, mistä työnteko on helpointa aloittaa. Hoitotyöntekijöiltä ei odotettu, että he osaisivat kaikki asiat heti, vaan asioiden omaksumiseen annettiin aikaa. Hyvänä koettiin se, että asioita sai tehdä itse ja tekemisestä sai palautetta. Kaikki hoitotyöntekijät kokivat, että työkavereilta on ollut helppo kysyä asioita. Yleisesti työilmapiiri koettiin hyväksi ja työkavereiden tuki tärkeäksi. Eräs hoitotyöntekijä koki, että ensimmäinen puoli vuotta uudessa työpaikassa oli ollut haastava, jolloin työkavereiden tuki oli ollut isossa roolissa. Hoitotyöntekijät kuvailivat työilmapiiriä muun muassa turvalliseksi, rennoksi ja mukavaksi. Yleisesti koettiin, että samojakin asioita on voinut kysyä useaan kertaan.

Työkaverit on aina ollu valmiita auttaan ja valmiita vastaamaan niihin kysymyksiin vaikka kymmenettä kertaa kysyt sitä samaa asiaa, niin että ei tuu koskaan semmosta, että sun pitäis tuo jo tietää.

Hoitotyöntekijät kertoivat perehdytyksen auttaneen pääsemään helpommin työyhteisöön sisälle. Eräs hoitotyöntekijöistä kertoi, että perehdyttäjän kanssa oli helppo tutustua muihin työkavereihin. Osa kertoi onnistumisen kokemusten ja työkavereilta saadun positiivisen palautteen vaikuttaneen itsevarmuuteen ja siihen, että uskalsi ja sai ottaa vähitellen enemmän vastuuta työssä. Eräs hoitotyöntekijöistä kertoi, että työkavereiden kanssa oli saanut purkaa vaikeita tilanteita. Yleisesti koettiin perehdytyksen vaikuttaneen työssä jaksamiseen, viihtyvyyteen, sujuvuuteen ja työhön sitoutumiseen. Viihtyvyyden ja sujuvuuden koettiin lisänneen motivaatiota. Perehdytyksen koettiin yleisesti lisänneen turvallisuuden tunnetta.

Ja kyllähän se tuo sitä turvallisuuden tunnetta myös, ettei oo koko aika pala kurkussa, että selviänkö mä tästä vai en.

Kaikki hoitotyöntekijät olivat sitä mieltä, että heidän työnkuvansa on selkeä ja he tietävät, mitä heiltä vaaditaan. Osa heistä kertoi, että työnkuva ei alussa ollut täysin selvillä. Eräs vastaajista kertoi, että työnkuva selkeni noin vuoden työssäolon aikana. Eräs hoitotyöntekijä koki, että työnkuvan selkeys vähentää virheitä töissä, ja se on tärkeää myös potilasturvallisuuden kannalta.

Mistä asioista mä niinku vastaan ja mä saan niistä vastata niillä kyvyillä mitä mulla on, ja sit jos tulee ongelmia ni mä saan apua.

5.3 Kehittämishaasteet perehdytyksessä

Hoitotyöntekijät kokivat, että arviointikeskusteluita tulisi järjestää kaikille uusille työntekijöille. Eräs heistä kuvaili, että arviointikeskustelu olisi hyvä oppimistilanne sekä perehtyjälle että perehdyttäjälle. Koettiin myös, että mentortoimintaa tulisi tarjota kaikille uusille työntekijöille ja kehittää sitä niin, että siitä muodostuisi organisaation yleinen toimintatapa. Eräs hoitotyöntekijä ehdotti, että esimies osallistuisi aktiivisemmin perehdytykseen, jotta se ei olisi pelkästään työkavereiden vastuulla.

Mut se ei oo jotenkin niinku lähteny ihan sillä tavalla virallisella tasolla se mentorointiasia meillä ainakaan vielä eteenpäin.

Ehkä semmonen esimiehen tilanteen haltuun ottaminen ja se, että esimies ois enempi siinä kysymässä mitä kuuluu ja miten menee.

Eräs hoitotyöntekijä oli sitä mieltä, että organisaatioon ja henkilöstöön liittyvät asiat olisi hyvä käydä läpi noin parin kuukauden työssäolon jälkeen, jotta uusi työntekijä saisi alussa rauhassa keskittyä työtehtävien opetteluun. Esille nousi, että perehdytysjakson tulisi olla vähintään kahden viikon mittainen, jotta työntekijä saisi rauhassa perehtyä. Uutta työntekijää olisi myös hyvä haastatella ja kysyä, missä asioissa hän itse kokee tarvitsevansa lisää perehdytystä. Eräs hoitotyöntekijä ehdotti, että uudelle työntekijälle järjestettäisiin kerran viikossa noin puolen tunnin ”briefing-hetki”, missä voisi käydä läpi viikon tapahtumia ja mieltä askarruttavia asioita. Näitä ”briefing-hetkiä” voisi esimerkiksi kahden kuukauden jälkeen harventaa pidettäväksi kerran kuukaudessa, ja myöhemmin ne voisi jättää pois kokonaan. Hoitotyöntekijät toivoivat perehdyttäjiltä sallivaa asennetta uusien työntekijöitä kohtaan. Heidän mielestään vanhojen työntekijöiden olisi hyvä pitää mielessä, millaista on tulla uuteen työpaikkaan. Eräs hoitotyöntekijä ehdotti, että työyksikön perehdytyskansio ajantasaistettaisiin. Esille nousi myös toive, että tiettyjen tietokoneohjelmien käytöstä koottaisiin opaskirja.

Et ne ois kerätty niinku et tässä on palkka-asiat ja tässä on niinku miten haetaan virkavapaata ja tuossa on miten koulutuksiin haetaan...et ne ois kaikki kerättyinä niinku yhteen paikkaan. Vois olla täällä koneella joku, en mä ainakaan tiiä että täällä ois mitään semmosta. On hirvee viidakko niinku se, mitä kaikkea ja minkälaisia ohjelmia niitä on olemassa.

6 POHDINTA

Tässä luvussa pohdimme opinnäytetyömme tuloksia, opinnäytetyöprosessia sekä sen luotettavuutta ja etiikkaa. Lisäksi pohdimme omaa oppimistamme ja ammatillista kasvuamme. Opinnäytetyömme tarkoitus oli selvittää hoitotyöntekijöiden kokemuksia perehdytyksestä. Tavoitteena oli saada tietoa, jonka avulla voidaan kehittää Kokkolan terveyskeskuksen hoitotyöntekijöiden perehdyttämistä. Vertaamme opinnäytetyömme tuloksia aikaisempaan teoriaan ja tutkimustietoon, jota on esitelty teoriaosiossa. Lisäksi esitämme jatkotutkimushaasteita aiheeseen liittyen.

6.1 Hoitotyöntekijöiden kokemukset perehdytyksestä

Opinnäytetyömme tuloksista kävi ilmi, että perehdytysajat vaihtelivat muutamasta päivästä pariin viikkoon. Osalla oli jo niin vankka työkokemus hoitoalalta, että heidän perehdytystään ei järjestetty niin perusteellisesti. Samat asiat käyvät ilmi myös Taruksen (2006) tutkimuksesta, jossa sairaanhoitajien perehdytys kesti 0 viikosta 1,5 vuoteen. Sairaanhoitajien kokemuksiin perehdytyksen toteuttamisesta vaikuttivat ikä sekä aiempi työkokemus. Opinnäytetyössämme suurin osa koki perehdytyksen olleen riittävä. Tämä onkin tärkeää työn sujuvuuden ja itsevarmuuden kehittymisen kannalta. Vastavalmistuneiden sairaanhoitajien ammatillisen roolin kehittymistä selvittäneen tutkimuksen mukaan uudelle työntekijälle on tärkeää perehdytyksen ajallinen riittävyys (Pennbrant ym. 2013). Uuden työntekijän on helpompi aloittaa itsenäinen työskentely, kun perusasiat ovat selvillä. Sairaanhoitajien perehdyttämistä koskevan tutkimuksen mukaan yli puolet vastaajista koki perehdytysajan riittäväksi ja loput olisivat kaivanneet sitä lisää (Lahti 2007). Perehdytyksen kesto tulisikin suhteuttaa uuden työntekijän aikaisempaan kokemukseen ja yksilöllisiin tarpeisiin.

