

Piia Korkalainen

Kokemuksia perehtymismateriaalin käytöstä Veripalvelussa

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sairaanhoitaja Ylempi AMK

Sosiaali- ja terveysalan johtaminen

Opinnäytetyö

Marraskuu 2016

Tekijä(t) Otsikko	Piia Korkalainen Kokemuksia perehtymismateriaalin käytöstä Veripalvelussa
Sivumäärä Aika	64 sivua Marraskuu 2016
Tutkinto	Sairaanhoitaja, Ylempi AMK
Koulutusohjelma	Sosiaali- ja terveysala
Suuntautumisvaihtoehto	Sosiaali- ja terveysalan johtaminen
Ohjaaja	Liisa Montin, TtT, sairaanhoitaja, lehtori
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvailla Veripalvelun sähköisessä oppimisympäristössä olevan perehtymismateriaalin käyttöä verenluovutustoiminnassa aloittavien työntekijöiden perehdytyksessä. Tavoitteena on hyödyntää kehittämistyön tuloksia kehitettäessä verenluovutustoiminnan perehdytystä olemassa olevaa perehtymismateriaalia hyödyntäen ja erilaiset oppijat huomioiden.</p> <p>Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin kyselylomaketta, joka lähetettiin sähköpostilla verenluovutustoiminnassa vuosina 2014–2015 aloittaneille työntekijöille, jotka edelleen työskentelivät verenluovutustoiminnassa (n=58). Aineisto analysoitiin kuvailevia tilastollisia analyysimenetelmiä hyödyntäen. Tulokset kuvattiin sekä sanallisesti että frekvensseinä ja prosentteina.</p> <p>Verenluovutustoiminnassa aloittaneet työntekijät olivat tulosten perusteella pääosin tyytyväisiä perehdytyksen toteutumiseen. Perehdytykseen oli varattu riittävästi aikaa ja perehdyttäjien asiantuntemus perehdytettävästä asiasta oli hyvä. Tulosten perusteella perehdytysjaksolle on hyvä nimetä 1-2 perehdyttäjää sekä ottaa aloittavan työntekijän aiempi osaaminen huomioon ja suunnitella perehdytyksen sisältö ja aikataulu yhdessä työntekijän kanssa. Perehdytyksessä kannattaa ottaa huomioon aloittavan työntekijän tapa oppia ja antaa mahdollisuus hyödyntää erilaisia oppimisen tapoja sekä toteuttaa perehdytys Kolbin oppimisprosessia mukaillen.</p> <p>Perehtymismateriaalin sisältö oli arvioitu pääosin selkeäksi ja se tuki perehtymistä. Perehtymismateriaalista oli ollut hyötyä kaikkien aloittaneiden työntekijöiden perehdytyksessä. Perehtymismateriaalin käytössä oli ollut myös haasteita, joita oli aiheuttanut lähinnä epä-tietoisuus mitä asioita perehtymismateriaalista tuli käydä läpi ja milloin. Myös runsas toimintaohjeiden lukeminen oli koettu raskaaksi ja osin hyödyttömäksi.</p> <p>Tulosten perusteella verenluovutustoiminnan perehdytystä on mahdollisuus kehittää parantamalla kokonaisuuden hahmottamista (visuaalista seurattavuutta), huomioimalla oppiminen kokonaisuutena, tukemalla säännöllisesti perehdyttäjien osaamisen kehittämistä sekä vahvistamalla perehdytystä osana osaamisen jatkuvaa kehittämistä (osaamisprofiilit). Lisäksi tarvitaan säännöllistä perehdytyksen toimivuuden ja vaikuttavuuden seuranta ja arviointia.</p>	
Avainsanat	perehdytys, perehtymismateriaali, oppiminen

Author Title Number of Pages Date	Piia Korkalainen Experiences of the use of the orientation material in the Finnish Red Cross Blood Service 64 pages November 2016
Degree	Master's Degree
Degree Programme	Health Care and Social Services
Specialisation option	Leadership in Health Care and Social Services
Instructor	Liisa Montin, PhD, RN, Senior Lecturer
<p>The purpose of this Final Project was to describe the use of the orientation material of the Finnish Red Cross Blood Service for those new or returning employees who have started in the blood donation operation. The aim is to utilize the results to develop the orientation of the blood donation operation by utilizing existing orientation material and paying attention to different learners.</p> <p>The data was collected by using a questionnaire which was sent by e-mail to those new or returning employees who had started in 2014-2015 and were still working in blood donation operation (n=58). The data was analyzed by utilizing descriptive statistical methods. The results were described both verbally and in frequencies and percentages.</p> <p>The results showed that all employees were mainly satisfied with the implementation of the orientation. Enough time was allocated for the orientation and the expertise of the preceptors was good. Based on the results it is good to name 1-2 preceptors for the period of the orientation. It is also good to take into account the previous know-how of the employee and plan the content and the schedule of the orientation together with the employee. During orientation, it is also beneficial to take into account employee's learning style and give opportunities to utilize different learning methods as well as to implement orientation by utilizing the Kolb's learning process.</p> <p>The content of the orientation material was evaluated mainly clear and it supported the orientation. The orientation material had been useful for all employees. However, there had also been challenges in the use of the orientation material. These were mainly caused by uncertainty about which things of the orientation material to go through and when. In addition, the copious reading of the directives was experienced as strenuous and partly useless.</p> <p>As a conclusion the orientation of blood donation operation can be developed by improving the perception of the wholeness (visual monitoring), by considering learning as a unity, by supporting regularly the development of the preceptors' know-how as well as by confirming the connection between orientation and continuous development of know-how (the profiles of know-how). There is also a need regularly to follow and evaluate functionality and effectiveness of the orientation.</p>	
Keywords	orientation, induction, orientation material, learning

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Perehdytys, perehdytysmateriaalit ja oppiminen	2
2.1	Käsitteiden määrittely	2
2.2	Perehdytyksen tarkoitus	3
2.3	Perehdytyksen toteuttaminen	5
2.4	Perehdytystä tukevat materiaalit ja verkko-oppimisympäristö	10
2.5	Oppimisprosessi ja oppimisen tavat	13
2.6	Oppimisen huomioiminen ja ohjaaminen perehdytyksessä	16
3	Veripalvelun toiminta	18
3.1	Veripalvelun toiminnan tarkoitus	19
3.2	Viranomaisvaatimukset veripalvelutoiminnalle	20
3.3	Veripalvelun henkilöstörakenne	21
3.4	Veripalvelu toiminnoittain	22
3.5	Perehdytys Veripalvelussa	23
4	Tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset	27
5	Tutkimuksellisen kehittämistyön toteutus	28
5.1	Aineistonkeruumenetelmä	29
5.2	Aineistonkeruu	31
5.3	Aineistonanalyysi	32
6	Kehittämistyön tulokset	33
6.1	Vastaajien kuvaus	33
6.2	Perehdytyksen toteutuminen	36
6.3	Oppimisen huomiointi perehdytyksessä	38
6.4	Perehtymismateriaalin läpikäynti perehdytyksen aikana	40
6.5	Kokemus perehtymismateriaalin käytöstä	41
6.6	Perehtymismateriaalin ja sen käytön kehittäminen	44
7	Pohdinta	47
7.1	Tulosten tarkastelu	47
7.1.1	Perehdytyksen toteutuminen	47
7.1.2	Oppimisen huomiointi perehdytyksessä	50

7.1.3	Perehtymismateriaalin läpikäynti perehdytyksen aikana	51
7.1.4	Kokemus perehtymismateriaalin käytöstä	51
7.1.5	Perehtymismateriaalin ja sen käytön kehittäminen	53
7.2	Tutkimuksellisen kehittämistyön luotettavuus	54
7.3	Tutkimuksellisen kehittämistyön eettisyys	56
7.4	Johtopäätökset	57
	Lähteet	60

1 Johdanto

SPR Veripalvelussa (jatkossa Veripalvelu) on otettu vuonna 2009 osaamisen kehittämisen tueksi käyttöön sähköinen oppimisympäristö, joka on Moodle – pohjainen verkko-oppimisympäristö. (Veripalvelu a: 14). Sinne on laadittu ja otettu käyttöön vuonna 2012 Verenluovutuksen perehtymismateriaali (jatkossa perehtymismateriaali) eli sähköisessä muodossa oleva perehdytyksen tukimateriaali verenluovutustoiminnan uusien työntekijöiden perehdytykseen (Veripalvelu b: 3, 16). Perehtymismateriaalin nimi on tarkoin harkittu olevaksi perehtymismateriaali, ei perehdytysmateriaali. Perehtymismateriaali kuvaa paremmin perehtyjän aktiivista roolia omassa oppimisessaan. Perehtymismateriaalin punaisena lankana kulkevat laadunvarmistus ja asiakaspalvelu, jotka ovat verenluovutustoiminnan kulmakiviä. Perehtymismateriaalia pyritään hyödyntämään valtakunnallisesti yhdenmukaisen ja laadukkaan perehdytyksen tueksi. Materiaalia sovelletaan yksiköissä kunkin yksikön parhaan käytännön mukaisesti. (Veripalvelu c.)

Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoituksena oli kuvailla Veripalvelun sähköisessä oppimisympäristössä olevan Verenluovutuksen perehtymismateriaalin käyttöä verenluovutustoiminnassa aloittavien työntekijöiden perehdytyksessä. Verenluovutustoiminnassa ei ole järjestelmällisesti tutkittu, miten laadittua perehtymismateriaalia on käytetty ja miten sen käyttö on koettu. Uusien työntekijöiden perehdytyskokemuksia on yleisesti kerätty ja seurattu perehdytyksen laatua rekrytointi- ja perehdytyskyselyllä, joka lähetetään noin kolmen kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta. Seurantakyselyiden vastausten perusteella voidaan todeta perehdytyksen olevan yksi Veripalvelun vahvuuksista. Perehdytys koetaan suunnitelmalliseksi ja kattavaksi sekä perehdytykseen varattua aikaa ja työyhteisön tukea kiitetään vastauksissa. (Great Place to Work® Culture Audit © -osa 2 2014.) Uudet työntekijät tuntevat itsensä tervetulleeksi organisaatioon tullessaan ja heidät otetaan hyvin vastaan. Myös opiskelijoiden kokemuksia muun muassa ohjausosaamisen suhteen on selvitetty CLES-mittarin avulla. Opiskelijat ovat olleet pääsääntöisesti tyytyväisiä harjoittelujaksoonsa ja saamaansa ohjaukseen. (Veripalvelu d: 26; Veripalvelu e: 27.)

Veripalvelu on osallistunut Suomen parhaat työpaikat eli Great Place to Work® (GPTW) – tutkimukseen, jossa Great Place to Workin® työntekijät arvioivat organisaatioita ja valitsevat Suomen parhaita työpaikkoja kahden eri arviointityökalun, Trust In-

dex © – työntekijäkysely ja Culture Audit © – johtamiskysely, avulla (Great Place to Work® 2015). Tutkimuksesta saadun palautteen perusteella Veripalvelussa on olemassa hyvät elementit osaamisen kehittämisen saralla, mutta kokonaiskuvaa on tarpeen avata. Osaamisen kehittämisen osalta tulee luoda selkeämmin hahmotettavia kokonaisuuksia ja lisätä henkilökunnan tietoisuutta osaamisen kehittämisen mahdollisuuksista. Lisäksi tulee parantaa osaamisen kehittämisen ”punaista lankaa” eli tuoda selkeämmin esille miksi jokin tietty koulutus järjestetään ja miten se liittyy tavoitteisiin ja strategiaan. (Veripalvelu e: 21.) GPTW – tutkimuksesta saatujen palautteiden pohjalta Veripalvelussa on ollut käynnissä Osaamisen johtaminen -projekti, jossa on määritelty muun muassa verenluovutuksen hoitajan osaamisprofiili ja -polku. Tällä tutkimuksellisella kehittämistyöllä on rajapinta Osaamisen johtamisen projektiin, sillä tavoitteena on hyödyntää kehittämistyön tuloksia kehitettäessä verenluovutustoiminnan perehdytystä olemassa olevaa perehtymismateriaalia hyödyntäen ja erilaiset oppijat huomioiden. Siten verenluovutuksen hoitajan osaamispolku saadaan alkuun ja mahdollistetaan osaamisprofiilissa ja – polulla kehittyminen perehdytysvaiheesta alkaen.

2 Perehdytys, perehdytysmateriaalit ja oppiminen

2.1 Käsitteiden määrittely

Perehdytys tarkoittaa sivistyssanakirjan mukaan opastusta, johdantoa ja introduktiota. **Perehdyttäminen** tarkoittaa tutustuttamista, opastamista ja harjaannuttamista johonkin. **Perehdyttävä** puolestaan tarkoittaa työnopastajaa. Sanoille perehdytettävä ja perehtyjä ei löytynyt synonyymeja sivistyssanakirjasta. (Sivistyssanakirja.)

Työturvallisuuskeskus jakaa perehdyttämisen kahteen eri osa-alueeseen: perehdyttämiseen ja työnopastukseen. Perehdyttämisellä tarkoitetaan Työturvallisuuskeskuksen mukaan asioita, joiden avulla uusi työntekijä tutustuu työhön, työpaikan tapoihin, ihmisiin ja työhön liittyviin odotuksiin. Työnopastuksella puolestaan tarkoitetaan itse työn tekemiseen liittyviä asioita, kuten työn kokonaisuuden sekä siihen liittyvän tiedon ja osaamisen edellytysten ymmärtämistä. Työnopastus on varsinaiseen työhön perehdyttämistä, minkä tarkoituksena on huolehtia, että uusi työntekijä saa riittävän toimintavarmuuden aloittaessaan uudessa työssään (Viitala 2013: 194). Lyhyesti kuvattuna perehdyttämisen ja työnopastuksen erona on, että perehdyttämisellä tarkoitetaan talon

tavoille perehdyttämistä ja työnopastuksella työhön perehdyttämistä. (Perehdyttäminen ja työnopastus – ennakoivaa työsuojelua: 3.)

Tässä työssä **perehdytyksellä** tarkoitetaan yläkäsitettä, joka sisältää sekä perehdyttämisen että perehtymisen. **Perehdyttämisellä** puolestaan tarkoitetaan sekä perehdyttämistä että työnopastusta, koska verenluovutustoiminnassa perehdytykseen kuuluvat sekä Veripalvelun yleisperehdytys että verenluovutusprosessin työvaiheiden perehdytys. Tässä työssä perehdyttäminen on rajattu verenluovutusprosessin työvaiheiden perehdyttämiseen uudelle työntekijälle ja sitä toteuttaa **perehdyttäjä**. **Perehtymisellä** puolestaan tarkoitetaan perehtyjän eli uuden työntekijän toimintaa uusien asioiden oppimiseksi. Uudesta työntekijästä käytetään käsitettä **perehtyjä**, sillä se kuvaa uuden työntekijän aktiivista roolia uusien asioiden omaksumisessa paremmin kuin käsite perehdytettävä.

2.2 Perehdytyksen tarkoitus

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan huolehtimaan työntekijälle riittävän perehdytyksen työhön, työolosuhteisiin, työpaikan työ- ja tuotantomenetelmiin sekä käytössä oleviin työvälineisiin ja – tapoihin. Työturvallisuuslain mukaan perehdytyksestä on huolehdittava aina ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista sekä työtehtävien, -välineiden ja työ-/tuotantomenetelmien vaihtuessa. Perehdytystä on täydennettävä tarpeen mukaan ohjauksella ja opetuksella. Annettavalla perehdytyksellä pyritään työn haittojen ja vaarojen estämiseen sekä työstä aiheutuvien terveyttä ja turvallisuutta uhkaavien haittojen ja vaarojen välttämiseen. (Työturvallisuuslaki 2002/738 § 14.) Myös työsopimuslaki velvoittaa työnantajia huolehtimaan työntekijöiden osaamisesta niin uuden työn alussa kuin työtehtävien muuttuessa. Työnantajille on lisäksi asetettu vaatimus edistää työntekijöiden mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaisesti työurallaan. (Työsopimuslaki 2001/55 luku 2 § 1.)

Perehdytyksen merkitys on erilainen puhuttaessa työuraltaan eri-ikäisistä ihmisistä. Aivan uusi työntekijä aloittaessaan työuraansa tarvitsee perehtymisessään tukea myös työmarkkinoilla toimimiseen ja siihen, miten työpaikalla kuuluu olla. Kokeneempi, uusi työntekijä, jolla on jo työuraa takana, tarvitsee perehtymisessään ennemminkin työhön ja uuteen organisaatioon liittyvää, ei niinkään työpaikalla toimimisen perusasioihin liittyvää, tietoa. Perehdytyksen tavoitteena on antaa uudelle tai uudessa työtehtävässä

aloittavalla työntekijälle valmiudet hoitaa itsenäisesti ja menestyksekkäästi uutta tehtäväänsä. Perehdyttäjän tehtävänä on siten tehdä itsensä tarpeettomaksi perehtymisjakson kuluessa. (Hyppänen 2013: 217; Kupias – Peltola 2009: 15, 139.)

Hyvä perehdytys sisältää kaikki ne toimet, joiden avulla työntekijä pääsee alkuun työssään sekä saavuttaa mahdollisimman nopeasti itsenäisen työtteen työssään. Tällöin uuden työntekijän osaaminen otetaan huomioon ja sitä hyödynnetään perehdytyksen aikana. Hyvällä perehdytyksellä voidaan myös tukea uuden työntekijän sitoutumista organisaatioon, työyhteisöön ja tehtäväänsä sekä auttaa häntä hahmottamaan oman työn merkitys organisaation toiminnan kannalta ja tuntemaan itsensä tervetulleeksi uuteen työhönsä. Pidemmällä aikavälillä voidaan hyvällä perehdytyksellä ajatella turvallavan laatua ja tuottavuutta sekä lisättävän henkilöstön pysyvyyttä, myönteistä asennetta ja työturvallisuutta. (Hyppänen 2013: 221; Kupias – Peltola 2009: 19; Viitala 2005: 358–360; Viitala 2013: 193.)

Perehdytys on osa organisaation osaamisen kehittämistä ja johtamista, minkä on sekä vastattava nykyisiä vaatimuksia että varauduttava ennakoivasti tulevaisuuteen. Perehdyttäminen on yksi osaamisen kehittämisen keino, joka parhaimmillaan edistää niin uuden työntekijän kuin koko työyhteisön osaamista sekä hyödyntää uuden työntekijän aiempaa osaamista. Sen avulla uusi työntekijä saa valmiuksia toimia uudessa tehtävässään. Perehdytys on toisaalta myös osaamisen kehittämisen keino perehdyttäjälle itselleen. Hän pystyy opettamalla ja ohjaamalla uutta työntekijää syventämään omaa ammattitaitoaan ja vahvistamaan omaa ohjausosaamistaan. Toinen toisiaan opettamalla ja ohjaamalla työntekijät jakavat osaamistaan ja oppivat yhdessä. Siten työyhteisössä syntyy kehittämisosaamista, jonka hyödyt näkyvät muun muassa innostuksen, kiinnostuksen, sitoutumisen, osaamisen ja oppimisen halun lisääntymisenä. (Huolehdi osaamisesta – Perehdytä hyvin; Hyppänen 2013: 127; Kupias – Peltola 2009: 51, 88.)

Toteutetun väitöskirjatutkimuksen mukaan kokonaisvaltainen ja kattava perehdytysprosessi edistää organisaation viehätysvoimaa. Yhdenmukaisella perehdytysprosessilla terveydenhuollon organisaatiot voivat edistää houkuttelevuuttaan ja samalla varmistaa sairaanhoitajien näyttöön perustuvan ja erinomaisen työn. Avaintekijöitä viehätysvoiman edistämisen kannalta ovat tavoitteet ja vastuut sekä perehdytyksen toteuttaminen. Uusien työntekijöiden perehdytysprosessin tulee olla yhdenmukainen, ja sen tulee antaa todenmukainen kuva työympäristöstä sekä edistää luottamusta ja sopeutumista organisaatioon. Kokonaisvaltaisen ja kattavan perehdytysprosessin tärkeimpiä tekijöitä

ammattikunnan huomioimisen lisäksi ovat perehdytyksen kesto ja nimetty perehdyttäjä. Perehdytyksen kestolla on merkittävä rooli uusien työntekijöiden sopeutumisessa organisaatioon ja käytännön työhön. Perehdytyksen pituuteen vaikuttaa yksilölliset tarpeet ja tavoitteet. Nimetty perehdyttäjä koordinoi perehdytystä ja on päävastuussa perehdytysohjelmasta yksikössä. (Peltokoski 2016: 27, 33.)

2.3 Perehdytyksen toteuttaminen

Perehdytys organisoidaan yrityksissä tarkoituksenmukaisesti käytettävissä olevat resurssit ja yrityksen tilanne huomioiden. Perehdytyksen organisoinnin tarkoituksena on yrityksen tavoitteisiin pääseminen ja menestyksen varmistaminen. Onnistunut perehdytyksen organisointi näkyy onnistuneina perehdytyskäytäntöinä. (Kupias – Peltola 2009: 45.) Toteutuneella perehdytyksellä on tärkeä merkitys myös ennakoivan työsuojelun kannalta (Perehdyttäminen ja työnopastus – ennakoivaa työsuojelua: 4).

Hyvän ja laadukkaan perehdytyksen toteuttaminen ei tapahdu itsestään, vaan sen kehittäminen ja toteuttaminen vaatii monenlaista osaamista. Perehdytysjärjestelmää tulee ylläpitää ja perehdyttämis- ja opastusvastuussa olevia henkilöitä kouluttaa ja valmentaa tehtävänsä. Varsinaisen työn osaamisen lisäksi tarvitaan osaamista perehdyttämis- ja työnopastustarpeen arviointiin ja analysointiin sekä ymmärrystä oppimisesta ja ohjauksesta. Perehdyttäjinä toimivien säännölliset tapaamiset perehdytykseen liittyvien ajatusten ja näkemysten vaihtamiseksi toimivat motivaatiota lisäävinä ja perehdytystä yhdenmukaistavina tekijöinä. Myös perehdytetyiltä kannattaa kysyä mielipiteitä ja kokemuksia perehdytyksestä, sillä niiden avulla perehdytys suunnitelmia on mahdollista kehittää. (Kupias - Peltola 2009: 83–84, 139; Perehdyttäminen ja työnopastus – ennakoivaa työsuojelua: 8.)

Perehdytysohjelma kannattaa luoda aikuisten oppimista kiehtovaksi ja tiedon jakamista kannustavaksi. Lisäksi sen on hyvä olla kattava, interaktiivinen ja ajatuksia herättävä sekä antaa mahdollisuus organisaation arvojen, kulttuurin ja ohjeiden omaksumiseen. Hyvin suunnitellun perehdytysohjelman käyttö vähentää uusien työntekijöiden poislähtöä sekä auttaa heitä tuntemaan itsensä paremmin valmistautuneiksi ja vähemmän huolestuneiksi uudessa roolissaan organisaatiossa. (Ragsdale – Mueller 2005: 268, 272.) Perehdytysohjelman tarkoituksena on varmistaa kaikille uusille työntekijöille lämmin vastaanotto, tuki ja kattava harjoittelumahdollisuus. Samalla perehdytysohjel-

man tarkoituksena on vähentää poislähtöä, nopeuttaa itsenäistä työskentelyä ja varmistaa työssä onnistuminen. Hyvin suunniteltu ja yksityiskohtainen perehdytysohjelma ei ainoastaan vahvista uusien työntekijöiden ensivaikutelmaa vaan lisäksi valmistaa heitä vahvemmin ja nopeammin työuralleen sekä auttaa myös rekrytoinnissa ja työssä pysymisessä. (Schlabig Williams 2010: 301, 304.) Varsinkin vastavalmistuneiden hoitajien kohdalla yli neljä viikkoa kestävä perehdytysohjelma ja työskentely yli 49 tuntia ensimmäisen kahden viikon ajan samassa työvuorossa perehdyttäjän kanssa parantavat perehdytyskokemusta (Rush – Adamack – Gordon – Janke – Ghement 2015: 152–153).

