

Mette Arola – Emmi Kukkola

# Uusien röntgenhoitajien kokemuksia työhön perehdytyksestä HUS-Röntgenissä

Metropolia Ammattikorkeakoulu  
Röntgenhoitaja AMK  
Radiografian ja sädehoidon ko  
Opinnäytetyö  
28.11.2011

Tekijät Otsikko Sivumäärä Aika	Mette Arola – Emmi Kukkola Uusien röntgenhoitajien kokemuksia työhön perehdytyksestä HUS-Röntgenissä 40 sivua + 4 liitettä 28.11.2011
Tutkinto	Röntgenhoitaja AMK
Koulutusohjelma	Radiografian ja sädehoidon ko
Suuntautumisvaihtoehto	
Ohjaajat	Lehtori Antti Niemi HUS-Röntgenin Kliininen asiantuntija Taija Savolainen
<p>Opinnäytetyö on selvitys vuosina 2009–2010 HUS-Röntgeniin työllistyneiden uusien röntgenhoitajien kokemuksista saamastaan työhön perehdytyksestä. Työn tarkoituksena oli kartoittaa, miten perehdytys oli toteutettu suunnittelu- toteutus ja arviointivaiheessa sekä olivatko röntgenhoitajat tyytyväisiä saamaansa perehdytykseen.</p> <p>Aineiston keruu toteutettiin sähköisellä kyselyllä. Linkki kyselyyn lähetettiin 78 röntgenhoitajalle, joista 30 (n=30) vastasi kyselyyn. Vastausprosentiksi muodostui 38. Kyselylomake koostui taustakysymyksistä, 28 väittämästä ja yhdestä avoimesta kysymyksestä. Väittämät oli jaettu viiteen osioon: ensimmäinen työviikkoni, perehdytysaikana, liikelaitos, työni ja perehdytys kokonaisuutena. Vastajia pyydettiin arvioimaan kukin väittämä Likertin neliporraisella asteikolla. Väittämät analysoitiin kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän mukaisesti.</p> <p>Tuloksista selviää, että vuosina 2009–2010 töihin tulleet uudet röntgenhoitajat olivat pääosin tyytyväisiä saamaansa perehdytykseen. Suurimmalla osalla oli käytetty perehdytyksessä perehdytysohjelmaa tai -suunnitelmaa ja pääosalla oli perehdytyksen ajaksi nimetty perehdyttäjä. Perehdytysohjelman käytöllä, nimetyllä perehdyttäjällä ja hänen valmistautumisellaan oli yhteys vastaajien tyytyväisyyteen toteutuneesta perehdytyksestä. Vastaajilla oli selvä kuva työnsä sisällöstä, omista vahvuuksistaan ja kehitettävistä alueista. Pääosin röntgenhoitajilla oli hyvät tiedot HUS-Röntgenin arvoista, tavoitteista ja toiminnasta. Opinnäytetyön tulokset osoittavat, että perehdytyksen onnistumisen arviointi ja kehittämissuunnitelman laatiminen perehdytyksen jälkeiselle ajalle ei toteutunut noin puolella vastaajista.</p>	
Avainsanat	perehdytys, röntgenhoitajat, suunnittelu, toteutus, arviointi

Authors Title Number of Pages Date	Mette Arola – Emmi Kukkola New Radiographers` Experiences of Work Orientation in HUS-Roentgen 40 pages + 4 appendices 28 November 2011
Degree	Bachelor of Health Care
Degree Programme	Radiography and Radiotherapy
Specialisation option	
Instructors	Antti Niemi, Principal Lecturer Taija Savolainen, Clinical specialist in HUS-Roentgen
<p>The study focuses on how new radiographers employed in 2009 and 2010 experienced their work orientation in HUS-Roentgen. The objective of the study was to find out how the orientation was phased and whether the radiographers were satisfied with the orientation process.</p> <p>The data for this study were collected by an Internet based questionnaire from radiographers that were employed to HUS-Roentgen in 2009 and 2010. Totally 78 questionnaires were sent out of which 30 were responded to, the response rate being 38. The questionnaire contained background questions, structured statements and one open question. The structured statements were divided into five categories: first week, orientation time, municipal enterprise, work and orientation as a whole. The structured statements were answered on a four-level Likert scale. The data were analysed by using statistical methods.</p> <p>The results of the study showed that new radiographers employed to HUS-Roentgen in 2009 and 2010 are mainly satisfied with their work orientation. A new employee orientation plan was used with the majority of respondents and they had a named supervisor and the supervisor had been prepared. These things were in relation to the experienced satisfaction with new employee work orientation. The respondents had clear idea about the contents of their work, their strengths and developmental needs. Mainly they had good knowledge of the values, goals and pursuits of HUS-Roentgen. The results indicated that the assessment of orientation success and the compiling of a personal development plan was not fulfilled with about half of the respondents.</p>	
Keywords	orientation, radiographers, planning, executing, assessment

## Sisällys

<b>1 Johdanto</b>	1
<b>2 Työn tarkoitus ja tavoite</b>	2
<b>3 Uusien röntgenhoitajien perehdytys</b>	2
3.1 Röntgenhoitaja terveydenhuollossa	2
3.1.1 Koulutus	2
3.1.2 Ammatillisuus	3
3.2 Perehdytyksellä tulosta	4
3.2.1 Perehdytyksen merkitys	5
3.2.2 Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys	6
3.2.3 Aikaisempia tutkimuksia perehdyttämisestä	9
3.3 Perehdytys osana HUS-Röntgeniä	12
3.3.1 HUS-Röntgenin tehtävä	12
3.3.2 Perehdytys HUS-Röntgenissä	12
<b>4 Aineiston keruu ja analyysi</b>	13
4.1 Aineiston keruu	13
4.2 Aineiston käsittely ja analysointi	15
4.3 Opinnäytetyön eettiset näkökohdat	16
<b>5 Tulokset</b>	17
5.1 Taustatekijät	17
5.2 Uusien röntgenhoitajien perehdytyksen alun onnistuminen	19
5.3 Kokemukset perehdytyksen suunnittelusta ja toteutuksesta	22
5.4 Uusien röntgenhoitajien tiedot HUS-Röntgenistä	25
5.5 Käsitukset työssä suoriutumisesta	26
5.6 Perehdytys kokonaisuutena	28
<b>6 Pohdinta</b>	31
6.1 Tulosten tarkastelu	31
6.2 Opinnäytetyön luotettavuuden arviointi	35
<b>7 Johtopäätökset ja jatkotutkimushaasteet</b>	36

Liitteet

Liite 1. Tutkimussaate

Liite 2. Kyselylomake

Liite 3. Väittämien tunnusluvut taulukoina

Liite 4. Riippuvuussuhteiden esittäminen taulukoina

## 1 Johdanto

Perehdyttämisellä tarkoitetaan niitä toimenpiteitä ja tukitoimia, joiden avulla uuden työntekijän kokonaisvaltaista osaamista, työympäristöä ja työyhteisöä kehitetään siten, että hän pääsee mahdollisimman hyvin alkuun uudessa työssään, työyhteisössään ja organisaatiossaan sekä pystyy mahdollisimman nopeasti selviytymään työssään tarvittavan itsenäisesti. Laajimmillaan perehdyttäminen kehittää vastaanottavaa työyhteisöä ja koko organisaatiota. (Kupias – Peltola 2009: 19.)

Opinnäytetyö on selvitys vuosien 2009–2010 aikana Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin kunnalliseen liikelaitokseen HUS-Röntgeniin työllistyneiden uusien röntgenhoitajien kokemuksista saamastaan työhön perehdytyksestä. Työssä on tarkoitus selvittää, kuinka perehdytys on toteutunut sen eri vaiheissa ja ovatko tulokkaat olleet tyytyväisiä saamaansa perehdytykseen. Onnistuneella perehdytyksellä tulokkaasta kehittyy mahdollisimman nopeasti tuottava työorganisaation jäsen (Ketola 2010: 163). Toimivalla perehdytyksellä saadaan työntekijät myös sitoutumaan organisaatioonsa (Lahti 2007: 46).

Ammattikorkeakouluista on viime vuosien ajan ilmestynyt jonkin verran opinnäytetöitä työhön perehdytyksestä. Tyypillisesti ne ovat kuitenkin keskittyneet erilaisten perehdytysoppaiden kehittämiseen. Röntgenhoitajien perehdyttämiskokemuksia kartoittavaa työtä ei ole Suomessa viime vuosina tehty ja perehdytystä koskevat tutkimukset ovat alallamme liittyneet lähinnä yksittäisiin kuvantamistapoihin. Tarve koko HUS-Röntgenin liikelaitosta koskettavalle työlle nousi työelämän toivomuksesta, koska perehdytys on HUS-Röntgenissä kehittämisen alla. HUS-Röntgen toimialansa suurimpana työnantajana mahdollistaa erinomaisen lähtökohdan tutkimuksellisen opinnäytetyön tekemiseen. HUS-Röntgen on Suomen johtava lääketieteellisten kuvantamispalveluiden, radiologisten toimenpiteiden ja kuvantamiseen liittyvien asiantuntijapalveluiden tuottaja. (HUS-Röntgenin vuosikertomus 2010.)

## **2 Työn tarkoitus ja tavoite**

Opinnäytetyömme tarkoituksena on kartoittaa vuosina 2009–2010 työhön tulleiden uusien röntgenhoitajien työhön perehdytyksen tilanne HUS-Röntgenissä. Tarkoituksena on selvittää ovatko uudet röntgenhoitajat olleet tyytyväisiä saamaansa perehdytykseen.

Tutkimusongelmat:

1. Kuinka uusien röntgenhoitajien perehdytyksen alku on onnistunut?
2. Kuinka uusien röntgenhoitajien perehdytyksen suunnittelu ja toteutus on onnistunut?
3. Kuinka hyvin uudet röntgenhoitajat tuntevat HUS-Röntgenin arvot, strategian ja toiminnan?
4. Millainen käsitys uusilla röntgenhoitajilla on työssä suoriutumisestaan?
5. Kuinka uudet röntgenhoitajat kokevat perehdytyksensä kokonaisuutena?

Tavoitteena on, että opinnäytetyöstä saatuja tietoja voidaan hyödyntää HUS-Röntgenin uusien röntgenhoitajien työhön perehdytyksen kehittämisessä.

## **3 Uusien röntgenhoitajien perehdytys**

### **3.1 Röntgenhoitaja terveydenhuollossa**

Röntgenhoitajan työ on nykypäivänä yhä eriytyneempää ja erityisasiantuntijuutta vaativaa (Niemi 2006: 58). Työ on alati muuttuvaa ja nopeatempoista ja röntgenhoitajan on mukauduttava työpisteiden ja potilaiden vaihtuvuuteen sekä lyhyisiin potilaskontakteihin (Walta 2001: 72–73). Uusien työntekijöiden perehdyttäminen on tärkeää ja olennaista toiminnan turvaamiseksi ja kehittämiseksi (Niemi 2006: 61).

#### **3.1.1 Koulutus**

Opetusministeriön työryhmä on määritellyt radiografian ja sädehoidon koulutusohjelmasta valmistuvien röntgenhoitajien ammatillisen osaamisen, keskeiset opinnot ja vähimmäisopintopisteet. Röntgenhoitajan tutkinnon laajuus on 210 opintopistettä ja kes-

tää 3,5 vuotta. Opintoista 90 opintopistettä suoritetaan ammattitaitoa edistävänä harjoitteluna ja se koostuu niin työelämän harjoittelusta kuin ammattikorkeakoulun tiloissa tapahtuvasta harjoittelusta sekä opinnäytetyöstä. Röntgenhoitajan ammattiopintoja suoritetaan 56 opintopistettä, sisältöalueinaan radiografia- ja sädehoitotyön perusta ja menetelmät, säteilyturvallisuus, tutkimus- ja kehittämistyö sekä johtaminen. (Opetusministeriö 2006.) Röntgenhoitajia valmistuu Turun, Tampereen ja Oulun Ammattikorkeakouluista, sekä Savonia Ammattikorkeakoulusta, ruotsinkielisestä Novia Ammattikorkeakoulusta ja Metropolia Ammattikorkeakoulusta (Huhta – Lehtiniemi – Tyyskänen – Walkeajärvi 2010).

### 3.1.2 Ammatillisuus

Röntgenhoitaja on säteilyn lääketieteellisen käytön asiantuntija, ja hän osaa käyttää ammatillista päätöksen tekoa itsenäisesti tai työryhmän jäsenenä kuvantamistutkimuksissa, toimenpiteissä ja sädehoidossa. Röntgenhoitajan toiminta koostuu röntgen-, ultraääni-, isotooppi- ja magneettikuvantamisesta ja niihin liittyvistä toimenpiteistä sekä potilaan hoidosta sädehoidoissa. Työ vaatii kykyä luoda nopeasti luottamuksellinen ja vuorovaikutuksellinen hoitosuhde, koska kontaktit potilaisiin ovat yleensä lyhytkestoisia. (Opetusministeriö 2006: 58–59.)

Röntgenhoitajan työnkuva on monitasoinen. Hoitaja on vastuussa ihmiseen, teknologiaan ja ympäristöön liittyvissä asioissa. Röntgenhoitajan on hallittava työssään samanaikaisesti niin potilaan ohjaus kuin tekninen laitteisiin ja välineisiin liittyvä osaaminen. Lisäksi hoitajan on hallittava sädesuojeluun liittyvät asiat potilaan, omaisten ja röntgenhoitajan itsensä kannalta. (Walta 2001: 134–135.) Röntgenhoitajalla on oltava hyvät tiedot säteilyfysiikan ja säteilybiologian perusteista sekä syvälliset tiedot säteilysuojelusäännöstöstä, säteilyturvallisuustoimenpiteistä työpaikalla ja säteilyn käytöstä lääketieteessä (STUK 2003). Röntgenhoitaja tietää säteilyn käytön optimoinnin periaatteet, ja hän on säteilyltä suojautumisen asiantuntija (Opetusministeriö 2006: 59).

Onnistunut kuvantaminen edellyttää röntgenhoitajalta laajaa tietoa ihmisen topografiasta anatomiasta ja fysiologiasta, ja hänen on osattava soveltaa tietoja työssään. Röntgenhoitaja tuntee tutkimuksissa ja toimenpiteissä käytettävien varjo- ja tehosteainneiden ominaisuudet ja osaa käyttää lääkkeitä turvallisesti. (Opetusministeriö 2006: 58–59.) Kuvantamistyössä tarvitaan tekijältään taitoa organisoida, tarkkailla tilanteiden

kehittymistä ja tarvittaessa muuttaa toimintaansa nopeasti, esimerkiksi mahdollisissa ensiaputilanteissa (Valtonen 2000: 88.)

Radiologia on nopeasti kehittyvä tieteenala, jolloin röntgenhoitajan on oltava halukas laajentamaan osaamistaan ja kehittymistä alallaan. Röntgenhoitajalla on myös velvollisuus syventää koulutuksen tuomaa tietoperustaa valmistumisen jälkeen. Tutkimustiedon määrä ja teknologian nopea kehitys kuvantamisessa aiheuttaa tarvetta syventää ja laajentaa röntgenhoitajan ammatillista osaamista. Röntgenhoitajalla on oltava kykyä tarkastella kriittisesti toimintaansa. (Kliinisen radiografian erikoisasiantuntija 2008: 5.)

### 3.2 Perehdytyksellä tulosta

Perehdyttämiskäsitteen alle voidaan lukea yritykseen, työyhteisöön ja talon tapoihin perehdyttäminen sekä työn opastus eli työhön perehdyttäminen. Yrityksen ja työyhteisöön perehdyttämisessä tärkeintä on, että tulokas saa yleiskuvan yrityksestä, toiminnan tarkoituksesta ja arvoista sekä toimintatavoista. Tulokas on tutustunut työyhteisöön ja on saanut riittävästi tietoa työsuhteeseen liittyvistä asioista. (Kangas – Hämäläinen 2008: 2.) Työnopastukseen kuuluvat kaikki ne asiat, jotka liittyvät itse työn tekemiseen. Näitä asioita ovat esimerkiksi työkokonaisuus, mistä osista ja vaiheista työ koostuu sekä työn edellyttämät tiedot ja tarvittava osaaminen. Lisäksi tarvitaan tietoa työssä käytettävistä välineistä ja koneista, työhön liittyvistä terveys- tai turvallisuusvaaroista sekä siitä kuinka itse työ tehdään turvallisesti. (Penttinen – Mäntynen 2009.) Perehdyttämisen pohjalla vaikuttaa työsopimus- ja työturvallisuuslaki sekä laki yhteistoiminnasta yrityksissä. Niissä huomio on kiinnittynyt nimenomaan työnantajan vastuuseen työhön perehdytyksestä. (Kupias – Peltola 2009: 20.)

Nykypäivänä organisaatioiden ja työtehtävien monimutkaistuessa laajempi perehdyttäminen on tullut yhä tärkeämmäksi. Enää pelkkä työhön opastus ei riitä, vaan työntekijän on ymmärrettävä miten organisaatio toimii ja miksi se on olemassa. (Kupias – Peltola 2009: 13.) Perinteisessä perehdyttämisessä tiedon välittäminen on yleensä yksisuuntaista ja uusi työntekijä sovitetaan määrätyn muotoiseen aukkoon organisaatiossa. Uudistavassa perehdyttämisessä ei tähdätä vain tulokkaan oppimiseen vaan ryhmän oppimiseen. Oppiminen on yhteistä toimintaa perustuen vastavuoroisuuteen. (Kjelin – Kuusisto 2003: 179). Uudistavassa perehdyttämisessä painotetaan organisaation oppimista tukevia ja organisaation tavoitearvojen mukaisia työskentelytapoja. Uudista-

van perehdyttämisen avulla tulokas muodostaa selkeän kokonaiskuvan organisaatiosta, omasta roolistaan ja tavoitteistaan sekä omasta pätevydestään. (Kjelin – Kuusisto 2003: 169–172.)

