



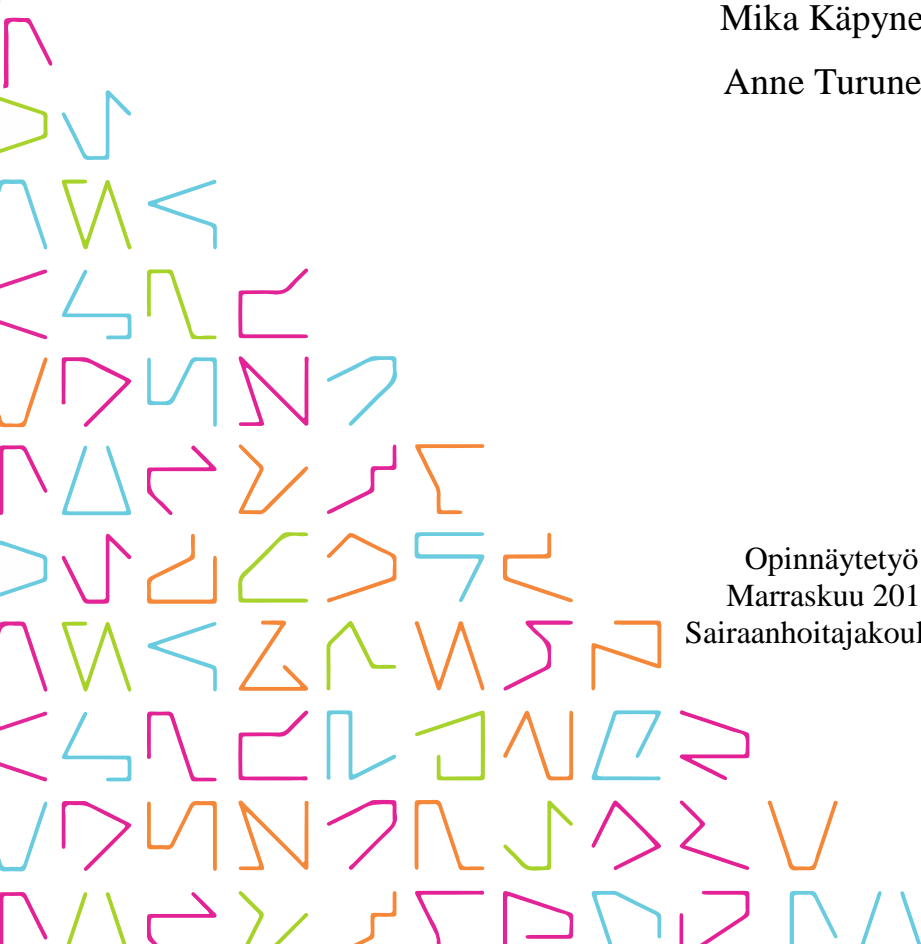
TAMPEREEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

# KOKEMUKSIA PEREHDYTYKSESTÄ ENSIHOIDOSSA

Mika Käpynen

Anne Turunen

Opinnäytetyö  
Marraskuu 2018  
Sairaanhoitajakoulutus



## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Sairaanhoidajakoulutus

KÄPYNEN MIKA & TURUNEN ANNE:  
Kokemuksia perehdytyksestä ensihoidossa

Opinnäytetyö 49 sivua, joista liitteitä 13 sivua  
Marraskuu 2018

---

Riittävä työhön perehdytys on tärkeää uudelle ensihoidon työntekijälle, että työtä voi tehdä turvallisesti. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan järjestämään riittävän työhön perehdytyksen ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää haastatteleamalla ensihoidossa toimivien vuosilomasijaisten kokemuksia tehtävään perehdyttämisestä eräällä pelastuslaitoksella. Työssä pyrittiin selvittämään, millainen on hyvä perehdytys, millaisena tehtävään perehdytys on kokonaisuutena koettu ja millaisia kehittämissuhteita vuosilomasijaisilla on perehdytykseen liittyen. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa, jota voidaan hyödyntää perehdytyksen kehittämiseen ensihoidossa eräällä pelastuslaitoksella.

Opinnäytetyö tehtiin laadullista menetelmää käyttäen. Aineistonkeruumenetelmänä oli puolistrukturoitu teemahaastattelu. Opinnäytetyötä varten haastateltiin uusia vuosilomasijaisena toimivia ensihoitajia. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

Tärkeimpiä hyvän perehdytyksen osa-alueita olivat yksikön toimintatapojen ja ohjeiden läpikäyminen, aktiivisuus ja perehdytyksen monipuolisuus työnantajan puolelta sekä ammattitaitoinen perehdyttäjä. Suurimmaksi osaksi perehdytys kokonaisuutena koettiin sisällöltään ja materiaaliltaan kattavana sekä onnistuneena. Osalla haastateltavista oli päinvastaisia kokemuksia. Perehtymiseen toivottiin enemmän aikaa ja tutustumista talon työtapoihin paremmin ennen ensimmäistä työvuoroa ambulanssissa.

Tulokset antavat viitteitä siitä, että perehtymiseen tarvitaan lisää aikaa ja perehdyttäjän täytyy olla kokenut työntekijä. Kehittämissuhteena esitetään esimiehen roolin vahvistamista koko perehdytysprosessin aikana ja perehdytyksen räätälöintiä henkilökohtaisemmaksi. Perehdytyksen kehittämiseksi ehdotetaan myös perehtymispäivän järjestämistä ensihoitajille ja pelastajille erikseen sekä perehdytysmateriaalin päivittämistä.

---

Asiasanat: perehdytys, perehdyttäjä, ensihoito

## **ABSTRACT**

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

KÄPYNEN MIKA & TURUNEN ANNE:  
Experiences of Mentoring in Emergency care Nursing

Bachelor's thesis 49 pages, appendices 13 pages  
November 2018

---

The purpose of this study was to describe the experiences of a group of paramedics in their mentoring process at an undisclosed fire and rescue department. The aim of the study was to gather and yield information of the mentoring process for future development. This study was conducted at the request of the above-mentioned fire and rescue department.

The research approach in the study was qualitative, and the data were collected through themed interviews. Semi-structured interviews were conducted with eight paramedics that had not worked in the above-mentioned fire and rescue department before. A multi-staged content-based analysis was used to analyze the research data. Professional literature, various scientific studies, journals and books were consulted to create the theoretical framework of this study.

The result of the study showed a variety of experiences in the mentoring process between the participating paramedics. Some respondents were satisfied content and felt that the process was sufficient enough, whereas others felt that they needed much more mentoring.

The findings of this study suggest that more time should be allocated to the mentoring process and it should be conducted by an experienced member of staff. The results showed that the superiors should take a more active role in the oversight of the entire mentoring process.

---

Key words: mentoring, mentor, paramedic

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TARKOITUS ,TEHTÄVÄT JA TAVOITE .....	6
3	TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT .....	7
	3.1 Perehdytys.....	7
	3.1.1 Perehdyttäjä.....	8
	3.1.2 Perehtyjä.....	9
	3.1.3 Perehdytysmateriaali .....	9
	3.2 Ensihoito .....	10
4	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS .....	12
	4.1 Tutkimusmenetelmä.....	12
	4.2 Haastateltavat ja aineiston keruu .....	13
	4.3 Aineiston analysointi .....	14
	4.4 Opinnäytetyön prosessi.....	17
5	OPINNÄYTETYÖN TULOKSET .....	19
	5.1 Hyvä perehdytys .....	19
	5.2 Perehdytys kokonaisuutena.....	20
	5.3 Kehittämisehdotuksia.....	24
6	TULOSTEN TARKASTELU .....	26
	6.1 Hyvä perehdytys .....	26
	6.2 Perehdytys kokonaisuutena.....	27
	6.3 Haastateltavien antamia kehittämisehdotuksia .....	29
7	POHDINTA.....	30
	7.1 Eettisyys ja luotettavuus .....	30
	7.2 Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset.....	32
	LÄHTEET.....	34
	LIITTEET .....	37
	LIITE 1. Teemahaastattelun runko.....	37
	LIITE 2. Tiedote.....	38
	LIITE 3. Tietoinen suostumus.....	39
	LIITE 4. Sisällön analyysi.....	40

## 1 JOHDANTO

Pelastustoimi hoitaa vuosittain arviolta 400 000 kiireellistä ensihoitotehtävää (Ensihoito Suomessa 2016, 6). Ensihoito tarkoittaa äkillisesti sairastuneen tai loukkaantuneen potilaan kiireellisen hoidon antamista ja kuljettamista tarpeen vaatiessa hoitoyksikköön. Ensihoitopalvelu ja siihen liittyvä sairaanhoito ovat osa terveydenhuoltoa. Monissa kunnissa pelastuslaitos ja sairaanhoitopiiri toteuttavat yhteistoimintasopimuksella ensihoitopalvelua. Ensihoidossa kohdataan potilaita kaikilta elämänkaaren osa-alueilta (Huntus 2018, 1). Ensihoito on haastavaa ja vastuullista työtä. Uuden työntekijän riittävä perehdytys on tärkeää, jotta työtä voi tehdä turvallisesti.

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan edellytetään, että työnantaja antaa riittävän perehdytyksen työpaikan työolosuhteisiin, työvälineisiin ja turvallisuuteen liittyvistä asioista uudelle työntekijälle. Tehtäväkohtainen työnopastus on olennainen osa perehdyttämistä.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää ensihoidossa toimivien vuosilomasijaisien kokemuksia tehtävään perehdyttämisestä eräällä pelastuslaitoksella. Tehtävinä on selvittää, millainen on hyvä perehdytys, millaisena tehtävään perehdytys on kokonaisuutena koettu ja millaisia kehittämissuhteita vuosilomasijaisilla on perehdytykseen liittyen. Haastateltavat rekrytoitiin paloasemalla järjestettävässä perehdytyspäivässä, jossa ensihoitajia pyydettiin vapaaehtoisina osallistumaan opinnäytetyön haastatteluosuuteen. Haastateltavat ensihoitajat eivät ole aikaisemmin työskennelleet kyseisellä pelastuslaitoksella. Tutkimus rajattiin koskeväksi ensihoitajia.

Tämä opinnäytetyö tehtiin laadullisella menetelmällä. Haastattelut toteutettiin teema-haastatteluina. Aineistoa analysoitiin sisällönanalyysin avulla. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa, jota voidaan hyödyntää ensihoidon perehdytyksen kehittämisessä kyseisellä pelastuslaitoksella.

## 2 TARKOITUS, TEHTÄVÄT JA TAVOITE

Opinnäytetyön tarkoituksena on haastatteleamalla selvittää ensihoidon vuosilomasijaisten kokemuksia tehtävään perehdyttämisestä eräällä pelastuslaitoksella.

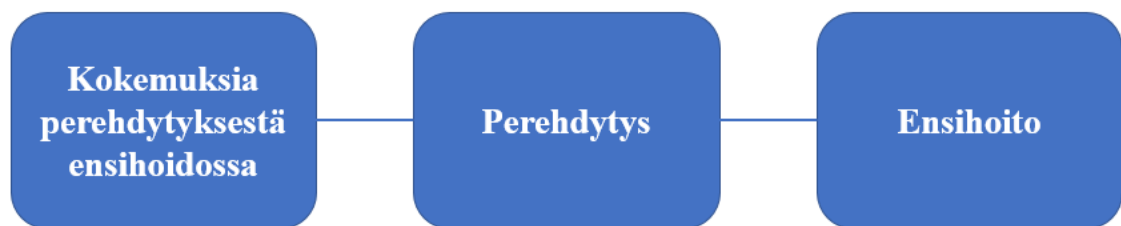
Opinnäytetyön tehtävä on selvittää:

1. Millainen on hyvä perehdytys?
2. Millaisena tehtävään perehdytys on kokonaisuutena koettu?
3. Millaisia kehittämissuhteita vuosilomasijaisilla on perehdytykseen liittyen?

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa, jota voidaan hyödyntää perehdytyksen kehittämisessä ensihoidossa eräällä pelastuslaitoksella.

