



**VASTAVALMISTUNEIDEN SAIRAANHOITAJIEN
KOKEMUKSIA PEREHDYTTÄMISESTÄ
TYÖELÄMÄÄN SIIRRYTTÄESSÄ**

Jasmiina Angervuo

Anna Sakala

Opinnäytetyö
Marraskuu 2012
Hoitotyön koulutusohjelma
Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Hoitotyön koulutusohjelma
Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto

ANGERVUO, JASMIINA & SAKALA, ANNA: Vastavalmistuneiden sairaanhoitajien kokemuksia perehdyttämisestä työelämään siirryttäessä

Opinnäytetyö 57 s., liitteet 9 s.
Marraskuu 2012

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata vastavalmistuneiden sairaanhoitajien (amk) kokemuksia saamastaan perehdytyksestä työelämään siirtymisen jälkeen. Sen lisäksi kuvasimme opinnäytetyössä sitä, miten vastaajat kokivat perehdytyksen vaikutaneen ammatilliseen kehittymiseensä. Vastavalmistuneet sairaanhoitajat tarkoittavat tässä opinnäytetyössä sitä, että he ovat olleet aineiston keräyshetkellä valmistuneita korkeintaan vuoden ajan.

Opinnäytetyö tehtiin määrällisen eli kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän avulla. Aineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella. Opinnäytetyön tavoitteena oli tarjota lukijalle tietoa perehdytyksen vaikutuksesta ammatilliseen kehittymiseen sekä rohkaista perehtymään siihen, mitä perehdyttäminen ja ammatillinen kehittyminen käsitteinä pitävät sisällään.

Onnistunut perehdytysprosessi ja ammatillinen kehittyminen vaativat työyhteisön tukea sekä suunnitelmallisuutta. Perehdytys pohjaa perehdytystä ohjaavaan lakiin. Keskeisessä osassa ovat myös perehdyttäjän rooli ja erilaiset perehdyttämismallit. Opinnäytetyön tulosten perusteella vastaajien perehdyttäjänä toimi suurimmassa osassa tapauksia työtoveri, jota vastaajat pääsääntöisesti pitivät pätevänä. Vastausten mukaan perehdytyksen suunnittelu oli esimiehen vastuulla. Vastaajien kokemusten mukaan työyhteisö oli kuitenkin vastuussa perehdyttämisen prosessista vähintään tyydyttävästi.

Systemaattisuus ja vastuullisuus perehdytyksen suunnittelussa eivät näyttäneet olevan riippuvaisia toisistaan. Perehdytettävien mielipiteistä oltiin kiinnostuneita prosessin aikana, mutta perehdytysprosessia ei juurikaan kehitetty. Suurin osa vastaajista ei ollut käynyt kehityskeskustelua perehdytysprosessin aikana tai sen jälkeen.

Perehdytysprosessiin tulisi kiinnittää nykyistä enemmän huomiota, ja kehittää sitä aina tarpeen mukaan. Kehitysehdotuksina esitämme koulutusta palautteen antamiseen ja vastaanottamiseen sekä tiettyjen elementtien, kuten nimetyn perehdyttäjän, varmistamiseen perehdytysprosessissa.

Asiasanat: perehdyttäminen, ammatillinen kehittyminen, vastuullisuus

ABSTRACT

Tampere University of Applied Sciences
Degree programme in Nursing and Health Care
Option of Nursing

ANGERVUO, JASMIINA & SAKALA, ANNA: The experiences of recently graduated nurses of the orientation offered when they enter the working life

Bachelor's thesis 57 pages, appendices 9 pages
November 2012

The purpose of this bachelor's thesis is to describe newly graduated nurses' experiences of the familiarization arranged for them after graduation. The aim is also to describe nurses' experiences of how the familiarization affects their professional development. By newly graduated nurses we mean nurses who have graduated at most a year ago the moment material for this thesis has collected.

The approach is quantitative method. The research method was a questionnaire. This thesis offers information about the effects of the familiarization to one's professional development and also encourages the reader to familiarize oneself with the matter.

Both familiarization and professional development requires orderliness and support from the work community to be successful process. Familiarization is based on the law. Essential components in familiarisation is also the one familiarizing and different kinds of styles to familiarize. Based on the results it seems that mostly the familiarization is executed by work mate but the planning of the familiarization is manager's responsibility.

Keywords: familiarisation, professional development, responsibility

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 TARKOITUS, ONGELMAT JA TAVOITE.....	8
3 TEOREETTINEN VIITEKEHYS	9
3.1 Perehdyttäminen.....	10
3.1.1 Vastuullisuus perehdyttämisessä	11
3.1.2 Perehdyttämisen seuranta ja kehittäminen.....	12
3.1.3 Perehdyttämisen toteutus	13
3.1.4 Perehdyttämisen arviointi	16
3.1.5 Laki	17
3.2 Ammatillinen kehittyminen	18
3.2.1 Ammatillinen osaaminen	19
3.2.2 Asiantuntijaksi kehittyminen	21
4 MENETELMÄLLINEN LÄHTÖKOHTA.....	24
4.1 Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä	24
4.2 Aineiston hankinta	25
4.3 Kyselylomake ja saatekirje	27
4.4 Aineiston analysointi.....	29
5 TULOKSET	30
5.1 Saatu perehdytys valmistumisen jälkeen	34
5.1.1 Perehdytyksen suunnittelu	34
5.1.2 Perehdyttäjän rooli.....	36
5.1.3 Perehdytyksen riittävyys.....	37
5.1.4 Palaute perehdytyksestä.....	38
5.1.5 Perehdytyksen kehittäminen	40
5.2 Perehdytyksen vaikutus ammatilliseen kehittymiseen.....	42
5.2.1 Perehdytystä ohjaava laki	42
5.2.2 Organisaation merkitys perehdytysprosessissa.....	44
5.2.3 Perehdytysprosessin seuranta	47
5.3 Tuen saaminen perehdytyksen aikana.....	50
6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	51

6.1 Johtopäätökset tuloksista.....	51
6.1.1 Miten perehdytys tukee vastavalmistuneen sairaanhoitajan ammatillista kehittymistä?.....	52
6.1.2 Minkälaista perehdytystä vastavalmistuneet sairaanhoitajat ovat saaneet valmistumisen jälkeen?.....	54
6.2 Kehittämisehdotukset ja jatkotutkimusaiheet	56
6.3 Pohdinta opinnäytetyöprosessista	57
6.4 Opinnäytetyön luotettavuus	58
6.5 Loppusanat	59
LÄHTEET.....	60
LIITTEET	63

1 JOHDANTO

Uusi työympäristö tuo esiin kouluttamisen ja valmentamisen tarpeen. Uuden työn alkuvaiheessa tapahtuvaa kouluttautumista kutsutaan perehdyttämiseksi. Se tarkoittaa, että uusi työntekijä saa uudella työpaikallaan koulutusta kokeneemalta työntekijältä. Aikaisemmin uuden työn tai tehtävän saanut työntekijä on saanut ensisijaisesti opastamista työhön. Erityistä työhön perehdyttämistä ei pidetty niin tärkeänä, sillä työympäristöt eivät olleet kovin monimutkaisia. (Kupias & Peltola 2009, 9, 13.) Nykyisin perehdyttämisen arvo nähdään ennen kaikkea työn tuottavuuden näkökulmasta; perehdyttämällä uusi työntekijä saadaan tuottavaksi ja kannattavaksi (Kjelin & Kuusisto 2003, 14), minä lisäksi se on osaltaan kasvattamassa ja kehittämässä uuden työntekijän ammatillisuutta.

Työelämään siirtyminen tuo haasteita vastavalmistuneille sairaanhoitajille. Tällöin työyhteisön hyvin järjestetty ja suunniteltu perehdytys mahdollistaa siirtymävaiheen parhaan mahdollisen onnistumisen. Uuden työntekijän ja perehdyttäjän tietäessä perehdytyksen tavoitteet ja lähtökohdat, on työntekijän helpompi omaksua uuden työpaikan työnkuva sekä päästä tiiviin työyhteisön täysivaltaiseksi jäseneksi. Perehdytystä pidetään tärkeänä ja se kuuluu työnantajan velvollisuuksiin, kuten myös työntekijän oikeuksiin, mutta silti se on eräs laiminlyödyimmistä prosesseista työelämässä (Kjelin & Kuusisto 2003, 14). Perehdytyksen haasteellisuus työelämään siirryttäessä - erityisesti juuri valmistumisen jälkeen - nousi mielenkiintoiseksi teemaksi opinnäytetyöprosessin alkuvaiheessa. Tämän vuoksi aiheeksemme valikoitui vastavalmistuneiden sairaanhoitajien perehdytyskokemusten kartoittaminen työelämään siirtymisen jälkeen.

Perehdyttämisen käytännön toteuttaminen voi tapahtua monella eri tavalla. Erilaiset perehdytysmallit myös korostavat eri toimijoiden työpanosta. Keskeisimpiä henkilöitä perehdytyksessä ovat perehtyjä itse, esimies sekä yrityksen toimintakonseptista riippuen henkilöstöosaston työntekijä (eli henkilöstöammattilainen) ja/tai nimetty perehdyttäjä. Myös arviointi kuuluu omana osanaan perehdytysprosessiin. (Kupias & Peltola 2009, 46-51.)

Työhön perehdyttämisen kuvaaminen itsessään ei riitä, vaan halusimme opinnäytetyössämme tuoda esille sen, kuinka vastavalmistunut sairaanhoitaja aloittaa tiensä kohti asiantuntijuutta aloittaessaan työuransa valmistumisen jälkeen. Ammatillinen kehittyminen, osaaminen ja asiantuntijuus sekä asiantuntijaksi kehittyminen siis kuuluvat olennaisena osana opinnäytetyöhömmme. Asiantuntijuudella - jonka muotoutuminen, hankkiminen, tuottaminen ja siirtäminen vaativat paljon työtä - tarkoitetaan henkilön erityisosaamista, jonka perustana on työkokemus tai erikoisosaaminen tietyllä alueella (Tossavainen 2006, 24, Remes 1995, 1-2 mukaan).

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on vahvistaa omaa ammatillista kasvuamme ja aktiivista otettamme, kun itse tulevina sairaanhoitajina olemme työelämässä perehdyttävän ja perehdyttäjän rooleissa. Tavoitteenamme tämän opinnäytetyön kautta on tarjota myös näitä työkaluja lukijalle tämän siirtyessä työelämään. Opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä Tampereen ammattikorkeakoulun terveystalouden kanssa. Tarkoituksena opinnäytetyössämme on kuvata vastavalmistuneiden sairaanhoitajien kokemuksia saamastaan perehdyttämisestä työelämään siirtymisen jälkeen. Opinnäytetyöhömmme vastanneet sairaanhoitajat olivat valmistuneet korkeintaan vuoden kuluessa Tampereen ammattikorkeakoulusta opinnäytteen aineiston keruuhetkellä.

2 TARKOITUS, ONGELMAT JA TAVOITE

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata vastavalmistuneiden sairaanhoitajien kokemuksia saamastaan perehdytyksestä työelämään siirtyessään.

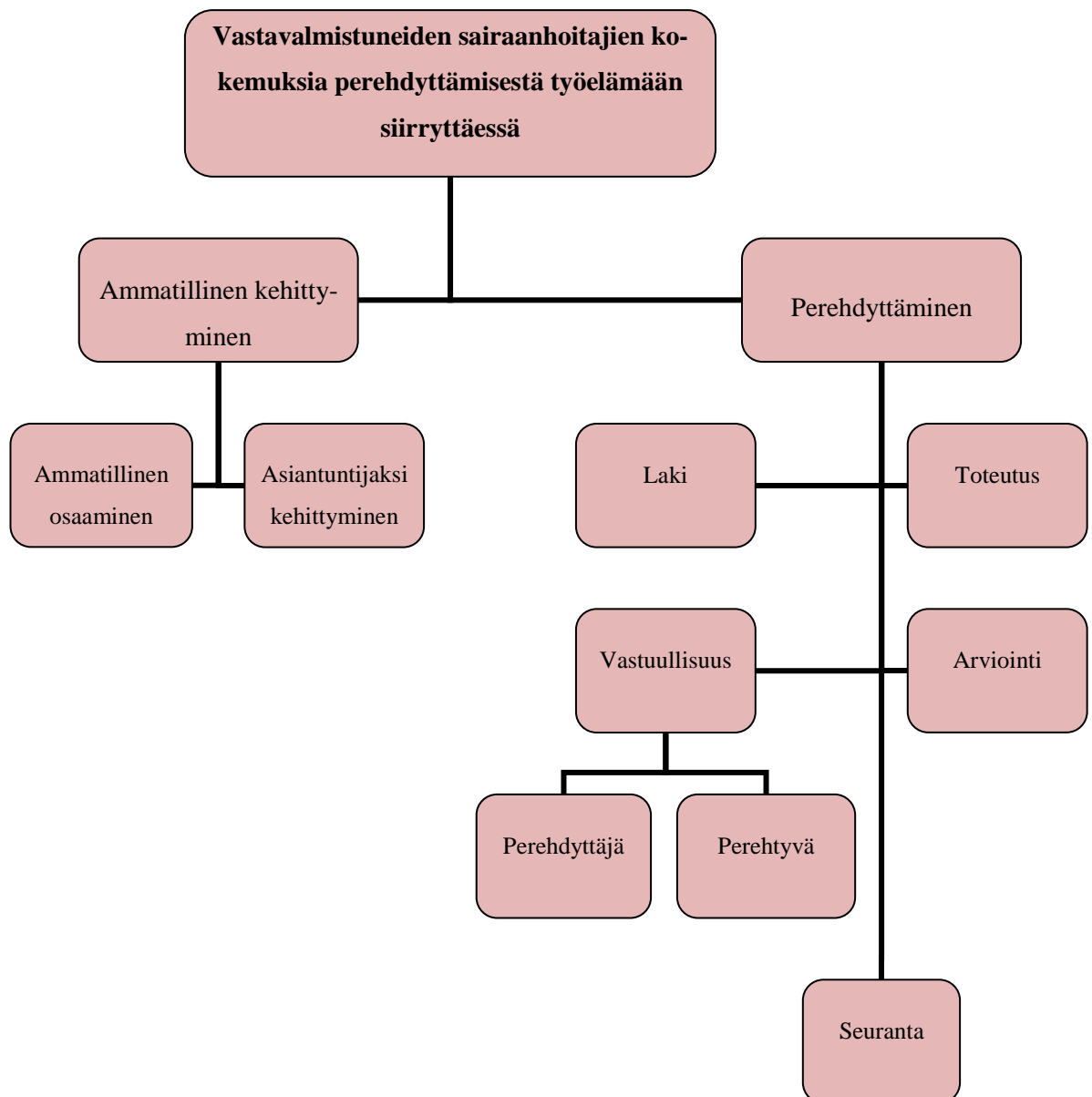
Opinnäytetyön ongelmat:

1. Miten perehdytys tukee vastavalmistuneen sairaanhoitajan ammatillista kehittymistä?
2. Minkälaista perehdytystä vastavalmistuneet sairaanhoitajat ovat saaneet valmistumisen jälkeen? Ja miten he ovat sen kokeneet?

Tavoitteenamme tässä opinnäytetyössä on tarjota lukijalle työkaluja ammatilliseen kasvuun ja aktiiviseen otteeseen perehdyttämisen saralla työelämään siirryttäessä. Opinnäytetyön kautta vahvistamme myös omaa ammatillista kehittymistämme ja aktiivista otettamme, kun itse sairaanhoitajina olemme työelämässä perehdyttävänä ja perehtyjän roolissa.

3 TEOREETTINEN VIIITEKEHYS

Teoreettisessa viitekehysessä käymme läpi perehdyttämistä käsitteenä. Sen perustana opinnäytetyössämme olemme käyttäneet perehdyttämistä ohjaavaa lakia. Tämän lisäksi käsittelemme opinnäytetyössämme perehdytyksen osa-alueina vastuullisuutta sekä perehdyttäjän että perehtyjän näkökulmasta, perehdytyksen toteutusta ja sen arviointia. Lisäksi teoreettisessa viitekehysessä käsittelemme ammatillista kehittymistä ammatillisen osaamisen ja asiantuntijaksi kehittymisen kautta. Kuviossa 1 on esitelty opinnäytetyömme teoreettiset käsitteet.



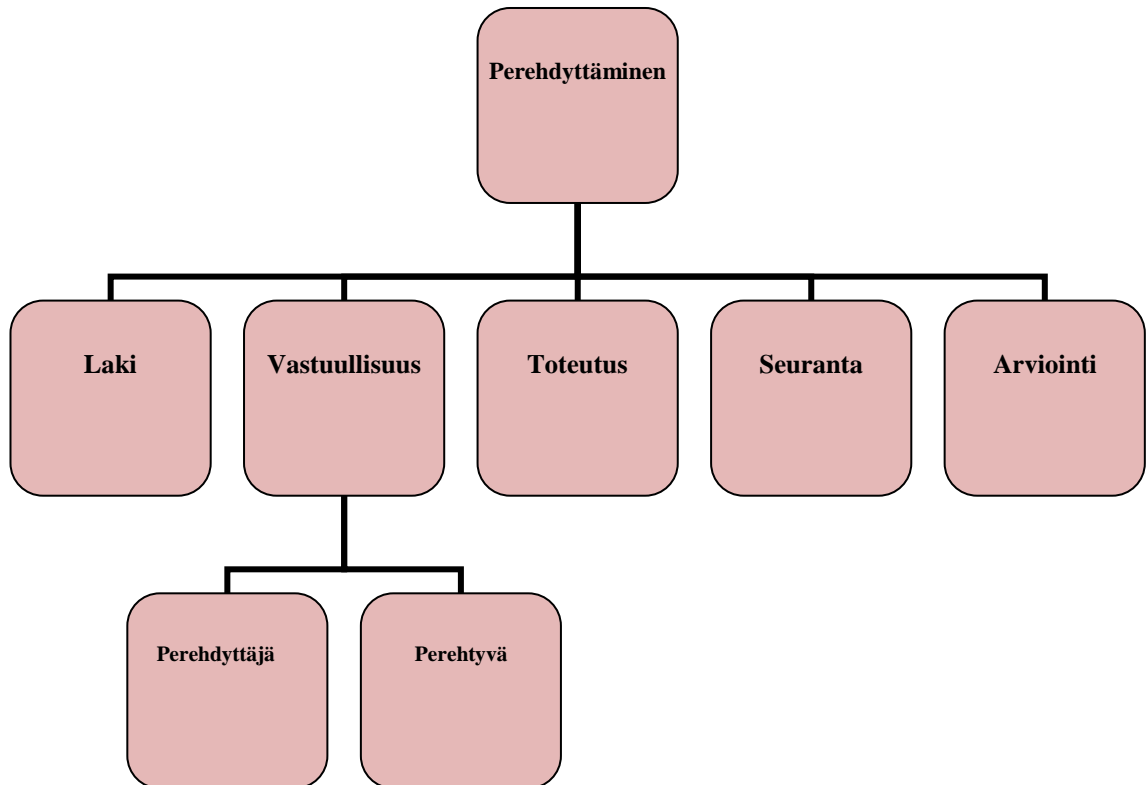
KUVIO 1. Opinnäytetyömme teoreettiset käsitteet

3.1 Perehdyttäminen

Penttinen ja Mäntynen (2009, 2) määrittelevät perehdyttämisen kaikiksi sellaisiksi toimenpiteiksi, ”joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen tavat, ihmiset ja työnsä sekä siihen liittyvät odotukset”. Perehdyttämistä tarvitaan työyksikön koosta tai toimialasta riippumatta (Penttinen & Mäntynen 2009, 2) aina uuden työntekijän aloittaessa työyhteisössä sekä työtehtävän muuttuessa, työntekijän siirtyessä uudenlaisiin tehtäviin tai palatessa työpisteeseen pitkän poissaolon, esimerkiksi sairasloman, jälkeen. Perehdyttäminen on valmis, kun sekä perehdyttäjä että perehdytettävä ovat sitä mieltä, että tehtävän osaamisen kriteerit täyttyvät. (Tjäder 2010.)

Aiemmin perehdyttäminen tarkoitti vain työhön opastamista, mutta organisaatioiden ja työtehtävien monimutkaistumisen myötä on myös perehdytys monipuolistunut ja laajentunut; on tullut tarpeelliseksi tutustuttaa uusi työntekijä myös yritykseen ja työyhteisöön, jotta hän ymmärtäisi miten organisaatio toimii ja miksi se on olemassa. Hyvin hoidettu perehdytys on paitsi työntekijän osaamisesta ja hyvinvoinnista huolehtimista, myös organisaation sosiaalisen vastuun hoitamista sekä yrityksen toimivuuden ja kannattavuuden turvaamista. Perehdyttäminen vaikuttavaa työnantajan itsestään antamaan kuvaan työmarkkinoilla. (Kupias & Peltola 2009, 13-14, 16, 21.)

Henkilöstön ammattitaidosta hyötyvät niin työntekijät, asiakkaat kuin yritys tai työpaikka itsessään. Uuden oppiminen, osaaminen ja omien taitojen osoittaminen ovat tärkeitä tekijöitä työntekijän hyvinvoinnille. Perehdyttäminen lisää merkittävästi työn sujuvuutta, tehdyn työn laatua sekä antaa työntekijälle varmuuden työn hallitsemisesta. (Penttinen & Mäntynen 2009, 3.) Kuviossa 2 on koottuna tässä opinnäytetyössä käytetyt perehdyttämiseen liittyvät osa-alueet.



KUVIO 2. Perehdyttämisen osa-alueet

3.1.1 Vastuullisuus perehdyttämisessä

Vastuullinen ajattelutapa on yksi tärkeimmistä tarkastelukulmista, kun arvioidaan organisaatioiden toimintaa kokonaisvaltaisesti. Yhteiskunnassa vastuullisen ajattelutavan merkitys ja painoarvo kasvaa koko ajan. Käytännön kokemusten myötä on osoitettu, että vastuullinen toiminta työssä on enemmän kuin pahojen tekojen välttämistä. Sen on huomattu tukevan organisaatioiden tavoitteita pitkällä aikavälillä. Vastuullisuus saattaa aiheuttaa ylimääräistä vaivaa ja kuluja, joten sen avulla on vaikea saada suurta voittoa lyhyellä aikavälillä mitattuna. (Aaltonen, Luoma & Rautiainen 2004, 19-20.)

Vastuu ja vastuullisuus on velvollisuutta huolehtia jostakin asiasta, toiminnasta tai henkilöstä (Nyky-suomen sanakirja 2002, 405-406). Käytännössä vastuullisuus on ”toimintaa, vastuun ottamista omasta tehtävästä” (Savikko 2008, 39). Savikko (2008, 25) tuo esille vastuullisuuteen tai vastuuntuntoon liittyvän negatiivisia ja positiivisia merkityksiä. Negatiiviseen vastuullisuuteen liittyy mielikuva rangaistuksista tai kielteisistä seurauksista tekemättömistä tehtävistä tai sopimattomasta käyttäytymisestä. Puolestaan positiiv-

visessa merkityksessään vastuullisuus ymmärretään vapautena tehdä ammatillisia päätöksiä, jolloin siihen liittyy läheisesti käsitteet valta, itsensä johtaminen, loppuun suorittaminen, päätökseen saattaminen, vapaa valinta ja professionaalisuus. (Savikko 2008, Gordon 1998, 342 mukaan.)