Vastuu perehdyttämisen järjestämisestä, aina suunnittelusta toteutukseen ja valvontaan, on työnantajalla eli käytännössä esimiehellä. Esimies voi tarvittaessa delegoida perehdyttämiseen ja työnopastukseen liittyviä tehtäviä, mutta vastuu perehdyttämisestä säilyy aina esimiehellä. (Perehdyttäminen ja työnopastus – ennakoivaa työsuojelua: 4.) Perehdytykseen osallistuminen ja uuden työntekijän kanssa keskustelu antaa esimiehelle mahdollisuuden käydä uuden työntekijän kanssa läpi organisaation tehtävää ja arvoja sekä tutustua uuteen työntekijään yksilöllisesti (Schlabig Williams 2010: 302).

Rekrytointivaihe on hyvä tilaisuus vaikuttaa työnantajakuvaan, minkä vuoksi uuden työntekijän perehdytys kannattaa aloittaa jo rekrytointivaiheessa, ennen varsinaisen työn aloittamista. Esimiehen on hyvä keskustella uuden työntekijän kanssa työsuhteen alkamiseen liittyvistä käytännön asioista ja antaa samalla tutustuttavaksi etukäteismateriaalia niin yrityksestä kuin tulevista työtehtävistä, jolloin uusi työntekijä voi valmistautua jo etukäteen uuteen tehtäväänsä ja hän pääsee nopeammin uuden työn alkuun. (Hyppänen 2013: 221; Viitala 2013: 193.)

Työn alkaessa perehdytys on hyvä aloittaa tutustumisella organisaatioon ja vasta sen jälkeen yksikön tai osaston kautta edetä itse työtehtäviin. Ensimmäinen työpäivä on erityisen tärkeä sekä uuden työntekijän kokemuksen että organisaation yrityskuvan kannalta (Viitala 2005: 357). Esimiehen on tärkeää ottaa uusi työntekijä vastaan ja varata aikaa uuden työntekijän perehdyttämiseen ensimmäinen päivä tai ainakin aamupäivä ja lounasaika. Hyvä ja positiivinen alkuvaikutelma on perusta tulevalle yhteistyölle. Uudelle työntekijälle on hyvä kertoa konkreettisia asioita uudesta työpaikasta sekä myös siitä, mitä asioita voi kertoa edelleen organisaation ulkopuolelle. Tärkeää on keskustella uuden työntekijän kanssa myös hänen tehtävänsä merkityksestä, vastuista, valtuuksista sekä siitä, miten työtä arvioidaan ja mitkä ovat työn suoriutumisen, kehitty-

mis- ja oppimistavoitteet. Perehdytys on hyvä jakaa pieniin kokonaisuuksiin, jotka nivoutuvat perehdytyksen edetessä laajempaan kokonaisuuteen. Tärkeää on, että uusi työntekijä pääsee jo ensimmäisen viikon aikana kiinni työhönsä, jotta hän perehdytyksen edetessä pystyy linkittämään oppimaansa konkreettisiin työtehtäviin. Perehdytyksen päätavoite on, että uusi työntekijä saa riittävästi olennaista tietoa uudesta työpaikastaan ja työstään. Tätä tavoitetta ja perehtymisen sujumista on tarpeen arvioida, perehdytyksen lopussa keskustellen, uuden työntekijän ja esimiehen kesken. Samalla on hyvä keskustella, millaisia asioita työhön liittyen on vielä tarpeen selvittää tai lisäperehdyttää. (Hyppänen 2013: 218–223; Kupias – Peltola 2009: 58–59, 105.)

Työterveyslaitos on kirjannut ohjeistukseensa vinkkejä ja hyviä käytäntöjä perehdytykseen. Kirjattujen hyvien käytäntöjen mukaisesti perehdytykseen kannattaa varata riittävästi aikaa. Kirjallista perehdytysmateriaalia kannattaa hyödyntää, mutta se kannattaa jakaa osiin ja huolehtia, ettei tietoa anneta kerralla liikaa. Esimiehen kannattaa aloittaa perehdyttäminen, jolloin keskeisimmät käytännön asiat tulee käydyksi läpi. Sen jälkeen perehdytyksen on hyvä jatkua siinä tiimissä, jossa työ tapahtuu. Perehdytystä tukee avoin ja arvostava ilmapiiri sekä myönteisen asenteen omaava perehdyttäjä, joka haluaa jakaa omaa osaamistaan ja kulkee koko perehdytyksen ajan rinnalla. (Huolehdi osaamisesta – Perehdytä hyvin.)

Perehdyttäjät on syytä valita huolella, sillä nimetyillä ja koulutetuilla perehdyttäjillä on suuri merkitys siihen, miten uusi työntekijä kokee uuden työpaikkansa ja oman merkityksensä siellä (Viitala 2005: 252–256). Perehdyttäjän on oltava kiinnostunut auttamaan uutta työntekijää työuran alkuun ja antamaan hänelle aikaa. Perehdyttäjän rooli on perehdyttäjälle mahdollisuus edetä uralla, mutta se edellyttää halua olla resurssina toisille. Nimetyn perehdyttäjän antama aika ja tuki työuran alussa antaa uudelle työntekijälle luottamusta ja lisää arvostuksen tunnetta. (Schlabig Williams 2010: 302–304.) Perehdyttäjän rooli voi olla suppeampi tai laajempi. Perehdyttäjä voi toimia perehdyttäjänä oman työn ohella tai toimia tiiviissä yhteistyössä esimiehen kanssa osallistuen myös rekrytointiin ja perehdytyksen koordinointiin. Perehdyttäjä voi toimia erilaisissa rooleissa, kuten hallinnollisena, työsuhteeseen, organisaatioon tai johonkin työtehtävään perehdyttäjänä. Oli perehdyttäjän rooli mikä tahansa, jollakin henkilöllä tulisi olla kokonaisvastuu perehdytyksestä ja sen koordinoinnista sekä perehdytysohjelman suunnittelusta yhdessä uuden työntekijän kanssa. Ilman perehdytyksen koordinoitua ja suunnittelua perehdytysvastuu saattaa jäädä puuttumaan tai vain uudelle työntekijälle itselleen. Myös työyhteisön mukaan ottaminen perehdytykseen tukee uutta työntekijää

oppimisessa ja perehdytyksen etenemisessä sekä työyhteisön jäseneksi sopeutumisessa. Se myös antaa mahdollisuuden yksikön toimintatapojen tarkasteluun. Koko työyhteisön tai muuten liian laajan perehdyttäjäjoukon nimeäminen ei kuitenkaan välttämättä ole hyvä asia. Joillekin perehdyttäjiksi nimetyille voi olla haasteellista toimia neutraalisti omat tunteet unohtaen ja antaen uuden työntekijän osaamiselle tilaa. (Kupias – Peltola 2009: 76–77, 81–84, 95–97.)

Perehdytystä voidaan tarkastella erilaisten perehdyttämismallien avulla. Kupias ja Peltola (2009: 36–42, 49–51) jakavat kirjassaan perehdytyksen viiteen eri perehdyttämistapaan. Ensimmäisenä he kuvaavat ”*vierihoitoperehdyttämisen*”. Siinä perehtyminen tapahtuu työtä tekemällä ja kokeneemman työntekijän työtä seuraamalla. Vierihoitoperehdyttäminen on parhaimmillaan yksilöllistä ja selkeästi vastuutettua. Huomioitavana tässä perehdytyksen mallissa on perehdyttäjän ohjaustaitojen ja osaamisen sekä perehdyttämiseen annetun ajan korostuminen. Myös Viitalan mukaan perehdyttäminen on vierihoitoperehdyttämistä niin kauan, kunnes uusi työntekijä on riittävän varma ottamaan ohjat omiin käsiinsä uudessa työtehtävässään (Viitala 2005: 252). Toisena perehdytyksen tapana on kuvattu ”*malliperehdyttäminen*”. Siinä perehdytyksen tueksi luodaan erilaisia toimintamalleja ja tukimateriaaleja tarkoituksena yhtenäistää perehdytystä. Tukimateriaalien luominen tapahtuu organisaatiossa usein keskitetysti ja materiaalit löytyvät sisäisistä viestintäkanavista. Tukimateriaalit ja mallit yhtenäistävät perehdytystä, mutta huomiota täytyy kiinnittää myös perehdyttäjän haluun ja taitoon ohjata uutta työntekijää. Kolmantena perehdytyksen tapana on kuvattu ”*laatuperehdyttäminen*”. Siinä perehdytysvastuuta on siirretty aiempia tapoja enemmän perehdyttävälle yksikölle. Laatuperehdyttämisessä korostuu tarkasti kuvatun perehdytysprosessien kehittäminen, yksikön vastuu perehdyttämisestä sekä hyvä ohjaus ja olemassa olevien materiaalien hyödyntäminen. Neljäntenä perehdytyksen tapana on kuvattu ”*räätälöity perehdyttäminen*”. Räättälöidyssä perehdyttämisessä perehdytys ei etene kaikkien uusien työntekijöiden osalta samalla tavalla, vaan huomioon otetaan uuden työntekijän aiempi osaaminen, minkä pohjalta perehdytys suunnitellaan. Räättälöity perehdyttäminen edellyttää organisaatiolta hyvin jäsenneilyä perehdytystä sekä osaavasti ja monipuolisesti koordinoitua perehdytysmoduulien hallintaa. Viidentenä perehdytyksen tapana on kuvattu ”*dialoginen perehdyttäminen*”, joka on hyödynnettävissä esimerkiksi tilanteissa, joissa uusi työntekijä tulee tehtävään, joka muokkautuu hänen osaamisensa kautta. Silloin perehdytysuunnitelma laaditaan yhdessä uuden työntekijän kanssa hänen asiantuntemustaan hyödyntäen.

Työturvallisuuskeskus kuvaa perehdytyksen etenemisen ”Viiden askeleen menetelmä” (Kuvio 1). Perehdytys alkaa ensimmäisellä askeleella, ”*valmistautumisella*”, jossa motivoitetaan ja valmistaudutaan tulevaan tehtävään. Toisena askeleena on ”*opetus*”, jossa työ näytetään, selitetään, perustellaan sekä annetaan perehtyjän havainnoida työtä. Kolmas askel on ”*mielikuvaharjoittelu*”, jossa perehtyjää pyydetään toistamaan ja selostamaan tekemiensä havaintojen kautta työ sekä ohjataan palautteella ja annetaan pelkistettyjä sääntöjä työn toteuttamiseksi. Neljäs askel on ”*taidon kokeilu ja harjoittelu*”, jossa perehtyjän annetaan kokeilla ja harjoitella sekä ohjataan palautteen avulla. Viides askel on ”*opitun varmistaminen*”, jossa arvioidaan osaamista ja taitotasoa, ohjataan palautteella, rohkaistaan kysymään ja annetaan työskennellä yksin. Tässä vaiheessa myös päätetään opastus ja sovitaan seurannasta. (Perehdyttäminen ja työnopastus – ennakoivaa työsuojelua: 9.)



Kuvio 1. Viiden askeleen menetelmä (Perehdyttäminen ja työnopastus – ennakoivaa työsuojelua).

Perehdytyksen aikana tai sen jälkeen uudelle työntekijälle voidaan nimetä mentori. Mentoroinnissa kokeneempi työntekijä (mentori) antaa kokemuksensa ja osaamisensa kokemattomamman työntekijän (aktori) käyttöön ja hyödynnettäväksi sekä antaa uudelle työntekijälle ohjausta ja tukea oppimisprosessissa, ei niinkään valmiita ohjeita. Mentorointi etenee aktorin toiveiden ja tarpeiden mukaisesti vuorovaikutusprosessina, joka toimii, jos se on henkilökohtainen, luottamuksellinen, avoin ja kumpikin osapuoli on siihen sitoutunut. Mentorina toimii yleensä ammatillisesti kokenut ja taitava työntekijä, jolla on hyvät vuorovaikutustaidot ja joka on halukas jakamaan omaa osaamistaan. Mentorin roolina voi olla esimerkiksi toimia valmentajana, roolimallina, konsulttina, välittäjänä tai verkostoijana. Parhaimmillaan sekä mentori että aktori oppivat ja organisaation osaaminen laajenee. (Kupias – Peltola – Pirinen 2014: 245–246; Viitala 2005: 366–368; Viitala 2013: 196–197.) Karjalainen (2010: 125) kannustaa väitöskirjatutkimuksensa tulosten perusteella työpaikoilla kokeilemaan rohkeasti mentoroinnin erilaisia toteutustapoja. Mentorointia kannattaa hyödyntää niin sanotun matalan kynnyksen auttamissuhteena työuran eri vaiheissa oleville ihmisille ilman, että siihen tarvitaan isoja taloudellisia resursseja.

2.4 Perehdytystä tukevat materiaalit ja verkko-oppimisympäristö

Työturvallisuuskeskuksen ohjeistuksen mukaan perehdyttämisen ja työnopastuksen tueksi tulee laatia kirjallinen suunnitelma, jonka avulla perehdytyksen etenemistä on mahdollista seurata ja tavoitteiden saavuttamista arvioida. Kirjallinen suunnitelma voi toimia myös muistilistana ja säästää aikaa itse perehdytystilanteessa sekä mahdollistaa perehdytyksen dokumentoinnin ajantasaisesti. Perehdytyksessä tulee kiinnittää huomiota niin turvallisten työtapojen korostamiseen kuin poikkeavien tilanteiden tunnistamiseen ja ennaltaehkäisyyn liittyviin ohjeistuksiin. Erilaiset havainnollistavat kuvat, videot, kaaviot ja prosessikuvaukset sekä käsikirjat, ohjeet, arvioinnit ja raportit ovat hyviä perehdytyksen tukimateriaaleja. (Perehdyttäminen ja työnopastus – ennakoivaa työsuojelua: 6-7.)

Organisaation perehdytys suunnitelmien pohjana kannattaa hyödyntää organisaatiossa mahdollisesti tehtyjä osaamiskuvauksia ja – karttoja. Niiden perusteella voidaan arvioida uuden työntekijän osaamistaso, ja sen pohjalta perehdytyksessä keskittyä niihin asioihin, joiden osaamisessa on puutteita. Organisaatiossa mahdollisesti laadittuja pe-

rehdityssuunnitelmapohjia voi hyödyntää sellaisenaan, mutta usein perehdytysjaksolle on hyvä laatia perehdytysuunnitelmasta muokattu perehdytysohjelma, joka vastaa uuden työntekijän tarpeita ja kestää kauemmin kuin muutaman ensimmäisen työpäivän. Tällöin uusi työntekijä saa käsityksen siitä, mihin hänen tulee perehtyä selvittääkseen itsenäisesti työstään. Uusien asioiden läpikäymisen jaksottaminen pidemmälle aikavälille auttaa perehtyjää omaksumaan uusia asioita. Samalla perehdytykseen voidaan tarpeen mukaan osallistaa useampia työntekijöitä, jolloin perehtyjä tutustuu samalla myös useampiin organisaation työntekijöihin. (Kupias – Peltola 2009: 89, 106; Viitala 2013: 194.)

Perehlymismateriaali kannattaa antaa uudelle työntekijälle kirjallisena, koska kaikkea uutta ei voi muistaa ja kirjalliseen materiaaliin on helppo palata kertaamaan. Samoin, vaikka perehlymismateriaali olisi itseopiskelumateriaalina sähköisessä muodossa, perehtyjää ei kannata jättää kokonaan yksin materiaalin kanssa. Perehlymismateriaalissa on hyvä huomioida perehtyjän kyvyt ja tarpeet sekä mahdolliset yksilölliset oppimishaasteet, jotka myös perehlyttäjän on hyvä tietää perehlymismateriaalin parhaan hyödyntämisen kannalta. Perehtyjän kanssa on hyvä keskustella perehlymismateriaalin herättämistä ajatuksista ja saada samalla käsitys perehtyjän oppimista asioista. Vaikka perehlymismateriaali ja siihen liittyvä toimintatapa olisi valmis organisaation toimintakonseptin näköinen kokonaisuus, kannattaa perehlytyksen antaa edetä yksilöllisesti perehtyjän oppimistapa ja aiemmat kokemukset huomioiden. (Hyppänen 2013: 219; Kupias – Peltola 2009: 70–71, 100.)

Perehlymismateriaalina voidaan hyödyntää myös digitaalisia oppimismateriaaleja ja verkkopedagogiikkaa. Digitaaliset oppimismateriaalit koostuvat niin sanotuista oppimisasihoista, jotka ovat digitaalisessa muodossa olevia oppimismateriaaleja ja sovelluksia, joita on mahdollista jakaa, muokata, yhdistellä ja käyttää tarpeiden mukaan opetuksessa ja oppimisessa. Oppimisasihot ovat kustannustehokas tapa oppimateriaalien tuottamisessa ja käyttämisessä, ja niiden käyttö opetusmateriaalina mahdollistaa opiskelun ja oppimisen ajasta ja paikasta riippumatta. Jotta oppimismateriaalit ja sovellukset ovat hyödynnettävissä mahdollisimman laajasti, niiden tulee olla niin teknisesti kuin sisällöllisesti itsenäisiä ja yhdistettävissä erilaisiin huolellisesti suunniteltuihin, oppimista tukeviin järjestelmiin ja oppimisympäristöihin. (Nurmi – Jaakkola 2008: 8-15.) Verkkopedagogiikka on hyödynnettävissä perehlytyksessä monimuoto-opetusta muokailleen. Tällöin perehlytys sisältää lähiperehlytyksen lisäksi myös itsenäistä opiskelua ja mahdollista etäopetusta/-ohjausta. Digitaalisia työkaluja hyödyntäen voidaan pereh-

dytyksen edetessä käydä esimerkiksi verkkokeskusteluita sekä siten tukea ja ohjata perehtyjiä vertaistyöskentelyyn ja toisilta oppimiseen. (Kalliala 2002: 23, 51; Ihanainen 2010: 40–42.) Keskeisintä oppimismateriaalien käytössä digitaalisissa oppimisympäristöissä on tiedostaa viestintä- ja tietotekniikan mahdollisuudet ja hyödyt sekä kiinnittää huomiota niiden tuomiin lisäarvoihin oppimisprosessille. Parhaimmillaan virtuaaliset oppimisympäristöt sekä digitaaliset oppimismateriaalit ja -sovellukset edistävät oppimista ja opetusta yhteisölliseen ja itseohjautuvaan suuntaan sekä tutustuttavat opittaviin asioihin elämyksellisesti ja vuorovaikutteisesti arkielämään linkittyen. (Kotamäki 2011: 35.)

Opiskelijoiden osalta on tutkittu verkko-oppimisen tavoitteita ja niiden saavuttamista ja havaittu, että verkko-oppimisympäristössä tapahtuva opetus ja oppiminen on tärkeää organisoida joustavaksi ja osallistuvaa oppimista tukevaksi sekä annettava vapautta ja vastuuta aikuisille oppijoille itselleen. Omien tavoitteiden jäsentäminen ja oman oppimisen arvioiminen sekä keskusteluryhmissä tai vastaavissa kokemusten ja käytännön esimerkkien jakaminen ja niiden pohtiminen mahdollistavat asiantuntijuuden kehittämiseen tähtäävien tavoitteiden saavuttamisen. (Korhonen – Kaunonen 2003: 27, 36.)

Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) tekemän henkilöstö- ja koulutustiedustelun mukaan EK:n jäsenyrityksissä verkko-oppimista käytettiin vuonna 2012 eniten palvelualoilla. Tiedustelussa verkko-oppiminen määriteltiin tieto- ja viestintäteknologian käytöksi oppimisen menetelmänä, toimintatavaksi tai välineeksi. Verkossa opiskeltiin eniten ammatti- ja substanssiosaamiseen liittyviä taitoja. Verkko-oppimista hyödynnettiin myös perehdytyksessä, esimiestyössä ja kielikursseissa. Eniten kokemusta EK:n jäsenyrityksillä oli erilaisten virtuaalisten oppimisympäristöjen, kuten Moodlen, hyödyntämisestä. Valmiiden oppimisympäristöjen toimintoja ja välineitä hyödynnettiin, mutta opetusmateriaali ja sen sisällöt tuotettiin itse. Myös videoita ja videoneuvottelutekniikkaa hyödynnettiin oppimisessa, sen sijaan sosiaalisen median hyödyntäminen oli vähäistä. Professori Jari Multisillan, Cicero Learning, mukaan verkko-oppimisessa parhaat oppimistulokset saavutetaan silloin, kun oppijasta tulee passiivisen seuraajan sijaan aktiivinen sisällöntuottaja. Sisällöntuottaminen voi olla esimerkiksi vertaisarviointia ja referaatteja. EK:n jäsenyrityksistä ne, jotka olivat ottaneet verkko-oppimisen käyttöönsä, uskoivat verkko-oppimisen määrän kasvavan edelleen lähitulevaisuudessa osaamisen kehittämisen muotona. Verkko-oppimisen hyötyinä nähtiin ennen kaikkea ajasta ja paikasta riippumattomuus, kustannusten edullisuus sekä isojen henkilöstömäärien saavuttaminen. Myös koulutuksen tasalaatuisuus ja yhtäläinen osallistumismahdollisuus koettiin

verkko-oppimisen hyödyksi. Haasteina verkko-oppimisen toteutumiselle nähtiin oppimismenetelmien kehittämiseen varattujen resurssien puute, asenteet, tekniset valmiudet, kiire ja tulosten mittaaminen sekä se, että mieluummin osallistutaan lähiopetukseen. (EK:n henkilöstö- ja koulutustiedustelu 2013: 15–18, 21.)

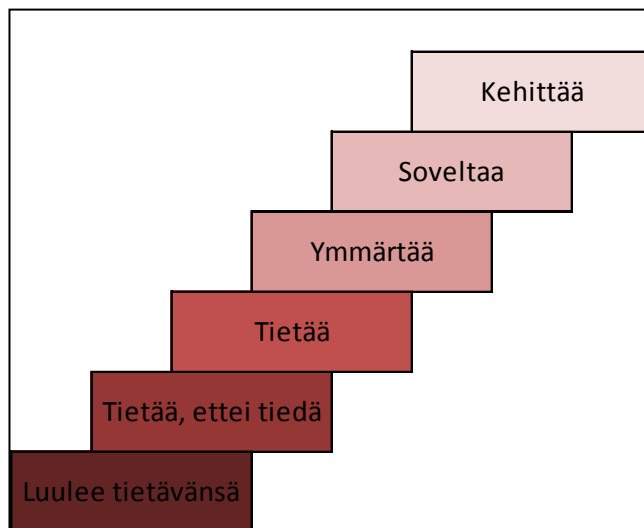
2.5 Oppimisprosessi ja oppimisen tavat

Osaaminen kehittyy jokapäiväisen oppimisen kautta. **Oppiminen** voidaan määritellä monella tavalla. Oppiminen on prosessi, jossa uusien tietojen, taitojen, asenteiden, kokemusten ja kontaktien hankkiminen johtaa muutoksiin oppijan toiminnassa. Oppiminen on siis uusien tietojen ja taitojen omaksumista ja niiden sisäistämistä. Se on myös muuttumista, kehittymistä, kasvua ja kypsymistä. Laadukas oppiminen edellyttää opittavan asian peilaamista aiempiin kokemuksiin ja aktiivista työstämistä, sillä jokaisen oppijan on muokattava uusi opittava asia osaksi omaa toimintaa. Oppiminen voi olla tiedostettua tai tiedostamatonta ja sitä tapahtuu koko ajan. Oppiminen voi tapahtua myös niin hitaasti esimerkiksi ajattelun kehittymisenä, ettei sitä välttämättä heti havaita ulkoisena toimintana. Usein oppiminen kuitenkin vaatii aikaa reflektoida ja analysoida omia aiempia kokemuksia sekä vertailla ja soveltaa uutta tietoa aiempien kokemusten kautta käytäntöön. (Kupias ym. 2014: 108–110; Oppiminen oppimistyyliä ja –strategiat; Sydänmaanlakka 2012: 32–33.)