Taruksen (2006) tutkimuksessa vain alle puolella sairaanhoitajista oli ollut nimetty perehdyttäjä. Viidesosalla perehdyttäjä vaihtui ja yhtä moni oli täysin ilman nimettyä perehdyttäjää. Myös opinnäytetyössämme tuli esille, että suurimmalla osalla hoitotyöntekijöistä ei ollut nimettyä perehdyttäjää, sillä perehdyttäjä vaihteli. Jos

työntekijälle on nimetty perehdyttäjä, se voi olla sekä hyvä että huono asia. Kemat eivät perehdyttäjän ja uuden työntekijän välillä välttämättä kohtaa, ja tällöin ei myöskään pääse niin hyvin näkemään erilaisia työtapoja. Toisaalta nimetty perehdyttäjä voi olla hyvä tuki ja turva aloittelevalle työntekijälle. Näin työntekijä saa selkeän mallin siitä, miten lähteä rakentamaan omaa tapaansa tehdä työtä.

Taruksen (2006) tutkimuksessa kolmasosa sairaanhoitajista koki saaneensa huonoa perehdytystä ja he olivat joutuneet opettelemaan asioita yksin. Opinnäytetyössämme taas kaikilla hoitotyöntekijöillä oli hyviä kokemuksia perehdytyksestä. Suurimmalla osalla oli käytössä perehdytys suunnitelma, mikä selkeyttääkin perehdytyksen etenemistä ja sisältöä hyvin. Sekä uusi työntekijä että perehdyttäjä tietävät aina, missä kohtaa ollaan menossa. Opinnäytetyössämme yksi hoitotyöntekijöistä ei ollut nähnyt minkäänlaista perehdytys suunnitelmaa. Eri yksiköissä saattaa olla eroavaisuuksia esimerkiksi virallisen perehdytys suunnitelman käytössä, vaikka periaatteessa käytäntö on yhtenäinen. Perehdytyskortin avulla olisi helppo seurata perehdytyksen etenemistä ja läpikäytyjä asioita. Opinnäytetyömme tuloksista kävi ilmi, että vain yhdellä hoitotyöntekijällä oli ollut käytössä perehdytys kortti. Mielestämme perehdytys voisi olla sujuvampaa, jos kiinnitettäisiin yhä enemmän huomiota yhteisiin ohjeisiin koskien perehdytyksen järjestämistä. Tämä voisi vähentää epäselvyyksiä sekä työnantajan että työntekijän kohdalla. Juurikin perehdytys suunnitelma ja perehdytys kortti olisivat hyviä apuvälineitä, jotta kaikki työhön liittyvät aihealueet tulisi käytyä läpi perehdytyksen aikana.

Opinnäytetyömme tuloksista kävi ilmi, että kukaan hoitotyöntekijöistä ei ollut saanut mentorointia osaksi perehdytystä. Kenellekään ei ollut sitä myöskään tarjottu. Terveyskeskuksen yleisen käytännön mukaan mentorointia tarjotaan perehdyttämisyksiköissä, mutta jostain syystä käytännön toteutus ei ihan vastannut virallista toimintamallia. Mentorointi olisi kuitenkin hyvä asia uudelle työntekijälle, jotta hän oppisi asioita syvällisemmin ja hänellä olisi mahdollisuus keskustella työhön liittyvistä asioista juuri sitä varten olevan henkilön kanssa. Mentoroimintaa pitäisi mielestämme kehittää ja siihen tulisi panostaa enemmän. Pian valmistuvina hoitoalan ammattilaisina koemme tärkeinä tuen saamisen ja turvallisuuden tunteen uudessa työpaikassa. Mielestämme mentorointi voisi parhaimmillaan olla suuri apu uuden työn aloittamisessa. Jokaisella uudella työntekijällä tulisi olla mahdollisuus mentorointiin.

Opinnäytetyössämme suurimmalle osalle hoitotyöntekijöistä ei ollut järjestetty arviointikeskustelua. Hoitotyöntekijä, jolle oli järjestetty arviointikeskustelu, oli kokenut sen tärkeäksi. Arviointikeskusteluita olisikin tärkeä järjestää, jotta perehdyttäjät ja perehtyjät saisivat antaa palautetta ja arvioida opittuja asioita. Taruksen (2006) tutkimuksesta käy ilmi, että sairaanhoitajat kokivat perehdyttäjän tai esimiehen palautteen merkityksellisenä. Kuitenkin vain yli puolella vastaajista oli ollut arviointikeskustelu. Lahden (2007) tutkimuksessa vain joka viidennen vastaajan osaamista oli arvioitu perehdyttäjän ja esimiehen kanssa. Parkerin ym. (2014) mukaan sairaanhoitajat pitivät tärkeänä palautteen saamista, rohkaisua ja suunnitellun tuen saamista. Moni kertoi, että koska he saivat erittäin vähän palautetta työkavereilta, heidän täytyi luottaa omaan arviointikykyynsä ja suoriutumiseensa. Usein ainoa palaute perustui siihen, että kukaan ei valittanut ja isoja virheitä ei ollut tapahtunut. He kokivat myös, että heidän piti olla avoimia ja pyytää apua, vaikka työkaverit olisivat vaikuttaneet haluttomilta auttamaan. Opinnäytetyömme tuloksissa taas nousi esille, että hoitotyöntekijät saivat palautetta työkavereiltaan. Työkaverit olivat myös halukkaita auttamaan.

6.2 Perehdyttämisen merkitys työhön

Taruksen (2006) mukaan työilmapiiri ja yhteishenki koettiin pääosin hyväksi. Vain viidesosalla oli päinvastaisia kokemuksia. Opinnäytetyössämme kaikki hoitotyöntekijät kokivat, että työkavereilta oli helppoa kysyä neuvoja. Työilmapiiri koettiin hyväksi ja työkaverit olivat tärkeä tuki uudelle työntekijälle. Opinnäytetyössämme tuli esille myös, että työkavereiden tuki oli tärkeässä roolissa erityisesti ensimmäisen puolen vuoden aikana, joka koettiin haastavaksi. Koettiin, että samoja asioita on voinut kysyä useaan kertaan ilman, että kukaan ihmettelee. Työilmapiiriä kuvailtiin turvalliseksi, rennoksi ja mukavaksi. Myös Pennbrantin ym. (2013) mukaan uudelle työntekijälle olivat tärkeitä osaston salliva ilmapiiri ja lupa esittää kysymyksiä. Työkavereilta saatu positiivinen palaute lisäsi itsevarmuutta ja ammatillista kehittymistä. Opinnäytetyössämme perehdytyksen koettiin auttaneen pääsemään helpommin sisään työyhteisöön. Koettiin myös, että perehdytys vaikutti työssä jaksamiseen, viihtyvyyteen, sujuvuuteen ja työhön sitoutumiseen. Olemme omien kokemustemme kautta huomanneet, että työpaikan ilmapiirillä on erittäin suuri vaikutus työssä jaksamiseen ja uusien asioiden sisäistämiseen. On tärkeää, että samojakin asioita uskalletaan kysyä useaan kertaan. Työntekijöiden välinen keskinäinen kunnioitus on

mielestämme avainasemassa uuden työntekijän tullessa työyhteisöön. Jokaisen tulisi arvostaa muiden osaamista ja pyrkiä ajattelemaan, että myös uusi työntekijä on yhtä arvokas työyhteisössä kuin kokeneemmatkin työntekijät.