Vastuu perehdyttämisestä, sen suunnittelusta ja valvomisesta on aina esimiehellä (Tjäder 2010), mutta perehdyttäjän roolissa saattaa käytännössä toimia työnopastukseen koulutettu työtoveri. Myös Kupias ja Peltola (2009, 46-48) korostavat, että viime kädessä vastuu perehdyttämisestä on esimiehellä, mutta uuden työntekijän perehdytyksen onnistumiseen vaikuttaa koko työyhteisön tuki. Työnantajan tulee järjestää perehdytys järjestelmällisesti kaikille henkilöstöryhmille, jolloin se koskee myös esimerkiksi esimiehiä ja vuokratyöntekijöitä. Työnantajan ja työntekijän tulee neuvotella perehdyttämisestä ja sopia sen käytännön toteuttamisesta yhdessä. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2.) Kjelinin ja Kuusiston (2003, 195-196) mukaan vastuu perehdyttämisestä tulisi nimetä yhdelle tai useammalle henkilölle, joiden tulee pitää huoli siitä, että perehdytystehtävät jakautuvat tasaisesti. Heidän mukaansa hyvä perehdyttäjä on kohtuullisen kokenut. Hänellä täytyy olla kuitenkin tuoreessa muistissaan se, miltä tuntui aloittaa uudessa työpaikassa. Tällöin hänellä on taito eläytyä uuden työntekijän rooliin.

3.1.2 Perehdyttämisen seuranta ja kehittäminen

Perehdyttämisen seuranta ja arviointi kuuluu perehdytyksen suunnitteluun. Perehdyttämisen tuloksia on seurattava ja arvioitava perehdytysprosessin aikana sekä sen jälkeen (Lahti 2007, 27 Raunion 2005 mukaan ; Penttinen & Mäntynen 2009, 7). Ensimmäinen arviointitilaisuus tulisi järjestää viikon kuluttua kliinisen perehdyttämisen alkamisen jälkeen. Perehdytyksen arviointikeskustelut olisi hyvä käydä kehityskeskustelujen mallin mukaisesti, jolloin keskustelun pohjana on työntekijän itsearviointi. (Lahti 2007, 27 Straub, Mishic & Mion 1997 mukaan.) Arviointikeskustelun avulla saadaan tietoa siitä, saavutettiinkö perehdytyksen tavoitteet ja miten suunnitelma onnistui. (Penttinen & Mäntynen 2009, 7.)

Seurannan avulla perehdytysuunnitelmaa voidaan myös kehittää ja korjata. Perehdytetyjen mielipiteitä kannattaa kuunnella, koska heidän kokemuksensa voi olla hyvinkin merkittävässä roolissa, kun perehdytystä lähdetään kehittämään. (Penttinen & Mäntynen 2009, 7.) Lahti (2007, 27 Kauhasen 1998 mukaan) korostaa sitä, että työntekijät ovat hyviä itsearvioinnissa, kun tietävät myös muiden (kuten lähiesimiehen) arvioivan heitä, eikä suoristusarviointia silloin kaunistella. Perehdytyksen realistinen arviointi on pohjana kehittämiselle. Kehittäminen edellyttää, että perehdytysprosessin osapuolet ymmärtävät prosessin tärkeyden. (Penttinen & Mäntynen 2009, 7.)

3.1.3 Perehdyttämisen toteutus

Perehdyttämisen käytännön toteutuksen kannalta keskeisimpiä henkilöitä on perehtyjä itse, esimies sekä yrityksen toimintakonseptista riippuen henkilöstöosaston työntekijä (eli henkilöstöammattilainen) ja/tai nimetty perehdyttäjä. Perehdyttämisprosessiin liittyvien henkilöiden toimenkuvat vaihtelevat sen mukaan, mikä toteuttamismalli on valittu. Olennaista kuitenkin on, että perehtyjä saa hyvät lähtökohdat menestyä työssään. Yhä useammin myös perehtyjä itse osallistuu perehdytysohjelmansa laatimiseen ja muokkaamiseen, eikä ole pelkästään perehdytystoimenpiteiden kohde. (Kupias & Peltola 2009, 46-48.)

Perehdytysmalleja on monia erilaisia. Vierihoidoperehdytyksessä esimies tai muu perehdyttäjä toimii uuden työntekijän mentorina tai ”kummina”. Malliperehdyttämisessä työnjako eri toimijoiden välillä on selkeästi määritelty. Laatuperehdyttäminen korostaa koko työtiimin osallistumista perehdytysprosessiin, kun räätälöity perehdytys korostaa perehtyjän itsensä sekä perehdyttämisen koordinoijan rooleja. Dialogisessa perehdyttämisessä puolestaan työyhteisön ja perehtyjän roolien lisäksi myös asiakkaan rooli voi tulla voimakkaasti esille. (Kupias & Peltola 2009, 49-51.) Eri perehdytysmalleja ja eri toimijoiden työnjakoa perehdytyksessä on kuvattu taulukossa 1.

Uuden sairaanhoitajan perehdyttäminen on kallista (Lahti 2007, 9) ja voi aiheuttaa turhautumisen tunnetta perehdyttäjälle muun muassa lisääntyneen työmäärän takia etenkin, jos vaihtuvuus on suurta ja uusia työntekijöitä täytyy jatkuvasti perehdyttää (Lahti 2007, 9, Winter-Collins & McDaniel 2000 mukaan). Myös potilaiden hoitotulokset paranevat

sitä mukaan, kun henkilökuntaa koulutetaan ja kehitetään ja työympäristöä parannetaan (Lahti 2007, 8, Rigden 2005 mukaan) samalla kun se vähentää työvoiman vaihtuvuutta (Lahti 2007, 8, Aiken & Patrician 2000 mukaan). Henkilökunnan kehittämiseen, perehdytykseen ja työympäristön parantamiseen investoivien työnantajien toiminta onkin pitkällä aikavälillä kustannustehokkaampaa kuin niiden työnantajien, jotka eivät näin tee. Tällaisten tutkimustulosten valossa on ristiriitaista se, että monet työnantajat lyhentävät perehdytysaikaa nimenomaan kustannusten vuoksi. (Lahti 2007, 9, Winter-Collins & McDaniel 2000 mukaan.)

Lahden (2007, 54) mukaan vastavalmistuneet odottavat itseltään nopeaa ja tehokasta asioiden sisäistämistä ja oppimista, eivätkä ymmärrä että ammatillinen kasvu tapahtuu ajan kanssa eri vaiheiden kautta. Tossavainen (2006, 60) korostaa, että juuri henkilöt, joille työpaikka on oman alansa ensimmäisiä (kuten vastavalmistuneet sairaanhoitajat), tarvitsevat muita enemmän tukea työn alkuvaiheessa, sillä ”perehdytyksen laajuus on riippuvainen tulokkaan aiemmasta työkokemuksesta ja tämän osaamisesta”.

	Vierihoido- perehdyt- täminen	Malli- perehdyttäminen	Laatu- perehdyt- täminen	Räätälöity- perehdyt- täminen	Dialoginen perehdyt- täminen
Esimies	Toimii mentorina, erityisesti pienissä yrityksissä	Työnjohdollinen esimiesrooli (esim. perehdyttämisen työnjako, työntekijän vastaanottaminen, työsuhteen tavoitteet ja odotukset)	Koordinoi perehdyttämisen prosessin kehittämistä tiimityön kautta	Sovittaa yhteen tulokkaan ja perehdyttämisen moduulit ja kytkee siihen tarvittavan verkoston (tai delegoi sen nimetylle perehdyttäjälle)	Luo edellytyksiä dialogille ja kehittää työyhteisön dialogiosaamista. Osallistuu dialogiin.
Perehtyjä	Hiljaisen tiedon siirtämisen kohteena	Sopeuttavan perehdyttämisen kohteena	Oppii prosessit ja jatkuvan laadun parantamisen	Osallistuu perehdyttämisen suunnitelman laatimiseen	Osallistuu aktiivisesti dialogiin. Tuo omaa osaamistaan aktiivisesti työyhteisön hyödynnettäväksi.
Henkilöstö ammattilainen	Ei aktiivista roolia	Hoitaa yleisperehdyttämisen (esim. työsuhte, organisaatio). Tuottaa yhteistä materiaalia ja ohjeita. Rooli tärkeä koordinoijana ja suunnittelijana.	Tuottaa tarvittavaa yhteistä materiaalia ja tukea tiimeille ja työyksiköille.	Kehittää perehdyttämisen moduuleja ja antaa tukea työyksiköille.	Luo edellytyksiä dialogille koko organisaatiossa ja nostaa sitä esille.
Työyhteisö/ Kollegat	Joku kollegoista voi toimia mentoreina.	Kollegat osallistuvat työnopastukseen selkeän työnjaon mukaisesti	Tiimi keskeisessä asemassa perehdyttämisen laadun kehittäjänä ja toteuttajana	Kollegat osallistuvat sovittujen osalueiden perehdyttämiseen	Koko työyhteisö osallistuu dialogiin, ja on halukas kehittämään ja kehittymään
Nimetty perehdyttävä	Ei yleensä käytettyä. Mahdollisesti mentorin roolissa.	Varmistaa sovitunlaisen työnopastuksen ja perehdyttämisen yhdenmukaisuuden	Voi olla tiimissä esimiehen apuna	Kuten esimies, paitsi ei työnjohdollista roolia	Osallistuu dialogiin ja tuo oppimiseen liittyviä asioita esille ja tukee dialogisuuden kehittymistä

TAULUKKO 1. Toimijoiden työnjako eri perehdyttämiskonsepteissa (Kupias & Peltola 2009, 49, muokattu)

3.1.4 Perehdyttämisen arviointi

Kupias ja Peltola (2009, 20) huomauttavat, että perehdytys ei tarkoita vain uuden tiedon ja osaamisen kehittämistä, vaan että perehdyttäminen ”auttaa parhaimmillaan työntekijää saamaan esille, parantamaan, tunnistamaan ja hyödyntämään hänellä jo olevaa osaamista”. Hyvässä perehdytyksessä otetaankin huomioon työntekijän osaaminen ja hyödynnetään osaamista mahdollisimman paljon perehdyttämisprosessissa (Kupias & Peltola 2009, 19). Perehdyttäminen voi parhaimmillaan olla vuorovaikutuksellista kyselemistä, oppimista sekä keskustelemista ja kuuntelemista unohtamatta kannustamista. Työn ohessa käydyt keskustelut ovat oiva tie palautteen antamiseen. (Kangas & Hämäläinen 2007, 17.)

Erimielisyydet siitä, miten työntekijä suoriutuu työstään, pohjaavat usein vastakkaisuuksiin työnantajan näkemyksessä ja työntekijän kokemuksessa. Perehdyttämisen osana tulisikin käyttää palautekeskusteluja, jotta erimielisyydet saataisiin selvitettyä ja työtä kehitettyä. (Kupias & Peltola 2009, 22.) Seuranta- ja arviointikeskusteluille tulee järjestää sekä aikaa että rauhallinen paikka jo etukäteen. Ajankohta ja paikka sovitaan yhteistyössä esimiehen, perehdyttäjän tai työpaikkaohjaajan sekä perehtyvän kanssa. Keskusteluun valmistaudutaan esimerkiksi tarkistuslistan tai etukäteen mietittyjen kysymysten avulla. Arviointikeskustelun tarkoituksena on yhdessä pohtia perehdyttämisen toteutusta, ja tavoitteita, jotka perehdyttämisellä on tavoitettu. (Kangas & Hämäläinen 2007, 17.) Salosen (2004, 10) mukaan on tavallista asettaa oppijan (eli perehtyjän) oppimiselle tietyt kriteerit, mutta myös ohjauksen tulisi täyttää riittävät kriteerit ja laatuvaatimukset.

Perehdytyksen onnistuessa sen vaikutukset kohdistuvat positiivisesti työyhteisön työhyvinvointiin sekä yrityksen kilpailukykyyn ja parempaan menestymiseen. Vastaavasti vaillinaisesti tai virheellisesti hoidettu perehdytys puolestaan heikentää työntekijän mahdollisuuksia onnistua työssään ja tavoitteissaan, jotka ovat tärkeitä yrityksen menestymisen kannalta. Yrityksen tai palveluita tuottavan organisaation asiakas määrittelee viime kädessä sen, mitä on hyvä perehdytys. Tämä tapahtuu, kun hän arvioi saamansa palvelun laatua. (Kupias & Peltola 2009, 16, 27.)

3.1.5 Laki

Perehdyttämistä käsitellään erityisesti työsopimuslaissa, työturvallisuuslaissa ja laissa yhteistoiminnasta yrityksissä ja niissä painopiste on työntekijää suojelevassa ja sopeuttavassa toiminnassa sekä työnantajan vastuussa. Työntekijän perehdyttäminen ja koulutus ovat työnantajaa velvoittavia säädöksiä. Työlainsäädäntö määrittää yrityksille ja organisaatioille niin sanotun perehdyttämisen vähimmäisvaatimuksen, jota työehtosopimukset täydentävät. (Kupias & Peltola 2009, 20-21).

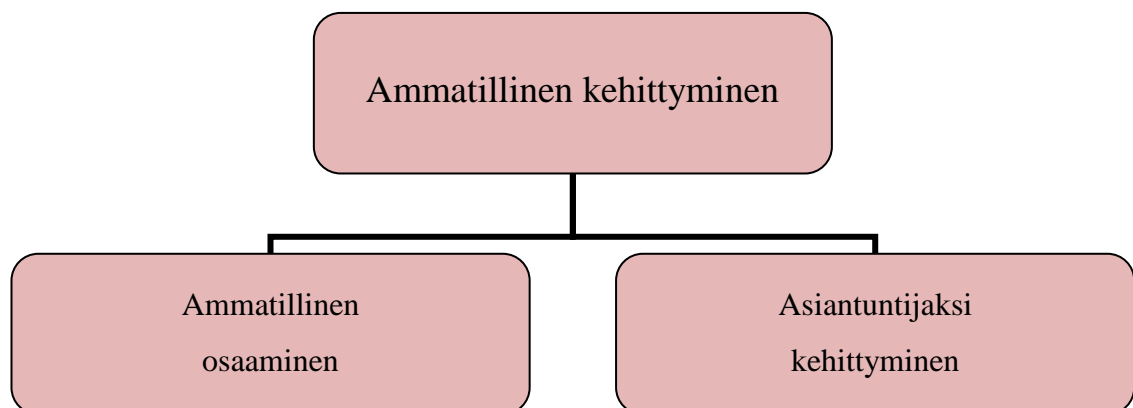
Työlainsäädäntö määrittää monia työnantajan ja työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia koskien perehdytystä. Työlainsäädännön muutokset vaikuttavat myös perehdytykseen – niin uusien kuin vanhojen työntekijöiden kohdalla. Muuttuvissa tilanteissa myös vanhojen työntekijöiden osaaminen on varmistettava. (Kupias & Peltola 2009, 14-15.) Työsopimuslain (26.1.2001/55) seitsemännessä luvussa, 4 § mukaan ”työnantajan on järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena”. Kupias ja Peltola (2009, 25) tuovat myös esiin yhdenvertaisuuslakiin nojaavan velvollisuuden, jonka mukaan työnantajan on luotava kaikille työntekijöille yhtäläiset mahdollisuudet menestyä työssään sukupuolesta ja taustasta riippumatta.

Työturvallisuuslain (23.8.2002/738) 2 luvun 14 § mukaan työnantajan on velvollisuus perehdyttää uusi työntekijä työpisteeseen. Perehdyttäminen sisältää työpaikan olosuhteisiin, työmenetelmiin, työvälineisiin sekä turvallisiin työtapoihin perehdyttämistä. Työtapaturmien sekä vaarojen ehkäisemiseksi työntekijän on tarve saada riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä ennen työn tai tehtävän aloitusta. Kupias ja Peltola (2009, 23) korostavat työturvallisuuden käsittävän ergonomian ja työkoneneiden turvallisen käsittelyn lisäksi myös henkisen turvallisuuden varmistamisen. Heidän mukaansa turvallisuushyönteisiä ovat esimerkiksi työntekijöitä uhkaavat asiakkaat ja työpaikkakiusaaminen.

Työlainsäädäntö korostaa hyvin paljon työnantajan velvollisuuksia työntekijää kohtaan. Kuitenkin on myös muistettava työntekijää koskevia lainmukaisia velvollisuuksia. Työsopimuslain (26.1.2001/55) luvun 3 ja 2 § mukaan työntekijän on myös noudatettava työtehtävien ja työolojen edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta sekä huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin työpaikalla olevien muiden työntekijöiden turvallisuudesta.

3.2 Ammatillinen kehittyminen

Kehittämistoiminta, joka kohdistuu ammatillisen osaamisen lisäämiseen sekä ylläpitämiseen, ovat ammatillista kasvua. Ammatillisen kasvun tavoitteena on parantaa sekä työntekijän suoritusta että osaamista. Myös työntekijän ja työnantajan uskomukset ammatillisen kasvun hyödyllisyydestä, saavutettavista palkkioista sekä uskomukset kehittämistoiminnan tehokkuudesta vaikuttavat siihen, miten halukkaasti henkilöt osallistuvat kehittämistoimintaan ja oman ammatillisen osaamisensa ylläpitämiseen sekä kehittämiseen. (Hildén 2002, 33.) Teorian selkiyttämiseksi ammatillisen kehittymisen osa-alueet on esitetty kuviossa 3.



KUVIO 3. Ammatillisen kehittymisen osa-alueet

Ammatilliseen kehittämiseen liittyy läheisesti useita termejä, joita käytetään arkikielissä synonyymeinä, vaikka niiden merkitys pohjimmiltaan poikkeaa toisistaan. Puhuttaessa ammatillisesta osaamisesta ja ammatillisuudesta voidaan todeta osaamisen viittavan yksilön taitoon ja ammatinhallinnan taas monen toimijan yhteisvaikutukseen (Mä-

kinen 2011, 34, Hakkaraisen & Jääskeläisen 2006 mukaan). Ammatillinen kasvu on yksilön oppimisprosessi, joka antaa yksilölle valmiudet kehittää asiantuntijuuttaan työelämässä. Ammatillinen kasvu tarkoittaa siis sisäistä, ammatillisen minäkäsityksen, kriittisen arviointitaidon sekä alan ammattitaidon kehittymistä ja omien asenteiden muuttumista. Sen sijaan ammatillinen kehittyminen tapahtuu työelämässä edellä mainittujen valmiuksien kehittymisen seurauksena. Vaikka ammatillista kehittymistä voidaan kuvata portaittaisena tai janaamisena tilana (vrt. kuvio 4), sen viimeinen askelma ”asiantuntija” ei myöskään ole olotila tai saavutettava ominaisuus, vaan nimenomaan kasvua ja kehittymistä. (Ruohotie 2005, 3 ; Janhonen & Vanhanen-Nuutinen 2005, 17 ; Tynjälä 2003.)

Laurin (2009, 89) mukaan asiantuntijaksi kehittymiseen tarvitaan yhteistyötä ja vuorovaikutusta asiantuntijataidon harjoittajien kanssa, näin yksilö saa kehitystään ohjaavia malleja sekä jatkuvaa palautetta omasta työskentelystään. Myös Janhonen ja Vanhanen-Nuutinen (2005, 16) korostavat, ettei asiantuntijuuteen kehittyminen voi tapahtua yksin, vaan ”ainoastaan yhteistyössä ja verkostoitumalla muiden kanssa”. Salminen ja Miettinen (2011, 5) tuovat esille työssä oppimisen merkityksen ja mentoroinnin yleistymisen viime vuosina, jolloin osaamisen kehittämisessä ”yhdistyvät teoria ja käytäntö, tietämyksen ja kokemuksen hyödyntäminen sekä tietoinen reflektointi” ja kokemuseräisen tiedon (so. hiljainen tieto) eteenpäin välittyminen korostuu. Salonen (2004, 10) korostaa nimenomaan sairaanhoitajan oppivan työnsä ja kehittävän ammatillista pätevyyttään tekemällä käytännössä hoitotyötä muiden hoitajien ohjauksen ja tuen avulla.

3.2.1 Ammatillinen osaaminen

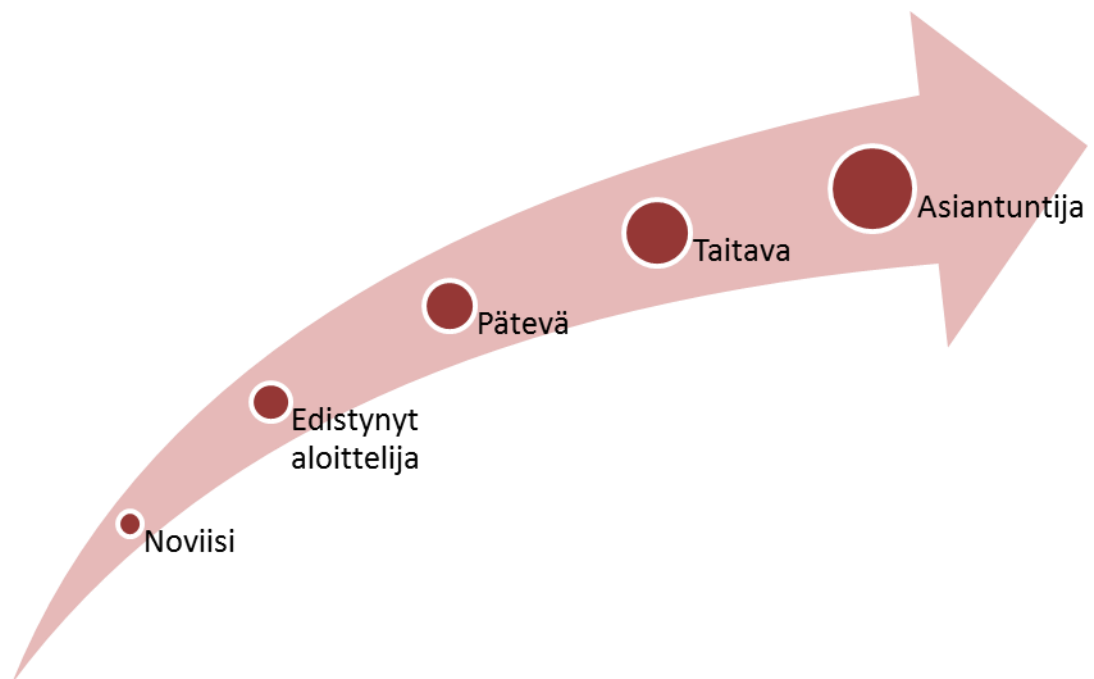
Sairaanhoitajan ammatillista osaamista on osaaminen, johon kuuluu eettinen toiminta, terveyden edistäminen, yhteiskunnallinen toiminta, hoitotyön päätöksenteko, ohjaus ja opetus, yhteistyö, tutkimus- ja kehittämistyö sekä johtaminen, monikulttuurinen hoitotyö, kliininen hoitotyö ja lääkehoito (Lauri 2006, 106). Ammatillinen osaaminen on yksilön työkykyä ja se edistää työssä jaksamista ja kohtuullistaa työhön liittyviä vaatimuksia (Salminen & Miettinen 2011, 5).

Rissanen ja Kiviniemi (2008, 4-5) kuvaavat tutkimuksessaan sairaanhoitajan ammatillisen osaamisen osa-alueita opetusministeriön esityksen mukaisesti. Sairaanhoitajan eettinen toiminta perustuu ihmisarvon sekä potilaan arvojen ja vakaumuksen kunnioitukseen. Terveyden edistämisen osaaminen sekä yhteiskunnallinen osaaminen perustuvat pyrkimykseen vaikuttaa yksilön, yhteiskunnan tai yhteisön terveyteen. Sairaanhoitajan tulee tuntea erilaiset ohjausmenetelmät ja ohjauksen sisältö, jotta hän kykenee ohjaamaan sekä potilaita, heidän läheisiään että henkilökuntaa. Yhteistyö ammatillisena osaamisena hoitotyössä tarkoittaa muun muassa moniammatillisen tiimin jäsenenä toimimista. Tutkimus- ja kehittämistyö sekä teoreettinen osaaminen ovat sairaanhoitajan kykyä hankkia ja soveltaa tutkittua tietoa käytännön hoitotyössä. Monikulttuuriseen hoitotyöhön sisältyy suvaitsevaisuus ja riittävä kielitaito. Teoreettinen osaaminen on kliinisen hoitotyön perusta, joka koostuu kokonaisvaltaisesta hoitotyöstä, auttamismenetelmien hallitsemisesta sekä lääkehoidon virheettömästä toteuttamisesta. (Rissanen & Kiviniemi 2008, 5.)