### 3 TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

Työelämäpalaverissa pelastuslaitoksella opinnäytetyön keskeisiksi käsitteiksi nousivat ensihoito, perehdytys, vuosilomansijainen, sekä perehdytyslomake. Opinnäytetyön ohjauksessa perehdytys nousi keskeisimmäksi käsitteeksi, johon sisältyy perehdyttävä, perehtyjä ja perehdytysmateriaali. Lopulta käsitteiksi muodostui perehdytys ja ensihoito. Teoreettinen viitekehys on avattu myös kuviolla (kuvio 1).



KUVIO 1. Teoreettinen viitekehys.

#### 3.1 Perehdytys

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on annettava työntekijälle riittävä perehdytys työhön ja työssä käytettäviin työvälineisiin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan myös antamaan työntekijälle opetusta haittojen ja vaarojen ehkäisemiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan vaaran välttämiseksi. Työntekijälle annettavaa opetusta ja ohjausta täydennetään aina tarvittaessa. Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työtapojen turvallisuutta ja puuttuttava niihin tilanteisiin, joissa työntekijä ei noudata annettuja ohjeita. Perehdyttämisen tavoitteena on, että työntekijän osaaminen on turvallisen työskentelyn tasolla ja työntekijä on perehdytetty oikeisiin työtapoihin ja työpaikan olosuhteisiin. Siinä vaiheessa, kun työntekijä osaa tehdä työnsä turvallisesti ja oikein, on perehdytys ollut riittävää. (Työturvallisuuslaki 798/2002.)

Uudelle työntekijälle perehdyttäminen merkitsee paljon, hän saa samalla ensivaikutelman uudesta työpaikastaan. Huono perehdytys voi antaa organisaatiosta negatiivisen kuvan, mikä hidastaa uuden työntekijän oppimista ja työyhteisöön sopeutumista. (Lainio 2008, 27.) Perehdyttämiseen kuuluu tutustuttaminen työpaikkaan, työyhteisöön, työympäristöön ja tehtävään. Onnistuneen perehdytyksen jälkeen työntekijällä on selkeä kuva työtehtävästään, koko organisaatiosta ja sen toimintaperiaatteista. (Liski, Horn & Villanen 2007, 8, 17.) Perehdytyskäytäntöjä tulisi kehittää systemaattisemmiksi ja enemmän vuorovaikutusta mahdollistaviksi. Perehdytys, jonka työntekijä kokee hyväksi ja perusteelliseksi, lisää työntekijän työstä selviämistä ja motivaatiota. Panostusta yksittäisen työntekijän perehdytykseen voidaan ajatella sijoituksena tulevaisuuteen, joka hyödyttää työnantajaa pidemmällä aikavälillä. (Jokisaari ym. 2011, 28.)

### **3.1.1 Perehdyttäjä**

Perehdyttäjän tehtävänä on antaa perehdytettävälle ymmärrettäviä ohjeita työtehtävien selvittämiseksi sekä ohjata tekemään laadukasta ja tuottavaa työtä. Perehdyttäjä ohjaa käyttämään turvallisia työmenetelmiä ja kannustaa itsenäiseen tiedonhankintaan ja ongelmanratkaisuun sekä antaa perehtyjälle rakentavaa palautetta. Lähin esimies on vastuussa perehdytyksestä, mutta usein on tarkoituksenmukaista antaa varsinainen työtehtävän opastus työtoverille. (Liski, Horn & Villanen 2007, 10.)

Mentoroinnilla tarkoitetaan epämuodollisen tiedon, sosiaalisen pääoman ja psykososiaalisen tuen siirtämistä. Mentorointi on lähellä konsultointia ja ohjausta. (Opetushallitus n.d.) Hyvässä mentorointisuhteessa molemmilla tai kaikilla osapuolilla on motivaatio kehittyä ja halu oppia; mentorointisuhde on ennen kaikkea kehittävä suhde. Hyvä mentori on oman alansa kokenut osaaja, jolla on oikeanlainen suhtautumistapa. Hyvä mentori ei pidä mustasukkaisesti kiinni tiedoistaan. Hän haluaa itsekin oppia uutta, osaa astua myös sivuun ja on kärsivällinen. Mentorointi voi parhaassa tapauksessa kasvattaa mentorin arvoa organisaatiossa, työyhteisössä ja koko alalla. (Kupias & Salo 2014, 128–129, 131.) Ohjaajuuden taitoja pitäisi myös tukea. Mentorin roolimallilla on positiivinen vaikutus työtyytyväisyyteen ja organisaatioon sitoutumiseen. (Weng ym. 2010, 5,7.)



### 3.1.2 Perehtyjä

Onnistuneen mentoroinnin edellytyksenä on kehittymishaluinen perehtyjä. Perehtyjää kutsutaan kirjallisuudessa myös aktoriksi. Hyvä perehtyjä on rehellinen, hän ei esitä olevansa tietävämpi, kokeneempi tai menestyneempi kuin on. Perehtyjän tulee ottaa vastuuta oppimisestaan ja ratkaisuisistaan. Ihanteellinen perehtyjä arvostaa mentoriaan ja hänellä on kyky kyseenalaistaa asioita positiivisessa hengessä sekä olla kriittinen. Perehtyjä saa tuoda esille omia ideoitaan mentoroinnin aikana. Avoin keskustelu ja erilaisten tilanteiden herättämien tunteiden kertominen kuuluvat onnistuneeseen mentorointiin (Kupias & Salo 2014, 122–124.)

Perehtyjän rooli perehdytyksessä on yhtä tärkeä kuin perehdyttäjän. Aloitekyky, halu oppia uutta ja uraan sitoutuminen ovat omistautuneen perehtyjän piirteitä. Perehtyjän velvollisuus on tutustua uuden työntekijän perehdytysuunnitelmaan ja pätevyysvaatimukseen. (Greene & Puetzer 2002, Huntuksen 2018, 4 mukaan.)

### 3.1.3 Perehdytysmateriaali

Jokaiselle uudelle työntekijälle olisi hyvä laatia kirjallinen perehdytysuunnitelma, joka on yksilöllinen ja jossa huomioidaan työntekijän aikaisempi osaaminen. Perehdytysuunnitelmassa huomioidaan eri oppilaitosten erilaiset opetusuunnitelmat ja aikaisempi työkokemus. Vastavalmistuneella huomioidaan käytännön harjoittelupaikat ja niistä saatu kokemus. Perehdytysuunnitelmassa kirjataan aihealueittain organisaatioon ja varsinaiseen työhön liittyvät osa-alueet. Sähköiset perehdytysoppaat ovat helppokäyttöisempiä kuin perinteiset perehdytyskansiot. Uudelle työntekijälle annetaan kirjallinen perehdytysuunnitelma, jonka mukaan perehdytys toteutetaan. Perehdytyksessä voi olla käytössä perehdytyskansio, henkilökohtainen perehdytyskortti ja intranet. (Surakka 2009, 73–76.)

Perehdytysuunnitelmaan kirjataan perehdytyksen sisällöt, toimintatavat ja nimetään vastuuhenkilöt. Kirjaaminen koskee sekä helposti löytyvää perehdytysmateriaalia esimerkiksi intranetistä että ennalta suunniteltuja tapoja, joiden kautta uusi työntekijä voi omaksumaan uudet tiedot ja päästä sisälle työyhteisöön. Hyvä käytäntö on esimerkiksi etukäteen laadittu lukujärjestys uudelle työntekijälle. (Jokisaari ym. 2011, 28.)

Perehdytys suunnitelmassa tulee olla perehdytyksen seuranta ja arviointi. Niin varmistetaan perehdytykselle asetettujen tavoitteiden saavuttaminen. Perehdytysdokumentit allekirjoitetaan perehdytyksen lopussa. Dokumenttien on oltava esimiehen hallussa. Perehdytys suunnitelman lisäksi jokaisen perehdyttäjän tulee tehdä oma suunnitelmansa varsinaisen työopastuksen toteutuksesta. Siinä mainitaan muun muassa ketä, miksi ja miten hän perehdyttää ja opastaa. Yrityksillä on usein valmista tukimateriaalia, jota kannattaa hyödyntää perehdytyksessä. Tällaista materiaalia ovat muun muassa käsikirjat, manuaalit, kaaviot, pohjapiirustukset, työturvallisuusohjeet, opastusohjeet, käyttöohjeet, esitteet ja riskien analysointi. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

### **3.2 Ensihoito**

Ensihoitopalvelulla tarkoitetaan toimintaa, jonka tehtävänä on vastata hoitolaitosten ulkopuolella potilaiden kiireellisestä hoidon tarpeen arvioinnista, hoidosta ja tarvittaessa kuljetuksesta tarkoituksenmukaisimpaan hoitoyksikköön. Äkillisesti sairastuneen tai vammautuneen potilaan jatkohoitoon liittyvät siirrot voidaan osoittaa ensihoitoyksikön tehtäväksi. (Terveydenhuoltolaki 1516/2016.) Ensihoitopalvelu ja siihen liittyvä sairaanhoito kuuluvat terveydenhuollon toimintaan (Sosiaali- ja terveysministeriö n.d).

Sosiaali- ja terveysministeriö on säätänyt asetuksen ensihoitopalveluista. Sairaanhoitopiiri vastaa ensihoitopalvelun valvonnasta, hoito-ohjeiden laatimisesta sekä alueensa väestön neuvonnasta ja tiedotuksesta ensihoitopalveluun liittyvissä asioissa (Sosiaali- ja terveysministeriön asetus ensihoitopalvelusta 585/2017).

Ensihoitopalvelussa on neljä hoitoporrasta, jotka ovat perustason hoito, hoitotason hoito, ensihoitopalvelun kenttäjohtaja ja päivystävä ensihoitolääkäri. Ensihoidon perustason yksikössä voi työskennellä kaksi ensihoitoon suuntautunutta lähihoitajaa tai lähihoitaja ja pelastaja. Hoitotason yksikössä vähintään toisella ensihoitajalla pitää olla ensihoitajan AMK-tutkinto tai laillistetun sairaanhoitajan tutkinto, jolla on erikseen määritelty ensihoidon lisäkoulutus. Hoitotasolla ensihoitajan työparina voi työskennellä terveydenhuollon ammattihenkilö tai pelastaja. (Castrén ym. 2012, 20.) Pelastajatutkinto antaa kelpoisuuden palomiehen ja palomies-sairaan kuljettajan virkoihin (Pelastusopisto n.d).

Sairaanhoitopiirin palveluksessa on ensihoitopalvelun kenttäjohtajia, jotka ovat hoitotason ensihoitajia. Heidän tehtävänä on toimia esimiehinä monipotilas- ja viranomaistehävissä sekä ensihoidon yksiköiden antaman hoidon toteutuksen tukena ja tukea tarvittaessa hätäkeskuksen päivystäjiä tehtävien priorisoinnissa. Erityisvastuualueittain tulee olla vähintään yksi päivystävä ensihoitolääkäri, jonka tehtävänä on vastata alueen kenttäjohtajien ja ensihoitajien hoito-ohjepyntöihin. Ensihoitolääkäri toimii kenttäjohtajien operatiivisena esimiehenä ja osallistuu maayksiköllä tai helikopterilla hälytysohjeiden mukaisesti ensihoitotehtävien hoitamiseen. (Castrén ym. 2012, 20.)

Ensihoidon tehtäväkentän laajentuessa siellä toimivilta hoitajilta vaaditaan koko ajan enemmän (Huntus 2018, 1). Ensihoito on sekä fyysisesti että psyykkisesti raskasta ja työtä tehdään ajoittain vaikeissa fyysisissä olosuhteissa. Työ voi sisältää myös yllättäviä ja vaarallisia tilanteita (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014, 22.) Ensihoitajan tehtävä on myös tukea ja ohjata yksilöitä, perheitä ja yhteisöjä määrittämään, saavuttamaan ja ylläpitämään terveyttään erilaisissa akuuteissa tilanteissa elämän eri vaiheissa (Huntus 2018, 3).

