

Rauni Hellstedt

Perehdytyksen toteutuminen hoitotyöntekijöiden arvioimana

Opinnäytetyö
Sairaanhoitajakoulutus


Maaliskuu 2016




MAMK

University of Applied Sciences

KUVAILULEHTI

	Opinnäytetyön päivämäärä 9.3.2016
Tekijä(t) Rauni Hellstedt	Koulutusohjelma ja suuntautuminen, Sairaanhoidaja koulutus
Nimeke Perehdytyksen toteutuminen hoitotyöntekijöiden arvioimana	
Tiivistelmä <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on arvioida perehdytysprosessin toteutumista hoitotyöntekijöiden itsensä arvioimana sekä kuvailla perehdytyskalenterin toimivuutta perehdytyksen tukena Helsingin kaupungin perusterveydenhuollon sairaalatoiminnassa somaattisen sairaanhoidon yksiköissä. Tavoitteena on tuottaa perehdyttäjille ja hoitotyön johtajille tietoa hoitotyöntekijöiden perehdyttämisen tasosta ja mahdollisista kehittämistarpeista.</p> <p>Teoriaosuudessa käsitellään perehdytyksen sisältöä, perehdytysprosessia sekä hoitohenkilökunnan kokemuksia saamastaan perehdytyksestä. Aineisto kerättiin sähköisellä Webropol-kyselyllä. Kysely lähetettiin 2014 aloittaneille uusille hoitotyöntekijöille, joiden perehdyttämisyksikössä on käytetty perehdytyskalenteria apuvälineenä. Tässä opinnäytetyössä hoitotyöntekijöillä tarkoitetaan eri tehtävissä toimivia sairaanhoitajia (terveydenhoitaja, ensihoitaja AMK jotka toimivat sairaanhoitajanimikkeellä), lähihoitajia ja ensihoitajia. Kyselyn linkkejä jaettiin 139 kpl. Kysely oli avoinna kolme viikkoa ja vastauksia kyselyyn tuli 34 kpl.</p> <p>Mittari rakennettiin opinnäytetyön viitekehyksen sisällön ja Helsingin kaupungin perusterveydenhuollon sairaalatoimintojen perehdytyskalenterin sisältöä mukaillen. Mittari muodostui taustatietokysymyksistä, Likert-tyyppisistä väittämistä ja avoimista kysymyksistä.</p> <p>Perehdytysprosessi toteutui huonosti alkuinformoinnin ja arviointikeskusteluosioiden osalta. Saatuun perehdytykseen oltiin jokseenkin tyytyväisiä ja toiveita perehdytyksen kehittämiseksi olivat mm. laajempi organisaatioperehdytys, potilastietojärjestelmän perehdytystä ja aikaa oppia perehdytettävät asiat perusteellisesti. Perehdytyskalenteria perehdytyksen apuvälineenä käytettiin vähän.</p> <p>Perehdytyskalenterista on tarkoitus luopua tässä muodossa. Perehdytyskalenteri on tarkoitus päivittää sekä jäsenellä uudelleen ja viedä sairaalatoimintojen henkilökunnan sähköiseen oppimisympäristöön.</p>	
Asiasanat (avainsanat) perehdyttäminen, perehdytysprosessi, perehdytyskalenteri	
Sivumäärä 32s.	Kieli Suomi
Huomautus (huomautukset liitteistä) Liitteitä kolme	
Ohjaavan opettajan nimi Luukkainen Sirpa	Opinnäytetyön toimeksiantaja Helsingin kaupunki sairaalatoiminnot somaattisen sairaanhoidon yksiköt

	Date of the bachelor's thesis 9.3.2016
Author(s) Rauni Hellstedt	Degree programme and option Nursing education Registered nurse
Name of the bachelor's thesis The orientation process assessed by nursing staff	
Abstract <p>The purpose of this study is to evaluate the implementation of the orientation process as assessed by nursing staff at various departments of the Helsinki City primary healthcare. The goal is to provide nursing instructors and directors information on the level and possible improvement needs of the orientation process.</p> <p>The theoretical part of the thesis covers the content of the orientation process and nursing staff experiences of received orientation. The material was gathered with an electronic Webropol-survey which was sent to new nursing staff who started in 2014 and whose orientation process made use of the orientation calendar. In this thesis nursing staff refers to nurses who work in nursing tasks. 139 survey links were distributed. The survey was open for three weeks and received 34 replies.</p> <p>A measure was built based on the thesis framework and the contents of the Helsinki City health services orientation calendar for hospitals. The measure included background information, Likert-type statements and open questions.</p> <p>The orientation process was not successfully implemented regarding initial information and assessment discussions. People were somewhat satisfied with the orientation and improvement suggestions included further introduction to the organization, the patient information system and more time to learn the things taught during orientation. The orientation calendar was rarely used during orientation.</p> <p>The orientation calendar in its current form will be relinquished. The plan is to update and restructure the orientation calendar and make it a part of the hospital nursing staff electronic learning platform.</p>	
Abstract	
Subject headings, (keywords) familiarization, orientation, orientation process, orientation calendar	
Pages 32	Language Finnish
Remarks, notes on appendices 3	
Tutor Luukkainen Sirpa	Bachelor's thesis assigned by Helsinki City primary healthcare ward units

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	1
2	TYÖHÖN PEREHDYTTÄMINEN JA PEREHTYMINEN	2
2.1	Perehdytyksen tavoitteet ja sisältö.....	2
2.2	Perehdytysprosessi.....	4
2.3	Perehdytysmateriaalit	5
3	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	6
3.1	Kohdeorganisaation kuvaus.....	6
3.2	Opinnäytetyön tarkoitus,tavoitteet ja tutkimusongelmat	7
3.3	Kysely aineiston keruumenetelmänä	7
3.4	Mittarin laadinta.....	8
3.5	Aineiston keruu ja käsittely	9
4	TULOKSET	10
4.1	Taustatiedot.....	11
4.2	Perehdytysprosessin toteutuminen.....	13
4.3	Perehdytyksen kesto ja arviointi	15
4.4	Perehdytyskalenterin käyttö.....	16
4.5	Perehdytyksen sisältö.....	18
4.6	Palautetta perehdytyksen kehittämiseksi	19
5	TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS.....	22
6	PÄÄTELMÄT JA POHDINTA.....	23
6.1	Tulosten tarkastelu.....	23
6.2	Pohdinta ja ehdotus jatkotutkimukselle	27
	LÄHTEET	30

LIITTEET

- 1 Kirjallisuuskatsauksen yhteenveto
- 2 Saatekirje
- 3 Kysely hoitohenkilökunnalle perehdytyksestä

1 JOHDANTO

Työntekijän hyvä perehdyttäminen vaikuttaa työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin ja työssä pysymiseen (Miettinen ym. 2006, 63). Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys lyhentää työnoppimiseen käytettävää aikaa (Liski ym. 2007,7). Uusien työntekijöiden tehokas perehdyttäminen sisältyy keskeisenä osana potilaan saaman hoidon laatuun ja potilasturvallisuuteen. Perehdyttäminen ja työnopastus ovat myös tärkeä osa henkilöstön kehittämistä. Perehdyttäminen voidaan nähdä investointina, jolla lisätään henkilöstön osaamista, parannetaan laatua, tuetaan työssä jaksamista ja vähennetään työtapaturmia ja poissaoloja. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2.)

Työturvallisuuslaki (738/2002) velvoittaa työnantajan antamaan työntekijälle opetusta ja ohjausta uudessa työssä sekä työympäristössä. Terveystieteiden tutkimuskeskus (13026/2010) mukaan laadukas ja potilasturvallinen toiminta saavutetaan henkilöstöä perehdyttämällä. Perehdyttävällä on myös vastuu perehdytyksen onnistumisesta uudessa tilanteessa, eli hänen oma aktiivisuus perehtymiseen on avainasemassa (Liski ym. 2007, 13). Taloudellisuusnäkökulma on tärkeää uusien työntekijöiden perehdyttämisessä, koska hyvällä perehdytyksellä henkilökunta sitoutuu jäämään organisaatioon. Hyvä perehdyttäminen lisää organisaation vetovoimaisuutta, edistää imagoa ja henkilöstön motivoituneisuutta. (Miettinen ym. 2006, 63.)

Uuden työntekijän perehdyttämisen tärkeys on tunnistettu ja perehdyttämistä on aloitettu kehittämään Helsingin kaupungin perusterveydenhuollon sairaalatoiminassa somaattisessa sairaanhoidossa perehdytystyöryhmän toimesta. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää perehdytyskalenterin toimivuutta Helsingin kaupungin sairaalatoiminnan somaattisessa sairaanhoidossa eri osastoilla. Perehdytyskalenteri on sairaalatoimintojen asiantuntija henkilöstöstä koostuvan perehdytystyöryhmä kehittämä ja kokemuksen kautta laadittu. Perehdytyskalenteri on otettu käyttöön vuonna 2012, ja sen päivitys on ajankohtaista. Lisäksi tarvitaan tietoa perehdytyskalenterin toimivuudesta henkilökunnan perehdytyksen apuvälineenä.

2 TYÖHÖN PEREHDYTTÄMINEN JA PEREHTYMINEN

Ketola (2010, 24–25) on todennut, ettei perehdyttämiseen suoraan liittyviä tieteellisiä tutkimuksia tai teorioita ole löydettävissä. Aikaisemmat perehdytykseen liittyvät tutkimukset ovat kohdistuneet muun muassa yrityksille luotuihin toimintamalleihin ja perehdytysprosesseihin (Geier 2011, 3).

Perehdyttämiseen liittyviä käsitteitä on monia ja tutkimuksissa niitä käytetään hyvin eri tavoin. Perehdyttäminen käsitteenä sisältävät sanat tutustuttaa, opastaa, harjaannuttaa johonkin tai harjaannuttaa joku työhön. (Mäkisalo 2003, 131–133.) Muita perehdytykseen liittyviä lähikäsitteitä Salosen (2004,18) mukaan ovat mentorointi, tutorointi, esimerkkinä toiminen, opettaminen, työnopastus, työnohjaus, valmennus ja sparraus. Palosaari (2006, 38) kuvaa perehdyttämisen perehtyjän ja perehdyttäjän väliseksi vuorovaikutusprosessiksi ja määrittelee sen ”rinnalla kulkemiseksi”. Perehdyttäminen eri organisaatioissa merkitsee ja tulee jatkossa merkitsemäänkin eri asioita (Kupias & Peltola 2009, 17).

Yleensä perehdyttämisellä tarkoitetaan työpaikalla tapahtuvaa uuden työntekijän vastaanottoa ja alkuohjausta. Perehdyttämisellä tarkoitetaan myös kaikkia niitä toimenpiteitä joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan uuden työpaikkansa, sen tavat, ihmiset ja työnsä ja siihen liittyvät odotukset. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2.)

Tutkimusten yhteenveto on liitteessä1.

2.1 Perehdytyksen tavoitteet ja sisältö

Perehdytyksen tavoitteena on saada uusi työntekijä nopeasti tuottavaksi ja saada perehtyjä tuntemaan olevansa osa uutta työyhteisöä (Kupias & Peltola 2009,18). Perehdyttämiseen sisältyy tutustuttaminen työpaikan fyysiseen ympäristöön, organisaatioon, sen tapoihin ja toiminta-ajatukseen. Perehdytyksessä tutustutetaan työyhteisöön, työtovereihin ja muihin sidosryhmiin sekä työympäristöön sen tiloihin, koneisiin ja laitteisiin ja itse työtehtävään ja sitä ohjaaviin sääntöihin. (Liski ym.2007, 10.) Perehdytyksen sisältö on jatkuva prosessi, jota kehitetään henkilöstön ja työpaikan tarpeiden mukaan (Penttinen & Mäntynen 2009, 2).

Perehdyttäminen käsitetään prosessiksi, joka sisältää rajallisen aikamäärityksen. Perehdytykseen tulee varata riittävästi aikaa, vähintään kolme kuukautta, kuitenkin näin ei aina tapahdu. (Lahti 2007, Holopainen 2011.) Mäkisalonen (2003) mukaan perehdyttämisen aikamääreiksi esitetään yleisimmin 2-4 kuukautta. Virallinen perehdytysjakso kestää saman aikaa kuin työpaikan koeajanpituus ja perehdyttäminen loppuu silloin, kun sen tavoitteet on saavutettu (Kjelin & Kuusisto 2003, 205). Perehdyttämistä voidaan järkevöittää joustavalla perehdytys suunnitelmalla. Perehdytys suunnitelmassa luodaan runko, aikataulu ja työnjako perehdyttämiseksi. (Kjelin & Kuusisto 2003, 198–199.) Perehdytyksen onnistumisen seuranta, kannustus ja tuki perehdytettävälle ovat tärkeitä (Ketola 2010).