Aikuisten oppimista kuvastaa hyvin **Kolbin oppimisprosessi**, joka on ehkä tunnetuin oppimisprosessin perusmalli. Sen mukaan oppiminen on prosessi, jossa uuden tiedon oppiminen lähtee liikkeelle halusta ja motivaatiosta oppia uutta. Uutta tietoa rakennetaan toiminnan kautta kokemuksia muokkaamalla. Kokemuksen jälkeen hankitaan uutta ja syvennetään tietoa kokemukseen liittyen sekä arvioidaan uutta tietoa kokemukseen peilaten. Arvioinnin jälkeen saatua tietoa ja erilaisia näkemyksiä pyritään sisäistämään ja ymmärtämään. Sisäistämisen ja ymmärryksen kautta syntyy usein myös uusia ajatuksia ja oivalluksia sekä pystytään tuottamaan uutta tietoa, joka auttaa opitun tulkinnassa. Sisäistämisen jälkeen uutta tietoa sovelletaan käytäntöön, jolloin uutta opittua tietoa laajennetaan edelleen. Oppimisprosessi sisältää kaikki prosessin vaiheet ja ne tulisivatkin aina sisällyttää oppimistapahtumaan. Kokemuksellisessa oppimisprosessissa kokemus muodostuu tekemisen kautta, minkä jälkeen arviointivaiheessa kokemus muokataan tiedoksi, joka ymmärrysvaiheessa sisäistetään ja soveltamisvaiheessa laajennetaan edelleen. Kaikkeen oppimiseen vaikuttaa yksilön aiemmat kokemukset ja

asenteet, joiden kautta kokemuksia ja uutta tietoa tulkitaan. (Hyppänen 2013: 122–123; Sydänmaanlakka 2012: 37–41.)

Oppiminen voi tapahtua monella eri tasolla, puhutaan niin sanotuista oppimisen portaista (Kuvio 2). Todellinen oppiminen sisältää kaikki oppimisen portaiden tasot. Ennen ”tietämisen” tasoa, mikä tarkoittaa uuden tiedon hankintaa, on kaksi aiempaa tasoa: ”luulee tietävänsä” ja ”tietää, ettei tiedä”. Oman tietämättömyyden tunnistaminen synnyttää tarpeen uuden tiedon oppimiselle. Oppimisen portaiden neljäs taso on ”ymmärtäminen”, joka tarkoittaa uuden tiedon sisäistämistä. Viidennen tason, ”soveltaminen”, saavuttaminen edellyttää ”tietämisen” ja ”ymmärtämisen” tasojen hallintaa ja tarkoittaa uuden tiedon hallintaa niin, että sen soveltaminen käytäntöön onnistuu. Ylimpänä oppimisen portailla on ”kehittämisen” taso, jolloin jo hyvin hallinnassa olevia toimintamalleja pyritään uudistamaan. (Sydänmaanlakka 2012: 34–35.)



Kuvio 2. Oppimisen portaat (Sydänmaanlakka 2012).

Jokaisella ihmisellä on omanlainen tapa ottaa vastaan uutta tietoa ja käsitellä sitä. Ihmisille ominaiset erilaiset oppimistavat ja – tyylit kuvaavat sitä, miten oppiminen kullekin ihmiselle on helpointa. Ne eivät ole ainoa keino oppia, vaan oppia voi myös toisellakin tyylillä, mutta silloin oppimiseen tarvitaan enemmän energiaa. Näitä erilaisia oppimisen tapoja kutsutaan **oppimistyyleiksi** ja niitä voidaan tarkastella esimerkiksi käytäytymisen tai aistihavaintojen avulla. (Oppiminen oppimistyyliä ja – strategiat; Hyppänen 2013: 122.) Oppimista voidaan tarkastella myös sen mukaan, haluaako oppija edetä yksityiskohdista kokonaisuuksiin vai päinvastoin sekä sen mukaan, onko oppija oppiessaan syvä- vai pintasuuntautunut (Kupias ym. 2014: 123).

Käyttäytymiseen liittyviä oppimistyyliä on neljä ja ne perustuvat Kolbin oppimisprosessiin. Käyttäytymiseen liittyvistä oppimistyyleistä yksi tai kaksi on useimmille ihmisille luontaisia. **Aktiivinen osallistuja** oppii parhaiten saadessaan osallistua aktiivisesti, soveltaa ja kehittää uutta. Oppimisessa aktiivista osallistujaa auttavat omien kokemusten ja konkreettisten tapahtumien lisäksi visuaaliset keinot, kuten kuvat ja videot sekä ajatusten ja kokemusten vaihtaminen kollegoiden kanssa. Heikoimmin aktiivinen osallistuja oppii joutuessaan omaksumaan, analysoimaan ja tulkitsemaan tietoa passiivisessa kuuntelijan roolissa. Muutostilanteessa aktiivisen osallistujan tulee avoimesti keskustellen pohtia, mitä muutos tarkoittaa konkreettisesti juuri hänelle. **Käytännön toteuttaja** oppii parhaiten toiminnan kautta, uusia asioita tekemällä, aktiivisesti kokeilemalla ja harjoittelemalla käytännössä sekä seuraamalla muiden työskentelyä. Käytännön toteuttajan oppimista heikentää koulumuotoinen, teoreettinen opetus ja pitkät ”jaarittelut” sekä asioiden etenemisen hitaus. Muutostilanteessa käytännön toteuttaja ryhtyy herkästi toimeen ja hänen kärsivällisyytensä saattaa pettää, jos uusi idea ei heti käytännössä toimi. **Looginen ajattelija** oppii parhaiten teorioiden, mallien ja käsitteiden kautta kokonaisuuksia hahmottamalla – lukemalla, tutkimalla, järjeilemällä, päättelällä, analysoimalla ja rakentamalla loogisia malleja. Myös erilaiset jäsenyydet, prosessikuvaukset, mallit ja kokonaishahmotukset sekä luentomaiset ja asialliset oppimistilanteet korostuvat loogisen ajattelijan oppimisessa. Loogisen ajattelijan oppimista heikentävät epämääräiset tehtävät, tunnepohjaiset tilanteet ja suunnittelemattomuus. Muutostilanteessa looginen ajattelija tarvitsee loogiset, johdonmukaiset ja aukottomat perustelut asioille. **Harkitsevalle pohtijalle** soveltuvat oppimiseen itseopiskeluohjelmat, joissa voi edetä omaa tahtia noudattaen. Harkitseva pohtija oppii parhaiten, kun saa rauhassa ja perusteellisesti kerätä uutta tietoa sekä arvioida sitä monesta eri näkökulmasta pohtien. Myös havainnointi, sivusta seuraaminen, huomioiminen ja analysointi korostuvat harkitsevan pohtijan oppimisessa. Harkitsevan pohtijan oppimista heikentää suunnittelemattomuus ja kiireinen tahti. Muutostilanteessa harkitseva pohtija tarvitsee aikaa ennen toimeen ryhtymistä. (Oppiminen oppimistyyliä ja – strategiat; Sydänmaanlakka 2012: 41–42; Hyppänen 2013: 122–123; Kupias ym. 2014: 124–129.)

Aistihavaintoihin liittyvät oppimistyyliä on nimetty sen mukaan, mikä aisti on vahvin uuden tiedon vastaanottamisessa. **Auditiivinen** oppija oppii parhaiten kuulemalla ja muistaa parhaiten puhutut esitykset ja tarinat. Asioiden loogisuus on auditiivisille oppijoille tärkeää. **Visuaalinen** oppija oppii parhaiten näkemällä ja hahmottaa parhaiten uusia asioita, jos hän näkee sanojen lisäksi kokonaisjäsenyyksiä, erilaisia kuvioita,

kaaviota, kuvia ja videota. **Kinesteettinen** oppija oppii ja muistaa asiat parhaiten liikumalla itse mukana sekä kokeilemalla, mitä uusi asia tarkoittaa käytännössä. **Taktiillinen** oppija oppii parhaiten kosketusaistin avulla kokeilemalla, käsin tekemällä ja koskettamalla eri materiaaleja. (Oppiminen oppimistyyliä ja – strategiat; Hyppänen 2013: 122; Kupias ym. 2014: 123.)

2.6 Oppimisen huomioiminen ja ohjaaminen perehdytyksessä

Oppimista tukevat ja toisaalta estävät tekijät on hyvä huomioida perehdytyksessä. Eri-alaisten oppimistyylien ja niihin liittyvien oppimista tukevien ja estävien asioiden huomioiminen sekä oppimisen mahdollistaminen eri tavoin edesauttaa oppimista. Kaiken oppimisen lähtökohtana on kuitenkin oltava oppijan oma halu ja tahto oppia sekä oman tietämättömyyden tunnistaminen oppimiselle. Oppimista edistävät lisäksi tavoitteellisuus eli tieto, mitä on tarkoitus oppia, motivaatio, johon vaikuttavat sekä asian mielekyys että onnistumisen todennäköisyys, kokonaisuuksien hahmottaminen asioiden ymmärtämiseksi, aktiivisuus oppimisessa oivallusten ja harjoittelun kautta, rento ja hyvä ilmapiiri sekä vuorovaikutus ja palaute. Oppimisen esteet saattavat liittyä sekä oppijaan itseensä että oppimisprosessin eri vaiheisiin. Oppijaan liittyviä oppimisen esteitä voivat olla esimerkiksi liiallinen kapea-katseisuus, jolloin asioita ei tarkastella riittävän laajalle. Samoin epäonnistumiset ja epäonnistumisten pelko saattavat lannistaa ja uusien näkökulmien hyväksyminen voi olla vaikeaa. Perehdytyksen aikaisessa oppimisprosessissa saattaa myös olla oppimisen esteitä, jotka on hyvä tiedostaa. Oppijan oma halu ja motivaatio uusien asioiden opetteluun saattaa olla matala johtuen siitä, etteivät oppimistavoitteet ole selkeät. Myös epäselvät, ristiriitaiset ja epä johdonmukaiset tiedot sekä ajan puute reflektion, kokeilun ja soveltamisen suhteen saattavat estää oppimisprosessin etenemistä. (Kupias ym. 2014: 110–118; Sydänmaanlakka 2012: 45–47.)

Oppimisvaikeudet on melko yleinen oppimiseen vaikuttava tekijä. Joka 20. koululaisista ja aikuisista kärsii jonkinasteisesta oppimisvaikeudesta. Oppimisvaikeus voi ilmetä lukemisen, laskemisen ja kirjoittamisen erityisvaikeutena. (Huttunen 2015.) Oppimisvaikeudet saattavat ilmetä työpaikoilla esimerkiksi siten, että lukemiseen ja kirjoittamiseen kuluu kohtuuttoman paljon aikaa tai työntekijä jopa välttelee kirjallisia tehtäviä. Oppimisvaikeudet tulee huomioida työpaikoilla, myös perehdytyksen aikana. Perehtymiselle on varattava riittävästi aikaa, tehtävä tarvittaessa erityisjärjestelyitä ja hyödynnettävä perehtyjän vahvuuksia sekä käytettävä monipuolisesti eri aistikanavia oppimisen tuke-

miseksi. Erilaisia oppimisen apuvälineitä on myös hankittavissa. Hyvä perehdyttäminen on erityisen tärkeää oppimisvaikeuksista kärsivien kohdalla. (Kupias ym. 2014: 210–212.)

Perehdytyksessä on hyvä kiinnittää huomiota myös siihen, millaisia perehdyttäjän ja perehtyjän oppimistyylit ovat suhteessa toisiinsa. Perehdytys sujuu helpommin silloin, kun perehdyttäjän ja perehtyjän oppimistyylit ovat samankaltaiset. Toisaalta, erilaiset tavat hahmottaa asioita tuovat oppimiseen myös uusia näkökulmia. Perehdyttäjän ja esimiehen onkin hyvä tunnistaa oma oppimistyylinsä tunnistaakseen sen mahdollinen eroavaisuus perehtyjän oppimistyylistä. Perehtyjän saaman oppimisen tuen tulee olla aukotonta ja innostavaa, mikä edellyttää tiheää vuorovaikutusta ja yhteydenpitoa uuteen tehtävään perehtyjän ja esimiehen tai perehdyttäjän kanssa. Vaikka perehtyjällä on vastuu omasta oppimisestaan, on esimiehellä vastuu sekä perehdyttää ja organisoida oppimista että seurata ja arvioida perehtymisen onnistumista. (Kupias ym. 2014: 122–123, 137.)

Työterveyslaitos on koonnut perehdytyksen vinkkien ja hyvien käytäntöjen yhteyteen opiskelijoiden mielteitä hyvästä perehdyttämisestä. Opiskelijoiden mielestä hyvä ohjaaja näyttää tekemisen sekä kertoo näyttäessään mitä tekee ja miksi tekee. Hyvä ohjaaja haluaa ohjata ja selittää myös itsestään selviä asioita. Hyvä ohjaaja käy vuoropuhelua ohjattavan kanssa sekä huomioi ohjattavan ja hänen halunsa oppia. Lisäksi hyvä ohjaaja välittää asiakkaista, toimii asiakaslähtöisesti ja huomioi asiakkaan myös ohjaustilanteessa. (Huolehdi osaamisesta – Perehdytä hyvin.) Tehdyn tutkimuksen mukaan työyksiköiden pedagogiset valmiudet ovat parantuneet vuosien 1996–2006 aikana merkittävästi, mikä näkyy pedagogisiin arviointeihin ja ohjaussuhteeseen liittyvissä arvioinneissa sekä ohjauksen parantuneena laatuna (Saarikoski – Leino-Kilpi – Kaila 2009: 164, 172).

Perehdytyksen etenemisen seuranta ja päivittäinen ohjaajan ja ohjattavan välinen palauttekeskustelu auttavat ja ohjaavat oppimisessa. Ennalta sovitut keskustelut täydentävät työn ohessa käytyjä keskusteluita ja ovat arvokkaita tilanteita oppia arvioimaan toisten toimintaa. (Perehdyttäminen ja työnopastus – ennakoivaa työsuojelua: 8.) Palautteen antaminen ei aina ole helppoa. Annettavan palautteen tulee aina perustua palautteen antajan havaintoihin tai palautteen vastaanottajan reflektioon. Palautteen antajan kannattaa kiinnittää huomiota omien ajatustensa ja ennakkokäsitystensä objektiivisuuteen. Palautteen voi antaa myös kysymällä kysymyksiä. Hyviä keskustelun

avaavia kysymyksiä ovat esimerkiksi: Miten itse koit...? tai Mitä kehitettävää itse löytäisit...? Tärkeintä palautteen antamisessa on aina se, että se auttaa palautteen vastaanottajaa eteenpäin. (Järvinen – Rantala – Ruotsalainen 2014: 77–83.)

Perehdyttäjän tehtävänä on auttaa uutta työntekijää oppimaan uudet, työhön liittyvät, asiat ja onnistumaan uudessa työssään. Pelkkä asioiden kertominen ei yleensä riitä asioiden oppimiseen, vaan tarvitaan erilaisia menetelmiä ja työkaluja oppimisen tukemiseen ja ohjaamiseen. Perehdytyksen aikaisessa oppimisen ohjaamisessa voidaan hyödyntää esimerkiksi kysymyksiä, testejä, miellekarttoja, kaavioita, prosessikävelyitä, soveltavia tehtäviä ja harjoittelua, lukutehtäviä sekä päiväkirjan kirjoittamista. Menetelmän ja materiaalin valinta on syytä tehdä huolella ja mitoittaa oikein. Esimerkiksi luku-tehtävien osalta materiaalia kasataan usein liikaa, jolloin motivaatio perehtymistä kohtaan pikemminkin saattaa laskea kuin nousta. (Kupias – Peltola 2009: 151–165.)

Eräs perehdytystä ja oppimista tukeva menetelmä on potilassimulaatiot, joiden käytöstä on saatu hyviä kokemuksia sairaanhoitajaopiskelijoiden hoitotyön taitojen oppimisessa. Simulaatio on oppimisen menetelmä, jolla voidaan harjoitella esimerkiksi hoitotyöntaitoja todellisuutta jäljittelevässä tilanteessa (Simulaatio-oppiminen). Tutkimuksen mukaan potilassimulaatio on turvallinen tapa harjoitella käytännön hoitotyöntaitoja, kuten kädentaitoja. Potilassimulaatioiden, joita on eritasoisia matalasta korkeaan simulaatioon, on todettu lisäävän potilasturvallisuutta hoitotyössä, sillä sen avulla on mahdollista yhdistää teoriaa ja käytännön taitoja turvallisessa oppimisympäristössä ilman, että potilaalle aiheutetaan haittaa. Potilassimulaatioiden käyttöön liittyy myös haasteita. Niiden käyttö edellyttää opettajalta riittäviä pedagogisia taitoja sekä hyvää suunnittelua, jotta se opetusmenetelmänä on kustannustehokas ja hyödyllinen. (Pakkanen – Stolt – Salminen 2011: 163–174.)

3 Veripalvelun toiminta

Suomen Punaisen Ristin Veripalvelu on perustettu vuonna 1948 huolehtimaan kansallisesta verihuollosta hoitokäytäntöjen kehittyessä ja verentarpeen sen mukaan kasvassa. Veripalvelun toiminta perustui jo perustamisvaiheessa vapaaehtoisuuteen ja maksuttomuuteen partiolaisten aloittaman aatteen mukaisesti. (Veripalvelu f.)

3.1 Veripalvelun toiminnan tarkoitus

Veripalvelu on osa Suomen Punaista Ristiä, eikä se tavoittele toiminnallaan voittoa vaan potilaan parasta (Veripalvelu g). Veripalvelun toiminnan tarkoituksena on luoda mahdollisuuksia elämän pelastamiseen tuomalla keskitetysti koko Suomen terveydenhuollolle korkealaatuinen verivalmisteiden käyttöön tarvittava osaaminen sekä tuote- ja palveluvalikoima ja toimimalla yhteistyössä potilaan parhaaksi vapaaehtoisten luovuttajien ja sairaaloiden ammattilaisten kanssa. Veripalvelun toiminnan onnistumisen mittareita ovat muun muassa verivalmisteiden riittävyys ja turvallisuus sekä veren hyödynnettävyys ja yhteiskunnalle aiheutetut kustannukset. Myös varautuminen poikkeustilanteisiin on tärkeää. (Veripalvelu h: 2, 4.)

Veripalvelun toimintaa ohjaavat arvot, joita ovat: potilaan hyvinvointi, verenluovuttajan arvostaminen, luotettavuus, työyhteisön hyvinvointi ja toiminnan tehokkuus. Veripalvelun arvot näkyvät toiminnassa. Veripalvelun kaiken toiminnan perusta on potilaan hyvinvointi, johon kaikella Veripalvelussa tehtävällä työllä pyritään. Veripalvelun toiminta on yhteistyötä terveydenhuollon ammattilaisten ja vapaaehtoisten luovuttajien kanssa potilaan parhaaksi. Luovuttajien arvostaminen ja molemminpuolinen luottamus kaikkien sidosryhmien kanssa on tärkeää Veripalvelulle. Toiminnan tehokkuus näkyy muun muassa työn sujuvuuden jatkuvana kehittämisenä ja luovuttajan antaman arvokkaan lahjan hyödyntämisenä parhaalla tavalla potilaiden hyväksi. Veripalvelu haluaa olla työntekijöiden mielestä hyvä työpaikka, jossa työntekijöillä on mahdollisuuksia onnistua, kehittyä ja kokea työniloa. (Veripalvelu h: 2-3.)

Veripalvelun visio on ”Paras auttamisen ketju”. Vision toteutumisen mahdollistajina, vuosille 2013–2016 laadittuun strategiaan, on kuvattu muun muassa tiedolla johtaminen, henkilöstön kehittäminen ja valmentava esimiestyö sekä vahva asiantuntemus. Veripalvelussa halutaan kehittää auttamisen ketjun jokaista lenkkiä, jotta ne palvelevat terveydenhuollon parasta laadukkaasti ja tehokkaasti – luovuttajalta potilaalle. Strategiset pääteemat ovat luovuttajien ohjaaminen, kansallisen verihuoltoketjun optimointi ja elinsiirtoja sekä soluhoidoja tukevat palvelut, joihin pääsemistä tukevat muun muassa taloudellinen kannattavuus sekä jatkuvasti parannettavat ja sujuvat prosessit. (Veripalvelu i.) Veripalvelussa kiinnitetään huomiota työn sujuvuuden kehittämiseen LEAN – ajattelun avulla yhdessä henkilöstön kanssa. Myös LEAN -koulutuksia järjestetään ja aloitteita työn kehittämiseksi kerätään ja käsitellään säännöllisesti. (Veripalvelu e: 27, 29.)

3.2 Viranomaisvaatimukset veripalvelutoiminnalle

Veripalvelun toiminta on luvanvaraista ja perustuu lakiin veripalvelutoiminnasta. Veripalvelutoimintaa Suomessa säätelee Veripalvelulaki, Sosiaali- ja terveysministeriön asetus veripalvelusta 258/2006, Fimean määräys 6/2013 sekä Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/98/EY ja sitä täydentävät komission direktiivit. (Fimea. Verivalmisteiden turvallisuus.)

Veripalvelulaki määrää, että veripalvelulaitoksella on oltava Lääkelaitoksen myöntämä toimilupa. Lääkelaitos myöntää toimiluvan kirjallisen hakemuksen perusteella kunnalle, kuntayhtymälle, yhdistykselle tai muulle vastaavalle yhteisölle, jolla on edellytykset täyttää Veripalvelulain määrittelemät laatu- ja turvallisuusvaatimukset. Veripalvelulaki määrää kokonaisuudessaan ihmisveren ja sen osien luovutuksesta ja tutkimisesta sekä verensiirtoon tarkoitetun veren ja sen osien käsittelystä, säilytyksestä ja jakelusta eli veripalvelutoiminnan toteutuksesta ja sisällöstä sekä siihen liittyvästä ohjauksesta ja valvonnasta. (Veripalvelulaki 197/2005 § 1-21.)

Veripalvelulain nojalla annetussa Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksessa veripalvelusta säädetään lisäksi veripalvelulaitoksen toimilupahakemukseen, veren tai sen osien jäljitettävyyteen, vakaviin haittavaikutuksiin ja vaaratilanteisiin sekä Lääkelaitoksen suorittamiin tarkastuksiin liittyvistä asioista (Sosiaali- ja terveysministeriön asetus veripalvelusta 258/2006 § 1). Fimean määräyksessä 6/2013 määritellään laatujärjestelmää koskevat vaatimukset kuten laatujärjestelmän ja laadunvarmistuksen yleiset periaatteet sekä veren ja sen osien laatu- ja turvallisuusvaatimukset kuten luovuttajilta vaadittavat tiedot ja luovutuskelpoisuuden vaatimukset (Fimean määräys 6/2013).

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/98/EY (EU:n veridirektiivi) tarkoituksena on yhtenäistää laadullisesti veripalvelutoimintaa koskevaa lainsäädäntöä ja veripalvelutoiminnan käytäntöjä kaikissa Euroopan yhteisön jäsenmaissa. EU:n veridirektiivissä säädetään verivalmisteiden turvallisuuteen liittyvistä asioista kuten verenluovuttajista, verenluovutuksesta sekä verivalmisteiden valmistuksesta, säilyttämisestä ja edelleen jakelusta sairaaloille. Lisäksi veridirektiivissä säädetään verivalmisteiden jäljitämisestä, veripalvelutoiminnan laatuvaatimuksista sekä veriturvatoiminnasta. (Veripalvelu j.)

Edellä mainittujen lakien ja asetusten lisäksi Veripalvelun on toiminnassaan noudatettava Good Manufacturing Practice (GMP) – ohjeistusta, joka asettaa minimivaatimukset hyvälle toimintatavalle, ja joita tulee noudattaa lääkevalmistuksen valmistusprosessissa kuten veren keräyksessä ja valmistuksessa sekä niihin liittyvissä laboratoriotoinnoissa (Good manufacturing practice and good distribution practice 2014). Hyvillä tuotantotavoilla varmistetaan, että luovuttajien terveydentila ei vaarannu luovutuksen takia, tuotteiden valmistus tapahtuu yhdenmukaisesti, tuotteet ovat asetettujen laatuvaatimusten mukaiset ja valmisteet ovat turvallisia käyttää (Veripalvelu k).

3.3 Veripalvelun henkilöstörakenne

Veripalvelussa työskenteli vuonna 2015 keskimäärin 536 henkilöä, joista valtaosa eli 77 % työskenteli pääkaupunkiseudulla. Lähes puolet henkilökunnasta eli 40 % työskenteli verenluovutustoiminnassa. Toiseksi eniten eli 35 % henkilöstöstä työskenteli laboratoriotoinnossa. (Taulukko 1.) Kaksi suurinta toimintoa olivat edustettuina myös henkilökunnan koulutusrakennetta tarkasteltaessa. Henkilökunnasta yhteensä 66 % oli sosiaali- ja terveydenhoitoalan koulutus. Veripalvelun koko henkilökunnasta noin 200 eli 47 % oli sairaanhoitajia ja lähi- tai perushoitajia, ja valtaosa heistä työskenteli verenluovutustoiminnassa (Veripalvelu l). Henkilöstön ikäjakauma oli varsin tasainen keski-ikä ollessa 41,4 vuotta. Henkilökunnasta naisten osuus oli 87 %. (Veripalvelu h: 12–13; Veripalvelu d: 6.)