## 4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Opiskelija voi opinnäytetyön avulla näyttää osaamisensa ja herättää työelämän kiinnostuksen itseään kohtaan. (Vilka & Airaksinen 2004, 16–17). Tässä opinnäytetyössä käytettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Haastattelut toteutettiin teema-haastatteluina. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysin avulla.

### 4.1 Tutkimusmenetelmä

Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä perustuu todellisen elämän kuvaamiseen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 11). Kvalitatiivisessa tutkimusmenetelmässä syntyneiden tulkintojen avulla osoitetaan ihmisen toiminnasta asioita, joita ei muuten huomata; tavoitteena ei siis ole totuuden löytäminen (Kiviniemi 2015, 74; Vilka 2015, 120).

Laadullisessa tutkimuksessa pyritään löydöksiin ilman tilastollisia menetelmiä tai muita määrällisiä keinoja (Strauss & Corb 1990, Kanasen 2008, 24 mukaan). Laadullisessa tutkimuksessa käytetään sanoja ja lauseita, kun taas määrällinen tutkimus perustuu lukuihin. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei pyritä yleistykseen, vaan tarkoituksena on ilmiön syvälinen ymmärtäminen, kuvaaminen ja mielekkään tulkinnan antaminen (Kananen 2008, 24). Laadullisen tutkimusmenetelmän tavoitteena on tavoitella ihmisten kuvauksia omasta koetusta todellisuudestaan (Vilka 2015, 118).

Laadullisen tutkimusmenetelmän yksi lähtökohdista on ihminen ja elämän kuvaaminen. Kvalitatiivisen tutkimuksen tulokset ovat ainutlaatuisia. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 160–165.) Yksi laadullisen tutkimuksen ominaispiirteistä on osallistujien näkökulman ymmärtäminen (Kylmä & Juvakka 2007, 128). Tähän opinnäytetyöhön valittiin kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä, koska menetelmä sopii parhaiten ensihoitajien kokemusten kuvaamiseen saamastaan perehdytyksestä.

## 4.2 Haastateltavat ja aineiston keruu

Haastattelu, kysely, havainnointi, päiväkirja, kirje ja dokumenteista hankittu tieto ovat kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän keinoja kerätä tietoa. Laadullisessa tutkimuksessa aineistoksi valitaan usein ihmisten kokemukset, jolloin haastattelu on yleisin tapa kerätä aineisto. Haastattelumuotoja ovat teemahaastattelu, avoin haastattelu ja lomakehaastattelu. Etukäteen valitut teemat ja tarkentavat kysymykset ohjaavat teemahaastattelun etenemistä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 71, 75.) Teemahaastattelussa esitetään kaikille haastateltaville samat tai likipitään samat kysymykset samassa järjestyksessä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006). Teemahaastattelusta käytetään myös nimitystä puolistrukturoitu haastattelu (Vilkka 2015, 124; Tuomi & Sarajärvi 2018, 87).

Teemahaastattelua voidaan käyttää silloin kun ei tunneta ilmiötä ja halutaan saada ymmärrys ilmiöstä (Kananen 2014, 76). Tässä opinnäytetyössä haastattelumuotona käytettiin teemahaastattelua, joka toteutettiin yksilöhaastatteluna. Siinä mahdollistuu suora vuorovaikutus tiedonantajien kanssa. Opinnäytetyön tehtävät toimivat pohjana haastattelun kysymyksille. Haastatteluissa käytettiin lomaketta, johon oli valittu kolme teemaa. Teemat olivat hyvä perehdytys, perehdytyksen kokeminen kokonaisuutena ja kehittämisehdotukset. Jokaiseen teemaan oli mietitty tarkentavia avoimia apukysymyksiä. Teemat ja tarkentavat kysymykset ovat tämän työn liitteenä (liite 1).

Tutkimukseen osallistuneet haastateltavat rekrytoitiin pelastuslaitoksen järjestämässä vapaaehtoisessa perehdytyspäivässä. Osallistujille kerrottiin tässä tilaisuudessa opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet sekä kaikki haastatteluun osallistumiseen liittyvät asiat. Lisäksi perehtymispäivässä jaettiin lomake, jota pelastuslaitos käyttää perehdytyksessä. Lomake allekirjoitetaan työntekijän ja esimiehen toimesta, kun perehtyminen on tapahtunut ja perehtymislomakkeen kaikki osa-alueet on käyty läpi.

Kaikki osallistujat olivat koulutukseltaan ensihoitajia, joista yksi on työskennellyt perustasolla. Osa vastaajista oli valmistunut ensihoitajaksi vähän ennen haastatteluiden tekoa. Osallistujat olivat pääosin naisia. Pelastajia ei haastateltu. Osallistujat allekirjoittivat tietoisuussuostumuslomakkeen (liite 3) ja heille annettiin tiedote opinnäytetyöhön liittyen, (liite 2). Haastateltavat osallistuivat organisaation järjestämään perehdytyspäivään ennen töiden aloittamista, tämä osa perehdytystä oli kaikille samanlainen.

Koehaastattelu on hyvä keino teemahaastattelussa varmistaa kysymysten yksiselitteisyyttä ja ymmärrettävyyttä (Vilkkä 2015, 130.) Ennen varsinaisia haastatteluja tehtiin koehaastattelu yhdelle ensihoitajalle. Kyseinen ensihoitaja ei osallistunut varsinaisiin haastatteluihin. Koehaastattelussa haluttiin selvittää apukysymysten tarkoituksenmukaisuus ja haastatteluun kuluva aika. Koehaastattelussa selvisi tarve lisätä ja muokata apukysymyksiä.

Haastattelut tehtiin vuosilomasijaisten työpaikalla paloasemalla ensisijaisesti työajalla, muutama haastattelu toteutui haastateltavien vapaa-ajalla työpäivän jälkeen. Kaikissa kahdeksassa haastattelussa olivat läsnä opinnäytetyöntekijä ja haastateltava. Keskustelut tallennettiin nauhurilla. Haastateltavien yksityisyyttä suojattiin toteuttamalla haastattelu rauhallisessa huoneessa, johon muilla henkilöillä ei sillä hetkellä ollut pääsyä. Haastattelutilanteet olivat rauhallisia ja etenivät nopeasti. Kommunikointi haastateltavien ja haastattelijan välillä oli luontevaa ja vastavuoroista. Yksi haastatteluista keskeytyi ensihoitotehtävän vuoksi. Haastattelua jatkettiin myöhemmin.

### **4.3 Aineiston analysointi**

Sisällönanalyysillä pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. Monessa lähteessä sisällönanalyysista ja sisällön erittelystä puhutaan synonyymeinä. Dokumenttien analyysi, jossa kuvataan kvantitatiivisesti esimerkiksi tekstin sisältöä, tarkoittaa sisällön erittelyä. Dokumenttien sisällön sanallinen kuvailu tarkoittaa sisällönanalyysia. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 103.) Aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla aineistosta on mahdollista saada oleellinen tieto esille (Vilkkä 2005, 139).

Aineistolähtöinen laadullinen sisällönanalyysi on kolmivaiheinen. Ensimmäinen vaihe on aineiston redusointi eli pelkistäminen. Toinen vaihe on aineiston klusterointi eli ryhmitely. Kolmas vaihe abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. (Milesin ja Huberman 1994, Tuomen & Sarajärven 2018, 122 mukaan.) Sisällönanalyysissä aineistosta etsitään eroja ja yhtäläisyyksiä sekä tiivistetään ja eritellään aineistoa. (Saaranen-Kauppien & Puusniekka, 2006).

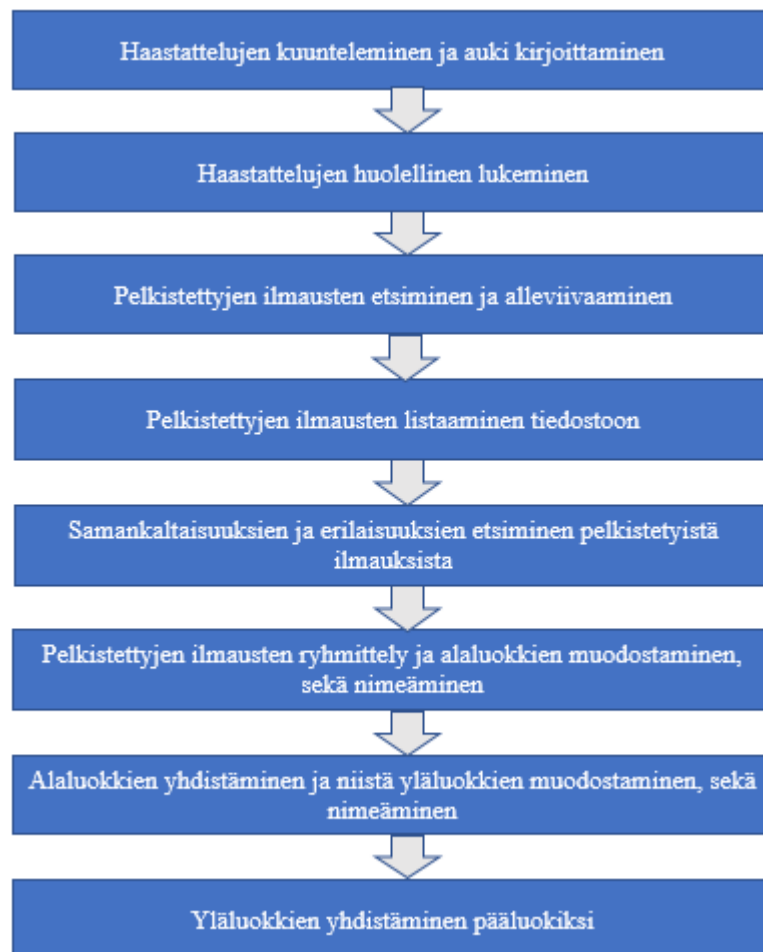
Tässä opinnäytetyössä aineiston analysointi aloitettiin litteroimalla haastattelunauhoitukset. Litteroitua tekstiä kertyi kymmeniä sivuja. Aineistoon tutustuttiin huolellisesti ja litteroidut haastattelut luettiin läpi useaan kertaan. Tämän jälkeen aineistosta etsittiin kohdat, joissa puhuttiin samoista tai samankaltaisista asioista, ja ne merkittiin värikoodein. Värikoodein merkityt kohdat pelkistettiin. Pelkistämisen avulla tutkimusongelman kannalta epäoleellinen tieto saadaan karsittua pois (Vilka 2015, 164).

Pelkistämisessä etsitään tutkimustehtävää kuvaavia ilmaisuja auki kirjoitetusta aineistosta. Samaa ilmiötä kuvaavat pelkistetyt ilmaukset muodostavat alaluokat, jotka nimeetään alaluokan sisältöä kuvaavasti (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123–124.) Samaa ilmiötä kuvaavat ilmaukset ryhmiteltiin ja listattiin allekkain. Pelkistettyjen ilmausten ryhmitteilyn jälkeen muodostettiin alaluokat, jotka nimettiin sisällöstä nousseiden asioiden mukaisesti. Tässä opinnäytetyössä aineisto pilkottiin osiin ja sieltä etsittiin tutkimustehtävistä kertovia lauseita. Alla esimerkki opinnäytetyön alaluokkien muodostamisesta (taulukko 1).

TAULUKKO 1. Esimerkki opinnäytetyön alaluokkien muodostamisesta.