Opinnäytetyössämme hoitotyöntekijät kokivat, että heidän työnkuvansa on selkeä ja he tietävät, mitä heiltä vaaditaan. Alussa työnkuva ei tietenkään heti ollut niin selkeä. Työnkuvan selkeyden koettiin vähentävän virheitä ja vaikuttavan myös potilasturvallisuuteen positiivisesti. Myös vastavalmistuneiden sairaanhoitajien kokemuksia ensimmäisestä työvuodestaan selvittäneen tutkimuksen mukaan sairaanhoitajille oli yleisesti ottaen selvää heidän työnkuvansa ja vastuunsa (Parker ym. 2014). Mielestämme selkeä työnkuva on tärkeä osa sujuvaa työntekoa. Työntekijän tulee tietää, mitkä asiat hänelle kuuluvat ja mitä hänen tulee hoitaa. Toisaalta taas täytyy tietää, mitä asioita ei saa tehdä ja mitä riskejä työntekoon mahdollisesti liittyy.

6.3 Kehittämishaasteet

Opinnäytetyömme tuloksissa kävi ilmi, että arviointikeskusteluita olisi hyvä järjestää jokaiselle uudelle työntekijälle. Koska tämä ei käytännössä kaikkien kohdalla toteutunut, siinä olisi yksi parannettava asia tulevaisuuden kannalta. Arviointikeskusteluiden tärkeyttä perusteltiin sillä, että ne olisivat hyviä oppimistilanteita sekä uudelle työntekijälle että perehdyttäjälle. Myös mentortoiminnan kehittäminen organisaation yleiseksi toimintatavaksi koettiin tärkeänä. Sitä tulisi tarjota kaikille uusille työntekijöille. Toivottiin myös esimiehen aktiivisempaa osallistumista perehdytykseen, esimerkiksi arviointikeskusteluiden muodossa sekä ihan yleisestikin kiinnostuksena uuden työntekijän kokemuksiin työpaikasta. Lahden (2007) tuloksissa tuli esille, että vajaa puolet vastaajista koki saaneensa tarpeeksi palautetta esimieheltään. Tulosten perusteella esimiehille ei ollut selvää heidän merkityksensä perehdytysprosessissa. Mielestämme olisi hyvä, että esimiehillä olisi selkeä rooli perehdytyksessä. Esimiehen vastuulle voisi esimerkiksi kuulua jokin tietty osa-alue perehdytyksen sisällöstä. Opinnäytetyössämme organisaatioon ja työpaikkaan liittyvät asiat jakoivat mielipiteitä kahteen suuntaan, osa olisi halunnut, että niitä asioita olisi käyty läpi vasta myöhemmin, jotta ne olisi sisäistetty paremmin. Osa taas olisi toivonut niihin liittyviä asioita enemmänkin.

Yksilöllisten tarpeiden huomioiminen perehdytyksessä olisi tärkeää. Ehdotettiin, että työntekijää voisi esimerkiksi haastatella ja kartoittaa, missä asioissa hän kaipaisi lisää perehdytystä. Ehdotettiin myös noin kerran viikossa järjestettävää puolen tunnin ”briefing-hetkeä”, jossa käytäisiin läpi viikon tapahtumia sekä mieltä askarruttavia asioita. Tapaamisia voisi parin kuukauden jälkeen harventaa ja myöhemmin jättää ne pois kokonaan. Esille nousi myös toive perehdyttäjien sallivammasta asenteesta uusia työntekijöitä kohtaan. Toivottiin myös esimerkiksi erään työyksikön perehdytyskansion ajantasaistamista sekä tiettyjen tietokoneohjelmien käytöstä koottua opaskirjaa. Tietenkin olisi hyvä tarkistaa kaikkien terveyskeskuksen työyksiköiden perehdytyskansioiden ajan tasalle.

6.4 Opinnäytetyön luotettavuus ja etiikka

Tutkimuksessa tulosten luotettavuus ja pätevyys vaihtelevat, vaikka virheiden syntymistä pyritään välttämään. Sen vuoksi tutkimuksen luotettavuutta pyritään arvioimaan ja siihen on olemassa useita erilaisia mittaus- ja tutkimustapoja. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2007, 226.) Useissa metodikirjoissa on ollut huolenaiheena laadullisen tutkimuksen luotettavuus, koska tutkimuksen tekijä työskentelee usein yksin. Näin tutkija saattaa tulla sokeaksi omalle tutkimustyölleen, jolloin hän saattaa virheellisesti luulla johtopäätöksiään oikeiksi ja muodostamaansa mallia todellisuutta kuvaavaksi. Tätä ilmiötä kutsutaan holistiseksi harhaluuloksi tai virhepäätelmäksi. Luotettavuuden systemaattiseen arviointiin on esitetty erillisiä suosituksia ja omia lähtökohtia. Kriteereitä luotettavuuden arvioinnissa ovat uskottavuus, siirrettävyys, riippuvuus ja vahvistettavuus. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 197.)

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta edistää se, että tutkija selostaa tutkimuksen toteuttamisen kaikki vaiheet tarkasti. Olosuhteet, joissa aineisto on tuotettu, tulee kertoa selvästi ja totuudenmukaisesti. Luokittelu on keskeinen asia laadullisessa aineiston analyysissä ja sen perusteet tulee käydä lukijalle ilmi. Tutkijan on kyettävä perustelemaan tutkimuksensa tulosten tulkinta ja se, mihin hänen päätelmänsä perustuvat. Perustelun apuna voidaan tutkimustuloksissa käyttää esimerkiksi suoria haastatteluluotteita tai muita autenttisia dokumentteja. (Hirsijärvi ym. 2007, 227–228.) Opinnäytetyössämme pyrimme varmistamaan luotettavuuden laatimalla haastattelurungosta mahdollisimman selkeän ja ymmärrettävän. Tärkeää luotettavuuden kannalta on, että osallistujat ymmärtävät

kysymykset oikein. Tarvittaessa teimme tarkentavia kysymyksiä. Muodostimme kysymykset niin, että niiden avulla saimme vastaukset niihin asioihin, mihin oli tarkoituskin. Kysymysten pohjana käytimme tutkimuskysymyksiä. Luotettavuutta opinnäytetyössämme lisäsi se, että työskentelimme kahdestaan, jolloin riski virhepäätelmille oli vähäisempi. Selostimme tutkimuksen kaikki vaiheet tarkoin. Tulkintojamme tukevat autenttiset lainaukset tulososassa.

Tieteellisessä toiminnassa kaiken keskipiste on tutkimuksen eettisyys. Tutkimuksessa etiikka ja sen kehittäminen ovat olleet keskeisessä asemassa jo kauan. Tutkimuksen hyödyllisyys on periaatteena tutkimusetiikassa ja lähtökohtana tutkimuksen oikeutuksessa. Joskus tutkimuksen hyöty ei näy heti, vaan sen tuloksia voidaan hyödyntää vasta myöhemmin. Tutkijan on minimoitava tarpeettomien haittojen ja epämukavuuksien riskit. On arvioitava, onko henkilökohtaisten tietojen kysyminen tutkittavilta tarpeen. Tutkimustietoa ei myöskään saa käyttää tutkittavia vastaan. Tutkittavalla on oltava mahdollisuus kysymyksen esittämiseen ja tutkimuksen keskeyttämiseen. Hänellä on myös oikeus kieltäytyä antamasta tietojaan. Tutkittavan täytyy olla selvillä oikeuksistaan ja tutkimuksen luonteesta sekä mahdollisista haitoista ja eduista. Tutkimukseen osallistumisen tulee olla aidosti vapaaehtoista ja esimerkiksi saatekirje tulee muotoilla neutraalisti sekä asiallisesti. Tutkimustyössä oikeudenmukaisuus tarkoittaa, että tutkittaviksi valitut ovat tasarvoisia, eikä valinta saa perustua tutkittavan haavoittuvuuteen tai tutkijan valta-asemaan. Tutkittavien tapoja, elämäntapaa ja kulttuurisia uskomuksia tulee kunnioittaa. Tutkimuksessa on huomioitava anonymiteetti, eli tutkimustietoja ei saa luovuttaa tutkimuksen ulkopuolisille henkilöille. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 211, 218–219, 221.)