### 3.2.1 Perehdytyksen merkitys

Perehdyttämisen perimmäisenä tarkoituksena on lyhentää sitä aikaa, jossa uuden työntekijän työpanos muuttuu tuottavaksi. Sillä varmistetaan, että työpanos vie organisaatiota lähemmäksi sen strategian ja arvojen mukaista visiota ja tavoitteita. Tässä vaiheessa organisaatiolla on tilaisuus rankentaa vankka pohja työntekijän pitkäaikaiselle sitoutumiselle. (Valvisto 2005: 47.) Työhön perehdyttämiseen sijoittaminen vähentää henkilökunnan vaihtuvuutta ja siten myös merkittävästi organisaation kuluja (Barbazette 2011; Galt 2000). Organisaation menestys on yleensä yhteisen panostuksen tulos, jossa jokaisella osapuolella on annettavaa (Kaivola – Launila 2007: 58). Perehdytyksen kautta tulokas tiedostaa oman paikkansa organisaatiossa (Tossavainen 2006: 62).

Perehdytyksen yksi tärkeimmistä tehtävistä on lujittaa tulokkaan ymmärrystä organisaation identiteetistä, joka paljolti rakentuu strategiasta ja palveluista. Parhaimmillaan juuri organisaation identiteetti on saanut uuden työntekijän hakeutumaan organisaatioon. (Valvisto 2005: 47.) Perehdyttämällä vaikutetaan yrityskuvaan eli ihmisten mielikuvaan jostakin yrityksestä. Positiivisella mielikuvalla on vaikutus uusien työntekijöiden yritykseen työllistymisessä. (Kangas – Hämäläinen 2008: 4–5.) Perehdyttäminen onkin viesti tulokkaalle siitä, mitä yrityksessä arvostetaan ja mitä pidetään tärkeänä (Kjelin – Kuusisto 2003: 181).

Tulokkaan aloittaessa työsuhteensa, tavoitteena on että hän käy onnistuneesti perehdytysohjelman läpi ja hänestä tulee tuottava organisaation jäsen (Fahje – McMyler – Mateo 2001). Perehdytysohjelmaan osallistuminen parantaa kykyä suoriutua työtehtävissä. Myös ohjaavien työntekijöiden ja johdon asiantuntijuus kasvaa uutta työntekijää perehdyttäessä. (Galt 2000.) Hyvä työhön perehdytys auttaa niin työnantajia, tulokkaan työyhteisöä kuin itse tulokasta onnistumaan työssään (Kupias – Peltola 2009: 19). Samalla luodaan edellytykset sille, että työntekijä pysyy kunnossa, on tyytyväinen, sairastaa vähemmän ja huolehtii työn tuottavuudesta (Kupias – Peltola 2009: 20). Hyvästä perehdytyksestä hyötyy siis niin uusi työntekijä kuin koko organisaatiokin.

Perehdyttämisellä uudesta työntekijästä tulee yhteisön toimiva jäsen (Kjelin – Kuusisto 2003: 9). Hyvällä työhön perehdyttämisellä tulokkaan oppiminen tehostuu ja oppiaika lyhenee ja sillä on myös myönteinen vaikutus tulokkaan motivaatioon, mielialaan ja jaksamiseen (Kangas – Hämäläinen 2008: 4–5). Hyvän perehdytyksen saanut työntekijä omaa motivaatiota ja valmiuksia perehdyttää myös muita (Kjelin – Kuusisto 2003: 195). Hyvin toteutunut perehdytys vähentää myös työssä tapahtuvia virheitä ja täten se vaikuttaa työtapaturmien ja turvallisuusriskien määrään (Galt 2000). Terveystieteiden organisaatioissa potilasturvallisuus on ensisijaisen tärkeää ja hyvä perehdytys edistää uuden työntekijän valmiuksia toteuttaa sitä (Lott 2006).

### 3.2.2 Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys

Perehdyttäminen on parhaimmillaan luonteva tapahtumien ketju, jossa tulokkaan oppimista tuetaan sopivalla vauhdilla ja jossa varmistetaan hänen roolinsa muotoutuminen alkuperäisen tavoitteen mukaisesti (Kjelin – Kuusisto 2003: 163). Perehdytys on tarkoituksenmukaista aloittaa heti työsuhteen alussa (Tossavainen 2006: 59). Ensimmäiset päivät ovat perehdyttämisen kannalta kriittisiä, koska tulokas on herkkä pettymään (Valvisto 2005: 48). Tärkeää on saada tulokas tuntemaan olevansa tervetullut organisaatioon (Lott 2006). Arkirutiinien esittely työsuhteen alussa vähentää tulokkaan epävarmuutta toimia ja helpottaa sopeutumista uuteen työpaikkaan (Tossavainen 2006: 50–51). Uusi työntekijä tuntee itsensä tarpeelliseksi, kun hänen tuloonsa ensimmäisenä päivänä on selvästi varauduttu esittelemällä hänet työyhteisöön ja organisaation tiloihin ja tulevaan työympäristöön (Barbazette 2011).

Työsuhteen alussa tulokas joutuu käsittelemään ja omaksumaan paljon uutta tietoa (Valvisto 2005: 49). Luonnollinen kyky vastaanottaa tai omaksua tietoa on rajallinen ja riippuu tulokkaan aikaisemmista kokemuksista (Ketola 2010: 164). Hyvä perehdytys on rakennettu tukemaan tietotulvassa selviämistä, omaksumaan oleellisen tiedon ja antamalla keinot löytää tarvittavan tiedon nopeasti (Valvisto 2005: 49). Tulokkaalle voidaan jo ennen varsinaisen työsuhteen alkua jakaa ennakkotietoa organisaatiosta ja organisaatiosta. Tällöin tulokkaan motivaatio on yleensä kaikkein korkeimmillaan ja hän voi luoda ennakkokäsityksen tulevasta ennen varsinaista perehdyttämisprosessia. (Ketola 2010: 114.)

Toimiva perehdyttäminen voidaan jakaa kolmeen ryhmään: suunnitteluun, toteutukseen ja seurantaan. Suunnittelussa oleellista on perehdyttämisohjelman- tai suunnitelman ja aikataulun laatiminen. Toteutuksessa perehdyttämisohjelman- tai suunnitelman ja aikataulun lisäksi oleellista ovat perehdyttämismateriaalit, ympäristön tuki, toimijoiden roolit ja arkipäivän toiminta. Seurantavaiheeseen kuuluu palautteiden läpikäyminen ja seurannasta sopiminen. (Ketola 2010: 117–118.)

Perehdyttämissuunnitelman on oltava joustava. Organisaation oma etukäteissuunnitelma luo perehdytyksen rungon, aikataulun ja työnjaon. (Kjelin – Kuusisto 2003: 198.) Etukäteissuunnitelma tulee kuitenkin yksilöllistää aina jossakin määrin, jotta tulokkaiden poikkeava osaaminen ja yksilöllinen tausta otettaisiin huomioon ja saavutettaisiin hyvä ja tuloksellinen perehdyttäminen (Kupias – Peltola 2009: 87–88). Esimies ja nimetty perehdyttäjä suunnittelevat perehdytystä yhdessä uuden työntekijän kanssa hänen tarpeiden ja odotusten mukaan (Lahti 2007: 57). Perehdytys jää vaillinaiseksi, jos se ei anna tulokkaalle mahdollisuutta kyseenalaistaa ja tuoda tietoon omia näkemyksiään (Valvisto 2005: 49). Myös perehdytyksen laajuus on riippuvainen tulokkaan aiemmasta työkokemuksesta ja osaamisesta (Tossavainen 2006: 60).

Perehdyttämisen sisällön rakentamisessa perussääntöinä on riittävän kokonaiskuvan antaminen, oikea-aikaisuus ja konkreettisuus (Kjelin – Kuusisto 2003: 199). Perehdytyksessä tulisi tuoda esille työyksilölle ominaiset piirteet, työn luonne, työtehtävät, työnjako, erilaiset työyksikön sisällä sovitut arvot, sopimukset ja säännöt. Perehdytysoppaiden ja -ohjeiden käyttöä tulee opastaa ja tulokkaalla tulee olla aikaa tutustua niihin. (Lahti 2007: 58.) Usein osana perehdytystä käytettävät käsikirjat ja sähköiset lähteet jäävät lukematta ajanpuutteen vuoksi (Tossavainen 2006: 49). Aikataulullisesti toimiva ja tehokas perehdyttäminen kestää tehtävätasosta riippuen muutamien kuukausien ajan. Käytännössä kiire ja kilpailutilanteiden luomat paineet voi luoda kuitenkin tilanteen, jossa uuden tulokkaan odotetaan panostavan tiedon hankkimiseen enemmän itsenäisesti. Asiantuntijatehtävissä korostuu työntekijän oma vastuu perehdyttämisestään. Kyse on aktiivisuudesta, tiedon etsimisestä, kontaktiverkoston luomisesta ja kokemuksista oppimisesta. (Ketola 2010: 164.)

Perehdyttämistilaisuus on toimiva yleisinformaation jakelukeino, jossa voidaan jakaa tietoa organisaation imagosta ja periaatteista. Suuremmissa organisaatioissa perehdyt-

tämistilaisuudet ovat myös hyvä tapa tavata suunnilleen samaan aikaan aloittavia muita työntekijöitä. Suurin hyöty perehdyttämistilaisuudesta on silloin, kun tulokkaat ovat ehtineet olla organisaation palveluksessa jo jonkin aikaa, yleensä 2–3 kuukautta. (Ketola 2010: 102–104.) Perehdyttämistilaisuudessa käsitellään muun muassa yrityksen arvoja, visiota ja strategiaa, jotka tulokas kokee usein merkityksettömiksi. Ne on hyvä tuoda esiin perehdytyksen myöhemmässä vaiheessa, sillä alkuun rutiinien ja työtovereihin tutustuminen tuntuu ensisijaiselta ja niitä on vaikea yhdistää itse työhön. (Tossavainen 2006: 53.) Lisäksi perehdytyksen tukena voidaan muun muassa käyttää yrityksen toimintakertomuksia ja intranettiä (Kangas – Hämäläinen 2008: 2).

Suuremmissa organisaatioissa on tavallista, että tulokkaan perehdyttämiseen osallistuu joukko perehdyttäjiä (Kupias – Peltola 2009: 95). Perehdyttämisen vaiheesta riippuen tulokkaan perehdyttämiseen voi osallistua henkilöstöjohtamisen toimijat, esimiehet, tutorit, kollegat sekä yksikön johtohenkilöt (Ketola 2010: 162–163). Ensisijaisesti tulokkaan esimies on vastuussa perehdyttämisen toteuttamisesta ja käytännön organisoinnista (Kjelin – Kuusisto 2003: 186). Lisäksi on tärkeää nimetä perehdyttäjälle tutor, jolta tulokas saa tukea ja tarvittavan opastuksen (Ketola 2010: 162–163). Perehdyttäjällä on suuri merkitys tulokkaan motivoimisessa, työtapojen ja työyksikön oppimisessa. Perehdyttäjä tarvitsee perehdytystehtävää varten koulutusta. (Lahti 2007: 58.)

Työssä oppiminen ja asiantuntijuus kehittyvät sosiaalisessa vuorovaikutuksessa (Tossavainen 2006: 47; Lott 2006). Ihannetapauksessa koko työyhteisö osallistuu luontevasti perehdyttämiseen mahdollisuuksiensa mukaan (Kjelin – Kuusisto 2003: 186). Työyhteisöön sosiaalistuminen on keskeinen osatekijä perehdytyksen onnistumisessa koska tuttuus madaltaa kynnystä mennä kysymään apua. Kokeneelta työntekijältä saatu tieto on usein ymmärrettävämpää kuin kirjallisessa ja sähköisessä muodossa oleva. (Tossavainen 2006: 43–46.) Tulokkaan työtehtävistä ja roolista tiedottaminen muulle yhteisölle heti työn alussa tukee tulokkaan ryhmään jäsentymistä. Parhaimmillaan ryhmä saa käsityksen myös tulokkaan osaamisesta ja kokemuksesta. (Kjelin – Kuusisto 2003: 178.) Mitä vähemmän tulokkaalla on työkokemusta ja ammatillista osaamista, sitä tärkeämpää on kokeneemman ammattilaisen ohjaus ja osaamisen siirtäminen (Kjelin – Kuusisto 2003: 163).

Kaiken oppimisen ja kasvun lähtökohta on riittävä palaute ja avoimuus vastaanottaa palautetta (Sydänmaanlakka 2007: 62). Tulokkaan perehdytyksen etenemistä ja arviointia tuleekin seurata (Lahti 2007: 58). Seurannassa saadaan palautetta sekä perehdytettävältä että koko prosessista kehittämistyötä varten. Palautteen avulla voidaan keskittyä perehdyttämisprosessissa työympäristön ja/tai eri kontaktihenkilöiden tarkempaan esittelyyn tai palata johonkin epäselväksi jääneeseen osa-alueeseen. Arviointikeskusteluun liittyvät ainakin kolme osa-aluetta: arvio menneestä, tavoitteet tulevalle kaudelle ja henkilökohtainen kehittyminen. (Ketola 2010: 167.) Palaute- ja arviointikeskustelut on hyvä aloittaa kysellen ja kuunnellen tulokkaan omaa arviotaan perehtymisestäään. Keskustelu aloitetaan positiivisella palautteella, josta siirrytään kehitettäviin asioihin. Lopuksi tehdään positiivinen yhteenveto. (Kupias – Peltola 2009: 137–138.) Hyvä perehdytysvaiheen loppukeskustelu lujittaa tulokkaan luottamusta organisaatioon, kun hän saa aidosti tuntea tulewansa kuulluksi vielä tässäkin vaiheessa, ”vanhana” työntekijänä (Valvisto 2005: 50–51).

### 3.2.3 Aikaisempia tutkimuksia perehdyttämisestä

Lahti (2007) on tutkinut pro gradu-työssään millaisia kokemuksia sairaanhoitajilla on vuodeosastoilla järjestetystä työhön perehdytyksestä sekä millainen yhteys perehdyttämisellä on sairaanhoitajien haluun sitoutua organisaatioon. Tutkimus toteutettiin tilastollisena tutkimuksena sadalle Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin Helsingin sairaaloiden sisätautien ja vuodeosastoilla työskentelevälle sairaanhoitajalle, jotka olivat olleet työssä alle vuoden. Vastausprosentiksi muodostui 66 %. Tutkimuksen tulosten mukaan vakituiset sairaanhoitajat olivat määräaikaisia työntekijöitä tyytyväisempiä saamaansa perehdytykseen. Lisäksi tutkimuksessa todettiin, että on tärkeää nimetä perehtyjälle henkilökohtainen perehdyttäjä ja antaa perehdytykselle aikaa. Esimiehet ovat vastuussa perehdytyksen onnistumisesta. Perehdytettävälle on tehtävä lähtötason arviointi ja perehdytysuunnitelma. Sairaanhoitajat kaipasivat tietoa organisaatiosta, sen strategiasta ja työsuojeluasioita sekä laista ja asetuksista liittyen työhön. Vakituiset sairaanhoitajat kokivat olevansa enemmän sitoutuneita organisaatioon ja työyhteisöön kuin määräaikaiset työntekijät, mutta kaipasivat palautetta ammatillisesta kehittymisestään. Perehdytys vaikuttaa sitoutumiseen organisaatiossa ja työyhteisössä.

Ketola (2010) tutki väitöskirjassaan teknologiateollisuuden uusien työhön palkattujen asiantuntijoiden perehdyttämistä 2000-luvun Suomessa. Tutkimus toteutettiin empiiri-

senä tutkimuksena ja siihen osallistui henkilöitä 11 eri yrityksestä. Ketola toteutti 13 henkilölle teemahaastattelun, jonka lisäksi 45 henkilölle lähetettiin kysely. Kyselyn vastausprosentiksi muodostui 57,8 %. Väitöskirjassa onnistunut asiantuntijan perehdyttäminen koetaan toiminnaksi, jossa tulokas tehokkaan perehdyttämisprosessin avulla kehittyi tuottavaksi työorganisaation jäseneksi mahdollisimman nopeasti. Tutkimustulosten perusteella asiantuntijatehtäviin perehdyttämisessä on eroavaisuuksista huolimatta löydettävissä yhteneväinen runko. Hyvin toimivan perehdyttämisen sisällön muodostivat perehdyttämisen tavoitteellisuus ja suunnitelmallisuus, selkeä vastuiden jako, toimiva vuorovaikutus ja verkostoituminen, kannustus ja tuki perehdytettävälle sekä perehdyttämisen seuranta. Lisäksi asiantuntijatehtävissä korostui henkilön oma aktiivisuus ja vastuu omasta perehdyttämisestään. Tärkeää on kyky ymmärtää oman ammattialueen ongelmia yleisellä tasolla ja uusimman tietouden valossa. Tietotyön luonteeseen kuuluu jatkuva reflektointi sekä työtehtävien sisällön ja tavoitteiden arviointi. Työntekijän identiteetin vahvistuminen ilmeni muun muassa työhön sitoutumisena ja minäkäsityksen vahvistumisena.

