



# Sähköinen perehdytysohjelma esihenkilöityön tukena

**Hoitotyön esihenkilöiden kokemuksia perehdytyksestä**

Sanna Strandman

Opinnäytetyö, ylempi AMK

Syyskuu 2024

Sosiaali- ja terveysalan ylempi AMK tutkinto-ohjelma

Kliininen asiantuntija

Strandman Sanna

**Sähköinen perehdytysohjelma esihenkilötyön tukena.  
Hoitotyön esihenkilöiden kokemuksia perehdytyksestä**

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Syyskuu 2024, 43 sivua

Sosiaali- ja terveysala YAMK, kliininen hoitotyö. Opinnäytetyö YAMK.

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

**Tiivistelmä**

Terveydenhuollon henkilöstöstä on pula sekä Suomessa että ulkomailla. Hoitotyön esihenkilöt ovat tärkeässä asemassa veto- ja pitovoiman lisäämisessä terveydenhuoltoon. Heillä on vastuu perehdytyksestä, vaikka yleensä perehdytyksen toteuttaa joku muu. Suunnitelmallisella perehdytyksellä voidaan lisätä veto- ja pitovoimaa, joten perehdytyksen onnistumiseksi perehdytysprosesseja tulee arvioida ja kehittää jatkuvasti.

Opinnäytetyö toteutettiin toimeksiantona erään hyvinvointialueen yhdessä organisaatiota. Toimeksiannon tarkoituksena oli selvittää miten esihenkilöt ovat hyötäneet sähköisen perehdytysohjelman käytöstä perehdytyksen toteutumisessa. Tavoitteena oli tuottaa tietoa millaisena esihenkilöt ovat kokeneet työntekijöiden perehdytyksen, tukeeko sähköisen perehdytysohjelman käyttö esihenkilötyötä ja tuoda esiin mahdollisia kehitystarpeita sähköiseen perehdytysohjelmaan ja perehdyttämiseen liittyen. Esihenkilöillä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa osastonhoitajia ja apulaisosastonhoitajia.

Tutkimus toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Aineisto kerättiin Webropol kyselytyökalun avulla. Vastajia oli (n) 17 ja vastausprosentti 44 %. Vastausaikaa oli kaksi kuukautta, jonka jälkeen aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä eli induktiivisella sisällönanalyysillä.

Tulosten mukaan esihenkilöt kokivat perehdytyksen tärkeänä. Sähköinen perehdytysohjelma tukee perehdytyksen onnistumista ja selkeyttää perehdytysprosessia. Organisaation tukea toivottiin perehdytyksen onnistumiselle. Perehdytysvastuu tulee jakaa selkeästi organisaation ja työyksiköiden välillä niin, että organisaatio vastaa yleisperehdytyksestä ja työyksiköt oman erikoisalansa perehdytyksestä. Hoitoalan työvoima pula näkyy työyksiköissä, joissa on jatkuva tarve perehdytyksille. Onnistuneen perehdytyksen nähtiin lisäävän organisaatio ja työyksiköiden veto- ja pitovoimaa.

Johtopäätöksenä voidaan todeta sähköisen perehdytyksen tukevan ja selkeyttävän perehdytys prosessia. Esihenkilöt kokivat perehdytyksen tärkeäksi ja sen kehittämiseen on halua. Niin perehdytystä kuin sähköistä perehdytysohjelmaa tulee kuitenkin kehittää käyttäjien toiveiden perusteella.

**Avainsanat (asiasanat)**

Perehdytys, sähköinen perehdytysohjelma, hoitotyö, esihenkilötyö, osastonhoitaja

**Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)**

-

**Strandman Sanna**

**Digital orientation program to support supervisor work.  
Nursing supervisors' experiences of orientation**

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, September 2024, 43 pages.

Health Care and Social Services. Master`s Degree Programme in Advanced Nursing Practice.

Permission for open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

**Abstract**

There is a shortage of healthcare personnel both in Finland and abroad. Nursing supervisors are in an important position to increase the appeal of nursing. They are responsible for the orientation, although the orientation is usually carried out by someone else. Planned orientation can increase job satisfaction. For successful orientation, orientation processes must be constantly evaluated and developed.

The thesis was carried out as an assignment for an organization in a wellbeing services county. The purpose of the assignment was to find out, how supervisors have benefited from the use of the digital orientation program in the implementation of orientation. The aim was to produce information on how supervisors have experienced employee orientation, whether the use of a digital orientation program supports supervisor work, and to highlight possible development needs related to the digital orientation program and orientation process. In this study, supervisors mean ward managers and assistant ward managers.

The research was carried out as qualitative research. The data was collected using the Webropol survey tool. There were (n) 17 respondents and the response rate was 44%. The response time was two months, after which the material was analyzed with a material-based, i.e. inductive, content analysis.

According to the results, the supervisors felt that orientation was important. The digital orientation program supports the success of the initial induction and clarifies the induction process. The organization's support was hoped for the success of the orientation. Orientation responsibility must be clearly divided between the organization and the work units so that the organization is responsible for general orientation and the work units for orientation in their own specialty areas. It has been detected labor shortage of nursing sector in work units where there is a constant need for orientation. A successful orientation was stated to increase personnel attraction in the organization and work units.

As a conclusion, it can be stated that digital orientation supports and clarifies the orientation process. The supervisors felt that orientation was important and there is a desire to develop it. However, both the orientation and the digital orientation program should be developed based on the feedback of the users.

**Keywords/tags (subjects)**

Employee orientation, digital orientation, electronic induction, nursing work, front-line work, ward nurse

**Miscellaneous (Confidential information)**

-

## Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto .....</b>	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>Onnistuneen perehdytyksen lähtökohdat .....</b>	<b>7</b>
2.1	Pula terveydenhuollon ammattilaisista .....	7
2.2	Uuden työntekijän perehdytys.....	8
2.3	Perehdytyksen tavoite .....	8
2.4	Onnistunut perehdytys ja sen hyödyt .....	9
2.5	Perehdytyksen suunnittelu .....	10
2.6	Esihenkilön rooli perehdytyksessä .....	11
2.7	Digitalisaation ja sähköinen perehdytys .....	12
2.8	Perehdytys toimeksiantaja organisaatiossa.....	14
<b>3</b>	<b>Tutkimuksen toteutus.....</b>	<b>15</b>
3.1	Tutkimuksen metodologia .....	15
3.2	Tutkimuksen tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset .....	15
3.3	Kohdejoukko ja aineiston keruu.....	16
3.4	Kyselylomake.....	16
3.5	Aineiston analysointi .....	18
<b>4</b>	<b>Webropol kyselyn tulokset .....</b>	<b>20</b>
4.1	Esihenkilöiden kokemuksia perehdytyksestä .....	20
4.1.1	Perehdytysohjelman tuki.....	20
4.1.2	Perehdytysohjelman haasteet.....	22
4.1.3	Perehdytyksen merkityksellisyys .....	23
4.1.4	Henkilöstöressurssien merkitys .....	24
4.2	Sähköisen perehdytysohjelman hyödyntäminen perehdytyksessä.....	25
4.2.1	Selkeä perehdytysprosessi.....	26
4.2.2	Sähköisen perehdytysohjelman sisällön monipuolinen hyödyntäminen.....	27
4.2.3	Yksilöllisen osaamisen varmistaminen .....	29
4.3	Kehittämistoiveet sähköiseen perehdytysohjelmaan sekä uusien työntekijöiden perehdyttämiseen .....	30
4.3.1	Perehdytysohjelman kehittäminen .....	30
4.3.2	Perehdytystä tukeva organisaatio .....	31
4.3.3	Laadukkaan perehdytyksen mahdollistaminen .....	33

<b>5</b>	<b>Yhteenveto tutkimuksen tuloksista</b> .....	<b>34</b>
<b>6</b>	<b>Pohdinta</b> .....	<b>36</b>
6.1	Perehdytyksen merkityksellisyys, yksilöllisyys ja laadukkuus .....	36
6.2	Perehdytysohjelman tuki ja suunnitelmallisuus perehdytyksessä .....	38
6.3	Organisaatio tuki ja perehdytyksen jatkuva kehittäminen .....	38
6.4	Luotettavuus .....	39
6.5	Eettisyys.....	41
6.6	Johtopäätökset, tulosten merkitys organisaatiolle ja jatkotutkimusehdotus .....	42
	<b>Lähteet</b> .....	<b>44</b>
	<b>Liitteet</b> .....	<b>51</b>
	Liite 1. Saatekirje .....	51
	Liite 2. Webropol kysely .....	52
 <b>Kuviot</b>		
	Kuvio 1. Aineiston analyysi mukailleen Tuomi & Sarajärvi luku 4.4.3 .....	20
	Kuvio 2. Perehdytysohjelman tuki perehdytyksessä .....	21
	Kuvio 3. Perehdytysohjelman haasteet .....	23
	Kuvio 4. Perehdytys on merkityksellistä .....	24
	Kuvio 5. Henkilöstöressurssien merkitys perehdytyksessä .....	25
	Kuvio 6. Perehdytysprosessin selkeys.....	27
	Kuvio 7. Perehdytysohjelman monipuolisuus.....	28
	Kuvio 8. Perehdytyksen yksilöllisyys .....	29
	Kuvio 9. Perehdytysohjelman kehittäminen.....	31
	Kuvio 10. Organisaation tuki .....	32
	Kuvio 11. Perehdytyksen laadukkuus .....	34
 <b>Taulukot</b>		
	Taulukko 1. Webropol kysymykset .....	18

# 1 Johdanto

On arvioitu, että maailmassa on noin 29 miljoonaa sairaanhoitajaa. WHO:n arvion mukaan vuonna vuoteen 2030 mennessä tulee olemaan pulaa noin 4,5 miljoonasta sairaanhoitajasta. (WHO 2024.) Suomessa jäi vuonna 2022 täyttämättä 30 605 sosiaali- ja terveydenhoitoalan työpaikkaa. Ennusteen mukaan jo pelkästään eläkkeelle tulee jäämään seuraavan kymmenen vuoden aikana julkiselta sektorilta 31 000 terveydenhuollon ammattilaista mukaan lukien 12 700 sairaanhoitajaa ja 18 300 lähihoitajaa. (Kainulainen 2023).

Hoitotyön esihenkilöt ovat tärkeässä asemassa lisäämään hoitotyön veto- ja pitovoimaa. Heidän tehtävänä on sekä parantaa työpaikan työkuilttuuria että varmistaa kaikkien riittävä osaaminen. Tällä pystytään parantamaan työtyytyväisyyttä ja potilasturvallisuutta. Esihenkilöt vastaavat koko perehdytysprosessista suunnittelemalla, toteuttamalla ja valvomalla sitä. Perehdytykseen voi osallistua myös muita tilanteeseen sopivia henkilöitä, jotka toimivat perehdyttäjän roolissa. Vastuu säilyy kuitenkin aina esihenkilöllä. (Coventry, Maslin-Prothero, & Smith 2015, 2723; Joki 2021, 87–88)

Suunnitelmallisella ja tehokkaalla perehdytysohjelmalla voidaan lisätä organisaation veto – ja pitovoimaa. Uusien työntekijöiden perehdytykseen tulee panostaa koska onnistuneella perehdytyksellä uusi työntekijä saadaan sitoutumaan osaksi työyhteisöä. (Lalithabai, Ammar, Alghamdi & Aboshaiqah 2021, 181, 187.) Onnistunut perehdytys vaatii suunnitelmallisuutta ja perehdytyksen kehittämisen tulee olla jatkuva prosessi (Aittovaara, Kylmä, Rauta, Meriö, Junttila, Paavilainen & Haapa 2022, 25). Myös laki velvoittaa uusien työntekijöiden perehdytykseen. Työturvallisuuslain mukaan työnantajan tulee antaa riittävä perehdytys muuan muassa itse työhön ja työpaikkaan sekä turvallisiin työtapoihin. (Työturvallisuuslaki 2002/738.)

Tämä ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyö toteutettiin toimeksiantona erään hyvinvointialueen organisaatiota. Tarkoituksena oli selvittää miten esihenkilöt ovat hyötyneet sähköisen perehdytysohjelman käytöstä perehdytyksen toteutumisessa. Tavoitteena oli tuottaa tietoa millaisena esihenkilöt ovat kokeneet työntekijöiden perehdytyksen, tukeeko sähköisen perehdytysohjelman käyttö esihenkilötyötä ja tuoda esiin mahdollisia kehitystarpeita sähköiseen perehdytysohjelmaan ja perehdyttämiseen liittyen. Esihenkilöillä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa

osastonhoitajia ja apulaisosastonhoitajia. Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja aineisto kerättiin Webropol kyselytyökalun avulla.

## 2 Onnistuneen perehdytyksen lähtökohdat

### 2.1 Pula terveydenhuollon ammattilaisista

Sosiaali- ja terveydenhuoltoala on kärsinyt työvoimapulasta jo vuosia ja koronapandemia lisäsi työvoimapulaa entisestään. Vuodesta 2016 lähtien sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työvoimapula on kasvanut ja se vastaa tällä hetkellä puolta koko Suomen työvoimapulasta. Sosiaali- ja terveydenhuoltoalalle oli vuonna 2020 yli 200 000 avointa työpaikkaa. Rekrytointiongelmia on laajasti eikä kaikkiin avoinna oleviin työpaikkoihin saada tekijöitä. Tämä vaikuttaa haitallisesti jo työssä olevien työhyvinvointiin lisäten kuormitusta ja halua vaihtaa alaa kokonaan. (Tevameri 2022, 36–43.) Rekrytointiongelmien ovat yhteiskunnallisesti merkittäviä, koska sosiaali- ja terveystalalla henkilöstö on sen tärkein voimavara (Montonen 2018, 1). Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työvoiman riittävyys ja pysyvyys on myös valtioneuvoston huolenaiheena. Työvoiman saatavuuden parantamiseksi on luotu strategia, jonka yhtenä osana on alan veto- ja pitovoiman parantaminen. (Tiekartta 2022–2027, 2023, 7–8.)

Sosiaali- ja terveysministeriössä on käynnistetty ”Hyvän työn ohjelma 2024–2027 – Vetoa ja pitoa sote-alalle” jonka tarkoituksena on kannustaa hyvinvointialueita lisäämään houkuttelevuutta sosiaali- ja terveydenhuoltoaloille huomioimalla henkilöstön tarpeita parantamalla työnjakoa ja työn joustavuutta. Tämä tarkoittaa muun muassa esihenkilötyöhön osallistavaa johtamistyyliä. Hyvän työn ohjelmassa on niin lyhyen kuin pitkän aikavälin toimenpiteitä, joiden tarkoitus olisi helpottaa henkilöstöpulaa. (Toimeenpanosuunnitelma 2024–2027: Sosiaali- ja terveystalalan sekä pelastusalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaaminen, 2024.)

Ennusteen mukaan vuoteen 2035 mennessä sosiaali- ja terveydenhuoltoaloille tullaan tarvitsemaan noin 200 000 uutta työntekijää (Hanhijoki 2020, 23–24). Terveydenhuollon henkilöstön ennenaikainen työstä lähteminen on haaste sekä Suomessa että kansainvälisesti (Nokela, Huhtakangas, Pesonen, Laitinen & Kanste 2021, 144; Bae 2022, 329). Terveydenhuoltoalan kiristynyt kilpailu ammattilaisista niin hyvinvointialueiden, yksityisen sektorin kuin muiden alojen välillä lisää vaatimuksia sekä rekrytoinnille että perehdyttämislle. Suunnitelmallinen ja tavoitteellinen perehdytys

tuottaa tuloksia työntekijöiden pysyvyyttä ajatellen. Perehdyttämiseen kannattaa panostaa, eikä perehdyttämistä pidä rajata vain uusiin työntekijöihin. (Rekrytointi ja perehdytys hyvinvointialueilla n.d..) Suunnitelmallinen perehdytys tukee uusia sairaanhoitajia, parantaa työtyytyväisyyttä ja lisää työssä pysymistä ja vaikuttaa positiivisesti ammatillisen identiteetin kehittymiseen (Aittovaara ym. 2022, 21; Rasmussen, Henderson, Andrew & Conroy 2018, 229–230; Lalithabai ym. 2021, 187).

## 2.2 Uuden työntekijän perehdytys

Perehdytys tarkoittaa kaikkia niitä toimintoja, joilla uusi työntekijä tai uusiin työtehtäviin siirtyvä tutustuu ihmisiin, omaksuu työpaikan toimintatavat ja työn vaatimat työtehtävät (Ahokas & Mäkeläinen 2013). Perehdytys on monivaiheinen prosessi, jonka tavoitteena on lisätä pätevyyttä työhön ja parantaa työntekijöiden sitoutuneisuutta työnantajaan (Aittovaara ym. 2022, 21: Voutilainen, Haapa & Jokiniemi 2019, 4). Perehdytyksen tavoitteena on, että uusi työntekijä tai uusiin työtehtäviin siirtyvä pystyy toimimaan työtehtävissään itsenäisesti. Perustyön ja totuttujen käytäntöjen lisäksi perehdytyksen tarkoitus on saavuttaa työntekijän ja organisaation välinen luottamus. Uuden työntekijän on tärkeää oppia tuntemaa työyksikkö ja organisaatio. (Miettinen, Kaunonen, Peltokoski & Tarkka 2009, 82: Perehdytys lähtee suunnittelusta n.d..) Kun työntekijä tuntee organisaation ja työyksikön, se lisää sitoutumista ja motivaatiota työhönsä (Aittovaara ym. 2021, 21). Miettinen, Kaunonen ja Tarkka (2006) toteavat, että perehdytyksellä saadaan luotua pohja hyvälle työilmapiirille, mikä puolestaan vähentää uuden työntekijän riskiä kokea itsensä ulkopuoliseksi (Miettinen ym. 2006, 66). Juutin ja Vuorelan (2015) mukaan onnistuneen perehdytyksen lisäävät työhyvinvointia ja työnhallinnan tunnetta. Onnistunut perehdytys myös vähentää työtaturmia. (Juuti & Vuorela 2015, luku 3.)

## 2.3 Perehdytyksen tavoite

Perehdytyksen tavoitteena on luoda uudelle työntekijälle kokonaiskuva organisaation rakenteesta, visiosta ja strategiasta. Myös hallinnolliset ohjeet, toiminnan säännöt ja määräykset, henkilöstöpalvelut, palkkaus, poissaolot ja työterveyshuolto ovat tärkeitä asioita, jotka tulee käydä läpi heti työsuhteen alussa. (Surakka 2009, 76.) Perehdytyksen tavoitteet voidaan jakaa kaikkia uusia työntekijöitä koskeviksi, sekä jokaiselle yksilöllisesti laadittaviin tavoitteisiin. Perehdytettävän yksilölli-

siin tavoitteisiin vaikuttavat tehtäväkuva ja aiempi osaaminen. Perehdytykselle asetetuista tavoitteista on hyvä puhua sekä heti alussa että perehdytyksen edetessä. (Eklund 2023, 118.) Myös perehdytettävän odotuksista uudesta työstä ja sen vaatimuksista tulee keskustella (Rekrytointi ja perehdytys hyvinvointialueilla n.d.).