Hyvä perehdytys alkaa lähtötilanteen arvioinnilla ja perehdytys suunnitelman laatimisella (Lahti 2007, Ketola 2010, Holopainen 2011) sekä henkilökohtaisen perehdyttäjän nimeämisellä (Lahti 2007, 53–56). Nimetyt perehdyttäjät toimivat työyksikössä yhteistyössä esimiehen kanssa, koska vastuu perehdyttämisestä on viime kädessä esimiehellä (Kupias & Peltola 2009, 82). Hyvä perehdytys edellyttää riittävästi henkilökuntaa ja perehdytyskoordinaattorin hyödyntämistä perehdytyksessä (Holopainen 2011). Hyvällä perehdytyksellä vaikutetaan hoitajan itsevarmuuteen potilaiden hoidossa, osaamiseen, lisäämällä tietämystä ja kriittistä ajattelua hoitotilanteissa sekä sitoutumista työhön ja pysyvyyttä työsuhteeseen (Park & Jones, 143–148).

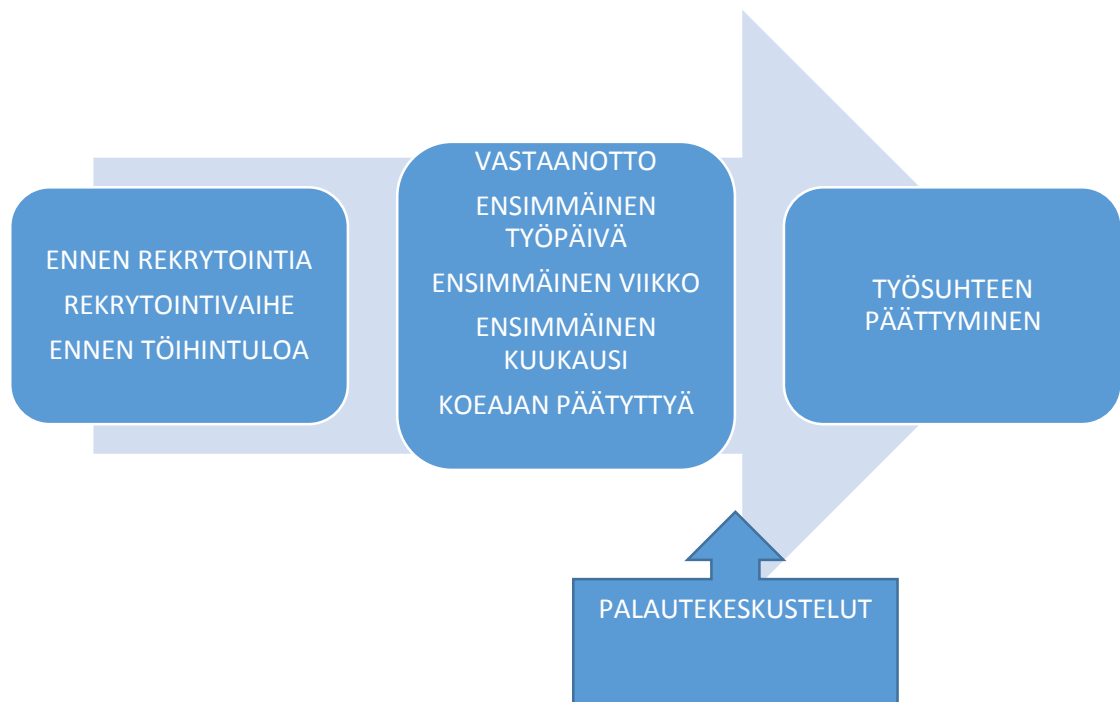
Hyvä perehdyttäminen pitää sisällään myös sen, että perehdytys on tarkoituksenmukaisesti organisoitu. Perehdytyksen toteuttajilla on selkeä työnjako ja perehdyttämisen tuki, jolla tarkoitetaan esim. perehdytyksen apuna käytettävää perehdytys materiaalia. Hyvä perehdytys on myös hyvin suunniteltu. Suunnittelussa on huomioitu perehdytettävän yksilölliset tarpeet, realistinen perehdytys ohjelma on laadittu ja työyhteisöä on informoitu ennen uuden työntekijän aloitusta. Hyvä perehdytys on myös laadukkaasti toteutettu. uusi työntekijä tuntee itsensä tervetulleeksi ja saa laadukasta ohjausta perehdyttäjiltä. (Peltola & Koski 2015.)

Perehdyttämällä on keskeinen merkitys henkilön sitouttamisessa uuteen työtehtävään. Henkilöstön vaihtuvuus on huomattavasti pienempi niissä organisaatioissa, joissa perehdytys on suunnitelmallista ja siihen on panostettu. Perehdyttämällä voidaan näin

varmistaa henkilöstön pysyvyyttä ja vähentää rekrytointikustannuksia (Heinonen & Järvinen 1997, 146.) Lisäksi perehdytyksen sisältö (Lahti 2007) ja palautteen puute (Hollopainen 2011) aiheuttavat tyytymättömyyttä perehdytyksessä. Lahden (2007) mukaan vakinaisessa työsuhteessa olevat hoitajat ovat tyytyväisiä saamaansa perehdytykseen.

2.2 Perehdytysprosessi

Ketolan (2010) ja Geierin (2011) mukaan perehdyttäminen on jatkuva prosessi. Perehdytys on prosessi, joka etenee ja alkaa ensimmäisistä kontakteista uuden työntekijän ja organisaation välillä. Perehdytyksen loppumista on vaikea määrittellä tarkkaan. Kupias ja Peltola (2009, 108) määrittelevät, että perehdytys voi päättyä myös siihen, kun työntekijä jättää organisaation eli työsuhteen päättymiseen. Perehdytyksessä työntekijä siirtyy ulkopuolisuudesta ja irrallisuudesta omaan rooliinsa organisaation jäseneksi (Kjelin & Kuusisto 2003, 14). Perehdytysprosessin eteneminen on esitetty kuvassa 1.



KUVA 1. Perehdytysprosessin eteneminen (Kupias & Peltola 2009, 102)

Perehdytys edellyttää selkeää perehdyttämistyön ja vastualueiden jakoa, toimivaa vuorovaikutusta ja verkostoitumista (Ketola 2010). Perehdyttämisen kokonaisvaltainen järjestelmä sisältää Viitalan (2005, 356) mukaan mm. tiedottamisen ennen työ-

höntuloa, työntekijän vastaanoton ja organisaation perehdyttämisen, työsuohdeperehdyttämisen ja työn opastuksen. Perehdyttäminen sisältää seuraavat osatekijät: toimijat ja heidän erilaiset roolit, perehdyttämisen sisältö ja toteutus (perehdyttämissuunnitelma, perehdyttämisen apuvälineet ja keinot, koulutus ja valmennukset), palautteen kerääminen, perehtyjän omavastuu ja aktiivisuus tiedonkeräämisessä, verkostoituminen, aikataulut ja seuranta. (Ketola 2010, 23–25, 29–37, 161–173.) Perehdytyksen sisältö on jatkuva prosessi, jota kehitetään henkilöstön ja työpaikan tarpeiden mukaan (Penttinen & Mäntynen 2009, 2).

Perehdyttämisprosessi antaa myös mahdollisuuden koko työyhteisölle tehdä oma toimintansa näkyväksi, jolloin perehdytettävältä voidaan aktiivisesti pyytää palautetta ja saadusta palautteesta työyhteisö voi ottaa opiksi ja kehittää omaa toimintaansa. (Kupias & Peltola 2009, 78.) Penttinen & Mäntynen (2009) sekä Kangas & Hämäläinen (2007) ovat listanneet seuraavasti hyvin hoidetun perehdytyksen hyötyjä ja merkitystä uudelle työntekijälle sekä työyhteisölle ja organisaatiolle. Oppiminen tehostuu ja samalla oppiaika lyhenee. Myönteinen suhtautuminen työhön ja työyhteisöön lisäävät työntekijän työhön sitoutumista. Poissaolot ja vaihtuvuus henkilöstön keksuudessa vähenevät. Perehdytettävälle syntyy myönteinen kuva organisaatiosta. Virheet ja niiden korjaamiseen kuluva aika vähenevät. Turvallisuusriskit vähenevät kun uusityöntekijä tunnistaa työn ja työympäristön vaarat ja osaa toimia oikein niiden poistamiseksi tai vähentämiseksi. Työnantajalta säästyy kustannuksia erilaisten häiriötekijöiden vähentämisessä.

2.3 Perehdytysmateriaalit

Perehdytyksen apuna käytetään erityyppisiä perehdytysmateriaaleja ja niiden tarkoituksena on tukea asioiden mieleen painamista ja asioiden muistamista eli oppimista. Perehdytysmateriaaleina voidaan käyttää sekä kirjallista materiaalia sekä sähköistä materiaalia. Perehdytysmateriaaleina voivat olla Tervetuloa taloon opas, henkilöstö- ja asiakaslehdet, perehdyttämisen tarkistus- ja muistilistat, perehdyttämiskansiot, käsikirjat, turvallisuuskansio ja eri organisaatioiden omat perehdytysohjelmat. Perehdytysmateriaalien tulee välittää sitä ilmapiiriä ja tekemisen tunnetta, jota työpaikalla arvos-

tetaan ja millainen mielikuva organisaatiosta halutaan välittää. Materiaalin kokoamisessa on hyvä pidättäytyä käytännöllisyydessä. Materiaalin on oltava helposti käytettävissä ja ajantasaista. (Kjelin & Kuusisto 2003,206–212.)

Perehdytysmateriaalien tekeminen vie aikaa, mutta toisaalta niiden käyttö säästää varsinaiseen perehdyttämiseen tarvittavaa aikaa. Perehdytysmateriaalia suunniteltaessa ja valmistaessa on sovittava, kuka päivittää perehdytysmateriaalin ajan tasalle, ja miten usein. Kaikkiin perehdytysmateriaaleihin on hyvä aina merkitä päivytyspäivämäärä, sillä vanhat ja uudet versiot sekoittuvat muuten helposti keskenään (Kangas 2007,7,10.) Perehdytystä tukemaan kannattaa luoda mahdollisimman yksityiskohtainen käsikirja tai muistilista, johon perehtyjä voi kuitata läpikäytyt asiat (Liski ym. 2007,19). Lisäksi perehdytyskansioiden tilalle tarvitaan jatkuvaa ja vuorovaikutteista perehdyttämiproessia, joka vahvistaa myös uuden tiedon ja ymmärryksen syntymistä (Geier 2011).

3 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

3.1 Kohdeorganisaation kuvaus

Opinnäytetyön tilaajaorganisaatio on Helsingin kaupungin perusterveydenhuollon sairaalatoimintojen somaattisen sairaanhoidon yksiköt.

Tällä hetkellä perehdyttämisen toteutuminen näissä yksiköissä etenee prosessivaiheiden kautta. Perehdytysprosessin vaiheet ovat rekrytointi ennen töihin tuloa, ensimmäinen työpäivä sisältää esimiehen antaman perehdytyksen. Alkuperehdytys on suunniteltu kolmen kuukauden pituiseksi. Perehdytysjaksoon sisältyy perehdytyksen väliarviointi sekä perehdytyksen lopparviointi. Perehdytys jatkuu läpi koko työuran ja erityisesti työtehtävien muuttuessa ja pitempien työvapaiden jälkeen on syytä huomioida lisäperehdytyksen tarve. Alkuperehdytyksen päätyttyä kolmen kuukauden kuluttua, ja perehdytyskalenteriin merkittyjen perehdytettävien asioiden merkittyä läpikäydyksi, on toivomuksena että perehdytyskalenteri kuitataan joko osastonhoitajan tai vastuuperehdyttäjän allekirjoituksella (Perehdytys Helsingin kaupungilla).

Helsingin kaupungin perusterveydenhuollon sairaalatoimintojen sairaanhoidon yksiköissä perehdytysmateriaalina käytetään sähköistä perehdytyskalenteria, joka on mahdollista tulostaa perehtyjälle myös paperisena. Perehdytyskalenterin tarkoitus on toimia

tukena asioiden mieleen painamisessa ja oppimisessa perehdytettävissä asioissa. Paperiversiota voi käyttää oppimispäiväkirjan omaisena muistiona, ja kirjata sinne jo läpikäytyjä asioita perehdytyksestä. Sähköisessä versiossa perehdytettäviä asioita voi tarkastella vielä laajemmin kalenterissa olevien hyperlinkkien kautta. Perehdytyskalenterin sähköistä versiota päivitetään kuuden kuukauden välein, sinne lisätään perehdytettäviin asioihin tulleita muutoksia sekä poistetaan vanhentuneita linkkejä. Perehdytyskalenterin päivittämisestä huolehtii perehdytystyöryhmä. Perehdytystyöryhmä koostuu Helsingin kaupungin perusterveydenhuollon sairaalatoimintojen hoitotyön asiantuntijoista.