Ala-Fossi ja Heininen (2003) ovat tutkimuksessaan kuvailleet sairaanhoitajien kokemuksia sijaisena olemisesta ja heidän kokemuksiaan sekä näkemyksiään työhön perehdyttämisestä ja sen kehittämisestä. Tutkimus toteutettiin laadullisin menetelmin teemahaastattelemalla 25 sijaisena toimivaa sairaanhoitajaa. Tutkimustulosten mukaan sijaisuus koettiin mahdollisuutena kehittyä ammatillisesti työssä. Sijaisena olemisessa korostui kuitenkin epävarmuuden ja henkisen paineen kokemukset. Työhön perehdyttämisen kokemuksissa korostui sijaisen oma-aloitteisuus aktiivisesti kyselemällä ja seuraamalla toisten työtä. Perehdytyksen koettiin helpottavan sijaisten sopeutumista työhön ja työyhteisöön. Perehdytyksen puuttuminen aiheutti tiedon puutetta ja yksinäisyyden tunnetta. Perehdytystä haluttiin kehittää perehdyttäjän, perehdytyksen ajankohdan ja keston sekä sisällön ja toteutuksen suhteen.

Rannisto (2003) on tutkinut miten röntgenhoitajien perehdyttäminen levykuvantamisen käyttöönotossa on järjestetty, ja millaiset ovat röntgenhoitajien levykuvantamisen toimintaperiaatteiden keskeiset käyttötiedot. Tutkimuksen tavoitteena oli kehittää tutkimuksen kohteena olevan yliopistollisen sairaalan röntgenhoitajien levykuvantamisen perehdytysohjelmaa ja täsmentää röntgenhoitajien koulutusta levykuvantamisen osalta. Tutkimusaineisto kerättiin kyseistä tutkimusta varten laaditulla kyselylomakkeella

klinikan kaikilta levykuvantamislaitteita käyttäviltä röntgenhoitajilta (n=80). Tulosten mukaan perehdytyksessä ei yleisesti käytetty virallista perehdytysohjelmaa, vaan perehdyttäjinä toimivat työkaverit. Perehdytysmenetelminä oli keskustelu työtoverien kanssa, opastus ja omatoiminen opiskelu laitteistoon. Röntgenhoitajien kokemukset perehdyttämisestä olivat huonoja tai kohtalaisia. Perehdyttämisessä ei huomioitu röntgenhoitajien aikaisempaa koulutusta tai työkokemusta.

Savolainen (2004) tarkastelee pro gradu -tutkielmassaan työntekijän perehdyttämistä magneettitutkimusyksikössä oppimisen näkökulmasta. Työn tarkoituksena oli selvittää, millaisia oppimisenäkemyksiä magneettitutkimusyksiköissä työskentelevillä perehdyttäjiä oli, ja miten ne vaikuttivat perehdyttämistoimintaan. Tutkimusaineisto koottiin teemahaastatteluun kymmeneltä röntgenhoitajalta (n=10), jotka toimivat perehdyttäjinä magneettiyksiköissä. Oppiminen koettiin onnistuvan parhaiten itse työtä tekemällä, vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Perehdytettävän rooli oli aktiivinen, ja perehdyttäjän oppimista tukeva. Oppimisen keinoina oli uusien työntekijöiden keskustelu ja reflektointi kokeneiden työntekijöiden kanssa.

Tarus (2006) tutki pro gradu -tutkielmassaan leikkaus- ja anestesiaosastoilla työskentelevien sairaanhoitajien perehdytystä eräässä suomalaisessa yliopistosairaalassa. Tutkimuksessa otoksena oli 165 sairaanhoitajaa 777 henkilön perusjoukosta. Tutkimusaineisto kerättiin strukturoidulla kysymyslomakkeella, jonka osa-alueina olivat ilmapiiri, osastonhoitajan johtamistapa, hoitotyön lähtökohdat osastolla, osaston pedagogiset lähtökohdat sekä ohjaussuhde. Vastausprosentiksi muodostui 72,70 %. Aineisto analysoitiin tilastollisin menetelmin. Tuloksissa selvisi, että kaksi kolmasosaa sairaanhoitajista oli tyytyväisiä perehdytysjaksoonsa. Alle puolella oli nimetty perehdyttäjä ja onnistunut ohjaussuhde. Tyytyväisyyden keskeisiä tekijöitä olivat henkilökohtainen ohjaussuhde ja oppimisesta saatu palaute. Osastonhoitajan merkitys korostui onnistuneen perehdytysjakson suunnittelijana ja mahdollistajana. Osaston psyykinen kuormitus oli yhteydessä osaston ilmapiirin kokemiseen ja osastonhoitajan johtamistapaan.

Röntgenhoitajien perehdyttämistä on tutkittu myös ammattikorkeakouluissa, kuten Kärnä (2008) opinnäytetyössään kuvaa röntgenhoitajien kokemuksia natiiviröntgentutkimuksiin saamasta perehdytyksestä Tampereen yliopistollisessa sairaalassa. Röntgenhoitajat kokivat perehdytyksessä tärkeänä perehdyttäjien persoonallisuuden, kirjalliset perehdytysohjeet ja riittävän perehdytysajan. Tässäkin tutkimuksessa oppiminen ta-

pahtui käytännön työssä itse tekemällä, jolloin perehdytettävän aktiivisuus oli keskeistä. Vuorovaikutuksellinen palaute korostui perehdytyksessä ja sen arvioinnissa.

Aikaisempien tutkimuksien yhteenvedona voidaan todeta, että perehdytyksessä on tärkeää nimetä uudelle työntekijälle perehdyttäjät. Perehdytys olisi hyvä toteuttaa suunnitelmallisesti perehdytysohjelmaa apuna käyttäen ja siihen tulisi käyttää riittävästi aikaa. Perehdytyksessä korostuu uuden työntekijän aktiivisuus ja oma-aloitteisuus sekä palautteen antaminen. Perehdytyksen seuranta ja onnistumisen arviointi ovat osa perehdytysprosessia.

### 3.3 Perehdytys osana HUS-Röntgeniä

HUS-Röntgen on kunnallinen liikelaitos, jonka omistaa Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä. HUS-Röntgeniin on kokonaisuudessaan luettavissa 31 toimipistettä Helsingin, Vantaan, Espoon ja Keravan alueella sekä Porvoon, Hyvinkään, Lohjan, Sipoon, Loviisan, Kirkkonummen, Vihdin ja Karkkilan alueella. (HUS-Röntgenin vuosikertomus 2010.)

#### 3.3.1 HUS-Röntgenin tehtävä

HUS-Röntgen tuottaa lääketieteellisiä kuvantamispalveluita potilaiden tutkimuksen ja hoidon suunnittelua sekä seurantaa varten. Kuvantamispalveluihin kuuluvat perusradiologiset tutkimukset, varjoaine-, ultraääni-, tietokonetomografia-, angiografia- sekä magneettitutkimukset. HUS-Röntgenin asiakkaita ovat kuvantamispalveluita tarvitsevat potilaat ja heitä hoitavat lääkärit, HUS:n kliiniset toimialat, kunnat sekä muut kuvantamisen asiantuntijapalveluita tarvitsevat julkisen ja yksityisen terveydenhuollon toimijat. Vuonna 2010 HUS-Röntgenissä tehtiin yli 871 000 radiologista tutkimusta ja toimenpidettä yli 800 kuvantamisen ammattilaisen voimin. Lisäksi HUS-Röntgenin tehtävänä on yliopistolliselle sairaalle kuuluva radiologian tutkimus- ja opetustyö. (HUS-Röntgenin vuosikertomus 2010.)

#### 3.3.2 Perehdytys HUS-Röntgenissä

HUS-Röntgenissä on laadittu perehdyttämisohje, jonka tarkoitus on toimia ohjeena esimiehille ja perehdyttäjille uusien röntgenhoitajien perehdytyksessä. HUS-Röntgenin perehdyttämiseen kuuluu ohjeen lisäksi perehdytyslomake ja perehdyttämisorunnot. Perehdyttämisohjeen päätavoitteena on saada uusi työntekijä tuntemaan itsensä tervetul-

leeksi organisaatioon. Ohjeessa painotetaan esimiehen vastuuta perehdyttämisen toteuttamisesta ja onnistumisesta. Ohjeessa pyritään selkiyttämään tulokkaalle hänen roolinsa ja tavoitteet työssään sekä nopeuttaa tuottavan työn aloittamista. Perehdytys edistää sitoutumista organisaatioon ja sen tavoitteisiin, parantaa työturvallisuutta, lisää työyhteisön yhteistyötä ja luo positiivisen kuvan HUS-Röntgenistä. (Perehdyttämisohje 2011.)

HUS-Röntgenin yhteisellä perehdyttämislomakkeella pyritään saavuttamaan perehdyttämisohjeessa annetut tai perehtyjän henkilökohtaiset tavoitteet. Esimies ja työntekijä valitsevat lomakkeesta osat, jotka perehtyjä käy läpi perehtymisaikana. Niihin vaikuttaa perehtyjän valmiudet ja työtehtävien luonne. Lomake on tarkoitettu työvälineeksi työntekijälle myös itsenäiseen perehtymiseen. HUS-Röntgenin intranetti toimii informaatiokanavana työntekijöille. Intranetistä löytyy myös perehdytysoppaita, jotka käsittelevät työkykyä, palkkausta, turvallisuutta ja häirintä- ja ristiriitatilanteita. Perehdytysrunon osiot käsittelevät HUS-kuntayhtymää, HUS-Röntgenin strategiaa, arvoja sekä diagnostiikka-, tutkimus- ja opetusprosesseja. Lomakkeessa on osiot myös toiminnan ohjeille ja säännöille, toimintaympäristölle, osaamisen kehittämiselle ja palvelussuhteille sekä työhyvinvoinnille. Lisäksi perehdytysrunkoon kuuluu osiot tietojärjestelmistä, tiedotus- ja viestintäasioista sekä poikkeus- ja katastrofitilanteista. (Perehdytysrunko 2010.)

HUS-Röntgenin perehdytysohjeessa perehdyttämisen seurantakeskustelu pyritään toteuttamaan viimeistään kolmen kuukauden kuluttua. Keskustelussa arvioidaan perehdyttämisen onnistumista, lomaketta apuna käyttäen. Tarvittaessa sovitaan lisäperehdyttämisestä ja lomakkeen allekirjoittaa perehtyjä sekä esimies. Lomake arkistoidaan, ja siitä jää kopio perehtyjälle ja esimiehelle. (Perehdyttämisohje 2011.)

## **4 Aineiston keruu ja analyysi**

### **4.1 Aineiston keruu**

Opinnäytetyömme on määrällisen tutkimuksen periaatteiden mukainen selvitys. Määrällisen tutkimuksen avulla selvitetään eri asioiden välisiä riippuvuuksia. Asioita on kuvattu numeeristen suureiden avulla ja tuloksia havainnollistetaan esimerkiksi taulukoin.

(Heikkilä 2008: 16.) Aineisto kerättiin kokonaisotoksella vuonna 2009–2010 HUS-Röntgeniin töihin tulleista uutena aloittaneista röntgenhoitajista. Otokoko on 78 röntgenhoitajaa (n=78). Täten opinnäytteen kohderyhmä on määrälliseksi tutkimukseksi suppea ja tuloksia on tarkasteltu kokonaistasolla (Heikkilä 2008: 45). Aineistojoukon henkilöt saatiin HUS-Röntgenin henkilöstöhallinnon edustajalta.

Aineistonkeruu toteutettiin sähköisellä kyselylomakkeella, joka osoitettiin niille uusille röntgenhoitajille, jotka ovat sijoittuneet HUS-Röntgenin toimipisteisiin. Internetkysely on nopea tapa kerätä tietoa ja vastaukset tallentuvat tietokantaan mahdollistaen aineiston käsittelyn heti aineistonkeruun päätyttyä (Heikkilä 2008: 69.) Internetosoite saatettiin kohderyhmän tietoon saateviestin kera heidän työsähköpostiosoitteeseen toukokuun lopussa 2011 ja vastausaikaa oli kaksi viikkoa. Ensimmäisen yhteydenoton perusteella 78 röntgenhoitajasta 20 vastasi ja vastausprosentiksi tuli 26. Syyskuun alussa 2011 röntgenhoitajille lähetettiin muistutuskysely, jotta kyselyyn saataisiin lisää vastaajia. Vastausaika oli jälleen kaksi viikkoa ja muistutuksen myötä saatiin vastauksia yhteensä 30 kappaletta (n=30). Opinnäytteen vastausprosentti on 38.

Kyselylomakkeen pohjana käytettiin Eija Kjelinin ja Pia-Christina Kuusiston (2003) kirjasta Tulokkaasta tuloksen tekijäksi löytyvää mittaria, jota on tekijöiden mukaan käytetty aiemmin hyödyksi opinnäytetöissä ja joiltakin osin eri organisaatioissa. Lupa mittarin käyttöön kysyttiin ja saatiin tekijöiltä sähköpostitse tammikuussa 2011. Alkuperäistä mittaria muokattiin työhön soveltuvaksi lisäämällä taustakysymyksiä ja yksi väittämä, karsimalla ja muokkaamalla olemassa olevia väittämiä sekä muuttamalla otsikointia. Kyselylomake sisälsi pääosin suljettuja eli strukturoituja kysymyksiä. Suljettujen kysymysten tarkoituksena on vastausten käsittelyn yksinkertaistamisen lisäksi torjua esimerkiksi kielelliset virheet (Heikkilä 2008: 50–51). Kyselylomake koostui taustakysymyksistä, 28 perehdytystä koskevasta väittämästä sekä yhdestä avoimesta kysymyksestä.

Taustakysymyksissä kysyttiin vastaajan ikää, valmistumispaikkaa ja -aikaa, työn kestoa HUS-Röntgenissä, mahdollista harjoittelujaksoa työyksikössä sekä perehdytysohjelman tai -suunnitelman käyttöä ja perehdytysaikaa. Väittämässä 1–7 uusilta röntgenhoitajilta kysyttiin kuinka heidän tuloonsa oli valmistauduttu, oliko heillä nimetty perehdyttäjä ja oliko perehdytysohjelma- tai suunnitelma käyty selkeästi läpi. Näiden väittämien avulla

etsittiin vastausta perehdytyksen alun onnistumista koskevaan tutkimusongelmaan. Väittämät 8–15 käsittelivät perehdytyksen suunnittelua ja toteutusta sekä työyhteisön osallistumista perehdytykseen ja uuden työntekijän tukemista perehdytysaikana. Näillä väittämillä saatiin vastaus perehdytyksen suunnittelun ja toteutuksen onnistumista käsittelevään tutkimusongelmaan. Väittämillä 16–19 haettiin vastausta kolmanteen tutkimusongelmaan, joka käsitteli uusien röntgenhoitajien tietoperustaa HUS-Röntgenin arvoista, strategiasta ja toimintatavoista. Väittämät 20–25 koskivat työssä suoriutumista. Tietääkö uusi röntgenhoitaja vastualueensa, omat vahvuutensa ja kehitettävät asiat sekä kenen puoleen voi ongelmatilanteissa kääntyä. Näiden väittämien avulla saatiin vastaus työssä suoriutumista koskevaan tutkimusongelmaan. Kyselylomakkeemme viimeiset väittämät 26–28 käsittelivät perehdytystä kokonaisuutena. Olivatko uudet röntgenhoitajat tyytyväisiä perehdytykseen, oliko perehdytystä arvioitu ja kehittymissuunnitelma laadittu jatkoa varten. Näiden väittämien avulla saatiin vastaus perehdytyksen kokonaisuutta koskevaan tutkimusongelmaan. Edellä mainituissa väittämissä käytettiin Likertin neliportaista asteikkoa. Likertin asteikossa vastausvaihtoehtoina on täysin samaa mieltä (4), jokseenkin samaa mieltä (3), jokseenkin eri mieltä (2) ja täysin eri mieltä (1). Kyselyssä oli lisäksi vaihtoehto en osaa sanoa (0), jota ei ole otettu huomioon tulosten numeerisessa analysoinnissa. Vastaaja valitsee asteikolta parhaiten omaa käsitystä vastaavan vaihtoehdon (Heikkilä 2008: 53). Kyselylomake sisälsi lisäksi yhden avoimen kysymyksen, jossa vastaajalla oli mahdollisuus esittää ideoita tai ehdotuksia HUS-Röntgenin perehdyttämisen kehittämiseen.