ALKUPERÄISET ILMAUKSET	PELKISTETYT ILMAUKSET	ALALUOKKA
”Koen että sillä tavalla saadaan talon tavat tutuiksi, toimintamallit ylipäättään mitenkä käyttäydytään työpaikalla tai talossa.”	Talon tavat tutuiksi	Yksikön toimintatavat ja ohjeet
”Että siinä käydään lävitte tarkkaan kaikki noi uudelle työntekijälle talon toimintatavat.”	Talon toimintatapojen läpikäynti	
”Sellaisia asioita jotka sun pitää tietää niin että se työn tekeminen onnistuu, niinkun käytänteitä ja sääntöjä, erilaisia ohjeita, toimintamalleja.”	Käytänteiden, sääntöjen, ohjeiden ja toimintamallien läpikäynti	
”Hyvä perehdytys sisältää sekä käytännön että teoriaperehdytystä eli hyvä kirjallinen ohjeistus jota voi itse käydä läpi.”	Itse läpikäytävä, hyvä kirjallinen ohjeistus	

Alaluokkia yhdistelemällä muodostetaan yläluokkia, sekä yläluokkia yhdistelemällä pääluokkia ja pääluokat ovat yhteydessä tutkimuskysymyksiin (Tuomi & Sarajärvi 2018, 124-125). Alaluokkia yhdistelemällä muodostettiin yläluokkia, jotka nimettiin aineistosta nousevia ilmiöitä kuvaaviksi. Niistä saatiin muodostettua kolme pääluokkaa. Pääluokat ovat samat, kuin opinnäytetyön tehtävät. Opinnäytetyön liitteenä sisällönanalyysi (liite 4). Sisällönanalyysin eteneminen on esitetty alla olevalla kuviolla (kuvio 2).



KUVIO 2. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen (Tuomi & Sarajärvi 2018, muokattu)



#### 4.4 Opinnäytetyön prosessi

Opinnäytetyön suunnittelu aloitettiin alkuvuodesta 2018. Ehdotus aiheeseen saatiin toisen opinnäytetyön tekijän työpaikalta. Molemmat opinnäytetyön tekijät ovat työskennelleet ensihoidossa ja aihe otettiin vastaan mielenkiinnolla. Tammikuussa 2018 pidetyn työelämäpalaverin jälkeen päädyttiin tekemään laadullinen opinnäytetyö. Tiedonhaun prosessi teoriaosioon käynnistettiin talvella 2018 ja samalla aloitettiin opinnäytetyön suunnitelman laatiminen. Tiedonhaussa käytettiin avuksi Tampereen ammattikorkeakoulun kirjaston FINNA-hakuliittymää ja ohjausta pyydettiin kirjaston informaatikolta.

Tammikuussa 2018 pelastuslaitoksella käydyssä työelämäpalaverissa sovittiin, että opinnäytetyöntekijät rekrytoivat haastateltavia huhtikuussa järjestettävässä yhteisessä perehdytyspäivässä pelastuslaitoksella. Samassa tilaisuudessa päätettiin, että haastattelut toteutetaan sen jälkeen, kun haastateltavat ovat palauttaneet perehdytyslomakkeen. Tiedonantajat rajattiin uusiin sijaisina toimiviin terveydenhuollon ammattihenkilöihin.

Tutkimuslupaa opinnäytetyölle haettiin sähköisesti kaupungilta ja lupa saatiin suunnitelman valmistuttua huhtikuussa 2018. Luvan myönsi pelastuspäällikkö. Haastattelujen tekeminen aloitettiin heti kesän alussa, ja ne saatiin valmiiksi kesäkuun aikana. Tämän jälkeen alkoi aineiston analysointi ja teoriaosuuden kirjoittaminen. Tiedonhaku jatkui koko opinnäytetyön prosessin ajan. Alkuperäinen teoreettinen viitekehys muokkaantui haastatteluiden jälkeen. Teoriaosuus saatiin valmiiksi lokakuussa 2018. Ohjausta opinnäytetyön tekemiseen käytettiin tarkoituksen mukaisesti prosessin aikana.

Opinnäytetyön tekeminen oli itsessään mielenkiintoinen projekti. Työ ja tehtävät jaettiin opinnäytetyön tekijöiden kesken tasapuolisesti. Kumpikin kirjoitti työtä paljon itsenäisesti. Tekijät tapasivat muutamia kertoja prosessin aikana. Varsinkin opinnäytetyön loppuvaiheessa kirjoittamistyötä tehtiin yhdessä. Prosessi on ollut opettavainen. Opinnäytetyön prosessin kulku on kuvattu taulukolla (taulukko 2).

## TAULUKKO 2. Opinnäytetyön prosessin kulku

<b>Aiheen valinta</b>	tammikuu 2018
<b>Työelämäpalaveri</b>	tammikuu 2018
<b>Tiedonhaku</b>	helmikuu – lokakuu 2018
<b>Suunnitelma</b>	huhtikuu 2018
<b>Tutkimuslupa</b>	huhtikuu 2018
<b>Haastattelut ja litterointi</b>	kesäkuu – elokuu 2018
<b>Teoriaosuuden kirjoittaminen</b>	maaliskuu – lokakuu 2018
<b>Opinnäytetyön esittäminen</b>	marraskuu 2018

## 5 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

Analysoinnin myötä muodostui kolme pääluokkaa ja yhdeksän yläluokkaa. Pääluokiksi muodostuivat hyvä perehdytys, perehdytys kokonaisuutena ja kehittämisehdotukset. Yläluokiksi muodostuivat hyvän perehdytyksen osa-alueet, perehdytysmateriaali, yhteinen perehdytyspäivä, työparilta saatu perehdytys, positiivisia ja negatiivisia kokemuksia perehdytyksestä kokonaisuutena, omaehtoisen perehdytyksen toteutus, lääkintäesimies perehdytyksessä, tarvittava tieto perehdytyslomakkeessa ja kehittämisehdotuksia esimiehen rooliin sekä perehdytyksen organisointiin, että perehdytysmateriaaliin. Tulokset on kerrottu analyysin mukaisessa järjestyksessä, joka on liitteenä (liite 4). Suoria lainauksia haastatteluista on käytetty lisäämään tulosten luotettavuutta.

### 5.1 Hyvä perehdytys

Vastaajien mukaan hyvään perehdytykseen kuuluu henkilökohtainen ja räätälöity perehdytys. Haastatteluista käy ilmi, että hyvä perehdytys on pitkäkestoinen, monipuolinen, johdonmukainen, ytimekäs ja selkeä. Sen halutaan sisältävän sekä teoriaa että käytännön perehdytystä. Perehdytyksen toivotaan mahdollistavan työn tekemisen helposti ja turvallisesti. Työhön toivotaan hyvää itse läpikäytävää kirjallista ohjeistusta. Haastateltavat halusivat, että perehdyttäjällä on vankka ammattitaito ja osaamista alaltaan.

*”Hyvä perehdytys on henkilökohtainen ja räätälöity, ei tietyllä muotilla menevä.”*

Työnantajalta odotetaan aktiivisuutta ja positiivinen vastaanotto koetaan tärkeäksi. Vastaajat toivovat, että työtehtävät ja tietokonetunnukset käytäisiin läpi, samoin muut kuin työtehtäviin kuuluvat asiat. Perehdytyksessä saisi olla sisältöä yleisesti kaikista asioista ja olisi hyvä, että asioista muodostuisi kokonaiskuva. Lisäksi vastaajien mielestä hyvään perehdytykseen liittyy mahdollisuus saada vastaus kaikkiin kysymyksiin ja siinä käydään huolellisesti läpi työpaikan toimintatavat, säännöt ja ohjeet.

*”No se että siinä käydään lävitte tarkkaan kaikki uudelle työntekijälle talon toimintatavat, ihan perusasiat mitä tarvii siinä työsuhteen muittenkin kuin pelkästään työtehtävän hoitamiseen.”*

*”Hyvä perehdytys sisältää sekä käytännön että teoriaperehdytystä eli hyvä kirjallinen ohjeistus jota voi itse käydä läpi.”*

## 5.2 Perehdytys kokonaisuutena

Perehdytykseen kokonaisuutena osioon kuuluvat perehdytysmateriaali, yhteinen perehdytyspäivä, työparilta saatu perehdytys, positiiviset ja negatiiviset kokemukset perehdytyksestä kokonaisuutena, omaehtoisen perehdytyksen toteutus ja lääkintäesimies perehdytyksessä. Perehdytysmateriaalin osalta käsitellään sen selkeyttä ja laajuutta. Yhteinen perehdytyspäivä koettiin pääosin positiivisena asiana, mutta pelastustyöntekijöiden läsnäolo perehdytyspäivässä ja päivän palkattomuus herätti kritiikkiä. Työparilta saatu perehdytys koettiin positiivisena, mutta osalle vastaajista työparin kokemuksen puute ja ajan riittämättömyys perehdytykselle olivat negatiivisia asioita. Omaehtoinen perehtyminen sisältää asioiden kysymisen esimieheltä, työparilta, tiedon haun netistä ja muistitikulta sekä perehdytyslomakkeen hyödyntämisen. Lääkintäesimieheltä toivottiin näkyvämpää roolia perehdytyksessä. Suurin osa vastaajista koki perehdytyksen hyödyllisenä ja onnistuneena kokonaisuutena. Muutamassa vastauksessa perehdytys oli tuntunut sekavalta ja koettiin, että yksityiskohtia oli paljon.

Osa vastaajista koki perehdytysmateriaalin selkeänä, mutta joidenkin vastaajien mielestä materiaali oli hiukan sekava, ja perehdytysmateriaali saisi olla yksinkertaisempi. Vastaajien mielestä perehdytysmateriaali oli laaja ja siinä on paljon uutta tietoa, mutta kahden vastaajan mielestä perehdytysmateriaalissa oli vanhoja ja tuttuja asioita. Ennen työsuhteen alkua jokaiselle uudelle työntekijälle lähetettiin kotiin muistitikku, joka sisälsi perehtymismateriaalia. Muistitikku koettiin hyvänä asiana, siitä koettiin löytyvän kaikki perusasiat, ja materiaaliin pystyi tutustumaan etukäteen.

*”...se oli tosi hyvä idea, se tikku mikä lähetettiin kotiin, missään ei ole tuollaista ennen tullut vastaan...”*

Vastaajien mielestä perehdytysmateriaali oli helposti saatavilla intranetissä ja muistitikulla. Yksi vastaaja kertoi alussa olleen ongelmia päästä koneelle ja yhdellä vastaajalla oli ongelmia käyttää intranettiä.

*”...sit ku vähän jotenki oppi sen intran ni sitte. joo. Sit ku sen hiffas miten se toimii...”*

Ennen työsuhteen alkua järjestetty kaikille yhteinen ja vapaaehtoinen perehdytyspäivä paloasemalla koettiin onnistuneeksi ja tarpeelliseksi. Vastaajien mielestä perehdytyspäivä oli kattava ja monipuolinen. Perehdytyspäivässä tuli hyvää tietoa yleisistä käytänteistä, terveysasioista ja poissaoloista sekä sen jälkeen on helppo tulla töihin. Moni vastaajista kehui päivän rakennetta.

*”...sen jälkeen oli huomattavasti valmiimpi olo tulla ja tiesi että ketä täällä on töissä...”*

*”...siinä oli hyvää yleisistä käytänteistä näistä työterveysasioista ja poissaoloista...”*

Pelastajien mukana oleminen perehdytyspäivässä aiheutti epäselvyyttä. Moni vastaaja ihmetteli pelastajien läsnäoloa perehdytyspäivässä ja välillä ei ollut selvää, oliko kerrottu tieto tarkoitettu ensihoitajille vai pelastajille.

*”...jäi vähän epäselväks kun siinä oli ne pelastajat samaan aikaan, että koskeeko tää nyt ensihoitoa vai ei...”*

Vastaajien mukaan perehdytyspäivänä muodostui käsitys, että pelastuslaitoksella halutaan työskentelyn olevan turvallista. Lähestyminen esimiehiin ja työtovereihin halutaan olevan matalalla kynnyksellä, joku vastaajista kokee, että esimiehiä kiinnostaa miten uusilla työntekijöillä menee. Perehdytyspäivänä on esittäytymässä eri ihmisiä organisaatiosta. Vastaajien mukaan organisaation esittelyssä on huomioitu myös kiusaamisasioita. Vastaajat kokevat pelastuslaitoksen olevan suuri työnantaja.

*”...sitä korostettiin, että pyytäkää rohkeasti apua ja neuvoa...”*

*”...ei pelota tänne töihin tulla koska se lähestyminen esimiehiin sekä työkavereihin on matalalla kynnyksellä...”*

Vapaaehtoisuuteen perustuvaa työpäivän mittaista yhteistä perehdytyspäivää kuitenkin kritisoitiin, koska perehdytyspäivästä ei saa palkkaa. Yhdelle ensihoitajalle ei jäänyt mitään erityistä mieleen.

