

Introduktionsprocess, inlärningsmiljö och digitalt introduktionsverktyg

Kartläggning bland vårdpersonal

Anita Dufholm

Examensarbete för högre yrkeshögskoleexamen inom social- och hälsovård

Sjukskötare (Högre YH)

Åbo

2025

EXAMENSARBETE

Författare: Anita Dufholm

Utbildning och ort: Utbildning inom social- och hälsovård (Högre YH), Åbo

Inriktning: Utveckling och ledarskap inom social- och hälsovård

Handledare: Camilla Strandell-Laine

Titel: Introduktionsprocess, inlärningsmiljö och digitalt introduktionsverktyg

Kartläggning bland vårdpersonalen

Datum: 4.6.2025

Sidantal: 42

Bilagor: 5

Abstrakt

Detta examensarbete handlar om introduktionsprocessen för vårdpersonal inom Attendo, med fokus på boendeenheter för mentalvård i Västra Nyland. Arbetet undersöker hur personalen upplever introduktionen, inlärningsmiljön samt det digitala introduktionsverktyget Valo.

Syftet med studien var att utvärdera hur vår introduktionsverktyget Valo fungerar i praktiken. Målet var att förbättra introduktionen och inlärningsmiljön. Studien avgränsades till att omfatta vårdpersonal, såsom sjukskötare, socionomer, närvårdare och vårdbiträden, och analyserade endast kvantitativa data.

Datansamlingen genomfördes med hjälp av en elektronisk enkät som inkluderade både bakgrundsfrågor och standardiserade påståenden från två etablerade mätverktyg: System Usability Scale (SUS) och Clinical Learning Environment, Supervision (CLES).

Resultaten visar att inlärningsmiljön upplevs som stödjande och positiv (medelvärde 4,2), men att det finns förbättringsområden, särskilt inom handledning (3,4), informationsflöde och vårdfilosofi (3,2). Det digitala introduktionsverktyget Valo får generellt låga betyg vad gäller användarvänlighet. Det totala SUS-resultatet ligger på 47,8, vilket indikerar att användarupplevelsen är under medelnivå. De svenskspråkiga deltagarna gav lägre betyg (45,2) än de finskspråkiga (51,6). Enkätsvaren tyder också på att många upplever Valo som svårt att använda, ologiskt uppbyggt och att stöd ofta behövs.

Språk: svenska

Nyckelord: System Usability Scale (SUS), Clinical Learning Environment, Supervision (CLES), Introduktion, digitalt introduktionsverktyg, inlärningsmiljö

OPINNÄYTETYÖ

Kirjoittaja: Anita Dufholm

Koulutus ja paikkakunta: Sosiaali- ja terveystieteiden koulutus (Ylempi AMK), Turku

Suuntautuminen: Sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtaminen

Ohjaaja: Camilla Strandell-Laine

Nimike: **Perehdytysprosessi, oppimisympäristö ja digitaalinen perehdytystyökalu**
Kartoitus hoitohenkilöstön keskuudessa

Päivämäärä 4.6.2025

Sivumäärä 42

Liitteet 5

Tiivistelmä

Tämä opinnäytetyö käsittelee hoitohenkilökunnan perehdytysprosessia Attendolla, erityisesti mielenterveysasumisyksiköissä Länsi-Uudellamaalla. Työssä tarkastellaan, miten henkilökunta kokee perehdytyksen, oppimisympäristön sekä digitaalisen perehdytystyökalun Valon.

Tutkimuksen tarkoituksena oli kerätä tietoa, jota voidaan hyödyntää perehdytyksen ja oppimisympäristön kehittämisessä sekä arvioida, kuinka hyvin Valo-perehdytysalusta toimii käytännössä. Tutkimus rajattiin koskemaan hoitohenkilökuntaa -sairaanhoitajia, sosionomeja, lähihoitajia ja hoivaavustajia. Analyysi keskittyi ainoastaan kvantitatiiviseen aineistoon.

Aineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella, joka sisälsi taustatietokysymyksiä sekä standardeitua väittämiä kahdesta vakiintuneesta arviointityökalusta: System Usability Scale (SUS) ja Clinical Learning Environment, Supervision (CLES).

Tulokset osoittavat, että oppimisympäristö koetaan tukevaksi ja positiiviseksi (keskiarvo 4,2), mutta kehittämiskohteita löytyy erityisesti ohjauksen (3,4), tiedonkulun ja hoitofilosofian (3,2) osalta. Digitaalinen Valo-perehdytysalusta sai yleisesti ottaen heikkoja arvioita käytettävyyden osalta. SUS-kokonaispistemäärä oli 47,8, mikä osoittaa, että käyttäjäkokemus on keskimääräistä heikompi. Ruotsinkieliset osallistujat antoivat alhaisemmat pisteet (45,2) kuin suomenkieliset (51,6). Kyselyvastaukset viittaavat myös siihen, että monet kokevat Valon vaikeakäyttöiseksi, epäloogisesti rakennetuksi ja että käyttö vaatii usein tukea.

Kieli: ruotsi

Avainsanat: System Usability Scale (SUS), Clinical Learning Environment, Supervision (CLES), perehdytys, digitaalinen perehdytystyökalu, oppimisympäristö

MASTER'S THESIS

Author: Anita Dufholm

Degree Programme: in Social Services and Health Care (Bachelor of Health Care, UAS), Turku

Specialisation: Development and Leadership in Social and Health Care

Supervisor: Camilla Strandell-Laine

Title:

Introduction Process, Learning Environment, and Digital Introduction Tool

Survey among healthcare staff

Date 4.6.2025 Number of pages 42

Appendices 5

Abstract

This thesis focuses on the introduction process for healthcare staff within Attendo, particularly emphasizing mental health care units in Western Uusimaa. The study examines how employees perceive the introduction, the learning environment, and the digital introduction tool Valo.

The study aimed to gather information that could be used to improve the introduction process and the learning environment and to evaluate how well the Valo tool functions in practice. It was limited to healthcare staff, such as nurses, social workers, practical nurses, and care assistants, and only quantitative data were analyzed.

Data was collected through an electronic survey that included background questions and standardized statements from two established measurement tools: the System Usability Scale (SUS) and the Clinical Learning Environment, Supervision (CLES).

The results show that the learning environment is perceived as supportive and positive (average score 4.2), but there are areas for improvement, particularly in supervision (3.4), information flow, and care philosophy (3.2). The digital introduction tool Valo received generally low scores in terms of user-friendliness. The overall SUS score was 47.8, indicating a below-average user experience. Swedish-speaking participants gave lower scores (45.2) than Finnish-speaking participants (51.6). The survey responses also suggest that many find Valo difficult to use, illogically structured, and often require assistance.

Language: Swedish

Key words: System Usability Scale (SUS), Clinical Learning Environment, Supervision (CLES), orientation, digital orientation tool, learning environment.

Innehållsförteckning

1	Inledning	1
1.1	Problemformulering.....	2
1.2	Syfte	2
1.3	Avgränsning	3
1.4	Presentation av Attendo.....	3
1.4.1	Bakgrund kring introduktionen inom Attendo	4
1.4.2	Introduktionsverktyget Valo.....	5
2	Bakgrund.....	6
2.1	Introduktion.....	6
2.1.1	Digital inlärningsmiljö.....	8
2.2	Handledningsrelation.....	9
2.2.1	Handledare.....	10
2.3	Introduktionsprocess	12
2.3.1	Digital introduktion.....	13
2.3.2	Digitalt introduktionsverktyg.....	15
2.4	Inlärningsmiljö.....	15
3	Metod.....	16
3.1	Val av metod.....	16
3.1.1	Enkätundersökning	16
3.2	Datainsamling.....	18
3.3	Validitet och reliabilitet.....	19
3.4	Enkäter	21
3.5	Forskningsetiska avväganden.....	22
3.6	Analys av data.....	22
3.6.1	CLES-instrument.....	22
3.6.2	SUS skala	23
3.7	Val av respondenter	24
4	Resultat.....	26
4.1	Utvärdering av introduktionsprocessen och inlärningsmiljön	27
4.1.1	Pedagogisk atmosfär	29
4.1.2	Den egna enheten som inlärningsmiljö	30
4.1.3	Ledarstil, interaktion och samarbete	30
4.1.4	Informationsgång och vårdfilosofi	31
4.1.5	Handledningsrelationen	32
4.2	Slutsatser: Inlärningsmiljön och handledning	32
4.3	Introduktionsverktyget Valo.....	33

5	Diskussion.....	35
	Källförteckning.....	37

Bilagor:

Bilaga 1 Informationsbrev

Bilaga 2 Introduktionsverktyget Valo, Sus-skala och medeltal

1 Inledning

Social-och hälsovården genomgår stora förändringar i Finland. Sätten att ge vård har ändrats; traditionella vårdinstitutioner har fått mindre betydelse medan olika former av vård utanför institutioner har ökat. Vårdpersonal möter allt oftare patienter till exempel i deras hem. Detta kräver att vårdpersonal måste kunna fatta självständiga beslut, till skillnad från på sjukhus där hjälp från kollegor alltid finns nära till hands. Dessa förändringar ställer nya krav på vårdutbildningen; den måste utbilda personer som kan arbeta både i team och självständigt. Vårdpersonal måste också ständigt uppdatera sin kunskap och vara öppna för livslångt lärande, eftersom kunskap snabbt kan bli föråldrad inom vården. (Social-och hälsovårdsministeriet, 2023)

Inom social- och hälsovården, där bristen på personal är en utmaning, påverkar introduktionens kvalitet direkt tillgängligheten och kvaliteten på grundläggande tjänster. Dessutom kan en bristfällig introduktion bidra till att vårdpersonal lämnar yrket. För att motverka detta och underlätta anpassningen till nya arbetsplatser betonas vikten av en effektiv introduktion, vilket kan minska stressen och öka möjligheterna till en lyckad anställning (Arbetsmiljö, 2021). Människor stannar inte kvar inom vården om de tvingas börja arbeta i en osäker och oförberedd situation. Det bästa vore om en nyanställd kunde gå med en erfaren sjuksköterska och lära sig i praktiken (Pinola, 2020)

En integrerad del av att skapa en effektiv och hälsosam arbetsmiljö är introduktionen av nya medarbetare. Introduktionen syftar till att bekanta och integrera den anställde på arbetsplatsen, inklusive arbets säkerhet, förståelse för arbetsplatsens funktioner, förväntningar och arbetskultur (Arbetsmiljöcentralen, 2013). Enligt lagstiftningen är arbetsgivaren skyldig att tillhandahålla tillräcklig introduktion, även om den exakta längden inte specificeras i lagen. Viktiga aspekter inkluderar att informera om arbetsrelaterade risker och korrekt användning av arbetsverktyg, med möjlighet till fortsatt utbildning och handledning vid behov (Arbets skyddslagen 738/2002). Att introducera nya medarbetare i en organisation anses, efter en framgångsrik rekryteringsprocess, vara en av de mest avgörande strategierna för att optimalt utnyttja mänskliga resurser (Bauer, 2010). Den inledande perioden på en ny arbetsplats eller i arbetslivet är dock ofta förknippad med känslor av osäkerhet och stress för den nya medarbetaren (Gustavsson et al., 2020).

Det råder inga tvivel om att samhället rör sig mot en mer digitaliserad framtid i rask takt. För att öka produktiviteten och behålla sin konkurrenskraft är digitalisering ett måste. Finland är internationellt sett ett av de ledande länderna inom elektronisk informationshantering för hälsa och välfärd. Artificiell intelligens och robotik kommer att möjliggöra helt nya digitaliserade offentliga tjänster för medborgarna år 2025. (Statsrådet, 2020) Digitalisering förbättrar användarupplevelsen och interaktionen mellan företag och kunder och det resulterar nästan alltid i bättre produkter och ökad kostnadseffektivitet. Det innebär att även introduktionen av arbetstagare digitaliseras. Digital introduktion innebär att man använder datorer och digital teknik för att genomföra introduktionsprogram för nya medarbetare. Detta hjälper nya medarbetare att anpassa sig till och bli en del av företaget. (Finland's leadership in electronic health and welfare data management, 2021)

Detta arbete genomfördes i samarbete med vårdbolaget Attendo, som står inför utmaningar med att organisera en effektiv introduktion. För att möta detta behov har de utvecklat det elektroniska introduktionsverktyget "Valo". Syftet med detta arbete är att undersöka hur vårdpersonalen på mentalvårds boendeenheter i Västra Nyland upplever både den traditionella introduktionen och det digitala introduktionsverktyget "Valo". Informationen som samlas in kan sedan användas för att ytterligare förbättra introduktionsprocessen och därmed främja en bättre arbets- och inlärningsmiljö för vårdpersonalen hos Attendo.

1.1 Problemformulering

Detta arbete, utfört för Attendo, ett vårdbolag som står inför utmaningar med att organisera en effektiv introduktion, fokuserar på att undersöka hur vårdpersonalen inom organisationen upplever introduktionen, inlärningsmiljön och det nyligen utvecklade digitala introduktionsverktyget "Valo".

Frågeställning:

- 1) Hur upplevde vårdpersonalen introduktionsprocessen och inlärningsmiljön?
- 2) Hur fungerande är introduktionsverktyget Valo?

1.2 Syfte

Syftet med denna studie är att undersöka vårdpersonalens upplevelser av introduktionsprocessen och inlärningsmiljön samt att utvärdera hur det digitala introduktionsverktyget Valo

fungerar i praktiken. Målet är att samla kunskap som kan bidra till att förbättra introduktionen, främja trivsel och stärka personalens långsiktiga engagemang vid Attendos mentalvårdsboende i Västra Nyland.

1.3 Avgränsning

Det här arbetet är avgränsat till att analysera vårdpersonalens (sjukskötare, socionom, närvårdare, vårdbiträden) upplevelser kring introduktionsprocessen, inlärningsmiljön samt introduktionsverktyget ”Valo”, vid Attendos mentalvårds boendeenheter i Västra Nyland.