Taulukko 1. Henkilöstön jakauma toiminnoittain (Veripalvelu h).

Henkilöstön jakauma organisaatiossa (%)	
	2015
Verenluovutus	40 %
Verivalmisteet ja laboratoripalvelut	35 %
Lääketieteelliset palvelut	11 %
Muut	14 %

Vuonna 2015 Veripalvelussa aloitti 93 uutta työntekijää, mikä on 17 % koko henkilökunnasta (Lätti 2016). Henkilökunnan lähtövaihtuvuus vuonna 2015 oli 4,1 % vakituisten työntekijöiden lähtövaihtuvuuden ollessa 2,6 % (Veripalvelu d: 11). Vertailuna esi-

merkiksi HUS:ssa vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus vuonna 2015 oli 5,7 % (HUS – Henkilöstökertomus 2015: 8).

3.4 Veripalvelu toiminnoittain

Veripalvelun tehtäviin kuuluvat verenluovutusten järjestäminen, veren keräys, luovutetun veren testaus sekä verivalmisteiden tuotanto ja jakelu sairaaloihin. Veripalvelussa tehdään myös muun muassa veren hyytymistekijöihin ja trombosyytteihin liittyviä tutkimuksia sekä veren sopivuustutkimuksia elin-, kudoksen- ja kantasolusiirtoihin. Lisäksi kaikkien Suomessa synnyttävien äitien veriryhmä- ja veriryhmävasta-ainetutkimukset tehdään Veripalvelussa. Veripalvelussa toimii myös Suomen Kantasolurekisteri sekä oma tutkimus- ja kehitystoiminta, jossa tutkitaan ja kehitetään muun muassa uusia soluhoitomahdollisuuksia. (Veripalvelu h: 2.)

Verenluovutustoiminnan tavoitteena on kehittää luovutusten päivittäistä tasaisuutta, veriryhmäkohtaista tarpeen mukaisuutta ja ennakoitavuutta, minkä mukaan myös verenluovutusverkostoa ja luovutustilaisuuksien järjestämistä suunnitellaan. Verenluovutustoimintaa järjestetään 10 kiinteän verenluovutuspuoleen lisäksi reilussa 1200 liikkuvassa verenluovutustilaisuudessa vuosittain. Vuonna 2015 verenluovutuksia oli reilu 211 000 mukaan lukien kokoverenluovutukset ja afereesiluovutukset. Uusien verenluovuttajien osuus oli 14 % kaikista vajaasta 121 000 luovuttaneesta henkilöstä. (Veripalvelu h: 8.) Noin 12 % verenluovuttajista ei käyntikerrallaan saanut syystä tai toisesta luovuttaa verta (Ekblom-Kullberg 2016).

Verivalmisteiden valmistus tapahtuu keskitetysti Helsingin Kivihaan veripalvelukeskuksessa. Luovutetusta verestä erotellaan punasolut ja verihiutaleet, joista valmistetaan verivalmisteita potilashoidon tarpeen mukaan, sekä plasma, joka jatkoprosessoidaan plasmalääkkeiden raaka-aineeksi (Veripalvelu m). Verta kerätään ja valmistetaan sairaanhoidon tarpeiden mukaisesti. Tarpeita ennustetaan Veripalvelun ammattilaisten kokemukseen, tietojen keräämiseen sairaaloista ja varastotilanteeseen perustuen. Valtakunnallisen verihuollon toiminnanohjauksen parantaminen on yksi Veripalvelun strategian avaintavoitteista. (Veripalvelu h: 6.)

Veripalvelun laboratoriot tekevät verenluovuttaja- ja kantasoluluovuttajatutkimuksia sekä verivalmisteiden laadunvalvontatutkimuksia. Lisäksi Veripalvelu tarjoaa tervey-

denhuollolle laboratoriotutkimuksia kuten verenvuoto- ja tukostaipumustutkimuksia, kudossopeutuvuustutkimuksia sekä veriryhmä- ja trombosyyttitutkimuksia. Lähes kaikki Veripalvelun laboratoriotutkimukset ovat akkreditoituja. Laboratoriotutkimuksia tehdään Veripalvelussa vuosittain yhteensä noin 2,3 miljoonaa. Veripalvelun laboratorioissa työskentelee yhteensä noin 120 henkilöä, joista osa 24/7 palvelussa. (Veripalvelu n.)

Veripalvelun tutkimus- ja solupalveluihin kuuluva Kantasolurekisteri välitti vuonna 2015 yhteensä 156 kantasolusiirrettä. Kantasolurekisteriin liittyi ennätysmäärä uusia jäseniä vuonna 2015 jäsenmäärän ylittäessä jo 30 000. Solutuotantokeskuksessa tutkitaan, kehitetään ja tuotetaan soluhoidoivalmisteita terveydenhuollon käyttöön. Solutuotantokeskuksessa valmistettuja mesenkymaalisia stroomasoluja toimitettiin 10 kantasolusiirtopotilaalle vuonna 2015. Lisäksi seitsemän palovammapotilasta sai Solutuotantokeskuksessa eristettyjä ihosoluja. (Veripalvelu h: 10.)

Uusina tutkimusprojekteina Veripalvelussa on aloitettu vuonna 2015 muun muassa verenluovutukseen liittyviin terveystahtoihin kohdennettu tutkimus sekä kansallisena yhteistyöhankkeena verenluovuttajille tarjottava mahdollisuus selvittää heidän oma sydän- ja verisuonitautien riskinsä. Lisäksi sosiologisena väitöskirjatyönä Veripalvelussa tutkitaan, miten verenluovuttajat kokisivat luovutetun veren nykyistä laajemman tutkimuskäytön ja biopankituksen. Veripalvelun tutkimustoiminnan strategiassa keskitytään verensiirtohoitoihin sekä solu- ja kudosterapioiden kehittämiseen. Veripalvelussa tehdään myös muuta tutkimusta esimerkiksi verenluovutukseen liittyen. (Veripalvelu h: 11.)

3.5 Perehdytys Veripalvelussa

Veripalvelussa työskentelevän henkilöstön perehdytyksestä on säädetty Veripalvelulaissa, Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2002/98/EY, GMP-ohjeissa ja Veripalvelun omissa toimintaohjeissa. Veripalvelulaissa (Veripalvelulaki 197/2005 § 6) määrätään seuraavaa:

Veripalvelulaitoksen ja verikeskuksen henkilöstöllä on oltava tehtäviin asianmukainen pätevyys ja henkilöstölle on järjestettävä säännöllisesti asianmukaista koulutusta.

Samansuuntainen määritelmä on myös Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä (Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/98/EY artikla 10):

Ihmisen veren ja veren komponenttien keräämiseen, tutkimiseen, käsittelyyn, säilytykseen ja jakeluun suoraan osallistuvalla henkilöstöllä on oltava asianmukainen pätevyys tällaisten tehtävien suorittamiseen ja sille on järjestettävä ajankohtaista, asiaankuuluvaa ja säännöllisesti ajantasaistettavaa koulutusta.

Veripalvelulaissa (Veripalvelulaki 197/2005 § 7) määrätään myös, että Veripalvelussa on oltava dokumentaatiojärjestelmää, henkilöstöä, toimitiloja ja verenluovutuskäytäntöjä koskeva laatujärjestelmä. Veripalvelulla tulee lisäksi Veripalvelulain (Veripalvelulaki 197/2005 § 8) mukaan olla

dokumentaatiojärjestelmä, joka kattaa toiminnan ohjeistuksen, käytössä olevat lomakkeet ja asiakirjat sekä muut toiminnan ja sen valvonnan kannalta tarpeelliset tiedot.

Veripalvelussa on oltava riittävä määrä riittävän pätevää henkilökuntaa ja jokaisella työntekijällä on oltava voimassa oleva toimenkuva (Veripalvelu k). Veripalvelussa perehdytys koostuu dokumentoidusta kokonaisuudesta, joka kattaa sekä Veripalvelun yleisperehdytyksen että oman yksikön ja tehtäväkohtaisen perehdytyksen viranomaismääräykset huomioiden. Perehdytys koskee kaikkia uusia työntekijöitä sekä tehtäväkohtainen perehdytys niitä, joiden työtehtävät vaihtuvat tai työssä tapahtuu uudelleen perehdytystä edellyttäviä muutoksia. Vastuu perehdytyksen suunnittelusta, toteutuksesta, seurannasta ja dokumentoinnista on esimiehellä. (Veripalvelu o: 1-2.)

Veripalvelussa vain tehtäviinsä dokumentoidusti perehdytetty ja valtuutettu työntekijä saa suorittaa laatujärjestelmän piiriin kuuluvia tehtäviä itsenäisesti. Perehdytys suunnitellaan ja toteutetaan sekä valtuudet itsenäiseen työhön myönnetään joko tehtäväkokonaisuuksien tai yksittäisten tehtävien mukaisesti riippuen työtehtävistä ja tehtäväkokonaisuuksista. Työntekijöiden tehtäväkohtainen pätevyys toimenkuvansa mukaisesti tehtäviin ja perehdytyksen tarve arvioidaan säännöllisesti muun muassa kehityskeskusteluiden ja näyttökokeiden avulla. (Veripalvelu o: 2-3.) Näyttökokeet verenluovutustoiminnassa tarkoittavat työnäytteitä, joita toteutetaan suunnitelmallisesti vuosittain tai tarpeen mukaan prosessin eri työvaiheista. Työnäytteet dokumentoidaan suoritetuiksi perehdytyksen dokumentointiohjelmaan. (Veripalvelu p.)

Perehdytyksen lisäksi Veripalvelussa järjestetään säännöllistä ja suunnitelmallista koulutusta, jolla ylläpidetään ja kehitetään osaamista ja ammattitaitoa, ja jonka tehokkuutta arvioidaan säännöllisesti (Veripalvelu k). Veripalvelussa on muun muassa järjestetty vuodesta 2010 lähtien säännöllisesti ohjaajakoulutusta, johon on osallistunut sekä

opiskelijaohjaajina että perehdyttäjinä toimivaa Veripalvelun henkilökuntaa. Myös henkilökunnan ensiaputaidoista sekä laatu-, asiakaspalvelu- ja hygieniasaamisesta huolehditaan säännöllisin koulutuksin. Lisäksi järjestetään verenluovutustoiminnan uusille työntekijöille kertaus- ja tutustumispäiviä kohderyhmän ollessa noin 4-9 kuukautta verenluovutustoiminnassa työskennelleet hoitajat. Myös esimiehiä on valmennettu monin eri aihepiirein hyvään esimiestyöhön. Koulutuksiin osallistumiset dokumentoidaan koulutusrekisteriin. (Lätti 2015.) Toimintasuunnittelun yhteydessä Veripalvelussa laaditaan yksikkökohtaiset osaamistavoitteet ja kehittämissuunnitelmat sekä niiden pohjalta kullekin työntekijälle henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (Veripalvelu o: 4).

Verenluovutustoiminnassa perehdytetään uusia työntekijöitä vuosittain. Vuosina 2014 ja 2015 verenluovutustoimintaan perehdytettiin 129 henkilöä, jotka olivat sekä uusia että palaavia (esimerkiksi hoitovapaalta) työntekijöitä. Heistä 58 oli edelleen työsuhteessa vuoden 2016 alussa. (Lätti 2016.) Verenluovutuksen operatiivisessa toiminnassa on 11 yksikköä, joista kukin perehdyttää omat työntekijänsä. Verenluovutustoiminnan yksiköissä saattaa olla nimetty perehdyttäjä, jolla on päävastuu yksikkönsä perehdytyksistä, mutta perehdytyksiin voidaan nimetä työntekijät myös tilanteen mukaan. Pääkaupunkiseudulla oli vuoden 2015 loppuun asti nimettynä erikseen yksi perehdyttäjä, joka huolehti pääkaupunkiseudun perehdytyksistä sekä oli tarvittaessa perehdytysapuna myös pääkaupunkiseudun ulkopuolella.

Vastuu perehdytyksen suunnittelusta, toteutuksesta, seurannasta ja dokumentoinnista on verenluovutustoiminnassa yksikön esimiehellä. Esimies voi halutessaan delegoida tehtäväkohtaisen perehdytyksen jollekin työntekijälle, jolla on itsellä voimassa oleva perehdytys ja riittävä kokemus kyseisestä työtehtävästä. (Veripalvelu o: 2.) Verenluovutustoiminnassa perehdytys dokumentoidaan sähköiseen perehdytyssovellukseen. Myös perehdytyksen aikaiset toimintaohjeiden lukukuittaukset on heinäkuusta 2014 lähtien toteutettu verenluovutustoiminnassa sähköisen perehdytyssovelluksen kautta. Aiemmin ne kuitattiin erilliselle paperiselle kuitauslomakkeelle. Verenluovutustoiminnan esimies valitsee työntekijälleen sähköisestä perehdytyssovelluksesta toimenkuvan mukaisen, tarpeellisen perehdytysohjelman ja siihen sisältyvät moduulit eli tehtävä- / työpiste-kohtaiset kokonaisuudet. Perehdytysohjelmaa ja – moduuleita valitessaan esimies määrittelee samalla työntekijälle perehdyttäjät. Perehdytysohjelma ja – moduulit tilataan perehdytyssovelluksesta, joka toimii perehdytyksen edetessä perehdytyksen

dokumentaatiojärjestelmänä. Esimiehen tilaamasta perehdytysohjelmasta lähtee ilmoitusviesti sekä perehtyjälle että valituille perehdyttäjille. (Veripalvelu q: 4-6, 18.)

Verenluovutustoiminnassa perehdytyksen tukimateriaalina ja perehdytyksen runkona toimii Moodle-pohjaisessa sähköisessä oppimisympäristössä oleva verkko-oppimismateriaali: Verenluovutuksen perehtymismateriaali. Perehtymismateriaali on laadittu ja otettu käyttöön vuonna 2012. (Veripalvelu b: 3, 16.) Perehtymismateriaalia päivitetään ja ylläpidetään jatkuvasti. Kuviossa 3 on kuvattu perehtymismateriaalin aloitussivu, josta näkyy materiaalin rakenne.



Kuvio 3. Verenluovutuksen perehtymismateriaali (Veripalvelu c).

Perehtymismateriaali sisältää johdannon ja seitsemän eri moduulia, jotka muodostuvat verenluovutustoiminnan prosessin vaiheista. Johdannossa käsitellään perehtymismateriaalin käyttötarkoitusta. Moduulissa yksi on kuvattu verenluovutustoiminnan keskeisiä ja yleisiä asioita, kuten asiakaspalvelua, laadunhallinta ja hygieniaa, jotka kulkevat niin sanottuna punaisena lankana läpi koko perehtymismateriaalin. Moduuleissa 2-7 on kuvattu verenluovuttajan vastaanottoon, luovutussoveltuvuuden arviointiin, verenluovutukseen, verenluovutuksen dokumentointiin sekä verien ja näytteiden kuljettamiseen liittyviä olennaisia asioita. Perehtymismateriaalin sisällön tuottamisessa on huomioitu

erilaiset oppimistyyli siten, että perehtymismateriaaliin on tekstisivujen lisäksi tuotettu kuvasarjoja, ääniluentoja, videoita, videolinkkejä sekä itsenäisen opiskelun tehtäviä. Lisäksi perehtymismateriaalissa on huomioitu verenluovutustoiminnan ohjekeskeisyys, mikä tarkoittaa, että verenluovutustoiminnan kriittiset työvaiheet, kuten verivalmisteen laatuun vaikuttava aseptisesti suoritettava laskimopunktio, on tarkasti ohjeistettuja ja ohjeita on noudatettava huolellisesti. Perehtymismateriaalin kaikissa moduuleissa on erikseen osiot, joista pääsee linkkien kautta tutustumaan eri työvaiheiden toimintaohjeisiin. Veripalvelun toimintaohjeissa tarkasti kuvattuja asioita ei ole kuvattu yksityiskohdallisesti perehtymismateriaaliin, jotta perehtymismateriaali toimii sekä aikaa kestäväenä että ohjeita tukevana materiaalina. (Veripalvelu c.)

Verenluovutustoiminnan perehdytys kestää noin 2-3 viikkoa. Perehdytys etenee oppimisympäristössä olevan perehtymismateriaalin ja perehdytysohjelmaan kirjattujen sisältöjen mukaisesti ottaen huomioon esimiehen valitsemat moduulit ja perehtyjän kanssa suunnitellun perehdytysaikataulun. Perehdytys sisältää sekä oppimisympäristössä oleviin oppimismateriaaleihin ja toimintaohjeisiin tutustumisen että työtehtävien harjoittamisen käytännössä. Simulaatio-oppimisen menetelmänä on verenluovutustoiminnan perehdytyksessä otettu (keväällä 2015) käyttöön iv-harjoittelukäsi laskimopunktion harjoitteluun. Perehtyjälle nimetty perehdyttäjä ohjaa uuden työtehtävän oppimisessa kunnes perehtyjä on riittävän pätevä toimimaan työtehtävässä itsenäisesti. Ennen itsenäisen työn lupaa uusi työntekijä ei voi työskennellä ilman ohjaavaa perehdyttäjää. Perehdyttäjiä voi olla toimipaikkakohtaisesti nimettyinä useita, jolloin työtehtävien perehdyttäminen voi jakautua eri henkilöille. (Veripalvelu c.) Perehdytyksen lopuksi esimies käy perehtyjän kanssa niin sanotun perehdytyksen loppukeskustelun, jossa arvioidaan perehdytyksen toteutumista, vaikuttavuutta ja soveltuvuutta sekä suunnitellaan tarvittaessa jatkokoulutuksia (Veripalvelu o: 2-3). Erikseen dokumentoitu vassa loppukeskustelussa todetaan perehdytyksen riittävyys ja työntekijän pätevyys perehdytysohjelman mukaiseen työhön (Veripalvelu q: 12, 14).

4 Tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoituksena oli kuvailla Veripalvelun sähköisessä oppimisympäristössä olevan Verenluovutuksen perehtymismateriaalin käyttöä verenluovutustoiminnassa aloittavien työntekijöiden perehdytyksessä. Tavoitteena on

hyödyntää kehittämistyön tuloksia kehitettäessä verenluovutustoiminnan perehdytystä olemassa olevaa perehtymismateriaalia hyödyntäen ja erilaiset oppijat huomioiden.

Kehittämistyöllä haettiin vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Miten perehdytyksen toteutuminen on koettu?
2. Miten oppiminen on huomioitu perehdytyksessä?
3. Mitä Verenluovutuksen perehtymismateriaalista on käyty läpi perehdytyksen aikana?
4. Miten Verenluovutuksen perehtymismateriaalin käyttö on koettu?
5. Miten Verenluovutuksen perehtymismateriaalia ja sen käyttöä tulee kehittää?

5 Tutkimuksellisen kehittämistyön toteutus

Tutkimuksellisen kehittämistyön lähtökohtana on tunnistaa jokin työelämään liittyvä kehittämiskohde, joka voi olla esimerkiksi jokin uusi toimintamalli tai tuotteen tai palvelun jalostaminen tai laajentaminen. Tarkoituksena on pyrkiä ratkaisemaan käytännöstä nousseita ongelmia, uudistamaan käytäntöjä ja luomaan uutta tietoa työelämän käytännöistä. Kehittäminen tapahtuu keräämällä systemaattisesti ja arvioimalla kriittisesti tietoa sekä käytännöstä että teoriasta. Tutkimuksellisessa kehittämistyössä korostuu tutkimuksellisuus, mikä tarkoittaa, että omat ratkaisut ja tuotettu tieto rakentuvat olemassa olevan tiedon päälle. Kehittäminen ei ole sattumanvaraista, vaan se tapahtuu järjestelmällisesti, analyttisesti ja kriittisesti. (Ojasalo – Moilanen – Ritalahti 2014: 17–19, 21, 23–25.)

Tutkimuksellinen kehittämistyö etenee kehittämiskohteen tunnistamisen, siihen perehtymisen ja tehtävän määrittämisen jälkeen tiedon hankintaan, tietoperustan laadintaan sekä menetelmien valintaan (Ojasalo ym. 2014: 23–25). Tiedonhaun merkitys korostuu ennen kaikkea kvantitatiivisessa tutkimuksessa, jossa tutkimuksessa käytettävät mittarit rakentuvat tiedonhaun perusteella. Tiedonhaun tarkoituksena on muun muassa tunnistaa ja määritellä tutkimusaiheeseen liittyviä käsitteitä, löytää aikaisempia tutkimuksia aiheesta sekä auttaa tunnistamaan tutkimuskysymyksiä ja tutkimusongelmia. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2013: 91–92.) Tietoperustan laatimisen ja menetelmien valinnan jälkeen tutkimuksellinen kehittämistyö etenee toteutusvaiheeseen, johon on hyvä varata paljon aikaa. Kehittämistyön tulokset julkaistaan kirjallisena. Tutkimuksellisen kehittämistyön viimeinen vaihe on arviointi, jossa arvioidaan sekä

kehittämistyön prosessia että tuloksia. Kehittämistyön arviointia on hyvä tehdä koko kehittämistyön prosessin ajan. (Ojasalo ym. 2014: 24–26.)

5.1 Aineistonkeruumenetelmä

Tutkimuksellisen kehittämistyön kehittämistehtävä määrittää millainen lähestymistapa sopii parhaiten kyseiseen kehittämistyöhön (Ojasalo ym. 2014: 36). Tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä lähestymistavaksi soveltuu parhaiten tapaustutkimus. Tapaustutkimus soveltuu hyvin lähestymistavaksi silloin, kun halutaan ymmärtää syvällisesti kehittämisen kohdetta, ja kun on tarkoitus tuottaa tutkimuksen keinoin tietoa ja kehittämisehdotuksia kohteesta. Tapaustutkimuksen kohteena voi olla esimerkiksi jokin prosessi, josta tuotetaan tietoa sen todellisessa tilanteessa ja toimintaympäristössä. (Ojasalo ym. 2014: 37, 52–53.) Myös konstruktivinen tutkimus soveltuisi lähestymistavaksi, jos perehdytyksen kehittämiseen ehdotettujen ideoiden tai mallien käyttöönotto kuuluisi osana tähän kehittämistyöhön. Konstruktivinen tutkimus soveltuu lähestymistavaksi silloin, kun on tarkoitus ratkaista käytännön ongelma luomalla esimerkiksi uusi malli, joka toteutetaan ja jonka toimivuutta ja hyödyllisyyttä arvioidaan käytännössä (Ojasalo ym. 2014: 65–66).

Tutkimuksellisen kehittämistyön menetelmänä voidaan käyttää monenlaisia ja useita eri menetelmiä, joilla saadaan kerättyä haluttua tietoa, ja monenlaisia näkökulmia. Kun kyseessä on määrällinen tutkimus, jolla halutaan kuvailla tai selittää tehtyjen järjestelmällisten havaintojen avulla tutkittavaa kohdetta, voidaan tutkimuksen menetelmänä käyttää kyselyä. Kysely sopii menetelmänä tilanteisiin, joissa tutkittava aihealue tunnetaan jo hyvin, mutta halutaan varmistua sen paikkansa pitävyydestä. Kyselyä on hyvä käyttää myös silloin, kun halutaan selvittää lähtötilanne tai arvioida kehittämistyöllä saavutetut tulokset. Perusvaatimuksena on, että aiempaa tietoa tutkittavasta aiheesta on olemassa riittävästi, jotta kyselylomake voidaan laatia. (Ojasalo ym. 2014: 40–41, 105, 122.) Tässä kehittämistyössä oli perusteltua käyttää kyselyä aineistonkeruumenetelmänä, koska haluttiin kuvailla miten perehtymismateriaalia on käytetty ja miten sen käyttö on koettu. Lisäksi kokonaisuutena kuuluvat verenluovutuksessa aloittaneet työntekijät työskentelivät eri puolilla Suomea, joten kyselylomakkeen käyttö aineistonkeruumenetelmänä oli myös siltä osin perusteltua.