*”...tavallaan oletettiin, että olet siellä, vaikka se oli vapaaehtoinen...”*

*”...osa ei sit tullu paikalle, koska siitä ei saanu mitään rahallista korvausta...”*

Perehdytyspäivässä esitellään organisaatiota, jonka jälkeen organisaatio vaikuttaa kahden haastateltavan mielestä aluksi sekavalta mutta on selkiytynyt työtä tehdessä.

*”... kauhean sekavalta vaikutti alkuun mutta nyt on alkanut selkeytyä, kun on ollut töissä...”*

Työparilta saatu perehdytys näkyy tuloksissa vastausten ristiriitaisuutena. Kokemukset ovat sekä positiivisia että osalla negatiivisia. Osa vastaajista on kokenut työparilta saamansa perehdytyksen itselleen tarpeellisena ja asianmukaisena. Työpari on neuvonut, opettanut, auttanut ja vastannut perehtyjän kysymyksiin. Työparin kokemattomuus työssä ja ajan puuteellisuus ohjauksessa ovat sen sijaan negatiivisia kokemuksia. Muutaman vastaajan perehdyttäjänä oli toiminut itsekkin äskettäin talossa aloittanut työntekijä. Tällainen perehdytys useamman vastaajan mukaan ei ollut riittävän laadukasta eikä perehdytystä koettu hyväksi. Muutama vastaajista oli toiminut perehdyttäjänä itse pian töiden aloittamisen jälkeen.

*”...tosi hyvin auttoivat ja mietittiin yhdessä, että miten se nyt meni...”*

*”...myöhemmin kesästä jouduin itse siihen rooliin, se ei ollut kyllä toimiva homma...”*

*”...perehdyttäjän pitää olla sellainen joka on ollut talossa pidempään kuin kuukausi ja oikeasti tietää nämä systeemit, ei voi mun mielestä perehdyttää uusi työntekijä uutta työntekijää...”*

Perehdytys kokonaisuutena aiheutti eriäviä mielipiteitä. Osa vastaajista koki saaneensa laajan ja riittävän perehdytyksen. Muistitikku ja materiaalit koettiin hyvänä asiana sekä uusi työntekijä otettiin hyvin huomioon. Negatiivisia asioita olivat perehdytyspäivien

epätarkoituksenmukainen käyttö, ajan riittämättömyys; perehtyjä oli saanut olla vain yhden päivän kolmantena autossa. Perehtymistä oli siirretty paljon omalle vastuulle ja samoihin kysymyksiin oli saatu erilaisia vastauksia. Pääpaloasemaan olisi haluttu tutustua ennen työsuhteen alkamista.

*”... työntekijälle siirretty paljon vastuuta, eikä perehtymiseen ole mahdottomasti aikaa...”*

*”... kun saa samaan kysymyksen eri vastauksen, riippuu keneltä olen kysynyt...”*

*”Koin sen niin tosiaan, kun mitä mulle oli varattu perehtymiseen päivät, niin niitä ei käytetty tarkoituksen mukaisesti siihen.”*

Omaehtoinen perehdytys sisältää kysymisen työparilta ja esimieheltä, tietotekniikan sekä perehdytyslomakkeen käytön. Vastajaat ovat soittaneet tarvittaessa lääkintäesimiehelle, ja kyselleet työparilta. Muistitikun sisältämiin tiedostoihin oli tutustuttu kotona. Intranetissä oli tutustuttu perehdytysmateriaaleihin sekä Moodle-alustalla oleviin tietoihin.

*”...kun oli aikaa töissä niin olin intrassa ja muistitikkaa kotona katsonut, omalle vastuulle jäi paljon...”*

*”...keikkojen välissä ja kun oli rauhallista, intrasta lueskelin ohjeita ja kyselin aina työpareilta, tarvittaessa soitin lääkintäesimiehelle...”*

*”Kun niitä yrität keikkojen välissä tehdä ja keikka keskeyttää ja niin, se oli vähän, siitä aiheutui vähän stressiä.”*

Perehdytyslomake toimi suurimman osan mielestä hyvänä runkona perehdytykselle, lomaketta käytettiin myös muistin tukena. Suurin osa vastaajista käy lomakkeen järjestelmällisesti läpi. Eräs vastaaja ei kokenut hyötyvänsä perehdytyslomakkeesta.

*”...semmoisena runkona, mitä en ole vielä ottanut huomioon ja mistä pitäisi ottaa vielä selvää. Asiakohtia, mitä voisi intrasta hakea, oli ohjurina...”*

Useassa vastauksessa todettiin myös perehtymisen olevan liikaa työntekijän vastuulla ja materiaaliin pitää tutustua vapaa-ajalla, koska työpäivinä siihen ei ole varattu aikaa.

Lääkintäesimiehen rooli perehdytyksessä oli koettu pieneksi, tai sitä ole koettu olevan ollenkaan. Vastauksista ilmeni, että lääkintäesimiehen mukana olo perehdytyksessä koettiin tärkeänä. Tuloksista välittyy, että perehdytys olisi selkeämpää esimiesjohtoisena. Vastaajien mukaan asioita, joita ei voi työvuorossa oppia, kuten tietokonetunnukset ja muut perusasiat, pitäisi käydä läpi esimiehen toimesta eikä työparin kertomana.

*”...kokisin sen tärkeänä, mutta sitä mahdollisuutta ei ole ollut, olisi ollut selkeämpää, jos olisi perehdytys ollut lähtökohtaisesti lääkintäesimiesjohtoista...”*

Perehdytyslomakkeen palauttaminen koettiin epäselväksi, yhdellä vastaajalla oli lomake haastatteluiden aikaan vielä palauttamatta. Toisaalta moni vastaajista kertoi saaneensa esimieheltä selkeän ohjeen lomakkeen palauttamiseksi sähköpostitse.

*”...oli outoa se palautus, tiesin että piti palauttaa, mutta en tiennyt kenelle, mutta sitten sitä kyseltiin sähköpostitse...”*

*”Otetaan vastaan hyvillä mielin ja vaikka pitää olla itekkii aktiivinen niin työpaikankin puolelta oltais aktiivisia.”*

### **5.3 Kehittämisehdotuksia**

Vastaajien antamat kehittämisehdotukset koskivat asemien ja organisaation käytänteitä sekä toimintatapoja. Lisäksi he kertovat myös kehittämisehdotuksia perehdytyslomakkeeseen, perehdytyspäivään ja perehdyttäjän halutaan olevan kokenut työntekijä. Vastaajat halusivat, että ensimmäiseen työvuoroon ei kuuluisi ambulanssissa työskentelyä. Ensimmäisessä vuorossa käytäisiin lääkintäesimiehen johdolla läpi asemien toimintatavat ja käytänteet. Vastaajat toivoivat enemmän tutustumista organisaatioon ja työpaikkaan.

*”...Mun mielestä olis ollu järkevämpi, että eka päivä olis ollut semmonen, että ei olis ollenkaan mennyt vielä autoon...”*



*”...Olisi edes yksi päivä, tai puoli päivää mihin olisi varattu aikaa missä lääkintäesimies kävisi läpi uusien ihmisten kanssa kaikki käytännön jutut...”*

*”...Ehkä se eka vuoro pois siitä autosta...”*

Perehdytyslomakkeen osalta toivottiin, että se olisi käytännönläheisempi ja lomakkeessa käytäisiin läpi ambulanssivälineistö. Vastaajat toivoivat, että yhteisiä perehdytyspäiviä olisi enemmän ja että perehdytyspäivä olisi palkallinen.

*”...perehdytyspäivä oli siinä mielin huono, kun siitä ei saanut palkkaa...”*

Vastaajat toivovat, että perehdyttäjää on kokenut ja olisi ollut talossa pitkään.

*”... perehdyttäjän pitää olla talon vanha tekijä, ei voi uusi perehdyttää toista uutta työntekijää...”*

Suurin osa vastaajista koki perehdytyslomakkeen toimivan hyvänä runkona perehdytykseen ja lomake sisältää kaikki tarvittavat asiat. Perehdytyslomakkeessa operatiivisen puolen ohjeissa oli vanhentunutta tietoa, ja lomakkeen toivottiin sisältävän uusinta tietoa.

*”...oli paljon kohtia ja monipuolisesti...”*

*”... operatiivisen puolen ohjeissa oli vanhaa tietoa, pitäisi olla kaikista uusin tieto...”*

*”...vähän kaipaa muutosta, voisi olla käytännönläheisempi...”*

## 6 TULOSTEN TARKASTELU

Tämän opinnäytetyön haastatteluiden pohjalta saatuja tuloksia on verrattu aiemmissa tutkimuksissa olevaan tietoon, josta on pyritty saamaan vahvistusta tutkimustuloksiin. Tuloksista on etsitty myös ristiriitaisuuksia aiempiin tutkimustuloksiin verrattuna.

### 6.1 Hyvä perehdytys

Hyvä perehdytys on opinnäytetyön tiedonantajien mukaan henkilökohtainen ja räätälöity. Hörberg ym. (2017, 6) kirjoittaa, että yksilöllisesti toteutettu perehdytysjakso on uusille ensihoitajille tärkeä. Jokisaaren ym. (2011, 20) mukaan perehdytyksen suunnitelmallisuus ja seuranta on hyväksi koettu käytäntö. Opinnäytetyön vastauksien perusteella perehdytyksen halutaan sisältävän teoriaa ja käytännön perehdytystä. Suurin osa vastaajista sai perehdytystä autossa vain yhden vuoron verran. Osa vastaajista kuitenkin koki sen olevan riittävä määrä, muutama koki saaneensa liian vähän käytännön perehdytystä. Hörbergin ym. (2017, 7) mukaan koetaan tärkeänä, että organisaatio tarjoaa aikaa ammatilliseen kehittymiseen.

Opinnäytetyön tulokset kertovat, että perehdytyksen halutaan mahdollistavan työn tekemisen helposti ja turvallisesti. Työturvallisuuskeskuksen (n.d) mukaan perehdyttäminen antaa työntekijälle mahdollisuuden työskennellä tehtävissään oikealla ja turvallisella tavalla. Opinnäytetyön tuloksista voidaan todeta, että perehdyttäjän tulee olla kokenut ensihoitaja ja tuntea talon tavat. Hörbergin ym. (2017, 7) mukaan uudet ensihoitajat kokevat työtoverin vankan kokemuksen tärkeäksi. Valittaessa ohjaajaa uusille hoitajille pitää huomioida ohjaajan asiantuntemus ja osaaminen, lisäksi ottaa huomioon ohjaajan ammatillinen suhtautuminen sairaanhoitoon ja tukea ohjaamisen taitoja (Weng ym. 2010, 7). Opinnäytetyön tuloksista ilmenee, että osa perehdyttäjistä ei ollut työskennellyt kauan kyseisellä pelastuslaitoksella, tällöin perehdytystä ei koettu asianmukaiseksi. Työn turvallisen suorittamisen ja potilasturvallisuuden takia on erittäin tärkeää, että perehdyttäjä on kokenut ammattilainen. Vastauksista käy ilmi, että osa vastaajista on kokenut työparilta saadun perehdytyksen tarpeellisena ja asianmukaisena.

## 6.2 Perehdytys kokonaisuutena

Opinnäytetyön tulosten perusteella intranetissä ja muistitikulla oleva perehdytysmateriaali koettiin sekä laajana että pikkutarkkana. Suurin osa vastaajista piti materiaalin runkoa selkeänä. Tuloksista ilmenee, että perehdytysmateriaali on heille vaivattomasti saatavilla. Jokisaaren ym. (2011, 21) mukaan perehdytysmateriaali pitää olla helposti kaikkien saatavilla. Osa vastaajista kuitenkin koki materiaalin puutteellisena, raskaslukuisena ja tiedoiltaan osittain vanhentuneena. Multasen, Pohjosen & Pohjosen (2015, 36) mukaan perehdytysmateriaalin ajan tasalla pitäminen on tärkeää ja se kuuluu perehdytysvastaavien vastuulle. Opinnäytetyön tulosten mukaan perehdytysmateriaalin on oltava helppokäyttöinen ja selkeä sekä sen sisältämä tieto ajantasaista.

