

# HYVÄ PEREHDYTYS HENKILÖSTÖN VOIMAVARANA

- Perehdytysoppaan laatiminen  
Kymenlaakson keskussairaalan synnytysvuodeosastolle

Niina Hagman  
Kati Rimo

Opinnäytetyö  
Toukokuu 2010

Hoitotyö,  
Sosiaali-, terveysala- ja liikunta-ala





Tekijä(t) HAGMAN, Niina RIMO, Kati	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 18.05.2010
	Sivumäärä 103	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus ( ) saakka	Verkojulkaisulupa myönnetty ( x)
Työn nimi Hyvä perehdytys henkilöstön voimavarana – Perehdytysoppaan laatiminen Kymenlaakson keskussairaalan synnytysvuodeosastolle		
Koulutusohjelma Kätilötyön koulutusohjelma		
Työn ohjaaja(t) ANTTONEN, Taina/ Lahden ammattikorkeakoulu Yliopettaja, Ft, TtM		
Toimeksiantaja(t) Kymenlaakson keskussairaala, synnytysvuodeosasto 8B:n osastonhoitaja		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli laatia perehdytysopas sekä erillinen perehdytyspassi Kymenlaakson keskussairaalan synnytysvuodeosastolla työnsä aloittaville kätilöille sekä arvioida valmiin perehdytysoppaan sisältöä ja rakennetta. Toimeksianto opinnäytetyölle saatiin Kymenlaakson keskussairaalan synnytysvuodeosaston osastonhoitajalta. Perehdytysoppaan sekä perehdytyspassin tarkoituksena oli helpottaa uuden työntekijän perehdytysprosessia sekä auttaa perehdyttäjää perehdytyksen toteutuksessa.</p> <p>Perehdytysopasta laatiessa sille asetettiin seuraavia kriteereitä: helppolukuisuus, selkeys, helppo päivitettävyyttä sekä tiiviys. Perehdytysoppaassa avataan seuraavia laajempia kokonaisuuksia: Kymenlaakson sairaanhoitopiiri - Carea, palvelusuhdeasiat, synnytysvuodeosasto, yhteistyö muiden yksiköiden ja ammattiryhmien kanssa sekä poikkeustilanteet.</p> <p>Tuotetun perehdytysoppaan sekä perehdytyspassin informaatio pohjautuu suurimmaksi osaksi sairaanhoitopiiriin omiin tietolähteisiin sekä osastonhoitajalta saatuihin dokumentteihin. Teoriaosuudessa käsitellään kätilöä ammattina, perehdyttämistä sekä selkeää viestintää.</p> <p>Perehdytyspassi sisältää edellä mainitut kohdat avattuna, joten uuden työntekijän on mahdollista seurata sen avulla omaa perehdytystään sekä selkeyttää itselleen koko perehdytysprosessia. Perehdytyspassin käyttö edesauttaa kaikkien perehdytyksen osa-alueiden läpikäymistä.</p> <p>Perehdytysoppaan arviointia varten laadittiin kysely, jonka tarkoituksena oli antaa vastauksia perehdytysoppaan sekä perehdytyspassin sisällöstä ja rakenteesta. Kysely osoitettiin synnytysvuodeosaston kätilöille. Kyselylomake koostui seitsemästä väittämästä sekä yhdestä avoimesta kohdasta. Kyselyyn vastasi yhdeksän kätilöä. Kyselyn tulosten perusteella perehdytysoppaaseen ja perehdytyspassiin oltiin tyytyväisiä. Vastaajat uskoivat uuden työntekijän hyötyvän perehdytysoppaasta sekä perehdyttäjän saavan siitä apua perehdytysprosessin läpiviemiseen.</p> <p>Perehdytysoppaasta tulevat hyötymään uusien työntekijöiden sekä perehdyttäjien lisäksi myös opiskelijat ja opiskelijavastaavat sekä pienin muutoksin myös naistentautien vuodeosasto.</p>		
Avainsanat (asiasanat) kätilö, synnytysvuodeosasto, perehdyttäminen		
Muut tiedot Liitteenä perehdytysopas, 54 sivua		



Author(s)  HAGMAN, Niina RIMO, Kati	Type of publication Bachelor's Thesis	Date 18.05.2010
	Pages 103	Language Finnish
	Confidential  ( ) Until	Permission for web publication ( x)
Title Orientation as resource of employees – Orientation manual to Kymenlaakso's central hospital for maternity ward		
Degree Programme Degree programme in nursing		
Tutor(s) ANTTONEN, Taina/ Lahti University of Applied Sciences Principal, Lecturer, PhD, MNSc		
Assigned by Kymenlaakso's central hospital, maternity ward 8B		
Abstract  <p>The purpose of this project was to produce a new orientation manual and follow-up form for maternity wards midwives of Kymenlaakso's central hospital. The idea for this project came from the maternity ward head nurse. The new manual is supposed to help new employees and persons who will brief them.</p> <p>In the theory part we review midwife as an occupation, orientation and communication.</p> <p>The orientation manual contains information about the Kymenlaakso's central hospital – Carea, employment relationship, maternity ward, co-operation with the other wards and different extreme situations.</p> <p>After we had made the new orientation manual we distributed a questionnaire about its contents and structure. It was meant for maternity ward midwives. The nine respondents were satisfied with the orientation manual.</p> <p>The orientation manual can also be helpful also for students and the gynaecological ward personnel with a few minor changes.</p>		
Keywords midwife, maternity ward, orientation		
Miscellaneous as attachment orientation manual, 54 pages		

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	KYMENLAAKSON KESKUSSAIRAALA, SYNNYTYSVUODEOSASTO 8B	2
2.1	Synnytysvuodeosaston kuvaus	2
2.2	Synnytysvuodeosaston toiminta-ajatus ja tavoitteet	3
2.3	Perehdytyksen tilanne ennen uutta perehdytysmateriaalia	3
3	KÄTILÖ	4
3.1	Ammatillinen pätevyys	5
3.2	Kätilynä synnytysvuodeosastolla	7
4	PEREHDYTTÄMINEN	8
4.1	Perehdytyksen määritelmä	8
4.2	Perehdytyksen merkitys ja tavoitteet	10
4.3	Perehdytysprosessina	11
4.4	Perehdyttämisen haasteita ja ongelmia	16
4.5	Perehdyttämistä koskeva lainsäädäntö	17
5	TARKOITUS JA TAVOITTEET	18
6	PEREHDYTY SOPPAAN TEKOPROSESSI	18
6.1	Selkeä viestintä	20
6.2	Perehdytysoppaan suunnittelu ja toteutus	22
7	PEREHDYTY SOPPAAN ARVIOINTI	23
7.1	Kyselyn suunnittelu ja toteutus	23
7.2	Vastausten analysointi ja tulokset sisältöalueittain	24
7.2.1	Perehdytysoppaan sisällön ja ulkoasun analysointi ja tulokset	25
7.2.2	Perehdytysoppaan käytettävyyden ja hyödynnettävyyden analysointi ja tulokset	27
7.3	Johtopäätökset	29
7.4	Oma arvio tuotoksesta	30
8	POHDINTA	30
8.1	Eettisyyden ja luotettavuuden pohdinta	31

8.2	Ammatillisen kasvun ja opinnäytetyöprosessin pohdinta	32
8.3	Jatkokehitysideat	34
LÄHTEET		35
LIITTEET		39
	Liite 1. Perehdytysopas	39
	Liite 2. Saatekirje	98
	Liite 3. Kysely	99
	Liite 4. Opinnäytetyön sopimus	100
	Liite 5. Tutkimusluvut	102

## 1 JOHDANTO

Hyvien ja motivoituneiden työntekijöiden löytämisestä ja heidän pitämisestään työnantajan palveluksessa on tulossa yhä keskeisempi tekijä nykypäivänä. Työntekijöiden motivoimisen ja työhön sitouttamisen merkitys kasvaa. Työtehtävien muuttuminen yhä enemmän asiantuntijuutta vaativiksi, se asettaa yhä isompia haasteita myös työhön perehdyttämiselle ja opastukselle. Epäonnistunut tai jopa kokonaan puuttuva perehdyttäminen tai työn opastus voi pahimmillaan johtaa työntekijän irtisanoutumiseen jo lyhyen ajan kuluttua. Tämä voi olla organisaatiolle kohtalokasta aikana, jolloin kilpailu ammattitaitoisesta ja motivoituneesta työvoimasta jatkuvasti kiristyy.

Aihe opinnäytetyönä tehtävään perehdytysoppaaseen sekä perehdytyspassiin tuli Kymenlaakson keskussairaalan synnytysvuodeosaston osastonhoitajalta. Osastolla oli käytössä perehdytysopas, joka oli päivittämisen tarpeessa niin asiasisällöllisesti, toiminnallisesti kuin hallinnollisestikin. Myöskään systemaattista perehdytyksen seuranta ei ollut käytössä, vaan vastuu perehdytettävien asioiden sisäistämisestä jäi ainoastaan uuden työntekijän harteille.

Penttisen ja Mäntysen (2009, 2) mukaan perehdyttäminen on eräänlainen investointi, jolla lisätään henkilöstön ammatillista osaamista, parannetaan työn laatua, tuetaan työssä jaksamista ja vähennetään työtapaturmia ja sairauspoissaoloja. Perehdytys onkin tärkeä osa henkilöstön kehittämistä, ja tästä syystä halusimme uuden perehdytysoppaan avulla kehittää osastolla toteutettavaa perehdytystä.

Perehdytysopas (liite 1) toteutettiin yhteistyössä Kymenlaakson keskussairaalan ylihoitajien, synnytysvuodeosaston osastonhoitajan sekä henkilökunnan kanssa. Valmiin perehdytysoppaan arvioinnissa käytettiin kyselylomaketta, johon vastamalla osaston kättilöillä oli mahdollisuus vaikuttaa ja arvioida perehdytysoppaan sisältöä ja rakennetta. Opinnäytetyön tuotoksena syntyi osastolle uudistunut ja mo-

nipuolinen perehdytysopas, joka on sekä kirjallisessa että sähköisessä muodossa, joten päivitettävyys on helppoa.

