



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Pauliina Ala-Nikkola

Perehdytys tärkeä osa hoitotyötä

Perehdytyksen laatuksiteerit hoitohenkilökunnan määrittelemänä

Kehittämistyö
SeAMK
Kevät 2025
Kliininen asiantuntijuus (YAMK)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Tutkinto-ohjelma: Kliininen asiantuntijuus, ylempi AMK

Tekijä: Pauliina Ala-Nikkola

Työn nimi alaotsikoineen: Pehdytys tärkeä osa hoitotyötä: Pehdytyksen laatukriteerit hoitohenkilökunnan määrittelemänä

Ohjaaja: Katriina Kuhalampi

Vuosi: 2025

Sivumäärä: 123

Liitteiden lukumäärä: 6

Uuden työntekijän työpaikalla saama ensimmäinen koulutus on pehdytys. Pehdytys on työnantajan vastuulla, mutta sen toteuttamiseen osallistuu koko työyhteisö velvoittaen pehdytettävää aktiiviseen osallistumiseen. Hyvin suunnitellulla pehdytyksellä tarjotaan uudelle työntekijälle työn sujuva alku, edistetään työyhteisöllistä hyvinvointia sekä parannetaan työ – ja potilasturvallisuutta.

Tämän kehittämistyön tarkoituksena oli selvittää, millainen on hyväksi koettu pehdytys hoitohenkilökunnan ja esihenkilöiden kuvailemana sekä mitkä tekijät nähdään heikentävän hoitohenkilökunnan pehdytyksen onnistumista. Tavoitteena oli saatujen tulosten pohjalta nostaa esille hyvän pehdytyksen merkitystä työyhteisölle, kokoamalla yhteen yleiset hyvän pehdytyksen laatukriteerit. Kehittämistyön kohderyhmänä olivat Vaasan ja Seinäjoen keskussairaaloiden kirurgisia potilaita hoitavien osastojen hoitohenkilökunta sekä esihenkilöt. Tutkimuksellisen osion menetelminä käytettiin kirjallisuuskatsausta, sähköistä tutkimuskyselyä, lomakehaastattelua sekä ideariittä.

Kehittämistyön tuloksena saatiin tietoa pehdytyksen nykytilanteesta. Hoitohenkilökunta pitää uuden työntekijän laadukasta pehdytystä tärkeänä. Elementit onnistuneelle pehdytykselle ovat työyhteisöllinen sitoutuneisuus, pehdyttäjän ammattitaito ja pehdytysosaaminen, riittävät resurssit sekä tukeva johtaminen. Nämä elementit luovat pehdytykselle turvallisen ja motivoivan oppimisympäristön. Kiireisen ja vaativan työn ohessa pehdytyksen onnistumista haastavat tällä hetkellä riittämättömät aika- ja henkilöstöresurssit, jolloin hoitohenkilökunta kokee haasteita toteuttaa laadukasta pehdytystä alan kasvaneiden osaamisvaatimusten mukaisesti. Hoitohenkilökunta kokee tarvetta yhtenäistää pehdytyskäytäntöjä toiminnan suunnitelmallisuuden ja ajantasaisen tukimateriaalin kautta. Kehittämistyön tuloksista selvisi, että hoitohenkilökunta on valmis osallistumaan pehdytysprosessin suunnitteluun ja he antoivat aineistossaan paljon myönteisiä kehitysideoita pehdytyksen parantamiseksi. Riittäväällä pehdytyksellä tuetaan uuden työntekijän yhdenvertaisuudentunnetta, turvataan työelämän edellyttämien valmiuksien hallinta sekä motivoidaan kehittämään ammattitaitoa jatkossakin. Pehdytyksen nähtiin myönteisesti vaikuttavan työ- ja potilasturvallisuuteen sekä parantavan yksikön veto- ja pitovoimaisuutta.

¹ Asiasanat: pehdytys, hoitotyön työyhteisö, pehdytyksen laatu, tukeva johtaminen, ohjausosaaminen, työturvallisuus, työhyvinvointi.

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Degree programme: Master's Degree Programme in Social Services and Health Care,
Advanced Clinical Practitioner

Author: Pauliina Ala-Nikkola

Title of thesis: Orientation, an important part of nursing work: The quality criteria of orientation as defined by the nursing staff

Supervisor: Katriina Kuhalampi

Year: 2025

Number of pages: 123

Number of appendices: 6

The first training a new employee receives at a new workplace is orientation. Orientation is the employer's responsibility, but the entire work community participates in its implementation and requires new employees to participate actively. A well-planned orientation provides a smooth start to work for the new employee, promotes occupational health in the work community, and improves work- and patient safety.

The purpose of this thesis was to see what orientation is perceived to be good as described by nursing staff and supervisors, as well as which factors are seen to weaken the success of nursing staff orientation. Based on the results, the goal was to highlight the importance of good orientation for the working community, by gathering general quality criteria for good orientation. The target group of the development work was the nursing staff and supervisors of the departments treating surgical patients in Vaasa and Seinäjoki Central Hospitals. The methods used in the research part of this development project were literature review, electronic survey, form interview and brainstorming.

As a result of the development project, information was obtained about the current situation of orientation. The nursing staff considers the high-quality orientation of new employees to be important. The elements of a successful orientation are work community commitment, the facilitators' professional- and orientation skills, sufficient resources and supportive management. These elements create a safe and motivating learning environment for orientation. In addition to busy and demanding work, the success of orientation is currently challenged by insufficient time and personnel resources, which means that the nursing staff experiences challenges in implementing high-quality orientation in accordance with the increased competence requirements of the field. The nursing staff feels the need to unify orientation practices through planned activities and up-to-date support material. The results of the development work revealed that the nursing staff is ready to participate in the planning of the orientation process and they provided many positive development ideas in their material to improve orientation. Sufficient orientation supports a new employee's sense of equality, secures management of competencies required by working life, and motivates them to continue developing professional skills, which was seen to have a positive effect on work and patient safety, as well as improving the attractiveness of the unit and commitment.

¹ Keywords: orientation, nursing work community, quality of orientation, supportive leadership, mentoring, occupational safety, occupational health

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	2
Thesis abstract	3
SISÄLTÖ	4
Kuvio- ja taulukkoluetelo	6
1 JOHDANTO	9
2 PEREHDYTYKSEN OSANA HOITOTYÖTÄ.....	11
2.1 Perehdytyksen määritelmä.....	11
2.2 Laatu hoitotyön perehdytyksessä.....	12
2.2.1 Perehdytystä koskeva lainsäädäntö.....	12
2.2.2 Perehdytystoiminnan suunnitelmallisuus ja sisältö	13
2.2.3 Perehdytyksen toteuttaminen ja perehtyvän yksilöllisyyden huomiointi	14
2.2.4 Työturvallisuus ja työhyvinvointi osana perehdytystä.....	16
2.2.5 Perehdytysuunnitelma ja perehdytysohjelma	18
2.2.6 Perehdytysosaamisen tukeminen	19
2.2.7 Perehdytyskeskustelut ja työyhteisön sisäinen palautteenantokulttuuri	19
2.3 Osallisuus hoitotyön perehdytyksessä	22
2.3.1 Perehdyttäjän ominaisuudet ja perehdytysosaaminen	22
2.3.2 Perehtyvän aktiivisuus ja vastuu	23
2.3.3 Esihenkilön osallisuus ja velvollisuudet.....	24
2.3.4 Kollegiaalisuus ja henkilöstön sitoutuneisuus perehdytysprosessiin	25
2.4 Tunnistetut haasteet hoitotyön perehdytyksessä	27
2.5 Suunnitellun perehdytysprosessin hyödyt hoitotyössä	29
2.5.1 Perehdytyksen vaikutukset työturvallisuuteen.....	30
2.5.2 Perehdytyksen vaikutukset henkilöstön työhyvinvointiin	30
2.5.3 Perehdytyksen vaikutukset hoitotyön veto- ja pitovoimaan.....	32
3 KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	34
4 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS JA AINEISTONANALYSOINTI	35
4.1 Tiedonhaku ja aineiston valinta	35
4.2 Integroiva kirjallisuuskatsaus.....	37

4.3	Tutkimuskysely hoitohenkilökunnalle ja aineiston analysointi	38
4.4	Lomakehaastattelu lähiesihenkilöille ja aineiston analysointi	39
4.5	Idearihi hoitohenkilökunnalle ja aineiston analysointi	40
5	TULOKSET	44
5.1	Tutkimuskyselyn tulokset	44
5.1.1	Vastaajien taustatiedot.....	44
5.1.2	Perehdytyksen nykytilanne	46
5.1.3	Perehdytyksen laatuun ja onnistumiseen vaikuttavat tekijät	49
5.1.4	Perehdytyksen vaikutukset	59
5.2	Tutkimuskyselyn laadullinen aineisto	63
5.3	Lomakehaastattelun tulokset.....	83
5.4	Ideariihen tulokset	91
5.4.1	Hyvän perehdytyksen ominaisuudet	91
5.4.2	Haasteiden tunnistaminen hoitotyön perehdytyksessä	93
5.4.3	Ratkaisut hoitotyön perehdytyksen haasteisiin	95
5.4.4	Onnistuneella perehdytyksellä saavutetut vaikutukset.....	96
6	POHDINTA.....	98
6.1	Kehittämistyön eettisyys ja luotettavuus.....	98
6.2	Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset.....	102
6.3	Perehdytyksen laatukriteerien muodostaminen.....	113
6.4	Prosessin arviointi	114
6.5	Jatkotutkimusaiheet.....	115
	INTEGROIDUN KIRJALLISUUSKATSAUKSEN LÄHTEET	117
	LÄHTEET	120
	LIITTEET	123

Kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Vastaajien ikäjakauma	44
Kuvio 2. Vastaajien työorganisaatio	45
Kuvio 3. Vastaajien koulutustausta	45
Kuvio 4. Vastaajien työkokemus vuosina	46
Kuvio 5. Koettu taitotaso toimia perehdyttäjänä	46
Kuvio 6. Kokemus nykyisen perehdytysajan riittävydestä	47
Kuvio 7. Uuden työntekijän perehdyttäjänä toimiminen	48
Kuvio 8. Koulutuksen tarve perehdyttäjänä toimimiselle	49
Kuvio 9. Perehdytyksen tukena käytettävä materiaali	50
Kuvio 10. Tieto yksikön perehdytysuunnitelmasta	50
Kuvio 11. Perehdytyskeskusteluiden käynnin määrä perehdytysjakson aikana	51
Kuvio 12. Uuden työntekijän yksilöllisyyden huomiointi perehdytyksessä	52
Kuvio 13. Perehdyttäjän kielitaidon vaikutus perehdytykseen	55
Kuvio 14. Perehdyttäjän työkokemuksen vaikutus perehdytykseen	56
Kuvio 15. Perehdyttäjän oman osaamisen kehittämisen kiinnostuksen vaikutus perehdytykseen	56
Kuvio 16. Perehdyttäjän sitoutuneisuuden vaikutus perehdytykseen	57
Kuvio 17. Perehdyttäjän kiinnostus vahvistaa yksikön osaamista ja sen vaikutus perehdytykseen	58
Kuvio 18. Perehdytyksen vaikutus: työntekijän sitoutuminen työpaikkaan	59
Kuvio 19. Perehdytyksen vaikutus: potilastyytyväisyys	60

Kuvio 20. Perehdytyksen vaikutus: potilasturvallisuus	61
Kuvio 21. Perehdytyksen vaikutus: hoitotyön laatu	61
Kuvio 22. Perehdytyksen vaikutus: työhyvinvointi.....	62
Kuvio 23. Perehdytyksen vaikutus: yksikön vetovoima	62
Kuvio 24. Perehdytyksen vaikutus: uuden työntekijän yhdenvartaisuudentunne	63
Taulukko 1. Tiedonhakuprosessi	35
Taulukko 2. Sisäänotto- ja poissulkukriteerit.....	36
Taulukko 3. Fyysisten ja psyykkisten työympäristötekijöiden vaikutus perehdytykseen	53
Taulukko 4. Sosiaalisten suhteiden vaikutus perehdytykseen	54
Taulukko 5. Perehdytyksen sisällön merkityksellisyyden arviointi.....	58
Taulukko 6. Kokemus myönteisestä oppimiskulttuurista työyhteisössä	65
Taulukko 7. Perehdytyksellä saavutettavat riittävät ammatilliset valmiudet sekä työelämävalmiudet.....	66
Taulukko 8. Työyhteisön tarjoama tuki ammattitaidon kehittymisen jatkuvuudelle	67
Taulukko 9. Vastavuoroinen oppiminen ja opettaminen osana perehdytystoimintaa	68
Taulukko 10. Työntekijöiden henkisen kuormituksen haasteet	70
Taulukko 11. Perehdytyksen sisällön laajenemisen tuomat haasteet	71
Taulukko 12. Monimuotoisuuden huomiointi ja haasteet perehdytyksessä.....	71
Taulukko 13. Perehdytyksen suunnitelmallisuuden puutteet	72
Taulukko 14. Erilaiset oppijat toiminnoissaan huomioiva perehdyttäjä	75
Taulukko 15. Oppimisprosesseja kehittävä perehdyttäjä	75

Taulukko 16. Kyky asettaa realistisia odotuksia perehdytyksen aikaiselle oppimiselle	77
Taulukko 17. Perehdytettävän kyky reflektoida oppimistaan	78
Taulukko 18. Tuki uudelle työntekijälle työelämään kiinnittymiseen	79
Taulukko 19. Uuden työntekijän yhteisöllisyyden kokemisen edistäminen	80
Taulukko 20. Motivaation kasvu ammattitaidon syventämiselle	81
Taulukko 21. Työtyytyväisyyden kasvu työn hallinnan tunteen kautta	82
Taulukko 22. Ajallisesti resursoitu perehdytys	84
Taulukko 23. Oppimista tukeva työpaikkakulttuuri	85
Taulukko 24. Perehdytykseen käytettävien henkilöstöressurssien puute	86
Taulukko 25. Motivaatio perehdyttäjänä toimimiselle	87
Taulukko 26. Kyky toimia vuorovaikutteisessa opetustilanteessa	88
Taulukko 27. Perehdytettävän aktiivisuus ja itseohjautuvuus	89
Taulukko 28. Pitovoiman vahvistuminen	90
Taulukko 29. Hoitotyön laadun kehittäminen	90
Taulukko 30. Ideariihi: haluttu perehdytystoiminta	93
Taulukko 31. Ideariihi: perehdytyksellä saavutettavat vaikutukset	97

1 JOHDANTO

Sosiaali- ja terveysala on ollut uudistuksen edessä. Lehtonen ym. (2023, s. 11, 58) tuovat teoksessaan esille sote-uudistuksen. Hyvinvointialueiden perustamisen tarkoituksena on ollut kansalaisten terveyden ja hyvinvoinnin tukeminen. Tavoitteena uudistuksille on ollut lainsäädännölliseltä pohjalta kaventaa väestön hyvinvointi- ja terveyseroja, vastata yhdenmukaisesta ja laadukkaasta palveluiden saannista sekä turvata ammattitaitoinen työvoima. Hyvinvointialueille siirtyminen tapahtui tammikuussa 2023. Tavoitteeseen pyrkivien palveluiden toteuttamisen uhkatekijöiksi ovat nousseet rahoituksen riittämättömyys sekä paheneva vajaus osaavasta henkilökunnasta. Eläkevakuuttaja Keva (2023, s. 35) on päivittänyt vuonna 2023 analyysin työvoimatarpeesta, jonka pohjalta maastamme puuttuu tällä hetkellä 16 600 sairaanhoitajaa sekä 8800 lähihoitajaa. Henkilöstövaje on kaksinkertaistunut vuoden 2021 toteutettuun selvitykseen nähden.

Työelämässä tapahtuvat muutokset muuttavat tarpeita uuden työntekijän perehdytykselle (Eklund, 2018, s. 25–28). Perehdytys on aiemmin liitetty työn ja työtehtävien opettamiseen. Organisaatioiden ja työtehtävien laajentuminen on nostanut perehdytyksen merkitystä, joka edellyttää määritelmien uudelleen ajattelua. Toimintaympäristön muutokset sekä niiden asettamat vaatimukset ovat nostaneet työyhteisöön ja työtehtäviin tutustumisen rinnalle työntekijän ymmärryksen organisaation toiminnasta ja rakenteista. Ennen kaikkea perehdytys tulee nähdä tavoitteellisena toimintaprosessina.

Flinkman, Isopahkala- Bouret & Salanterä (2013, s. 8–13) toteuttivat laadullisen tapaustutkimuksen selvittääkseen, miksi nuoret sairaanhoitajat harkitsevat alalta lähtöä. Pitkäaikaishaastatteluiden tulosten pohjalta esille nousi hoitotyön vaativuus ja kuormittavuus, heikot urakehitysmahdollisuudet, vallitsevat puutteet perehdytyksessä ja työpaikkakouluttamisessa sekä kokemus siitä, ettei hoitotyö vastannut enää odotettuihin eettisiin ihanteisiin. Eklundin (2018, s.25–27) mukaan vasta perehdytyksen tärkeyden ymmärtämisen ja sen hyötyjen sisäistämisen myötä osataan varata sen kehittämisen ja suunnittelun edellyttämät resurssit. Toimiva perehdytysprosessi on parhaimmillaan organisaatiolle kilpailuetu, työnantajakuvaa kasvattava sekä uusia työntekijöitä houkutteleva ja sitouttava tekijä.

Kehittämistyöntekijälle on herännyt huoli työpaikkojen perehdytyksen tilanteesta sekä alan ammattitaidon ylläpidon säilyttämisestä. Coco (2019, s. 11–15) toteutti kyselytutkimuksen hoitoalan työntekijöille, jonka tarkoituksena oli selvittää hoitohenkilökunnan kokemuksia hoitotyön työympäristön tilanteesta sekä työoloista alan vetovoimatekijöiden näkökulmasta. Hoitajat pitivät keskeisenä elementtinä työssään potilasturvallisuutta ja hoidon laatua, joiden koettiin myönteisesti vaikuttavan potilaan hoitajakson pituuteen sekä potilastyytyväisyyteen. Hoitajien tuli arvioida osaamisen puutteiden vaikutuksia hoitotyön laatuun. Hoitohenkilökunnasta 78 % piti potilasturvallisuuden vaarantavina tekijöinä hoitotyön puutteellisia tietoja ja taitoja, kuten laiteosaamisen puutteellista hallitsemista. Vastanneista 72 % arvioi hoidon potilaskeskeisyyden heikentyvän puutteellisten tietotaitojen myötä.

Kehittämistyön aihe on rajattu koskemaan hoitohenkilökunnan kokemaa uuden työntekijän perehdytyksen nykytilannetta. Kehittämistyön aiheen valinta pohjautuu opinnäytetyön tekijän omiin perehdytyskokemuksiin sekä kiinnostukseen aihetta kohtaan. Aiheena perehdytyksen merkityksellisyys ja ajankohtaisuus tukivat kehittämistyön aiheen valintaa. Kehittämistyön tarkoituksena oli selvittää, millainen on hyväksi koettu perehdytys hoitohenkilökunnan ja esihenkilöiden kuvailemana sekä mitkä tekijät nähdään heikentävän hoitohenkilökunnan perehdytyksen onnistumista. Tavoitteena oli saatujen tulosten pohjalta nostaa esille hyvän perehdytyksen merkitystä työyhteisölle kokoamalla yhteen yleiset hyvän perehdytyksen laatukselliset kriteerit.

2 PEREHDYTYKS OSANA HOITOTYÖTÄ

2.1 Perehdytyksen määritelmä

Perehdytyksellä tarkoitetaan kaikkia toimia ja käytänteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan oman yksikkönsä toimintaperiaatteet ja – tavat, työtehtävänsä, vastuunsa ja velvollisuutensa, työyhteisön jäsenet, sidosryhmät ja asiakkaat (Eklund, 2018, s. 25). Inkinen & Kiven (2024, s. 20) mukaan etenkin nuoremman sukupolven työntekijöillä ei välttämättä ole työelämäosaamista taustallaan, jolloin työelämätaitojen oppiminen tulee huomioida osana perehdytystoimintaa.

Perehdytys alkaa parhaimmillaan uuden työntekijän rekrytointivaiheessa (Inkinen & Kivi, 2024, s. 20). Työntekijöitä rekrytoitaessa kannattaa tarjota hakijalle kattavasti tietoa tehtävästä, johon hänet ollaan palkkaamassa. Perehdytyksen näkökulmasta esille tulisi tuoda työn edellyttämä osaaminen, vastuut sekä työn tarjoamat mahdollisuudet mahdollisimman tarkasti. Rekrytointivaiheen toimilla tuetaan uuden työntekijän työn alkua ja vältetään mahdolliset kielteiset yllätykset, jotka voisivat heikentävästi vaikuttaa työntekijän oppimismotivaatioon ja työhyvinvointiin.

Työnopastus liittyy keskeisesti perehdytykseen (Inkinen & Kivi, 2024, s. 20). Sillä tarkoitetaan kaikkia niitä asioita, jotka liittyvät itse työntekoon. Perehdytys on uuden tiedon ja taidon oppimista sekä tuettua soveltamista käytännön työhön (Eklund, 2018, s. 25). Työnopastus auttaa luomaan kokonaisuuksia työn eri vaiheista sekä hahmottamaan millaista tietoa ja osaamista ne työntekijältä edellyttävät. Perehdytyksen tukena voidaan hyödyntää yksikkökohtaisia uuden työntekijän oppaita, esitteitä, organisaation intranetiä tai muita itseopiskelumateriaaleja (Inkinen & Kivi, 2024, s. 19–20). Lindforsin (2023, s. 50) mukaan perehdytyksen laatua ja tasalaatuisuutta edistävät ajantasaisen perehdytysmateriaalin hyödyntäminen, joka tukee niin perehdyttäjän ohjausosaamista, toiminnan järjestämistä kuin perehtyvän taitoa arvioida oman osaamisensa kehitystä.

Eklundin (2018, s. 27–30) mukaan perehdytys on prosessimuotoista toimintaa, jonka tulisi olla liitoksissa organisaation muiden strategisten toimintojen kanssa. Perehdytyksen tulee olla tavoitteellista ja suunnitelmallista toimintaa, jossa korostuvat perehdytyksen oikeudenmukaisuus, tasalaatuisuus sekä läpinäkyvyys. Läpinäkyvyydellä tarkoitetaan kaikkien osa-

puolten ymmärrystä perehdytysprosessin sisällöstä sekä omista vaikuttamisen mahdollisuuksista siihen. Vaikuttamisen mahdollisuudella nähdään olevan myönteinen vaikutus osapuolten sitoutuneisuuteen perehdytystoimintaa kohtaan. Organisaatioiden yksiköillä tulisi olla laadittuna kirjallinen suunnitelma perehdytyksen toteuttamisesta.

2.2 Laatu hoitotyön perehdytyksessä

Aloittaminen uudessa työpaikassa on yksi elämän merkityksellisistä kokemuksista, joka jättää mieleen muistikuvia (Himanen, 2019, s. 52). Kokemuksesta ja sen tuomista vaikutuksista riippuen nämä muistikuvat voivat olla niin positiivisia kuin negatiivisia. Uuden työntekijän perehdytys on prosessi, jonka toteuttaminen vaatii niin suunnitelmallisuutta, riittäviä resursseja kuin aikaa toteutuakseen laadukkaasti (Inkinen & Kivi, 2024, s. 20). Perehdytystoiminnan riittävä resursointi mahdollistaa oppimista tukevan toiminnan keskeyttämättömän toteutumisen (Lindfors, 2024, s. 7). Suunniteltu ja perehdytysohjelmalla tuettu perehdyttäminen on yhteydessä uuden työntekijän kokemaan työtyytyväisyyteen sekä sopeutumiseen niin uuteen työyhteisöön kuin tulevaan työympäristöön (Strauss ym., 2016, s. 424). Laadukkaalla perehdytysprosessilla pystytään täten vaikuttamaan siihen, millainen työyhteisön jäsen perehdytettävästä työntekijästä kasvaa ja kehittyy (Himanen, 2019, s. 52).

2.2.1 Perehdytystä koskeva lainsäädäntö

Työntekijän perehdytys on lainsäädännöllistä toimintaa, joka tarkoittaa jokaisella työntekijällä olevan samanarvoinen oikeus saada työhönsä ja työtehtäviinsä riittävää opastusta (Inkinen & Kivi, 2024, s. 20). Perehdytys kuuluu ennakoivaan työturvallisuustoimintaan (Luutonen & Murtomaa, 2024, s. 137). Työturvallisuuslaki (2002/738) velvoittaa työnantajia huolehtimaan, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus tukevat turvallista työntekoa sekä huolehtia työntekijöiden riittävästä perehdytyksestä. Lain mukaan työntekijä tulee perehdyttää riittävästi työnkuvaansa, työpaikan työolosuhteisiin, työmenetelmiin, työvälineisiin sekä niiden oikeaan ja turvalliseen käyttöön.

Työsopimuslain (55/2001) mukaan työnantajan on edistettävä sekä omaa suhdettaan työntekijöihinsä että työyhteisön jäsenten välisiä suhteita toisiinsa. Työnantajan tulee huolehtia, että työntekijällä on mahdollisuus suoriutua työstään hyvin myös silloin kun työteh-

tävät tai työmenetelmät muuttuvat ja kehittyvät. Työnantajan on toimittava edistääkseen työntekijän työuralla kehittymistä.

Lainsäädännölliset velvollisuudet ammattitaidon kehittämiseksi ja ylläpitämiseksi koskevat myös työntekijöitä. Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä (559/1994) velvoittaa terveydenhuollon ammatissa toimivia ylläpitämään ja kehittämään työnsä edellyttämää tieto- ja taito-osaamistaan sekä perehtymään ammattitoimintaansa koskeviin säännöksiin. Työnantajan tulee seurata työntekijöiden ammatillista kehittymistä. Työnantajan velvollisuutena on luoda edellytykset sille, että jokaisella työntekijällä on mahdollisuus ammatillista kehittymistä tukevien menetelmien kautta ylläpitää ja kehittää taitojaan siten, että voivat toimia työssään asianmukaisesti ja turvallisesti.

2.2.2 Perehdytystoiminnan suunnitelmallisuus ja sisältö

Organisaatioissa ja sen yksiköissä on perehdytystä suunniteltaessa ennalta määriteltävä millaisia asioita perehdytys pitää sisällään, millaisella aikataululla toiminta toteutetaan sekä miten vastuunjako prosessissa määritellään (Luutonen & Murtomaa, 2024, s. 137–138). Aittovaaran ym. (2022, s. 25) mukaan perehdytystoiminnalle tulee olla asetettu selkeät tavoitteet, jotta toiminnan onnistuminen on mahdollista. Perehdytykselle asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi on uuden työntekijän päästävä ennalta määritellylle työn edellyttämälle osaamistasolle ja hallittava työtehtävänsä riittävän itsenäisesti perehdytyksen päätyttyä (Eklund, 2018, s. 130).

Perehdytyksen suunnitelmallisuudella ja selkeällä vastuunjaolla varmistetaan perehdytyksen laatu, riittävä resurssien turvaaminen sekä aktivoidaan henkilökuntaa osallistumaan toimintaan (Eklund, 2018, s. 140–142). Henkilöstön osallistamisella tarjotaan vastuuta sekä ilmaista arvostusta heidän osaamistansa ja ammattitaitoaan kohtaan. Aittovaaran ym. (2022, s. 24–25) tutkimustulokset korostavat perehdytyksen suunnitelmallisuutta ja perehdyttäjän merkityksellisyyttä uuden työntekijän perehdytyksen onnistumisen kokemukseen vaikuttavina tekijöinä. Myönteiset kokemukset näkyivät perehdytyksen sujuvana jatkuvuutena, monipuolisuutena, itsenäistä työntekoa tukevana, uuden työntekijän taustan ja yksilöllisyyden huomioivana sekä tavoitteellisena työskentelyinä, jossa perehdytykseen käytetty aika koettiin riittävänä.

Perehdytystoiminta on jaoteltavissa kahteen osaan yleisperehdytykseen sekä työnopastukseen (Luutonen & Murtomaa, 2024, s. 138). Yleisperehdytys sisältää organisaation ja työyksikön käytännöt, järjestelmät sekä tietoturva- ja työturvallisuusasiat. Työnopastus pitää sisällään työnvaiheiden opastuksen lisäksi laitteiden ja työvälineiden oikeaoppisen käytön opetuksen. Toimintatavat mahdollisissa häiriö- ja poikkeustilanteissa ovat osa työnopastusta, sillä uuden työntekijän on tärkeä tietää miten toimia turvallisesti niiden sattuesssa omalle kohdalle kuten väkivallalla uhatuissa tilanteissa. Työtehtävien ja työvälineiden oikeaoppisen käytön sisäistämisen kautta uusi työntekijä kykenee suunnittelemaan omaa työntekoaan, joka näkyy yksiköille säästökustannuksina materiaalihävikin vähenemisen kautta (Laaksonen & Ollila, 2017, s. 224). Eklund (2018, s. 130–131) nostaa esille työelämätaitojen oppimisen osana perehdytystä, sillä niiden hallinta nähdään olevan kilpailuetu nykypäivän organisaatioissa. Työelämäntaidoiksi luokitellaan yhteistyötaidot, vuorovaikutustaidot sekä työn organisoititaidot. Työelämätaitojen osaamisella on vaikutusta työn tuloksellisuuteen ja laatuun.

Lindforsin (2023, s. 56) mukaan perehdytyksen tulisi sisältää niin teoreettisen tiedon kuin käytännön hoitotyön opetusta. Hoitotyön käytännön harjoittelun tulisi sisältää monipuolisia, mielekkäitä ja motivoivia potilaiden hoitoon liittyviä tilanteita. Aittovaaran ym. (2022, s. 25–26) mukaan monipuoliset oppimistilanteet tukevat ja vahvistavat perehdytyksessä olevan hoitajan ammattitaidon kehitystä. Potilaan hoitoon ja hoidon tarpeen arviointiin liittyvät oppimistilanteet koettiin parhaiten edistävän itsenäisemmän työn aloittamista. Tilanteiden riittävä toisto ja jälkeinpäin refleктоiva läpikäyminen tukivat uuden työntekijän oppimista.

2.2.3 Perehdytyksen toteuttaminen ja perehtyvän yksilöllisyyden huomiointi

Perehdytyksen suunnitelmaa ja tavoitteita uuden työntekijän kanssa läpi käytäessä olisi suositeltavaa huomioida uuden työntekijän yksilöllisyys osana perehdytyksen toteutusta (Luutonen & Murtomaa, 2024, s. 140). Tällöin perehdytysuunnitelma tulisi olla muokattavissa vastaamaan uuden työntekijän tarpeita. Eklundin (2018, s. 128) mukaan yksilöllisempään perehdytykseen voidaan valmistua sitä paremmin mitä enemmän tulevasta työntekijästä työyhteisöllä on etukäteen saatua tietoa. Yksilöllisyyden huomiointi osana perehdytystoimintaa tukee osaamisen ja ammatillisen pätevyyden kehittymistä (Lindfors, 2024, s. 7). Yksilöllisesti suunnitellussa perehdytyksessä uudelle työntekijälle rakennetaan oman näköisensä perehtymispolku. Eklundin (2018, s. 128) mukaan perehdyttämisen suunnitelma on muokattavissa ja

tarkennettavissa sitä mukaan, miten uutta työntekijää ja hänen aiempaa taustaansa opitaan tuntemaan enemmän perehdytyksen edetessä.

Etenkin vastavalmistunut on työssään aloittelija, joka tarvitsee paljon ohjausta ja tukea perehdytysprosessinsa aikana (Himanen, 2019, s. 52). Perehdytysprosessi on osa aloittelevan työntekijän oman ammatillisen kasvun prosessia, jossa ammatilliset valmiudet kehittyvät asteittain. Tyypillistä työuraansa aloittavalle hoitotyöntekijälle on, miten havainnot ohjaavat toimintaa, sillä taito käyttää harkintakykyä ja priorisoida tekemistään on vielä kehittymässä. Vaaditaan perehdyttäjältä ymmärrystä, miten epävarmuuden tunteet voivat kuulua perehdytyksen alkutaipaleeseen, jolloin uuden työntekijän kyky joustaa toiminnoissaan ja ratkaisuisaan on vielä puutteellista.

Uuden työntekijän yksilölliset ominaisuudet ja taustat tulevat vaikuttamaan siihen, miten hoitotyön perehdytys tulee etenemään (Eklund, 2018, s. 128). Yksilöllisiä ominaisuuksia voivat olla jo kertyneet tiedot ja taidot sekä kokemukset, persoonallisuudenpiirteet, henkilökohtaiset vahvuudet ja heikkoudet, asenteet ja arvot sekä yksilölliset kiinnostuksen kohteet. Aittovaaran ym. (2022, s. 23) mukaan aiempi työkokemus hoitoalalta on eduksi perehdytykselle, sillä sen nähtiin uuden työntekijän parempana mahdollisuutena saada enemmän oppimistilanteista ja -kokemuksista irti. Eklundin (2018, s. 128) mukaan yksilöllisyyden huomioinnilla vahvistetaan uuden työntekijän oman identiteetin muodostumista. Uusi työntekijä tarvitsee kannustusta perehdytyksensä aikana löytää ja oppia hyötykäyttämään omia vahvuuksiaan osana oppimista sekä työntekoa.

Perehdytyskokemukseen myönteisesti vaikuttaa perehdytysosapuolten tasavertainen suhde, sujuva yhteistyö sekä uuden työntekijän aiempien kokemusten kuten oppimiskokemusten ja työkokemuksen huomiointi (Aittovaara ym. 2022, s. 23). Perehdytysprosessissa uuden työntekijän ammatillista identiteettiä kasvattavaa lähestymistapaa voidaan Eklundin (2018, s. 129) mukaan huomioida monin toimintatavoin. Nämä toimintatavat haastavat perehdyttäjän tarkastelemaan työn tehtävänkuvaa erilaisin tavoin. Perehdyttäjältä vaaditaan kykyä tukea uutta työntekijää löytämään omia vahvuuksiaan ja erikoisosaamistaan, jota tulevaisuudessa hyödyntää omassa ja yhteisöllisessä työnteossa. Sen sijaan, että pidetään tiukasti kiinni totutusta tavasta tehdä käytännön hoitotyötä, annetaan uudelle työntekijälle mahdollisuus toimia omien vahvuksiensa mukaisesti, jolloin työntekijä pääsee hyödyntämään ja syventämään aiemmin osaamaansa tehokkaammin.

Yksilöllisyyttä voidaan hoitotyön perehdytyksessä huomioida perehdytettävän toiveiden kuuntelun ja mielipiteiden kysymisen kautta (Aittovaara ym., 2022, s. 25). Kun perehdytettävä saa tilaisuuden ilmaista itseään ja tuoda esille toiveitaan vahvistaa se itseluottamuksen kasvua ja lisää myönteistä asennoitumista uuden oppimiselle (Eklund, 2018, s. 128–129). Menettely tukee uuden työntekijän kykyä asettaa itselleen omia oppimistavoitteita sekä mahdollistaa edistymisen paremman arvioinnin.

Erilaisten oppimistyylien hyödyntäminen osana työn oppimista mahdollistaa yksilöllisemmän perehdytystoiminnan toteutumisen (Voutilainen ym., 2019, s. 8). Himasen (2019, s. 53) mukaan oppimisessa keskeistä on uuden työntekijän kyky havainnoida asioita eri aisteja käyttämällä kuten näkemällä ja kuulemalla. Perehdytyksen aikainen oppiminen on merkityksien määrittelyprosessi, jossa havaintojen kautta tehdään tulkintoja ja jäsennetään käytännön kokemuksia toisiinsa. Näin perehdytettävä oppii ymmärtämään merkityksellisyyden käytännön toimiensa taustalla.

Uuden työntekijän taitojen kehittyessä on tärkeää antaa mahdollisuuksia ja tilaa harjoitella itsenäisesti, joka kasvattaa työntekijän luottoa omiin taitoihin sekä vastuunottoa (Aittovaara ym., 2022, s. 25). Käytännön hoitotoimenpiteitä harjoiteltaessa pystytään yksilöllisyyttä toteuttamaan huomioimalla ajanannolla ja muokkaamalla havainnollistavaa sekä sanallista ohjausta kehittyvien taitojen mukaisesti. Perehdytyksessä olevan valmiudet ja asenteet kehittyvät jatkuvasti perehdytysprosessin edetessä sitä mukaan, millaisia toteuttamisen mahdollisuuksia ja haasteita tarjotaan sekä miten hänet niiden aikana kohdataan (Himanen, 2019, s. 52).

2.2.4 Työturvallisuus ja työhyvinvointi osana perehdytystä

Työturvallisuuskeskus (i.a) määrittelee työturvallisuuden tarkoittavan tilaa, jossa työpaikan fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset työolot ovat kunnossa. Sosiaali- ja terveydenhuolto on toimialana laaja-alainen. Terveysriskit työssä kohdistuvat fyysiseen ja henkiseen kuormitukseen. Tyypillisiä alan kuormittavia tekijöitä ovat epäsäännölliset työajat, kiireestä aiheutuva henkinen paine sekä haastavat asiakastilanteet, joihin voi liittyä väkivallan uhkaa. Fyysistä kuormitusta lisäävät epäergonomiset työskentelyasennot sekä raskaat potilassiirtolanteet.

Työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyvät asiat ovat keskeinen osa uuden työntekijän perehdytystä (Mannermaa, 2022, s. 96). Työtehtävien riittävät tiedolliset ja taidolliset valmiudet ovat perusta hyvälle työstä suoriutumiselle. Lind & Heinonen (2012, s. 43) nostavat sosiaali- ja terveydenhuollon turvallisuusoppaassa esille kirjallisen perehdytysuunnitelman tärkeyden, jonka yhtenä osa-alueena tulee sisältyä turvallisuusjärjestelmiin, turvallisuusohjeisiin sekä toimintatapoihin perehdyttämisen käytännöt. Näitä käytäntöjä ovat poikkeavien tilanteiden varalta laaditut toimintaohjeet sekä yksikön hälytys- ja turvajärjestelmien oikean käytön opettaminen. Huomioitavaa on, miten lyhytaikaisemminkin sijaisilla on oikeus saada uutena työntekijänä perehdytystä työhönsä ja työturvallisuuteen liittyvistä asioista.

Työturvallisuutta vaarantavat myös inhimilliset tekijät, jotka voivat olla työntekijän poikkeava vireystila sekä työn aiheuttama kuormitus (Juutilainen, 2022, s. 131–133). Työntekijän fyysinen ja henkinen väsymys ovat kiireen lisäksi yleisimmin tunnistettuja työtaturmille altistavia riskitekijöitä. Oleelliseksi muodostuu se, miten vireystilaa kuormittavat ja vahvistajat tekijät osattaisiin tehokkaammin tunnistaa. Työssä vallitseva kiire ja oman työn hallitsemattomuuden tuoma paine kuormittavat ja ajan kanssa voivat laskea työntekijän vireystilaa. Vireystilan lasku altistaa työuupumukselle, lisää työtaturman riskiä sekä työssä tapahtuvien virheiden syntymisen mahdollisuutta. Manka & Mankan (2023, s. 38) mukaan kiire ja epävarmuus työssä aiheuttavat työntekijälle stressitilanteen, joka voi tilapäisenä ilmiönä hetkellisesti jopa lisätä työntekijän suorituskykyä. Työntekijän kyky sietää stressiä on yksilöllistä. Stressi näkyy hermostuneisuuden, ahdistuksen ja univaikeuksien oirekuvinä. Vakavammillaan pitkään jatkunut stressitila voi aiheuttaa työuupumusta, josta toipuminen ja takaisin työkykyiseksi palautuminen voi viedä aikaa.

Työnantajan ohessa myös työntekijällä on vastuu huolehtia omasta jaksamisestaan (Juutilainen, 2022, s. 131–133). Vireystilaan ja työkykyyn vaikuttavat niin työn terveydelliset tekijät kuin työntekijän omasta terveydestään huolehtiminen liikunnan, riittävän unen ja ruokailutottumusten avulla. Hetkellisiä vireystilanmuutoksia voivat aiheuttaa poikkeava vuorokausirytmä sekä muutokset henkilökohtaisessa elämäntilanteessa. Tärkeänä osana työkykyä nähdään olevan myös motivoituneisuus sekä työn tuottamat positiiviset- ja negatiiviset ärsykkeet. Lind & Heinonen (2012, s. 43) tuovat esille perehdytyksen tavoitteena työturvallisuuden näkökulmasta olevan työntekijän opastamisen turvalliseen työntekoon sekä oman

työnsä hallintaan. Näiden avulla pystytään ennaltaehkäisemään virheiden ja työtapaturmien syntyä sekä tukemaan työntekijän työssä jaksamista ja työhyvinvointia.

2.2.5 Perehdytysuunnitelma ja perehdytysohjelma

Huolellisesti rakennettu perehdytysuunnitelma tukee toiminnan onnistumista (Inkinen & Kivi, 2024, s. 20). Perehdytysuunnitelma pitää sisällään sellaiset asiat ja menetelmät, jotka varmistavat uuden työntekijän omaksuvan yksikön ja organisaation toimintaa koskevat tärkeänä pidetyt osa-alueet perehdytyksen päätyttyä. Perehdytysuunnitelman sisältöön kuuluvat työnkuvan sisältöä ja työelämäntaitoja koskevat asiat, joita käydään läpi yhdessä uuden työntekijän kanssa perehdytysjakson aikana (Eklund, 2018, s. 173–177). Osana suunnitelmaa voidaan laatia aikataulu asioiden läpikäymiselle sekä nimetä perehdytyksestä vastaavat henkilöt. Suunnitelmallisen perehdytystoiminnan nähdään olevan perehdytyksen laatua tukeva tekijä. Kirjallinen perehdytysuunnitelma toimii samalla perehdyttäjän tukena käytännön toiminnan toteuttamisessa.

Laaksonen ym. (2012, s. 192) tuovat esille perehdytystoiminnan apuvälineenä perehdytysohjelman, jota seuraamalla uusi työntekijä pystyy havainnoimaan, millaisia osaamistarpeita häneltä odotetaan. Perehdytysohjelma auttaa seuraamaan ja arvioimaan, millaisia asioita on jo perehdytyksen aikana ehditty oppimaan sekä mitkä asiat koetaan jo hallitsevan, että millaisissa asioissa koetaan kehittymistarpeita. Perehdytysohjelma tukee uuden työntekijän orientoitumista oppimiseensa sekä edistää perehdyttäjän ohjausosaamista ja auttaa oppimistilanteiden suunnittelussa (Pohjamies ym., 2022, s. 4129).

Sosiaali- ja terveysministeriö (2022, s. 28–29) on julkaissut päivitetyn asiakas- ja potilasturvallisuusstrategia ja toimeenpanosuunnitelman, jonka mukaan perehdytysohjelma tukee organisaation ja yksikön toimintaympäristöön, työtapoihin, työtehtäviin, käytössä oleviin laitteisiin, tietojärjestelmiin ja työyhteisökulttuuriin tutustuttamista. Osana perehdytysohjelman sisältöä tulisi läpikäydä asiakas- ja potilasturvallisuussuunnitelma sekä lääkehoitosuunnitelma. Sillä lääkehoidossa tapahtuvat virheet ja poikkeamat ovat yleisimpiä alalla tapahtuvia haitta- ja vaaratapahtumia.

2.2.6 Perehdytysosaamisen tukeminen

Kallio-Kujala & Karppinen (2016, s. 11) tuovat esille, kuinka hyvin rakennettu perehdytys-suunnitelma ja – ohjelma eivät yksin varmista laadukasta perehdytystä. Tärkeiksi vaikuttaviksi tekijöiksi nostetaan esille perehdyttäjien perehdytysosaaminen, keskinäisten toimintatapojen yhtenäistäminen sekä kyvyt siirtää tietoa ja taitoa eteenpäin, jotka myötävaikuttavat perehdytyksen tasalaatuisen toteutumiseen. Terveystieteiden ammattilaisella on yhtäläinen oikeus ja velvollisuus ylläpitää ja kehittää omaa ammatillista osaamistaan (STM, 2022, s. 29). Organisaation esihenkilöiden tehtävänä on huolehtia henkilöstön riittävästä täydennyskoulutukseen osallistumisesta. Perehdytyskoulutuksen saaminen lisää Voutilaisen ym. (2019, s. 9–11) mukaan perehdytystoiminnan vaikuttavuutta sekä työntekijän motivaatiota toimia perehdyttäjänä. Vapaaehtoisuus toimia uuden työntekijän perehdyttäjänä nähdään myönteisesti vaikuttavan tehtävään sitoutuneisuuteen. Koulutuksen saaminen tukee perehdyttäjän tietoisuutta perehdytysprosessin tärkeydestä sekä omasta roolistaan siinä. Koulutuksella nähdään olevan vaikutusta perehdyttäjän itseluottamukseen, tämän perehdytyksessä käyttämiin toimintatapoihin sekä asenteisiin uutta työntekijää ja tämän perehdyttämistä kohtaan.

Eklund (2018, s. 143) tuo esille organisaatioiden tehtävänä olevan perehdytyksen järjestämisen lisäksi huolehtia perehdyttäjien osaamisesta järjestämällä heille vaadittua tukea ja koulutusmahdollisuuksia. Pohjanmiehen ym. (2022, s. 8–9) tutkimustulosten mukaan hoitohenkilökunta hyötyisi perehdytysosaamista tukevista koulutuksista, mutta niiden hyödynnettävyys ja saatavuus on vielä rajallista. Säännöllisten koulutusten nähtäisiin ylläpitävän ja kehittävän perehdyttäjän perehdytysosaamista sekä vahvistavan kykyä arvioida perehdytyksen etenemistä ja perehdytettävän osaamista suhteessa perehdytystoiminnalle asetettuihin tavoitteisiin nähden.

2.2.7 Perehdytyskeskustelut ja työyhteisön sisäinen palautteenantokulttuuri

Perehdytysohjelmien tulisi perustua säännölliseen osaamisen arviointiin, jonka toteuttamisessa mukana ovat perehdyttävä hoitaja, perehdyttävä kokeneempi kollega ja hoitotyön lähiesihenkilö (Flinkman & Leino-Kilpi ym., 2014, s. 54). Perehdytys on prosessimuotoista toimintaa, jonka toteutusta on arvioitava jatkuvasti sekä sen tukimateriaaleja on säännöllisesti päivitettävä ajan tasalle (Peltokoski ym. 2015, s. 8–9). Prosessin kehittäminen edellyttää niin hoi-

tohenkilökunnan osallisuutta kuin esihenkilöiden ja organisaation johdon halua panostaa työn oppimisen kehitykseen ja nostaa se arvoonsa osaksi organisaation muuta strategiaa.

Eklund (2018, s. 119–120) tuo perehdytyksen seurannan menetelmistä esille perehdytyskeskusteluiden hyödyntämisen sekä lähiesihenkilön kanssa käytävät kehityskeskustelut. Seurannan tavoitteeksi Eklund (mts. 120) kuvaa perehdyttäjän ja perehdytettävän keskinäisen tiedonkulun sujuvuutta. Molemmilla osapuolilla tulisi olla käsitys siitä, miten perehdytys on edennyt sekä millaisissa asioissa koetaan vielä tarvitsevan tukea ja ohjausta. Näin perehdytyksellä pystytään paremmin vastaamaan uuden työntekijän yksilöllisempiin tarpeisiin.

Perehdytyskeskustelut ovat perehdyttäjän ja perehdytettävän välillä käytäviä suunniteltuja seurantakeskusteluita (Eklund, 2018, s. 122). Keskusteluiden tarkoituksena on seurata perehdytyksen etenemistä, tunnistaa jatkossa tarpeellisia kehittymisen osa-alueita sekä mahdollistaa molemmin puolinen rakentavan palautteen antaminen ja saaminen. Tavoitteena perehdytyskeskusteluille on varmistaa, että edellytykset uuden työntekijän kehitykselle ja työn oppimiselle ovat kunnossa. Keskusteluiden käymisellä pystytään tehostamaan perehdytysprosessin onnistumista.