#### 4.2 Aineiston käsittely ja analysointi

Aineiston käsittelyssä ja analysoinnissa käytettiin apuna internetpohjaista Digium Enterprise tutkimus- ja tiedonkeruuhjelmaa. Digium-ohjelmistoa päätettiin hyödyntää yhteistyössä HUS-Röntgenin kanssa, koska se oli liikelaitoksella aktiivisessa käytössä ja ohjelmiston käyttö sopi meille aikataulullisesti. Perinteisesti tutkimuslomakkeen tiedot syötetään havaintomatriisiin muotoon. Havaintomatriisi on taulukko, jossa vaakarivit vastaavat tilastoyksiköitä ja pystysarakkeet muuttujia. (Heikkilä 2008: 123.) Internetkyselyllä toteutetun aineistonkeruun avulla erillistä tietojen syöttövaihetta ei tarvitse suorittaa. Digium-ohjelma tuottaa erilaisia koosteraportteja ja kuvaajia, joita voi hyödyntää tulosten tarkastelussa (Digium henkilöstöhallinnon työvälineenä 2011). Digiumiin syötetyn kyselyn vastausten perusteella saatiin koosteraportti, jossa oli määritelty tulosten keskiarvot, prosentit, keskihajonnat, minimi ja maksimit. Koosteraportin

luvut syötettiin Word-taulukkoon, ne tarkistettiin ja luvuista laskettiin moodit ja medianit (liite 3). Yksittäisten vastausten perusteella laskettiin tulosten frekvenssit. Opinnäytetyön analysointivaiheessa ilmeni, että Digium-ohjelmisto ei rakenna väittämien välille riippuvuussuhteita. Riippuvuudella tarkoitetaan jonkin muuttujan vaikutusta toiseen muuttujaan (Vilka 2007: 129). Koosteraportin avulla havaittiin kysymykset ja väittämät, joiden vastauksissa oli eniten hajontaa. Näistä ja meitä erityisesti kiinnostavista väittämistä tai kysymyksistä laadittiin ristiintaulukointi. Ristiintaulukoinnilla etsitään riippuvuuksia kahden tai useamman muuttujan välille (Vilka 2007: 129). Ristiintaulukoinnit on esitetty prosenttilukuina liitteessä neljä.

Kyselylomakkeen avoimen kysymykseen vastasi lyhyesti yhdeksän röntgenhoitajaa (n=9), minkä takia aineisto oli suppea käsiteltäväksi sisällön analyysillä. Sisällön analyysissä aineisto pelkistetään ja luokitellaan kategorioihin tavoitteena ilmiön laaja mutta tiivis esittäminen (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2009: 134). Määrällisellä menetelmällä saatuja tuloksia on täydennetty avoimen kysymyksen vastauksilla. Yksittäiset vastaukset on sijoitettu tulosten raportointiin aihepiirin mukaisesti.

#### 4.3 Opinnäytetyön eettiset näkökohdat

Tieteellisen hyväksyttävyyden sekä tehdyn työn luotettavuuden ja tulosten uskottavuuden edellytyksenä on, että tutkimuksessa on noudatettu hyvän tieteellisen käytännön edellyttämiä tapoja (Suomen Akatemian tutkimuseettiset ohjeet 2003). Työn kysymyksenasettelu ja tavoitteet, aineiston kerääminen ja käsittely sekä aineiston säilytys eivät täten loukkaa työn tutkimusryhmää, tiedeyhteisöä eikä hyvää tieteellistä tapaa (Vilka 2007: 90).

Opinnäytetyön aineiston keruuta varten haettiin ja myönnettiin lupa HUS-Röntgenin lupakäytännön mukaisesti. Tämän lisäksi opinnäytetyösopimus tehtiin Metropolian Ammattikorkeakoulun kanssa. Opinnäytetyössä hyödynnetyn mittarin käyttöön saatiin lupa sen alkuperäisiltä tekijöiltä.

Tutkimukseen osallistumisen on oltava vapaaehtoista (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2009: 177). Opinnäytetyön kysely osoitettiin siihen osallistuville sähköpostitse, jonka myötä heillä oli itsellä oikeus päättää osallistumisesta. Anonymiteetillä tarkoitetaan sitä, ettei tutkimustietoja luovuteta kenellekään tutkimusprosessin ulkopuoliselle

eikä osallistujan henkilöllisyyttä voida tunnistaa (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2009: 179). Otosjoukkomme anonymiteettiä suojeltiin siten, että kyselylomakkeeseen vastattiin nimettömästi ja sähköisellä nettikyselyllä. Saatekirjeessä osallistujille oli kerrottu tarkasti tutkimuksen tarkoitus ja tavoite sekä aineiston luottamuksellinen käsittely ja hävitys työn valmistumisen jälkeen. Otosjoukon vastausten perusteella ei ollut mahdollista tunnistaa vastaajien henkilöllisyyttä tai missä HUS-Röntgenin yksikössä he ovat työskennelleet perehdytyksen aikana.

## 5 Tulokset

Opinnäytetyön tuloksia tarkastellaan tutkimusongelmien mukaisessa järjestyksessä. Saatuja tuloksia on havainnollistettu taulukkojen, kuvioiden ja suorien lainausten avulla.

### 5.1 Taustatekijät

Kyselyyn vastasi 30 röntgenhoitajaa, joista 20 henkilöä (67 %) oli 25–29-vuotiaita. Alle 24-vuotiaita oli kolme henkilöä, 30–34-vuotiaita yksi sekä 35–39, 40–44 ja yli 45-vuotiaita jokaista ikäryhmää kohden kaksi henkilöä. Vastaajista suurin osa oli valmistunut vuonna 2009 (n=8). Kaksi vastaajaa oli valmistunut vuonna 2001, yksi henkilö vuonna 2007 ja vuonna 2008 seitsemän vastaajaa. Vuonna 2010 valmistuvia henkilöitä oli seitsemän ja vuonna 2011 neljä. Yksi vastaajista ei ilmoittanut valmistumisaikaansa. Vastaajista 83 % (n=25) oli valmistunut Metropolia Ammattikorkeakoulusta (entinen Stadia AMK). Savonian ja Tampereen ammattikorkeakoulusta (entinen Pirkanmaan AMK) valmistuneita oli kaksi kutakin koulua kohden. Oulun ammattikorkeakoulusta oli valmistunut yksi vastaaja. Novia ammattikorkeakoulusta tai Turun ammattikorkeakoulusta ei ollut valmistunut yhtään vastaajaa.

Suurin osa (43 %, n=13) valmistuneista oli työskennellyt HUS-Röntgenissä 1–2 vuotta. Kymmenen vastaajaa oli työskennellyt 2–3 vuotta. Neljä vastaajaa oli ollut työssään alle vuoden ja kolme vastaaja yli kolme vuotta. Kysymykseen: "Oletko ollut aiemmin opiskelijana nykyisessä työyksikössä" vastasi 29 henkilöä. Heistä 72 % (n=21) oli ollut harjoittelujaksolla ja 28 % (n=8) ei. Tarkentavaan kysymykseen millä lukukaudella suoritit harjoittelun, vastasi 13 henkilöä. Suurin osa suoritti kyseisen harjoittelun opin-

tojen loppuvaiheessa kuudennella tai seitsemännellä lukukaudella. Neljä vastaajaa oli ollut useammalla harjoittelujaksolla kyseisessä työyksikössä. Harjoitteluiden pituudet vaihtelivat kolmesta kahdeksaan viikkoon.

Liitteessä neljä on kuvattu opiskelijana olemisen ja perehdytyksen tyytyväisyyden välistä yhteyttä (taulukko 11). Perehdyttävien tyytyväisyydeksi on huomioitu väittämien vastaukset, jotka olivat täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä. Tyytymättömyyden alle on huomioitu jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä -vastaukset. Perehdytykseen tyytyväisiä olleista 66 % (n=19) oli ollut aiemmin opiskelijana työyksikössä ja neljä vastaajaa ei. Tyytymättömiä saamastaan perehdytyksestä kaksi vastaajaa oli ollut harjoittelujaksolla ja neljä ei.

Vastaajista 80 %:lla (n=24) oli käytetty perehdytysohjelmaa tai -suunnitelmaa perehdytyksen pohjana ja 20 %:lla (n=6) ei. Vastaajista 43 %:lla perehdytys kesti tai oli suunniteltu kestävän 1–2 kuukautta. Vastaajista 37 %:lla perehdytyksen kesto oli 3–6 kuukautta. Kahdella vastaajista perehdytys kesti alle kuukauden ja yhdellä yli kuusi kuukautta. Kolme vastaajista ei osannut määrittellä perehdytyksensä kestoa (kuvio 1).



Kuvio 1. Vastaajien perehdytyksen kesto

Liitteessä neljä on kuvattu perehdyttämissuunnitelman tai -ohjelman yhteyttä perehdyttävien tyytyväisyyteen (taulukko 12). Suunnitelmaa käyttäneistä 73 % (n=22) oli tyytyväisiä saamaansa perehdytykseen ja kaksi suunnitelmaa käyttäneistä ei. Vastaajista, jotka eivät olleet käyttäneet suunnitelmaa, kaksi vastaajaa oli tyytyväisiä ja neljä

vastaajaa tyytymättömiä. Taulukossa 13 on kuvattu harjoittelujakson ja perehdyttämisen keston välistä yhteyttä (liite 4). Alle kuukauden kestäneen perehdytysjakson oli suorittanut kaksi vastaajaa, joista toinen oli ollut opiskelijana työyksikössä ja toinen ei. 1–2 kuukauden pituisen perehdytyksen suorittaneista vastaajista kymmenen oli ollut aiemmin opiskelijana ja kolme ei. Vastaajista seitsemän oli ollut opiskelijana, ja perehdytys oli kestänyt 3–6 kuukautta. Kolme vastaajaa, joiden perehdytys oli kestänyt 3–6 kuukautta, ei ollut aiemmin opiskelijana työyksikössä. Yksi yli kuukauden perehdytysjakson käynyt vastaaja oli ollut aiemmin opiskelijana. Kolme vastaajaa ei osannut määritellä perehdytyksensä kestoja ja heistä kaksi vastaajaa oli ollut aiemmin opiskelijana.

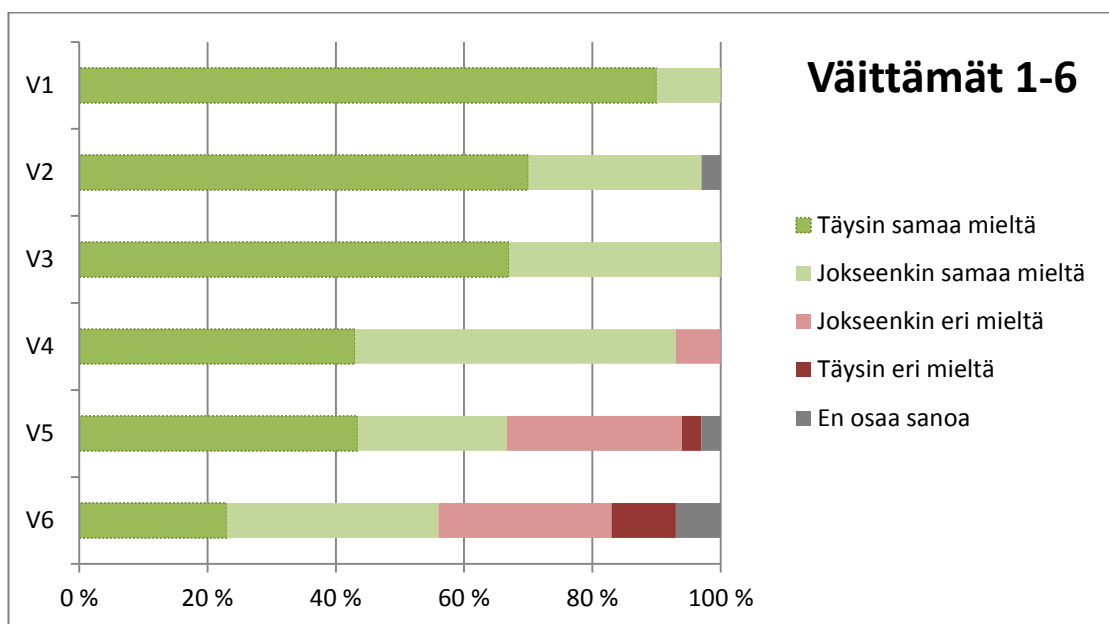
## 5.2 Uusien röntgenhoitajien perehdytyksen alun onnistuminen

Kaikki vastaajat (n=30) vastasivat perehdytyksen alun onnistumista käsitteleviin väittämiin (taulukko 1). Vastaajista 90 % (n=27) oli täysin samaa mieltä ja kolme vastaajaa jokseenkin samaa mieltä siitä, että heidät otettiin työyksikössä hyvin vastaan ensimmäisenä päivänä (kuvio 2). Vastaajista 70 % (n=21) oli täysin samaa mieltä ja kahdeksan vastaajaa jokseenkin samaa mieltä väittämässä kaksi: ”Sain seurata ensimmäisinä päivinä tauoille”. Yksi vastaajista ei osannut muodostaa mielipidettä väittämään. Väittämässä kolme 67 % (n=20) oli täysin samaa mieltä ja kymmenen vastaajaa jokseenkin samaa mieltä siitä, että esimies oli valmistautunut vastaajan tuloon. Väittämässä neljä: ”Lähityöyhteisöni oli selvästi valmistautunut tulooni” 43 % (n=13) vastaajista oli täysin samaa mieltä ja 50 % (n=15) jokseenkin samaa mieltä tästä väittämästä. Vastaajista kaksi oli jokseenkin eri mieltä väittämästä neljä.

Taulukko 1. Perehdytyksen alku

	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
1. Minut otettiin hyvin vastaan ensimmäisenä päivänä	27	3	0	0	0
2. Sain seurata ensimmäisinä päivinä lounaille ja tauoille	21	8	0	0	1
3. Esimieheni oli selvästi valmistautunut tulooni	20	10	0	0	0
4. Lähityöyhteisöni oli selvästi valmistautunut tulooni	13	15	2	0	0
5. Minulle oli määrätty henkilö, jolla oli selkeä perehdyttäjän rooli	13	7	8	1	1
6. Perehdyttäjäni oli selvästi valmistautunut tulooni	7	10	8	3	2
7. Perehdytysohjelmani käytiin kanssani selkeästi läpi	10	12	3	5	0

Vastaajista 43 % (n=13) oli täysin samaa mieltä ja 23 % (n=7) jokseenkin samaa mieltä siitä, että heillä oli nimetty perehdyttäjä perehdytyksen ajaksi (väittämä 5). Kahdeksan vastaajaa (27 %) oli jokseenkin eri mieltä ja yksi vastaajista täysin eri mieltä väittämästä. Yksi vastaaja ei osannut sanoa vastausta väittämään viisi. Seitsemän vastaajaa (23 %) oli täysin samaa mieltä ja kymmenen (33 %) jokseenkin samaa mieltä siitä, että heille nimetty perehdyttäjä oli valmistautunut perehdytettävänsä tuloon (väittämä 6). Vastaajista 27 % (n=8) oli jokseenkin eri mieltä ja 10 % (n=3) täysin eri mieltä perehdyttäjänsä valmistautumisesta heidän tuloonsa. Kaksi vastaajaa ei osannut sanoa sopivaa vastausta tähän väittämään.



Kuvio 2. Perehdytyksen alun onnistuminen prosentteina

Kolme vastaajaa otti kantaa avoimessa kysymyksessä nimetyn perehdyttäjän tärkeyteen uuden työntekijän perehdytyksessä. Yksi vastaaja toivoi eri työpisteisiin omaa perehdyttäjää.

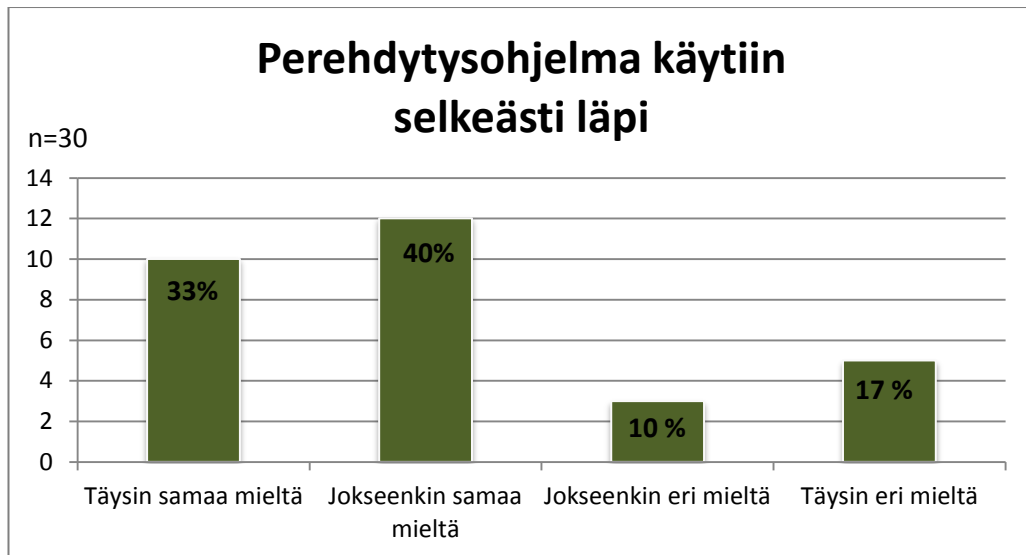
Toinen vastaaja kommentoi seuraavasti:

*"Perehdyttäjäksi pitäisi valita henkilö, joka on siihen halukas ja motivoitunut."*

Kolmas vastaaja kommentoi perehdyttäjien määrää seuraavasti:

*”Muutama ihminen perehdyttämään uutta työntekijää eikä koko osasto.”*

Ensimmäisen osion viimeiseen väittämään: ”Perehdytysohjelmani käytiin kanssani selkeästi läpi” tuli vaihtelevia vastauksia (kuvio 3). Vastaajista 22 oli täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä väittämästä seitsemän. Kahdeksan vastaajaa oli jokseenkin tai täysin eri mieltä perehdytysohjelman läpikäynnistä.



Kuvio 3. Väittämän seitsemän vastausvaihtoehtojen frekvenssit ja prosentit

Kaksi vastaajaa kommentoi avoimessa kysymyksessä perehdytysohjelman läpikäyntiä. Erään vastaajan mielestä perehdytys suunnitelman käyttöä tulisi korostaa, jotta se tulisi käytyä läpi ja opitut asiat kirjattaisiin ylös.