Opinnäytetyö on luonteeltaan kehittämistehtävä, joka lisää uuden työntekijän ammattitaitoa ja palvelee työelämän kehittämistarpeita.

## 2 KYMENLAAKSON KESKUSSAIRAALA, SYNNYTYSVUODEOSASTO 8B

Synnytysvuodeosastolla (8B) hoidetaan synnyttäneitä ja heidän vastasyntyneitä lapsiaan. Osastohoidon tavoitteena on antaa synnyttäneille valmiudet vauvan hoitoon sekä tukea heitä imetyksessä, omatoimisuudessa ja vanhemmuuteen kasvamisessa. Hoitotyötä toteutetaan yksilövastuisen hoitotyön mallin mukaisesti huomioiden itsehoidon, yksilöllisyyden, hoidon jatkuvuuden, perhekeskeisyyden, kokonais-hoidon ja turvallisuuden periaatteet. (Mylläri 2009.)

### 2.1 Synnytysvuodeosaston kuvaus

Osasto 8B on luonteeltaan päivystysosasto. Tämä tarkoittaa, että kaikki potilaat otetaan vastaan riippumatta vapaista vuodepaikoista. Suurin hoidettava potilasryhmä muodostuu synnyttäneistä äideistä ja heidän vastasyntyneistä lapsistaan. Oman ryhmänsä muodostavat myös raskauden ajan häiriöt, jotka vaativat osastohoidon. Osastolla tyypillinen hoitoaika on 3 – 5 päivää. Vuonna 2008 Kymenlaakson sairaanhoitopiirin alueella oli synnytyksiä 1510 kpl. (Mylläri 2009.)

Osaston henkilökuntaan kuuluu osastonhoitaja, apulaisosastonhoitaja, 18 kätilö/sairaanhoitajaa, 2 sairaanhoitajaa, perushoitaja sekä 3 lastenhoitajaa. Lisäksi osastolla toimii 2 osastonsihtööriä ja 4 laitoshuoltajaa. Osastolla on aina yksi erikoislääkäri ja hänellä apunaan erikoistuva lääkäri. (Mylläri 2009.)

## 2.2 Synnytysvuodeosaston toiminta-ajatus ja tavoitteet

Osasto 8B:n hoidon perustarkoitus on taata raskaus-, synnytys- ja lapsivuodeaika turvalliseksi ja positiiviseksi kokemukseksi koko perheelle. Siihen pyritään aktiivisesti käyttämällä yksilövastuista hoitotyön mallia monipuolisesti hyväksi. Periaatteina yksilövastuisessa hoitotyössä ovat itsehoito, yksilöllisyys, hoidon jatkuvuus, perhekeskeisyys, kokonaishoito sekä turvallisuus. (Mylläri 2009.)

Myllärin (2009) mukaan henkilökunta on määritellyt osaston toiminnallisiksi tavoitteiksi synnyttäjien ja raskaana olevien hoidon sekä terveiden vastasyntyneiden hoidon. Myös ammattitaitoisen ja osaavan henkilökunnan riittävyys on tärkeä osa laadukasta hoitoa, ja siihen pyritään taloudellisesti annettujen raamien puitteissa.

## 2.3 Perehdytyksen tilanne ennen uutta perehdytysmateriaalia

Myllärin (2009) antaman selvityksen mukaan perehdyttäjänä toimii sattumanvaraisesti se hoitaja, joka uuden työntekijän aloittaessa sattuu olemaan työvuorossa. Ketään nimettyä perehdyttäjää ei ole. Perehdyttäjä on vastuussa omista potilaistaan sekä perehdytyksen toteuttamisesta samanaikaisesti. Perehdyttäminen on koko henkilökunnan vastuulla.

Perehdytettävä on yhdestä viiteen päivään hoitajavahvuuden ulkopuolella. Varsinaiselle perehdytykselle ei ole rajattu erillistä aikaa. Tukena perehdytykselle ovat sairaalan tulokasopas, osaston hoito-ohjekansiot sekä vanha perehdytysopas. (Mylläri 2009.)

Omakohtaisina kokemuksina voidaan todeta, että uuden työntekijän perehdytyksessä ei ollut selkeää konseptia, vaan jokainen perehdyttäjäksi valittu perehdytti omalla tavallaan niin laadullisesti kuin ajallisestikin. Perehdytysoppaaseen ja muihin materiaaleihin tutustuminen jäi usein uuden työntekijän omalle vastuulle. Etenkin



vanhassa perehdytysoppaassa olevat niukat tiedot sekä erilaiset tiedotteet oli satumanvaraisessa järjestyksessä, eikä sieltä ole ollut helppo löytää tarvittavia tietoja perehdytystilanteessa. Vanhan perehdytysoppaan asiatiedot oli pääosin vanhentuneita, koska systemaattista perehdytysoppaan päivittäjää ei ollut nimetty. Myöskään perehdytyksen seurantaan ja jatkuvuuteen ei ollut kiinnitetty huomiota.

Myllärin (2009) mukaan perehdytyksen ongelmaksi muodostuu usein kiire ja henkilökunnan vähyys. Ongelmallisena Mylläri näkee myös uuden työntekijän perehdytyspäivien vähyden sekä osaston henkilökunnan väsymyksen heijastumisen perehdytykseen ja sen toteuttamiseen.

### 3 KÄTILÖ

Paanasen, Pietiläisen, Raussi-Lehdon, Väyrysen ja Äimälän (2006, 25) mukaan kansainvälisesti hyväksytty kättilön määritelmä luo pohjan suomalaisen kättilön ammatille, tehtäville ja toiminnalle. Kättilön määritelmän on kehittänyt kansainvälinen kättilöliitto, ja sen lisäksi määritelmän ovat hyväksyneet Maailman terveysjärjestö (WHO) ja Kansainvälinen naistentautien ja synnytyslääkäreiden liitto (FIGO).

*Kättilö on henkilö, joka osallistuttuaan säännöllisesti kättilökoulutukseen, mikä kyseisessä maassa asianmukaisesti on hyväksytty ja on suorittanut menestyksekkäästi edellä mainitun kättilökoulutuksen ja näin hankkinut vaaditun pätevyyden tullakseen rekisteröidyksi kättilöluetteloon ja/tai saadakseen laillisen luvan harjoittaa kättilötyötä.*

*Hänen on kyettävä antamaan tarvittavaa ohjausta, hoitoa ja neuvontaa naisille raskauden, synnytyksen ja lapsivuoteen aikana, kyettävä hoitamaan synnytykset omalla vastuullaan ja hoitamaan vastasyntynyttä ja pientä lasta. Tämä hoito käsittää ennaltaehkäisevät toimenpiteet, epänormaalin tilan selville saamisen sekä äidissä että lapsessa, lääkärin avun hankkimisen ja hätätoimenpiteiden suorittamisen silloin kun lääkärin apua ei ole saatavilla. Hänellä on tärkeä tehtävä terveysneuvonnassa ja -kasvatuksessa, ei ainoastaan naisten, vaan myös heidän perheittensä ja koko yhteiskunnan piirissä. Työn tulisi käsittää synnytystä edeltävää kasvatusta ja vanhempainvalmennusta. Sen tulisi ulottua tietyille aloille gynekologiaa, perhesuunnittelua ja lastenhoitoa. Hän voi harjoittaa ammattiaan*

*sairaaloissa, neuvoloissa, terveyskeskuksissa, kotiolosuhteissa tai muiden terveyspalveluiden piirissä. (Suomen kättilöliitto 2010.)*

Kättilö on ammattihenkilö, jolle terveydenhuollon oikeusturvakeskus (TEO) on myöntänyt hakemuksesta oikeuden harjoittaa kättilön ammattia laillistettuna ammattihenkilönä. Oikeus laillistettuna kättilönä toimimiseen ja ammattinimikkeen käyttöön edellyttää kyseiseen ammattiin johtavan valtioneuvoston asetuksella säädetyn koulutuksen suorittamista Suomessa. (L 28.6.1994/559)

Kättilö on maailmanlaajuisesti arvostettu henkilö, joka tukee ja on vierellä silloin, kun nainen synnyttää. Kättilö on myös avainroolissa edistäessään terveyttä ja hyvinvointia synnyttävälle naisille ja heidän perheilleen ennen hedelmöitystä, raskausaikana ja synnytyksen jälkeen. Kättilön toimenkuva sisältää myös perhesuunnittelua (Fraser & Cooper 2003, 3.)

### 3.1 Ammatillinen pätevyys

Kättilökoulutus sisältää nykyisin kaksi ammattitutkintoa: sairaanhoitajan ja kättilön tutkinnot. Kättilön ammattikorkeakoulututkinnon laajuus on 270 opintopistettä, josta sairaanhoitajantutkinnon osuus on 210 opintopistettä. Kättilökoulutukseen kuuluvia ammattiopintoja on 90 opintopistettä. Näistä 30 opintopistettä toteutuu sairaanhoitajakoulutukseen sisältyvinä kättilötyön ammattiopintoina. Kättilökoulutuksessa opiskelija laajentaa ja syventää hoitotyön osaamistaan kättilötyöhön. Kättilötyö edellyttää kättilöltä hyvän tietoperustan lisäksi sekä itsenäistä päätöksentekokykyä että herkkyyttä havaita ja reagoida terveyden muutostilanteita, mutta myös kohtaamis- ja vuorovaikutustaitoja sekä hyviä kliinisiä taitoja. (Opetusministeriö 2006, 79.)