Hoitotyön ammatillinen osaaminen ilmenee pätevyytenä eli kompetenssina, joka tarkoittaa sitä, että sairaanhoitaja kykenee suoriutumaan sekä itsensä että muiden - kuten työtovereiden ja esimiehen - arvioimana hyvin annetuista tehtävistä (Hildén 2002, 33). Tutkimukset osoittavat koulutuksesta työelämään siirtyvien vastavalmistuneiden olevan usein aloittelijoita, joiden kehitys asiantuntijuuteen vie vuosia. Osaamisen kehittyminen riippuu sekä yksilön omasta motivaatiosta soveltaa ja kehittää tietojaan ja taitojaan, että työyhteisön ohjauksesta, tuesta ja uuden työntekijän ottamisesta työryhmän jäseneksi. (Lauri 2006, 107.) Salminen ja Miettinen (2011, 10) pitävät tarpeellisena ammatillisen osaamisen kehittämisessä kehityskeskustelujen ja työkierron lisäämistä sekä vaihtoehtoisia tapoja uralla etenemiseen.

3.2.2 Asiantuntijaksi kehittyminen

Bennerin (1989, 28) mukaan asiantuntijuuden kehittyminen tapahtuu vaiheittain. Hän pohjaa ajatuksen lentäjillä ja shakinpelaajilla tehtyyn tutkimukseen ja siitä luotuun Dreyfusin-malliin, jossa perusoletus on, että taitoja hankittaessa ja kehitettäessä edetään viidessä vaiheessa. Nämä vaiheet ovat: noviisi, edistynyt aloittelija, pätevä, taitava ja asiantuntija. (Benner 1989, 28.) Myös Tossavainen (2006, 28, Torrington, Hall & Taylor 2004, 461-464 mukaan) kuvaa oppimisen etenemistä noviisista eksperttiin samantyyppisin askelein kuin Benner (1989, 28). Näiden vaiheiden aikana työntekijälle kasvaa kriittisyys tietoa ja tekemistä kohtaan sekä hän itsenäistyy. Tämän pohjalta myös ongelmaratkaisukyky nopeutuu. (Tossavainen 2006, 28, Torrington ym. 2004, 461-464 mukaan.) Asiantuntijuuteen kasvun vaiheet on esitelty myös kuviona (kuvio 4). Asiantuntijaksi kehittyminen vie mallin mukaan kolmesta viiteen vuotta (Janhonen & Vanhanen-Nuutinen 2005, 17).



KUVIO 4. Kehittyminen noviisista asiantuntijaksi

Noviisilla Benner (1989, 33) tarkoittaa aloittelijaa, jolla ei ole kokemusta tilanteista, joihin hän vielä esimerkiksi työelämässään joutuu. Tämän vuoksi hänelle on annettava ohjesääntöjä, jotka ohjaavat hänen toimintaansa näissä tilanteissa. Näiden ohjesääntöjen tiukka seuraaminen voi estää tehokkaan toiminnan toteutumisen, koska säännöt eivät kerro, mitkä tehtävät ovat tilanteessa kaikkein tärkeimpiä. (Benner 1989, 33-34.) Opetusprosessin kuvataan alkavan yleensä siitä, että tehtäväkenttä hajotetaan yhteydestään irrotetuiksi palasiksi, jotka aloittelijan on mahdollista tunnistaa ilman kokemusta. Tämän jälkeen aloittelija oppii sääntöjä, joiden avulla hän pystyy näiden palasten pohjalta määrittelemään toiminnan. Tällöin aloittelija oppii määrittelemään toiminnan piirteitä ja tekemään johtopäätöksiä, jotka perustuvat tosiasioihin. (Benner, Tanner & Chesla 1999, 58.)

Edistynyt aloittelija sen sijaan suoriutuu sairaanhoitajan työn vähimmäisvaatimuksista omatoimisesti. Hän on saanut jo kokemusta erilaisista tilanteista, joiden pohjalta hänellä on kyky toimia todellisissa tilanteissa. (Benner 1989, 34.) Edistyminen rohkaisee työntekijää ottamaan työssään huomioon ja tuomaan käytäntöön monimutkaisempia sääntöjä. Samalla edistynyt aloittelija saa laajemman käsityksen siitä, mikä on olennaista kussakin tilanteessa. Edistynyt aloittelija oppii myös työssään ennakoimaan ja muuttamaan omaa toimintaansa tarvittavalla tavalla, kun hän on oppinut perusteet aiemmissa tilanteissa. (Benner ym. 1999, 59.)

Pätevä sairaanhoitaja on saanut jo runsaasti kokemusta työstä, ja hänellä on taito suorittaa hoitotoimenpiteitä, ja lisäksi häneltä löytyy harjaantunut kyky nähdä asiat aloittelijaan ja edistyneeseen aloittelijaan verrattuna laajemmalla tasolla (Benner ym 1999, 60). Pätevyyteen liittyy, että sairaanhoitaja kykenee suunnittelemaan toimintaansa, jolloin työn tekeminen on tietoisista ja harkitusti suunniteltua. Se auttaa hoitajaa organisoimaan ja tehostamaan toimintaansa. (Benner 1989, 37-38.)

Taitavalla sairaanhoitajalla on Bennerin (1989, 38-39) mukaan kokemusperäinen kyky ymmärtää kokonaistilanne. Hänellä on valmius ymmärtää ja huomata, milloin tilanne on epänormaali. Hän pystyy tällöin muuttamaan aiempaa suunnitelmaansa, jotta suunniteltuun lopputulokseen päästään. Taitava sairaanhoitaja pystyy usein rajaamaan tarkkaan ongelma-alueen ja näin tarkastelee pienempää määrää vaihtoehtoja. Tässä vaiheessa kehittymistään hän osaa itsenäisesti asettaa tilanteeseen liittyvät asiat tärkeysjärjestykseen. (Benner 1989, 38-39.)

Ammattitaitoisella asiantuntevalla sairaanhoitajalla on takanaan valtava määrä kokemusta, jolloin hän osaa keskittyä täsmälliseen ongelma-alueeseen puuttumatta epäolennaisuuksiin. Hänen ei enää tarvitse turvautua analyyttisiin periaatteisiin muuttaakseen omaa näkemystään tilanteista. Tämä ei tarkoita suinkaan sitä, että asiantuntijan ei tarvitsisi milloinkaan käyttää analyyttistä lähestymistapaa. Se on tarpeen myös asiantuntijan toiminnassa tilanteissa, joista hänellä ei ole aiempaa kokemusta. Asiantuntija toimii työssään kokonaistilanteen syvällisen ymmärtämisen pohjalta, joten hänen toimintaansa on vaikea kuvata. Myös itse asiantuntijat kokevat välillä vaikeaksi selittää taitojansa, koska usein omattu tieto perustuu kokemukseen ja sisäiseen kykyyn ymmärtää tilannetta. Tilanteet työssä saattavat vaihdella, mutta asiantuntija pystyy toimimaan tilanteessa kuin tilanteessa. Heillä on erityinen kyky pystyä muuttamaan toimintaansa nopeastikin. (Benner 1989, 41-43.)

4 MENETELMÄLLINEN LÄHTÖKOHTA

4.1 Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä

Vilkan (2007, 13) mukaan kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen ominaispiirteitä ovat karkeasti kuvaten tiedon mittaaminen, tutkimuksen objektiivisuus, vastaajien suuri lukumäärä sekä tiedon esittäminen numeroin että tiedon strukturointi. Menetelmänä kvantitatiivinen tutkimus antaa kuvan erilaisten muuttujien välisistä suhteista ja eroista. Sille ominaista ovat mitattavat ominaisuudet. Kvantitatiivisen tutkimuksen avulla saadaan vastaus kysymyksiin miten usein tai kuinka paljon. Muuttujana tutkimuksessa on tutkimuksessa tutkittava asia, josta tutkimuksen avulla halutaan tietoa. (Vilka 2007, 13-14.) Määrällisessä tutkimuksessa mittaustulokset, jotka tutkimuksen aineiston hankinnassa saadaan, käsitellään tutkimuksen tulosten analysoinnin yhteydessä tilastollisin menetelmin. Näitä tuloksia tulee olla riittävä määrä, jotta tutkimus pysyy luotettavana. Näin tulosten voidaan havaintojen pohjalta olettaa pätevän myös muualla ja niiden avulla voidaan tehdä yleistyksiä. (Kananen 2008, 10.)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa objektiivisuudella tarkoitetaan sitä, että tutkija on puolueeton. Tutkimustulos kvantitatiivisessa tutkimuksessa on näin tutkijasta riippumaton eli tutkijan muuttuminen ei vaikuta tutkimuksen lopputulokseen. Tulosten puolueettomuutta ja tutkimusprosessin etenemistä edesauttavat tutkijan ja tutkittavan etäinen suhde prosessin aikana. Tutkija ja tutkimukseen osallistuva eivät kvantitatiivisessa tutkimuksessa useinkaan tapaa, jolloin tutkijalla on mahdollisimman vähäinen vaikutus tutkittavan mielipiteisiin. Tutkittavia kvantitatiivisessa tutkimuksessa on paljon ja tällöin yksittäinen vastaaja ei vaikuta tutkijaan persoonana, vaan esiintyy tutkijalle ainoastaan numeroarvoina ennalta suunnitellulla, strukturoidulla, lomakkeella. (Vilka 2007, 16.)

Tavoitteena kvantitatiivisessa tutkimuksessa on joko *selittää, kartoittaa, kuvata* tai *ennustaa* ihmisiä koskevia asioita sekä ominaisuuksia. Opinnäytetyössämme olemme valinneet tavoitteeksemme kuvata perehdytyskokemuksia. *Kuvaileva tutkimus* esittää tai luonnehtii tarkasti sekä järjestelmällisesti tilanteen, toiminnan, henkilöiden tai asian näkyvimmit, keskeisimmät sekä kiinnostavimmat piirteet. Kuvailevan tutkimuksen aineistona voi toimia sekä kyselyhaastattelu että strukturoitu haastattelu tai jäsennelty havainnointi. (Vilka 2007, 19-21.)

4.2 Aineiston hankinta

Aineistoa voidaan Vilkan (2007, 27-28) mukaan kerätä erilaisin keinoin, kuten kyselyn, haastattelun tai systemaattisen havainnoinnin avulla. Aineistonkeräystapana kysely on standardoitu eli vakioitu aineiston keräämismuoto. Vakioinnilla tarkoitetaan, että kyselyyn vastaavilla on määriteltyinä kysymyksiin samat asiat, samassa järjestyksessä ja samalla tavalla. Kyselyn periaatteena on, että vastaaja itse lukee sekä kysymyksen että vastaa siihen. Kysely on mahdollista toteuttaa sekä postitse että internetissä. Kysely on oiva aineiston keräysmuoto, kun tutkittavat ovat hajallaan ja heitä on paljon. Kyselyn ongelmana saattaa olla se, että vastauslomakkeet palautuvat hitaasti takaisin tutkijalle. (Vilka 2007, 28.)

Vilkan (2007, 110-111) mukaan tutkimuksen aineistoa kerätessä on kysyttävä haastateltujen taustatietoja, kuten koulutus- ja työhistoriaa, perhetaustoja tai kuvausta siitä, miten ihminen ymmärtää tutkimuksen avainsanat ja niiden merkityksen. Näin tutkija pystyy hahmottamaan haastateltujen maailmankuvaa paremmin, ja siten tekemään tulkintoja luotettavammin. Opinnäytetyössämme aineisto on rajattu niin, että kaikki tutkimukseen osallistuneet sairaanhoitajat ovat valmistuneet Tampereen ammattikorkeakoulusta vuosina 2011 ja 2012. Pian valmistuvina sairaanhoitajina olemme lähes samankaltaisessa tilanteessa kuin haastateltavat, jolloin meillä olevan tiedon ja ymmärryksen pohjalta pystymme samaistumaan ja ymmärtämään haastateltujen kokemusmaailmaa.

Laadittua kyselylomaketta testasimme ennen varsinaista aineiston keruuta vapaaehtoisilla sairaanhoitajaopiskelijoilla. Vilkan (2007, 87, 109) mukaan koekyselyn tekeminen auttaa kysymysten yksiselitteisyyden ja ymmärrettävyyden varmistumisessa sekä kertoo tutkimuksen tavoitteellisuudesta. Kyselylomakkeen testauksesta saamamme palautteen perusteella emme nähneet tarpeelliseksi tehdä korjauksia kyselylomakkeeseen. Koekyselyn tekemisen jälkeen lähetimme kyselylomakkeen kohderyhmään kuuluville sairaanhoitajille. Tehdäksemme kyselyyn osallistumisen mahdollisimman yksinkertaiseksi vastaajille ja kuitenkin saadaksemme tarpeeksi suuren otoksen perusjoukosta (so. TAMK:sta v. 2011-2012 valmistuneet sairaanhoitajat), valitsimme kyselyn jakamisväyläksi sosiaalisen median, josta kanavaksi valikoitui tunnettavuutensa vuoksi Facebook. Sosiaalinen media, kuten Facebook, MySpace, YouTube ja blogikirjoitukset, on kasvattanut suosiotaan merkittävästi niin teini-ikäisten kuin niin sanotun X-sukupolvenkin (35-44-vuotiaiden) parissa. Kaplan ja Haenlein (2009, 64-65) suosittelevat sosiaalisen median eri muotojen hyödyntämistä, koska sosiaalinen media on aktiivinen ja nopealiikkeinen. Heidän mukaansa useat yritykset käyttävätkin sosiaalisen verkoston sivustoja yrityksen tai tuotemerkkien markkinointiin ja mainostamiseen tai hyödyntävät sosiaalisen median palveluja muulla tavoin tuodakseen palvelut lähelle kuluttajaa. (Kaplan & Haenlein 2009, 59-64.)

Opinnäytetyömme kyselylomakkeen toimitimme 59 vastaajalle Facebook ”Kokemuksesi on meille merkittävä!”-tapahtuman kautta lokakuussa 2012. Kutsuimme tapahtumaan kaikki tuntemamme vastavalmistuneet sairaanhoitajat. Saatesanoilla toivoimme kutsuulta vastaajilta, että he edelleen jakaisivat kyselyä tutkimuksen kohderyhmään kuuluville sairaanhoitajille. Opinnäytetyömme tutkimuksen kohderyhmään kuuluneita sairaanhoitajia oli lopulta 151, joilla oli mahdollisuus osallistua kyselyyn. Vastausaikaa kyselyyn osallistujilla oli alun perin kymmenen vuorokautta. Vastauksia keräsimme lopulta kuusi vuorokautta. Yhden vuorokauden jälkeen kyselyn julkaisemisesta vastaajia oli 54. Lopulta kyselyymme vastasi 72 sairaanhoitajaa. Näin vastausprosentiksi tuli 47,5 %.

4.3 Kyselylomake ja saatekirje

Yksi tutkimusaineiston keräystapa on kysely. Kyselytutkimuksen etuna on laaja tutkimusaineisto, sen lisäksi se säästää tutkijan aikaa ja vaivannäköä. Jos kyselylomake suunnitellaan huolellisesti, niin aineisto voidaan helposti ja nopeasti käsitellä sellaiseen muotoon, jossa sitä on helppo analysoida. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 188-199.)

Kyselytutkimuksiin liittyy myös heikkouksia, koska tutkija ei voi tietää, suhtautuuko kyselyyn vastaaja vakavasti aiheeseen, joten aineistoa saatetaan pitää myös pinnallisena ja teoreettisesti vaatimattomana. Kohdistettua kyselyä tehdessä on vaikea arvioida, miten onnistuneita annetut vastausvaihtoehdot ovat olleet vastaajien näkökulmasta. Jos kysely tehdään isolle ryhmälle, ei tiedetä ovatko vastaajat selvillä alueesta tai ovatko he perehtyneet siihen asiaan, josta kysymyksiä esitetään. Hyvän lomakkeen laatiminen vaatii aikaa, tietoa ja taitoa. Vastaamattomuus saattaa nousta joissakin tapauksissa suureksi. (Hirsjärvi ym. 2007, 190.)

Tärkeimpiä vaiheita kyselylomakkeen suunnittelussa on kysymysten muotoilu ja testaus, koska virheiden korjaus ei ole enää mahdollista aineiston keräämisen jälkeen. Onnistuneena kyselylomake on perusta laadukkaalle sekä luotettavalle määrälliselle tutkimukselle. Kyselylomake tulee testata aina ennen aineiston keräämistä. Testaamisella tarkoitetaan sitä, että tehdään koekysely. Luotettavia testaajia ovat perusjoukkoon kuuluvat tai vastaavat henkilöt sekä asiantuntijat, jotka koostuvat kollegoista ja ohjaajista. Kyselylomakkeen testaamisella voidaan arvioida, onko mittari toimiva suhteessa tutkimusongelmaan, sekä sitä ovatko vastausohjeet selkeät ja toimivat. Kysymysten täsmällisyys, selkeys ja yksiselitteisyys ovat myös arvioitavia asioita. Kyselyyn vastaamista ja etukäteisohjeistusta tulee arvioida sen perusteella, kuinka kauan vastaamiseen kuluu aikaa testausvaiheessa. (Vilkkä 2007, 78.) Kuviossa 5 on havainnollistettu kyselylomakkeen valmistamisen prosessia yleisesti. Opinnäytetyömme kyselylomakkeen teimme teoria-tiedon pohjalta. Teoriasta havainnollistava kartta kyselystä liitteenä (liite 2). Valmis opinnäytetyömme kyselylomake on myös liitteenä (liite 4).



KUVIO 5. Lomakkeen valmistusprosessi (Vilkkä 2007, 79, muokattu)

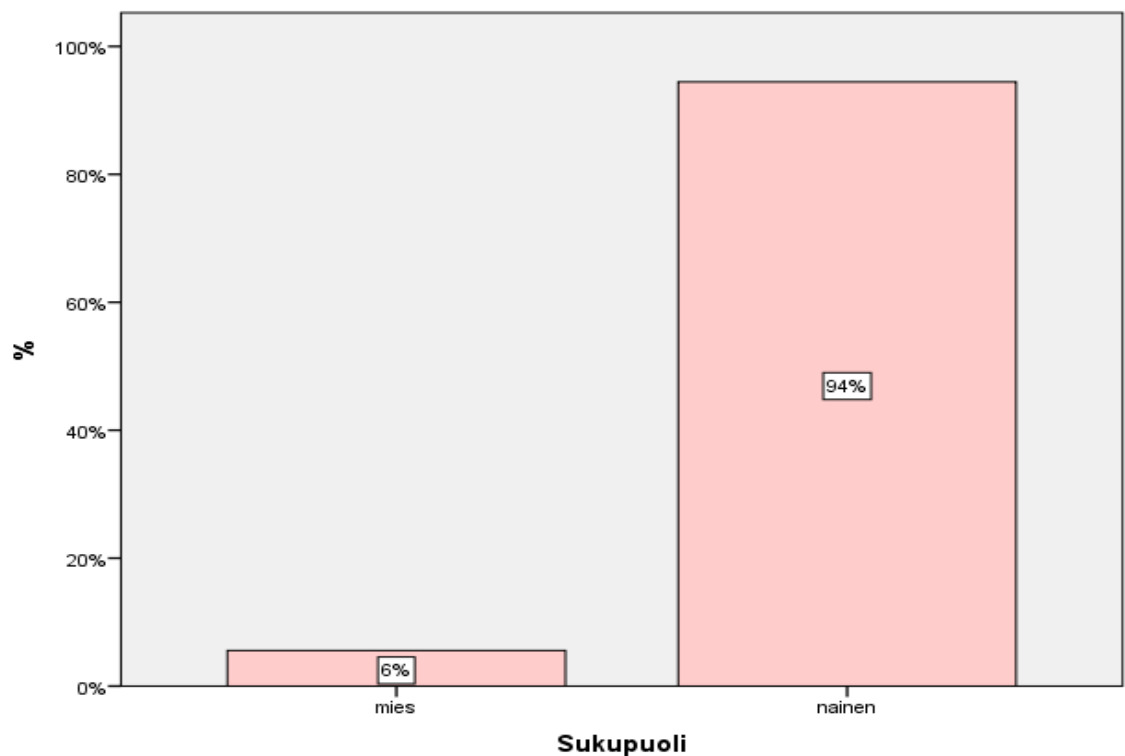
Saatekirje ja saatesanat kuuluvat tiiviisti osaksi kyselylomaketta, ja yhdessä ne muodostavat kyselytutkimuksen kokonaisuuden. Saatekirjeen tarkoituksena on antaa kyselystä informaatiota siitä, mihin vastaajan mielipiteitä ja antamia tietoja käytetään. Tämä antaa tutkittavalle mahdollisuuden myös kieltäytyä kyselyyn vastaamisesta. Informointitarkkuus saatekirjeessä on määriteltävä aina tapauskohtaisesti. Saatekirjeen tulee olla pisimmillään yhden sivun mittainen. Sen pitää sisältää kuitenkin tutkimuksen oleelliset tiedot, kuten tutkimuksen tavoite, -tarkoitus sekä tutkimusongelma. Tämän lisäksi tutkimuksen tekijät tulee esitellä saatteessa. Tutkimuksen valmistumisajankohta kertoo tutkimuksen tavoitteellisuudesta. Ongelmaksi saattaa usein muodostua se, että saatekirjeet ja saatesanat kyselylomakkeeseen liittyen ovat liian suppeita tai ne eivät motivoi vastaajaa. Tutkimuksen kyselyn saatteiden sävyn tulee olla kohtelias ja myönteinen. Saatteiden pitää olla kohdennettu suoraan tutkittavalle, jolloin on tärkeää puhutella vastaajaa. Hyvän ja onnistuneen saatekirjeen avulla voidaan motivoida vastaajaa ja päästä parhaaseen mahdolliseen vastausprosenttiin. (Vilkkä 2007, 80-88.) Kyselylomakkeemme saatekirje on liitteenä (liite 3).

4.4 Aineiston analysointi

Analysointiin on kehitetty tapoja ja raportointimuotoja, joten tutkijan ei tarvitse itse kehitellä uusia analyysitapoja (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 188-199). Opinnäytetyömme kyselylomake toteutettiin e-lomakkeena ja tulokset tallentuivat suoraan sähköiseen muotoon. Tämän avulla niitä oli helppo lähteä purkamaan. Käytimme analysoinnissa tilastollista analyysia. Sähköisestä tiedostosta siirsimme tiedot SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) –tilastointi ohjelmaan, jonka avulla muokkasimme tuloksista erilaisia diagrammeja ja frekvenssitaulukoita sen mukaan, minkä koimme kertovan parhaalla mahdollisella tavalla kokonaisnäkemyksen vastauksista. SPSS -ohjelma on tilastointia helpottamaan luotu ohjelmisto, jonka tarkoituksena on helpottaa tutkimuksessa kerättävän tiedon analysointia.