Toinen vastaaja otti kantaa perehdytyslomakkeen aktiiviseen käyttöön:

*”Kaavakkeita käytettäisiin aktiivisemmin, eikä vaan annettaisi käteen ja sanottaisi, että tässä on asiat jotka sinun pitäisi tietää, ota selvää ja kysy joltakin jos et tiedä.”*

Liitteessä neljä on kuvattu taulukolla perehdytys suunnitelman tai -ohjelman selvän läpikäynnin yhteyttä perehdytettävien tyytyväisyyteen (taulukko 14). Vastaajista 73 %:lla (n=22) suunnitelma oli käyty selvästi läpi ja he olivat tyytyväisiä saamaansa perehdytykseen. Kuuden vastaajan kanssa suunnitelmaa ei käyty selvästi läpi ja he olivat tyytymättömiä perehdytykseensä. Kaksi vastaajaa oli tyytyväisiä perehdytykseensä, vaikka

perehdytys suunnitelman läpikäynti oli jäänyt epäselväksi. Taulukossa 15 on kuvattu nimetyn perehdyttäjän ja hänen valmistautumisen yhteyttä perehdytettävien tyytyväisyyteen (liite 4). Vastaajista 66 %:lla (n=18) oli nimetty perehdyttäjäksi ja he olivat tyytyväisiä perehdytykseensä. Vastaajista 61 %:lla (n=17) perehdyttäjäksi oli myös valmistautunut perehdytettävänsä tuloon ja he olivat tyytyväisiä perehdytykseensä. Neljä vastaajaa oli tyytyväisiä perehdytykseensä, vaikka heillä ei ollut perehdyttäjää. Perehdytykseensä tyytymättömiä olleista viidellä vastaajalla ei ollut perehdyttäjää. Vastaajista ne, joiden tuloon perehdyttäjäksi ei ollut valmistautunut, kuusi oli tyytyväisiä ja viisi tyytymättömiä saamaansa perehdytykseen.

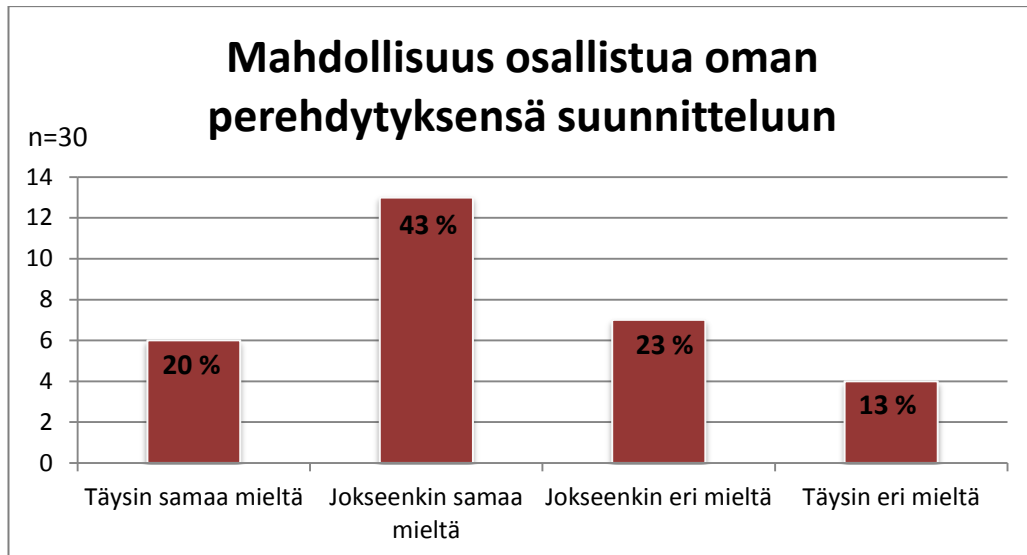
### 5.3 Kokemukset perehdytyksen suunnittelusta ja toteutuksesta

Perehdytyksen suunnittelua ja toteutusta koskeviin väittämiin 8–10 ja 12–13 vastasivat kaikki kyselyyn osallistuneet (n=30). Väittämissä 11, 14 ja 15 oli 29 vastaajaa (taulukko 2).

Taulukko 2. Kokemukset perehdytyksen suunnittelusta ja toteutuksesta

	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
8. Minulla oli mahdollisuus osallistua oman perehdytykseni suunnitteluun	6	13	7	4	0
9. Perehdytykseni oli aikataulutettu järkevällä tavalla	7	18	4	0	1
10. Perehdytykseni johdatti minut hyvin työtehtäviini	10	16	4	0	0
11. Esimieheni oli aidosti kiinnostunut perehdytykseni onnistumisesta	13	7	8	0	1
12. Lähityöyhteisöni osallistui perehdyttämiseeni aktiivisesti	11	14	5	0	0
13. Taustastani ja kokemuksestani oltiin kiinnostuneita	14	10	5	0	1
14. Olin itse aktiivinen perehdyttämisen aikana	23	6	0	0	0
15. Sain riittävästi tukea perehdytyksen aikana	14	10	5	0	0

Vastaajat olivat eri mieltä siitä, oliko heillä mahdollisuus vaikuttaa oman perehdytyksen suunnitteluun (väittämä 8). Vastaajista suurin osa (43 %) oli jokseenkin samaa mieltä ja kuusi täysin samaa mieltä siitä, että he pystyivät vaikuttamaan perehdytyksensä suunnitteluun (kuvio 4). Vastaajista 11 oli jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä tästä väittäimestä.



Kuvio 4. Väittämän kahdeksan frekvenssit ja prosentit

Liitteessä neljä on kuvattu perehdytettävän mahdollisuutta osallistua perehdytyksensä suunnitteluun ja sen yhteyttä perehdytettävien tyytyväisyyteen (taulukko 16). Vastajista 63 %:lla (n=19) oli mahdollisuus osallistua oman perehdytyksensä suunnitteluun ja he olivat tyytyväisiä perehdytykseensä. Kuudella vastaajalla ei ollut mahdollisuutta osallistua suunnitteluun ja he olivat tyytymättömiä perehdytykseensä. Viidellä vastaajalla ei ollut mahdollisuutta osallistua perehdytyksensä suunnitteluun, mutta he olivat tyytyväisiä perehdytykseensä.

Väittämässä 9 vastaajista seitsemän oli täysin samaa mieltä ja 18 (60 %) jokseenkin samaa mieltä siitä, että perehdytys oli aikataulutettu järkevällä tavalla (kuvio 5). Neljä vastaajaa oli asiasta jokseenkin eri mieltä. Yksi vastaaja ei osannut sanoa mielipidettään tähän väittämään.

Eräs vastaaja kommentoi avoimessa kysymyksessä perehdytyksen aikataulua seuraavasti:

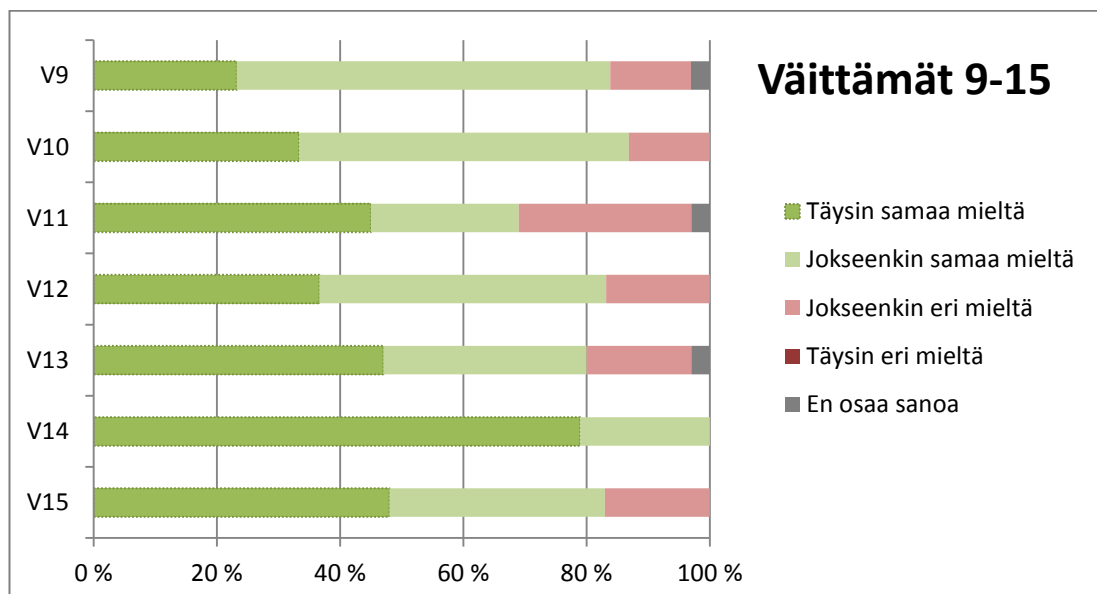
*”Pitäisi miettiä, mikä perehdytysaika on sopiva millekin kuvausmuodolle missäkin työpaikassa. Toisissa paikoissa esim. TT-perehdytykseen ei riitä millään kaksi viikkoa ja esim. ultraääniperehdytyksen ei mielestäni tarvitse olla kolmea viikkoa.”*

Väittämässä kymmenen vastaajista 33 % (n=10) oli täysin samaa mieltä ja 53 % (n=16) jokseenkin samaa mieltä siitä, että perehdytys oli johdattanut heidät hyvin työ-

tehtäviin. Neljä vastaajaa oli jokseenkin eri mieltä tästä väittämästä. Miltei puolet vastaajista (n=13) oli täysin samaa mieltä siitä, että heidän esimiehensä oli aidosti kiinnostunut perehdytyksen onnistumisesta (väittämä 11). Seitsemän vastaajaa oli väittämästä jokseenkin samaa mieltä. Jokseenkin eri mieltä oli 28 % vastaajista (n=8). Yksi vastaaja ei osannut sanoa mielipidettään tähän väittämään.

Väittämässä 12 vastaajista 37 % (n=11) oli täysin samaa mieltä siitä, että lähityöyhteisö osallistui aktiivisesti perehdytykseen. Lähes puolet (n=14) oli jokseenkin samaa mieltä ja viisi oli jokseenkin eri mieltä lähityöyhteisön aktiivisesta osallistumisesta perehdytykseen. Suurin osa (n=14) vastaajista oli täysin samaa mieltä ja kymmenen vastaajaa jokseenkin samaa mieltä siitä, että heidän taustastaan ja kokemuksistaan oltiin kiinnostuneita (väittämä 13). Jokseenkin eri mieltä oli viisi vastaajaa (17 %). Yksi vastaajista ei osannut muodostaa mielipidettä tähän väittämään.

Vastaajista 79 % (n=23) oli täysin samaa mieltä ja 21 % (n=6) jokseenkin samaa mieltä siitä, että he olivat itse aktiivisia perehdytyksen aikana (väittämä 14). Väittämässä 15: ”Sain riittävästi tukea perehdytyksen aikana” 48 % (n=14) vastaajista oli täysin samaa mieltä ja 35 % (n=10) oli jokseenkin samaa mieltä asiasta. Jokseenkin eri mieltä väittämästä oli viisi vastaajaa.



Kuvio 5. Perehdytyksen suunnittelun ja toteutuksen arviointia prosentteina

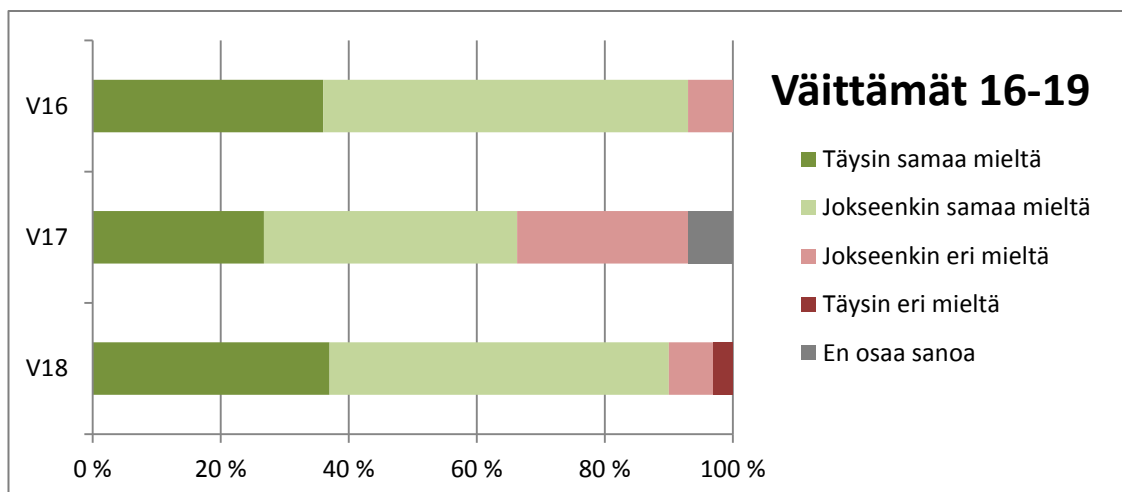
#### 5.4 Uusien röntgenhoitajien tiedot HUS-Röntgenistä

Kaikki vastaajat (n=30) vastasivat HUS-Röntgenin arvoja, strategiaa ja toimintaa koskeviin väittämiin 16–18 ja yksi jätti vastaamatta väittämään 19 (taulukko 3).

Taulukko 3. Tietoperusta HUS-Röntgenistä

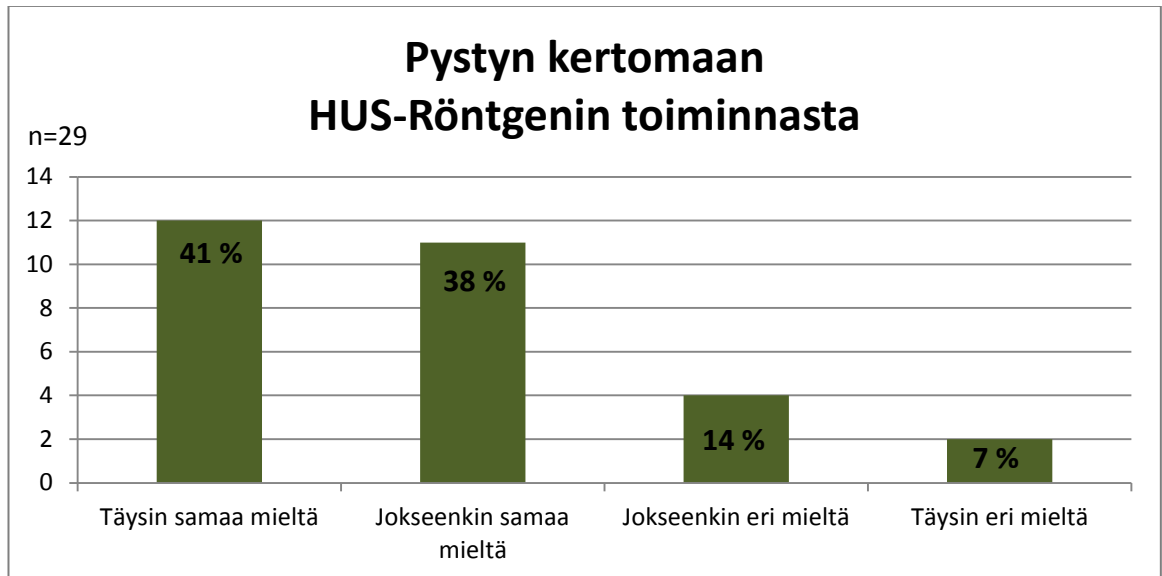
	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
16. Tunnen HUS-Röntgenin arvot.	11	17	2	0	0
17. HUS-Röntgenin strategia on minulle selkeä.	8	12	8	0	2
18. Koen saaneeni tietoa HUS-Röntgenistä ja sen toimintatavoista.	11	16	2	1	0
19. Pystyn tarvittaessa kertomaan HUS-Röntgenin toiminnasta, esim. asiakkaalle.	12	11	4	2	0

Väittämässä 16 vastaajilta kysyttiin tuntevatko he HUS-Röntgenin arvot. Täysin samaa mieltä väittämästä oli 37 % vastaajista ja jokseenkin samaa mieltä 57 % (kuvio 6). Kaksi vastaajaa oli jokseenkin eri mieltä tästä väittämästä. Väittämässä 17: ”HUS-Röntgenin strategia on minulle selkeä” täysin samaa mieltä oli 27 % vastaajista ja jokseenkin samaa mieltä 40 % vastaajista. Kahdeksan vastaajaa oli jokseenkin eri mieltä väittämästä ja kaksi vastaajaa ei osannut muodostaa mielipidettä asiasta. Väittämässä 18: ”Koen saaneeni tietoa HUS-Röntgenistä ja sen toimintatavoista” vastaajista 37 % oli täysin ja 53 % jokseenkin samaa mieltä. Jokseenkin tai täysin eri mieltä oli kolme vastaajaa.



Kuvio 6. Tiedot HUS-Röntgenin arvoista, strategiasta ja toiminnasta prosentteina

Osion viimeisessä väittämässä vastaajilta tiedusteltiin osaisivatko he tarvittaessa kertoa HUS-Röntgenin toiminnasta esimerkiksi asiakkaalle (kuvio 7). Melkein 80 % vastaajista oli täysin samaa mieltä (n=12) tai jokseenkin samaa mieltä (n=11) väittämstä. Kuusi hoitajaa oli jokseenkin tai täysin eri mieltä siitä, että pystyisivät kertomaan HUS-Röntgenin toiminnasta.