Perehdytysjakson pituus riippuu työtehtävistä, niiden vaatimista osaamisalueista, tiedoista ja taidoista (Juutilainen 2022, 33). Perehdyttämiseen liittyy työpaikan toimintatavat, ihmiset, työn odotuksen velvollisuuksineen ja vastuineen. Työturvallisuuteen liittyvät asiat ovat tärkeä osa perehdytystä ja uuden työntekijän kohdalla ne tulee varmistaa. Jotta esihenkilöt voivat olla vastuussa työntekijöiden perehdytyksestä, tulee myös heidän olla huolellisesti perehdytettyjä omaan työhönsä ja vastuisiinsa. (Antola, Krans-Bredenber, Luukkanen, Ojanperä, Rauramo & Tolvanen 2023, 9.)

## **2.4 Onnistunut perehdytys ja sen hyödyt**

Onnistuneen perehdytyksen myötä uusi työntekijä muodostaa luontevat suhteet työyksikön muihin työntekijöihin ja työympäristöön. Tämän myötä työntekijä myös jää todennäköisemmin työpaikkaan. (Onnistunut perehdytys palvelualoilla n.d.; Juuti & Vuorela 2015, luku 3.) Pitovoima on tärkeää, koska maailmanlaajuisesti on jo nyt olemassa sairaanhoitajahoitaja pula ja moni vastavalmistunut sairaanhoitaja jättää työnsä ja vaihtaa alaa. Onnistunut perehdytys lisää vastavalmistuneiden sairaanhoitajien kykyä suoriutua tarvittavista työtehtävistä, lisää työtyytyväisyyttä ja luottamusta omiin kykyihin. Onnistuneen perehdytyksen myötä luodaan kollegiaalisuutta kokeneiden ja aloittelevien sairaanhoitajien välille. (Lindfors & Juntila 2014, 2–3.) Toisaalta terveydenhoitoalalla on kuitenkin vetovoimaa ja alalle halutaan kouluttautua edelleen, vaikka viime vuosina ala on saanut negatiivista julkisuutta. Perehdytyksestä puhuttaessa tulee muistaa myös jo työssä olevat. Perehdytyksellä voidaan toteuttaa työnkiertoa sekä tehtäväkuvan tai työtehtävien laajentamista. (Rekrytointi ja perehdytys hyvinvointialueilla n.d.) Juutilainen (2022) muistuttaa, että onnistunut perehdytys vaatii aikaa eikä sille voida määrittää tiettyä pituutta, vaan kesto riippuu työtehtävistä, niiden vaatimista osaamisalueista sekä perehdytettävän tiedoista ja taidoista (Juutilainen 2022, 33).

Onnistuneen perehdytyksen myötä uusi työntekijä pääsee nopeasti osaksi työyhteisöä. Ennen kuin uusi työntekijä aloittaa tulee suunnitella perehdytyksen sisältö aikatauluineen ja vastuineen. Uudelle työntekijälle tulee osoittaa nimetty perehdyttäjä, mutta usein perehdyttämistä kannattaa jaetaan useamman työntekijän kanssa. Työpaikalla tulee olla perehdyttämissuunnitelma ja -aineisto. Suunnitelmallinen perehdytys on tärkeää niin työkyvyn kuin työturvallisuuden kannalta. (Perehdytys lähtee suunnittelusta n.d..) Perehdytyksen suunnitelmallisuus lisää tyytyväisyyttä ja sujuvuutta. Sujuvuus ilmenee perehdytyksen kokonaisuuden suunnitelmallisena etenemisinä. Suunnitelmallinen perehdytys takaa tasapuolisen ja tavoitteellisen perehdytyksen. (Aittovaara ym. 2022, 25.)

## 2.5 Perehdytyksen suunnittelu

Työpaikka tai toimiala ei vaikuta perehdytyksen toteuttamiseen, vaan järjestelmällinen perehdytys kuuluu kaikille henkilöstöryhmille. Myös jo pidempään työssä olleet tarvitsevat perehdytystä ja tukea uusiin työtehtäviin liittyen. Perehdytys on tärkeä osa työntekijöiden kehittämistä. Perehdytystä tulee jatkuvasti kehittää niin työntekijöiden ja työyksiköiden kuin organisaation tarpeiden mukaan. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.) Perehdytyksen tueksi tulee olla laadittuna kirjallinen suunnitelma, jolla seurataan perehdytyksen etenemistä. Huolellinen perehdytyksen suunnittelu jättää aikaa itse perehdytykselle ja auttaa muistamaan mitä perehdytyksessä tulee käydä läpi. Perehdytyksen sisältö tulee aina määritellä, eikä ei voi olla pelkästään työtehtäviin keskittyvää. Suunniteltuun perehdytyksen täytyy sisältyä laajempi kuvaus työyhteisöstä ja koko organisaatiosta. (Miettinen ym. 2009, 68; Ahokas & Mäkeläinen 2013.) On tiedossa, että perehdyttäminen kaipaavat edelleen kehittämistä (Peltokoski ym. 2016, 99). Perehdyttämisen tavoitteena on osaamisen vahvistaminen, työpaikkaan sitoutuminen ja työtyytyväisyyden lisääminen (Voutilainen ym. 2019, 11).

Perehdytysohjelmia kehitettäessä voidaan hyödyntää organisaatioiden potilasturvallisuus- ja laatu- ja turvallisuuspalautteeseen perustuen. Myös jo pidempään töissä olleilla työntekijöillä on oikeus ja velvollisuus ylläpitää työn vaatimia tietoja ja taitoja. Tällöin voidaan hyödyntää olemassa olevia perehdytysohjelmia. (Potilas- ja asiakasturvallisuusstrategia 2017–2021 2017, 15–16.) Perehdytysohjelmia on erilaisia ja yksiköt voivat muokata perehdytysohjelmaa oman toiminnan mukaan. Perehdytys tulee suunnitella yksilöllisesti ja suunnitelmallinen perehdytysohjelma tulisi olla käytössä jokaisella uudella työntekijällä. Perehdytysohjelma tulee olla käytettävissä heti kun uusi työsuhte alkaa. (Aittovaara ym. 2022, 21,

23.) Kun kokenut työntekijä vaihtaa työpaikkaa tai työtehtäviään, heillä on jo työhistoria, joka muokkaa heidän odotuksiaan ja tarpeitaan. Siksi on huomionarvoista, että perehdytys räätälöidään vastaamaan heidän erityistarpeitaan sen sijaan, että aloitettaisiin aivan alusta. (Peltokoski ym. 2016, 99.)

## 2.6 Esihenkilön rooli perehdytyksessä

Terveysthuoltoalalla tapahtuu jatkuvasti uudistuksia sekä toiminnoissa että organisaatiossa (Laulainen, Zitting & Niiranen 2020, 151). Maailmanlaajuinen huolenaihe on hoitohenkilöstön lisääntynyt vaihtuvuus. Tällä on vakavia seurauksia potilasturvallisuuteen sekä hoitotyön tuottavuuteen ja hoitoalan osaajien menettämiseen. Samaan aikaan maailmalajuisesti terveydenhuoltoalan organisaatiot kamppailevat talouden taantumien ja säästötoimien kanssa. (Peltokoski ym. 2016, 93.)

Esihenkilöiden vastuulla on arvioida hoitohenkilökunnan osaamistarpeet eri tehtävien hoidossa ja varmistaa osaaminen. Tarvittava osaaminen on oltava esihenkilöiden tiedossa ja uusien työntekijöiden tulee saada riittävä perehdyttäminen työtehtäviin. (Potilas- ja asiakasturvallisuusstrategia 2017–2021 2017, 15–16.)

Esihenkilöt ovat merkittävässä asemassa parantamaan työkuultuuria, jonka tehtävänä varmistaa, kaikkien riittävä osaaminen, joka hyödyntää potilaita ja lisää työtyytyväisyyttä (Coventry ym. 2015, 2723). Esihenkilö vastaa perehdytyksen kokonaisuudesta. Perehdyttäjän roolissa voi toimia muita henkilöitä, mutta vastuu perehdytyksestä säilyy kuitenkin aina esihenkilöllä (Joki 2021, 87–88.).

Kun esihenkilö valitsee perehdyttäjää, tulee huomioida valittavan henkilön perehdytysosaaminen ja työssäjaksaminen. Perehdyttäminen vaatii perehdyttäjältä paljon, joten hänen jaksamisensa tulee huomioida. (Voutilainen ym. 2019, 12.) Potilailla on oikeus saada hoitoa asianmukaisesti koulutetulta ja perehdytetyltä hoitohenkilökunnalta. Perehdytyksestä tulee huolehtia myös tilapäisten työntekijöiden osalta ja organisaatiossa tapahtuvien muutosten yhteydessä. (Potilas- ja asiakasturvallisuusstrategia 2017–2022, 2017, 15–16.)

Työnantajat odottavat työuraansa aloittavilta nuorilta sairaanhoitajilta moninaista osaamista ja kokemusta (Helander, Roos & Suominen 2019, 186). Varsinkin nuoret työntekijät kokevat uuden työn aloituksen stressaavana ja kaipaavat esihenkilön tukea. Liian suuri kuormitus ja stressi voivat johtaa alalta pois hakeutumiseen. (Labrague, McEnroe-Pettite & Leocadio 2019, 302.) Tehyn selvityksen mukaan sairaanhoitaja koulutuksen aikana hankitussa ammattiosaamisessa on puutteita,

joka lisää hoitajien työkuormaa entisestään. Yhä monisairaammat potilaat vaativat myös laaja-alaista osaamista. Tämän vuoksi uusien työntekijöiden perehdytysajat ovat pidentyneet. (Coco 2019, 4.) Aittovaara ym. (2022) toteavat, ettei hoitotyön koulutus anna riittävästi tietoja ja taitoja hoitotyössä selviytymiseen (Aittovaara ym. 2022, 21).

Esihenkilö valitsee perehdyttäjän perehdytettävälle. Kyseistä henkilöä valittaessa esihenkilön täytyy varmistaa, että perehdyttäjä ymmärtää roolinsa perehdyttäjänä. Myös persoonan ja ammatillisten ominaisuuksien tulee olla sellaiset, että henkilö sopii perehdyttäjän rooliin. Esihenkilön tulee huolehtia perehdyttäjinä toimivien työntekijöiden perehdytysosaamisesta sekä heidän työssäjaksamisestaan. (Esihenkilön tulee seurata ja arvioida perehdytyksen etenemistä (Lahti 2007, 58; Voutilainen ym. 2019, 12; Miettinen ym. 2009, 68.)

Esihenkilön pääasiallinen työ on johtaa ja heidän työnsä on asetettu strategiaset tavoitteet. Esihenkilö johtaa asioita ja ihmisiä. (Antola, Krans-Bredenberg, Luukkanen, Ojanperä, Rauramo & Tolvanen 2023, 5.) Asioiden johtamista on muun muassa arjen rutiinien ylläpitäminen, hallinnolliset päätökset, tavoitteiden toteutumisen seuranta ja raportointi. Ihmisten johtaminen on palautteen antaminen, strategiasta ja tavoitteista kommunikointi. Yllä mainittuja asioita on vaikea erottaa toisistaan ja käytännössä ne sekoittuvatkin toisiinsa. (Erämetsä 2009, 28.) Esihenkilön tehtävänä on toteuttaa organisaation strategiaa. Esihenkilö toteuttaa tätä omalta osaltaan ohjaamalla alaisiaan strategialähtöiseen toimintaan. Strategian toteutumisen lähtee perustehtävän ymmärtämisestä. Toimenkuvat tulee olla selkeästi määritellyt, joissa on selvitetty jokaisen työntekijän tehtävät ja vastuut. Esihenkilö tarkastelee toimintaa koko organisaation näkökulmasta. Esihenkilö huolehtii auttaa ratkomaan ristiriitoja organisaation sisällä ja huolehtii työn resursoinnista. Esihenkilön on tärkeää huolehtia, että työntekijä suoriutuu työstään myös organisaation toiminnan, tehtävien tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. (Antola ym. 2023, 3.) Esihenkilön tehtävänä on auttaa työntekijöitään onnistumaan työssään ja taata tavoitteiden saavuttaminen. Jonkun on myös aina viime kädessä päätettävä asioista ja tähän esihenkilötyötä tarvitaan. (Erämetsä 2009, 27.)

## **2.7 Digitalisaation ja sähköinen perehdytys**

Digitalisaatio on laajempi yhteiskunnallinen muutos, jolla tarkoitetaan perinteisten toimintojen ja prosessien muuttamista digitaalisilla ratkaisuilla ja teknologioilla (Mitä sitten on digitalisaatio,

2024). Digitalisaatio on tullut jäädäkseen ja se koskettaa koko yhteiskuntaa. Digitalisaation hyödyntäminen on tulevaisuudessa yhä tärkeämpää. (Suhonen, Leinonen, Nurmi, Kivivirta & Syväjärvi 2022, 168: Perehdytys lähtee suunnittelusta n.d.). Myös terveydenhuollossa digitaalisilla ratkaisuilla voidaan saada työntekeminen sujuvammaksi ja mahdollistetaan yksilöllisyys. Esihenkilöillä on keskeinen rooli digitaalisessa muutoksessa ja sen mahdollistamisessa. (Hänninen, Hammaren & Kanste 2023, 457.) Työbarometrin (2021) mukaan vuonna 2021 yhdeksän kymmenestä suomalaisesta käytti työssään digitaalisia välineitä (Työbarometri 2021, 21.). Työelämän digitalisaatioon liitetyvällä kehittämisellä tavoitellaan parannuksia tuottavuuteen, työyhteisöjen toimintaan ja työhyvinvointiin (Brauer, Mäenpää, Tervaskanto & Heikkinen 2023, 26). Digitalisaatio on mahdollistanut erilaisten oppimisympäristöjen kehittämisen, jotka mahdollistavat joustavan ja tehokkaan oppimisen vähäisemmillä kustannuksilla (Luoma 2019, 36). Jos digitaalisia apuvälineitä osataan käyttää tarkoituksenmukaisesti osana perehdytystä, on sillä positiivisia vaikutuksia työtyytyväisyyteen. Digitaalisten apuvälineiden käyttäminen auttaa synnyttämään yhdenmukaisen ja tehokkaan perehdytyskokemuksen, joka hyödyttää niin työntekijää kuin koko organisaatiota. Suunnitelmallisen ja jäsenellisen perehdyttämisen olemassaolo on merkittävä tekijä työtyytyväisyyteen. (Tainio-Keinonen 2020.) Digitaaliset perehdytysmateriaalit ovat uuden työntekijän perehdytyksessä käytettäviä digitaalisessa muodossa olevia aineistoja, joista perehdytettävä itse opiskelee perehdytysmateriaalin (Eklund 2023, 180). Digitaalisen perehdyttämisen tehostaa ajankäyttöä. Perehdytysmateriaalit löytyvät samasta paikasta ja esihenkilöiden on helppo seurata perehdytyksen etenemistä. Digitaalinen perehdytys lisää työturvallisuutta ja parantaa tietoturva. (Digitaalinen vs. manuaalinen perehdytys 2020.) Kyngäs ja Kaakinen (2020) muistuttavat, kun digitaalisia välineitä otetaan käyttöön, on tärkeää ottaa huomioon niiden käyttäjät ja heidän kokemuksensa (Kyngäs & Kaakinen 2020, 2).

Sähköinen perehdytysohjelma mahdollistaa suunnitelmallisen perehdytyksen. Suunnitelmallinen perehdytysohjelma tarjoaa mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen uran eri vaiheissa. Onnistuneella perehdytyksellä on vaikutusta hoitotyön laatuun. Laadukas perehdytys on myös rekrytointivaltti. (Suunnitelmallinen perehdytys luo onnistuneen ensivaikutelman 2019; Miettinen ym. 2009, 68. Peltokoski ym. 2016, 93.) Sähköisen perehdytysohjelman avulla voidaan seurata perehdytettävän oppimista ja osaamista perehdytyksen edetessä (Kauhanen 2012, 151).

## 2.8 Perehdytys toimeksiantaja organisaatiossa

Toimeksiantaja organisaatiossa perehdytystä kehitetään jatkuvasti. Organisaation tavoitteena olla perehdytyksen edelläkävijä ja ottaa käyttöön uusia, nykyaikaisia käytäntöjä. Organisaatiossa nimeetään ja koulutetaan erikseen perehdytysvastaavia. Organisaatiossa halutaan tarjota laadukas ja suunnitelmallinen perehdytys, jossa otetaan huomioon myös aiempi osaaminen. Organisaatiossa on käytössä sähköinen perehdytysohjelma, jonka avulla perehdytys on suunnitelmallista. Sähköisessä perehdytysohjelmassa on valmiit mallipohjat muun muassa organisaation yleisperehdytyksestä ja yksiköiden omista perehdytyksistä. Toteutuneet perehdytykset tallentuvat sähköiseen perehdytysohjelmaan. (Keski-Suomen hyvinvointialueen perehdytysprosessi 2024.)

Hyvinvointialueella on nimetyt perehdytysvastaavat. He ovat käyneet perehdytysvastaavan koulutuksen ja ovat oman yksikkönsä ja alansa asiantuntijoita. Perehdytysvastaavilla on yhteinen verkostonsa, jossa on mahdollisuus hyödyntää muiden perehdytysvastaavien osaamista ja ammattitaitoa. Perehdytysvastaavat toimivat yksikkönsä ja toimialueen perehdytyksen ja uusien toimintatapojen kehittämisessä. Uusien työntekijöiden on mahdollista tutustua perehdytysuunnitelmaan jo ennen työn aloitusta. Perehdytysuunnitelma etenee selkeästi työtehtävä kerrallaan. Jokaiselle perehdytettävälle on nimetty perehdytysuunnitelmaan perehdyttävä. Jokaisen uuden työntekijän osaaminen arvioidaan yksilöllisesti ja jo olemassa oleva osaaminen tunnistaa ja kasvatetaan sitä. Perehdytyksille on määritetty aika. Ajat ovat arvioituja ja ne täytyy määritellä aina sekä yksikkö-, että tehtäväkohtaisesti. Sähköisessä perehdytysohjelmassa perehdytysjakso täytyy päättyä viimeistään puolen vuoden päästä aloituksesta, jos tämä pitkittyy, tulee selittää miksi. (Keski-Suomen hyvinvointialueen perehdytysprosessi 2024.)