Määrällisessä tutkimuksessa täytyy tietää, mitä tutkitaan, jotta tiedetään, mitä mitataan. Tarkoituksena on kerätä tietoa tarkimmalla mahdollisella mittaustasolla. Mittaamista on

kaikki se, millä tehdään eroja havaintoyksiköiden välille eli mitataan havaintoyksiköiden ominaisuuksia valituilla muuttujilla. Määrällisessä tutkimuksessa käsitteet on määriteltävä mitattavaan muotoon ennen kuin voidaan kerätä tutkimusaineistoa. Mittaaminen tapahtuu käyttämällä asenne- ja mitta-asteikkoja. Asenneasteikkoja käytetään mittaamaan henkilön kokemukseen perustuvaa mielipidettä. Likertin asteikko on erittäin käytetty asenneasteikko mielipideväittämissä. Mitta-asteikkoja käytetään erittelemään muuttujien ilmaisemia asioita. Riippuen mitattavasta asiasta ja halutusta tarkkuudesta voidaan käyttää sanalliseen mittaamiseen soveltuvia nominaali- ja ordinaaliasteikkoja sekä numeeriseen mittaamiseen soveltuvia intervalli- ja suhdelukuasteikkoja. (Burns – Grove 2001: 393–394, 426–427, 431–434.) Kyselylomakkeessa voi olla selittäviä eli riippumattomia, selitettäviä eli riippuvia ja väliin tulevia muuttujia sekä avoimia kysymyksiä. Selittävinä muuttujina kyselylomakkeessa voidaan kysyä vastaajien taustatietoihin liittyviä kysymyksiä, kuten ikää, sukupuolta ja koulutusta, jolloin taustamuuttujien yhteydestä vastauksiin saadaan tietoa. Selitettävänä muuttujina voidaan kysyä esimerkiksi tyytyväisyyteen liittyviä asioita. Väliin tulevina muuttujina voidaan kysyä asioita, joilla saattaa olla yhteyttä tutkittavaan asiaan. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2013: 55.) Kysely voi koostua sekä suljetuista että avoimista kysymyksistä ja se voidaan lähettää sähköpostilla osallistujille (Burns – Grove 2001: 426–427).

Tässä työssä aineistonkeruumenetelmänä käytettiin kyselylomaketta, joka laadittiin Verenuovutuksen perehtymismateriaalin ja tämän kehittämistyön tietoperustan pohjalta. Kyselylomake koostui taustamuuttujista (viisi kysymystä), vastaajien kokemuksista perehdytyksen toteutumisesta (kahdeksan väittämää ja yksi kysymys), oppimisen huomioimisesta perehdytyksessä (kaksi väittämää ja kaksi kysymystä) sekä perehtymismateriaalin käytöstä, mitä perehtymismateriaalista on käyty läpi (kaksi kysymystä) ja miten sen käyttö on koettu (kolme väittämää ja kaksi kysymystä). Lisäksi yhdellä avoimella kysymyksellä kysyttiin kehittämissuhteita perehtymismateriaaliin ja sen käyttöön. Kysymykset ja väittämät laadittiin käyttäen sekä nominaali- ja suhdelukuasteikkoja että asenteita mittaavaa neliportaista Likertin asteikkoa. Tekijänoikeuden perusteella kyselylomaketta ei julkaista tämän työn liitteenä.

Kyselylomake laadittiin syksyn 2015 aikana. Kyselylomake testattiin ennen käyttöä satunnaisesti valituilla kokonaisotantaan kuuluvilla työntekijöillä paperiversioiden avulla. Testaukseen osallistuvia henkilöitä pyydettiin kirjaamaan mahdolliset huomiot kyselylomakkeelle, jotta lomakkeelle voitiin tehdä mahdolliset tarkennukset. Esitestauksen jäl-

keen kyselylomakkeelle tehtiin pieniä tarkennuksia, joten myös esitestauksessa mukana olleille lähetettiin kyselylomake uudelleen täytettäväksi sähköisessä muodossa.

5.2 Aineistonkeruu

Tämä tutkimuksellinen kehittämistyö toteutettiin poikittaistutkimuksena. Poikittaistutkimusta on aiheellista käyttää silloin, kun halutaan tutkia kerran jotakin ilmiötä eikä tarkoituksena ole tutkia ajallista vaikutusta ilmiöön (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2013: 56).

Kyselylomake lähetettiin kaikille verenluovutustoiminnassa vuosina 2014–2015 aloittaneille työntekijöille, jotka edelleen työskentelivät verenluovutustoiminnassa. He olivat sekä uusia työntekijöitä että poissaolon jälkeen, esimerkiksi hoito- tai opintovapaalta, palanneita työntekijöitä. Kokonaisotantaan otettiin mukaan sekä koko verenluovutusprosessiin perehdytettyjä työntekijöitä että sellaisia työntekijöitä, jotka on perehdytetty vain johonkin tiettyyn verenluovutustoiminnan prosessin työvaiheeseen. Vuosina 2014–2015 aloittaneet työntekijät valittiin tutkimuksen kohderyhmäksi, koska aiemmin aloittaneiden osalta perehdytyksestä on kulunut jo sen verran aikaa, ettei muistikuva perehdytyksen toteutumisesta ole mahdollisesti enää luotettava. Kokonaisotantaan kuuluvien henkilöiden tiedot saatiin henkilöstöosastolta lukuun ottamatta vuonna 2014 poissaololta palanneita työntekijöitä, joiden tiedot saatiin esimiesten kautta. Yhteensä kokonaisotantaan kuului 58 henkilöä, joista saatujen nimilistojen mukaan 18 (31 %) oli poissaolon jälkeen palanneita (jatkossa palaava työntekijä) ja 40 (69 %) uusina aloittaneita työntekijöitä (jatkossa uusi työntekijä). Uusien työntekijöiden joukossa oli mukana sellaisia henkilöitä, jotka olivat olleet aiemmin Veripalvelussa, mutta joilla ei ollut poissaolon aikana ollut voimassa olevaa työsuhdetta ja siten he olivat työsuhteen kannalta uusia työntekijöitä, mutta eivät välttämättä oman kokemuksensa mukaan.

Ennen aineistonkeruun aloittamista verenluovutustoiminnan esimiehille lähetettiin tieto alkavasta tutkimuksesta saatekirjeineen. Esimiehiä pyydettiin kannustamaan kyselyyn vastaamisessa ja tarvittaessa työaikasuunnittelulla järjestämään osallistujille vastausaikaa ja siten mahdollistamaan kyselyyn osallistuminen.

Tutkimusaineisto kerättiin maaliskuussa 2016 Digium Enterprise-ohjelman avulla, minne saadut vastaukset tallentuivat automaattisesti. Tutkimuksen kokonaisotantaan (n=58) kuuluville lähetettiin Digium Enterprise -ohjelman kautta sähköpostilla sekä saa-

tekirje että henkilökohtainen vastauslinkki kyselyyn. Sähköpostit lähetettiin Digium Enterprise – ohjelman kautta, jotta osallistujille saatiin lähetettyä henkilökohtainen vastauslinkki ja siten estettyä kahteen kertaan vastaaminen. Vastausaikaa annettiin kaksi viikkoa. Vastaaminen sai tapahtua työajalla ja siihen arvioitiin kuluvan aikaa noin 10–15 minuuttia. Alhaisten vastausmäärien vuoksi kyselyyn vastaamisesta lähetettiin yksi muistutusviesti kaikille kokonaisotantaan kuuluville noin puolivälissä varattua vastausaikaa. Samalla niiden yksiköiden esimiehiin, joiden yksiköissä oli alhaisimmat vastausprosentit, oltiin yhteydessä ja pyydettiin muistuttelemaan kyselyyn vastaamisesta. Muistuttelu oli tärkeää, sillä verenuvotustoiminnan työntekijät eivät välttämättä ole päivittäin sähköpostin äärellä eivätkä siten välttämättä muista vastata vaikka haluaisivatkin.

5.3 Aineistonanalyysi

Tässä työssä analyysi toteutettiin kuvailevia tilastollisia tutkimusmenetelmiä hyödyntäen. Aineiston analysoinnissa käytettiin apuna IBM SPSS Statistics 21 tilasto-ohjelmaa. Tutkimusmenetelmien valinta perustui tutkimuksen tarkoitukseen ja tutkimuskysymyksiin. Tulosten analysoinnissa käytettiin frekvenssitaulukoita. Tulokset kuvattiin sekä sanallisesti että frekvensseinä ja prosentteina.

Kyselylomakkeen viimeisenä olleen avoimen kysymyksen vastaukset ($n=15$) analysoitiin induktiivisen sisällönanalyysin periaatteita noudattaen. Sisällönanalyysi on laadullisten aineistojen perusanalyysimenetelmä, jossa tutkittavia asioita kuvataan yleistävästi ja esitetään tutkittavien asioiden välisiä yhteyksiä (Tuomi – Sarajärvi 2009: 93–95). Induktiivista sisällönanalyysia on aiheellista käyttää silloin, kun tutkittavasta asiasta ei tiedetä paljoa tai olemassa oleva tieto on hajanaista (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2013: 167). Analysointi aloitettiin etsimällä avoimista vastauksista kehittämistyön kannalta oleellisia ilmauksia ja pelkistämällä niitä. Pelkistetyistä ilmauksista muodostettiin viisi alaluokkaa. Yksittäisissä avoimissa vastauksissa saattoi olla useampaan alaluokkaan kuuluvia vastauksia, minkä takia yksittäisistä avoimista vastauksista eroteltiin eri alaluokkiin kuuluvat asiat huolehtien siitä, ettei vastauksen asiasisältö muuttunut. Alaluokat luokiteltiin kahteen yläluokkaan, jotka olivat perehtymismateriaalin kehittäminen ja perehtymismateriaalin käytön kehittäminen. Yhdistäväksi pääluokaksi muodostui tutkimuksellisen kehittämistyön avoimen kysymyksen kohteena ollut ilmiö eli perehtymismateriaalin ja sen käytön kehittäminen. Induktiivisen sisällönanalyysin menetelmää hyödyntäen muodostettu luokitus on kuvattu taulukossa 11, sivulla 45.

6 Kehittämistyön tulokset

Kehittämistyön tarkoituksena oli kuvailla Veripalvelun sähköisessä oppimisympäristössä olevan Verenluovutuksen perehtymismateriaalin käyttöä verenluovutustoiminnassa aloittavien työntekijöiden perehdytyksessä. Työssä haettiin vastauksia siihen, miten perehdytyksen toteutuminen on koettu, miten oppiminen on huomioitu perehdytyksessä, mitä perehtymismateriaalista on käyty läpi perehdytyksen aikana, miten perehtymismateriaalin käyttö on koettu sekä miten perehtymismateriaalia ja sen käyttöä tulee kehittää. Tulokset on raportoitu tutkimuskysymysten mukaisesti.

Kyselylomake lähetettiin yhteensä 58 henkilölle, joista kyselyyn vastasi yhteensä 30 henkilöä. Vastausprosentti oli 52 %. Keskimääräinen vastausaika oli noin 8,5 minuuttia vaihdellen 2,5–17,5 minuutin välillä. Vastaajat on kuvattu kappaleessa 6.1 ja taulukossa 2.

6.1 Vastaajien kuvaus

Vastaajien (n=30) **keski-ikä** oli 33 vuotta, vaihdellen 23 ja 57 vuoden välillä. Uusien työntekijöiden keski-ikä oli 26 vuotta ja palaavien työntekijöiden keski-ikä 38 vuotta. Valtaosa vastaajista oli **ammatiltaan** sairaanhoitajia (70 %, n=21/30). Vastaajista osa oli ammatiltaan terveydenhoitajia (20 %, n=6/30) ja osa kätilöitä (10 %, n=3/30). Muita ammatteja ei kyselyssä vastattu olevan. Vastaajista 53 % (n=16/30) ilmoitti **työskentelevänsä** jossakin pääkaupunkiseudun yksikössä ja 47 % (n=14/30) pääkaupunkiseudun ulkopuolella. Kaikista verenluovutustoiminnan operatiivisista yksiköistä oli vastattu kyselyyn. (Taulukko 2.)

Vastaajista 43 % (n=13/30) ilmoitti **aloittaneensa uutena työntekijänä** (uusi työntekijä) ja 57 % (n=17/30) **palanneensa poissaolon jälkeen takaisin** (palaava työntekijä) verenluovutustoimintaan. Pääkaupunkiseudun yksiköistä yli puolet vastaajista (63 %, n=10/16) ilmoitti palanneensa poissaolon jälkeen takaisin verenluovutustoimintaan. Pääkaupunkiseudun ulkopuolisista yksiköistä puolet vastaajista (50 %, n=7/14) ilmoitti aloittaneensa uutena työntekijänä ja puolet (50 %, n=7/14) palanneensa poissaolon jälkeen takaisin. (Taulukko 2.)

Yli puolet vastaajista (53 %, n=16/30) ilmoitti **aloittaneensa perehdytyksen** vuoden 2015 aikana. Eniten vastaajista ilmoitti aloittaneensa sekä vuoden 2014 (30 %, n=9/30) että vuoden 2015 (30 %, n=9/30) tammi-kesäkuussa. Eniten uutena työntekijänä ilmoitti aloittaneensa tammi-kesäkuussa 2015 (39 %, n=5/13) ja toiseksi eniten tammi-kesäkuussa 2014 (31 %, n=4/13). Palaavien työntekijöiden määrä jakautui tasaisesti ollen suurinta tammi-kesäkuussa 2014 (29 %, n=5/17). (Taulukko 2.)

6.2 Perehdytyksen toteutuminen

Suurin osa vastaajista (70 %, n=21/30) oli täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että **perehdytyksen sisältöalueet suunniteltiin yhdessä perehtyjän kanssa**. Sisällön suunnittelun osalta uudet työntekijät olivat suurelta osin (77 %, n=10/13) täysin tai jokseenkin samaa mieltä, kun taas palaavat työntekijät olivat suurelta osin (77 %, n=13/17) jokseenkin samaa tai eri mieltä siitä, että perehdytyksen sisältö suunniteltiin yhdessä perehtyjän kanssa. Pääkaupunkiseudun ulkopuolella aloittaneista työntekijöistä suurin osa (86 %, n=12/14) oli jokseenkin samaa tai jokseenkin eri mieltä siitä, että perehdytyksen sisältö suunniteltiin yhdessä perehtyjän kanssa. Pääkaupunkiseudulla aloittaneista työntekijöistä yli puolet (69 %, n=11/16) oli joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että perehdytyksen sisältö suunniteltiin yhdessä perehtyjän kanssa. (Taulukko 3.)

Suurin osa vastaajista (80 %, n=24/30) oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että **perehdytyksen aikataulu suunniteltiin yhdessä perehtyjän kanssa**. Uusista työntekijöistä kaikki olivat joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että perehdytyksen aikataulu suunniteltiin yhdessä perehtyjän kanssa. Palaavista työntekijöistä noin kolmannes (29 %, n=5/17) oli joko täysin samaa tai jokseenkin eri mieltä sekä reilu kolmannes (36 %, n=6/17) jokseenkin samaa mieltä siitä, että perehdytyksen aikataulu suunniteltiin yhdessä perehtyjän kanssa. Pääkaupunkiseudulla aloittaneista työntekijöistä suurin osa (81 %, n=13/16) oli joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että perehdytyksen aikataulu suunniteltiin yhdessä perehtyjän kanssa. Pääkaupunkiseudun ulkopuolella aloittaneista työntekijöistä yli puolet (57 %, n=8/14) oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että perehdytyksen aikataulu suunniteltiin yhdessä perehtyjän kanssa. (Taulukko 3.)

Suurin osa vastaajista (97 %, n=29/30) oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että **perehdytyksessä otettiin huomioon perehtyjän aiempi osaaminen**. Uusista työntekijöistä yli puolet (69 %, n=9/13) oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että perehdytyksessä otettiin huomioon perehtyjän aiempi osaaminen. Palaavista työntekijöistä suurin osa (82 %, n=14/17) oli täysin samaa mieltä siitä, että perehdytyksessä otettiin huomioon perehtyjän aiempi osaaminen. Suurin osa vastaajista (93 %, n=28/30) oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että **perehdyttäjän ohjaustaidot olivat oppimista tukevia**. Suurin osa vastaajista (90 %, n=27/30) oli täysin samaa mieltä siitä, että **perehdyttäjän asiantuntemus perehdytettävästä asiasta oli hyvä**. (Taulukko 3.)

Suurin osa vastaajista (77 %, n=23/30) oli täysin samaa mieltä siitä, että **perehtymiseen oli varattu riittävästi aikaa**. Pääkaupunkiseudulla aloittaneista työntekijöistä suurin osa (88 %, n=14/16) täysin samaa mieltä siitä, että perehtymiseen oli varattu riittävästi aikaa. Pääkaupunkiseudun ulkopuolella aloittaneista työntekijöistä yli puolet (64 %, n=9/14) oli täysin samaa ja reilu kolmannes (36 %, n=5/14) jokseenkin samaa mieltä siitä, että perehtymiseen oli varattu riittävästi aikaa. (Taulukko 3.)

Suurin osa vastaajista (93 %, n=28/30) oli täysin samaa mieltä siitä, että **perehtyjälle ja nimetylle perehdyttäjälle on hyvä suunnitella samat työvuorot perehdytysjaksolle**. Suurin osa vastaajista (70 %, n=21/30) oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että **mentorin nimeäminen perehdytyksen jälkeen on tarpeellista**. Pääkaupunkiseudulla aloittaneista työntekijöistä puolet (50 %, n=8/16) oli täysin samaa ja reilu kolmannes (38 %, n=6/16) jokseenkin samaa mieltä siitä, että mentorin nimeäminen perehdytyksen jälkeen on tarpeellista. Pääkaupunkiseudun ulkopuolella aloittaneista työntekijöistä vajaa puolet (43 %, n=6/14) oli jokseenkin samaa mieltä ja reilu kolmannes (36 %, n=5/14) jokseenkin eri mieltä siitä, että mentorin nimeäminen perehdytyksen jälkeen on tarpeellista. (Taulukko 3.) Suurin osa vastaajista (93 %, n=28/30) oli sitä mieltä, että **perehdytysjaksolle on hyvä nimetä 1-2 perehdyttäjää**. Vain yhden vastaajan mielestä perehdytysjaksolle on hyvä nimetä enemmän kuin kaksi perehdyttäjää ja yhden vastaajan mielestä nimettyjen perehdyttäjien määrällä ei ole väliä.

Taulukko 3. Perehdytyksen toteutuminen (n=30).

	Täysin samaa mieltä		Jokseenkin samaa mieltä		Jokseenkin eri mieltä		Täysin eri mieltä	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Perehdytyksen sisältöalueet suunniteltiin yhdessä perehtyjän kanssa	8	27	13	43	7	23	2	7
uudet työntekijät (n=13)	5	38	5	38	2	16	1	8
palaavat työntekijät (n=17)	3	18	8	47	5	29	1	6
pk-seutu (n=16)	6	38	5	31	3	19	2	12
ei pk-seutu (n=14)	2	14	8	57	4	29	-	-
Perehdytyksen aikataulu suunniteltiin yhdessä perehtyjän kanssa	10	33	14	47	5	17	1	3
uudet työntekijät (n=13)	5	38	8	62	-	-	-	-
palaavat työntekijät (n=17)	5	29	6	36	5	29	1	6
pk-seutu (n=16)	7	44	6	38	2	12	1	6
ei pk-seutu (n=14)	3	21	8	57	3	21	-	-
Perehdytyksessä otettiin huomioon perehtyjän aiempi osaaminen	18	60	11	37	1	3	-	-
uudet työntekijät (n=13)	4	31	9	69	-	-	-	-
palaavat työntekijät (n=17)	14	82	2	12	1	6	-	-
Perehdyttäjän ohjaustaidot olivat oppimista tukevia	18	60	10	33	2	7	-	-
Perehdyttäjän asiantuntemus perehdytettävästä asiasta oli hyvä	27	90	3	10	-	-	-	-
Perehdyttämiseen oli varattu riittävästi aikaa	23	77	7	23	-	-	-	-
pk-seutu (n=16)	14	88	2	12	-	-	-	-
ei pk-seutu (n=14)	9	64	5	36	-	-	-	-
Perehtyjälle ja nimetylle perehdyttäjälle on hyvä suunnitella samat työvuorot perehdytysjaksolle	28	93	2	7	-	-	-	-
Mentorin nimeäminen perehdytyksen jälkeen on tarpeellista	9	30	12	40	6	20	3	10
pk-seutu (n=16)	8	50	6	38	1	6	1	6
ei pk-seutu (n=14)	1	7	6	43	5	36	2	14

6.3 Oppimisen huomiointi perehdytyksessä

Oppimiseen liittyen kysyttiin oppimisen tapoja ja oppimisen huomiointia perehdytyksessä. **Aistihavaintoihin perustuvan oppimisen** kannalta valtaosa vastaajista (87 %, n=26/30) ilmoitti oppivansa parhaiten tai toiseksi parhaiten uusia asioita käsillä itse tekemällä. Lähes puolet vastaajista (47 %, n=14/30) ilmoitti oppivansa parhaiten tai toiseksi parhaiten näkemällä. Vastaajista 33 % (n=10/30) ilmoitti oppivansa parhaiten tai toiseksi parhaiten liikkumalla itse mukana esimerkiksi muita seuraamalla. Vain pieni osa vastaajista (10 %, n=3/30) ilmoitti oppivansa parhaiten tai toiseksi parhaiten kuulemalla. Suurin osa (92 %, n=12/13) uusista työntekijöistä ilmoitti oppivansa parhaiten tai toiseksi parhaiten itse käsillä tekemällä ja lähes puolet (46 %, n=6/13) liikkumalla

itse mukana esimerkiksi muita seuraamalla. Palaavista työntekijöistä suurin osa (82 %, n=14/17) ilmoitti oppivansa parhaiten tai toiseksi parhaiten itse käsillä tekemällä ja yli puolet (59 %, n=10/17) näkemällä. (Taulukko 4.)

Käyttäytymiseen perustuvan oppimisen kannalta valtaosa vastaajista (87 %, n=26/30) ilmoitti olevansa käytännön toteuttaja, joka oppii parhaiten toiminnan kautta. Noin kolmasosa vastaajista ilmoitti olevansa joko looginen ajattelija (33 %, n=10/30), joka oppii parhaiten ymmärryksen kautta, tai aktiivinen osallistuja (30 %, n=9/30), joka oppii parhaiten tiedon laajentamisen ja soveltamisen kautta. Vain pieni osa vastaajista (10 %, n=3/30) ilmoitti olevansa harkitseva pohtija, joka oppii parhaiten tiedon hankinnan kautta. (Taulukko 4.)

Taulukko 4. Oppimisen tavat (n=30).

Miten mielestäsi opit parhaiten uusia asioita?	Opin parhaiten käsillä itse tekemällä		Opin parhaiten näkemällä		Opin parhaiten liikkumalla itse mukana		Opin parhaiten kuulemalla	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
		26	87	14	47	10	33	3
uudet työntekijät (n=13)	12	92	4	31	6	46	3	23
palaavat työntekijät (n=17)	14	82	10	59	4	24	-	-
Mikä väittämistä kuvaa parhaiten sinua tilanteissa, joissa opettelet uusia asioita?	Olen käytännön toteuttaja, joka oppii parhaiten toiminnan kautta		Olen looginen ajattelija, joka oppii parhaiten ymmärryksen kautta		Olen aktiivinen osallistuja, joka oppii parhaiten tiedon laajentamisen ja soveltamisen kautta		Olen harkitseva pohtija, joka oppii parhaiten tiedon hankinnan kautta	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
		26	87	10	33	9	30	3
uudet työntekijät (n=13)	12	92	5	38	5	38	-	-
palaavat työntekijät (n=17)	14	82	5	29	4	24	3	18

Melkein puolet vastaajista (47 %, n=14/30) oli jokseenkin samaa ja reilu kolmannes (37 %, n=11/30) jokseenkin eri mieltä siitä, että **perehdytyksessä otettiin huomioon perehtyjän tapa oppia**. Uusista työntekijöistä yli puolet (54 %, n=7/13) oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että perehdytyksessä otettiin huomioon perehtyjän tapa oppia. Palaavista työntekijöistä melkein puolet oli joko jokseenkin eri (47 %, n=8/17) tai jokseenkin samaa mieltä (41 %, n=7/17) siitä, että perehdytyksessä otettiin huomioon perehtyjän tapa oppia. Suurin osa vastaajista (90 %, n=27/30) oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että **perehdytyksessä annettiin mahdollisuus hyödyntää erilaisia oppimisen tapoja**. Pääkaupunkiseudulla aloittaneista työntekijöistä yli puolet (56 %, n=9/16) oli täysin samaa ja pääkaupunkiseudun ulkopuolella aloittaneista työntekijöistä

yli puolet (57 %, n=8/14) jokseenkin samaa mieltä siitä, että perehdytyksessä annettiin mahdollisuus hyödyntää erilaisia oppimisen tapoja. (Taulukko 5.)