Opinnäytetyössämme huomioimme eettisyyden miettimällä tarkoin, mitä asioita osallistujilta oli oleellista kysyä. Vältimme tutkimuskysymysten kannalta epäolennaisia kysymyksiä, kuten esimerkiksi vastaajan sukupuoli tai ikä. Kun käytimme opinnäytetyömme tulososassa suoria lainauksia aineistosta, varmistimme, ettei niistä voi tunnistaa ketään esimerkiksi murteen perusteella. Vastaajien henkilöllisyys ei tullut tutkimuksen missään vaiheessa esille ulkopuolisille. Aineistoa ei päässyt tutkimaan meidän lisäksi muut kuin ohjaava opettaja. Opinnäytetyön valmistuttua hävitimme aineiston asianmukaisesti.

6.5 Oppimisprosessi ja ammatillinen kasvu

Olemme oppineet paljon itse opinnäytetyön kirjoittamisesta sekä opinnäytetyömme aiheesta eli perehdytyksestä. Aihe on meille varsin ajankohtainen valmistuessamme hoitoalan ammattilaisiksi ja siirtyessämme työelämään. Perehdytys ei koske pelkästään hoitoalaa, vaan kaikkia muitakin aloja ja työpaikkoja. Aiheesta olikin suhteellisen helppo löytää yleistä lähdemateriaalia, mutta hoitotyön perehdytyksestä saimme toden teolla etsiä tietoa. Mielestämme löytämämme lähteet ovat laadukkaita ja ne tukevat hyvin saamaamme aineistoa. Opinnäytetyöprosessi tuki ammatillista kasvuamme, sillä olemme opiskeluaikana saaneet olla monissa eri hoitoalan työpaikoissa, ja nyt tiedämme mitä voimme vaatia perehdytykseltä. Olemme saaneet kattavan käsityksen siitä, minkälaista hyvä perehdytys on. Aihe on ollut meille mieluisa työstää.

Teimme opinnäytetyömme kokonaan yhdessä. Emme jakaneet työtehtäviä keskenämme, vaan työskentelimme koko prosessin ajan tiiviissä yhteistyössä. Näin opimme samalla yhteistyötaitoja ja pitkäjänteisyyttä. Mielestämme opinnäytetyön kirjoittaminen oli haastavaa, kun aina täytyi palata samoihin asioihin uudelleen. Prosessi on kuitenkin ollut mielenkiintoinen, koska siihen on sisältynyt erilaisia vaiheita. Alussa koimme hankalaksi, kun haastateltavia ei tahtonut löytyä ja edistymistä ei hetkeen tapahtunut. Haastattelujen jälkeen pääsimme kuitenkin hyvin vauhtiin työssämme. Työstimme opinnäytetyötä vaihe kerrallaan ja huomasimme, että joinakin päivinä se sujui jouhevammin kuin toisina. Koimme yhteistyömme mutkattomaksi ja toimivaksi koko prosessin ajan. Otimme vastuuta tasapuolisesti ja meillä on ollut yhtenäiset tavoitteet opinnäytetyön valmistumisen suhteen. Olemme pitäneet kiinni yhdessä sovituista aikatauluista ja meillä on samankaltainen työmoraali. Opinnäytetyön teko on kehittänyt valmiuksiamme itsenäiseen tiedonhakuun ja tiedon hyödyntämiseen. Kokonaisuudessaan prosessi on ollut opettavainen ja haastava sekä mielenkiintoinen. On ollut hienoa huomata, kuinka oma ymmärrys opinnäytetyöprosessia kohtaan on kehittynyt. Alussa tuntui, ettei saanut mistään kiinni ja prosessin lopussa osasimme jo nähdä opinnäytetyön kokonaisuutena.

6.6 Yhteenveto ja jatkotutkimusaiheet

Saimme mielestämme hyvän käsityksen siitä, miten perehdytys käytännössä toteutuu Kokkolan terveystieteiden keskuksessa. Tuloksistamme kävi ilmi, mitä asioita hoitotyöntekijät pitivät hyvinä ja missä olisi parantamisen varaa. Tämän vuoksi opinnäytetyöstämme voi olla hyötyä tulevien työntekijöiden perehdytystä kehitettäessä. Opinnäytetyömme tulokset vastasivat mielestämme hyvin tutkimuskysymyksiimme. Kaikilla opinnäytetyöhömmme osallistuneilla hoitotyöntekijöillä oli hyviä kokemuksia perehdytyksestä. Perehdytyksen koettiin vaikuttaneen työssä jaksamiseen, viihtyvyyteen, työn sujuvuuteen ja työhön sitoutumiseen. He kertoivat, että perehdytys lisäsi turvallisuuden tunnetta ja auttoi pääsemään helpommin sisälle työyhteisöön. Hoitotyöntekijöiden nimeämiä kehitysehdotuksia perehdyttämiseksi olivat muun muassa arviointikeskusteluiden järjestäminen kaikille uusille työntekijöille, mentortoiminnan kehittäminen sekä esimiehen aktiivisempi osallistuminen perehdytykseen. Opinnäytetyömme tuloksissa tuli ilmi paljon yhtäläisyyksiä aikaisempien tutkimusten sekä teorian kanssa. Eroavaisuuksiakin löytyi, esimerkiksi miten hoitotyöntekijät kokivat saaneensa palautetta työkavereiltaan ja miten heidät otettiin vastaan uuteen työpaikkaan.

Mielestämme hyvä perehdytys takaa laadukkaan ja turvallisen hoitotyön toteutumisen. Riittävän perehdytyksen saanut työntekijä osaa työnsä ja virheiden mahdollisuus pienenee. Näin ollen perehdytys lisää kustannustehokkuutta, kun virheiden korjaamiseen ei kulu niin paljon aikaa. Osaamista on helpompi syventää, kun on saanut hyvän pohjan työnteolle perehdytyksen kautta. Jatkoa ajatellen olisi kiinnostavaa tietää, saako mentorointi jalansijaa perehdytyksessä Kokkolan terveystieteiden keskuksessa. Jos mentorointiohjelman käyttö yleistyy, esitämme jatkotutkimusaiheen siitä, millaisia kokemuksia hoitotyöntekijöillä on mentoroinnista. Koemme, että hoitotyöntekijät kaipaavat mentorointia ja mielestämme sen hyödyt tulisivat näkymään tulevaisuudessa. Mentorointia voi olla haastavaa järjestää työpaikoilla, mutta sen vakiinnuttua käytäntöön olisi se varmasti ajan kuluessa palkitsevaa laadukkaan hoitotyön ja kustannustehokkuuden kannalta.