Ensimmäisen viikon aikana uusi työntekijä tutustuu sähköisessä perehdytysohjelmassa hyvinvointialueen yleisperehdytyksen sisältöön. Yleisperehdytyksen läpikäynnin jälkeen uusi työntekijä aloittaa yksikön oma, tehtäväkohtainen perehdytysmateriaalin läpikäynnin kohta kohdalta niin kuin se on sähköisessä perehdytysohjelmassa määritetty. Perehdytettävän kanssa käydään aloitus- ja päätöskeskustelut joko esihenkilön, perehdytysvastaavan tai erikseen nimetyn vastuuhenkilön kanssa. Jos työsuhde ei jatku perehdytyksen päättyessä, tulee käydä työsuhteen lähtökeskustelu. (Keski-Suomen hyvinvointialueen perehdytysprosessi 2024.)

### 3 Tutkimuksen toteutus

#### 3.1 Tutkimuksen metodologia

Tämä ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyö toteutettiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Analyysi on aineistolähtöinen, joten kyseessä on induktiivinen eli laadullinen aineistolähtöinen analyysi (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.2). Opinnäytetyössä haluttiin selvittää esihenkilöiden kokemuksia perehdyttämistä, jolloin laadullinen tutkimus menetelmänä on perusteltu. Laadullinen tutkimus pyrkii kehittämään, kuvaamaan ja selittämään ilmiöitä. Laadullisessa tutkimuksessa analyysi tehdään mahdollisimman huolellisesti ja harkitusti. (Mays & Pope 2020, 7, 116.) Aineiston analyysi toteutettiin induktiivisella sisällönanalyysillä, koska aiheesta ei ole paljon aiempaa tutkimustietoa (Elo, Kajula, Tohmola & Kääriäinen 2022, 218). Perehdytystä on tutkittu eri näkökulmista. Mutta suoranaisesti, sitä miten esihenkilöt kokevat työntekijöiden perehdytyksen ja sähköisen perehdytysohjelman työnsä tukena, on saatavilla vähän tutkittua tietoa.

Induktiivisessa aineistolähtöisessä tutkimuksessa pääpaino on aineistossa. Analyysi lähtee liikkeelle yksittäisiä havainnoista edeten kohti yleisempi väittämiä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Tutkimuksen sisällönanalyysissä keskityttiin niihin aiheisiin, jotka vastauksista nousi esiin (Vuori, N.d.). Sisällönanalyysi valittiin analyysi muodoksi koska, se soveltuu hoitotyön monitahoisten ilmiöiden analysointiin. Se soveltuu yksinkertaiseen vastauksissa esiin tulleiden yleisten ongelmien raportoimiseen. (Vaismoradi, Turunen & Bondas 2013, 400.) Kun laadullisessa tutkimuksessa aineistoa analysoidaan, täytyy hyväksyä, että jokainen vastaaja kokee asiat eri tavalla ja lähtökohtana onkin todellisuus tutkimukseen osallistuvien näkökulmasta (Kylmä & Juvakka 2014, 28–29).

#### 3.2 Tutkimuksen tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää miten esihenkilöt ovat hyötynet sähköisen perehdytysohjelman käytöstä perehdytyksen toteutumisessa. Tavoitteena oli tuottaa tietoa millaisena esihenkilöt kokevat työntekijöiden perehdytyksen, tukeeko sähköinen perehdytysohjelman käyttö esihenkilötyötä ja tuoda esiin mahdollisia kehitystarpeita sähköiseen perehdytysohjelmaan ja perehdyttämiseen liittyen.

Tutkimuskysymykset olivat:

1. Millaisena esihenkilöt kokevat työntekijöiden perehdytyksen?
2. Miten esihenkilöt voivat hyödyntää sähköistä perehdytysohjelmaa perehdytyksen toteutamisessa?
3. Miten esihenkilöiden mielestä perehdytystä ja sähköistä perehdytysohjelmaa tulisi kehittää?

### 3.3 Kohdejoukko ja aineiston keruu

Tässä opinnäytetyössä kerättiin Webropol kyselytyökalun avulla esihenkilöiden kokemuksia perehdytykseen liittyen. Esihenkilöillä tarkoitetaan erään hyvinvointialueen organisaatiossa työskenteleviä osastonhoitajia ja apulaisosastonhoitajia. Kriteerinä oli, että esihenkilöllä on kokemusta sähköisen perehdytysohjelman käytöstä. Tässä tapauksessa kaikissa työyksiköissä on käytössä sähköinen perehdytysohjelma. Organisaation eri toimialojen ylihoitajat lähettivät tiedotteen kyselystä ja linkin Webropol kyselyyn (liite 2.) sähköpostitse 39 (N=39) esihenkilölle (liite 1.).

Vastausaikaa oli aluksi kuukausi, mutta vähäisen vastaajamäärän vuoksi vastausaikaa pidennettiin vielä toisella kuukaudella. Ylihoitajat muistuttivat kyselyn aikana yhteisissä osastonhoitaja kokouksissa kyselyyn vastaamisesta. Tiedon kyselyn jatkamisesta kuukaudella ylihoitajat lähettivät sähköpostitse kuukausi ensimmäisestä sähköpostista. Kyselyyn vastasi lopulta 17 (n=17) esihenkilöä ja vastausprosentiksi saatiin 44 %. Taustatietona kysyttiin vastaajien kokemusta esihenkilötyöstä nykyisessä organisaatiossa. Lyhin kokemus esihenkilötyöstä oli alle vuosi ja pisin 27 vuotta. Keskiarvo esihenkilötyöstä nykyisessä organisaatiossa oli 6,5 vuotta.

### 3.4 Kyselylomake

Aineiston kerättiin Webropol kyselytyökalun avulla, lomakkeella, joka oli laadittu tätä kyselyä varten. Kyselylomakkeen kysymykset (taulukko 1.) muodostuivat tutkimuskysymysten pohjalta. Tutkimuskysymykset muodostuivat teoreettisen viitekehyksen ja toimeksiantajan kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta siitä mitä haluttiin selvittää. Kirjallisuudesta etsittiin taustatietoa perehdytykseen, esihenkilötyöhön ja sähköiseen perehdytysohjelmaan liittyen. Kyselylomake

koostui yhdestä taustakysymyksestä sekä kolmesta avoimesta kysymyksestä. Avoimet kysymykset soveltuvat aineistonkeruumenetelmänä, kun asia voidaan purkaa kolmesta kuuteen tutkimuskysymykseen. Kysymyksen asettelussa pyrittiin välttämään kyllä tai ei vastauksen käytön mahdollisuutta. (Vilkkä 2015, 123, 128.)

Taustakysymyksenä kysyttiin esihenkilön kokemusta esihenkilötyöstä kyseessä olevassa organisaatiossa. Tavoitteena oli anonymiteetti, joten pyrittiin välttämään yksityiskohtaisten ja tutkimuksen kannalta merkityksettömien tietojen kerääminen (Tunnisteellisuus ja anonymisointi n.d.). Tässä opinnäytetyössä haluttiin selvittää yleisellä tasolla esihenkilöiden kokemuksia, joten muita taustatietoja ei koettu tarpeelliseksi kysyä. Tämän myös toivottiin vaikuttavan vastaajiin positiivisesta. Kovin yksityiskohtaisten taustatietojen kysyminen voi saada aikaan joissakin vastaajissa anonymiteetin kannalta negatiivisia tuntemuksia (Kyselylomakkeen laatiminen n.d.).

Ensimmäisellä Webropol kysymyksellä haluttiin saada vastauksia ensimmäiseen tutkimuskysymykseen, millaisena esihenkilöt kokevat työntekijöiden perehdyttämisen. Esihenkilöt vastaavat perehdytyksestä, vaikka yleensä joku muu toteuttaa itse perehdytyksen (Aittovaara ym. 2022; Eklund 2018; Joki 2021; Miettinen ym. 2009; Kauhanen 2012).

Toisessa Webropol kysymyksessä haluttiin saada tietoa toiseen tutkimuskysymykseen, miten esihenkilöt voivat hyödyntää käytössä olevaa sähköistä perehdytysohjelmaa perehdytyksessä. Sähköinen perehdytysohjelma mahdollistaa suunnitelmallisen perehdytyksen, joka on tavoitteellista. Onnistunut perehdytys vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta ja lisää sitoutumista työhön. (Aittovaara ym. 2022; Lalithabai ym. 2021; Peltokoski ym. 2016; Rasmussen ym. 2018.)

Kolmas Webropol kysymys haki vastausta kolmanteen tutkimuskysymykseen, millaisia kehittämistoiveita esihenkilöillä oli perehdytykseen ja käytössä olevaan sähköiseen perehdytysohjelmiaan liittyen. Työelämä muuttuu jatkuvasti, joten myös perehdytysprosessia täytyy kehittää tarpeiden mukaan. Perehdytys on osa työnantajan kuvaa ja valtti rekrytoinneissa. Digitalisaatio on myös osana nykypäivän työtä ja sen tuomat mahdollisuudet tulee huomioida (Ahokas & Mäkeläinen 2013; Eklund 2018; Brauer ym. 2023.)

Ennen Webropol kyselyn lähettämistä vastaajille, kysymyksiä kommentoivat hyvinvointialueen arviointiylihoitaja ja kliinisenhoitotyön asiantuntija. Kysymyksiä tarkennettiin muutaman kerran käytöjen keskustelujen pohjalta. Niitä selkeytettiin ja tarkennettiin mitä toimeksiantaja haluaa kyselyn avulla saada selville. Myös sanamuotoja muutettiin, esimerkiksi käyttö-sana muutettiin hyödyntää-sanaksi. Kysymyksissä pyrittiin tutkimuskysymysten näkökulmasta kattavaan, mutta yksinkertaiseen ja helposti ymmärrettävään kysymyksenasetteluun. Tarkoituksena oli, että vastaajat ymmärtävät kysymykset mahdollisimman samalla tavalla. (Kyselylomakkeen laatiminen n.d..) Kysymykset testattiin muutosten jälkeen kahden esihenkilönä toimivan henkilön toimesta. He kokivat kysymykset selkeiksi ja saivat vastattua laajasti kysymyksiin. Ennakkoon testaaminen auttaa määrittämään, ovatko kysymykset sopivia riittävän tiedon saamiseksi tutkimuskysymyksiin (Elo, Kääriäinen, Kanste, Pölkki, Utriainen, & Kyngäs 2014).

**1. Millaisena olet kokenut työntekijöiden perehdyttämisen?**

**2. Miten voit hyödyntää esihenkilönä Intro-perehdytysohjelmaa perehdytyksen toteutuksessa?**

**3. Millaisia kehittämistoiveita sinulla olisi liittyen Intro-perehdytysohjelmaan ja perehdyttämiseen?**

Taulukko 1. Webropol kysymykset

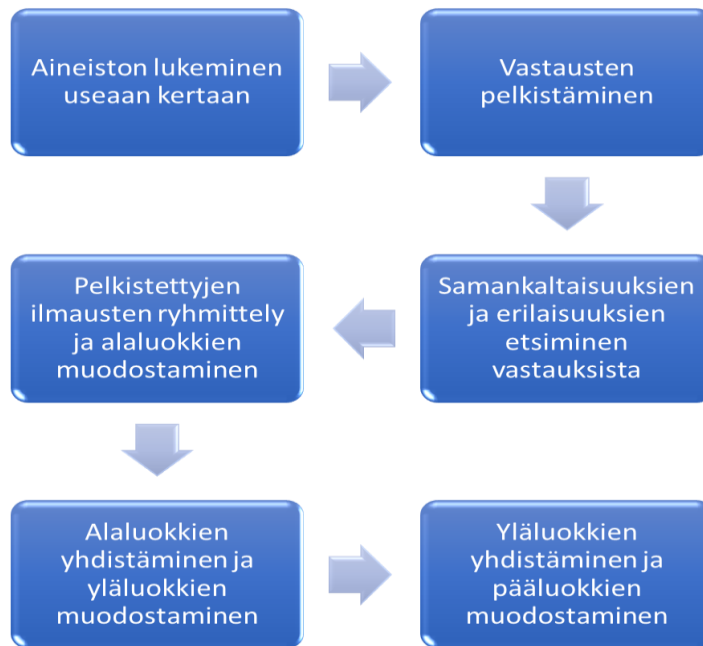
### **3.5 Aineiston analysointi**

Webropol kyselyllä saatu aineisto analysoitiin sisällönanalyysillä (kuvio 1.), joka tässä tapauksessa toteutettiin aineistolähtöisenä eli induktiivisena aineistonanalyysinä (Tuomi & Sarajärvi 2018, Luku 4.2). Kun tutkimus toteutetaan aineistolähtöisellä analyysillä, ei ole olemassa valmista runkoa luokittelulle, jonka mukaan analyysi voidaan tehdä. Vaan luokittelu muodostuu aineistoon perustuen. (Elo ym. 2022, 218). Aluksi vastaukset käytiin huolellisesti läpi ja varmistettiin niiden soveltuvuus mukaan otettaviksi pitäen mielessä tutkimuskysymykset ja se, että saatu vastaus vastaa tähän. Vastauksista saatua aineistoa koostui kokonaisuudessaan 6 sivua, fonttiCalibri 11 ja riviväli 1. Vas-

taukset vietiin alkuperäisessä muodossa Word taulukkoon ja jokaiselle kysymykselle oli oma taulukonsa. Alkuperäisilmaukset pelkistettiin poistamalla niistä ylimääräiset täytesanat ja puhekieliset ilmaukset niin, ettei asiasisältö kuitenkaan muutu (Elo ym. 2022, 220). Myös pelkistykset vietiin Word taulukkoon.

Pelkistuksen jälkeen jokaisen kolmen kysymyksen vastukset olivat omissa taulukoissaan, joista lähdettiin etsimään aiheet, jotka vastasivat tutkimuskysymyksiin. Pelkistuksen jälkeen oli vuorossa luokittelu, jossa vastauksista etsittiin yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia. Lopulta päädyttiin etsimään yhtäläisyyksiä ja nämä samansisältöiset pelkistetyt ilmaisut yhdistettiin. Pelkistyksistä muodostui alaluokkia ja nämä alaluokat nimettiin kuvaavasti. (Elo ym. 2022, 220; Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 4.1.) Apuna luokittelussa käytettiin värikoodausta, jossa väreillä merkittiin vastausten samankaltaisuudet.

Ensimmäiseen kysymykseen muodostui pelkistetyistä ilmauksista kuusitoista (16) alaluokkaa, toiseen kysymykseen muodostui neljätoista (14) alaluokkaa ja kolmanteen kysymykseen muodostui viisitoista (15) alaluokkaa. Samansisältöiset alaluokat yhdistettiin ja nimettiin yläluokiksi (Elo ym. 2022, 220). Ensimmäiseen kysymykseen muodostui kymmenen (10) yläluokkaa, toiseen kysymykseen muodostui kahdeksan (8) yläluokkaa ja kolmanteen kysymykseen muodostui seitsemän (7) yläluokkaa. Lopuksi samansisältöiset yläluokat yhdistettiin ja nimettiin pääluokiksi (Elo ym. 2022, 220). Ensimmäisen kysymyksen yläluokista muodostui neljä (4) pääluokkaa, toisen kysymyksen yläluokista muodostui kolme (3) pääluokkaa ja kolmanteen kysymykseen yläluokista muodostui kolme (3) pääluokkaa. Pelkistämisen ja luokittelun jälkeen saatiin pääluokat, joista muodostui vastaukset tutkimuksen tarkoitukseen ja tutkimuskysymyksiin (Kylmä & Juvakka 2014, 116–119; Tuomi & Sarajärvi 2018, Luku 4.4.3.). Alaluokkien muodostaminen yläluokiksi ja pääluokiksi on kuvattu kuvioissa 2–11. Analyysia tehdessä sen eri vaiheissa palattiin useaan kertaan takaisin alkuperäisiin vastauksiin ja tarkistettiin ettei alkuperäisten ilmausten muoto muutu (Elo ym. 2022, 220–221).



Kuvio 1. Aineiston analyysi mukailten Tuomi & Sarajärvi luku 4.4.3

## 4 Webropol kyselyn tulokset

### 4.1 Esihenkilöiden kokemuksia perehdytyksestä

Ensimmäinen Webropol kysymys oli ”millaisena olet kokenut työntekijöiden perehdyttämisen?” Tähän kysymykseen vastasi 17 vastaajaa ja kaikki vastaukset hyväksyttiin mukaan.

#### 4.1.1 Perehdytysohjelman tuki

Organisaatiossa on käytössä sähköinen perehdytysohjelma. Esihenkilöt kokivat sähköisen perehdytysohjelman helpottavan ja tukevan uusien työntekijöiden perehdytystä (kuvio 2.). Sähköisen perehdytysohjelman koetaan tuoneen selkeyttä perehdytykseen.

*”Koen, että perehdytysohjelma Intro tukee työntekijän perehdytystä.” (11)*

*”Työntekijöiden perehdyttämiseen on saatu viiem aikoina ryhdikkyyttä Intro-ohjelman käyttöönoton myötä.” (6)*

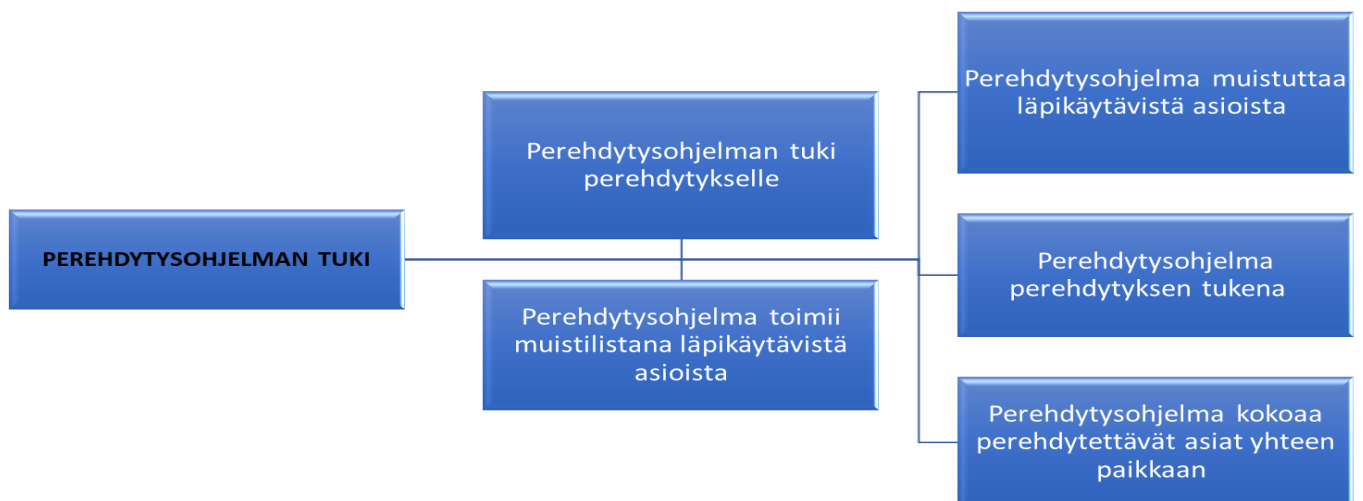
*”perehdytysohjelma on selkeyttänyt perehdytystä.” (7)*

Esihenkilöt kokivat sähköinen perehdytysohjelman toimivan muistin tukena, koska perehdytykseen liittyy paljon muistettavia asioita. Sähköinen perehdytysohjelma myös muistuttaa, jos joku perehdytykseen liittyvä tehtävä on tekemättä tai myöhässä. Ohjelma takaa, että kaikkien perehdytettävien kanssa käydään samat asiat läpi, eikä mitään olennaista pääse unohtumaan.