Aikataulu perehdytyskeskusteluiden käymiselle on hyvä sopia etukäteen (Eklund, 2018, s. 122–123). Yksikön esihenkilö voi osallistua perehdytyskeskusteluihin. Sillä esihenkilön tulee olla tietoinen perehdytyksen etenemisestä, muttei se tarkoita automaattista läsnäoloa jokaisella kerralla. Kun perehdytyskeskustelut ennalta suunnitellaan osaksi perehdytystoimintaa, varmistetaan niiden asianmukainen toteutuminen ja laadullinen sisältö (Aittovaara ym. 2022, s. 24–25).

Palautteen antaminen on parhaimmillaan luonnollinen osa työyhteisön toimintatapoja (Eklund, 2018, s. 123–124). Työyhteisöön juurrutettu palautteenantokulttuuri tukee työntekijöiden kehittymisen motivaatiota. Uuden työntekijän näkökulmasta palautteen saaminen vahvistaa myönteistä asennoitumista jo opittua kohtaan sekä auttaa tunnistamaan kehittymisentarpeita. Oppimismyönteisissä työyhteisöissä palautteenantamisen kautta viestitään uudelle työntekijälle virheidenkin tekemisen olevan sallittua. Työyhteisön ilmapiiri ja sen jäsenten väliset keskinäiset suhteet vaikuttavat siihen, miten työyhteisössä ollaan kykeneviä ratkaisemaan ristiriitoja sekä tarjoamaan muille tukea (Lindfors, 2024, s. 7). Työyhteisöön juurrutettu palautteenantokulttuuri luo pohjan sille, millaista palautetta perehdyville ja perehdyttäjälle ollaan valmiita antamaan. Palautteen saaminen nähdään tärkeänä

välineenä tunnistaa ja tarvittaessa korjata puutteellisia toimintatapoja sekä vahvistaa jo opittuja työskentelymalleja.

Eklundin (2018, s. 124–126) mukaan uudelle työntekijälle on hyvä tuoda esille, millainen palautekulttuuri yksikössä on, jolloin siitä muodostuu hänellekin toimintatapa perehdytyksen edetessä. Kulttuurin tuntemus edistää uuden työntekijän kykyä vastaanottaa korjaavaa palautetta. Aittovaaran ym. (2022, s. 25) mukaan työyhteisöllinen perehtyjää tukeva ilmapiiri näkyi avun ja tuen antona ammattikuntaan katsomatta. Lindforsin (2023, s. 50–55) tutkimustuloksissa perehdyttäjät kokivat, että vaikka perehdytys voidaan nähdä perehdyttävän ja perehdyttäjän välisenä toimintana vaikuttaa työyhteisöllinen sitoutuneisuus, sisäiset vuotovaikutussuhteet ja kollektiivinen tuen anto siihen, millainen toimintaympäristö perehdytyksellä on. Perehdytysosapuolten keskinäisen palautteenannon ohella työyhteisöltä odotetaan palautteenantokulttuuria ja uskoa tulevaisuuden osaamiseen, jotta perehdytys saadaan onnistumaan. Työyhteisön välinen toimiva palautteenantokulttuuri vaatii sitoutuneisuutta sen jokaiselta jäseneltä (Eklund, 2018, s. 127).

Erityisesti perehdyttäjältä edellytetään kykyä antaa perehtyvälle palautetta tämän perehdytyksensä aikana (Eklundin, 2018, s. 127). Kannustava ja korjaava palaute on edellytys tunnistaa muutos- ja kehitystarpeita. Palautteella annetaan uudelle työntekijälle mahdollisuus vaikuttaa ja korjata omaa suoriutumistaan. Perehdyttäjän on tärkeä huomioida, että korjaava palaute on kohtuullista ja samassa linjassa uuden työntekijän kehittyvien taitojen kanssa, eikä täten uudelta työntekijältä vaadita liikaa kehitysvaiheeseen nähden.

Positiivinen palaute on Eklundin (2018, s. 126–127) mukaan hyvä antaa mahdollisimman pian tilanteen jälkeen, jolloin se koetaan vaikuttavimmaksi positiiviseksi kehittymisen tukijaksi. Epävarmuuden tunteet etenkin uusien työntekijöiden kohdalla ovat alkuun luonnollisia, jolloin palautteen saamisella nähdään olevan luottoa ja osaamisen kasvua arvostava merkitys. Myönteisen palautteen ohessa kehittymistä koskeva palaute katsotaan yhtä tärkeäksi. Positiivisesta palautteesta poiketen on korjaava palaute hyvä antaa kahden kesken. Osaamisen kehitystä koskeva korjaava palaute on tärkeä kohdentaa tekemiseen tai käytökseen, eikä työntekijän persoonaan liittyen.

2.3 Osallisuus hoitotyön perehdytyksessä

Työyhteisön toista tukevalla ilmapiirillä on suuri merkitys perehdytyksen onnistumisen kannalta (Pohjamies ym., 2022, s. 4130). Niin uusi työntekijä kuin perehdyttäjä tarvitsevat tukea esihenkilöltään ja muulta työyhteisöltä. Näin perehdytystä kuvataan koko työyhteisöä sitouttavaksi prosessiksi. Hoitotyön työyhteisön keskinäinen luottamus sekä arvostus toista ja toisen tekemää työtä kohtaan nähdään myönteisesti vaikuttavan heidän kykynsä tarjota tukea perehdytyksen osapuolille (Lindfors, 2024, s. 7).

2.3.1 Perehdyttäjän ominaisuudet ja perehdytysosaaminen

Vaikka perehdytyksen kokonaisuudesta vastaa yksikön lähiesihenkilö voi perehdyttäjänä toimia muu perehdyttäjäksi nimetty työntekijä (Eklund, 2018, s. 140–142). Perehdyttäjänä voi toimia myös useampia työntekijöitä perehdytysprosessin eri vaiheissa osaamisalueensa mukaisesti. Oleellista on, että perehdyttäjä aidosti sisäistää roolinsa, ymmärtää perehdytyksen merkityksen sekä sitoutuu tehtäväänsä. Flinkman & Leino-Kilpi ym. (2014, s. 54–55) painottavat perehdyttävällä hoitotyön ammattilaisella oltavan itsellään työkokemusta ja ammattitaitoa taustallaan sekä halua osaamisensa kehittämiseksi.

Perehdyttäjän perehdytysosaaminen koostuu ohjausosaamisesta, vuorovaikutustaidoista, perehdytysmenetelmien tuntemuksesta sekä toimintakohtaisesta arviointi- ja palautteenantokyvystä (Voutilainen ym., 2019, s. 8). Vuorovaikutusosaaminen on yhteydessä perehdyttäjän kykyyn luoda uudelle työntekijälle turvallinen oppimisympäristö. Osaava perehdyttäjä kykenee tarjoamaan linkkejä uuden ja vanhan tiedon välille, jotka tukevat tiedon sisäistämistä (Eklund, 2018, s. 147,154). Työkokemusta omaavalla perehdyttäjällä nähdään olevan parempi kyky tuoda hiljainen tieto osaksi perehdytystä. Hiljainen tieto on työnteon tuoman toiminnallisen kokemuksen kautta opittua ei- sanallista tietämystä ja intuitiota, jota ei voida oppia kirjasta.

Aittovaara ym. (2022, s. 20–25) toteuttivat kyselytutkimuksen, jonka tarkoituksena oli kuvata uusien hoitoalan työntekijöiden kokemuksia perehdytyksestä ja sen aikaisesta oppimisesta. Tutkimuksen tuloksista nousi sairaanhoitajana toimivien perehdyttäjien eduksi esille heidän vankka ammattitaitonsa sekä kiinnostus toimia uuden työntekijän perehdyttäjänä. Myönteistä kokemusta perehdytyksestä vahvisti perehdyttäjän ja perehtyjän tasavertainen suhde toisiinsa nähden sekä sujuva yhteistyöllä tapahtuva oppiminen uudessa työympäristössä, jossa

uuden työntekijän aiempi kokemus otettiin huomioon. Pohjamiehen ym. (2022, s. 4128–4129) poikkileikkaustutkimuksen tuloksista nousi esille, miten uuden työntekijän perehdyttäjää valitessa olisi suositeltavaa ottaa huomioon perehdyttäjän työkokemus niin koko terveydenhuollon alalta kuin yksiköstä, jossa perehdytystä toteutetaan. Aiemman työkokemuksen nähdään tukevan perehdyttäjän mukautumiskyvykkyyttä sekä tarjoavan parempia valmiuksia hyödyntää aiemmin opittua tietoutta ja kokemuksia osana hoitotyön perehdytystä.

Straussin (2016, s. 425) mukaan perehdyttäjän ammattitaitoisuus, läsnäolo ja tavoitettavuus, kärsivällisyys sekä kyky antaa rakentavaa palautetta mielletään hyviksi perehdyttäjän ominaisuuksiksi. Nämä ominaisuudet tukevat uuden työntekijän taitojen kehitystä ja edistävät työyhteisöön sopeutumista. Ammattitaitoinen perehdyttäjä nähdään roolimallina uudelle hoitotyöntekijälle. Flinkman ym. (2014, s. 55) tuovat esille hyvän perehdyttäjän ominaisuudeksi halun kehittää niin työyhteisöllistä kuin henkilökohtaista osaamistaan. Tiedyt persoonallisuudenpiirteet voivat vahvistaa perehdytysosaamista kuten empaattisuus, kärsivällisyys ja kannustavuus, jotka tekevät perehdyttäjistä helpommin lähestyttävän (Voutilainen ym. 2019, s. 9). Lisäksi esille nousi huumorintaju osana perehdytystoimintaa.

Eklund (2018, s. 145–147) korostaa perehdyttäjän yhtenä tärkeimpänä tehtävänä olevan uuden työntekijän tukeminen ja sopeuttaminen hänelle uuteen työyhteisöön ja työympäristöön. Hyvältä perehdyttäjältä edellytetään vuorovaikutustaitoja sekä kykyä ymmärtää uuden työntekijän asemaa ja lähtökohtia uuden oppimiselle. Osaava perehdyttäjä huomioi uuden työntekijän erilaisuuden oppijana. Uusien työntekijöiden kyky sietää stressiä voi poiketa toisistaan. Asteittain etenevän perehdytyksen tavoitteena on tarjota sopivassa määrin haasteita ja uuden oppimista sekä antaa aikaa tiedon käsittelemiselle ja palautumiselle. Keskinäisen vuorovaikutuksen avulla varmistutaan, ettei perehdytettävä kuormitu liiallisesti. Rauhallisuuden, kuuntelutaitojen sekä aidon läsnäolon nähdään kuuluvan hyviin vuorovaikutustaitoihin.

2.3.2 Perehdyvän aktiivisuus ja vastuu

Uutta työntekijää koskevat samat vastuut ja velvollisuudet työyhteisössä kuin muitakin työntekijöitä ensimmäisestä työpäivästä lähtien (Eklund, 2018, s. 161–167). Työntekijän itsensä vastuulla on huolehtia omalta osaltaan hyvinvoinnistaan, omaksua ja toimia oma-aloitteisesti oppijan roolissaan, huolehtia työelämätaidoistaan sekä kantaa vastuunsa omasta kehittämi-

sestään. Uuden työntekijän tulee tutustua työyhteisön yhdessä sovittuihin toimintatapoihin ja pelisääntöihin sekä sitoutua noudattamaan niitä.

Uuden työntekijän vastuulla on toimia omalta osaltaan vuorovaikutteisessa suhteessa muun työyhteisön ja häntä perehdyttävän työntekijän kanssa edistääkseen sopeutumistaan (Eklund, 2018, s. 167). Yksilöllisemmän perehdytyksen turvaamiseksi uuden työntekijän tulee kyetä tuomaan perehdyttäjän tietoon taustaansa, osaamistansa sekä sellaisia asioita, joissa kokee tarvitsevansa enemmän opetusta. Perehdytettävällä nähdään olevan yhtäläinen oikeus ja velvollisuus antaa rakentavaa palautetta koskien perehdytystään, että perehdyttäjäänsä, jotta perehdytysprosessia ja perehdyttäjän ohjaustaitoja pystytään kehittämään paremmiksi.

Uudelle työntekijälle perehdytysaika voi olla innostavuuden ohessa raskasta, sillä uutta opittavaa ja omaksuttavaa on paljon (Luutonen & Murtomaa, 2024, s. 140). Läpikäytävien asioiden aikatauluttaminen tukee ja antaa aikaa uuden tiedon sisäistämiseksi. Merkittävänä asiana perehdytyksessä on ymmärtää, ettei sen aikana ole mahdollista tai tarpeen oppia kaikkea (Inkinen & Kivi, 2024, s. 20). Uuden työntekijän tulee kuitenkin olla perehdytyksensä aikana tietoinen, mistä tietoa kehityksensä tueksi voi hankkia.

Aittovaaran ym. (2022, s. 26) mukaan jatkuva oppiminen korostuu perehdytyksessä. Uudelta työntekijältä vaaditaan ymmärrystä siitä, että oppiminen vie aikaa ja tulee jatkumaan perehdytyksen jälkeenkin. Strauss ym. (2016, s. 424) toivat tutkimustuloksissaan esille, miten uudella työntekijällä tulee olla kykyä arvioida omaa osaamistaan sekä yhteistyössä pohtia tavoitteita työn oppimiselle. Liian suuret odotukset tai epärealistiset oppimistavoitteet perehdytysajalle voivat heikentää sen onnistumista. Onnistumisen kokemukset ja uusien taitojen oppiminen kasvattavat perehdyttävän motivaatiota prosessin aikana (Aittovaara ym., 2022, s. 26). Lisäksi taitojen kehittyessä vastuun lisääntymisen ja itsenäisemmän työskentelyn mahdollisuuden kautta on perehdytettävällä entistä parempi pohja arvioida omaa osaamistaan.

2.3.3 Esihenkilön osallisuus ja velvollisuudet

Mäki ym. (2014, s. 11) korostaa luottamuksellisen suhteen työntekijöiden ja esihenkilön välillä olevan tärkeä tekijä kaikkien työhyvinvoinnille ja työstä suoriutumiselle. Ajattelutapa ja käytännöt johtamisesta ovat muuttuneet vuosikymmenten saatossa (Manka & Manka, 2023, s.

180–181). Perinteisesti johtaminen on jaettu kahtia asiajohtamiseen ja ihmisten johtamiseen. Nykypäivän esihenkilötyön tavoitteena on työntekijöiden sitouttaminen ja motivoiminen työskennellä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Esihenkilötyöllä pyritään edistämään avointa tiedonkulkua sekä viestimään läsnäoloa ja työntekijöiden kuuntelemista. Työntekijöiden tarve kokea itsensä ja työnsä merkityksellisenä näyttäytyy tärkeänä johtamisen tavoitteena.

Perehdytysprosessilla on oltava vastuuhenkilö, jonka tehtävää lähiesihenkilö toteuttaa (Lindfors, 2023, s. 50). Uuden työntekijän perehdytys ja perehdytysprosessin suunnittelu voidaan nähdä yhtenä johtamisen välineenä (Eklund, 2018, s. 27, 77). Esihenkilön tehtävänä on vastata työntekijän perehdytyksen suunnittelun toteuttamisesta yksikössä. Suunnittelun toteutukseen esihenkilön on suositeltavaa ottaa mukaan koko hoitohenkilökunta sekä huomioida heidän näkemyksensä käytännön hoitotyöstä. Esihenkilön tehtävänä on varmistaa, että perehdytykselle on varattu riittävästi aikaa ja resursseja sekä säännöllisesti seurata perehdytyksen etenemistä.

Lindforsin (2023, s. 56) mukaan esihenkilön rooli perehdytysprosessissa on merkittävä. Avainasemassa on inhimillisen ja tukevan työyhteisö- ja johtamiskulttuurin luominen, joka tukee uutta työntekijää perehdytyksensä aikana. Lähiesihenkilö on mukana luomassa turvallista oppimisympäristöä työyhteisöön, joka vaikuttaa edistävästi kaikkien suhtautumiseen työhön oppimista ja uutta työntekijää kohtaan. Mäki ym. (2014, s. 11) tuovat esille työntekijöitä aktivoivan johtamisen keinoja. Esihenkilön työ ei ole vain johtamistehtävien suorittamista, vaan oleellisena osana on toimia työntekijöille esimerkkinä. Esihenkilö on näin vastuuvollinen johtamisellaan käsittelemään ja löytämään ratkaisuja työyhteisön sisäisiin ristiriitoihin perehdytystä koskien (Lindfors, 2023, s. 56). Esihenkilön kehitysmönteisyys peilautuu suoraan työntekijöihin. Samassa yhteydessä tuodaan esille esihenkilön kyky työtehtävien delegointiin, jolla viestitään luottamusta työntekijöihin ja heidän osaamiseensa (Mäki ym., 2014, s. 11). Työtehtävien delegointi tarjoaa työntekijöille mahdollisuuden ottaa vastuuta sekä kehittää itseään ja osaamistaan esihenkilön tuen alla.

2.3.4 Kollegiaalisuus ja henkilöstön sitoutuneisuus perehdytysprosessiin

Terveystieteidenhuoltoala koostuu monista ammattiryhmistä (Surakka, 2009, s. 40). Tällaisia ammattiryhmiä ovat lääkärit, sairaanhoitajat, lähihoitajat, perushoitajat, sihteerit, laitoshuoltajat, sekä heidän lähiesihenkilönsä. Syväjärvi ym. (2012, s. 97–98) toteuttivat haastattelututki-

muksen erikoissairaanhoidon sairaanhoitajien kokemuksista työn miellekyyteen vaikuttavista tekijöistä. Perehdytyksen näkökulmasta tuloksista nousi esille työyhteisöllisyyden merkityksen tärkeys työssä jaksamiselle ja työhyvinvoinnille. Perehdytykseen liittyy suuria odotuksia niin työntekijä kuin työyhteisötasolla, jolloin avainasemassa on kehitysmuutoksen pyrkiä työyhteisö ja organisaatio. Perehdytys koettiin olevan yhteisöllistä toimintaa, jonka tavoitteena on edistää uuden työntekijän työhön sopeutumista sekä oppia työtehtävänsä tietäen työn vaatimukset ja velvoitteet. Vaikka uudella työntekijällä on nimetty perehdyttäjää, on työyhteisön oltava sitoutunut yksikkönsä perehdytystoimintaan sekä oltava valmiita osallistumaan ohjaus ja opetustyöhön (Lindfors, 2024, s. 7).

Työyhteisössä vallitseva ilmapiiri on ensimmäisiä asioita, jonka uusi työntekijä aistii ympärillään (Lindfors, 2023, s. 51). Myönteinen ilmapiiri vaikuttaa positiivisesti uuden työntekijän kokemukseen muiden työntekijöiden lähestyttävyydestä sekä herättää tunteita avun ja tuen saamisesta. Kannustava ilmapiiri tukee niin uuden työntekijän työyhteisöön sopeutumista kuin parantaa hänen motivaatiansa perehdytykselle. Aittovaaran ym. (2022, s. 25) mukaan työyhteisön myönteinen suhtautuminen perehdytystä kohtaan kattaa koko työyhteisön kollegoista, esihenkilöön ja muihin ammattiryhmiin kuten lääkäreihin. Näin uudelle työntekijälle muodostuu jo perehdytyksensä aikana luonteva kuva moniammatillisen yhteistyön merkityksestä hoitotyölle. Yhteisöllinen sitoutuneisuus perehdytyksessä tarkoittaa koko henkilöstön antamaa tukea perehdyttäjälle ja perehdytettävälle (Lindfors, 2023, s. 55). Tuen avulla tarkoitetaan kaikkien, mutta erityisesti perehdytystoiminnassa olevien osaamisen arvostamista sekä viestitään uudelle työntekijälle, että hänen taitojensa kehittymisestä ollaan kiinnostuneita.

Surakan (2009, s. 66–68) mukaan työyhteisön yhteishenki syntyy työssä koetun turvallisuudentunteen kautta. Hoitotyön arvomaailmaan kuuluu vahvasti ihmisen ja ihmisyyden kunnioittaminen osana asiakas- ja potilastyötä. Arvostuksen tulisi näkyä ammattilaisten välisenä kunnioituksena toisiaan ja toistensa tekemää hoitotyötä kohtaan. Kollegiaalisuus ilmenee ammatillisuutena, työyhteisön jäsenten kunnioittamisena sekä halukkuutena toimia yhteistyössä. Ammatillisuus työyhteisössä näkyy luottamuksena kollegan osaamista ja toimintaa kohtaan sekä keskinäisenä tuen antamisena. Työyhteisöön juurrutettu oppimista tukeva kulttuuri on merkityksellinen perehdytyksen onnistumisen resurssi (Lindfors, 2024, s. 7). Myönteisellä suhtautumisellaan perehdytystä kohtaan työyhteisö viestii uudelle työntekijälle tämän olevan tervetullut osaksi työyhteisöä sekä antavat hänelle luvan oppia ja kehittyä työssään.

Aittovaaran ym. (2022, s. 22–23) mukaan työyhteisön myönteinen asennoituminen perehdytettävää ja perehdytystä kohtaan ovat onnistuneen toiminnan edellytyksiä. Työyhteisön osalta myönteinen suhtautuminen näkyy uuden työntekijän tervetulleena vastaanottamisena sekä hänelle turvallisen oppimisympäristön luomisena, jossa vallitsee auttamisenkulttuuri työyhteisön jäsenten välillä. Työyhteisöön juurrutettu auttamisenkulttuuri näyttäytyy uudelle työntekijälle tilaisuutena saada apua ja tukea sekä mahdollisuutena esittää oppimistaan tukevia kysymyksiä. Suomen sairaanhoitajaliiton laatimissa kollegiaalisuuden toimintaohjeissa sanotaan, miten sairaanhoitajat ovat velvollisia tukemaan toisiaan hoitotyön päätöksenteossa, ammatillisessa kehittämisessä, että työhyvinvoinnissa ja työssä jaksamisessa (Aurala ym., 2015, s. 19).

2.4 Tunnistetut haasteet hoitotyön perehdytyksessä

Johtamisen päivittäiset ongelmat tai jäykkä johtamisenkulttuuri voivat luoda työympäristöön epävarmuutta, joka vaikuttaa heikentävästi koko työyhteisön työstä ja tehtävistä suoriutumiseen (Lindfors, 2024, s. 7,56). Perehdytyksen näkökulmasta johtamisen ongelmat heikentävät uuden työntekijän perehdytyksen mahdollisuuksia ja vaikuttavat negatiivisesti ammatillisen pätevöitymisen kehittämiseen. Johtamisen ongelmat kuten puutteellinen viestintä voivat vaikuttaa heikentävästi työyhteisön sitoutumiseen, aloitekykyyn, halukkuuteen asioiden toteuttamisessa sekä muutoksenkykyyn, jotka puolestaan hankaloittavat perehtyvän hoitajan työn oppimista ja ammatillista pätevöitymistä

Aittovaaran ym. (2022, s. 24–25) tutkimustulokset korostavat perehdytyksen suunnitelmallisuutta ja perehdyttäjän merkityksellisyyttä uuden työntekijän perehdytyksen onnistumisen kokemukseen vaikuttavina tekijöinä. Suunnitelmallisuuden puutteet näyttäytyvät perehdytyksen sisällön suppeutena ja yksipuolisuutena, perehdyttäjän vaihtuvuutena sekä perehdytyskeskusteluiden niukkuutena tai täytenä puuttumisena, jotka kaikki laskevat perehdytyksen laatua. Suunnittelematon perehdytys lisää perehtyvän henkistä kuormitusta, sillä vastuun perehdytyksestä ja omasta oppimisesta koetaan jäävän liiallisesti uuden työntekijän harteille. Tällainen menettely vaatisi uudelta työntekijältä liian suurta itseohjautuvuudentaitoa uuden tilanteen äärellä. Straussin ym. (2016, s. 426) mukaan perehdytys suunnitelman puuttuminen ja yksilöllisten tarpeiden huomiotta jättäminen voivat lisätä uuden työntekijän tyytymättömyyden tunteita saamaansa perehdytystä kohtaan sekä heikentää halua sitoutua kyseiseen työpaikkaan.

Lindforsin (2023, s. 51) mukaan perehdyttäjän vaihtuminen oli ollut yhteydessä perehdytyskeskusteluiden, perehdytettävän tavoitteiden ja perehdytyksen loppuarviointikeskustelun läpikäymättömyyteen. Aittovaaran ym. (2022, s. 20–25) tutkimuksessa perehdytettävien perehdytyskokemuksia selvitettäessä osa vastaajista oli kertonut, ettei perehdytyskeskusteluita käyty lainkaan tai perehdyttäjä ei osannut antaa heille oppimista tukevaa rakentavaa palautetta. Uuden työntekijän näkökulmasta perehdytyskeskusteluiden puutteellisuus tai puuttuminen aiheutti kuormitusta ja epävarmuutta. Uudet työntekijät kokivat tarvetta saada rakentavaa palautetta oppimisensa tueksi, jottei vastuu oppimisesta kasaantuisi liiaksi heidän harteilleen. Keskusteluiden puute heijastui perehdytysprosessin suunnitelmallisuuden puutteellisuuteen sekä perehdyttäjän perehdytysosaamisen ongelmiin.

Työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä hoitohenkilökunta kokee olevan hoitotyön kiireinen luonne ja meneillään oleva henkilöstövaje (Syväjärvi ym., 2012, s. 79). Työnteko alimitoitettulla henkilökunnalla kiireisessä toimintaympäristössä on työntekijälle stressitekijä, joka uhkaa jaksamista ja hyvinvointia työssä. Straussin ym. (2016, s. 424) mukaan uuden työntekijän työhön sopeutumista voivat vaikeuttaa työympäristön kiireestä ja työmäärästä aiheutuva kuormitus. Riittämättömät perehdytysresurssit ja organisaation niin rakenteelliset kuin toiminnalliset ongelmat koettiin Lindforsin (2023, s. 50) tutkimuksen keskeisinä tekijöinä perehdytyksen epäonnistumiselle. Näitä olivat organisaation ulkopuolelta tuleva paine, lähijohtamisen haasteet, henkilöstön epäsuhtaiset näkemykset työstä sekä toimintaympäristön kuormitus työn vaativuuden kautta. Osa hoitohenkilökunnasta koki, että työn kuormitus ja henkilöstön puutteet mahdollisine ylitöineen ovat voineet vaikuttaa perehdyttäjän voimavaroihin toteuttaa hyvää perehdytystä.

Straussin ym. (2016, s. 424) mukaan uuden työntekijän työn oppimista ja sopeutumista edistää nimetty perehdyttäjä sekä perehdytyksessä olevien muusta henkilöstöstä irrottaminen. Perehdyttäjän vaihtelu koettiin olevan yhteydessä työn oppimisen ja harjaantumisen jatkuvuuden heikkenemiseen. Lindforsin (2023, s. 51) tutkimustuloksissa perehdytyskokemuksia selvitettäessä nousi esille, miten ongelmallisimmaksi oppimisen näkökulmasta uudet työntekijät kokivat perehdyttäjän vaihtuvuuden. Perehdytyksen kannalta haastavat vuorovaikutustilanteet hankaloittavat perehdytyksen toteuttamista (mts. s. 50). Tällaisia tilanteita voivat olla perehdyttäjän perehdytykselle epäsuotuisat ominaisuudet, kuten kärsimättömyys ja kiinnostuksen puute tai tilapäiset haasteet kuten perehdyttäjän kokema väsymys. Nämä kaikki voivat vaikuttaa niin perehdyttäjän ohjaustaitoon, haluun ja sitoutuneisuuteen perehdyttää, että ky-

kyyn antaa oppijalle rakentavaa palautetta kehityksensä tueksi. Aittovaaran ym. (2022, s.25) tutkimustulosten mukaan uuden työntekijän perehdytyskokemukseen vaikuttaa merkittävästi muiden työntekijöiden suhtautuminen tulokkaaseen. Epävarmuutta uudelle työntekijälle oli aiheutunut tilanteista, joissa työyhteisön koettiin olevan ennakkoluuloisia uuden työntekijän taidoista ja osaamisen kehityksestä, joka näyttäytyi muun muassa selän takana puhumisena.

Kuormittavan ja vaativan työn ohessa liian lyhyt perehdytysaika on Flinkmanin ym. (2013, s. 8–9) mukaan yhteydessä uusien sairaanhoitajien haluun vaihtaa työpaikkaa. Lindforsin (2023, s. 57) tutkimustuloksissa puutteelliset perehdytysresurssit ja organisaation rakenteelliset ongelmat ja tuen puute perehdytystoiminnalle koettiin suurimpina perehdytyksen epäonnistumiseen vaikuttavina tekijöinä. Osaamisvaatimusten muutokset yhdistettynä puutteelliseen perehdytykseen voivat lisätä hoitohenkilökunnan työn eettistä kuormitusta (Antikainen ym., 2021, s. 8). Tällä voidaan tarkoittaa työntekijän pelkoa virheen tekemisestä sekä heikommasta työnhallinnan tunteesta, jolloin työntekijä voi kokea kykenemättömyyttä toteuttaa työtänsä riittävän hyvin.

Zairen (2017, i.a) kuvaa puutteellisen perehdytyksen aiheuttavan uudelle työntekijälle herkästi tunnetta yksin pärjäämisestä, joka vaikuttaa heikentävästi tietojen ja taitojen omaksumiseen ja kehitykseen. Puutteelliset taidot suoriutua työtehtävistä ovat yhteydessä mahdollisiin turvallisuusongelmiin työpaikalla. Lindforsin (2023, s. 50) tutkimustuloksista nousi esille, miten haasteelliseksi koettu työympäristö ja liian haastavat tilanteet aiheuttavat kuormitusta ja vaikeuttavat perehdytyksen onnistumista. Aittovaaran ym. (2022, s. 26) tutkimustuloksissa perehdytyksessä olevat kokivat toimintaansa heikentävänä tilanteet, jotka resurssilähtöisistä syistä siirsivät heidät pois omasta roolistaan, mikäli heitä tarvittiin mukaan hoitotyöhön paikkaamaan työntekijävajetta.

2.5 Suunnitellun perehdytysprosessin hyödyt hoitotyössä

Perehdytys on toimintaa, joka antaa uudelle työntekijälle ensivaikutelman työpaikastaan (Luutonen & Murtomaa, 2024, s. 138). Kun perehdytystoiminta on toteutettu laadukkaasti mahdollistaa se uudelle työntekijälle sujuvan alun työhönsä. Onnistuneella perehdytyskokemuksella tarjotaan uudelle työntekijälle merkityksellisyiden kokemusta, joka vahvistaa työn imua ja työssä viihtymistä (Eklund, 2018, s. 128). Työssä viihtyvyys edistää sitoutuneisuutta ja on yhteydessä työntekijän työn tuloksellisuuteen, luovuuteen ja muutoksenkyvykkyyteen tule-

vaisuudessa. Hoitohenkilökunnan työhyvinvointi ja työmotivaatio ovat edellytyksiä laadukkaalle hoitotyölle (Toode, 2015, s. 55). Organisaation johdon ja lähiesihenkilöiden arvostus hoitohenkilökuntaa ja heidän tekemäänsä työtä kohtaa on vahvasti sidoksissa koettuihin työoloihin ja motivaatioon tehdä työtä laadukkaasti hoitotyön eettisyys huomioiden.

2.5.1 Perehdytyksen vaikutukset työturvallisuuteen

Yhtenä perehdytystoiminnan tavoitteena työpaikoilla on turvallisuusasenteen parantaminen työyhteisössä (Mannermaa, 2022, s. 96). Perehdytystoiminta on osa organisaatioiden työturvallisuutta kehittävää turvallisuuskulttuuria (Virolainen, 2012, s. 146). Laadukas ja riittävä perehdytys tukee työntekijän turvallisuutta työssä (Luutonen & Murtomaa, 2024, s. 138). Sen nähdään vähentävän itse työssä tapahtuvien virheiden syntymistä sekä ehkäisevän työntekijälle sattuvia työtapaturmia ja onnettomuuksia.

Perehdytyksen kautta varmistetaan jokaisen työntekijän työtapojen ja teknisten taitojen tukevan työturvallisuutta, jonka keskeisenä osana on huomioida ympäristön toimivuus ja turvallisuus (Virolainen, 2012, s. 146). Kun työturvallisuusasiat ovat liitettynä osaksi uuden työntekijän perehdytystä varmistetaan työntekijän ymmärrys ja sitoutuneisuus noudattaa organisaation toimintasääntöjä työnteon turvaamiseksi. Cocon (2019, s. 11) tutkimustuloksissa hoitohenkilökunta piti riittävällä osaamisen varmistamisella olevan yhteys hoitotyön laatuun, joka vaikuttaa haittatapahtumien ennaltaehkäisyyn, potilasturvallisuuteen ja työtyytyväisyyteen.

2.5.2 Perehdytyksen vaikutukset henkilöstön työhyvinvointiin

Työ- ja elinkeinoministeriön (2019, s. 49) toteuttamassa työolobarometrissä todettiin työntekijöiden osaamisen kehittämisen olevan yhteydessä koettuihin työoloihin. Työntekijät, jotka kokevat kehittymisen mahdollisuuksia työssään kokevat samalla voivansa vaikuttaa itse työhönsä. Puolestaan heikompana kehittymisen mahdollisuutensa kokevat työntekijät mieltävät vaikuttamisen mahdollisuutensa muita heikompina. Näillä tekijöillä on yhteys siihen, miten työntekijä kokee saavansa tukea ja kannustusta lähteä kokeilemaan sekä ideoimaan uutta työyhteisössään tulevaisuudessa.

Työpaikalle muodostettu kannustava kulttuuri osaamisen kehittämistä kohtaan on yhteydessä työpaikan ilmapiiriin ja sen avoimuuteen (Häggman-Laitinen, 2013, s. 302). Työhyvinvointia

voidaan tarkastella yhteisöllisestä näkökulmasta, jossa keskiössä on hoitotyöntekijöiden keskinäinen vuorovaikutus ja yhteistyö. Nämä tekijät vaikuttavat uuden työntekijän kokemukseen yhteenkuuluvuudesta sekä arvostuksesta toista ja toisen tekemää työtä kohtaan. Keskeistä yhteisölliselle toiminnalle on vastavuoroinen kokemusten jakaminen sekä kuulluksi ja ymmärretyksi tuleminen. Laitisen ym. (2023, s.6–7) tutkimustulokset osoittivat, miten työyhteisön tarjoama tuki luo psykologista turvallisuuden tunnetta, joka tukee työntekijän työstä palautumista, että vähentää työn kuormittavien tekijöiden kuten kiireen haitallisia vaikutuksia. Tukeva työympäristö ja työtä tasapainottavat ihmissuhteet edistävän työntekijöiden työhyvinvointia sekä työntuloksellisuutta (Zhao ym., 2015, s. 380). Myönteinen työilmapiiri tukee hoitajan muitakin vuorovaikutussuhteita, kuten luontevan suhteen muodostamista hänen ja potilaan välille.

Onnistumisen kokemukset työssä ja asetettuihin tavoitteisiin pääseminen sekä siitä palautteen saaminen tukevat merkittävästi hoitotyöntekijän työhyvinvointia (Häggman-Laitinen, 2013, s. 302). Kuokkasen ym. (2016, s. 7) tutkimustulosten mukaan hoitajan ammatillinen osaaminen ja tunne työnhallinnasta ovat yhteydessä hyvinvointiin ja voimaantumiseen työssä. Nämä tunteet vaikuttavan työntekijän henkilökohtaiseen itsevarmuuteen ja halukkuuteen ottaa vastuuta ja kehittää omaa osaamistaan myös tulevaisuudessa. Hoitajien hyvinvointiin ja motivaatioon työssä vaikuttavat monet sisäiset ja ulkoiset tekijät (Toode, 2015, s. 39–43). Työoloilla voidaan merkittävästi vahvistaa työmotivaatiota. Kun työskentelyolosuhteet tukevat itsenäistä työskentelyä, itsensä toteuttamista työssä sekä mahdollisuutta saavuttaa henkilökohtaisia tavoitteita edistetään hoitotyöntekijän työhön sitoutuneisuutta sekä saavutetaan laadukkaampia työntuloksia.

Kokeakseen hyvinvointia työssä on työn vaatimusten ja työn hallinnan oltava sopusoinnussa keskenään (Virolainen, 2012, s. 83). Optimaalinen tilanne on silloin, kun työntekijä kokee työssään sopivassa suhteessa sekä työn hallinnan tunnetta että työn tuomia haasteita. Kuokkasen ym. (2016, s. 7) mukaan tuetun työn hallinnan tunteen ja työtyytyväisyyden kautta hoitotyöntekijä kokee kyvykkyyttä toteuttaa työtänsä laadukkaasti uskoen organisaation asettamiin tavoitteisiin. Syväjärven ym. (2012, s. 79) tekemässä haastattelututkimuksessa keskeiseksi työhyvinvointia vahvistavaksi tekijäksi nousi esille hoitohenkilökunnan tunne oman työnsä hallinnasta. Työn mielekkyyden nähtiin kasvavan työntekijän tunteman ammatillisen osaamisen, työtehtävien määrän ja niiden hallinnan sekä itsensä kehittämismahdollisuuksien kautta. Hoitotyö koettiin merkityksellisenä työnä. Häggman- Laitisen (2013, s. 302) mukaan

hoitohenkilöstön työhyvinvointia tukee työn palkitsevuus, joka näyttäytyy kokemuksena hyvän hoidon tarjoamisesta ja mahdollisuudesta työskennellä eettisyys huomioiden potilaan parhaaksi.

2.5.3 Perehdytyksen vaikutukset hoitotyön veto- ja pitovoimaan

Hyvän perehdytyksen saaminen perehdytysohjelmaa hyödyntäen on Straussin ym. (2016, s. 424) mukaan yhteydessä uuden työntekijän haluun jäädä töihin kyseiseen yksikköön. Suunnitelmallinen perehdytys koetaan turvallisena ja tuettuna toimintana oppia yksikön osaamisvaatimukset sekä sopeutua osaksi työyhteisöä. Houlen ym. (2024, s. 463) tutkimustulosten mukaan työntekijät, jotka sosialisoituvat osaksi työyhteisöä ovat muita korkeammin sitoutuneita ammattiinsa ja työpaikkaansa.

Hahtelan & Karhen (2020, s. 14) toteuttaman työolobarometrin mukaan hoitohenkilökunta pitää hyvinvointinsa ja sitoutumisensa kannalta tärkeänä työolosuhteita, jossa työtä voidaan tehdä laadukkaasti ja kokea sitä kautta työn merkityksellisyyttä. Cocon (2019, s. 10) mukaan hoitohenkilökunnan osaamisen ja ammattitaidon kehittämisen mahdollistaminen työorganisaatioissa on yhteydessä parempaan alan vetovoimaisuuteen. Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys kasvattaa uuden työntekijän kehittymisen motivaatiota sekä lisää työtehokkuutta (Luutonen & Muromaa, 2024, s. 138). Peltokosken ym. (2015, s. 5) mukaan riittävällä perehdytyksellä edistetään uuden työntekijän työtyytyväisyyttä sekä kykyä siirtyä itsenäisen työn harjoittamiseen, jonka nähdään edistävän työntekijän halua pysyä työpaikassa.

Cocon (2020, s. 14) tutkimuksessa selvitettiin sosiaali- ja terveysalan vetovoimatekijöitä, joista merkityksellisimmäksi esille nousi työntekijän kokemus oman työnsä tärkeydestä ja merkityksellisyydestä. Luutosen & Murtomaan (2024, s. 139) mukaan perehdytystoiminnan kautta vahvistetaan uuden työntekijän merkityksellisyyden kokemusta, jonka nähdään myönteisesti vaikuttavan työntekijän sitoutuneisuuteen. Henkilökohtainen kokemus työssä viihtyvyydestä vaikuttaa haluun sitoutua työskentelemäänsä yksikköön ja organisaatioon, joka nähdään olevan keskeinen organisaation johdon huomioitava tekijä, joka vaatii parantamisstrategioita kriittisen hoitajapulan keskellä (Niskala ym., 2020, s. 15–16). Peltokosken (2016, s. 27) tutkimustulosten mukaan sairaalaorganisaatioiden houkuttelevuuden kannalta on huomioita erityisesti kolme tekijää perehdytyksessä: tavoitteet, vastuut ja toteutus. Näiden huomioiden avulla organisaatio osoittaa arvostusta perehdytystoimintaa kohtaan, joka edistää sen kilpailukykyi-

syyttä. Saukkosen ym. (2017, s. 247) tutkimustulosten mukaan hoitotyöntekijän mahdollisuus kehittää omaa ammattitaitoaan on yhteydessä heidän kokemaansa organisaatiokulttuurin joustavuuteen.

3 KEHITTÄMISTYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Kehittämistyön tarkoituksena oli selvittää, millainen on hyväksi koettu perehdytys hoitohenkilökunnan ja esihenkilöiden kuvailemana sekä mitkä tekijät nähdään heikentävän hoitohenkilökunnan perehdytyksen onnistumista. Tavoitteena on saatujen tulosten pohjalta nostaa esille hyvän perehdytyksen merkitystä työyhteisölle kokoamalla yhteen yleiset hyvän perehdytyksen laatukriteerit.

Kehittämistyön tutkimuskysymykset:

1. Millainen on hoitohenkilökunnan perehdytyksen nykytilanne?
2. Millainen on hoitohenkilökunnan kuvaamana hyväksi koettu perehdytys?
3. Mitkä ovat perehdytyksen haasteita ja sen onnistumista heikentäviä tekijöitä hoitohenkilökunnan mielestä?
4. Mitä hyötyjä onnistunut perehdytys tuo työntekijälle ja hoitotyöntyöyhteisölle?

Tässä opinnäytetyössä hoitotyön työyhteisöllä tarkoitetaan sairaanhoitajia, lähihoitajia, perushoitajia sekä lähiesihenkilöitä.

4 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS JA AINEISTONANALYSOINTI

4.1 Tiedonhaku ja aineiston valinta

Kehittämistyön suunnitelmaa ja kirjallisuuskatsausta varten aineistoa on haettu eri elektronisista tietokannoista sekä manuaali hauilla. Tarkoituksena oli löytää aineistoa, joka vastaisi mahdollisimman hyvin tutkittavaan ilmiöön sekä kehittämistyössä asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Aineistoa haettiin SeAmk- Finna, Pubmed, Medic ja CINAHL Ultimate tietokannoista sekä terveyden- ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) ja sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön (STM) julkaisuista ja raporteista. Lisäksi hyödynnettiin kirjastopalveluita. Tieteellisten julkaisujen ja artikkeleiden osalta haku rajattiin suomen- ja englanninkielisiin tutkimuksiin, jotka olivat enintään 10 vuotta vanhoja (taulukko 1). Kirjallisuudesta mukaan valittiin tutkittavaan ilmiöön soveltuvat ja ajankohtaisina pidetyt julkaisut.

Tietokanta	Käytetyt hakusanat	Yhteensä	Otsikon perusteella valittu	Tiivistelmän perusteella valitut	Koko teksti luettu	Kehittämistyöhön valittu
CINAHL	employee orientation, preceptorship, orientation programs	445	50	26	13	7
Pubmed	employee orientation	374	26	14	2	1
Medic	perehd*, hoitot*, hoitohenk*, työpaikkak*, työturv*	78	13	6	5	2
Manuaalisesti löydetyt	hoitotyön perehdytys, perehdytysohjelma, perehdytyksen laatu	38	23	18	15	12
Yhteensä		935	112	64	35	22

Taulukko 1. Tiedonhakuprosessi

Sisäänottokriteerit	Poissulkukriteerit
<ul style="list-style-type: none"> • Tutkimuksen julkaisuvuosi on 2013–2025 • Tutkimuksen julkaisukieli on suomi tai englanti • Tutkimuksesta on saatavana kokoteksti Seinäjoen ammattikorkeakoulun kirjaston tietokannoissa • Tutkimuksessa on kuvattu ja käsitelty hoitoalan perehdytystä kehittämistyön tutkimuskysymysten kannalta oleellisesta näkökulmasta. • Lisäksi suosittiin vertaisarvioituja tutkimusraportteja ja – artikkeleita 	<ul style="list-style-type: none"> • Tutkimus on julkaistu ennen vuotta 2013 • Tutkimuksen julkaisukieli on muu kuin suomi tai englanti • Tutkimuksesta ei ole saatavana kokotekstiä • Tutkimuksessa ei ole käsitelty hoitoalan perehdytystä tai perehdytystä on käsitelty kehittämistyön kannalta soveltumattomasta näkökulmasta, kuten covid pandemian vaikutuksia

Taulukko 2. Sisäänotto- ja poissulkukriteerit

Tiedonhaku ja integroiva kirjallisuuskatsaus auttavat tutkijaa jäsentämään omaa tutkimusilmiotään aiempien tutkimusten eri näkökulmien kautta, joka tukee päätöksentekoa oman tutkimusilmion suuntausten rajaamista (Vilka, 2023, s. 131). Tiedon haku edellyttää kriittisyyttä saatavilla olevaa kirjallisuutta ja muuta aineistoa kohtaa, jolloin aineiston ikä ja soveltuvuus omaan työhön tulee arvioida (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2015, s. 92–94). Lähtökohtaisesti terveydenhuoltoala on jatkuvasti kehittyvää, jolloin käytänteet ja suositukset voivat muuttua nopeastikin. Tutkimusaineistojen valinnassa tulee huomioida aineiston tasokkuus ja tieteellisyys, joka rajaa opinnäytetyöt ja pro-gradut lähdehyödynnettävyyden ulkopuolelle. Tutkimuksen luotettavuutta lisää alkuperäislähteiden käyttäminen. Kirjallisuuskatsaukseen valitut tutkimukset ja tieteelliset julkaisut on esitetty kehittämistyön lopussa omassa lähdeluettelossa.

4.2 Integroiva kirjallisuuskatsaus

Tutkimusprosessin yksi kriittisimmistä vaiheista on kirjallisuuskatsauksen toteutus ja siihen liittyvä tiedon haku (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2015, s. 91–94). Teoriaosuus kuuluu niin määrälliseen kuin laadulliseen tutkimustyöhön. Tutkijan tulee olla kriittinen, millaista tutkimus- ja kirjallisuusaineistoa tulee käyttämään. Teoriaosuuden tulisi sisältää mahdollisimman laadukkaita aiempia tutkimuksia ja tieteellisiä julkaisuja. Jotta kirjallisuuskatsaus on mahdollista toteuttaa, tulee Vilkan (2023, s. 25) mukaan tutkittavan ilmiön olla sellainen, josta on jo olemassa olevaa aiempaa tutkimusaineistoa.

Tavoitteena kirjallisuuskatsauksella on tuottaa niin tutkijalle itselleen kuin tutkimuksen lukijalle kattava kokonaiskuva tutkittavana olevasta ilmiöstä (Sulosaari & Kajander-Unkuri, 2016, s. 82). Kirjallisuuskatsauksen toteuttaminen antaa tutkijalle mahdollisuuden ottaa kantaa millaisista näkökulmista ja millaisin menetelmin ilmiötä on aiemmin tutkittu, sekä määrittellä oma tutkimussuuntauksensa ja aineistonhankintamenetelmien hyödynnettävyys (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2015, s. 92) Vilkan (2023, s. 20) mukaan integroivan kirjallisuuskatsauksen vahvuutena on sen uusien näkökulmien ja käytäntöjen luomisen mahdollisuus.

Kirjallisuuskatsausten suuntaukset ovat kehittyneet toisistaan, jolloin ne voivat sisältää toistensa piirteitä tai olla toistensa yhdistelmiä (Sulosaari & Kajander-Unkuri, 2016, s. 12–13). Integroiva kirjallisuuskatsaus on sijoitettavissa yhdeksi niistä, sillä se sallii hyödynnettävän systemaattista kokonaisuutta, että narratiivisen katsauksen ominaispiirteitä. Katsaustyyppin luotettavuutta ja käyttöarvoa voidaan pitää hyvänä. Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen (2015, s. 92) tuovat esille kirjallisuuskatsauksen tukevan tutkijaa omien tutkimuskysymysten, hypoteesien ja tutkimusaiheen keskeisten käsitteiden muodostamista.