Suomen kättilöliiton Internet-sivujen mukaan kättilökoulutuksen päämääränä on laaja-alainen ammattitaito ja ammattisivistys. Koulutuksen käyneenä kättilö voi toi-

mia niin perusterveydenhuollossa kuin erikoissairaanhoidossa, mutta myös naisen ja perheen omassa ympäristössä erilaisissa hoito-, opetus-, suunnittelu-, kehittämis- ja asiantuntijatehtävissä. Koulutus antaa mahdollisuuden toimia joko yksityisen tai julkisen sosiaali- ja terveydenhuollon palveluksessa. Myös itsenäisenä ammatinharjoittajana toimiminen on mahdollista. (Suomen kättilöliitto 2010.)

Kättilötyön tieteellinen ja teoreettinen perusta on terveystieteissä. Se edellyttää kättilöltä sairaanhoitajan tietoperustan lisäksi kättilötyön, lääketieteen, hoitotieteen ja farmakologian tutkimustiedon ajankohtaista osaamista. Kättilö perustelee itsenäistä päätöksentekoaan ja toimintaansa integroimalla eri tieteenalojen tietoja kättilötyön teoreettiseen tietoon. (Opetusministeriö 2006, 79.)

Kättilötyön ammatillinen osaaminen muodostuu seitsemästä eri osa-alueesta. Ne ovat eettinen toiminta, terveyden edistäminen, ohjaus ja opetus, yhteistyö, tutkimus- ja kehittämistyö sekä johtaminen, yhteiskunnallinen ja monikulttuurinen kättilötyö sekä kliininen kättilötyö. Kättilötyön keskeiset sisällöt jaetaan viiteen eri osioon. Ne ovat nuorten, perhettä suunnittelevien ja ikääntyvien naisten kättilötyö, raskaana olevan naisen ja perheen kättilötyö, synnyttävän naisen kättilötyö, synnyttäneen naisen, vastasyntyneen ja perheen kättilötyö sekä erityistarkkailua tarvitsevan vastasyntyneen kättilötyö. (Opetusministeriö 2006, 80 - 85.)

Kättilöä pidetään seksuaali- ja lisääntymisterveyden asiantuntijana. Keskeistä asiantuntijuutta on naisen ja perheen elämänsä elämänkulun eri vaiheissa toteutettava kättilötyö. Kättilötyön perusosaaminen rakentuu kättilötyön historiasta, arvoista, etiikasta, lainsäädännöstä sekä monitieteisestä tutkimuksesta, tiedoista ja taidoista sekä kansainvälisestä ja monikulttuurisesta osaamisesta. (Opetusministeriö 2006, 80.)

### 3.2 Kätilönä synnytysvuodeosastolla

Kätilön työ synnytysvuodeosastolla on hyvin moninaista. Työtehtäviin kuuluu sekä vastasyntyneen, äidin että koko perheen hyvinvoinnista huolehtiminen. Kätilökoulutus antaa valmiudet toimia kaikissa kätilötyön osa-alueissa.

Suomen kätilöliiton antaman määritelmän mukaan kätilön vastuualueet synnytysvuodeosastolla ovat seuraavat:

1. Synnytysvuodeosastolla kätilö vastaa synnyttäneen äidin ja vastasyntyneen hoidosta.
2. Kätilön tehtävä on korostaa perhekeskeisyyden merkitystä.
3. Kätilö edistää äidin, isän ja lapsen hyvää oloa mahdollistamalla onnistumisen elämyksiä.
4. Kätilön työn edellytyksenä on toimiva yhteistyösuhde potilaan kanssa. Äiti on kuitenkin oman elämänsä paras asiantuntija.
5. Kätilön antama ohjaus on rohkaisevaa, yksilöllistä ja positiivista. Hän ohjaa vanhempia lapsen perushoidossa niin, että heillä on valmiudet vastata vastasyntyneen tarpeisiin.
6. Kätilö auttaa ja ohjaa imetyksessä. Hänen tehtävänä on luoda myönteinen asenne imetykseen. Kätilön ammattitaitoon kuuluu hienotunteisuus. Tämän avulla hän auttaa äitiä säilyttämään itsetuntonsa naisena ja äitinä.
7. Kätilö on vanhempien tukena erityislapsen syntyessä tai lapsen menehtyessä.
8. Kätilö pitää yhteyttä tarvittaessa avoterveydenhuoltoon ja ohjaa äitejä erilaisiin sosiaalisiin tukiverkostoihin. (Suomen kätilöliitto 2009.)

Opetusministeriön (2006) mukaan synnyttäneen naisen, vastasyntyneen ja perheen kättilötyö sisältää vanhempien ja vastasyntyneen varhaisen vuorovaikutuksen havainnointia ja tukemista sekä synnyttäneen naisen voinnin ja voimavarojen tarkkailua, hoitotyötä ja ohjausta. Työhön kuuluu lisäksi vastasyntyneen voinnin ja voinnin muutosten tarkkailu ja hoitotyö sekä imetyksen ja vierihoidon havainnointi ja ohjaus. Myös miehen tai kumppanin tukeminen vastasyntyneen hoitoon osallistumisessa ja imetyksessä on osa kättilön työtä. Työhön sisältyy myös synnyttäneen naisen kotiinlähtötarkastus synnytysvuodeosastolla sekä hoidon jatkuvuuden turvaaminen perusterveydenhuollossa. (Opetusministeriö 2006, 83- 84.)

#### 4 PEREHDYTTÄMINEN

Käsitteellä perehdyttäminen tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan uuden työpaikkansa, työyhteisönsä, työpaikkansa toiminta-ajatuksen, asiakkaat sekä työtehtävät ja niihin kohdistuvat odotukset (Penttinen & Mäntynen 2009, 2). Juuti ja Vuorela (2002, 48) määrittelevät perehdyttämisen siten, että sillä tarkoitetaan työpaikalla tapahtuvaa vastaanottoa sekä alkuohjausta.

##### 4.1 Perehdytyksen määritelmä

Perehdyttämisen olennaisin tavoite on saada työntekijä tuntemaan, että hän kuuluu tärkeänä osana uuteen työyhteisöön. Perehdyttäminen tulisi aina suunnitella juuri perehdytettävän persoonalle, luontaiselle työtavalle sopivaksi. Samalla myös huomioiden muuttuvat tilanteet ja tarpeet. Perehdytyksessä käydään läpi uudelta työntekijältä edellytettäviä asenteita, tietoja, taitoa sekä valmiuksia. Hyvin toteutettu ja suunniteltu perehdyttäminen antaa selkeän perustan työn tekemiselle ja yhteistyölle. (Kangas 2004, 4-5.)

Lähtökohtana perehdyttämiselle pidetään työnantajan/organisaation omaa henkilöstöpolitiikkaa. Se määrittelee esimerkiksi sen, millaista henkilöstöä palkataan sekä miten perehdytys tulisi suorittaa. Perehdytyksen suunnitteluun kuuluu tärkeänä osana erilaisten perehdytysohjelmien tekeminen. Sellainen voidaan tehdä palvelemaan joko tiettyä tilannetta tai se voi olla tilanteen mukaan sovellettava perusrunko. Tämä perehdytysrunko toimii myös muistilistana. ( Kangas 2004, 7.)

Käytännössä perehdyttämisen käsite on laajentunut kattamaan sekä niin sanotun alku- ja yleisperehdyttämisen että työopastuksen. Perehdyttämisestä puhutaan myös silloin kun työtehtävät muuttuvat joko osin tai kokonaan, mutta fyysinen työympäristö pysyy samana. Perhevapaat, pitkät sairauslommat tai muut pidemmät poissaolot tutusta työstä nostaa esille kysymyksen perehdyttämisen tarpeesta työntekijän palatessa työhönsä (Kupias & Peltola 2009, 101)

Henkilökohtainen ohjaus on yksi tapa perehdyttää mutta on myös muitakin tapoja perehdyttää uusi työntekijä. Hyviksi havaittuja keinoja ovat:

- keskustelut eri henkilöiden (esim. esimies, työtoveri) kanssa
- työn tekeminen eri henkilöiden kanssa (esim. parityöskentely)
- esittelyt
- materiaaleihin tutustuminen, kuten
  - organisaation sekä osaston omat perehdytysoppaat tai – materiaalit
  - työtehtäviin liittyvät materiaalit, esim. esitteet, oppaat, työohjeet, dokumentit
  - www. sivut
  - organisaation vuosikertomus
  - organisaation toimintaan liittyvä muu aineisto (Mykrä 2007, 14.)

Perehdyttämispassi on yksinkertainen ja hyvä tapa varmistaa, että keskeiset asiat tulevat perehdytettyä. Sen avulla perehdyttämistä voidaan jakaa myös useille henkilöille ja silti tiedetään, mitä on jo perehdytetty. Perehdyttämisasiat on hyvä jakaa pienempiin kokonaisuuksiin, sillä uusia asioita tulee helposti liikaa ensimmäisinä päivinä. On hyvä lähteä liikkeelle uutta työntekijää lähimpinä olevista asioista, kuten työtehtäviin ja – ympäristöön liittyvistä asioista, joista sitten perehdyttäminen laajennetaan vähitellen. (Mykrä 2007, 14.)

#### 4.2 Perehdytyksen merkitys ja tavoitteet

Onnistunut perehdytys on hyvin ratkaisevaa työssä onnistumisen ja viihtymisen kannalta. Nykypäivän työelämässä käytetään paljon määräaikaista henkilökuntaa ja henkilökunnan vaihtuvuus on lisääntynyt. Tämä asettaa perehdyttäjälle haasteita suorittaa perehdyttäminen nopeasti ja tehokkaasti. Onnistunut perehdyttäminen tuottaa työnantajalle osaavia ja motivoituneita työntekijöitä. Uuden työntekijän kohdalla perehdyttäminen helpottaa sopeutumista uuteen työyhteisöön. Huolellinen perehdytys vähentää uusista työtehtävistä aiheutuneita paineita ja epävarmuutta. Tällöin uusi työntekijä uskaltaa olla oma itsensä ja hän pystyy käyttämään ammattiosaamistaan apuna uudessa työssään sekä sallii oman ammattitaitonsa monipuolisen kehittymisen. (Lepistö 2004, 56- 57.) Uuden oppiminen, ammattitaitoinen osaaminen ja omien tietojen ja taitojen osoittaminen työssä ovat tärkeitä työntekijöiden hyvinvoinnille. Tapaturmariskit ja psyykinen kuormitus pienenee, kun työympäristö ja sen tehtävät ovat tuttuja ja uusi työntekijä kokee hallitsevansa työn vaatimukset. (Penttinen & Mäntynen 2009, 3.)