*”Muistilista uuden työntekijän perehdyttämiseen helpottaa perehdytystä.” (9)*

Esihenkilöt kokivat, että sähköisen perehdytysohjelman avulla he pystyvät seuraamaan perehdytyksen etenemistä. Sähköiseen perehdytysohjelmaan dokumentoituu tiedot kaikista perehdytyksistä. Jos perehdytys ei syystä tai toisesta etene, esihenkilön on helppo puuttua asiaan ja keskustella perehtyjän kanssa.

*”On helpompi keskustella työntekijän kanssa siitä missä perehdytyksessä mennään ja mihin hän kokee enemmän tarvitsevänsä tukea.” (11)*



Kuvio 2. Perehdytysohjelman tuki perehdytyksessä

#### 4.1.2 Perehdytysohjelman haasteet

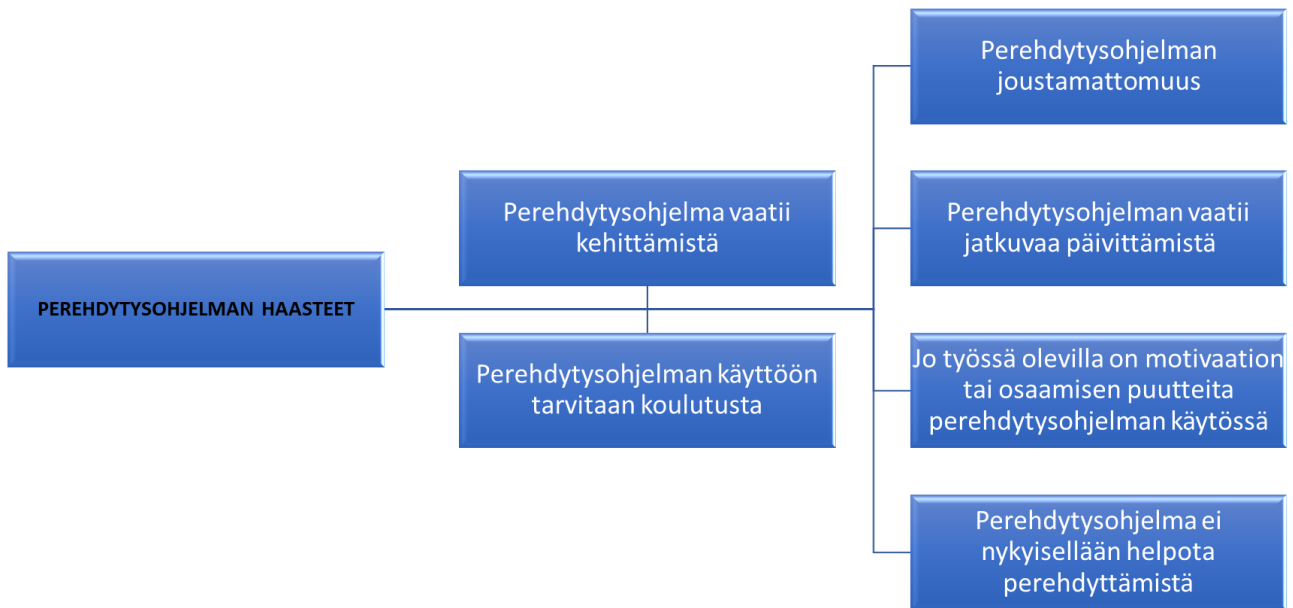
Organisaation sähköisessä perehdytysohjelmassa ja sen käytössä osa esihenkilöistä kuvasi olevan haasteita (kuvio 3.). Osa vastaajista koki sähköisen perehdytysohjelman olevan joustamaton järjestelmänä. Perehdytysohjelmassa olevat tiedot ja linkit vanhenevat pian ja järjestelmä vaatii jatkuvaa päivittämistä. Tämä vie paljon sekä esihenkilöiden että perehdytysvastaavien aikaa. Jaettu vastuu perehdytysvastaavan kanssa kuitenkin helpottaa sähköisen perehdytysohjelman ajan tasalla pitämistä. Esihenkilön ei tarvitse tehdä kaikkea itse.

*”Intro on hieman kankea järjestelmä. Ongelmana on Introon lisättyjen linkkien särkyminen ja vanhentuminen.” (8)*

Esihenkilöt kuvasivat osalla työntekijöistä olevan perehdytysohjelmaan liittyviä osaamisen puutteita. Osalla työntekijöistä voi olla myös motivaatio ongelmia liittyen perehdytysohjelman käyttöön. Jos sähköistä perehdytysohjelmaa ei käytetä lainkaan tai oikein, on esihenkilön vaikea tietää missä vaiheessa perehdytys on menossa, eikä perehdytys myöskään dokumentoidu oikein. Esihenkilön ja perehdytysvastaavan työmäärä lisääntyy, jos perehdytysohjelmaa ei käytetä oikein. Jonkun täytyy käydä järjestelmään perehdytykseen liittyvät asiat kuittaamassa.

*”työntekijöiden perehdyttäminen Intron käyttöön on ollut haasteellista. ” (11)*

*”Kirjautuminen erilliseen ohjelmaan ei työntekijän osaamisesta/motivoituneisuudesta johtuen oikein onnistu.” (11)*



Kuvio 3. Perehdytysohjelman haasteet

#### 4.1.3 Perehdytyksen merkityksellisyys

Lähes jokaisen esihenkilöt vastauksessa korostui perehdytyksen tärkeys (kuvio 4.). Perehdytyksen halutaan selkeästi onnistuvan. Esihenkilöt käyttivät perehdytyksen kokemisesta muun muassa sanoja ”tärkeää, antoisaa, mielenkiintoista ja innostavaa”. Perehdytyksen onnistumisen nähdään lisäävän työssä viihtymistä ja lisäävän veto- ja pitovoimaa. Perehtyjä pääsee myös nopeammin kiinni työhön onnistuneen perehdytyksen myötä.

*”Onnistuneella ja hyvällä perehdytyksellä on myös vaikutusta positiivisesti yksikön imagoon.” (10)*

*”Hyvän perehdytyksen ansioista työntekijä pystyy tarttumaan työhön lyhyemmässä ajassa.” (13)*

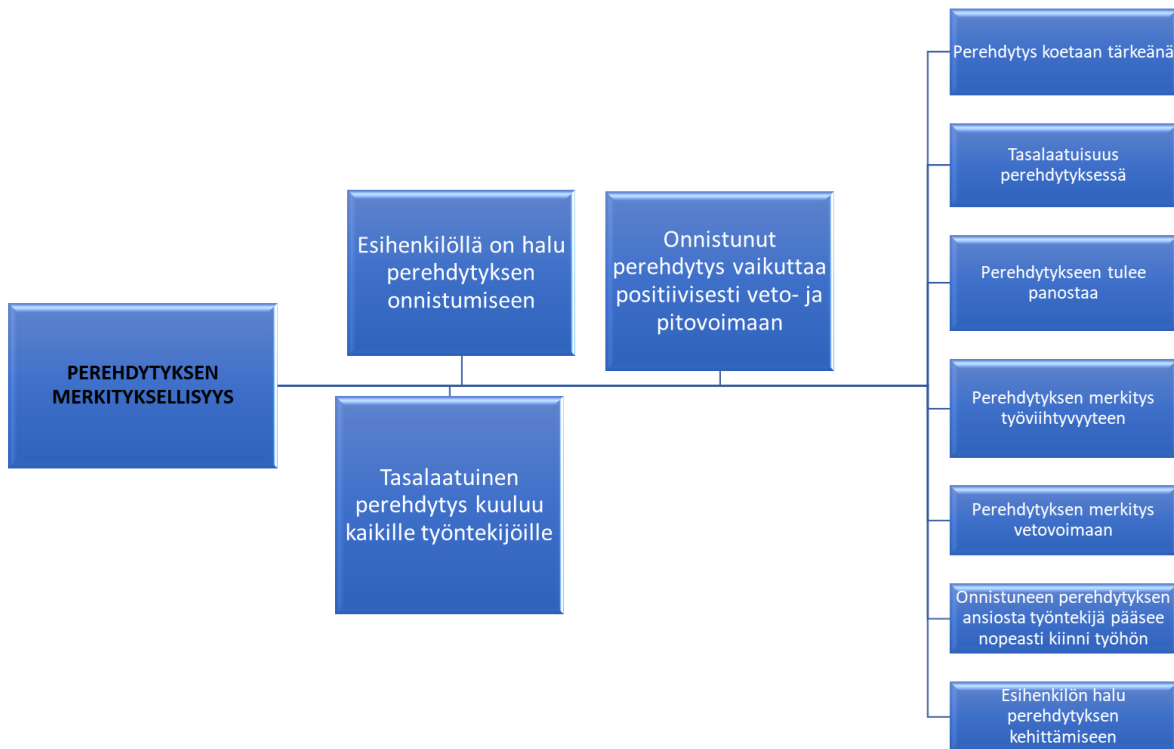
*”Hyvä perehdytys luo pohjan työntekijän työssä viihtymiselle.” (14)*

Esihenkilöiden vastausten perusteella heillä on halu panostaa perehdytykseen ja sitä myös kehittää. Eräs vastaaja koki perehdytyksen olevan molemminpuolista oppimista, jossa myös omaa osaamista tulee pohdittua. Tasalaatuisuus perehdytyksessä nähtiin merkittävänä asiana, joka kuuluu

kaikille uusille työntekijöille. Sähköinen perehdytysohjelma auttaa tasalaatuisuuden varmistamisessa, kun kaikkien kanssa tulee käytyä samat asiat läpi.

*”kannustaa minua esihenkilönä kehittämään perehdytystä saadun palautteen perusteella.” (14)*

*”perehdytysohjelma tehnyt siitä tasalaatuisempaa.” (7)*



Kuvio 4. Perehdytys on merkityksellistä

#### 4.1.4 Henkilöstöressurssien merkitys

Esihenkilöiden vastausten perusteella henkilökunnassa on paljon vaihtuvuutta, joka on lisännyt perehdytettävien määrää (kuvio 5.). Koska perehdytys on jatkuvaa, esihenkilöillä menee iso osa työajasta perehdytykseen liittyviä asioita hoitaessa. Esihenkilöt haluavat antaa aikaa perehdyville ja keskustella perehdytyksen etenemisestä. Mutta heillä ei riitä tähän aikaa.

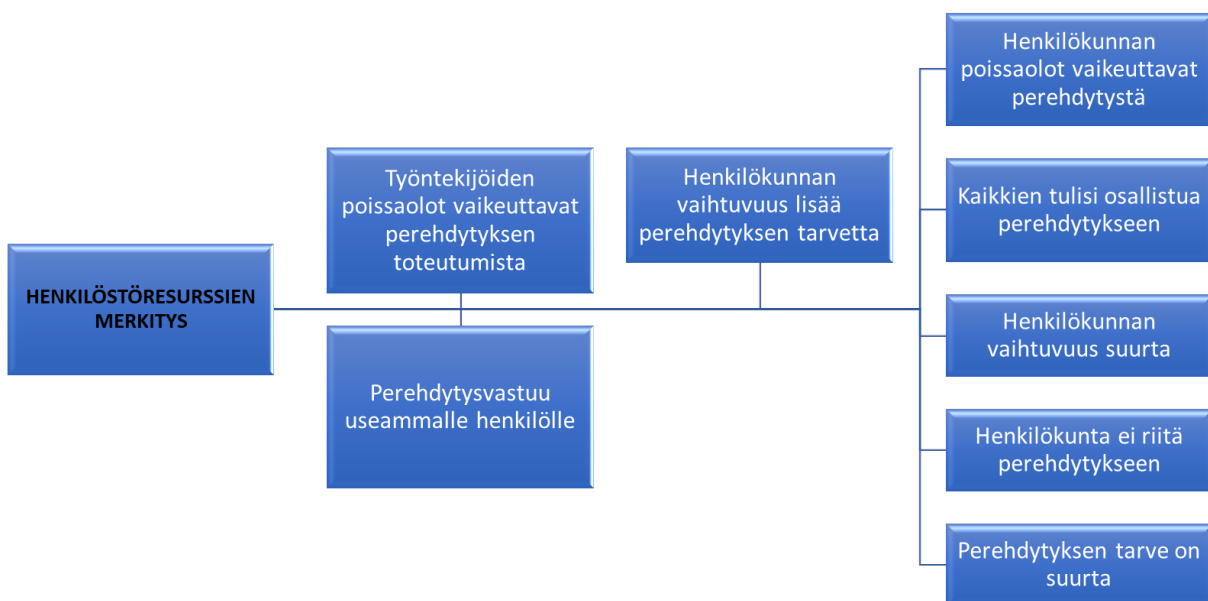
*”henkilökunta vaihtuu paljon tiheämpään kuin vuosikymmeniin aikaisemmin.” (8)*

*”Vaihtuvuus nykyaikana suurta, mikä aiheuttaa jatkuvaa perehdyttämistä.” (17)*

Esihenkilöiden mukaan perehdytyksiä on vaikea suunnitella poissaolojen vuoksi. Perehdytys vastuuta tulisi jakaa, koska työntekijöiden poissaolot hidastavat perehdytyksen etenemistä. Koska henkilökuntaa on vähän, on perehdytykseen vaikeaa pystyä irrottamaan riittävästi työpanosta. Työyksiköissä kaikkien tulisi osallistua perehdytykseen, jolloin siitä tulisi sujuvampaa. Esimerkiksi tällä hetkellä sähköiseen perehdytysohjelmaan ei voi nimetä kuin yhden perehdyttäjän.

*”Työntekijöiden poissaolot välillä haastavat perehdytyksen suunnittelua.” (1)*

*”Riittävän työpanoksen irrottaminen perehdyttämiseen on melko haastavaa.” (12)*



Kuvio 5. Henkilöstöressurssien merkitys perehdytyksessä

## 4.2 Sähköisen perehdytysohjelman hyödyntäminen perehdytyksessä

Toisessa Webropol kysymyksessä kysyttiin ”miten voit hyödyntää esihenkilönä sähköistä perehdytysohjelmaa perehdytyksen toteutuksessa?” Tähän kysymykseen vastasi 17 esihenkilöä, yksi vastaus hylättiin, koska se ei vastannut kysymykseen.

#### 4.2.1 Selkeä perehdytysprosessi

Organisaatiossa käytössä oleva sähköinen perehdytysohjelma luo selkeän perehdytysprosessin (kuvio 6.), jota esihenkilöt voivat hyödyntää koko perehdytysprosessin aikana. Esihenkilöt voivat suunnitella sähköisen ohjelman avulla perehdytyksen, muun muassa nimeämällä sopivan perehdyttäjän uudelle työntekijälle. Kun perehdytys on käynnissä, ohjelman avulla esihenkilö pystyy seuraamaan perehdytyksen etenemistä. Sähköisestä perehdytysohjelmasta on helppo ja nopea nähdä eteneminen, toisin kuin esimerkiksi paperisesta perehdytyslomakkeesta.

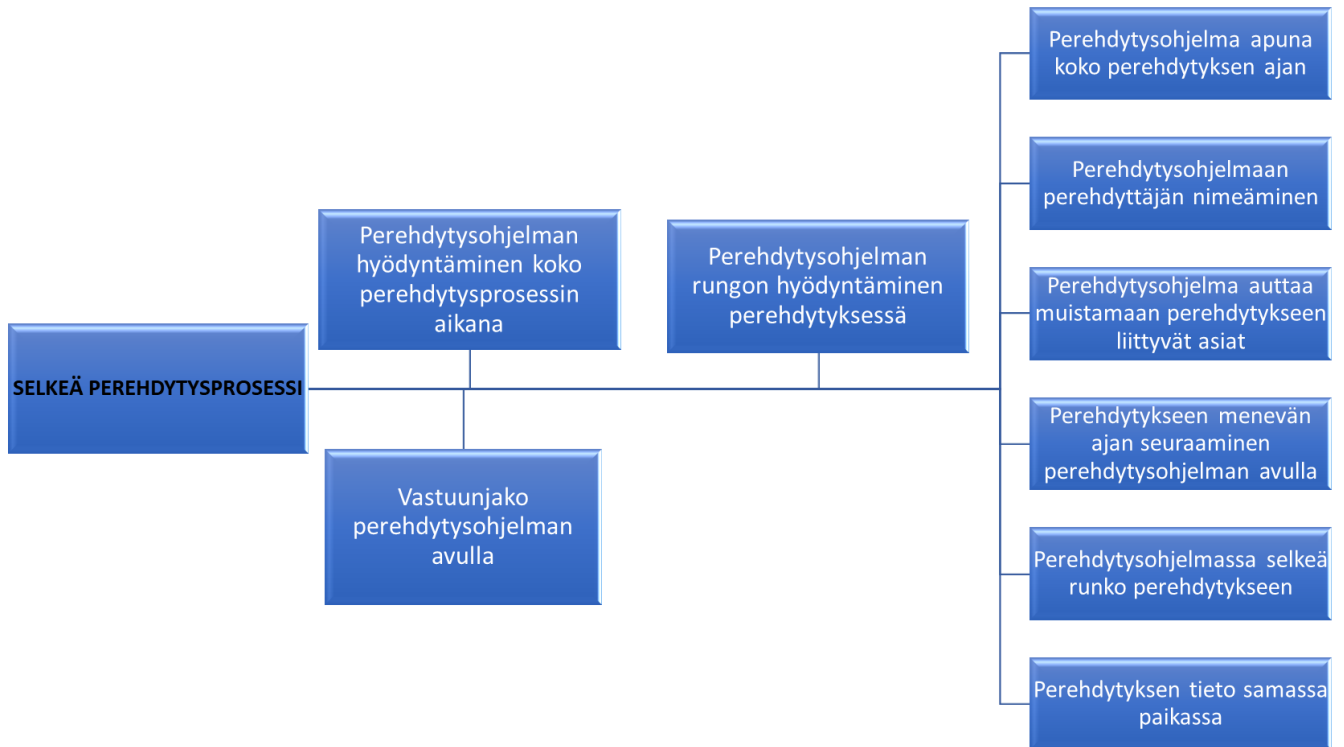
*”kuka perehdyttää, mitä perehdyttää.” (1)*

*”Hyvädyntän sitä kaikessa, perehdytyksen suunnittelussa, seurannassa ja arvioinnissa sekä tietysti toteutuksessa.” (2)*

*”Sähköistä perehdytysohjelmaa pystyy seuraamaan paljon paremmin kuin paperista.” (3)*

Esihenkilöt kuvasivat sähköisen perehdytysohjelman auttavan heitä muistamaan oma osuutensa perehdytysprosessissa. Perehdytykseen liittyy paljon muistettavaa niin ennen perehdytystä kuin sen aikana, esihenkilö voi käydä perehdytysohjelmasta tarkistamassa mitä hänen kuuluu milloinkin itse tehdä. Perehdytysohjelmasta löytyy kaikki tarvittava selkeästi yhdestä ja samasta paikasta. Tämä helpottaa kaikkia perehdytysprosessiin osallistuvia.