1.4 Presentation av Attendo

Attendo är ett nordiskt social- och hälsovårdsföretag som erbjuder vård-, rehabiliterings-, terapi- och boendetjänster samt barnskydd. Företaget har cirka 16 000 anställda. Attendo har en lång historia som sträcker sig tillbaka till 1985 då började Attendo erbjuda hemtjänst i närheten av Stockholm. År 2007 förenades svensk och finsk kompetens när företaget MedOne blev en del av Attendo. Sedan dess har Attendo expanderat till Danmark och är nu en stark nordisk aktör. (Attendo, 2021)

Attendo är en ledande part inom välfärdsområden i Finland och en privat leverantör av offentliga vårdtjänster. Attendo har cirka 430 vård- och servicehem i Finland som erbjuder vård, rehabilitering, boendeservice samt måltids- och städtjänster till cirka 12 000 finländare. Dessutom erbjuder Attendo terapitjänster såsom fysio- och talterapi, samt fungerar som en part inom välfärdsområdena för barnskyddet. (Attendo, 2021)

Attendo har boendeenheter för personer med psykiskohälsa runt om i hela Finland. Fyra enheter är belägna i Västra Nyland. Tre enheter är belägna i Ekenäs och en i Kyrkslätt. Sammanlagda platsantalet är 72 boendeplatser och personalmängden är kring 42 anställda. Enheterna i Ekenäs är tvåspråkiga med svenska och finska. Enheter erbjuder rehabiliterande bostadstjänster för personer med psykisk ohälsa. Dessa tjänster fokuserar på individuell rehabilitering baserad på återhämtningsorientering. Varje klient får en skräddarsydd rehabiliteringsplan som styr den dagliga rutinen och främjar mål för boende och vardagsliv. Personalen erbjuder professionellt stöd och arbetar med att stärka klientens förmågor genom dagliga aktiviteter och socialt stöd. (Attendo, 2021)

Attendo strävar efter att skapa en trygg och respektfull miljö där varje individ kan känna sig lyssnad på, delaktig, uppmuntrad till självständighet och där livskvaliteten förbättras. Attendos värderingar är:

Omtanke: skapa en trygg och respektfull miljö där människor känner sig värdefulla och uppskattade. Kompetens: förstår varje individs behov och önskemål. Agerar vid rätt tidpunkt och tar hand om de små detaljerna. Engagemang: tar ansvar när vi blir medvetna om det. håller löften och agerar snabbt.

Under de kommande tio åren förväntas behoven inom omsorgssektorn öka betydligt. Samtidigt förväntas den arbetsföra befolkningen inte öka i samma takt, vilket innebär att en större andel av de som tillkommer på arbetsmarknaden behöver rekryteras till omsorgssektorn. För att möta rekryterings utmaningar har Attendo intensifierat sitt arbete för att säkra kompetensförsörjningen inför framtiden. Ett steg i denna riktning var förvärvet av företaget vid namn Silkkitie i Finland. Silkkitie specialiserar sig på rekrytering och utbildning av sjuksköterskor och undersköterskor från länder med ett överskott på arbetskraft. Detta förväntas täcka ungefär en tredjedel av det totala arbetskraftsbehovet inom omsorgssektorn i Finland. (Attendo, u.å.)

1.4.1 Bakgrund kring introduktionen inom Attendo

Attendo erbjuder fortbildningar för såväl nya som befintliga medarbetare. Nyanställda erbjuds en grundlig introduktion med handledda arbetspass och fadderverksamhet. Medarbetare kan också delta i lokala, centrala och digitala utbildningar. Attendo erbjuder också lärande på arbetsplatsen och uppmuntrar till jobbrotation. All kompetensutveckling utgår från individuella planer. (Attendo 2021)

På Attendo, har man uppmärksammat utmaningar i företagets introduktionsprocess och inlärningsmiljö. Utmaningarna kan delas upp i tre delar: en hektisk arbetsdag för nya medarbetare, bristande kommunikation de första dagarna och avhopp på grund av känslan av att inte vara integrerad i arbetsgruppen. För att få en bättre kunskap om dessa utmaningar med målet att förbättra introduktionen genomförde Attendo personalundersökningar och analyser av avhoppande medarbetare. Resultatet indikerade att det fanns en tydlig önskan att introduktionen och inlärningsmiljön borde förbättras. Medarbetarna kände ibland att de inte hade tillräckligt med tid att förstå sina nya arbetsuppgifter, och introduktionen beaktade inte alltid hur den nya medarbetaren skulle kunna integreras i arbetsgruppen. För Attendo är fokus på

förändring och strävan efter att skapa en bättre arbetsmiljö avgörande för medarbetarnas välbefinnande och nöjdhet. (Attendo, 2021)

För att adressera behovet av en mer enhetlig och omsorgsfull introduktion skapade Attendos HR-team en ny introduktionsmodell. Denna modell, som infördes på alla Attendo-hem i september 2021, betonar en individuell introduktion och inkluderar en personlig utbildningsplan. Introduktionen för varje medarbetare schemaläggs på en tryckt introduktionskarta för de första två månaderna och inkluderar olika stadier och individuella utbildningar. (Attendo, 2021)

Under de första veckorna fokuserar introduktionen på att lära känna arbetsplatsen, arbetsuppgifter och system genom praktiskt arbete och möten med boende och kollegor. Dessutom ingår gemensamma webbaserade introduktionsmaterial från Attendos digitala Introduktionsverktyg ”Valo”. Den andra veckan fördjupar sig medarbetaren i verksamhetsområden på Attendos hem och samarbetar med de boende och deras närstående.

Efter den första månaden genomförs gemensamt webbaserat introduktionsmaterial för alla medarbetare. Fokus skiftar till Attendos förmåner, olika utbildningsmöjligheter och hur varje individ kan bidra till en positiv arbetsmiljö. Under den andra månaden fortsätter den nya medarbetaren att gå igenom ämnesområden i sin personliga utbildningsplan och förstår specifika roller inom Attendo. (Attendo 2021)

En avslutande diskussion med enhetschefen äger rum i slutet av introduktionen för att utvärdera processen, identifiera lärdomar och erkänna medarbetarens framsteg. Modellen betonar att hela arbetsgruppen ansvarar för att stödja den nya medarbetaren och genomföra introduktionen. Inkluderingen av en ny kollega ses som en gemensam uppgift för hela teamet, och målet är att skapa en positiv arbetsmiljö där medarbetarna trivs och utvecklas. (Attendo, 2021)

1.4.2 Introduktionsverktyget Valo

Valo är ett webbaserat centrum för allt utbildningsmaterial, där alla introduktioner och material relaterade till Attendo finns tillgängliga. Plattformen är uppbyggd i Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment). I Valo har olika kategorier sammanställts med olika kurs- och materialpaket som kan användas efter behov. Materialet kan inkludera videor, instruktioner, webbutbildningsmaterial och olika uppgifter. Innehållet produceras av ansvariga personer inom olika affärsområden och tjänstefunktioner. Målet är att

Valo ska vara ett omfattande materialbibliotek, där Attendo-anställda har tillgång till material för sin kompetensutveckling. Materialet i Valo finns tillgängligt på Finska.

2 Bakgrund

I det här kapitlet kommer jag att presentera den teoretiska referensramen som det här arbetet baserar sig på.

2.1 Introduktion

Granberg (2011) definierar ordet introduktion som "de åtgärder som vidtas för att underlätta övergången till nya arbetsuppgifter, nya arbetskamrater och ny miljö". Onboarding är ett begrepp som fått uppsving inom arbetslivet på senaste tiden och det innebär att introduktionen av en medarbetare inte bara är ett par veckor utan pågår från och med att anställningsavtal skrivs på fram till att medarbetaren är fullärd.

Att introducera nya medarbetare är ett viktigt ansvar för organisationen. Det är en del av arbetsförmågeledningen och handlar om att ge stöd för att utveckla kompetens, trivsel och säkerhet på arbetsplatsen. En bra introduktion hjälper den nya medarbetaren att känna sig trygg och komma in i arbetet på ett smidigt sätt. (Lindström.et.al, 2023)

Introduktionen utgör en grundläggande komponent för en ny medarbetares trivsel, stabilitet och säkerhet på arbetsplatsen (Arbetsmiljö, 2021). Begreppet, introduktion, innefattar de åtgärder som vidtas för att bekanta den anställde med arbetsplatsen, dess arbetsmetoder, människorna och de förväntningar som är kopplade till arbetet (Arbetsmiljöcentralen, 2013). Arbetskyddslagen (2002) föreskriver att arbetsgivaren har ansvar för att ge arbetstagaren en tillräcklig introduktion till sitt arbete. Även om lagen inte anger en exakt tidsram, betonas att introduktionen ska innehålla information om arbetsmiljörisker, arbetsförhållanden, arbetsmetoder samt de verktyg som används i arbetet. Vid behov ska arbetsgivaren även erbjuda ytterligare undervisning och handledning för att säkerställa att den anställde kan arbeta tryggt och effektivt.

Lindelöw (2016) framhåller att när en ny medarbetare anländer till en ny arbetsplats är det vanligt att personen är positiv och förväntansfull. Olika individer behöver olika mycket uppmärksamhet och detaljstyrning i sin introduktion. Vissa är självgående och behöver bara

övergripande information och för dem kan för mycket detaljstyrning kännas som övervakning. Andra behöver mer styrning och uppmärksamhet för att känna sig välkomna. (Lindelöw, 2016) Arbetsgivaren behöver fånga upp den positiva inställningen och omvandla den till produktivitet och en vilja att lära sig. Därför är det viktigt att företaget har en planerad introduktion för den nya medarbetaren för att skapa en positiv start. I introduktionen ska den nya medarbetaren få information om hur företaget arbetar, dess värderingar och gemensamma policys. Det är viktigt att informera om arbetssätt och även om de informella reglerna. Arbetsgivaren bör överväga vilka delar av introduktionen som är mest nödvändiga att genomföra första dagen och vilka delar som kan sträckas över en längre tid. Introduktionen kan sträcka sig över flera månader beroende på komplexiteten i arbetsuppgifterna, och en noggrant planerad introduktion är avgörande för att uppnå bästa resultat. (Lindelöw 2016)

Introduktion är en viktig del av ledarskapet i organisationer som rekryterar personal. Det är en central komponent i ett hälsofrämjande ledarskap och påverkar både medarbetarnas kompetens, arbetsvälmående och säkerheten i arbetsmiljön. Via introduktionen skapas en grundläggande plattform för att främja välmående och kompetens i arbetsgruppen. När hela arbetsgruppen deltar i introduktionen blir den också en möjlighet till gemensamt lärande och ömsesidig utveckling. En framgångsrik introduktion, som inkluderar hela arbetsgruppen, säkerställer att medarbetarna lär känna varandra, uppskattar varandras färdigheter och håller en god kontakt. Detta skapar också bättre förutsättningar för att hantera förändringar och förnyelse inom arbetsplatsen. (Lindström et.al., 2023). Introduktionen börjar redan vid anställningsintervjun, där företaget har möjlighet att marknadsföra sig och skapa en välkomnande atmosfär för kandidaten. Under den första arbetsdagen är det viktigt att den nya medarbetaren får bekanta sig med arbetsmiljön och känna sig engagerad för att snabbare komma in i arbetsuppgifterna. En välplanerad introduktion bidrar till att den nya medarbetaren känner sig välkommen och uppskattad på arbetsplatsen (Lindmark & Örnevik, 2011; Granberg, 2011). De är inte enbart nyanställda får ta del av introduktionen utan även de som omplaceras. När en arbetstagare flyttar till en ny uppgift, hjälper handledning i arbetet hen att bekanta sig med sina personliga uppgifter och ansvarsområden samt med arbetets krav och förutsättningar. I förändringssituationer måste arbetstagarna få utbildning och handledning om det som är nytt. Även positiva förändringar kan vara psykiskt påfrestande. (Arbetsarkivscenaren, n.d.) Det är också viktigt att introduktionen ger medarbetaren en känsla av gemenskap

med företaget. Det kan handla om att förmedla företagets visioner, mål och strategier, informera om arbetsuppgifter, befogenheter och ansvar, samt att tydliggöra arbetsplatsens regler. Att visa runt på arbetsplatsen och att träffa ledning, chefer och kollegor är också viktigt för att den nya medarbetaren ska kunna orientera sig och känna sig välkommen. (Lindelöw, 2016)

2.1.1 Digital inlärningsmiljö

Digitaliseringen expanderar, inte bara inom olika tjänster för medborgarna utan också inom olika inlärningsmiljöer. Digitaliseringen påverkar arbetslivet och den har blivit en del av arbetsplatserna. Digitala verktyg används dagligen av nio av tio anställda. (Arbetsförhållandebarometern, 2021.) Enligt den senaste statistiken från Statistikcentralen 2021 använder 93 % av finländarna i åldern 16–89 år internet, och 82 % av dem använder det flera gånger om dagen. Användningen av internet är särskilt utbredd bland yngre åldersgrupper, men även äldre ökar sitt användande. Till exempel använder 66 % av dem i åldern 65–74 år internet dagligen, och bland dem i åldern 75–89 år är siffran 27 % . Covid medförde att digitaliseringen kom snabbare in i arbetslivet än det varit tidigare. Under 2021 arbetade 58 % av de anställda hemifrån. Användningen av videomöten och internetsamtal blev också vanligare under denna period (Statistikcentralen 2021).

Digitalisering lönar sig också vid introduktion, eftersom den möjliggör lärande oberoende av tid och plats (Tikkanen, 2016; Eklund, 2018,). Att bara överföra material till elektroniskt format räcker inte för att övergå till digital introduktion. Det är viktigt att säkerställa att personalen har tillräcklig kompetens i att använda digitala plattformar och att användningen sker så smidigt som möjligt. Digital introduktion ersätter inte helt fysiska möten och utbildningar. (SHM, 2016)

En digital inlärningsmiljö är en interaktiv webbmiljö, en helhet som erbjuder en omfattande plattform och möjlighet till utbildning. Webbmiljöer används ofta för studiehelheter och olika studier kan genomföras online av nästan vem som helst. Nätbaserat lärande förknippas oftast med nätkurser på en lärplattform som möjliggör interaktion mellan lärare och elever, och som studeras självständigt, exempelvis hemma eller på jobbet. Förutom nätkurser inkluderar nätbaserade lärmeter också nätbaserat läromaterial, undervisning genom videokonferenser, webbseminarier samt enklare former som informationssökning på internet eller inlämning och bedömning av uppgifter via e-post. Nätbaserat lärande omfattar också multimedieprogram, spel och simuleringar som används för att illustrera undervisningsämnen.