3.2 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja tutkimusongelmat

Opinnäytetyön tarkoituksena on arvioida perehdytysprosessin toteutumista hoitotyöntekijöiden itsensä arvioimana Helsingin kaupungin perusterveydenhuollon sairaalatoimintojen somaattisen sairaanhoidon yksiköissä. Tavoitteena on tuottaa perehdyttäjille ja hoitotyön johtajille tietoa hoitotyöntekijöiden perehdyttämisprosessin toteutumisen tasosta ja mahdollisista kehittämistarpeista. Tulosten perusteella perehdytysprosessia voidaan kehittää toimivampaan muotoon.

Kohderyhmänä ovat kaikki vuoden 2014 aloittaneet uudet hoitotyöntekijät, joiden perehdyttämisessä on käytetty perehdytyskalenteria apuvälineenä. Tässä opinnäytetyössä hoitotyöntekijöillä tarkoitetaan eri tehtävissä toimivia sairaanhoitajia (terveydenhoitaja, ensihoitaja AMK jotka toimivat sairaanhoitaja nimikkeellä), lähihoitajia ja ensihoitajia.

Tutkimusongelmat ovat:

1. Millaisena hoitotyöntekijät ovat kokeneet saamansa perehdytyksen?
2. Miten perehdytyskalenteri on tukenut hoitotyöntekijöiden perehdyttämistä?

3.3 Kysely aineiston keruumenetelmänä

Kysely soveltuu hyvin suurelle ja hajallaan olevalle joukolle. Strukturoidun kyselyn etuna on laaja tutkimusaineisto, analyysin helppous sekä aineiston keräämisen nopeus. Toisaalta kyselylomakkeen haasteena on väittämien operationaalistamisen onnistuminen. Kyselyyn vastaaja jää anonymiksi tutkijalle, koska kysely välitetään vastaajalle

yhdyshenkilön kautta. Kyselyn riskinä voi olla alhainen vastausprosentti. (Vilka 2007, 28, 74, 289.) Kyseessä on kato, joka tarkoittaa kyselytutkimuksen tapauksessa niitä valittuja, jotka eivät syystä tai toisesta vastaa kyselyyn. Kato voi tarkoittaa myös yksittäisiä puuttuvia vastauksia kyselyyn vastanneiden osalta (Taanila 2013.)

Kyselytutkimuksen ongelmana on vastaajien pyrkimys vastata, kuten heiltä odotetaan, eikä niin kuten he toimivat (Hirsijärvi ym. 1996, 195). Keinoja lisätä otoksen edustavuutta ja vastausprosenttia ovat verkkokyselyn kohdentaminen rajatulle joukolle, henkilökohtainen yhteydenotto tutkittaviin ja yhdyshenkilön käyttö (Heikkilä ym. 2008, 108).

Kyselyssä oli mukana saatekirje, jossa kerrottiin tutkittaville tutkimuksen tarkoitus ja tavoite sekä vastausten anonymiteettiin liittyvät asiat. Saatekirjeessä pyydettiin vastaamaan kyselyyn kolmen viikon kuluessa kyselylomakkeen saamisesta. Lisäksi vastaajille lähetettiin muistutus kahden viikon kuluttua kyselyn aukeamisesta kyselyyn vastaamisesta, siinä vaiheessa vastausprosentin jäätyä alhaiseksi (alle 50 %).

3.4 Mittarin laadinta

Mittari on laadittu tämän opinnäytetyön viitekehyksen sisällön ja Helsingin kaupungin perusterveydenhuollon sairaalatoimintojen perehdytyskalenterin sisältöä seuraten. Mittarissa on 31 kysymystä, joista yhdeksän (9) on taustatietokysymyksiä (kysymykset 1–9), yhdeksän (9) kysymystä on (kysymykset 11, 20–27) Likert-asteikollisia väittämiä ja yhdeksän (9) (kysymykset 10, 12–17, 19, 30) on kyllä/ei väittämää liittyen perehdytysprosessiin ja -kalenteriin. Lisäksi mittarissa on neljä (4) avointa kysymystä (kysymykset 18, 28, 29, 31).

Likertin järjestelmäasteikko on suosittu mielipideväittämissä, jossa asteikon keskikohdasta lähtien toiseen suuntaan saman mielisyyden kasvu ja toiseen suuntaan saman mielisyyden väheneminen. Asteikko voi olla useampiportainen. Likertin asteikon käytössä voi sanallisten järjestysasteikkojen laatiminen olla vaikeaa. Arkikielen käsitteet ja sanalliset ilmaisut saattavat tarkoittaa eri ihmisille eri asioita, ja vastaajan voi olla vaikea päättää vastausvaihtoehdoista lähinnä oikeaa olevaa. Asteikon ääripäät ovat kuitenkin usein helppoja vastata. (Vilka 2007, 46.) Neliportaisen Likert-asteikon vastausvaihtoehdot

ovat: täysin samaa mieltä-jokseenkin samaa mieltä-jokseenkin eri mieltä-täysin eri mieltä. Neliportaisen Likert-asteikon valitsin väittämiin, koska en halunnut ottaa siihen mukaan väittämää *en osaa sanoa*. Tämä väittäjä olisi vastaajalle ollut helppo valinta, jos ei halua antaa muuta vastausta kysymykseen.

Opinnäytetyössä käytetyn mittarin sisältöä arvioivat ensin perehdytystyöryhmän asiantuntijat (n=10), suullisesti työryhmän kokouksen yhteydessä 17.2.2015. Arvioinnin perusteella ei sisältöön tehty muutoksia. Tämän jälkeen mittari esitettiin 9.3.2015 oman opiskeluryhmäni viidellä henkilöllä, jotka kaikki olivat peruskoulutukseltaan sairaanhoitajia. He olivat vapaaehtoisia ryhmästäni tekemään mittarin esitetauksen. Esitetauksen perusteella tehtiin tarvittavat muutokset kyselylomakkeeseen. Mittarin kysymyksiä muokattiin kieliopillisesti erilaiseen kysymysmuotoon, selkeät kysymykset kysymysmuotoon ja passiivit muutettiin aktiiviksi sekä aikamääreitä taustatiedoissa muokattiin helpommin ymmärrettävään ja vastattavaan muotoon. Mittarin asiasisältöön ei tehty muutoksia. Kaikki mittarin esitetaajat olivat äidinkieleltään suomenkielisiä.

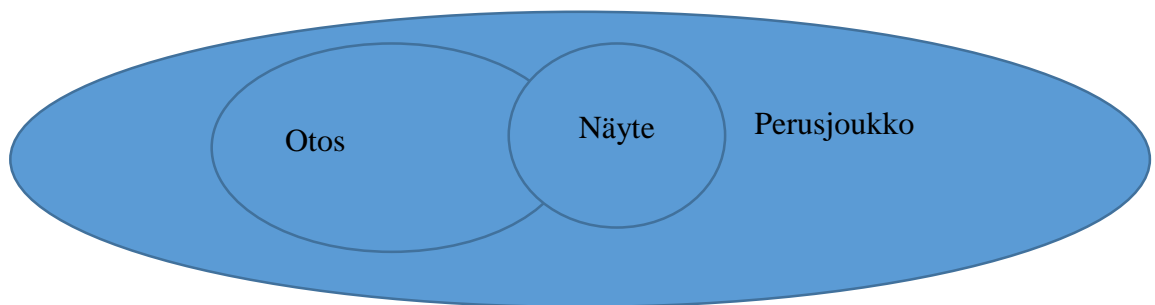
Mittarin kysymykset 10–12, 16, 20–24,29 vastaavat tutkimusongelmaan yksi eli millaisena hoitotyöntekijät ovat kokeneet saamansa perehdytyksen. Kysymyksillä haettiin vastausta perehdytysprosessin toteutumiseen, perehdyttävän tukemiseen ja kannustamiseen, perehdytyksen arviointiin ja siihen tapahtuiko perehdyttäminen suunnitelmallisesti, ja miten perehtyjä koki saamansa perehdytyksen. Kysymykset 13–15, 17–19, 25–28, 30, 31 vastaavat tutkimusongelmaan kaksi, eli miten perehdytyskalenteri on tukenut perehdyttämistä. Kysymyksillä haettiin tietoa perehdytyskalenterin toimivuudesta perehdyttämisen tukena.

3.5 Aineiston keruu ja käsittely

Opinnäytetyön kyselytutkimusta varten lähetettiin aineiston hankinnasta tiedote 18.8.15 sähköpostilla yksiköiden johtaville hoitajille, ylihoitajille ja kyselyyn osallistuvien osastojen osastonhoitajille. Tiedotteen liitteeksi laitettiin kyselylomake pdf-muotoisena, kopio tutkimusluvasta sekä saatekirje (liite 2) koskien tulevaa kyselytutkimusta. Elokuun 25. päivänä 2015 osastonhoitajille lähetettiin sähköpostilla kyselyn saatekirje

sekä vastauslinkki Webropol-kyselyyn välitettäväksi vuonna 2014 aloittaneille uusille hoitotyöntekijöille.

Opinnäytetyön aineisto kerättiin hoitotyöntekijöiltä sähköisellä Webropol-kyselyllä. Tässä opinnäytetyössä käytettiin tutkimusjoukon otantamenetelmänä näytettä. Näyte eli harkintaotos on perusjoukon osajoukko (kuva 2). Tutkittavat valitaan perusjoukosta käyttämättä arvontaa tai systemaattista otantaa, ja valittua joukkoa kutsutaan näytteeksi. Näyte sopii tutkimuksiin, joissa ei pyritä tulosten yleistämiseen suurempaan perusjoukkoon (Vilka 2007, 58).



KUVA 2. Havaintoaineiston valitseminen (MAB5: Tilastotieteen lähtökohdat)

Tässä opinnäytetyössä näyte on kyselyn kohteena olevassa organisaatiossa 2014 aloittaneet sijaiset ja vakinaiset hoitotyöntekijät. Aineisto kerättiin hoitotyöntekijöiltä sähköisellä webropol-kyselyllä. Kyselyn yhdyshenkilönä toimivat organisaation eri yksiköiden osastonhoitajat, jotka lähettivät webropol-kyselyn linkin uuden hoitotyöntekijän työsähköpostiin

Opinnäytetyön tulokset esitetään numeerisesti absoluuttisina lukuina. Avointen kysymysten vastaukset on kirjattu suorina lainauksina täydentämään ja syventämään strukturoitujen kysymysten tuloksia.

4 TULOKSET

Sähköinen Webropol kysely oli avoinna 31.8–21.9.2015. Kahden viikon kuluttua kyselyn avautumisesta laitettiin vielä muistutus 14.9.2015 osastonhoitajille välitettäväksi kohderyhmälle kyselyyn vastaamisesta, koska näytti siltä, että vastauksia tulisi vähän.

Vastauslinkkejä kyselyyn jaettiin eri yksiköiden osastonhoitajien toimesta (N=139) kappaletta. Osastonhoitajat lähettivät kyselyntekijän sähköpostiin jakamiensa kyselylinkkien lukumäärän. Vastauksia kyselyyn tuli 34 kappaletta, jotka kaikki hyväksyttiin lopulliseen aineistoon (n=34). Kyselyn vastausprosentti oli 24,5%.

Elokuun 25 päivä kyselyyn tuli vastauksia neljä kappaletta osastonhoitajien saatua linkin kyselyyn. Näistä kolmen vastaukset otin mukaan tuloksiin vaikka he eivät kuulunut alkuperäiseen kohderyhmääni. Vastaajilla oli selvästi tarvetta tuoda esille heidän näemyksensä ajasta jolloin ei ollut järjestelmällistä perehdytystä uusille työntekijöille.

4.1 Taustatiedot

Kyselytutkimuksen taustamuuttujina kysyttiin perehtyjän ikää, ammattinimikettä, valmistumista terveydenhuoltoalalle ja toimipaikkaa. Lisäksi kysyttiin palvelusuhdetietoja, aikaisempaa työkokemusta kyseisestä organisaatiosta, työkokemusta terveydenhuoltoalalta sekä työkokemusta muualta kuin terveydenhuoltoalalta. Taustatietoina kysyttiin myös oliko ollut opiskelijana aikaisemmin kyseisessä organisaatiossa (kysymykset 1-9).