*”ohjelma muistuttaa minua itseäni omasta osuudestani perehdytyksessä.” (7)*



Kuvio 6. Perehdytysprosessin selkeys

#### 4.2.2 Sähköisen perehdytysohjelman sisällön monipuolinen hyödyntäminen

Esihenkilöt kokivat, että sähköisen perehdytysohjelman sisältöä voi hyödyntää monipuolisesti (kuvio 7.). Sen sisältöä voi hyödyntää niin uudet työntekijät, kuin pitkiltä poissaoloilta palaavat työntekijät. Myös perehdyttävä näkee perehdytysohjelmasta perehdytettävän tiedot, ja ohjelma toimii hänellekin muistin tukena perehdytyksen aikana. Perehdytysohjelmassa on linkit, joiden kautta on helppo löytää tarvittavat materiaalit. Perehdytysohjelman avulla perehtyjä pystyy itsenäisesti tutustumaan tarvittavaan materiaaliin.

*”kätevät linkit, joiden kautta voi ohjata työntekijää itse tutustumaan materiaaliin.” (4)*

*”Sillä voidaan dokumentoida perehdytys sähköiseen muotoon.” (6)*

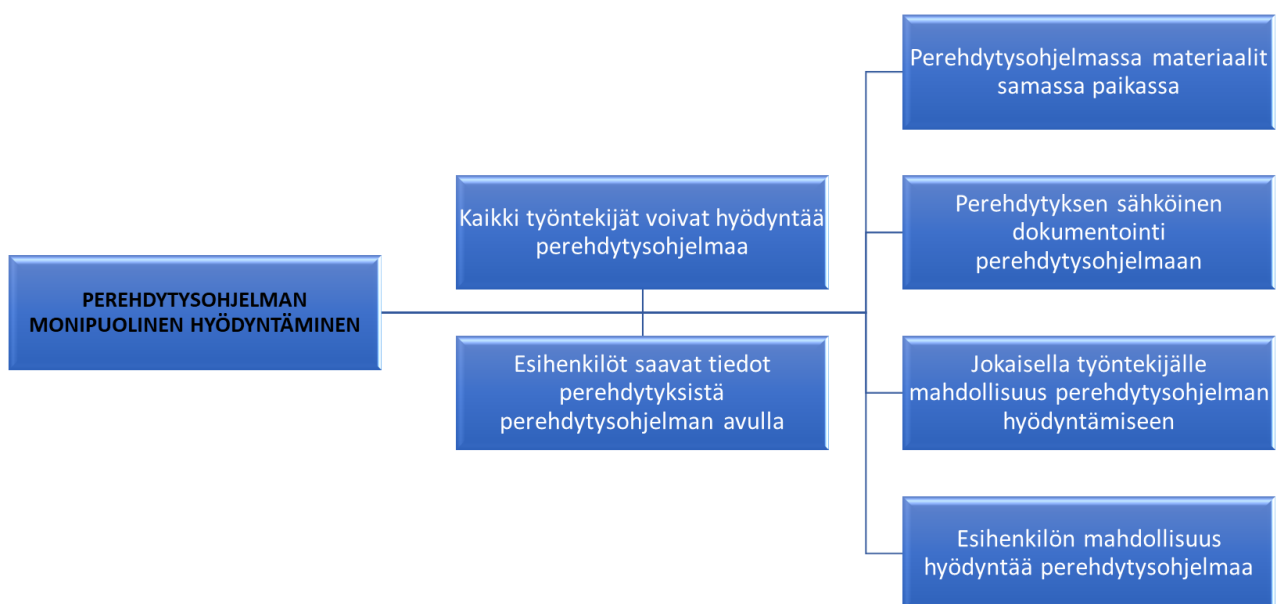
Esihenkilöt kuvasivat saavansa sähköisestä perehdytysohjelmasta tietoa perehdytyksistä. He voivat tarkistaa muun muassa perehdytyksiin kuluneen ajan tai sen monta henkilöä yksikössä on vuositain perehdytetty. Perehdytykset tallentuvat suoraan sähköisesti käytössä olevaan ohjelmaan, eikä esihenkilöiden tarvitse siirtää tietoja mihinkään.

*”Saan esihenkilönä tietoa, kuinka kauan kunkin perehdytykseen on kulunut aikaa ja kuinka monta on esim. vuoden aikana perehdytetty.” (8)*

Suurin osa vastaajista koki sähköisen perehdytysohjelman käytön helpoksi ja sen muokkaaminen koettiin helpoksi. Esihenkilöiden mielestä perehdytysohjelmaa on helppo pitää ajan tasalla, joka madaltaa kynnystä sen käyttöön.

*”Sähköisen perehdytysohjelman muokkaaminen ja päivittäminen sekä ajantasaisen tiedon ylläpitäminen on helppoa ja nopeaa.” (10)*

*”Meillä on käytössä hyvä ja toimiva sähköinen perehdytysjärjestelmä, jota on helppo kehittää eteenpäin.” (14)*



Kuvio 7. Perehdytysohjelman monipuolisuus

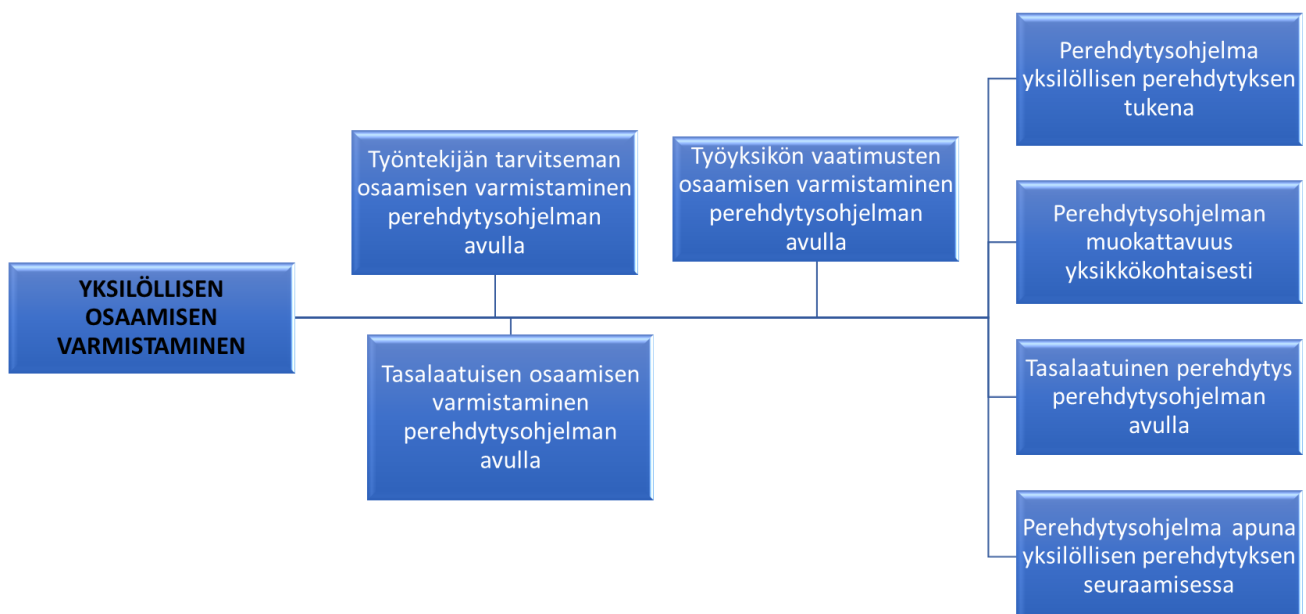
### 4.2.3 Yksilöllisen osaamisen varmistaminen

Esihenkilöt kokivat, että sähköisen perehdytysohjelman avulla jokaisen uuden työntekijän osaaminen voidaan mahdollistaa ja varmistaa (kuvio 8.). Perehdytysohjelmaa voidaan muokata yksilöllisten tarpeiden mukaan. Perehdytettävien taustoissa on eroja, jotka tulee ottaa huomioon perehdytyksessä. Esihenkilöt voivat seurata yksilöllisesti perehdytysten etenemistä ja tarvittaessa puuttua tilanteeseen ja antaa tarvittavaa tukea perehtyjälle. Joskus perehdytyksiin tarvitsee puuttua ja esihenkilön keskustella missä perehtyjä tarvitsee lisää perehdytystä. Perehdytysohjelmaa voi muokata myös yksikön omien tarpeiden mukaan. Perehdytysohjelma mahdollistaa tasalaatuisen perehdytyksen, kun kaikkien kanssa käydään läpi samat asiat.

*”Introon voi avata yksilöllisiä perehdytysuunnitelmia.” (8)*

*”Sähköisen perehdytysohjelmaa on mahdollista kohdentaa hyvin yksikön omiin erityispiirteisiin.” (10)*

*”pystyn seuraamaan kunkin henkilön perehdytystä ja sen etenemistä ja puuttua tarv. siihen jos perehdytys ei etene.” (6)*



Kuvio 8. Perehdytyksen yksilöllisyys

### 4.3 Kehittämistoiveet sähköiseen perehdytysohjelmaan sekä uusien työntekijöiden perehdyttämiseen

Kolmas Webropol kysymys oli ”millaisia kehittämistoiveita sinulla on liittyen sähköiseen perehdytysohjelmaan sekä uusien työntekijöiden perehdyttämiseen?” Tähän kysymykseen vastasi 15 eli kaksi vähemmän kuin kahteen aiempaan kysymykseen. Kaikki 15 vastausta hyväksyttiin mukaan.

#### 4.3.1 Perehdytysohjelman kehittäminen

Esihenkilöt toivoivat vastauksissaan sähköisen perehdytysohjelman sisällön kehittämistä (kuvio 9.). Nykyisellään perehdytysohjelman visuaalisuus koettiin varsin alkeellisena. Esihenkilöiden toiveena oli saada lisättyä ohjelmaan videoita ja testejä. Testien avulla voisi osaamista kartoittaa perehdytyksen eri vaiheissa. Perehdytysohjelmassa tulisi olla pysyvät linkit yleiselle perehdytysmateriaalille, näin ne olisivat helposti löydettävissä.

*”Erilaisia videoita voisi myös jatkossa hyödyntää enemmän ja erilaiset virtuaaliratkaisut voisi tuoda myös visuaalisuutta perehdytettäviin asioihin.” (5)*

*”testien liittäminen ja osaamisen kartoitus alkuun, välille ja loppuun olisi myös hyvä.” (3)*

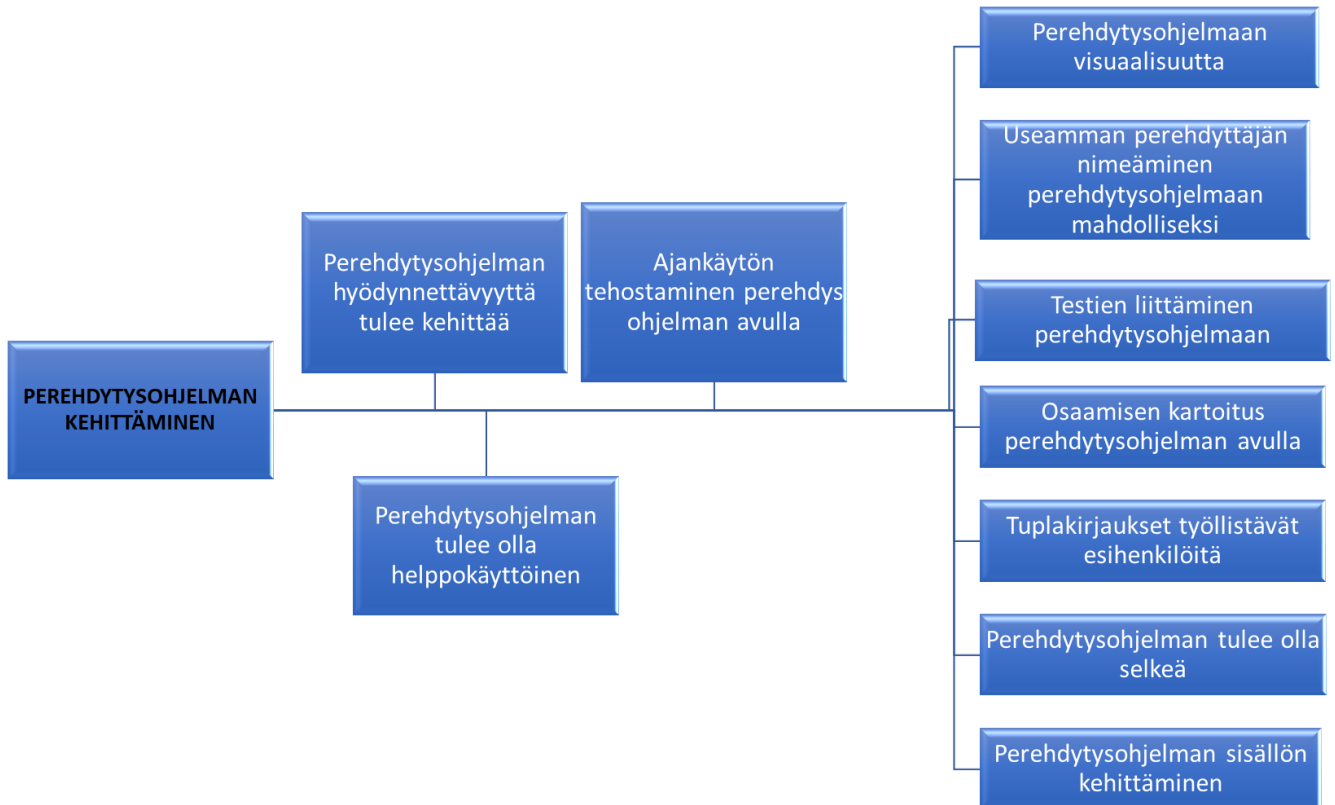
Suurin osa esihenkilöistä koki sähköisen perehdytysohjelman olevan nykyisellään hyvä ja selkeä. Perehdytysohjelman toivottiin sellaisena myös pysyvän. Helppokäyttöisen ohjelman käyttäminen on miellyttävää ja se säästää aikaa, kun ei tarvitse montaa klikkausta käyttääkseen ohjelmaa. Kun ohjelma toimii hyvin, ajankäyttö tehostuu.

*”Toiveena on, että perehdytysohjelma pysyy selkeänä ja helppokäyttöisenä.” (6)*

Osa vastaajista koki sähköisen perehdytysohjelman vaativan vielä kehittämistä toimiakseen sujuvammin. Esiin nousi, ettei perehdytysohjelma toimi kolmivuorotyössä. Nykyisellään perehdytysohjelmaan ei voi nimetä kuin yhden perehdyttäjän, joka vaikeuttaa useamman vastaajan mielestä perehdytyksen etenemistä. Esihenkilöt kokivat tuplakirjausten vievän aikaa koska osa suorituksista täytyy kirjata sekä perehdytysohjelmaan, että muualle. Tuplatyö vie turhaa aikaa ja näin ollen pitäisi riittää, että kirjaukset ovat yhdessä paikassa.

*”Toivottavasti jatkossa saadaan perehdytysohjelmien pohjat kuntoon.” (4)*

*”Tärkein toive olisi, että Introon voisi kerralla lisätä kuhunkin perehdytystehtävään useamman perehdyttäjän.” (7)*



Kuvio 9. Perehdytysohjelman kehittäminen

#### 4.3.2 Perehdytystä tukeva organisaatio

Esihenkilöt kuvasivat perehdytyksen vievän paljon aikaa yksiköissä ja tämä organisaatiossa tulee tunnistaa (kuvio 10.). Esihenkilöt toivoivat organisaatiolta myös keinoja siihen, miten kannustaa työntekijöitä perehdytykseen liittyen. Toiveena oli saada muun muassa keinoja motivoida työntekijöitä hyödyntämään perehdytysohjelmaa koko perehdytyksen ajan.