Kotiin postitettu muistitikku koettiin hyvänä ideana, josta tieto oli helposti saatavilla jo ennen työsuhteen alkua. Multasen ym. (2015, 36) mukaan uusien asioiden tulvaa voidaan helpottaa opiskelemalla itse ennen perehdytyspäivää. Lainio (2008, 38) kirjoittaa, että perehdyttämisen menetelminä ennen työsuhteen alkua käytetään kirjallista materiaalia. Suurin osa vastaajista koki perehdytysmateriaalin läpikäymisen olevan omalla vastuulla, ja ettei siihen oltu varattu työaika. Ennen työsuhteen alkua kotiin postitettu perehdytysmateriaali antaa aktiivisen kuvan työnantajasta ja on samalla oiva keino toivottaa uusi työntekijä tervetulleeksi taloon.

Yhtenäisen ja virallisen perehdyttämisen runkona toimii perehdytysmateriaali ja kaikille uusille työntekijöille yhteinen tervetuloa taloon perehdytyspäivä (Jokisaari ym. 2011, 20). Haastateltavat osallistuivat organisaation järjestämään perehdytyspäivään ennen töiden aloittamista. Tämä osa perehdytystä oli kaikille samanlainen. Opinnäytetyön tulosten perusteella perehdytyspäivä oli kattava ja monipuolinen sekä se koettiin onnistuneeksi. Kolmelle vastaajalle epäselvyyttä herätti pelastajien mukanaolo perehdytyspäivässä. Kaikki vastaajat eivät tieneet, mitkä asiat koskevat pelastajia ja mitkä ensihoidon henkilökuntaa. Yhteisen perehdytyspäivän palkattomuus on opinnäytetyön tulosten perusteella koettu negatiivisena asiana. Palkallinen perehdytyspäivä lisäisi osallistujien motivaatiota ja velvoittaisi kaikkia osallistumaan.

Tuloksista on nähtävissä perehdytyksen kokemusten erilaisuus. Jokaisen uuden työntekijän perehdytti luultavammin eri henkilö, näin ollen jokainen perehdytys on ollut erilainen. Suurin osa vastaajista koki perehdytyksen onnistuneena kokonaisuutena, muutama vastaaja kertoi perehdytyksen jääneen vajaaksi. Työntekijän motivaatiota lisää kokonaisuuden hahmottaminen ja perehdyttäminen auttaa työntekijää ymmärtämään omaa osuuttaan työpaikan toiminnassa (Liski, Horn & Villanen 2007, 6). Talon tavoille oppiminen ja toimintamallien hallitseminen ovat osa kokonaisuuden hahmottamista. Yksi vastaaja koki, että pidempään talossa olleillakaan ei ole validia tietoa asioista, samoihin kysymyksiin sai erilaisia vastauksia.

Jokisaaren ym. (2011, 20) tutkimuksessa hyväksi koettu käytäntö oli organisaatiossa käytössä olevan perehdytyksen suunnitelmallisuus ja seuranta. Opinnäytetyön tulosten mukaan esimiehen rooli jäi perehdytyksessä pieneksi tai sitä ei koettu olevan. Vastauksissa kaivattiin lääkintäesimiehen näkyvämpää panosta perehdytykseen. Jokisaaren ym. (2011, 11) mukaan läheiseksi koettu työskentelysuhde esimiehen kanssa parantaa uuden työntekijän toimimista työpaikan hyväksi.

Opinnäytetyön tulosten mukaan omaehtoista perehtymistä toteutetaan lukemalla perehdytysmateriaalia ja kyselemällä työparilta sekä esimieheltä. Haastateltavat uudet työntekijät korostivat oman aktiivisuuden tärkeyttä työpaikan toimintatapoihin perehtymisessä (Jokisaari ym. 2011, 22). Perehdytyslomakkeen palauttamisesta opinnäytetyön tuloksissa oli ristiriitaista tietoa. Suurin osa vastaajista kertoo saaneensa sähköpostia perehdytyslomakkeen palauttamisesta. Melkein kaikki vastaajat kertovat, että perehdytyslomakkeen palauttamista ei heidän mielestään valvottu. Monelle oli myös epäselvää, kenelle lomake piti palauttaa. Valmiin ja allekirjoitetun perehdytyslomakkeen palauttamisesta pitäisi antaa selkeät ohjeet ja valvoa esimiehen toimesta.

Opinnäytetyötä varten tehtyjen haastatteluiden perusteella voidaan päätellä, että perehdytjän kokemus on subjektiivinen. Vastauksista löytyi suuria eroavaisuuksia perehdytyksen kokemisesta. Muutama vastaaja koki perehdytyksen melko turhana itselleen, kun taas pari vastaajaa olisi tarvinnut pidemmän ja kattavamman perehdytyksen. Monessa vastauksessa kaivattiin lisää aikaa toimintatapojen läpikäymiseen. Usein myös sekä autoon että varusteisiin tutustuminen oli jäänyt vajaaksi, koska hälytyksille lähdettiin monesti heti työvuoron alettua.

### 6.3 Haastateltavien antamia kehittämissuhteita

Ensihoitajat kertoivat perehdytyksen kehittämissuhteiksi muun muassa, että ensimmäinen työvuoro vietetään asemalla, poissa operatiivisesta toiminnasta. Tuona päivänä käytäisiin lääkintäesimiehen johdolla läpi asemien toimintatavat ja käytänteet. Yhteisiä perehdytyspäiviä toivotaan olevan enemmän ja perehdytyspäivän halutaan olevan palkallinen. Usean vastaajan mielestä perehdyttäjän pitää olla kokenut työntekijä. Tämä asia tuli ilmi monesta vastauksesta ja se koettiin erittäin tärkeänä.

Opinnäytetyön tuloksista ilmenee, että suurin osa vastaajista koki perehdytyslomakkeen toimivan hyvänä runkona perehdytykselle. Lomakkeen toivottiin olevan käytännönläheisempi ja muutama vastaaja toivoi lomakkeeseen ambulanssivälineistön luettelointia. Vastausten mukaan perehdytyslomakkeessa olevan operatiivisen puolen ohjeissa on vanhentunutta tietoa. Vastaajat ehdottivat tietojen päivittämistä.

## 7 POHDINTA

Tässä opinnäytetyön osiossa on pohdittu työn eettisyyttä ja luotettavuutta. Lisäksi esitetään johtopäätöksiä ja kehittämisehdotuksia.

### 7.1 Eettisyys ja luotettavuus

Hoitotieteellisen tutkimuksen eettisten ohjeiden mukaan tutkija kunnioittaa tutkittavien tietoiseen suostumukseen perustuvaa osallistumista tutkimukseen ja estää tai minimoii tutkittaville aiheutuvat haitat. Tutkija ymmärtää tutkittavien persoonallisia eroavaisuuksia. Tutkija varmistaa, että tutkittavat ovat samanarvoisia suhteessa tutkimuksen haittoihin ja hyötyihin. Hän myös suojelee tutkittavien yksityisyyttä. Tutkija tarkastelee tutkimuksen eettisyyttä sen kaikissa vaiheissa, sekä raportoi oletetut tieteelliset virheet. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 217–218.)

Tutkimuksen tekijän on koko tutkimusprosessin eri vaiheissa ratkaistava lukuisia valinta- ja päätöksentekotilanteita (Kylmä & Juvakka 2007, 137). Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden kriteereitä ovat uskottavuus, siirrettävyys, riippuvuus ja vahvistettavuus. Uskottavuus edellyttää, että tulokset on kuvattu lukijalle ymmärrettävällä tavalla. Lukijan tulee myös ymmärtää, miten analyysi on tehty. Analyysi tulee olla kuvattu mahdollisimman tarkasti. Siirrettävyydellä tarkoitetaan tulosten siirrettävyyttä, johonkin toiseen tutkimusympäristöön. Siirrettävyyden edellytyksenä on huolellinen tutkimusympäristön kuvaus, osallistujien valinnan ja taustojen selvittäminen, sekä aineiston keräämisen ja analyysin tarkka kuvaaminen. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 198.)

Opinnäytetyötä tehdessä ja koko prosessin aikana on arvioitu luotettavuutta sekä eettisyyttä. Opinnäytetyössä on käytetty lähteinä uskottavaa, tuoretta ja tutkimuseettisesti laadukasta tietoa. Lähdemateriaalina on käytetty oppikirjoja, internet lähteitä, lakeja ja asetuksia, tutkimuksia sekä pro-gradu töitä. Lähdemateriaalina on pyritty käyttämään tuoretta tietoa. Muutamaa yli kymmenen vuotta vanhaa julkaisua on käytetty lähteenä, mutta näiden lähteiden tieto on edelleen validia eli luotettavaa ja paikkansa pitävää. Lähteinä on käytetty kotimaisia ja kansainvälisiä tieteellisiä julkaisuja.

Tutkimuksessa on otettava huomioon ihmisten itsemääräämisoikeus ja haastateltavat saavat itse päättää osallistumisestaan tutkimukseen (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 205). Opinnäytetyötä tehdessä huomioitiin eettiset lähtökohdat eli tutkittavien itsemääräämisoikeus toteutui. Haastateltavat saivat itse päättää, osallistuvatko haastatteluun. Myös yksityisyys otettiin huomioon siten että haastattelut järjestettiin rauhallisessa tilassa ja tutkimukseen osallistuttiin nimettömänä. Tietoaineistot pitää tallentaa tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten mukaisesti (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6). Haastattelumateriaalia säilytettiin huolellisesti ja tuhottiin asianmukaisella tavalla opinnäytetyön valmistuttua.

Tutkimuksen tekijän on arvioitava, kuinka hän vaikuttaa aineistoonsa ja tutkimusprosessiin (Kylmä & Juvakka 2007, 127.) Toinen opinnäytetyön tekijöistä työskenteli samalla pelastuslaitoksella vastaajien kanssa. Kollegan tekemä haastattelu on voinut vaikuttaa vastauksiin. Opinnäytetyön tekijöiden kokemattomuus tieteellisen tutkielman teosta on saattanut vaikuttaa myös tulosten luotettavuuteen. Vastavalmistuneet ensihoitajat, joilla ei ole vielä kokemusta työhön perehdytyksestä, voivat kokea perehdytyksen täysin eri tavalla kuin jo työelämässä olleet hoitajat. Tämä seikka voi vaikuttaa vastauksiin ja sitä kautta tuloksiin huomattavasti.

Opinnäytetyötä tehdessä on noudatettu rehellisyyttä ja tarkkuutta sekä yleistä huolellisuutta. Tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmät ovat olleet eettisesti luotettavia ja tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia. Tutkimuksessa noudatetaan toimintatapoja, jotka ovat tiedeyhteisön tunnustamia (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6). Tuloksia julkaistaessa on kiinnitetty huomiota avoimuuteen ja vastuullisuuteen. Muiden tutkijoiden tekemää työtä on kunnioitettu lähdemateriaalia käyttäessä. Aiempia tutkimuksia käyttäessään tulee niihin viitata asiaan kuuluvalla tavalla (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6–7). Opinnäytetyöhön on lähdeviitteet merkitty asianmukaisesti, näin ne saavat niille kuuluvan arvon.

Tutkimuksen tekijän tulee huolehtia tutkimukseen liittyvien lupien hankinnasta (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6–7). Tutkimusta on suunniteltu ja toteutettu tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten mukaisesti. Tutkimuslupa haettiin kaupungilta ja se saatiin pelastuspäälliköltä opinnäytetyön suunnitelman esittämisen jälkeen. Tutkimusta koskevat oikeudet ja periaatteet sekä salassapitoa koskevat asiat on käyty läpi kaik-

kien osapuolien kanssa ennen tutkimuksen aloittamista. Haastateltavat ovat allekirjoittaneet tietoisesti suostumuslomakkeen (liite 3). Opinnäytetyöllä ei ole ollut rahoittajaa, opinnäytetyöntekijät ovat itse vastanneet työn kustannuksista.