Vastaajista (n=34) enemmistö oli ikäryhmistä 25–40 vuotiaita (15) sekä 41–60 vuotiaita (16). Valmistumisesta terveydenhuolto-alalle oli kymmenellä vastaajalla 1-5 vuotta ja 14 vastaajalla yli viisitoista vuotta. Ammattinimikkeistä innokkaimmin vastasivat sairaanhoitajat (23). Toimipaikka, josta eniten vastauksia tuli, oli sairaaloiden osastot (20). Aikaisempaa työkokemusta terveydenhuolto-alalta suurimmalla osalla (10) vastaajista oli yli viisitoista vuotta. Aikaisempaa työkokemusta muualta kuin terveydenhuoltoalalta oli useammalla alle yksi vuosi (11) ja enemmistöllä 1-5 vuotta (12). Vakituksessa toimessa olevat hoitajat (29) vastasivat kyselyyn innokkaammin kuin määräaikaiset (5). Aikaisemmin kyselyyn kohdistuneessa organisaatiossa oli työskennellyt 24 hoitajaa. Ennen työhöntuloa aikaisemmin organisaatiossa oli opiskelijana ollut kymmenen vastaajista.

Taulukossa 1. on yhteenveto vastaajien taustatiedoista.

TAULUKKO 1. Vastaajien taustatiedot

Muuttajat	lkm (n=34)
Ikä	
<25 vuotta	1
25–40 vuotta	15
41–60 vuotta	16
>60 vuotta	2
Valmistunut terveydenhuoltoalalle	
<1 vuosi	3
1-5 vuotta	10
>6-10 vuotta	3
> 11–15 vuotta	4
>15 vuotta	14
Ammatti nimike	
apulaisosastonhoitaja	4
lähihoitaja/perushoitaja	3
osastonhoitaja	3
sairaanhoitaja	23
joku muu, mikä osastonsihtööri	1
Toimipaikka	
Sairaalaosastot	20
Kuntoutuksen osastot	4
Päivystysyksikkö	9
Ei vastausta	1
Aikaisempi työkokemus muu kuin terveydenhuoltoala	
< 1 vuosi	11
1-5 vuotta	12
>5-10 vuotta	4
>10–15 vuotta	2
>15 vuotta	5
Palvelusuhde	
Määräaikainen	5
Vakituisen	29
Aikaisempi työkokemus organisaatiosta	
Kyllä	24
Ei	10
Aikaisempi työkokemus terveydenhuoltoalalta	
<1 vuosi	8
1-5 vuotta	9

>5-10 vuotta	1
>10-15 vuotta	5
>15 vuotta	10
Ei vastausta	1
Aiemmin opiskelijana organisaatiossa	
Kyllä	10
Ei	24

4.2 Perehdytysprosessin toteutuminen

Perehdytysprosessin toteutumista selvitettiin kysymyksillä 10–12, 15–16, 19–23 ja 26–30.

Kyselyyn vastanneista (n=34) seitsemän (7) oli saanut tervetulokirjeen kotiin ennen työsuhteen alkua ja 27 vastaajalle kirjettä ei oltu lähetetty. Kyselyyn vastaajista (n=34) 17 oli vastuuperehdyttäjä nimetty uutta työtä aloittaessa ja vastaajista 16 ei vastuuperehdyttäjää ollut nimetty.

Kysymykseen olivatko vastaajat (n=34) saaneet ohjausta omatoimiseen perehtymiseen, 25 vastaajaa vastasi saaneensa ohjausta omatoimiseen perehtymiseen. Yhdeksää (9) vastaajaa ei oltu ohjattu omatoimiseen perehtymiseen.

Perehdytykseen liittyvää informaatiota organisaation Helmi-intranetistä oli 14 vastaajaa hakenut itsenäisesti. Kyselyyn vastaajista kuusi (6) oli kirjannut syitä siihen, miksi he eivät olleet käyneet Helmi-intranetin perehdytys sivuilla ja hakeneet sitä tietoa.

Eräs vastaajista oli aloittanut työnsä ja perehtymisensä jo aikaa ennen Helmi-intranetin perustamista. Yksi vastaajista tukeutui perehdytyksessä perehdyttäjäänsä. Kysymällä asioista oli erään vastaajan keino perehtyä asioihin ja eräs käytti perehdytysmateriaalin etsintään muita internetsivustoja. Eräs vastaajista ei kokenut tiedon hakemista intranetistä tarpeelliseksi kohdallaan.

”Silloin ei ollut intranettiä, Helmeä ei ollut perustettu”

”Minulla kuitenkin oli perehdyttäjä.”

”Ei tullut mieleenkään, kysyin kun oli kysyttävää.”

”Ei ollut tarpeellista, sivusto ei palvele työssäni. Käytän Terveysporttia.”

”Ajattelin että siellä on vain organisaatioasioita yms. ei niin akuuttia kun on kiire.”

”Koska en kokenut sitä tarpeelliseksi.”

Osastonhoitaja tai apulaisosastonhoitaja oli osallistunut perehdyttämiseen 20 vastaajista (n=34) heidän aloittaessa ensimmäisenä työpäivänä uudessa työssä. Kyselyyn vastaajista 13 oli saanut alkuperehdytystä osaston sairaanhoitajilta. Perehdyttäjänä oli toiminut myös osaston kesäsijainen. Eräs vastaajista oli kirjannut avoimeen vastaukseen omasta perehdytyksestään ja perehdyttäjästään..

”Minulla ei ollut virallista perehdyttäjää, olin jo ensimmäisenä päivänä yhtenä työnekiijänä osastolla.”

Kyselyssä kysyttiin oliko vastaajia (n=34) kannustettu kysymään perehdytettävistä asioista, sekä olivatko he saaneet palautetta työskentelystään perehdytysjakson aikana. Vastaajista 31 vastasi saaneensa kannustusta kysyä asioista oamatoimisesti ja 19 vastaajista oli saanut riittävästi palautetta perehdytysjakson aikaisesta työskentelystään. Vastaajista 15 ei ollut saanut tarvitavaa palautetta perehdytysjaksonasa aikana. Tukea ja palautetta muulta henkilökunnalta perehdytysjakson aika oli saanut 28 vastajista. Perehdytysjakson aikana saatu perehdytys oli 21 vastaajan kohdalla vahvistanut tunnetta kuulumisesta uuteen työyhteisöön, mutta 14 vastaajan kohdalla näin ei käynyt.

Kyselyyn vastaajista (n=34) 11 oli ollut henkilökohtainen perehdytysuunnitelma ja 23 vastaajista sitä ei ollut. Kahdeksalla (8) tutkimukseen vastaajista (n=34) oli annettu perehdytys kuitattu kirjallisesti läpikäydyksi perehdytyskalenteriin osastonhoitajan tai perehdyttäjän toimesta. Vastaajista 25 kohdalla loppukirjaaminen ei toteutunut. Taulukossa 2 on yhteenveto vastaajien arvioista perehdytysprosessin toteutumisesta.

TAULUKKO 2. Arviot perehdytysprosessin toteutumisesta

	Täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä tai täysin erimieltä	Ei vastausta	Yhteensä N=34
11. Sain tervetulkirjeestä alkuinformaatiota tulevasta työpaikastani	10	22	2	32
20. Minua kannustettiin kysymään perehdytettävistä asioista	31	3		34
21. Sain riittävästi palautetta perehdytysjaksoni aikana työskentelystäni	19	15		34
22. Perehdyttäjäni tuki perehtymistäni	24	10		34
23. Muu yksikön henkilökunta tuki perehtymistäni	28	6		34
26. Perehdytykseni toteutettiin henkilökohtaisen suunnitelman mukaan	11	23		34
27. Saamani perehdytys vahvisti tunnetani kuulumisesta uuteen työyhteisöön	21	14		34
30. Osastonhoitaja/perehdyttäjä kiittasi perehdytyksen päättyneeksi kirjallisesti perehdytyskalenteriin	8	25	1	34

4.3 Perehdytyksen kesto ja arviointi

Vastaajista 27 (n=34) ilmoitti perehdytyksen kestäneen kohdallaan vähemmän kuin yhden kuukauden. Kuudella (6) vastaajalla perehdytyksen kesto oli 1-4 kuukautta ja yhden (1) vastaajan kohdalla perehdytys oli kestänyt 12 kuukautta. Taulukossa 3 on esitetty perehdytyksen kesto ajallisesti.

TAULUKKO 3. Perehdytyksen kesto ajallisesti

Perehdytyksen kesto kuukausina	Vastaaja (N=34)
< 1 kuukausi	27
1-4 kuukautta	6
12 kuukautta	1

Kyselyyn vastaajista (N=34) 12 kohdalla oli arviointikeskustelu käyty perehdytyksen aikana kerran ja vastaajista 22 kohdalla ei arviointikeskustelua oltu käyty lainkaan. Kuvassa 4 on esitetty perehdytyksen aikana käytyjen arviointikeskustelujen määrä.



KUVA 3. Perehdytyksen aikana käydyt arviointikeskustelut

4.4 Perehdytyskalenterin käyttö

Perehdytyskalenterin käyttöä selvitettiin kysymyksillä 13–14,17, 24–25

Perehdytyskalenteri oli ollut käytössä perehdytyksen tukena 13 vastaajista (n=34), joko sähköisenä tai paperiversiona. Perehdytyskalenteria ei ollut käyttänyt 21 kyselyyn vastaajista. Perusteluja sille, miksi perehdytyskalenteria ei ollut käytetty heidän kohdallaan, neljä (4) vastaajista oli kirjannut seuraavaa.

”En muista että käytössä olisi ollut perehdytyskalenteria.”

”Perehdytykseen oli varattu liian vähän aikaa, perehdytyskalenteri lähinnä esiteltiin.”

”Ei ollut aikaa ilmeisesti?”

”Onneksi kohdallani ei käytetty perehdytyskalenteria. En nauti kaavamaisesta ja byrokraattisesta perehdytyksestä.”

Vastaajista 13 (n=34) vastasi perehdytyksen vastaavan perehdytyskalenterin sisältöä.

Kyselyyn vastaajista 19 vastasi, ettei perehdytyskalenterin sisältö vastannut

toteutunutta perehdytystä. Vastaajia ei oltu perehdytetty perehdytyskalenterin sisällön mukaisesti. Kyselyn avoimissa vastauksissa kuusi (6) vastaajaa oli kirjannut perusteluja siihen, miksi heidän saamansa perehdytys ei vastanut perehdytyskalenterin sisältöä.

Vastaajien perusteluja, sille miksi heidän perehdytys ei toteutunut perehdytyskalenterin sisällön mukaisesti oli, että kaikkia perehdytyskalenterin sisältämiä asioita ei katsottu tärkeäksi käydä läpi sillä hetkellä. Perehdytykseen varattu aika oli liian lyhyt. Perehdytyskalenteria ja sen sisältöä ei oltu esitelty perehdytettävälle tai asiat perehdytyskalenterista oli käyty läpi hyvin pintapuolisesti. Perehdytystä käydään läpi myös muulla tavoin kuin perehdytyskalenterin sisällön mukaisesti.

” Toimenkuva laaja.”

” Osaa asioista ei katsottu sillä hetkellä tärkeäksi käydä läpi vaan mahdollisesti myöhemmin.”

”Perehdytykseen oli varattu yksi päivä.”

”En ollut nähnyt perehdytyskalenteria.”

” Vastasi osittain. Osastolla tapahtuva perehtyminen ei ole kalenterin mukaista. Kalenterin mukaiset asiat käytiin oh:n tai aoh:n kanssa läpi suurimmaksi osaksi suullisesti.”

”Perehdytyskalenterin mukaan perehdytys kestää 4kk, mutta mielestäni varsinainen perehdytys on 3päävää. Sen jälkeen olet täysi vahvuus tiimissä ja se mitä osaa / tiedä se on kysyt ja selvität. Kalenterissa olevat asiat käydään pinta liipaisuna läpi, muistat jos muistat.”

Perehdytyskalenterin sähköistä versiota ja sen sisältämiä hyperlinkkejä perehdytyksen lisäinformaation lisäämiseksi oli käyttänyt kahdeksan (8) kyselyyn vastaajista (n=34). Kyselyyn vastaajista 23 ei ollut käyttänyt sähköistä versiota perehdytyskalenterista eikä katsonut sen sisältämiä hyperlinkkejä.

Kyselyssä kysyttiin miten perehdytyskalenteri helpotti uusien asioiden omaksumista perehdytyksessä. Vastaajista 21 (n=34) ei vastauksen mukaan saanut perehdytyskalenterista minkäänlaista tukea ja yhdeksälle (9) vastaajista perehdytyskalenterin käyttö oli antanut tukea perehdytettävien asioiden omaksumisessa.