Integroivaa kirjallisuuskatsausta käytetään haluttaessa kuvata tutkittavaa ilmiötä monipuolisemmin, jonka keskeisimpänä piirteenä pidetään erilaisten tutkimusasetelmin toteutettujen tutkimusten tulosten synteisiä (Sulosaari & Kajander-Unkuri, 2016, s. 13). Integroiva kirjallisuuskatsaus sallii systemaattista kirjallisuuskatsausta laajemman aineiston hyödyntämisen. Integroiva kirjallisuuskatsaus voi sisältää sekä empiiristä että teoreettista kirjallisuutta. Prosessimainen työskentely on tyypillistä integroivalle kirjallisuuskatsaukselle, joka sisältää viisi eri vaihetta. Prosessin vaiheet kuvataan seuraavanlaisesti: tutkimusongelman nimeäminen, analysoitavan aineiston keruu, aineiston laadun arviointi, aineiston analysointi sekä tulosten esittäminen. Aiempien tutkimustulosten analysointi ja tulkitseminen voi-

daan nähdä vaativana katsauksen lajina, jonka kuitenkin nähdään tuottavan laajan ja syvällisemmän ymmärryksen tutkimuskohteena olevasta aihepiiristä.

4.3 Tutkimuskysely hoitohenkilökunnalle ja aineiston analysointi

Tutkimuskyselyn toteuttaminen on tutkimustoiminnassa käytetyin tiedonkeruumenetelmä, jota hyödynnetään erityisesti määrällisissä tutkimuksissa (Ojasalo ym., 2009, s.108–109). Edellytyksenä onnistuneelle tutkimuskyselylle on, että aiempaa tutkittua tietoa on riittävästi hyödynnettävissä, joka toimii kyselylomakkeen laatimisen tukena. Kyselytutkimuksen etuna on sen nopea ja tehokas tapa hankkia tutkimusaineistoa, että aineiston keräämisen mahdollisuus laajemmalta joukolta vastaajia. Kehittämistyössä tutkimuskyselyllä tavoiteltiin yli 100 vastaajaa.

Kehittämistyön suuntaus oli monimenetelmä tutkimus, joka sisälsi niin määrällisen kuin laadullisen aineistomateriaalin keruuta. Kyselylomakkeen määrällistä aineistomateriaalia saatiin strukturoituja eli monivalintakysymyksiä käyttämällä. Laadullista aineistoa tuottivat kyselylomakkeen avoimet kysymykset. Avoimissa kysymyksissä vastaajalla oli mahdollisuus vastata kysymykseen vapaamuotoisesti omin sanoin. Vastauksista näkyi vastaajien oma aiempi tieto, kokemukset sekä niiden herättämät tunteet.

Kyselytutkimus toteutettiin verkkokyselyinä (liite 3). Kysely suoritettiin kaikille Vaasan keskussairaalan sekä Seinäjoen keskussairaalan kirurgisten hoito-osastojen sairaanhoitajille, lähihoitajille ja perushoitajille. Kehittämistyön otanta koostui kahden sairaanhoitopiirin keskussairaalaan kattavamman otantamäärän tavoittamiseksi. Kehittämistyön tuloksissa ei pyritty systemaattisesti vertailemaan keskussairaaloita keskenään. Tutkimuskysely toteutettiin verkkokyselyinä Webropol- ohjelman avulla. Kyselylomake laadittiin vastaajat huomioiden niin suomen- kuin ruotsinkielisenä versiona, jotka kysymyksiltään ja asettelultaan vastasivat toisiaan. Verkkokysely toteutettiin marraskuussa 2023. Verkkokysely oli vastaajille avoin kolmen viikon ajan.

Ensimmäinen osa kehittämistyötä oli kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus, joka toteutettiin tutkimuskyselyinä kohderyhmänä olleiden osastojen hoitohenkilökunnalle. Tutkimuskyselyt tuottavat numeroihin perustuvia tuloksia, jotka käsitellään ja esitetään tilastollisesti (Ojasalo ym., 2009, s. 108). Tutkimuskyselyn vastaukset analysoitiin hyödyntämällä Webropolin omaa analysointiohjelmaa. Vertailussa taustamuuttujina käytettiin vastaajien ikäjakaumia sekä työ-

kokemusvuosia. Saatuja tuloksia havainnollistamaan esitettiin saaduista tuloksista erilaisia kuvioita sekä täydentäviin kysymyksiin saatuja suoria lainauksia.

Kyngäksen ym. (2011, s. 139) mukaan sisällönanalyysiä ja teemoittelua käytetään laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmänä, mutta sitä voidaan hyödyntää myös määrällisessä tutkimustoiminnassa avointen kysymysten kohdalla. Kyselylomakkeen avoimet kysymykset analysoitiin teemoittelun avulla, josta esitetään tarkempaa kuvausta kappaleessa 4.4.

4.4 Lomakehaastattelu lähiesihenkilöille ja aineiston analysointi

Ojasalo ym. (2009, s. 95) toteavat haastatteluiden olevan tutkimuskyselyn rinnalla yleisimpiä tiedonkeruumenetelmiä. Menetelmänä haastattelu soveltuu tilanteisiin, joissa halutaan tuoda esille syvällisempiä yksilön kokemuksia tutkittavasta ilmiöstä. Haastattelu toimii hyvänä aineistokeruumenetelmänä yhdistettäessä toiseen menetelmään, jolloin molemmista menetelmistä saadut aineistotulokset tukevat toisiaan.

Kehittämistyön laadullista aineistoa kerättiin kirurgisten hoito-osastojen lähiesihenkilöiden lomakehaastattelun avulla (liite 4). Lomakehaastattelu toteutettiin osastojen osastonhoitajille sekä muissa esihenkilötehtävissä toimiville Vaasan ja Seinäjoen keskussairaaloissa. Tavoitteena oli selvittää, millaisia näkemyksiä yksikköjen lähiesihenkilöillä on hoito-osastojen perehdytyksen nykytilanteesta, millaiseksi he määrittelevät onnistuneen perehdytyksen sekä millaisia nykypäivän haasteita ovat kohdanneet perehdytyksen osalta. Perehdytys aiheena liittyy vahvasti johtamiseen, että työhyvinvoinnin ja pitovoiman ylläpitoon, jolloin osastohoitajien mukaanoton tutkimusotantaan nähtiin tutkimuksen kannalta hyödyllisenä. Tarkoituksena ei ollut vertailla esihenkilöiden ja hoitohenkilökunnan näkemyksiä keskenään, vaan tuottaa kattavampaa aineistomateriaalia tutkimustuloksia ajatellen.

Haastattelut toteutettiin sähköisenä lomakehaastatteluna marraskuun 2023 aikana. Haastattelun pohjana hyödynnettiin Webropol-ohjelmaa. Lomakehaastattelu toimi avoimien kysymysten muodossa, joka käsitteli aiheita tutkimuskysymysten ympäriltä. Haastattelulomakkeet laadittiin vastaajat huomioiden suomen- ja ruotsinkielisinä. Lomakehaastattelun yhteyteen liitettiin tutkimuskyselyssäkin hyödynnetty saatekirje (liite 1) vastaajille. Ojasalo ym. (2009, s. 96–98) kuvaavat lomakehaastattelun olevan sopiva aineistokeruumenetelmä silloin, kun tutkittavasta ilmiöstä halutaan saada syvällisempää tietoa. Haastattelussa jokaiselta haastattel-

tavalta kysytään samat kysymykset. Lomakehaastattelu on myös soveltuva keino tarkastella tutkittavan ilmiön merkityksellisyyttä vastaajalle.

Kehittämistyössä teemoittelua käytettiin laadullisen tutkimusaineiston analysoinnissa, jota saatiin sähköisen webropol- kyselyn avointen kysymysten vastauksista sekä esihenkilöiden lomakehaastattelusta. Teemoittelussa pätevät laadullisen sisällönanalyysin kanssa samat periaatteet, jolloin viitekehyksenä voi toimia aineisto- tai teorialähtöisyys (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 141). Teorialähtöisessä analyysissä viitekehyksenä toimii aiemmin tunnettu teoria, malli tai käsitekennelma. Aineistolähtöisessä analyysissä viitekehyksenä on saatu tutkimusaineisto. Tässä kehittämistyössä teemoittelua toteutettiin aineistolähtöisesti.

Teemoittelun avulla saadusta aineistosta poimitaan esille sellaiset aiheet, jotka ovat tutkimuskysymysten kannalta oleellisia (Juhila, i.a). Aineiston analysoinnissa teemoittelulla pyritään löytämään sellaisia piirteitä, jotka toistuvat ja ovat yhteisiä eri vastaajille (Hirsijärvi & Hurme, 2006 s. 173). Tuomi & Sarajärven (2018, s. 141–142) mukaan teemoittelu edellyttää tutkijalta aktiivista toimintaa aineistonsa tulkinnasta. Aineistoanalysointia ja teemojen tunnistamista edistää temaattisten käsitekarttojen laatiminen.

Vaikka määrällisyys liitetään vahvasti kvalitatiiviseen aineistoon, on laadullisessa sisällönanalyysissä ja teemoittelussa toisinaan lukijaystävällisempää ilmaista määriä (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 143–144). Kehittämistyön tulosten raportoinnissa on teemoittelun osalta nostettu esille kunkin aiheen eli teeman esiintyvyyttä saadussa aineistossa. Aineistonanalysoinnissa esille nostetut teemat ovat tutkijan tulkintoja aineiston eri sanomista (Hirsijärvi & Hurme, 2006 s. 173). Tutkijan on teemoittelussa kyettävä tunnistamaan ja koodaamaan samaa tarkoittavat erilaiset ilmaisut saman luokan alle. Kehittämistyön tulosten esittelyssä teemoittelulla tehtyä tulkintaa havainnollistetaan suorien lainausten esittämisellä sekä taulukoiden avulla.

4.5 Ideariihi hoitohenkilökunnalle ja aineiston analysointi

Ideariihi (Brainstorming) on ryhmätyöskentelynä toteutettava luovan ongelmanratkaisun menetelmä (Ojasalo ym., 2009, s. 145–146). Vetäjän lisäksi sopivana ryhmäkokona pidetään 6–12 osallistujaa. Ideariihin tarkoituksena on ryhmän vetäjän ohjeistuksella lähteäideoimaan uusia lähestymistapoja tai ratkaisuja asetetulle ongelmalle. Vilkan (2021, s. 89) mukaan ideariihin ohjaavana lähtökohtana voidaan hyödyntää kehittämistyön tutkimuskysymyksiä.

Ojasalon (2009, s. 146) mukaan on olemassa useita erilaisia muunnelmia toteuttaa ideariihen ryhmätyöskentelyä.

Ideariihi aloitetaan ryhmänvetäjän esittelemällä osallistujille työskentelyn kulku, toimintaperiaatteet sekä käsiteltävä aihealue (Ojasalo ym., 2009, s. 146). Ryhmätyöskentely alkaa ideointivaiheella, jonka on tarkoitus olla vapaamuotoista. Alkuvaiheessa tuotettuja ideoita ei vielä lähdetä avaamaan tai perustelemaan muille. Vilka (2021, s. 89–90) tuo esille työskentelytavan, jossa osallistujat kirjoittavat syntyneet ideat ylös tarralapuille. Tarralaput kiinnitetään kaikkien ryhmän jäsenten nähtäville esimerkiksi seinälle. Ojasalo ym. (2009, s. 147) korostavat tässä vaiheessa ryhmänvetäjän roolia ideoinnin aikaisten ongelmien havaitsijana ja toiminnan vauhdittajana.

Ideointivaihetta Ojasalon ym. (2009, s. 146) mukaan seuraa valintavaihe. Tässä vaiheessa Vilkan (2021, s. 89–90) esille tuomassa muunnelmassa ryhmän jäsenet saavat käydä läpi ja ryhmitellä ylös kirjatusta ideamateriaalista aineistokokonaisuuksia. Tarkoituksena on, että syntyneet ideat herättävät keskustelua niin ryhmittelyn ohessa kuin valmiin aineistoryhmittelyn tuloksesta. Ryhmittelyä voidaan jatkaa asettamalla aineistokokonaisuudet tärkeysjärjestykseen kuvastaen, millaisille asioille tai toimenpiteille ryhmä antaa eniten painoarvoa. Ryhmätyöskentelynä toteutettu ideointi ja aineiston analysointi edistävät tutkijan omaa tutkimistyötä.

Ideariihi toteutettiin yhdessä kehittämistyöhön osallistuvista hoito-osastoista toisessa keskussairaaloista helmikuussa 2024. Ideariihen kautta lähdettiin tarkastelemaan näkökulmia, millaiset tekijät henkilökunta kokee olevan onnistuneen perehdytyksen taustalla sekä millaiset tekijät nähdään olevan perehdytystä heikentävinä vaikuttajina. Molemmat näkökulmat toteutettiin omana kokonaisuutena. Tarkoituksena oli tunnistaa ja lähteä nimeämään vaikuttavat tekijät. Tavoitteena oli keskustelun kautta avata annettujen vastausten näkökulmaa muille, ryhmitellä saadut vastaukset oikeisiin kategorioihin sekä yhdessä nostaa esille taululle tärkeimmät aiheet ja elementit. Keskusteluun haluttiin lisätä osaksi ratkaisukeskeistä pohdintaa, millaisia vaikutuksia onnistuneella perehdytyksellä on sekä millaisin menetelmin työntekijät kokevat voivansa vaikuttaa perehdytystä heikentäviin tekijöihin. Ideariihestä saadut vastaukset tuottavat laadullista aineistomateriaalia työntekijöiden omasta näkökulmasta hyvää perehdytystä kohtaan, sekä auttavat tutkijaa luokittelun kautta muodostamaan kehitystyön tavoitteena olleita laatukriteereitä yhdistettynä kehittämistyön muuhun aineistoon.

Kehittämistyössä laadullista tutkimusaineistoa saatiin osallistavan ideariihen avulla, joka tulokset analysointiin induktiivista sisällönanalyysiä käyttäen. Tutkimusaineiston analysoinnissa sisällönanalyysi on käytetyin aineiston analyysimenetelmä (Elo & Kajula ym. 2022, s. 216–217). Tavoitteena on kuvata tutkimusaineisto tiivistetyssä muodossa. Sisällönanalyysi on menettelytapa, jolla voidaan analysoida tutkimusaineistoa systemaattisesti ja objektiivisesti (Kyngäs ym., 2011, s. 139). Sen avulla voidaan muodostaa tutkittavasta ilmiöstä kuvaavia kategorioita, luokkia, käsitteitä, käsitekarttoja tai malleja. Elo & Kajulan ym. (2022, s. 216) mukaan aineiston analysointimenetelmänä sisällönanalyysi sopii useiden erityyppisten laadullisen aineistojen analysoimiseen. Kyngäksen ym. (2011, s. 139) mukaan sisällönanalyysi edellyttää, että tutkimuksen tekijä kykenee pelkistämään aineistonsa ja muodostamaan siitä käsitteitä, jotka kuvaavat tutkittavaa ilmiötä.

Aineistolähtöisessä analyysissä, eli induktiivisessa analyysissä tavoitellaan tutkimusaineistosta teoreettista kokonaisuutta (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 108). Elo & Kajulan ym. (2022, s. 218–219) mukaan aineistolähtöisessä analyysissä ei käytetä valmista luokittelurunkoa, vaan tutkijan tehtävän on tuottaa luokittelu itse omaan aineistoonsa perustuen. Tiivistetyistä sisällönanalyysissä on kolme päävaihetta, jotka ovat valmistelu, analysointi ja raportointi. Saatuun aineistoon huolellinen perehtyminen helpottaa analysoinnin toteutusta sekä varmistaa siitä löytyvän vastaukset aiemmin asetettuihin tutkimuskysymyksiin.

Ennen analysoinnin aloittamista päätetään analyysiyksikkö, joka voi olla sana, lause tai ajatuskokonaisuus, joka vastaa tutkimuskysymykseen (Elo & Kajula ym., 2022, s. 219). On huomioitava, että yksi ajatuskokonaisuus voi sisältää monta merkitystä. Tarkoittaen, että ajatuskokonaisuudesta voidaan muodostaa kaksi erillistä pelkistettyä ilmaisua, jotka vastaavat eri näkökulmista samaan tutkimuskysymykseen. Tässä vaiheessa on vielä mahdollista muokata tutkimuskysymysten asettelua.

Aineistolähtöinen analysointi etenee aineistomateriaalin pelkistämisen ja luokkien muodostamisen kautta, jonka päämääränä on aineiston yhteen kokoaminen ja tiivistäminen (Elo & Kajula ym., 2022, s. 220). Analysointi aloitetaan poimimalla koko aineistosta aiemmin valittuun tutkimuskysymykseen vastaavaa analyysiyksikköä vastaavat ilmaisut. Ilmaisut poimitaan alkuun siinä muodossa, miten ne on esitetty aineistossa. Poimituista vastauksista luodaan pelkistettyjä ilmaisuja poistamalla täytesanoja tai kirjoittamalla ne yleiskielelliseen muotoon. Tutkimuseettisesti on huomioitava, ettei pelkistämisen yhteydessä alkuperäinen ilmaisu tai sen merkitys muutu.

Aineiston pelkistämisen jälkeen seuraa koodaus, jossa käydään aineistoa läpi tehden jäsen-
televiä merkintöjä kuten alleviivauksia, jotka toimivat tutkijan apuvälineenä (Elo & Kajula ym.,
2022, s. 220). Koodauksen tehtyä tutkija voi siirtyä kohti aineiston varsinaista analysointia eli
ryhmittelyä- ja luokittelua. Tässä vaiheessa pelkistettyjä ilmaisuja verrataan keskenään etsien
samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia. Analyysi etenee yhdistämällä samaa tarkoittavat il-
maisut saman nimetyn alaluokan alle. Alaluokat nimetään vastaamaan sisältöään konkreetti-
sesti. Alaluokkien muodostuksesta siirrytään vertailemaan niitä keskenään ja yhdistämään
samansisältöiset alaluokat keskenään nimetyiksi yläluokiksi. Tätä yhdistelevää luokittelua
kutsutaan abstrahoinniksi, jota voidaan jatkaa niin pitkälle, kun se on relevanttia tutkimuksen
tavoitteen ja tutkimuskysymysten osalta. Jokaisen analysoinnin vaiheen välissä on palattava
alkuperäiseen aineistoon tarkistaen analyysin oikeutus. Analyysin lopuksi luokista saadaan
lopputuloksena tiivis kuvaus aiheesta, jonka esittämistä voidaan elävöittää ja havainnollistaa
taulukoilla ja kuvioilla.

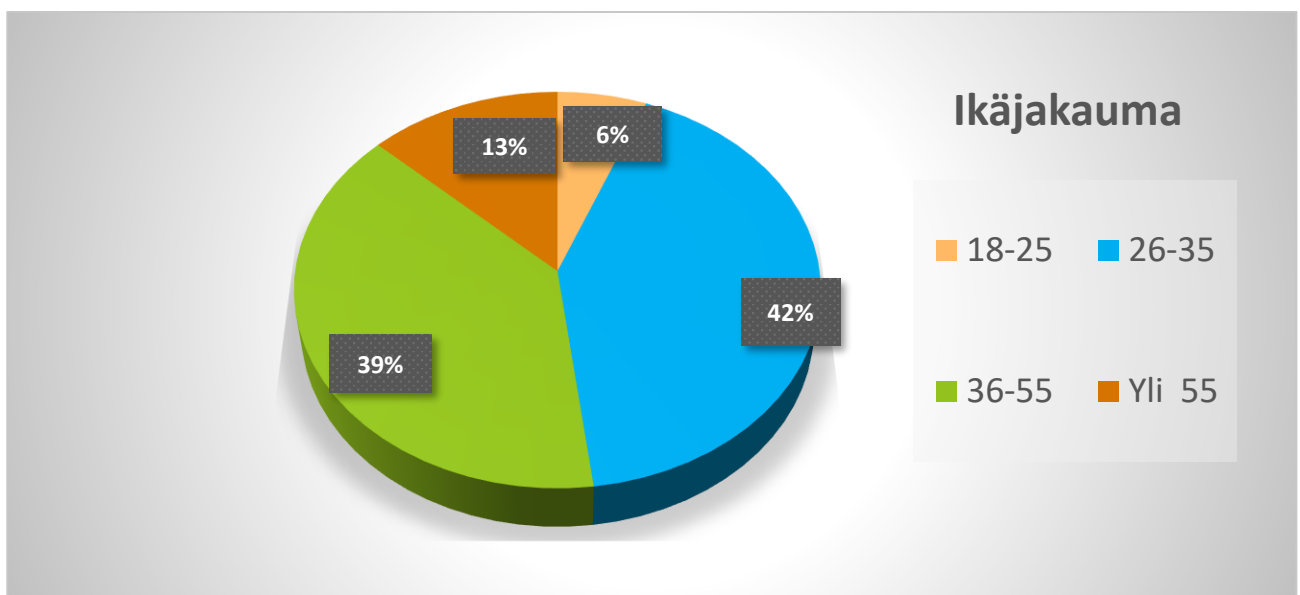
5 TULOKSET

5.1 Tutkimuskyselyn tulokset

Kehittämistyön kohderyhmänä oli Vaasan ja Seinäjoen keskussairaalan kirurgisia potilaita hoitavien hoito-osastojen hoitohenkilökunta. Kyselylomake lähetettiin sähköpostin välityksellä seitsemän hoito-osaston esihenkilön kautta hoitohenkilökunnalle. Kysely toteutettiin Webropol-ohjelman avulla. Tutkimuskysely sisälsi monivalintakysymyksiä, likert-asteikollisia kysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä, joita oli yhteensä 31. Vastaajien kokonaismäärä oli 62, jolla vastausprosentiksi muodostui 34,5 %. Potentiaalisia vastaajia tutkimuskyselylle olisi ollut 179.

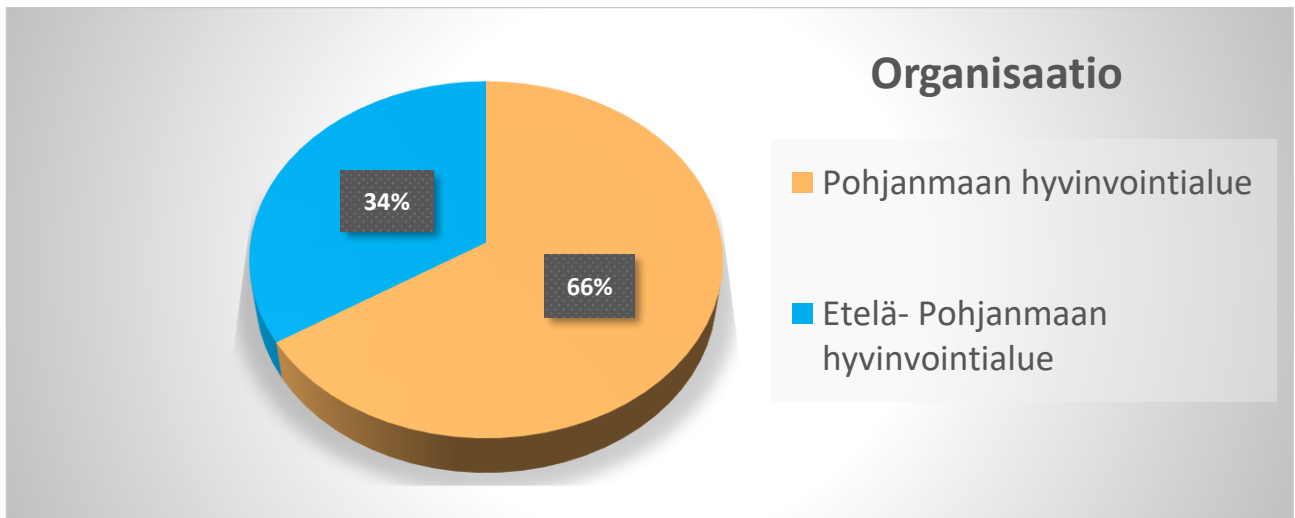
5.1.1 Vastaajien taustatiedot

Taustatietona vastaajilta haluttiin tietää ikäjakauma (n=62). Eniten (42 %, n =26) vastaajia oli 26–35-vuotiaiden ikäjakaumasta. Toiseksi eniten vastaajia oli 36–55-vuotiaiden ikäjakaumasta (39 %, n=24). Vastaajista 13 % (n= 8) kuului yli 55-vuotiaiden ikäjakaumaan. Loput 6 % (n= 4) vastaajista olivat alle 25-vuotiaita (Kuvio 1).



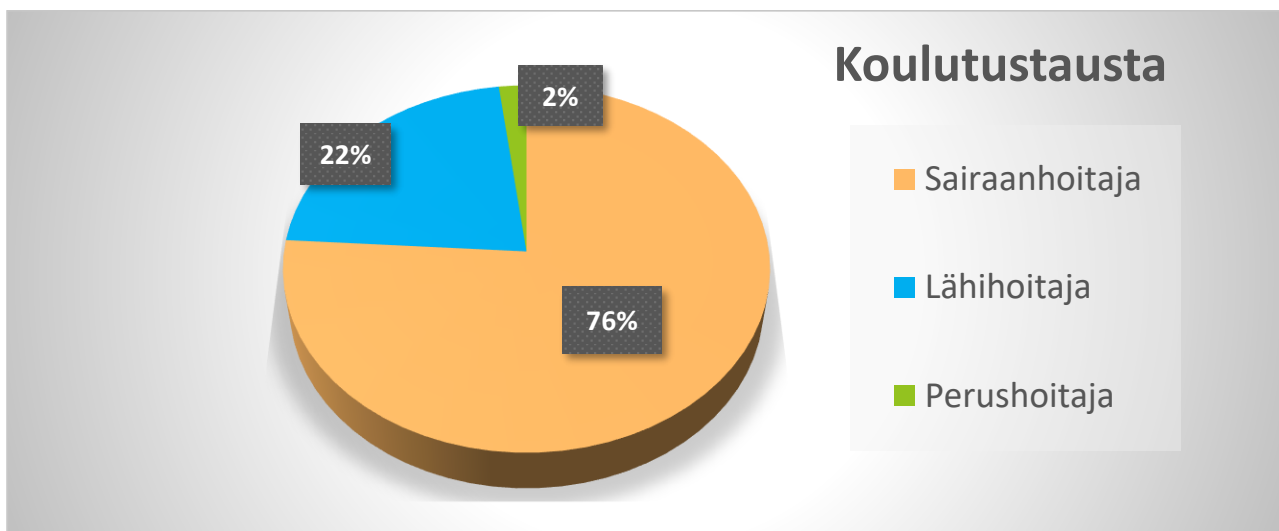
Kuvio 1. Vastaajien ikäjakauma

Enemmistö vastaajista 66 % (n=40) työskenteli Pohjanmaan hyvinvointialueella. Kysymykseen vastasi 61 hoitotyön ammattilaista (Kuvio 2).



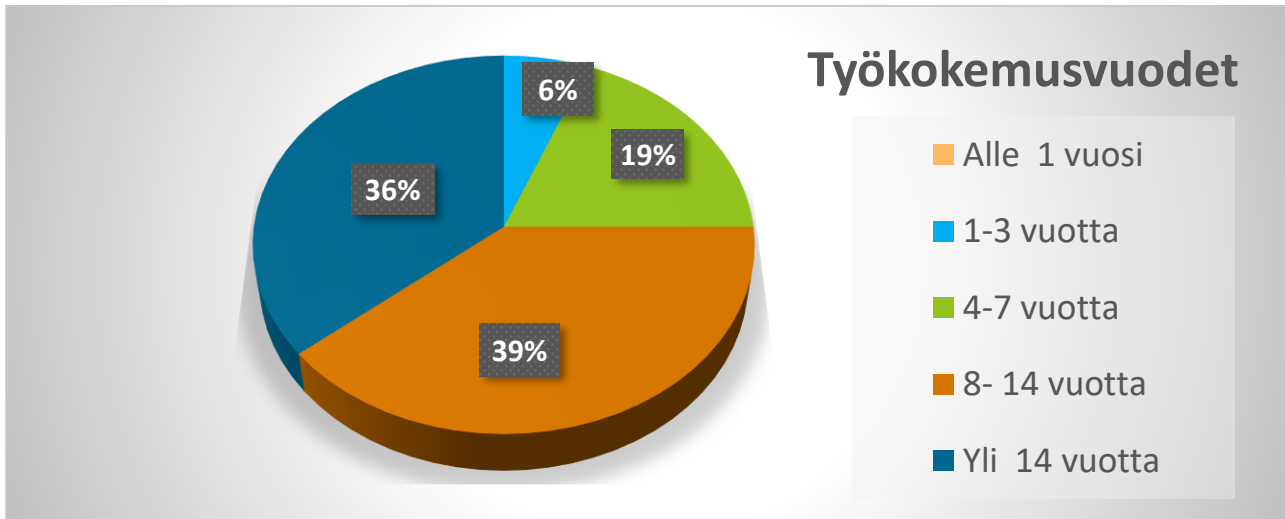
Kuvio 2. Vastaajien työorganisaatio

Koulutustausta jaoteltiin kyselyssä kolmeen ryhmään (n=62). Vastaajista suurin osa 78 % (n=47) työskenteli sairaanhoitajan työtehtävissä. Lähihoitajia oli toiseksi eniten (22 %, n= 14). Vastaajista yksi oli koulutukseltaan perushoitaja (Kuvio 3).



Kuvio 3. Vastaajien koulutustausta

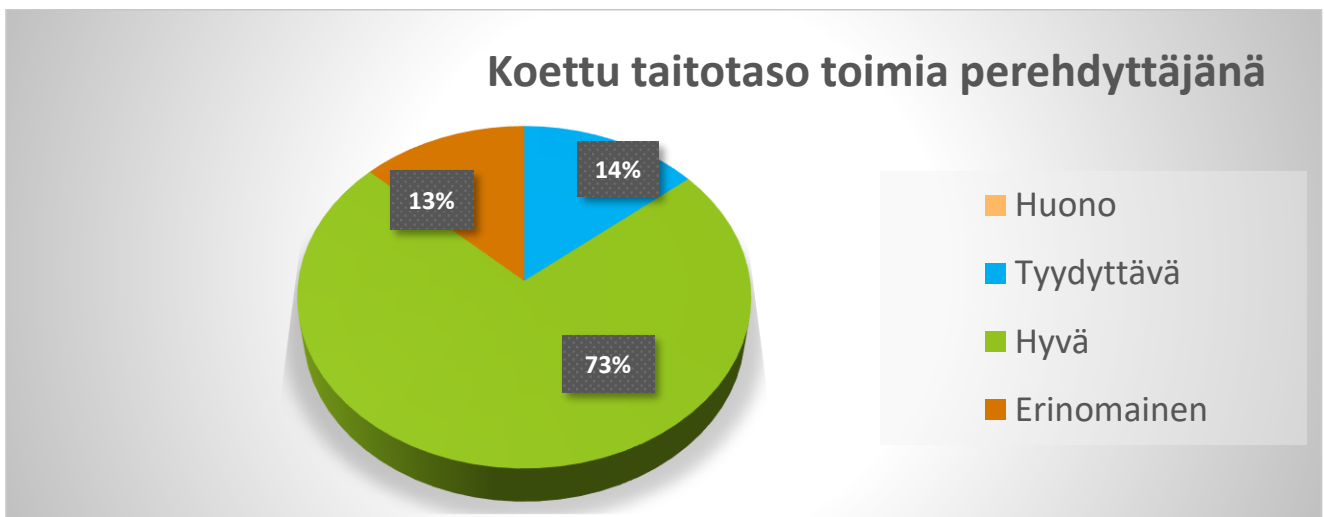
Vastaajien työkokemusta hoitoalalta selvitettiin yhdellä kysymyksellä (Kuvio 4). Vastaajista 39 % (n=24) oli työkokemusta taustallaan 8–14 vuotta. Yli 14- vuotta työkokemusta oli 36 % (n=22) vastaajista. Vastaajista 19 %:lla (n= 12) löytyi työkokemusta hoitoalalta 4–7 vuoden ajalta. Lopuilla vastaajista (6 %) oli työkokemusta 1–3 vuoden välillä. Alle yhden vuoden työkokemusta ei ollut kenelläkään vastaajista.



Kuvio 4. Vastaajien työkokemus vuosina

5.1.2 Perehdytyksen nykytilanne

Perehdytyksen nykytilannetta selvitettiin tutkimuskyselyssä viiden kysymyksen avulla. Hoitotyön ammattilaisten tuli ensin arvioida oma taitonsa toimia uuden työntekijän perehdyttäjänä (Kuvio 5). Kysymykseen vastasi 62 vastaajaa. Enemmistö vastanneista (73 %, n= 45) arvioi omaavansa hyvät taidot toimia perehdyttäjänä. Tyydyttävät taidot kokivat hallitsevansa 14 % (n= 9) vastanneista. Perehdyttäjän taitonsa erinomaisiksi arvioi 8 (13 %) vastaajaa. Kukaan vastanneista ei pitänyt perehdyttäjän taitoaan huonona.



Kuvio 5. Koettu taitotaso toimia perehdyttäjänä

Tutkimuskyselyssä haluttiin selvittää uuden työntekijän perehdytykseen resursoitua aikaa, jonka keskiarvoksi vastausten pohjalta muodostui viikko (n=60). Vastaajilta haluttiin tietää, kokivatko he kyseisen perehdytysajan riittävän pituisena uuden työntekijän työn oppimisen

kannalta. Enemmistö 73 % (n=45) vastaajista koki olemassa olevan perehdytysajan riittämättömänä (Kuvio 6). Seuraavaksi vastaajilta kysyttiin, kuinka pitkäksi näkisivät ihanteellisen ajan uuden työntekijän perehdytykselle, jonka keskiarvoksi muodostui vastausten (n=56) pohjalta kolme viikkoa.



Kuvio 6. Kokemus nykyisen perehdytysajan riittävydestä

Edeltävään kysymykseen nykyisen perehdytysajan riittävydestä vastaajat saivat perustella *en-* vastausvaihtoehtoaan, johon perusteluita antoi yhteensä 30 vastaajaa. Vastauksissa nousi esille henkilöstövajeen ja riittämättömien resurssien aiheuttamat haasteet riittävän perehdytyksen toteuttamiselle. Lisäksi esille nousi kasvaneet hoitotyön tieto- ja taitotason osaamisvaatimukset, jotka koetaan perehdytykselle asetetussa ajassa haasteellisiksi saavuttaa.

Yksikkö vaatii monenlaista osaamista ja tietotaitoa, jota annetussa ajassa mahdoton oppia. Henkilöstövaje ei anna mahdollisuutta riittäväälle perehdytykselle.

Ajoittain ei ole resursseja ja perehdytettävä on heti vahvuudessa mukana.

Pienillä resursseilla vaikea saada perehdytysvuoroja, kun uusi työntekijä pitäisi saada mahdollisimman pian vahvuuteen mukaan.

Tehdään oman työn ohessa, mikäli on kiire, jää perehdytys toissijaiseksi.

Perehdytyspäiviä on liian vähän suhteessa osaston monipuolisuuteen.

Perehdyttäjänä toimisen nykykäytäntöä selvitettiin yhden kysymyksen avulla, jolla haluttiin selvittää, onko uudella työntekijällä nimetty perehdyttäjäksi perehdytysjaksonsa aikana. Kysy-

mykseen vastasi 62 hoitotyön ammattilaista (Kuvio 7). Vastaajista enemmistö 71 % (n=44) vastasi, ettei uudella työntekijällä ole nimettyä perehdyttäjää vaan perehdyttjä vaihtelee perehdytysjakson aikana. Uudella työntekijällä on kaksi nimettyä perehdyttäjää 21 % (n=13) vastaajan mukaan. Perehdyttäjänä toimii yksi nimetty henkilö 8 % (n=5) vastaamana. Edeltävää kysymystä täydennettiin kysymyksellä, koetko perehdyttäjänä toimimisen käytännön hyvänä perehdyttämisen kannalta, johon enemmistö 64 % (n=39) vastasi käytännön hyväksi koetuksi. Vastanneet saivat perustella antamaansa vastausvaihtoehtoa. Hyväksi koettua käytäntöä perusteltiin erilaisten toimintatapojen oppimisen kautta. Puolestaan heikentävänä koettiin työn oppimista tukevan tiedonkulun katkeaminen. Perehdyttäjän vaihtumisen koettiin tuovan hajanaisuutta perehdytykseen ja edellyttävän perehdyttävältä aktiivisuutta ilmaista, millaisia tarpeita hänellä perehdytystään kohtaan on.

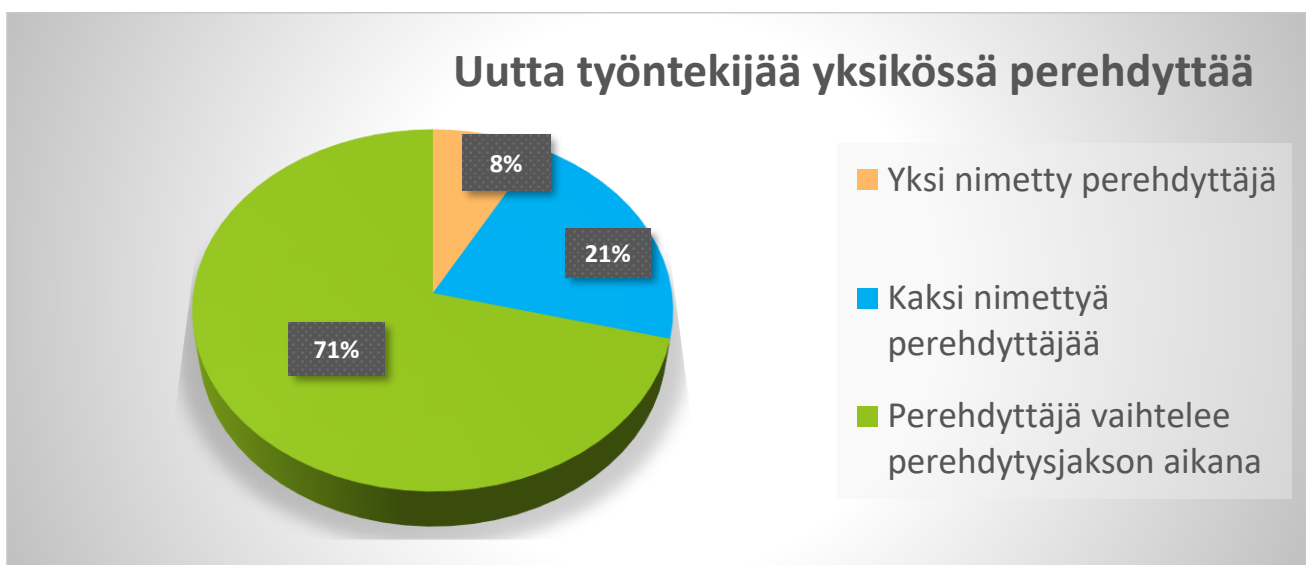
Järjestelmällisyys kärsii, kun ei tiedä mitä on jo käyty läpi ja opetettu.

Sisältö ja käytännöt vaihtelevat perehdyttäjän mukaan. Meiltä puuttuu yhtenäistä runko perehdytyksen aikana läpikäytävistä asioista. Teemme parhaamme vallitsevissa olosuhteissa.

Aiheuttaa hajanaisuutta perehdytyksessä, tiedon katkeamista. Mitä on jo käyty läpi, ja mitä tulisi vielä käydä. 1–2 perehdyttäjän ohjaamana perehdytykseen saisi parempaa runkoa, millaisia asioita käydään minäkin päivänä läpi.

Uusi työntekijä näkee useamman tavan toimia, ei ole vain yhtä oikeaa.

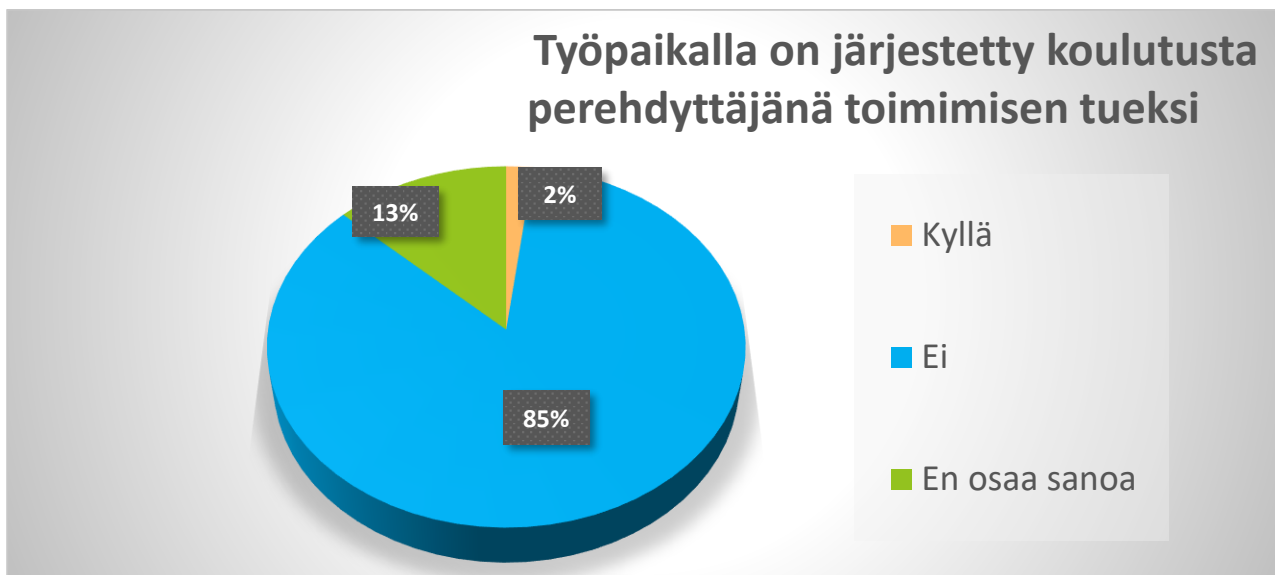
Kaikilla on oma tapansa tehdä töitä ja uusi työntekijä voi niistä löytää itselleen sopivan tavan toimia.



Kuvio 7. Uuden työntekijän perehdyttäjänä toimiminen

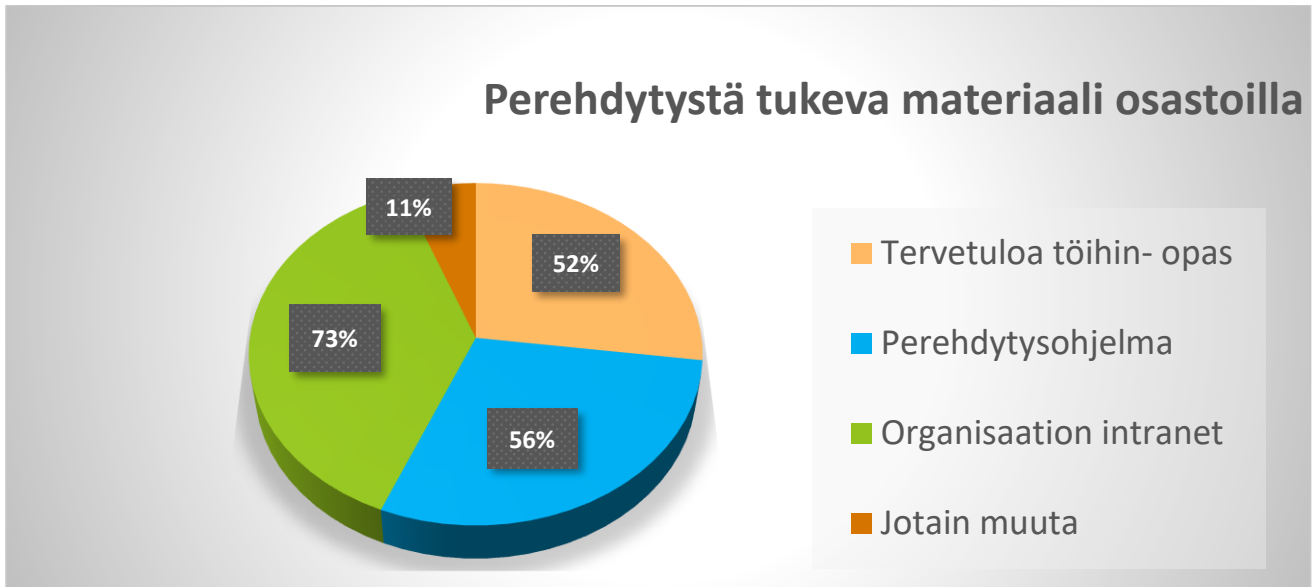
5.1.3 Perehdytyksen laatuun ja onnistumiseen vaikuttavat tekijät

Perehdytyksen laatua hoitotyössä kartoitettiin yhdeksän kysymyksen avulla. Vastaajilta haluttiin ensimmäisenä tietää, onko uuden työntekijän perehdyttäjänä toimimisesta järjestetty koulutusta työpaikalla. Kysymykseen vastasi 62 hoitotyön ammattilaista (Kuvio 8). Koulutusta ei ole järjestetty vastaajista 85 % (n= 53) mukaan. Yksi vastaaja kertoi kyseisen koulutuksen olleen järjestetty. Loput vastaajista eivät osanneet sanoa, onko koulutusta perehdyttäjänä toimimisen tueksi järjestetty työpaikalla. Tämän jälkeen kysyttiin, kokisivatko vastaajat kyseisen koulutuksen tarpeellisena, jonka enemmistö 77 % (n= 48) vastaajista kokisi hyödyllisenä ohjausosaamisensa kannalta.



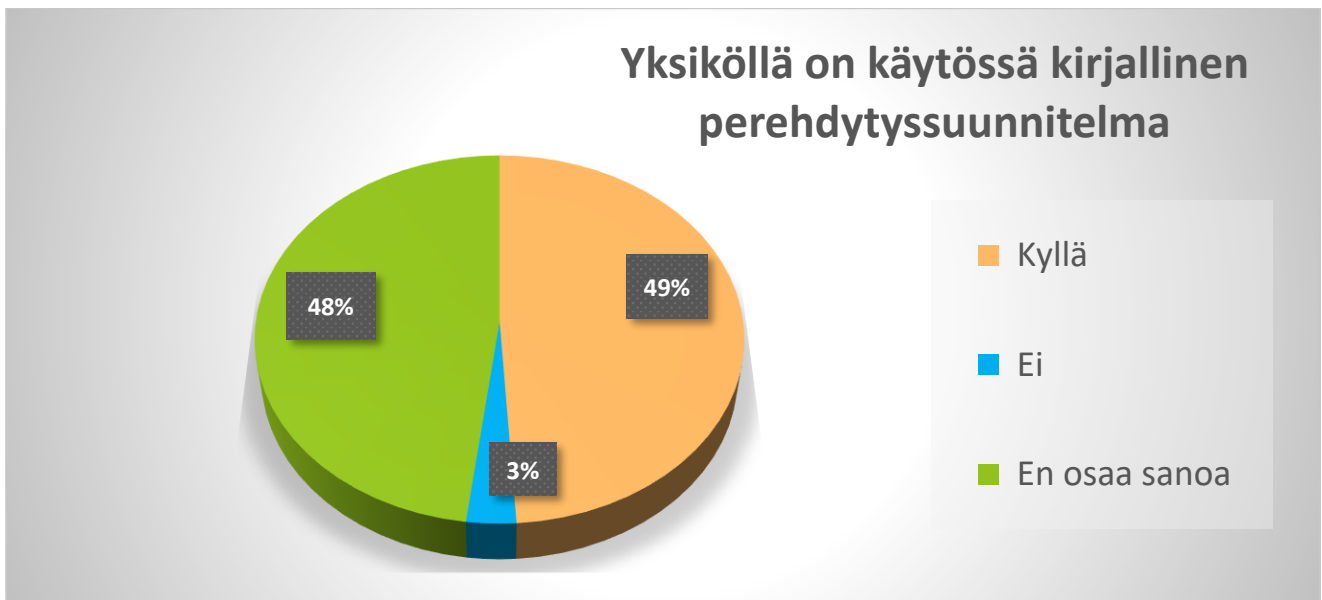
Kuvio 8. Koulutuksen tarve perehdyttäjänä toimimiselle

Tutkimuskyselyssä haluttiin monivalintakysymyksen avulla selvittää, millaista materiaalia hyödynnetään hoitotyön perehdytyksen tukena (Kuvio 9). Vastausten pohjalta käytetyin materiaali oli organisaation intranet, jonka vastasi 73 % (n= 45) vastaajista. Perehdytysohjelmaa hyödynnettiin uuden työntekijän työn opetuksen tukena 56 % (n=35) vastaajan vastaamana. Vastaajista 52 % (n=32) kertoi yksikössä olevan käytössä tervetuloa töihin- esite. Lisäksi 11 % vastaajista valitsi jotain muuta vaihtoehtoa, johon vastaajat saivat omin sanoin kertoa kyseisestä materiaalista. Vastaajien kertomana osaston perehdytyskansio ja erilaiset kirjalliset hoito-ohjeet ovat hyödynnettävissä perehdytystoiminnan tukena.