Om de program som används i undervisningen inte utnyttjar datanätverk, kan termen virtuellt lärande användas, vilket innebär lärande i en virtuell miljö. (Keränen & Penttinen, 2007) Genom nätbaserat lärande frigörs tid för lärare eller handledare, eftersom studierna kan genomföras när och var det passar studerandes eget tidsschema. Förutom skolor använder också andra organisationer alltmer webbmiljöer, exempelvis som introduktionsplattformar. Det finns flera olika plattformar, såsom Moodle, O365, Pedanet och Adobe Connect. Redan 2016 lyfte Tikkanen (2016) fram att webb-inlärningsplattformar kan utvecklas internt inom organisationen för att anpassas efter egna behov. Eklund (2018) betonade senare att det även är möjligt att köpa färdiga kurser från externa leverantörer, vilket ger flexibilitet beroende på resurser och målsättningar. Med digitaliseringens framfart förbättras användbarheten av inlärningsmiljöer, och övergången till digital introduktion blir allt vanligare. Övergången till digital introduktion kräver dock mer än att bara flytta material från papper till digital form. Elektroniska plattformar och applikationer påverkar starkt både yrkesverksammas arbetssätt, behov och verksamhet. Användarnas kompetens och yrkesskicklighet måste stärkas i samband med denna förändring, så att de kan tillämpa och använda de nya plattformarna samt stödjas i förändringen av arbetssätt mot digitalisering och ett nytt sätt att hantera information.

Övergången till digitala plattformar ersätter dock inte olika individuella samtal eller utbildningar, utan olika inlärningsituationer kompletterar varandra på ett ändamålsenligt sätt. I de flesta verksamhetsmiljöer behöver man, förutom utbildning i användningen av applikationer och förändringar i arbetsmodeller, också granska de tillgängliga enheterna så att applikationerna kan användas smidigt. (Social- och hälsovårdsministeriet, 2016.)

2.2 Handledningsrelationen

Professionell socialisation är processen där en nyanställd lär sig värderingar, attityder, kunskaper och färdigheter av etablerade yrkesutövare. Handledningsrelationer är viktiga för att hjälpa anställda att anpassa sig till nya uppgifter och roller. Denna socialisation är en livslång process där individen ständigt lär sig nya färdigheter och roller inom yrket, både på grupp-nivå (tillhörighet) och individuell nivå (personlig utveckling). För att lyckas behöver den anställda känna sig som en del av yrket och vara villig att delta i arbetsgruppen. Tidigare var grupphandledning vanligast, men sedan 1990-talet har individualiserad handledning blivit viktigare. (Saarikoski et al, 2008)

En studie från Örebro universitet och Karlstads universitet visar att grupphandledning för nyblivna sjuksköterskor minskar deras upplevelse av stress. Handledningen, som leds av utbildade handledare, ger möjlighet till reflektion över kliniska erfarenheter och etiska dilemman, vilket stärker yrkesidentiteten och skapar ett nätverk av kollegialt stöd. (Sundström et al., 2023)

Individuell handledning kräver vissa praktiska arrangemang. Samarbetet mellan den anställda och handledare bör vara tydligt och konstant under hela perioden. De behöver tillräckligt med tid tillsammans, och det är bäst om nykomlingen arbetar samma skift som handledaren för att möjliggöra nära samarbete, mini-undervisning vid sängkanten och omedelbar feedback. Veckovisa handledningssessioner är viktiga för att ta upp små frågor som kan glömmas bort under det praktiska arbetet. (Saarikoski et al., 2008)

Forskare rekommenderar att organisationens ledning tillhandahåller ostörd handledningstid, där handledare kan fokusera på att utveckla en professionell relation och stödja nya medarbetare (Aparicio et al., 2020).

För att minska stress och förbättra arbetsmiljön för nyanställda vårdare har forskare i Sverige och Norge utvecklat ett digitalt mentorsprogram. Syftet är att ge nybörjare stöd genom regelbundna samtal med erfarna kollegor. Mentorskapet sker både fysiskt och via videosamtal, med tillgång till utbildningsmaterial och diskussionsforum online. Deltagarna upplevde samtalen som särskilt värdefulla, både för praktiska frågor och känslomässigt stöd. Kontakt med brukarna kan vara känslomässigt utmanande för nyanställda, vilket ökar behovet av handledarsessioner som ger emotionellt stöd till vårdpersonalen. (Engelbrektson, 2024)

2.2.1 Handledare

En handledare är en person som ger stöd, vägledning och utbildning till andra, oftast inom arbetslivet eller utbildningsmiljön. Deras roll varierar beroende på situationen, men vanliga ansvarsområden innefattar handledning och rådgivning för att hjälpa personen att förstå sina uppgifter och ansvar, samt ge råd om hur man når sina mål. De erbjuder även utbildning och resurser för att stärka personens kunskaper och färdigheter, samt ger känslomässigt stöd och uppmuntran för att hjälpa personen att hantera svårigheter och bygga sitt självförtroende. Genom att följa upp individens utveckling och ge konstruktiv respons, stödjer de en kontinuerlig förbättringsprocess och bidrar till att lösa eventuella problem eller hinder som kan uppstå i arbetet eller under studierna. Andra termer som används för att beskriva liknande

roller är exempelvis mentor, coach, vägledare eller induktör. Dessa personer är avgörande för att stödja andra och hjälpa dem att nå sin fulla potential. (Tveiten,2020)

Handledarens utbildning och kompetens har en direkt koppling till kvaliteten på introduktionen av nyanställda. Enligt Social- och hälsovårdsministeriets handbok (2024:37) är introduktionskompetens inte endast en fråga om teknisk kunskap eller rutiner, utan också om handledarens förmåga att identifiera, följa upp och bedöma inlärningsmål hos den nyanställda.

Handledarens motivation och vilja att ta sig an rollen, liksom tillräcklig tid avsatt för introduktion, anses som avgörande för att introduktionsprocessen ska bli lyckad. Handledaren är nära den nya medarbetaren och märker deras osäkerhet och stress. Det påverkar handledaren och kan påminna dem om deras egen tid, som ny på jobbet. En bra introduktion gör det lättare för både den nya och handledaren. Det är tydligt att handledare bryr sig om att den nya ska få en bra start och vill underlätta för dem så mycket som möjligt. När den nya känner sig mer bekväm, minskar det även handledarens oro och stress. (Göransson, et al., 2023)

Utbildade handledare kan motivera och stärka anställda, öka engagemanget, höja produktiviteten, utveckla talanger och främja framgång. Dessa metoder har blivit viktiga delar av dagens ledarskap. Ändå har många företag ännu inte implementerat sådana program. (Göransson et al., 2023)

Aparicio och Nicholson (2020) diskuterar bristen på utbildade handledare som den främsta utmaningen inom organisationernas handledningsprogram. Utmaningarna för handledarskapet inkluderar bristen på strukturerad utbildning och svårigheter med att hitta villiga handledare (Chen et al., 2021; Baldwin et al., 2020). Det betonas att handledare behöver tid för ostörd handledning för att effektivt guida och utvärdera nya medarbetare (Tucker et al., 2019). För att förbättra handledares kompetenser är en stödjande enhetskultur och balans i handledarens roll viktiga (Chen et al., 2021). Göransson et al. (2023) betonar att handledare och erfarna kollegor spelar en avgörande roll för en ny medarbetares anpassning och lärande inom en organisation. Genom interaktion och stöd underlättar de för den nya medarbetaren att förstå organisationens struktur, regler och värderingar. Genom att observera och arbeta direkt med erfarna kollegor får den nya medarbetaren en djupare förståelse för arbetsuppgifter och vilka beteenden som uppskattas. Att "gå bredvid" och lära sig från de mer erfarna kollegorna är en effektiv metod för kompetensutveckling och social integration. Dessutom

påverkar socialt stöd från etablerade medarbetare den nya medarbetarens trivsel, engagemang och motivation positivt. Handledarna spelar en central roll genom att vara i nära kontakt med den nya medarbetaren under hela introduktionsperioden. Deras engagemang och stöd är avgörande för en lyckad socialiseringsprocess och en smidig integration i arbetsgruppen. (Göransson et al., 2023)

2.3 Introduktionsprocess

Rekryteringsproblem inom social- och hälsovården påverkar tillgängligheten för tjänster. Vårdpersonalens höga omsättning beror bland annat på dåliga arbetsförhållanden och på att de upplever att kvaliteten på introduktionen är bristfällig (Tevameri, 2021). Lindelöw (2016) beskriver att introduktionen kan delas upp i två huvuddelar: den relationsrelaterade delen och den formella delen. Den relationsrelaterade delen fokuserar på det sociala välkommandet och introduktionen av nya kollegor. Det är av stor betydelse för att den nyanställda ska kunna etablera goda relationer och underlätta för framtida samarbeten och kommunikation. Den formella delen behandlar praktiska aspekter såsom tilldelning av kontorsutrymme, passerkort, nycklar, e-postadress, telefonnummer med mera. Denna del inkluderar även introduktion till företagets olika system och verktyg samt kommunikationsvägar och tillgängliga resurser för att få svar på eventuella frågor. Lindelöw betonar vikten av att företag har en grundstruktur för introduktionen samtidigt som de kan anpassa den efter individuella behov och situationer, eftersom varje individ är unik.

Att ta sig an en ny yrkesroll som nyanställd kan vara utmanande. De första dagarna eller veckorna i den nya rollen präglas ofta av osäkerhet och intensivt lärande. Syftet med dessa insatser är att minska osäkerheten hos de nya medarbetarna och maximera deras inläring för att snabbt integreras och bli produktiva. Vanligtvis fokuserar sådana program på att tydliggöra den nya medarbetarens roll, utveckla deras färdigheter och hjälpa dem att känna sig inkluderade i arbetsgruppen. Forskning visar att strukturerade introduktionsprogram är fördelaktiga både för de nya medarbetarna och företagen. Genom att erbjuda sådana program minskar personalomsättningen och ökar arbetstillfredsställelsen på lång sikt för de nya medarbetarna. (Gustavsson et al., 2023)

Tidigare forskning pekar på vikten av att utveckla introduktionsplaner för att göra organisationen attraktiv för nya medarbetare. En introduktionsmodell som beaktar klinisk och specialiserad kompetens kan öka stabiliteten bland nya medarbetare (Charleston et al, 2007). Organisationer bör prioritera introduktion för att därmed minska personalomsättningen och

skapa en positiv arbetsmiljö (Peltokoski, 2016). En framgångsrik introduktionsprocess omfattar områden som vägledning i arbetsuppgifter, bekantskap med organisationens funktion, processer och praxis, nätverk, övervakning av utveckling, ansvarsområden och mål. Dessa områden utgör en bas för introduktion som anpassas efter varje organisation, där detaljerna formuleras utifrån organisationens behov och kultur. Introduktion kan genomföras på olika sätt, inklusive gruppaktiviteter, onlinekurser, utbildningssessioner samt digitala format (Eklund, 2018).

Varaktigheten av introduktionen, den utsedda handledaren och den introducerade är avgörande faktorer för en lyckad introduktion. Optimal varaktighet bör vara individuell och ta hänsyn till den anställdas bakgrund, erfarenhet och mål. En helhetsinriktad introduktion bör fastställa målen och ansvarsområdena och inkludera olika metoder. Feedback från handledare och kolleger är viktigt för att säkerställa en snabb anpassning och självständigt arbete för den anställde (Peltokoski, 2016).

För att framgångsrikt genomföra förändringar inom introduktionsprogrammet är en strukturerad och processorienterad approach, med en tydlig utvärderingsprocess och kontinuerlig feedback avgörande. (Schmitt et al., 2019). Det betonas också att handledningen bör vara anpassad efter deltagarnas behov och kontinuerligt uppdateras baserat på feedback från handledare och organisationen (Baldwin et al., 2020).

2.3.1 Digital introduktion

Digital introduktion är en process för att underlätta anställdas övergång till nya arbetsmiljöer och roller. Effektiv introduktion kan minimera tiden det tar för en anställd att vara integrerad i arbetsgemenskapen och samtidigt minska kostnaderna för företaget. Anställda som känner sig välkomna och välinformerade tenderar också att ha högre engagemang och stannar oftare kvar på sina arbetsplatser.

Digitala verktyg spelar en allt större roll i introduktionen av nyanställd vårdpersonal. Enligt Gilan och Hammarberg (2016) är en digital arbetsplats inte bara en teknisk lösning, utan handlar också om hur medarbetare delar information och samarbetar – oberoende av tid och plats. Den digitala arbetsmiljön innebär alltså en kulturell förändring som kräver förståelse för organisationens sätt att arbeta, inte bara teknisk kunskap (Gilan & Hammarberg, 2016).

För att underlätta den digitala introduktionen används en rad olika verktyg och metoder. Det är vanligt att man använder e-post som kommunikationskanal med anställda under hela anställningsprocessen, bland annat för att dela information och schemalägga möten. Digitala signaturer och elektronisk dokumenthantering minimerar pappersarbete och effektiviserar godkännandeprocesser. Chatbots kan användas för att ge snabb och automatiserad support till anställda och svara på vanliga frågor under introduktionen. Videokonferenser och inspelade samtal möjliggör effektiv leverans av information till många anställda samtidigt, medan podcasts, webcasts och videos på begäran ger flexibilitet för anställda att konsumera information, i egen takt. Interaktiva webbplatser och medarbetarportaler möjliggör registrering för förmåner, deltagande i utbildningar och kommunikation med andra anställda. Automatiserade undersökningar och enkäter används för att samla in feedback och förbättra introduktionsprocessen över tid. (Learingbank n.d.; Kalpio et al., 2023)

Användningen av digitala kommunikationsverktyg, till exempel video och nätbaserad utbildning, ger flera fördelar. Rörlig media kan tillgodose fler inlärningsstilar än enbart text och bild, men kräver samtidigt mer engagemang i utformningen. Digital introduktion gör det möjligt att nå fler nyanställda samtidigt, vilket kan spara tid och resurser, minska miljöpåverkan och skapa en mer jämlik introduktion där alla får tillgång till samma information (Gilan & Hammarberg, 2016).