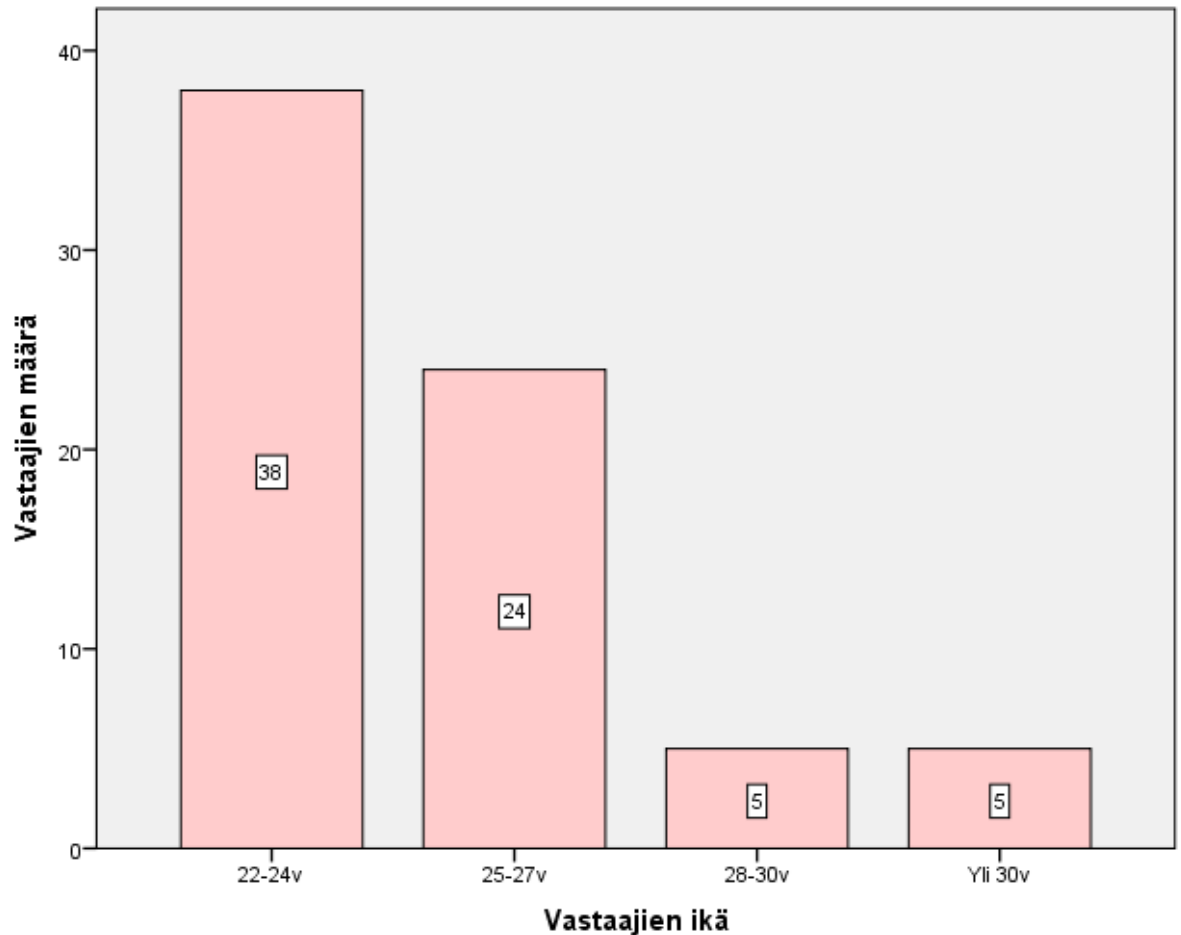
5 TULOKSET

Taustatietoina vastaajilta kysyimme sukupuolta, ikää sekä koulutustaustaa ennen sairaanhoitajatutkintoa. Tämän lisäksi kysyimme vastaajilta, kuinka pitkään he olivat työskennelleet työpaikassaan, ja oliko paikka, jonka pohjalta he vastasivat kyselyyn, heille entuudestaan tuttu. Kyselyyn vastanneista 94 % oli naisia ja 6 % miehiä (kuvio 6).



KUVIO 6. Vastaajien sukupuolijakauma kyselyssä (N=72)

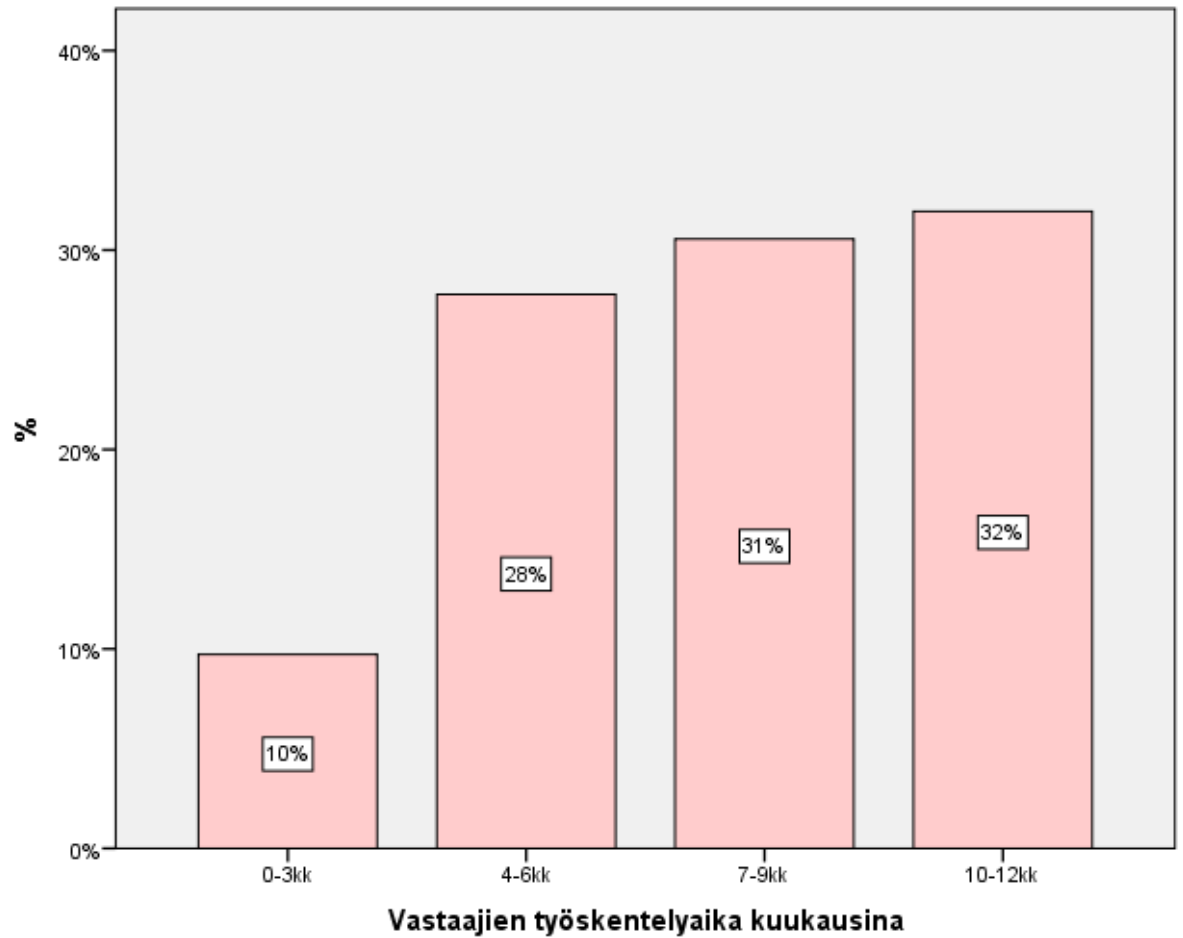
Vastaajien ikäjakauma jakautui kyselyssä seuraavasti (kuvio 7). Suurin osa eli 53 % vastaajista oli iältään 22-24-vuotiaita, heitä oli 38. Vastaajista 25-27-vuotiaita oli 24 eli 33 %. 28-30-vuotiaita oli 5 eli 7 %. Loput viisi vastaajaa, eli 7 % vastaajista, olivat yli 30-vuotiaita.



KUVIO 7. Vastaajien ikäjakauma (N=72)

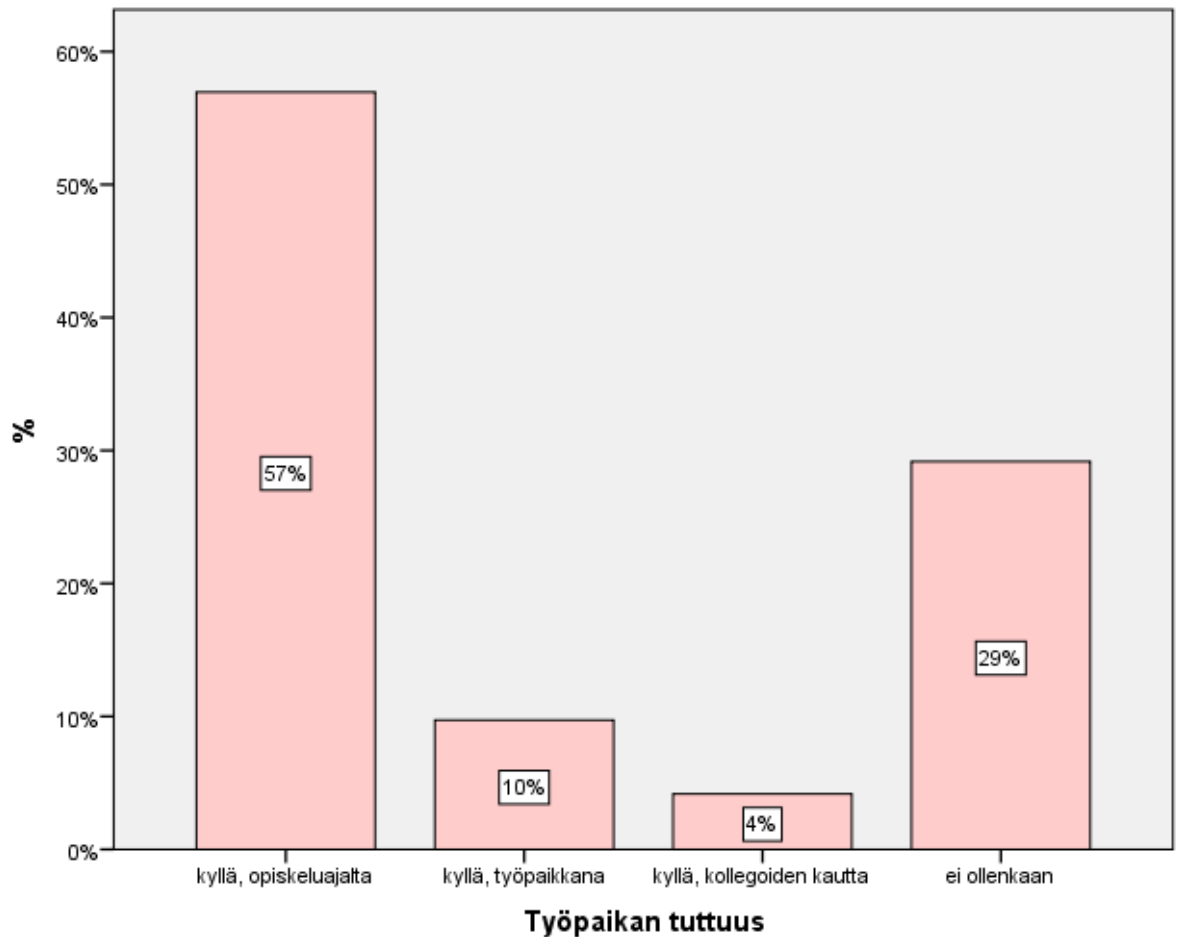
Vastaajista 56 oli ennen sairaanhoitaja amk -tutkintoa valmistunut lukiosta ylioppilaaksi. Kahdeksan vastaajaa oli suorittanut toisen asteen koulutuksen ammattikoulussa. Viisi vastaajaa oli suorittanut kaksoistutkinnon eli valmistunut ammattikoulusta ammattiin sekä lukiosta ylioppilaaksi. Kolme vastaajaa oli valinnut vaihtoehdoksi jonkun muun, jolloin luku voi pitää sisällään kaksoistutkinnon suorittaneita.

Selkeästi suurin osa kyselyyn vastanneista oli työskennellyt neljästä kahteentoista kuukauteen työpaikassa, jonka pohjalta he vastasivat kyselyyn (kuvio 8). Vastaajista 28% oli työskennellyt työpaikassa 4-6 kuukauden ajan. 31 % vastaajista oli työskennellyt 7-9 kuukautta. Vastaajista 32% oli työskennellyt 10-12 kuukautta. Vastaajista 10 % oli työskennellyt alle kolme kuukautta työpaikassaan, jonka pohjalta he vastasivat kyselyyn.



KUVIO 8. Vastaajien työskentelyaika (N=72)

Esitietoina kysyimme kyselyssä vielä oliko työpaikka, jonka pohjalta vastaaja vastasi kyselyyn, entuudestaan tuttu (kuvio 9). Vastaajista yli puolet eli 57 % tunsi entuudestaan työpaikan jo opiskeluajalta. Vastaajista 29% ei tuntenut työpaikkaa entuudestaan millään tavalla. Vastaajista 10% oli työskennellyt työpaikassa jo ennen valmistumista. Vastaajista 4 % tunsi työpaikan kollegoiden kautta.

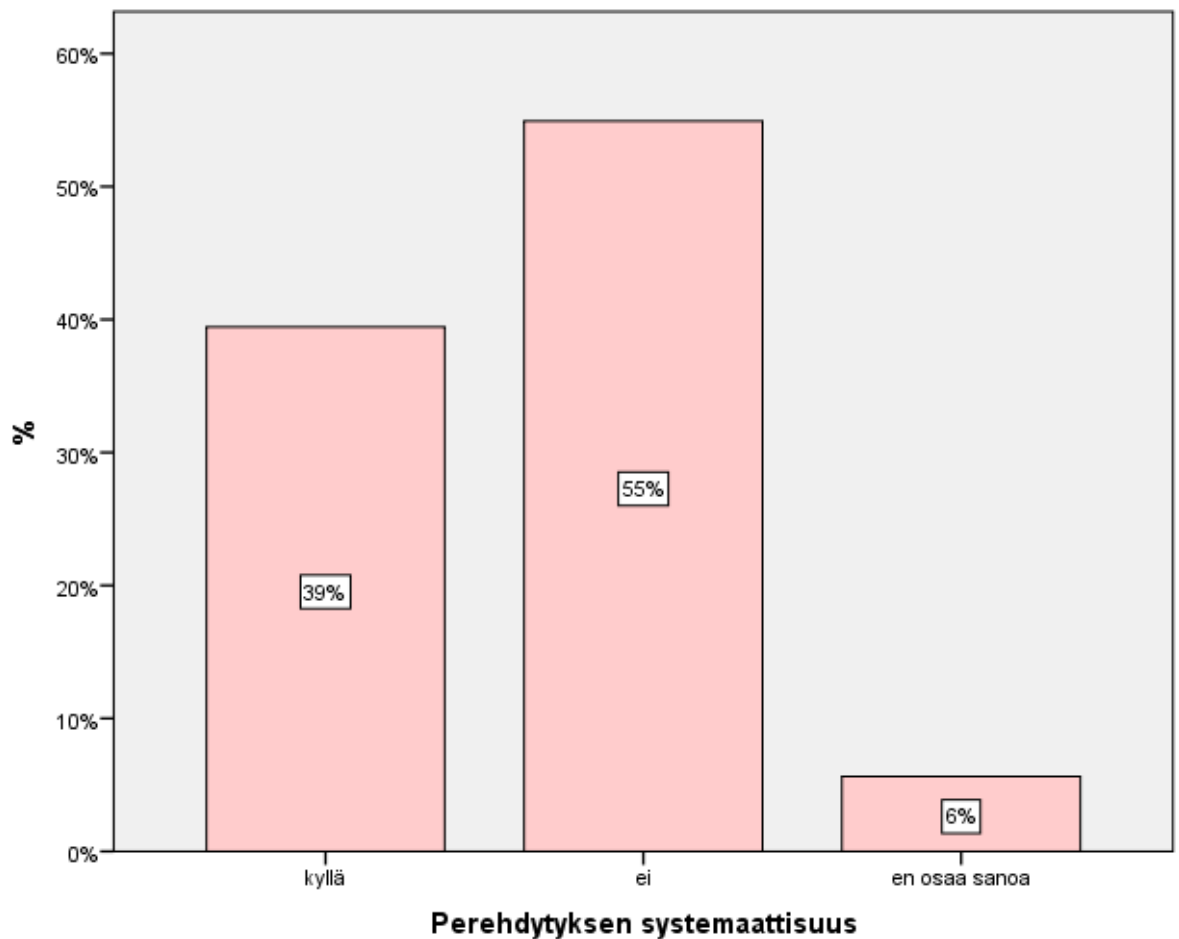


KUVIO 9. Työpaikan tunteminen etukäteen (N=72)

5.1 Saatu perehdytys valmistumisen jälkeen

5.1.1 Perehdytyksen suunnittelu

Halusimme tietää, oliko kyselyyn vastaajien perehdytys työpaikoissa ollut systemaattista eli noudattiko se sovittua kaavaa (kuvio 10). Vastaajista 55 % kertoi, että perehdytys ei ollut systemaattista. Vastaajista 39% oli sitä mieltä, että perehdytys noudatti sovittua kaavaa. Loput vastaajista eli 6 % ei osannut sanoa, noudattiko heidän perehdytyksensä systemaattisesti sovittua kaavaa.



KUVIO 10. Perehdytyksen systemaattisuus (N=72)

Halusimme saada vastaajilta tietoa siitä, kuinka monen mielestä perehdytys oli vastuullista. Taulukossa 2 on eriteltynä vastaajien mielipiteet saamansa perehdytyksen vastuullisuudesta. Vastaajista 54% oli sitä mieltä, että perehdytys oli suunniteltu vastuullisesti. Vastaajista 36% oli vastaavasti sitä mieltä, että perehdytystä ei suunniteltu vastuullisesti. Vastaajista 10 % ei osannut kertoa mielipidettään siihen, oliko perehdytyksen suunnittelu ollut vastuullista.

	Frekvenssi	%	Kumulatiivinen %
kyllä	39	54	54
ei	26	36	90
en osaa sanoa	7	10	100,0
YHTEENSÄ	72	100	

TAULUKKO 2. Perehdytyksen vastuullinen suunnittelu (N=72)

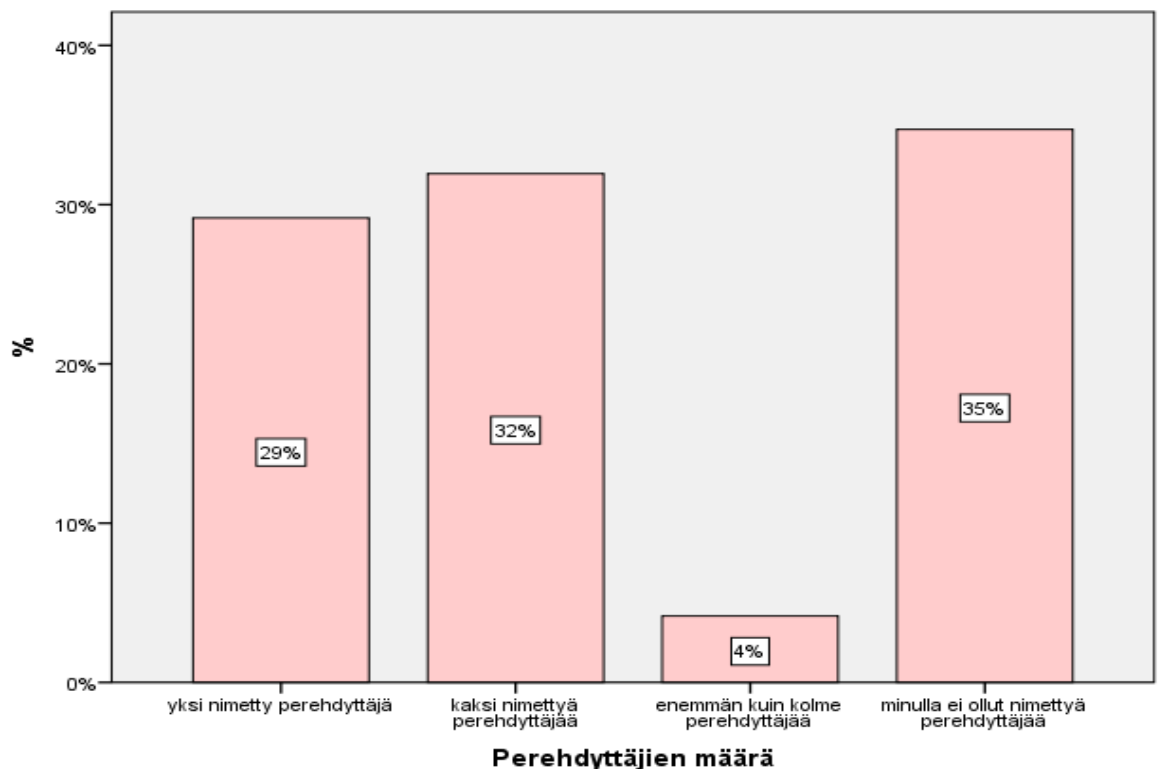
Kyselyssä kysyimme myös sitä, kuka oli suunnitellut perehdytyksen. Vaihtoehtoiksi annoimme vastaajille: työnantaja, lähiesimies, työtoveri, joku muu tai en osaa sanoa. Suunnittelusta olivat vastanneet paikasta riippuen yksi tai useampi henkilö. Vastaajien kertoman mukaan ne, joiden perehdytyksen oli suunnitellut vain yksi taho, jakautui seuraavasti: 25 vastaajaa kertoi, että lähiesimies oli suunnitellut heidän perehdytyksensä. Vastaajista seitsemän kertoi, että työnantaja oli suunnitellut perehdytyksen. Viiden vastaajan mukaan työtoveri oli suunnitellut heidän perehdytyksensä. Viisi vastaajaa ei osannut sanoa, kuka oli suunnitellut heidän perehdytyksensä. Yhden vastaajan perehdytyksen oli kyselyn mukaan suunnitellut joku muu.

Osa vastaajista valitsi useamman kuin yhden vaihtoehdon. Vastaukset jakautuivat seuraavasti: seitsemän vastaajaa kertoi, että perehdytyksen oli suunnitellut työnantaja sekä lähiesimies. Kahden vastaajan perehdytyksen oli suunnitellut työnantaja yhteistyössä lähiesimiehen ja työtoverin kanssa. Vastaajista 17 kertoi, että heidän perehdytyksensä oli suunnitellut lähiesimies yhdessä työtoverin kanssa. Kaksi vastaajaa kertoi, että suunnittelijana oli toiminut työnantaja ja työtoveri.

5.1.2 Perehdyttäjän rooli

Kyselyssä kysyimme, kuka on toiminut vastaajien perehdyttäjänä. Perehdyttäjänä 48 vastaajalla toimi työtoveri, kahdella vastaajista perehdyttäjänä oli lähiesimies. Yksi vastaaja kertoi, että perehdyttäjänä oli ollut joku muu kuin työntekijä, lähiesimies tai työtoveri. Kukaan ei kertonut, että perehdyttäjänä olisi toiminut työnantaja. Perehdytys oli joissakin tapauksissa järjestetty useamman tahon yhteistyönä. Kaksikymmentä vastaajaa kertoi, että perehdytyksen järjesti lähiesimies yhteistyössä työtoverin kanssa. Yksi vastaaja kertoi, että perehdytyksen järjestäjänä toimi työtoveri yhdessä jonkin tahon kanssa, joka oli kyselyssämme määriteltynä ”joku muu” -vaihtoehdolla.

Kyselyssä otimme selvää, kuinka monta perehdyttäjää kullakin kyselyyn vastaajalla oli ollut. Kuviossa 11 on esitelty, kuinka perehdyttäjien määrä oli jakautunut. Vastaajista 35 % kertoi, että heillä ei ollut nimettyä perehdyttäjää. Vastaajista yhteensä 61 % oli yksi tai kaksi perehdyttäjää perehdytysprosessin aikana. Kyselyssä vaihtoehtona oli myös se, että perehdyttäjiä olisi ollut kolme. Tätä vaihtoehtoa ei ollut kuitenkaan valittu kenenkään vastaajan toimesta, joten se ei näy kuviossa 11. Vastaajista 4 % oli enemmän kuin kolme perehdyttäjää.