Taulukko 5. Oppimisen huomiointi perehdytyksessä (n=30).

	Täysin samaa mieltä		Jokseenkin samaa mieltä		Jokseenkin eri mieltä		Täysin eri mieltä	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Perehdytyksessä otettiin huomioon perehtyjän tapa oppia	5	16	14	47	11	37	-	-
uudet työntekijät (n=13)	3	23	7	54	3	23	-	-
palaavat työntekijät (n=17)	2	12	7	41	8	47	-	-
Perehdytyksessä annettiin mahdollisuus hyödyntää erilaisia oppimisen tapoja	14	47	13	43	3	10	-	-
pk-seutu (n=16)	9	56	5	31	2	13	-	-
ei pk-seutu (n=14)	5	36	8	57	1	7	-	-

6.4 Perehtymismateriaalin läpikäynti perehdytyksen aikana

Verenluovutuksen perehtymismateriaalista oli lähes kaikkien (87 % - 97 %, n=26–29/30) kanssa käyty läpi kaikki **perehtymismateriaaliin kuuluvat moduulit (1-7)**. Moduulit 1, 3 ja 4 oli käyty perehdytyksen aikana läpi yhtä lukuun ottamatta kaikkien vastaajien kanssa (97 %, n=29/30). Moduulit 2 ja 7 oli käyty neljää lukuun ottamatta (87 %, n=26/30), moduuli 5 kahta lukuun ottamatta (93 %, n=28/30) ja moduuli 6 kolmea lukuun ottamatta (90 %, n=27/30) läpi kaikkien kanssa. (Taulukko 6.)

Taulukko 6. Perehtymismateriaalin läpikäydyt moduulit (n=30).

Perehtymismateriaalista käytiin perehdytyksessä läpi	Yleisiä verenluovutus-toimintaan liittyviä asioita (moduuli 1)		Luovuttajan vastaanottoon liittyviä asioita (moduuli 2)		Luovutus-soveltuvuuteen liittyviä asioita (moduuli 3)		Luovutuksen aloittamiseen liittyviä asioita (moduuli 4)		Luovutuksen lopettamiseen liittyviä asioita (moduuli 5)		Luovutuksen dokumentointiin liittyviä asioita (moduuli 6)		Verien ja näytteiden pakkaamiseen ja lähettämiseen liittyviä asioita (moduuli 7)	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
	29	97	26	87	29	97	29	97	28	93	27	90	26	87

Verenluovutuksen perehtymismateriaalia hyödynnettiin kaikkien vastaajien perehdytyksessä. Perehtymismateriaalista hyödynnettiin kirjattua tekstiä (93 %, n=28/30), kuvia ja kuvasarjoja (93 %, n=28/30), videoita (93 %, n=28/30), ääniluentoja (83 %, n=26/30).

n=25/30), linkkejä, joista pääsi toimintaohjeisiin (90 %, n=27/30) ja moduulien lopussa olevia kertauskysymyksiä (73 %, n=22/30). Uusien työntekijöiden perehdytyksessä perehtymismateriaalista hyödynnettiin eniten videoita (100 %, n=13/13) ja vähiten sekä linkkejä, joista pääsi suoraan toimintaohjeisiin (77 %, n=10/13) että moduulien lopussa olevia kertauskysymyksiä (77 %, n=10/13). Palaavien työntekijöiden perehdytyksessä perehtymismateriaalista hyödynnettiin eniten sekä kuvia ja kuvasarjoja (100 %, n=17/17) että linkkejä, joista pääsi suoraan toimintaohjeisiin (100 %, n=17/17) ja vähiten moduulien lopussa olevia kertauskysymyksiä (71 %, n=12/17). Pääkaupunkiseudulla aloittaneiden työntekijöiden perehdytyksessä perehtymismateriaalista hyödynnettiin eniten kuvia ja kuvasarjoja (94 %, n=15/16) ja vähiten moduulien lopussa olevia kertauskysymyksiä (56 %, n=9/16). Pääkaupunkiseudun ulkopuolella aloittaneiden työntekijöiden perehdytyksessä perehtymismateriaalista hyödynnettiin eniten sekä kirjattua tekstiä (100 %, n=14/14) että videoita (100 %, n=14/14) ja vähiten ääniluentoja (79 %, n=11/14). (Taulukko 7.)

Taulukko 7. Perehtymismateriaalin hyödyntäminen (n=30).

Perehtymismateriaalista hyödynnettiin	Kirjattua tekstiä		Kuvia ja kuvasarjoja		Videoita		Ääniluentoja		Linkkejä, joista pääsi toimintaohjeisiin		Moduulien lopussa olevia kertauskysymyksiä		Perehtymismateriaalia ei hyödynnetty perehdytyksen aikana	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
	28	93	28	93	28	93	25	83	27	90	22	73	-	-
uudet työntekijät (n=13)	12	92	11	85	13	100	11	85	10	77	10	77	-	-
palaavat työntekijät (n=17)	16	94	17	100	15	88	14	82	17	100	12	71	-	-
pk-seutu (n=16)	14	88	15	94	14	88	14	88	14	88	9	56	-	-
ei pk-seutu (n=14)	14	100	13	93	14	100	11	79	13	93	13	93	-	-

6.5 Kokemus perehtymismateriaalin käytöstä

Suurin osa vastaajista (90 %, n=27/30) oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että **perehtymismateriaalin sisältö oli selkeä**. Uusista työntekijöistä suurin osa (77 %, n=10/13) oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että perehtymismateriaalin sisältö oli selkeä. Palaavista työntekijöistä vajaa puolet (41 %, n=7/17) oli täysin samaa ja yli puolet (53 %, n=9/17) jokseenkin samaa mieltä siitä, että perehtymismateriaalin sisältö oli selkeä. Suurin osa (87 %, n=26/30) vastaajista oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä

siitä, että **perehtymismateriaalia oli helppo käyttää**. Suurin osa vastaajista (97 %, n=29/30) oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että **perehtymismateriaalin sisältö tuki perehtymistä**. (Taulukko 8.)

Taulukko 8. Kokemus perehtymismateriaalin käytöstä (n=30).

	Täysin samaa mieltä		Jokseenkin samaa mieltä		Jokseenkin eri mieltä		Täysin eri mieltä	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Verenluovutuksen perehtymismateriaalin sisältö oli selkeä	8	27	19	63	3	10	-	-
uudet työntekijät (n=13)	1	8	10	77	2	15	-	-
palaavat työntekijät (n=17)	7	41	9	53	1	6	-	-
Verenluovutuksen perehtymismateriaalia oli helppo käyttää	8	27	18	60	4	13	-	-
Verenluovutuksen perehtymismateriaalin sisältö tuki perehtymistä	19	63	10	33	1	4	-	-

Verenluovutuksen perehtymismateriaalista oli hyötyä kaikkien vastaajien **perehdytyksessä**. Perehtymismateriaalista oli hyötyä perehdytyksessä siten, että se toimi muistilistana perehdytyksessä läpikäytävillä asioilla (83 %, n=25/30), auttoi kertaamaan jo opittuja asioita (73 %, n=22/30), auttoi perehtyjää hahmottamaan perehdytykseen kuuluvia asioita (67 %, n=20/30) ja syvensi perehtyjän oppimista perehdytykseen kuuluvista asioista (50 %, n=15/30). Uusien työntekijöiden perehdytyksessä perehtymismateriaalista oli eniten hyötyä siten, että se toimi muistilistana perehdytyksessä läpikäytävillä asioilla (85 %, n=11/13). Palaavien työntekijöiden perehdytyksessä perehtymismateriaalista oli eniten hyötyä siten, että se auttoi kertaamaan jo opittuja asioita (94 %, n=16/17). (Taulukko 9.)

Taulukko 9. Perehtymismateriaalin hyöty (n=30).

Mitä hyötyä Verenluovutuksen perehtymismateriaalista oli perehdytyksessä?		
	fr	%
Toimi muistilistana perehdytyksessä läpikäytävillä asioilla	25	83
uudet työntekijät (n=13)	11	85
palaavat työntekijät (n=17)	14	82
Auttoi kertaamaan jo opittuja asioita	22	73
uudet työntekijät (n=13)	6	46
palaavat työntekijät (n=17)	16	94
Auttoi perehtyjää hahmottamaan perehdytykseen kuuluvia asioita	20	67
uudet työntekijät (n=13)	8	62
palaavat työntekijät (n=17)	12	71
Syvensi perehtyjän oppimista perehdytykseen kuuluvista asioista	15	50
uudet työntekijät (n=13)	9	69
palaavat työntekijät (n=17)	6	35
Perehtymismateriaalista ei ollut hyötyä perehdytyksessä	-	-

Yli puolella vastaajista (53 %, n=16/30) oli ollut **haasteita Verenluovutuksen perehtymismateriaalin käytössä**. Haasteita perehtymismateriaalin käytössä oli aiheuttanut epätietoisuus siitä, mitä asioita perehtymismateriaalista tuli käydä läpi (30 %, n=9/30), epätietoisuus siitä, milloin perehtymismateriaalista tuli käydä asioita läpi (27 %, n=8/30), epätietoisuus siitä, miten perehtymismateriaalista tuli käydä asioita läpi (17 %, n=5/30), materiaalin läpikäymiseen ei ollut varattu riittävästi aikaa (13 %, n=4/30), materiaalin läpikäymiseen ei ollut tietokonetta käytössä (7 %, n=2/30) sekä se, että oli paljon luettavaa lyhyessä ajassa (3 %, n=1/30) ja paljon uutta tietoa yhdellä kerralla (3 %, n=1/30). (Taulukko 10.)

Yli puolella (62 %, n=8/13) uusista työntekijöistä oli ollut haasteita perehtymismateriaalin käytössä. Eniten haasteita oli aiheuttanut epätietoisuus siitä, milloin perehtymismateriaalista tuli käydä asioita läpi (31 %, n=4/13). Palaavista työntekijöistä hieman alle puolella (47 %, n=8/17) oli ollut haasteita perehtymismateriaalin käytössä. Eniten haasteita palaaville työntekijöille oli aiheuttanut epätietoisuus siitä, mitä asioita perehtymismateriaalista tuli käydä läpi (35 %, n=6/17). Reilulla kolmanneksella (38 %, n=6/16) pääkaupunkiseudulla aloittaneista työntekijöistä oli ollut haasteita perehtymismateriaalin käytössä. Eniten haasteita oli aiheuttanut epätietoisuus siitä, mitä asioita perehtymismateriaalista tuli käydä läpi (25 %, n=4/16). Suurimmalla osalla (71 %, n=10/14)

pääkaupunkiseudun ulkopuolella aloittaneista työntekijöistä oli ollut haasteita perehtymismateriaalin käytössä. Eniten haasteita oli aiheuttanut epätietoisuus siitä, mitä asioita (36 %, n=5/14) ja milloin (36 %, n=5/14) perehtymismateriaalista tuli käydä läpi. (Taulukko 10.)

Taulukko 10. Perehtymismateriaalin käytön haasteet (n=30).

Mitä haasteita Verenluovutuksen perehtymismateriaalin käytössä oli perehdytyksen aikana?					
	fr	%		fr	%
Epätietoisuus siitä, mitä asioita perehtymismateriaalista tuli käydä läpi	9	30	Materiaalin läpikäymiseen ei ollut varattu riittävästi aikaa	4	13
uudet työntekijät (n=13)	3	23	uudet työntekijät (n=13)	2	15
palaavat työntekijät (n=17)	6	35	palaavat työntekijät (n=17)	2	12
pk-seutu (n=16)	4	25	pk-seutu (n=16)	1	6
ei pk-seutu (n=14)	5	36	ei pk-seutu (n=14)	3	21
Epätietoisuus siitä, milloin perehtymismateriaalista tuli käydä asioita läpi	8	27	Materiaalin läpikäymiseen ei ollut tietokonetta käytössä	2	7
uudet työntekijät (n=13)	4	31	uudet työntekijät (n=13)	2	15
palaavat työntekijät (n=17)	4	24	palaavat työntekijät (n=17)	-	-
pk-seutu (n=16)	3	19	pk-seutu (n=16)	1	6
ei pk-seutu (n=14)	5	36	ei pk-seutu (n=14)	1	7
Epätietoisuus siitä, miten perehtymismateriaalista tuli käydä asioita läpi	5	17	Materiaalin käytössä ei ollut haasteita	14	47
uudet työntekijät (n=13)	2	15	uudet työntekijät (n=13)	5	38
palaavat työntekijät (n=17)	3	18	palaavat työntekijät (n=17)	9	53
pk-seutu (n=16)	1	6	pk-seutu (n=16)	10	62
ei pk-seutu (n=14)	4	29	ei pk-seutu (n=14)	4	29
			Jokin muu, mikä?	2	7
			"paljon luettavaa lyhyessä ajassa"	1	3
			"paljon tietoa yhdellä kerralla"	1	3

6.6 Perehtymismateriaalin ja sen käytön kehittäminen

Perehtymismateriaalin ja sen käytön kehittämistä kysyttiin kyselylomakkeen avoimella kysymyksellä. Avoimista vastauksista induktiivisen sisällönanalyysin menetelmää hyödyntäen muodostettu luokitus on kuvattu taulukossa 11.

Taulukko 11. Avoimista vastauksista induktiivisen sisällönanalyysin menetelmää hyödyntäen muodostettu luokitus.

Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
materiaalin selkeä rakenne	Perehtymis- materiaalin rakenne	Perehtymis- materiaalin kehittäminen	Perehtymis- materiaalin ja sen käytön kehittäminen
materiaalin ja ympäristön selkeä rakenne			
asioiden löytyminen vaikeaa			
navigointi haastavaa			
selkeä rakenne ja kuva materiaalista			
Selkeä kysymystenasettelu ilman tulkinanvaraa ja hajallaan olevan tiedon ryhmittely esim. väreillä			
hajallaan oleva tieto jää lukematta	Perehtymis- materiaalin sisältö		
selkeämpi kokonaisuus, ohjeiden priorisointi ja luettujen ohjeiden näkyminen			
Videoiden ja kuvien hyödyntäminen			
selkeämpi moduuliin kuuluvien ohjeiden näkyminen			
hyvät videot ja kuvasarjat, toimivampi perehdytysohjelma kuin aiemmin			
eri perehtymismateriaali palaaville ja uusille			
hyvä ja kattava materiaali	Teorian ja käytännön vuorottelu	Perehtymis- materiaalin käytön kehittäminen	
Alussa lukeminen raskasta			
VPT-051 läpikäyminen kerralla iso urakka, asiat eivät jää mieleen, esimerkkitapauksia mukaan läpi käymiseen			
teorian luku ja käytännön harjoittelu vuorotellen			
teorian ja käytännön vuorottelu keventää ohjeiden lukemista			
pakollisten "ohjesulkeisten" hyöty vähäinen			Tuloste perehdytyksen tukena
"oppijan polku" paperikaaviona			
tuloste ohjeista ja aiheista selkeyttää	Yksilöllinen perehdytyksen eteneminen		
selkeä numerojärjestys ja otsikointi läpikäymiseen			
Enemmän perehtyjän ja perehdyttäjän yhteistyötä suunnittelussa			
perehtyjän oppimistavan huomioiminen ja perehtymismateriaalin tutustumistyylien yhdisteleminen			
kokemuksen, poissaoloajan ja muuttuneiden asioiden huomioiminen perehdytyksen etenemisessä			

Perehtymismateriaalin kehittämisen osalta kaikkien aloittaneiden työntekijöiden vastaukset olivat samansuuntaiset. **Perehtymismateriaalin rakenne** oli vastaajien mielestä selkeä ja hyvä, kun ensin oli ymmärtänyt rakenteen ja käyttänyt materiaalia usein. Toisaalta hajallaan olevien tietojen löytäminen ja navigointi perehtymismateriaalissa oli vastaajien mielestä hieman haastavaa, minkä vuoksi osa tiedosta saattoi jäädä lukematta. Perehtymismateriaalin luokittelu moduuleihin ja hajallaan olevan tiedon ryhmittely esimerkiksi väreillä selkeyttäisi vastaajien mielestä perehtymismateriaalin rakennetta. Vastaajat kuvasivat perehtymismateriaalin rakennetta avoimissa vastauksissa seuraavasti:

Materiaali itsessään oli mielestäni selkeä ja hyvä, kunhan ymmärsi sen rakenteen/rungon.

Tieto tällä hetkellä aika hajallaan monen eri linkin takana. Helposti osa jää lukematta.

Perehtymismateriaalin sisältö oli vastaajien mielestä hyvä ja kattava. Erityisesti videoita ja kuvasarjoja tulisi hyödyntää perehtymismateriaalin sisällössä mahdollisimman paljon. Vastaajien mielestä moduuleihin kuuluvat ohjeet tulisi näkyä selkeämmin ja aueta suorina linkkeinä perehtymismateriaalista eikä Excel-tilin kautta. Lisäksi vastaajien mielestä palaaville työntekijöille voisi olla eri perehtymismateriaali kuin uusille työntekijöille. Perehtymismateriaalin sisältöä vastaajat kuvasivat alla olevien esimerkkien tavoin.

Moduulien sisällä oleva materiaali, siihen liittyvät ohjeet ym. voisi ehkä olla vielä selkeämmin nähtävillä, esim. suora linkki ohjeisiin eikä excel-tilin kautta josta itse etsit moduuliin sopivat ohjeet. Videot ja kuvasarjat hyviä.

Pitkän poissaolon jälkeen töihin palaavan perehdyttämistä voisi kehittää, ehkä jokin eri perehdytysmateriaali kuin aivan uudelle työntekijälle.

Perehtymismateriaalin käytön kehittämisen osalta kaikkien aloittaneiden työntekijöiden vastaukset olivat samansuuntaiset. Rungas ja pitkäkestoinen ohjeiden lukeminen oli vastaajien mielestä melko raskasta ja mieleen jäävä tiedon määrä melko vähäistä. Vastaajien mielestä **teorian ja käytännön vuorottelu** sekä esimerkitapausten läpi käyminen ohjeiden lukemisen yhteydessä keventäisi ohjeiden lukemista ja asioihin perehtymistä. Lisäksi **paperituloste perehdytyksen tukena** auttaisi ja selkeyttäisi vastaajien mielestä perehdytyksen etenemistä. Vastaajat kuvasivat avoimissa vastauksissaan perehtymismateriaalin käytön kehittämiseen liittyviä teorian ja käytännön vuorottelua sekä paperitulostetta perehdytyksen tukena seuraavasti.

Teorian lukua ja käytännön harjoittelua voisi vuorotella tiheämmin. Jo parin tunnin ohjeiden lukemisen jälkeen tuntui, ettei jäänyt enää tietoa päähän.

Hyvä että on tuloste mukana, mitä ohjeita ja aiheita täytyy vielä käydä läpi, joten eteneminen on selkeää.

Vastaajien mielestä perehtymismateriaalin käytössä tulisi huomioida **yksilöllinen perehdytyksen eteneminen**. Perehdytyksen suunnittelussa tulisi lisätä perehtyjän ja perehdyttäjän yhteistyötä sekä huomioida perehtyjän yksilöllinen tapa oppia asioita. Lisäksi perehdytysmateriaalin käytössä tulisi vastaajien mielestä huomioida perehtyjän aiempi työkokemus ja mahdollinen poissaoloajan pituus sekä poissaoloajan aikana muuttuneet asiat. Avoimissa vastauksissa yksilöllistä perehdytyksen etenemistä kuvattiin alla olevien esimerkkien mukaisesti.

Perehdytyksessä tulisi käydä läpi asioita, jotka ovat muuttuneet ja keskittyä niihin. Ottaa huomioon poissaoloajan pituus sekä aikaisemman veripalvelun työkokemuksen pituus.

Perehtyjän yksilöllinen tapa oppia asioita pitäisi ottaa huomioon.

7 Pohdinta

7.1 Tulosten tarkastelu

Tutkimuksen vastausprosentti oli muistutteluviesteistä huolimatta 52 %, joten tutkimuksen tulokset eivät ole suoraan yleistettävissä perusjoukkoon. Ne ovat kuitenkin suuntaa-antavia ja niitä voidaan hyödyntää perehtymismateriaalin ja sen käytön kehittämisessä.

Vastaajien keski-ikä (33v) oli alhaisempi kuin Veripalvelun koko henkilökunnan keski-ikä (41,4v). Varsinkin uudet työntekijät (26v) olivat huomattavasti Veripalvelun koko henkilökunnan keski-ikää nuorempia. Palaavien työntekijöiden keski-ikä (38v) oli lähempänä Veripalvelun koko henkilökunnan keski-ikää.

Perehdytyksen alkamisajankohta vaihteli uusien ja palaavien työntekijöiden osalta. Palaavat työntekijät palasivat tasaisemmin ympäri vuoden uusien työntekijöiden aloittamisajankohtien painottuessa vuoden kahdelle ensimmäiselle neljännekselle, mikä saattaa selittyä vuosilomasijaisuuksilla. Toisaalta voi olla, että palaavien työntekijöiden joukossa oli myös aiemmin Veripalvelussa työskennelleitä, jotka henkilökisterin näkökulmasta olivat uusia työntekijöitä, mutta jotka oman kokemuksensa perusteella vastasivat palanneensa poissaolon jälkeen takaisin verenluovutustoimintaan. Kyselylomakkeella ei erikseen määritelty eikä kysytty poissaolon syytä.

7.1.1 Perehdytyksen toteutuminen

Kirjallisuuden perusteella terveydenhuollon organisaatiossa kokonaisvaltainen ja kattava perehdytysprosessi edistää organisaation viehätysvoimaa ja houkuttelevuutta sekä varmistaa sairaanhoitajien näyttöön perustuvan ja erinomaisen työn (Peltokoski 2016: 27, 33). Organisaation perehdytys suunnitelmien pohjalta kannattaa kullekin työntekijälle muokata hänen osaamistarpeitaan vastaava perehdytysohjelma (Kupias – Peltola

2009: 89, 106). Kyselyn vastausten perusteella **perehdytyksen sisältö ja aikataulu suunniteltiin** ainakin jossain määrin yhdessä perehtyjän kanssa ja siten organisaation perehdytysuunnitelmapohjaa muokattiin perehtyjän osaamistarpeita vastaavaksi. Huomiota kannattaa kuitenkin kiinnittää sekä palaaviin työntekijöihin että pääkaupunkiseudun ulkopuolella aloittaviin työntekijöihin, jotta heidän kanssaan suunnitellaan sekä perehdytyksen aikataulua että sisältöä enemmän yhdessä.

Kirjallisuuden mukaan uusien asioiden perehdytykseen kannattaa varata riittävästi aikaa, sillä uusien asioiden jaksottaminen pidemmälle aikavälille auttaa perehtyjää asioiden omaksumisessa (Huolehdi osaamisesta – Perehdytä hyvin; Viitala 2013: 194). Kyselyn vastausten perusteella perehtymiseen oli pääsääntöisesti **varattu riittävästi aikaa**, mikä korostui etenkin pääkaupunkiseudulla aloittaneiden työntekijöiden vastauksissa. Siten Veripalvelussa noin kolmen viikon perehdytysjakson pituus on vastausten perusteella riittävä, vaikka tutkimuksen mukaan varsinkin vastavalmistuneiden hoitajien kohdalla yli neljä viikkoa kestävä perehdytysohjelma parantaa perehdytyskokemusta (Rush ym. 2015: 152). Vastausten perusteella perehdytyksessä **otettiin huomioon perehtyjän aiempi osaaminen**, mutta varsinkin uusien työntekijöiden aiemman osaamisen huomioimiseen kannattaa kiinnittää jatkossa huomiota. Vaikka verenluovutustoiminta on tarkoin ohjeistettua eikä verenluovutustoiminnan asioita voi oppia muualla, kannattaa uusilla työntekijöillä oleva osaaminen huomioida perehdytyksen sujuvuuden lisäämiseksi ja osaamispääoman hyödyntämiseksi.