Perehdytyksen tärkeänä tavoitteena on opastaa uusi työntekijä talon tavoille ja luoda työtehtävistä selkeä rutiini perehdyttävän mielessä. Lepistön (2004) mukaan perehdyttävä muodostaa työssään sisäisen mallin. Se rakentuu ymmärrettäessä oma rooli osana isompaa kokonaisuutta sekä omaksuttaessa tarpeeksi tietoa eri työtehtävistä sekä työnantajan toiminnasta. Perehdyttäjän on huolehdittava, että uusi työntekijä tutustuu työpaikan sosiaaliseen ja fyysiseen ympäristöön sekä osas-

ton yhteisiin arvoihin ja tavoitteisiin. Myös positiivisen yhteyden rakentaminen uuden työntekijän ja hänen työtovereidensa ja esimiestensä välille on eräs perehdytyksen tavoite. (Lepistö 2004, 57- 59.)

Edellytyksenä onnistuneeseen perehdytykseen on uuden työntekijän oma aktiivisuus, motivaatio sekä itsenäinen, asioista selvää ottaminen. Työntekijällä on valmiudet soveltaa tietoa myös muuttuvissa tilanteissa. Tavoite on myös, että työntekijä oppii työhönsä ja työyhteisönsä toimintaan liittyvät yleisperiaatteet. Hyvin hoidetun perehdyttämisen tavoitteena on sitouttaa työntekijä omalla myönteisellä motivaatiollaan työhönsä jolloin poissaolot ja vaihtuvuus vähenevät. Tarkoitus on, että työssä tapahtuvat virheet ja niiden korjaamiseen kuluva aika vähentyy. Työturvallisuusriskit vähenevät kun uusi työntekijä tunnistaa työn ja työympäristön vaarat ja osaa toimia oikein niiden poistamiseksi tai vähentämiseksi. (Penttinen & Mäntynen 2009, 3-4.)

#### 4.3 Perehdytysprosessina

Vanhapiha (2007) kuvaa perehdytysprosessia pilkkomalla sen pienempiin osiin, jolloin koko prosessin ymmärtäminen helpottuu. Osa-alueet ovat seuraavat:

- toiminta ennen uuden työntekijän tuloa
- valmistelu ensimmäistä päivää varten
- 1. päivä
- päivät 1-5
- työnopastus
- perehdytyksen valvonta
- palaute perehdytyksestä
- arviointi perehdytyksestä
- perehdytyksen kehittäminen.



Kupias ja Peltola (2009, 102) liittävät perehdytysprosessiin myös perehdyttämisen koeajan sekä työsuhteen päättymisen. Näissä työntekijän antama palaute saamaansa perehdytyksestä koetaan tärkeänä, ja palautteen pohjalta saatua arviota pystytään jatkossa hyödyntämään tulevissa perehdytyksissä.

Usein uuden työntekijän perehdytys alkaa työpisteessä jo ennen työhöntuloa. Varsinainen perehdytyksen alkupiste voidaan määritellä monella eri tavalla, mutta tässä työssä se määritellään siten, että perehdytysprosessi alkaa jo henkilöstön hankinnasta. Työnantajan näkökulmasta siihen kuuluvat työnhakuilmoitus, työhaastattelu, työntekijän valinnasta ilmoittaminen, työsopimuksen solmiminen, mahdollisen ennakkomateriaalin lähettäminen työntekijälle sekä etukäteisilmoitus omille työntekijöille. (Vanhapiha 2007.)

Ennakkotietoa organisaatiosta ja tulevasta työstä on usein jo hakuilmoituksessa, kun haetaan uutta työntekijää, ja sitä on usein mahdollista saada kirjallisessa muodossa. Nykypäivänä eri organisaatioilla on usein Internetissä olevat kotisivut, joihin tutustumalla saa kokonaiskuvan koko organisaatiosta ja sen tavoitteista. Varsinaisessa haastattelutilanteessa työntekijällä on mahdollista saada ennakkotietoa tulevasta työstä laajemmin. (Frisk 2003, 43.)

Valmisteleviin toimenpiteisiin työpaikalla kuuluvat perehdytys suunnitelman laatiminen sekä mahdolliset muut valmistelevat toimenpiteet. Perehdytys suunnitelmaa pidetään koko perehdytyksen tärkeimpänä työkaluna. Se on kirjallinen, esimerkiksi lomakkeen muotoon tehty ohjelma (perehdytyspassi), jonka avulla suunnitellaan uuden työntekijän perehdytys. Sen täyttämisen yhteydessä määritellään perehdytyksen eri vaiheet, perehdyttäjät ja tehtävien vastuut. Suunnitelman tekemisen jälkeen tiedetään, mitä kyseinen perehdytys kokonaisuudessaan sisältää, miten ja minkälaisella aikataululla uuden työntekijän perehdytys työpaikalla toteutetaan ja kuka tai ketkä toimivat perehdyttäjinä. (Vanhapiha 2007.)

Suunnitelman tekemisestä vastaa usein esimies, ja sen laadinnassa on hyvä huomioida erilaisten ajoitusten sovittaminen (esim. lomat), asiamäärä (ei liikaa yhdellä

kertaa, sisäistämisen vaikeus), asioiden looginen järjestys ja niiden tärkeysjärjestys. Hyvä perehdytys suunnittelu elää tarpeen ja tilanteen mukaan. Se on henkilökohtainen sekä samalla työpiste-, työtehtävä- ja työpaikkakohtainen. Sen suunnittelussa huomioidaan mahdollisimman tarkasti työn tavoitteet ja uuden työntekijän taustatiedot, osaamisen taso sekä tarpeelliseksi arvioidut erityispainotukset. (Vanhapiha 2007.) Uudelle työntekijälle nimetään etukäteen yksi tai kaksi varsinaista perehdyttäjää. Perehdyttäjän tulee olla henkilö, joka tuntee työtehtävät sekä työyhteisön toimintatavat hyvin. (Honkaniemi ym. 2006, 158- 159.)

Ennen kuin uusi työntekijä saapuu, tehdään myös muita perehdytyksen aloittamista valmistelevia toimenpiteitä. Niitä ovat oleellisen perehdytysaineiston hankinta sekä kokoaminen ja käytännön asioiden järjestely, kuten mahdollisen työpisteen valmistelu, muiden työtilojen valmistelu (esim. pukukaapin varaus ja avain) valmistelu, atk-luvat, kulkuluvat (Flexim, yleisavain), työvaatteiden mahdollinen varaus, saapumispäivän esivalmistelu sekä ensimmäisten työpäivien ja työtehtävien suunnittelu. (Vanhapiha 2007.) Mikäli työorganisaatiossa järjestetään kaikille uusille työntekijöille yhteinen perehdytys- tai koulutuspäivä, esimiehen tehtävänä on ilmoittaa uusi työntekijä osanottajaksi. (Lepistö 2004, 59).

Uuden työntekijän positiivinen vastaanotto työpaikalla antaa hyvän ensivaikutelman koko työyhteisöstä, ja sen vaikutus kantaa pitkälle. Huonoa alkua taas on vaikea myöhemmin paikata, joten vastaanottoon kannattaa panostaa. Tärkeää on, että uusi työntekijä tuntee itsensä tervetulleeksi ja odotetuksi työyhteisön jäseneksi. (Kupias & Peltola 2009, 103-104.) Esimiehen lisäksi alkukeskusteluihin osallistuvat perehdytyksestä vastaavat henkilöt. Alkukeskustelussa tulee luontevasti käytyä läpi henkilökohtaista perehdytysohjelmaa, jolloin yksilölliset tarpeet perehdytyksen suhteen tulevat samalla kartoitettua ja niistä tulee keskusteltua. (Lepistö 2004, 60.)

Perehdytysohjelman ensimmäinen osio työntekijälle on usein alkukeskustelu. Se alkaa, kun uusi työntekijä on saapunut ensimmäisen työpäivänä työpaikalle esimiehen luo. Uusi työntekijä on usein jo tullessaan tehnyt työsopimuksen, ja hänellä on tiedossaan sovitut lähipäivien työajat. Yksikön esimies vastaa koko alkukeskuste-

lusta ja hän on ennakkoon varannut aikaa keskustelulle. Esimies toivottaa uuden työntekijän tervetulleeksi työyhteisöön ja selvittää sen jälkeen toimintayksikön tehtävät ja tavoitteet, noudatettavat tavat ja toimintakäytännöt. Läpi käydään myös ensimmäisen päivän ohjelma, suunniteltu henkilökohtainen perehdytysuunnitelma sekä kerrotaan, kuka toimii varsinaisena vastuullisena perehdyttäjänä. (Kupias & Peltola 2009, 105; Vanhapiha 2007.)

Tärkeä osa työsuhdetta on työsuhteen ehtojen läpikäyminen ja niiden selventäminen. Sen tekevät esimies ja uusi työntekijä yhdessä. Läpikäynnin aikana selvitetään uusi työsopimus ja sen yhteydessä sovitaan työaika, sen seuranta sekä ylityöasiat, palkka ja sen maksaminen, henkilötietolomakkeen täyttäminen, salassapitosopimus ja sen täyttäminen, ikä- ja koulutuslisien ja vuosikorotusten hakutapa sekä matkalasku- ja koulutusasiat. Myös selvitetään toiminta tapaturma- ja poikkeustilanteissa. Tärkeää on myös käydä läpi poissaoloista ilmoittaminen (ilmoitus lyhytaikaisesta poissaolosta), virkavapaudet (virkavapaushakemus ja sen ehdot), erilaiset lomat ja niiden määräytyminen. (Vanhapiha 2007.)