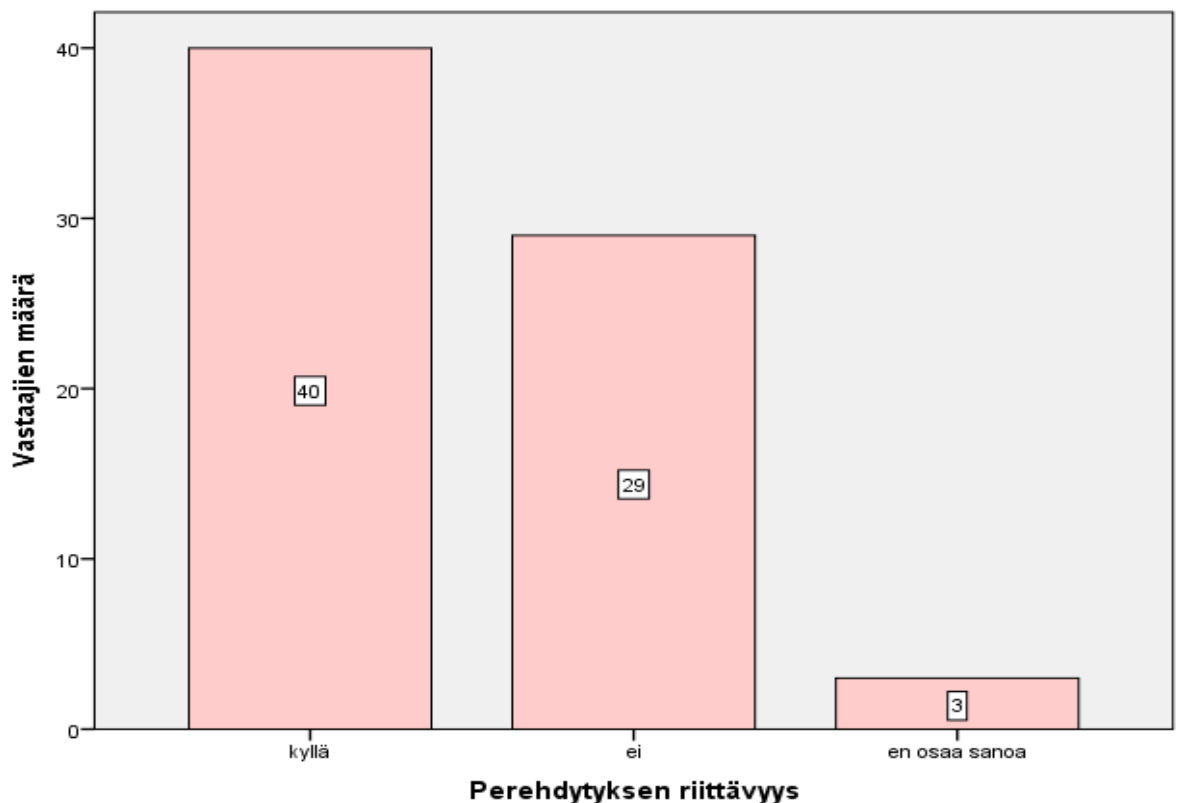


KUVIO 11. Perehdyttäjien määrä perehdytysprosessin aikana (N=72)

Kyselyssä halusimme tietää, kuinka ammattilaisena työntekijä koki perehdyttäjän. Suurin osa eli 63 vastaajaa kertoi, että perehdyttäjäksi oli ammattilainen. Kahden vastaajan mielestä perehdyttäjänä toiminut henkilö oli lähes ammattilainen. Yksi vastaaja oli valinnut useamman vaihtoehdon, ja hänen mielestään perehdyttäjäksi oli ammattilainen tai lähes ammattilainen. Kahden vastaajan mielestä perehdyttäjänä toiminut henkilö oli vasta-alkanut työssään. Yksi vastaaja kertoi, että perehdyttäjänä toiminut henkilö ei ollut hänen mielestään ammattilainen. Neljä vastaajaa ei osannut arvioida sitä, oliko perehdyttäjäksi heidän mielestään ammattilainen.

5.1.3 Perehdytyksen riittävyys

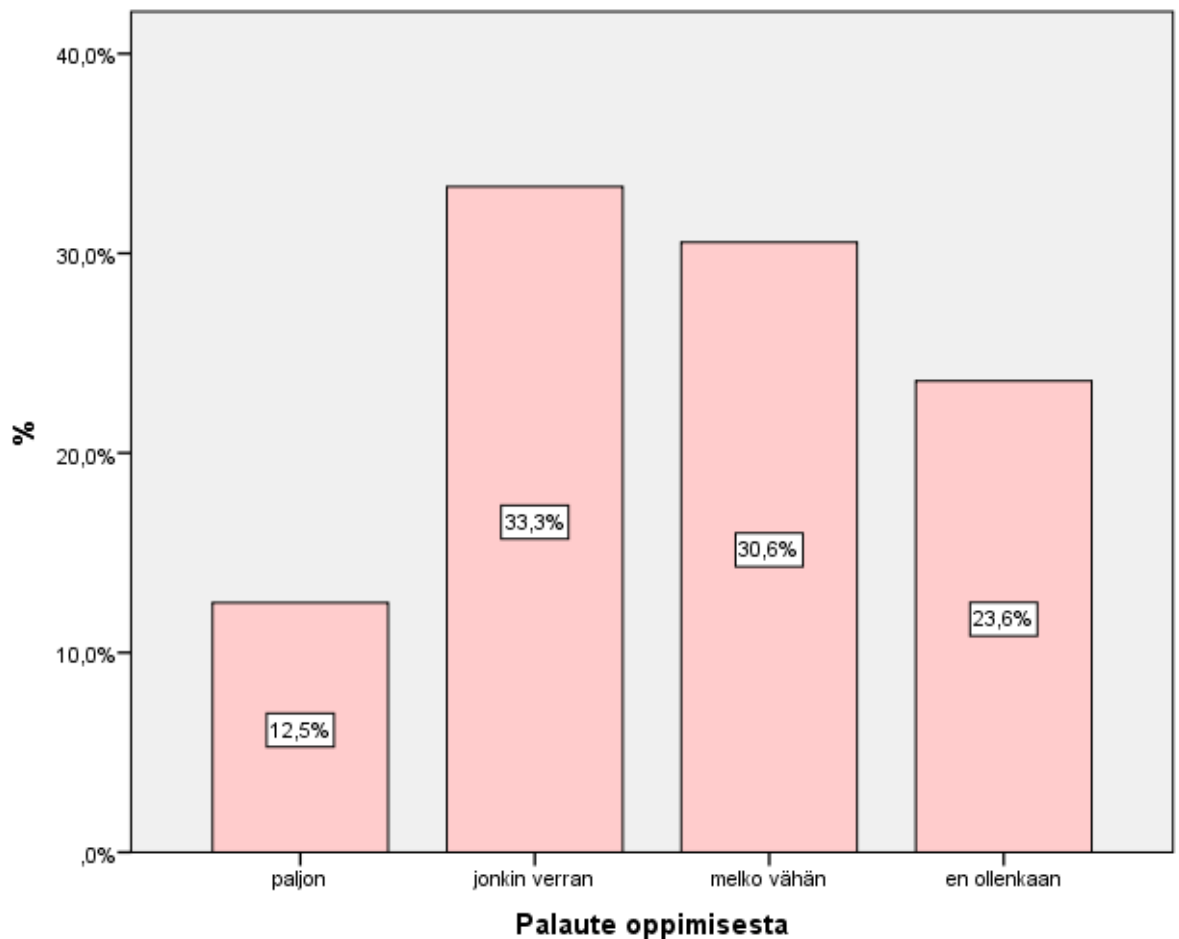
Vastaajilta halusimme kuulla kokemuksia siitä, oliko perehdytys heidän mielestään riittävää. Kuviossa 12 on esiteltyä, mitä mieltä vastaajat olivat perehdytyksen riittävyydestä. Vastaajista 40 oli kokenut, että perehdytys oli heidän kohdallaan ollut riittävää. Vastaavasti 29 vastaajaa koki, että perehdytys ei ollut riittävää. Kolme vastaajaa ei osannut kertoa mielipidettään perehdytyksen riittävyydestä.



KUVIO 12. Kokemus perehdytyksen riittävyydestä (N=72)

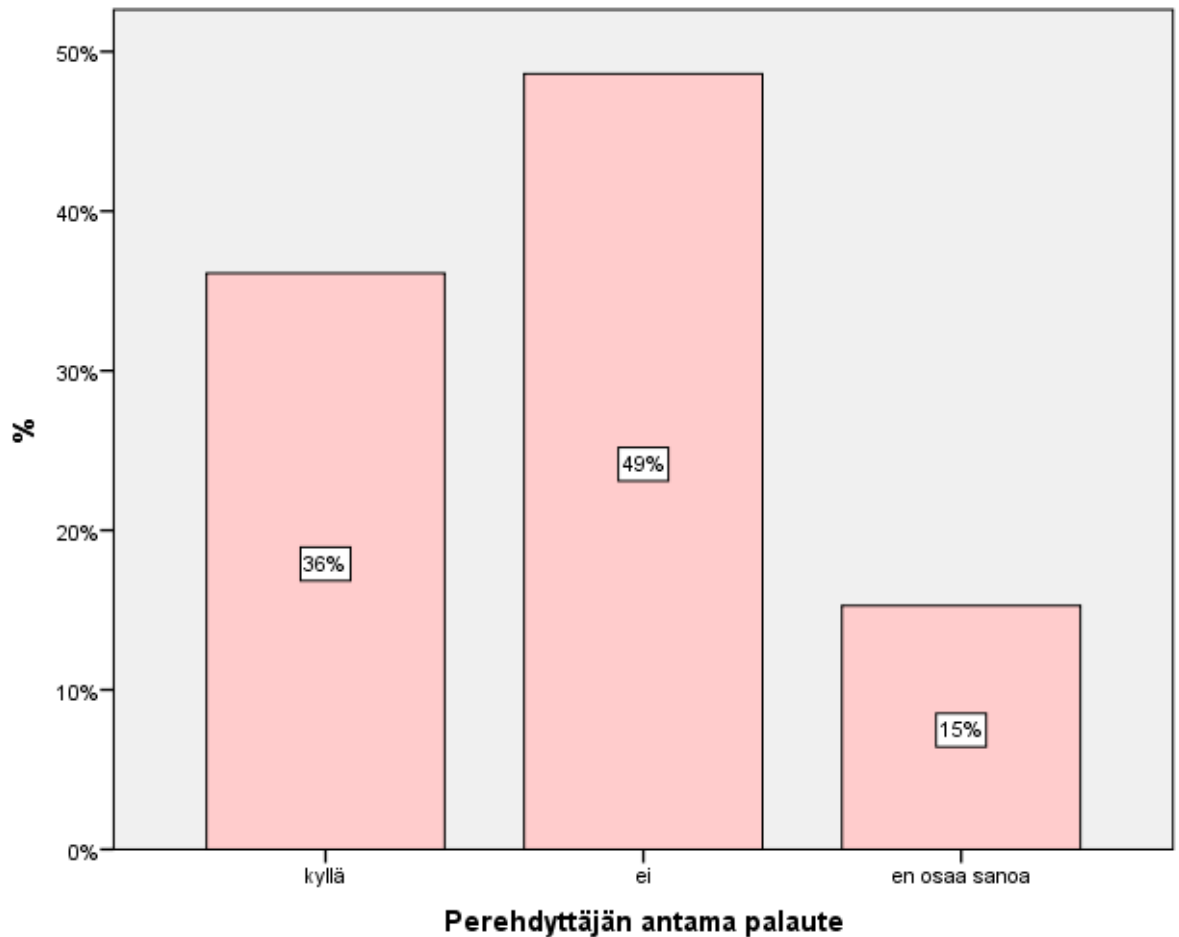
5.1.4 Palaute perehdytyksestä

Perehdyttämisestä saatu palaute vastaajien kokemana on esiteltyinä kuviossa 13. Vastaajista 12,5 % koki, että oli saanut perehdyttämisprosessin aikana paljon palautetta oppimisestaan. Vastaajista 33,3 % kertoi saaneensa palautetta jonkin verran, kun puolestaan 30,6 % vastaajista koki saaneensa palautetta melko vähän. Vastaajista 23,6 % ei ollut saanut palautetta oppimisestaan ollenkaan perehdyttämisprosessin aikana. Kaikki vastaajat osasivat arvioida perehdyttämisestä saatua palautetta, eikä kukaan vastannut vaihtoehtoa: en osaa sanoa.



KUVIO 13. Palaute oppimisesta perehdyttämisprosessin aikana (N=72)

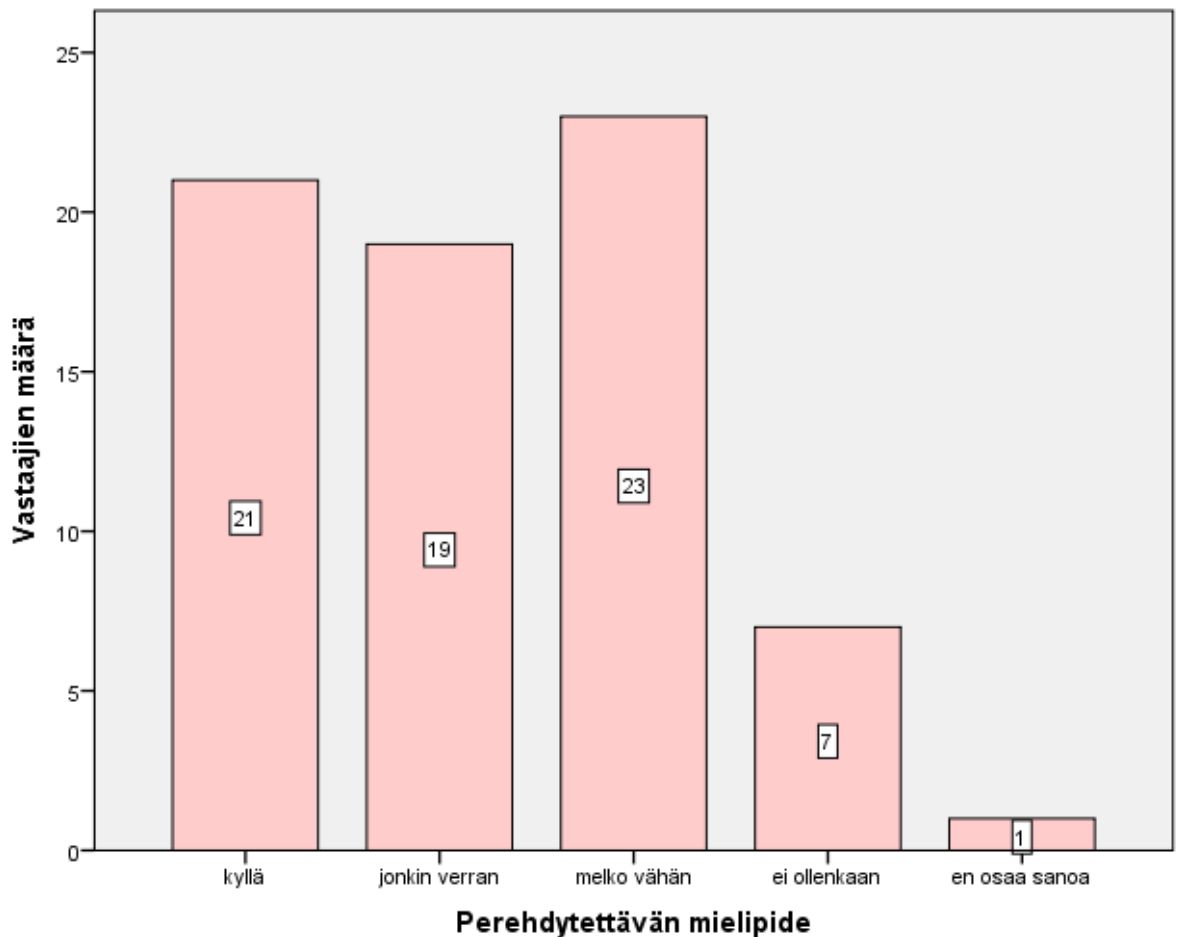
Palaute perehdyttäjältä saadusta palautteesta on esiteltyä kuviossa 14. Vastaajista 49 % oli sillä kannalla, että perehdyttäjänä toimineen henkilön antaman palautteen määrä ei ollut riittävää. Vastaajista 36 % piti perehdyttäjän antamaa palautettava riittävänä perehdytysprosessin aikana. Vastaajista 15 % ei osaa sanoa, oliko palaute heidän mielestään ollut riittävää.



KUVIO 14. Perehdyttäjän antaman palautteen riittävyys (N=72)

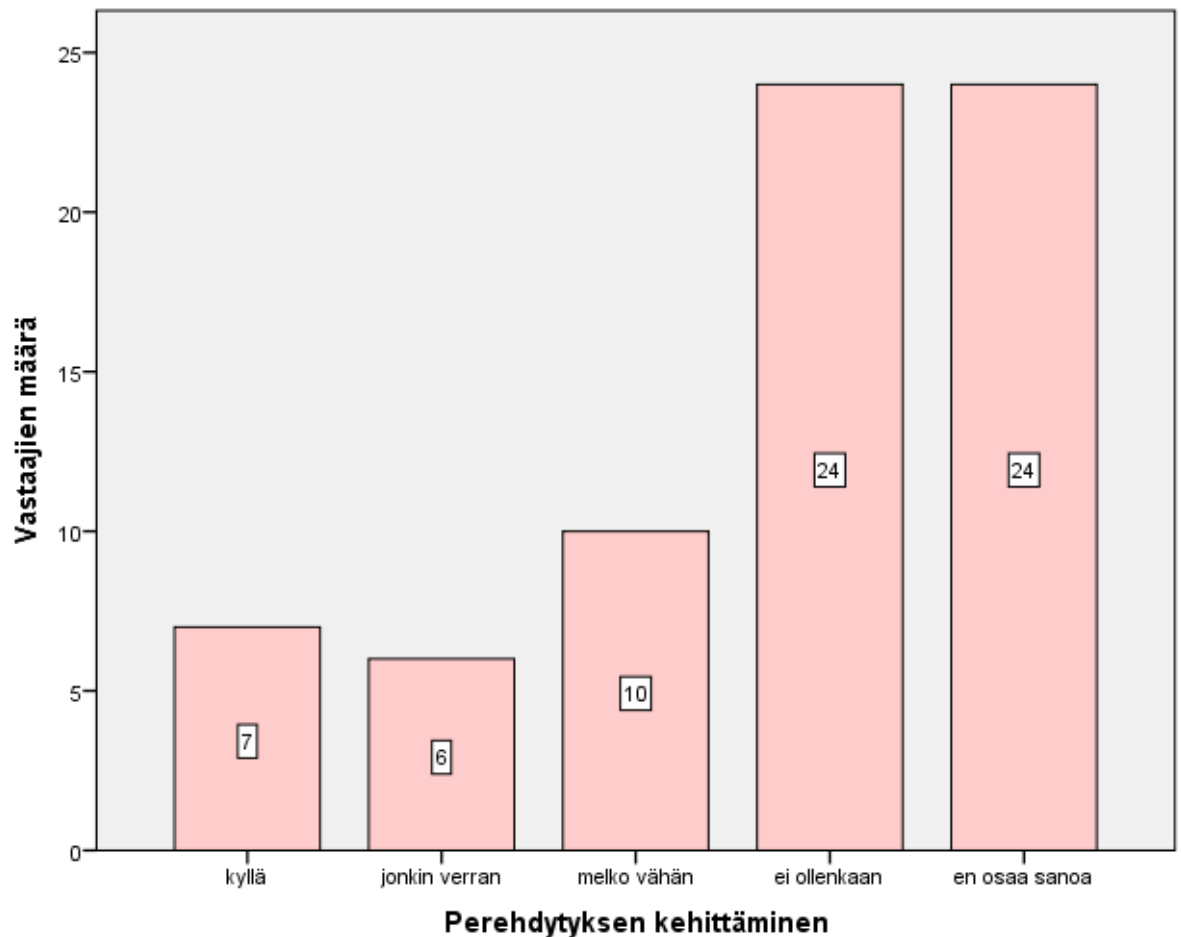
5.1.5 Perehdytyksen kehittäminen

Kysyimme kyselyssä, oltiinko uuden työntekijän mielipiteestä kiinnostuneita perehdyttämisen prosessin aikana (kuvio 15). Vastaajista yksi ei tiennyt, oltiinko hänen mielipiteestään kiinnostuneita. Seitsemän vastaajaa kertoi, että heidän mielipiteestään perehdyttämisen suhteen ei oltu ollenkaan kiinnostuneita. Vastaajista 23 kertoi, että heidän mielipiteestään oltiin kiinnostuneita melko vähän. Vastaajista 19 kertoi, että heidän mielipiteensä kiinnosti perehdyttämisen muita henkilöitä jonkin verran. Vastaajista 21 koki, että heidän mielipiteestään oltiin kiinnostuneita prosessissa. Yksi vastaaja ei arvioinut, oltiinko hänen mielipiteestään kiinnostuneista. Tätä vastaaja ei huomioitu kuviossa 15.



KUVIO 15. Perehdyttävän mielipide perehdytysprosessista (N=71)

Perehdyttävän mielipiteen lisäksi perehdytysprosessin kehittämistä halusimme tietää, muuttiko perehdyttävän mielipide perehdytysprosessin kulkua. Kuviossa 16 havainnollistettuna se, kuinka monen vastaajan mielipide on jollakin tavalla vaikuttanut perehdytysprosessin kulkuun. Vastaajista 24 oli kokenut, että ei osaa sanoa muuttiko heidän mielipiteensä perehdyttämistä jollakin tavalla. Tämän lisäksi yksi vastaaja ei ollut vastannut kysymykseen lainkaan. Vastaajista 24 koki, että heidän mielipiteellään ei ollut minkäänlaista vaikutusta perehdyttämistä kehittämiseen. Kymmenen vastaajaa kertoi, että heidän mielipiteellään oli melko vähän vaikutusta prosessin kehittämiseen. Vastaajista kuusi oli sitä mieltä, että heidän mielipiteellään oli jonkin verran vaikutusta perehdytysprosessin kehittämiseen. Seitsemän vastaajaa koki, että heidän mielipiteensä vaikutti aidosti perehdyttämistä kehittämiseen.