4.5 Perehdytyksen sisältö

Muita perehdytysprosessiin liittyviä asioita selvitettiin kysymyksellä 18. Kysymyksessä pyydettiin vastaajia vastaamaan avoimeen kysymykseen, mitä muuta he haluaisivat tuoda esille perehdytykseen liittyen.

Kyselyyn vastaajista (n=34) 13 oli vastannut avoimeen kysymykseen 18, jossa kysyttiin, mitä muuta aihealuetta vastaajat olisivat toivoneet perehdytyksen sisältöön. Vastaajien toiveita perehdytykseen ja sen sisältöön oli mm. laajempi organisaatioperehdytys, potilastietojärjestelmän perehdytystä, aikaa oppia perehdytettävät asiat perusteellisesti, perehdyttävien asioiden selkeyttämistä ja sairaalan turvallisuuteen liittyvien asioiden perehdyttämistä ensimmäisinä päivinä työn aloittamisesta. Vastaajista 13 oli kirjannut avoimeen kysymykseen seuraavaa.

”Perehdytys alkoi käytännönläheisesti, työtä tekemällä. Organisaation, henkilöstön ja osaston muut asiat selvisivät pikkuhiljaa ajan saatossa. Mitään kunnollista runkoa tuolloin ei perehdytykseen ollut. Myöhemmin oli ns. tulokaspäivät. ”

”Olin toivonut laajempaa perehdytystä organisaatioon ja hoitoketjuihin sekä tärkeimpiin yhteistyötahoihin (esim. kotihoito) ”

”Paloturvallisuusasiat ym. potilasturvallisuuteen sisältyvät asiat tulisi perehdyttää hyvin ensimmäisenä perehdytyspäivänä uudelle työntekijälle. ”

”Pegasoksen käyttöä laajemmalti ”

”Olin toivonut selkeämpää perehdytystä ja ylimääräistä perehdyttäjää, jotta olisi saantut oppia asiat hitaammin ja perustelliseemmin. ”

”Perehdytys palveli minua osastolla hyvin. Koen vapaamuotoisen ohjaamisen aina ongelmatilanteiden tullessa hyvänä. ”

”Perehdytys on kehittynyt roimasti viimeisinä vuosikymmeninä ”

”En osaa sanoa kun ei perehdytystä varsinaisesti ollut. ”

”Jälkikäteen ajateltuna perehdytys on sekava ja kalenterin avulla käydyt asiat harvoin jää mieleen. Perehdytyksessä on kaksi osaa, se mitä osastolla tapahtuu ja työn mukana perehtyminen ja sitten perehdytyskalenteri, joka käsittelee asioita yleisellä tasolla ja koko kaupungin sairaalaa koskevia, ei niinkään osastoa ja osaston työtä koskevia. ”

”Ei ollut tarvetta. Perehdytys oli kattava. ”

”Kyllä. Osaston toimintaa.

”En ”

”Potilastietojärjestelmään kunnon perehdytys. Alkuun vei todella paljon aikaa etsiä tietojärjestelmästä potilaan tiettyjä tietoja. ”

4.6 Palautetta perehdytyksen kehittämiseksi

Kyselyyn vastaajilta kysyttiin kysymyksellä 24, mitä muita asioita he halusivat kyselyn yhteydessä tuoda esille perehdytyksestä. Vastaajista (n=34) 14 oli kirjannut ajatuksiaan tähän avoimeen kysymykseen.

Seuraavissa vastauksissa vastaajat olivat tuoneet esille hijaisentiedon merkityksen perehdyttämisessä ja se nähtiin tärkeänä asiana perehdyttämisessä. Vastauksissa tuotiin esille millaista oli hoitotyöhön perehtyminen ennen systemaattisen perehdytyksen aloittamista.

”Tuolloin osastolla olevat seniorihoitajat jakoivat hiljaista tietoa ja käytännön osaamista.”

”Sairaanhoitajan tehtäviin yli 30 vuotta sitten oli ryhdyttävä heti ottamalla itse selvää tehtäviä ja osaston luonteesta, joku näytti vain lääkekapin. Nyt on hyvät suunnitelmat ja kalenterit sekä lisäksi työyksikkökohtainen suunnitelma.”

Perehdytysjakso oli koettu aivan liian lyhyeksi ja erään vastaajan kohdalla opiskelijana suoritettu harjoittelujakso oli katsottu perehdytysjaksoksi siirtyessä opiskelijasta sairaanhoitajan työtehtävään.

”Perehdytys oli aivan liian lyhyt. Johtuneeko siitä, että minulla katsottiin olevan jo tarpeeksi työvuosia takana.”

”Ennen sijaisuuden aloittamista olin opiskelijana työharjoittelussa 6 viikkoa osastolla eli perehtyminen sairaanhoitajan työtehtäviin aloitettiin harjoittelujakson aikana.”

Perehdytysuunnitelma oli ollut erään vastaajan kohdalla valmiina, mutta sitä ei perehdytjän kohdalla oltu noudatettu kirjaimellisesti vaan käyty läpi valikoiden asioita.

”Meillä on perehdytysuunnitelma mutta syystä tai toisesta perehdytystä ei käyty läpi kirjaimellisesti suunnitelman mukaan.”

Perehdytyksen on tarkoitus jatkua läpi koko työuran ja erityisesti työtehtävien muuttuessa ja siirryttäessä toimipisteestä toiseen. Vastaja oli kokenut tarvitsevansa lisä perehdytystä siirtyessään toiseen toimipisteeseen pystyäkseen itsenäiseen työskentelyyn siellä. vaikka ”talo” oli hänelle tuttu.

”Kuten mainitsin, siirryin toiselta, saman sairaalan osastolta nykyiselle osastolle joten ”talon tavat” olivat jo suhteellisen tutut. Olin toisella osastolla ollut n. 2kk ja siellä oli perehdytyskalenteri käytössä muttei sitä juurikaan käytetty. Taloon siirryessäni (lokakuu -13) sain 3 vuoron kestäväen perehdytyksen mikä oli mielestäni lyhyt, mm potilastietojärjestelmän käyttö ei ollut tuttua enkä juurikaan saanut siihen perehdytystä/koulutusta, mikä vaikeutti itsenäistä työntekoa. Nykyisellä osastolla minut otettiin hyvin vastaan ja kaikki tukivat ja ohjasivat tarpeen tullen.”

Perehdytyksessä perehdytjän oma aktiivisuus on tärkeässä roolissa. Omatimisuus perehdytymisessä oli vastauksissa tuotu esille sekä positiivisena että negatiivisena asiana.

”Oma-aloitteisuus on merkittävässä roolissa perehdytyksessä ja pitkään sen jälkeen.”

”Mielestäni liian paljon jätettiin itse selvitettäväksi ja opittavaksi.”

Vastuuperehdyttäjän nimeämisen tärkeys tuotiin esille vastauksissa , ja se että perehdyttäjälle annetaan myös riittävästi aikaa toteuttaa uuden työntekijän perehdyttämistä. Toivottiin tiettyä aikaa varattavaksi ennakoon perehdytystä varten, ja että se aika rauhoitettaisiin hoitotyöstä perehdyttäjälle sekä perehdytettävälle. Vastauksissa toivottiin myös myönteistä ja ystävällistä suhtautumista uuden työntekijän vastaanottamisessa uudessa työympäristössä aloittaessaan.

”Vastuuperehdyttäjä tulee olla aina nimettynä osastolle tulevalle uudelle työntekijälle edeltä käsin. Vastuuperehdyttäjälle tulee myös antaa riittävästi aikaa hoitaa

hyvin uuden työntekijän ohjaus- ja perehdytystehtävä. Uudelle työntekijälle tulee olla kolme ensimmäistä työpäivää, jotka sisältävät perehdytystä osastolle ja sairaalaan. Ne ovat perehdytyspäiviä, jolloin uusi työntekijä on täysin irrotettu osastolla olevasta rutiinistyöstä. On tärkeää ottaa uusi työntekijä vastaan kiireettömässä ilmapöytäkirjassa, toivottaa hänet tervetulleeksi ja vastata asiallisesti hänen kaikkiin kysymyksiinsä.”

”Osastolla minut otettiin hyvin vastaa ja kaikki tukivat ja ohjasivat tarpeen tullen.”

Eräs vastaaja toivoi että työvuorosuunnittelussa otettaisiin huomioon yhteinen perehdytysaika vastuuperehdyttäjän kanssa.

”Työvuorojani ei oltu suunniteltu niin, että perehdyttäjäksi nimetty henkilö olisi ohjannut minua. Olin eri ihmisten kanssa ja silloin kuin sattui, olin perehdyttäjäni kanssa.”

Perehdytyskalenterin käyttämättömyyttä perehdytyksensä eräs vastaajista oli pitänyt hyvänä asiana, koska halusi oppia perehdytettävät asiat vapaamuotoisemmin.

”Onneksi kohdallani ei käytetty perehdytyskalenteriä. En nauti kaavamaisesta ja byrokraattisesta perehdytyksestä.”

Eräs vastaajista antoi kiitosta siitä, että perehdyttämiseen panostetaan uuden työntekijän kohdalla ja hän perusteli sitä niin, että asiat oppii nopeammin saadessaan hyvän perehdytyksen. Arviointikeskustelussa on hyvä arvioida, onko perehdytysprosessin aikana perehdyttämiseksi asetetut tavoitteet saavutettu vai onko perehdytyksellä vielä tietoja ja taitoja vajausta. Yhden vastaajan mielipide oli, että perehtyminen tapahtuu työtä tehtäessä ja lyhyt perehdytysjakso oli riittävä hänen kohdallaan.

”Perehdytykseen on panostettu ja se mahdollistaa nopean oppimisen ja seurannan kautta nousevat oppimisen vajeet.”

”Kahden päivän perehdytys, se riitti. Työ se on mikä opettaa.”

5 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella validiteetin ja reliabiliteetin näkökulmista. Validiteetti viittaa siihen, onko tutkimuksessa mitattu juuri sitä, mitä on tarkoitus mitata. Validiteetti on hyvä silloin, kun tutkimuksen kohderyhmä ja kysymykset ovat oikeat. Reliabiliteetti viittaa tulosten pysyvyyteen. Reliabiliteettia voidaan arvioida esimerkiksi mittaamalla tutkimusilmiötä samalla mittarilla eri aineistoissa, ja jos niistä saadut tulokset ovat samansuuntaisia, mittaria voidaan pitää reliabelina (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 152.)

Opinnäytetyön kysely esiteltiin saatteella sekä kyselyyn liittyvällä mittarilla sairaalayksiköiden johtaville ylihoitajille, ylihoitajille ja heidän välityksellään kyselyyn osallistuneiden yksikköjen osastonhoitajille. Osastonhoitajat toimittivat Webropol-kyselyn linkin yksiköidensä kohderyhmän työntekijöille. Osastonhoitajat tiedostivat kyselyn merkityksen ja näin ollen pystyivät kannustamaan työntekijöitään vastaamaan kyselyyn. Kyselyn oletuksena oli saadaan laaja osallistujamäärä, koska kyseessä on iso organisaatio. Luotettavuudelle on tärkeää, että mahdollisimman moni kyselyn saanut vastaa siihen. Tehtyä kyselyä ei voida yleistää, koska se perustuu tiettyyn organisaatioon ja tiettyyn joukkoon siellä. Kyselyn alkuinformoinnin olisin voinut tehdä toisella tavalla, käymällä henkilökohtaisesti kertomasta kyselystä. Kyselyn alussa ilmeni muutama asia, josta kävi ilmi, että informointi ontui muun muassa saatekirjeen osalta. Kyselyn linkki lähetettiin jokaiselle uudelle työntekijälle heidän henkilökohtaiseen sähköpostiinsa. Tässä kyselyssä vastausprosentti jäi alhaiseksi ja syitä tähän on pohdittu seuraavaksi. Organisaatiossamme on jo aikaisemmin todettu, että työntekijät lukevat huonosti työ-sähköpostiaan. Mielestäni vastausprosenttia vähensi myös se, että joillakin kyselyn saaneista ei ollut motivaatiota vastata kyselyyn, jos hän ei ollut käyttänyt perehdytyksessä apuna perehdytyskalenteria. Osa uusista työntekijöistä organisaatiossamme on ulkomaalaistaustaisia ja heidän kohdallaan mahdollisesti kieli oli syy miksi kyselyyn ei vastattu.