Kirjallisuuden mukaan hyvän ja laadukkaan perehdytyksen toteuttaminen vaatii monenlaista osaamista ja sen vuoksi perehdytysjärjestelmää tulee ylläpitää ja kehittää sekä perehdytysvastuussa olevia henkilöitä kouluttaa ja valmentaa tehtävänsä (Kupias - Peltola 2009: 83; Perehdyttäminen ja työnopastus – ennakoivaa työsuojelua: 8). Kyselyn vastausten perusteella **perehdyttäjien ohjaustaidot** olivat oppimista tukevia sekä **perehdyttäjien asiantuntemus** perehdytettävästä asiasta hyvä. Vastaukset tältä osin olivat samansuuntaisia opiskelijoilta saatujen palautteiden kanssa (Veripalvelu e: 27). Jotta perehdytysvastuussa olevat henkilöt voivat toteuttaa hyvää ja laadukasta perehdytystä, kannattaa heidän osaamistaan ylläpitää säännöllisesti. Kuten kirjallisuudessa on todettu, erilaisten toimintamallien ja tukimateriaalien tarkoitus on yhtenäistää perehdytystä, mutta huomiota täytyy kiinnittää perehdyttäjien haluun ja taitoon ohjata uusia työntekijöitä. Siksi perehtymismateriaali ja sen käytön hyödyntäminen perehdytyksen tukena kannattaa käydä läpi kaikkien yksiköissään perehdytysvastuussa olevien henkilöiden kanssa sekä järjestää ohjaajakoulutuksen lisäksi perehdyttäjinä toimiville sään-

nöllisiä tapaamisia ja koulutusta ajatusten ja näkemysten vaihtamiseksi ja siten perehdytyksen yhdenmukaistamiseksi. (Kupias - Peltola 2009: 36–42, 84.)

Viitalan (2005: 252–256, 358–360; 2013: 193) mukaan hyvällä perehdytyksellä on mahdollista tukea uuden työntekijän sitoutumista organisaatioon, työyhteisöön ja tehtävänsä sekä auttaa häntä hahmottamaan oman työn merkitys organisaation toiminnan kannalta ja lisäksi tunteemaan itsensä tervetulleeksi uuteen työhönsä. Hyvällä perehdytyksellä voidaan siten ajatella turvattavan laatua ja tuottavuutta sekä lisättävän henkilöstön pysyvyyttä, myönteistä asennetta ja työturvallisuutta. Tämän vuoksi perehdyttäjät on hyvä valita huolella, sillä nimetyillä ja koulutetuilla perehdyttäjillä on suuri merkitys siihen, miten uusi työntekijä kokee uuden työpaikkansa ja oman merkityksensä siellä. Kyselyn vastausten perusteella perehdytysjaksolle on hyvä **nimetä 1-2 perehdyttäjää** sekä lisäksi perehtyjälle ja nimetyille perehdyttäjälle on hyvä **suunnitella samat työvuorot perehdytysjaksolle**. Kuten kirjallisuudessa on mainittu, varsinkin vastavalmistuneiden hoitajien perehdytyskokemusta parantaa työskentely yli 49 tuntia kahden ensimmäisen viikon aikana samassa työvuorossa perehdyttäjän kanssa (Rush ym. 2015: 152). Lisäksi perehdyttäjiä nimettäessä on hyvä huomioida kirjallisuudessa esiin nostettu seikka, että koko työyhteisön tai muuten liian laajan perehdyttäjäjoukon nimeäminen ei välttämättä ole hyvä asia, vaan jollakin henkilöllä tulee olla kokonaisvastuu perehdytyksestä ja sen koordinoinnista sekä perehdytysohjelman suunnittelusta yhdessä uuden työntekijän kanssa. Ilman perehdytyksen koordinoitua ja suunnittelua perehdytysvastuu saattaa jäädä puuttumaan tai vain uudelle työntekijälle itselleen. (Kupias – Peltola 2009: 81, 97.)

Mentorin nimeäminen perehdytyksen jälkeen on tarpeellista varsinkin pääkaupunkiseudulla aloittaneiden työntekijöiden vastausten perusteella. Tämä saattaa johtua siitä, että pääkaupunkiseudulla on ollut erikseen nimetty perehdyttäjä, joka ei ole ollut kyseisen yksikön työntekijä eikä näin ollen ole ollut uuden työntekijän tukena yksikössä perehdytysjakson jälkeen. Karjalaisen (2010: 125) mukaan mentoroinnin erilaisia toteutustapoja kannattaa rohkeasti hyödyntää työuran eri vaiheissa oleville ihmisille ilman suuria taloudellisia resursseja. Verenluovutustoiminnassa saattaa lisäksi olla tarpeen nimetä erikseen perehdytyksiä koordinoiva henkilö sekä perehtyjien että perehdyttäjien tueksi. Kuten kirjallisuudessa (Kupias – Peltola 2009: 82–84) on todettu, perehdyttäjä voi toimia erilaisissa rooleissa ja siten, maantieteellisesti laajalla toimivan, verenluovutustoiminnan perehdytyksiä koordinoivan tukihenkilön rooli saattaa olla tarpeellinen perehtyjien ja perehdyttäjien osaamista kehitettäessä.

7.1.2 Oppimisen huomiointi perehdytyksessä

Perehtymismateriaalin käytössä kannattaa huomioida, että kyselyn vastausten perusteella suuri osa aloittaneista työntekijöistä **oppii parhaiten tai toiseksi parhaiten** itse käsillä tekemällä sekä toiminnan kautta uusia asioita tekemällä, kokeilemalla ja harjoittelemalla käytännössä. Vastausten perusteella vain pieni osa aloittaneista työntekijöistä oppii parhaiten tai toiseksi parhaiten omaa tahtia etenevien itseopiskeluohjelmien kautta. Verentuotuksen perehtymismateriaali on sähköisessä muodossa verkkooppimisympäristössä. Oppimistyyliään käytännön toteuttajien oppimista heikentää koulumuotoinen, teorettinen ja hitaasti etenevä opetus, minkä vuoksi perehtyjän jättäminen etenemään yksin perehtymismateriaalin kanssa ei ole kyselystä saatujen vastausten perusteella parhaiten oppimista tukeva oppimismenetelmä verentuotustoiminnan perehdytyksessä. (Oppiminen oppimistyyliä ja – strategiat; Sydänmaanlakka 2012: 41–42; Hyppänen 2013: 122–123; Kupias ym. 2014: 124–129.)

Perehtymismateriaalissa ja sen käytössä kannattaa **huomioida erilaiset oppijat** ja edetä perehdytyksessä kunkin perehtyjän oppimistyylin mukaisesti. Uusien työntekijöiden perehdytyksessä on hyvä perehdytyksen alussa antaa mahdollisuus seurata perehdyttäjän työskentelyä, jolloin mukana seuraaminen ja itse käsillä tekeminen edistävät oppimista. Tällöin uudelle työntekijälle syntyy käsitys työvaiheen aikaisesta toiminnasta, mikä auttaa kokemusten muodostumisessa sekä tiedon hankinnan että syventämisen vaiheissa asioiden ymmärtämisessä (Hyppänen 2013: 122–123; Sydänmaanlakka 2012: 37–41).

Kyselyn vastausten perusteella perehdytyksessä otettiin jonkin verran huomioon **perehtyjän tapa oppia**, mutta siihen kannattaa jatkossa kiinnittää huomiota erityisesti palaavien mutta myös uusien työntekijöiden osalta. Perehdyttäjän ja perehtyjän oppimistyylien ero suhteessa toisiinsa on hyvä huomioida, jotta mahdolliset erilaisten oppimistapojen väliset haasteet on mahdollista ottaa huomioon perehdytyksen etenemisessä. Oppimistyylien ero sekä oppimista tukevat ja heikentävät tekijät kannattaa lisäksi huomioida perehdytyksen suunnittelussa ja toteutuksessa, jotta uusien asioiden oppiminen on mahdollisimman helppoa eikä uuden oppiminen menetelmien osalta vaadi ylimääräistä energiaa. (Oppiminen oppimistyyliä ja – strategiat; Kupias ym. 2014: 122–123; Sydänmaanlakka 2012: 45–47.) Oman oppimistyylin tunnistamiseen on hyödynnettävissä Internetistä löytyviä erilaisia testejä, mikäli oppimistyylin tunnistaminen ei

muuten ole helppoa. Perehtymismateriaaliin kannattaa tallentaa linkkejä oppimistyyli-testeihin, jotta ne ovat helpommin hyödynnettävissä perehdytyksen alkaessa.

Perehtyjälle kannattaa antaa mahdollisuus **hyödyntää erilaisia oppimisen tapoja** kuten aktivoivia menetelmiä ja visuaalisia keinoja oppimisen tukena. Myös digitaalisia työkaluja kannattaa hyödyntää perehdytyksen edetessä käymällä esimerkiksi verkko-keskusteluita koordinoivan perehdyttäjän ohjauksessa sekä siten tukea ja ohjata perehtyjä vertaistyöskentelyyn ja toisilta oppimiseen. Kolbin oppimisprosessin mukaisesti perehdytyksessä kannattaa huomioida, että oppimisprosessissa kokemus muodostuu tekemisen kautta. Tekemisen jälkeen hankitaan uutta tietoa ja syvennetään sitä kokemukseen peilaten. Arviointivaiheessa tietoa ja näkemyksiä pyritään sisäistämään sekä soveltamisvaiheessa laajentamaan ja soveltamaan edelleen käytäntöön. (Kalliala 2002: 23, 51; Ihanainen 2010: 40–42; Hyppänen 2013: 122–123; Sydänmaanlakka 2012: 37–41.)

7.1.3 Perehtymismateriaalin läpikäynti perehdytyksen aikana

Kyselyn vastausten perusteella **perehtymismateriaalia hyödynnettiin** laajasti perehdytyksen aikana, joskin moduulien lopussa olevia kertauskysymyksiä hyödynnettiin vähemmän pääkaupunkiseudulla aloittaneiden työntekijöiden perehdytyksessä. Kirjallisuuden mukaan uusien asioiden oppimiseen tarvitaan erilaisia menetelmiä ja työkaluja eikä pelkkä puhuminen yleensä riitä oppimisen tukemiseen ja ohjaamiseen. Perehdytyksen aikaisessa oppimisen ohjaamisessa voidaan hyödyntää monenlaisia aktivoivia menetelmiä ja siten esimerkiksi kertauskysymysten hyödyntäminen perehdytyksessä auttaa opitun reflektomisessa ja on tärkeä osa perehtyjän aktiivisen oppimisen oppimisprosessia. Menetelmien valinta kannattaa kuitenkin tehdä huolella ja mitoittaa oikein, sillä esimerkiksi lukutehtävien osalta motivaatio saattaa ennemminkin laskea, jos materiaalia kasataan liikaa kerralla. (Kupias – Peltola 2009: 151–165; Kupias ym. 2014: 108–110.)

7.1.4 Kokemus perehtymismateriaalin käytöstä

Kyselyn vastausten perusteella perehtymismateriaalin **sisältö oli selkeä ja perehtymismateriaalia** oli pääsääntöisesti **helppo käyttää**, joskin vastausten perusteella perehtymismateriaali oli selkeämpi palaavien työntekijöiden kuin uusien työntekijöiden mielestä. Vastausten perusteella **perehtymismateriaalin sisältö tuki perehdytystä** ja

perehtymismateriaalia hyödynnettiin kaikkien vastaajien perehdytyksessä. Kirjallisuuden mukaan virtuaaliset oppimisympäristöt ja digitaaliset oppimisasiot edistävät parhaimmillaan oppimista ja opetusta itseohjautuvaan suuntaan sekä tutustuttavat opittaviin asioihin vuorovaikutteisesti arkielämään linkittyen (Kotamäki 2011: 35). Verkkooppimisessa parhaat oppimistulokset saavutetaan silloin, kun oppijasta tulee passiivisen seuraajan sijaan aktiivinen toimija (EK:n henkilöstö- ja koulutustiedustelu 2013: 16).

Kyselyn vastausten perusteella **perehtymismateriaalista oli hyötyä** kaikkien vastaajien perehdytyksessä. Perehtymismateriaalista saavutettavaa hyötyä perehdytyksen tukena on mahdollista parantaa entisestään ottamalla jo perehtymismateriaalin suunnittelussa huomioon laadittujen osaamisprofiilien osaamisalueet ja siten linkittämään perehdytys entistä tiiviimmin osaksi osaamisen kehittämistä ja johtamista. Kuten kirjallisuudessa on todettu, osaamiskuvausten hyödyntäminen perehdytyksen suunnittelussa auttaa hahmottamaan perehdytykseen kuuluvia asioita sekä arvioimaan osaamista (Kupias – Peltola 2009: 89, 106).

Kyselyn vastausten perusteella **perehtymismateriaalin käytössä oli ollut haasteita**. Haasteita oli ollut varsinkin pääkaupunkiseudun ulkopuolella aloittaneilla ja uutena aloittaneilla työntekijöillä. Yhtenä selittävänä tekijänä saattaa olla se, että pääkaupunkiseudulla erikseen nimettyinä ollut perehdyttäjä oli ollut mukana laatimassa perehtymismateriaalia, joten hänelle saattoi olla selkeämpää kuin muille perehdyttäjinä toimineille, miten sähköisessä muodossa olevaa perehtymismateriaalia tulee hyödyntää perehdytyksen tukena. Kuten kirjallisuudessa on mainittu, perehtyjää ei kannata jättää kokonaan yksin materiaalin kanssa, vaikka materiaali olisi sähköisessä muodossa. Perehtyjän kanssa on hyvä keskustella perehtymismateriaalin herättämistä ajatuksista ja saada samalla käsitys perehtyjän oppimista asioista. Vaikka perehtymismateriaali ja siihen liittyvä toimintatapa olisi valmis organisaation toimintakonseptin näköinen kokonaisuus, kannattaa perehdytyksen antaa edetä yksilöllisesti perehtyjän oppimistapa ja aiemmat kokemukset huomioiden. Perehtymismateriaali kannattaa mahdollisuuksien mukaan antaa uudelle työntekijälle kirjallisena, koska kaikkea uutta ei voi muistaa ja kirjalliseen materiaaliin on helppo palata kertaamaan. (Hyppänen 2013: 219; Kupias – Peltola 2009: 70–71, 100.)

7.1.5 Perehtymismateriaalin ja sen käytön kehittäminen

Avoimen kysymyksen vastaukset tukivat muita kyselyn vastauksia ja olivat samansuuntaisia kyselyn muiden vastausten kanssa. Valitettavasti verkko-oppimisympäristön tekniset valmiudet eivät nykyisellään mahdollista perehtymismateriaalin **rakenteeseen ja sisältöön** liittyvää vastauksissa esitettyä toimintaohjeiden suoraa linkittämistä perehtymismateriaaliin, mutta asia kannattaa pitää mielessä, kun teknisiä uudistuksia toteutetaan. Palaaville työntekijöille erillisen perehtymismateriaalin ylläpitäminen päällekkäin olemassa olevan perehtymismateriaalin kanssa ei välttämättä ole tarpeellista, jos perehdytyksessä muuten huomioidaan palaavan työntekijän aiempi osaaminen ja työkokemus.

Perehtymismateriaalin rakenteen ja sisällön hahmottamista sekä hajallaan olevan tiedon ja toimintaohjeiden löytymistä on aiemmin helpottanut paperisena ollut toimintaohjeiden kuittauslomake, johon avoimissa vastauksissa viitattiin. Paperinen kuittauslomake muuttui sähköiseen muotoon kesällä 2014. Kuten kirjallisuudessa on todettu, perehdytykseen kuuluvien asioiden ja oppimistavoitteiden esille nostaminen helposti löydettävään ja hahmotettavaan muotoon edistävät oppimista (Sydänmaanlakka 2012: 45–47). Sekä kirjallisuuden että kehittämistyön vastausten perusteella verenluovutustoiminnassa kannattaa laatia tulostettava malli perehtymismateriaalin käytöstä, mistä on visuaalisesti hahmotettavissa perehtymismateriaalin rakenne ja sisältö sekä seurattavissa perehtymismateriaalin käytön ja oman perehdytyksen eteneminen. Tulostettava malli perehtymismateriaalin käytöstä on hyvä tallentaa perehtymismateriaalin johdantoon, josta se on tulostettavissa uuden työntekijän perehdytyksen alkaessa. Malli voi sisältää esimerkiksi kaikki perehtymismateriaalin moduulit, niiden sisältöjen lyhyet kuvaukset ja sisältöluettelot sekä moduuleihin liittyvät toimintaohjeet ja materiaalin käyttövinkit. Tämän kehittämistyön tulosten pohjalta ollaan laatimassa alustava ehdotus tulostettavasta perehtymismateriaalin käytön mallista, jonka käytäntöön soveltaminen kannattaa tehdä erillisenä, tämän työn ulkopuolisena, jälkitehtävänä.

Perehtymismateriaalin käytössä perehdytyksen tukena kannattaa kiinnittää huomiota teorian ja käytännön vuorotteluun sekä mahdollisiin oppimisen vaikeuksiin. Kyselyn vastausten perusteella aloittaneet työntekijät oppivat parhaiten itse käsillä tekemällä ja toiminnan kautta, jolloin oppimista heikentää koulumuotoinen ja teoreettinen opetus (Oppiminen oppimistyyliä ja – strategiat). Verenluovutustoiminta on melko ohjekeskeistä ja tarkoin säädeltyä. Ohjeiden lukeminen, varsinkin henkilöille, joilla on lukemisen eri-

tyisvaikeus, on haastavaa ja aikaa vievää (Kupias ym. 2014: 210–212). Jotta ohjeisiin tutustuminen erilaisia aistikanavia hyödyntäen on mahdollista, on toimintaohjeet hyvä saattaa myös kuunneltavaan muotoon, esimerkiksi ääniohjeiksi. Lisäksi ohjeiden lukemisen ja käytännön harjoittelun tulee vuorotella, jotta oppiminen tapahtuu parhaalla tavalla. Kuten kirjallisuudessa on todettu, Kolbin oppimisprosessia mukailleen oppiminen tapahtuu toiminnan kautta kokemuksia muokkaamalla sekä sen jälkeen tietoa syventämällä, arvioimalla ja käytäntöön soveltamalla. (Hyppänen 2013: 122–123; Sydänmaanlakka 2012: 37–41.) Siten esimerkiksi tapausesimerkkien läpikäyminen ohjeiden lukemisen yhteydessä keventää lukemista ja auttaa refleктоimaan opittua.

Perehtymismateriaalin käytössä kuten **perehdytysjakson suunnittelussakin** tulee kiinnittää huomiota yksilölliseen perehdytyksen etenemiseen ja suunnitella perehdytystä yhdessä perehdyttäjän ja perehtyjän kesken. Kuten kirjallisuudessa on todettu, hyvin suunniteltu perehdytysohjelma ei ainoastaan vahvista uusien työntekijöiden ensivaikutelmaa vaan vähentää heidän poislähtöä sekä auttaa heitä tuntemaan itsensä paremmin valmistautuneiksi ja vähemmän huolestuneiksi uudessa roolissaan organisaatiossa (Schlabig Williams 2010: 301, 304; Ragsdale – Mueller 2005: 268, 272). Vaikka perehtymismateriaalissa on kirjattuna arvioidut moduuliin perehtymiseen kuluvat ajat, on **perehtyjän aiempi osaaminen** ja työkokemus sekä tapa oppia otettava huomioon perehdytyksen sisällön ja aikataulun suunnittelussa sekä perehtymismateriaalin käytössä. Varsinkin palaavien työntekijöiden kohdalla poissaoloajan pituuden ja sen aikana tapahtuneiden muutosten huomioiminen perehdytyksessä on resursseja säästävä ja motivaatiota lisäävä tekijä.

7.2 Tutkimuksellisen kehittämistyön luotettavuus

Tutkimuksellinen kehittämistyön prosessia ja menetelmiä arvioitaessa on kiinnitettävä huomiota luotettavuuden arvioimiseen. Luotettavuuden osalta on arvioitava sekä mittarin että tulosten luotettavuutta. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2013: 189, 195.)

Mittarin luotettavuutta voidaan tarkastella validiteetin ja reliabiliteetin näkökulmista. Validiteetti perustuu siihen, onko mittarilla mitattu juuri sitä, mitä on ollut tarkoitus mitata. Mittarin sisältövaliditeetti on tutkimuksen luotettavuuden perusta, sillä jos mittari ei mittaa sitä, mitä on ollut tarkoitus mitata, ei tutkimuksessa voida saada luotettavia tuloksia. Mittarin validiteetin varmistamiseksi mittarin esitestaaminen on tärkeää, varsinkin, jos mittari on uusi tai sitä ei ole aiemmin käytetty vastaavassa toimintaympäristös-

sä. Tutkimuksen ulkoinen validiteetti tarkoittaa mittaamisesta riippumattomia tekijöitä, joilla on saattanut olla vaikutusta tutkimustuloksiin. Esimerkkinä ulkoisen validiteetin osalta voidaan arvioida, millainen on otoksen ja kadon suhde. Mittarin reliabiliteetti puolestaan tarkoittaa mittarin kykyä tuottaa pysyviä, ei sattumanvaraisia, tuloksia. Reliabiliteettia voidaan arvioida mittarin sisäisen johdonmukaisuuden, pysyvyyden ja vastavuuden näkökulmasta sekä tarkastella mittaamalla samalla mittarilla eri aineistoissa ja vertaamalla ovatko tulokset samansuuntaisia. (Burns – Grove 2001: 395–399, 408; Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2013: 189–195.)

Tulosten luotettavuutta arvioitaessa on arvioitava sekä sisäistä että ulkoista validiteettia. Sisäistä validiteettia arvioitaessa on pohdittava, johtuvatko tulokset ainoastaan tutkimusasetelmasta vai voiko jollakin muulla asialla kuten valikoitumisella, testauksen vaikutuksella, historialla tai kontaminoitumisella olla vaikutusta tuloksiin. Ulkoista validiteettia arvioitaessa on pohdittava, kuinka hyvin otos edustaa perusjoukkoa ja onko tulos yleistettävissä sekä mikä on tutkimusasetelman, tutkijan ja intervention vaikutus tutkimustuloksiin. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2013: 189, 193–196.)

Tässä tutkimuksellisessa kehittämistyössä kyselylomake laadittiin teorianäyttöön ja perehtymismateriaaliin pohjautuen. Teorianäyttöä haettiin luotettavista tietolähteistä, kuten CINAHL, Ovid ja PubMed sekä käsihaulla muun muassa *Hoitotiede* – lehdistä ja alan kirjallisuudesta. Hakusanoina käytettiin ”orientation”, ”induction”, ”nurs*”, ”experience”, ”orientation program”, ”orientation material”, ”e-learn*”, ”oppiminen”, ”ohjaaminen”, ”osaaminen”, ”verkko-oppiminen”. Mittarin luotettavuutta pyrittiin lisäämään esitestamalla kyselylomake satunnaisesti valituilla kokonaisotantaan kuuluvilla henkilöillä ja tekemään mahdolliset tarkennukset heidän kokemustensa perusteella. Lisäksi tutkimuksen luotettavuutta pyrittiin lisäämään tiedottamalla tutkimukseen osallistuvia anonyymisti vastaamisesta ja rehellisten vastausten tarpeellisuudesta perehdytyksen kehittämisen kannalta. Esimiesten tiedottamisella pyrittiin mahdollistamaan rauhallinen vastaamisaika ja siten lisäämään tulosten sisäistä validiteettia. Luotettavuutta saattoi heikentää se, ettei verenluovutustoiminnan työntekijöillä ole työpäivien aikana käytössä henkilökohtaista työasemaa, jolloin sähköiseen kyselylomakkeeseen vastaaminen saattoi unohtua tai vastaaminen jäädä kesken työtilanteiden vaihtuessa ja rauhallisen vastausajan tai – paikan puuttuessa. Tulosten luotettavuuteen saattaa olla vaikutusta myös vastaajien käyttämällä vastausajoilla. Osa vastaajista oli vastannut kahdessa ja puolessa minuutissa, jolloin vastauksia ei välttämättä ole ehditty pohtimaan kunnolla ja siten tulosten luotettavuus saattaa heikentyä. Tulosten luotettavuutta lisää toisaalta se,

että vastauksia saatiin sekä uusilta että palaavilta työntekijöiltä ja kaikista verenluovutustoiminnan operatiivisista yksiköistä. Tulokset edustavat siis hyvin perusjoukkoa, mutta vastausprosentin jäädessä 52 % tulokset eivät ole suoraan yleistettävissä. Tulosten luotettavuuteen saattaa vaikuttaa myös se, että tutkimuksen tekijä on organisaation työntekijä, joka työssään vastaa perehtymismateriaalin ylläpidosta. Toisaalta, tätä asiaa ei tuotu erikseen tutkimuksen missään vaiheessa esille tutkimukseen osallistuville. Tutkimuksen tulokset on analysoitu ja raportoitu kuvailevin tilastollisin menetelmin objektiivisesti, ilman tutkijavaikutusta.