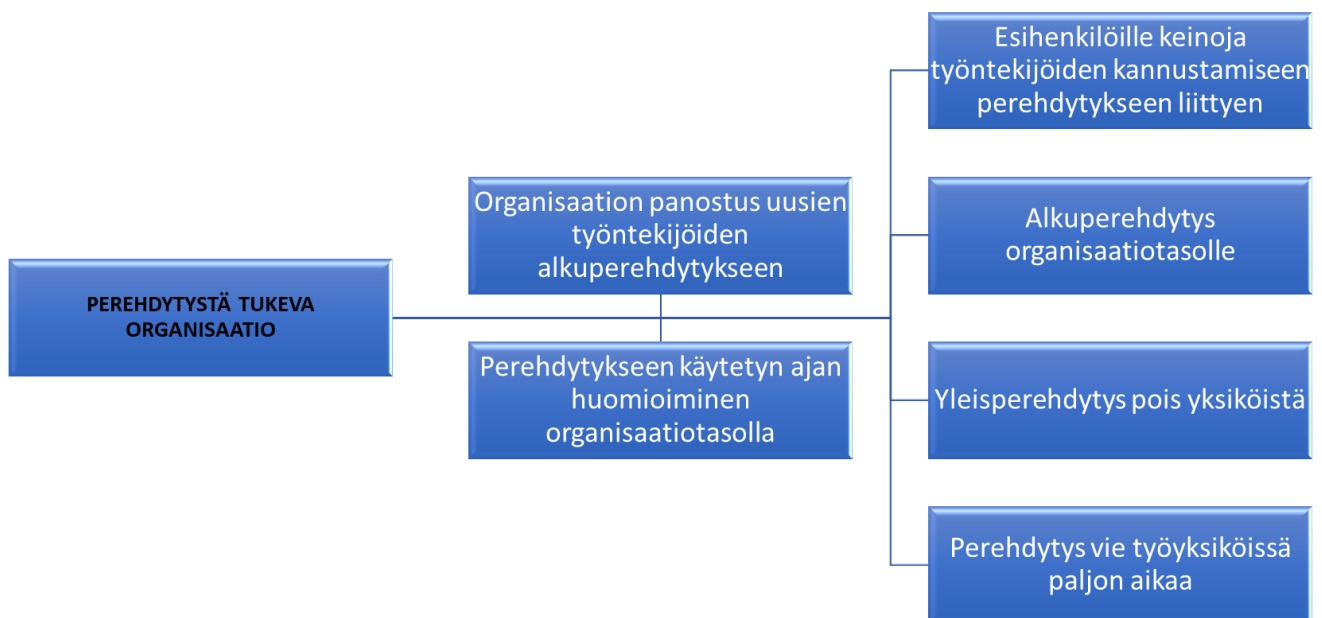
*”toiveena, että saisi keinoja /kannustusta työntekijöille (perehdyttäjille) hyödyntää introa koko perehdytyksen ajan.” (1)*

Organisaation toivottiin panostavan uusien työntekijöiden alkuperehdytykseen. On paljon yleisiä asioita, jotka tulisi käydä läpi organisaation alkuperehdytyksessä. Näin uudet työntekijät saataisi heti alusta asti kiinni organisaation yleisiin käytänteisiin. Esihenkilöiden vastausten perusteella organisaation tulisi tarkentaa alkuperehdytystään niin, että siinä tulee esiin kaikkia koskevat asiat esiin, riippumatta työyksiköstä.

*”Enemmän yleistä, yhteistä perehdytystä.” (11)*

Esihenkilöiden mukaan organisaation tulisi huomioida miten paljon työyksiköissä perehdytyksiin kuluu aikaa. Monta asiaa voisi käydä läpi organisaation yleisperehdytyksissä ja näin säästää työyksiköiden työntekijöiden aikaa. Työyksiköissä pystyisi keskittymään nimenomaan yksikön asioihin, kun yleiset asiat olisi käyty läpi organisaation järjestämissä yleisissä perehdytyspäivissä.

*”Perehdyttämistä tehdään joka yksikössä, jossa voitaisiin hyödyntää yhteisiä, yleisiä perehdytyspäiviä, jolloin säästettäisiin aikaa monelta eri työntekijältä.” (15)*



Kuvio 10. Organisaation tuki

### 4.3.3 Laadukkaan perehdytyksen mahdollistaminen

Esihenkilöiden vastauksien perusteella perehdytyksen halutaan olevan laadukasta ja siinä halutaan onnistua (kuvio 11.). Esihenkilöt toivovat organisaatiossa ymmärrettävän, että laadukas ja onnistunut perehdytys lisää sekä organisaation että työyksiköiden veto- ja pitovoimaa. Organisaation tulee omalta osaltaan panostaa perehdytyksen laadukkuuteen.

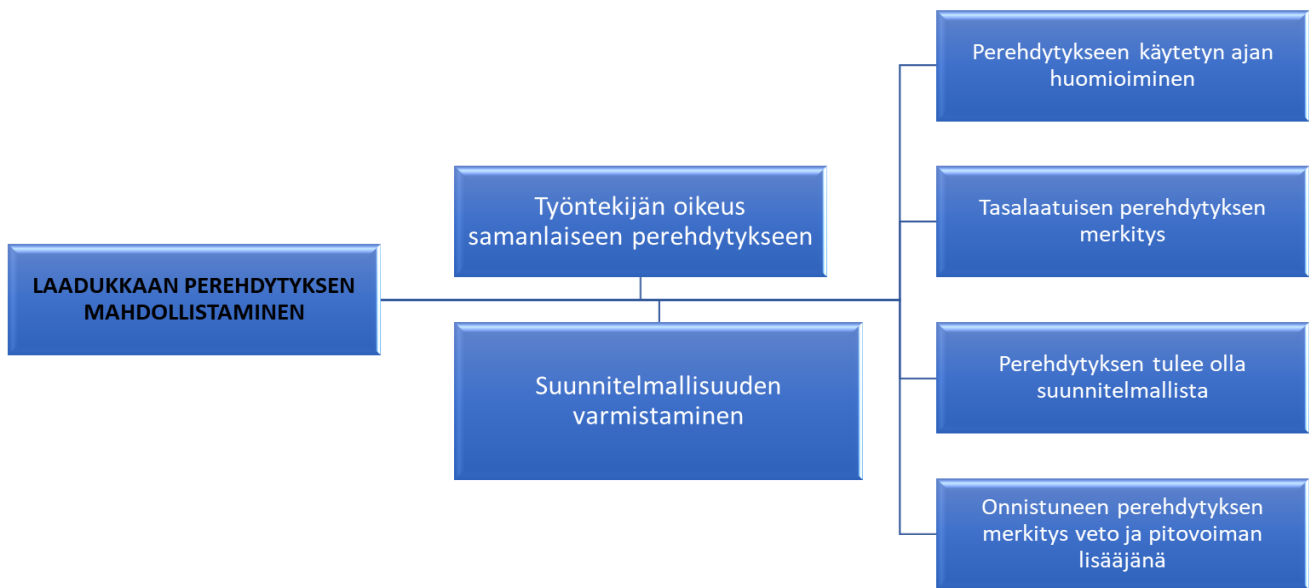
*”Hyvä perehdytys lisää pito- ja vetovoimaa.” (14)*

Perehdytys vaatii aikaa. Tämän lisäksi perehdytyksen tulee olla suunnitelmallista, johon tulee panostaa ja tämä myös mahdollistaa. Kun perehdytys on suunnitelmallista, se on myös yksilöllistä ja tasalaatuista.

*”Perehdytyksen suunnittelu on kaikkien asioiden pohja, mistä ei saisi joustaa.” (4)*

Perehdytyksen mahdollistaminen tulisi pystyä huomioimaan työvuorosuunnittelussa. Ja mahdollistaa että perehdytettävä saa riittävän perehdytyksen. Esihenkilöiden vastausten perusteella osaamisen alkukartoitus on tärkeää, koska tällöin voidaan varmistaa yksilöllinen perehdytys. Osaamista tulisi kartoittaa myös perehdytyksen edetessä koska silloin voidaan ottaa huomioon mahdollisen lisäkoulutuksen tarve ja tarvittaessa antaa perehtyjälle tukea.

*”Perehtymisen rinnalla pitäisi kartoittaa, mihin esimerkiksi tarvitsee lisää koulutusta ja tukea.” (14)*



Kuvio 11. Perehdytyksen laadukkuus

## 5 Yhteenveto tutkimuksen tuloksista

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää hoitotyön esihenkilöiden kokemuksia uusien työntekijöiden perehdytykseen liittyen. Kaikilla kyselyyn vastanneilla esihenkilöillä on yksikössään käytössä sähköinen perehdytysohjelma. Sähköisen perehdytysohjelman koettiin selkeyttäneen uusien työntekijöiden perehdytystä ja helpottavan esihenkilöiden omaa osuutta perehdytysprosessissa. Perehdytysohjelma antaa selkeän rungon koko perehdytykselle ja toimii esihenkilöille muistintukena. Perehdytykseen liittyy monia muistettavia asioita, jotka löytyvät sähköisestä perehdytysohjelmasta. Vastausten perusteella esihenkilöt kokevat sähköisen perehdytysohjelman helpottavan perehdytysten etenemisen seuraamista. Jos perehdytys ei syystä tai toisesta etene, heidän on helppo puuttua asiaan ja keskustella perehdyttäjän kanssa mistä asia mahdollisesti johtuu. Esihenkilöiden vastausten perusteella he tiedostavat toisten tarvitsevan enemmän aikaa ja tukea perehdytykseen kuin toisten. Sähköinen perehdytysohjelma takaa tasalaatuisen perehdytyksen, koska sen avulla jokaisen perehdytettävän kanssa käydään samat asiat läpi.

Esihenkilöiden vastausten mukaan sähköistä perehdytysohjelmaa voi hyödyntää monipuolisesti. Suurin osa vastaajista koki sähköisen perehdytysohjelman käytön helpoksi, joka madaltaa kynnystä sen käyttöön. Sähköisestä perehdytysohjelmasta he löytävät tiedot muun muassa perehdytettävien määrästä ja perehdytysten kestoista. Vastausten mukaan myös pitkien poissaolojen jälkeen sähköisen perehdytysohjelman käyttö kannattaa. Perehdytysohjelmasta löytyy helposti linkit tarvittavaan materiaaliin joihin perehtyjä tai töihin palaava voi myös itsenäisesti perehtyä.

Vaikka suurin osa vastanneista esihenkilöistä koki sähköisen perehdytysohjelman tukevan perehdytystä, osa piti ohjelmaa joustamattomana järjestelmänä. Osa esihenkilöistä koki sähköisen perehdytysohjelman käytön vievän paljon aikaa ja vaativan jatkuvaa päivittämistä. Vastausten mukaan, osalla työntekijöistä on ongelmia sähköisen perehdytysohjelman käytössä. Ongelmat liittyvät joko osaamisen tai motivaation puutteisiin. Jos sähköistä perehdytysohjelmaa ei osata käyttää oikein, se lisää esihenkilöiden työtä. Esihenkilön täytyy käydä merkitsemässä tai korjaamassa tehtyjä asioita sähköiseen ohjelmaan, vaikka perehdyttäjän tämä pitäisi tehdä.

Vastausten perusteella esihenkilöt kokivat perehdytyksen olevan tärkeää. Esihenkilöillä on halua panostaa onnistumiseen perehdytykseen. Vastausten perusteella esihenkilöt tiedostavat onnistuneen perehdytyksen merkityksen lisäävän sekä organisaation että työyksiköiden veto- ja pitovoimaa. Kun perehdytys onnistuu, on uusi työntekijä nopeammin valmis työhön ja mukana työyhteisön jäsenenä.

Esihenkilöiden vastauksista nousi esiin työntekijöiden jatkuva vaihtuvuus, joka on lisännyt perehdytyksen tarvetta uusien työntekijöiden myötä. Esihenkilöillä menee iso osa työajasta perehdytykseen liittyvissä asioissa. Työntekijöiden poissaolot vaikeuttavat perehdytysten suunnittelua ja etenemistä. Esihenkilöt kokivat varsinkin perehdytysten suunnitellun haastavaksi koska työntekijöitä on vähän ja perehdytykseen on vaikeaa irrottavaa riittävästi työpanosta. Esihenkilöiden vastausten perusteella työyksiköissä jokaisen työntekijän tulisi osallistua perehdytykseen, jotta se olisi sujuvampaa.

Vastusten perusteella perehdytys vaatii vielä kehittämistä usealla osa-alueella. Useassa vastauksessa sähköisen perehdytysohjelman sisältöön toivottiin kehitystä. Nykyisellään sen käyttö koettiin useassa vastauksessa helpoksi ja sellaisena sen myös toivottiin pysyvän. Helppokäyttöisyys säästää

aikaa, kun tarvittava löytyy helposti. Sähköisen perehdytysohjelman visuaalisuus koettiin monessa vastauksessa alkeelliseksi. Perehdytysohjelmaan toivottiin mahdollisuus esimerkiksi videoiden ja testien lisäämiseen. Testien avulla pystyisi kartoittamaan osaamista perehdytyksen erivaiheissa. Tämä lisäisi perehdytyksen yksilöllisyyttä vielä lisää, kun sen perusteella pystyisi räätälöimään perehdytystä vielä paremmin jokaisen kohdalla.

## 6 Pohdinta

### 6.1 Perehdytyksen merkityksellisyys, yksilöllisyys ja laadukkuus

Tämä opinnäytetyö toteutettiin toimeksiantona erälle Hyvinvointialueelle. Tutkimuksen tuloksissa terveydenhuollon esihenkilöt, osastonhoitajat ja apulaisosastonhoitajat, kuvasivat kokemukseen työntekijöiden perehdytyksestä. Tuloksien perusteella esihenkilöt kokivat perehdytyksen olevan tärkeää, ja heillä on halu perehdytyksen onnistumiseen. Esihenkilöillä on iso merkitys perehdytyksen onnistumisessa, ja vastausten perusteella esihenkilöt tiedostavat roolinsa. Tämä on linjassa aiempien tutkimusten kanssa (Coventry ym. 2015; Laulainen ym. 2020; Lindfors 2023).

Esihenkilöt kuvasivat yksilöllisyyden ja tasapuolisuuden merkitystä perehdytyksessä. Yksilölliset erot tulee huomioida, toiset tarvitsevat enemmän aikaa ja tukea kuin toiset. Esihenkilöt toivat vastauksissaan esiin ajan, ei voida määrittää tiettyä aikaa sille missä ajassa perehdytys tuli olla käyty läpi. Tämä on samalla linjassa Aittovaara ym. (2022) tutkimuksen kanssa, jossa todettiin yksilöllisten tarpeiden huomioimisen merkityksen onnistuneeseen perehdytykseen. Peltokosken, Vehviläinen-Julkusen, Pitkäahon, Mikkosen ja Miettisen tutkimuksessa (2015) todettiin nimenomaan osaamisarvioinnin merkityksen ennen perehdytyksen alkua, jotta perehdytys voidaan toteuttaa yksilöllisesti. Eklund, Billett & Nilsson (2021) tutkimuksen mukaan vastavalmistuneiden kohdalla perehdytys voi viedä 10–15 kuukautta. Voidaan pohtia, toteutuuko tämä missään. Koska on tiedossa, miten suuri pula terveydenhuollon ammattilaista on. Tosin jos esimerkiksi valmistuva sairaanhoitaja tekee harjoittelun yksikössä, johon hän jää töihin, se helpottaa perehdytystä. Lindforsin (2023) tutkimuksessa vastavalmistuneet sairaanhoitajat kuvasivat keskimääräisen perehdytysajan olevan kahdesta neljään viikkoa, joka tuntuu lyhyeltä ajalta. Esihenkilöt kuvasivat perehdytyksen olevan jatkuvaa ja perehdytyksiä voi olla vaikea toteuttaa työntekijöiden poissaolojen vuoksi, voidaan

pohtia, onko perehdytys lopulta laadukasta. Ja joutuuko uusi työntekijä lopulta liian pian pois perehtyjän roolista ja häneltä odotetaan osaamista, jota hänellä ei välttämättä vielä ole. Aina ei riitä, että asia on kerran näytetty.

Vastausten perusteella esihenkilöt haluavat antaa itse tukea uusille työntekijöille, mutta heillä ei aika riitä muilta töiltä tähän. He kyllä tiedostavat tuen merkityksen uudelle työntekijälle. Esihenkilön tuen merkitys on tullut esiin myös muissa tutkimuksissa (Labrague ym. 2019; Doughty, McKillop, Dixon & Sinnema 2018; Aittovaara ym. 2022). Varsinkin vastavalmistuneet työntekijät kaipaavat esihenkilöin tukea koska uuteen työhön siirtyminen on stressaava. Tämä käy ilmi myös muissa tutkimuksissa (Lindfors 2023; Edwards, Hawker, Carrier & Rees 2015; Eklund ym. 2021). Tutkimukseen osallistuneet esihenkilöt työskentelevät erikokoisissa yksiköissä. Tällä on varmasti vaikutusta siihen, minkä verran he kokevat pystyvänsä antamaan aikaa perehdytettäville. Isossa yksikössä perehdytettäviä on paljon ja esihenkilöillä ei ole mahdollisuutta niin paljon aikaa heille muilta töiltä. Organisaation yksiköissä on perehdytysvastaavat, joiden kanssa esihenkilöt voivat jakaa vastuuta perehdytyksestä. Tämä vapauttaa esihenkilöiden aikaa perehdytyksestä muille töille. Onnistunut perehdytys vaatii myös osaavaa perehdytystä, jossa perehdyttäjän sekä ammatilliset, että persoonalliset ominaisuudet tulee ottaa huomioon. Vastuunjakaminen ja perehdyttäjäkoulutus on linjassa muiden tutkimusten kanssa (Lindfors 2023; Voutilainen ym. 2019; Tuomikoski, Ruotsalainen, Mikkonen, Miettunen, Juvonen, Sivonen & Kääriäinen 2020). Kyseisellä hyvinvointialueella perehdytysvastaavat saavat koulutuksen ja heillä on säännöllisiä tapaamisia. Toisaalta perehdytysvastaavat eivät ole heitä, jotka aina toteuttavat perehdytyksen, vaan suurin osa työyksikön työntekijöistä toimii perehdyttäjänä vuorollaan. Jos perehdyttäjällä ei ole kiinnostusta asiaan, voiko tämä vaikuttaa perehdytyksen tasalaatuisuuteen.

Tässä tutkimuksessa esihenkilöt toivat esiin, että he tiedostavat onnistuneen perehdytyksen merkityksen. Hyvä perehdytys ja ilmapiiri sekä sitouttaa, että lisää työpaikan vetovoimaa. Tämä on tullut esiin myös aiemmissa tutkimuksissa (Lindforsin 2023; Kuusisto, Harmoinen, Suominen & Roos 2024; Aittovaara ym. 2022; Voutilainen ym. 2019; Çamveren, Arslan Yürümezoğlu & Kocaman 2020) joissa on todettu, että onnistuneella perehdytyksellä on merkitys veto- ja pitovoiman lisääjänä. Esihenkilöt kokevat varmasti eritavoin perehdytyksen, osa on varmasti innokkaammin esimerkiksi kehittämässä oman työyksikkönsä perehdytystä.

## 6.2 Perehdytysohjelman tuki ja suunnitelmallisuus perehdytyksessä

Kyseisessä organisaatiossa on käytössä sähköinen perehdytysohjelma, jonka esihenkilöt kokivat tukevan perehdytyksen onnistumista. Perehdytysohjelman avulla perehdytyksestä on saatu muodostettua selkeä prosessi. Aittovaara ym. (2022) kuvasivat tutkimuksessaan, että perehdytyksen tulee olla selkeä prosessi, joka tukee työhön oppimista monipuolisesti. Suurin osa vastaajista koki perehdytysohjelman olevan helppokäyttöinen, jota on nopea päivittää. Toisaalta osa koki perehdytysohjelman käytön ja päivittämisen vievän paljon aikaa. Tähän vaikuttaa varmasti työyksikön koko ja se minkä verran perehdytettäviä on. Voidaan myös pohtia, onko perehdytysohjelman käyttöön liittyviä osaamisen ongelmia, jotka olisivat lisäkoulutuksella ratkaistavissa. Hänninen, Hammarén ja Kanste totesivat tutkimuksessaan (2023) riittämättömän käyttökoulutuksen lisäävän työn stressaavuutta. Joten sähköiseen perehdytysohjelmaan tulisi organisaatiossa ja työyksiköissä antaa tarvittaessa matalalla kynnyksellä lisäkoulusta.