Mittarin luotettavuutta arvioidaan sisältövaliditeetilla. Sisältövaliditeetilla tarkoitetaan, mittaako mittari sitä ilmiötä, jota sen on tarkoitus mitata, onko valittu oikea mittari, onko käsitteet operationalisoitu luotettavasti ja millainen on mittarin teoreettinen rakenne eli rakennevaliditeetti (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 152–153.) Mittarin esitestaaminen tarkoittaa, että sen luotettavuutta ja sisällön ymmärrettävyyttä

testataan ennen varsinaista tutkimusotosta vastaavalla pienemmällä vastaajajoukolla. (Kankkunen & Vehviläinen 2009,154). Mielestäni mittarin kysymyksiä muokattiin niin, että ne olivat selkeitä ja ymmärrettäviä kaikkien vastata. Jos kyselylinkin saaneissa oli joku ulkomaalaistaustainen hoitaja, niin on ollut mahdollista, että hän ei ole vastannut kyselyyn puutteellisen kielitaitonsa vuoksi. Mietin, jäikö tämä näkökohta huomioimatta mittaria laadittaessa, koska organisaatiossamme on paljon myös ulkomaalaistaustaista hoitohenkilökuntaa. Kaikki mittarin esitestaukseen osallistuneet olivat suomenkielisiä.

Kyselylle haettiin tutkimuslupa tilaajaorganisaation luvanhakumenettelyohjeiden mukaan. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu, että tutkimuksessa noudatetaan rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta, joka ilmenee tulosten tallentamisessa, esittämisessä ja arvioinnissa (TENK 2012). Kyselyyn osallistuminen oli vapaaehtoista, ja osallistujien henkilöllisyyttä ei kysytty. Kyselyyn osallistuneita informoitiin tutkimuksesta saatekirjeellä, jossa tutkittavalle annettiin tietoa kyselyn tarkoituksesta ja tavoitteista. Kysely toteutettiin sähköisenä, joten vastaajien anonymiteetti ja säilyi koko kyselyn ajan. Tällä toivottiin saatavan runsas vastausmäärä. Vastaaminen kyselyyn katsottiin suostumukseksi osallistua siihen. Osallistujat pystyivät keskeyttämään kyselyn, jos niin halusivat. Vastaukset käsiteltiin luottamuksellisesti, niin ettei yksittäistä henkilöä eikä osastoa voinut vastauksista tunnistaa. Kyselyyn osallistuneita yksiköitä ei ole raportissa nimeltä mainittu tutkimusluvan ehdon mukaisesti. Kyselyaineisto säilytetään opinnäytetyön tekijän hallussa ja kyselyn yhteydessä saatuja tietoja ei luovuteta ulkopuolisille eikä niitä käytetä muuhun tarkoitukseen.

6 PÄÄTELMÄT JA POHDINTA

6.1 Tulosten tarkastelu

Tästä opinnäytetyöstä saatujen tutkimustulosten mukaan perehdytysprosessi toteutui osittain hyvin. Kannustusta kysymään perehdytettävistä asioista, palautetta työskentelestä ja tukea perehdyttäjältä sekä muulta henkilökunnalta perehtymisjakson aikana toteutui hyvin. Ennen työhön tuloa alkuinformoinnin sekä arviointikeskusteluiden osalta perehdytysprosessi kuitenkin toteutui huonosti. Kyselyyn osallistui vain pieni määrä uusista perehdytetyistä hoitotyöntekijöistä, ja sen vuoksi tieto, jota kyselystä saatiin, ei ole yleistettävissä kaikkeen organisaatiossa tapahtuvaan perehdytykseen.

Tutkimukseen vastaajat olivat perehdytykseen tyytyväisiä, mutta he ilmaisivat myös epäkohtia perehdytyksestä. Toivottiin perehdytyksen aihealueisiin mm. laajempaa organisaatioperehdytystä, potilastietojärjestelmän perehdytystä, aikaa saada oppia perehdytettävät asiat perusteellisesti ja perehdytettävien asioiden selkeyttämistä. Lisäksi toivottiin sairaalan turvallisuuteen liittyvien asioiden läpikäymistä ensimmäisinä päivinä työn aloittamisesta.

Kyselyyn vastaajilta pyydettiin ideoita perehdytyksen kehittämiseen. Heidän avoimien vastausten kommentteissaan tuotiin esille pitkään hoitoalalla työskennelleiden ”seniorihoitajien” jakama hiljainen tieto tärkeänä osana perehtymistä. Vastauksissa haluttiin perehdytystä myös pitempään hoitotyössä olleille hoitajille heidän siirtyessään toisesta työpisteestä uuteen työhön. Oma-aloitteisuus koettiin tärkeänä perehtyessä uuteen työhön ja negatiivisena pidettiin tiedon suurta määrää, joka jäi omatoimisen opiskelun varaan. Vastuuperehdyttäjän nimeäminen ja se, että voisi työskennellä samoissa työvuoroissa perehdyttäjän kanssa perehtymisaikana, korostui toiveina vastauksissa. Riittävän ajan varaamista sekä perehdyttäjälle ja perehdytettävälle asioihin syventymiseksi huomioitavan.

Uuden työntekijän perehdyttämisen tärkeys on tunnistettu ja perehdyttämistä on aloitettu kehittämään perehdytystyöryhmän toimesta. Perehdytysprosessin lähtökohtana on perehtyjän huomiointi ennen työhön tuloa. Tämä prosessivaihe sisältää tervetulokirjeen lähettämisen uudelle työntekijälle ennen töihin tuloa. Kjelin ja Kuusisto (2003, 13, 163) korostavat hyvän ensivaikutelman antamisen tärkeyttä työpaikasta. Tervetulokirje ei tämän kyselyn mukaan ole kovin laajassa käytössä organisaatiossamme. Kyselyyn vastanneista vain muutama oli saanut tervetulokirjeen kotiin ja kirjeestä alkuinformaatiota uudesta työpaikastaan. Mielestäni tervetulokirje on oivallinen tapa huomoida uutta työntekijää jo ennen hänen aloittaessaan uudessa työpaikassa. Tämä olisi myös hyvä työväline antaa esitietoa tulevasta työpaikasta ja siitä, että osasto on tietoinen uuden työntekijän aloittamisesta siellä sekä samalla toivottaa hänet tervetulleeksi uuteen työyhteisöön.

Organisaatiossamme perehdytyksen apuvälineenä on käytössä perehdytystyöryhmän laatima perehdytyskalenteri. Eri tutkimuksissa on myös todettu perehdytysmateriaalien käytön hyöty perehdytyksen tukena.

Perehdytystä tukemaan kannattaa luoda mahdollisimman yksityiskohtainen käsikirja tai muistilista, johon perehtyjä voi kuitata läpikäytyt asiat (Liski ym. 2007,19).

Kyselystä kävi ilmi, että perehdytyskalenteri on ollut käytössä satunnaisesti kyselyyn vastanneiden kohdalla. Syitä siihen miksi perehdytyskalenteria ei ollut käytetty, perusteltiin ajan puutteella ja liian lyhyellä perehdytysjaksolla. Jonkun kohdalla perehdytyskalenteri oli esitelty mutta ei kuitenkaan otettu käyttöön. Vastauksista kävi ilmi että, intranetin käyttöä ja sen sisältöä ei huomioitu esitellä perehdytettävälle riittävän selkeästi ja kertoa sieltä saatavasta informaatiosta perehdytyksen tueksi. Osa vastaajista oli kokenut intranetin käytön tarpeettomana, koska etsi tietoa toisesta tietolähteestä.

Itse olen miettinyt asiaa näkökulmasta, joka on tullut vastaani useasti. Miksi perehdytyskalenteri jää useimmin käyttämättä, on se että perehdytyskalenterin löytäminen intranetin polkujen seasta on ollut hieman hankalaa ja tämän olen myös henkilökohtaisesti kokenut. Parhaiten perehdytyskalenterin sähköisen version on intranetistä löytänyt hakutoiminnolla, jota olen myös ohjannut perehdytettäviäni käyttämään. Vastauksista ilmeni, että heidän kohdallaan, jossa ei perehdytyksessä ollut käytetty minkäänlaista perehdytysrunkoa, oli paljon asioita, joita toivottiin aiheiksi perehdytyksessä.

Organisaatiossamme perehdytysprosessin alkuvaiheessa sekä perehdytyskalenterissa on määritelty ensimmäisen työpäivän kohdalla esimiehen osio uuden työntekijän perehdyttämisessä. Ketolan (2010), Holopaisen (2011) ja Lahden (2007) mukaan perehdytys edellyttää selkeää perehdyttämistyön ja vastuualueiden jakoa ja toimivaa vuorovaikutusta. Jokaisella uudella työntekijällä pitäisi olla nimetty perehdyttäjä (-t) työtä aloittaessaan. Kyselystä ilmeni, että uuden työntekijän vastaanottaa pääsääntöisesti ensimmäisenä työpäivänä osastolla esimies tai hänen sijaisensa. Osastonhoitaja tai apulaisosastonhoitaja oli kyselyn mukaan osallistunut perehdyttämiseen enemmistöllä vastanneista heidän ensimmäisenä työpäivänään ja joidenkin kohdalla uusi työntekijä oli saanut alkuperehdytystä osaston sairaanhoitajilta. Tämä toteutui kyselyn mukaan hyvin organisaatiossamme. Vastuuperehdyttäjän nimeäminen perehdytettävälle oli kyselyn mukaan toteutunut huonommin. Lähes puolelle kyselyyn vastanneista ei vastuuperehdyttäjää ollut nimettynä aloittaessaan uudessa työpaikassa. Joskus on tilanteita jossa uusi työntekijä joudutaan palkaamaan hyvinkin nopealla aikataululla ja silloin voi alkuvaiheen perehdytysjärjestelyt jäädä myöhemmäksi.

Kyselyssä toivottiin myös lajempaa organisaatioon perehdyttämistä. Liski ym. (2007, 10) ovat todenneet mitä perehdyttämiseen tulisi sisältyä. Perehdyttämisen sisältöön kuuluu tutustuttaminen työpaikan fyysiseen ympäristöön, organisaatioon, sen tapoihin ja toiminta-ajatukseen. Organisaatioon liittyvä perehdytys pyritään käymään läpi uuden työntekijän kanssa heti työsuhteen alussa. Organisaatioon perehdyttäminen on kirjattuna yhtenä osiona perehdytyskalenterissa alkuperehdytykseen liittyen.

Potilastietojärjestelmän yksityisohtaisempaa perehdytystä oli vastauksissa myös toivottu. Potilastietojärjestelmän perehdytys on organisaatiossamme annettu tehtäväksi osastojen kirjaamisvastaaville. Heidän tehtävänä on perehdyttää uutta työntekijää potilastietojärjestelmään vierikouluttamalla potilastietojärjestelmän käyttöön sekä potilastietojärjestelmän harjoitusversion avulla.

Uudella työntekijällä on uutta työtä aloittaessaan ja perehdytystä sadessaan tunne, että asiat ovat hyvinkin sekavia. Uusia asioita tulisi käydä läpi useammassa osassa ja asioita myös kerraten perehdytyksen edetessä.

Sairaalan paloturvallisuuteen, työturvallisuuteen sekä potilasturvallisuuteen on perehdytysosio perehdytyskalenterissa.

Ensimmäisenä työpäivänä ja ensimmäisen viikon aikana työn aloittamisesta nämä asiat perehdytetään uudelle työntekijälle käytännön esimerkein ja ohjeet läpikäyden sekä ohjataan tarkemmin tutustumaan yksikön kirjalliseen turvallisuusmateriaaliin.

Perehdytyksen kestoa aikamäärällisesti on esitetty eri tutkimuksissa ja Kjelin & Kuusisto (2003) määrittelevät virallisen perehdytyksen keston seuraavasti. Perehdytysjakso kestää saman aikaa kuin työpaikan koeajanpituus ja perehdyttäminen loppuu silloin, kun sen tavoitteet on saavutettu (Kjelin & Kuusisto 2003, 205). Lahti (2007) ja Holopainen (2011) tutkimuksissaan toteavat, että perehdytykseen tulee varata riittävästi aikaa, vähintään kolme kuukautta, kuitenkin näin ei aina tapahdu. Tämän kyselyn perusteella perehdytysaika koettiin enemmistön kohdalla liian lyhyeksi uusien asioiden läpikäymiseen. Valtaosalla vastajista perehdytys oli kestänyt alle kuukauden ja vain muutamalla perehdytys oli jatkunut pitemmän ajan. Vastaajien joukossa oli myös joku joka ei ollut saanut minkäänlaista perehdytystä. Mielestäni perehdytyksen pitäisi jatkua läpi koko työuran ja erityisesti työtehtävien muuttuessa ja pitempien työvapaiden jälkeen olisi syytä huomioida lisäperehdytyksen tarve.