## **7.2 Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset**

Tämän opinnäytetyön tulosten johtopäätöksinä voidaan todeta, että ensihoidon vuosilomasijaiset ovat pääosin kokeneet perehdytyksen hyväksi ja tarpeelliseksi. Monen vastaajan mielestä perehdytysprosessi oli onnistunut ja toimiva kokonaisuus. Organisaation esittely yhteisessä perehdytyspäivässä on koettu hyödylliseksi ja vastaajat ovat kokeneet itsensä tervetulleiksi taloon. Päivän aikana on saatu hyvää tietoa yleisistä käytänteistä, mutta pelastajien läsnäolo aiheutti muutamalle vastaajalle epäselvyyttä, koskeeko asia ensihoitajia vai pelastajia.

Etukäteen työntekijöille lähetetty perehdytysmateriaali on ollut kattava ja siihen on tutustuttu omaehtoisesti. Yksi vastaaja kokee materiaalin vanhentuneeksi ja liian laajaksi. Perehdytyslomake koetaan hyvänä runkona perehdytykselle ja sen sisältö on riittävä suurimmalle osalle vastaajista.

Johtopäätöksinä voidaan esittää, että työparilta saatu perehdytys on asianmukaista. Osittain koetaan, että työparina toimiva perehdyttävä ei ole ollut kuitenkaan riittävän kokenut. Voidaan ajatella, että perehdyttäjän pitää olla kokenut ensihoitaja ja hänen on tunnettava talon toimintatavat. Osalla vastaajista on ollut liian vähän käytännön perehdytystä, eikä siihen ole varattu riittävästi aikaa. Käytännön perehdytysjakson tulee olla riittävän pitkä ja siihen on varattava tarpeeksi aikaa.

Osa vastaajista kokee, että lääkintäesimiehen rooli perehdytyksessä on liian pieni. Esimies oli kuitenkin vastaajien mukaan tavoitettavissa aina puhelimitse, tämä on koettu hyvänä asiana. Vastaajien mukaan koetaan tärkeänä, että perehdytys olisi enemmän lääkintäesimiesjohtoista ja perehdytysprosessia valvottaisiin paremmin esimiehen toimesta.

Pelastuslaitoksen uusien vuosilomasijaisten perehdytykseen kehittämisehdotuksena esitetään esimiehen roolin vahvistamista koko perehdytysprosessin aikana. Esimiehen olisi



hyvä varmistaa perehdytystä suunniteltaessa perehdyttäjien ammattitaito ja ottaa asia huomioon työvuorosuunnittelussa. Lähin esimies voisi käydä myös seurantakeskustelun esimerkiksi kuukausi töiden aloittamisen jälkeen työntekijän kanssa, samalla kerättäisiin palautetta perehdytyksestä. Saatua palautetta voitaisiin käyttää perehdytyksen jatkuvaan kehittämiseen. Seurantakeskustelussa käytäisiin läpi perehdytysprosessin onnistumista ja asioita, joista työntekijä mahdollisesti tarvitsee lisää tietoa. Esimiehen vastuulla olisi myös perehdytettävien tutustuttaminen talon tapoihin ja käytäntöihin, sekä varmistaa riittävä aika perehdytykseen.

Toisena kehittämissuosituksena esitetään perehdytyksen räätälöintiä. Uusilta työntekijöiltä voidaan työsuhteen alussa kysyä, missä asioissa ja kuinka paljon he kokevat tarvitsevansa perehdyttämistä, näin ollen perehdytyksestä tulee suunnitelmallisempaa. Aikaa ja resursseja voidaan säästää, kun perehdytys on suunniteltu henkilökohtaisemmaksi.

Kolmantena kehittämissuosituksena on yhteisen perehdytyspäivän eriyttäminen. Yhteiset asiat voitaisiin käsitellä päivän aluksi, jonka jälkeen pelastajat ja ensihoitajat jakautuisivat omiin ryhmiinsä, joissa käsiteltäisiin omien ammattiryhmien asioita. Perehdyttämistä voisi kehittää myös tarkastamalla perehdytysmateriaalin sisältö ja ajantasaisuus.

## LÄHTEET

- Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2013. Työturvallisuuskeskus. Perehdyttäminen ja työnopastus - Ennakoivaa työsuojelua. Luettu 17.3.2018. [https://ttk.fi/koulutus\\_ja\\_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen\\_ja\\_tyonopastus\\_-\\_ennakoivaa\\_tyosuojelua](https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua)
- Castrén, M., Helveranta, K., Kinnunen, A., Korte, H., Laurila, K., Paakkonen, H., Pousi, J. & Väisänen, O. 2012. Ensihoidon perusteet. 4., korjattu painos. Keuruu: Otavan kirjapaino oy.
- Ensihoito Suomessa. 2016. Yhteenvetoraportti. Suomen Yrittäjät ry. Suomen Sairaankuljetusliitto ry. [pdf]. Luettu 16.10.2018. [https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/ensihoito\\_suomessa\\_raportti2016.pdf](https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/ensihoito_suomessa_raportti2016.pdf)
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. painos. Helsinki: Tammi.
- Huntus, M. 2018. Uusien hoitotasoisten ensihoitajien kokemuksia mentoroinnista. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Terveystieteet, hoitotiede. Pro gradu-tutkielma.
- Hörberg, A., Jirwe, M., Kalén, S., Vicente, V. & Lindström, V. 2017. We need support! A Delphi study about desirable support during the first year in the emergency medical service. Scandinavian Journal of Trauma, Resuscitation and Emergency Medicine. [pdf]. Luettu 23.10.2018. <https://sjtrem.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13049-017-0434-5>
- Jokisaari, M. Toppinen-Tanner, S., Wallin, M., Varje, P., Hakanen, J. & Vuori, J. 2011. Nuorten työntekijöiden sosialisatio työpaikoilla: Sosiaalisten suhteiden, hyvinvoinnin ja perehdytyksen merkitys. Työympäristötutkimuksen raporttisarja nro 67. [pdf]. Luettu 17.3.2018. <http://www.julkari.fi/handle/10024/134848>
- Kananen, J. 2008. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja 93. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja 176. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. 3., uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy
- Kiviniemi, K. 2015. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimisen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. (toim.) Valli, R. & Aaltola, J. Juva. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. 4. painos. Jyväskylä: PC-kustannus.
- Kupias, P. Salo, M. 2014. Mentorointi 4.0. Viro: Print Best.
- Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. 1.painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

- Lainio, A. 2008. Perehdyttäminen – käytäntöjä ja kasvatusta. Pro gradututkielma. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos.
- Liski, M., Horn, S. & Villanen, M. 2007. Hyvä perehdytys – opas. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. Lahti.
- Multanen, E., Pohjonen, E. & Pohjonen, M. 2015. Ryhmäperehdytys Eksoten ensihoidon kesätyöntekijöille. Saimaan ammattikorkeakoulu. Terveiden edistämisen koulutusohjelma. Kliininen osaaminen/johtaminen. Ylempi ammattikorkeakoulu opinnäytetyö.
- Opetushallitus. N.d. Menetelmiä ja työvälineitä. Mentorointi. Luettu 10.10.2018. [https://www.oph.fi/saadokset\\_ja\\_ohjeet/laadunhallinnan\\_tuki/wbl-toi/menetelmia\\_ja\\_tyovalineita/mentorointi](https://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/laadunhallinnan_tuki/wbl-toi/menetelmia_ja_tyovalineita/mentorointi)
- Pelastusopisto. N.d. Tutkintoon johtava koulutus. Luettu 28.10.2018. <https://www.pelastusopisto.fi/tutkinnot/>
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Luettu 3.4.2018. [https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7\\_2\\_1.html](https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_2_1.html)
- Sosiaali- ja terveysministeriö. N.d. Ensihoito. Luettu 18.2.2018. <https://stm.fi/ensihoito>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2014. Laatu ja potilasturvallisuus ensihoidossa ja päivystyksessä suunnittelusta toteutukseen ja arviointiin. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2014:7. [pdf]. Luettu 20.10.2018. [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70313/URN\\_ISBN\\_978-952-00-3489-4.pdf](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70313/URN_ISBN_978-952-00-3489-4.pdf)
- Sosiaali- ja terveysministeriön asetus ensihoitopalvelusta 24.8.2017/585.
- Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla- näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Terveystieteiden laitos. 29.12.2016/1516.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5. painos. Helsinki: Tammi.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos vuoden 2002 esipainoksesta. Helsinki: Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Julkaistu 4.11.2012. Luettu 30.10.2018. <http://www.tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanto>
- Työturvallisuuskeskus. N.d. Työhön perehdyttäminen ja työnopastus. Luettu 23.10.2018. [https://ttk.fi/tyoturvaluus\\_ja\\_tyosuojelu/tyosuojelu\\_tyopaikalla/vastuut\\_ja\\_velvoitteet/tyohon\\_perehdyttaminen\\_ja\\_tyonopastus](https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet/tyohon_perehdyttaminen_ja_tyonopastus)
- Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738.

Vilkka, H. & Airaksinen, T. 2004. Toiminnallinen opinnäytetyö. 1.–2. painos. Helsinki. Tammi.

Vilkka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

Vilkka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Weng, R-H., Huang, C-Y., Tsai, W-C., Chang, L-Y., Lin, S-E. & Lee M-Y. 2010. Exploring the impact of mentoring functions on job satisfaction and organizational commitment of new staff nurses. BMC Health Services Research. [pdf] Luettu 18.10.2018. <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/1472-6963-10-240>

## LIITTEET

### LIITE 1. Teemahaastattelun runko

#### TEEMA 1

##### Hyvä perehdytys.

##### Apukysymykset:

- Millaisena koit perehdytysmateriaalin sisällön?
- Oliko perehdytysmateriaali helposti saatavilla?
- Mistä sait/löysit perehdytysmateriaalia?
- Mitä ajatuksia organisaation esittely herätti?
- Miten koit työparilta saamasi perehdytyksen?

#### TEEMA 2

##### Kokemukset perehdytyksestä kokonaisuutena.

##### Apukysymykset:

- Kuinka toteutit omaehtoista perehtymistäsi?
- Pyysitkö itse perehdytystä? Saitko pyydetessä perehdytystä?
- Miten koit lääkintäesimiehen roolin perehdytyksen valvojana?
- Miten koit perehdytyksen kokonaisuutena?

#### TEEMA 3

##### Vuosilomasijaisten kehittämisehdotuksia perehdytykseen.

##### Apukysymykset:

- Kerrottiinko sinulle kaikki tarvitsemasi tieto?
- Mitä jäi perehdytyksestä puuttumaan?
- Millaisia kehitysehdotuksia haluat antaa perehdytystä koskien?

## LIITE 2. Tiedote



TIEDOTE 26.4.2018

**Hyvä ensihoitaja!**

Pyydämme teitä osallistumaan opinnäytetyöhömmе, jonka tarkoituksena on selvittää vuosilomansijaisten kokemuksia tehtävään perehdytyksestä. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa, jota voidaan hyödyntää perehdytyksen kehittämiseen ensihoidossa XXX pelastuslaitoksella. Osallistumisenne tähän opinnäytetyöhön on täysin vapaaehtoista. Voitte kieltäytyä osallistumasta tai keskeyttää osallistumisenne syytä ilmoittamatta, milloin tahansa. Opinnäytetyölle on myönnetty lupa XXX kaupungilta. XXX pelastuslaitos toimii yhteistyötahona.

Opinnäytetyö toteutetaan haastattelemalla yksilohaastatteluina. Haastatteluja tullaan tekemään 6-8 kappaletta. Haastatteluihin valitaan XXX pelastuslaitoksella ensimmäistä kertaa vuosilomansijaisena työskenteleviä ensihoitajia. Haastattelut tullaan tekemään työajalla, mikäli tiedonantajat siihen suostuvat. Haastattelut eivät aiheuta työhön katkoksia. Aikaa haastatteluun kuluu 30 min-1 h. Haastattelut tullaan nauhoittamaan.