Työtilojen esittely ja oman työyksikön lähimpien työtovereiden tapaaminen on seuraava askel perehdytyksessä. Perehdyttaja tekee yhdessä uuden työntekijän kanssa tutustumiskierroksen työtiloihin ja esittelee samalla hänelle kaikki työvuorossa olevat työntekijät sekä heidän tehtävänsä. Samalla selvitetään pääpiirteittäin yksikön toimintaprosessit eli niiden rakenteet sekä miten eri henkilöt niissä toimivat ja keeneen voi eri tilanteissa ottaa yhteyttä. Samalla tutustutaan myös uuden työntekijän kannalta tärkeisiin toimitiloihin sekä yhteistoiminnan ja yleiskuvan saamisen kannalta välttämättömiin muihin työyksiköihin ja niiden tehtäviin. (Kupias & Peltola 2009, 105.) Synnytysvuodeosaston yleisimpiä yhteistyökumppaneita ovat synnytys-sali, leikkaussali sekä lastentautien vuodeosasto, jossa sijaitsee vauvateho.

Varsinainen perehdyttaja opastaa uudelle työntekijälle kaikki tarvittavat käytännön asiat. Yhdessä käydään läpi kulkureittien ja kulunvalvontalaitteiden käyttö, tauko- ja sosiaalitulat, erilaiset tilauksien teot, siisteydestä ja järjestyksestä huolehtiminen ja yleisimpien koneiden ja laitteiden käyttö. (Kupias & Peltola 2009, 105; Vanhapiha

2007.) Synnytysvuodeosastolla kätilöiden työkuvaan kuuluu myös esimerkiksi ateria- ja lääketilausten teot atk-järjestelmän kautta. Yleisimmät koneet ja mittarit, joita kätilöt synnytysvuodeosastolla käyttävät, ovat ktg-koneet, rintapumput, verenokeri- ja verenpainemittarit.

Keskeinen osa työyhteisön toimintaa ovat erilaiset henkilöstön palvelut. Uudelle työntekijälle esitellään mm. työpaikkaruokalan sijainti ja maksutavat, mistä saa työvaatteet, työterveyshuollon sijainti ja aukioloajat, kuntoutustoiminta sekä asuntoasiat (mikäli asia liittyy asianomaiseen). Myös henkilökunnan virkistys- ja työtoiminta, liikunta- ja kulttuuripalvelut sekä muu vapaa-ajantoiminta koetaan tärkeiksi asioiksi käydä lävitse. (Vanhapiha 2007; Lepistö 2004, 59.)

Työnopastus tehdään työpaikalla omien yksilöllisten ohjelmien mukaisesti. Tämä tarkoittaa, että se suunnitellaan jokaiselle työntekijälle erikseen ja se noudattaa työyksikön omia periaatteita. Siinä huomioidaan mahdollisimman tarkasti uuden työntekijän aikaisempi koulutus, osaaminen ja työkokemus, uudet työtehtävät, tarvittava täydennyskoulutus sekä oppimiskyky. Työnopastus opettaa varsinaisen työn, eli se on erittäin tärkeä osa perehdytystä. Sitä tarvitaan, kun työ on uudelle tekijälleen uusi, työtehtävä vaihtuu, työmenetelmät muuttuvat, käyttöön tulee uusia laitteita, koneita tai aineita, työ toistuu harvoin, työpaikalla sattuu työtapaturmia tai havaitaan ammattisairauksia, työopastuksessa havaitaan puutteita, tilanne poikkeaa tavanomaisesta tai toiminnassa, tuloksissa tai palvelun laadussa havaitaan puutteita. (Vanhapiha 2007; Kangas 2004, 13; Penttinen & Mäntynen 2009, 4.)

Perehdytyksen valvonta tapahtuu palautekeskustelujen pohjalta. Perehdytystä seurataan koko ajan, ja työyhteisössä pyritään sen jatkuvaan parantamiseen. Perehdytyksen ja työnopastuksen tuloksia tulee seurata ja arvioida säännöllisesti. Tärkeää on ottaa kantaa siihen, saavutettiinko ennalta suunnitellut tavoitteet, miten perehdytysuunnitelma muuten onnistui, mikä meni suunnitelmien mukaisesti tai missä oli puutteita ja korjaamisen varaa. Perehdytettyjen työntekijöiden ja muiden kollegojen mielipiteet ja kokemukset ovat arvokkaita. Niitä kannattaa kuunnella ja hyö-

dyntää perehdytysuunnitelmaa ja -ohjelmaa kehitettäessä. Usein työpaikoilla on tapana pitää toinen palautekeskustelu, kun uuden työntekijän saapumisesta on kulunut vuosi. (Lepistö 2004, 65; Vanhapiha 2007; Penttinen & Mäntynen 2009, 7.)

Perehdytyksen ja työnopastuksen kehittäminen työyhteisössä on erittäin tärkeää. Kehittäminen edellyttää, että niiden tärkeys ymmärretään. Perehdytysuunnitelman tasoa on jatkuvasti pidettävä yllä, vaikka varsinaisen vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus olisi vähäistä. Myös perehdytys- ja opastusvastuussa oleva henkilöstö tarvitsee koulutusta ja valmennusta perehdytystehtävään. Tärkeimpiä asioita ovat opettamis- ja oppimisprosessin kokonaisuuden ymmärtäminen, kyky motivoida, rohkaista ja ohjata uusi työntekijä omatoimisuuteen ja vastuunottoon uudessa työssään. (Vanhapiha 2007.)

#### 4.4 Perehdyttämisen haasteita ja ongelmia

Perehdyttämistä pidetään työyhteisöissä yleisesti tärkeänä osana työsuhteen alkua. Kuitenkin se on yksi laiminlyödyimpiä prosesseja organisaatioissa. Yleisin syy perehdyttämisen laiminlyöntiin on kiire. Vakituksilla työntekijöillä on omia aikatauluja ja velvollisuuksia, jolloin aikaa uuden työntekijän perehdyttämiselle ei tahdo löytyä. Joskus perehdytystä ei ole edes mahdollista toteuttaa kunnolla väärän ajoituksen ja ajankohdan vuoksi. (Kjelin & Kuusisto 2003, 14; Lepistö 2004, 63.)

Monissa laiminlyöntitapauksissa ajatellaan, että tekemällä oppii, jolloin jatkossa voi olla vaikea muuttaa asenteita ja väärin omaksuttuja työtapoja. Joskus taas arvioidaan koulutuksen tarve liian vähäiseksi, on puutetta ajasta ja resursseista. Käytännön toteutus saattaa ontua, jos ei ole esimerkiksi selvää mallia perehdytykseen. Kun oma työtehtävä on perehdyttäjälle tuttua ja rutiininomaista toimintaa, saattaa perehdyttäjä pitää työtehtäviin liittyviä asioita itsestäänselvytenä. Ongelmaksi koetaan myös tilanteet, jolloin työntekijä siirtyy toisiin tehtäviin organisaation sisällä ja hänen oletetaan osaavan työtehtävät ilman erillistä perehdytystä. (Euroopan työterveys- ja turvallisuusvirasto.)

Ala-Fossi ja Heinonen (2003, 21-39) kuvaavat pro gradu-tutkimuksessaan, että sijaiset saivat puutteellisen perehdytyksen tai sitä ei ollut ollenkaan. Usein syyt puutteelliseen perehdytykseen olivat resurssien niukkuus, työyhteisön huono organisointi perehdytyksen suhteen sekä osaston omat, pinttyneet tavat. Tutkimukseen osallistuneet hoitajat kokivat, ettei kukaan ollut ottanut vastuuta varsinaisesta perehdytyksestä, vaan päävastuu oli sijaisilla itsellään.

#### 4.5 Perehdyttämistä koskeva lainsäädäntö

Työnantajalla on mahdollisuus suunnitella ja toteuttaa perehdytystä organisaatiolle sopivalla tavalla. Lait ja asetukset, jotka säätelevät perehdytystä, ovat periaatteellisia ja ne antavat suuntaa käytännön toiminnalle. Työntekijän perehdytystä koskevia lakisäädöksiä ja asetuksia ovat mm. työsuojelun valvonta, työturvallisuus, nuorten työntekijöiden suojeleminen, työterveyshuolto sekä yhteistoiminta organisaation sisällä. (Ala-Fossi & Heinonen 2003, 18.)

Perehdyttäminen työyhteisöissä on työnantajan velvollisuus, josta säädetään laissa. Työturvallisuuslain (2002) mukaan työpaikan on huolehdittava siitä, että uusi työntekijä perehdytetään riittävästi uuteen työhönsä, työpaikan olosuhteisiin, työmenetelmiin sekä työssä käytettäviin välineisiin ja niiden oikeaan käyttöön. Laissa myös painotetaan antamaan uudelle työntekijälle opetusta ja ohjausta turvallisista työtaivoista. Perehdytys tulisi aloittaa jo ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista ja työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työmenetelmien ja työvälineiden käyttöönottoa. Perehdytystä tulisi täydentää tarvittaessa. (Finlex 2002.)

Lainsäädännön noudattaminen on kaikille työntekijöille vähimmäisvaatimus. Lähdetään siitä, että säännöt tunnetaan ja niitä myös noudatetaan. Tätä täydentävät työehtosopimukset. Säännösten ja sopimusehtojen huolellinen noudattaminen lisää luottamusta. Työntekijöiden energia ja aika ei kulu työnantajansa toiminnan vahtimiseen ja näin niitä säästyy kehittymiseen ja oppimiseen. (Kupias & Peltola 2009, 21.)