Detta synsätt stöds också av Social- och hälsovårdsministeriets handbok (2024:37), där man betonar att digitalisering bör integreras som en del av vardagen – både genom användning av verktyg och genom att utveckla en verksamhetskultur som främjar digital kompetens. En viktig del är att handledare har rätt stöd, tid och utbildning för att kunna tillämpa digitala introduktionsmetoder på ett pedagogiskt sätt.

Trots fördelarna finns det utmaningar. Green (2023) framhåller att det inte är tekniken i sig som är det största hindret, utan snarare hur vårdpersonal bygger relationer i en digital miljö. Att gå från fysisk handledning till digital interaktion kräver nya färdigheter, särskilt inom mentalvården där kontakten till brukarna ofta sker via mobiltelefon. Enligt Green måste personalen ibland fortbildas i grundläggande kommunikation – hur man engagerar någon digitalt.

Digital introduktion behöver kompletteras med mänskligt stöd och pedagogisk reflektion. En kombination av digitala och personliga inslag, så kallad *blended learning*, kan vara mest effektiv. Den ger flexibilitet samtidigt som handledaren kan anpassa introduktionen utifrån

individens behov – något även Allén och Weckström (2022) lyfter fram som avgörande för att skapa trygghet i övergången till arbetslivet.

2.3.2 Digitalt introduktionsverktyg

Sedan smarttelefon- och surfplatta-revolutionen på 2010-talet har sociala nätverkstjänster och mobila applikationer använts som lärplattformar under kliniska praktikperioder (Wu och Sung, 2014). Studenter har positivt uppfattat mobila teknologier som pedagogiska verktyg både i teoretisk och klinisk undervisning (Strandell-Laine et al. 2015). Fördelar med mobila teknologier inkluderar flexibilitet, omedelbar tillgång till information, beslutsstöd, informationshantering, individuellt lärande och ökat självförtroende i kliniska situationer (Johansson et al., 2013; O'Connor och Andrews, 2015). Introduktionsverktyg är ett system eller en uppsättning resurser som används för att hjälpa nya anställda att snabbt och effektivt integreras i en organisation. Det kan inkludera en rad olika komponenter och steg som sträcker sig från förberedelser innan anställningen börjar till kontinuerligt stöd under de första månaderna. Syftet är att säkerställa att nya medarbetare snabbt blir produktiva, känner sig välkomna och förstår företagets kultur och arbetsprocesser.

2.4 Inlärningsmiljö

Inlärningsmiljö syftar på de fysiska, sociala och kulturella omständigheter och sammanhang där lärande äger rum. Detta omfattar allt från klassrumsmiljöer och digitala plattformar till sociala interaktioner, undervisningsmetoder och de resurser som används för att underlätta lärande. En idealisk inlärningsmiljö stöder engagemang, motivation och förståelse, samt kan anpassas för att tillgodose olika inlärningsstilar och behov. (OECD, 2013) En bra inlärningsmiljö är en utmaning för organisationen. När studerande eller nyanställd personal börjar sin praktik måste de anpassa sig till nya miljöer, team och regler. De strävar inte bara efter att lära sig kliniska färdigheter utan också att passa in i den nya miljön. (Springer, n.d)

3 Metod

Inom forskning finns två olika forskningsstrategier - Kvalitativ och kvantitativ forskning. Kvantitativ forskning fokuserar på att bevisa en teori, oftast med hjälp av siffror, medan kvalitativ forskning lägger vikt vid ord och upplevelser. (Byman och Bell, 2015). Det här arbetet är ett utvecklingsarbete med syfte att förbättra introduktionsprocessen inom Attendo. Skribenten valde att använda en kvantitativ metod. Kvantitativ metod valdes i syfte att samla in systematiska och mätbara data från ett större antal deltagare. Fokus låg på att få en övergripande bild av vårdpersonalens upplevelser, snarare än att undersöka individuella erfarenheter på djupet

3.1 Val av metod

Den här studiens metod baserar sig på datainsamling via elektroniska enkäter, med både kvalitativa och kvantitativa svarsalternativ, till personalen på Attendos mentalvårdsboende i Västra Nyland. Studien kommer dock att i det här skedet fokusera på de kvantitativa frågorna. Anledningen till detta är att det kvantitativa materialet ger en strukturerad och överskådlig bild av vårdpersonalens upplevelser.

3.1.1 Enkätundersökning

Under de senaste 20 åren har användningen av webbenkäter ökat kraftigt, särskilt inom social- och hälsovårdsforskning. Denna metod gör det möjligt att snabbt och enkelt samla in information från olika grupper, som patienter, vårdpersonal och anhöriga, även på distans. Tack vare enkla digitala verktyg är det idag lättare än tidigare att skapa och genomföra webbenkäter. Det finns många fördelar med webbenkäter, till exempel att de sparar tid, när fler personer och ger automatiserad datainsamling. Samtidigt finns det också nackdelar, som osäkerhet kring resultatens tillförlitlighet och att det kan vara svårt att få ett representativt urval. (Wright,2019). Enkätverktyg kan användas för att skapa frågeformulären, som sedan distribueras via e-post till mottagare med kända e-postadresser. För att förhindra flera svar från samma person används unika identitetsbeteckningar, som också underlättar uppföljning och påminnelser. (Trost et al., 2016). En av de främsta svagheter med enkäter är att de ger ytlig information. En annan svaghet är att det inte går att avgöra hur seriöst deltagarna har

tagit undersökningen, hur väl bakgrundsuppgifterna speglar deltagarnas perspektiv, eller hur väl de känner till ämnet.

Vid utformningen av enkäten kan programvaror erbjuda analysverktyg, och Excel används ofta som underliggande statistikprogram. Trots detta kan kodning av svar ibland behöva göras manuellt för att passa önskad format (Hagevi et al., 2016). Det är viktigt att begränsa antalet frågor i elektroniska enkäter ännu mer än i pappersenkäter, eftersom respondenter sällan har en uppfattning om enkätens längd och kan avbryta svaret nära slutet (Trost et al., 2016). Tillgänglighet för deltagare med tillgång till dator eller liknande teknik är en förutsättning för att genomföra elektroniska enkäter. Om tillgänglighet är osäker kan en kompletterande pappersenkät via post övervägas (Trost et al., 2016). För att öka tillgängligheten till elektroniska enkäter är det avgörande att de utformas så att de fungerar och ser bra ut oavsett om de öppnas på en dator, surfplatta eller mobiltelefon. Eftersom många användare idag främst använder mobilen, är mobilanpassning särskilt viktig.

Följebrev används för att ge instruktioner och motivativera till respondenterna. Det bör vara lättöverskådligt, kort och innehålla information om undersökningens ämne, utförare, deltagandets frivillighet, urval och konfidentialitet. Påminnelser är också nödvändiga för att öka svarsfrekvensen, en vecka efter första utskicket anses lämpligt för att skicka en påminnelse (Hagevi et al., 2016).

Enkätfrågor kan vara öppna eller slutna. Slutna svarsmöjligheter ger enklare bearbetning och grafisk sammanställning, men kan leda till informationsförlust om mer detaljerade svar önskas. Öppna frågor ger djupare inblick men kan vara tidskrävande att bearbeta. Slutna svarsalternativ bör vara överblickbara och relevanta för att underlätta bearbetning och analys (Hagevi et al., 2016).

Skattningsskalor med flera svarsalternativ, särskilt udda skalor, används för frågor om åsikter. Likertteknik används för att fånga respondenternas intensitet av instämmande med påståenden (Hagevi et al., 2016). Likert-skalan är uppkallad efter dess skapare, Rensis Likert, som introducerade den i en artikel med titeln "A Technique for the Measurement of Attitudes" publicerad 1932 i tidningen "Archives of Psychology". Sedan dess har Likert-skalan varit en populär metod inom enkätundersökningar och psykometrisk forskning. Likert-skalan är en vanlig metod för att mäta attityder och åsikter i en enkätundersökning. Respondenterna får en serie påståenden och ombeds att ange sin grad av överensstämmelse eller oenighet med varje påstående. Skalan sträcker sig vanligtvis från ett ytterlighetsvärde till ett annat,

till exempel från "helt oenig" till "helt överens". Respondenterna väljer sedan en siffra som bäst motsvarar deras uppfattning om varje påstående. Likert-skalan används för att kvantifiera och analysera respondenternas åsikter och attityder på ett standardiserat sätt.

3.2 Datainsamling

I denna studie används elektroniska enkäter för att samla in data.

Uppdragsavtal med Attendo, områdeschef gjordes 7.12.2022. Två olika elektroniska enkäter skapades: en på svenska och en på finska. Enkäterna bestod av två delar, en för utvärdering av inlärningsmiljön och en annan för utvärdering av introduktionsprogrammet Valo. Enkäterna genomfördes online med hjälp av programmet Google forms.

Ett informationsbrev, se bilaga 1, bifogades i samma e-postmeddelande som enkäterna och skickades ut till samtliga respondenter. Brevet innehöll information om syftet med undersökningen samt instruktioner för hur enkäten skulle besvaras. Svarstiden var från den 6 mars 2023 till den 1 maj 2023 och 26 juni till 21 augusti 2023.

Enkäterna utformades med bakgrundsfrågor, öppna frågor och slutna frågor (påståenden från verktyget SUS och Cles) som skulle besvaras på skala 1–5, där man fick välja hur väl påståendet stämde överens genom att ange hur starkt man instämmer eller inte instämmer med påståendet. Enkäterna gav därmed både kvalitativa och kvantitativa svar. Denna studie avgränsades till att analysera kvantitativa data. Enkäterna utformades för att inkludera all vårdpersonal, oberoende ålder, kön eller etnicitet. I e-postmeddelandet använde skribenterna en vänlig ton och gav en kort beskrivning av enkätstudien. I informationsbrevet framgick vad enkäten handlade om, hur svaren skulle användas och att deltagarnas anonymitet var säkerställd.

För att säkerställa att respondenterna hade tillgång till datorer och att enkäten berörde deras professionella jag valde skribenten att skicka enkätlänkarna till arbets e-postadresser. Innan enkäten skickades ut testade skribenten att själv besvara den med sitt eget användarnamn för att uppskatta genomsnittlig svarstid samt kontrollera att e-postmeddelandet inte fastnade i spamfilter eller stoppades av brandväggar. Testresultatet exkluderades från statistiken. För att undvika problem med felaktiga adresser bad skribenten förmännen att distribuera enkäten vidare till sina anställda, då förmännen hade bättre kännedom om de anställdas e-postadresser och anställningsförhållanden.

Skribenten valde att använda slutna frågor med endast valbara svarsalternativ, för att förenkla bearbetningen av resultaten. Enkäterna skickades till fyra förmän inom Attendo, som i sin tur vidarebefordrade e-postmeddelandet med informationsbrev och enkätlänkar till samtliga vårdanställda. Förmännen uppgav att 63 anställda fått enkäten och följbrevet. Under svarstiden på först 8 veckor och sedan 8 veckor till, skickades påminnelser ut en vecka efter det första utskicket och totalt tre gånger. Trots detta mottogs endast 28 svar, vilket resulterade i en svarsprocent på 44%.

Två verktyg användes för analys av enkätsvar: System Usability Scale (SUS) och Clinical Learning Environment, Supervision (CLES).

3.3 Validitet och reliabilitet

Validitet avser ett mätinstruments förmåga att faktiskt mäta det som är avsett att mätas (Forsberg et al., 2013). Begreppet innefattar även datas noggrannhet och precision samt dess relevans i förhållande till den specifika forskningsfrågan (Denscombe, 2011). Validitet kan bedömas genom att analysera om mätinstrumentet innehåller relevanta och adekvata komponenter. En aspekt av validitet är innehållsvaliditet, vilket innebär att samtliga delar som ska mätas täcks av de frågor som ställs. För att säkerställa att frågorna är både logiska och relevanta kan forskare konsultera en expertpanel och diskutera de tilltänkta frågorna (Forsberg et al., 2013)

En annan form av validitet är överensstämmelsevaliditet, som innebär att ett mätinstrument anses vara giltigt om en grupp experter bedömer det som tillförlitligt (Olsson & Sörensen, 2007).

Reliabilitet avser hur mycket mätningar överensstämmer ifall mätningar med samma mätinstrument utförs vid olika tillfällen. Ifall reliabiliteten är hög betyder det hög mätsäkerhet. (Forsberg et al., 2013). Om reliabiliteten är låg kan det tyda på att mätproceduren har påverkats av slumpfel, exempelvis genom otydligt formulerade frågor eller bristfälliga instruktioner för hur enkäten ska besvaras (Forsberg et al., 2013).

Tillförlitlighet innebär att ett forskningsinstrument ger samma resultat vid upprepade mätningar, vilket innebär att det är neutralt och konsekvent (Denscombe, 2011). Reliabilitet handlar således om mätmetodens förmåga att återkommande mäta samma fenomen med

oförändrade resultat. Begreppet kan delas in i tre aspekter: precision, som avser hur väl gradskillnader i en variabel kan mätas; reproducerbarhet, som handlar om att uppnå samma mätresultat vid olika tillfällen; samt tillförlitlighet, vilket innebär att mätningen är fri från slumpmässiga fel (Forsberg et al., 2013).

Enkäter ger ofta begränsad information, särskilt när de görs på distans. Om frågorna är slutna finns det bara vissa förutbestämda svar att välja mellan, vilket minskar möjligheten till nyanserade svar. Med intervjuer hade man kanske fått mer utförliga svar, och det hade varit lättare att förtydliga eventuella oklarheter direkt med respondenten. Intervjuer hade därför kunnat ge ett rikare och tydligare resultat.

Av 63 möjliga inkom 28 svar, vilket resulterade i en svarsprocent på 44%. Trots att skribenten skickade ut påminnelse om enkäten, kom det endast några få svar till. Idag skickas det ut mängder av e-post, och många har förmodligen valt att inte ens öppna meddelandet om enkäten. Eftersom svaren varit få, behövs mer omfattande forskning inom ett större område.

Tillförlitligheten i studiens litteraturöversikt. Syftet med litteraturöversikten var att samla forskningsbaserad kunskap som bakgrund till själva enkätstudien, genom relevanta artiklar och annat material.