7.3 Tutkimuksellisen kehittämistyön eettisyys

Tutkimus tulee suorittaa hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti, jotta se voi olla eettisesti hyväksyttävää ja luotettavaa sekä sen tulokset uskottavia. Hyvä tieteellinen käytäntö on osa tutkimusta tekevien organisaatioiden laatujärjestelmää. Hoitotieteellinen tutkimus edellyttää asiantuntemusta ja tutkimusta tehtäessä tulee noudattaa rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta koko tutkimusprosessin ajan, avoimuutta ja vastuullista tiedeviestintää sekä eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Tutkimus tulee suunnitella, toteuttaa, raportoida ja siitä syntyneet tietoa-aineistot tallentaa tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten mukaisesti. Hyvä tieteellisen käytännön noudattamisesta tulee huolehtia kunkin tutkijan itse. (Burns – Grove 2001: 219; Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012: 6-7.)

Tutkimuksellisen kehittämistyön prosessia ja menetelmiä arvioitaessa on kiinnitettävä huomiota eettisyyden arvioimiseen, sillä eettisyys on kaiken tieteellisen toiminnan ydin. Jo tutkimusaiheen valinta on tutkijan tekemä eettinen ratkaisu, jonka merkitystä on pohdittava sekä osallistujien että yhteiskunnan näkökulmasta. Tutkimuseetiikan periaatteena ja tutkimuksen oikeutuksen lähtökohdana on tutkimusaiheen hyödyllisyys. Hoitotyön tutkimuksen eettisiä lähtökohdista ovat: osallistujien itsemääräämisoikeus, osallistumisen vapaaehtoisuus, tietoinen suostumus, oikeudenmukaisuus, anonymiteetti ja tutkimuslupa. Myös haavoittuvat ryhmät ja lapset tutkimukseen osallistujina tulee huomioida eettisistä lähtökohdista. Eettisyyden osalta on arvioitava koko tutkimusprosessia ja sitä, miten hyvin tutkimusprosessin ajan on noudatettu eettisiä periaatteita. Onko tutkimuslupa haettu, kuinka hyvin osallistujia on informoitu vapaaehtoisuudesta ja tutkimuksen tarkoituksesta sekä miten osallistujia on kohdeltu ja miten tutkimustulokset on kerätty, analysoitu ja raportoitu. (Burns – Grove 2001: 220; Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2013: 211–228.)

Tämän tutkimuksellisen kehittämistyön aiheen valinta perustui sekä tekijän omaan mielenkiintoon että työelämän tarpeeseen. Vaikka kehittämistyön tuloksilla ei pystytä enää vaikuttamaan osallistujien perehdytykseen, voidaan tuloksia hyödyntää perehdytyksen kehittämisessä. Kehittämistyön aihevalintaa voidaan siten pitää eettisten periaatteiden mukaan oikeutettuna ja hyödyllisenä. Tutkimussuunnitelman laatimisen ja hyväksymisen jälkeen tutkimukselle haettiin tutkimuslupaa Veripalvelusta. Tutkimusluvan myöntämisen jälkeen tietoperustaan ja perehtymismateriaaliin pohjautuva kyselylomake esitettiin ja lähetettiin testauksen jälkeen sähköpostitse kokonaisotannan mukaisesti. Otantaan kuuluvia henkilöitä ja heidän esimiehiään tiedotettiin tutkimuksesta, jotta vastaajat tiesivät kyselyyn vastaamisen merkityksen ja vapaaehtoisuuden sekä esimiehet voivat mahdollistaa kyselyyn vastaamisen työaikajärjestelyillä. Tutkimukseen osallistujia kohdeltiin koko tutkimusprosessin ajan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimia eettisiä periaatteita noudattaen (www.tenk.fi). Aineistonkeruun, analysoinnin ja raportoinnin vaiheissa kunnioitettiin tutkimukseen osallistujien yksityisyyttä, anonymiteettia ja tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuutta. Vastaaminen kyselyyn katsottiin tietoiseksi suostumukseksi. Kehittämistyön tulokset kirjattiin ja raportoitiin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan eettisiä periaatteita noudattaen. Tuloksia arvioitiin kehittämistyön prosessin edetessä ja ne esiteltiin Veripalvelussa tutkimuksellisen kehittämistyön raportin valmistuttua.

7.4 Johtopäätökset

Verkko-oppimisympäristössä oleva perehtymismateriaali on ollut verenluovutustoiminnan perehdytyksessä käytössä muutaman vuoden ajan. Perehtymismateriaalin käytön kokemuksia ei ole säännönmukaisesti selvitetty, vaikka perehdytyksen aikaisia kokemuksia muuten on Veripalvelussa kartoitettu henkilöstöosaston toimesta. Henkilöstöosaston lähettämien rekrytointia ja perehdytystä koskevien kyselyiden, opiskelijoilta saatujen palautteiden sekä tässä työssä saatujen vastausten pohjalta voidaan todeta verenluovutustoiminnassa perehdytyksen olevan hyvällä tasolla ja olemassa olevan perehtymismateriaalin tukevan perehdytystä.

Verenluovutustoiminnan perehdytyksen ja perehtymismateriaalin käytön kehittämiseksi ehdotetaan kirjallisuuden ja tämän kehittämistyön tulosten pohjalta toteutettavaksi seuraavia kokonaisuuksia:

- **Esimies ottaa uuden työntekijän vastaan ensimmäisenä työpäivänä** sekä osallistuu uuden työntekijän perehdytyksen suunnitteluun ja seurantaan. Perehdytyksen **aikataulu ja sisältö suunnitellaan yhdessä** perehtyjän, perehdyttäjän ja esimiehen kesken. Perehdytyksen suunnittelussa ja toteutuksessa kiinnitetään huomiota **perehdytyksen yksilölliseen etenemiseen**: perehtyjän aiemman kokemuksen ja osaamisen sekä oppimistyylin huomioimiseen. Lisäksi **perehdytykseen osallistuvien roolit** kuvataan visuaalisesti helposti hahmotettavaan muotoon.
- Verenuovutustoiminta on valtakunnallisesti laajalla alueella toimiva toiminto, jonka jokaisessa yksikössä tulee toimia samoin toimintatavoin. Jotta toimintatavat olisivat yhtenevät kaikkialla, on yhteneväisten toimintaohjeiden lisäksi kiinnitettävä huomiota tasalaatuisen perehdytykseen. **Jokaisessa yksikössä nimetään perehdytysjaksolle 1-2 perehdyttäjä**, jotka koordinoivat perehdytyksiä omassa yksikössään, toimivat tarvittaessa mentorin roolissa perehdytysjakson jälkeen ja joiden osaamista ylläpidetään säännöllisillä tapaamisilla ja koulutuksilla.
- Jotta perehdytys on kokonaisuudessaan valtakunnallisesti yhdenmukaisempaa sekä perehdyttäjien motivaatio ja osaaminen hyvällä tasolla, verenuovutustoimintaan nimetään erikseen **henkilö, joka koordinoi perehdytysten kehittämistä valtakunnallisesti, tukee perehdyttäjien osaamista järjestäen säännöllisiä tapaamisia ja koulutuksia sekä toimii perehdyttäjien tukena perehdytyksissä** hyödyntäen erilaisia digitaalisia oppimismateriaaleja ja työkaluja. Olemassa olevaa perehtymismateriaalia yhdenmukaisesti hyödyntävä ja yksilöllisiä oppimistyyliä huomioiva yhteinen toimintamalli mahdollistaa tasalaatuisen perehdytyksen verenuovutustoiminnassa.
- Perehdytyksen yhdenmukaistamiseksi sekä perehtymismateriaalin käytön ja sisällön hahmottamisen helpottamiseksi perehtyjälle annetaan perehdytyksen alussa **paperille tulostettu malli perehtymismateriaalin käytöstä, josta on visuaalisesti hahmotettavissa perehtymismateriaalin rakenne ja sisältö sekä seurattavissa perehtymismateriaalin käytön ja oman perehdytyksen eteneminen**. Perehdytyksen mallia luotaessa sekä perehtymismateriaalia ja sen käyttöä kehitettäessä **otetaan huomioon laadittujen osaamisprofiilien osaamisalueet ja siten linkitetään perehdytys entistä tiiviimmin osaksi osaamisen kehittämistä ja johtamista**.

- **Perehtymismateriaalia ja sen käyttöä kehitettäessä** kiinnitetään huomiota perehtymismateriaalin **visuaalisuuteen ja selkeyteen sekä toimintaohjeiden saatavuuteen ja perehtyjän oppimista aktivoivien työkalujen käyttöön**. Esimerkiksi digitaalisten työkalujen hyödyntäminen perehdytyksessä, perehdytyksiä koordinoivan tukihenkilön ohjauksessa, lisää perehtyjien välistä yhdenmukaisuutta ja vuorovaikutusta sekä perehdytyksen vaikuttavuutta valtakunnallisesti.
- Verenluovutustoiminnan **perehdytys ja perehtymismateriaalin käyttö toteutetaan Kolbin oppimisprosessia mukailen** – rakennetaan uutta tietoa toiminnan kautta kokemuksia muokkaamalla sekä sen jälkeen tietoa syventämällä, arvioimalla ja käytäntöön soveltamalla. Perehdytys **aloitetaan orientoivalla ääniluennolla ja tutustumalla käytännön toimintaan**, minkä jälkeen **tietoa hankitaan ja syvennetään toimintaohjeiden ja perehtymismateriaalin avulla sekä arvioidaan opittua reflektoiden omia kokemuksia ja keskustellen perehdyttäjän kanssa**. Reflektion ja arvioinnin jälkeen **opittua sovelletaan harjoitellen käytäntöön** perehdyttäjän tukemana kunnes itsenäinen työskentely kyseessä olevan työvaiheen osalta on mahdollista. Oppimisen portailla edetään perehdytysjakson aikana **”tietämisen” ja ”ymmärtämisen” tasolle ennen käytännön harjoittelua sekä ”ymmärtämisen” ja ”soveltamisen” tasolle ennen perehdytyksen päättämistä**.
- Perehdytyksen loppukeskustelun yhteydessä **perehtyjä ja esimies** hyödyntävät ja täyttävät osaamisen johtamisen projektissa kehitetyt osaamisprofiilin osaamisalueet sekä **käyvät perehdytyksen loppukeskustelun osaamisprofiilin pohjalta**. Tällöin perehdytys saatetaan näkyvämmiin osaksi organisaation osaamisen kehittämistä ja johtamista sekä lisätään osaamisen kehittämisen punaista lankaa verenluovutustoiminnan hoitajan osaamispolulla.
- **Perehdytyksen ja perehtymismateriaalin käytön kokemuksia selvitetään ja kuvaillaan säännöllisesti**, jotta voidaan varmistaa tasalaatuinen perehdytys valtakunnallisesti. Kokemuksia kuvaillaan perehtyjien, perehdyttäjien ja esimiesten näkökulmista sekä hyödynnetään menetelminä kyselyiden lisäksi esimerkiksi teema-haastatteluita.

Lähteet

Burns, Nancy – Grove, Susan K 2001. The Practice of Nursing Research. Conduct, Critique & Utilization. W.B.Saunders Company, Philadelphia.

Ekblom-Kullberg, Susanne 2016. Erikoislääkäri. Helsinki. Suullinen tiedonanto 11.8.2016.

EK:n henkilöstö- ja koulutustiedustelu 2013. Työ, verkot ja verkostot - Osaamisen kehittäminen monimuotoistuu. Saatavana sähköisesti osoitteessa: <http://www.ek.fi/wp-content/uploads/henko_tiedustelu2013.pdf>. Luettu 23.2.2016.

EU:n Veridirektiivi. Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/98/EY. Verkkodokumentti. <http://ec.europa.eu/health/files/eudralex/vol-1/dir_2002_98/dir_2002_98_fi.pdf>. Luettu 2.10.2015.

Fimea. Verivalmisteiden turvallisuus. Verkkodokumentti. <http://www.fimea.fi/valvonta/kudos-_ja_verivalvonta/verivalmisteiden_turvallisuus>. Luettu 19.9.2015.

Fimean määräys 6/2013. Lääkealan turvallisuus- ja kehittämiskeskuksen määräys VERIPALVELUTOIMINTA. Määräys 10.12.2013, Dnro 640/03.01.01/2013. Määräys tulee voimaan 1. tammikuuta 2014 ja se on voimassa toistaiseksi. Luettu 19.9.2015.

Great Place to Work® Culture Audit © -osa 2 2014 Great Place to Work® Institute, Inc. (*Veripalvelun sisäinen materiaali*). Luettu 12.10.2015.

Great Place to Work® 2015. Verkkodokumentti. <<http://www.greatplacetowork.fi/best-companies/about-applying-to-best-companies-lists/how-youre-evaluated>>. Luettu 8.5.2015.

Good manufacturing practice and good distribution practice 2014. Verkkodokumentti. Päivitetty 17.3.2015. <<https://www.gov.uk/guidance/good-manufacturing-practice-and-good-distribution-practice>>. Luettu 20.9.2015.

Huolehdi osaamisesta – Perehdytä hyvin. Työterveyslaitos. Verkkodokumentti. Päivitetty 1.2.2011. <<http://www.ttl.fi/fi/toimialat/soter/vanhustyo/osaaminen/perhehdytys/sivut/default.aspx>>. Luettu 26.9.2015.

HUS – Henkilöstökertomus 2015. Verkkodokumentti. <<http://www.hus.fi/hus-tie-toa/materiaalipankki/henkilostokertomukset/Documents/Henkilostokertomus%202015.pdf>>. Luettu 7.8.2016.

Huttunen, Matti 2015. Oppimiskyvyn häiriöt (lukihäiriö ym.). Terveyskirjasto. Lääkärikirja Duodecim. Verkkodokumentti. Artikkelin on tarkistettu 14.11.2015. <http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00401&p_haku=oppimisvaikeus>. Luettu 25.2.2016.

Hyppänen, Riitta 2013. Esimiesosaaminen – Liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy.

- Ihanainen, Pekka 2010. Ammatillinen verkkopedagogiikka – teoreettisia ja käytännöllisiä lähtökohtia. HAAGA-HELIAn julkaisusarja, Puheenvuoroja 3/2010. Vantaa: Multiprint.
- Järvinen, Pekka T. – Rantala, Jukka – Ruotsalainen, Petri 2014. Johda suoritusta. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Kalliala, Eija 2002. Verkko-opettamisen käsikirja. Helsinki: Oy Finn Lectura Ab.
- Kankkunen, Päivi – Vehviläinen-Julkunen, Katri 2013. Tutkimus hoitotieteessä. 3. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Karjalainen, Merja 2010. Ammattilaisten käsityksiä mentoroinnista työpaikalla. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 388. Tarkastettu 28.5.2010.
- Korhonen, Vesa – Kaunonen, Marja 2003. Intentionaalista oppimista verkossa - hoitotieteen opiskelijoiden oppimistavoitteet ja tavoitteiden saavuttaminen verkko-opinnoissa. Hoitotiede Vol. 16, no 1/-04, 25–38.
- Kotamäki, Katri 2011. Oppimisaihiot virtuaalisessa oppimisympäristössä – pedagoginen käyttöohje opettajalle. Turun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Saatavana myös sähköisesti osoitteesta: <<http://www.atrrium.fi/tutkimus.pdf>>. Luettu 20.2.2016.
- Kupias, Päivi – Peltola, Raija 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Juvenes Print.
- Kupias, Päivi – Peltola, Raija – Pirinen, Jorma 2014. Esimies osaamisen kehittäjänä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Lätti, Heljä 2015. Henkilöstöasiantuntija. Helsinki. Suullinen tiedonanto 2.10.2015.
- Lätti, Heljä 2016. Henkilöstöasiantuntija. Helsinki. Suullinen tiedonanto. 18.8.2016.
- Nurmi, Sami – Jaakkola Tomi 2008. Auttavatko oppimisaihiot oppimaan? Teoksessa L. Ilomäki. (toim.) 2008. Sähköä opetukseen! Digitaaliset oppimateriaalit osana oppimisympäristöä. Opetushallitus. Saatavissa sähköisesti osoitteesta: <http://www.academia.edu/351790/S%C3%A4hk%C3%B6%C3%A4_opetukseen_Digitaaliset_oppimateriaalit_osana_oppimisymp%C3%A4rist%C3%B6%C3%A4>. Luettu 20.2.2016.
- Ojasalo, Katri – Moilanen, Teemu – Ritalahti, Jarmo 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy
- Oppiminen oppimistyyliä ja – strategiat. Koulutus- ja kehittämisspalvelu Aducate, University of Eastern Finland. Verkkodokumentti. <<http://www.uef.fi/fi/web/aducate/oppiminen1>>. Luettu 11.10.2015.
- Pakkanen, Jonna – Stolt, Minna – Salminen, Leena 2011. Potilassimulaatio sairaanhoitajaopiskelijoiden hoitotyön taitojen oppimisessa – kirjallisuuskatsaus. Hoitotiede 2012, 24 (2), 163–174.

Peltokoski, Jaana 2016. The comprehensive hospital orientation process in specialised health care settings, views of newly hired nurses and physicians. Publications of the University of Eastern Finland. Dissertations in health sciences. Luettavissa sähköisesti osoitteessa: <http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-2095-9/urn_isbn_978-952-61-2095-9.pdf>. Luettu 12.6.2016.

Perehdyttäminen ja työnopastus – ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus. Verkkodokumentti. <<http://tyoturvallisuuskeskus.mobiezine.fi/zine/4/pdf>>. Luettu 26.9.2015.

Ragsdale, Mary Alice – Mueller, John 2005. Plan, Do, Study, Act Model to Improve an Orientation Program. Journal of Nursing Care Quality (J NURS CARE QUAL), Jul-Sep2005; 20(3): 268-272. Luettavissa myös sähköisesti osoitteessa <<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ccm&AN=106499029&site=ehost-live>>.

Rush, Kathy L. – Adamack, Monica – Gordon, Jason – Janke, Robert – Ghement, Isabella R 2015. Orientation and transition programme component predictors of new graduate workplace integration. Journal of Nursing Management (J NURS MANAGE), Mar2015; 23(2): 143-155. Luettavissa myös sähköisesti osoitteessa <<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ccm&AN=103767007&site=ehost-live>>.

Saarikoski, Mikko – Leino-Kilpi, Helena – Kaila, Päivi 2009. Kliininen oppimisympäristö ja ohjaus hoitajaopiskelijoiden kokemana – muutokset kymmenvuotiskaudella. Hoitotiede 2009, 21 (3), 163–173.

Schlabig Williams, Jill 2010. Best Practices. Orientation Program Sets New Employees Off on the Right Foot. Biomedical Instrumentation & Technology (BIOMED INSTRUM TECHNOL), Jul/Aug2010; 44(4): 301-304. Luettavissa myös sähköisesti osoitteessa <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ccm&AN=105085187&site=ehost-live>>.

Simulaatio-oppiminen. Tampereen yliopisto. Verkkodokumentti. <<http://www.uta.fi/med/opiskelu/kaytannot/simulaatio-oppiminen.html>>. Luettu 10.10.2015.

Sivistyssanakirja. Verkkodokumentti. <<http://www.suomisanakirja.fi/>>. Luettu 7.10.2015.

Sosiaali- ja terveysministeriön asetus veripalvelusta 258/2006. Annettu Helsingissä 21.3.2006. Luettu 19.9.2015.

Sydänmaanlakka, Pentti 2012. Älykäs organisaatio. Helsinki: Talentum Media Oy.

Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Verkkodokumentti: <http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf>. Luettu 3.7.2016.

Työsopimuslaki 2001/55. Annettu Helsingissä 26.1.2001. Luettu 26.9.2015.

Työturvallisuuslaki 2002/738. Annettu Helsingissä 23.8.2002. Luettu 26.9.2015.

Veripalvelu a. Henkilöstöraportti 2010. (*Veripalvelun sisäinen materiaali*). Luettu 13.5.2015.

Veripalvelu b. Henkilöstöraportti 2012. (*Veripalvelun sisäinen materiaali*). Luettu 13.5.2015.

Veripalvelu c. Verso. Verenluovutuksen perehtymismateriaali. 2012. (*Veripalvelun sisäinen materiaali*). Luettu 13.5.2015.

Veripalvelu d. Henkilöstöraportti 2015. (*Veripalvelun sisäinen materiaali*). Luettu 7.8.2016.

Veripalvelu e. Henkilöstöraportti 2014. (*Veripalvelun sisäinen materiaali*). Luettu 16.5.2015.

Veripalvelu f. Historia. Verkkodokumentti. <<http://www.veripalvelu.fi/www/42>>. Luettu 17.11.2015.

Veripalvelu g. Veripalvelu lyhyesti. Verkkodokumentti. <<http://www.veripalvelu.fi/www/21>>. Luettu 19.9.2015.

Veripalvelu h. Veripalvelun vuosi 2015. Luettavissa sähköisesti osoitteessa <http://vuosikertomus.veripalvelu.fi/media/vuosikertomukset/spr_veripalvelu_vsk_2015_fin.pdf>. Luettu 7.8.2016.

Veripalvelu i. Strategia 2013–2016. Verkkodokumentti. <<https://www.veripalvelu.fi/veripalvelu/strategia>>. Luettu 30.1.2016.

Veripalvelu j. Veridirektiivi ja Veripalvelulaki. Verkkodokumentti. <<https://www.veripalvelu.fi/veripalvelu/lainsaadanto>>. Luettu 30.1.2016.

Veripalvelu k. Verso. Hyvät toimintatavat. (*Veripalvelun sisäinen materiaali*). Luettu 2.10.2015.

Veripalvelu l. Henkilöstö ja työtehtävät. Verkkodokumentti. <<http://www.veripalvelu.fi/www/1589>>. Luettu 16.5.2015.

Veripalvelulaki 197/2005. Annettu Helsingissä 1.4.2005. Luettu 19.9.2015.

Veripalvelu m. Verivalmisteet ja verensiirto. Verkkodokumentti. <<http://www.veripalvelu.fi/www/verivalmisteet>>. Luettu 20.9.2015.

Veripalvelu n. Laboratoriopalvelut. Verkkodokumentti. <<http://www.veripalvelu.fi/www/laboratoriopalvelut>>. Luettu 20.9.2015.

Veripalvelu o. Perehdyttäminen ja osaamisen kehittäminen. VPU-YO-069. Painos 4. Päivitetty 10.6.2016. (*Veripalvelun sisäinen materiaali*).

Veripalvelu p. Verso. Verenluovutuksen työnäytteet. (*Veripalvelun sisäinen materiaali*). Luettu 12.10.2015.

Veripalvelu q. Verso-Spo, sähköinen perehdytysohjelma – opas käyttäjille. VPU-SPO-1001. Painos 3. Päivitetty 9.5.2016. (*Veripalvelun sisäinen materiaali*).

Viitala, Riitta 2005. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Helsinki: Inforviestintä Oy.

Viitala, Riitta 2013. Henkilöstöjohtaminen, Strateginen kilpailuetu. Helsinki: Edita Publishing Oy.