LÄHTEET

- Aira, M. 2005. Laadullisen tutkimuksen arviointi. Duodecim. Pdf-tiedosto. Saatavissa: <http://www.terveyskirjasto.fi/xmedia/duo/duo94977.pdf>. Luettu 22.4.2015.
- Borgman, M. & Packalén, E. 2002. Parhaat käytännöt työyhteisön kehittämiseen. Helsinki: Tammi.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. 10. osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Janhonen, S. & Nikkonen, M. 2003. Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Helsinki: WSOY.
- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. 3. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kokkolan kaupunki. 2015. Sosiaali- ja terveystalvet. Www-dokumentti. Saatavissa: http://www.kokkola.fi/palvelut/sosiaali_ ja_ terveystalvet/ fi_ FI/ sosiaali_ ja_ terveystalvet/ t/. Luettu 10.3.2015.
- Kupias, P. & Salo, M. 2014. Mentorointi 4.0. Helsinki: Talentum.
- Lahti, T. 2007. Sairaanhoidajien työhön perehdyttäminen. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu -tutkielma. Pdf-tiedosto. Saatavissa: <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/77984/gradu01898.pdf?sequence=1>. Luettu 9.3.2015.
- Parker, V., Giles, M., Lantry, G. & McMillan, M. 2014. New graduate nurses' experiences in their first year of practice. *Nurse education today* 34, 150–156.
- Pennbrant, S., Skyvell Nilsson, M., Öhlén, J. & Rudman, A. 2013. Mastering the professional role as a newly graduated registered nurse. *Nurse education today* 33, 739–745.
- Saastamoinen, P. 2005. Sairaanhoidajan perehtyminen anestesiaosastolla. Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu -tutkielma.
- Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla – näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki: Tammi.
- Tarus, T. 2006. Perioperatiivisten sairaanhoidajien kuvauksia perehdytyksestään. Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu -tutkielma.

Työturvallisuuskeskus. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakoivaa työsuojelua. Pdf-tiedosto. Saatavissa:
http://www.ttk.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf. Luettu 9.3.2015.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Www-dokumentti. Saatavissa:
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Luettu 2.6.2014.

Österberg, M. 2014. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 4. uudistettu painos. Helsinki: Helsingin Kamari Oy.



4.8.2010

Perohdytysuunnitelma		
Vaihe	Tekijä	Materiaali
REKRYTOINTI TYÖHÖN OTTO - alustava perehdytystarpeen määrittely	Yksikön esimies Terveyspalvelujohtaja Hoitotyön johtaja Hoitotyön palvelupäällikkö Tulosyksikön johtaja	Henkilöstöopas ja esite - annetaan tulokkaalle jo ennen varsinaisen työn aloittamista, jolloin mahdollisuus tutustua omaehtoisesti organisaation
PEREHDYTYS - perehdytystarpeen määrittely - henkilökohtaisen perehdytysohjelman laatiminen, yksikön työntekijän tarpeiden ja työtehtävien pohjalta - työsuhteeseen liittyvät työsuhteen ehdot - organisaation esittely - työntekijän esittely - tarvittavat luvat - tietojärjestelmien käytön vaatimat salasana	Esimies	Perehdytyskortti - sekä tulokas, että perehdyttävä varmentavat ja lekinpitäksillään, että ko. asia on perehdytety ja omaksuttu TK:n laatukäsikirja ja yksikön toimintakäsikirja Yksikön oma perehdytysmateriaali
PEREHDYTYS - työyksikön esittely - työtehtävien esittely - yksikön tavoitteet - toimintafilosofia - yksikön arvot	Nimetty perehdyttäjät	
TYÖNOPASTUS - henkilökohtaisen perehdytyskortin mukaan	Nimetty perehdyttäjät /perehdyttäjät	



4.8.2010

ARVIOINTI

- 2 viikon kuluttua arviointi-
- keskustelu, miten perehdytys
- onnistunut
- selvitetään osaaminen
- kartoitetaan
- jatkoerehdytyksen tarve
- laaditaan jatko-
- perehdytyssuunnitelma
- perehdytyksen
- kehittämisideat esiin

KIRJAAMINEN**Esimies****Tulokas****Perehdyttäjä**

**Esimies kirjaa toteutuneen
perehdytyksen eHRM-
ohjelmaan ja välittää
perehdyttämisen
kehitysideoita eHRM
pääkäyttäjille**



KOKKOLAN TERVEYSKESKUS
KARLEBY HÄLSOCENTRAL

PEREHDYTYSKORTTI 1 (4)

7.9.2012

YKSIKKÖ: _____

PEREHDYTYSKORTTI

Perehdytyksen aloitus pvm _____

Arviointikeskustelun pvm _____

Perehdytettävä _____

Perehdytyksestä vastaa _____

Perehdytyksen tavoitteena on auttaa uutta työntekijää tulustuntemaan työhönsä ja sen sisältöön, työyksikkönsä ja sen toimintatapoihin sekä uuteen organisaatioon ja sen arvoihin, tavoitteisiin ja strategioihin. Onnistunut perehdytys luo edellytykset työn tuloksellisuudelle ja laadulle, työilmapiirille, työhyvinvoinnille, työturvallisuudelle ja koko työyhteisön kehittymiselle sekä osaamisen jakamiselle työyhteisössä ja organisaatiossa.

Perehdytettävä asia

Työntekijä/pvm Perehdyttäjä/pvm Asiakirja/Sijainti

Henkilökuntaopas

2. Terveyskeskus (organisaatio)			Henkilökuntaopas
3. Terveyskeskus työnantajana			Henkilökuntaopas
Palvelussuhteen ehdot			
Työsopimus / Määräyskirja			Henkilökuntaopas
Palkka			Henkilökuntaopas
Työaika			Henkilökuntaopas
Lomaoikeus			Henkilökuntaopas
Sairastuminen			Henkilökuntaopas
Irtaantuminen			Henkilökuntaopas
Vaihtoehtoisuus			Henkilökuntaopas
Työssä			Henkilökuntaopas
4. Terveysten- ja sairaanhoito			
Työterveyshuolto			Henkilökuntaopas
5. Työtaturma			Henkilökuntaopas
8. Yhteistoiminta			Henkilökuntaopas
Työsuojeluvaltuutus			Henkilökuntaopas
Työsuojelu			intra / Henkilökuntaopas
9. Luottamusmiehet			Henkilökuntaopas
10. Henkilöstöpalvelut			

Laatijat:
Sinikka Tuomola
Matti Järvelä

Työsuojelu- ja työterveysosasto



KOKKOLAN TERVEYSKESKUS
KARLEBY HÄLSOCENTRAL

PEREHDYTYSKORTTI 2 (4)

7.9.2012

Ruokailu		Henkilökuntaopas
Työhyvinvointia tukeva toiminta		Henkilökuntaopas
11 Muuta työssä tarvittavaa tietoa		
Salasanat tietojärjestelmä varten		Henkilökuntaopas/ Tietosujoaohje
Käyttäjäsitoumus		Intra/ Tietosujoaohje
Intranet		Henkilökuntaopas
Sähköpostin käyttö		Henkilökuntaopas/Erillinen ohje
Terveyskeskuksen kulunvalvonta		Henkilökuntaopas/ Tietoturvaohje
12. Henkilökunnan vapaa-ajantoiminta		Henkilökuntaopas

Terveyskeskuksen laatukäsikirja / Yksikön toimintakäsikirja

Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet		Toimintakäsikirja
Johlamisperiaatteet		Toimintakäsikirja
Laatujärjestelmä, laadunhallinnan periaatteet ja toimintakäsikirja		Laatu- / Toimintakäsikirja
Poti-asiamies		Laatukäsikirja
Toimintaa ohjaava lainsäädäntö		Toimintakäsikirja
Yksikön kokouskäytännöt		Toimintakäsikirja
Työtehtävät/toimenkuva		Toimintakäsikirja
Oman yksikön prosessit		Toimintakäsikirja
Työn tavoitteet/ toimintasuunnitelma		Toimintakäsikirja
Toiminnan filosofia		Toimintakäsikirja
Eettiset ohjeet ja toimintaa ohjaavat arvot		Toimintakäsikirja
Yksikön toimintaohjeet		Toimintakäsikirja

Yksikössä

Esimies		
Työtehtävät		
Yksikön esittely		
Sosiaalililat		
Työyksikön tiloissa liikkuminen		
Työtilat, varastotila:		