Artikelsökningen genomfördes där den abstrakta delen först granskades för att bedöma syfte, metod och resultat. Studier exkluderades om de var för gamla, skrivna på uteslutna språk, inte tillgängliga i sin helhet online eller var för snävt avgränsade. En begränsning var att urvalet endast omfattade fritt tillgängliga artiklar, men detta var en medveten avgränsning för att hantera det stora datamaterialet. Eftersom forskningsmaterialet inom området var mycket omfattande var det omöjligt att granska samtliga artiklar. Därför behövde skribenten själv avgöra ett rimligt antal studier för att skapa ett relevant resultat. Detta innebar att sökningen begränsades och att skribenten bedömde när det insamlade forskningsunderlaget var tillräckligt. Litteratursökningen gjordes dels på svenska, dels på engelska och finska. Sökord som användes: Handledarskap, Orientation, Introduktion, Perehdytys, Orientation programs, Introduktionsprogram, Perehdytysohjelma, Employee orientation, Medarbetarintroduktion, Onboarding, Introduktionsprocess, Inductionprograms, , Learning environment, Inlärningsmiljö, Oppimisympäristö, Digital learning, Digitalt lärande, Mobile learning, Usability, Användarvänlighet, Digital onboarding, Digital introduktion, Digitalisaatio, Digitalisering, Cles scale och Sus-scale.

Totalt 14 vetenskapliga artiklar inkluderades i litteraturöversikten och de var alla skrivna på engelska. Även annan relevant litteratur som t.ex. myndighetspublikationer, rapporter, böcker och examensarbeten användes.

3.4 Enkäter

Vid utformning av enkäter är det viktigt att planera hur svaren ska samlas in, koda och struktureras för att underlätta analysen i det program som används för att skapa diagram, grafer och tabeller. Detta borde ha beaktats redan i planeringsfasen, så att statistiska analyser kunde ha valts i förväg. En ytterligare utmaning i analysen var att respondenterna besvarade enkäten på antingen svenska eller finska, vilket innebar att svaren behövde sammanställas i ett Excel-dokument för att möjliggöra en enhetlig analys.

Eftersom CLES- och SUS-instrumenten redan var utformade med en Likertskala med ett udda antal svarsalternativ, hade skribenten ingen möjlighet att påverka antalet alternativ. Däremot kan man reflektera över för- och nackdelar med att använda udda respektive jämna skalor. Ett mittenalternativ gör att respondenterna kan välja ett neutralt svar om de är osäkra eller inte vill ta ställning. Samtidigt kan detta alternativ leda till att vissa väljer det av bekvämlighet snarare än att överväga sin egentliga åsikt, vilket kan innebära att värdefulla data går förlorad. Om en jämn skala hade använts hade respondenterna behövt ta tydligare ställning för eller emot ett påstående. En ytterligare begränsning med slutna frågor är att de endast ger en översiktlig bild av respondenternas uppfattningar. Möjligheten att motivera eller förtydliga sina svar saknas, vilket kan göra analysen mindre nyanserad. CLES- och SUS-instrumenten har tidigare använts framgångsrikt i flera studier. Därför kan forskningsresultaten från enkätundersökningen anses ha både god överensstämmelse- och innehållsvaliditet, eftersom dessa evidensbaserade mätinstrument användes. Nästan samtliga påståenden från CLES-instrumentet inkluderades, medan alla påståenden från SUS-instrumentet användes i sin helhet. CLES-instrumentet är utformat för att utvärdera studerandes upplevelser, vilket gör att instrumentet innehåller påståenden gällande även skola och lärare. Dessa påståenden exkluderades. En viss felmarginal kan förekomma, eftersom påståendena i CLES-instrumentet fritt översattes till svenska, vilket kan ha lett till mindre avvikelser i formulering och innebörd.

3.5 Forskningsetiska avväganden

Enligt forskningsetiska delegationen (2023) är det viktigt att skydda deltagarnas intressen för att undvika att de skadas av forskningen. Det innebär att se till att de inte hamnar i en sämre situation efter studien och att deras integritet respekteras. För att uppfylla dessa krav har flera åtgärder vidtagits i studien.

Anonymitet och sekretess har varit viktiga. Deltagarnas identitet förblev anonym i de publicerade resultaten, och all insamlad information var konfidentiell och endast tillgänglig för skribenten. Ett informationsbrev, se bilaga 1, skickades till deltagarna för att förklara syftet med studien och hur deras data skulle användas och skyddas.

Deltagandet var frivilligt, och deltagarna informerades om att de kunde hoppa av när som helst. Samtycke till att delta ingick tydligt i följebrevet för att säkerställa att alla deltagare gav deltog frivilligt. Tillstånd att samla in enkätdata erhöles via e-post från Attendo. Enkät-svaren samlades in utan namn eller e-postadress för att säkerställa respondenternas anonymitet.

3.6 Analys av data

Två instrument användes för analys av enkätvar: System Usability Scale (SUS) och Clinical Learning Environment, Supervision, and Nurse Teacher-skalan (CLES). SUS används för att enkelt och kostnadseffektivt utvärdera och jämföra användbarhetsaspekter mellan olika system. CLES-instrumentet som ursprungligen är utvecklad för att utvärdera den kliniska lärmiljön för sjuksköterskestudenter, användes för att bedöma olika aspekter av introduktionsmiljön för vårdanställda inom Attendos mentalvårdsboende i Västra Nyland.

3.6.1 CLESinstrument

CLES-instrumentet, Clinical Learning Environment and Supervision, är ett utvärderingsverktyg som används inom hälso- och sjukvårdsutbildning. Den ger en omfattande beskrivning av inlärningsmiljön och handledningen och presenterar hälsovårdsstudenters kliniska praktik som en nyckelfaktor i deras professionella utveckling. Ursprungligen publicerades den första versionen av CLES-instrumentet i Finland år 2002 och har sedan dess väckt stort intresse i Europa och internationellt. CLES-nätverket har bedrivit forskning över hela Europa. Skalan är avsedd att klargöra sambanden mellan en god lärmiljö, kvaliteten på vård och avancerade handledningsmetoder. (The Cles-scale, n.d.)

CLES-instrumentet kan också användas för att bedöma kvaliteten på handledningen som ges till ny vårdpersonal under deras introduktion. Det möjliggör en systematisk bedömning av olika aspekter som påverkar handledarnas erfarenhet och beredskap, inklusive kommunikation, stöd och förmåga att underlätta den nya medarbetarens anpassning till arbetsplatsen. CLES -instrumentet är ett internationellt använt instrument för att utvärdera inlärningsmiljön för sjukskötarstudier. Den består av 34 påståenden uppdelade i fem underkategorier: pedagogisk atmosfär på avdelningen, handledningsrelation, avdelningschefens ledarstil, förutsättningar för sjukskötarbete på avdelningen och rollen som sjuksvårdslärare i klinisk praktik. I den ursprungliga CLES-instrumentet användes en 5-punkts Likert-skala och den nationella kvalitetsundersökningen använder en 10-punkts Likert-skala (från 1 = helt oenig till 10 = helt enig). (The cles-scale n.d).

Genom att använda CLES -instrumentet kan man utvärdera den kliniska inlärningsmiljön genom att bedöma kvaliteten på den kliniska miljön där sjukskötarstudier genomför sina praktikperioder och identifiera styrkor och svagheter. Resultaten kan användas för att fokusera på områden som behöver förbättras och genomföra åtgärder för att öka kvaliteten på miljön och handledningen. Med hjälp av skalan kan förändringar över tid utvärderas och resultaten kan jämföras mellan till exempel olika avdelningar och utbildningsenheter, för att identifiera bästa praxis. Skalan kan också användas i forskningsstudier för att undersöka sambandet mellan inlärningsmiljön och studenters upplevelse av handledning och utbildning.

CLES-skalans ursprungliga finska version publicerades av Saarikoski M. år 2002. Avhandlingen heter "Clinical learning environment and supervision. Development and validation of the CLES evaluation scale" och gjordes vid University of Turku. Den finska introduktionsversionen av CLES-mätaren översattes av Strandell-Laine C. år 2022. Den svenska versionen som används i denna studie är modifierad och översatt av Anita Dufholm 2023.

3.6.2 SUS skala

System Usability Scale (SUS) är en enkel och standardiserad metod för att mäta hur användarvänligt ett system är. Metoden utvecklades 1986 av John Brooke vid Digital Equipment Corporation (DEC) i Storbritannien och används främst för att utvärdera användbarheten hos elektroniska kontorssystem. SUS kan användas för att få en uppfattning om användbar-

heten av ett system och identifiera områden som kan behöva förbättras. Det är ett användbart verktyg för att utvärdera användarupplevelsen av webbplatser, applikationer, mjukvaror och andra digitala produkter.

SUS bygger på tio påståenden som användare ombeds att bedöma på en skala från 1 till 5, där 1 betyder "helt oense" och 5 betyder "helt överens". Metoden är framtagen för att vara både enkel och kostnadseffektiv när det gäller att jämföra användbarheten mellan olika system.

För att genomföra en SUS-utvärdering får ett antal testpersoner lösa samma tydligt definierade uppgifter i systemet. Därefter fyller de i sina svar på de tio påståendena. Resultatet beräknas på följande sätt:

- Påståendena med udda nummer (1, 3, 5, 7 och 9) är formulerade positivt. Från dessa dras 1 från användarens betyg. Om någon exempelvis sätter en 4: a, blir det $4-1 = 3$ poäng för det påståendet.
- Påståendena med jämna nummer (2, 4, 6, 8 och 10) är formulerade negativt. Här drar man användarens betyg från 5. Om någon sätter en 4: a, blir det $5-4 = 1$ poäng för det påståendet.

Varje svar ger alltså mellan 0 och 4 poäng efter beräkningen. Dessa poäng summeras och totalsumman multipliceras sedan med 2,5 för att få fram den slutliga SUS-poängen, som kan ligga mellan 0 och 100. En högre poäng indikerar en bättre upplevd användbarhet. (Brooke et al. 1996).

3.7 Val av respondenter

"Purposive sampling," eller målmedvetet urval, används när forskaren väljer ut personer enligt förutbestämda kriterier som anses vara relevanta för forskningsfrågan. Det är en effektiv metod när forskaren redan vet vad studien behöver veta innan datainsamlingen påbörjas. Forskaren litar på sin bedömning, för att välja hurdana medlemmar av populationen som ska delta i studien. Trots dess fördelar finns det nackdelar, såsom sårbarhet om forskaren gör felbedömningar, brister i objektiviteten och låg pålitlighet, vilket kan göra det svårt att generalisera forskningsresultaten. Målmedvetet urval har dock sina fördelar, såsom kostnadseffektivitet och tidsbesparing (Business research methodology, u.å.).

Bekvämlighetsurval bygger på forskarens bekvämlighet och de resurser som är tillgängliga, som tid och pengar. Forskaren väljer då urvalspopulationen utifrån det mest praktiska alternativet, vanligtvis personer som är lätta att nå. Denna metod kan vara användbar när resurser är begränsade, men den kan också leda till snedvridning i urvalet och påverka allmängiltigheten av resultaten (Denscombe, 2011).

I denna studie tog skribenten i beaktande hela populationen som alla vårdanställda inom Attendos mentalvårdsboende i Västra Nyland. Genom ett målmedvetet och bekvämlighetsurval valdes vårdanställda inom Attendos mentalvårdsboende i Västra Nyland som respondenter, vilket ansågs vara enkelt och motsvara examensarbetets behov. Inklusionskriterier för urvalet av respondenter utarbetades och inkluderade alla vårdanställda, biträden, närvårdare, sjukskötare och socionomer som jobbar inom Attendos mentalvårdsboende i Västra Nyland. De två språken svenska och finska valdes för enkätundersökningen.

4 Resultat

Enkäten skickades ut till 63 medarbetare och 28 svar kom in. Enkäten besvarades av åtta sjukskötare, tretton närvårdare/ handledare, två socionomer samt fem övriga. Inga svar exkluderades. I enkäten som skickades ut svarade respondenterna på vissa bakgrundsfrågor. Språk, yrkesroll, årtal då man hade utexaminerats, hur länge man arbetat inom Attendo och på vilket sätt man fått handledning. Respondenterna hade arbetat inom Attendo allt från tre månader till sjutton år. Alla anställda inom Attendo har tagit del av introduktionsprogrammet Valo. Den finskspråkiga enkäten besvarades av tolv personer och den svenskspråkiga av sexton personer. Av respondenterna hade sjutton personer svenska, tio personer finska och en engelska som modersmål. Respondenternas Examensår varierade från år 1981 till år 2022. De flesta av respondenterna (14) hade namngiven handledare dock var det ganska få (6) som hade regelbundna individuella diskussioner med sin handledare.

Tabell 1

Beskrivande statistik (*n* 28)

	Svarsantal (<i>n</i>)	%
Yrke		
Sjukskötare	8	29 %
Socionom	2	7 %
Handledare	13	46 %
Övrig	5	18 %
Språk		
Svenska	17	60 %
Finska	10	36 %
Engelska	1	4 %
Handledare		
Namngiven handledare	14	50 %
Ingen namngiven handledare	6	21 %
Namngiven men fungerade inte	6	21 %
Handledare hade flera att handleda	2	7 %
Hur länge jobbat på Attendo		
Jobbar över 1 år	20	70 %
Jobbat under 1 år	8	30 %

4.1 Utvärdering av introduktionsprocessen och inlärningsmiljön

Introduktionsprocessen och inlärningsmiljön utvärderades med hjälp av CLES skalan. I denna studie användes CLES-skalan i sammanhanget av introduktion för vårdpersonal.

Skalan som användes i denna studie består av aderton påståenden fördelat på fem underkategorier: pedagogisk atmosfär, den egna enheten som inlärningsmiljö, ledarstil, interaktion och samarbete, informationsgång och vårdfilosofi samt handledningsrelationen.

Kategorin om pedagogisk atmosfär innefattar påståenden om att *det var lätt att närma sig personalen, det kändes lätt att komma till de första arbetspassen, jag vågade ta del i diskussionen under olika möten* och att *enheten hade ett positivt arbetsklimat*.

Kategorin gällande den egna enheten som inlärningsmiljö innefattar påståenden om, *personalen var intresserad av att handleda, det fanns tillräckligt med givande introduktionstillfällen* och att *enheten kan anses vara en god inlärningsmiljö*.