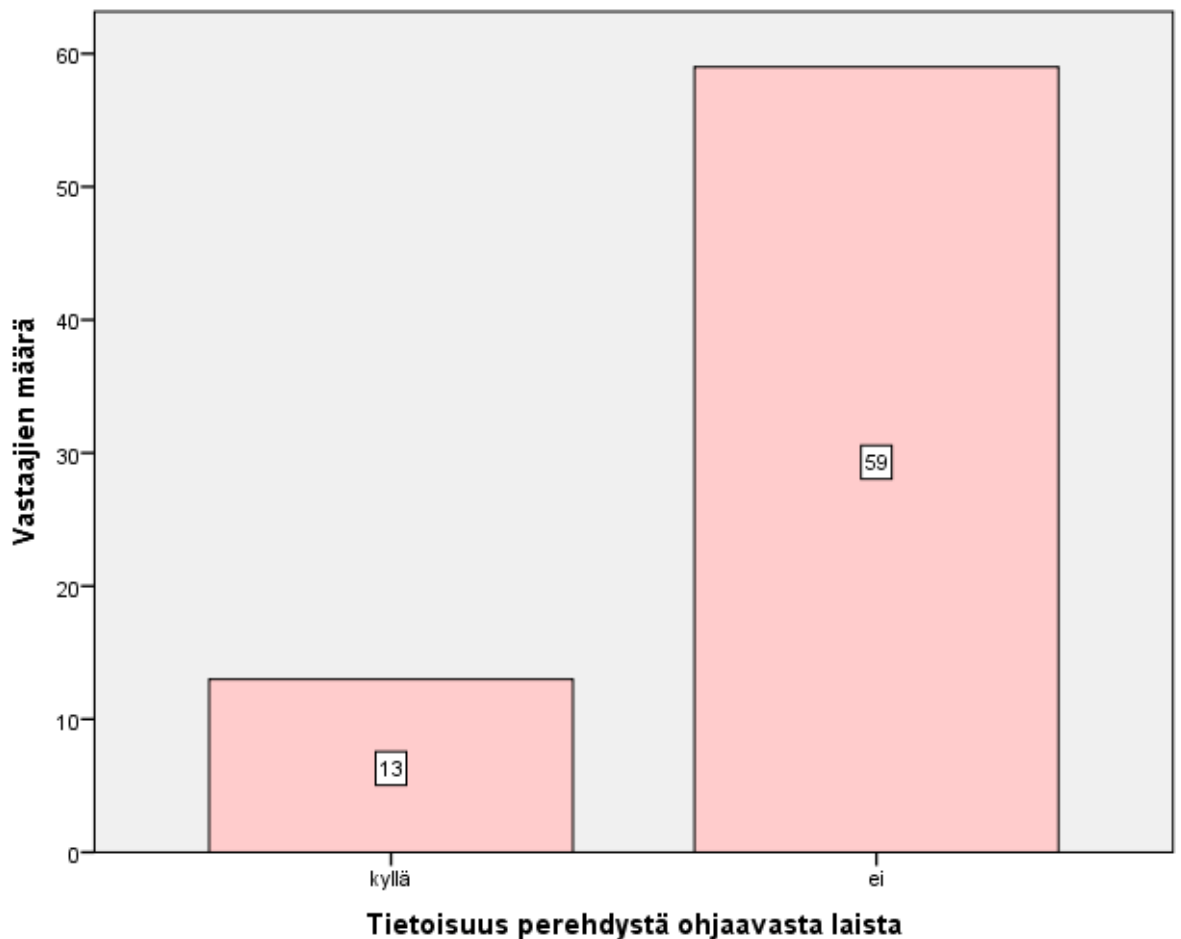


KUVIO 16. Perehdytyksen kehittäminen perehdyttävän mielipiteen perusteella (N=72)

5.2 Perehdytyksen vaikutus ammatilliseen kehittymiseen

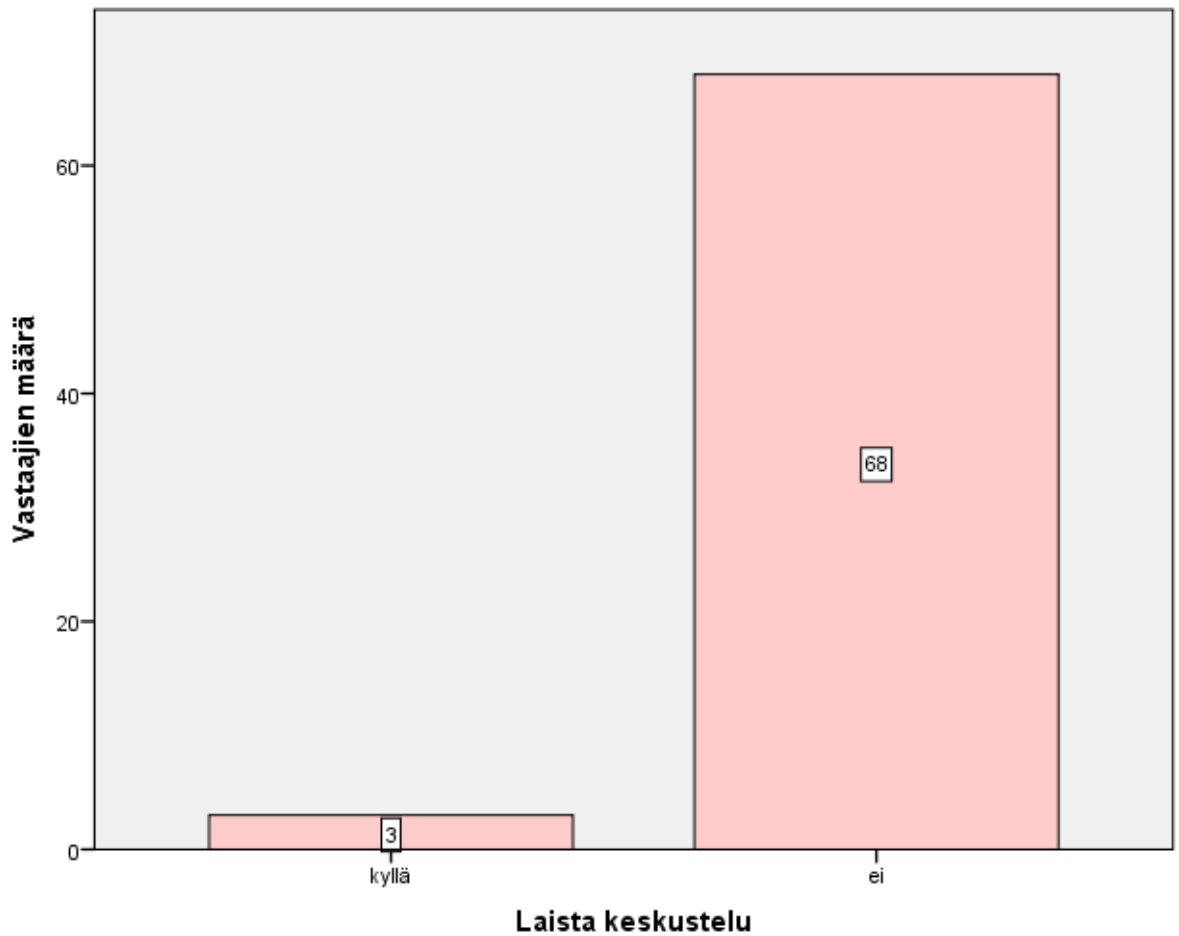
5.2.1 Perehdytystä ohjaava laki

Perehdytystä ohjaava laki oli yhtenä lähtökohtana tässä opinnäytetyössä. Kyselyssä kysimme vastaajilta sitä, kuinka tietoisia he ovat perehdytystä ohjaavasta laista (kuvio 17). Suurin osa eli 59 vastaajaa ei ollut tietoisia perehdytystä ohjaavasta laista. Vastaajista 13 oli tietoisia siitä, miten laki ohjaa perehdytystä.



KUVIO 17. Vastaajien tietoisuus perehdytystä ohjaavasta laista (N=72)

Kyselyssä olimme kiinnostuneita siitä, keskusteltiinko perehdytystä ohjaavasta laista perehdytyksen aikana (kuvio 18). Lähes kaikki eli 68 vastaajaa (94 %) vastasi, että perehdytystä ohjaavasta laista ei keskusteltu. Vastaajista 3 keskusteli laista perehdytysprosessin aikana. Yksi vastaajista ei ollut vastannut kysymykseen. Kuviossa 18 esiteltynä vain ne, jotka ovat kysymykseen vastanneet vaihtoehdon kyllä tai ei, joten kysymykseen vastaamaton ei näy kuviossa.



KUVIO 18. Keskustelu laista perehdytyksen aikana (N=72)

5.2.2 Organisaation merkitys perehdytysprosessissa

Taulukossa 3 on kuvattuna kyselyyn vastanneiden sairaanhoitajien kokemuksia siitä, keskusteltiinko työpaikan perehdyttämisen prosessista jo rekrytointitilaisuudessa. Vastanneista 64 % oli keskustellut perehdyttämisen prosessista jo rekrytointitilaisuudessa, kun taas vastaavasti 36 % ei ollut keskustellut aiheesta.

	Frekvenssi	%	Kumulatiivinen %
kyllä	46	64	64
ei	26	36	100
YHTEENSÄ	72	100	

TAULUKKO 3. Perehdyttämisen prosessista keskustelu (N=72)

Kyselyssä otimme selvää, kokivatko sairaanhoitajat, että perehdytyksellä pyrittiin arvostamaan heitä organisaation taholta (taulukko 4). Vastaajista 38 eli 53 % koki, että perehdytyksellä pyrittiin arvostamaan häntä työntekijänä. 19 % vastaajista ei kokenut arvostusta organisaation taholta. Vastaajista 28 % ei osaa sanoa pyrittiinkö perehdytyksellä arvostamaan työntekijää organisaation taholta.

	Frekvenssi	%	Kumulatiivinen %
kyllä	38	53	53
ei	14	19	72
en osaa sanoa	20	28	100
YHTEENSÄ	72	100	

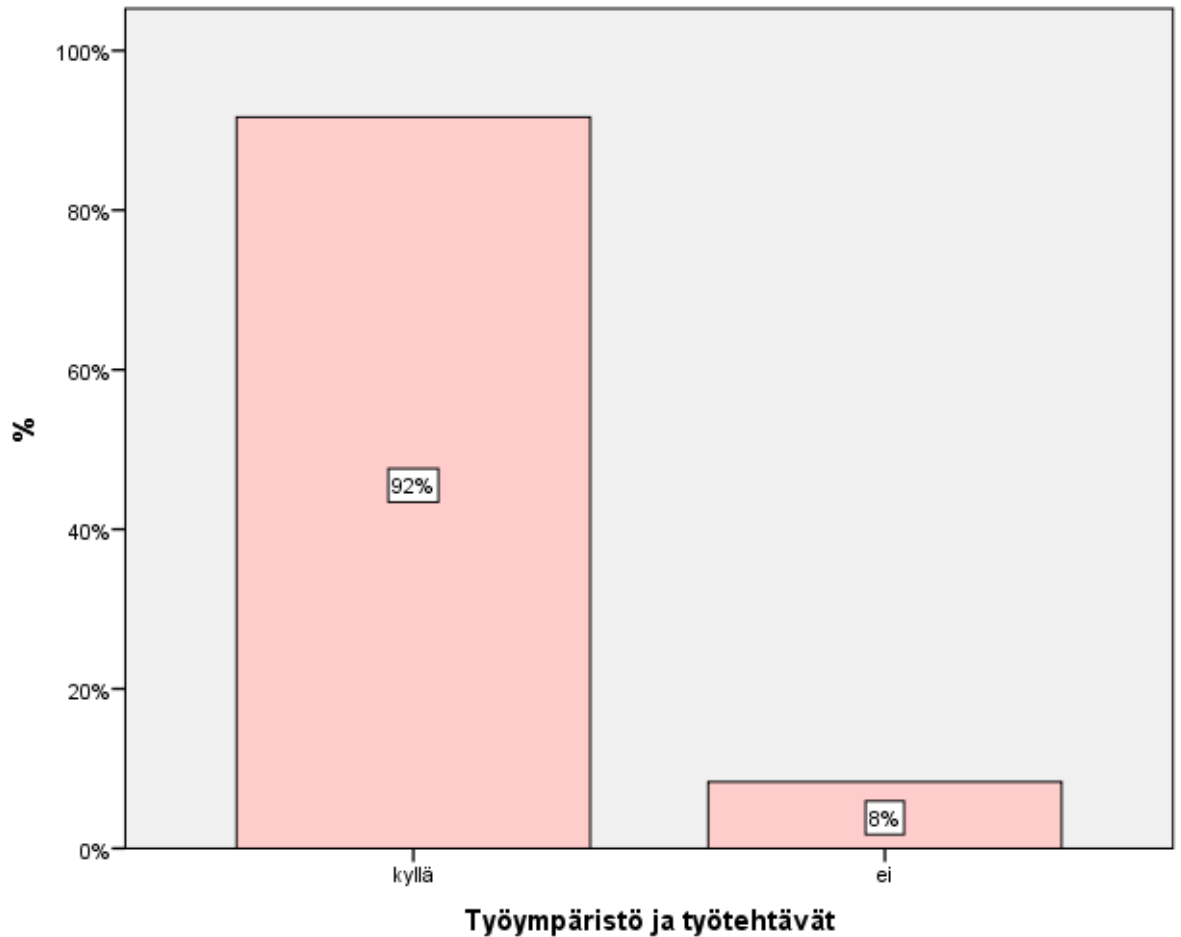
TAULUKKO 4. Työntekijän arvostaminen organisaation taholta (N=72)

Taulukossa 5 esitellään, oliko perehdytyksessä huomioitu organisaation toiminnan esittelyä ja työn tavoitteiden ymmärtämistä. Vastaajista 60 % koki, että organisaation toimintaa oli esitelty sekä työn tavoitteiden ymmärtämiseen oli panostettu perehdyttämisprosessissa. Vastaajista 39 % ei kokenut, että perehdyttämisprosessin aikana olisi perehdytty organisaation toiminnan esittelyyn tai työn tavoitteiden ymmärtämiseen. Yksi prosentti vastaajista ei osannut sanoa, olivatko he saaneet tietoa edellä mainituista asioista perehdytysprosessinsa aikana.

	Frekvenssi	%	Kumulatiivinen %
kyllä	43	60	60
ei	28	39	99
en osaa sanoa	1	1	100
YHTEENSÄ	72	100	

TAULUKKO 5. Organisaation toiminnan esittely ja työn tavoitteiden ymmärtäminen (N=72)

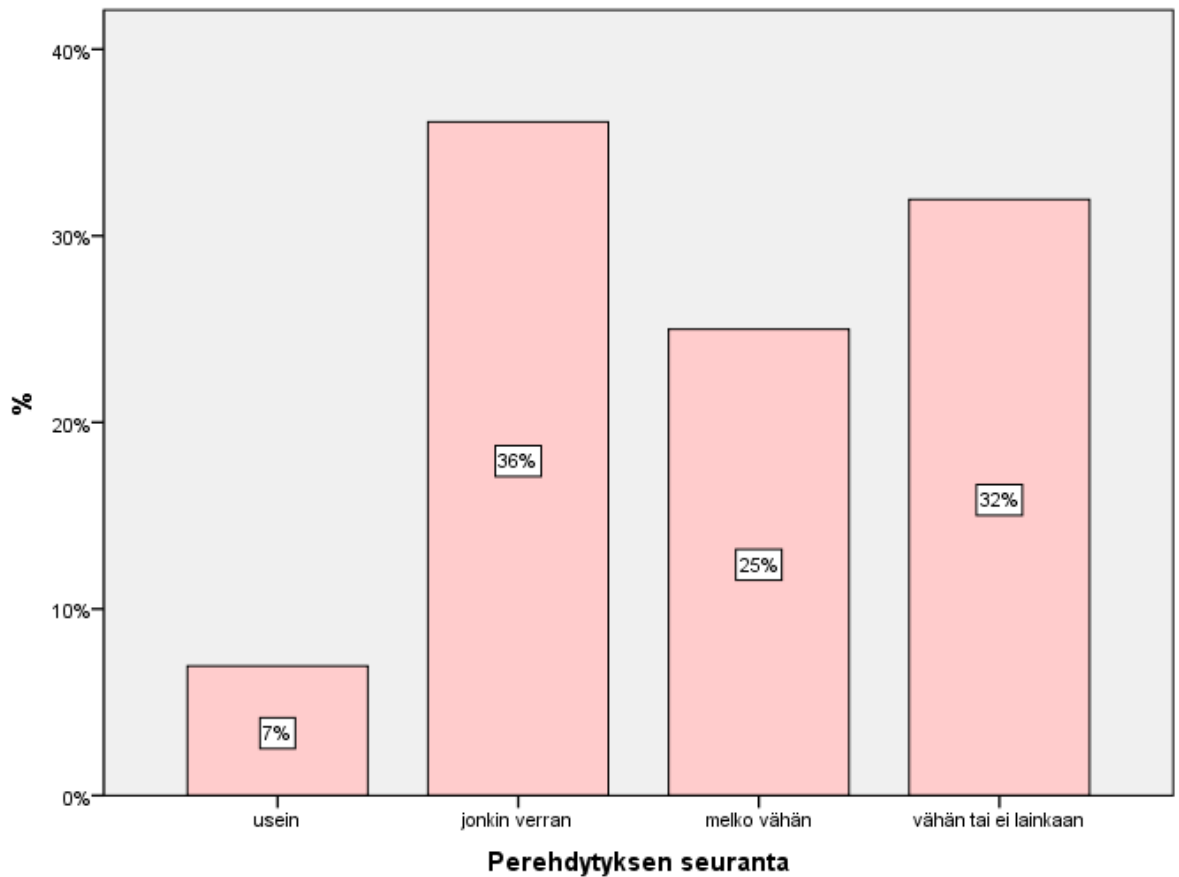
Pääsääntöisesti vastaajat kokivat, että heitä tutustutettiin työympäristöön ja tarvittaviin työtehtäviin (kuvio 19). Vastaajista 92 % oli sitä mieltä, että hänet on tutustutettu organisaation taholta työympäristöön ja työtehtäviin perehdytysprosessin aikana. Loput 8 % vastaajista ei kokenut saavansa perehdytystä tällä saralla.



KUVIO 19. Työympäristöön ja työtehtäviin perehdyttäminen (N=72)

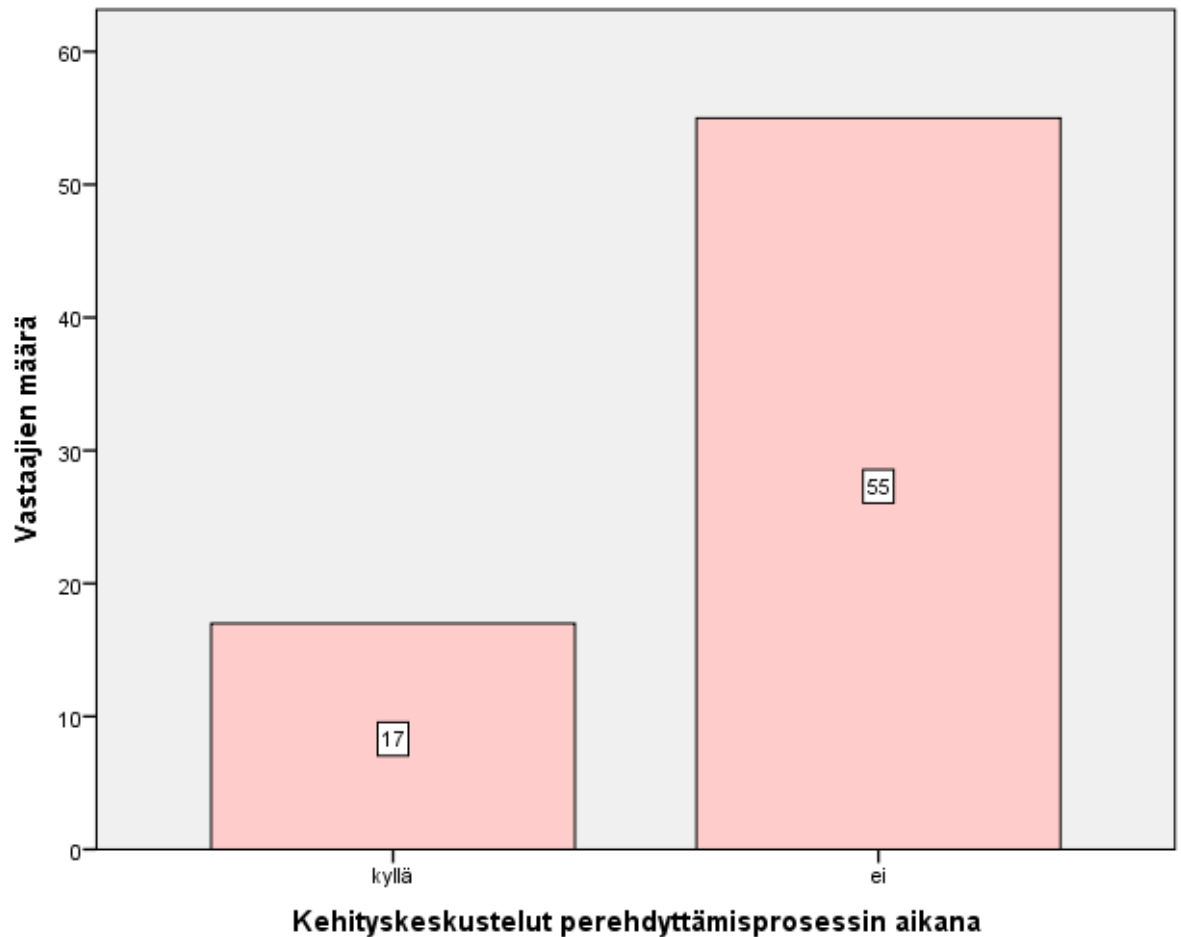
5.2.3 Perehdytysprosessin seuranta

Perehdytyksen seuranta oli yksi kyselyssä selvitettävä asia. Kuviossa 20 näkyy vastaajien kokemana, kuinka perehdytystä seurattiin. Kaikki vastaajat osasivat sanoa jonkinlaisen arvion siitä, kuinka paljon perehdytystä oli seurattu. Kukaan ei vastannut vaihtoehtoa: en osaa sanoa, joten sitä ei kuviossa ole esitelty. Vastaajista 7 % kertoi, että perehdytysprosessia seurattiin usein. Vastaajista 36 % kertoi, että heidän perehtymistään seurattiin jonkin verran perehdytysprosessin aikana. Vastaajista 25 % kertoi, että perehdytysprosessia seurattiin melko vähän. Vastaajista 32 % kertoi, että perehdytyksen kulua seurattiin vähän tai ei lainkaan.



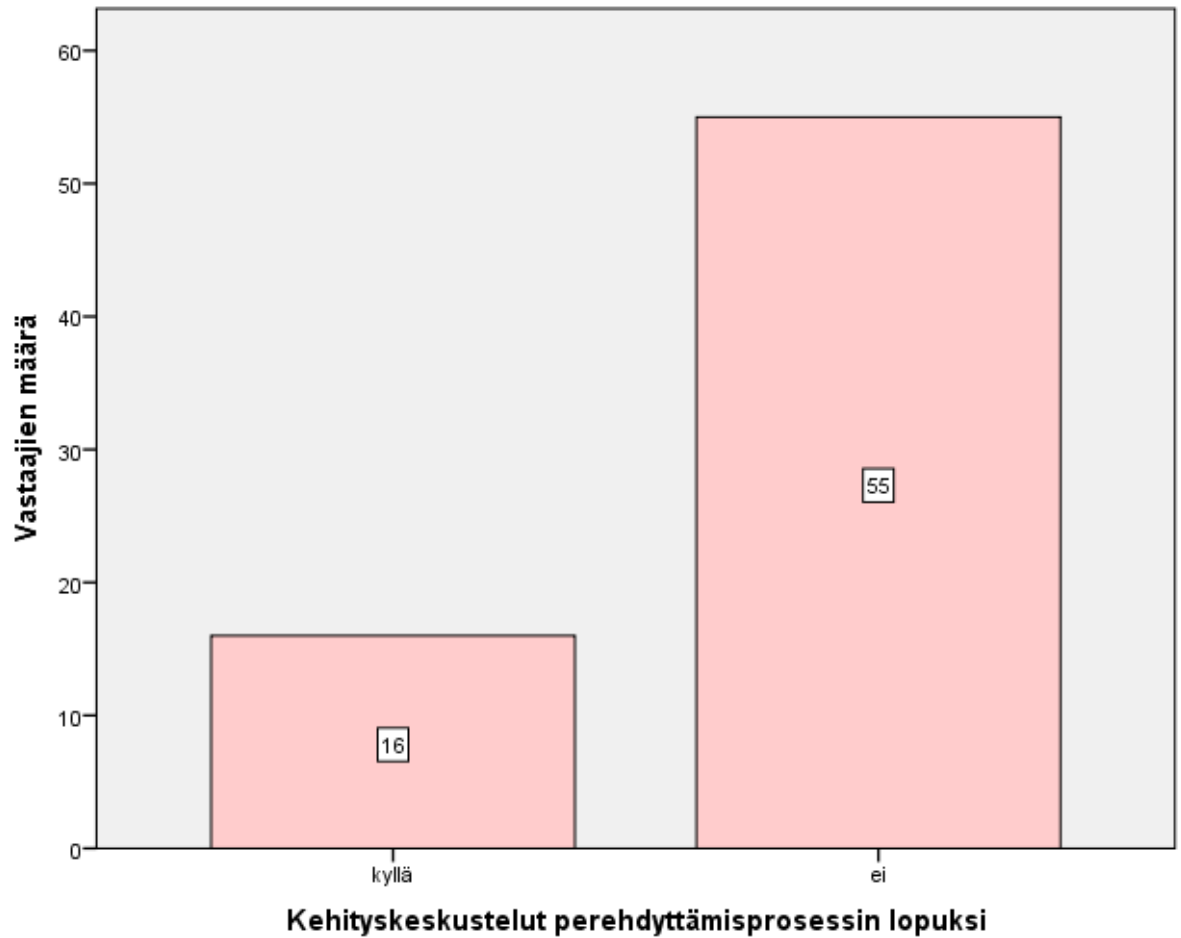
KUVIO 20. Perehdytyksen seuranta prosessin aikana (N=72)

Perehdytyksen seurannasta halusimme tietää, pidettiinkö perehdytysprosessin aikana kehityskeskusteluita. Kuviossa 21 on esiteltyä jakauma siitä, kuinka monessa paikassa kehityskeskusteluita pidettiin. Vastaajista 55 kertoi, että perehdytysprosessin aikana ei pidetty ollenkaan kehityskeskusteluita. 17 vastaajaa oli käynyt perehdytyksen aikana kehityskeskusteluissa.