Aiemmissa tutkimuksissa (Miettinen ym. 2009; Rasmussen ym. 2018; Lalithabai ym. 2021; Aittovaara ym. 2022) on korostunut perehdytyksen suunnitelmallisuus. Myös tähän kyselyyn vastanneet esihenkilöt toivat esiin suunnitelmallisuuden merkityksen perehdytyksessä. Kun on jatkuva pula työntekijöistä ja perehdytettäviä on paljon, suunnitelmallisuudella voidaan taata tasapuolinen perehdytys. Kun käytössä on sähköinen perehdytysohjelma, sen avulla voidaan toteuttaa yksilöllinen perehdytys jo olemassa olevan osaamisen mukaan. Vastausten perusteella esihenkilöt kokivat sähköisen perehdytysohjelman helpottavan uusien työntekijöiden työhön tarttumista, tämä on linjassa muiden tutkimusten kanssa (Lalithabai ym. 2021).

## 6.3 Organisaatio tuki ja perehdytyksen jatkuva kehittäminen

Tuloksien mukaan esihenkilöt kaipaavat organisaation tukea perehdytykseen. Organisaation tuki onnistuneeseen perehdytykseen on tullut ilmi myös muissa tutkimuksissa (Lindfors 2023; Rose & Andersson 2022; Peltokoski ym. 2015). Myös Lindfors, Meretoja, Kaunonen & Paavilainen (2018) totesivat koko organisaatiolla olevan merkitys perehdytyksen onnistumisessa ja sen käytäntöjen luomisessa. Toimeksiantaja organisaatiossa on luotu perehdytykselle malli, jossa on määritelty niin yleisperehdytyksen sisältö, kuin yksiköiden omat perehdytykset. Esihenkilöt toivovat organisaation tarjoavan heille keinoja kannustaa jo työssä olleita ymmärtää perehdytyksen merkityksen. Organi-

saatioon tulisi luoda kulttuuri, joka mahdollistaa perehdytyksen ja kannustaa siihen panostamiseen. Çamveren ym. (2020) tutkimuksen mukaan organisaation negatiivisella ilmapiirillä on vaikutusta varsinkin nuorten sairaanhoitajien irtisanoutumisiin. Peltokosken ym. (2015) tutkimuksessa todettiin organisaation tuen perehdytysprosessissa välttämättömäksi, jotta perehdytys voidaan toteuttaa kokonaisvaltaisesti.

Vastausten perusteella esihenkilöt kokivat sähköisen perehdytysohjelman tukevan perehdytyksen toteutumista, mutta suurin osa toivoi ohjelman sisällön kehittämistä. Nykyisellään muun muassa visuaalisuus koettiin alkeelliseksi. Jos sähköiseen perehdytysohjelmaan olisi mahdollista lisätä esimerkiksi videoita, voisi moni asia olla helpommin opittavissa. Videolla voisi selkeästi näyttää miten joku asia tehdään. Myös mahdollisuus nimetä vain yksi perehdyttävä hankaloittaa perehdytyksen etenemistä. Aiempien tutkimuksen (Lalithabai ym. 2021, Peltokoski ym. 2025) mukaan perehdytysohjelmia on säännöllisesti muokattava käyttäjien toiveiden mukaan niin, että ne ovat tehokkaita ja innovatiivisia.

Perehdytys on aihe, jota on paljon tutkittu, mutta sitä miten esihenkilöt kokevat perehdytyksen löytyi yllättävän vähän tutkittua tietoa. Tämän opinnäytetyön tutkimustulosten perusteella hoitotyön esihenkilöt kokivat sähköisen perehdytysohjelman tukevan heidän työtään. Sähköisen perehdytysohjelman myötä perehdytyksestä on tullut tasalaatuista ja perehdytys on selkeä prosessi. Esihenkilöt voivat hyödyntää sähköistä perehdytysohjelmaa sekä uusien että jo työssä pidempään olleiden kohdalla. Vastaajat kokivat perehdytyksen olevan merkityksellistä ja he toivoivat organisaation tukevan laadukkaan ja yksilöllisen perehdytyksen mahdollistamista. Perehdytys on jatkuvaa, niin perehdytysohjelma kuin yksikköjen omat perehdytykset tarvitsevat säännöllistä tarkastelua. Kyseisellä hyvinvointialueella perehdytystä tarkastellaan puoli vuosittain yleisellä tasolla, myös työyksiköisen tulisi vuosittain tarkastella ja päivittää perehdytyksen sisältöä. Perehdytyksen aikana tulisi käydä keskusteluja. Nämä olisivat hyviä tilaisuuksia tuoda esiin perehdyttäjän näkökulmasta kehittämistarpeita.

## 6.4 Luotettavuus

Vastaus prosentti (44 %) jäi tavoitteesta, koska vastaus prosentiksi toivottiin yli 50 %. Kysely osui loppuvuoteen, jolloin mukaan pyydetyillä saattaa jo väsymystä moniin vuoden aikana olleisiin ky-

selyihin. Loppuvuodesta on myös vuosilomia, jotka saattavat vaikuttaa alhaiseen vastaajamäärään. Alhainen vastaajamäärä vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen alentavasti. Kahteen ensimmäiseen kysymykseen vastasi 17 ja viimeiseen 15. Viimeinen kysymys koski perehdytyksen kehittämistä. Kaksi vastaaja ei vastannut kysymykseen, joten voidaanko ajatella, etteivät he koe tarvetta perehdytyksen kehittämiseksi.

Laadulliseen tutkimukseen liitetään neljä luotettavuuskriteeriä: uskottavuus, vahvistettavuus, reflektiivisyys ja siirrettävyys (Kylmä & Juvakka 2014, 128–129; Tuomi & Sarajärvi 2018, Luku 6.2.). Uskottavuutta opinnäytetyöhön tuo tutkimustulosten huolellinen ja riittävä kuvaaminen sellaisena kuin kyselyn vastaajat ovat aihetta kuvanneet. Tässä opinnäytetyössä on pyritty mahdollisimman tarkasti tuomaan esiin tutkimukseen osallistujien vastauksia, muun muassa kirjoittamalla suoria lainauksia. Tosin niin, ettei vastaajia pysty näistä tunnistamaan. Vahvistettavuus liittyy siihen, miten hyvin opinnäytetyön prosessi kuvataan. Tarkoitus on, että toinen henkilö voi seurata prosessin kulun pääpiirteittäin. Aineiston analyysi on pyritty kuvaamaan niin hyvin kuin mahdollista. Reflektiivisyys vaatii, että opinnäytetyön tekijä on tietoinen omista lähtökohdistaan tutkimusta tehdessä. Opinnäytetyön tekijä on tietoinen omasta osaamisestaan. Laadullisen tutkimuksen tekemiseen ei ole aiempaan kokemusta. Vähäisen vastaajamäärän vuoksi yleistäminen laajemmin on hankalaa. Aineisto oli pieni ja anonymiteettisyys pyrittiin varmistamaan, joten vastaajista tuotiin esiin mahdollisimman vähän taustatietoja. Tässä opinnäytetyössä oli tarkoitus selvittää kyseisen hyvinvointialueen erään organisaation esihenkilöiden kokemuksia. Jo tässä pienessä vastaajamäärässä tuli esiin eroja minkäkokoisessa työyksikössä esihenkilö työskentelee.

On tärkeää, että opinnäytetyön tekijä arvioi ja kuvaa opinnäytetyön raportissa omaa vaikutustaan aineistoon ja tutkimusprosessiin. Samassa organisaatiossa työskennellessä tulee pysyä puolueettomana. Siirrettävyys tarkoittaa, että tutkimuksen tulokset on kuvattava riittävän tarkasti, jotta ne voidaan soveltaa samantapaisessa yksikössä. (Kylmä & Juvakka 2014, 128–129; Tuomi & Sarajärvi 2018, Luku 6.2.) Tässä tutkimuksessa siirrettävyyttä rajoittaa, että kaikki vastaajat ovat samasta organisaatiosta ja käyttävät tiettyä sähköistä perehdytysohjelmaa.

## 6.5 Eettisyys

Tässä opinnäytetyö tehtiin eettisiä periaatteita kunnioittaen. Laadullista tutkimusta tehdessä tulee määritellä mitä ollaan tekemässä niin teknisen toteutuksen, kuin eettisten kysymysten osalta. Eettisyys koskee myös tutkimuksen laadukkuutta; jo tutkimussuunnitelman tulee olla laadukas, tutkimusasetelman sopiva ja raportointi tehtävä huolellisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2018, Luku 5.2.) Mukaan pyydettäville esihenkilöille kerrottiin sähköpostitse lähetetyssä saatekirjeessä (liite 1.), että heidän vastauksensa tullaan käsittelemään luottamuksellisesti eikä heidän henkilöllisyyttään voida tunnistaa. Opinnäytetyötä tehdessä yleinen eettinen periaate on, ettei tutkimuksessa aiheuteta vahinkoa tai haittaa. Eettisyyteen liittyy tarkoitus tuottaa uutta tutkimustietoa asioista, joista ei ole tarpeeksi tietoa. Kaikki aineistosta esiin tullut tieto on tärkeää, vaikka tutkimuksen tekijä olisi asiasta erimieltä. Tutkijan mielipiteet eivät saa vaikuttaa aineiston tulkintaa. (Vuori n.d.)

Tieteelliselle tiedolle on asetettu määräykset, joita tässä opinnäytetyössä on noudatettu ja tutkimuksessa saatu aineisto on tallennettu asetettujen vaatimusten mukaisesti (Hyvä tieteellinen käytäntö 2023). Kaikki aineisto pidettiin salassa, kenelläkään muulla kuin opinnäytetyöntekijällä ei ole ollut missään vaiheessa pääsyä aineistoon. Mitään esiin tullutta ei ole käsitelty missään muualla kuin tässä opinnäytetyössä. Opinnäytetyön tekijä ei tiedä vastaajia eikä heitä voi vastauksista myöskään tunnistaa, koska niissä ei ole kysytty mitään tunnistettavia tietoja.

Aineisto kerättiin sähköisen Webropol kyselytyökalun avulla ja näistä vastauksista koostui opinnäytetyön aineisto. Webropol on luotettava palveluntarjoaja, jonka palvelimet sijaitsevat korkean tietoturvatason palvelinkeskuksissa Helsingissä (Tietosuojaseloste – Kyselytutkimustyökalu 2019). Kun kyselyyn vastanneiden vastaukset oli viety Word-taulukkoon, poistettiin kysely Webropol palvelimelta. Opinnäytetyön tekovaiheet tallennettiin tietoturvasestisesti opinnäytetyön tekijän omalle Jyväskylän ammattikorkeakoulun H-asemalle (Aineistonhallinta-suunnitelma n.d.). Opinnäytetyössä käytetylle tietokoneelle ei ole pääsyä ilman salasanaa, joka on ollut vain opinnäytetyöntekijän tiedossa.

Opinnäytetyötä ohjaa lainsäädäntö, johon kuuluu muun muassa henkilötietolaki ja henkilötietojen käsittely. Henkilötietolaki edellyttää, että vastaajilta saadaan tietoon perustuva suostumus tutkimukseen osallistumisesta. (Kylmä & Juvakka 2014, 140–141.) Saatekirjeessä (liite 1) kerrotaan,

että vastaamalla kyselyyn, antaa suostumuksen vastausten käsittelyyn tutkimuksessa. Henkilötietoja ovat ne tiedot, joiden perusteella tutkimukseen osallistuva voidaan tunnistaa suoraan tai välillisesti esimerkiksi yhdistämällä kaksi erillistä tietoa yhteen niin että tunnistaminen on mahdollista (Mikä on henkilötieto? n.d.). Vaitiolovelvollisuus sitoo opinnäytetyön tekijää. Opinnäytetyön tekijä on perehtynyt Jyväskylän ammattikorkeakoulun eettisiin ohjeisiin opinnäytetyön tekijälle (Eettiset periaatteet, n.d.). Aineisto pseudonymisoitiin niin, ettei vastaajia voi tunnistaa ilman lisätietoja. Aineistosta mahdollisesti tunnistettavat sisällöt korvattiin alkuperäisistä johdetuilla tiedoilla. Tieto alkuperäisistä vastauksista ja muutettujen vastausten muodostamistavoista ovat erillään toisistaan. (Tunnisteellisuus ja anonymisointi n.d..) Tässä kyselyssä suoria henkilötietoja, esimerkiksi nimeä tai ikää, ei kysytty. Suorat lainaukset ovat otettu käyttöön niin ettei vastaajaa voi siitä tunnistaa. Niissä ei ole murretta tms. erityispiirrettä, josta vastaajan voisi tunnistaa.

## **6.6 Johtopäätökset, tulosten merkitys organisaatiolle ja jatkotutkimusehdotus**

Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan tehdä seuraavia johtopäätöksiä:

- Hoitotyön esihenkilöt kokevat perehdytyksen tärkeäksi ja heillä on halu panostaa sen onnistumiseen.
- Hoitotyön esihenkilöt kokevat sähköisen perehdytysohjelman tukevan perehdytyksen onnistumista ja heidän omaa osuuttaan perehdytysprosessissa.
- Sähköinen perehdytysohjelma mahdollistaa tasalaatuisen ja yksilöllisen perehdytyksen.
- Perehdytys ja perehdytysohjelma vaativat jatkuvaa kehittämistä ja kehittämisessä tulee huomioida käyttäjien kokemukset.
- Perehdytys vie paljon aikaa ja resursseja, joten organisaation tulee tukea ja mahdollistaa laadukas perehdytys. Laadukkaan perehdytyksen koetaan lisäävän organisaation ja työyhteisöiden veto- ja pitovoimaa.

Toimeksiantaja organisaatiossa voidaan hyödyntää tutkimuksen tuloksia perehdytyksen suunnittelussa ja kehittämisessä. Kehittämisehdotuksissa tuli esiin useita hyödyllisiä keinoja perehdytyksen parantamiselle. Tällä opinnäytetyöllä saatu tieto on suoraa kokemustietoa esihenkilöiltä perehdytyksestä ja käytössä olevasta sähköisestä perehdytysohjelmasta. Vastaukset antoivat tietoa esihenkilöiden kokemuksista perehdytyksen nykytilasta toimeksiantaja organisaatiossa.

Jatkossa toimeksiantaja organisaatiossa voisi toteuttaa laajemman kyselyn esihenkilöiden kokemuksista perehdytyksestä ja sen kehittämisestä. Nyt otos oli pieni ja koko hyvinvointialueella on varmasti paljon erilaista perehdytystä, jota olisi tarpeen selvittää ja sen myötä kehittää ja yhtenäistää. Koska perehdytystä tulee kehittää jatkuvasti, jatkossa voisi tehdä kyselyn kaikille perehdytykseen osallistuville, niin perehdytetyille kuin perehdyttäjille. Perehdytystä tehdään yhteistyössä, jossa tarvitaan kaikkia ja kaikkien kokemuksia. Organisaation tulee kuunnella käyttäjiä koska heillä on paras käytännön kokemus.

## Lähteet

Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskuksen julkaisu. Viitattu 4.4.2023. <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/>.

Aineiston hallintasuunnitelma. N.d. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 4.4.2023. <https://opimateriaalit.jamk.fi/opinnaytetyo/projektisuunnitelma-aikataulu/tutkimusaineisto/>.

Aittovaara, A., Kylmä, J., Rauta, S., Meriö, A., Junntila, K., Paavilainen, E., & Haapa, T. 2022. Uusien työntekijöiden kokemukset perehdytyksestä ja sen aikaisesta oppimisesta leikkaus- ja teho-osastoilla – laadullinen tutkimus. *Tutkiva hoitotyö*, 20, 1, 20–29. Viitattu 4.4.2023. <https://www.proquest.com/docview/2723217406/fulltextPDF/EA860B6550034E6FPQ/1?accountid=11773>.

Antola, M., Krans-Bredenber, M., Luukkanen, T., Ojanperä, K., Rauramo P. & Tolvanen M. 2023. Esihenkilöiden perehdyttäminen – keskeinen lain-säädäntö tutuksi. Toim. Rauramo, P. Työturvallisuuskeskus. 5. uudistettu painos. Viitattu 4.4.2024. <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2023/03/Esihenkiloiden-perehdyttaminen-keskeinen-lainsaadanto-tutuksi.pdf>.

Bae SH. 2022. Noneconomic and economic impacts of nurse turnover in hospitals: A systematic review. *International Nursing Review*, 69, 3, 392–404. Viitattu 4.4.2023. <https://doi.org/10.1111/inr.12769>.

Brauer, S., Mäenpää, K., Tervaskanto, M. & Heikkinen, K-P. 2023. Smart Campus – Digitalisaatio ja kehittyvät teknologiat työssä ja oppimisessa. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 25, 3, 10–28. Viitattu 2.1.2024. <https://journal-fi.ezproxy.jamk.fi:2443/akakk/article/view/137486/86014>.

Çamveren, H., Arslan Yürümezoğlu, H., & Kocaman, G. 2020. Why do young nurses leave their organization? A qualitative descriptive study. *International nursing review*, 67, 4, 519–528. Viitattu 4.8.2024. <https://doi.org/10.1111/inr.12633>.

Coco, K. 2019. Vetovoimatekijät erikoissairaanhoidossa. Kysely tehyläisille sairaanhoitajille. *Tehyn julkaisusarja B. Selvityksiä 1/19*. Viitattu 1.12.2023. [https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2019/vetovoimatekijat\\_erikoissairaanhoidossa\\_-\\_kysely\\_tehylaisille\\_sairaanhoitajille\\_id\\_14430.pdf](https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2019/vetovoimatekijat_erikoissairaanhoidossa_-_kysely_tehylaisille_sairaanhoitajille_id_14430.pdf).

Coventry, T. H., Maslin-Prothero, S. E., & Smith, G. 2015. Organizational impact of nurse supply and workload on nurses continuing professional development opportunities: An integrative review. *Journal of advanced nursing*, 71, 12, 2715–2727. Viitattu 4.4.2023. <https://doi.org/10.1111/jan.12724>.