Kuvio 9. Perehdytyksen tukena käytettävä materiaali

Perehdytysuunnitelma toimii yhtenä tekijänä laadukkaam perehdytyksen taustalla. Vastaajien (n=62) antamissa vastauksissa oli selkeää kaksijakoa, sillä hieman alle puolet (n=30) vastaajista kertoi yksiköllä olevan perehdytysuunnitelma ja saman verran vastaajia valitsi en tiedä vaihtoehdon (kuvio 10). Vastaajista 3 % (n=2) kertoi, ettei yksiköllä ollut kirjallista perehdytysuunnitelmaa.



Kuvio 10. Tieto yksikön perehdytysuunnitelmasta

Tutkimuskyselyllä haluttiin selvittää, kuinka usein uuden työntekijän ja perehdyttäjän välillä käydään perehdytyskeskusteluita perehdytysjakson aikana (Kuvio 11). Kysymykseen vastasi

61 vastaajaa. Perehdytyskeskustelu käytiin kerran perehdytysjakson aikana 25 % (n= 15) vastaajan mukaan. Puolestaan 18 % (n= 11) vastaajista kertoi keskusteluita käytävän useammin kuin kaksi kertaa. Enemmistö vastaajista 49 % (n= 30) vastasi, ettei virallisia keskusteluita käydä uuden työntekijän ja perehdyttäjän välillä. Kyseinen vastausvaihtoehto sisälsi vapaavalintaisen täydentävän avoimen kysymyksen, miksei kyseisiä keskusteluita käydä, johon saatiin 21 vastausta. Vastauksista nousi esille, miten keskustelua perehdytyksen kuluksista ja perehdytettävän tuntemuksista perehdytystään koskien käydään paljon varsinaisen perehdytyksen ohessa, mutta virallista varattua keskusteluhetkeä ei suunnitella. Syynä koetaan olevan yhtenäisen ohjeistuksen puuttuminen.

Keskusteluita käydään itse perehdytyksen lomassa, ei varsinaisena suunniteltuna keskusteluhetkenä. Sellaisesta ei ole ollut yleistä käytäntöä tai tullut ohjeistusta.

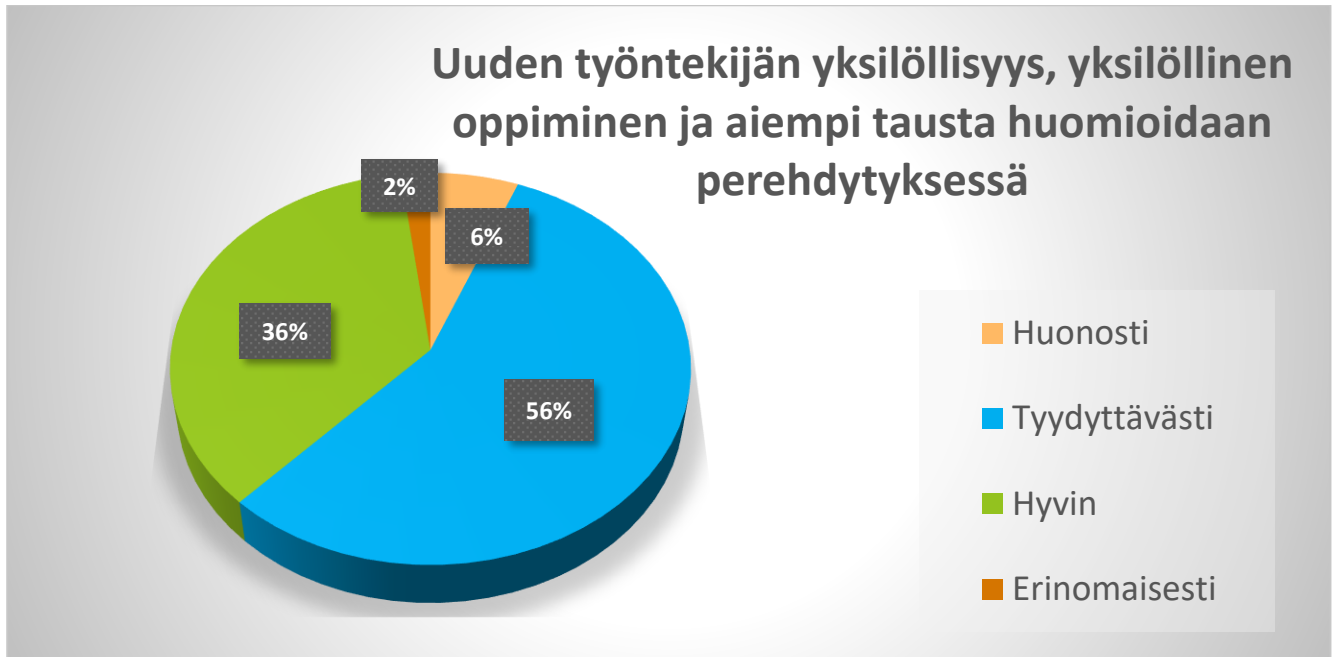
Ei ole ohjeistusta. Keskustelen kyllä useinkin, miltä perehdytyksen aikana uudesta työntekijästä tuntuu.



Kuvio 11. Perehdytyskeskusteluiden käynnin määrä perehdytysjakson aikana

Vastaajilta haluttiin tietää, miten uuden työntekijän yksilöllisyys, yksilöllinen oppiminen ja aiempi tausta huomioidaan perehdytyksessä (Kuvio 12). Reilu puolet 56 % (n=35) vastaajista vastasi yksilöllisyyden perehdytyksessä olevan huomioitu tyydyttävästi. Perehdyttäjän yksilöllisyys huomioidaan perehdytyksessä hyvin 36 % (n=22) vastaajan mukaan. Vastaajista 6 % (n=4) vastasi uuden työntekijän yksilöllisyyden olevan huonosti huomioitu hoitotyön perehdy-

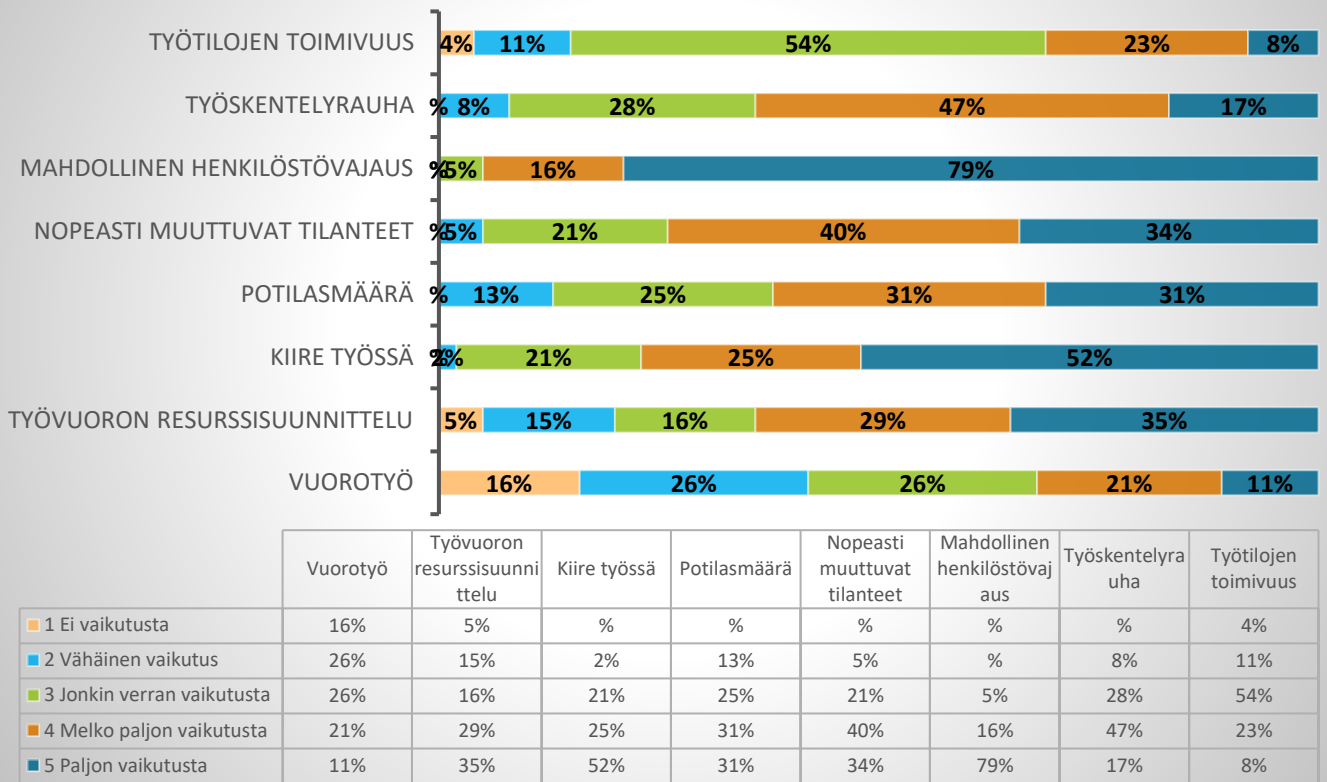
tyksessä. Vain yksi vastaaja koki yksilöllisyyden huomioinnin perehdytyksessä olevan erinomaista.



Kuvio 12. Uuden työntekijän yksilöllisyyden huomiointi perehdytyksessä

Taulukossa 3 kuvataan hoitotyön ammattilaisten kokemusta eri fyysisen ja psyykkisen **työympäristötekijöiden** vaikutuksesta perehdytyksen onnistumiseen. Kysymykseen saatiin 62 vastausta. Vastausvaihtoehdot olivat: ei vaikutusta, vähäinen vaikutus, jonkin verran vaikutusta, melko paljon vaikutusta tai paljon vaikutusta.

Fyysisen ja psyykkisen työympäristön vaikutus perehdytykseen

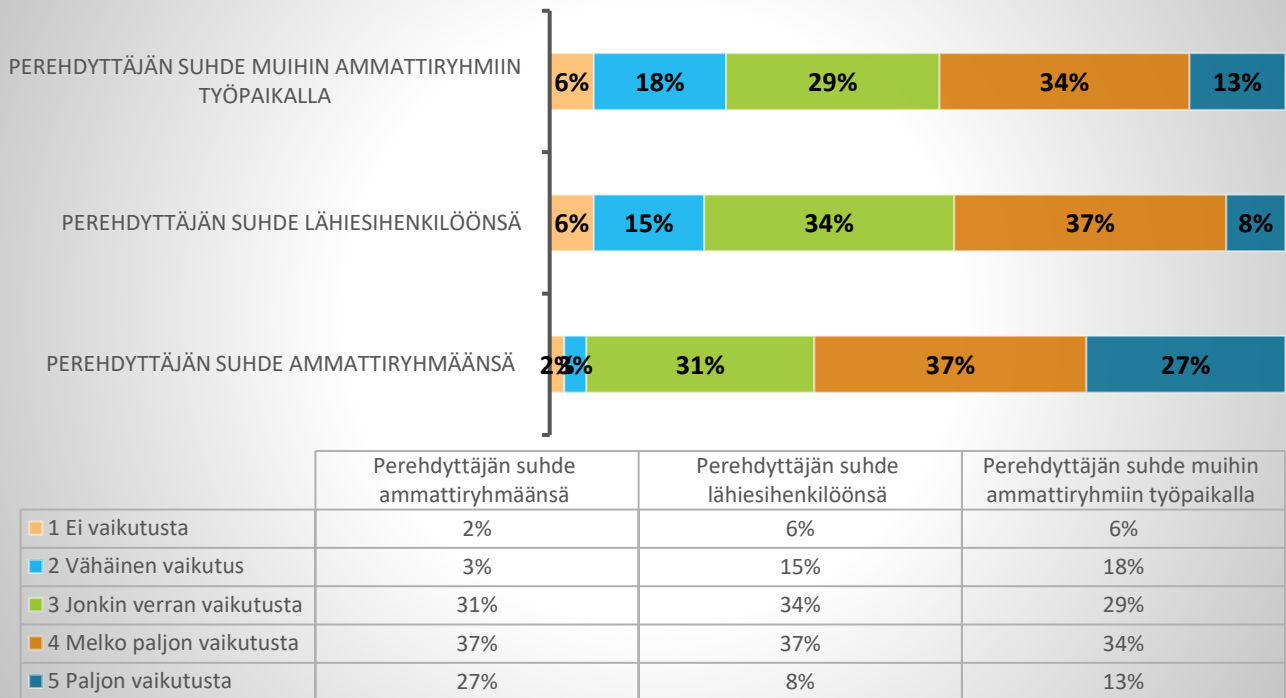


Taulukko 3. Fyysisten ja psyykkisten työympäristötekijöiden vaikutus perehdytykseen

Vastaajien mukaan työympäristön fyysisistä ja psyykkisistä tekijöistä eniten perehdytyksen onnistumiseen heikentävästi vaikuttavina tekijöinä olivat henkilöstövajaus sekä kiire. Henkilöstövajaus vaikutti vastaajista 79 % (n=49) mukaan paljon ja 16 % (n=10) mukaan melko paljon perehdytykseen. Kiireellä oli 52 % (n=32) vastaajan mukaan paljon vaikutusta ja 25 % (n=15) mukaan melko paljon vaikutusta perehdytyksen onnistumiseen. Nopeasti muuttuvilla tilanteilla ja potilasmäärällä nähtiin olevan vaikutusta perehdytykseen, mutta edeltäviin vastauksiin nähden osa koki niiden vaikutukset myös vähäisempinä. Vähiten perehdytykseen vaikuttivat vastaajien mukaan vuorotyö ja työtilojen toimivuus.

Seuraavassa taulukossa kuvataan hoitotyön ammattilaisten kokemusta eri **sosiaalisten työympäristötekijöiden** vaikutuksesta perehdytyksen onnistumiseen (Taulukko 4). Kysymyksen vastasi 62 hoitotyön ammattilaista. Vastausvaihtoehdot olivat: ei vaikutusta, vähäinen vaikutus, jonkin verran vaikutusta, melko paljon vaikutusta tai paljon vaikutusta.

Sosiaalisen työympäristön vaikutus perehdytykseen



Taulukko 4. Sosiaalisten suhteiden vaikutus perehdytykseen

Kysymykseen **perehdyttäjän suhteesta työkavereihinsa**, vastasi 37 % (n=23) sillä olevan melko paljon vaikutusta perehdytyksen onnistumiseen. Vastaajista 31 % (n=19) vastasi perehdyttäjän työkaverisuhteilla olevan jonkin verran vaikutusta perehdytyksen onnistumisen kannalta. Perehdytyksen onnistumiseen paljon vaikutusta vastasi 27 % (n=17) vastaajista. Vastausvaihtoehdon vähäinen vaikutus vastasi 3 % (n=2) vastaajista.

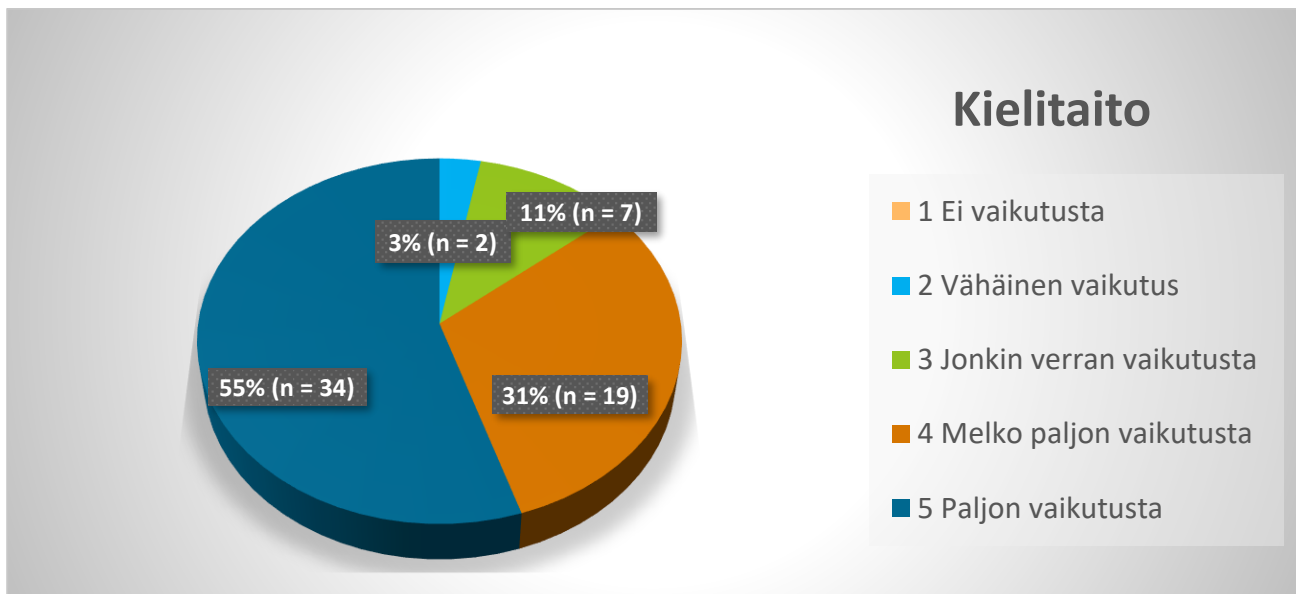
Kysymykseen **perehdyttäjän suhteesta lähiesihenkilönsä**, vastasi 37 % (n=23) sillä olevan melko paljon vaikutusta. Sosiaalisissa suhteista 34 % (n=21) koki lähiesihenkilösuhteella olevan jonkin verran vaikutusta perehdytyksen onnistumiseen. Vähäinen vaikutus vastasi 15 % (n=9) vastaajista. Vastaajista 8 % (n=5) vastasi suhteella lähiesihenkilöön olevan paljon vaikutusta. Loput 6 % (n=4) vastaajista vastasivat, ettei sillä ole vaikutusta perehdytykseen.

Kysymykseen **perehdyttäjän suhteesta muihin ammattiryhmiin työpaikalla**, vastasi 34 % (n=21) sillä olevan melko paljon vaikutusta perehdytyksen onnistumiseen. Vastaajista 29 % (n=18) mukaan sosiaalisilla suhteilla muihin ammattiryhmiin on jonkin verran vaikutusta. Väähäiseksi vaikutuksen vastasi 18 % (n=11) vastaajista. Perehdyttäjän sosiaalisilla suhteilla

muihin ammattiryhmiin on paljon vaikutusta vastasi 13 % (n=8) vastaajista. Vastaajista 6 % (n=4) vastasi, ettei sillä ole vaikutusta perehdytykseen.

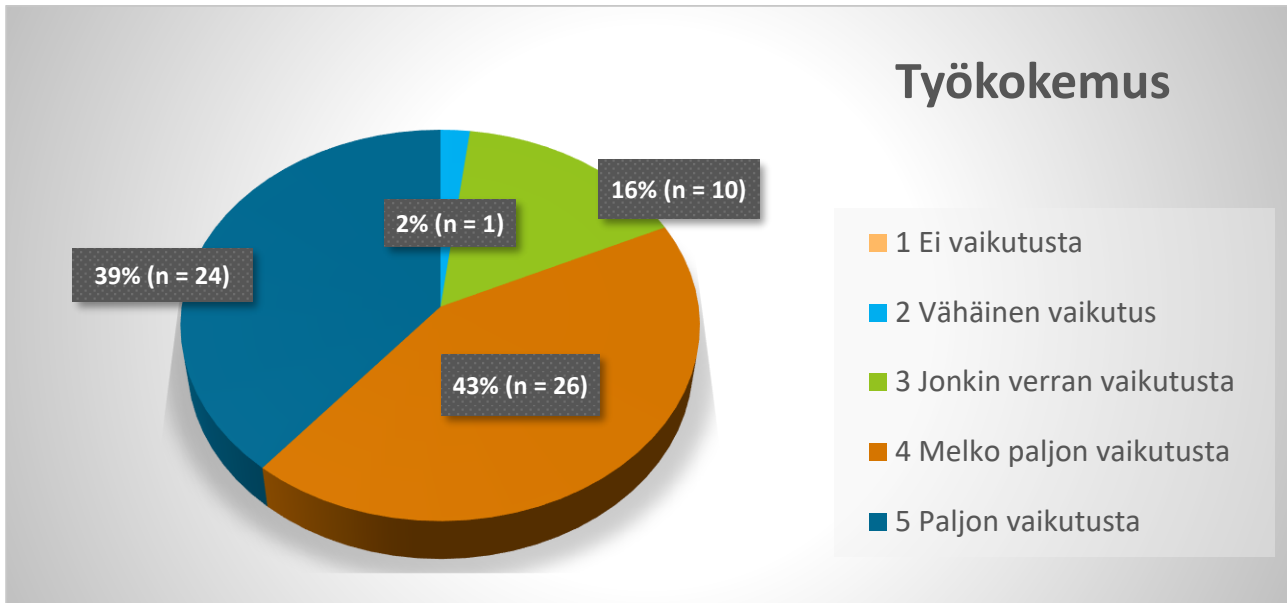
Seuraavissa osioissa ja kuvioissa kuvataan hoitotyön ammattilaisten kokemusta eri **perehdyttäjän ominaisuuksien** vaikutuksesta perehdytyksen onnistumiseen. Kaikki 62 vastaajaa vastasivat kysymykseen. Vastausvaihtoehdot olivat: ei vaikutusta, vähäinen vaikutus, jonkin verran vaikutusta, melko paljon vaikutusta tai paljon vaikutusta.

Kysymykseen **perehdyttäjän kielitaidosta** (Kuvio 13), vastasi yli puolet 55 % (n=34) sillä olevan paljon vaikutusta perehdytyksen onnistumiseen. Vastaajista 31 % (n=19) mukaan perehdyttäjän kielitaidolla on melko paljon vaikutusta. Jonkin verran vaikutusta vastasi 11 % (n=7) vastaajista. Perehdyttäjän kielitaidolla on vähäinen vaikutus perehdytyksen onnistumisen kannalta vastasi 3 % (n=2) vastaajista.



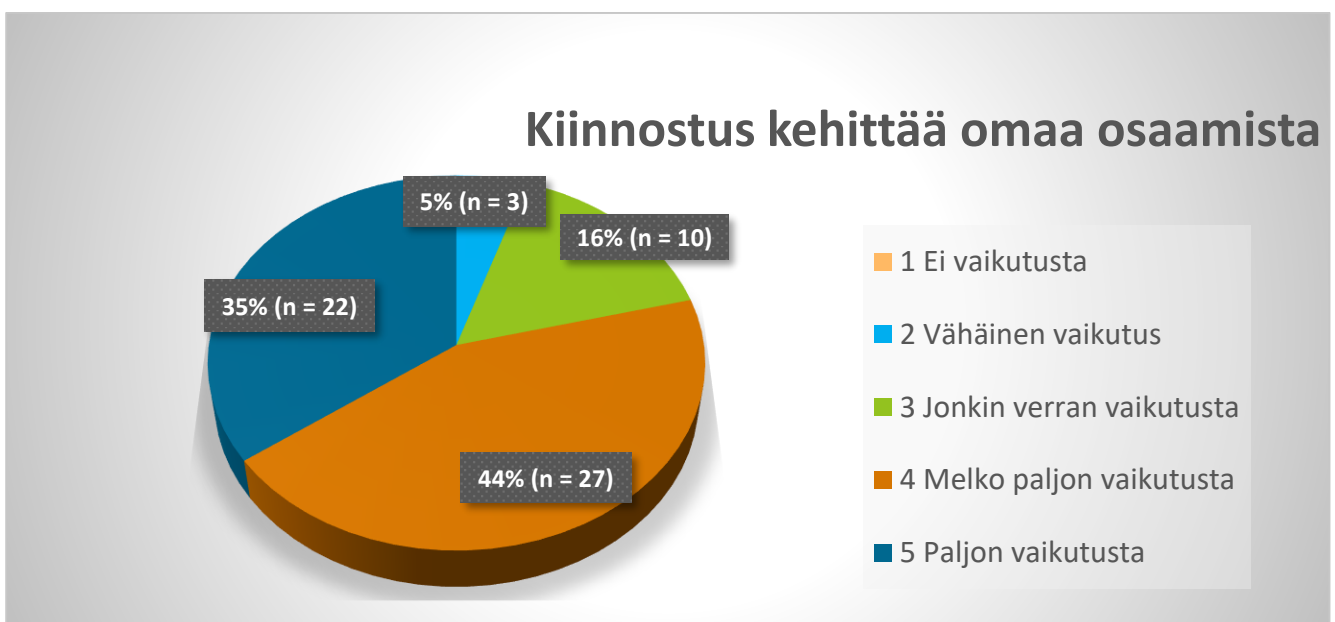
Kuvio 13. Perehdyttäjän kielitaidon vaikutus perehdytykseen

Kysymykseen **perehdyttäjän työkokemuksesta** (Kuvio 14), vastasi 43 % (n=26) sillä olevan melko paljon vaikutusta perehdytyksen onnistumiseen. Vastaajista 39 % (n=24) mukaan perehdyttäjän työkokemuksella on paljon vaikutusta. Jonkin verran vaikutusta vastasi 16 % (n=10) vastaajista. Vain yksi vastaajista vastasi, että perehdyttäjän työkokemuksella on vähäinen vaikutus perehdytyksen onnistumisen kannalta.



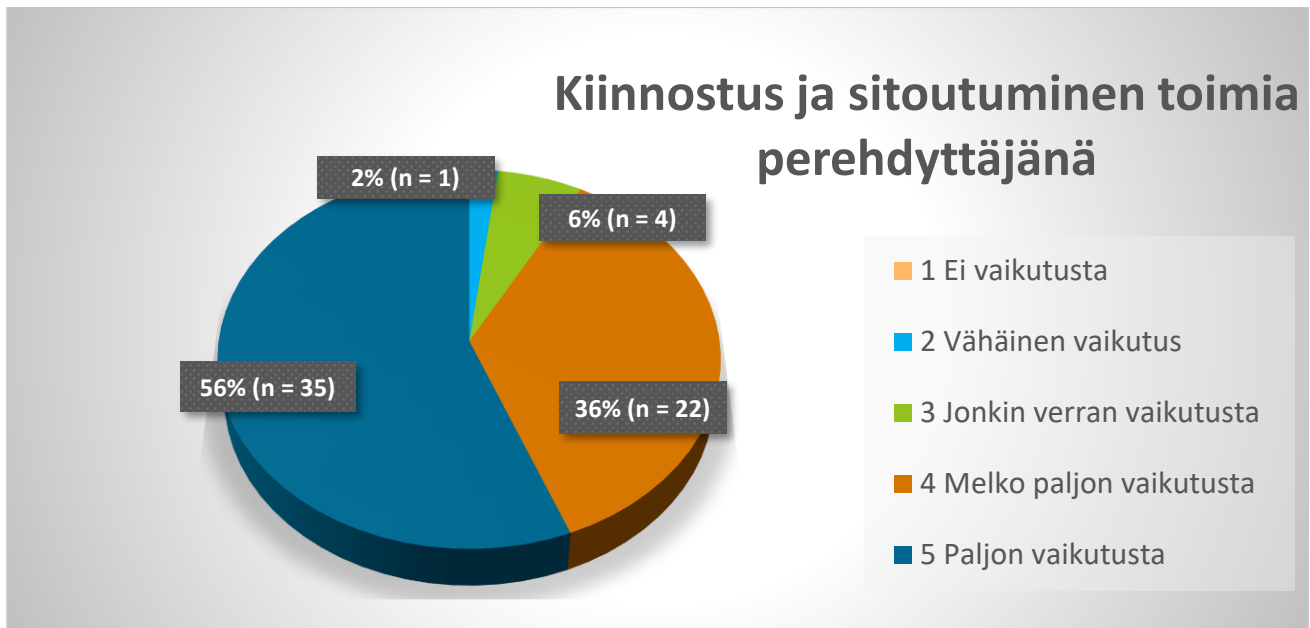
Kuvio 14. Perehdyttäjän työkokemuksen vaikutus perehdytykseen

Kysymykseen **perehdyttäjän kiinnostuksesta kehittää osaamistaan** (Kuvio 15), vastasi 44 % (n=27) sillä olevan melko paljon vaikutusta perehdytyksen onnistumisen kannalta. Vastaa- jista 35 % (n=22) mukaan perehdyttäjän kiinnostuksella kehittää omaa osaamistaan on paljon vaikutusta. Jonkin verran vaikutusta vastasi 16 % (n= 10) vastaajista. Loput 5 % (n=3) vas- taajista arvioivat vaikutuksen vähäisenä.



Kuvio 15. Perehdyttäjän oman osaamisen kehittämisen kiinnostuksen vaikutus perehdytykseen

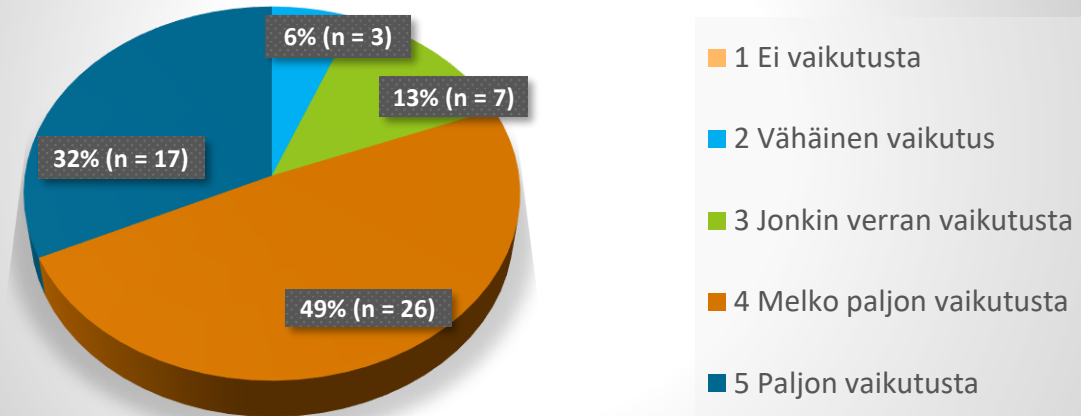
Kysymykseen **kiinnostuksesta ja sitoutumisesta perehdyttäjänä toimimiseen** (Kuvio 16), yli puolet (56 %, n=35) vastaajista vastasi sillä olevan paljon vaikutusta perehdytyksen onnistumiseen. Vastaajista 36 % (n=22) mukaan perehdyttäjän kiinnostuksella ja sitoutuneisuudella perehdyttäjänä toimimiseen on melko paljon vaikutusta. Jonkin verran vaikutusta vastasi 6 % (n= 4) vastaajista. Yksi vastaajista vastasi vaikutuksen olevan vähäinen.



Kuvio 16. Perehdyttäjän sitoutuneisuuden vaikutus perehdytykseen

Kysymykseen **perehdyttäjän kiinnostuksesta vahvistaa yksikön osaamista** (Kuvio 17), melkein puolet (49 %, n=26) vastaajista vastasi sillä olevan melko paljon vaikutusta perehdytyksen onnistumiseen. Vastaajista 32 % (n=17) mukaan perehdyttäjän kiinnostuksella vahvistaa yksikön osaamista on paljon vaikutusta perehdytyksen onnistumisen kannalta. Jonkin verran vaikutusta vastasi 13 % (n= 7) vastaajista. Perehdyttäjän kiinnostuksella vahvistaa yksikön osaamista on vähäinen vaikutus perehdytyksen onnistumiseen vastasi 6 % (n=3) vastaajista.

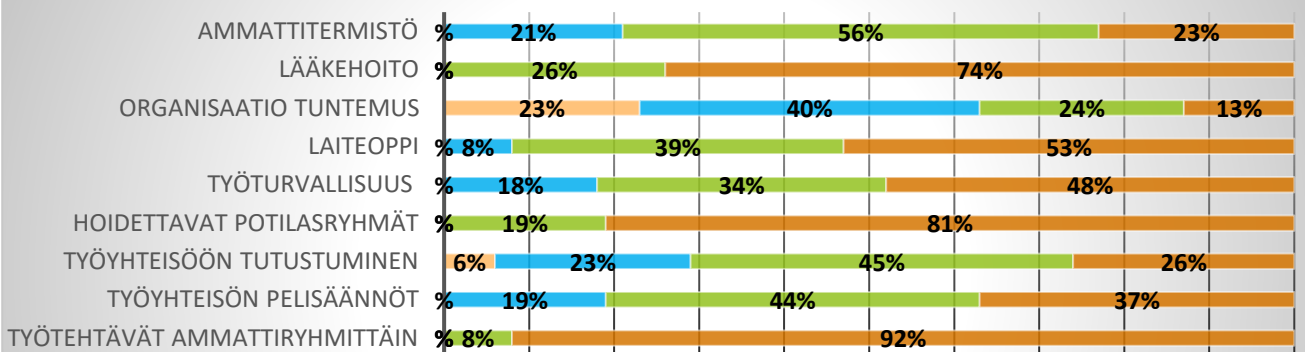
Kiinnostus vahvistaa yksikön osaamista



Kuvio 17. Perehdyttäjän kiinnostus vahvistaa yksikön osaamista ja sen vaikutus perehdytykseen

Seuraavassa taulukossa kuvataan hoitotyön ammattilaisten näkemystä **perehdytyksen sisällön** tärkeydestä (Taulukko 5). Kysymykseen saatiin 62 vastausta. Vastausvaihtoehdot olivat: en tärkeänä, melko tärkeänä, tärkeänä ja erittäin tärkeänä.

Perehdytyksen sisältö



	Työtehtävät ammattiryhmittäin	Työyhteisön pelisäännöt	Työyhteisöön tutustuminen	Hoidettavat potilasryhmät	Työturvallisuus	Laiteoppi	Organisaatio tuntemus	Lääkehoito	Ammattitermistö
1 En tärkeänä	%	%	6%	%	%	%	23%	%	%
2 Melko tärkeänä	%	19%	23%	%	18%	8%	40%	%	21%
3 Tärkeänä	8%	44%	45%	19%	34%	39%	24%	26%	56%
4 Erittäin tärkeänä	92%	37%	26%	81%	48%	53%	13%	74%	23%

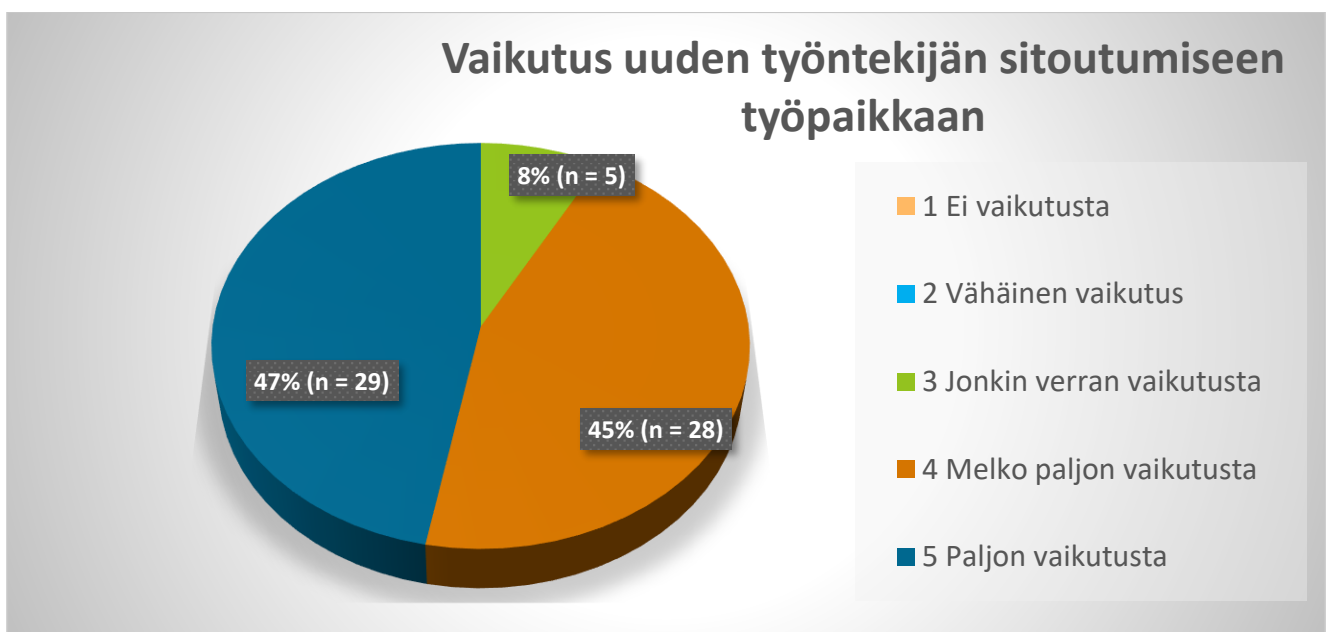
Taulukko 5. Perehdytyksen sisällön merkityksellisyden arviointi

Ammattiryhmäkohtaisten työtehtävien läpikäyntiä pidettiin tärkeimpänä perehdytysjakson sisällöstä, jonka 92 % vastaajista vastasi olevan erittäin tärkeää ja 8 % tärkeää. Muina perehdytysjakson aikana läpi käytävinä tärkeinä asioina nähtiin olevan hoidettaviin potilasryhmiin tutustuminen (81 %), lääkehoito (74 %) sekä laitteiden käytönopetus (53 %). Perehdytyksen sisällöistä vähiten tärkeänä pidettiin työorganisaatioon ja työyhteisöön tutustuttamista.

5.1.4 Perehdytyksen vaikutukset

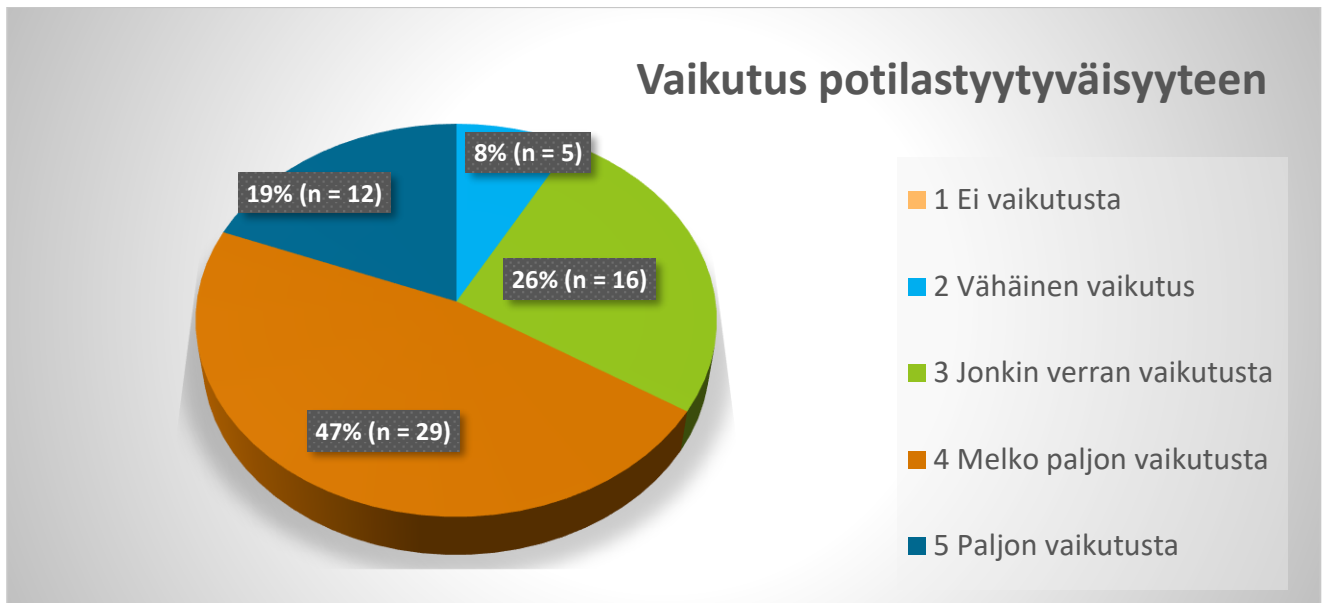
Seuraavissa osioissa ja kuvioissa kuvataan hoitotyön ammattilaisten näkemystä **perehdytyksen vaikutuksista** perehdytysprosessin jälkeen. Kysymykseen vastasi 62 vastaajaa. Vastausvaihtoehdot olivat: ei vaikutusta, vähäinen vaikutus, jonkin verran vaikutusta, melko paljon vaikutusta tai paljon vaikutusta.

Monivalintakysymyksen ensimmäinen osio koski **uuden työntekijän sitoutumista työpaikkaan** (Kuvio 18), johon vastaajista 47 % (n=29) vastasi perehdytyksellä olevan paljon vaikutusta. Vastaajista 45 % (n=28) vastasi perehdytyksellä olevan melko paljon vaikutusta työntekijän työpaikkaan sitoutuneisuuteen. Jonkin verran vaikutusta vastasi 8 % (n=5) vastaajista. Kukaan vastaajista ei valinnut vaihtoehtoa vähäinen vaikutus tai ei vaikutusta.



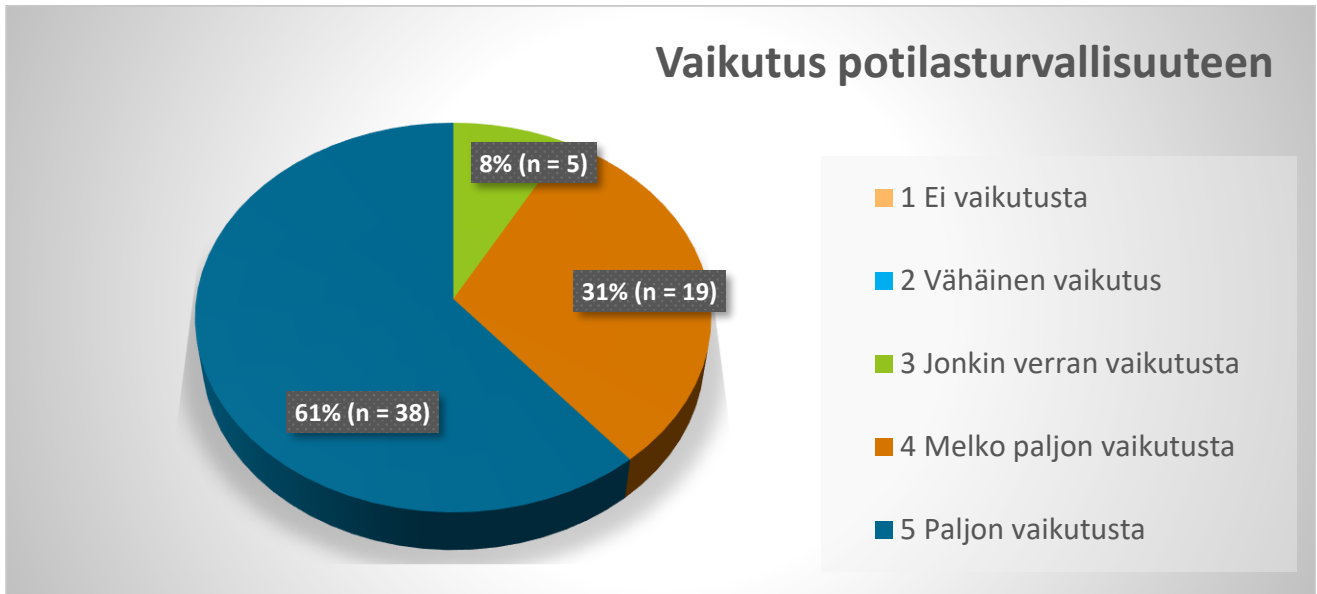
Kuvio 18. Perehdytyksen vaikutus: työntekijän sitoutuminen työpaikkaan

Seuraava osio koski perehdytyksen vaikutusta **potilastyytyväisyyteen** (Kuvio 19), johon vastaajista 47 % (n=29) koki perehdytyksellä olevan melko paljon vaikutusta. Perehdytyksellä on jonkin verran vaikutusta potilastyytyväisyyteen vastasi 26 % (n=16) vastaajista. Paljon vaikutusta vastasi 19 % (n=12) vastaajista. Perehdytyksen vaikutuksen vähäisenä potilastyytyväisyyteen koki 8 % (n=5) vastaajista. Kukaan ei valinnut vastausvaihtoehtoa ei vaikutusta.



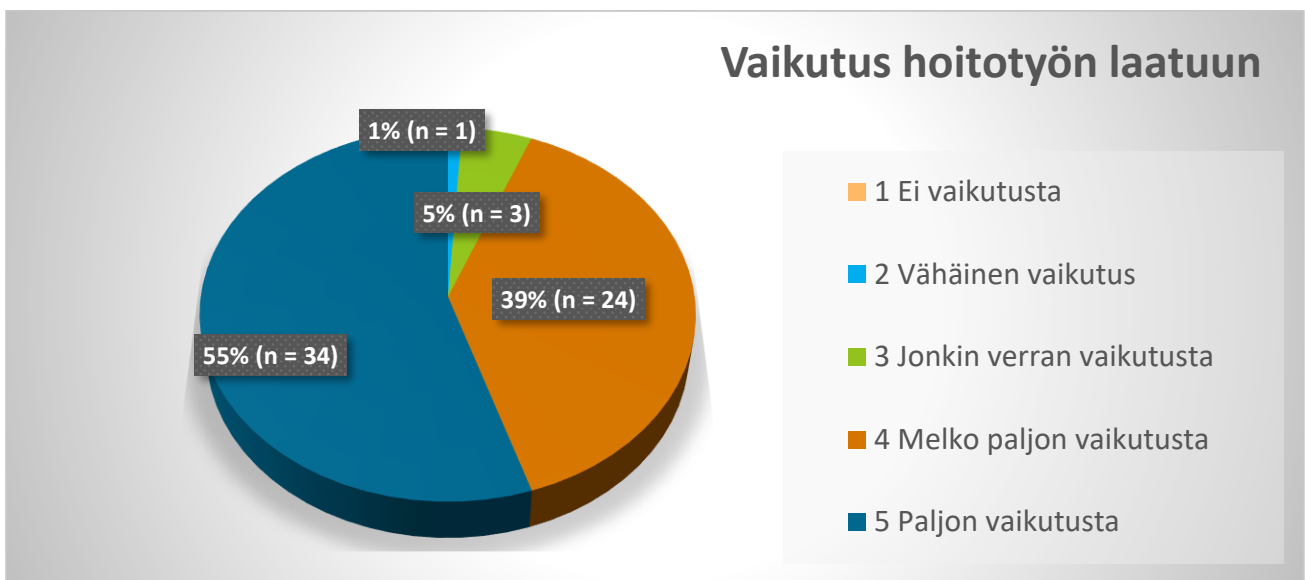
Kuvio 19. Perehdytyksen vaikutus: potilastyytyväisyys

Kysymykseen perehdytyksen vaikutuksesta **potilasturvallisuuteen** (Kuvio 20), vastasi enemmistö 61 % (n=38) sillä olevan paljon vaikutusta. Vastaajista 31 % (n=19) vastasi perehdytyksellä olevan melko paljon vaikutusta potilasturvallisuuteen. Jonkin verran vaikutusta vastasi olevan 8 % (n=5) vastaajista. Kukaan vastaajista ei valinnut vastasvaihtoehtoa vähäinen vaikutus tai ei vaikutusta.