KUVIO 21. Kehityskeskustelut perehdyttämisen aikana (N=72)

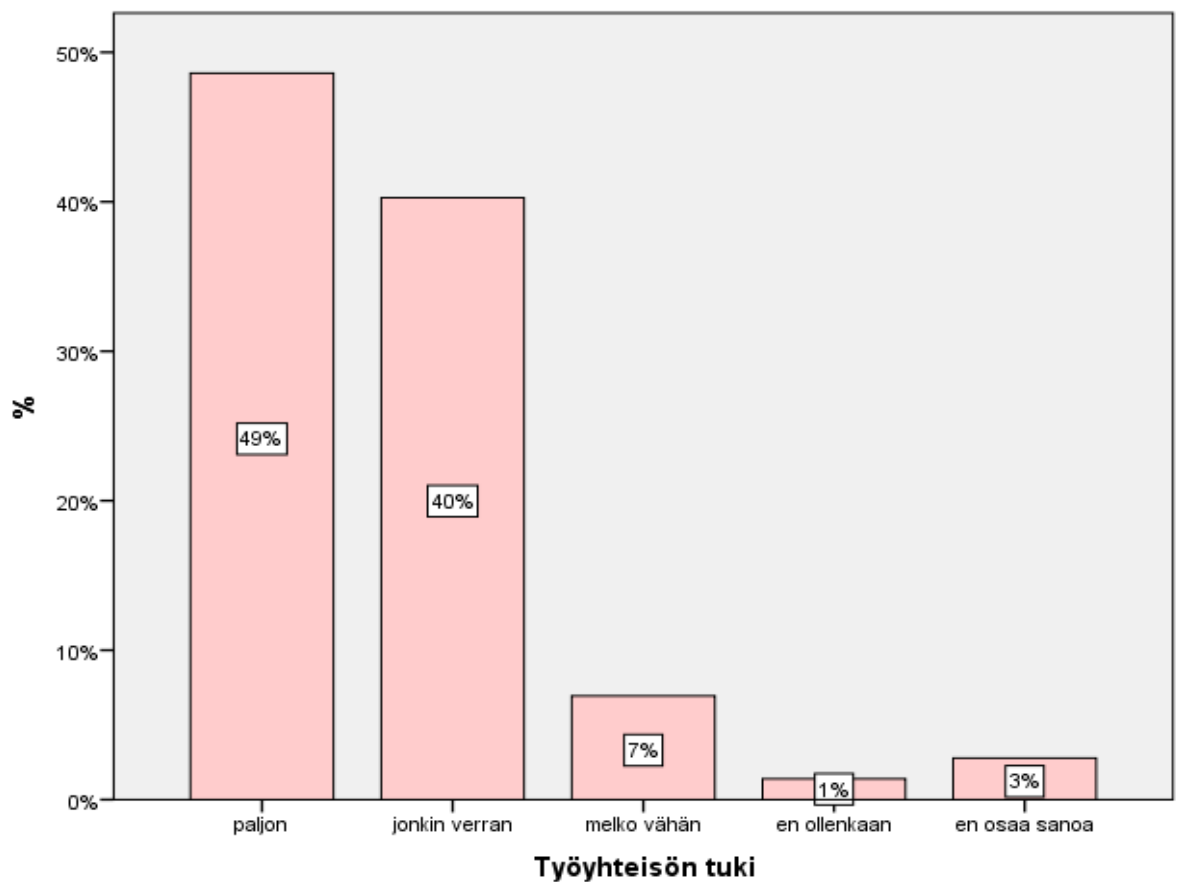
Perehdyttämisen seurannasta halusimme myös tietää, pidettiinkö kehityskeskusteluita perehdyttämisen lopuksi. Kuviossa 22 on esitelty, kuinka monelle vastaajalle oli prosessin lopuksi järjestetty kehityskeskustelu. Vastaajista 55 ei ollut järjestetty perehdyttämisen lopuksi kehityskeskustelua. Vastaajista 16 oli saanut perehdytysprosessin lopuksi keskustella kehityksestään. Yksi vastaajista ei ollut valinnut kumpaakaan vaihtoehtoa, se ei näy kuviossa 22.



KUVIO 22. Kehityskeskustelut perehdyttämisen lopuksi (N=72)

5.3 Tuen saaminen perehdytyksen aikana

Kysyimme kyselyssä, kuinka paljon vastaajat kokivat saaneensa tukea työyhteisöltä perehdyttämisen prosessin aikana (kuvio 23). Vastaajista 49 % koki saaneensa paljon tukea työyhteisöltä. Jonkin verran tukea koki saaneensa 40 % vastaajista. Vastaajista 7 % koki saaneensa melko vähän tukea. Ainoastaan 1 % vastaajista ei kokenut saavansa tukea. Vastaajista 3% ei osannut sanoa olivatko he saaneet tukea työyhteisöltä perehdyttämisen prosessin aikana.



KUVIO 23. Työyhteisön tuki perehdytysprosessin aikana (N=72)

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

6.1 Johtopäätökset tuloksista

Opinnäytetyössämme halusimme pureutua siihen, millaista perehdytys työelämään siirtäessä on ollut sekä sitä, miten saatu perehdytys on tukenut vastavalmistuneen sairaanhoitajan ammatillista kehittymistä. Siirtyessään työelämään nuori työntekijä muo-
vaa käsityksiään työmarkkinoista, työn vaatimuksista ja työyhteisön kanssa työskente-
lystä pitkälti ensimmäisen varsinaisen työpaikkansa kautta. Työpistettä tai työpaikkaa
vaihtavalle uusi työympäristö taas luo mahdollisuuden uuteen rooliin ja mahdollisesti
parempaan onnistumiseen. (Kupias & Peltola 2009, 15.) Keskityimme opinnäytetyös-
sämme nuoren työntekijän kokemuksiin perehdyttämisestä ja ammatillisesta kehitymi-
sestä. Halusimme ottaa selvää siitä, minkä tasoisena perehdytys koetaan nykypäivän
sairaanhoidossa.

Ammatillinen kehittyminen on ollut kyselyymme vastaajille mahdollista heidän työpai-
koissaan. Heidän mielipiteitään on kuunneltu, ja heidän kokemuksensa ja vastaustensa
mukaan organisaatio on pyrkinyt arvostamaan työntekijöitään. Uskomme, että tämä on
hyvänä lähtökohtana sille, että työntekijällä on mahdollisuus kehittyä ammatillisesti.
Kyselyssä kävi ilmi, että perehdytystä ohjaava laki ei ollut kovinkaan tuttu vastaajille.
Toivomme, että vastaajat ovat kyselyyn vastaamisensa jälkeen olleet enemmän kiinnos-
tuneita asiasta, ja ottavat selvää niin oikeuksistaan kuin velvollisuuksistaan.

Perehdytyksen riittävyttä kyselyssämme arvioimme kokemuksen mukaan sen avulla,
olivatko työntekijät saaneet mielestään riittävästi palautetta perehdytysprosessin aikana
ja oliko heidän mielipiteitään kuunneltu riittävästi. Perehdytysprosessin seuranta ja ar-
viointi nivoutuvat myös perehdytyksen riittävyden arviointiin. Mielestämme oli hyvin
tärkeää ottaa selvää siitä, kuka on toiminut perehdyvien työntekijöiden perehdyttäjänä.

6.1.1 Miten perehdytys tukee vastavalmistuneen sairaanhoitajan ammatillista kehittymistä?

Perehdytyksen järjestämisen velvollisuus on määritelty laissa (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, 2 luku 14 §). Tietoisia tästä laista oli vain osa vastaajista. Viidennes vastaajista kertoi tietävänsä, mitä laki kertoo perehdytyksestä. Ainoastaan pieni osa eli 3 % vastaajista kertoi, että laista keskusteltiin perehdytysprosessin aikana. Perehdytystä ohjaavasta laista tulisi puhua työpaikasta riippumatta perehdytysprosessin alussa. Tällöin työntekijä on jatkossakin tietoisempi oikeuksistaan sekä velvollisuuksistaan, joita perehdytysprosessissa hänelle kuuluu, mikä puolestaan antanee kokemuksen perehdytyksen riittävydestä. Sairaanhoitajille tehdyssä perehdytys tutkimuksessa (Lahti 2007, 40) kävi ilmi, että vain joka kolmannelle oli kerrottu lait ja asetukset. Lahden (2007) mukaan näiden asioiden käyminen tulisi olla itsestään selviä, ja ne tulisi käydä läpi uusien työntekijöiden kanssa riippumatta heidän taustoistaan tai asemastaan työyhteisössä.

Ammatillisen kehittymisen ja perehdytysprosessin onnistumisen kannalta on tärkeää, että perehdytysprosessiin osallistuneiden lisäksi työyhteisö tukee uutta työntekijää ja hänen perehdyttämisprosessiaan (Kupias & Peltola 2009, 16). Otimme selvää kyselymme avulla kokivatko vastavalmistuneet sairaanhoitajat saavansa tukea työyhteisöltä perehdytysprosessin aikana. Tossavainen (2006, 57) toteaa perehdytettävien kokevan ensisijaisen tärkeänä saada työskennellä itseä kokeneempien työntekijöiden kanssa kehittääkseen omaa osaamistaan, minkä vuoksi onkin ilahduttavaa, että lähes puolet (49 %) vastaajista koki saaneensa paljon tukea perehtymisensä aikana ja lähes puolet (47 %) kertoi saaneensa jonkin verran tai melko vähän tukea. Tossavaisen (2006, 46) tutkimuksessa useat olivat kokeneet oman oppimisensa kehittyneen juuri yhteistyössä muiden työntekijöiden kanssa ja tiedon jakamisen tapahtuneen sosiaalisen vuorovaikutuksen kautta (vrt. Janhonen & Vanhanen-Nuutinen 2005, 16). Perehdyttämismalleissa työyhteisön rooli on usein merkittävä (vrt. taulukko 1). Näyttääkin siltä, että suurimmaksi osaksi työyhteisöt ovat osanneet kantaa vastuunsa uuden työntekijän perehdyttämisprosessissa ainakin tyydyttävästi. Kyselymme vastanneista vain murto-osa (1 %) ei kokenut saavansa minkäänlaista tukea.

Sairaanhoitajaopiskeluiden aikana suuressa roolissa ammatilliseen kasvuun on kokemuksemme mukaan suhde ohjaavien sairaanhoitajien kanssa työharjoittelujaksoilla. Saman voisimme kuvitella pätevän myös työelämään erityisesti työuran alkuvaiheessa. Lahti (2007, 58) muistuttaa, että perehdyttäjällä on tärkeä rooli työntekijän motivoinnissa sekä työtapojen ja työyksikön tapojen oppimisessa. Tällöin on siis hyvin tärkeää, että ohjaussuhde perehtyvän ja perehdyttäjän välillä toimii (vrt. Lahti 2007, 58). Lahti (2007, 54) esittää perehdyttäjän ja perehtyjän yhteisen ajan vaikuttavan myös tyytyväisyyskokemukseen perehdyttämisestä. Perehdyttäjän rooli on erittäin tärkeässä osassa perehdytysprosessin aikana. Vastaajista 67 % kertoi vastauksessaan, että perehdyttäjänä uudessa työpaikassa toimi työtoveri. Työtoverilla on usein paljon kokemusta juuri kyseisessä paikassa työskentelystä. Tämä käy ilmi myös siitä, että kyselyymme vastanneista 63 kertoi, että heidän kokemuksen mukaan perehdyttäjänä toiminut henkilö oli alansa ammattilainen. Huolestuttavaa vastauksissa oli, että kokemuksen mukaan 35 % vastaajista kertoi, että heillä ei ollut ollenkaan nimettyä perehdyttäjää perehdytysprosessin aikana. Lahden (2007, 54) tutkimuksessa käy ilmi, että ne, joilla oli ollut nimetty perehdyttäjä, olivat tyytyväisimpiä perehdytyksen sisältöön. Valoa tuloksiin tuo se, että suurimmalla osalla (65 %) kuitenkin oli yksi tai useampi nimetty perehdyttäjä.

Perehdyttäjien määrästä riippumatta 56 % vastaajista oli sitä mieltä, että perehdytys oli heidän mielestään riittävää. Tästä huolimatta moni perehdytettävässä roolissa ollut on kokenut, että on jäänyt vaillinaisen perehdytyksen varaan työuransa alussa; 40 % vastaajista kertoi, että perehdytys ei ollut riittävää. Mielestämme em. on huolestuttavaa, jos vaakakupissa on potilaan hyvinvointi. Myös Lahti (2007, 56) korostaa opiskeluista työelämään siirtyvän sairaanhoitajan olevan vielä epäpätevä, minkä vuoksi hän tarvitsee hyvän perehdytyksen selviytyäkseen työtehtävistään. Erityisesti Lahti (2007) muistuttaa, että tilanteessa, jossa hoitaja tulee entiseen harjoittelupaikkaansa töihin, hän tarvitsee saman perehdytyksen, kuin kuka tahansa muu hoitaja, sillä sairaanhoitajan tehtävät, tavoitteet ja oikeudet poikkeavat opiskelijan opiskelutavoitteista huomattavasti.

6.1.2 Minkälaista perehdytystä vastavalmistuneet sairaanhoitajat ovat saaneet valmistumisen jälkeen?

Perehdytysprosessin kulmakiviä ovat systemaattisuus ja suunnittelu (Kupias & Peltola 2009). Lahti (2007, 36) korostaa, että vastavalmistuneella ei ole kertynyt paljon työkokemusta, jota voisi hyödyntää uudessa työpaikassaan, mikä on otettava huomioon perehdytyksen suunnittelussa. Mielestämme systemaattinen perehdytys myös selkeyttäisi työtehtäviä sekä sairaanhoitajan työnkuvaan kuuluvia vastuukysymyksiä ja velvollisuuksia. Kyselyymme vastaajista yli puolet koki, ettei perehdytys ollut systemaattista. Lähes sama määrä kertoi, että perehdytys oli kuitenkin suunniteltu vastuullisesti. Perehdytyksen on koettu olleen hyvinkin suunniteltua, vaikka perehdytyksessä ei olisikaan noudatettu tiettyä kaavaa. Toisaalta taas suunnittelemattomuudesta huolimatta perehdytys on koettu pääsääntöisesti tiettyä kaavaa noudattavaksi. Reilu kolmannes vastaajista kertoi, että perehdytys oli systemaattista eli noudatti sovittua kaavaa, vaikka lähes sama määrä vastaajista kertoi, että perehdytystä ei ollut heidän mielestään suunniteltu vastuullisesti. Tulostemme valossa näyttää siltä, ettei prosessin suunnittelu välttämättä ole riippuvainen toteutuksen systemaattisuudesta ja päinvastoin.

Opinnäytetyömme tutkimustulosten valossa näyttää siltä, että pääsääntöisesti lähiesimies kantaa vastuun perehdytyksestä kuitenkin niin, että useimmiten hän delegoi toteuttamisen työyhteisölle tai jollekin työyhteisön jäsenelle, kuten työtoverille (vrt. malliperehdyttäminen, laatuperehdyttäminen ja dialoginen perehdyttäminen, taulukko 1). Tämä myös vahvistaa sen, että perehdytyksen suunnittelu ja toteutus vaatii ammattitaitoisen ihmisen tai ihmisiä, jotta perehdytys on mahdollista järjestää johdonmukaisesti ja tehokkaasti (Kangas & Hämäläinen 2007). Etukäteissuunnittelusta huolimatta usein uusi työntekijä lasketaan mukaan työvuorovahvuuteen resurssipulan vuoksi, minkä vuoksi perehdytys jää heikoksi eikä etukäteen tehty suunnitelma toteudukaan. Uusi työntekijä voi olla tyytymätön perehdytyksen suunnitteluun ja toteutuksen systemaattisuuteen myös sen vuoksi, että odotukset perehdyttäjää kohtaan ovat niin suuret. (Lahti 2007, 54.) Lahden (2007) mukaan tällaiset asiat ovat esimiehen ja johdon vastuulla ja vaativat kehittämistä.

Lähes 90 % vastaajista kertoi, että heidän mielipiteestään oltiin kiinnostuneita perehdytysprosessin aikana ainakin vähän, mutta vain noin kolmanneksen kohdalla perehdytysprosessia kehitettiin tai muutettiin jotenkin heidän mielipiteidensä perusteella. Kiinnostus vastavalmistuneen mielipidettä kohtaan ei siis välttämättä johtanut minkäänlaisiin perehdytyksen kehittämistoimenpiteisiin. Kuitenkin Penttisen ja Mäntysen (2009, 3) mukaan on tärkeää työntekijän viihtyvyyden ja sitä kautta työnteon jaksamisen kannalta, että työntekijä kokee tulleen kuulluksi. Tämä tarkoittaa, että työntekijällä tulee olla vaikutusmahdollisuuksia työpaikallaan. Kyselymme tulosten perusteella näyttää siltä, ettei vastavalmistunut tässä suhteessa saa arvostusta kokemuksilleen. Vain viidennes oli käynyt perehdytysprosessin aikana tai sen jälkeen kehityskeskusteluja työnantajan kanssa, ja vastaavasti suurin osa ei ollut käynyt kehityskeskustelua tai -keskusteluja perehdytysprosessin aikana tai sen jälkeen. Kuitenkin esimerkiksi Salminen ja Miettinen (2011, 10) pitävät tarpeellisena ammatillisen osaamisen kehittämisessä nimenomaan kehityskeskustelujen lisäämistä.

Lahden (2007, 55) tutkimuksessa tuli ilmi, että sekä määräaikaiset että vakituiset hoitajat ”kaipasivat enemmän arviointia ja palautetta siitä, miten he olivat selviytyneet ja kehittyneet ammatillisesti”. Lahden (2007, 55) mukaan myös muissa tutkimuksissa on todettu sairaanhoitajien kaipaavan enemmän arviointia ja palautetta osaamisestaan ja oppimisestaan. Kehityskeskustelut eivät ole ainoa tapa perehdytysprosessin seurannan toteuttamiselle ja palautteenannolle, mutta jos kehityskeskusteluja käytäisiin perehdytysprosessin aikana ja/tai sen jälkeen, silloin olisi mahdollisuus ja väylä puuttua heikkouksiin ja kehitysehdotuksiin sekä käydä läpi vahvuuksia. Näin ollen se palvelisi sekä työnantajaa että työntekijää ja parantaisi perehdytysprosessia. Hyvän perehdytyksen avulla onkin mahdollista tukea ja edistää työntekijän ammatillista kehittymistä, työssä jaksamista sekä työhyvinvointia (Salminen & Miettinen 2011, 5 ; Lahti 2007, 20, Taormina & Law 2000 mukaan).

6.2 Kehittämisehdotukset ja jatkotutkimusaiheet

Opinnäytetyömme kyselyn perusteella olemme sitä mieltä, että perehdytysprosessiin tulisi kiinnittää nykyistä enemmän huomiota. Tämä tarkoittaa sitä, että perehdytysprosessia tulisi kehittää aina tarpeen mukaan ja säännöllisesti. Kehittämisehdotuksina tulosten johtopäätöksistä meille nousi muutamia ajatuksia, joita olemme esitelleet lisää tässä kappaleessa.

Ensimmäinen kehitysehdotus nousi siitä, että palautteen antaminen on kovin vaikeaa niin normaalielämässä kuin työelämän pyörteissä. Hyvän ja rakentavan palautteen saaminen kuitenkin kokemuksemme mukaan rohkaisee ja antaa eväitä ihmisille, tässä tapauksessa työntekijöille, erilaisissa työpaikoissa. Kehittämisehdotuksena voisimme tuoda esille, että työpaikoilla voitaisiin järjestää palautekoulutuksia. Näiden avulla opeteltaisiin antamaan toinen toisille palautetta ammattiryhmästä tai ammattinimikkeestä riippumatta. Tämän lisäksi olisi tärkeää oppia ottamaan sekä huonoa että hyvää palautetta vastaan. Myös vastavalmistuneen ja ylipäänsä uuden, perehdytettävän, työntekijän kokemuksia ja ajatuksia perehdyttämisestä tulisi kuunnella enemmän ja pyrkiä niiden perusteella kehittämään ja muuttamaan perehdytysprosessia jo siinä vaiheessa, kun henkilön perehdytys on käynnissä.

Läheskään kaikki kokemukset eivät viitanneet siihen, että perehdytysprosessi olisi aloitettu aivan alusta asti. Yksi jatkotutkimusaihe olisi tutkia sitä, kuinka perehdytysprosessi saataisiin alkamaan kaikissa työpaikoissa jo rekrytointivaiheesta alkaen. Olisi mielenkiintoista tietää kuinka paljon resursseja vaatii, että organisaation toimintaa esiteltäisiin enemmän.

Tuloksia avatessa ja tulkitessa ristiriitaiseksi nousi perehdytyksen suunnittelun ja systemaattisen toteuttamisen vertailu. Tutkimustuloksemme olivat kovin ristiriitaisia, sillä yli puolet vastaajista koki perehdytyksen vastuullisesti suunnitelluksi ja lähes sama määrä koki, että perehdytys ei ollut systemaattista. Jatkotutkimusaiheeksi ehdotamme tältä pohjalta eri osastojen perehdytysuunnitelman tekemiseen perehtymistä, ja sen vertailua toteutuneen perehdytyksen systemaattisuuteen.

6.3 Pohdinta opinnäytetyöprosessista

Opinnäytetyöprosessimme alkoi omilla tahoillaan jo aiemmin, mutta yhteistyö lopullisen opinnäytetyömme suhteen alkoi keväällä 2012. Kevään aikana teimme suunnitelman ja aikataulun prosessin vaiheista. Tämän jälkeen aloitimme teorian tiedon etsimisen sekä teoriaosuuden kirjoittamisen, jota jatkoimme myös kesän 2012 ajan. Loppukesästä hahmottelimme kyselyä, ja pitkän pohdinnan tuloksena vaihdoimme opinnäytetyön menetelmän kvalitatiivisesta kvantitatiiviseen tutkimusmenetelmään. Haluamme tulkita tuloksia nimenomaan määrällisesti, vaikka tutkimuskohteemme on kokemukset, joka sanana viittaa enemmän laadulliseen tutkimusmenetelmään. Tutkimusmenetelmän vaihtaminen kvantitatiiviseen tutkimusmenetelmään tuntui olevan oikea päätös, kun huomasimme opinnäytetyöprosessimme lähteneen kiihtyvällä vauhdilla etenemään. Syksyn aikana teimme kyselyn valmiiksi, jonka jälkeen lähetimme sen kohdejoukolle. Vastaukset saimme nopealla aikataululla, jonka jälkeen avasimme sekä tulkitsimme saadut vastaukset. Lokakuussa 2012 hioimme vielä opinnäytetyömme ulkoasua, tekstiä ja johtopäätöksiä, kunnes lopulta jätimme valmiin opinnäytetyön tarkastettavaksi.

Opinnäytetyöprosessimme on ollut pitkä ja kivinen, vaikka mukaan on mahtunut myös suvantovaiheita. Työn tekeminen opintojen loppuvaiheessa valmistumiseen liittyvän stressin, jännityksen, pelon ja pitkän opiskeluajan aikaansaaman kyllästymisen sekä tietynlaisen uupumuksen tunteiden sekamelskassa on ollut kasvattavaa. Yhteisen ajan ja motivaation löytäminen työn tekemiseen perhe-elämän, töiden, harrastusten ja harjoittelujaksojen sekä muiden opintojen keskellä oli välillä haastavaa. Prosessi oli kaikkiaan mielenkiintoinen kokemus, jonka aikana oli kohdattava monenlaisia positiivisia ja negatiivisia tunteita ja opeteltava toisaalta itsenäistä työskentelyä yhteisen projektin hyväksi ja toisaalta parityöskentelyä neuvotteluineen ja kompromisseineen. Erityisen onnistuneen koko opinnäytetyöprosessista teki luottamuksellinen, rento ja todella toimiva yhteistyösuhteemme, jossa oli tarpeeksi tilaa molempien ajatuksille ja tunteille.