Kuvio 7. Väittämän 19 vastausvaihtoehtojen frekvenssit ja prosentit

### 5.5 Käsitykset työssä suoriutumisesta

Kaikki vastaajat (n=30) vastasivat kuuteen väittämään, jotka käsittelivät työssä suoriutumista (taulukko 4). Väittämässä 20 vastaajista 73 % (n=22) oli täysin samaa mieltä ja 23 % jokseenkin samaa mieltä siitä, että he tietävät mistä asioista työssään vastaavat (kuvio 8). Yksi vastaajista oli jokseenkin eri mieltä kyseisestä väittämästä.

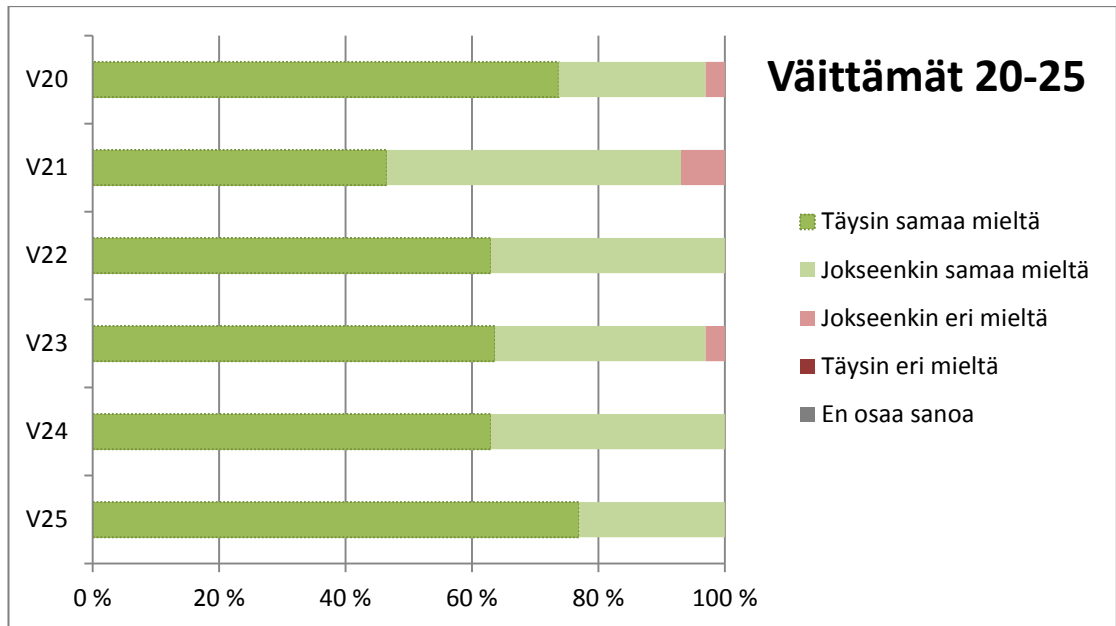
Eräs vastaaja kommentoi työn sisällön tiedottamista seuraavasti:

*”Perehdytyksen alussa pitäisi perehdyttävälle tehdä selväksi mitä hän saa tehdä ja mitä ei ja tämä asia pitäisi tehdä selväksi koko osaston henkilökunnalle.”*

Taulukko 4. Uusien röntgenhoitajien käsitys työssä suoriutumisesta

	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
20. Tiedän, mistä asioista vastaan työssäni	22	7	1	0	0
21. Perehdytysaikana vastuuta työstäni kasvatettiin vähitellen	14	14	2	0	0
22. Tunnen hyvin työssä onnistumisen kannalta kriittiset osa-alueet	19	11	0	0	0
23. Tiedän, mitkä ovat keskeisiä vahvuuksiani työssäni	19	10	1	0	0
24. Tiedän, missä asioissa minun pitää työssäni kehittyä	19	11	0	0	0
25. Tiedän, kenen puoleen voin kääntyä ongelmatilanteissa	23	7	0	0	0

Väittämässä 21 vastaajista 94 % (n =28) oli täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että vastuuta vähitellen kasvatettiin perehdytyksen aikana. Kaksi vastaajaa on jokseenkin eri mieltä väittämästä. Väittämässä 22 tiedusteltiin kuinka hyvin vastaajat tuntevat työssä onnistumisen kannalta kriittiset osa-alueet. Tähän väittämään kaikki vastaajat olivat täysin (63 %) ja jokseenkin (37 %) samaa mieltä. Vastaajista 63 % (n=19) oli täysin samaa mieltä ja 33 % jokseenkin samaa mieltä siitä, että he tietävät keskeiset vahvuutensa työssään (väittämä 23). Yksi vastaaja oli jokseenkin eri mieltä vahvuksiensa tunnistamisesta. Vastaajista 63 % (n=19) oli täysin samaa mieltä ja 37 % jokseenkin samaa mieltä väittämästä 24: ”Tiedän missä asioissa minun pitää työssäni kehittyä”. Osion viimeisessä väittämässä tiedusteltiin tietävätkö vastaajat kenen puoleen voivat ongelmatilanteissa kääntyä (väittämä 25). Vastaajista 77 % (n=23) oli täysin samaa mieltä ja 23 % jokseenkin samaa mieltä tästä väittämästä.



Kuvio 8. Arvio työssä suoriutumisesta prosentteina

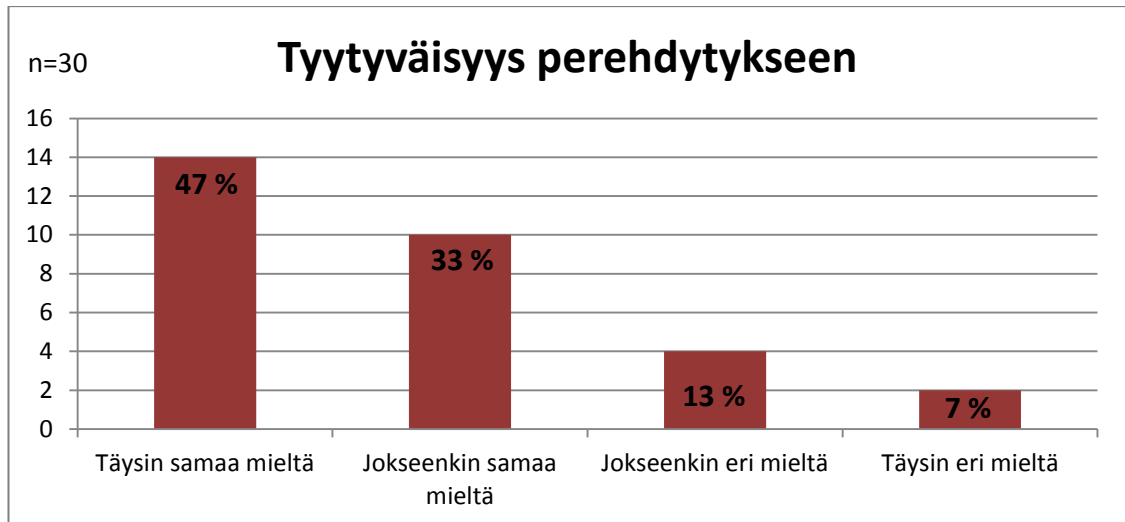
## 5.6 Perehdytys kokonaisuutena

Perehdytyksen kokonaisuutta käsitteleviä väittämiä tarkastellaan erikseen omalla kuvilla. Kaikki vastaajat (n=30) vastasivat osion kysymyksiin (taulukko 5).

Taulukko 5. Uusien röntgenhoitajien arvio perehdytyksen kokonaisuudesta

	4	3	2	1	0
26. Olen tyytyväinen perehdytykseeni.	14	10	4	2	0
27. Olemme arvioineet esimieheni kanssa perehdyttämiseni onnistumista.	7	10	7	6	0
28. Minulle on laadittu kehitysohjelma jatkoa varten.	7	6	6	10	1

80 % vastaajista oli täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä väittämästä 26 (kuvio 9). Täysin samaa mieltä oli 14 vastaajaa ja jokseenkin samaa mieltä oli kymmenen vastaajaa. Kuusi vastaajaa oli jokseenkin tai täysin eri mieltä tästä väittämästä.

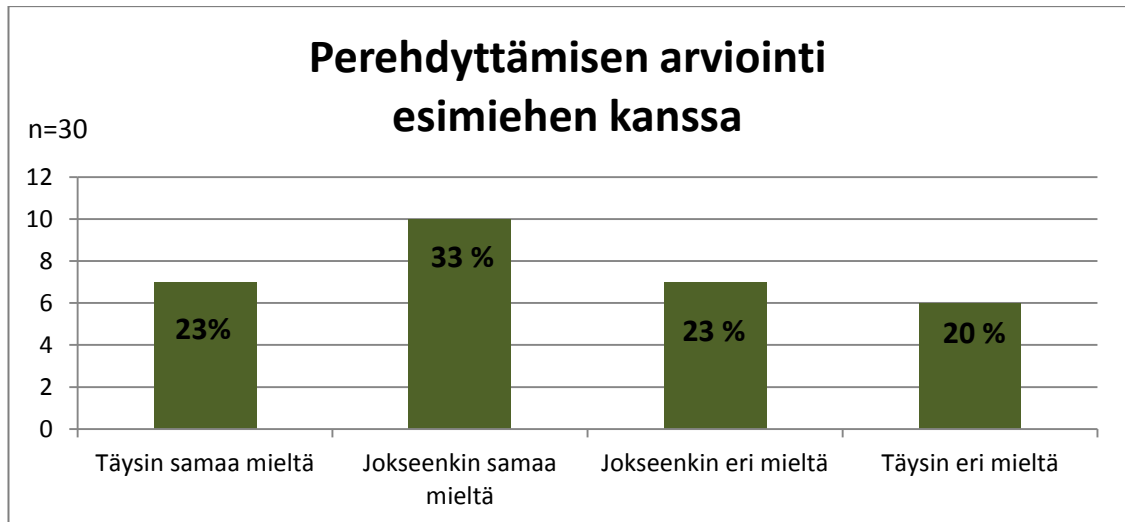


Kuvio 9. Väittämän 26 frekvenssit ja prosentit

Yksi vastaaja otti avoimessa kysymyksessä kantaa onnistuneen perehdytyksen edellytyksiin seuraavalla tavalla:

*”Henkilöstöresurssien tulisi olla hyvät, jotta kunnollinen perehdytys olisi mahdollista. Jos on vähän ihmisiä ja paljon töitä, jää perehdytys helposti tasolle, jossa töihin vain ja kantapäähän kautta oppii. Perehdytys kuuluisi olla työntekijän oikeus, jonka toteutumista tulisi valvoa niin, ettei se olisi kiinni paikkakohtaisista mahdollisuuksista tai johtamisesta.”*

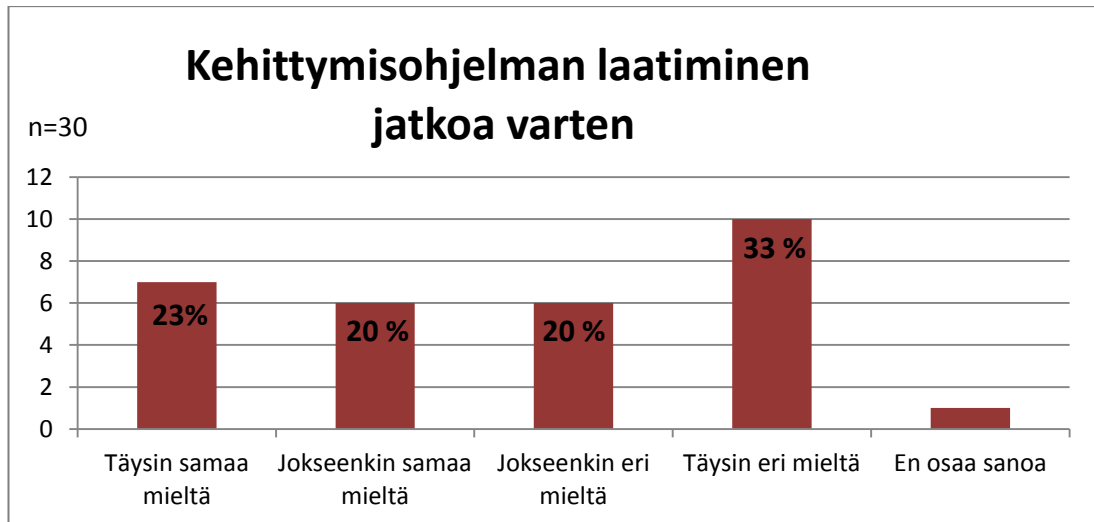
Väittämässä 27: ”Olemme arvioineet esimieheni kanssa perehdyttämiseni onnistumista” 56 % vastaajista oli täysin samaa mieltä (n=7) tai jokseenkin samaa mieltä (n=10) tästä väittämästä (kuvio 10). Vastaajista yhteensä 13 oli jokseenkin tai täysin eri mieltä perehdyttämisen onnistumisen arvioinnin suorittamisesta.



Kuvio 10. Väittämän 27 frekvenssit ja prosentit

Liitteessä neljä on kuvattu esimiehen kanssa tehdyn arvioinnin yhteyttä perehdytettävien tyytyväisyyteen (taulukko 17). Vastaajista 53 % (n=16) oli arvioinut perehdyttämistä ja oli tyytyväinen perehdytykseensä. Yksi vastaaja oli arvioinut perehdytystä, mutta oli tyytymätön perehdytykseen. Kahdeksan vastaajaa ei arvioinut esimiehen kanssa perehdytyksen onnistumista, mutta olivat tyytyväisiä perehdytykseensä. Perehdytykseen tyytymättömistä vastaajista viidellä ei arvioitu perehdytyksen onnistumista.

Kyselylomakkeemme viimeisessä väittämässä tiedusteltiin, oliko vastaajille laadittu kehitysohjelma jatkoa varten (väittämä 28). Alle 50 % vastaajista oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että heille oli laadittu perehdytyksen jatkoa varten kehitysohjelma (kuviokuva 11). Kymmenen vastaajaa oli täysin ja kuusi jokseenkin eri mieltä siitä, että heille oli laadittu kehitysohjelman jatkoa varten. Yksi vastaaja ei osannut muodostaa mielipidettä tähän väittämään.



Kuvio 11. Väittämän 28 frekvenssit ja prosentit

Liitteessä neljä on esitetty kehittämishjelman laadinnan ja perehdytyksen tyytyväisyyden välistä yhteyttä (taulukko 18). Kymmenelle vastaajalle oli laadittu suunnitelma jatkoa varten ja he olivat tyytyväisiä perehdytykseensä. Vastaajista 13:lle ei laadittu kehittämissuunnitelmaa, mutta he olivat tyytyväisiä perehdytykseensä. Kolme vastaajaa oli tyytymätön perehdytykseensä ja heillä oli suunnitelma jatkoa varten. Perehdytykseen tyytymättömistä kolmella ei ollut suunnitelmaa jatkoa varten.

## 6 Pohdinta

Opinnäytteen tarkoituksena oli selvittää, miten vuosina 2009 ja 2010 uusina röntgenhoitajina tulleet työntekijät olivat perehdytetty perehdytyksen eri vaiheissa ja olivatko he tyytyväisiä saamaansa perehdytykseen. Työn tulosten perusteella saatiin vastaukset tutkimusongelmiin. Opinnäytteen tulosten perusteella suurin osa kyselyyn vastanneista oli tyytyväisiä saamaansa perehdytykseen. Vain 20 % vastaajista ei ollut tyytyväinen perehdytykseen kokonaisuutena.

### 6.1 Tulosten tarkastelu

Perehdytyksen alussa on tärkeää, että uusi työntekijä tuntee olevansa tervetullut organisaatioon (Barbazette 2011; Lott 2006). Työn tulosten mukaan vastaajat olivat hyvin tyytyväisiä siihen, miten heidät oli otettu työyksikössä vastaan ensimmäisenä päivänä. He olivat saaneet seuraa ruokatauoille ja esimies oli selvästi valmistautunut uuden

työntekijänsä tuloon. Myös lähityöyhteisö oli pääasiassa selvästi valmistautunut työntekijän tuloon. Aikaisemmissa tutkimuksissa (Tarus 2006; Lahti 2007; Ketola 2010) on saatu samansuuntaisia tuloksia. Opinnäytetyön vastaajien hyvään vastaanottoon on voinut vaikuttaa työelämän tarve saada uudet työntekijät pysymään työyksikössä ja pitämään henkilöstön määrä riittävänä.

Lahti (2007: 58) ja Ketola (2010: 162–163) korostivat tutkimuksissaan nimetyn perehdyttäjän roolia tulokkaan perehdytyksessä. Suurimmalle osalle tähän kyselyyn vastanneista oli nimetty perehdyttäjä heidän perehdytyksensä ajaksi. Kuitenkin kolmannekselle vastaajista ei ollut nimetty perehdyttäjää. Perehdyttäjän valmistautuminen sai hajanaisia vastauksia, koska alle 60 % vastaajista koki heidän perehdyttäjänsä valmistautuneen uuden työntekijän tuloon. Nimetyn perehdyttäjän ja perehdyttäjän valmistautumisen sekä vastaajan tyytyväisyyden välillä voidaan nähdä yhteys tuloksissa. Aikaisemmissa tutkimuksissa (Ala-Fossi – Heininen 2003; Lahti 2007) on saatu samansuuntaisia tuloksia. Nimetyn perehdyttäjän puuttumiseen on voinut vastaajilla vaikuttaa työyksikön suuri koko ja vaikeus sopia yhteisiä työvuoroja.