Kuvio 20. Perehdytyksen vaikutus: potilasturvallisuus

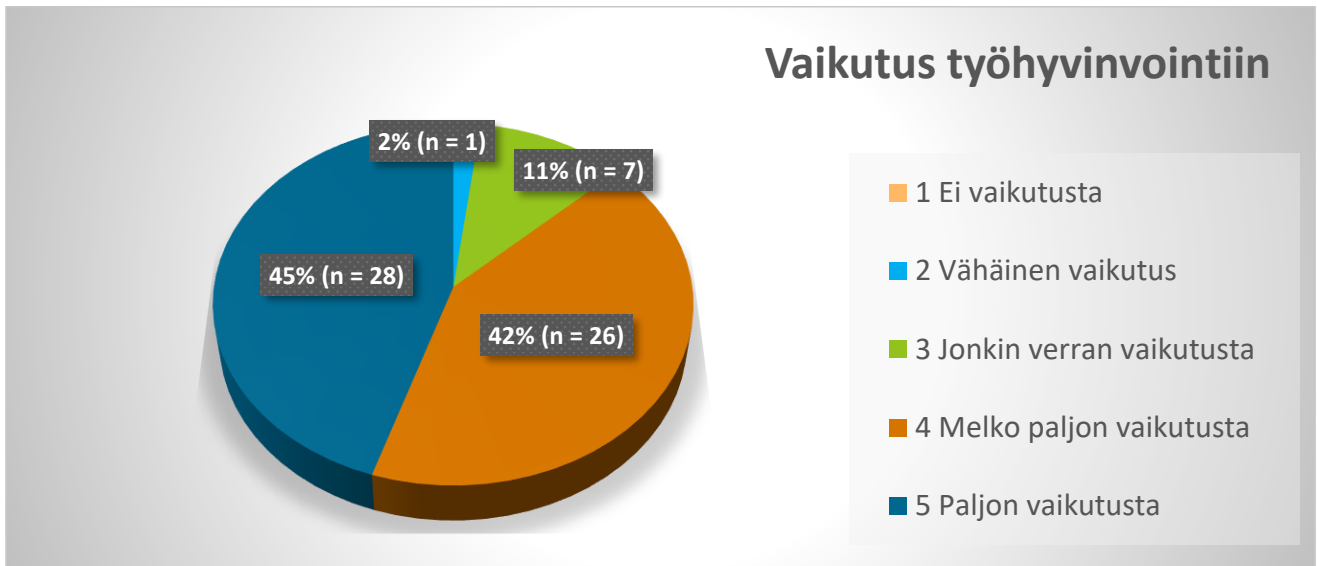
Vastaajista 55 % (n=34) vastasi perehdytyksellä olevan paljon vaikutusta **hoitotyön laatuun** (Kuvio 21). Hoitotyön laatuun perehdytyksellä on melko paljon vaikutusta 39 % (n=24) vastanneen mukaan. Vastaajista 5 % (n=3) valitsi vastausvaihtoehdon jonkin verran vaikutusta. Yksi vastaajista vastasi perehdytyksellä olevan vähäinen vaikutus hoitotyön laatuun.



Kuvio 21. Perehdytyksen vaikutus: hoitotyön laatu

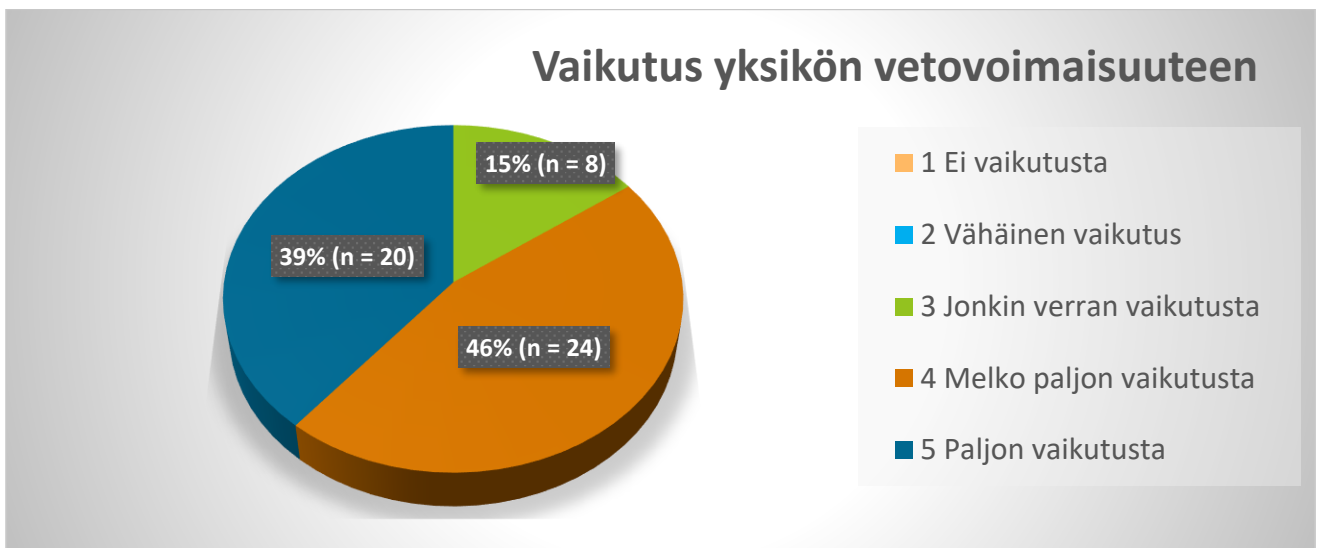
Perehdytyksen vaikutusta **työhyvinvointiin** tarkasteltiin yhdessä osiossa (Kuvio 22), johon vastaajista 45 % (n=28) koki olevan paljon vaikutusta. Vastaajista 42 % (n=26) vastasi perehdytyksellä olevan melko paljon vaikutusta työhyvinvointiin. Jonkin verran vaikutusta vasta-

si 11 % (n=7) vastaajista. Yksi vastaajista vastasi perehdytyksellä olevan vähäinen vaikutus työhyvinvointiin.



Kuvio 22. Perehdytyksen vaikutus: työhyvinvointi

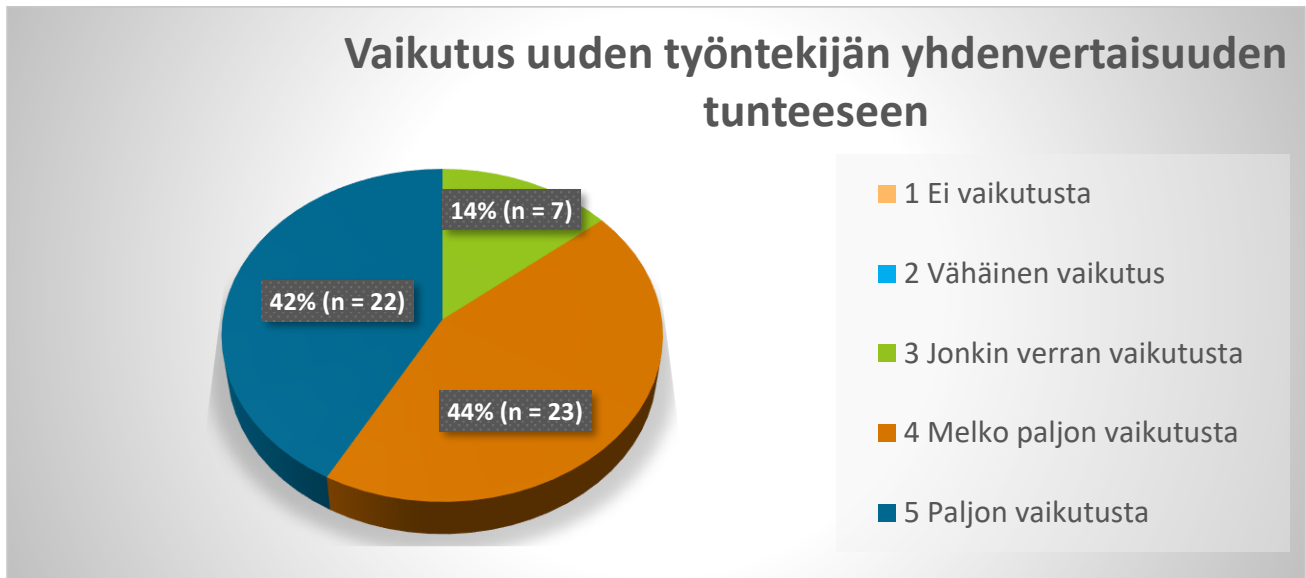
Enemmistö vastaajista koki perehdytyksellä olevan melko paljon (46 %) tai paljon (39 %) vaikutusta **yksikön vetovoimaisuuteen** (Kuvio 23). Vastaajista 15 % (n=8) vastasi perehdytyksellä olevan vetovoimaisuuteen jonkin verran vaikutusta. Kukaan vastaajista ei vastannut vaihtoehtoja vähäinen vaikutus tai ei vaikutusta.



Kuvio 23. Perehdytyksen vaikutus: yksikön vetovoima

Viimeinen osio (Kuvio 24) tarkasteli perehdytyksen vaikutusta **uuden työntekijä yhdenvertaisuuden tunteeseen**, johon 44 % (n=23) vastasi perehdytyksellä olevan melko paljon vai-

kutusta. Vastaajista 42 % (n=22) vastasi perehdytyksellä olevan paljon vaikutusta yhdenvertaisuuden tuntemiseen. Jonkin verran vaikutusta vastasi 14 % (n=7) vastaajista. Kukaan vastaajista ei vastannut vaihtoehtoja vähäinen vaikutus tai ei vaikutusta.



Kuvio 24. Perehdytyksen vaikutus: uuden työntekijän yhdenvertaisuudentunne

5.2 Tutkimuskyselyn laadullinen aineisto

Tutkimuskysely sisälsi kahdeksan avointa kysymystä. Avoimissa kysymyksissä vastaajalla oli mahdollisuus vastata kysymyksiin omin sanoin. Vastaukset analysoitiin teemoittelua käyttäen. Tulosten esittämiseen on sisällytetty esimerkkejä alkuperäisistä ilmauksista.

Tutkimuskyselyn yhdellä avoimella kysymyksellä haluttiin selvittää hoitotyöntekijöiden näkemyksiä onnistuneesta perehdytyksestä. Vastaajilta kysyttiin, Millaista on mielestäsi onnistunut uuden työntekijän perehdytys? Kysymykseen saatiin 45 vastausta. Saatujen vastausten teemoiksi muodostuivat toiminnan suunnitelmallisuus, myönteinen oppimiskokemus, työntekijän valmiudet, oppimisen jatkuvuus, toiminnan ajallisuus sekä vastavuoroinen oppiminen.

Toiminnan suunnitelmallisuus nousi kyselyyn vastanneiden antamissa vastauksissa esille 15 saadussa vastauksessa. Yläteemaksi muodostui suunnitelmallinen ja työntekijän tarpeet huomioiva perehdytys. Seuraavassa poimintoja kyseisestä teemasta saaduista vastauksista.

Kun perehdytys on suunniteltua: millaisia asioita käydään läpi. Yksikköömme tarvitaan perehdytysohjelma. Perehdytysohjelma helpottaisi molempia osapuolia, niin perehdyttäjää ja perehdytettävää. Perehdytyksen tarkistuslista.

Perusteellinen, suunnitelmallinen ja järjestelmällisesti etenevä perehdytys.

Man kan använda sig av introduktionsprogrammet och planera introduktionsdag och dessutom planera in vem hen skall gå med i vårdarbetet. Förbereda den vårdpersonal som skall ta hand om den nya

Suunnitelmallista, strukturoitua, aktiivista, kysyvää, ohjaavaa, kannustavaa.

Suunnitelmallista, selkeä runko: millaisia asioita tulee opettaa ja mitä tulisi osata perehdytyksen jälkeen. Myös sillä uusi työntekijä kokee, että häneen panostetaan.

Kysymykseen saaduissa vastauksissa **myönteinen oppimiskokemus** nousi esille 13 vastauksessa. Yläteemaksi muodostui kokemus myönteisestä oppimiskulttuurista työyhteisössä (Taulukko 6).

Kun uusi työntekijä kiittää ja tykkää, että päivä on ollut mielenkiintoinen ja opettavainen.

Niin, että perehdytettävä tuntee olonsa tervetulleeksi ja saa apua sitä kaivatessaan. Pystyy luottavaisin mielin jatkaa työskentelyä itsenäisesti perehdytyksen jälkeen.

Yhteistyöllä toteutunut perehdytys, jossa uusi työntekijä kokee ja tuntee itsensä arvostetuksi.

Perehdytys on ollut hyvää, kun uusi työntekijä kokee olonsa tervetulleeksi ja turvalliseksi uuden tiedon ja taidon opetteluun äärellä. Meidän muiden tehtävä on tukea ja kannustaa häntä.

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alateema	Yläteema
<p>Työntekijä tuntee saaneensa hyvää ja opettavaista perehdytystä ja kuuluvansa työyhteisön. Tuntee viihtyvänsä työyhteisössä ja lisää positiivista ajattelua.</p> <p>Om arbetstagaren lär sig och vill stanna på avdelningen och vill umgås i gemenskapen.</p> <p>Tervetullut kokemus sekä tunne, että työyhteisö haluaa panostaa ja opettaa häntä.</p> <p>Työntekijä otetaan työyhteisössä hyvin vastaan ja häntä halutaan opettaa.</p>	<p>Kokemus työyhteisön halusta toteuttaa perehdytystä.</p>	<p>Työyhteisön myönteinen asennoituminen työelämäntaitojen opettamiselle.</p>	<p>Kokemus myönteisestä oppimiskulttuurista työyhteisössä.</p>

Taulukko 6. Kokemus myönteisestä oppimiskulttuurista työyhteisössä

Työntekijän valmiudet nousivat esille 10 saadussa vastauksessa. Yläteemaksi muodostui perehdytyksellä saavutettavat riittävät ammatilliset valmiudet sekä työelämävalmiudet (Taulukko 7). Seuraavassa poimintoja kyseiseen teemaan saaduista vastauksista.

On onnistuttu, kun uusi työntekijä kokee olevansa tarpeeksi valmis itsenäisempään työskentelyyn. Ja tuntee, että saa työyhteisöllä tukea ja ohjausta tarvittaessa.

När den nyanställda känner att han klarar av arbetet efter sina inskolningsskiften och vågar fråga och ta stöd av sina kollegor.

Perehdytys on onnistunut, mikäli niin uusi työntekijä kuin perehdyttävä kokevat perehdytysjakson tarjonneen riittävästi käytännön tietoja ja taitoja, jotta pystyvät siirtymään itse-

näisempään työntekoon työyhteisön tuella. Sellaista, jossa uusi työntekijä kokee viihtyneensä, sopeutuneensa työyhteisöön, sekä haluavansa jatkaa työntekoa yksikössä.

Sellaista, että uusi työntekijä saa hyvän ja selkeän kokonaiskuvan tulevasta työstä ja omista työtehtävistään.

Tilanne, jossa koetaan omaksuneen riittävät taustatiedot lähteäkseen harjoittelemaan itsenäistä opettelua.

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alateema	Yläteema
<p>Uusi työntekijä tietää suurin piirtein työnkuvansa ja on saanut tutustua asiakkaisiin, henkilökuntaan/organisaatioon.</p> <p>Man måste börja från grunden, lära sig avdelningen först, rutiner. Efter hand kan man börja jobba sig uppåt.</p> <p>Uusi työntekijä osaa perustehtävän ja kokee itsensä samanvertaiseksi muiden työntekijöiden kanssa.</p>	<p>Kokemus perehdytyksellä saavutettavista riittävästä valmiuksista työhön.</p>	<p>Perehdytettävä omaksuu työtehtävänsä, vastuunsa ja velvollisuutensa.</p>	<p>Perehdytyksellä saavutettavat riittävät ammatilliset valmiudet sekä työelämävalmiudet.</p>

Taulukko 7. Perehdytyksellä saavutettavat riittävät ammatilliset valmiudet sekä työelämävalmiudet

Tutkimuskyselyyn vastanneista 11 toi vastauksissaan esille **oppimisen jatkuvuuden**. Yläteemaksi muodostui työyhteisön tarjoama tuki ammattitaidon kehityksen jatkuvuudelle (Taulukko 8).

Työntekijä on oppinut riittävät tiedot ja taidot. Hänellä itsellään, että työyhteisöllä on luottamus osaamiseen ja pärjäämiseen itsenäisemmässä työssä. Autetaan ja opastetaan vielä virallisen ajan jälkeenkin. Hoitotyö on yhteistyötä, jota ei saa ikinä unohtaa.

Turvallinen työ- ja oppimisympäristö, jossa saa rohkeasti kysyä. Työympäristö, jossa joku auttaa toisiaan. Työpaikka, jonne uusi työntekijä kokee olevansa tervetullut ja

haluaa jäädä töihin. Saa apua myös perehdytyksen jälkeen, koska oppiminen on vielä kesken.

Kaikkea ei voi oppia perehdytyksen aikana, mutta perustason, jota lähteä syventymään. Uusi työntekijä on löytänyt innostuksen olla töissä yksikössä ja halun kehittyä ammattitaidossaan. Ja kokee saavansa siihen tukea.

Kun työyhteisö ottaa uuden työntekijän siipiensä suojaan. Auttaa ja kannustaa. Perehdytysaika ja uuden opettelu ei ole helppoa, ja vaatii paljon aikaa. Myös virallisen ajan jälkeen. Auttamisenkulttuuri tulee olla osa työyhteisöä.

Oppiminen ja opettaminen ei pääty perehdytyksen loppumiseen. Ilmapiiri työyhteisössä säilyy tukevana ja auttavana. Ei voida olettaa, että heti pärjää ja osaa. Työn kunnollinen oppiminen vie paljon pidempään. Perehdytys tarjoaa perustan kaikelle.

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alateema	Yläteema
<p>Saa muilta tukea ja neuvoa työn opetteluun myös virallisen perehdytyksen jälkeen.</p> <p>Kun perehdytyksen jälkeenkin perehdytettävä kokee saavansa opetusta työhönsä.</p> <p>Niin, että tulisi hyvä työntekijä osastolle, joka uskaltaisi aina kysyä, jos jokin asia on epäselvä, vaikkei ole enää perehdytyksessä.</p>	<p>Kokemus yhteisöllisestä tuen annosta uudelle työntekijälle.</p>	<p>Turvallisuuden tunne työyhteisössä.</p>	<p>Työyhteisön tarjoama tuki ammattitaidon kehityksen jatkuvuudelle.</p>

Taulukko 8. Työyhteisön tarjoama tuki ammattitaidon kehittymisen jatkuvuudelle

Tutkimuskyselyyn vastanneet nostivat teeman **perehdytystoiminnan ajallisuus** esille 9 antamassaan vastauksessa. Yläteemaksi muodostui perehdytyksen tavoitteita vastaava ajallinen resursointi. Seuraavassa poimintoja kyseisestä teemasta saaduista vastauksista.

Tillräckligt med tid för inskolningen och uppföljning efter en tid + komplettering av delar som ännu behöver koncentreras på.

Aikaa, rauhaa ja systemaattisuutta, että keritään käydä läpi kaikki vaadittavat asiat.

Rutkasti aikaa, jotta on mahdollista käydä asiat läpi, kerrata ja syventää osaamista. Liian kiireellä toteutettu perehdytys tuottaa epävarmuutta.

Vastanneista 7 vastaajaa vastasi teemaan **vastavuoroinen oppiminen** liittyen (Taulukko 9). Yläteemaksi muodostui vastavuoroinen oppiminen ja opettaminen osana perehdytystoimintaa. Seuraavassa poimintoja teeman vastauksista.

Uusi työntekijä saa työyhteisön tuen. Myös perehdytettävällä on mahdollisuus tuoda mielipiteitään ja kokemuksiaan esille.

Perehdytettävä otetaan huomioon myös siltä saralta, että hän saa tuoda ilmi asioita liittyen mm. perehdytykseen, osastoon, hänen osaamiseensa. Uskaltaa esittää kysymyksiä ja toivon mukaan saa vastauksia.

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alateema	Yläteema
<p>Työyhteisö saa uutta osaamista mukaansa.</p> <p>osaamisen vahvistaminen, uuden työntekijän osaamisen hyödyntäminen, mehenki.</p> <p>Osaamisen siirtäminen eteenpäin.</p>	<p>Kokemus vastavuoroisesta oppimisesta.</p>	<p>Uuden työntekijän taitojen hyödyntäminen työyhteisön käyttöön.</p>	<p>Vastavuoroinen oppiminen ja opettaminen osana perehdytystoimintaa.</p>

Taulukko 9. Vastavuoroinen oppiminen ja opettaminen osana perehdytystoimintaa

Tutkimuskyselyllä haluttiin selvittää hoitotyöntekijöiden kokemuksia perehdytystä heikentävistä tekijöistä, Millaisia haasteita perehdytyksen onnistumiselle koet olevan nykypäivän hoitotyössä? kysymyksen avulla. Vastauksia kysymykseen saatiin 50. Saatujen vastausten pohjalta teemoiksi nousivat resurssipula, kiire ja kuormitus, kasvaneet osaamisvaatimukset, kulttuuri ja kielitaito sekä perehdytysrungon puuttuminen.

Resurssipula mainittiin 28 saadussa vastauksessa. Yläteemaksi muodostui henkilöstöpulasta aiheutuva perehdytys resurssien puute. Seuraavassa poimintoja kyseiseen teemaan saaduista vastauksista.

Aikaa ei anneta ja perehdytettävä lasketaan vahvuuteen kuin myös se, joka perehdyttää. Työn ohessa pitää kaikki saada kerrottua ja samalla hoitaa potilaat.

Perehdytykseen ei ole aikaa. Joku saa paremmin aikaa ja joku saa vain pari päivää. Tämä tuo epärealistisen asetelman työntekijöiden välille.

Riittävä henkilöstö ja resurssit puuttuvat, jotta voitaisiin järjestää ja toteuttaa riittävän hyvää ja pitkäkestoista perehdytystä.

Henkilökuntaa on välillä liian vähän. Vajaus miehityksessä syö suoraan aikaa perehdytykseltä. Eikä sen niin pitäisi olla. Jokaisella pitäisi olla oikeus saada riittävä perehdytys työhönsä.

Henkilökuntapula näkyy työvuoron resurssisuunnittelussa. Uusi työntekijä tarvitaan nopeasti osaksi työvoimaa, jolloin perehdytysaika jää liian lyhyeksi.

Usein henkilöstövaje on taustalla sille, miksei riittävän pitkää ja laadukasta perehdytystä voida toteuttaa.

Miehitystilanne perehdytysaikana saattaa vaihdella, jos poissaoloja, niin enemmän potilaita hoidettavana, eikä perehdytys välttämättä toteudu laadukkaasti.

Henkilöstöpula. Siihen vedoten perehdytysaika on minimaalinen, joskus jopa yhden päivän mittainen. Tällainen menettely ei tuo turvallisuuden tunnetta uudelle työntekijälle saapua töihin. Tuo haasteita tutustua ja löytää oma paikkansa työyhteisössä.

Kysymykseen saaduissa vastauksissa teemaa **kiire ja kuormitus** ilmaistiin vastauksissa yhteensä 22 kertaa. Yläteemaksi muodostui työntekijöiden henkisen kuormituksen haasteet (Taulukko 10).

Kiire yhdistettynä huonoon henkilöstötilanteeseen, kuinka laadukasta perehdytystä pystytään antamaan milloinkin ja millaisena perehdytyksessä oleva kokee tämän.

Hektiska vårdtempot, den nyanställda slussas alldeles för hastigt in i vårdarbetet och räknas som arbetskraft, finns dåligt med utrymme för introduktion i vårdarbetet.

Aina on kiire. Työporukka on väsynyttä. Väsymys näkyy siinä, miten jaksaa neuvoa ja kertoa asioita uudelle työntekijälle.

Kiire. Onko aikaa selittää ja neuvoa. Kuormittavat työvuorot. Onko voimia työn ohessa opettaa.

Yleensä kiire pilaa kaiken, kun ei ole resursseja muutenkaan.

Nykypäivänä hoitotyö on hektistä ja tilanteet voivat muuttua nopeastikin.

Työn kiireellinen luonne on osoittautunut suurimmaksi haasteeksi. Potilaat ovat nykyään iäkkäämpiä ja monisairaampia, ja tarvitsevat aiempaa enemmän apua. Tuntuu, että hyvä kun saa omat työt tehtyä. Siinä samalla pitäisi opettaa uutta työntekijää ja kertoa hänelle asioita mahdollisimman tarkasti. Opettelu vaatii aikaa. Ja sitä ei nykypäivänä tunnu olevan.

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alateema	Yläteema
<p>Työn nykyinen kiireinen luonne.</p> <p>Högt tempo på enheten.</p> <p>Kiire ja työn hektisyys.</p> <p>Kiire, liikaa töitä perehdyttämisen lisäksi.</p> <p>Kiire. Ylityöt. Henkilökunnan väsymys.</p>	<p>Kiireen ja ajan puutteen vaikutus perehdytykseen.</p>	<p>Perehdytystyöhön kuluva aika hoitotyön ohessa.</p>	<p>Työntekijöiden henkisen kuormituksen haasteet.</p>

Taulukko 10. Työntekijöiden henkisen kuormituksen haasteet

Kasvaneet osaamisvaatimukset mainittiin 18 saadussa vastauksessa. Yläteemaksi muodostui perehdytyksen sisällön laajenemisen tuomat haasteet (Taulukko 11). Seuraavassa poimintoja kyseiseen teemaan saaduista vastauksista.

Osaston moninaisuus. Jo pelkillä omilla kirurgisilla erikoisosaamisaloilla, ja siihen lisäksi mahdolliset muut erikoisalut (joku muu kirurgian erikoisosaamisala, tai ei-kirurginen potilas). Eli osaston moninaisuus ja laajuus, kattavat eri potilasryhmät, vaatii perehdyttäjältä ja perehdytyksessä olijalta paljon.

Alati haastavammat potilasryhmät, jotka vaikuttavat hoitoaikoihin. Ihmiset ikääntyvät ja ovat monisairaampia. Kirurginen hoitotyö on laaja alaista jo omalla erikoisalalla, ja opeltavaa asiaa on paljon. Perehdytys jää lyhyessä ajassa pintaraapaisuksi.

Potilaiden määrä ja hoitajamitoitus. Potilaat ovat nykyään monisairaampia ja haastavammin hoidettavia. Oppimista on paljon. Alan vaatimukset ovat kasvaneet.

Alan vaativuuden kasvu osaamisessa. Työtehtävät lisääntyvät ja potilaiden hoito muuttuu monisairauksien ja hoitoaikojen pidentyessä.

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alateema	Yläteema
<p>Kasvaneen alan osaamisvaatimukset.</p> <p>Alan vaatimukset ovat kasvaneet.</p> <p>Alan osaamisvaatimukset ovat kasvaneet.</p> <p>Paljon opittavaa ja sisäistettävää.</p>	Kokemus työnkuvan laajenemisesta.	Hoitotyön kasvaneet osaamisvaatimukset.	Perehdytyksen sisällön laajenemisen tuomat haasteet.

Taulukko 11. Perehdytyksen sisällön laajenemisen tuomat haasteet

Saaduissa vastauksissa **kulttuurit ja kielitaito** mainittiin 14 kertaa. Yläteemaksi muodostui monimuotoisuuden huomiointi ja haasteet perehdytyksessä (Taulukko 12).

Kielitaidon haasteet. Nämä voivat aiheuttaa vaaratilanteita.

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alateema	Yläteema
<p>Monikansallisuus ja erityisesti puutteellinen kielitaito. Kulttuurierot.</p> <p>Språket och andra kulturer.</p> <p>Spårk kundskap.</p> <p>Kielitaitojen haasteet.</p>	Vaihtelevan kielitaidon vaikutus perehdytykseen.	Kulttuuri ja kielitaidon haasteet.	Monimuotoisuuden huomiointi ja haasteet hoitotyön perehdytyksessä.

Taulukko 12. Monimuotoisuuden huomiointi ja haasteet perehdytyksessä

Hoitohenkilökunnan vastauksista **perehdytysrungon puuttuminen** nousi esille 12 saadussa vastauksessa. Yläteemaksi muodostui perehdytyksen suunnitelmallisuuden puutteet (Taulukko 13).

Tuntuu, että perehdytystä ei enää pidetä yhtä tärkeänä kuin ennen. Perehdytyksen puuttumiselle löytyy aina jokin selitys. Uusi työntekijä joutuu vaihtelevilla pohjatiedoilla nykypäivänä sukeltamaan syvään päähän ja opettelemaan työnsä.

Meiltä puuttuu kunnolliset ohjeet uuden työntekijän perehdyttämisestä: millaisia asioita tulisi läpi. Parhaamme yritämme näillä resursseilla. Toiminta vaatisi nykyaikaistamista ja kehittämistä.

Osaaminen ja aiempi kokemus nähdään helposti lyhyempänä perehdytysaikana. Perehdytettävän taustaa ei osata hyödyntää ja suunnitella miten voitaisiin syventää oppimista. Koetaan enemmänkin helpotuksena sille, ettei tarvitse perehdyttää kauaa. Vaikka aiempaa kokemusta olisi muulta erikoisalalta, on jokaisessa yksikössä omat tavat ja säännöt toimia.

Om inskolningen sker med flera olika skötare som dessutom kanske har ganska olika arbetssätt kan det vara förvirrande för den som ska skolas in.

Ei ole selkeää runkoa perehdytykselle, mitä asioita käytäisiin läpi perehdytyksen aikana. Nyt sisältö vaihtelee suuresti perehdyttäjän mukaan.

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alateema	Yläteema
<p>Perehdytykseen ei ole annettu koulutusta, eikä perehdytystä tukevaa materiaalia tai kaikille selvillä olevaa perehdytysuunnitelmaa ole.</p> <p>Yhtenäisten ohjeiden puuttuminen. Käytännöt ja opetetut asiat vaihtelevat runsaasti.</p>	<p>Kokemus yhtenäisen perehdytyskäytännön puutteesta.</p>	<p>Perehdytyksen sisällön vaihtelut hoitotyössä.</p>	<p>Perehdytyksen suunnitelmallisuuden puutteet.</p>

Taulukko 13. Perehdytyksen suunnitelmallisuuden puutteet

Hyväksi miellettyjä perehdyttäjän ominaisuuksia selvitettiin tutkimuskyselyllä yhden kysymyksen avulla. Vastaajilta kysyttiin, Millainen on mielestäsi hyvä perehdyttäjä? Vastauksia kysymykseen saatiin 48. Vastausten pohjalta teemoiksi muodostuivat motivaatio perehdyttää, perehdyttäjän ammattitaitoisuus, oppijan huomiointi, perehdyttäjän kehittämismyönteisyys sekä perehdyttäjän vuorovaikutustaidot.

Motivaation perehdyttää mainitsi tutkimuskyselyyn vastanneista 14 vastaajaa. Yläteemaksi muodostui perehdyttäjän kiinnostus ja sitoutuneisuus työn opettamiseen. Seuraavassa poimintoja kyseisen teeman vastauksista.

On innostunut ja motivoitunut perehdyttämään uutta työntekijää.

Haluaa toimia perehdyttäjää, eikä koe sitä pakollisena tehtävänä, joka kuuluu työhön.

Haluaa opettaa uutta työntekijää ja on motivoitunut myös perehdyttämään.

Perehdyttäjällä tulee olla halua toimia perehdyttäjänä. Ottaa uuden työntekijän siipiensä suojaan ja tutustuttaa työyhteisöön.

Kiinnostunut perehdyttämisestä, jakaa aktiivisesti tietoa, tekee yhdessä perehdytettävän kanssa.

Luova ja kiinnostunut uuden työntekijän opettamisesta.

Bör ha en god kompetens, ha en vilja och intresse att visa den nyanställde. Bör även få den tid som krävs för att kunna ge en god introduktion

Perehdyttäjän ammattitaitoisuus mainittiin 13 saadussa vastauksessa. Yläteemaksi muodostui ammattitaidon ja organisaatiotuntemuksen omaava perehdyttäjä. Seuraavassa poimintoja kyseisen teeman vastauksista.

Jolla on taustalla työn opettamaa tietoa, jota osaa oikein jakaa muille.

Hyvällä perehdyttäjällä on taustallaan työkokemusta ja työn opettamaa tietoa, jota haluaa jakaa eteenpäin.

Hyvällä perehdyttäjällä on taustallaan riittävää työkokemusta, käytännön tietoa ja taitoa työstä sekä osaston toiminnasta.

Pidempään työssä ollut. Tuntee työtavat, tehtävät, potilaat ja ammatin- että yksikön vaatimukset. Kokemus tuo paljon hiljaista tietoa, jota osaa hyödyntää ja siirtää eteenpäin seuraavalle.

Omaa riittävän työkokemuksen yksiköstä. Perehdyttäjällä tulee olla taustallaan riittävästi tietoa ja taitoa yksikön toiminnasta, jotta hän voi siirtää tietoa, myös työkokemuksen kautta syntyvää hiljaista tietoa eteenpäin.

Hen behöver ha tillräckligt med kunskap om enhetens kompetenskrav, behöver beakta den nyanställdas behov.

Har god kompetens och intresserad av arbetet själv.

Oppijan huomioiva mainittiin 17 saadussa vastauksessa. Yläteemaksi muodostui erilaiset oppijat toiminnoissaan huomioiva perehdyttäjä (Taulukko 14).

Kärsivällinen. Jaksaa toistaa ja ohjata asioita uudelleen tarpeen mukaan. Ei odota heti täydellisyyttä, vaan sietää virheitä ja erheitä.

Osoo toimia perehdyttäjänä, rauhallinen ja selkeä. Ottaa perehdytettävän huomioon, antaa tehdä, mutta ei delegoi kaikkea (priorisointi).

Kärsivällinen. Ymmärtää ja antaa uudelle työntekijälle aikaa oppia. Ei turhaudu, vaikka pitäisi samoja asioita kerrata uudelleen. Sietää virheitä ja erilaisia tapoja toimia.

Osoo opettaa ja haluaa antaa aikaansa. Kärsivällinen, joka jaksaa käydä asioita kuin asioita läpi.

Joka ymmärtää myös uuden työntekijän näkökulmaa työn oppimisessa. Sietää kesken-eräisyyttä.

Kiinnostunut työstään ja osoo arvioida missä vaiheessa perehdytystä mennään, kuinka itsenäisesti perehdytettävä suoriutuu tehtävistään. Ottaa toisen huomioon ja on pitkäjänteinen.

Osoo asioista selvää, jos ei osoo perustella asiaa. Osoo myönteisen asenteen uusiin hoitokäytäntöihin, joita ottaa myös innokkaasti mukaan työhönsä ja perehdytykseen.

On kykyä siirtää omaa tietoaan uudelle työntekijälle käytännön tasolla työn tueksi. Hiljaista tietoa jaetaan nykyään aivan liian vähän työntekijöiden kesken.

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alateema	Yläteema
<p>Innostava ja kärsivällinen.</p> <p>Kärsivällinen, kannustava, helposti lähestyttävä.</p> <p>Kohtelee uutta työntekijää kärsivällisesti, kaikkea ei voi osata heti.</p> <p>Kärsivällinen alan ammattilainen.</p>	<p>Kokemus perehdyttäjistä uutta työntekijää huomioivana.</p>	<p>Perehdyttäjän myönteinen ja kannustava asennoituminen opettamiseen.</p>	<p>Erilaiset oppijat toiminnoissaan huomioiva perehdyttäjä.</p>

Taulukko 14. Erilaiset oppijat toiminnoissaan huomioiva perehdyttäjä

Perehdyttäjän kehittämismyönteisyys mainittiin 10 saadussa vastauksessa. Yläteemaksi muodostui oppimisprosesseja kehittävä perehdyttäjä (Taulukko 15).

On kiinnostunut opettamaan. Kokeilee mielellään uusia tapoja opettaa ja käydä asioita läpi.

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alateema	Yläteema
<p>Kekseliäs uusien opettamistapojen suhteen.</p> <p>Kekseliäs, osaa opettaa. Ja löytää erilaisia keinoja tilanteiden ja asioiden oppimisen tueksi.</p>	<p>Erilaisia oppimismenetelmiä kokeileva perehdyttäjä.</p>	<p>Oppimisen keinoja tunteva perehdyttäjä.</p>	<p>Oppimisprosesseja kehittävä perehdyttäjä.</p>

Taulukko 15. Oppimisprosesseja kehittävä perehdyttäjä

Vuorovaikutustaidot omaava perehdyttäjä mainittiin saaduissa vastauksissa 10 kertaa. Painotus saaduissa vastauksissa oli itse vuorovaikutustaidossa, että riittävässä kielitaidossa.

Yläteemaksi muodostui kyky vaihtaa ajatuksia ja kokemuksia osana työn opettamista. Seuraavassa poimintoja kyseisen teeman vastauksista.

Kielitaidollisesti riittävät taidot omaava uuden työntekijän kanssa, jotta työn opetus onnistuu.

Någon som tycker om att samarbeta, har erfarenhet.

Välittävä ja vuorovaikutuksellinen, valmis kuuntelemaan uutta työntekijää ja hänen kokemuksiaan ja toiveitaan.

Empaattinen ja pelisilmän omaava. Antaa uudelle tilaa kysyä ja oppia.

On riittävää kielitaitoa opettaa uutta työntekijää.

Sellainen, joka pystyy asettumaan uuden työntekijän asemaan. Kohtelee hyvin ja toimii yhteistyössä. Jaksaa ja haluaa kertoa asioita.

Tutkimuskyselyllä haluttiin selvittää, millaisia tekijöitä tai ominaisuuksia perehdytettävältä odotetaan perehdytysprosessinsa aikana. Vastaajilta kysyttiin, Mitä mielestäsi onnistunut perehdytys edellyttää uudelta työntekijältä? Kysymykseen vastasi yhteensä 37 hoitotyön ammattilaista. Saatujen vastausten pohjalta teemoiksi muodostuivat aktiivinen osallistuminen, kyky sietää keskeneräisyyttä sekä kyvykkyys toteuttaa itsearviointia.

Hoitotyön ammattilaisten antamissa vastauksissa **aktiivinen osallistuminen** mainittiin 34 saadussa vastauksessa. Yläteemaksi muodostui perehdytettävän aktiivisuus ja vastuunkanto oppimisestaan perehdytyksensä aikana. Seuraavassa poimintoja kyseiseen teemaan saaduista vastauksista.

Rohkeutta heittäytyä tilanteisiin, hakeutua niihin itsekin oppimismahdollisuuksia havaitessaan.

Aktiivista osallistumista, että vastuunottamista omasta osaamisestaan. Kaikkia asioita ei voida opettaa perehdytyksen aikana. Työntekijän on oltava itse aktiivinen ja otettava asioista selvää, esimerkiksi yksikön kirjallisiin ohjeistuksiin tai käypähoitosuositukseen tutustumalla. Perehdytettävän on oltava rohkea kysymään ja kyseenalaistamaan.

Aktiivista osallistumista ja vastuunottoa oppimisesta. Kaikkea ei voida opettaa, joistain asioista on itse otettava selvää. Tulee kysyä ja kyseenalaistaa. Hakeutua itse opettavaiisiin tilanteisiin esimerkiksi osaston toimenpiteisiin mukaan.

Motivoitunutta asennetta oppia ja opetella. Vastuunottoa, pitää ottaa itse selvää. Kaikkea ei voi valmiina tarjoilla eteen.

Uuden työntekijän tulee olla kiinnostunut oppimaan ja ottamaan ohjausta vastaan. Jos luulee, että osaa jo kaiken, eikä kiinnosta niin ei päästä puusta pidemmälle.

Omasta oppimisesta pitää ottaa vastuuta. Ei voi olettaa, että kaikki näytetään ja kerrotaan automaattisesti. Uuden työntekijät täytyy olla aktiivinen, kysyä ja kyseenalaistaa.

Kyky sietää keskeneräisyyttä mainittiin tutkimuskyselyyn vastanneista 8 antamassa vastauksessa. Yläteemaksi muodostui kyky asettaa realistisia odotuksia ja tavoitteita perehdytyksen aikaiselle oppimiselle (Taulukko 16).

Kärsivällisyyttä: kaikkea ei voi oppia heti. Tulee olla itselleen armollinen. Perehdytys on haastavaa aikaa, kun uutta tietoa tulee paljon ja pitäisi oppia tutustumaan tiloihin, laitteisiin ja toimintatapoihin samalla.

Halua oppia, mutta ymmärrystä siitä, että kaikkea ei voi heti oppia.

Sietää stressiä ja omaa keskeneräisyyttä, kärsivällisyyttä.

Armollisuutta itseään kohtaan, uutta tietoa tulee paljon ja täytyy antaa itselleen aikaa.

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alateema	Yläteema
<p>Hyväksymistä, ettei heti kaikkea osaa.</p> <p>Uskon, että perehdytys on stressaavaakin aikaa ja täytyy oppia olemaan itselleen armollinen.</p> <p>Kiinnostusta asioita kohtaa, hyväksymistä ettei heti kaikkea osaa.</p>	<p>Kyvykyys hyväksyä taitojen asteittainen kehitys.</p>	<p>Ymmärrys perehdytyksellä tavoiteltavista työelämän valmiuksista.</p>	<p>Kyky asettaa realistisia odotuksia ja tavoitteita perehdytyksen aikaiselle oppimiselle.</p>

Taulukko 16. Kyky asettaa realistisia odotuksia perehdytyksen aikaiselle oppimiselle

Kyvykkyys itsearviointiin mainittiin 13 saadussa vastauksessa. Yläteemaksi muodostui perehdytettävän kyky reflektoida oppimistaan (Taulukko 17). Seuraavassa poimintoja kyseiseen teemaan saaduista vastauksista.

Mielenkiintoa asioita kohtaan. Uskallusta tuoda esille epäkohdat ja omat epävarmuustekijät, joita voidaan tuetusti lähteä kehittämään.

Rohkeutta kysyä ja pyytää neuvoa, jos on epävarma. Tuo turvallisuutta, ettei lähde soolilemaan, mikäli ei tiedä mitä tekee.

Oltava rohkeutta ottaa asioita esille, esimerkiksi millaisissa asioissa kokee epävarmuutta, mitä haluaa käyttävän läpi tai harjoitella enemmän.

Oma-aloitteisuutta ja itsetuntemusta. Tulee kertoa, mitä haluaa harjoitella enemmän sekä mitkä ovat hänen vahvuuksiaan että heikkouksiaan.

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alateema	Yläteema
<p>Ei kaikkea voi oppia heti. Ja siitä pitää uskaltaa rohkeasti sanoa.</p> <p>Framföra vad hen behöver lära sig.</p> <p>Kykyä pyytää apua/ohjeita Kyky myöntää, että ei tiedä kaikkea, vain siten voi oppia.</p>	<p>Kyvykkyys ilmaista oppimistarpeita.</p>	<p>Avoimen oppimisympäristön mahdollistaminen työyhteisössä.</p>	<p>Perehdytettävän kyky reflektoida oppimistaan.</p>

Taulukko 17. Perehdytettävän kyky reflektoida oppimistaan

Tutkimuskyselyn yksi avoin kysymys koski perehdytyksellä saavutettavia myönteisiä vaikutuksia. Vastaajilta kysyttiin, Millaisia myönteisiä vaikutuksia koet perehdytyksellä saavutettavan niin uuden työntekijän kuin työyhteisön näkökulmasta? Kysymykseen saatiin yhteensä 44 vastausta. Vastausten teemoiksi muodostuivat uuden työntekijän näkökulmasta sitoutuneisuus työpaikkaan, kokemus yhdenvertaisuudesta sekä motivaatio ammatilliselle kasvulle. Vastausten teemoiksi työyhteisön näkökulmasta muodostuivat turvallisuuden kasvu, työhyvinvoinnin paraneminen, osaamisen jakaminen sekä henkilöstöressurssin kasvu.

Uuden työntekijän näkökulmasta perehdytyksen myönteisenä vaikutuksena **sitoutuneisuus työpaikkaan** mainittiin 14 kertaa saaduissa vastauksissa. Yläteemaksi muodostui tuki uudelle työntekijälle työelämään kiinnittymiseen (Taulukko 18). Seuraavassa poimintoja kyseistä teemaa käsittelevistä vastauksista.

Työntekijän sopeutuminen ja jääminen yksikköön töihin.

Uusi työntekijä kokee viihtyvänsä ja sopeutuvansa työyhteisöön sekä haluavansa jäädä töihin osastolle.

Kasvattaa uuden työntekijän motivaatiota ja sitoutumista uuteen työhön. Lisää työssä viihtymistä.

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alateema	Yläteema
<p>Jää yksikköön töihin.</p> <p>Uusi työntekijä ei heti irtisanoudu.</p> <p>Den nyanställda trivs och alla är nöjda.</p> <p>Haluaa jäädä meille töihin.</p>	<p>Työhön sitoutuneisuuden edistäminen.</p>	<p>Uuden työntekijän työssä viihtyvyyden tukeminen.</p>	<p>Tuki uudelle työntekijälle työelämään kiinnittymiseen.</p>

Taulukko 18. Tuki uudelle työntekijälle työelämään kiinnittymiseen

Kokemus yhdenvertaisuudesta mainittiin kysymykseen saaduissa vastauksissa 22 kertaa. Yläteemaksi muodostui uuden työntekijän yhteisöllisyyden kokemisen edistäminen (Taulukko 19). Seuraavassa poimintoja saaduista vastauksista.

Tuntee kuuluvansa työyhteisöön. Lisää työtyytyväisyyttä ja vastuunottokykyä.

Työyhteisöön kuulumisen tunne. Halu olla osa työyhteisöä sen aktiivisena jäsenenä.

Känsla av att man är välkommen och behövs i arbetsgemenskapen, stärker inlärningen.

Kokee sopeutuvansa työyhteisöön ja saavansa heiltä tukea.

Kokee itsensä tervetulleeksi ja halutuksi osaksi työyhteisöä.

Uusi työntekijä tuntee olevansa hyödyllinen uudessa työpaikassa, saa onnistumisen tunteita.

Viihtyvyys, uskaltaa kysyä ja haluaa tulla mielellään töihin seuraavanakin päivänä.

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alateema	Yläteema
<p>Kun kokee olevansa tervetullut.</p> <p>Känna sig vätkommen.</p> <p>Kokee yhteenkuuluvuutta.</p> <p>Mukava tulla töihin, turvallista aloittaa työt, yhteisöllisyys.</p> <p>Työntekijä kokee itsensä tervetulleeksi.</p>	<p>Uuden työntekijän kokemus arvostuksesta.</p>	<p>Työntekijän työhön ja työyhteisöön sopeutumisen edistäminen.</p>	<p>Uuden työntekijän yhteisöllisyyden kokemisen edistäminen.</p>

Taulukko 19. Uuden työntekijän yhteisöllisyyden kokemisen edistäminen

Halu ammatilliselle kasvulle nousi esille 10 saadussa vastauksessa. Yläteemaksi muodostui motivaation kasvu ammattitaidon syventämiselle (Taulukko 20).

Työntekijä kokee työn mielekkäänä ja löytää kiinnostuksen lähteä oppimaan kyseistä hoitotyön erikoisalaa.

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alateema	Yläteema
<p>Oppii uutta ja saa mielenkiintoa ammattitaitoaan kohtaan syventäessä tietotaitojaan.</p> <p>Kun löytää kiinnostuksen alaa ja omaa ammattitaidon kasvua kohtaan.</p> <p>Motivoitunut oppimaan lisää ja kehittymään. Saa innon lähteä opettelemaan lisää osaston tapoja ja tietotaitoa.</p>	Motivaatio oppimisen kasvulle.	Halu tietotaitojen kasvattamiselle perehdytyksen jälkeen.	Motivaation kasvu ammattitaidon syventämiselle.