## 5 TARKOITUS JA TAVOITTEET

Perehdytysoppaan tulee olla selkeä ja helposti ymmärrettävä, ja siitä pitäisi löytyä vain uusin ja oleellisin tieto, jota uusi työntekijä tarvitsee. Työpaikalla onkin huolehdittava siitä, että kansiossa olevat tiedot ovat päivitettyt. (Kjelin & Kuusisto 2003, 213.)

Opinnäytetyön tarkoitus on tuottaa suullisen perehdytyksen tueksi perehdytysopas Kymenlaakson keskussairaalan synnytysvuodeosastolle. Tavoitteena on tuoda esille uuden työntekijän perehdytyksen tärkeys sekä kehittää synnytysvuodeosaston perehdytysmallia nykyistä toimivammaksi. Toisena tavoitteena on arvioida oppaan sisällöllistä osuutta kyselyä käyttäen.

Toimeksianto opinnäytetyölle saatiin Kymenlaakson keskussairaalan synnytysvuodeosaston osastonhoitajalta. Valmiin tuotoksen kohderyhmänä tulevat olemaan synnytysvuodeosastolla työnsä aloittavat kätilöt. Oppaasta tulevat hyötymään myös uuden työntekijän perehdyttäjät perehdytysprosessin läpiviemisessä sekä opiskelijat.

## 6 PEREHDYTY SOPPAAN TEKOPROSESSI

Toimeksiannettu opinnäytetyön aihe tukee opiskelijan ammatillista kasvua, lisää vastuuntuntoa opinnäytetyöstä sekä opettaa projektinhallintaa, johon sisältyy täsmällisen projektisuunnitelman tekeminen, toimintaehdot ja tavoitteet sekä aikataulutus että tiimityö (Vilkkä & Airaksinen 2003, 17).

Opinnäytetyöprosessi saatettiin alulle 12.5.2009 Lahden ammattikorkeakoulussa Sosiaali- ja terveystieteiden osastolla pidetyssä opinnäytetöiden ideointiseminaarissa. Työnantajan edustajilta tuli toive saada osastolle uudistettu perehdytysopas, joka toimisi perehdytyksen tukena uusille työntekijöille sekä perehdyttäjänä toimivalle kätilölle.

Aihe oli tärkeä ja käytännönläheinen. Aiheessa miellytti se, että työstä tulisi toiminnallinen opinnäytetyö.

Realistinen aikataulus, työskentelytapa ja työn yhteiset pelisäännöt ovat jokaisen projektin avainkohtia. Työnjaon ja vastuun jakaminen on yhdessä sovittavia asioita. (Vilka & Airaksinen 2003, 48.) Vastuualueet jaettiin ja työ aikataulutettiin. Käytännön järjestelyjä helpotettiin tekemällä työtä erikseen ja yhdessä. Toimintasuunnitelman avulla saatiin tiukalta kuulostava aikataulu toimimaan ja työ valmistumaan sovituissa aikatauluissa.

Lopullinen tuotos toiminnallisessa opinnäytetyössä on jokin konkreettinen tuote, kuten ohjeistus tai tietopaketti. Toteutustavaksi kannattaa valita aina kohderyhmää parhaiten palveleva muoto. Toiminnallisena opinnäytetyönä opiskelijat usein tuottavat ohjeistuksia ja tietopaketteja, jolloin se voi esimerkiksi olla painotuote, kansion kokoaminen tai sähköinen muoto. (Vilka & Airaksinen 2003, 51–52.)

Perehdytysopas sisältää yleisen perehdytysmateriaalin lisäksi myös perehdytyspassin sekä erillisen perehdyttäjälle tarkoitetun perehdytysrunгон. Perehdytysmateriaali on sekä paperiversiona että muistitikulla, joten päivitettävyys on helppoa.

Yhteisiä tavoitteita sekä perehdytysoppaalle että perehdytyspassille ovat:

- helppolukuisuus, selkeys sekä tiiviys
- helppo päivitettävyys
- uuden työntekijän perehdytyksen helpottaminen
- perehdyttäjän työn helpottaminen perehdytyksen toteutuksessa.



## 6.1 Selkeä viestintä

Tässä luvussa kuvataan selkeän viestinnän ominaispiirteitä, jotka ovat erittäin tärkeitä uutta perehdytysopasta kirjoittaessa. Oppaan myöhempää itsenäistä käyttöä lisää, jos opas rakennetaan selkeän viestinnän ominaisuuksien mukaisesti.

Niemen, Nietosvuoren ja Virikon (2006, 108-111) mukaan asiakirjoittamisen lähtökohtina voidaan pitää sekä hyvän yleiskielen että asiatyylin hallintaa. Asiatekstin tarkoitus on tiedottaa, vaikuttaa ja ohjata toimintaa. Tavoitteena on tiedon välittäminen tarkoituksenmukaisesti, yksiselitteisesti ja tehokkaasti. Asiatyylisessä tekstissä suositetaan sanojen neutraaleja merkityksiä. Sen etuna voidaan pitää sitä, ettei tekstin tulkintaan tarvitse keskittyä, vaan itse asia nousee tärkeimmäksi tekijäksi. Kohderyhmän kuuluessa samaan ammattikuntaan on mahdollista käyttää ammattialan termejä eikä niitä tarvitse avata.

Niemi, Nietosvuori & Virikko (2006, 109) toteavat kielipillisen oikeakielisyyden olevan yleiskielen perusta. Se koostuu vakiintuneista sanoista ja ilmauksista. Myös jokaisen ihmisen elämänpiiriin liittyvät uudet ja tutut sanat kuuluvat yleiskieleen. Yleiskieli pyrkii rakentumaan virkerakenteeltaan yksinkertaiseksi. Se tarkoittaa sitä, että on pyrittävä välttämään mutkikkaita ja pitkiä virkkeitä sekä vaikeaselkoisia rakenteita. Näitä ovat lauseenvastikkeet, kiilalauseet, määritekasaumat sekä pitkät sivulauseketjut, koska nämä ovat vaikeasti ymmärrettäviä.

Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2009, 290-306) mukaan kirjoittamisessa tehdään yhteistyötä lukijan kanssa. Kirjoituksen yhtenä tarkoituksena on tulla keskeisiltä ajatuksiltaan muistettavaksi. Kirjoittajan tulisikin mieltää itsensä lukijan asemaan, jotta hän saisi tämän kiinnostuksen ja pystyisi pitämään kiinnostusta yllä. Hyvän asiatyylin tunnistaa selvästä, havainnollisesta, tiivistä sekä kielipillisestä ja kieliteknisesti korrektista ilmaisutavasta. Kirjoittaja, joka arvostaa lukijakuntaa, pyrkii tietoisesti tekstissään luotettavuuteen ja helppolukuisuuteen. Luotettavuus tekstissä tarkoittaa selvyttä ja kiinnostavuutta, ja sen perustana on jäsentelyn johdonmukaisuus. Myös lukuisat ulkoasuun liittyvät seikat kuten painojäljen selvyys

tuovat lisää luotettavuutta. Luotettavuutta on mahdollista lisätä luomalla kappaleen alkuun kehikko, johon kappaleen muu aines suhteutetaan. Tällaisena tulkintaa helpottavana kehikkona voi toimia esimerkiksi sisällöllisesti painava ideavirke eli aihevirke. Ideavirkkeen tarkoituksena on ilmaista kappaleen perusidea, johtoajatus.

Hirsjärvi ym. (2009) jatkaa, että hyvä teksti on yhtenäistä sekä asiasisällöltään, kieliassultaan että rakenteeltaan. Asiatyylinen virke on selvä ja helpotajuinen. Virkerakennetta on usein mahdollista tiivistää ja selventää tarkistamalla sananvalintaa. Asiantuntijoiden kesken on mahdollista käyttää ammattikieltä, mutta silloinkaan sitä ei tule käyttää jatkuvasti. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2009, 290–306.)

Mansikkamäen (2002, 165–168) mukaan selkeä ilmaisu syntyy kirjoituksen johdonmukaisesta rakenteesta ja jännevästä sanojen käytöstä. Hyvän kirjoittamisen perussääntönä voidaankin pitää sanontaa ”selkeä ajattelu – selkeä teksti”. Teksti, jota ei ole tarpeeksi työstetty, jää helposti koukeroiseksi ja vaikeaselkoiseksi. Tekstiä kirjoitettaessa yhtenä kompastuskivenä voi olla liian tiivis teksti: Kirjoittaja yrittää käsitellä yhdessä kappaleessa tai virkkeessä liian monia asioita. Vastakohtana edelliselle voi olla liian löysä teksti, jossa pääasia hukkuu epäolennaisuuksien luetelemisen joukkoon.

Mansikkamäki (2002, 165–168) jatkaa, että tärkeintä on pitää mielessä, kenelle tekstiä kirjoittaa. Kohderyhmä auttaa kirjoittajaa päättämään, mitä ja miten kirjoittaa. Kirjoittaminen on prosessi, jonka aikana teksti paranee kerta kerran jälkeen. Uusia näkökulmia omaan tekstiin saa antamalla jonkun toisen lukea tekstiä. Ääneen lukeminen on avain oikolukuun, se auttaa hahmottamaan tekstin sujuvuutta ja huomaamaan mahdollisia kirjoitusvirheitä. Se, miten asioita on virkkeissä ja kappaleissa järjestelty, vaikuttaa tekstin luotettavuuteen ja ymmärrettävyyteen. Ymmärrettävässä ja helppolukuisessa tekstissä vanha, entuudestaan tuttu tieto kerrotaan kappaleessa tai virkkeessä ensin ja uusi painotettava tieto lopuksi. Tuttua tietoa voivat olla esimerkiksi erilaiset toistot tekstissä tai asiat, jotka lukijan voi päätellä jo aihepiirin perusteella. Täydellisemmänkin tekstin ymmärrettävyys punnitaan vasta sitten, kun sitä luetaan. Toisaalta tekstin tulkintatapoja on ääretön määrä

## 6.2 Perehdytysoppaan suunnittelu ja toteutus

Vilka ym. (2003, 53) kirjoittaa että valmiin tuotoksen tavoitteena on yksilöllinen sekä persoonallinen ulkoasu. Kriteereinä tuotoksen uudessa mallissa on, sen houkuttelevuus ja selkeys, käytettävyys kohderyhmässä ja käyttöympäristössä, kohderyhmälle sopiva asiasisältö, kattava informatiivisuus sekä selkeys. Perehdytysopas (liite 1) suunniteltiin sisällöllisesti ja rakenteellisesti kohderyhmälle sopivaksi. Perehdytysmateriaalia kirjoittaessa tavoitteena oli saada selkeä, houkutteleva ja johdonmukainen lopputulos.