Opinnäytetyön valmistuttua aineisto hävitetään asianmukaisesti. Aineisto on ainoastaan opinnäytetyön tekijöiden käytössä. Aineisto säilytetään salasanalla suojattuina tiedostoina, kirjallinen aineisto lukitussa tilassa. Teiltä pyydetään kirjallinen suostumus opinnäytetyöhön osallistumisesta.

Opinnäytetyön tulokset käsitellään luottamuksellisesti ja nimettöminä, eikä opinnäytetyön raportista pystytä yksittäistä vastaajaa tunnistamaan. Opinnäytetyöt ovat luettavissa Theseus-tietokannassa, ellei XXX pelastuslaitoksen kanssa ole toisin sovittu. Mikäli teillä on kysyttävää opinnäytetyöhömmе liittyen, vastaamme mielellämme.

Opinnäytetyön tekijät

Mika Käpynen  
mika.kapynen@health.tamk.fi  
Sairaanhoitajaopiskelija (AMK)  
Tampereen ammattikorkeakoulu

Anne Turunen  
anne.turunen@health.tamk.fi  
Sairaanhoitajaopiskelija (AMK)  
Tampereen ammattikorkeakoulu

## LIITE 3. Tietoinen suostumus

**SUOSTUMUS****Ensihoidossa työskentelevä vuosilomasijainen – Kokemuksia perehdytyksestä**

Olen saanut sekä suullista että kirjallista tietoa opinnäytetyöstä, jonka tarkoituksena on selvittää ensihoidossa toimivien vuosilomasijaisten kokemuksia tehtävään perehdytyksestä. Olen saanut mahdollisuuden esittää opinnäytetyön tekijöille kysymyksiä.

Ymmärrän, että osallistuminen on vapaaehtoista ja että minulla on oikeus kieltäytyä siitä, milloin tahansa syytä ilmoittamatta. Ymmärrän myös, että tiedot käsitellään luottamuksellisesti.

Paikka ja aika

\_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_

Suostun osallistumaan  
opinnäytetyöhön:

Suostumuksen  
vastaanottaja:

\_\_\_\_\_

Haastateltavan allekirjoitus

\_\_\_\_\_

Opinnäytetyöntekijän allekirjoitus

\_\_\_\_\_

Nimenselvennys

\_\_\_\_\_

Nimenselvennys

\_\_\_\_\_

Opinnäytetyöntekijän allekirjoitus

\_\_\_\_\_

Nimenselvennys

## LIITE 4. Sisällön analyysi

1(10)

PELKISTETYT IL-MAUKSET	ALALUOKAT	YLÄLUOKAT	PÄÄLUOKAT
Talon tavat tutuiksi	Yksikön toimintatavat ja ohjeet	Hyvän perehdytyksen osa-alueet	HYVÄ PEREHDYTYS
Talon toimintatapojen läpikäynti			
Käytänteiden, sääntöjen, ohjeiden ja toimintamallien läpikäynti			
Itse läpikäytävä, hyvä kirjallinen ohjeistus			
Aktiivisuus työnantajan puolelta	Työnantajan rooli ja ohjaajuus		
Pätevä, teoriapohjaa omaava perehdyttävä			
Työtehtävien hoitamisen läpikäyminen			
Perusasioiden, tietokonetunnusten ja muidenkin, kuin työtehtävien läpikäyminen			
Kaikkiin kysymyksiin vastaaminen			
Käydään asiat läpi, joita ei voi työvuorossa oppia			
Sisältää käytäntöön ja teoriaan perehdytystä			

(jatkuu)



2(10)

Yleisesti kaikista asioista	Hyvän perehdytyksen ominaisuuksia		
Henkilökohtainen ja räätälöity, ei tietyllä muotilla etenevä			
Positiivinen vastaanotto			
Johdonmukainen			
Monipuolinen ja selkeä			
Kokonaiskuvan saaminen			
Työn tekeminen on mahdollisimman helppoa ja turvallista			
Pitkäkestoinen ja ytimellä paketti			
Hiukan sekava, paljon yksityiskohtia, paljon oleellista puuttui	Perehdytysmateriaalin selkeys	Perehdytysmateriaali	PEREHDYTYS KOKONAISUUTENA
Saisi olla yksinkertaisempi			
Lähtökohtaisesti hyvä runko			
Hyvä ja selkeä			
Oli joku isompi tiedosto Intrassa joka ei auennut	Perehdytysmateriaalin laajuus		

(jatkuu)

3(10)

Laaja, pikkutarkka, paljon omalla vastuulla			
Paljon yleisiä, vanhoja ja tuttuja asioita			
Laaja, paljon sisäistettävää ja uutta tietoa			
Muistitikku oli hyvä	Kokemus muistitikusta		
Hyvä idea, missään ei ole aiemmin ollut			
Muistitikulla kaikki perusasiat, hyvä että pääsi etukäteen tutustumaan			
Saatavuus helppoa, kun opetteli käyttämään	Perehdytysmateriaalin helppo saatavuus netistä/muistitikulta		
Helposti saatavilla			
Oli helposti saatavilla			
Helposti saatavilla			
Helposti saatavilla, alussa ongelmia päästä koneelle			
Käytännössä helposti saatavilla			
Helposti saatavilla, kun opi käyttämään Intraa			

(jatkuu)

4(10)

Oli helposti saatavilla, lähetettiin kotiin ja nettissä			
Se oli hyvä	Positiiviset kokemukset yhteisestä perehdytyspäivästä	Yhteinen perehdytyspäivä	
Oli ihan hyvä			
Hyvää tietoa yleisistä käytänteistä, terveysasioista ja poissaoloista			
Hyvä että järjestettiin, kattava ja monipuolinen			
Se oli hyvä			
Erittäin kiva, paikallaan oleva			
Hyvä, sen jälkeen oli helppo tulla töihin			
Päivä oli laaja ja koski myös palopuolta	Pelastuksen mukanaolo yhteisessä perehdytyspäivässä		
Epäselvyys ensihoitoa koskevista asioista, kun pelastus oli mukana			
Sisältö jota ei olisi tarvinnut kertoa kaikille, kun mukana oli ensihoito ja pelastus			

(jatkuu)

5(10)

Halutaan että kaikilla on hyvä olla ja turvallinen työskennellä	Positiiviset kokemukset organisaation esittelystä yhteisessä perehdytyspäivässä		
Lähestyminen esimiehiin ja työtovereihin matalalla kynnyksellä			
Hyvä, että eri ihmiset esittäytyivät			
Kiinnostaa miten uusilla ihmisillä menee			
Huomioitu paljon kiusaamisasioita			
Esittely oli niin hyvä kuin mahdollista			
Tosi laaja ja iso paikka			
Suuri järjestelmä			
Isompaan taloon olen tulossa kuin missä olen aikaisemmin ollut			
Ei jäänyt mitään erityistä mieleen	Negatiivisia kokemuksia yhteisestä perehdytyspäivästä/organisaation esittelystä		
Vapaaehtoinen, eikä siitä saanut palkkaa			
Erittäin sekavalta vaikutti alkuun			
Hyvin monimutkainen aluksi	Kokemukset organisaation selkeydestä yhteisessä perehdytyspäivässä		

(jatkuu)

6(10)

Hyvä, työpari antoi tehdä kaikkea ja opetti	Positiiviset kokemukset työparilta	Työparilta saatu perehdytys	
Aika hyvä, auttoivat, neuvoivat ja yhdessä mietittiin	saadusta perehdytyksestä		
Koin sen tarpeellisena			
Vastasivat hyvin kysymyksiin			
Perehdyttäjät aloittanut kuukautta aiemmin työt, se näkyi perehdytyksen laadussa	Kokemukset perehdyttäjän kokemuksesta		
Eivät olleet kauhean kokeneita			
Kyytiä paljon ei ehditty olemaan asemalla ja tutustumaan	Negatiiviset kokemukset työparilta saadusta perehdytyksestä		
Kesti yhden vuoron, paljon joutui omaaloitteisesti kyselemään			
Hyvä kokonaisuus, toimiva runko, teoriassa hyvä	Positiivisia kokemuksia perehdytyksestä kokonaisuutena	Positiivisia ja negatiivisia kokemuksia perehdytyksestä kokonaisuutena	
Riittävä ja kattava			

(jatkuu)

7(10)

Muistitikku oli hyvä idea, uusi työntekijä otettu hyvin huomioon			
Hyvät materiaalit			
Perehdytyspäivien epätarkoituksenmukainen käyttö	Negatiivisia kokemuksia perehdytyksestä kokonaisuutena		
Ei tutustuttu pääpalosemaan			
Työntekijälle siirretty paljon vastuuta, liian vähän aikaa perehtymiseen			
Vain yksi päivä kolmantena			
Erilaisia vastauksia kysymyksiin			
Aika huono			
Tarvittaessa soitto lääkintäesimiehelle		Kysyminen esimieheltä/työparilta/tietekniikka	Omaehtoisen perehdytyksen toteutus
Kyselin työparilta			
Katsoin muistitikkoa kotona			
Moodlesta			
Luin intraa			
Luin ohjeita			
Luin kaikki materiaalit			

(jatkuu)

8(10)

Lomakkeen mukaan järjestyksessä	Perehdytyslomakkeen käyttäminen		
Runkona			
Ohjurina			
Joka kohta läpi, vaikka ei järjestyksessä			
Helppo käydä systemaattisesti asiat läpi			
Merkitsin läpikäytyt asiat listaan, asioiden systemaattinen läpikäynti			
En hyötynyt lomakkeesta, etupäässä töissä tuli asiat			
Kysyivät miten on mennyt, ei sen enempää	Kokemuksia lääkintäesimiehen roolista perehdytyksestä	Lääkintäesimies perehdytyksessä	
En kokenut ollenkaan, työkaverit perehdyttäneet			
Suhteellisen pieni rooli			
Vähän olen 12h vuorossa nähnyt			
Kokisin tärkeänä, mutta ei ollut mahdollisuutta			

(jatkuu)

9(10)

Olisi selkeämpää, jos perehdytys lääkintä-esimies johtoista			
Kyseltiin sähköpostilla	Kokemukset perehdytyslomakkeen palauttamisen valvonnasta		
Ei kai mitenkään			
En tiedä miten valvottiin			
Ei mitenkään			
Päivä, jossa lääkintä-esimies kävisi läpi uusien ihmisten kanssa laitoksen käytännön asiat	Asemien ja organisaation käytänteet, sekä toimintatavat	Kehittämisehdotuksia esimiehen rooliin ja perehdytyksen organisointiin, sekä perehdytysmateriaaliin	KEHITTÄMISEHDOTUKSIA
Asemalla voitaisiin käydä läpi käytännön asiat			
Yksi/kaksi työvuoroa keskitetty asemalle, jossa läpi peruskäytänteet ja taloon tutustuminen			
Ensimmäinen vuoro poissa autosta. Olisi hyvä oppia ensin toimintatavat asemalla ja organisaatiosta enemmän			

(jatkuu)



10(10)

Perehdytysloma- ketta käytännön lä- heisemmäksi	Kehittämisehdotuk- sia perehdytyslo- makkeeseen		
Lomakkeeseen am- bulanssivälineistö			
Yhteinen perehdy- tyspäivä palkal- liseksi	Kehittämisehdotuk- sia yhteiseen pereh- dytyspäivään		
Yhteisiä perehdy- tyspäiviä lisää			
Yhteisiä perehdy- tyspäiviä enemmän			
Perehdyttäjän pitää olla kokenut	Kokenut perehdyt- tāja		
Perehdyttäjän pitää olla ollut talossa pitkään			
Paljon kohtia ja monipuolisesti asi- oita	Perehdytyslomak- keen sisällöstä posi- tiivisia kokemuksia	Tarvittava tieto pe- rehdytyslomak- keessa	
Kaikki tarvittava tieto käyty läpi			
Laajasti kaikki tieto			
Operatiivisen puo- len ohjeissa vanhaa tietoa	Perehdytyslomak- keesta puuttuva tieto/kehitettävää		
Enemmän käytän- nön asioita			
Muutosta käytän- nönläheisemmäksi			