Taulukko 20. Motivaation kasvu ammattitaidon syventämiselle

Perehdytyksen myönteisistä vaikutuksista työyhteisöllisestä näkökulmasta **turvallisuuden kasvu** mainittiin 15 saadussa vastauksessa. Yläteemaksi muodostui osaamisen varmistamisella tukea työturvallisuuteen ja hoitotyön laatuun. Seuraavassa poimintoja kyseisen teeman vastauksista.

Potilaiden hyvä ja laadukas hoito turvataan.

Osaaminen vahvistuu ja sitten potilasturvallisuus kasvaa.

Potilasturvallisuus, tilannetietoisuus ja työturvallisuus paranevat.

Bättre patientsäkerhet, bättre vård, mindre misstag, mindre oklarheter.

Potilasturvallisuus ei vaarannu. Voidaan luottaa työn sujuvuuteen ja potilasturvallisuuden toteutumiseen.

Osa hoitotyön potilasturvallisesti. Kiire ja virheet vähenevät, kun kaikki osaavat työnsä.

Perehdytyksen myönteinen vaikutus **työyhteisön työhyvinvointiin** mainittiin saaduissa vastauksissa 17 kertaa. Yläteemaksi muodostui työtyytyväisyyden kasvu työn hallinnan tunteen kautta (Taulukko 21).

Nostaa työn tekemisen motivaatiota ja laatua. Vähentää poissaoloja.

Luotettava ja osaava työntekijä, pysyvyyttä, hyvä yhteishenki /osaksi työyhteisöä tuleminen. Rohkeus kysyä ja pyytää apua. Huumorintaju osana työyhteisössä toimimista.

Parempi viihtyvyys ja hyvinvointi. Ymmärretään, ettei kaikkea voi osata. Luottamus kollegaan.

En god grund, med god introduktion stöder positivt arbetsgemenska.

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alateema	Yläteema
<p>Työyhteisön työhyvinvointi kasvaa.</p> <p>Yhteenkuuluvuuden tunne, työtyytyväisyys nousee.</p> <p>Työyhteisön ilmapiiri on parempi.</p> <p>Työhyvinvointi kasvaa.</p> <p>Vaihtuvuutta henkilökuntaan, työilmapiiri paranee.</p>	<p>Työssä viihtyvyyden kasvu.</p>	<p>Työn sujuvuuden ja osaamisen edistäminen.</p>	<p>Työtyytyväisyyden kasvu työn hallinnan tunteen kautta.</p>

Taulukko 21. Työtyytyväisyyden kasvu työn hallinnan tunteen kautta

Teema **osaamisen jakaminen** nousi esille 11 kertaa saaduissa vastauksissa. Vastaajat kokivat myönteisenä, miten uusi työntekijä tuo mukanaan osaamistaan työyhteisöön. Erilainen osaaminen koettiin yhteisöllisenä voimavarana. Yläteemaksi muodostui osaamisen dialogisuus perehdytysprosessia. Seuraavassa poimintoja teeman vastauksista.

Uusi työntekijä tuo mukanaan omia tietojaan ja taitojaan työyhteisön käyttöön.

Myös uusi työntekijä voi opettaa työyhteisölle uusia tietoja ja taitoja. Liian usein ajatellaan, että me olemme niitä, jotka vaan opettavat.

Luottamus, kokemusten jakaminen puolin ja toisin, uusi voi tuoda työpaikalle uusia näkövinkkeleitä.

Hyvän perehdytyksen kautta osaston osaaminen vahvistuu ja saadaan uutta työvoimaa. Sekä uusi työntekijä tuo mukanaan uutta tietoa osastolle käyttöön.

Henkilöstöresurssin kasvu nousi esille 23 saadussa vastauksessa. Yläteemaksi muodostui hoitotyön pitovoiman vahvistuminen. Seuraavassa poimintoja kyseisen teeman vastauksista.

Hyvällä perehdytyksellä saadaan työyhteisöömme mukaan hyviä uusia kollegoita.

Kun saadaan uusi työntekijä jäämään meille töihin ja miehityksessä olevaa vajausta paikattua.

Enheten kanske får en ny duktig medarbetare.

Työpaikan veto- ja pitovoima kasvaa. Yksikköön olisi aiempaa helpompi saada houkutteltua uusia työntekijöitä. Hyvästä työpaikasta puhutaan hyvää eteenpäin, joka kantautuu toivottavasti eteenpäin.

Saadaan hyvä työntekijä työkaveriksi. Työyhteisössä pysyy uudet työntekijät, eli eivät lähde heti kun ovat perehtyneet.

Työpaikan vetovoima kasvaa. Hyvin vastaanotettu työntekijä puhuu työpaikasta hyvää.

5.3 Lomakehaastattelun tulokset

Laadullisen lomakehaastattelun kohderyhmänä olivat Vaasan ja Seinäjoen keskussairaalan kirurgisia potilaita hoitavien osastojen lähiesihenkilöt. Lomakehaastattelu toteutettiin sähköisesti Webropol- ohjelman avulla. Lomakehaastattelu lähetettiin sähköpostitse yksiköiden osastonhoitajille, joita ohjeistettiin välittämään haastattelu muille esihenkilötyössä työskenteleville, kuten apulaisosastonhoitajille sekä mahdollisille koordinoiville osastonhoitajille. Haastattelukysymyksiä oli yhteensä 15. Lomakehaastatteluun vastasi viisi esihenkilötyötä tekevää.

Lomakehaastattelun alussa haluttiin selvittää, mikä on osastoilla nykyinen perehdytykseen resursoitu aika, jonka keskiarvoksi esihenkilöiden antamien vastausten (n=5) pohjalta

muodostui kaksi viikkoa. Seuraavana haastateltavilta kysyttiin ihanteellisena koettu aika uuden työntekijän perehdytykselle, jonka keskiarvoksi muodostui neljä viikkoa (n=5).

Esihenkilöiltä kysyttiin osana lomakehaastattelua, Millaista on mielestäsi onnistunut perehdytys? Sekä mitkä ovat edellytykset hyvälle perehdytykselle? Teemoiksi vastausten pohjalta nousivat perehdytykseen käytettävä aika, oppimiskulttuuri työyhteisössä sekä perehdytyksen laatu.

Perehdytykseen käytettävä aika mainittiin 4 saadussa vastauksessa. Yläteemaksi muodostui ajallisesti resursoitu perehdytys (Taulukko 22).

Riittävän pitkä, ottaen huomioon aikaisempi kokemus, osaaminen ja työntekijän tarpeet.

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alateema	Yläteema
<p>Riittävät resurssit ja ajananto perehdytykselle.</p> <p>Perehdytys vaatii resursseja niin, että perehdytys voidaan antaa rauhassa ja ilman suorituspainetta.</p> <p>Organisaation lupa resurssin palkkaamiseen, että ajallisesti perehdytys onnistuu.</p>	<p>Ajallisesti tuettu työn oppiminen.</p>	<p>Riittävä ajananto oppimisen ja kehityksen tueksi.</p>	<p>Ajallisesti resursoitu perehdytys.</p>

Taulukko 22. Ajallisesti resursoitu perehdytys

Oppimiskulttuuri työyhteisössä mainittiin esihenkilöiden antamissa vastauksissa 3 kertaa. Yläteemaksi muodostui oppimista tukeva työpaikkakulttuuri (Taulukko 23).

Motivoiva, tiivis työyhteisö on avainasemassa. Hyvä ilmapiiri, jossa autetaan toista.

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alateema	Yläteema
<p>Turvallinen oppimisympäristö, jossa kysyminen ja kyseenalaistaminen puolin ja toisin on sallittua.</p> <p>Perehdytys vaatii molemminpuolista innostusta ja sitoutumista, halua kehittyä, uskallusta kysyä ja kyseenalaistaa.</p>	Oppimiseen kannustava työympäristö.	Turvalliseksi koettu työympäristö hoitotyön perehdytyksessä.	Oppimista tukeva työpaikkakulttuuri.

Taulukko 23. Oppimista tukeva työpaikkakulttuuri

Perehdytyksen laatu nousi esille 4 saadussa vastauksessa. Yläteemaksi muodostui hoitotyön osaamisen turvaaminen laadukkaalla perehdytyksellä. Seuraavassa poimintoja haastattelun vastauksista.

Käydään läpi kaikki mitä odotetaan työntekijän osaavan ja tekevän kun perehdytysjakso loppu.

Hyvän perehdytyksen kautta uusi työntekijä saa työvälineitä ja pohjaa toimiakseen sekä oppiakseen uudessa työyhteisössä.

Onnistunut perehdytys antaa uudelle työntekijälle valmiuksia ottaa vastuuta taitojen karttuessa.

Esihenkilöiltä kysyttiin lomakehaastattelussa, Millaiset tekijät näkisit olevan nykypäivän haasteita perehdytyksen onnistumiselle? Saatujen vastausten teemaksi nousi **hoitotyön henkilöstövajaus**, joka mainittiin kaikissa (n=5) saaduissa vastauksissa. Yläteemaksi muodostui perehdytykseen käytettävien henkilöstöresurssien puute (Taulukko 24).

Henkilöstöresurssit: pulaa ja puutetta on ajoittain henkilökunnasta. On vaikea saada miehitystä riittämään.

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alateema	Yläteema
<p>Henkilöstöpula, sairastumiset.</p> <p>Vallitseva pula henkilökunnasta, ja sen mukana resurssit perehdytyksen käytännön toteuttamiselle ovat supistuneet.</p> <p>Henkilöstön vaihtuvuus on ollut viime vuosina vilkasta. Samalla lähtee osaamista pois.</p>	<p>Kokemus henkilöstön riittämättömyydestä toteuttaa perehdytystä.</p>	<p>Henkilökunnan riittämättömyys hoitotyössä.</p>	<p>Perehdytykseen käytettävien henkilöstöresurssien puute.</p>

Taulukko 24. Perehdytykseen käytettävien henkilöstöresurssien puute

Esihenkilöiltä haluttiin tietää lomakehaastattelussa hyvän perehdyttäjän myönteisistä ominaisuuksista. Esihenkilöiltä kysyttiin, Millaisia ominaisuuksia näet hyvällä perehdyttäjällä olevan? Vastausten teemoiksi nousivat motivaatio opettamiselle, riittävä ammattitaito sekä hyvät vuorovaikutustaidot.

Perehdyttäjän motivaatio opettamiseen mainittiin kolmessa vastauksessa. Yläteemaksi muodostui motivaatio perehdyttäjänä toimiselle (Taulukko 25).

Omaa halua ja kiinnostusta kehittää työyhteisöä ja sen osaamista.

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alateema	Yläteema
<p>Halu kehittyä omassa työssä ja tuoda innostusta ja osaamista ulospäin.</p> <p>Halua kehittää yksikköämme toimivammaksi.</p>	Kiinnostus yhteisöllisestä tietotaitojen kehityksestä.	Motivaatio oppisen tukemiseen.	Motivaatio perehdyttäjänä toimimiselle.

Taulukko 25. Motivaatio perehdyttäjänä toimimiselle

Riittävä ammattitaito mainittiin neljässä vastauksessa. Yläteemaksi muodostui geneeristen- ja ammatillisten taitojen hallinta. Seuraavassa poimintoja kyseisen teeman vastauksista.

Laaja-alainen osaaminen eri osa-alueilta, kliininen osaaminen ja kokonaisuuksien hallinta. Alaistaidot.

Sellainen, jolla on riittävät tiedot ja taidot yksikkömme toiminnasta. Omaa työtään arvostava.

Omaa riittävän kokemukset kautta hyvät tiedot ja taidot organisaation ja yksikkömme toiminnasta.

Vuorovaikutustaidot mainittiin neljässä esihenkilöiden antamassa vastauksessa. Yläteemaksi muodostui kyky toimia vuorovaikutteisessa opetustilanteessa (Taulukko 26).

Ymmärrystä ja jaksaa opettaa kunnolla.

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alateema	Yläteema
<p>Hyvät vuorovaikutustaidot.</p> <p>Uuden ihmisen inhimillinen kohtaaminen.</p> <p>Luonteeltaan sosiaalinen ja innostava opettaja.</p> <p>Tulee olla taitoa opettaa ja siirtää tietoa eteenpäin.</p>	Kokemus kyvystä toimia yhteistyössä.	Perehdyttäjän sosiaaliset taidot	Kyky toimia vuorovaikutteisessa opetustilanteessa.

Taulukko 26. Kyky toimia vuorovaikutteisessa opetustilanteessa

Esihenkilöiltä kysyttiin lomakehaastattelussa, Millaisin keinoin koet lähiesihenkilönä voivasi vaikuttaa perehdyttäjän perehdytysosaamiseen sekä tukea perehdyttävää hoitotyön ammattilaista tehtävässään? Vastausten pohjalta teemoiksi nousivat esihenkilön läsnäolo ja kehityksen seuranta.

Esihenkilön läsnäolo mainittiin kolmessa vastauksessa. Yläteemaksi muodostui keskustelevan työpaikkakulttuurin luominen.

Olemalla läsnä ja tarvittaessa auttavani, mikäli on kysyttävää perehdytystä koskien.

Esihenkilön läsnäolo tärkeää, jonka puoleen voi helposti kääntyä ja että kokee tulevana kuulluksi.

Kehityksen seuranta mainittiin neljässä vastauksessa. Yläteemaksi muodostui perehdyttävän taitojen kehittymisen seuranta ja perehdytysprosessin toimivuuden arviointi. Seuraavassa poiminta lomakehaastattelussa saadusta vastauksesta.

Keskustelut perehdytysvaiheessa: miten perehdytyksessä on onnistuttu sekä mitä voisi vielä perehdytyksessä parantaa, painottaa ja syventää.

Mitä onnistunut perehdytys mielestäsi vaatii uudelta työntekijältä? kysymys esitettiin osana lomakehaastattelua, jonka vastausten pohjalta teemoiksi muodostuivat aktiivinen osallistuminen ja vastuunotto oppimisesta. **Aktiivinen osallistuminen** mainittiin kaikissa esihen-

kilöiden antamissa vastauksissa. Yläteemaksi muodostui perehdytettävän aktiivisuus ja itseohjautuvuus (Taulukko 27).

On oltava itse hoksottimilla ja hakeuduttava opettaviin tilanteisiin.

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alateema	Yläteema
<p>Oltava oma-aloitteinen ja aktiivinen.</p> <p>Ymmärrystä ja hyväksyntää, ettei kaikkea voi opettaa, saati oppia perehdytyksen aikana.</p> <p>Itse kiinnostunut oppimaan. Otettava itse asioista selvää.</p> <p>Rohkeutta tarttua haasteisiin ja harjoitella, sillä sen työn oppii parhaiten.</p>	<p>Odotukset perehdytettävän aktiivisuudesta perehdytyksensä aikana.</p>	<p>Kiinnostus oppimista ja kehittymistä kohtaan.</p>	<p>Perehdytettävän aktiivisuus ja itseohjautuvuus.</p>

Taulukko 27. Perehdytettävän aktiivisuus ja itseohjautuvuus

Vastuunotto oppimisesta nousi esille jokaisen esihenkilön antamassa vastauksessa. Yläteemaksi muodostui perehdytettävän vastuullisuus omasta oppimisesta ja kehityksestä. Seuraavassa poimintoja saaduista vastauksista.

Vastuunkantoa omaa perehdytystään koskien. Kaikkea ei voida valmiina tarjoilla.

Osa sanoa, jos perehdytys ei riittävä tai puutteellinen.

Lomakehaastattelulla selvitettiin esihenkilöiden näkemyksiä perehdytyksen vaikutuksista yksilö- ja työyhteisötasolla. Esihenkilöille esitettiin kysymys, Millaisia myönteisiä vaikutuksia koet hyvällä perehdytyksellä saavutettavan niin uuden työntekijän kuin työyhteisön näkökulmasta? Vastausten pohjalta teemoiksi muodostuivat sitoutuneisuuden edistäminen, turvallisuuden kasvu sekä ammatillinen kehitys.

Sitoutuneisuuden edistäminen nousi esille jokaisen (n=5) esihenkilön antamassa vastauksessa. Yläteemaksi muodostui pitovoiman vahvistuminen (Taulukko 28). Seuraavassa poimintoja kyseisen teeman vastauksista.

Uusi työntekijä kokee olevansa tervetullut, sopeutuvansa työyhteisöön, sekä kokee mahdollisuuden harjoitella turvallisessa ympäristössä.

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alateema	Yläteema
<p>Kun uusi työntekijä kokee sopeutuvansa yksikköön, olevansa tervetullut.</p> <p>Henkilö haluaa jatkaa osastolla.</p> <p>Työntekijä sitoutetaan perehdytyksellä yksikköön.</p>	Henkilöstöressurssien kasvu.	Työssä viihtyvyyden ja osaamisen kasvu.	Pitovoiman vahvistuminen.

Taulukko 28. Pitovoiman vahvistuminen

Turvallisuuden kasvu mainittiin esihenkilöistä kolmen antamassa vastauksessa. Yläteemaksi muodostui hoitotyön laadun kehittäminen (Taulukko 29).

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alateema	Yläteema
<p>Potilasturvallisuus lisääntyy, jos perehdytys ollut riittävä.</p> <p>Tulevaisuudessa osaaminen vahvistuu ja työhyvinvointi ja turvallisuus kasvaa.</p> <p>Turvallisuus kasvaa.</p>	Hoitotyön osaamisen turvaaminen.	Työ- ja potilasturvallisuuden varmistaminen.	Hoitotyön laadun kehittäminen.

Taulukko 29. Hoitotyön laadun kehittäminen

Esihenkilöiden (n=4) antamissa vastauksissa **ammattillinen kehitys** ilmeni myönteisenä perehdytyksen vaikutuksena niin uuden työntekijän kuin työyhteisön näkökulmasta. Ylä-

teemaksi muodostui työyhteisöllinen tietojen ja osaamisen vastavuoroinen jakaminen. Seuraavassa poimintoja kyseisen teeman vastauksista.

Myös uusi työntekijä tuo mukanaan tietoja ja taitoja, joita voi opettaa muulle työyhteisölle.

Osaamisen karttuminen ja hyvän perehdytyksen saanut oppii itsekin hyväksi perehdyttäjäksi.

Saadaan uutta osaamista yksikköön. Jokaisella meillä on omia vahvuuksia. Myös uusi työntekijä tuo mukanaan uutta tietoa ja osaamista, joita tulisi pystyä jakamaan ja hyödyntämään tulevaisuudessa.

5.4 Ideariihen tulokset

Ideariihi toteutettiin eräässä kohderyhmänä olleista kirurgisia potilaita hoitavista hoito-osastoista helmikuussa 2024. Ideariheen osallistui vetäjän lisäksi seitsemän hoitotyön ammattilaista. Ideariihessä lähdettiin tarkastelemaan neljää eri aihealuetta tutkimusongelmien pohjalta: haluttu perehdytystoiminta, haasteet halutulle perehdytystoiminnalle, ratkaisut perehdytystoiminnan haasteisiin sekä halutulla perehdytystoiminnalla saavutettavat hyödyt. Ideariihen alkuun esiteltiin aiempia tutkimustuloksia sekä ideariihessä toimimisen periaatteet. Osallistujille jaettiin post-it laput, joihin saivat kirjoittaa ideansa. Osallistujilla oli kokonaisuudessaan aikaa ideointiin neljäkymmentä minuuttia. Ideat käytiin yhdessä keskustellen läpi sekä lopuksi post-it laput koottiin yhteen ja osallistajat saivat nostaa aihealueittain tärkeimmäksi kokemansa asiat esille taululle.

5.4.1 Hyvän perehdytyksen ominaisuudet

Aiheena haluttua perehdytystoimintaa lähdettiin ideariihessä selvittämään, Miten minun tulisi perehdyttää uutta kollegaa, jotta hän haluaisi jäädä meille töihin? kysymyksen kautta. Induktiivisen sisällönanalyysin avulla muodostui viisi alaluokkaa: työyhteisöllinen toiminta, työyhteisöllinen tuen antaminen, riittävin resurssein tuettu toiminta, perehdytysosaamisen tukeminen sekä tavoitteellinen toiminta. Alaluokista muodostettiin kaksi yläluokkaa: koko työyhteisöä sitouttava perehdytystoiminta sekä tavoitteellinen ja tuettu perehdytystoiminta (Taulukko 30). Seuraavassa poimintoja ideariihessä saaduista vastauksista.

Vastuu myös perehdytettävälle, ottaa selvää ja olla asialla.

Työpaikkakulttuuri, jossa uskaltaa kysyä.

Riittävä määrä perehdytyspäiviä jokaisesta työvuorosta.

Rauha perehdytykselle, varataan kunnolla aikaa.

Ei vain tehdä, vaan perehdyttäjä osaa perustella toimintaansa.

Ei jätetä yksin. Mitä voi oppia perehdytyksessä, jos käsketään yksin tekemään asioita.

Rutkasti aikaa, että perehdytys onnistuu. Työntekijän aiempi kokemus tulee huomioida.

Esihenkilön tulisi varata riittävästi resursseja perehdytykseen lisäämällä perehdytyspäiville työntekijöitä kentälle.

Kaikki ideariihen osallistuneet nostivat esille kaksi merkittävää perehdytyksen onnistumiseen vaikuttavaa tekijää, jotka olivat perehdytyksen joustavuus ja riittävä ajananto perehdytystoiminnalle. Joustavuudella tarkoitettiin uuden työntekijän aiemman taustan ja osaamisen huomiointia osana hoitotyön perehdytystä. Uuden työntekijän tulee saada riittävästi aikaa oppia ja sisäistää työltä vaadittavia tietotaitoja itse kokeilemalla ja harjoittelemalla tuetussa työympäristössä potilasturvallisuus huomioiden. Perehdytystoiminnan kannalta ihanteellisena nähtiin resurssointi, jossa uusi työntekijä pystyttäisiin pitämään perehdytyksensä aikana varsinaisen mitoitettun työvoiman ulkopuolella. Hoitotyö on vuorotyötä, jolloin uuden työntekijän tulisi saada riittävästi perehdytystä jokaisesta työvuorosta. Keskustelu osuudessa nousi esille työilmapiirin merkityksellisyys. Työpaikalla oleva ilmapiiri antaa uudelle työntekijälle ensivaikutelman kyseisestä työyhteisöstä ja työpaikasta. Työntekijöiden keskinäistä kunnioitusta pidettiin tärkeänä. Perehdyttäjän oma työkokemus ja kertynyt ammatillinen tietotaito nähtiin merkittävänä perehdytykseen myönteisesti vaikuttavana tekijänä, jossa kokenut perehdyttäjä omaa ohjaustaitoa sekä kykyä perustella opettamaansa toimintaa. Nimetty perehdyttäjä koettiin myönteisenä elementtinä perehdytystoiminnalle. Nimetyn perehdyttäjän kanssa toteutetun perehdytyksen koettiin myönteisesti vaikuttavan toiminnan ja oppimisen jatkuvuuteen sekä mahdollisuuteen huomioida perehdytettävän yksilöllisten taitojen kehitys paremmin.

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka
Kokenut toimii perehdyttäjänä Määrätty perehdyttäjä Jokainen perehdyttää vuorollaan	Inhimillisten resurssien monipuolinen hyödyntäminen	Työyhteisöllinen toiminta	Koko työyhteisöä sitouttava perehdytystoiminta
Autetaan toisia Työilmapiiristä huolehditaan Ei puhuta pahaa kollegoista tai työpaikasta	Tukevan työilmapiirin ylläpitäminen	Työyhteisöllinen tuen antaminen	
Riittävästi aikaa perehdytykselle Riittävästi resursseja työvuoroihin Perehdyttäjällä olisi vähemmän potilaita	Perehdytystoiminnan mahdollistavien resurssien järjestäminen	Riittävin resurssein tuettu toiminta	
Perehdytysohjelma Perehdyttäjille koulutusta	Perehdytysmateriaalin laatiminen ja ohjausosaamisen tukeminen	Perehdytysosaamisen tukeminen	Tavoitteellinen ja tuettu perehdytystoiminta
Osataan perustella, miksi tehdään, ei vain tehdä Varmistetaan, että on riittävät tiedot ja taidot työtehtävistä suoriutumiseen	Perehdytyksen tavoitteellisuus ja henkilöstön tietoisuus asetetuista tavoitteista	Tavoitteellinen toiminta	

Taulukko 30. Ideariihi: haluttu perehdytystoiminta

5.4.2 Haasteiden tunnustaminen hoitotyön perehdytyksessä

Aihealueena haasteet halutulle perehdytystoiminnalle lähdettiin selvittämään, Mitkä tekijät haastavat mahdollisuuksiasi perehdyttää uutta työntekijää? kysymyksen kautta. Induktiivisen sisällönanalyysin avulla muodostettiin neljä alaluokkaa: muutokset työnkuvassa, työpaikkakulttuuri ja monimuotoisuus työyhteisössä, oppimisen ja opettamisen motivaation puutteet sekä tiedonkulun ja resursoinnin haasteet. Alaluokista muodostui kolme yläluokkaa: hoitoalan kasvaneet osaamisvaatimukset, hoitohenkilökunnan sitoutuneisuuden haasteet sekä perehdytystoiminnan suunnitelmallisuuden puutteet. Seuraavassa poimintoja ideariihessä saaduista vastauksista.

Kiireinen työtahti ja työntekijöiden vähyys.

Ei ole varattu perehdytykseen aikaa, eikä työntekijää.

Vaihtuva perehdyttävä.

Perehdyttävä ei jaksa tai halua ohjata.

Perehdyttävä ei anna itse tehdä, tai olettaa ettei toinen osaa.

Ero hiljaisen ja ammatillisen tiedon välillä. Joitain asioita voidaan pitää itsestänselvyytenä, eikä siten hoksata kertoa.

Potilasryhmien moninaisuus.

Kieliongelmat.

Tasapuolisesti ideointiryhmässä nousi esille, miten perehdytykseen käytetty aika koetaan riittämättömänä. Riittämättömäksi koettua perehdytysaikaa voivat heikentää puutteellinen henkilökuntatilanne, sairauspoissaolot ja työn kiireinen luonne. Aikaa ja sen riittävyyttä ideointiryhmässä tarkasteltiin ja perusteltiin työn osaamisvaatimusten kasvun sekä uuden työntekijän yhdenvertaisuuden ja tervetulleeksi kokemisen tunteen kautta. Uudelta työntekijältä vaaditaan entistä enemmän tietoja ja taitoja pystyäkseen itsenäisemmän työn harjoittamiseen. Osaamistasoon nähden liian haasteelliset tilanteet tunnistettiin uuden työntekijän työntekemisen uhkatekijäksi. Kaikkea vastuuta ei perehdytyksessä voida asettaa perehdyttäjän harteille. Ryhmässä nousi esille, miten perehdytettävältä itseltään vaaditaan kiinnostusta oppia ja kehittää omaa ammattitaitoaan. Samalla ongelmaksi tunnistettiin, miten uuden työntekijän oma-aloitteisuus ja kiinnostus työn oppimiseen voi vaihdella. Ideointiryhmässä nostettiin esille, miten yhtenäisen perehdytysrungon puuttuminen osaltaan haastaa hoitoalan perehdytystä. Perehdyttäjän tiheä vaihtuminen perehdytysjakson aikana tuo mukanaan hajanaisuutta perehdytyksen sisältöön. Perehdytyksen yhtenäistämiseksi nähtiin tarvetta, jotta työpaikkakulttuuri muovautuu tukemaan kaikkia hoitotyön perehdytykseen osallistuvia. Monimuotoisuus työyhteisössä on nykypäivää, joka nähdään sekä rikkautena että haasteena hoitotyön perehdytykselle. Haasteet heijastuivat kielitaidollisiin osaamisvaatimuksiin sekä työyhteisön keskinäiseen kommunikaatioon ja tiedonvaihtoon. Työn hektinen ja kiireinen luonne koetaan stressitekijänä, joka osaltaan haastaa perehdytystä.

5.4.3 Ratkaisut hoitotyön perehdytyksen haasteisiin

Ratkaisuja perehdytyksessä tunnistettuihin haasteisiin lähdettiin selvittämään, Miten hoitotyön perehdytystä tulisi mielestäsi kehittää tukemaan uuden työntekijän työn oppimista? kysymyksen kautta. Induktiivisen sisällönanalyysin avulla muodostettiin neljä alaluokkaa: kannustava työpaikkakulttuuri, turvallinen ja tuettu työn oppiminen, perehdyttäjän ammattitaidon hyödyntäminen ja tukeminen sekä perehdytysprosessin suunnitelmallisuus. Alaluokista muodostettiin yläluokat: perehdytystoiminnan suunnitelmallisuus ja tavoitteellisuus, työyhteisön sitoutuneisuus perehdytysprosessiin sekä perehdyttäjän ohjausosaamisen tukeminen.

Kokenut hoitaja toimii taka-alalla ja antaa toimia itsenäisesti ja turvallisesti.

Perehdyttäjälle koulutusta.

Perehdytysohjelma / oppimistasotaulukko.

Ei laiteta uutta työntekijää yksin liian haastaviin tilanteisiin.

Perehdyttäjälle vähemmän potilaita.

Respekt mot varanda.

Perehdyttävälle aikaa omien taitojen mukaan.

Jokainen työntekijä perehdyttää vuorollaan. Perehdytystä ei kaadeta muutaman niskan.

Riittävästi resursoitu aika perehdytykselle olisi ensisijainen edellytys sen onnistumiselle, jota ideointiryhmässä pystyttiin perustelemaan tunnistettujen haasteiden kuten osaamisvaatimusten kasvun kautta. Oppimisen ja opettamisen tukemista pidettiin tärkeänä. Ideoinnissa nousi esille monia myönteisiä kehitysehdotuksia, kuten perehdytysohjelman luominen, tarkistuslistan hyödyntäminen sekä koulutuksen tarjoaminen perehdyttäjänä toimiville työntekijöille. Kehitysehdotukset tukevat niin työtä oppivaa kuin hänen perehdyttäjäänsä. Kannustavaa työpaikkakulttuuria tarkasteltiin työntekijöiden välisen vuorovaikutuksen ja kollegiaalisen kunnioituksen kautta. Tärkeänä koettiin myönteinen suhtautuminen omaan työhön ja työyhteisöön.

5.4.4 Onnistuneella perehdytyksellä saavutetut vaikutukset

Perehdytyksen myönteisiä vaikutuksia lähdettiin selvittämään, Millaisia vaikutuksia hyvällä perehdytyksellä koet saavutettavan? kysymyksen kautta. Induktiivisen sisällönanalyysin avulla muodostui kolme alaluokkaa: hoitotyön turvallisuuden kasvu, yhteistyössä toimiva työyhteisö sekä työssä viihtyvyyden kasvu. Alaluokista muodostettiin yläluokat: hoitotyön laadun kehitys, turvallinen ja tuettu työn oppiminen sekä veto- ja pitovoiman vahvistuminen (Taulukko 31).

Työntekijästä on enemmän hyötyä, kun hän tietää heti mitä kuuluu tehdä.

Vi måste ha empati mot varandra. Visa tacksam och hälsä på varandra.

Turvallisempi ja parempi hoito potilaille

Saadaan lisää henkilökuntaa ja keikkalaisia

Uudella työntekijällä on turvallinen olo töissä. Saa kysyä ja tulla kuulluksi.

Potilasturvallisuus paranee.

Ideoinnissa nousi esille, miten onnistuneen perehdytyksen myönteiset vaikutukset ulottuvat niin yksittäisen työntekijän, työyhteisön, yksikön ja organisaation kuin työn tuloksellisuuden tasolle. Työntekijätasolla perehdytyksellä nähtiin olevan vaikutusta oman työn hallinnan tunteeseen, jossa korostuu työn oppiminen turvallisessa ja tuetussa ympäristössä. Esille nousi, miten työnhallinta ja yhdessä oppimiskulttuuri lisää arvostusta toistensa tekemää työtä kohtaan. Yksikkö- ja organisaatiotasolla suurimpia vaikutuksia nähtiin olevan maineeseen ja pito- ja vetovoimaan. Asioita tarkasteltiin työhyvinvoinnin ja työssä viihtymisen lisääntymisen, keskinäisen tiedon jakamisen kulttuurin kehityksen sekä myönteisen työpaikkakulttuurin ja auttamiskulttuurin kasvun kautta. Esille nostettiin, miten hyvällä perehdytyksellä vahvistetaan yksikön osaamista, mahdollistetaan henkilöstömäärän kasvua sekä voidaan myönteisesti vaikuttaa hoitohenkilökunnan työhyvinvointiin. Työn tuloksellisuutta ideointiryhmä tarkasteli paremman potilasturvallisuuden sekä laadukkaan ja oikea-aikaisen osaavan hoidon kautta. Riittävällä työnhallinnalla nähtiin olevan merkittävä vaikutus haittatapahtumien ennaltaehkäisyssä.

Alkuperäiset ilmaukset	Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokka	Yläluokka
Saataisiin turvallisempi, parempi hoito potilaille	Haittatapahtumien ennaltaehkäisy	Hoitotyön turvallisuuden kasvu	Hoitotyön laadun kehitys
Potilashaittatapahtumien väheneminen (haipro ilmoitukset)	Potilasturvallisuuden kasvu		
Tietoa jaettaisiin paremmin eteenpäin kokeneemmilta seuraaville. Uusi työntekijä uskaltaa kysyä ja pyytää apua	Auttamisen kulttuurin kehitys	Yhteistyössä toimiva työyhteisö	Turvallinen ja tuettu työssä oppiminen
Taidot kasvavat, ja on helpompi siirtyä itsenäisempään työhön.	Hallinnantunteen vahvistuminen		
Saataisiin lisää työkavereita.	Työvoiman kasvu	Työssä viihtyvyyden kasvu	Veto- ja pitovoiman vahvistuminen
Osaston osaaminen vahvistuu. Työympäristö koetaan turvalliseksi.	Maineen kasvu		
Sairauslomat vähenevät Työssä viihtyminen kasvaa.	Parempi työhyvinvointi		

Taulukko 31. Ideariihi: perehdytyksellä saavutettavat vaikutukset

6 POHDINTA

6.1 Kehittämistyön eettisyys ja luotettavuus

Tieteellisen toiminnan ydin on tutkimuksen eettisyydessä, jonka pohjalta tutkijan tulee ilmaista tutkimustyössään noudattamiaan eettisiä vaatimuksia (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2015, s. 211). Tutkimusetiikka eli hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen kattaa koko tutkimustoimintaprosessin aina suunnitteluvaiheesta tulosten raportointiin saakka (Vilka, 2005, s. 29–30). Tutkijan on käytettävä eettisiä tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmiä tutkimustyössään.

Kehittämistyöllä haluttiin selvittää hoitohenkilökunnan ja lähiesihenkilöiden näkemyksiä hoitotyön perehdytyksen nykytilanteesta, myönteisistä elementeistä, vallitsevista haasteista sekä saavutetuista hyödyistä. Kehittämistyön toteutus on aloitettu tutkimussuunnitelman laatimisella. Edeltävästi tutkittavaan ilmiöön on tutustuttu kirjallisuuden ja aiemman tutkimustoiminnan kautta, jonka pohjalta on voitu lähteä muodostamaan aiheen tarkastelun näkökulmaa, keskeisiä käsitteitä sekä tutkimuksen tarkoitusta ja tavoitteita. Tutkimuksen tarkoituksen ja tavoitteiden jälkeen on laadittu kehittämistyön tutkimuskysymykset sekä arvioitu eri aineistonhankintamenetelmien soveltuvuutta. Tutkimussuunnitelma saatiin valmiiksi kesän 2023 aikana. Tutkimuslupaa päästiin hakemaan kesäkuussa 2023 Vaasan ja Seinäjoen keskussairaaloista. Kehittämistyön kirjallisuuskatsausta kirjoitettiin läpi tutkimusprosessin ja viimeisteltiin kevään 2025 aikana. Kohdeorganisaatioihin oltiin yhteydessä pääasiassa sähköpostin välityksellä, mutta myös henkilökohtaisissa tapaamisissa.

Oikeudenmukaisuus tutkimustoiminnassa tulee varmistaa huomioimalla tutkimukseen osallistujien tasa-arvoista asemaa toisiinsa nähden (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2015, s. 221). Tutkimuskohde ja sen otanta ei saa aiheuttaa haavoittuvuutta, eikä tutkija saa käyttää valta-asemaa tutkittaviin nähden. Kehittämistyössä tutkittiin ja kuvailtiin hoitohenkilökunnan tietoja ja kokemuksia perehdytyksen käytännöistä nykypäivän hoitotyössä. Tarkoituksena oli tutkia, millaista on hyväksi koettu perehdytys hoitoalla sekä millaisia nykypäivän perehdytyksen onnistumiseen vaikuttavia haasteita on tunnistettu. Tutkimuksessa ei käsitelty potilastietoja, eikä tutkittu potilaita. Tutkimuksessa ei arvosteltu kenenkään ammattitaitoa vaan tarkoituksena oli saada hyödynnettävää aineistoa laadukkaan perehdytystoiminnan piirteistä.

Tutkimukseen osallistuminen tulee perustua vapaaehtoisuuteen (TENK, 2019, s. 7–11). Tutkittavalla on täten oikeus kieltäytyä osallistumasta samoin kuin keskeyttää osallistumisensa kesken tutkimuksen. Suostumus tutkimukseen osallistumiselle ja sen keskeyttämiselle tulee olla helppoa tutkimukseen osallistuville. Tutkittavilla on oikeus saada riittävästi tietoa tutkimuksen sisällöstä, tutkimukseen osallistumisesta sekä aineiston säilyttämisen käytännöistä. Sähköinen kyselylomake jaettiin kohderyhmänä olleiden yksiköiden lähiesihenkilöiden kautta koko hoitohenkilökunnalle sähköpostitse. Kyselylomakkeen sekä lomakehaastattelun mukana lähetettiin asianmukainen saatekirje (liite 1), jossa esiteltiin tutkimuksen tekijä yhteystietoineen, tutkimuksen aihe, aineistonkeruumenetelmä sekä kerättävän aineiston käyttötarkoitus. Tutkimukseen osallistujilla oli mahdollisuus kysyä tutkimusta koskevia lisätietoja tutkijalta. Tutkimukseen oli mahdollista vastata kolmen viikon ajan, jolloin vastaajilla oli hyvin harkinta-aikaa osallistumiseensa. Tutkimuksessa kunnioitettiin tutkittavien itsemääräämisoikeutta ja ihmisarvoa, jolloin jokaiseen aineistokeruumenetelmään osallistuminen perustui täyteen vapaaehtoisuuteen. Tutkimukseen osallistuneet olivat täysi-ikäisiä. Vastaajat antoivat suostumuksensa tutkimukseen osallistumiselle tutkimuskyselylomakkeen alussa.

Tutkija on velvollinen huolehtimaan tutkimukseen osallistuvien anonymiteetin suojasta (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2015, s. 221). On huomioitava, ettei tutkimukseen osallistunut ole tunnistettavissa tutkimustulosten kuten suorien lainausten pohjalta. Suoria lainauksia käyttäessä tulisi suosia yleiskielisiä ilmauksia siten, ettei asian sisältö tai painotus muutu. Anonymiteetinsuoja velvoittaa tutkijaa huolehtimaan aineiston asianmukaisesta säilyttämisestä.

Kehittämistyössä vastaukset kerättiin nimettöminä, eikä vastaajilta kysytty työskentelemäänsä yksikköä. Anonymiteettiä suojaamaan vastaajilta kysyttiin ainoastaan työskentelemänsä hyvinvointialue. Suorat lainaukset valittiin kuvaamaan tutkittavaa ilmiötä siten, ettei yksittäinen vastaaja ole niistä tunnistettavissa. Tutkimukseen osallistumisesta ei aiheudu haittoja osallistujille. Tämän pohjalta päädyttiin olla vertaamatta sairaaloiden välisiä vastauksia keskenään. Tutkimuskyselyn tulosten vertailussa käytettiin ainoastaan vastaajien ikäryhmää sekä työkokemusvuosia, jottei yksittäinen vastaaja ole niistä tunnistettavissa. Esihenkilöiden lomakehaastattelu sisälsi taustakysymyksiä, jotka päätettiin olla esittelemättä tulosten raportoinnissa. Päätös perustuu anonymiteetin suojaan, sillä osassa yksiköistä oli säästösyistä supistettu esihenkilötehtävistä, ja taustakysymysten kautta olisi vastannut voinut tämän perusteella olla tunnistettavissa. Tutkimusaineisto säilytettiin tutkijan henkilökohtaisella salasa-

noin turvatulla tietokoneella. Tutkimuksessa kerätty aineisto hävitettiin analysoinnin jälkeen asianmukaisesti.

Hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti tutkijan on noudatettava huolellisuutta tutkimusaineiston analysoinnissa sekä on velvoitettu rehellisyyteen tuloksia raportoidessa (Vilka, 2005, s. 30). Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen (2015, s. 224–225) nostavat esille plagioinnin, joka tarkoittaa toisen tuottaman tekstin luvaton suoraa kopioimista ilman asianmukaisen lähdeviitteiden käyttöä. Plagioinniksi voidaan katsoa myös omien tutkimustulosten tarpeeton toistaminen. Tulosten sepittämisellä viitataan saatujen tulosten vajavaisuuteen sekä tutkijan tutkimustyöhönsä perehtymättömyyteen. Sepittämiseksi voidaan katsoa tilanne, jossa tutkija on muuttanut aineistonsa totuudenmukaisia tuloksia. Valmis kehittämistyö tarkistetaan ennen hyväksyntää plagioinnin tunnistamiseksi.

Kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella kahdesta näkökulmasta, jotka ovat validiteetti ja reliabiliteetti (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2015, s. 189). Validiteettia käytetään tarkasteltaessa, onko tutkimustoiminnalla mitattu juuri sitä mitä oli tarkoitus mitata. Kehittämistyön näkökulmasta validiteettia voidaan tarkastella, onko aineistonkeruumenetelmällä tässä tapauksessa kyselylomakkeella saatu aiemmin asetettuihin tutkimuskysymyksiin vastaukset. Ojasalo ym. (2009, s. 115–116) korostavat kyselylomaketta laadittaessa tutkijan perehtyneisyyttä tutkittavasta ilmiöstä. Puutteellisin tiedoin tai liian nopeasti laaditulla tutkimuskyselylomakkeella voidaan saada tutkimuksen tavoitteista ja tutkimuskysymyksistä poikkeavia vastauksia sekä havaita oleellisen tiedon puutteellisuutta. Tiedon puutteellisuus tai tutkimuskysymyksistä poikkeavat vastaukset voivat aiheuttaa tulosten laadullista laskua.

Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen (2015, s. 189) tuovat esille tutkimuksen luotettavuuden tarkastelua ulkoisen validiteetin näkökulmasta, jonka pohjalta käsitetään, kuinka hyvin saadut tutkimustulokset voidaan yleistää tutkimuksen ulkopuoliseen perusjoukkoon. Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen (mts. s. 190) mukaan määrällisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa on kiinnitettävä huomiota mittarin luotettavuuteen eli mittarin sisältövaliditeettiin. Tutkijan tulee arvioida mittarin soveltuvuutta tutkittavaan ilmiöön arvioiden mittarilla kerättyjen tulosten kattavuutta. Huomioitavaa on, ettei oleellista tietoa tutkimusilmiön osa-alueesta jää mittarin ulkopuolelle. Ojasalon ym. (2009, s. 116) mukaan tutkimuskyselyn huolellisella suunnittelulla ja etukäteen testauksella vältetään käyttämästä aikaa työn tavoitteiden ulkopuolisiin kysymyksiin sekä voidaan tunnistaa puutteita. Haasteena tutkimuskyselylle voidaan nähdä

olevan, miten tutkija on onnistunut asettamaan vastausvaihtoehdot kyselyyn vastanneiden näkökulmasta. Ennen kehittämistyön lomakkeiden lähettämistä toteutettiin esitestaus, jonka pohjalta pystyttiin muokkaamaan kysymysten asettelua sekä täydentämään vastausvaihtoehtoja vastaajien kannalta ymmärrettävämpään muotoon. Kehittämistyön tutkimuskyselylomake esitettiin kuudella hoitotyön ammattilaisella. Hoitotyön ammattilaisista kolme testivastasi esihenkilöiden lomakehaastatteluun. Näitä vastauksia ei huomioitu kehittämistyön tuloksissa.

Keskeisenä osana tutkimustulosten laatua ja luotettavuutta arvioitaessa on tutkijan hyvä tuoda esille saatujen tulosten merkityksellisyys käytännön hoitotyön näkökulmasta (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2015, s. 196). Ojasalo ym. (2009, s. 108, 115–116) mukaan onnistuneen tutkimuskyselyn etuna on laajempi, tilastoitava ja yleistettävämpi tutkimusaineisto. Tuotetun tiedon pinnallisuuden nähdään olevan tutkimuskyselyn suurimpia heikkouksia. Lisäksi tutkijan on vaikea arvioida miten perehtyneitä vastaajat ovat tutkitusta ilmiöstä sekä miten vastaajat ovat suhtautuneet tutkimukseen siihen vastatessaan. Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen (2015, s. 189–190) nostavat esille tutkimustulosten pysyvyyteen viittauksen tarkasteltaessa reliabiliteettia. Mittarin reliabiliteettia arvioidaan sen kyvyllä tuottaa ei sattumanvaraisia tuloksia. Tarkoittaen sitä, miten tutkittavaa ilmiötä mitattaessa eri otantajoukolta, tuottaisi kyseinen mittari samansuuntaisia vastauksia, jolloin mittaria voidaan pitää reliabelina.

Määrällisen tutkimustoiminnan tuloksien luotettavuutta arvioitaessa, tulee kiinnittää huomiota tutkimuksen otannan riittävyteen ja vastaavuuteen tutkittavaan ilmiöön (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2015, s. 197). Otannan huomioinnilla tutkija kuvaa tutkimukseen osallistujien edustettavuutta. Kehittämistyön otanta edustaa pientä joukkoa hoitotyön ammattilaisista, joka tekijän näkökulmasta vaikuttaa tulosten yleistettävyyteen heikentävästi. Saadut tulokset antoivat eri menetelmien hyödyntämisen avulla kattavan kuvan perehdytyksen nykytilanteesta ja käytännöistä, mutta niitä ei otantakoon puolesta voida yleistää suurempaan perusjoukkoon. Tutkimustuloksia tarkasteltaessa ja aiempiin tutkimustuloksiin vertaillessa on havaittu selviä samankaltaisuuksia, josta voidaan päätellä kehittämistyön tulosten vahvistavan aiempia tutkimustuloksia sekä pitää kehittämistyön tuloksia luotettavina.

Tuomi & Sarajärven (2018, s. 134–135) mukaan laadullisen aineiston luotettavuuden tarkasteluun ei ole yhtä ainoaa suuntaavaa näkökulmaa, vaan siihen kuuluu useita perinteisiä asioita, joiden ilmaisutavat ja painopiste voivat poiketa eri kirjallisuuksissa. Kankkunen & Vehviläi-

nen-Julkunen (2015, s. 197) nostavat esille laadullisen aineiston luotettavuuden arvioinnin kriteerejä, jotka ovat aineiston uskottavuus, siirrettävyys, riippuvuus ja vahvistettavuus. Laadulliset aineiston keruumenetelmät tuottavat syvällisempää tietoa tutkittavasta ilmiöstä (Ojasalo ym., 2009, s. 108). Tavanomaisesti laadullisen aineiston otoskoko on määrälliseen tutkimukseen verraten pienempi, jolloin tuloksen ovat huonosti yleistettävissä suurempaan perusjoukkoon. Laadullinen aineiston analysointi edellyttää tutkijalta loogista ajattelukykyä, huolellisuutta sekä perehtyneisyyttä (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2015, s. 197–198).

Laadullisen aineiston uskottavuus edellyttää tutkijalta tarkkaa kuvausta tekemänsä aineistonanalyysin toteuttamisesta, jossa tuodaan esille myös tutkimuksen vahvuudet ja rajoitteet (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2015, s. 198). Tutkijan vahvuutena voidaan pitää kykyä muodostaa aineistonsa luokitukset tai kategoriat sekä niiden kattavuuden aineistoon nähden. Tuomi & Sarajärvi (2018, s. 138) korostavat lukijan tulkitsemää käsitystä tutkimustulosten luotettavuudesta sen perusteella, kuinka tutkija on tuonut esille aineistonkeruumenetelmien käytön tuntemuksensa, aineistonanalysoinnin ja tulosten raportoinnin sekä tulkitsemansa johtopäätökset suhteutettuna raportoihinsa tuloksiin.