Kategorin gällande ledarstil, interaktion och samarbete innefattade påståenden om att *enhetschefen eller teamledaren ser personalen som en resurs, enhetschefen eller teamledaren är en del av arbetsgruppen* och att *den enskilda arbetstagaren uppskattas*.

Kategorin om informationsgång och vårdfilosofi innefattar påståenden om att *vårdfilosofin/värdegrunden är tydligt uttalad, dokumentation av vårdarbetet är tydligt* och att *informationen löper smidigt*.

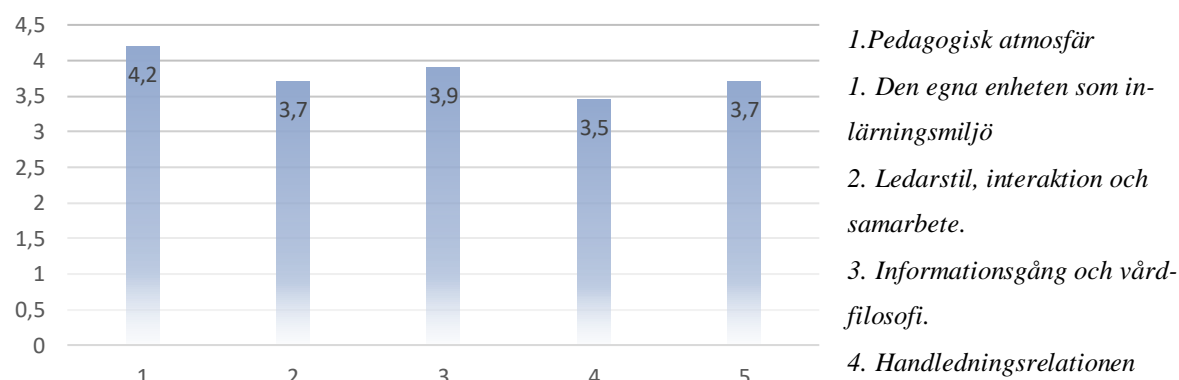
Kategorin gällande handledningsrelationen innefattar påståenden om att *handledaren hade en positiv inställning till att handleda, jag fick individuell handledning, jag fick respons av min handledare, jag är över lag nöjd med min introduktion* samt att *interaktionen under handledningen var ömsesidig*.

Alla påståenden bedöms baserat på en femgradig Likert-skala (1 = helt oenig, 2 = delvis oenig, 3 = varken enig eller oenig, 4 = delvis enig, och 5 = helt enig).

Introduktionsprocessen och inlärningsmiljön fick i helhet 3,8 som ett resultat på CLES-skalan. Kategorin gällande pedagogisk atmosfär fick högsta resultat 4,2 och kategorin gällande informationsgång och vårdfilosofi fick det lägsta resultatet 3,5.

Figur 1

Huvudkategorierna



Nyanställda som jobbat mindre än ett år på Attendo bedömde introduktionsprocessen till ett betyg på 4,0 medan resultatet för de som jobbat längre än ett år gav ett betyg på 3,7.

De svenskspråkiga svaren gav på CLES- skalan ett betyg på 3,7 och de finskspråkiga ett betyg på 3,9. Fördelningen gällande de olika kategorierna var för båda språkgrupperna ganska lika, se bilaga 2

Tabell 2Inlärningsmiljön CLES (*n* 28)

	<i>n</i>	CLES
Svenska	18	3,7
Finska	10	3,9
Jobbat över 1 år	21	3,8
Under 1 år	7	4

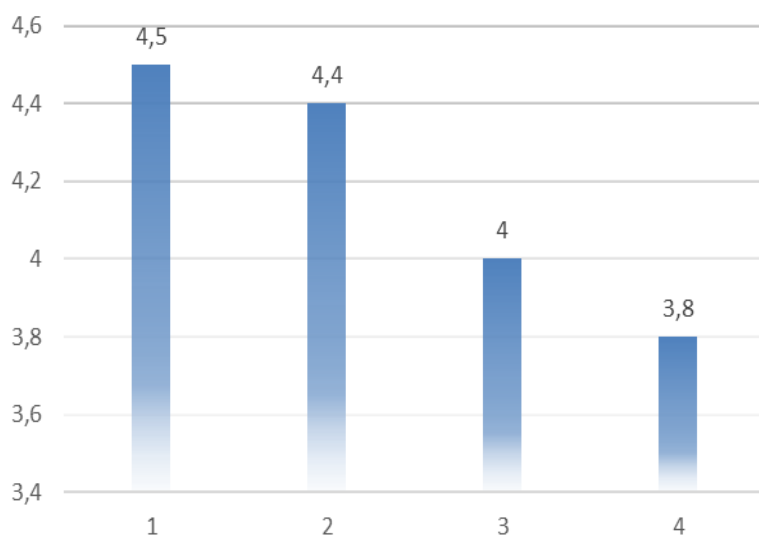
4.1.1 Pedagogisk atmosfär

Kategorin för utvärdering av den pedagogiska atmosfären består av fyra påståenden - *Det var lätt att närma sig personalen, Det kändes lätt att komma till de första arbetspassen, Jag vågade ta del i diskussionen under olika möten och enheten hade ett positivt arbetsklimat.*

Kategorin för pedagogisk atmosfär fick det högsta resultatet med ett betyg på 4,2. Respondenterna upplevde att *personalen var lätt att närma sig*, med ett betyg på 4,5. I denna kategori fick påståendet om att *enheten har ett positivt arbetsklimat* det lägsta resultatet på 3,8.

Figur 2

Pedagogisk atmosfär



1. *Det var lätt att närma sig personalen,*
2. *Det kändes lätt att komma till de första arbetspassen*
3. *Jag vågade ta del i diskussionen under olika möten*
4. *Enheten har ett positivt arbetsklimat*

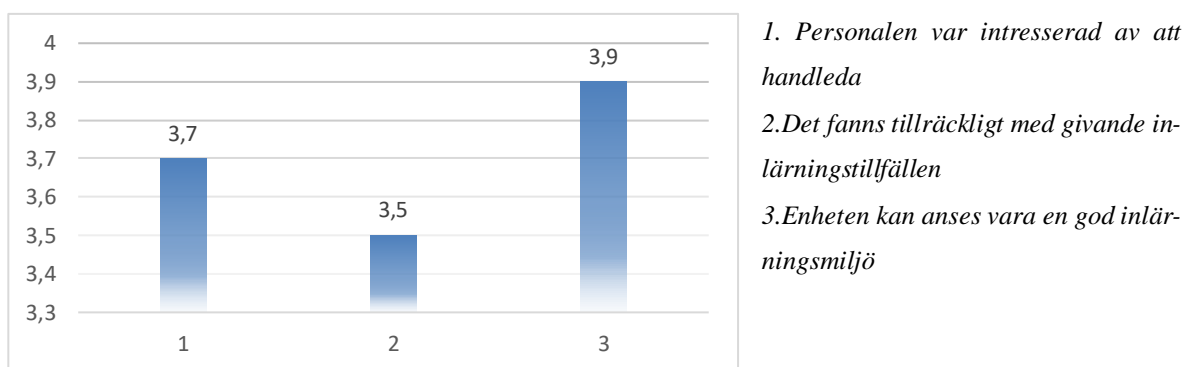
4.1.2 Den egna enheten som inlärningsmiljö

Kategorin gällande den egna enheten som inlärningsmiljö innefattar tre påståenden- *Personalen var intresserad av att handleda, det fanns tillräckligt med givande introduktionstillfällena* och *att enheten kan anses vara en god inlärningsmiljö*. Denna kategori fick ett resultat på 3,7.

Högsta resultat med ett betyg på 3,9 fick påståendet om att *enheten kan anses vara en god inlärningsmiljö*. Påståendet om att *det fanns tillräckligt med givande inläringstillfällen* fick kategorins lägsta resultat med ett betyg på 3,5.

Figur 3

Den egna enheten som inlärningsmiljö



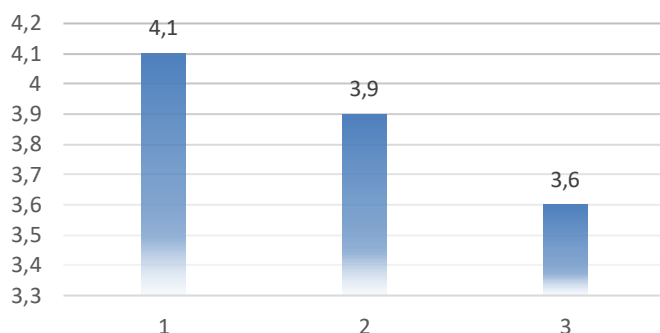
4.1.3 Ledarstil, interaktion och samarbete

Kategorin gällande ledarstil, interaktion och samarbete innefattar tre påståenden- *Enhetschefen eller teamledaren ser personalen som en resurs, enhetschefen eller teamledaren är en del av arbetsgruppen* och *den enskilda arbetstagaren uppskattas*. Denna kategori fick ett resultat med ett betyg på 3,9.

Påståendet om att *enhetschefen eller teamledaren ser personalen som resurs* fick högsta resultat, med ett betyg på 4,1. Kategorins lägsta resultat med ett betyg på 3,6 fick påståendet om att *den enskilda arbetstagaren uppskattas*.

Figur 4

Ledarstil, interaktion och samarbete



1. Enhetschefen eller teamledaren ser personalen som resurs
2. Enhetschefen eller teamledaren är en del av arbetsgruppen
3. Den enskilda arbetstagaren uppskattas.

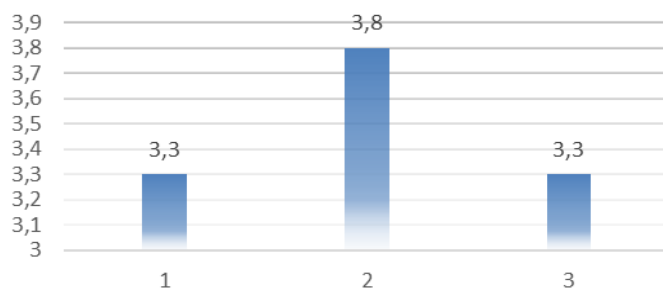
4.1.4 Informationsgång och vårdfilosofi

Kategorin gällande informationsgång och vårdfilosofi innefattar tre påståenden- *vårdfilosofin / värdegrunden är tydligt uttalad, dokumentationen av vårdarbetet är tydlig och informationen löper smidigt.*

Kategorin gällande informationsgång och vårdfilosofi fick studiens lägsta resultat med ett betyg på 3,5. Kategorins högsta resultat med ett betyg på 3,8 fick påståendet om att *dokumentationen av vårdarbetet är tydligt*. Kategorins lägsta resultat fick påståendet att *informationen löper smidigt* med ett betyg på 3,3.

Figur 5

Informationsgång och vårdfilosofi



1. vårdfilosofin / värdegrunden är tydligt uttalad
2. dokumentationen av vårdarbetet är tydligt.
3. informationen löper smidigt.

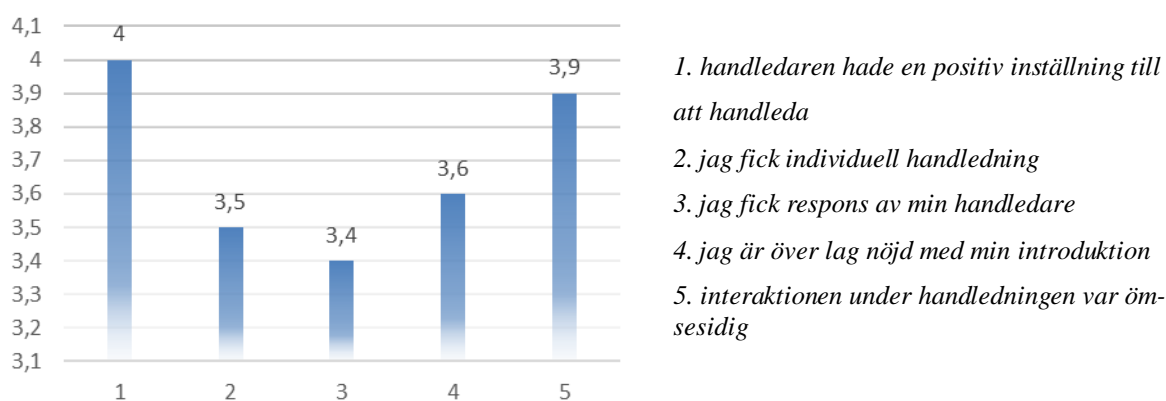
4.1.5 Handledningsrelationen

Kategorin gällande handledningsrelationen innefattar fem påståenden- *handledaren hade en positiv inställning till att handleda, jag fick individuell handledning, jag fick respons av min handledare, jag är över lag nöjd med min introduktion och interaktionen under handledningen var ömsesidig.*

Kategorin för handledningsrelationen fick ett resultat på 3,7. Påståendet att *handledaren hade en positiv inställning till att handleda* fick ett resultat med betyget 4. Påståendet om att *jag fick individuell handledning* fick kategorins lägsta resultat med ett betyg på 3,4.

Figur 6

Handledningsrelationen



4.2 Slutsatser: Inlärningsmiljön och handledning

Denna studie syftar till att undersöka hur vårdpersonalen upplever introduktionsprocessen och inlärningsmiljön samt att utvärdera hur det digitala introduktionsverktyget Valo fungerar i praktiken. Resultaten från CLES-skalan ger direkta svar på den första frågeställningen: Hur upplever vårdpersonalen introduktionsprocessen och inlärningsmiljön?

Att inlärningsmiljön fick ett högt betyg på 4,2 visar att de anställda generellt upplever en positiv och stödjande miljö där det finns goda möjligheter att lära och utvecklas. Samtidigt fick arbetsplatsens stämning ett något lägre betyg (3,8), vilket antyder att det finns utrymme att förbättra trivseln och skapa en ännu mer positiv arbetsmiljö.

När det gäller handledningsrelationen visar resultaten att handledarens inställning upplevs som positiv (betyg 4), men den individuella handledningen får ett svagare betyg (3,4). Det tyder på att det finns behov av att stärka och förbättra kvaliteten på den personliga handledningen.