Tämän kyselyn vastaajien mukaan palaute arviointikeskustelun muodossa ei ollut toteutunut ollenkaan useamman kohdalla. Ketola (2010) on todennut, että perehdytyksen onnistumisen seuranta, kannustus ja tuki perehdytettävälle ovat tärkeitä. Organisaatiossamme perehdytysjaksoon on suunniteltu sisältyvän perehdytyksen väliarviointi sekä perehdytyksen loppuarviointi.

Perehdytysprosessin aikana arviointikeskustelun käymistä ennen perehtyjän kolmannen kuukauden työssäolo ajan loppumista olisi tärkeätä palautteen kannalta Jos perehtyjällä on vielä tiedoissa ja taidoissa vajausta, tulisi tässä vaiheessa tehdä uusi suunnitelma siitä, miten perehtyjä saavuttaa työssä tarvittavan osaamisen. Perehtyjistä suurimman osan arvellaan kuitenkin saavuttavan työssä tarvittavan osaamisen ja tehtävien hallinnan kolmen kuukauden aikana. Keskusteluista saataisiin arvokasta tietoa perehdytyksen onnistumisesta ja siitä miten uusi työntekijä on kokenut saamansa perehdytyksen. Arviointikeskusteluiden järjestämisessä ja pitämisessä perehdytysaikana olisi organisaatiossamme kehittämistarvetta perehdytysprosessiin.

6.2 Pohdinta ja ehdotus jatkotutkimukselle

Ennen virallisen kyselyn avautumista Webropolissa ilmeni muutamia seikkoja joita olisi voinut tehdä toisin kyselyä valmisteltaessa. Kyselyn kohdalla olisi hyvä olla yhteyshenkilö, joka koordinoi kyselyn jakamista ja tiedottamista kyselyn tekijälle. Myös tämä asia tuli ilmi aikaisemmissa tutkimuksissa. Heikkilä ym. (2008, 108) mukaan keinoja lisätä otoksen edustavuutta ja vastausprosenttia ovat verkkokyselyn kohdentaminen rajatulle joukolle, henkilökohtainen yhteydenotto tutkittaviin ja yhdyshenkilön käyttö. Kyselystä informointi henkilökohtaisesti jokaisen yksikön osastonhoitajakouksessa oli aikataulullisesti hankalaa, koska olisi pitänyt saada nämä ajat sovitettua myös omaan aikatauluuni. Alkuinformaatio olisi kuitenkin pitänyt käydä kertomassa henkilökohtaisesti kyselyyn osallistuvissa yksiköissä ja näin saada informaatio paremmin perille ja selkeytetysti.

Kyselytutkimuksen alkuinformaation lähettämisen jälkeen ilmeni, että saatekirjettä eikä kyselyohjetta muutamassa tapauksessa ollut luettu tarkkaan mitä kyselyllä haluttiin. Alkuinformaation lähettämisen jälkeen tuli kyselyyn jo heti yksi vastaus, josta tämä huomioni, eikä kyselyyn vastaaja kuulunut alkuperäiseen kohderyhmääni.

Kyselyyn jaetun vastauslinkin jälkeen kyselyyn vastasi lisäksi kolme (3) alkuperäiseen kohderyhmään kuulumatonta vastaajaa. Mietin heidän vastauksien ottamista mukaan lopulliseen kyselyn yhteenvetoon. Kysyin asiaa opinnäytetyöni työelämän ohjaajalta ja sain häneltä neuvon ottaa nämä vastaukset mukaan lopulliseen vastausmateriaaliin. Nämä kolme vastaaja kommentoivat avoimissa vastauksissaan aiemmin vuosia sitten toteutettua perehdytystä heidän kohdallaan. Vastaajat olivat olleet työssä vuosia ennen systemaattista perehdytystä ja perehdytysmateriaalien käyttöä.

Kyselyä ei olisi pitänyt laittaa heti avoimeksi, vaan linkki avata vastattavaksi virallisen vastausajan alkaessa 31.8. Kyselyssä ilmeni myös, että useaan kysymykseen eivät kaikki vastaajat olleet vastanneet mitään. Sähköistä kyselyä tehdessäni olisi pitänyt valita vastaamiskohtaan myös vastaamisen pakottamien, eli kaikkiin kysymyksiin olisi ollut vastattava jotain. Tätä asiaa en ollut huomionnut kyselyä tehdessäni ja näin toimituna olisin saanut vastaajat vastaamaan kaikkiin kyselyssä oleviin kysymyksiin.

Kehittämistarpeita ja uuden suunnittelua perehdytysprosessiin

Tämän kyselyn perusteella perehdytyskalenteri on ollut vaihtelevasti käytössä perehdytyksen apuvälineenä ja sen sähköisen version löytäminen intranetistä on ollut haasteellista. Perehdytystyöryhmällä on työnalla uudistus tähän asiaan. Keväällä 2016 perehdytyskalenterista on tarkoitus luopua tässä muodossa. Vanha perehdytyskalenteri on tarkoitus päivittää sekä jäsenellä uudelleen ja viedä Fronter oppimispohjaan. Fronter on organisaatiomme hoitohenkilökunnan sähköinen oppimisympäristö. Fronter-oppimispohjaan perustetaan perehdytyshuone, jonne nykyisen kalenterin päivitetty materiaali siirretään. Fronter oppimisympäristö on helpommin löydettävissä intranetistä ja perehdytysmateriaali siellä monimuotoisemmassa muodossa käyttää Vuoden 2016 alussa perehdytystyöryhmä kokoontuu työpajaan ja ideariihen, jossa oppimisympäristön sisältö ja rakenne päätetään. Työpajaan kutsutaan vakinaisten jäsenten lisäksi myös varahenkilöt, jotta saadaan mahdollisimman monen ideat käyttöön ja toiveet huomioiduiksi. On tärkeää, että perehdytyksen sisältöä ja käytänteitä kehitetään työryhmässä ja luodaan uusia elementtejä perehdytyksen avuksi. Kehittämisehdotukset perehdyttämiseen liittyivät tässä kyselyssä ajan ja palautteen puutteeseen, perehdytyksen suunnitelmallisuuteen, henkilöstöresursseihin sekä toiminnan kehittämiseen. Nämä kehittämisehdotukset olisi hyvä huomioida jatkossa.

Tämän kyselyn perusteella heräsi jatkotutkimusaihe mietittäväksi perehdytyksen kehittämiseksi. Perehdytysmateriaalin siirron jälkeen Fronter-oppimisalustalle, olisi hyvä jonkun ajan kuluttua testata sen toimivuutta perehdytyksen apuvälineenä. Kun on siirrytty perehdytyksen sähköiseen versioon Fronteriin, mahdollistuuko siellä sen reaaliaikainen täyttäminen. Perehdytyskalenterin paperiversion sijaan Fronteriin olisi saatava osio, johon jo perehdytyksessä läpikäytyt asiat voi heti kuitata. Perehtyjän omatoimisesti opiskeltua Fronterissa, perehdyttäjä näkisi mihin perehdytettävä on jo tutustunut.

Koin tämän opinnäytetyön tekemisen hyvin haasteelliseksi itselleni, koska en aikaisemmin ollut perehtynyt tämän muotoisen kyselyn tekemiseen. Opinnäytetyön teoriaosuuden kirjoittaminen itsessään oli haastavaa, koska lähdemateriaali tutkimusten etsiminen eri tietokannoista oli myös uutta asiaa minulle. Kyselyn mittarin laatiminen oli myös haasteellista ja sen siirtäminen sähköiseen muotoon. Tämän opinnäytetyön perusteella koen olevani jo hieman viisaampi näiden asioiden suhteen.

LÄHTEET

- Geier, Suvi 2011. Perehdytyskansiosta jatkuvaan perehdyttämismalliin. Jyväskylän yliopisto. Viestintätieteiden laitos. Pro-gradu tutkielma. PDFdokumentti. <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/27122/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-2011060710959.pdf?sequence=1> Ei päivitystietoa. Luettu 20.10.2014.
- Heikkilä, Asta, Hupli, Maija & Leino-Kilpi Helena 2008. Verkkokysely tutkimusaineiston keruumenetelmänä. *Hoitotiede* vol. 20 no 2, 101–110.
- Heinonen, Jaakko & Järvinen Asko 1997. Henkilöstöasiat yrityksen menestystekijänä. Helsinki: Otava.
- Hirsijärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 1996. Tutki ja kirjota. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Holopainen, Katja 2011. Sairaanhoidajan perehdytysprosessin kehittäminen näyttöön perustuen Kanta-Hämeen keskussairaalan leikkaus- ja anestesiaosastolla. Hämeen Ammattikorkeakoulu (Hamk). Opinnäytetyö YAMK. PDF-dokumentti. http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/36964/holopainen_katja.pdf. Ei päivitystietoa. Luettu 20.10.2014.
- Kangas, Pirkko & Hämäläinen, Juha 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus TTK. Nykypaino Oy.
- Kankkunen, Päivi & Vehviläinen – Julkunen, Katri 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: SanomaPro OY.
- Ketola, Hannu 2010. Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi, Perehdyttäminen kehittämisen välineenä eräissä suomalaisissa tietualan yrityksissä. *Jyväskylä studies in business and economics* 92. Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja. PDF-dokumentti. https://kirjasto.jyu.fi/kauppa?id=978-951-39-4015-7#b_start=0. Ei päivitystietoa. Luettu 9.12.2014.
- Kjelin, Eija & Kuusisto, Pia-Christina 2003. Tulokkaasta tuloksen tekijäksi. Helsinki: Talentum.
- Kupias, Päivi & Peltola, Raija 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia.
- Lahti, Tuula 2007. Sairaanhoidajien työhön perehdyttäminen. Tampereen yliopisto. Hoitotieteenlaitos. Pro-gradu tutkielma. PDF-dokumentti. <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/77984/gradu01898.pdf>. Ei päivitystietoa. Luettu 20.10.2014.
- Liski, Minna, Horn, Sari & Villanen Marjut 2007. Hyvä perehdytys-opas Lahden ammattikorkeakoulu ja kirjoittajat. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. Sarja B Oppimateriaalia, osa 4. Lahti: Esa Print Oy. PDF-dokumentti. <http://www.lpt.fi/lamk/julkaisu/perehdyttamisopas.pdf>. Ei päivitystietoa. Luettu 30.12.2014.

MAB5:Tilastotieteen lähtökohdat 2015. Havaintoaineiston valitseminen.PDF-dokumentti. http://opinnot.internetix.fi/fi/materiaalit/mab/mab05/2_tilastotieteen_lahtokohdat/mab5_2.2_havaintoaineiston_valitsemesta.pdf?C:D=gr9j.gpl9&m:selres=gr9j.gpl9. Ei päivitystietoa. Luettu 21.1.2015.

Miettinen, Merja, Kaunonen, Marja & Tarkka, Marja-Terttu. 2006. Laadukas perehdyttäminen. Osa I Hoitotyön perehdytyksen perusta. Hallinnon tutkimus 2(25).PDF-dokumentti. <http://elektra.helsinki.fi.ezproxy.mikkeli.amk.fi:2048/se/h/0359-6680/25/2/laadukas.pdf>. Ei päivitystietoa. Luettu 30.12.2014.

Mäkisalo, Merja 2003. Yhdessä onnistumme. Opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin. Tammi: Helsinki.

Palosaari, Sinikka 2006, Näkökulmia perehdyttämiseen terveydenhuollon hoitoyksikössä. Vaasan yliopisto Hallintotieteiden tiedekunta. Pro-gradu tutkielma.

Park, Mihyun & Jones, Cheryl B. 2010. A Retention Strategy for Newly Graduate Nurses: an integrative review of orientation programs. Journal for Nurses in Staff Development 26 (4), 142-149. PDF-dokumentti. http://www.nursingcenter.com/Inc/JournalArticle?Article_ID=104680&Journal_ID=54029Issue_ID=1046799&expiredce=1. Ei päivitystietoa Luettu 20.10.2014.

Peltola, Raija & Koski, Mia 2015.Perehdyttämisen suunnittelu.Paikka perehdyttäjälle. Oiva Akatemia. Luento 26.11.2015.

Penttinen, Aulikki & Mäntynen Jukka. 2009. Työturvallisuuskeskus TTK. Työhön perehdyttäminen ja opastus-ennakoivaa työsuojelua. PDF-dokumentti. http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf Ei päivitystietoa.Luettu 9.1.2016.