Laatija:
Sirkka Tuomi ja
Majla Jutila

Hyväksyjä: ja hyväksymispäivä



KOKKOLAN TERVEYSKESKUS
KARLEBY HÄLSOCENTRAL

PEREHDYTYSKORTTI 3 (4)

7.9.2012

Työvälineet			
-------------	--	--	--

Turvallisuus ja polkkeustilanteet

Ensiapuvalmius			
Pelastussuunnitelma			Yksikössä
Päätösohje			Yksikössä
Akustammutusvälineet			
Vaerulokäynnit			
Toiminta häiriötilanteissa			Pelastus- ja valmiussuunnitelma
Terveyskeskuksen hälytysjärjestelmä			
Yksikön turvallisuusjärjestelmät			
Turvallisuus- ja menettelyohjeet			Erilliset ohjeet
Vartiointi			
Neuvonpääntapaturma			Erillinen ohje
Urkka- ja väkivaltatilanteet			Erillinen ohje/ Haipro
Lääkepoikkeama			Hairo

Asiakkaan/potilaan oikeudet			Intra
Terveysportti-internetsivut			Intra
Opiskelijajohtaja			Opiskelijajohtajien opas
Tietosuojatietoturva			Erillinen ohje
Safe-tietoturva			Intrassa
Tietojärjestelmien käyttö			Intrassa
Puhelinjärjestelmän käyttö			Erillinen ohje
Ympäristöajattelu ja jätehuolto			Erillinen ohje
Granite verkkokoulutus			Intra
eResepti verkkokoulutus			Kanla-sivut
Lääkehoidon täydennyskoulutus			Verkkokoulutus/ HRM
STM:n Potilasasiakirjaopas			Share Point
Share Point Toimintaohjeet ja Asiakirjajärjestelmä ja arkistointi			Terveyspalveluiden Share Point
Potilastietojen käsittelyn koulutus (sääntää E-fca-koulutuksen)		Vastuukäyttäjä	
Käyttäjäsivustot		Esimies	

Laatija:
Siniikka Tuomola
Maija Juola

Hyväksyjä ja hyväksyntäpäivä:



KOKKOLAN TERVEYSKESKUS
KARLEBY HÄLSOCENTRAL

PEREHDYTYSKORTTI 4 (4)

7.9.2012

tähän yksikkö lisää rivoja ja oman
toiminnan kannalta tärkeitä
perehdytettäviä asioita.....

Perehdytyksen arviointi:

Pvm _____

Esimies _____ Työntekijä _____
Alkuperäinen kortti jää työntekijälle ja kopio esimiehelle.



Toimintaohje mentoroinnista

23.3.2010

Kokkolan SoTe:n mentorointiohje

Mentorointia käydetään yhtenä osaamisen johtamisen menetelmänä, jonka avulla voidaan siirtää kokemusperäistä tietoa ja osaamista – myös ns. hiljaisista tiedoista kokencilta työntekijöille nuoremmille. Mentorointi on kahden ammattilaisen kumppanuussuhde, jossa molemmat oppivat toisiltaan ja kokevat voimaantuvansa. Mentorointiprosessi käynnistetään perusteisen perehdyttämisen jälkeen. Mentoroinnin avulla huolehditaan siitä, että uusi työntekijä ei jää yksin, vaan hänellä on tiedossa henkilö, joka vastaa uuden työntekijän osaamistarpeisiin tarjoamalla keskustelukumppanuutta, kokemusta, asiantuntemusta ja sopivaa täsmäohjausta.

Mentoroinnin edut

- edistää työpaikkaan sitoutumista ja sosiaalistumista
- nopeuttaa uuden työntekijän ammatillista kehittymistä
- lisää työtyytyväisyyttä
- edistää hiljaisen tiedon siirtymistä
- kehittää työyhteisön osaamista, työyhteisöä ja ammattilaitoa
- auttaa ongelmanratkaisutilanteissa
- mahdollistaa palautteen antamisen
- lujittaa uuden työntekijän itsetuntoa

Mentoroinnin periaatteita ja tavoitteita

- Mentorointi perustuu aina vapaaehtoisuuteen
- Mentorointia tarjotaan uusille vakituisille työntekijöille sekä pitkäaikaisille sijaisille
- Kokeneempi työntekijä on mentori ja kokemattomampi aktori
- Mentorointi tapahtuu mentoroitavan ehdoilla ja hänen tarpeidensa ja tavoitteidensa mukaisesti

Laatija

Huuhon ja Henrietta Kakkonen-Merilä

Työntekijän työsuojeluosasto

Sosiaali- ja terveyspiiri, Jussi Saarenen 20.4.2010



Toimintasuhteet mentoroinnista

23.3.2010

- Mentorin tulee keskittyä mentoroitavan vahvuuksiin ja mahdollisuuksiin
- Mentorointi perustuu vuorovaikutukselliseen mentorin ja aktorin väliseen keskusteluun, jossa käsitellään pääsääntöisesti enemmän käytännön aiheisiä kuin teoreettisia asioita
- Suhde perustuu avoimuuteen, itsemminpuoliseen luottamukseen ja tasa-arvoisuuteen
- Mentorointi tapahtuu työntekijälle, eikä sitä makseta erillistä korvausta
- Mentorilla on aina esimiehen tuki
- Mentorointi on tavoitteellista toimintaa, mentoroinnissa tavoitellaan oppimis- ja kehitystuloksia, jotka koskevat niin mentoroitavaa itseään, mentoria ja koko työyhteisöä
- Ennen mentorointiprosessin käynnistymistä mentorin ja aktorin laativat yhdessä kirjallisen sopimuksen. Mentoroinnin kesto on pääsääntöisesti 1-3 kk.

Esimiehen tehtävät

Esimiehen rooli mentoroinnin käynnistämässä ja sen onnistumisen seurannassa työyksiköissä on oleellinen. Esimies nimittää uudelle työntekijälle mentorin ja hänen tulee huolehtia siitä, ettei työntekijällä ole samanaikaisesti useita mentoroitavia. Esimies seuraa mentorointiprosessin onnistumista hankkimalla palautetta siitä miten aktori selviytyy työtehtävistään. Kehityskeskusteluissa esimies arvioi aktorin ammatillista kehittymistä.

Mentorin ominaisuudet

Mentori tukee mentoroitavaa löytämään vahvuutensa ja aktivoi hänen kriittistä ajatteluaan ja reflektiivitaitoa sekä vahvistaa tätä ammatillisesti ja emotionaalisesti. Tarvittaessa mentorin on kyettävä antamaan myös rakentavan kriittistä palautetta

Ammatilliset edellytykset

Laatija

Hototyyön johtaja Hanna Lehtinen-Alvarez

Hyväksyjä ja hyväksyntäspäivä

Sosiaali- ja terveysjohtaja Jussi Salminen 23.4.2010



Toimintaohje mentoroinnista

23.3.2010

- vahva käytännön kokemus ja ammattitaito
- ajantasainen ammatillinen osaaminen
- omaa tiljaista tietoa oma ta alalta
- suunnitelmallinen, jondormukainen ja tavoitteellinen toimintatapa
- sitoutunut ja vastuuntuntoinen
- motivoitunut ja innostunut työstään

Henkilökohtaiset edellytykset

- aitous ja avoimuus
- rehellisyys
- huumorintaju
- itsetuntemus ja itseluottamus
- toisen kunnioitus ja arvostus
- kärsivällisyys, luottavuus
- kyky sietää ristiriitoja

Tukamiseen ja ohjaamiseen liittyvät edellytykset

- hyvät vuorovaikutustaidot
- helposti lähestyttävä
- kyky kuunnella ja ymmärtää toista ihmistä ja samaistua toisen asemaan, tilanneherkyys
- ohjausvalmiudet
- kyky vastavuoroiseen oppimiseen
- reflektiotaito on oman toiminnan perusteiden, lähtökohtien sekä seuraamusten kriittistä analysointia