Materiaalia perehdytysopasta varten oli runsaasti tarjolla, ja se asetti haasteita perehdytysoppaan laadintaan. Materiaalia piti muokata juuri synnytysvuodeosaston henkilökunnan tarpeita vastaavaksi. Koska osastolla ei ollut ajanmukaista perehdytysopasta ollenkaan, täytyi oppaan kokoaminen aloittaa alusta alkaen. Tutkimuslupien jälkeen alkoi hankitun materiaalin käsittely. Tekstiä oli paljon, ja sitä oli muokattava ja osin tiivistettävä. Oppaan ensimmäinen versio hahmoteltiin itsenäisesti, ja kaikkiaan tekstin saaminen luettavaan muotoon vei paljon aikaa.

Lähteinä oppaassa käytettiin suurimmaksi osaksi Kymenlaakson keskussairaalan omia tietolähteitä sekä osastonhoitajalta saatuja dokumentteja. Asiatiedot organisaatiosta sekä synnytysvuodeosaston toiminnasta olivat Kymenlaakson keskussairaalan omia eikä niihin ollut mahdollisuutta vaikuttaa.

Perehdytysoppaan lopussa oleva perehdytyspassi sekä perehdyttäjän perehdytysrunko suunniteltiin vastaamaan osaston tarpeita. Perehdytyspassia eikä perehdytysrunkoa ei ole ollut osastolla aiemmin ollut käytössä. Näin päästiin työstämään osastolle uudenlainen tapa kontrolloida perehdytyksen kulkua.

Perehdytyspassiin koottiin tärkeimmät osa-alueet koko perehdytysprosessista. Perehdytyspassin helppokäyttöisyys mahdollistettiin siten, että rastittamalla läpi käytyt asiat passiin on perehdytettävän helppoa yhdellä silmäyksellä seurata perehdy-

tyksen kulkua sekä huomata, mitä on vielä läpikäymättä. Myös perehdytyspassin päivitettävyys onnistuu muistitikun avulla.

Perehdytysrunko suunniteltiin perehdyttäjälle varsinaisen perehdytyksen tueksi. Perehdytysrungossa perehdytysprosessi etenee järjestelmällisesti ja selkeästi eteenpäin luoden kokonaiskuvan niin osastosta kuin sen toimintatavoistakin.

Omaa tietopohjaa kartutettiin tutustumalla useisiin erilaisiin perehdytysoppaisiin, niiden sisältöön ja rakenteeseen. Niistä saatiin hyviä ideoita uudistetun perehdytysmateriaalin laadintaan. Myös perehdytystä koskeva kirjallisuus on tukenut perehdytysoppaan laadintaa. Opinnäytetyön teoriaosuudessa on tätä kirjallisuutta käsitelty monipuolisesti. Oppaan laadinnassa yhtenä tärkeänä osa-alueena nostetaan selkeä viestintä, josta saatiin tietoa hyvään kieleen ja kirjoittamiseen.

## 7 PEREHDYTYSOPPAAN ARVIOINTI

Tutkimuksellinen selvitys kuuluu toiminnallisissa opinnäytetöissä idean tai tuotteen toteutustapaan. Tämä tarkoittaa keinoja, joilla materiaali esimerkiksi oppaan sisällöksi hankitaan, sekä tapoja, joilla oppaan valmistus toteutetaan. (Vilka & Airaksinen 2003, 56.)

Teorian pohjalta toteutimme tutkimuksellisen otteen käyttämällä kyselyä, jossa arvioitiin valmista perehdytysopasta mielipidekyselyn avulla. Sen avulla synnytysvuodeosaston kätilöillä oli mahdollista antaa palautetta niin oppaan rakenteesta kuin sisällöstä.

### 7.1 Kyselyn suunnittelu ja toteutus

Perehdytysoppaan arviointia varten suunniteltiin synnytysvuodeosaston kätilöille kysely, joka koski valmista perehdytysopasta. Lupa kyselyn toteuttamiseen saatiin

huhtikuussa 2010. Saatekirjeellinen (liite 2) kyselylomake (liite 3) sisälsi perehdytysoppaaseen liittyviä väittämiä, joihin vastattiin 5-portaisella Likertin asteikolla.

Kun mitataan asenteita ja mielipiteitä, suosituin ja sopivin käytetyistä mitta-asteikkovaihtoehdoista on Likertin-asteikko. Mittari on kehitetty jo vuonna 1932, mutta silloin vastausvaihtoehtoja oli seitsemän. Lähtökohtaisesti Likert-asteikko sisältää parittoman määrän vastausvaihtoehtoja. Parittomuuden idea antaa vastaajalle mahdollisuuden olla antamatta mielipidettään. Siksi mitta-asteikon keskelle sijoitetaan usein ”en osaa sanoa” vaihtoehto. Nykyisin yleisimmin käytössä on viisiportainen asteikko. Viisiportaisessa asteikossa vastausvaihtoehdot on yleisemmin nimetty seuraavasti: 1= täysin samaa mieltä ja 5 = täysin eri mieltä. Tämä ei kuitenkaan ole vakiokäytäntö. (Aaltola & Valli. 2007, 115- 116.)

Lisäksi vastaajilla oli mahdollisuus perustella vastauksiaan numeroarviointien jälkeen sekä antaa avoimessa kohdassa kehittämissuhteita vapaamuotoisesti. Kyselylomake sisälsi myös saatekirjeen, jossa kerrottiin kyselyn tekijöistä sekä selvennettiin kyselyn tarkoitusta ja tavoitteita. Saatekirjeessä mainittiin myös, että vastausten antaminen oli jokaiselle vapaaehtoista ja kaikki vastaukset käsiteltäisiin luottamuksellisesti eikä kenenkään henkilötietoja tulisi julki.

Kysely toteutettiin perehdytysoppaan valmistuttua huhtikuussa 2010. Valitettavasti tiukan aikataulun vuoksi henkilökunnalla ei ollut mahdollista tutustua oppaaseen etukäteen, vaan kysely ja valmis opas toimitettiin osastolle yhtä aikaa. Vastausaikaa kyselyyn ja oppaaseen tutustumiseen annettiin kymmenen vuorokautta. Osastonhoitaja ystävällisesti tiedotti etukäteen koko henkilökunnalle tulevasta kyselystä ja motivoi heitä vastaamaan kyselyyn. Vastausten avulla perehdytysopas viimeisteltiin henkilökunnan toiveiden mukaiseksi.

## 7.2 Vastausten analysointi ja tulokset sisältöalueittain

Kyselyyn vastasi yhdeksän synnytysvuodeosaston kättilöä. Saatu palaute perehdytysoppaasta oli kaiken kaikkiaan hyvää. Kyselylomakkeessa kättilöt arvioivat koko-

naisuutena perehdytysopasta sekä erikseen perehdytyspassia. Kyselyssä oli yhteensä seitsemän väittämää ja yksi avoin vastauskohta.

Arviointiasteikkona toimi Likertin asteikko yhdestä viiteen:

- 1) täysin eri mieltä
- 2) jokseenkin eri mieltä
- 3) en osaa sanoa
- 4) jokseenkin samaa mieltä
- 5) täysin samaa mieltä.

Jokaisen numeroarvioinnin lisäksi vastaajalla oli mahdollisuus perustella kirjallisesti omaa vastaustaan. Numeraalisen arvioinnin alapuolella oli teksti ”perustele vastauksesi” ja kaksi riviä vastaustilaa. Kysely sisälsi yhden avoimen kohdan, johon sai kirjoittaa vapaasti parannusehdotuksia perehdytysoppaan rakenteesta ja sisällöstä. Seuraavassa käsittelemme jokaisen väittämän kohta kohdalta. Koska vastauksia saatiin niukasti, analysointi suoritettiin päättelemällä. Päätelyn apuna käytimme keskiarvolaskentaa annetuista vastauksista

### 7.2.1 Perehdytysoppaan sisällön ja ulkoasun analysointi ja tulokset

Ensimmäinen väittämä oli: Perehdytysoppaan ulkoasu on kiinnostava. Vastaajista yli puolet ( $n = 5$ ) piti perehdytysoppaan ulkoasua jokseenkin kiinnostavana. Loput vastaajista ( $n = 4$ ) arvioivat ulkoasun kiinnostavaksi.

*yleisasu siisti ja selkeä*

*kansio on kätevä, moderni ja luettavan oloinen*

*napakka, ei ylimääräistä*

Ulkoasua koskevien vastausten keskiarvo oli 4.4, mikä tarkoittaa Likertin asteikolla jokseenkin samaa mieltä. Voidaankin päätellä, että kaikki olivat ulkoasuun tyy-

tyväisiä. Tästä taas voimme päätellä, että ulkoasuun ei kaivattu muutoksia, sillä kaikki vastaukset olivat myönteisiä.

Toinen väittämä oli: Perehdytysoppaan sisältö on jaoteltu selkeäksi kokonaisuudeksi. Suurin osa vastaajista (n = 5) arvioi sisällön selkeäksi kokonaisuudeksi vastaten väittämään ”täysin samaa mieltä”. Kolme vastaajista (n = 3) oli sisällön selkeydestä ja jaottelusta jokseenkin samaa mieltä. Vastaajista yksi ei osannut sanoa kantaansa.