Osana kehittämistyön aineistonhankintaa toteutettiin toiminnallinen ideointimenetelmä ideariihii. Ojasalo ym. (2009, s. 144) painottavat luovan ongelmanratkaisun vaativan avointa ja positiivista ilmapiiriä onnistuakseen. Tutkijan kannalta edellytetään ryhmänvetäjän taitoa sekä perehtyneisyyttä kyseisestä menetelmästä. Ryhmän jäseniltä ideariihii edellyttää ryhmätyöskentelytaitoja, myönteistä asennoitumista sekä kykyä hyödyntää erilaisia ajattelutapoja. Siksi painotetaan, että ryhmän motivoimiseksi työskentelyn esilletuontiin ja näkökulmakykyksen asetteluun tulee panostaa.

Laadullisessa tutkimustulosten raportoinnissa käytetään usein tutkimushaastatteluiden tai tutkimuskyselyn avointen kysymysten vastausten suoria lainauksia (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2015, s. 198). Menettelyllä tutkija pystyy lisäämään tulosten luotettavuutta, tarjoamalla aineiston lukijalle mahdollisuuden syventyä ja pohtia aineistonkeruun toteuttamisen etenemistä.

6.2 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Hoitohenkilökunnan kokemuksia ja näkemyksiä perehdytyksen nykytilanteesta sekä siihen liittyvistä tekijöistä saatiin hyvin selvitettyä webropol- kyselyn ansiosta. Vastanneet antoivat

monipuolisia vastauksia kyselyn avoimiin kysymyksiin. Ideariihi tuotti hyviä tuloksia selvitettäessä perehdytyksen haasteita ja hyväksi koettua perehdytystä sekä onnistuneella perehdytyksellä saavutettavia vaikutuksia. Esihenkilöiden lomakehaastattelu antoi tietoa niin esihenkilön kuin perehdytyksessä mukana olevien roolista perehdytysprosessissa. Kaikista aineistokeruumenetelmistä nousi esille kehitysideoita perehdytyksen laadun parantamiseksi, joita voitiin hyödyntää perehdytyksen laatukriteerejä kootessa. Seuraavissa osioissa tuloksia tarkastellaan tutkimuskysymyksittäin.

Millainen on hoitohenkilökunnan perehdytyksen nykytilanne?

Hoitohenkilökunta piti perehdyttäjänä toimimisen taitojaan keskimäärin hyvänä ja vähintään tyydyttävänä. Erinomaiseksi perehdyttäjän taitonsa arvioi 13 % vastanneista, jotka vertailussa kuuluivat yli 36-vuotiaiden ikäryhmään, joilla oli taustallaan vähintään 8 vuotta työkokemusta. Perehdyttäjän ammattitaito ja karttunut työkokemus ovat eduksi perehdyttäjänä toimiselle, sillä perehdyttäjältä edellytetään kykyä yhdistää teoretieto käytännön työntekemiseen (Voutilainen ym., 2019, s. 8). Enemmistö (85 %) ei ollut saanut koulutusta perehdyttäjänä toimiselle, mutta kokisivat sen hyödyllisenä keinona jatkossa tukea ohjausosaamistaan. Voutilaisen ym. (2019, s. 8–9) mukaan perehdytyskoulutukseen osallistuminen tukee ja vahvistaa perehdyttäjän perehdytystoiminnan tuntemusta ja ohjausosaamista. Perehdyttämisaikojen koostuu ohjausosaamisesta, vuorovaikutustaidoista, perehdytysmenetelmien tuntemuksesta sekä arviointi- ja palautteenantokyvystä. Vuorovaikutusosaaminen on yhteydessä perehdyttäjän kykyyn luoda uudelle työntekijälle motivoiva ja turvallinen oppimisympäristö (Lindfors, 2023, s. 50).

Perehdyttäjänä toimimisen käytännöissä oli eroja yksiköiden välillä. Enemmistö (71 %) kertoi, ettei uudella työntekijällä ole nimettyä perehdyttäjää, vaan perehdyttäjät vaihtelee perehdytysjakson aikana. Käytäntö koettiin keskimäärin hyvänä, jota perusteltiin monipuolisuudella sekä erilaisten toimintatapojen näkemisellä ja vertaisoppimisella. Ideariihessä nimetty perehdyttäjät arvioitiin olevan yhteydessä parempaan perehdyttämiseen sekä sujuvampaan ja johdonmukaisemmin etenevään työn oppimiseen. Straussin ym. (2016, s. 424) mukaan uuden työntekijän työn oppimista ja sopeutumista edistää nimetty perehdyttäjät sekä perehdytyksessä olevien muusta henkilöstöstä irrottaminen. Perehdyttäjän vaihtelu koettiin olevan yhteydessä työn oppimisen ja harjaantumisen jatkuvuuden heikkenemiseen. Lindforsin (2023, s. 51) tutkimustuloksissa perehdytyskokemuksia selvitettäessä nousi esille, miten ongelmallisimmaksi oppimisen näkökulmasta uudet työntekijät kokivat perehdyttäjän vaihtuvuuden.

Tutkimuskyselyyn vastanneista enemmistö (73 %) kokee nykyisen perehdytysajan riittämättömänä. Kuormittavan ja vaativan työn ohessa liian lyhyt perehdytysaika on Flinkmanin ym. (2013, s. 8–9) mukaan yhteydessä uusien sairaanhoitajien haluun vaihtaa työpaikkaa. Lindforsin (2023, s. 57) tutkimustuloksissa puutteelliset perehdytysresurssit sekä organisaation rakenteelliset ongelmat ja tuen puute perehdytystoiminnalle koettiin suurimpina perehdytyksen epäonnistumiseen vaikuttavina tekijöinä. Avoimen kysymyksen kautta hoitohenkilökunta kertoi kokevansa kuormitusta perehdytyksen toteuttamisesta, sillä uusi työntekijä voitiin tarvita kiireellisestikin mukaan hoitotyön miehitykseen työvuorossa. Lindforsin (2023, s. 58) mukaan perehdytyksessä olevien sairaanhoitajien kokemukseen perehdytysajastaan myönteisesti vaikutti riittävä ajananto sekä työskentely perehdytysoloajan päivittäisten resurssien ulkopuolella, jolloin he saivat keskittyä tehtäväänsä eli oppimiseensa.

Perehdytyksessä käytettävien tukimateriaalien hyödyntämisen käytännöt vaihtelivat hoitohenkilökunnan antamissa vastauksissa. Tutkimuskyselyyn vastanneista reilu puolet (52 %) kertoi yksiköllä olevan perehdytyksen tukimateriaalina perehdytysohjelma. Yleisimmin käytössä oli organisaation intranet ja sieltä saatava tieto, kuten hoito-ohjeet. Lindforsin (2023, s. 50) mukaan perehdytyksen laatua ja tasalaatuisuutta edistävät ajantasaisen perehdytysmateriaalin hyödyntäminen, joka tukee niin perehdyttäjän perehdytysosaamista, toiminnan järjestämistä kuin uuden työntekijän taitoa arvioida omaa osaamistaan. Vain puolet kyselyyn vastanneista tiesivät yksiköllään olevan perehdytysuunnitelma, joista vertailussa enemmistö kuului yli 55-vuotiaiden pidemmän työkokemuksen omaaviin hoitotyöntekijöihin. Lindforsin (2023, s. 56) mukaan johtamisen päivittäiset ongelmat, kuten viestintä voivat vaikuttaa heikentävästi työyhteisön sitoutumiseen, aloitekykyyn, halukkuuteen asioiden toteuttamisessa sekä muutoskyvykkyyteen. Tällaiset ongelmat puolestaan hankaloittavat perehtyvän hoitajan työn oppimista ja ammatillista pätevöitymistä.

Esihenkilöt kuvasivat lomakehaastattelussa rooliaan perehdytysprosessissa. Esihenkilöt kuvasivat, miten läsnäolollaan ja tavoitettavuudellaan voivat tukea perehdytyksen osapuolia. Esihenkilöt pitivät tärkeänä, että kykenevät läsnä olevalla johtamisellaan viestimään helposta yhteydenpidosta kanssaan työntekijöilleen. Heidän keskeisenä tehtävänänsä oli perehdyttävän kehityksen seuranta ja perehdytyksen toimivuuden arviointi. Lindforsin (2023, s. 50) mukaan perehdytystoiminnalle ja työntekijöille tukea antava johtaminen on edellytys sen onnistumiselle. Flinkman & Leino-Kilven ym. (2014, s. 54) mukaan perehdytysohjelmien tulisi

perustua säännölliseen osaamisen arviointiin, jonka toteuttamisessa mukana ovat perehtyvä hoitaja, perehdyttävä sekä hoitotyön lähiesihenkilö.

Hoitohenkilökunnasta vajaa puolet (49 %) kertoi, ettei uuden työntekijän ja perehdyttäjän välillä käydä virallisia perehdytyskeskusteluita. Keskusteluiden käymättömyyden taustalla koettiin olevan yhtenäisen ohjeistuksen puute. Aittovaaran ym. (2022, s.23–25) tutkimustulokset nostivat esille, miten perehdytyskeskusteluiden puutteellisuus tai puuttuminen aiheuttivat kuormitusta ja epävarmuutta perehdytyksessä olevalle. Uudet työntekijät kokivat tarvetta saada rakentavaa palautetta oppimisensa tueksi, jottei vastuu oppimisesta kasaantuisi liiaksi heidän harteilleen. Puutteiden taustalla nähtiin olevan suunnitelmallisuuden sekä perehdyttäjän perehdytysosaamisen puutteet. Lindforsin (2023, s. 51) mukaan perehdyttäjän vaihtuminen oli ollut vaikuttavana tekijänä perehdytyskeskusteluiden, perehdytettävän tavoitteiden ja loppuarviointikeskustelun käymättömyyteen. Myönteistä oli hoitohenkilökunnan kertomana avoimen kysymyksen kautta, miten usein perehdytystoiminnassaan huomioivat perehdytettävää kysymällä hänen tuntemuksiaan ja tarpeitaan perehdytystään koskien.

Hoitotyön perehdytyksessä uuden työntekijän yksilöllisyys, kuten aiempi työkokemus tai yksilöllinen oppiminen huomioidaan hoitotyön ammattilaisista enemmistön (56 %) kokemana tyydyttävästi sekä vain 36 % mukaan hyvin. Yksilöllisyyttä voidaan hoitotyön perehdytyksessä huomioida perehdytettävän toiveiden kuuntelun ja mielipiteiden kysymisen kautta (Aittovaara ym. 2022, s. 25). Hoitotoimenpiteitä harjoiteltaessa on annettava riittävästi aikaa sekä muokattava havainnollistavaa ja sanallista ohjausta kehittyvien taitojen mukaisesti. Uudelle työntekijälle on annettava tilaa harjoitella ja harjaantua itsenäisesti taitotasoaan vastaavasti. Yksilöllisyyden huomiointi osana perehdytystä voi tarkoittaa erilaisten oppimistyylien hyödyntämistä (Voutilainen ym., 2019, s. 8). Perehdytyskokemukseen myönteisesti vaikuttaa perehdytysosapuolten yhdenvertainen suhde, sujuva yhteistyö sekä uuden työntekijän aiempien kokemusten kuten oppimiskokemusten ja työkokemusten huomiointi (Aittovaara ym. 2022, s. 23). Hoitohenkilökunta kertoi vastauksissaan, miten aiempi työkokemus oli voinut vaikuttaa perehdytysaikaan sitä lyhentäen. Tällainen menettely koettiin osaltansa epätasa-arvoisena uusien työntekijöiden välillä.

Kehittämistyön aineistosta nousi esille hoitotyön työyhteisön vahva halu toteuttaa perehdytystä, jolla uusi työntekijä saataisiin sopeutumaan ja sitoutumaan osaksi työyhteisöä. Hoitohenkilökunta piti tärkeänä työyhteisön myönteistä suhtautumista uutta työntekijää ja hänen työyhteisöönsä tuomaa osaamistaan kohtaan. Hoitotyöntekijät haluavat viestiä uudelle

työntekijälle hänen olevan tervetullut. Työyhteisön myönteinen ilmapiiri vaikuttaa positiivisesti uuden työntekijän kokemukseen muiden työntekijöiden lähestyttävyydestä sekä herättää tunteita avun ja tuen saamisesta (Lindfors, 2023, s. 51). Kannustava ja myönteinen suhtautuminen tukee uuden työntekijän työyhteisöön sopeutumista sekä parantaa oppimismotivaatiota perehdytyksen aikana.

Aittovaaran ym. (2022, s. 25) mukaan työyhteisön myönteinen suhtautuminen perehdyttäjän näkökulmasta kattaa koko työyhteisöä kollegoista esihenkilöön ja muihin ammattiryhmiin kuten lääkäreihin. Ideariihen kautta nousi esille oppimista tukevan työpaikkakulttuurin merkitys, jossa työntekijöiden keskinäinen kunnioitus toista ja toisen tekemää työtä kohtaan pidetään arvossa. Yhteisöllinen sitoutuneisuus perehdytyksessä tarkoittaa koko hoitohenkilöstön antamaa tukea perehdyttäjälle ja perehdytettävälle (Lindfors, 2023, s. 55). Tuen avulla tarkoitetaan kaikkien, mutta erityisesti perehdytystoiminnassa olevien osaamisen arvostamista sekä viestitään uudelle työntekijälle, että hänen osaamisensa kehittämisestä ollaan kiinnostuneita.

Sosiaalisista suhteista tutkimuskyselyn kautta perehdytyksen onnistumiseen eniten vaikutti perehdyttäjän suhde omaan ammattiryhmäänsä (27 % mukaan paljon ja 37 % mukaan melko paljon vaikutusta). Aittovaaran ym. (2022, s. 25) mukaan työyhteisöllinen perehtyjää tukeva ilmapiiri näkyi avun ja tuen antona ammattikuntaan katsomatta. Lindforsin (2023, s. 50–55) tutkimustuloksissa perehdyttäjät kuvasivat miten työyhteisöllinen sitoutuneisuus, sisäiset vuorovaikutussuhteet sekä kollektiivinen tuenanto vaikuttavat siihen millainen toimintaympäristö perehdytyksellä tulee olemaan. Perehdytysosapuolten keskinäisen palautteenannon ohella työyhteisöltä odotetaan palautteenantokulttuuria ja uskoa tulevaisuuden osaamiseen, jotta perehdytys saadaan onnistumaan.

Millainen on hoitohenkilökunnan kuvaamana hyväksi koettu perehdytys?

Hyvän perehdytysprosessin elementteinä hoitohenkilökunta arvioi olevan turvallinen oppimisympäristö ja oppimiskulttuuri työyhteisössä, jotka tarjoavat uudelle työntekijälle myönteisiä oppimiskokemuksia sekä auttavat sopeutumaan osaksi työyhteisöä. Onnistuneen perehdytyksen taustalla on koko prosessin suunnitelmallisuus sekä käytössä oleva ajantasainen tukimateriaali osaamisen kehityksen seurannalle ja varmistamiselle. Suunniteltu ja perehdytysohjelmalla tuettu perehdyttäminen on yhteydessä uuden työntekijän kokemaan työtyytyväisyyteen sekä sopeutumiseen niin uuteen työyhteisöön kuin tulevaan työympä-

ristöön (Strauss ym. 2016, s. 424). Aittovaaran ym. (2022, s. 25) mukaan perehdytystoiminnalle tulee olla asetettu selkeät tavoitteet, jotta toiminnan onnistuminen on mahdollista.

Hoitohenkilökunta arvioi perehdyttäjän myönteisiksi ominaisuuksiksi halun toimia perehdyttäjänä, ammatillisen kokemuksen ja -taidon sekä oppijan huomioivat persoonallisuuden piirteet kuten kärsivällisyyden. Lisäksi ideariihen ja tutkimuskyselyn monivalintakysymysten kautta esille nousi merkittävänä tekijänä perehdyttäjän kielitaidollinen osaaminen. Straussin (2016, s. 425) mukaan perehdyttäjän ammattitaitoisuus, läsnäolo ja tavoitettavuus, kärsivällisyys sekä kyky antaa rakentavaa palautetta koetaan hyvinä perehdyttäjän ominaisuuksina, jotka tukevat uuden työntekijän taitojen kehitystä ja edistävät sopeutumista. Ammattitaitoinen perehdyttäjä nähtiin roolimallina uudelle hoitotyöntekijälle. Voutilaisen ym. (2019, s. 9) mukaan tietyt persoonallisuudenpiirteet voivat vahvistaa perehdytysosaamista kuten empaattisuus, kärsivällisyys ja kannustavuus, jotka tekevät perehdyttäjistä helpommin lähestyttävien. Lisäksi esille nousi huumorintaju osana perehdytystoimintaa. Perehdyttäjän myönteisenä ominaisuutena koettiin kehitysmuotoisuus, jolloin perehdyttäjä omaa halua kehittää niin henkilökohtaista kuin työyhteisöllistä osaamista. Kehittämismuotoisuuden liitettiin uusien oppimista tukevien menetelmien ideoiminen ja hyödyntäminen osana hoitotyön perehdytystä. Myös Flinkman ym. (2014, s. 55) tuovat esille hyvän perehdyttäjän ominaisuudeksi halun kehittää työyhteisöllistä ja henkilökohtaista osaamistaan. Pohjamiehen ym. (2022, s. 4128–4129) poikkileikkaustutkimuksen tuloksista nousi esille, miten uuden työntekijän perehdyttäjää valitessa olisi suositeltavaa ottaa huomioon perehdyttäjän työkokemus niin koko terveydenhuollon alalta kuin yksiköstä, jossa perehdytystä toteutetaan. Aiemman työkokemuksen nähdään tukevan perehdyttäjän mukautumiskykyä sekä tarjoavan parempia valmiuksia hyödyntää aiemmin opittua tietoutta ja kokemuksia osana perehdytystä.

Perehdytysprosessin sisällöstä hoitohenkilökunta piti tärkeänä uuden työntekijän oppivan sellaiset työelämäntaidot, jotka mahdollistavat hänelle hyvän alun itsenäisemmän työnteon harjoitteluun. Lindforsin (2023, s. 56) mukaan perehdytys tulisi sisältää niin teoreettisen tiedon kuin käytännön hoitotyön opastusta. Hoitotyön käytännön harjoittelun tulisi sisältää monipuolisia, mielekkäitä ja motivoivia potilaiden hoitoon liittyviä tilanteita. Hoitohenkilökunta nosti kehittämistyön aineistossa esille parityöskentelyn vuorovaikutteisena ja turvalisena menetelmänä toteuttaa perehdytystä. Puolestaan liian haastavien tilanteiden tai perehdyttäjän yksin jättäminen nähtiin vaikuttavan negatiivisesti perehdytyksen onnistumiseen.

Myös Lindforsin (2023, s. 50) tutkimustuloksista nousi esille, miten haasteelliseksi koettu työympäristö ja liian haastavat tilanteet kuormittavat perehdytettävää ja vaikeuttavat perehdytyksen onnistumista. Hoitohenkilökunta piti tutkimuskyselyn vastauksissaan erittäin tärkeänä uuden työntekijän oppivan ammattiryhmäkohtaiset työtehtävät (92 %), hoidettavat potilasryhmät (81 %), osastolla toteutettavan lääkehoidon (74 %) sekä oppivan käytössä olevat laitteet (53 %). Vähiten merkityksellisenä perehdytyksen sisällössä hoitohenkilöstön vastaamana pidettiin organisaation tutustuttamista, jonka tärkeäksi arvioi vain 13 % hoitohenkilökunnasta sekä työyhteisöön tutustuttamista, jonka tärkeäksi arvioi (26 %) hoitohenkilökunnasta. Aittovaaran ym. (2022, s. 25–26) mukaan monipuoliset oppimistilanteet vahvistivat perehdytyksessä olevien sairaanhoitajien ammattitaidon kehitystä. Näistä tärkeimpänä koettiin tilanteet, jotka tukivat itsenäisemmän työn alkua kuten potilaan hoitoon tai hoidon tarpeen arviointiin liittyvät tilanteet.

Uudelta työntekijältä odotetaan perehdytyksensä aikana aktiivista osallistumista sekä vastuunottoa omasta oppimisestaan. Hoitohenkilökunta ymmärtää perehdytyksen olevan antoisuuden ja innostavuuden ohessa stressaavaakin aikaa uudelle työntekijälle, sillä uutta opittavaa voi olla paljon. Tärkeänä koettiin, että perehdytyksessä oleva kykenee sietämään omaa keskeneräisyyttään ja antamaan itselleen aikaa oppia sekä asettamaan perehdytyksen aikaiselle oppimiselleen realistisia odotuksia. Aittovaaran ym. (2022, s. 26) mukaan jatkuva oppiminen korostuu perehdytyksessä. Uudelta työntekijältä vaaditaan ymmärrystä siitä, että oppiminen vie aikaa, eikä kaikkea voi oppia ensimmäisestä kerrasta vaan oppiminen jatkuu läpi perehdytysprosessin ja jatkuu vielä sen jälkeenkin. Strauss ym. (2016, s. 424) toivat tutkimustuloksissaan esille, miten uudella työntekijällä tulee olla kyky arvioida omaa osaamistaan sekä yhteistyössä perehdyttäjänsä kanssa pohtia tavoitteita työnsä oppimiselle. Liian suuret odotukset tai epärealistiset oppimistavoitteet perehdytysajalle voivat heikentää perehdytyksen onnistumista.

Myönteisenä koettiin, mikäli uusi työntekijä motivoituu perehdytyksensä aikana jatkamaan aktiivista ammatillisuutensa kehittämistä ja työn oppimista. Hoitohenkilökunta kokee tärkeänä työn oppimisen tukemisen jatkuvuuden turvaamisen perehdytysprosessin jälkeenkin, jolla edistetään työpaikka- ja oppimiskulttuuria työyhteisössä. Onnistumisen kokemukset ja uusien taitojen oppiminen kasvattavat perehdyvän motivaatiota prosessin aikana (Aittovaara ym. 2022, s. 26). Taitojen kehittyessä vastuun lisääntymisen ja itsenäisemmän

työskentelyn kautta perehdytyksessä olevalla on entistä parempi mahdollisuus arvioida omaa osaamistaan.

Mitkä ovat perehdytyksen haasteita ja sen onnistumista heikentäviä tekijöitä hoitohenkilökunnan mielestä?

Hoitotyön perehdytyksen nykypäivän suurimpana haasteena hoitohenkilökunnan kokemana ovat aika- ja henkilöstöresurssien riittämättömyys, jotka saatujen vastausten perusteella korreloivat toisiaan. Avoimen kysymyksen kautta nousi esille, että perehdytykselle varattu aika vaihtelee uusien työntekijöiden välillä resurssien mukaisesti. Henkilöstövajauksen lisäksi hoitotyön työympäristön kiireellisyys koettiin niin kuormittavana kuin fyysisistä ja psyykkisistä tekijöistä suurimpana haasteena perehdytyksen toteuttamiselle. Straussin ym. (2016, s. 424) mukaan uuden työntekijän työhön sopeutumista voi vaikeuttaa työympäristön kiireestä ja työmäärästä aiheutuva kuormitus. Riittämättömät perehdytysresurssit ja organisaation niin rakenteelliset kuin toiminnalliset ongelmat koettiin Lindforsin (2023, s. 50) tutkimuksen keskeisinä tekijöinä perehdytyksen epäonnistumiselle. Näitä olivat organisaation ulkopuolelta tulevat paineet, lähijohtamisen haasteet sekä epäsuhtaiset näkemykset työstä ja työnkuvasta.

Toimintaympäristön kuormittavuus ja työnkuvan vaativuus voivat aiheuttaa uudelle työntekijälle stressiä perehdytysprosessin aikana. Osa hoitohenkilökunnasta koki, että työn kuormitus ja henkilöstön puutteet mahdollisine ylitöineen ovat voineet vaikuttaa perehdyttäjän voimavaroihin toteuttaa hyvää perehdytystä. Perehdytyksen kannalta haastavat vuorovaikutustilanteet hankaloittavat perehdytyksen toteuttamista (Lindfors, 2023, s. 50). Tällaisia tilanteita voivat olla perehdyttäjän perehdytykselle epäsuotuisat ominaisuudet kuten kärsimättömyys ja kiinnostuksen puute tai tilapäiset haasteet kuten perehdyttäjän kokemus väsymys. Nämä kaikki tekijät voivat vaikuttaa niin perehdyttäjän ohjaustaitoon, haluun ja sitoutuneisuuteen, että kykyyn antaa oppijalle rakentavaa palautetta kehityksensä tueksi.

Perehdytyksen haasteena tutkimuskyselyn ja ideariihen kautta esille nousi perehdytyksen epätasainen laatu. Hoitohenkilökunnan mukaan koettiin tarvetta yhtenäistää perehdytyskäytäntöjä kuten perehdytysohjelmien laatimista. Hoitohenkilökunta toivoi suunnitelmallisuutta ja parempaa ohjeistusta toteuttaa hoitotyön perehdytystä. Straussin ym. (2016, s. 426) mukaan perehdytys suunnitelman puuttuminen ja yksilöllisten tarpeiden huomiotta jättäminen voivat lisätä uuden työntekijän tyytymättömyyden tunteita saamaansa perehdytystä kohtaan sekä

heikentää halua sitoutua kyseiseen työpaikkaan. Ideariihen kautta esille nousi tarkistuslistojen hyödyntäminen osana perehdytyksen toteuttamisen seuranta, joka tukisi perehdytettävää ja perehdyttäjää toiminnan edetessä ja oppimistilanteita suunniteltaessa. Aittovaaran ym. (2022, s. 25) mukaan perehdytyksen suunnitelmallisuuden puutteet näkyivät perehdytyksen sisällön suppeutena tai yksipuolisuutena sekä perehdytyksen alkuvaiheen koettiin etenevän hitaasti. Perehdytyksen sisällön suppeus näkyi muun muassa siinä, ettei perehdytyksen aikana tutustuttu organisaatioon ja yleisiin käytänteisiin. Perehdytysuunnitelman tai -ohjelman laatiminen ei yksistään takaa laadukasta perehdytystä (Peltokoski ym., 2015, 8–9). Perehdytys on prosessimuotoista toimintaa, jonka toteutusta on arvioitava jatkuvasti sekä sen tukimateriaaleja on säännöllisesti päivitettävä ajan tasalle. Prosessin kehittäminen edellyttää niin hoitohenkilökunnan osallisuutta kuin esihenkilöiden ja organisaation johdon halua panostaa työn oppimisen kehitykseen ja nostaa se arvoonsa osaksi organisaation muuta strategiaa.

Hoitohenkilökunnan kokemana perehdytyksen onnistumista heikentävänä tekijänä on yhteinäisten käytänteiden puutteellisuus ja tiedonkulun haasteet, jotka ilmenivät aiemmin esitettyinä tietämättömyytenä perehdytysuunnitelmasta ja perehdytyskeskusteluiden käymisestä. Näiden tekijöiden koettiin avoimen kysymyksen kautta vaikuttavan perehdytyksen laadun vaihteluun. Vastauksista nousi esille, miten työntekijät pyrkivät toimimaan parhaaksi näkemällään tavalla annetuilla ohjeilla ja olemassa olevilla resursseilla. Aittovaaran ym. (2022, s. 26) tutkimustuloksissa perehdytyksessä olevat kokivat toimintaansa heikentävänä tilanteet, jotka resurssilähtöisistä syistä siirsivät heidät pois omasta roolistaan, mikäli heitä tarvittiin mukaan hoitotyöhön paikkaamaan työntekijätarvetta.

Tutkimustuloksista nousi esille, miten riittävällä tiedonkululla ja työntekijöiden osallistamisella on merkitystä sekä kehittämisentarvetta tulevaisuudessa. Kehittämisellä pystytään vaikuttamaan työntekijöiden kykyyn ymmärtää perehdytysprosessia ja toteuttaa sitä mahdollisimman laadukkaasti. Merkittävä havainto oli, että noin puolet vastanneista hoitotyön ammattilaisista ei tiennyt, onko yksiköllensä käytössä perehdytysuunnitelma. Taustalla voidaan arvioida olevan niin työntekijän oma kiinnostus, että työyhteisön viestinnän ongelmat. Vastavanlaisia havaintoja on tehty aiemminkin, kuten Pohjanmiehen ym. (2022, s. 8) tutkimuksessa, jossa osa osallistuneista sairaanhoitajista ei tiennyt tai ollut varma, onko heidän työskentelemällään yksiköllä perehdytysohjelma.

Hoitohenkilökunta kokee alan osaamisvaatimusten kasvaneen, joka yhdistettynä riittämättömäksi koettuun perehdytysaikaan tuovat haasteita asioiden riittävälle läpikäymiselle. Antikai-

sen ym. (2021, s. 8) mukaan osaamisvaatimusten muutokset yhdistettynä puutteelliseen perehdytykseen voivat lisätä hoitohenkilökunnan työn eettistä kuormitusta. Tällä voidaan tarkoittaa työntekijän pelkoa virheen tekemisestä sekä heikommasta työnhallinnan tunteesta, jolloin työntekijä voi kokea, ettei ole kykenevä tekemään työtään riittävän hyvin.

Kulttuuriset ja kielitaidolliset haasteet nousivat esille hoitohenkilökunnan antamissa vastauksissa. Haasteeksi koettiin riittämätön kielitaito ja sen vaikutukset työn oppimiseen. Puutteellinen oppimisen koettiin olevan yhteydessä mahdolliseen hoitotyön laadun heikkenemiseen. Osassa vastauksista puutteellinen kielitaito koettiin olevan riski potilasturvallisuudelle, mikäli uusi työntekijä ei ymmärrä hänelle annettuja ohjeita. Ideariihessä monimuotoistuminen tunnistettiin nykypäivän työyhteisöissä ajankohtaiseksi. Samalla pohdittiin mahdollisia haasteita oppia työ vaaditussa ajassa sekä tuotiin esille haasteita toteuttaa päivittäistä potilashoitotyötä puutteellisten taitojen varassa. Perehdytystä tulisi hoitohenkilökunnan kokemana muokata vastaamaan paremmin yksilöllisempiä tarpeita sekä olla mahdollista pidentää perehdytysaika tarvittaessa. Hyvärinen ym. (2017, s. 6–7) kuvasivat tutkimuksessaan maahanmuuttajataustaisten hoitajien työhön sopeutumista, jossa hyvällä asteittain etenevällä perehdytyksellä on iso merkitys. Vaikeudet kielen ymmärtämisessä voivat hankaloittaa käytännön ohjeiden ymmärtämistä ja laitteiden käyttöä, joka voi aiheuttaa perehtyvälle ahdistuksen ja stressin tunteita. Työn oppimisen kannalta maahanmuuttajataustaiset hoitajat kokivat kollegoilta saadun kannustuksen sekä luottamuksen kehittyvää ammattitaitoaan kohtaan tärkeänä.

Mitä hyötyjä onnistunut perehdytys tuo työntekijälle ja hoitotyön työyhteisölle?

Hoitotyöntekijät ja esihenkilöt kokivat onnistuneella perehdytyksellä saavutettavan eniten vaikutusta hoitotyön laatuun. Työnhallinnalla ja tuloksellisuudella nähtiin olevan vaikutusta haittatapahtumien ennaltaehkäisyyn sekä parantavan potilasturvallisuutta oikea-aikaisen ja osaavan hoidon kautta. Kuokkasen ym. (2016, s. 7) mukaan tuetun työnhallinnan tunteen ja työtyytyväisyyden kautta hoitotyöntekijä kokee kyvykkyyttä toteuttaa työtänsä laadukkaasti uskoen organisaation asettamiin tavoitteisiin. Cocon (2019, s. 11) tutkimustuloksissa hoitohenkilökunta piti riittävällä osaamisen varmistamisella olevan yhteys hoitotyön laatuun, joka vaikuttaa haittatapahtumien ennaltaehkäisyyn, potilasturvallisuuteen ja – tyytyväisyyteen.

Uuden työntekijän näkökulmasta hyvä perehdytys lisää myönteistä kokemusta työyhteisöstä sekä siellä vallitsevasta kulttuurista, joka myönteisesti vaikuttaa työntekijän yhdenvertaisuuden tunteen kokemiseen, sopeutumiseen ja haluun sitoutua perehdyttäneeseen yksikköön.

Hyvän perehdytyksen saaminen perehdytysohjelmaa hyödyntäen on Straussin ym. (2016, s. 424) mukaan yhteydessä uuden työntekijän haluun jäädä töihin kyseiseen yksikköön. Suunnitelmallinen perehdytys koetaan turvallisena ja tuettuna toimintana oppia yksikön osaamisvaatimukset sekä sopeutua osaksi työyhteisöä. Hahtelan & Karhen (2020, s. 14) toteuttaman työolobarometrin mukaan hoitohenkilökunta pitää hyvinvointinsa ja sitoutumisensa kannalta tärkeänä työolosuhteita, jossa työtä voidaan tehdä laadukkaasti ja kokea sitä kautta merkityksellisyyttä.

Hoitohenkilöstöpulan keskellä laadukkaaseen perehdytykseen panostaminen nähtiin edistävän hoitohenkilöstön kokemana veto- ja pitovoimaa yksiköissä ja koko organisaatiossa. Hyvän perehdytyksen saaneen työntekijän koettiin puhuvan hyvää työpaikasta, joka vaikuttaa myönteisesti mainekuvaan. Cocon (2019, s. 10) mukaan hoitohenkilökunnan osaamisen ja ammattitaidon kehittämisen mahdollistaminen työorganisaatioissa on yhteydessä parempaan alan vetovoimaisuuteen.

Hyvällä perehdytyksellä edistetään niin uuden työntekijän kuin työyhteisöllisen ammatillisen taidon kasvua ja kehitystä, joka vaikuttaa myönteisesti koko työyhteisön työhyvinvointiin. Kuokkasen ym. (2016, s. 7) tutkimustulosten mukaan hoitajan ammatillinen osaaminen ja tunne työnhallinnasta ovat yhteydessä hyvinvointiin ja voimaantumiseen työssä. Nämä tunteet vaikuttavan työntekijän henkilökohtaiseen itsevarmuuteen ja halukkuuteen ottaa vastuuta sekä kehittää omaa osaamistaan myös tulevaisuudessa.

Kehittämistyön johtopäätöksinä voidaan todeta:

- Hoitohenkilökunta kokee nykypäivänä haasteita toteuttaa osaamistarpeita tukevaa perehdytystä olemassa olevien aika- ja henkilöstöressurssien puitteissa. Organisaatioissa nähdään tutkimustulosten pohjalta tarvetta arvioida, miten jatkossa tukea ja kehittää hoitoalan ammattilaisten perehdytysosaamista sekä yhtenäistää perehdytyskäytäntöjä yksiköissään. Perehdyttäjänä toimivat kokisivat hyötyvänsä koulutuksellisesta tuesta perehdytyksen laadun ja ohjausosaamisensa parantamiseksi.
- Hoitohenkilökunta arvostaa suunniteltua perehdytysprosessia. Perehdyttäjät ja perehdytettävät tarvitsevat ajantasaiset ohjeistukset, tukimateriaalit sekä riittävästi aikaa perehdytystyöhönsä ja perehdytyskeskusteluiden läpikäymiseen, jotta voidaan saavuttaa riittävän laadukas perehdytys. Hyvin suunnitellulla perehdytyksellä kasva-

tetaan osapuolten motivaatiota ja sitoutuneisuutta rooliinsa. Onnistunut perehdytys edellyttää koko työyhteisön sitoutuneisuutta ja tuen antoa perehdytyksessä oleville.

- Hoitoalan perehdytystä haastavat nykypäivänä riittämättömät resurssit, työn hektinen luonne sekä alan kasvaneet osaamisvaatimukset. Perehdytykseen käytettäviä ajallisia resursseja kuormittavat henkilöstövajaukset. Organisaatiotasolla nähtiin tarvetta turvata perehdytyksessä olevien tasa-arvoinen oikeus yhtä pitkään ja laadukkaaseen perehdytykseen.
- Hoitohenkilökunta arvioi laadukkaana perehdytyksen vaikuttavan myönteisesti niin perehdytettävän kuin työyhteisön ammatilliseen kehittymiseen perehdytysprosessin vastavuoroisuuden kautta, joka edistää työyhteisöllistä hyvinvointia. Riittävällä perehdytyksellä tuetaan uuden työntekijän yhdenvertaisuudentunnetta, turvataan työelämän edellyttämien valmiuksien hallitseminen sekä motivoidaan kehittämään ammattitaitoa jatkossakin. Laadukkaalla perehdytyksellä vaikutetaan myönteisesti työ- ja potilasturvallisuuteen sekä parannetaan yksikön veto- ja pitovoimaisuutta.

6.3 Perehdytyksen laatukriteerien muodostaminen

Tutkimuksen tavoitteena oli saatujen tulosten pohjalta nostaa esille hyvän perehdytyksen merkitystä hoitotyön työyhteisölle kokoamalla yhteen yleiset hyvän perehdytyksen laatukriteerit. Laatukriteerit sosiaali- ja terveydenhuollon alalla kuvaavat hoidon, palvelun tai toiminnon ominaisuuksia (Idänpään-Heikkilä ym. 2000, s. 7,14–15). Kriteerit ovat hoitotyön tai sen palveluiden laatuun vaikuttavia tekijöitä. Laatukriteerien avulla on mahdollista nostaa esille toiminnan kehittämistarpeita, rakentaa toimintaa ohjaavaa runkoa sekä kehittää että arvioida toimintaa ja sen tavoitteisiin pääsemistä. Laatukriteerien laatimisen avulla on mahdollista vaikuttaa keskeisesti tuotetun palvelun laatuun.

Kehittämistyön laatukriteerit on koottu eri menetelmien kautta saadun aineiston pohjalta. Kriteerit koskevat perehdytystoiminnan suunnitelmallisuuden, laadun varmistamisen, käytännön toteutuksen, perehdyttäjän ominaisuuksien, perehdytettävän osallisuuden sekä toiminnan kehittämisen laadullisia elementtejä ja käytäntöjä. Perehdytyksen laatukriteerit on koottu yhteen parantamaan aineiston kautta esille nousseita perehdytystoiminnan nykypäivän haasteita. Laatukriteerit voivat toimia perehdytystoimintaa kehittävien yksiköiden oman perehdytys-

suunnitelman runkona tai muistilistana perehdytystoimintaa uuden työntekijän kanssa aloitettaessa. Kootut laatuksiteerit (liite 2) tullaan antamaan kohderyhmänä olleiden hoito-osastojen käyttöön.

6.4 Prosessin arviointi

Kehittämistyön tarkoituksena oli selvittää, millainen on hyväksi koettu perehdytys hoitohenkilökunnan ja esihenkilöiden kuvailemana sekä mitkä tekijät nähdään heikentävän hoitohenkilökunnan perehdytyksen onnistumista. Tutkimuskysymyksiä kehittämistyössä oli neljä. Jokaisen aineistonkeruumenetelmän koettiin joko ennalta asetetusti tuottavan vastausta tiettyyn tutkimuskysymykseen tai täydentävän toisen menetelmän kautta saatua tietoa. Tutkimustulokset tuottivat monipuolista tietoa hoitohenkilökunnan kokemasta perehdytyksen nykytilanteesta sekä vallitsevista haasteista avoimesti. Hoitotyön ammattilaiset kuvasivat kattavasti hyväksi koettuja perehdytyksen elementtejä myönteisin vaikutuksin. Kehittämistyön tekijä kokee, että kehittämistyöllä on saatu vastaukset kaikkiin asetettuihin tutkimuskysymyksiin.

Kehittämistyöntekijälle tutkimuksen toteuttaminen on ollut niin antoisa kuin raskas prosessi. Kehittämistyön valmistumista viivyttivät ennalta-arvaamattomat elämäntilanteet, jolloin prosessi saatiin toteutettua valmiiksi kevään 2025 aikana. Kehittämistyö toteutettiin tutkijan täysiaikaisen kolmivuorotyön ohessa, jossa jälkeenpäin tarkasteltuna opintovapaan mahdollistaminen olisi tukenut sujuvampaa toteutusta. Tutkijan oma työkokemus erikoissairaanhoidon yksiköistä sekä kiinnostus tutkia ja kehittää hoitotyön perehdytystä näkyvät kehittämistyössä. Kehittämistyön aihe valikoitui tutkijan kiinnostuksesta aihetta kohtaan sekä havaitusta tarpeesta nostaa esille laadukkaan perehdytyksen merkitystä hoitotyön yksiköissä.

Kehittämistyön edetessä antoisaa ja helppoa oli tiedonhakuprosessi, joka tarjosi tutkijalle paljon uusia oivalluksia ja käsityksiä tutkittavasta ilmiöstä. Eduksi tiedonhauulle oli kirjaston informaation asiantuntijuuden hyödyntäminen hakuprosessin alkuvaiheessa. Perehdytystä on tutkittu paljon erilaisista näkökulmista. Tiedonhakuprosessin aikana havaittiin, että paljon viimeaikaiset tutkimukset hoitotyön perehdytyksestä käsittelevät koronapandemia-aikaa, jota tietoisesti rajattiin tutkimuslähteiden ulkopuolelle yhtä tutkimusta lukuun ottamatta, joka nousi tämän kehittämistyön kannalta hyödylliseksi.

Kehittämistyön tekemisessä myönteiseksi koettiin toimiva ja tiivis yhteistyö ohjaavan opettajan kanssa. Lisäksi omia kehittämistöitä toteuttavilta kurssikavereilta saatu vertaistuki oli

korvaamaton voimavara. Haasteita ajoittain tuottivat tietoteknisten taitojen opettelu kehittämistyön edetessä, joihin hyödynnettiin Jelpparin osaamista.

Kehittämistyön heikkoutena nähdään olevan alkuperäisestä tavoitteesta poiketen liian pieneksi jäänyt otanta. Kehittämistyön otanta koostui pienestä joukosta erikoissairaanhoidon hoitohenkilökuntaa Vaasan ja Seinäjoen keskussairaaloista. Kehittämistyön vahvuutena on tulosten laajuus ja monipuolisuus sekä avoin raportointi. Koko tutkimuksen aineistosta vain yksi tutkimuskyselyyn saatu tulos jouduttiin hylkäämään, sillä se sisälsi henkilöiden nimiä hyvän perehdyttäjän ominaisuuksia selvitettäessä. Kehittämistyön tulokset ovat osoittautuneet tulosten tarkastelussa samankaltaisiksi aiemmin toteutettujen tutkimusten tulosten kanssa. Vaikka otantakoon puolesta kehittämistyön tuloksia voidaan pitää lähinnä kuvailevina, tukee samankaltaisuus aiempien tutkimustulosten kanssa kehittämistyön tulosten luotettavuutta.

Aiheena hoitotyön perehdytys on ajankohtainen. Tarve ja keinot kehittää hoitotyön perehdytystä ovat nousseet entistä enemmän merkityksellisiksi terveydenhuollon työvoimapulasta johtuvan kuormituksen keskellä, jotta alan veto- ja pitovoimaa voidaan parantaa organisaatiossa. Kehittämistyön aihe ja tarve ovat perusteltavissa ja soveltuvat vastaamaan yhteiskunnalliseen terveyden edistämisen haasteeseen (Lehtinen ym. 2003, s. 31). Hyvällä perehdytyksellä turvataan tutkimustuloksiin pohjautuen hoitohenkilökunnan turvallisuus työssä ja potilaiden hoidon laatu, joka vaikuttaa merkittävästi haittatapahtumien ennaltaehkäisyyn sekä potilasturvallisuuteen. Näin kehittämistyön aihe, tarkoitus ja tavoite Lehtisen ym. (2003, s. 37) arviointikriteerien mukaisesti palvelee terveyden edistämisen perustehtävän toteutumista sekä tuottaa terveyden edistämiseen soveltuvaa tietämystä, joka tässä kehittämistyössä on hoitotyön laadun kehittäminen sekä taustalla oleva ideologia hoitohenkilökunnan oikeudesta saada työhönsä tasavertaista opetusta sekä potilaiden näkökulmasta oikea-aikaista ja turvallista hoitoa.

6.5 Jatkotutkimusaiheet

Laadukkaalle hoitotyön perehdytykselle on annettava riittävästi aikaa ja resursseja sekä johtamisen keinoin huolehdittava perehdyttäjien riittävästä perehdytysosaamisesta. Onnistunut perehdytys edellyttää koko työnyhteisön sitoutuneisuutta turvallisen oppimisympäristön luomiseksi. Henkilöstön kokema työn kuormitus ja alan koettu vetovoimaisuuden lasku henkilöstövajausten kautta vaativat jatkuvia kehitystoimia perehdytyksen laadun ja vaikuttavuuden

parantamiseksi. Laadukkaalla ja riittävästi resursoidulla perehdytyksellä voidaan ylläpitää ja edistää hoitotyön laatua sekä potilaiden hyvää hoitoa työntekijöiden työhyvinvointia tukien. Tämän kehittämistyön tulosten pohjalta esille nousi seuraavanlaisia jatkotutkimusaiheita.

Jatkossa nähtäisiin hyödyllisenä tutkia lisää perehdyttäjän roolin merkitystä perehdytysprosessissa. Tämän kehittämistyön tuloksissa vastanneet hoitotyön ammattilaiset kokivat omat perehdyttäjän taitonsa keskimäärin hyvinä ja vähintään tyydyttävinä. Hoitotyön ammattilaiset arvostavat mahdollisuutta osaamisen kehittämiseksi. Tuloksissa nousi esille, miten vastaajista 77 % kokisi tarvetta koulutukselle perehdyttäjänä toimimisen taitonsa tueksi. Tulevaisuudessa voisi hoitotyön perehdytystä lähteä tukemaan perehdytys koulutusmateriaalin luomisen kautta yhteistyössä hoitohenkilökunnan kanssa. Perehdytys tulee nähdä toimintana, jota muokataan ja kehitetään jatkuvasti vastaamaan yksiköiden ja kokonaisten organisaatioiden muuttuviin osaamistarpeisiin. Tulevaisuudessa tulisi keskittyä organisaatioissa enemmän tukemaan perehdyttäjän osaamista, kuten ylläpitämään kliinisiä taitoja sekä vahvistamaan ohjausosaamista (Peltokoski ym., 2015, s. 7).

Nykypäivän työyhteisöt enenevässä määrin monimuotoistuvat. Tutkimustuloksissa nousi esille, miten yhtenä perehdytyksen haasteena koetaan olevan kulttuuristen tekijöiden ja kielitaidollisten puutteiden vaikutus työn oppimiseen sekä niiden huomiointi perehdytysprosessissa. Kehittämistyön tulosten pohjalta nähdään tarpeellisena tutkia enemmän, miten hoitotyön perehdytyksessä voitaisiin paremmin huomioida ja tukea eri kulttuurista tulevien hoitajien työssäoppimista. Monimuotoinen työyhteisö tulee nähdä osaamista vahvistavana rikkautena, joka ansaitsee enemmän huomiota. Maahanmuuttajataustaisten hoitajien perehdytysprosessi vaatii niin pitkäjänteistä työskentelyä kuin ymmärrystä kulttuurisista tekijöistä, kuten aikakäsityksistä, roolikäsityksistä ja kanssaihminen kohtaamisesta, jotta heidät saadaan perehdytettyä ja sopeutettua osaksi työyhteisöä ja yhteisiä työelämän pelisääntöjä (Hartikainen, 2016, s. 73–74). Hänen (mts. 74) tutkimustulokset antoivat arvokasta tietoa, miten suomalaiseen oppimis- ja vuorovaikutuskulttuuriin on työyhteisöissä pyritty edistämään kysymisen- ja auttamisenkulttuuria. Voi maahanmuuttajataustaisen hoitajan omaan kulttuuriin kuulua kasvojen suojaaminen. Pelko kasvojensa menettämistä voi hankaloittaa hoitajan työtehtävistä selviytymistä. Kulttuurista voi estää hoitajaa pyytämästä apua tai kertomasta annettujen ohjeiden ymmärtämättömyyttään.