Informationsgången och vårdfilosofi fick det lägsta betyget (3,2), vilket kan tyda på att information inte alltid når fram på ett tydligt och effektivt sätt. Här finns det ett tydligt förbättringsområde, att se till att all personal får den information de behöver för att kunna utföra sitt jobb på ett bra sätt och att personalen förstår och kan anamma filosofin. Övriga medelbetyg som rör arbetsgemenskapen (3,7) och enhetens ansvar för individen (3,6) ligger på en stabil nivå.

När man jämför språkgrupperna visade det sig att de svenskspråkiga deltagarna gav ett genomsnittsbetyg på 3,7 medan de finskspråkiga gav ett något högre betyg på 3,9. Fördelningen mellan olika kategorier var likartad för båda grupperna. Inlärningsmiljön fick högsta betyget och vårdfilosofi det lägsta.

Intressant nog var nyanställda som jobbat mindre än ett år nöjdare med introduktionen än de som arbetat längre.

4.3 Introduktionsverktyget Valo

Valo fungerar på en webplattform och varje anställd kan logga in på Valo. Valo används av både nya och gamla anställda, chefer och administrativ personal. Introduktionsmaterialet i Valo består av för alla gemensamt introduktionsmaterial samt specifikt material för olika enheter och yrkesroller. Boendeverksamheterna kring mentalhälsa och rusmedel har sitt område i Valo, med verksamhetsspecifikt introduktionsmaterial. Dessutom har chefer, administrativ personal samt stödtjänsterna egna delar.

Innehållet i Valo produceras av utvalda personer som är ansvariga för sitt delområde och administrativ grupp. Varje område har en ansvarig person som är ansvarig för att uppdatera material, för sina specifika område.

Valo möjliggör olika kurspaket, prov och presentationer. Introduktionen sker alltid under arbetstid, men man kan även logga in på Valo med sin mobiltelefon, var som helst.

Ett av studiens syften är att utvärdera hur det digitala introduktionsverktyget Valo fungerar i praktiken. Detta knyter direkt an till den andra frågeställningen: *Hur fungerade introduktionsverktyget Valo?*

För utvärdering av introduktionsverktyget Valo användes SUS, System usability scale. SUS. Mätningen består av 10 påståenden som värderas på en 5-gradig skala efter hur mycket användaren håller med eller inte håller med påståendet.

Enkätresultatet visar på att Valo upplevs som ganska komplicerat. Sus-skalans resultat ,47,8 är under medelnivå, se bilaga 2.

De finskspråkigas resultat utgående från SUS-skalan, gällande introduktionsverktyget Valo är 51,6 och de svenskspråkigas resultat är 45,2

Tabell 3.

SUS resultat

Språk	n	poäng	x 2,5	Sus
Finska	11	227	567,5	51,6
Svenska	16	289	722,5	45,2
Sammanla	27	516	1290	47,8

Resultaten presenterade i medeltal på en skala 1–5 kring användarupplevelsen av Valo visar följande: Påståendet *"Jag använder gärna Valo"* fick ett medelvärde på 2,8. För påståendet *"Jag drar mig för att använda Valo"* var medelvärdet 3,2. *"Jag tycker att Valo är lätt att använda"* fick ett medelvärde på 3,0, medan *"Jag behöver ofta hjälp av en kollega eller teknisk person för att kunna använda Valo"* landade på 2,5.

Vidare fick påståendet *"Jag tycker att funktionerna i Valo är väl organiserade och tydliga"* ett medelvärde på 2,8. Påståendet *"Jag tycker att det finns för mycket inkonsekvens och ologiska vägar i Valo"* fick ett något högre medelvärde, 3,2.

När det gäller användarvänlighet generellt fick *"Jag kan tänka mig att de flesta skulle lära sig att använda Valo mycket snabbt"* medelvärdet 3,0, medan *"Jag tror att många tycker att Valo är mycket besvärligt att använda"* fick 3,3.

Till sist fick påståendet "*Jag känner mig väldigt säker på hur jag skall använda Valo*" ett medelvärde på 2,8, och "*Jag behövde lära mig mycket innan jag kom igång med Valo*" hade ett medelvärde på 3,1.

Resultat visar att även om Valo erbjuder en strukturerad plattform med introduktionsmaterial för olika enheter och yrkesroller, upplever personalen flera hinder i användningen. Verktygets tekniska struktur verkar inte fullt ut möta personalens behov

5 Diskussion

Denna studie syftar till att beskriva hur vårdpersonalen vid Attendos mentalvårdsenheter i Västra Nyland upplever inlärningsprocessen och -miljön samt användningen av det digitala introduktionsverktyget Valo. Resultaten visar att både inlärningsmiljön och introduktionsverktyget upplevs som relativt goda, men med vissa utmaningar.

Den övergripande inlärningsmiljön får ett högt betyg (4,2), vilket tyder på att miljön upplevs som stödjande för utveckling och lärande. Detta överensstämmer med tidigare forskning som betonar vikten av en positiv lärandemiljö för både studenter och yrkesverksamma (Saarikoski et al., 2002). En god handledningsrelation och en positiv arbetsmiljö har visat sig vara viktiga för individens trivsel och utveckling (Göransson et al., 2023), något som bekräftas i denna studie där relationen mellan handledare och nyanställda beskrivs som god.Handledning har dessutom visat sig minska stress och stärka såväl kompetensutveckling som personalens stabilitet (Allén & Weckström, 2021).

Allén och Weckström (2021) undersökte i sin studie nyutexaminerade sjukskötares handledningsbehov inom Raseborgs stads hälsoservice. Deras studie är intressant eftersom den är gjord inom samma geografiska område som denna studie. Deras studie kom fram till att en strukturerad introduktionsplan och någon form av digital läroplattform kunde vara bra. Attendo har utvecklat en liknande introduktionsplan och en digitalintroduktionsportal, som efterfrågades av nyutexaminerade sjukskötare i Raseborg.

Handledarens roll framstår som central i introduktionen, men resultaten visar också att handledaren inte kan bära ansvaret ensam. Som Gustavsson et al. (2023) påpekar är handledaren

beroende av att hela arbetsmiljön är stödjande, inte bara i praktisk bemärkelse, utan även kulturellt och socialt. En god introduktion kräver att hela arbetsgruppen är engagerad och förmedlar ett positivt klimat. Om övriga kollegor eller ledning saknar förståelse för handledaruppdraget kan detta skapa frustration och minska effekten av handledningen.

Vidare lyfts behovet av strukturerade och relevanta introduktionsverktyg. Digitaliseringen av arbetslivet påverkar också introduktionsprocesserna i grunden. I dag använder nio av tio anställda digitala arbetsverktyg dagligen (Arbetslivsbarometern, 2021), vilket skapar både möjligheter och krav. Digitala introduktionslösningar ger flexibilitet i tid och rum (Tikkannen, 2016; Eklund, 2018), men det räcker inte med att flytta material till digitala format. Introduktionen måste utformas pedagogiskt och tekniskt så att den verkligen fungerar. Användarna behöver tillräcklig digital kompetens och systemen måste vara tillförlitliga, intuitiva och språkligt inkluderande (SHM, 2016). När detta inte uppfylls, som i fallet med Valo, riskerar introduktionen att tappa i kvalitet. Gustavsson et al. (2023) betonar vikten av konkreta stöd såsom checklistor, rutiner och lärandemål som ger handledaren riktning men också möjlighet till individanpassning. Attendo har utvecklat en introduktionsplan som inkluderar checklistor och mål. Valo, det digitala introduktionsverktyget, fick ett ganska lågt resultat på System Usability Scale (47,8), vilket antyder att många användare upplever systemet som svårt att använda. Det framkom också att flera behövde teknisk hjälp för att kunna navigera i verktyget. Användarvänlighet är en kritisk framgångsfaktor för digitala system, särskilt vid introduktion och utbildning. De svenskspråkiga användarna gav dessutom ett ännu lägre betyg än de finskspråkiga, vilket kan bero på att verktyget och övrig introduktionsrelaterad information huvudsakligen är tillgänglig på finska. Detta kan bidra till att svenskspråkiga medarbetare känner sig mindre inkluderade. För att introduktionen ska bli framgångsrik krävs alltså inte bara rätt tekniska lösningar, utan även att dessa är användarvänliga, språkligt inkluderande och innehållsmässigt relevanta.

Trots det positiva helhetsintrycket framkom vissa problemområden. Ett exempel är informationsflödet, som fick ett lägre betyg (3,2). Brister i kommunikation och informationsöverföring kan påverka hur väl personalen kan utföra sitt arbete i enlighet med organisationens riktlinjer. Tidigare studier har visat att god kommunikation är avgörande för effektiv introduktion och inläring (Saarikoski et al., 2002).

En annan utmaning som uppmärksammats är att arbetsmiljön ibland upplevs som mindre trivsamt. Det rapporterades även om brister i vårdpraxis och behov av starkare teamkänsla. För att hantera detta föreslås en ökad öppenhet i kommunikationen samt en mer strukturerad

och individuell feedbackprocess. Forskning visar att handledning bör vara individuellt anpassad, baserad på nyanställdas specifika behov, även om vissa behov är återkommande (Allé & Weckström, 2021). Ett digitalt stödforum för handledare, till exempel via intranätet, kan också främja erfarenhetsutbyte och öka stödet i handledarrollen.

Positivt är att många anser att de lär sig mycket och att det överlag är bra att arbeta på Attendos boenden. Attendos introduktionsmodell, som kombinerar personligt bemötande med saklig information och olika inlärningsstilar, ger goda förutsättningar. Det digitala verktyget Valo har fått en central roll i introduktionen, vilket kan bli problematiskt när det inte är tillräckligt anpassat för alla användare. Förbättringar gällande Attendos introduktionsmiljö och -verktyg krävs inom områden som användarvänlighet, språkstöd, kommunikation och arbetsmiljö. Genom att satsa på individanpassad handledning, ett mer inkluderande digitalt verktyg och förbättrat informationsflöde kan introduktionsprocessen bli både mer effektiv och mer inkluderande.

Studien ger en bra bild över hur introduktionen och verktyget upplevs. Ifall man också hade intervjuat de anställda hade man möjligen fått en ännu klarare bild av utvecklingsbehoven. En annan studie kunde gärna undersöka hur till exempel personer i olika åldrar och med olika yrkesbakgrund upplever och vad de behöver i introduktion och handledning. Det kunde också vara intressant med en studie kring hur mycket av namngiven handledare påverkar upplevelsen kring introduktionen.

Källförteckning

Allén, S., & Weckström, H. (2022). Nyutexaminerade sjukskötares handledningsbehov inom Raseborgs stads hälsoservice (Examensarbete för högre YH-examen inom social- och hälsovård). Yrkehögskolan Novia.

Aparicio, M., & Nicholson, N. (2020). Addressing the challenges in nurse preceptorship programs. *Nursing Management*, 51(4)


Arbetsförhållandebarmetern. 2021. Arbets- och näringsministeriets publikationer 2022:46. Arbets- och näringsministeriet. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-692-5>

Arbetsmiljö. (2021). Introduktionens betydelse för arbetsplatsens trivsel och säkerhet. Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöcentralen. (2013). Introduktion på arbetsplatsen. Hämtad från <https://www.arbetsmiljoupplysningen.se>

Arbetarskyddscentralen. (n.d.). Introduktion. Arbetarskyddscentralen. <https://tyoe-lamaan.fi/sv/borjan-av-arbetet/introduktion/>

Arbetarskyddslag 738/2002. Finlex; <https://finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2002/20020738>

Attendo. (2021). Introduktionsmodell och utbildningsprogram. [Attendo](#)  [Ennen kaikkea olemme koti](#)

Attendo. (u.å.). Palvelut mielenterveyskuntoutujille. <https://www.attendo.fi/palvelumme/mielenterveys-ja-paihdepalvelut/palvelut-mielenterveyskuntoutujille/>

Baldwin, S., Coyne, T., Hynes, C., & Kelly, P. (2020). Reflections on setting up a nursing preceptorship programme. *British Journal of Nursing*, 29(11), 627–631.

Bauer, T. N. (2010). Onboarding new employees: Maximizing success. SHRM Foundation. <https://www.shrm.org/foundation>

Brooke, J. (1996). SUS: A 'Quick and Dirty' Usability Scale. I P. W. Jordan, B. Thomas, B. A. Weerdmeester & A. L. McClelland (Red.), *Usability Evaluation in Industry*. London: Taylor & Francis.

Byman, R., & Bell, J. (2015). *Företagsekonomiska forskningsmetoder* (2. uppl.). Liber.

Business Research Methodology. (u.å.). Purposive sampling. <https://research-methodology.net/sampling-in-primary-data-collection/purposive-sampling/>

Charleston, R. J., Jackson, G., & Rowson, J. (2007). Clinical orientation for new nursing staff. *Journal for Nurses in Staff Development*, 23(3).

Chen, F., Liu, Y., Wang, X. & Dong, H. (2021). Transition shock, preceptor support and nursing competency among newly graduated registered nurses: A cross-sectional study. *Nurse Education Today*, 102.

Denscombe, M. (2011). *Forskningshandboken. För småskaliga projekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur AB.

Denscombe, M. (2016). *Forskningshandboken. För småskaliga projekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur AB.

Eklund, A. (2018). *Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys*. Helsinki: Impact.

Eklund, M. (2018). Designing effective employee orientation programs: A systematic review of the literature. *Human Resource Development Review*, 17(4).

Engelbrektsen, L. (2024). Startade nordiskt projekt för nyanställdas psykosociala miljö. Svensk sjuksköterskeförening. <https://swenurse.se/omvardnadsmagasinet/vara-artiklar/oppna/2024-10-01-startade-nordiskt-projekt-for-nyanstalldas-psykosociala-miljo>

Finland's leadership in electronic health and welfare data management. (2021). Government of Finland. Hämtad från https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/sote-ja-maakuntaudistuksen-digitalisaatio-tehdaan-yhdessa-tietojarjestelmat-rakennetaan-vaiheittain?languageId=sv_SE&utm_source=chatgpt.com

Forsberg, C., & Wengström, Y. (2013). *Att göra systematiska litteraturstudier*. Stockholm: Natur och Kultur.

Forskningsetiska delegationen. (2023). God vetenskaplig praxis och handläggning av miss-tankar om avvikelser från den i Finland. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-04/Forskningsetiska_delegationens_GVP-anvisning_2023.pdf

Gaffney, S. M., et al. (2020). Designing User-Friendly Digital Learning Environments for Healthcare: A Systematic Review. *Journal of Medical Education*, 45(8).