Perehdytyksessä suunnitelmallisuus on tehokasta ja luo paremmat lähtökohdat onnistuneeseen sisäänajoon (Ketola 2010: 121). Perehdytysohjelma parantaa työntekijän kykyä suoriutua työtehtävistä (Galt 2000). Kyselyyn vastanneista 80 %:lla oli perehdytyksessä käytetty perehdytysohjelmaa tai -suunnitelmaa. Perehdytysohjelman tai -suunnitelman läpikäynnissä oli kuitenkin vastaajilla vaihtelevia kokemuksia, koska melkein 30 % vastaajista koki, ettei sen läpikäyntiin paneuduttu. Tuloksista oli havaittavissa, että perehdytysohjelman käytöllä ja sen selkeällä läpikäynnillä sekä perehdytyksen tyytyväisyyden välillä on yhteys. Tämä tulos tukee Ketolan (2010) tutkimuksessa saatuja tuloksia. Perehdytysohjelman tai -suunnitelman käytöllä opinnäytetyön vastaajat ovat voineet olla paremmin tietoisia perehdytyksen kokonaisuudesta ja pystyneet seuraamaan oman perehdytyksensä kulkua.

Tulokkaalla pitäisi olla mahdollisuus osallistua oman perehdytyksensä suunnitteluun, jotta perehdytys muodostuisi uuden työntekijän tarpeiden mukaiseksi (Lahti 2007: 57) ja olisi tuloksellista (Kupias – Peltola 2009: 87–88). Opinnäytetyön vastaajat olivat suurimmaksi osaksi jokseenkin samaa mieltä siitä, että heillä oli mahdollisuus osallistua oman perehdytyksensä suunnitteluun. Kuitenkaan yli kolmasosalla ei ollut tähän mah-

dollisuutta, vaan perehdytys toteutettiin perehdyttäjien näkökulmasta. Perehdytyksen suunnitteluun osallistumisella ja perehdytettävien tyytyväisyydellä saamaansa perehdytykseen on nähtävissä yhteys tuloksissa. Suurimman osan (80 %) mielestä heidän taustastaan ja kokemuksestaan oltiin silti kiinnostuneita. Tämä tulos tukee osittain Ketolan (2010) ja Ranniston (2003) tutkimuksissa saatuja tuloksia. Opinnäytetyön vastaajien taustasta ja kokemuksista oltiin työyksiköissä kiinnostuneita, mutta perehdytykseen osallistumisen mahdollisuuteen on voinut vaikuttaa työyksikön tapa suorittaa perehdytys.

Perehdytettävän aiempi kokemus ja osaaminen vaikuttavat perehdytyksen kestoon (Tossavainen 2006: 60). Toimivan ja tehokkaan perehdytyksen voidaan ajatella kestävän muutaman kuukauden (Ketola 2010: 164). Opinnäytteessä suurimmalla osalla vastaajista perehdytys oli kestänyt 1–2 kuukautta ja vastaajista seuraavaksi eniten oli käynyt 3–6 kuukauden pituisen perehdytyksen. Kyselyyn vastanneet olivat pääosin jokseenkin tyytyväisiä perehdytyksensä aikatauluun ja vain pieni osa vastaajista koki perehdytyksen aikataulutuksen jokseenkin epäonnistuneeksi. Aiemmin opiskelijana työyksikössä suoritettua harjoittelua ja perehdytyksen keston välillä ei ollut nähtävissä yhteyttä tuloksissa. Aikaisemmissa tutkimuksissa (Lahti 2007; Ketola 2010) on osittain saatu samansuuntaisia tuloksia. Opinnäytetyössä uusien röntgenhoitajien perehdytyksen kestoon on voinut vaikuttaa se, kuinka moneen kuvausmenetelmään heidät on perehdytetty työyksikössä ja sisältääkö työ päivystystyötä, joka usein edellyttää laajempaa osaamisaluetta. Perehdyttäjän panostuksella ja suunnitelmallisella perehdytyksellä perehdytyksen kesto on voinut myös lyhentyä.

Suurimman osan mielestä perehdytys johti hyvin työtehtäviin ja vain pienelle osalle vastaajista tämä perehdytyksen tehtävä jäi vaillinaiseksi. Vastaajista suurimman osan mielestä esimies tuntui olevan aidosti kiinnostunut perehdyttämisen onnistumisesta ja perehdytysprosessin aikana sai riittävästi tukea työyhteisöltä. Lähityöyhteisö osallistui aktiivisesti tulokkaan perehdyttämiseen. Kuitenkin alle 30 %:lla vastaajista oli poikkeava kokemus edellä mainituista asioista. Kaikki vastaajat kokivat olleensa selkeästi itse aktiivisia perehdytyksen aikana. Aikaisemmissa tutkimuksissa (Ala-Fossi – Heininen 2003; Ketola 2010; Kärnä 2008; Rannisto 2003; Savolainen 2004) on saatu tuloksia siitä, että perehdytettävät ovat olleet aktiivisia perehdytyksensä aikana. Työyksikön

kiire on voinut vaikuttaa siihen, että opinnäytetyössä osalla vastaajista lähityöyhteisö ei ole voinut aktiivisesti osallistua perehdytykseen.

Opinnäytetyön kyselyyn vastanneet röntgenhoitajat tiesivät hyvin, mistä asioista he vastaavat työssään. Perehdytysaikana heidän vastuutaan kasvatettiin vähitellen. He tiedostivat myös työssä onnistumisen kannalta kriittiset osa-alueet, tunnistivat omat vahvuutensa ja toisaalta kehitettävät osa-alueet. Vuosina 2009 ja 2010 uusina röntgenhoitajina HUS-Röntgeniin tulleille hoitajille oli selvää, kenen puoleen he voivat ongelmatilanteissa kääntyä.

Valviston (2005: 47) mielestä yksi perehdytyksen tärkeimmistä tavoitteista on saada tulokas ymmärtämään organisaation strategiasta ja palveluista rakennettu identiteetti. Opinnäytteen tulosten mukaan vastaajien tietämys HUS-Röntgenin arvoista, strategiasta ja toimintatavoista oli pääosin hyvä ja suurin osa pystyi kertomaan liikelaitoksen toiminnasta esimerkiksi asiakkaalle. Osalle vastaajista HUS-Röntgenin strategia oli jäänyt kuitenkin epäselväksi ja toiminnasta kertominen ei ole helppoa. Tämä tulos tukee osittain Lahden (2007) tutkimuksessa saatuja tuloksia, jossa perehdytetyt kaipasivat lisää tietoa organisaatiosta ja sen strategiasta. Osalle vastaajista HUS-Röntgenin tietoperusta on voinut jäädä epäselväksi, jos tieto on kerrottu perehdytyksen aikaisessa vaiheessa ja uuden opittavan määrä on ollut runsasta.

Perehdytyksen lopussa tapahtuva arviointi lujittaa tulokkaan luottamusta organisaatioon (Valvisto 2005: 50–51). Hyvä arviointikeskustelu sisältää arvion menneestä ja tulokkaan kehityssuunnitelman (Ketola 2010: 167). HUS-Röntgenin perehdytyksessä seurantakeskustelu pyritään toteuttamaan kolmen kuukauden kuluttua perehdytyksen aloittamisesta ja keskustelussa sovitaan arvioinnin lisäksi tarvittaessa lisäperehdytyksestä (Perehdyttämisohje 2011). Vain noin puolet opinnäytetyön vastaajista oli arvioinut perehdyttämisen onnistumista esimiehen kanssa. Myös alle puolelle oli laadittu kehittymisohjelma jatkoa varten. Tämä tulos tukee aikaisemmissa tutkimuksissa (Tarus 2006; Lahti 2007; Kärnä 2008; Ketola 2010) saatuja tuloksia. Kehittymisohjelman laatimisen ja perehdytyksen tyytyväisyyden välillä ei ole nähtävissä yhteyttä tuloksissa. Perehdytyksen onnistumisen arvioinnin ja perehdytettävien tyytyväisyyden välillä ei ole myöskään nähtävissä selvää yhteyttä. Tähän tulokseen on voinut vaikuttaa se, että perehdytettävät ovat omaksuneet perehdytyksessä olennaisen asian niin hyvin, että

ovat muodostuneet osaksi työyhteisöä ja arvioinnille ei ole koettu olevan tarvetta. Toisaalta perehdytettävät eivät ole välttämättä olleet tietoisia, että arviointi ja kehittämisohjelma jatkoa varten kuuluvat osaksi perehdytystä.

## 6.2 Opinnäytetyön luotettavuuden arviointi

Opinnäytetyön luotettavuus ja vastausten saanti annettuihin tutkimuskysymyksiin varmistetaan etukäteen suunnitellulla ja tarkoin harkitulla tiedonkeruulla (Heikkilä 2008: 186). Kvantitatiivisen tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavat työssä käytetyn mittarin luotettavuus ja kuinka hyvin saadut tulokset edustavat tutkimuksen perusjoukkoa. Tutkimuksen mittarin tulee mitata kattavasti haluttua tutkimusilmiötä. Suositeltavaa on käyttää olemassa olevaa ja testattua mittaria. Tutkimuksessa käytetyn mittarin esitys on erityisen tärkeää silloin, kun kehitetään uusi mittari kyseistä tutkimusta varten. (Kankkunen – Vehviläinen-Julkunen 2009: 152–154.) Työssä hyödynnettiin Eija Kjelinin ja Pia-Christina Kuusiston laatimaa perehdytyksen arviointilomaketta, jota on käytetty aiemmin opinnäytetöissä ja organisaatioissa. Kyselylomake mittaa perehdytystä ja on strukturoidussa muodossa. Aikataulullisista syistä ja koska mittaria on hyödynnetty aiemmin, esitestausta ei suoritettu. Kyselylomaketta muokattiin vastaamaan tutkimuskysymyksiä mahdollisimman hyvin ja lomakkeen avulla saatiin vastaukset opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin. Lisäksi lomaketta muokattiin niin, että siihen olisi helppoa ja vaivatonta vastata. Internetpohjaiseen kyselylomakkeeseen vastaaminen ei edellyttänyt käyttäjätunnuksen luomista. Tällä pyrittiin vaikuttamaan vastausprosenttiin positiivisesti.

Edustavan otoksen saaminen ja korkea vastausprosentti edesauttavat pätevän tutkimuksen toteutumista. Otoksen on edustettava koko tutkittavaa perusjoukkoa. (Heikkilä 2008: 30–31.) Opinnäytetyössä otosjoukon koko on tilastollisen tutkimuksen kannalta melko pieni ( $n=78$ ). Otosjoukko edusti kuitenkin koko perusjoukkoa eli vuosina 2009 ja 2010 uusina röntgenhoitajina tulleita hoitajia. Opinnäytetyön luotettavuuteen vaikuttaa vastausprosenttimme, joka oli 38 ( $n=30$ ). Alhaisen vastausprosentin myötä opinnäytetyön tulokset eivät edusta odotetulla tavalla perusjoukkoa, vaan kyselyyn vastanneiden mielipiteitä saamastaan perehdytyksestä. Täten saatuja tuloksia ei voi yleistää koko perusjoukkoa edustavaksi. Työssä saadut tulokset ovat kuitenkin hyödyllisiä HUS-Röntgenin perehdytystä kehittäessä. Vastausaktiivisuuteen on voinut vaikuttaa se, että linkki kyselyyn lähetettiin sähköisesti suoraan tiedonantajille. Viesti saattoi jäädä hel-

posti huomioimatta työsähköpostista. Osalla tiedonantajista perehdytyksestä oli saattanut kulua pitkä aika, mikä voi vaikuttaa vastausmotivaatioon. Muistutuskyselyn lähettäminen myöhemmin syksyllä lomakauden jälkeen lisäsi vastaajien määrää. Koska jokainen vastaaja on saanut kyselyn henkilökohtaisesti sähköpostiinsa, vastausprosenttiin ei voitu suoraan vaikuttaa. Kyselyyn vastattiin nimettömästi, eikä vastaajien työyksiköt ollut tiedossa. Vastaajien työyksikkö olisi voinut olla mikä tahansa HUS-Röntgenin 31 yksiköstä, mikä teki työn markkinoinnista hankalaa.

Digium-ohjelmisto on tiedonkeruun ja palautteenhallinnan ohjelmisto, jota hyödyntää yli tuhat asiakasorganisaatiota 45 eri maassa (Digium-ohjelmistolla keräät ja raportoit tietoa 2011). Digiumin tietoturva on auditoitu suuryritystasolla (Asianmukainen tietoturva ja käyttövarmuus 2011). Opinnäytetyön tulosten analysoinnissa käytettiin apuna Digiumin antamia koosteraportteja, jotka tarkistettiin. Käsini laskettiin vastausten frekvenssit, mediaanit ja moodit sekä riippuvuussuhteiden määrittämiseksi laadittiin ristiintaulukoinnit. Opinnäytetyön analysointivaiheen alkaessa oli oletus, että Digium-ohjelmiston koosteraportteja voisi hyödyntää muuttujien riippuvuuksien tarkastelussa. Tilasto-ohjelma SPSS:n käyttö olisi lisännyt opinnäytteen luotettavuutta, mutta se ei ollut aikataulullisesti tässä opinnäytetyön vaiheessa mahdollista. Käsini suoritettu ja laskettu ristiintaulukointi lisää virheiden mahdollisuutta, minkä takia laskut ja taulukot tarkistettiin kahdesti.

## **7 Johtopäätökset ja jatkotutkimushaasteet**

Opinnäytetyön perusteella voidaan esittää seuraavat johtopäätökset:

1. Vuosina 2009 ja 2010 HUS-Röntgeniin uusina röntgenhoitajina tulleet työntekijät olivat tyytyväisiä saamaansa perehdytykseen. Uudet röntgenhoitajat oli otettu perehdytyksen alussa hyvin vastaan ja heidän tuloonsa oli valmistauduttu niin esimiehen kuin lähityöyhteisönkin puolelta.
2. Uusilla röntgenhoitajilla perehdytys oli suoritettu suunnitelmallisesti ja pääosalla oli perehdytyksen ajaksi nimetty perehdyttäjä. Osalle heistä ei kuitenkaan ollut nimetty perehdyttäjää, eikä perehdyttäjä ollut valmistautunut heidän tuloonsa. Perehdytysohjelman käytöllä oli yhteys uusien röntgenhoitajien tyytyväisyyteen

toteutuneesta perehdytyksestä. Nimetyllä perehdyttäjällä ja hänen valmistautumisellaan oli myös vaikutusta tyytyväisyyteen. Osalla uusista röntgenhoitajista ei ollut mahdollisuutta osallistua oman perehdytyksensä suunnitteluun. Tällä oli myös vaikutusta perehdytettävien tyytyväisyyteen.

3. Uusien röntgenhoitajien perehdytyksen toteutus oli sujunut hyvin. Heillä oli selkeä kuva työnsä sisällöstä, omista vahvuuksistaan ja kehitettävistä alueista. Perehdytyksen aikataulu oli pääasiassa uusien röntgenhoitajien mielestä järkevästi suunniteltu ja vastuuta kasvatettiin vähitellen. Uudet röntgenhoitajat kokivat saaneensa tukea perehdytyksen aikana ja esimiehen olleen kiinnostunut perehdytyksen onnistumisesta. Uudet röntgenhoitajat olivat myös itse aktiivisia perehdytyksen aikana. Pääosalla uusista röntgenhoitajista oli mielestään myös hyvät tiedot HUS-Röntgenin arvoista, tavoitteista ja toiminnasta. Pääosa uusista röntgenhoitajista koki pystyvänsä kertomaan HUS-Röntgenin toiminnasta esimerkiksi asiakkaalle.
4. Opinnäytteen tulosten perusteella uusien röntgenhoitajien perehdytyksen onnistumisen arvioinnissa ja kehittämishojelman laatimisessa perehdytyksen jälkeiselle ajalle oli nähtävissä puutteita. Perehdytyksen arvioinnin tai kehittämishojelman laadinnan ja perehdytettävien tyytyväisyyden välillä ei kuitenkaan ollut nähtävissä selvää yhteyttä.

Perehdytystä on tutkittu radiografian alalla vähän ja jatkotutkimushaasteita on useita. Opinnäytetyön tuloksia täydentävä ja HUS-Röntgeniä palveleva jatkotutkimushaaste voisi olla esimerkiksi uusi määrällinen kysely, jolla saataisiin lisää vastauksia uusien röntgenhoitajien perehdytyksestä. Opinnäytetyön mukaan eniten puutteita esiintyi perehdytyksen onnistumisen arvioinnissa ja kehitysohjelman laadinnassa ja tätä perehdytyksen osa-aluetta voitaisiin tutkia yksityiskohtaisemmin HUS-Röntgenissä. Lisäksi perehdytystä voitaisiin HUS-Röntgenissä tutkia nimettyjen perehdyttäjien näkökulmasta, jolloin perehdytyksen tilasta saataisiin syvällisempi kuva.