Digitaalinen vs. manuaalinen perehdytys. 2020. Finnish Consulting Group. Blogi. Viitattu 1.1.2024. <https://intro.fcgtalent.fi/blogit/digitaalinen-vs-manuaalinen-perehdytys/>.

Doughty, L., McKillop, A., Dixon, R., & Sinnema, C. 2018. Educating new graduate nurses in their first year of practice: The perspective and experiences of the new graduate nurses and the director

of nursing. *Nurse Education in Practice*, 30, 101–105. Viitattu 4.8.2024.  
<https://doi.org/10.1016/j.nepr.2018.03.006>.

Edwards, D., Hawker, C., Carrier, J., & Rees, C. 2015. A systematic review of the effectiveness of strategies and interventions to improve the transition from student to newly qualified nurse. *International journal of nursing studies*, 52, 7, 1254–1268. Viitattu 4.8.2024.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.03.007>.

Eettiset periaatteet. N.d. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 20.6.2023. <https://jamkstudent.sharepoint.com/sites/Eettiset-periaatteet-Elmo>.

Eklund, A. 2023. *Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys*. 3. painos. Brik Impact Oy. E-kirja. Viitattu 2.1.2024. <https://janet.finna.fi/>. Ellibs.

Eklund, A., Billett, S., & Skyvell Nilsson, M. 2021. A bridge over troubled water? - Exploring learning processes in a transition program with newly graduated nurses. *Nurse education in practice*, 51, 102982. Viitattu 4.8.2024. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.102982>.

Elo, S., Kajula, O., Tohmola, A., & Kääriäinen, M. 2022. Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja eteneminen. *Hoitotiede*, 34, 4, 215–225. Viitattu 5.6.2023. <https://journal.fi/hoitotiede/article/view/128987>.

Elo, S., Kääriäinen, M., Kanste, O., Pölkki, T., Utriainen, K., & Kyngäs, H. 2014. Qualitative Content Analysis: A Focus on Trustworthiness. *Sage Open*, 4, 1. Viitattu 5.6.2023.  
<https://doi.org/10.1177/2158244014522633>.

Erämetsä, T. 2009. *Teoriasta todeksi. Esimiestyö käytännössä*. Kariston Kirjapaino Oy.

Hanhijoki, I. 2020. *Koulutus ja työvoiman kysyntä 2035. Opetushallituksen raportit ja selvitykset*. Viitattu 2.1.2023. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/koulutus\\_ja\\_tyovoiman\\_kysynta\\_2035.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/koulutus_ja_tyovoiman_kysynta_2035.pdf).

Helander, M., Roos, M. & Suominen, T. 2019. Nuorten sairaanhoitajien näkemyksiä ammatista lähtemisestä. *Hoitotiede*, 31, 3, 180–190. Viitattu 2.1.2023. [https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/118431/Nuorten\\_sairaanhoitajien\\_nakemyksia\\_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/118431/Nuorten_sairaanhoitajien_nakemyksia_2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y).

Hyvä tieteellinen käytäntö. 2023. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Viitattu 7.1.2024.  
<https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>.

Hänninen, H., Hammarén, M., & Kanste, O. 2023. Opportunities of digitalization in promoting work well-being at a university hospital: an interview study of managers and professionals. *Finnish Journal of EHealth and EWelfare*, 15, 4, 457–469. Viitattu 7.7.2024.  
<https://doi.org/10.23996/fjhw.131382>.

Joki, M. 2021. *Henkilöstöasiantuntijan käsikirja*. Helsingin Kamari Oy.

- Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. PS-kustannus. E-kirja. Viitattu 1.1.2024. <https://janet.finna.fi/>. Ellibs.
- Juutilainen, A. 2022. Johda ajattelua, johda työturvallisuutta. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kainulainen, I. 2023. Paljonko on hoitajapula? Blogikirjoitus. KEVAN sivusto. Viitattu 14.7.2024. <https://www.keva.fi/blogi-kirjoitukset/paljonko-on-hoitajapula/>.
- Kauhanen, J. 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10.–11. painos. Sanoma Pro Oy.
- Keski-Suomen hyvinvointialueen perehdytysprosessi. 2024. Keski-Suomen hyvinvointialueen sisäinen Polku-Intra.
- Kuusisto, M., Harmoinen, M., Suominen, T., & Roos, M. 2024. Arvostava johtaminen ja hoitotyön vetovoimaisuus terveyskeskusten vuodeosastoilla. *Tutkiva hoitotyö*, 22, 2, 23–32. Viitattu 10.8.2024. [https://janet.finna.fi/PrimoRecord/pci.cdi\\_proquest\\_journals\\_3082682140?sid=4765454543](https://janet.finna.fi/PrimoRecord/pci.cdi_proquest_journals_3082682140?sid=4765454543).
- Kylmä, J. & Juvakka, T. 2014. Laadullinen terveystutkimus. Edita Publishing Oy.
- Kyngäs H. & Kaakinen, P. 2020. Digitalisaatio tulee, oletko valmis? *Hoitotiede*, 32, 1, 2. Viitattu 2.1.2024. <https://journal.fi/hoitotiede/article/view/129021/78050>.
- Kyselylomakkeen laatiminen. N.d. Teoksessa *Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 21.8.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/kyselylomake/laatiminen/>.
- Labrague, L. J., McEnroe-Pettite, D. & Leocadio, M. C. 2019. Transition experiences of newly graduated Filipino nurses in a resource-scarce rural health care setting: A qualitative study. *Nursing forum (Hillsdale)*, 54, 2, 298–306. Viitattu 7.7.2024. DOI: 10.1111/nuf.12330.
- Lahti, T. 2007. Sairaanhoitajien työhön perehdyttäminen. Pro gradu. Tampereen yliopisto. Hoitotiede. Viitattu 20.1.2023. <https://urn.fi/urn:nbn:fi:uta-1-16968>.
- Lalithabai, D., Ammar, W., Alghamdi, K. & Aboshaiqah, A. 2021. Using action research to evaluate a nursing orientation program in a multicultural acute healthcare setting. *International Journal of Nursing Sciences*, 8, 181–189 Viitattu 4.4.2023. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352013221000028>.
- Laulainen, S., Zitting, J. & Niiranen, V. 2020. Henkilöstön ja johtajien osaamisvaatimukset integroituvissa palveluissa. Viitattu 15.7.2024. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-202011308326>.
- Lindfors, K. 2023. Vastavalmistuneen sairaanhoitajan ammatillisen pätevyyden kehittymisen tukeminen siirtymävaiheen aikana. Hypoteettinen perehdytysmalli. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Viitattu 14.7.2024. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-3022-4>.

- Lindfors, K. & Junntila, K. 2014. The effectiveness of orientation programs on professional competence and organizational commitment of newly graduated nurses in specialized health care: a systematic review protocol. *JBI Database of Systematic Reviews and Implementation Reports*, 12, 5, 2–14. Viitattu 2.1.2024. DOI: 10.11124/JBISRIR-2014-1532.
- Lindfors, K., Meretoja, R., Kaunonen, M., & Paavilainen, E. 2018. Preceptors' perceptions of the elements of a successful and an unsuccessful orientation period for newly graduated nurses. *Journal of nursing management*, 26, 3, 256–262. Viitattu 4.8.2024. <https://doi.org/10.1111/jonm.12541>.
- Luoma, P. 2019. Digitalisaation vaikutukset strategiseen henkilöstöjohtamiseen osaamisen kehittämisen näkökulmasta. Pro gradu -tutkielma. Lappeenrannan teknillinen yliopisto. Viitattu 1.1.2024. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019082725644>.
- Mays, N. & Pope, C. 2020. *Qualitative Research in Health Care*. Toim. C. Pope & N. Mays. 4. p. John Wiley & Sons, Incorporated., 1–14. Viitattu 4.4.2023. <https://ebookcentral-proquest-com.ezproxy.jamk.fi:2443/lib/jypoly-ebooks/detail.action?docID=5987277>.
- Miettinen, M., Kaunonen, M. & Tarkka, M-T. 2006. Laadukas perehdyttäminen. Osa I, Hoitotyön perehdytyksen perusta. *Hallinnon tutkimus*, 25, 2. Viitattu 4.4.2024. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/101485>.
- Miettinen, M., Kaunonen, M. & Tarkka M-T. 2009. Laadukas perehdyttäminen. Osa II Hoitotyön perehdytyksen prosessi ja sen arviointi. *Hallinnon tutkimus*, 28, 2. Viitattu 4.4.2024. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/100591>.
- Mikä on henkilötieto? N.d. Tietosuoja valtuutetun toimisto. Viitattu 4.4.2023. <https://tietosuoja.fi/mika-on-henkilotieto>.
- Mitä sitten on digitalisaatio?. 2024. Opetushallitus. Viitattu 2.1.2024. <https://www.oph.fi/fi/digi-osaaminen/datatalousosaamisen-perusteita-perusopetukseen-ja-toiselle-asteelle/mita-sitten>.
- Montonen, V. 2018. Hoitajapula tulee, oletteko valmiina. Terveystieteiden tutkimuskeskuksen tutkimuksia organisaation vetovoimaisuuden edistämisestä. Pro gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. Terveystieteiden tutkimuskeskus. Sosiaali- ja terveysjohtamisen laitos. Viitattu 2.1. 2023. [https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/20603/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20181362.pdf?sequence=-1](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/20603/urn_nbn_fi_uef-20181362.pdf?sequence=-1).
- Nokela, T., Huhtakangas, M., Pesonen, P., Laitinen, J. & Kanste, O. 2021. Kokemuksia johtamisen oikeudenmukaisuudesta ja hoitotyöntekijöiden työssä jaksamisen aikeet. *Hoitotiede*, 33, 3, 142–153.
- Onnistunut perehdytys palvelualueilla. N.d. Työterveyslaitos. Viitattu 2.1.2024. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/onnistunut-perehdytys-palvelualueilla>.
- Peltokoski, J., Vehviläinen-Julkunen, K. & Miettinen, M. 2016. Nurses' hospital orientation and future research challenges: an integrative review. *International Nursing Review*, 63, 92–103. Viitattu 9.1.2023. <https://research-ebSCO-com.ezproxy.jamk.fi:2443/c/xfqt5t/viewer/pdf/gtwc4boqvf?route=details>.

Peltokoski, J., Vehviläinen-Julkunen, K., Pitkäaho, T., Mikkonen, S., & Miettinen, M. 2015. The comprehensive health care orientation process indicators explain hospital organisation's attractiveness: a Bayesian analysis of newly hired nurse and physician survey data. *Journal of nursing management*, 23, 7, 954–962. Viitattu 4.8.2024. <https://doi.org/10.1111/jonm.12241>.

Perehdytys lähtee suunnittelusta. N.d. Työterveyslaitos. Viitattu 8.11.2023. <https://www.ttl.fi/op-pimateriaalit/onnistunut-perehdytys-palvelualoilla/perehdytys-lahtee-suunnittelusta>.

Potilas- ja asiakasturvallisuusstrategia 2017–2021. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2017:9. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 29.9.2022. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80352/09\\_2017\\_Potilas-%20ja%20asiakasturvallisuusstrategia%202017-2021\\_suomi.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80352/09_2017_Potilas-%20ja%20asiakasturvallisuusstrategia%202017-2021_suomi.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Rasmussen, P., Henderson, A., Andrew, N., & Conroy, T. 2018. Factors Influencing Registered Nurses' Perceptions of Their Professional Identity: An Integrative Literature Review. *The Journal of continuing education in nursing*, 49, 5, 225–232. Viitattu 20.1.2023. <https://doi.org/10.3928/00220124-20180417-08>.

Rekrytointi ja perehdytys hyvinvointialueilla. N.d. Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat. Viitattu 4.8.2024. <https://www.kt.fi/soteliiderit/hr-johtaminen-hyvinvointialueilla/rekrytointi-perehdytys>.

Rose, A. K., & Andersson, A. C. 2022. Newly graduated nurses' experiences of the intervention graduate guidance nurses: A qualitative interview study. *Journal of nursing management*, 30, 7, 3200–3207. Viitattu 1.8.2024. <https://doi.org/10.1111/jonm.13744>.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 7.7.2024. [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L2\\_3\\_2\\_3.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_2_3.html).

Suhonen M., Leinonen J., Nurmi H., Kivivirta V. & Syväjärvi A. 2022. Digitalisaatio haastaa hyvinvointijohtamista ja edellyttää uusia painotuksia hallinnon tutkimukselle. *Hallinnon tutkimus*, 41, 2, 166–173. Viitattu 2.1.2024. <https://doi-org.ezproxy.jamk.fi:2443/10.37450/ht.113839>.

Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla – näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Suunnitelmallinen perehdytys luo onnistuneen ensivaikutelman. 2019. Intro. Blogi kirjoitus. Viitattu 2.1.2024. <https://introperehdytys.fi/blogit/suunnitelmallinen-perehdytys-luo-onnistuneen-ensivaikutelman/>.

Tainio-Keinonen, K. 2020. Vaikuttava perehdytys – tarkoitus, toteutustavat ja tulokset. Viitattu 7.7.2024. <https://www.vuolearning.com/fi/blog/vaikuttava-perehdytys-tarkoitus-toteutustavat-ja-tulokset>.

Terveiden ja hyvinvoinninlaitos (THL). 2018. Tilastoraportti 47/2021. Terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstö 2018. Viitattu 28.8.2023. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/143512/Tr47\\_21.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/143512/Tr47_21.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Tevameri, T. 2022. Sosiaali- ja terveystalouden työvoima ja yrityskehitys. TEM toimialaraportit 2022:2. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 28.3.2023. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163908/TEM\\_2022\\_2\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163908/TEM_2022_2_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Tiekartta 2022–2027. Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaaminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2023:8. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 28.3.2023. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164634/STM\\_2023\\_8.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164634/STM_2023_8.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Tietosuojaseloste – Kyselytutkimustyökalu. 2019. Jyväskylän ammattikorkeakoulun www-sivu. Viitattu 4.4.2023. <https://helpdesk.jamk.fi/fi/tietosuojaseloste-webropol/>.

Tunnisteellisuus ja anonymisointi. N.d. Teoksessa Aineistonhallinnan käsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 21.8.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/aineistonhallinta/>.

Toimeenpanosuunnitelma 2024–2027: Sosiaali- ja terveysalan sekä pelastusalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaaminen. 2024. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2024:11. Helsinki. Viitattu 4.8.2024. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-5657-5>.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. E-kirja. Viitattu 9.1.2023. <https://janet.finna.fi/Record/jamk.993376414806251?sid=2929396788>.

Tuomikoski, A. M., Ruotsalainen, H., Mikkonen, K., Miettunen, J., Juvonen, S., Sivonen, P., & Kääriäinen, M. 2020. How mentoring education affects nurse mentors' competence in mentoring students during clinical practice - A quasi-experimental study'. *Scandinavian journal of caring sciences*, 34, 1, 230–238. Viitattu 4.4.2024. <https://doi.org/10.1111/scs.12728>.

Työolobarometri. 2021. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2022:46. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 1.1.2024. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-692-5>.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Viitattu 2.1.2024. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P14>.

Vaismoradi, M., Turunen, H. & Bondas, T. 2013. Content analysis and thematic analysis: Implications for conducting a qualitative descriptive study. *Nursing and Health Sciences*, 15, 398–405. Viitattu 21.2.2023. <https://web-p-ebsohost.com.ezproxy.jamk.fi:2443/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=792700a8-df1e-4323-9f4d-50b0a601e3b3%40redis>.

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uudistettu painos. Jyväskylä. PS-Kustannus.

Vuori, J. N.d. Tutkimusetiikka ihmistieteissä. Teoksessa Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 4.4.2023. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/tutkimusetiikka-ihmistieteissa/>.

Voutilainen, N., Haapa, T. & Jokiniemi, K. 2019. Sairaanhoidajien perehdytysosaaminen ja sen mitaaminen – integratiivinen kirjallisuuskatsaus. *Tutkiva Hoitotyö*, 17, 4, 3–13.

WHO. 2024. Nursing and midwifery. Viitattu 14.7.2024. <https://www.who.int/news-room/factsheets/detail/nursing-and-midwifery>.

## Liitteet

### Liite 1. Saatekirje

#### Hyvä vastaanottaja

Pyydän Sinua osallistumaan tutkimukseen, joka tehdään YAMK opinnäytetyönä. Opiskelen Jyväskylän ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveystieteiden ylempää ammattikorkeakoulututkintoa kliinisen asiantuntijan tutkintona. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja voitte keskeyttää osallistumisen koska tahansa. Vastaamalla kyselyyn annatte suostumuksenne sille, että vastauksianne käytetään tutkimusaineistona. Kysely suoritetaan anonyymisti ja vastaukset käsitellään luottamuksellisesti eikä henkilötietoja tulla käyttämään. Kyselylomakkeessa ei kerätä henkilötietoja.

Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa tietoa, millaisena esihenkilöt kokevat työntekijöiden perehdytyksen, tukeeko Intro perehdytysohjelman käyttö esihenkilötyötä ja tuoda esiin mahdollisia kehitystarpeita Intro perehdytysohjelmaan ja perehdyttämiseen liittyen.

Huomioithan, ettet kirjoita henkilötietoja tai muita tietoja mistä sinut voidaan tunnistaa. Tutkimusaineisto kerätään ainoastaan tätä opinnäytetyötä varten. Lopulliset tutkimustulokset raportoidaan niin, ettei yksittäisten vastaajaa voida tunnistaa. Opinnäytetyön aineistoa (kyselyn vastaukset), säilytetään opinnäytetyön tekijällä tiedostoina 2 vuotta opinnäytetyön valmistumisen jälkeen, jonka jälkeen aineisto hävitetään tiedostot ylikirjoittamalla tähän soveltuvan ohjelman avulla. YAMK opinnäytetyö on valmistumisen jälkeen luettavissa Theseus -julkaisuarkistossa.

Vastaaminen vie aikaa noin 10–15 minuuttia. Kysymyksenä on kolme avointa kysymystä. Lisätietoja tutkimuksesta saat allekirjoittaneelta.

Salasana, jolla kysely aukeaa:

Linkki kyselyyn:

Lämmin kiitos jo etukäteen osallistumisestasi.

## Liite 2. Webropol kysely

Vastaajan taustatietoina

- Työkokemukseni nykyisessä organisaatiossa esihenkilötyöstä (vastaus vuosina)
1. Millaisena olet kokenut työntekijöiden perehdyttämisen?
  2. Miten voit hyödyntää esihenkilönä Intro-perehdytysohjelmaa perehdytyksen toteutuksessa?
  3. Millaisia kehittämistoiveita sinulla olisi liittyen Intro-perehdytysohjelmaan ja perehdyttämiseen?