Perehdytys Helsingin kaupungilla 2015. Perehdytysprosessi. PDF-dokumentti. http://helmi/henkilosto/Rekrytointi/perehdytytys_kaupungilla/perehdytysprosessi/Documents/perehdytysprosessi.pdf. Ei päivitystietoa. Luettu 30.11.2015.

Salonen, Anne 2004. Mentorointi ja sairaanhoitajien ammatillinen pätevyys. Tampereen yliopisto .Hoitotieteenlaitos. Pro-gradu tutkielma. PDF-dokumentti. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/92357/gradu00407.pdf?sequence=1>. Ei päivitystietoa Luettu 30.12.2014.

Taanila, Aki 2013. Akin menetelmäblogi, kirjoituksia Aki Taanilan kvantitatiivisesta menetelmäpajasta. Blogi.WWW-dokumentti. <https://tila-toapu.wordpress.com/2012/03/13/kato/> Päivitetty 21.10.2013. Luettu 12.12.2015.

TENK (Tutkimuseettinen neuvottelukunta) 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. PDF-dokumentti. http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf. Ei päivitystietoa. Luettu 30.12.2014.

Terveydenhuoltolaki 30.12.2010/1326. WWW-dokumentti. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326>. Ei päivitystietoa. Luettu 20.10.2014.

Työturvallisuuslaki 23.8.202/738. WWW-dokumentti.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Ei päivitystietoa. Luettu 20.10.2014.

Viitala, Riitta 2005. Johda osaamista: Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Keuruu: Otava.

Vilka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

•

Kirjallisuuskatsauksen yhteenveto

TAULUKKO 4. Kirjallisuuskatsauksen yhteenveto

Bibliografiset tiedot	Tutkimuskohde	Otoskoko menetelmä	Keskeiset tulokset	Oma intressi aiheesi ja opinnäytetyösi kannalta
1. Lahti, T 1997. Suomi	Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin Helsingin sairaaloiden sisätautien ja kirurgian toimialojen vuodeosastojen sairaanhoitajat ja työhön perehdyttäminen	100 sairaanhoitajaa, sai kyselylomakkeen johon vastasi 66 (n=66).	Vakituiset sairaanhoitajat olivat tyytyväisempiä saamansa perehdytykseen kuin määräaikaiset.	Opinnäytetyöni käsittelee perehdyttämistä ja siinä näkökulmana on käytössä oleva perehdytyskalenteri. Toteutan myös oman tutkimukseni kyselytutkimuksena
2. Holopainen, K. 2011. Suomi	Kanta-Hämeen keskussairaalan leikkaus - ja anestesia hoitohenkilökunta. Sairaanhoitajan perehdytysprosessin kehittäminen näyttöön perustuen	Toimintatutkimuksena (laadullisen tutkimuksen suuntaus, jossa myös mukana määrällistä)	Hankkeen lopussa kehittämisehdotukset liittyivät seuraaviin asioihin: Ajan ja palautteen puute, perehdytyksen suunnitelmallisuuteen, henkilöstöresursseihin, perehdytyskoordinaattorin hyödyntämiseen perehdytyksessä ja toiminnan kehittämiseen.	Näyttöön perustuvan perehdytysprosessin kehittämisen.

Kirjallisuuskatsauksen yhteenveto

3. Park, M., Jones, C. 2010. USA	Amerikkalaisten sairaaloiden erilaiset perehdytysohjelmat vastavalmistuneille sairaanhoitajille	17 tutkimusta Integroitu kirjallisuuskatsaus	Innovatiivisilla perehdytysohjelmilla on pitkät meriitit. Perehdytysohjelmat helpottavat vastavalmistuneiden hoitajien siirtymistä vasta-alkajasta kokenemmaksi hoitajaksi ja samalla myös hyvä perehdytys takaa hoitajien pysyvyyden työssään.	Tutkimus esitteli erilaisia perehdytysohjelmia, joiden pituus vaihteli 6 viikosta vuoteen ja ne sisälsivät erilaisia perehdytysmetodeja.
4. Ketola, H 2010. Suomi	Suomalaiset eriasiantuntijaorganisaatiot ja niissä tapahtuva perehdyttäminen	Laadullinen teemahaastattelu- ja kyselytutkimus, jossa oli mukana 11 yritystä, tutkimukseen osallistui 13 henkilöä. Lisäksi kyselytutkimus asiantuntijatehtävissä toimiville 45 henkilölle	Hyvin toimivan perehdyttämisen sisältö: tavoitteellisuus, suunnitelmallisuus, selkeä perehdyttämistyön ja vastuualueiden jako, toimiva vuorovaikutus, verkostoituminen, kannustus ja tuki perehdytettävälle, perehdyttämisen seuranta	Tutkimuksessa käsiteltiin hyvin perehdytyksen sisältöä ja sen prosessimallissa tunnistettavia osatekijöitä.
5. Geier, S 2011. Suomi	Suomessa toimiva teknologia organisaatio, kehittämissyö. Jatkuvan perehdytysprosessin kehittäminen.	Kehittämistyön kohteena olevan organisaation henkilökunta. Toimintatutkimus ja kehittävän työntutkimus menetelmä	Syntyi uutena toimintamallina organisaatiolle jatkuva perehdytysprosessi ja lisäksi ajattelutavan muutos perehdyttämiseen. Perehdyttäminen ei irrallinen toiminto vaan jatkuva prosessi	Tutkimuksessa oli toisenlainen tutkimusote, mutta tutkimustulokset olivat samansuuntaiset kuin Ketolan tutkimuksessa perehdytysprosessin sisällöstä

SAATEKIRJE

Mikkelin ammattikorkeakoulu

Hoitotyön koulutusohjelma

HYVÄ YLIHOITAJA JA OSASTONHOITAJA

Päivitan opistotasoista terveydenhuollon tutkintoani ammattikorkeakoulututkinnoksi Mikkelin ammattikorkeakoulussa ja olen kiinnostunut hoitotyöntekijöiden perehdytyksestä. Opinnäytetyöni tarkoituksena on arvioida perehdytysprosessin toteutumista hoitotyöntekijöiden itsensä arvioimana tämän kyselytutkimuksen avulla. Tavoitteena on tuottaa perehdyttäjille, hoitotyön johtajille ja perehdytystyöryhmälle tietoa hoitotyöntekijöiden perehdyttämisen prosessin toteuttamisen tasosta ja kehittämistarpeista.

Pyydän teitä ystävällisesti kokoamaan osastollanne vuonna 2014 uudet aloittaneet hoitotyöntekijät ja lähettämään heille sähköpostitse linkin Webropol kyselyyn, linkin toimittan teille myöhemmin jossa saate kyselyyn osallistujille. Linkki lähetetään vain niille työntekijöille jotka ovat vielä töissä osastollanne. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Vastauksia käsitellään luottamuksellisesti, eikä vastaajan henkilöllisyys tule missään vaiheessa esille. Tutkimukselleni on saatu asianmukaiset luvat.

Pyydän teitä myös ystävällisesti ilmoittamaan minulle sähköpostitse jakamienne linkkien kokonaismäärän osastoillanne.

Ohjaajanani toimi lehtori, THM Sirpa Luukkainen Mikkelin ammattikorkeakoulusta Savonniemen kampukselta.

Yhteistyöterveisin

Rauni Hellstedt

rauni.hellstedt@hel.fi

Kysely hoitohenkilökunnalle perehdytyksestä

KYSELY HOITOHENKILÖKUNNALLE PEREHDYTYKSESTÄ

Päivitin opistotasoista terveydenhuollon tutkintoani ammattikorkeakoulututkinnoksi Mikkelin ammattikorkeakoulussa ja olen kiinnostunut hoitotyöntekijöiden perehdytyksestä. Opinnäytetyön tarkoituksena on arvioida perehdytysprosessin toteutumista hoitotyöntekijöiden itsensä arvioimana. Tavoitteena on tuottaa perehdyttäjille, hoitotyön johtajille ja perehdytystyöryhmälle tietoa hoitotyöntekijöiden perehdyttämisen prosessin toteuttamisen tasosta ja kehittämistarpeista.

Pyydän kohteliaimmin sinua osallistumaan tutkimukseen vastaamalla Webropol kyselyyn. Vastaaminen vie aikaa noin 15–20 min. On tärkeää, että kaikki vastaisivat, jotta saisin laajalti tietoa perehdytyksen toteutumisesta Helsingin kaupungin perusterveydenhuollon somaattisen sairaanhoidon osastoilta. Pyydän sinua vastaamaan oheiseen Webropol kyselyyn kolmen viikon kuluessa kyselyn saamisesta. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista, vastauksesi käsitellään luottamuksellisesti eikä henkilöllisyytesi tule paljastumaan missään tutkimuksen vaiheessa.

Kysely hoitohenkilökunnalle perehdytyksestä



MAMK
University of Applied Sciences

Kysely hoitohenkilökunnalle perehdytyksestä

TAUSTATIEDOT

Ensimmäiset yhdeksän kysymystä koskevat taustatietoja. Valitse sinulle parhaiten soveltuva vaihtoehto tai kirjoita vastaukset sille varattuun tilaan.

1. Ikäsi

- alle 25 vuotta
- 25-40 vuotta
- 41-60 vuotta
- yli 60 vuotta

2. Terveystieteiden valmistumisestasi on

- alle 1 vuosi
- 1-5 vuotta
- yli 5-10 vuotta
- yli 10-15 vuotta
- yli 15 vuotta

3. Ammattinimikkeesi on

- apulaisosastonhoitaja
- lähihoitaja/perushoitaja
- osastonhoitaja
- sairaanhoitaja
- joku muu, mikä _____

Kysely hoitohenkilökunnalle perehdytyksestä

PEREHDYTYSPROSESSIN TOTEUTUMISEN ARVIOINTI

Pyydän sinua vastaamaan seuraaviin kysymyksiin parhaiten soveltuvan vaihtoehdon mukaisesti tai kirjoittamaan vastauksen sille varattuun tilaan.

10. Sain tervetulokirjeen kotiin ennen työsuhteen alkamista

- kyllä
 ei

11. Sain tervetulokirjeestä alkuinformaatiota tulevasta työpaikastani

- täysin samaa mieltä
 jokseenkin samaa mieltä
 jokseenkin eri mieltä
 täysin eri mieltä

12. Minulle oli nimetty vastuuperehdyttäjä/-perehdyttäjät

- kyllä
 ei

13. Perehdytyksessäni käytettiin apuna perehdytyskalenteria

- kyllä
 ei, miksi

14. Perehdytyskalenterin paperiversiota käytettiin perehdytyksen tukena ensimmäisenä työpäivänä

- kyllä
 ei

15. Etsin itsenäisesti tietoa perehdytettävistä asioista HELMI intranetistä

- kyllä
 en, miksi

16. Osastonhoitaja/apulaisosastonhoitaja perehdytti minua ensimmäisenä työpäivänä

- kyllä
 ei, kuka

Kysely hoitohenkilökunnalle perehdytyksestä

17. Perehdytykseni vastasi sisällöllisesti perehdytyskalenterin aihealueita

 kyllä ei,
miksi

18. Olisitko toivonut vielä jotain muuta aihealuetta perehdytyksen sisältöön

Kyllä, mitä / Ei, miksi

19. Sain ohjausta omatoimiseen perehtymiseen

 kyllä ei

PEREHDYTYSPROSESSIN TOTEUTUMISEN ARVIOINTI

Arvioid perehdytysprosessiasi seuraavien väittämien mukaan

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
20. Minua kannustettiin kysymään perehdytettävistä asioista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Sain riittävästi palautetta perehdytysjaksoni aikana työskentelystäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Perehdyttäjäni tuki perehtymistäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Muu yksikön henkilökunta tuki perehtymistäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Perehdytyskalenterin sähköisessä versiossa hyperlinkkien alla olevat asiat tukivat perehtymistäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. Perehdytyskalenteri helpotti minua omaksumaan uusia asioita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. Perehdytykseni toteutettiin henkilökohtaisen suunnitelman mukaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. Saamani perehdytys vahvisti tunnettani kuulumisesta uuteen työyhteisöön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kysely hoitohenkilökunnalle perehdytyksestä

28. Perehdytyksesi kesti

kuukautta *

29. Perehdytyksesi aikana käytiin arviointikeskustelut

- kerran
- kaksi kertaa
- useammin kuin kaksi kertaa
- ei lainkaan

30. Osastonhoitaja/perehdyttäjänä kuittasi perehdytyksesi päättyneeksi kirjallisesti perehdytyskalenteriin

- kyllä
- ei, miksi

31. Mitä muita asioita haluaisit tässä yhteydessä tuoda esille perehdytykseen liittyen?