## Lähteet

- Ala-Fossi, Mari – Heininen, Elina 2003. Sijaisuus ja sijaisen työhön perehdyttäminen sairaanhoitajien näkökulmasta. Pro gradu-tutkielma. Tampereen yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta.
- Asianmukainen tietoturva ja käyttövarmuus 2011. Digium Oy. Verkkodokumentti. <<http://www.digium.fi/digium-ohjelmisto/tietoturva-ja-kayttovarmuus>>. Luettu 8.11.2011.
- Barbazette, Jean. Make new employee orientation a success. Verkkodokumentti. <<http://www.thetrainingclinic.com/orientation/orient%20article.htm>>. Luettu 1.10.2011.
- Digium henkilöstöhallinnon työvälineenä 2011. Digium Oy. Verkkodokumentti. <<http://www.digium.fi/kaeyttoekohteet/henkilostohallinto>>. Luettu 13.10.2011.
- Digium-ohjelmistolla keräät ja raportoit tietoa 2011. Digium Oy. Verkkodokumentti. <<http://www.digium.fi/digium-ohjelmisto>>. Luettu 8.11.2011
- Fahje, Carol J. — McMyler, Eileen — Mateo, Magdalena A. 2001. When new employee orientation doesn't go as planned. *Journal for Nurses in Staff Development*. 17(3): 137–143.
- Galt, Robert 2000. The value of training and orientation programs in large medical organizations. *Journal for Nurses in Staff Development*. 16(4): 151–156.
- Heikkilä, Tarja 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.
- Hirsjärvi, Sirkka – Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Huhta, Laura – Lehtiniemi, Vesa – Tyyskänen, Susanna, Walkeajärvi – Vuokko 2010. Ammattina röntgenhoitaja. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Verkkodokumentti. <[http://www.metropolia.fi/fileadmin/user\\_upload/Sosiaali\\_ja\\_terveys/Radiografia/opinnot.html](http://www.metropolia.fi/fileadmin/user_upload/Sosiaali_ja_terveys/Radiografia/opinnot.html)>. Luettu 15.2.2011.
- HUS-Röntgenin vuosikertomus 2010. Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri. Verkkodokumentti. <<http://www.dpaper.eu/HUS/HUS-rontgen2010/>>. Luettu 14.10.2011.
- Kangas, Pirkko – Hämäläinen, Juha 2008. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TKK.
- Kaivola, Taru — Launila, Heikki 2007. Hyvä työpaikka. Helsinki: Yrityskirjat Oy.
- Kankkunen, Päivi – Vehviläinen-Julkunen, Katri 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: WSOY.

- Ketola, Hannu 2010. Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi: perehdyttäminen kehittämisen välineenä eräissä suomalaisissa tietualan yrityksissä. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteiden tiedekunta.
- Kjelin, Eija – Kuusisto, Pia-Christina 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Kliinisen radiografian erikoisasiantuntija 2008. Suomen röntgenhoitajaliitto. Verkkodokumentti.  
<[http://www.suomenrontgenhoitajaliitto.fi/doc/kl\\_asiantuntija\\_versio\\_1.0.pdf](http://www.suomenrontgenhoitajaliitto.fi/doc/kl_asiantuntija_versio_1.0.pdf)>  
Luettu 14.2.2011.
- Kupias, Päivi – Peltola, Raija 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia Oy Yliopistokustannus.
- Lahti, Tuula 2007. Sairaanhoidajien työhön perehdyttäminen. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta.
- Lott, Tanya F. 2006. Moving Forward: Creating a new Nursing Services Orientation Program. Journal for Nurses in Staff Development. 22(5): 214–221.
- Niemi, Antti 2006. Röntgenhoitajien turvallisuuskulttuuri säteilyn lääketieteellisessä käytössä – kulttuurinen näkökulma. Väitöskirja. Oulun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta.
- Opetusministeriö 2006. Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon. Koulutuksesta valmistuvien ammatillinen osaaminen, keskeiset opinnot ja vähimmäisopinnot. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 24. Verkkodokumentti. <<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2006/liitteet/tr24.pdf?lang=fi>>. Luettu 15.2.2011.
- Penttinen, Aulikki – Mäntynen, Jukka 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakkoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus TKK. Verkkodokumentti. <[http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon\\_perehdyttaminen2009.pdf](http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf)>. Luettu 1.11.2010.
- Perehdyttämisohje 2011. Perehdyttäminen HUS-Röntgenissä. Ohje työntekijöille. Intranet. Päivitetty 24.5.2011.
- Perehdytysrunko 2010. Perehdyttäminen HUS-Röntgenissä. Ohje työntekijöille. Intranet. Julkaistu 29.10.2010.
- STUK 2003. Säteilyturvallisuusohjeet 1.7. Säteilysuojelukoulutus terveydenhuollossa. Säteilyturvakeskus. Verkkodokumentti. <<http://www.edilex.fi/stuklex/fi/lainsaadanto/saannosto/ST1-7?toc=1>>. Luettu 15.2.2011.
- Suomen Akatemian tutkimuseettiset ohjeet 2003. Verkkodokumentti. <<http://www.aka.fi/Tiedostot/Tiedostot/Julkaisut/Suomen%20Akatemian%20eettiset%20ohjeet%202003.pdf>>. Luettu 8.11.2011.

- Sydänmaanlakka, Pentti 2007. Älykäs organisaatio. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Tarus, Taina 2006. Perioperatiivisten sairaanhoitajien kuvauksia perehdytyksestään. Pro gradu -tutkielma. Kuopion yliopisto. Terveystieteiden tiedekunta.
- Tossavainen, Jenni 2006. Työhön perehdytys asiantuntijaorganisaatiossa. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta.
- Valvisto, Elisa 2005. Oikeat ihmiset oikeille paikoille. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Valtonen, Mirja 2000. Radiografian asiantuntijuus – Röntgenhoitajan työ ja siinä tarvittava osaaminen. Väitöskirja. Oulun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta.
- Vilka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa – Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.
- Walta, Leena 2001. Mitä röntgenhoitajat tekevät? Kliinisen radiografian toiminallinen sisältö ja rakenne yhdessä suomalaisessa yliopistosairaalassa. Terveystieteiden lisensiaattityö. Turun yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta.

## Tutkimussaate

26.5.2011

Arvoisa röntgenhoitaja

Teemme opinnäytettä Metropolia Ammattikorkeakoulussa. Pyydämme Teitä ystävällisesti vastaamaan sähköiseen kyselyyn, joka koskee HUS-Röntgenissä vuosina 2009–2010 työskennelleiden uusien röntgenhoitajien kokemuksia saamastaan työhön perehdytyksestä. Työn tarkoituksena on selvittää röntgenhoitajien kokemuksia työhön perehdytyksestä HUS-Röntgenissä.

Te olette yksi tutkimusjoukkoon kuuluvista tiedonantajista ja siksi vastauksenne on meille erittäin tärkeä. Tavoitteena on, että työn tuloksia pystytään hyödyntämään tulevien työntekijöiden perehdytystä suunniteltaessa ja kehittämässä.

Kaikki kerätty aineisto käsitellään luottamuksellisesti. Raportoinnissa yksittäistä röntgenhoitajaa ei voida tunnistaa. Tutkimuksen valmistuttua aineisto hävitetään.

Linkki täytettävään kyselyyn on seuraava: xxx

Toivomme Teidän vastaavan päivään xx.xx.xx mennessä.

Vastauksestanne kiittäen,

Mette Arola  
Emmi Kukkola  
Metropolia  
Ammattikorkeakoulu  
Radiografian ja sädehoidon ko  
mette.arola@metropolia.fi  
emmi.kukkola@metropolia.fi

Työn ohjaajat:

TtT Antti Niemi  
TtM Taija Savolainen

## Kyselylomake

### Palautekysely työhön perehdytyksestä HUS-Röntgenissä

Tässä kyselyssä pyydämme sinua kertomaan mielipiteesi työhön perehdytyksestä HUS-Röntgenissä.

1. Ikänne

- 1) Alle 24
- 2) 25–29
- 3) 30–34
- 4) 35–39
- 5) 40–44
- 6) Yli 45-vuotias

2. Milloin olet valmistunut?

\_\_\_\_\_

3. Mistä ammattikorkeakoulusta olet valmistunut?

- 1) Metropolia ammattikorkeakoulusta
- 2) Novia ammattikorkeakoulusta
- 3) Oulun ammattikorkeakoulusta
- 4) Savonia ammattikorkeakoulusta
- 5) Tampereen ammattikorkeakoulusta
- 6) Turun ammattikorkeakoulusta
- 7) Jokin muu, mikä? \_\_\_\_\_

4. Kuinka kauan olet työskennellyt HUS-Röntgenissä?

- 1) Alle vuosi
- 2) 1–2 vuotta
- 3) 2–3 vuotta
- 4) Yli 3 vuotta

5. Oletko ollut aiemmin opiskelijana nykyisessä työyksikössä?

- 1) Kyllä
- 2) Ei

Jos vastasit kyllä, missä vaiheessa opintojasi suoritit kyseisen harjoittelun?

\_\_\_\_\_

Mikä oli harjoittelun pituus?

\_\_\_\_\_

6. Käytettiinkö perehdytyksen pohjana perehdytysohjelmaa tai -suunnitelmaa?

- 1) Kyllä
- 2) Ei

## 7. Kuinka kauan perehdytyksesi kesti tai on suunniteltu kestävän?

- 1) Alle kuukausi
- 2) 1–2 kuukautta
- 3) 3–6 kuukautta
- 4) Yli 6 kuukautta
- 5) En osaa sanoa

**A. Ensimmäinen työviikkoni**

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Minut otettiin hyvin vastaan ensimmäisenä työpäivänä.					
Sain seurata ensimmäisinä päivinä lounaille ja tauoille.					
Esimieheni oli selvästi valmistautunut tulooni.					
Lähityöyhteisöni oli selvästi valmistautunut tulooni.					
Minulle oli määrätty henkilö, jolla oli selkeä perehdyttäjän rooli.					
Perehdyttäjäni oli selvästi valmistautunut tulooni.					
Perehdytysohjelmani käytiin kanssani selkeästi läpi.					

**B. Perehdytysaikana**

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Minulla oli mahdollisuus osallistua oman perehdytykseni suunnitteluun.					
Perehdytykseni oli aikataulutettu järkevällä tavalla.					
Perehdytykseni johdatti minut hyvin työtehtäviin.					
Esimieheni oli aidosti kiinnostunut perehdytykseni onnistumisesta.					
Lähityöyhteisöni osallistui perehdyttämiseen aktiivisesti.					
Taustastani ja kokemuksestani oltiin kiinnostuneita.					
Olin itse aktiivinen perehdyttämisen aikana.					
Sain riittävästi tukea perehdytyksen aikana.					

**C. Liikelaitos**

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Tunnen HUS-Röntgenin arvot.					
HUS-Röntgenin strategia on minulle selkeä.					
Koen saaneeni tietoa HUS-Röntgenistä ja sen toimintatavoista.					
Pystyn tarvittaessa kertomaan HUS-Röntgenin toiminnasta, esim. asiakkaalle.					

**D. Työni**

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Tiedän, mistä asioista vastaan työssäni.					
Perehdytysaikana vastuuta työstäni kasvatettiin vähitellen.					
Tunnen hyvin työssä onnistumisen kannalta kriittiset osa-alueet.					
Tiedän mitkä ovat keskeisiä vahvuuksiani työssäni.					
Tiedän missä asioissa minun pitää työssäni kehittyä.					
Tiedän kenen puoleen voin kääntyä ongelmatilanteissa.					

**E. Perehdytys kokonaisuutena**

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
Olen tyytyväinen perehdytykseeni.					
Olemme arvioineet esimieheni kanssa perehdyttämiseni onnistumista.					
Minulle on laadittu kehitysohjelma jatkoa varten.					

**F. Ideoita, ehdotuksia perehdyttämisen kehittämiseen HUS-Röntgenissä**


---



---



---



---



---

**Väittämien tunnusluvut taulukoina**

	<b>N</b>	<b>Puuttuva tieto</b>	<b>Keskiarvo</b>	<b>Mediaani</b>	<b>Moodi</b>	<b>Keskihajonta</b>	<b>Minimi</b>	<b>Maksimi</b>
V1	30	0	3,90	4	4	0,31	3,00	4,00
V2	30	0	3,72	4	4	0,45	3,00	4,00
V3	30	0	3,67	4	4	0,47	3,00	4,00
V4	30	0	3,37	3	3	0,60	2,00	4,00
V5	30	0	3,11	3	4	0,92	1,00	4,00
V6	30	0	2,96	3	3	0,95	1,00	4,00
V7	30	0	2,90	3	3	1,04	1,00	4,00

Taulukko 6. Väittämien 1–7 tunnusluvut

	<b>N</b>	<b>Puuttuva tieto</b>	<b>Keskiarvo</b>	<b>Mediaani</b>	<b>Moodi</b>	<b>Keskihajonta</b>	<b>Minimi</b>	<b>Maksimi</b>
V8	30	0	2,70	3	3	0,94	1,00	4,00
V9	30	0	3,31	3	3	0,61	2,00	4,00
V10	30	0	3,20	3	3	0,65	2,00	4,00
V11	29	1	3,18	3	4	0,85	2,00	4,00
V12	30	0	3,20	3	3	0,70	2,00	4,00
V13	30	0	3,31	3	4	0,75	2,00	4,00
V14	29	1	3,79	4	4	0,41	3,00	4,00
V15	29	1	3,31	3	4	0,75	2,00	4,00

Taulukko 7. Väittämien 8–15 tunnusluvut

	<b>N</b>	<b>Puuttuva tieto</b>	<b>Keskiarvo</b>	<b>Mediaani</b>	<b>Moodi</b>	<b>Keskihajonta</b>	<b>Minimi</b>	<b>Maksimi</b>
V16	30	0	3,30	3	3	0,59	2,00	4,00
V17	30	0	3,00	3	3	0,76	2,00	4,00
V18	30	0	3,23	3	3	0,72	1,00	4,00
V19	29	1	3,14	3	4	0,90	1,00	4,00

Taulukko 8. Väittämien 16–19 tunnusluvut

	<b>N</b>	<b>Puuttuva tieto</b>	<b>Keskiarvo</b>	<b>Mediaani</b>	<b>Moodi</b>	<b>Keskihajonta</b>	<b>Minimi</b>	<b>Maksimi</b>
V20	30	0	3,70	4	4	0,53	2,00	4,00
V21	30	0	3,40	3	3	0,61	2,00	4,00
V22	30	0	3,63	4	4	0,48	3,00	4,00
V23	30	0	3,60	4	4	0,55	2,00	4,00
V24	30	0	3,63	4	4	0,48	3,00	4,00
V25	30	0	3,77	4	4	0,42	3,00	4,00

Taulukko 9. Väittämien 20–25 tunnusluvut

	<b>N</b>	<b>Puuttuva tieto</b>	<b>Keskiarvo</b>	<b>Mediaani</b>	<b>Moodi</b>	<b>Keskihajonta</b>	<b>Minimi</b>	<b>Maksimi</b>
V26	30	0	3,20	3	4	0,91	1,00	4,00
V27	30	0	2,60	3	3	1,05	1,00	4,00
V28	30	0	2,34	2	1	1,18	2,00	4,00

Taulukko 10. Väittämien 26–28 tunnusluvut

**Riippuvuussuhteiden esittäminen taulukoina**

	<b>tyytyväinen</b>	<b>tyytymätön</b>
opiskelijana harjoittelussa	66 %	7 %
ei harjoittelua	13 %	13 %

Taulukko 11. Opiskelijana olemisen yhteys tyytyväisyyteen

	<b>tyytyväinen</b>	<b>tyytymätön</b>
perehdytysuunnitelma	73 %	7 %
ei perehdytysuunnitelmaa	7 %	13 %

Taulukko 12. Perehdytysuunnitelman käytön yhteys tyytyväisyyteen

	<b>opiskelijana harjoittelussa</b>	<b>ei harjoittelua</b>
alle kuukausi	3 %	3 %
1-2 kuukautta	33 %	10 %
3-6 kuukautta	23 %	10 %
Yli 6 kuukautta	3 %	0 %
En osaa sanoa	7 %	3 %

Taulukko 13. Opiskelijana olemisen yhteys perehdytyksen keston

	<b>tyytyväinen</b>	<b>tyytymätön</b>
perehdytysuunnitelma käytiin selkeästi läpi	73 %	0 %
perehdytysuunnitelma ei käyty selkeästi läpi	7 %	20 %

Taulukko 14. Perehdytysuunnitelman läpikäynnin yhteys tyytyväisyyteen

	<b>tyytyväinen</b>	<b>tyytymätön</b>
nimetty perehdyttäjä	66 %	3 %
perehdyttäjä valmistautunut	61 %	0 %
perehdyttäjä ei valmistautunut	21 %	18 %
ei nimettyä perehdyttäjää	14 %	17 %

Taulukko 15. Nimetyt perehdyttäjät ja hänen valmistautumisen yhteys tyytyväisyyteen

	<b>tyytyväinen</b>	<b>tyytymätön</b>
mahdollisuus osallistua suunnitteluun	63 %	0 %
ei mahdollisuutta osallistua suunnitteluun	17 %	20 %

Taulukko 16. Mahdollisuus osallistua perehdytyksen suunnitteluun ja yhteys tyytyväisyyteen

	<b>tyytyväinen</b>	<b>tyytymätön</b>
perehdytyksen onnistumista arvioitiin esimiehen kanssa	53 %	3 %
perehdytyksen onnistumista ei arvioitu esimiehen kanssa	27 %	17 %

Taulukko 17. Perehdytyksen arvioinnin yhteys tyytyväisyyteen

	<b>tyytyväinen</b>	<b>tyytymätön</b>
laadittu kehittämissuunnitelma	33 %	10 %
ei ole laadittu kehittämissuunnitelmaa	43 %	10 %

Taulukko 18. Kehittämissuunnitelman laadinnan yhteys tyytyväisyyteen