6.4 Opinnäytetyön luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuudella eli reliaabeliuudella tarkoitetaan tulosten tarkkuutta, toisin sanoen ”kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia ja mittaustulosten toistettavuutta”. Luotettavuuden yksi piirre on objektiivisuus eli se, että tutkijasta huolimatta saman henkilön kohdalla saadaan sama tulos ja toisaalta, ettei yksittäinen vastaaja vaikuta tutkijaan. (Vilka 2007a, 161; Vilka 2007b 16, 149.) Opinnäytetyömme tulokset perustuvat kyselylomakkeen kautta saatuihin tuloksiin, jotka tallentuivat automaattisesti siten, ettei vastaajaa ja tuloksia voinut yhdistää keskenään. Tällainen tutkimusaineiston anonymisointi on määrällisessä tutkimuksessa lain (Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 1999/621 & Henkilötietolaki 1999/523) mukaan tehtävä. Koska emme ole olleet suorassa kontaktissa kyselyyn vastaajien kanssa, emme ole myöskään voineet vaikuttaa vastauksiin vastaamishetkellä. Onkin perusteltua väittää, että tutkijoista riippumatta vastaukset olisivat olleet samat.

Toisaalta Vilka (2007a, 162) muistuttaa, että tutkimuksen luotettavuutta voivat heikentää muun muassa se, että vastaaja ymmärtää jonkin asian toisin kuin on tarkoitettu tai tutkija tekee virheitä tallentaessaan tuloksia. Tehdäksemme kyselylomakkeen kysymyksistä mahdollisimman yksiselitteiset, testasimme lomaketta vapaaehtoisilla sairaanhoitajaopiskelijoilla ennen varsinaisen kyselyn lähettämistä tutkimukseen osallistuneille vastaajille. On silti mahdollista, että kysymykset on ymmärretty väärin tai vastausvaihtoehdot on koettu riittämättömiksi kuvaamaan omaa kokemusta, mikä osaltaan heikentää tutkimuksen kykyä mitata sitä, mitä oli tarkoituskin mitata eli pätevyyttä (validiteettia). Tulosten automaattisen tallentumisen vuoksi virheitä tallentamisvaiheessa ei ole. Diagrammit ja taulukot tehtiin SPSS-ohjelmalla suoraan tallentuneista tuloksista, joten tuloksissa esiintyviä määreitä sinällään voidaan pitää luotettavina.

Vilkan (2007a, 161) mukaan myös tutkimuksen kokonaisluotettavuus on tärkeää. Tutkimuksen kokonaisluotettavuus on hyvä silloin, kun tutkittu otos edustaa perusjoukkoa ja mittaamisessa ei juuri ole satunnaisuutta. Tutkimukseen pyydettiin osallistumaan Tampereen ammattikorkeakoulusta vuosina 2011-2012 valmistuneita sairaanhoitajia, joten otos edustaa juuri sitä joukkoa, jota oli tarkoituskin. Tutkimuksemme otos oli 72 (N=72) eli 47,5% perusjoukosta. Kato oli näin ollen hieman yli puolet (52,5%). Riittävään otoskokoan vaikuttaa moni seikka, mutta perussääntönä voidaan pitää sitä, että

otoskoko olisi hyvä olla sata havaintoyksikköä, kun kohderyhmä on suppea ja tuloksia ei vertailla keskenään vaan tarkastellaan kokonaistasolla. Pienessä otoksessa yksittäisten vastausten merkitys korostuu, kuin myös jättämättä vastaamiset tai puutteelliset vastaukset. (Vilka 2007b, 57.) Tutkimuksemme pienehkön otokseen vuoksi saatuja tuloksia ei voi yleistää koskemaan kaikkia vastavalmistuneita sairaanhoitajia ja heidän kokemuksiaan, mutta tulosten pohjalta voi silti vetää varovaisia johtopäätöksiä vastavalmistuneen sairaanhoitajan perehdytyskokemuksista.

Opinnäytetyömme perustana työn aloittamisesta työn loppuun asti olemme pitäneet hyvää tieteellistä käytäntöä. Vilkan (2007, 90) mukaan hyvään tieteelliseen käytäntöön pohjautuen tutkimuksen kysymysasettelulla, tavoitteilla, aineiston keräämisellä ja käsittelyllä sekä tulosten esittämisellä ei tule tutkimuksen aikana tai sen jälkeen loukata tutkimuksen kohderyhmää.

6.5 Loppusanat

Tätä opinnäytetyötä ei olisi syntynyt ilman seuraavia henkilöitä: opinnäytetyömme ohjaava opettaja Tiina Mäkinen, opinnäytetyömme lukija Heidi Kassara, opponoija Kimmo Färm, Alina Perälä, Ulla Ollila-Perälä ja Jenni Leivo. Haluamme kiittää edellä mainittuja henkilöitä rakentavasta palautteesta, ja kannustuksesta. Työmme valmistuminen oli mahdollista heidän ansiostaan. Lisäksi kiitämme läheisiämme mukana elämisestä, ja kannustuksesta prosessin eri vaiheissa.

LÄHTEET

- Aaltonen, T. & Luoma, M. & Rautiainen, R. 2004. Vastuullinen johtaminen. Inhimillisistä tuloksentekeä. Juva: WSOY
- Aiken LH. & Patrician PA. 2000. Measuring Organizational Traits of Hospital: The Revised Nursing Work Index. *Nursing Research* 3(49), 146-153.
- Benner, P. 1989. Aloittelijasta asiantuntijaksi. Juva: WSOY.
- Benner, P., Tanner, C. A. & Chesla, C. A. 1999. Asiantuntijuus hoitotyössä. Hoitotyö, päättelykyky ja etiikka. Juva: WSOY.
- Gordon, S. E. 1998. Accountability in the next millennium. In: Leddy, S. (Ed.) *Conceptual bases of professional nursing*. Philadelphia: Lippincott-Raven.
- Hakkarainen, P. & Jääskeläinen, P. 2006. Osaamisesta ammatinhallintaan. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja*. Kansanvalistusseura, 77-105.
- Henkilötietolaki 22.4.1999/523.
- Hildén, R. 2002. Ammatillinen osaaminen hoitotyössä. Tampere: Tammi.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. osin uudistettu painos. Keuruu: Tammi.
- Janhonen, S. & Vanhanen-Nuutinen, L. (toim.) 2005. Kohti asiantuntijuutta. Oppiminen ja ammatillinen kasvu sosiaali- ja terveysalalla. Vantaa: WSOY
- Kananen, J. 2008. Kvantti. Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylä: Ammattikorkeakoulu
- Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. 1. painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TKK, palveluryhmä.
- Kaplan, A. M. & Haenlein, M. 2009. Users of the world, unite! The challenges and opportunities of Social Media. *Business Horizons* (2010) 53, 59—68.
- Kjelin, E. & Kuusisto, P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksen tekijäksi. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Juvenes Print.
- Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 21.5.1999/621.
- Lauri, S. 2006. Hoitotyön ydinosaaminen ja oppiminen. WSOY.

Mäkinen, T. 2011. Vastaamisesta kysymiseen. Sairaanhoidajaopiskelijoiden ohjaus ammattitaitoa edistävässä harjoittelussa. Tampereen yliopisto. Ammatillisesti suuntautuva kasvatustieteen lisensiaatintutkimus.

Nykysuomen sanakirja. 2002. WSOY.

Penttinen, A. & Mäntynen, J. 2009. 2. painos. Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus. Luettu 16.5.2012.

Raunio, P. 2005. Kiinnitä työhön ja tulokseen. Opas kuntatyön perehdyttäjille. Kuntatyö 2010 –projekti.

Ridge, RA. 2005. A dynamic duo: Staff development. *Nursing management*, 36 (7), 28-35.

Rissanen, L. & Kiviniemi, L. 2008. Toisen asteen ammatillisen tutkinnon suorittaneiden sairaanhoidajaopiskelijoiden kuvauksia hoitotyön osaamisesta koulutuksen alku- ja loppuvaiheessa. *Tutkiva Hoitotyö* 6 (4), 4-9.

Remes, P. (toim.) 1995. Asiantuntijaksi oppiminen. Tutkimusohjelman lähtökohdat. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopistopaino.

Salminen, H. & Miettinen, M. 2011. Ammatillisen osaamisen kehittäminen - ikääntyvien ja nuorien hoitajien näkökulma. *Tutkiva Hoitotyö*. 10 (1), 4-11.

Salonen, A. 2004. Mentorointi ja sairaanhoitajien ammatillinen pätevyys. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu –tutkielma.

Savikko, R. 2008. Vastuullisuus ja vastuu sairaanhoitajan ammatillisessa toiminnassa. Tampereen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Pro gradu –tutkielma.

Straub, CW., Mishic, B. & Mion, LC. 1997. Evaluation of an orientation. System for Newly Employed Registered Nurses. *Journal of Nursing Staff Development*, 13 (3), 163-169.

Taormina, R. & Law, CM. 2000. Approached to preventing burnout: the effects of personal stress management and organizational socialization. *Journal of Nursing Management* 8 (2), 89-99.

Tjäder, J. 2010. Perehdyttäminen. Päivitetty 3.9.2010. Luettu 16.1.2012.
<http://www.ttl.fi>

Torrington, D., Hall, L. & Taylor, S. 2004. *Human Resource Management*. Prentice Hall Europe imprint.

Tossavainen, J. 2006. Työhön perehdytys asiantuntijaorganisaatiossa. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteen laitos. Pro gradu –tutkielma.

Tynjälä, P. 2003. Oppiminen koulutuksen ja työelämän vuorovaikutuksessa. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 5 (3), 8-20.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Vilka, H. 2007. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Helsinki: Tammi.

Winter-Collins, A. McDaniel, A. 2000. Sense of Belonging and New Graduate Job Satisfaction. *Journal for Nursing in Staff Development* 16 (3), 103-111.

LIITTEET

LIITE 1: 1 (2)

TAULUKKO 6. Aikaisemmat tutkimukset

Tutkimus	Tutkimusaihe	Aineisto, sen keruu ja analyysi	Keskeiset tulokset
<p><i>Savikko(2008)</i></p> <p>Vastuullisuus ja vastuu sairaanhoitajan ammatillisessa toiminnassa</p> <p>Pro gradu – tutkielma</p>	<p>Kuvata vastuullisuutta ja vastuuta ammatilliseen hoitotyöhön liittyvänä ilmiönä</p>	<p>Kirjallisuuskatsaus, jossa aineistona väitöskirjatutkimus, liseniaattitutkimus,</p> <p>3 pro gradu – tutkimusta, 2 kirjallisuuskatsaukseen perustuvaa artikkelia, 8 muuta artikkelia ja 4 kirjallisuutta.</p> <p>Laadullinen sisälönanalyysi, jossa sovelletaan jatkuvan vertailun periaatetta.</p>	<p>Vastuullisuuden edellytyksiin sisältyy sellaisia käsitteitä kuten riippumattomuus, itsesääty, itsehallinta, valta ja vapaus.</p> <p>Vastuullisuutta voidaan käsitellä laajasti koko sairaanhoitajien ammatikuntaa koskevana, yksilötasolla, ammatillisena vastuullisuutena tai eettisenä vastuullisuutena.</p> <p>Ulkopuolisella vastuullisuudella tarkoitetaan tilivelvollisuutta ja tapahtuneen toiminnan perustelemista.</p> <p>Sisäinen vastuullisuus perustuu sairaanhoitajien omaan toimintaan ja hoitotyössä yleisesti hyväksytyjen arvojen tunnistamiseen ja sisäistämiseen.</p>

<p><i>Salonen</i> (2004)</p> <p>Mentorointi ja sairaanhoitajien ammatillinen pätevyys</p> <p>Pro gradu - tutkielma</p>	<p>Selvittää sairaanhoitajien kokemuksia mentorointisuhteesta ja ammatillisesta pätevydestään 0-3 vuoden työkokemuksen jälkeen.</p>	<p>Strukturoitu kyselylomake</p> <p>Sairaanhoitajat (n=147)</p> <p>Analysointi tilastolisten menetelmien avulla SSPS for Windows 11.5 tilasto-ohjelmaa hyödyntäen</p>	<p>Sairaanhoitajien arviot perehdytyksestä vastasivat tyydyttävää tasoa. Perehdytyksen kesto koettiin tyydyttäväksi tai välttäväksi. Perehdyttäjät koettiin enimmäkseen päteviksi ja perehdytys-suhde tyydyttäväksi.</p> <p>Sairaanhoitajien arviot ammattipätevyydestä vastasivat hyvää tasoa. Hyvällä ja riittävän pitkäkestoisella perehdytyksellä ei ollut tilastollisesti merkittävää yhteyttä ammattipätevyysarvioihin.</p>
<p><i>Tossavainen</i> (2006)</p> <p>Työhön perehdytys asiantuntija organisaatiossa</p> <p>Pro gradu - tutkielma</p>	<p>Kuvata työhön perehdytystä ja sen toteutusta tulokkaan näkökulmasta.</p>	<p>Praktinen tiedonintressi. Laadullinen ja määrällinen tutkimus.</p> <p>Teemahaastattelut ja sähköinen kyselylomake. (n=96)</p> <p>Laadullinen sisällönanalyysi, minkä lisäksi kyselylomakkeen analysoinnissa käytettiin SSPS-ohjelmaa</p>	<p>Haasteita perehdytykselle olivat kiire, riittävä sosiaalinen tuki sekä organisaation arvojen ja vision sisäistäminen.</p> <p>Perehdytyksessä tulisi määrittää työnkuva ja tavoitteet sekä ottaa huomioon tulokkaan aiempi kokemus. Perehdytyksen laajuus on riippuvainen tulokkaan aiemmasta työkokemuksesta ja osaamisesta.</p>

			<p>Onnistuneen perehdytyksen keskeisenä osana ovat toiset työntekijät, jotka toimivat uuden työntekijän opettajana ja tiedonlähteenä sekä osaamisen vertailukohdantana.</p>
<p><i>Lahti</i> (2007)</p> <p>Sairaanhoitajien työhön perehdyttäminen</p> <p>Pro gradu - tutkielma</p>	<p>Tuottaa kokemukSELLISTA tietoa sairaanhoitajien perehdyttämisestä vuodeosastoilla hyödyntämään uusien sairaanhoitajien perehdyttämistä</p>	<p>Kyselylomake sairaanhoitajille (n=66)</p> <p>Analysointi SPSS for Windows 13.0 tilasto-ohjelmalla.</p>	<p>Vakituisessa työsuhteessa olevat olivat perehdytykseensä tyytyväisempiä kuin määräaikaisessa työsuhteessa olevat.</p> <p>Parhaiten perehdytyksen sisältöä arvostivat ne, joilla oli nimetty perehdyttäjä ja jotka olivat olleet työsuhteessa 9-12 kk.</p> <p>Arviointia ja palautetta kaivattiin enemmän.</p> <p>Joka neljäs vastaajista koki, että työssä jaksaminen oli huonoa ja että työyksiköissä ei huolehdita henkilökunnan motivaatiosta ja työhyvinvoinnista perehdytyksen aikana eikä työstä saa riittävästi kiitosta.</p>

LIITE 2: 1 (1)

Minkälaisista perehdytystä vastavalmistuneet sairaanhoitajat ovat saaneet valmistumisen jälkeen?

Perehdytyksen suunnittelu

Perehdyttäjän rooli

Riittävä perehdytys

Palaute perehdytyksestä

Perehdytyksen kehittäminen

Tuen saaminen perehdytyksen aikana

Miten perehdytys tukee vastavalmistuneen sairaanhoitajan ammatillista kehittymistä?

Perehdytystä ohjaava laki

Organisaation merkitys perehdytysprosessissa

Perehdytysprosessin seuranta

Tuen saaminen perehdytyksen aikana

LIITE 3: 1 (1)

Hyvä Tampereen ammattikorkeakoulusta valmistunut sairaanhoitaja,

teemme opinnäytetyötä vastavalmistuneiden sairaanhoitajien perehdytyskokemuksista. Tutkimuksemme osallistuminen on Sinulle täysin vapaaehtoista. Antamasi tiedot käsitellään luottamuksellisesti, ja henkilötietosi eivät missään vaiheessa tutkimusta yhdisty vastauksiesi kanssa.

Kyselyyn vastaaminen tapahtuu internetissä e-lomakkeen avulla valitsemalla kysymyksiin annetuista vaihtoehtoista Sinulle sopiva(t) vaihtoehdot. Tämän jälkeen muista painaa Tallenna-painiketta, jolloin vastaukset tallentuvat automaattisesti sähköiseen muotoon. Kyselyyn vastaamiseen kuluu aikaa ainoastaan muutama minuutti.

Kyselyyn pääset tästä linkistä: <https://lomake.tamk.fi/v3/lomakkeet/13589/lomake.html>

Pyydämme ystävällisesti, että sinulta löytyisi muutama minuutti aikaa vastata kyselyymme. Vastauksesi ja kokemuksesi ovat meille erittäin merkityksellisiä.

Jos sinulla on kysyttävää, niin käänny rohkeasti puoleemme.

Olisimme kiitollisia, jos kutsuisit myös muita kohderyhmäämme kuuluvia sairaanhoitajia vastaamaan kyselyymme. Tapahtuma ei ole kaikille avoin Facebook:ssa, mutta kutsuttuna pystyt kutsumaan lisää ihmisiä.

Terveisin,

Jasmiina Angervuo
jasmiina.angervuo@health.tamk.fi
puh.

Anna Sakala
anna.sakala@health.tamk.fi
puh.

LIITE 4: 1 (4)

Tervetuloa!

Vastavalmistuneen sairaanhoitajan perehdytys kokemukset –kysely.

Tämän kyselyn tarkoituksena on kartoittaa vastavalmistuneiden sairaanhoitajien kokemuksia perehdyttämisestä työelämään siirryttäessä. Kyselyyn vastaajiksi olemme valinneet alle vuoden sisällä Tampereen ammattikorkeakoulusta valmistuneita sairaanhoitajia. Kyselyn vastausten perusteella teemme opinnäytetyötämme, jossa käsittelemme vastavalmistuneiden sairaanhoitajien saamaa perehdytystä työelämään siirryttäessä. Olemme laatineet kyselyn niin, että sen vastaamiseen ei kulu aikaa montaa minuuttia. Kyselyssä on tiivistetyssä muodossa eri osa-alueita perehdyttämisen saralta, jotta saamme kuitenkin mahdollisimman laajasti tietoa asian tiimoilta. Tulokset käsittelemme luottamuksellisesti eikä näin ollen tutkittavaa voida yhdistää millään tavoin tuloksiin. Tulosten analysoinnin jälkeen vastaukset hävitetään.

Esitiedot

1. Sukupuoli

mies nainen

Valitse sukupuoli

2. Ikä

22-24v 25-27v 28-30v Yli 30v

3. Koulutustausta ennen sairaanhoitaja (amk) -tutkintoa

Ylioppilas
Ammattikoulu
Joku muu

4. Kuinka pitkään olet työskennellyt tai työskentelit siinä työpaikassa, jonka pohjalta vastaat kyselyyn?

Työskentelyaikasi kuukausina
0-3 kk 4-6 kk 7-9 kk 10-12 kk

5. Oliko työpaikka entuudestaan sinulle tuttu?

Valitse sopiva vaihtoehto: kyllä, opiskeluajalta
kyllä, työpaikkana
kyllä, kollegoiden kautta
ei ollenkaan

LIITE 4: 2 (4)

Perehdytys

6. Perehdytysprosessi

Keskusteltiin työpaikan perehdyttämisprosessista jo rekrytointitilaisuudessa?

kyllä ei

7. Organisaatio

a. Pyrittiinkö perehdytyksellä arvostamaan työntekijää organisaation taholta?

kyllä ei en osaa sanoa

b. Oliko perehdytyksessä huomioitu organisaation toiminnan esittelyä ja työn tavoitteiden ymmärtämistä?

kyllä ei en osaa sanoa

c. Tutustutettiin sinua työntekijänä uuteen työympäristöön ja työtehtäviin?

kyllä ei en osaa sanoa

d. Oliko perehdytys mielestäsi systemaattista eli noudattiko se sovittua kaavaa?

kyllä ei en osaa sanoa

8. Laki

a. Oletko tietoinen perehdytystä ohjaavasta laista?

kyllä ei

b. Keskusteltiin perehdytystä ohjaavasta laista perehdytyksen aikana?

kyllä ei

Perehdytyksen vastuu

9. Kuka oli suunnitellut perehdytyksesi?

työnantaja

lähiesimies

työtoveri

joku muu (esim. henkilöstöammattilainen)

en osaa sanoa

10. Vastuu

Oliko perehdytys mielestäsi suunniteltu vastuullisesti?

kyllä ei en osaa sanoa

Perehdyttäjä

11. Kuka toimi perehdyttäjänäsi uudessa työpaikassasi?

työnantaja

lähiesimies

työtoveri

joku muu

LIITE 4: 3 (4)

12. Oliko sinulla useampi kuin yksi perehdyttäjä?

Perehdyttäjänä toimi:

- yksi nimetty perehdyttäjä
- kaksi nimettyä perehdyttäjää
- kolme nimettyä perehdyttäjää
- enemmän kuin kolme perehdyttäjää
- minulla ei ollut nimettyä perehdyttäjää

13. Koitko, että perehdyttäjänä toiminut henkilö oli pätevä työssään? (Jos sinulla oli enemmän kuin yksi perehdyttäjä, voit valita useamman vaihtoehdon)

- hän oli ammattilainen
- hän oli lähes ammattilainen
- hän oli vasta-alkanut työssään
- hän ei ollut pätevä
- en osaa sanoa

Perehdytyksen arviointi

14. Oliko perehdytyksesi mielestäsi riittävää?

Perehdytys oli mielestäsi riittävää

- kyllä
- ei
- en osaa sanoa

15. Seurattiinko perehdytyksesi kulkua aktiivisesti?

Perehdytystä seurattiin

- usein
- jonkin verran
- melko vähän
- vähän tai ei lainkaan
- en osaa sanoa

16. Koitko saavasi perehtymisen aikana palautetta oppimisestasi?

Palautetta annettiin

- paljon
- jonkin verran
- melko vähän
- en ollenkaan
- en osaa sanoa

LIITE 4: 4 (4)

17. Oliko perehdyttäjän antama palaute mielestäsi riittävää?

Oli riittävää

kyllä ei en osaa sanoa

18. Perehdytyksen seuranta?

a. Oliko sinulla perehtymisesi aikana kehityskeskusteluita, joiden avulla perehtymistäsi kehitettiin?

kyllä ei

b. Järjestettiinkö sinulle perehtymisajan lopuksi keskustelu, jossa arvioitiin koko perehtymisjaksoasi?

kyllä ei

19. Perehdytyksen kehittäminen?

a. Oltiin sinun eli uuden työntekijän mielipiteestä kiinnostuneita perehdytyksen suhteen?

kyllä
jonkin verran
melko vähän
ei ollenkaan
en osaa sanoa

b. Muuttiko palautteesi/mielipiteesi perehdytysjaksoa jollakin tavalla?

kyllä
jonkin verran
melko vähän
ei ollenkaan
en osaa sanoa

20. Koitko, että työyhteisö tuki sinua perehtymisjaksoasi aikana?

Sain tukea

paljon
jonkin verran
melko vähän
ei ollenkaan
en osaa sanoa

Kiitos ajastasi ja osallistumisestasi opinnäytetyöhömmme! Hyvää syksyn jatkoa! Terveisin opinnäytetyön tekijät Jasmiina Angervuo & Anna Sakala