Toimintaohje mentoroinnista

23.3.2010

Mentorin tehtävät

- **Rinnalla kulkija**
 - kannustaa, rohkaisee ja innostaa uutta työntekijää
- **Ammattiin sosiaalistaja**
 - toimii uuden työntekijän tukijana ja roolimallina
 - vahvistaa mentoroitavan ammatillisuutta opettamalla ja ohjaamalla ja antamalla palautetta
- **Suunnannäyttäjä**
 - auttaa uutta työntekijää pohtimaan toimintaansa (reflektointi)
 - pyrkii uudistamaan arvoja ja asenteita

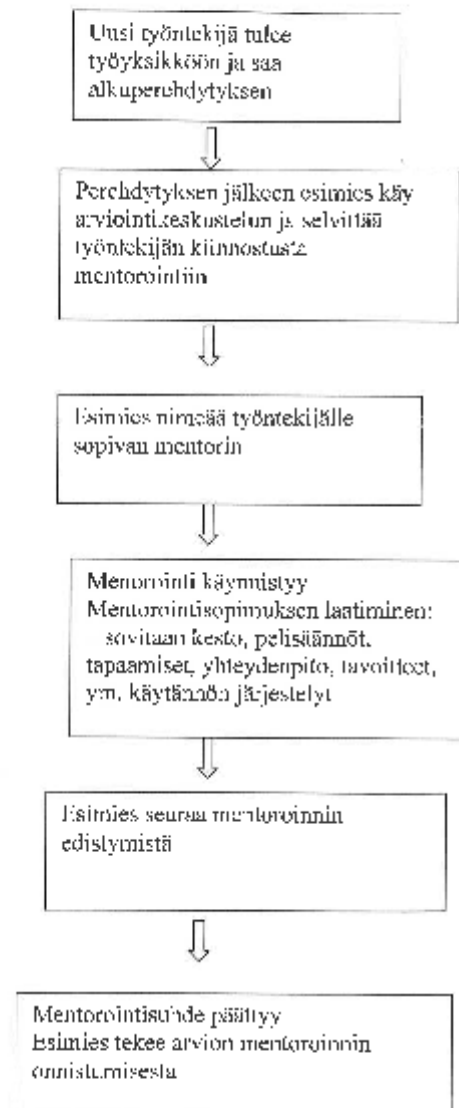
Aktorin edellytykset

- motivaatio ja aktiivisuus: kiinnostus ja innostus oman osaamisen kehittämisestä
- avoimuus: kyky keskustella ja tuoda esille omia kehittymistarpeitaan
- tavoitteellisuus
- reflektiotaito, kyky arvioida oppimistaan
- sitoutuneisuus



23.3.2010

Mentorointiprosessi





KOKKOLAN TERVEYSKESKUS
KARLEBY HÄLSOCENTRAL

6

Yhteistyöohje mentoroinnista

23.3.2010

MENTOROINTISOPIMUS

Aktornin nimi ja yhteystiedot:

Mentorin nimi ja yhteystiedot:

Esimiehen nimi ja yhteystiedot:

Mentoroinnin kesto:

1. Mentoroinnin tavoitteet:
2. Mentoroinnin pelisäännöt:
3. Tapaamisen ajankohdat, paikat:
4. Yhteydenpidon kanavat:
5. Ongelmatilanteiden hoitaminen:
6. Mentorointiprosessin arviointi:

Laaja

Hoitoyhtymän johtaja Liina Lehto-Tikkakoski-Aaltonen

Ilvokas ja hyväksytty

Sosiaali- ja terveysjohtaja Jussi Salminen / 4.4.2010



KOKKOLAN TERVEYSKESKUS
KARLEBY HÄLSOCENTRAL

7

Toimintaohje mentoroinnista

23.3.2010

Tapaamisten aiheet	Suunnitelma	Aikataulu pvm	Keskustelun arviointi/palautte	☺	☹	☹
1.				☺	☹	☹
2.				☺	☹	☹
3.				☺	☹	☹
4.						
5.						
6.						
7.						
8.						
9.						
10.						

Paikka /aika:

Allekirjoitukset:

Mentori

Aktori

Liittäjä

Hoitotyön johtaja Eira Heikkinen-Tikkakaski-Akvanen

Hyväksyjä ja työohjeiden pvm

Soelaa- ja terveysohjeja Jussi Salminen 25.4.2010

KOKKOLAN KAUPUNKI**VIRANHALTIJAPÄÄTÖS**

Yleinen päätös
Hoitotyön johtaja

11.11.2014

12 §

ASIA

Weckman Nelly ja Puikko Sanna , tutkimusluvan myöntäminen

PERUSTELUT

Myönnetään tutkimuslupa aiheesta: Hoitotyöntekijöiden kokemuksia perehdytyksestä Kokkolan terveystieteiden tutkimuskeskuksessa. Tutkimus suoritetaan teemahaastatteluna ja se tukee perehdytyksen kehittämistä. Hyväksytty tutkimussuunnitelma on hakemuksen liitteenä

PÄÄTÖS

Hyväksytään

TÄYTÄÄNTÖÖNPANO

11.11.2014



Tikkakoski-Alvarez Hannele
Hoitotyön johtaja

Sosiaali- ja terveyslautakunta

HYVÄ TERVEYSKESKUKSEN HOITOTYÖNTEKIJÄ

Olemme terveydenhoitajaopiskelijoita Centria ammattikorkeakoulusta Kokkolasta. Teemme opinnäytetyötä, jonka tarkoituksena on selvittää Kokkolan terveyskeskuksen hoitotyöntekijöiden kokemuksia perehdytyksestä. Työmme tavoite on, että terveyskeskuksen hoitotyön johto voi hyödyntää opinnäytetyön tuloksia kehittäkseen hoitotyöntekijöiden perehdyttämistä.

Aineiston keruumenetelmänä käytämme nauhoitettua teemahaastattelua. Pyydämme Teidän suostumustanne haastateltavaksi opinnäytetyötämme varten. Osallistumisen voit keskeyttää missä tahansa vaiheessa.

Pyydämme huomioimaan, että haastatteluun osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Haastateltavien henkilöllisyys ei tule ilmi missään vaiheessa tutkimusta. Aineisto säilytetään siten, että vain me ja opinnäytetyötä ohjaava opettaja voimme niitä tutkia. Tutkimusaineisto käsitellään täysin luottamuksellisesti ja tutkimuksen valmistuttua hävitetään asianmukaisesti. Valmis opinnäytetyö löytyy Centria ammattikorkeakoulun kirjastosta Kokkolasta ja Kokkolan terveyskeskuksesta.

Mahdollisen haastattelun tulemme suorittamaan talven aikana. Haastattelun kesto on noin ½-1 tuntia. Suostuessanne haastatteluun sovitaan haastatteluajankohta ja paikka. Voitte ottaa yhteyttä, mikäli teillä ilmenee jotain kysyttävää opinnäytetyöstämme.