INTEGROIDUN KIRJALLISUUSKATSAUKSEN LÄHTEET

- Aittovaara, A., Kylmä, J., Rauta, S., Meriö, A., Juntila, 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.
- Antikainen, M., Terkamo- Moisiö, A., & Häggman- Laitila, A. (2021). *Hoitotyön johtajien ja hoitotyöntekijöiden työhyvinvointi ja työskentely koronapandemian aikana*. *Tutkiva hoitotyö*. 19 (4), 3–11.
- Coco, K. (2019). *Vetovoimatekijät erikoissairaanhoidossa: kysely tehläisille sairaanhoitajille*. Terveyden- ja sosiaalihuoltoalan ammattijärjestö Tehy. Helsinki.
[https://www.tehy.fi/system/files/mfiles/julkaisu/2019/vetovoimatekijat_erikoissairaanhoidossa - kysely tehläisille sairaanhoitajille id 14430.pdf](https://www.tehy.fi/system/files/mfiles/julkaisu/2019/vetovoimatekijat_erikoissairaanhoidossa_-_kysely_tehylaisille_sairaanhoitajille_id_14430.pdf)
- Coco, K. (2020). *Erikoissairaanhoidossa tarvittava osaaminen*. Kysely tehläisille sairaanhoitajille. Terveyden- ja sosiaalihuoltoalan ammattijärjestö Tehy. Helsinki.
- Flinkman, M., Isopahkala- Bournet, U., & Salanterä, S. (2013). *Young Registered Nurses' Intention to Leave the Profession and Professional Turnover in Early Career: A Qualitative Case Study*. *ISRN Nursing*. Vol. 2013, p. 1–12.
- Houle, S., Shafei, A., Tóth-Király, I., Vandenberghe, C., & Morin, A. (2024). *Newcomers' Profiles of Workplace Affective Commitment*. *Canadian Journal of Behavioural Science*. Journal Article. 56 (4), 456–47.
- Hahtela, N., & Karhe, L. (2020). *Sairaanhoitajien työolobarometri 2020*. Sairaanhoitajaliiton selvitys sosiaali- ja terveysalan vetovoimaisuudesta ja työhyvinvoinnista. Sairaanhoitajaliiton julkaisu 11/2021.
- Häggman-Laitila, A. (2013). *Hoitotyöntekijöiden työhyvinvointi ja työuupumus*. *Hallinnontutkimus*. 32 (4), 301–310.
- Kallio- Kujala, M., & Karppinen, H. (2016). *Näkökulmia perehdytyksen kehittämistyöstä Seinäjoen keskussairaalassa*. *Pinsetti*. (1), 10–12.

- Kuokkanen, L., Leino-Kilpi, H., Numminen, O., Isoaho, H., Flinkman, M., & Merentoja, R. (2016). *Newly graduated nurse's empowerment regarding professional competence and other work-related factors*. BMC Nursing. 15 (22), p. 1–9.
- Laitinen, J., Selander, K., Toivanen, M., Yli-Kaitala, K., Nevanperä, N., Korhonen, E. (2023). *Työyhteisön psykologinen turvallisuus tukee työstä palautumista ja vähentää työn kuormitustekijöiden haitallista vaikutusta sosiaali- ja terveysalalla*. Tutkiva hoitotyö. 21(2), 3–10.
- Lindfors, K. (2023). *Vastavalmistuneen sairaanhoitajan ammatillisen pätevyyden kehittämisen tukeminen siirtymävaiheen aikana. Hypoteettinen perehdytysmalli*. Tampereen yliopisto. PunaMusta oy. Väitöskirja.
- Niskala, J., Kanste, O., Tomietto, M., Miettunen, J., Tuomikoski, AM., Kyngäs, H., & Mikkonen, K. (2020). *Interventions to improve nurses' job satisfaction: A systematic review and meta-analysis*. Journal Advanced Nursing. 76(7):1498–1508.
- Peltokoski, J. (2016). *Hospital orientation process in specialised health care setting: views of newly hired nurses and physicians*. Kuopion yliopisto. Grano Oy. Väitöskirja.
- Peltokoski, J., Vehviläinen-Julkunen, K., Pitkäaho, T., Mikkonen, S., & Miettinen, M. (2015). *The comprehensive health care orientation process indicators explain hospital organization's attractiveness: a Bayesian analysis of newly hired nurse and physician survey data*. Journal of Nursing Management. 23(7). 954–962.
- Pohjämies, N., Haapa, T., Kääriäinen, M., & Mikkonen, K. (2022). *Nurse preceptors' orientation competence and associated factors- A cross-sectional study*. Journal of Advanced Nursing. 78 (12), 4123–4134.
- Saukkonen, P., Roos, M., Viinikainen, S., Helminen, M., Asikainen, P., Green, P., & Suominen, T. (2017). *Organisaatiokulttuuri ja – ilmapiiri hoitohenkilökunnan näkökulmasta*. Tampereen yliopisto. Hoitotiede. 29 (4), 239–251.
- Strauss, E., Ovnat, C., Gonen, A., Lev-Ari, K., & Mizrahi, A. (2016). *Do orientation programs help new graduates*. Nurse education today. 36, 422–426.
- Toode, K. (2015). *Nurses' work motivation essence and associations*. Academic dissertation. University of Tampere. Juvenes print. Väitöskirja.

- Voutilainen, N., Haapa, T., & Jokiniemi, K. (2019). *Sairaanhoitajien perehdytysosaaminen ja sen mittaaminen -integratiivinen kirjallisuuskatsaus*. *Tutkiva hoitotyö*. 17 (4), 3–13.
- Zaire, P. (2017). *Structured Onboarding Process to Promote Safety*. *AAACN Viewpoint*. 39 (1), p. 10–11.
- Zhao, S., Ling, L., & Hong, C. (2015). *Factors influencing the occupational well-being of experienced nurses*. *International journal of nursing sciences*. 2(4), 378–382.

LÄHTEET

- Arala, K., Suutarla, A., Tilander, E., Kangasniemi, M., & Haapala, T (2015). Kollegialisuuden eettinen perusta. Teoksessa: Becker, E, Hahtela, N & Ranta, I (toim.) Hoitotyön vuosikirja: kollegiaalisuus hoitotyössä. (s. 9–21). Bookwell Oy.
- Eklund, A. (2018). *Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys*. Brik.
- Flinkman, M., Leino – Kilpi, H., & Salanterä, S. (2014). *Työyhteisön keinot pitää nuoret sairaanhoitajat työpaikassa ja ammatissa*. Teoksessa hoitotyön vuosikirja. Työhyvinvoinnin keinot. Fioca Oy.
- Hartikainen, J. (2016). *Maahanmuuttajahoitajien perehdyttäminen vanhustenhoitotyössä – toimintatutkimus vanhustenkeskuksessa pääkaupunkiseudulla*. Väitöskirja. Hoitotieteen laitos, terveystieteiden tiedekunta. Itä-Suomen yliopisto. Väitöskirja.
- Himanen, S. (2019). *Miten mahdollistan työntekijöiden kasvun ja kehityksen*. Teoksessa: Laaksonen, H., & Salin, S. Iloa ja intoa johtamiseen: käytännön eväitä sosiaali- ja terveysalan esimiestyöhön. Oppian.
- Hyvärinen, N., Metsälä, J., Koivula, M., & Kaunonen, M. (2017). *Maahanmuuttajasairaanhoitajien kokemuksia sopeutumisesta työhön ja työyhteisöihin: systemaattinen kirjallisuuskatsaus*. Tutkiva hoitotyö. 15 (2), 3–13.
- Idänpään- Heikkilä, U., Outinen, M., Norblad, A., Päiviärinta, E., & Mäkelä, M. (2000). *Laatukriteerit: suuntaviivoja tekijöille ja käyttäjille*. Stakes. Helsinki.
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/75158/Aiheita20-2000.pdf?sequence=1>
- Inkinen, H., & Kivi, M. (2024). *Muutosvoimaa: kokemustaustainen asiantuntija työyhteisön jäsenenä*. Opas- ja käsikirja. Pesäpuu ry.
- Juhila, K. (i.a.) *Teemoittelu*. Teoksessa: Vuori, J. (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.
- Juutilainen, A. (2022). *Johda ajattelua, johda työturvallisuutta*. PS- kustannus.
- Kankkunen, P., & Vehviläinen-Julkunen, K. (2015). *Tutkimus hoitotieteessä*. Sanoma Pro.

Kansaneläkevakuuttaja. (2023). *Analyysiraportti kuntien työvoimatarpeista*.

<https://www.keva.fi/contentassets/de5752333bfb4e0a8194a8797ed24935/analyysi-kuntien-tyovoimatarpeista-2023.pdf>

Laaksonen, H., & Ollila, S. (2017). *Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa*. Helsinki. Edita Publishing Oy

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 559/1994.

<https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/1994/559>

Lahtinen, E., Koskinen, Ollonqvist, P., Rouvinen-Wilenius, P., & Tuominen, P. (2003). *Muutos ja mahdollisuus: terveyden edistämisen tutkimuksen arviointi*. Sosiaali- ja terveysministeriö.

Lehtonen, O-P., Saarni, S., Kinnunen, J., & Kinnunen, M. (2023). *Johtaminen hyvinvointialueella: Miten ratkaista hoitajapula*. Alma Talent.

Lind, P., & Heinonen, V. (2012). *Sosiaali- ja terveydenhuollon turvallisuusopas*. Turun yliopisto.

Luutonen, N., & Murtomaa, M. (2024). *HR: opas moderniin henkilöstöjohtamiseen*. Alma Insights.

Manka, M., & Manka, M. (2023). *Työhyvinvointi*. (3. uudistettu painos). Otavan kirjapaino.

Mäki, T., Liedenpohja, A-M., & Parikka, U-R. (2014). *Johtamisen kulmakivet. Kertomuksia esimiestyöstä sosiaali- ja terveysalalla*. Fioca.

Ojasalo, K., Moilanen, T., & Ritalahti, J. (2009). *Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan*. WSOYpro.

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2022). *Asiakas- ja turvallisuusstrategia ja toimeenpanosuunnitelma 2022–2026*. sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2022:2.

https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163858/STM_2022_2.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sulosaari, V., & Kajander-Unkuri, S. (2016). *Integroitu kirjallisuuskatsaus*. Teoksessa Stolt, M. Axelin, A. Suhonen, R. (toim.) *Turun yliopisto 2016: Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä*. (Turun yliopiston julkaisuja A: 73/2015). Uudistettu painos. Juvenes print

- Syväjärvi, A., Lehtopuu, H., Perttula, J., Häikiö, M., & Jokela, J. (2012). *Inhimillisesti tehokas sairaala. Työn mielekkyys henkilöstön kokemana*. Juvenes print.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2019). Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019: *Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa* (2. uudistettu painos.). https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi. (Alkuperäinen teos julkaistu 2002).
- Työturvallisuuslaki 2002/738. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Työturvallisuuskeskus. (i.a). *Työturvallisuus. Toimialakohtainen. Sosiaali- ja terveysala*. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/toimialakohtaista-tietoa/sosiaali-ja-terveysala/>
- Työsopimuslaki 2001/55. <https://finlex.fi/fi/lainsaadanto/2001/55>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2019). *Työolobarometri 2018*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:51. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161826/TEM_2019_51.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vilka, H. (2005). *Tutki ja kehitä*. Tammi.
- Vilka, H. (2021). *Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin*. Otavan kirjapaino.
- Vilka, H. (2023). *Kirjallisuuskatsaus metodina, opinnäytetyön osana ja tekstilajina*. (2. painos). Art House.
- Virolainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Books on Demand.

LIITTEET

Liite 1. Tutkimuskyselyn ja lomakehaastattelun saatekirje

Liite 2. Pehdytyksen laatuksiteerit hoitohenkilökunnan määrittelemänä

Liite 3. Tutkimuskyselylomake hoitohenkilökunnalle

Liite 4. Lomakehaastattelu esihenkilöille

Liite 5. Kuvat ideariihen työskentelytaulusta

Liite 6. Ideariihen saatekirje

Liite 1. Tutkimuskyselyn ja lomakehaastattelun saatekirje

HYVÄ KIRURGISELLA HOITO-OSASTOLLA TYÖSKENTELEVÄ TERVEYDENHUOL- LON AMMATTILAINEN

Opiskelen Seinäjoen ammattikorkeakoulussa, kliininen asiantuntija ylempi amk tutkintoon johtavassa koulutusohjelmassa, johon kuuluu opinnäytetyön tekeminen. Opinnäytetyön aiheena on hoitohenkilökunnan kokema perehdytyksen nykytilanne. Perehdytys on ensimmäinen ja tärkein koulutus, jonka uusi työntekijä tulee käymään työpaikallaan. Perehdytys on työnantajan vastuulla olevaa lainsäädännöllistä toimintaa, jonka toteuttamiseen osallistuu koko työyhteisö sekä velvoittaa uutta työntekijää aktiiviseen osallistumiseen. Hyvin suunnitellulla perehdytyksellä tarjotaan uudelle työntekijälle sujuva alku työelämään, edistetään koko työyhteisön työhyvinvointia sekä parannetaan työ – ja potilasturvallisuutta.

Kehittämistyön tarkoituksena on selvittää, millainen on hyväksi koettu perehdytys hoitohenkilökunnan ja esihenkilöiden kuvailemana sekä mitkä tekijät nähdään heikentävän hoitohenkilökunnan perehdytyksen onnistumista. Tavoitteena on saatujen tulosten pohjalta nostaa esille hyvän perehdytyksen merkitystä työyhteisölle luomalla yleiset hyvän perehdytyksen laatu-kriteerit.

Opinnäytetyö toteutetaan hoitohenkilökunnalle suunnatun sähköisen tutkimuskyselylomakkeen ja lähiesihenkilöiden lomakehaastattelun avulla. Osallistuminen on vapaaehtoista. Vastaukset käsitellään nimettöminä ja ehdottaman luottamuksellisesti. Vastajan tiedot eivät paljastu tutkimustuloksista. Aikaa vastaamiseen on kaksi viikkoa. Vastausaikaa on x.x.2023 saakka.

Opinnäytetyön ohjaajana toimii lehtori Katriina Kuhalampi Seinäjoen ammattikorkeakoulusta. Valmis opinnäytetyö tullaan tallentamaan ammattikorkeakoulujen Theseus julkaisuarkistoon.

Ystävällisin terveisin Pauliina Ala-Nikkola

Mikäli sinulla on kysyttävää opinnäytetyötäni koskien, tavoitat minut sähköpostitse.

pauliina.ala-nikkola@seamk.fi

Liite 2. Perehdytyksen laatukriteerit hoitohenkilökunnan määrittelemänä

Perehdytystoiminnan suunnittelu	Perehdytyksen laadun edistäminen	Perehdytyksen toteutus
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Yksikön osaamistarpeiden kartoittaminen: <ul style="list-style-type: none"> • Työtehtävät • Hoitotyönosaaminen • Laiteosaaminen • Lääkehoidon osaaminen • Työturvallisuusosaaminen • Työyksikön ja organisaation tunteminen ❖ Perehdytysrungon suunnittelu: <ul style="list-style-type: none"> • Perehdytyksen sisällön määrittely • Määritellyt vastuunjaot perehdytyksen sisällön läpikäymiselle (esihenkilö, perehdyttäjä, työyhteisö) • Perehdytyksen tavoitteiden määrittely ❖ Perehdyttäjänä toimimisen käytännön vakiointi: <ul style="list-style-type: none"> • Nimetty perehdyttäjä tai • Nimetyt perehdyttäjät ➤ <i>Myönteinen vaikutus perehdytystoiminnan suunnitelmalliselle etenemiselle ja laadulle.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Ajallinen resursointi: <ul style="list-style-type: none"> • Perehdytysjakso riittävän pitkä, n. 3 viikkoa. ❖ Henkilöstön tietämyksen vahvistaminen perehdytyksen sisällöstä ja tavoitteista: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Toiminnan läpinäkyväksi tekeminen ❖ Henkilöstö resursointi perehdytystoiminnalle: <ul style="list-style-type: none"> • Mahdollistaminen työskennellä oppimisen eteen henkilöstöresurssien ulkopuolella tai • Mahdollistaa perehdytyksessä oleville pienempi potilasmateriaali tukemaan työn opettelua. ❖ Ajantasaisen perehdytysmateriaalin hyödyntäminen: <i>Perehdytys suunnitelma</i> <ul style="list-style-type: none"> • Perehdytysohjelma • Perehdytyksen tarkistuslista ❖ Perehdytyskeskusteluiden käynti: <ul style="list-style-type: none"> • Uuden työntekijän rohkaiseminen ilmaista osaamistarpeita. • Rakentavan palautteen antaminen onnistumisista sekä kehittymistarpeista. ❖ Perehdytysohjausosaamisen kehittäminen: <ul style="list-style-type: none"> • Arvio ohjauskoulutuksen tarpeesta. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Esihenkilön tiedottaminen uuden työntekijän aloittamisesta yksikössä <ul style="list-style-type: none"> • Uuden työntekijän esittelemine työyhteisölle, aiemman taustan ja työkokemuksen esilletuonti. ❖ Perehdytyksen alkuvaihe <ul style="list-style-type: none"> • Tehtävänkuvan muodostuminen osana työpaikan toimintaa. • Vertaisoppimisen merkitys: parityöskentely. • Monipuolisten oppimistilanteiden mahdollistaminen. ❖ Perehdytyksen loppuvaihe <ul style="list-style-type: none"> • Perehdytykseen kuuluu itsenäisemmän työskentelyn ja vastuun lisääntyminen mahdollistaminen. ❖ Työyhteisöllisyys voimavarana <ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Edellytys turvalliselle oppimisympäristölle</i> • Esihenkilön läsnäolo ja tuen antaminen perehdytysprosessille. • Työyhteisöllisen tuen ja avun antaminen perehdytysosapuolille. • Moniammatillisen yhteistyön oppiminen ja sujuvoittaminen. • Perehdyttävän yhdenvertaisuuden kokemisen edistäminen.

Perehdyttäjän ominaisuuksien ja osaamisen hyödyntäminen ja tukeminen	Perehdytettävän osallisuus ja vaikuttamisen mahdollisuus	Perehdytysjakson päättäminen
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Perehdyttäjän halu ja sitoutuneisuus perehdyttäjänä toimimiselle. ❖ Perehdyttäjän myönteisten ominaisuuksien huomiointi perehdyttäjää valitessa uudelle työntekijälle. <ul style="list-style-type: none"> • Ammatillinen osaaminen • Ohjaus- / opetusosaaminen • Perehdytyksen kannalta myönteiset persoonallisuudenpiirteet ❖ Lähiesihenkilön ja työyhteisön tuki taustalla perehdyttäjälle. ❖ Kannustus kehitysmuotoisyyteen sekä erilaisten oppimista edistävien menetelmien hyödyntämiseen osana perehdytystä. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Perehdytysprosessin oikeudenmukaisuuden ja tasalaatuisuuden varmistaminen: <ul style="list-style-type: none"> • Jokaisella uudella työntekijällä on oikeus yhtä pitkään ja laadukkaaseen perehdytykseen • Uuden työntekijän tulee olla tietoinen prosessin sisällöstä ja omasta mahdollisuudestaan vaikuttaa siihen. • Yksilöllisyyden tukeminen: aiemman työkokemuksen huomioiminen, oppimisen syventäminen. ❖ Perehdyvä tuntee vastuunsa ja velvollisuutensa: <ul style="list-style-type: none"> • Perehdytettävän osallisuus aktiivisena toimijana. • Ymmärrys oppimisesta. • Velvollisuus tuoda esille omia oppimistarpeita. ❖ Vastavuoroisuus perehdytysosapuolten välillä: <ul style="list-style-type: none"> • Kannustus keskinäiseen tietojen ja taitojen vaihtoon. ❖ Perehdyvän tärkeä tietää, kenen puoleen kääntyä haastavissa tilanteissa. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Perehdytyksen loppukeskustelun läpikäyminen <ul style="list-style-type: none"> • Perehdytyksen onnistumisen arviointi yhdessä uuden työntekijän kanssa. • Onko toiminnalla saavutettu asetetut tavoitteet, vai onko perehdytystä tarpeen jatkaa. ❖ Toteutetun perehdytystoiminnan arviointi <ul style="list-style-type: none"> • Kysytään uudelta työntekijältä palautetta perehdytyksestä • Palautteen kerääminen edistää prosessin kehittämistä ❖ Turvaa osaamisen kehittämisen jatkuvuus perehdytysprosessin jälkeen. <ul style="list-style-type: none"> • Oppimisen tukevan työyhteisökulttuurin luominen. • Työn oppiminen jatkuu perehdytyksen päätyttyä. • Oppimismuotoisen työpaikkakulttuurin luominen työyhteisöön. ❖ Perehdytysmateriaalin ajantasaisuuden jatkuva päivittäminen <ul style="list-style-type: none"> • Täydennetään tarpeen mukaan esim. uusien työtehtävien, hoitomenetelmien ja laitteiden myötä.

Liite 3. Tutkimuskyselylomake hoitohenkilökunnalle

**Perehdytyksen laatukriteerit hoitohenkilökunnan määrittelemänä
Kvalitetskriterier i upplärningen som definierat av skötspersonalen**

Hoitohenkilöstön tutkimuskyselylomake koskien uuden työntekijän perehdytystä kirurgisella hoito-osastolla. Kyselylomake koostuu niin monivalinta-, kuin avoimista kysymyksistä. Pyydän sinua lukemaan kysymykset huolellisesti. Vastaaminen vie aikaa noin 10-15 minuuttia.

Forskningsenkät för vårdpersonalen angående orientering av en nyanställd på kirurgisk vårdavdelning. Enkäten består av både flervalsfrågor och öppna frågor. Läs frågorna noggrant. Svarstiden tar cirka 10-15 minuter.

**1. Olen saanut riittävästi tietoa tästä tutkimuksesta, ja annan tietoisien
suostumuksen tähän tutkimukseen osallistumisesta:**

Jag har fått tillräcklig information om denna forskning, och jag ger mitt samtycke till att delta i denna forskning:

Kyllä / Ja

Taustatiedot / Bakgrundsinformation

2. Ammattikunta / Yrke:

- Sairaanhoitaja / Sjukskötare
- Lähihoitaja / Närvårdare
- Perushoitaja / Primärskötare

3. Työkokemus / Arbetslivserfarenhet:

- Alle 1 vuotta / Under 1 år
- 1-3 vuotta / år
- 4-7 vuotta / år
- 8- 14 vuotta / år
- Yli 14 vuotta / Över 14 år

4. Ikä / Ålder:

- 18-25
- 26-35
- 36-55
- Yli / över 55

5. Organisaatio / Organisation:

- Pohjanmaan hyvinvointialue / Österbottens välfärdsområde
- Etelä- Pohjanmaan hyvinvointialue / Södra-Österbottens välfärdsområde

Perehdytyksen laatu / Kvalitet på introduktionen:

Pyytäisin sinua valitsemaan seuraaviin kysymyksiin mielestäsi sopivimman vaihtoehdon. Osaan kysymyksistä voit valita useita vaihtoehtoja.

Välj det alternativ som stämmer bäst. I vissa av frågorna kan du välja mer än ett alternativ.

6. Millaisia uuden työntekijän perehdyttämistä tukevaa materiaalia osastollasi on saatavilla/ hyödynnetään? / Vilken typ av material används på din enhet för att stödja introduktion av en ny medarbetare?

- Tervetuloa töihin- opas / Välkommen till jobbet- guide
- Perehdytysohjelma / Introduktionprogram
- Organisaation intranet / Organisationens intranet
- Muuta, mitä? / Annat, vad? _____

7. Onko yksikölläsi käytössä kirjallinen perehdytysuunnitelma? / Har enheten en introduktionplan?

- Kyllä / Ja
- Ei / Nej
- En osaa sanoa / Kan inte svara

8. Kuinka usein yksikössäsi on tapana pitää keskusteluita uuden työntekijän ja perehdyttäjän välillä perehdytysjakson aikana? / Hur ofta sker diskussioner på din enhet mellan en nyanställd och en inskolare under introduktionsperioden?

- Kerran / En gång
- Kaksi kertaa / Två gånger
- Useammin / Oftare
- Perehdytykskeskusteluita ei käydä uuden työntekijän kanssa, miksi? / Introduktionssamtal förs inte med nyanställda, varför? _____

Perehdyttäjän osaaminen / Bra inskolare

9. Millaiseksi arvioisit taitosi toimia uuden työntekijän perehdyttäjänä? / Hur skulle du bedöma din kompetens att agera som en inskolare för en ny medarbetare?

- Huonot / Dåliga
- Tyydyttävät / Nöjaktig
- Hyvät / Goda
- Erinomaiset / Utmärkta

**10. Onko työpaikallasi järjestetty koulutusta perehdyttäjänä toimimisen tueksi? /
Har utbildning ordnats på din arbetsplats för att stödja arbetet som inskolare?**

- Kyllä / Ja
- Ei / Nej
- En osaa sanoa / Kan inte svara

**11. Kokisitko tarpeellisena saada koulutusta perehdyttäjänä toimimisesta? /
Anser du att det är nödvändigt att få utbildning i inskolning?**

- Kyllä / Ja
- Ei / Nej

**12. Kuinka arvioisit seuraavien tekijöiden vaikutusta uuden työntekijän
perehdyttämisen onnistumiseen perehdyttäjän näkökulmasta? (Fyysinen ja
psykkinen työympäristö) / Hur skulle du utvärdera effekten av följande faktorer
på inskolningen av en ny medarbetare ur inskolarens perspektiv? (Fysisk och
psykisk arbetsmiljö)**

	1 Ei vaikutusta / Ingen påverkan	2 Vähäinen vaikutus / Liten påverkan	3 Jonkin verran vaikutusta / Någon påverkan	4 Melko paljon vaikutusta / Ganska mycket påverkan	5 Paljon vaikutusta / Mycket påverkan
Vuorotyö / skiftarbete	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvuoron resurssisuunnittelu / Skift resursplanering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kiire / Brådska	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Potilasmäärä / Patientmängden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nopeasti muuttuvat tilanteet / Snabba förändringar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mahdollinen henkilöstövajaus / Möjlig personalbrist	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työskentelyrauha / Arbetsro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtilojen toimivuus / Arbetsutrymmets funktionalitet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Kuinka arvioisit seuraavien tekijöiden vaikutusta uuden työntekijän perehdyttämisen onnistumiseen perehdyttäjän näkökulmasta? (sosiaalinen työympäristö) / Hur skulle du utvärdera effekten av följande faktorer på inskolningen av en ny medarbetare ur inskolarens perspektiv? (social arbetsmiljö)

	1 Ei vaikutusta / Ingen påverkan	2 Vähäinen vaikutus / Liten påverkan	3 Jonkin verran vaikutusta / Någon påverkan	4 Melko paljon vaikutusta / Ganska mycket påverkan	5 Paljon vaikutusta / Mycket påverkan
Perehdyttäjän suhde työkavereihinsa / Relationer med arbetskamrater	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perehdyttäjän suhde lähiesihenkilönsä / Relationen med föreman	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perehdyttäjän suhde muihin ammattiryhmiin työpaikalla / Relationen till andra yrkesgrupper på arbetsplatsen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Kuinka arvioisin seuraavien tekijöiden vaikutusta uuden työntekijän perehdyttämisen onnistumiseen perehdyttäjän näkökulmasta? (Perehdyttäjän ominaisuudet) / Hur skulle du utvärdera effekten av följande faktorer på inskolningen av en ny medarbetare ur inskolarens perspektiv? (Handledaregenskaper)

	1 Ei vaikutusta / Ingen påverkan	2 Vähäinen vaikutus / Liten påverkan	3 Jonkin verran vaikutusta / Någon påverkan	4 Melko paljon vaikutusta / Ganska mycket påverkan	5 Paljon vaikutusta / Mycket påverkan
Kielitaito / Spåkkunskap	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työkokemus / Arbetserfarenhet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kiinnostus kehittää osaamistaan / Intresse av att utveckla sin kompetens	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kiinnostus ja sitoutuminen perehdyttäjänä toimimiseen / Intresse och engagemang för att agera instruktör	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kiinnostus vahvistaa yksikön osaamista / Intresse att förstärka enhetens kunnande	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Perehdytysprosessi / Introduktionprocess:

Perehdytysprosessi / Introduktionprocess:

15. Kuinka kauan keskimäärin perehdytys työyksikössäsi kestää? / Hur länge är den genomsnittliga introduktionstiden för en nyanställd på din enhet?

16. Koen uuden työntekijän perehdytykselle olevan varattu riittävästi aikaa yksikössäni? / Känner jag att det finns tillräckligt med tid för inskolning av en ny medarbetare på min enhet?

Kyllä / Ja

En, miksi? / Nej, varför?

17. Kuinka pitkäksi arvioisit ihanteellisen ajan uuden työntekijän perehdytyksen pituudelle oman yksikkösi osaamisvaatimusten näkökulmasta? Voit perustella vastauksesi. / Vilken är den idealiska tiden för att introducera en ny medarbetare ur perspektivet av kompetenskraven på enhet? Motivera ditt svar.

18. Uuden työntekijän aloittaessa yksikössäsi, perehdyttääkö uutta työntekijää: / När en ny medarbetare börjar på din enhet, finns:

- Yksi nimetty perehdyttäjä / En utsedd inskolare
- Kaksi nimettyä perehdyttäjää / Två utsedda inskolare
- Perehdyttäjä vaihtelee perehdytysjakson aikana / Inskolare byter under perioden

19. Koetko edeltävän käytännön hyvänä perehdyttämisen kannalta? voit perustella vastauksesi. /Tycker du att metoden är bra på introduktionen? Du kan motivera ditt svar.

- Kyllä / Ja _____
- Ei / Nej _____

20. Miten tärkeänä pidät perehdytyksessä läpi käytävän seuraavia asioita? / Hur viktigt anser du att följande saker ska gås igenom under inskolningen?

	1 En tärkeänä Inte viktigt	2 Melko tärkeänä Ganska viktigt	3 Tärkeänä Viktigt	4 Erittäin tärkeänä Väldigt viktigt
Työtehtävät / Arbetsuppgifter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisön pelisääntöihin tutustumisen / Arbetsgemenskapens regler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisöön tutustuttaminen / Lära känna arbetsgemenskapen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoidettaviin potilasryhmiin / Patiengruppen som ska behandlas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työturvallisuuteen / Arbetssäkerhet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Laiteosaamiseen opettaminen / Kunskap om utrustning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaatioon tutustuttaminen / Känna egna organisationen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lääkehoidon osaamisen / Kunskap om läkemedelsbehandling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ammattitermistön tuntemus / Kännedom av professionell terminologi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. Mitä muuta näkisit tärkeänä osana uuden työntekijän perehdytyksessä? / Vad skulle du se som en viktig del av en nyanställds skolning?

22. Kuinka arvioisit seuraavien tekijöiden vaikutusta uuden työntekijän perehdytyksen onnistumiseen (Perehdyttävän näkökulma) : / Hur skulle du bedöma effekten av följande faktorer på inskolningen av en ny medarbetare (Ur nyanställds synvinkel):

	1 Ei vaikutusta / Ingen påverkan	2 Vähäinen vaikutus / Liten påverkan	3 Jonkin verran vaikutusta / Någon påverkan	4 Melko paljon vaikutusta / Ganska mycket påverkan	5 Paljon vaikutusta / Mycket påverkan
Perehtyvä saa olla " ylimääräisenä" työntekijänä / Inskolaren får vara "extra" arbetstagare	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perehdyttävä on osana työvoimaa / Den som inskolare är en del av arbetskraften	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perehdyttävä saa säännöllistä palautetta perehdyttäjältään / Den som inskolas får regelbundet respons av inskolaren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perehdyttävä saa antaa palautetta perehdyttäjälleen omista toiveistaan koskien perehdytystään / Den nyanställda får ge respons angående egna önskemål i inskolningen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perehdyttävä saa antaa palautetta perehdyttäjälleen hänen perehdytystaitojensa kehittymisen tueksi / Den som inskolas får ge respons till inskolaren, så att den kunna utvecklas i att inskola	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perehdyttävän aiempi tausta ja osaaminen huomioidaan perehdytystä suunniteltaessa / Bakgrunden och kunnande hos den som inskolas tas i beaktande när inskolningen planeras	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perehdys saman perehdyttäjän kanssa / Upplärning med samma inskolare	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perehdyttäjä vaihtelee perehdytyksen aikana / Inskolare byter under perioder.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. Miten arvioisit perehdytyksen vaikutusta seuraaviin asioihin:/ Hur skulle du bedöma inverkan av inskolningen på följande saker:

	1 Ei vaikutusta / Ingen påverkan	2 Vähäinen vaikutus / Liten påverkan	3 Jonkin verran vaikutusta / Någon påverkan	4 Melko paljon vaikutusta / Ganska mycket påverkan	5 Paljon vaikutusta / Mycket påverkan
Uuden työntekijän sitoutuminen työpaikkaan / Nya medarbetarnas engagemang på arbetsplatsen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Potilastyytyväisyyteen / Patient nöjdhet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Potilasturvallisuuteen / Patientsäkerhet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoitotyön laatuun / Kvalitet i omvårdnadsarbetet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhyvinvointiin / Trivsel på jobbet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yksikön vetovoimaisuuteen / Enhetens attraktion	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uuden työntekijän yhdenvertaisuuden tunteeseen / Jämlikhets känsla hos en ny medarbetare	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24. Miten uuden työntekijän yksilöllisyys, yksilöllinen oppiminen ja aiempi tausta huomioidaan mielestäsi perehdytyksessä yksikössäsi? / Hur bra tror du att den nyanställdes individualitet, individuella lärande och tidigare bakgrund beaktas vid inskolningen på din enhet?

- Huonosti / Dåligt
 Tyydyttävästi / Nöjaktig
 Hyvin / Bra
 Erinomaisesti / Utmärkta

Seuraavaksi pyytäisin sinua vielä vastaamaan muutamaan avoimeen kysymykseen. Toivon sinun vastaavan mahdollisimman monipuolisesti.

Öppna frågor. Jag hoppas att du svarar så mångsidigt som möjligt.

25. Millaisia työn oppimista tukevia menetelmiä hyödynnetään uuden työntekijän perehdytyksessä:

A) Yksikkösi yhtenäisenä perehdyttämisen käytäntönä?

B) Hyödynnät omassa perehdytystoiminnassasi?

Vilken typ av metoder används för att stödja den nyanställdes inläring:

- A) Din enhet som enhetlig inskolning?**
- B) Nytt av egna inskolningsmetoder?**

26. Millaisia haasteita perehdytyksen onnistumiselle koet olevan nykypäivän hoitotyössä? (Nimeä vähintään kaksi).

Vilka utmaningar finns för att lyckas med inskolningen i dagens omvårdnadsarbete? (Nämn minst två).

27. Millaisten tekijöiden koet myönteisesti vaikuttavan uuden hoitotyöntekijän perehdytyksen onnistumiseen?

Vilka faktorer anser du ha en positiv effekt på framgången med inskolningen av en ny vårdare?

28. Millaista on mielestäsi onnistunut uuden työntekijän perehdytys?

Hur tycker du att en framgångsrik inskolning är för nya medarbetare?

29. Millainen on mielestäsi hyvä perehdyttäjä? (Nimeä vähintään kaksi).

Hur tycker du att bra inskolare är? (Nämn minst två).

30. Onnistuneella perehdytyksellä on tutkitusti monia myönteisiä vaikutuksia. Millaisia myönteisiä vaikutuksia koet hyvällä perehdytyksellä saavutettavan: (Nimeä vähintään kolme).

- A) Uuden työntekijän näkökulmasta.**
- B) Työyhteisön näkökulmasta.**

Framgångsrik inskolning har visat sig via forskning ha många positiva effekter. Vilken typ av positiva effekter känner du kan uppnås med en bra inskolning: (Nämn minst tre).

- A) Ur nyanställdes synvinkel.**
- B) Ur arbetsgemenskapens synvinkel.**

31. Millaisia perehdytysprosessin kehittämisen keinoja näkisit voitavan hyödyntää tulevaisuudessa?

Vilka sätt att utveckla inskolningssprocessen skulle du se kunna se användas i framtiden?

32. Mitä mielestäsi onnistunut perehdytys vaatii uudelta työntekijältä? (Nimeä vähintään kaksi).

Vad tror du att en framgångsrik introduktion kräver av en ny medarbetare? (Nämn minst två).

Liite 4. Lomakehaastattelu esihenkilöille



Esihenkilöiden lomakehaastattelu / Formulärintervju för förman:

**Perehdytyksen laatukriteerit hoitohenkilökunnan
määrittelemänä**

**Kvalitetskriterier i upplärningen som definierat av
skötspersonalen**

Esihenkilöiden lomakehaastattelu koskien uuden työntekijän perehdytystä kirurgisella hoito-osastolla. Haastattelu on suunnattu yksiköiden kaikille lähiesihenkilöille (Osastonhoitajat, apulaisosastonhoitajat, koordinoivat osastonhoitajat). Pyydän sinua lukemaan kysymykset huolellisesti. Toivon sinun vastaavan mahdollisimman monipuolisesti.

Intervju för ledaren angående introduktionen av en nyanställd på kirurgisk vårdavdelning. Läs frågorna noggrant. Jag hoppas att du svarar så mångsidigt som möjligt.

Jag har fått tillräcklig information om denna forskning, och jag ger mitt samtycke till att delta i denna forskning:

Kyllä / Ja

2. Organisaatio / Organisation:

Pohjanmaan hyvinvointialue / Österbottens välfärdsområde

Etelä- Pohjanmaan hyvinvointialue / Södra- Österbottens välfärdsområde

3. Työkokemus / Arbetslivserfarenhet:

1-3 vuotta / år

4-7 vuotta / år

8-14 vuotta / år

Yli 14 vuotta / Över 14 år

4. Kuinka pitkä on uuden työntekijän perehdytysaika keskimäärin yksikössänne? / Hur länge är den genomsnittliga introduktionstiden för en nyanställd på din enhet?

5. Mikä on mielestäsi ihanteellinen aika uuden hoitotyöntekijän perehdytykselle? / Vad är den idealiska tiden för att introducera en ny medarbetare?

HAASTATTELU / INTERVJU

Perehdytyksen onnistuminen / Framgångsrik introduktion

6. Millaista on mielestäsi onnistunut perehdytys? Sekä mitkä ovat edellytykset hyvälle perehdytykselle?

Hur tycker du att en framgångsrik introduktionen är? Vilka är förutsättningarna för en bra introduktion?

7. Millaiset tekijät näkisit olevan nykypäivän haasteita perehdytyksen onnistumiselle?

Vilka faktorer ser du idag som utmaningar i introduktionen av en nyanställd?

8. Millaisin keinoin lähiesihenkilönä osallistut uuden työntekijän perehdytysprosessiin?

Vilken är förmanens roll i introduktion av ny medarbetare?

Hyvä perehdyttäjä / Bra inskolare

9. Millaisia ominaisuuksia näet hyvällä perehdyttäjällä olevan?

Vilka egenskaper skall en bra inskolare ha?

10. Millaisin keinoin koet lähiesihenkilönä voivasi vaikuttaa perehdyttäjän perehdytysosaamiseen, sekä tukea perehdyttävää hoitotyön ammattilaista tehtävässään?

På vilka sätt upplever du att förmannen kan påverka inskolarens inskolningsförmåga, samt stöda inskolaren i vårdarens uppgifter?

Perehdytyksen laatu / Kvalitet på introduktionen

11. Onko yksiköllänne käytössä perehdytyssuunnitelma? Millaisia asioita hyvä perehdytyssuunnitelma pitää mielestäsi sisällään?

Har enhet en introduktionplan? Vad tycker du att en bra introduktionsplan skall innehålla?

12. Onko yksikössäsi käytössä perehdytysohjelma uuden työntekijän työn ja työtehtävien oppimisen tueksi? Millaisia asioita hyvä perehdytysohjelma ja perehdytysprosessi pitävät mielestäsi sisällään?

Har din enhet ett introduktionprogram för att stödja den nyanställdes inläring av arbetet och dess uppgifter? Vad tycker du att ett bra introduktionsprogram samt introduktionprocessen ska innehålla?

13. Millaisia muita uuden työntekijän perehdytystä tukevia menetelmiä, tai materiaaleja yksikössäsi hyödynnetään?

Vilka andra metoder och material som stödjer introduktionen av ny medarbetare används på din enhet?

14. Millaisin seikoin uuden työntekijän aiempi tausta ja osaaminen huomioidaan perehdytyksessä?

På vilka sätt beaktas den nyanställdes bakgrund och kompetens vid inskolningen?

15. Millaisia perehdytysprosessin kehittämisen keinoja näkisit voitavan hyödyntää tulevaisuudessa?

På vilka sätt skulle du se att processen av introduktion kunde förbättras i framtiden?

16. Mitä onnistunut perehdytys mielestäsi vaatii uudelta työntekijältä?

Vad tror du att en framgångsrik introduktion kräver av en ny medarbetare?

17. Onnistuneella perehdytyksellä on tutkitusti monia myönteisiä vaikutuksia. Millaisia myönteisiä vaikutuksia koet hyvällä perehdytyksellä saavutettavan, niin uuden työntekijän, kuin muun hoitotyön työyhteisön näkökulmasta?

En framgångsrik introduktionprocess har via forskning visat sig ha många positiva effekter. Vilken typ av positiva effekter upplever du kan uppnås med en god introduktionen, både ur den nya arbetstagarens och arbetsgemenskapens synvinkel?

18. Koetko perehdytyksen merkitystä korostettavan tarpeeksi nykypäivänä? Millaisin keinoin lähiesihenkilönä koet voivasi vaikuttaa työyhteisön sitoutuneisuuteen uuden työntekijän työhön opettamisessa?

Känner du att vikten av introduktion betonas tillräckligt nu för tiden? På vilka sätt upplever du, att du som förman kan påverka arbetsgemenskapens engagemang i inskolningen av en nyanställd?

Liite 5. Kuvat ideariihen työskentelytaulusta

IDEARIT

Mitä on hyvä Perehdytys

Kerrotta in trans-
Kuvastien, mitä terästään
Päivittäin, kuka tekee
Tms.

resurssista perehdy-
tykseen liioamatta
Perehdytyspäivälle
ajoneuvoja
kertaite

Yritän että mun
kollegaa saa tarpeeksi
aikaa. Mun mielelläni
Pari päivää ei Riitä

Nastu myös
Perehdyttävälle
ottaa selvää
ja olla avoilla
Riittävä määrä
perehdytyspäiviä
iltoja ja aamuja

Rutkasti aikaa,
että perehdytys
onnistuisi, tuon
tehdn kokemus-
sen mukaan

Annalla aikaa
edellyttää tiett.
että ohjaajalla
on aikaa

perehdyttäjällä
osaamista

Bra kommunika-
tion

Ei voon tehdä
voon tuleminen

Respekt mot
varandra

-Työvuorohistalle
merkitt /suunnitelt
perehdytys
Raava perehdyttäjälle,
Varataan siihen
kunnolla aikaa

Haasteet perehdytyksessä

henkilö
kienia

Kiire
Työpaikalla

Ainainen kiire ja
hottaitien vähyyys

- aika
- kieli esim. olen
ulkomaalainen ja en
osaa hyvin suomen kieltä

Kure työpaikalla
ja työyhteisöiden
vähyyys

Potilasryhmien
moninaisuus

Kieliongelma

Mielenkiinto
perehdytystä

Ensimmäistä
päivää ei käyty
läpi
(En oennyt eää
oli perehdytys)

ohjaaja ei
anna tehdä
tai olettaa
että osaa

Perehdyttäjä
ei halua
ohjata

Ratkaisut haasteisiin

Introduktio kun
minäkin stressen
och skapa en trygg
situation, jag tror
Arbet miljö psykolog
faktorn.

Introduktionen
kokenut hoitaja on
perehdyttäjänä

päiväjärjestys
lunautuksena

Ei laiteita uusia
tietokoneita tms
livan haastavain
tilanteisiin

perhdytys
check-lista

Perehdyttävälle
aikaa omien
tehtävien mukaan

Perhdytys
koolitus

Perhdytys
ohjelma

appimistö
viikko/päivä
koulutus

Maun määste ha-
vittu minunla sen ja
kompetensse pä-
ttäviä ovat

Työpaikalla
cau
työyhteisöä
ei raukua

riittävästi aikaa
ja resurssia

Perhdyttäjällä
vähemmän ai-
eä olla oma
oma potilasta

Joavien
eigeneläjä
Perehdytys
vuorokello
(ei kuulu ylä-
nukaan)

koku kokenut
hoitaja taka-
alla ja antaa
hänen toimia
itsenäisesti ja
turvallisesti

Perhdytys
check-lista

Perhdytys
koolitus

Perhdytys
ohjelma

appimistö
viikko/päivä
koulutus

Maun määste ha-
vittu minunla sen ja
kompetensse pä-
ttäviä ovat

Työpaikalla
cau
työyhteisöä
ei raukua

Perehdytyksen merkitys

Työpaikalla
hyvä
maine

Toimiva
ryhdyntö

Uusi tön tekijä
vähintä toissa potilasta

Etä uudella työn-
tehdillä on tur-
vallinen olo töis-
sä ja että saa
kysyä ja tulla
kouluksi

lisiä
työ hyvinvointia

Mera kommunika-
tion effertson
vi har oika spik
-ha impati mot
varandra

Potilas turvallisuus
Parane

Heipps ↓

Turvallisuus/
Parantti hoito
potilaille

Mera personal

Osasto/työpaikat
Päivä paromun
kun henkilö tekee
mitä etään tehdä

-fösta sin
roll i arbete.
-visa intresse för
din kollegas
arbet uppgifter
-bakatala i utvärde-
ring

lisiä
henkilöön
Yhteistyötä

Sairaalomaat/
päivä ↓

Liite 6. Ideariihen saatekirje

Ideariihi – työskentelyryhmä 21.2.2024 klo 14

Hei!

Opiskelen Seinäjoen ammattikorkeakoulussa Kliinisen asiantuntijuuden ylempi AMK koulutusohjelmassa. Teen parhaillani opinnäytetyötä. Aiheenani on hoitotyön perehdytyksen laatuksiterit. Toteutin yksikössänne sähköisen tutkimuskyselyn marras- joulukuussa viime vuonna. Suuri kiitos jokaiselle vastanneelle!

Opinnäytetyöni yhtenä aineistonkeruumenetelmänä hyödynnetään ideariihä. Ideariihi on luovan ongelmanratkaisumenetelmä, jossa työskennellään alkuun yksilönä ryhmätilassa. Tämän jälkeen käydään ryhmässä syntyneitä ideoita keskustellen läpi, pyritään ryhmittelemään vastauksia, asettamaan toimia tärkeysjärjestykseen sekä olemaan ratkaisukeskeisiä. Ideariihi antaa mahdollisuuden heittäytyä, tuoda esiin ajatuksiaan, että ideoita perehdytystoiminnan kehittämiseksi.

Tavoitteena on löytää vastauksia muun muassa seuraaviin asioihin: millaisella perehdytyksellä voidaan edistää uuden työntekijän sitoutumista työyksikköön sekä millaisilla kehittäville toimilla perehdytystä voitaisiin parantaa vastaamaan nykypäivän haasteisiin.

Vastauksissa ei tuoda esille kenenkään henkilöllisyyttä vaan vastaukset esitetään anonyymisti ja keskustelua käydään luottamuksellisesti. Vastauksissa ei myöskään tuoda esille yksikköä, jossa ideariihi on toteutettu.

Toivottavasti mahdollisimman moni pääsee mukaan osallistumaan! Mukaan tarvitset vain idearikasta asennetta.

Ystävällisin terveisin, Pauliina Ala-Nikkola

Minut tavoittaa sähköpostitse pauliina.ala-nikkola@seamk.fi mikäli sinulla on kysyttävää kehittämistyöstäni tai ideariihen toteutuksesta.