Gilan, A., & Hammarberg, J. (2016). *Get digital or die trying*. Falun: ScandBook AB.

Granberg, O. (2011). *Introduktion till arbetslivet*. I M. Granberg & M. Skogman Thoursie (Red.), *Personal och arbetsliv*. Liber.

Green, L. (2023). *The need for better targeted and more extensive digital training is felt throughout the health sector*. Financial Times. <https://www.ft.com/content/a56ef5a3-f5d8-446d-ae9b-f503cce20de7>

Gustavsson, M., Eriksson, A., & Sandman, L. (2020). Stress och osäkerhet bland nyanställda inom vård och omsorg – behov av stöd och struktur. Karolinska Institutet.

Gustavsson, P., Jenner, B., Blomqvist, H., Göransson, S., Sjöström-Bujacz, A., & Frögéli, E. (2023). Vilka introduktionsinsatser stödjer nyanställdas lärande och minskar deras osäkerhet? (Rapport 2023:1). Karolinska Institutet. <https://ki.se/media/270942/download>

Hagevi, M., & Viscovi, D. (2016). Enkäter - att formulera frågor och svar. Lund: Studentlitteratur Ab.

Johansson, U.-B., Kaila, P., Ahlner-Elmqvist, M., Leksell, J., Isoaho, H., & Saarikoski, M. (2010). Clinical learning environment, supervision and nurse teacher evaluation scale: Psychometric evaluation of the Swedish version. *Journal of Advanced Nursing*, 66(9). <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2010.05370.x>

Kalpio, A., Kärkkäinen, M., Laiho, M., Riska, M., & Westeren, K. (2023). Stigar och tjänster för digital vägledning, handledning och digitalt lärande. Åbo yrkeshögskola.

Keränen, V., & Penttinen, J. (2007) Verkko-oppimateriaalin tuottajan opas. Jyväskylä: WSOYpro/Docendo-tuotteet.

Learningbank. (n.d.). E-books: The ultimate guide to digital onboarding. <https://www.learningbank.io/e-books>

Lindelöw, M. (2016): Kompetensbaserad personalstrategi - hur du tar reda på vad organisationen behöver, bemannar den rätt och utvecklar den inför framtiden. Natur & Kultur

Lindmark, A. & Önnévik, T. (2011): Human resource management - organisationens hjärta. Lund: Studentlitteratur AB

Lindström, S., Turunen, J., Remes, J., & Pehkonen, I. (2023). Työhyvinvointi ja osaaminen palvelualoilla. Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-064-5>

Meiert, J. (n.d.). SUS: A quick and dirty usability scale. Hämtad från <https://meiert.com/en/blog/sus/>

Moodle. (n.d.). Om Moodle. MoodleDocs. Hämtad 29 april 2025 från https://docs.moodle.org/4x/sv/About_Moodle

Norman, D. A. (2013). *The Design of Everyday Things*. Basic Books.

OECD. (2013). *Innovative learning environments*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264203488-en>

O'Connor, S., & Andrews, T. (2018). Smartphones and mobile applications (apps) in clinical nursing education: A student perspective. *Nurse Education Today*, 69, <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2018.07.013>

Olsson, H., & Sörensen, S. (2007). *Forskningsprocessen. Kvalitativa och kvantitativa perspektiv*. Stockholm: Liber.

Peltokoski, J. (2016). The importance of effective orientation for employee retention. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 15(1),

Pinola, M. (2020). Hyvä perehdytys voi lisätä hoitoalan vetovoimaa. *Yle nyheter*. Hämtat från <https://yle.fi/uutiset/3-11141482>

Saarikoski, M. (2002). *Clinical learning environment and supervision: Development and validation of the CLES evaluation scale* (Doktorsavhandling, University of Turku).

Saarikoski, M., Isoaho, H., Warne, T., & Leino-Kilpi, H. (2008). The nurse teacher in clinical practice. *International Journal of Nursing Studies*, 45(8) <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2007.07.009>

Schmitt, C. A., & Schiffman, R. (2019). Perceived needs and coping resources of newly hired nurses. *SAGE Open Medicine*, 7

Social- och hälsovårdsministeriet (SHM). 2016. *Digitalisering som stöd för hälsa och välfärd. Social- och hälsovårdsministeriets digitaliseringslinjer 2025*. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3782-6>

Social- och hälsovårdsministeriet. (2023). *Digitaliseringen som hörnsten i social- och hälsovården: Strategi för digitalisering och informationshantering inom social- och hälsovården 2023–2035*. Helsingfors: Social- och hälsovårdsministeriet.

Social- och hälsovårdsministeriet. (2024). *Digitaalisuuden sekä siihen liittyvän käytännön, osaamisen ja toimintakulttuurin edistäminen: Käsikirja*. (M. Tepponen, O. Ahonen & T.

Turja, Red.). Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2024:37. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165259>

Springer. (n.d.). The CLES-Scale: An evaluation tool for healthcare education. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-319-63649-8>

Statsrådet. (2020). Kompetens ger trygghet i framtiden. Riktlinjer för den parlamentariska reformen av kontinuerligt lärande. (Publikation nr. 2020:38). Helsingfors: Statsrådets kansli. [Osaaminen turvaa tulevaisuuden. Jatkuvan oppimisen parlamentaarisen uudistuksen linjaukset](#)

Strandell-Laine, C., Stolt, M., Leino-Kilpi, H., & Saarikoski, M. (2015). Use of mobile devices in nursing student–nurse teacher cooperation during the clinical practicum: an integrative review. *Nurse Education Today*, 35(3), 493–499. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2014.10.007>

Sundström, M., Eriksson, M., & Ekebergh, M. (2023). Handledning i grupp gör nyblivna sjuksköterskor tryggare. *Suntarbetsliv*. <https://www.suntarbetsliv.se/forskning/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo/handledning-grupp-gor-nyblivna-sjukskoterskor-tryggare/>

Tikkanen, A. (2016). Suomalaisten yliopistojen käyttämät digitaaliset oppimisympäristöt (Informaatioteknologian tiedekunnan julkaisuja, No. 24/2016). Hämtad från https://www.researchgate.net/publication/311290105_Suomalaisten_yliopistojen_kayttamat_digitaaliset_oppiymparistot

Trost, J., & Hultåker, O. (2016). *Enkätboken*. Lund: Studentlitteratur Ab.

Tucker, G., et al. (2019). Evaluation of a structured preceptorship programme. *British Journal of Community Nursing*, 24(11)

Tveiten, S. (2020). *Yrkesmässig handledning: mer än ord (5 uppl.)*. Studentlitteratur.

Wright, K. B. (2019). Web-based survey methodology. I P. Liamputtong (Red.), *Handbook of research methods in health social sciences* (s. 1339–1353). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-10-5251-4_76

Wu, M., & Sung, Y.-T. (2014). Improving Clinical Learning with Mobile Technology in Nursing Education. *Nurse Education Today*.

INFORMATIONSBREV / INFOKRJE

Enkät gällande Anställdas upplevelse av Attendos introduktionsprocess samt introduktionsprogrammet Valo.

Jag håller på och gör mitt examensarbete för min masterexamen: ledarskap inom social-och hälsovård vid yrkeshögskolan Novia

Forskningsområdet är: Anställdas upplevelse av Attendos introduktionsprocess samt introduktionsprogrammet Valo.

En bra introduktion en viktig roll för att den nya medarbetaren ska kunna integreras smidigt in i arbetsplatsen, förstå sin roll och ansvar, bygga relationer och bidra effektivt till organisationens framgång. Det är en investering i både medarbetarens och företagets långsiktiga framgång.

Enkäten är ganska kort så det tar ca 15 minuter att svara på den.

Dina enkätsvar hanteras med strikt konfidentialitet och endast de ansvariga för forskningsstudien har tillgång till materialet. All insamlad information lagras digitalt i anonymiserad form, vilket innebär att dina svar inte kan kopplas till dig som person i någon rapport eller publikation.

Deltagandet i studien är helt frivilligt och du kan när som helst välja att avbryta ditt deltagande utan att ange någon orsak. Personuppgifter som samlas in omfattas av sekretess och skyddas enligt Dataskyddslagen (1050/2018). Studien följer Forskningsetiska delegationens riktlinjer för god vetenskaplig praxis

Resultatet presenteras som resultat i examensarbete samt för Attendos ledning.

Mera information om enkäten ger vid behov Anita Dufholm., tel 0452384449 eller via epost aniduf2@edu.novia.fi

Kysely aiheesta **Työntekijöiden kokemukset Attendon perehdytysprosessista ja Valo-perehdyt ohjelmasta.**

Olen tekemässä lopputyötäni sosiaali- ja terveydenhuollon johtamisen maisterin tutkintoa varten Novian ammattikorkeakoulussa.

Tutkimusalueeni on: Työntekijöiden kokemukset Attendon perehdytysprosessista ja Valo-perehdyt ohjelmasta.

Hyvä perehdytys on tärkeä rooli uuden työntekijän saumattomassa integroitumisessa työpaikalle, oman roolin ja vastuun ymmärtämisessä, suhteiden rakentamisessa ja tehokkaassa panostamisessa organisaation menestykseen. Se on sijoitus sekä työntekijän että yrityksen pitkäaikaiseen menestykseen.

Kysely on melko lyhyt, joten sen täyttämiseen menee noin 15 minuuttia.

Kyselyyn vastataan anonymisti ja vastauksia käsitellään luottamuksellisesti. Kyselyvastauksesi käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti, ja ainoastaan tutkimuksesta vastaavilla henkilöillä on pääsy aineistoon. Kaikki kerätty tieto tallennetaan digitaalisesti ja anonymisoidaan, mikä tarkoittaa, että vastauksiasi ei voida yhdistää sinuun henkilökohtaisesti missään raportissa tai julkaisussa.

Osallistuminen tutkimukseen on täysin vapaaehtoista, ja voit keskeyttää osallistumisesi milloin tahansa ilman perusteluita. Kerättyjä henkilötietoja suojataan salassapidolla, ja niitä käsitellään Tietosuojalain (1050/2018) mukaisesti. Tutkimuksessa noudatetaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeita hyvästä tieteellisestä käytännöstä.

Tulokset esitetään opinnäytetyön tuloksina sekä Attendon johdolle.

Lisätietoja kyselystä saat tarvittaessa Anita Dufholmilta puhelinnumerosta 0452384449 tai sähköpostitse osoitteesta aniduf2@edu.novia

Bilaga 2

Introduktionsverktyget Valo, Sus-skala och medeltal

Jag använder gärna	Jag drar mig för att	Jag tycker att Valo	Jag behöver ofta hjäl	Jag tycker att funkt	Jag tycker att det fin	Jag kan tänka mig at	Jag tror att många t	Jag känner mig väld	Jag behö					
2	1	4	2	3	1	4	2	3	1	4				
2	0	5	1	2	2	3	1	2	0	5				
4	3	2	3	4	4	1	2	3	2	3				
1														
2	0	5	1	2	1	4	2	3	1	4				
3	2	3	2	3	4	1	2	3	2	3				
4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2				
5	1	4	3	4	4	1	2	3	1	4				
3	2	3	2	3	4	1	2	3	3	2				
4	2	3	4	5	4	1	3	4	2	3				
2	1	4	1	2	1	4	1	2	1	4				
1	3	2	3	4	4	1	1	2	2	3				
3	2	3	2	3	4	1	2	3	2	3				
3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3				
2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	3				
2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3				
2	1	4	1	2	2	3	1	2	3	1	4			
2	0	5	0	1	3	2	1	2	1	4				
4	2	3	3	4	2	3	4	2	3	3	4			
4	3	2	2	3	2	3	2	3	1	4				
3	1	4	2	3	1	4	2	3	2	3				
3	2	3	2	3	2	3	1	4	2	3				
3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	4				
3	2	3	1	2	1	4	1	2	0	5	1	2	3	
3	2	3	2	3	0	5	2	3	2	3	2	3	2	
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	0	5	2	3
3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	4	2	3	2	3
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
2,821429	3,222222	3,037037	2,555556	2,851852	3,185185	3	3,333333	2,777778	3,111111					
5-x	x-1	5-x	x-1	5-x	x-1	5-x	x-1	5-x	x-1					

Sus poäng gul spalt

Medeltal räknat på givna poäng

	Jag använder gärna Valo	Jag drar mig för att använda Valo, den är onödigt komplicerad.	Jag tycker att Valo är lätt att använda	Jag behöver ofta hjälp av en kollega eller fråga någon teknisk person för att kunna använda Valo.	Jag tycker att funktionerna i Valo är väl organiserade och tydliga.	Jag tycker att det finns mycket inkonsekvens och ologiska vägar i Valo.	Jag kan tänka mig att de flesta skulle lära sig att använda Valo mycket snabbt.	Jag tror att många tycker att Valo är mycket besvärligt att använda	Jag känner mig väldigt säker på hur jag skall använda Valo	Jag behövde lära mig mycket innan jag kom igång med Valo	Summa				
	1	1	2	1	2	2	1	1	0	1	12				
	1	0	1	2	1	3	1	1	1	0	11				
	3	3	3	4	2	1	2	2	2	2	24				
	1	0	1	1	2	1	1	1	1	2	11				
	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	23				
	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	32				
	4	1	3	4	2	1	4	2	3	1	25				
	2	2	2	4	2	3	2	2	2	3	24				
	3	2	4	4	3	2	4	4	3	3	32				
	1	1	1	1	1	1	1	4	0	1	12				
	0	3	3	4	1	1	4	2	1	2	21				
	2	2	2	4	2	2	2	0	3	2	21				
	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	19				
	1	3	2	3	1	1	1	1	1	2	16				
	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19				
	1	1	1	2	1	3	2	1	1	1	14				
	1	0	0	3	1	1	0	0	1	1	8				
	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	25			516 x 2,5	
	3	3	2	2	2	2	1	0	2	1	18			1290	
	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	17			1290/ 27	
	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	19				
	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	18		SUS	47,777	
	2	2	1	1	1	1	1	0	1	2	12				
	2	2	2	0	2	2	2	2	3	3	20				
	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	18				
	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	25				
	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20				
	51	48	55	66	50	49	54	44	48	51	516				