Yhteistyöstäsi kiittäen

Nelly-Noora Weckman



Sanna Puikko



TEEMAHAASTATTELUN SISÄLTÖ

1. Kauanko olet työskennellyt hoitoalalla?
2. Minkälaisia kokemuksia sinulla on perehdytyksestä? (perehdytyksen kesto, sisältö, perehdyttävä, organisaatioon ja työpaikkaan tutustuminen)
3. Miten koet perehdytyksen vaikuttaneen työhösi ja uuteen työpaikkaan sopeutumiseen? (itsevarmuus, työilmapiiri, sujuvuus, viihtyvyys, motivaatio, työhön ja työpaikkaan sitoutuminen, työssä jaksaminen)
4. Mikä perehdytyksessä oli mielestäsi hyvää? (perehdyttävä, läpikäytyt asiat, perehdytykseen käytetty aika)
5. Miten perehdytystä voisi mielestäsi kehittää? (jäikö jotakin puuttumaan)
6. Tarjottiinko sinulle mahdollisuutta mentorointiin? Jos tarjottiin, käytitkö sitä? (kokemuksia mentoroinnista)
7. Onko sinulle selvää, mitkä kaikki asiat kuuluvat työnkuvaasi ja mitä sinulta vaaditaan? (avun pyytäminen työkavereilta)
8. Miten perehdytyksesi toteutui suhteessa perehdytyssuunnitelmaan? (käytiinkö arviointikeskustelu, perehdytyssuunnitelman osa-alueet)

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Pääluokka
”mä kuitenkin sain muutaman päivän perehtyy”	Muutamana päivän perehtytys	Perehdytykseen käytetty aika	Perehdytyksen toteutus
”hän oli muutamana päivänä aina useamman tunnin mun kanssa”	Muutamana päivänä useamman tunnin perehtytys		
”ehkä niin, että ois pitempään saanu olla siinä ylimääräisenä”	Olisi saanut olla pidempään ylimääräisenä		
”olin tyytyväinen perehdytykseen käytettyyn aikaan”	Tyytyväisyys perehdytyksen kestoon		
”mulla oli semmonen parin viikon perehdytysjakso”	Kahden viikon perehtytys		
”muualla perehdytysajat on ollu paljon lyhkäsempiä ku täällä”	Aikaisemmat perehdytykset lyhyempiä		
”ei ollu mitään nimettyä ja tiettyä perehdyttäjää”	Ei nimettyä perehdyttäjää	Perehdyttäjän nimeäminen	
”oli yhdelle kollegalle varattu aikaa”	Kollegalle varattu aikaa		
”oisin toivonu, että ois ollu joku toinen perehdyttäjä”	Toive eri perehdyttäjistä		
”jonkun mukana kuljin, et tuli joka vuorot tutuiksi”	Jonkun mukana tutustuminen eri työvuoroihin		
”no mä en ees oo nähny koko perehdytys suunnitelmaa”	Ei nähnyt perehdytys suunnitelmaa		

”ei kyllä orjallisesti sitä suunnitelmaa noudatettu, ne asiat tuli sitä mukaa kun ne ilmeni”	Ei tarkkaa suunnitelman noudattamista	Perehdytyksen sisältö	
”se perehdytyskortti ohjasi sitä hyvin paljon”	Perehdytyskortti ohjasi perehdytystä		
”ei tarjottu mahdollisuutta mentorointiin”	Ei tarjottu mentorointia		
”no ei, semmosta arviointikeskustelua ei kyllä ollu”	Ei arviointikeskustelua		
”mun kanssa käytiin semmonen keskustelu perehdytyksen jälkeen”	Arviointikeskustelu käytiin		
”sain olla ylimääräisenä, et näki vähän miten toimitaan”	Sai olla ylimääräisenä	Perehdytettävän alkutilanteen kartoittaminen	Sopeutumista edistävät tekijät
”oli hyvää, et arvioitiin, et mistä on helppo lähteä liikkeelle”	Arvioitu, mistä helppo aloittaa		
”multa ei heti odotettu, että ekan kerran jälkeen osaan asioita”	Ei odotettu, että heti osaa asioita		
”se, että saa itse tehdä ja sitte sanotaan vaan jos tekee väärin”	Sai tehdä asioita itse, ja sanottiin kun teki väärin		

”työkaverit on ollu ihania, et oli tosi helppo kysyä mitä en tienny”	Työkavereilta helppo kysyä apua	Työilmapiiri	
”kun sä koet, että viihdyt ja että sujuu, niin vaikuttaa siihen motivaatioon”	Viihtyminen ja sujuvuus vaikuttaa motivaatioon		
”se kollegoitten tuki oli aivan äärimmäisen isossa roolissa”	Kollegoiden tuki isossa roolissa	Kollegoiden tuki	
”se ensimmäinen puoli vuotta oli niin sanotusti rankka”	Ensimmäinen puoli vuotta rankka		
”sai tavallansa jonkunlaisen mallin, mistä lähtis rakentaa sitä omaa systeemiä”	Työskentelymallin saaminen		
”mä ajattelen, että se vaikuttaa siihen sitoutumiseen”	Perehdytys vaikuttaa sitoutumiseen		
”jos saa positiivista palautetta, niin on ilman muuta positiivinen vaikutus itsevarmuuteen”	Positiivinen palaute lisää itsevarmuutta		
”työnkuva ei varmaan ihan ollu alussa selvää”	Työnkuva ei alussa selvä		

”noin vuoden päästä rupesin oleen pikkasen kartalla siitä, mitä mun kuuluu täällä tehdä”	Työnkuva selkeni vuoden kuluttua	Työnkuva	
”mä tykkään, et mul on kauheen selkeä työnkuva”	Selkeä työnkuva		
”onhan se myös potilasturvallisuuden kannalta, että osaa ne hommat”	Työnkuvan selkeys tärkeää potilasturvallisuuden kannalta		
”ei tarvi pelätä, että tekee jotain pahoja mokia”	Työnkuvan selkeys vähentää virheitä		
”mulle on jäänyt sellasia aukkoja, joita mä joudun paikkomaan kaiken aikaa”	Aukkoja perehdytyksessä		
”tämmöset organisaatioasiat ja henkilöstöpoliittiset asiat, ni ne tulis ehkä sitte vähän myöhemmässä vaiheessa”	Organisaatio- ja henkilöstöpoliittisten asioiden läpikäyminen myöhemmin	Yksilölliset tarpeet	Käytännön kehittämideoita
”vois haastatella tarkemmin, et mitä se itte kokee tarvitsevana”	Työntekijän tarpeiden huomioiminen		
”vaikka kerran viikossa joku puolen tunnin briefing-hetki”	Viikoittaiset keskustelutuokiot		
”mutta semmonen kaks viikkoa ois aika hyvä saada olla tutustumassa siihen työyksikköön”	Kahden viikon tutustuminen työyksikköön		
”et ois käytännön asioista joku opaskirja, ku tääl on hirveesti kaikennäköisiä ohjelmia, joita pitäis osata käyttää”	Opaskirja eri ohjelmien käyttämiseen	Perehdytyksessä käytettävä materiaali	

”meillä on tuommonen perehdytyskansio, et sen vois ajantasaistaa”	Perehdytyskansion ajantasaistaminen		
”semmonen esimiehen ehkä aktiivinen osallistuminen siihen perehdytykseen”	Esimiehen aktiivinen osallistuminen perehdytykseen	Esimiehen rooli	Perehdytyksen kehittäminen työpaikalla
”semmonen arviointikeskustelu ois kans aika hyvä, mitä vois varmaan ihan esimiestasolta ajatella”	Arviointikeskusteluiden järjestäminen		
”se mentorointiasia ei oo lähteny ihan sillä tavalla virallisella tasolla meillä vielä eteenpäin”	Mentortoiminta ei ole lähtenyt kunnolla eteenpäin	Mentorointi	
”hoitajapuolella vois miettiä vähän enempi sitä mentorointipuolta”	Mentorointiin panostaminen		
”että vanhat työntekijät muistais, ettei se oo helppoo tulla uuteen työpaikkaan”	Muistettaisiin, että uuteen työpaikkaan tuleminen ei ole helppoa	Perehdyttäjän asenne	
”ja tulee uusia sairaanhoitajia, niin vähän sallivampi asenne, niin se ois tietysti hyvä niillä perehdyttäjillä”	Perehdyttäjien sallivampi asenne uusia työntekijöitä kohtaan		