*asiat on helppo löytää sisällysluettelon ja otsikointien perusteella*

Vastausten keskiarvoksi saatiin 4.4, mikä tarkoittaa Likertin asteikolla arviota jokseenkin samaa mieltä. Voidaankin päätellä vastaajien olleen sisällön selkeyteen tyytyväisiä. Keskiarvosta voidaan päätellä, ettei sisältöön tarvinnut tehdä muutoksia.

Kolmas väittämä oli: Käytännön asioista löytyy kattavasti tietoa. Lähes kaikki vastaajat (n = 7) arvioivat, että oppaasta löytyy kattavasti tietoa käytännön asioista. Kaksi vastaajaa arvioi väittämän numerolla neljä, mikä tarkoittaa heidän olevan väittämästä jokseenkin samaa mieltä.

*vaikutti ensilukemalta kattavalta, asialliselta ja ammatilliselta*

*kaikki oleellimmat asiat vaikuttavan löytyvän kansioista helposti*

Oppaan sisältämästä tiedon kattavuudesta saatiin keskiarvoksi 4.8, mikä tarkoittaa Likertin asteikolla arviota täysin samaa mieltä. Tästä voidaan päätellä, että vastaajat olivat oppaan sisällön kattavuuteen erittäin tyytyväisiä ja oppaan tarjoama sisältö palvelee heidän tarpeitaan. Keskiarvo antaa myös tiedon siitä, ettei muutoksia tarvitse tehdä.

Väite numero seitsemän oli: Perehdytyspassi on selkeä ja se sisältää tärkeimmät perehdytyksen osa-alueet. Vastaajista seitsemän piti perehdytyspassia selkeänä sekä oli sitä mieltä, että se sisältää perehdytyksen tärkeimmät osa-alueet. Jokseenkin

samaa mieltä selkeydestä ja sisällöstä oli yksi vastaajista. Yksi vastaaja ei osannut sanoa kantaansa.

*passista on helppo nähdä mitkä osiot on käyty läpi ja mitä vielä on käymättä*

*yksinkertaisuudessaan selkeä*

Perehdytyspassin arvioinnista saatiin vastaajien keskiarvoksi 4.7. Likertin asteikolle käännettäessä keskiarvo tarkoittaa arviota täysin samaa mieltä. Tästä päätelimme, että perehdytyspassi on selkeä ja se sisältää perehdytyksen tärkeimmät osa-alueet, eikä muutoksia tarvitse tehdä. Voimme myös päätellä, että perehdytyspassi tukee perehdytysprosessia ja siitä on apua perehdyttävälle.

#### 7.2.2 Perehdytysoppaan käytettävyyden ja hyödynnettävyyden analysointi ja tulokset

Väittämä numero neljä oli: Perehdytysopas on helppokäyttöinen. Yli puolet ( $n = 6$ ) vastaajista arvioi oppaan olevan helppokäyttöinen. Vastaajista kaksi piti opasta jokseenkin helppokäyttöisenä. Yksi vastaaja ei osannut sanoa mielipidettään.

*sisällysluettelon avulla kaikki löytyy nopeasti*

*kansiota on helppo lukea, kuljettaa tarvittaessa sekä käyttää perehdytyksen pohjana*

*paljon asioita, tärkeä asia voi mennä ohi*

Oppaan helppokäyttöisyydestä keskiarvoksi tuli 4.6. Likertin asteikolla tämä tarkoittaa arviota täysin samaa mieltä, joten voimme todeta oppaan olevan vastaajien



mukaan helppokäyttöinen. Vastausten perusteella muutoksia ei tehty, ja opas jää helposti selattavaan paperiversioon.

Väittämä numero viisi oli: Perehdytysoppaasta on apua uudelle työntekijälle. Suurin osa (n = 6) piti perehdytysopasta hyödyllisenä uudelle työntekijälle. Kolme vastaajaa (n = 3) piti opasta jokseenkin hyödyllisenä.

*kansion asioihin on helppo palata vielä perehdytyksen jälkeenkin ja olennaiset osiot on helppo löytää*

Vastausten keskiarvoksi saatiin 4.7, mikä Likertin asteikolla tarkoittaa arviota täysin samaa mieltä. Tästä päättelimme, että uusi työntekijä tulee hyötymään oppaasta.

Kuudes väittämä oli: Perehdytysoppaasta on apua perehdyttäjälle perehdytysprosessissa. Lähes kaikki (n = 7) vastaajat pitivät perehdytysopasta hyödyllisenä ja kaksi vastaajaa (n = 2) piti opasta jokseenkin hyödyllisenä perehdyttäjälle.

*perehdyttäjän on helpompi jaotella perehdytykseen liittyviä osa-alueita kansion avulla ja myös helpompi muistaa mitä kertoa*

*helpottaa ja selkeyttää ohjausrunkoa, antaa perehdyttäjälle suuntaa*

*eipä näin kattavasti muistaisi perehdyttäjä varmasti asioista kertoa*

Vastaavasti oppaan hyödynnettävyys perehdyttäjälle perehdytysprosessissa oli keskiarvon, 4.8 perusteella hyödyllistä. Likertin asteikolle käännettäessä keskiarvo tarkoittaa arviota täysin samaa mieltä. Päättelämällä tästä voidaan yhteenvetona todeta, että perehdytysopas tulee tarpeeseen ja siitä on apua perehdyttäjälle perehdytysprosessissa.

Kyselyn lopussa oli mahdollisuus kirjoittaa vapaamuotoisesti korjaus- ja parannusehdotuksia oppaan rakenteesta ja sisällöstä. Vastauksia tuli neljä kappaletta. Asiasisältöön korjauksia tuli yhdeltä vastaajalta. Yhtä vastaajaa mietitytti oppaan päivittäminen, lähinnä kuka jatkossa vastaa oppaan päivittämisestä. Vastaajista yksi mietti, millä tavalla organisaatio pystyisi jatkossa antamaan mahdollisuuden hyvään perehdytykseen. Yksi vastaajista antoi kiitosta erinomaisesta työstä.

Parannusehdotuksien vähyydestä voidaan päätellä, että opas sisältää kattavasti tietoa ja rakenteeseen ja sisältöön oltiin tyytyväisiä. Tyhjästä vastauskohdista voidaan myös päätellä, ettei oppaaseen tarvita korjauksia. Voi myös olla, etteivät tyhjäksi kohdaksi jättäneet vastaajat olleet lukeneet kovin tarkasti perehdytysopasta, jolloin korjaus- ja parannusehdotuksia oli vaikea esittää.

### 7.3 Johtopäätökset

Yhteenvedona kyselystä voidaankin todeta, että vastaajat olivat tyytyväisiä perehdytysoppaaseen kokonaisuutena. Kehuja tuli niin rakenteesta kuin sisällöstä. Kyselyn avulla saatiin myös korjaus- ja kehittämisehdotuksia, joista voitiin huomata vastaajien paneutuneen kyselyyn vastaamiseen. Kysely vastasi tarkoitukseen selvittää laaditun perehdytysoppaan toimivuutta, sekä sillä saatiin juuri tulevan kohde-ryhmän mielipiteitä oppaasta.

Vastaajat arvioivat sisältöä ja ulkoasua kaikkiaan kiitettävien arvosanoin, eikä väitämien vastauksissa ilmennyt toiveita muutos- tai korjausehdotuksiin. Kyselyn viimeisessä kohdassa oli esitetty muutamia asiasisältöön tehtäviä korjausehdotuksia. Tällaisia olivat muun muassa osaston täsmennetyt vierailuajat sekä ruokatilaukseen liittyvät asiat. Nämä sisältöön liittyvät korjausehdotukset on otettu huomioon, ja ne on kaikki korjattu oppaaseen. Voidaankin olla tyytyväisiä oppaan sisällysluetteloon ja sisältöön. Kyselyn tulosten perusteella selvittiin vähin muutoksin oppaan viimeistelyssä.

Myös oppaan käytettävyys ja hyöty vastasivat osaston henkilökunnan tarpeita. Kysyttäessä käytettävyydestä ja hyödystä vastaajat arvioivat lähes yksimielisesti oppaan tulevan tarpeeseen niin uudelle työntekijälle kuin perehdyttäjällekkin. Yksikään vastaajista ei kokenut perehdytysopasta tarpeettomana. Vastausten perusteella vahvistui ajatus siitä, että uusi perehdytysopas vastasi heidän tarpeitaan.

#### 7.4 Oma arvio tuotoksesta

Ennen perehdytysoppaan laatimista sille asetettiin seuraavia tavoitteita: helppo päivitettävyys, selkeys, helppolukuisuus sekä tietopaketin tiiviys. Yhtenä tavoitteena oli myös perehdytysoppaan toimiminen apuna perehdytysprosessissa niin perehdytettävälle kuin perehdyttäjällekkin.

Asetetut tavoitteet saavutettiin ja voitiin olla tyytyväisiä uuteen perehdytysoppaan kokonaisuutena. Perehdytysoppaasta tuli selkeä ja helppolukuinen, tiivis tietopaketti, niin kuin etukäteen suunniteltiin. Perehdytysoppaan kaikkien osa-alueiden päivittäminen ja uudelleen muokkaaminen mahdollistettiin muistitikun avulla. Uskomme, että tuottamastamme perehdytysoppaasta on apua perehdytysprosessissa niin uudelle työntekijälle kuin perehdyttäjälle.

## 8 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa perehdytysopas Kymenlaakson keskussairaalan synnytysvuodeosastolle. Teoriatietoa hyödyntäen laadittiin uudistunut perehdytysopas. Lisäksi laadittiin myös perehdytyspassi sekä perehdyttäjälle tarkoitettu perehdytysrunko. Kysely toteutettiin, jotta pystyttiin arvioimaan valmiin perehdytysoppaan sisältöä ja rakennetta. Tuloksia hyödyntäen muokattiin vielä perehdytysopasta kohderyhmän tarpeita vastaavaksi. Seuraavassa pohditaan osittain opinnäytetyöprosessia.

## 8.1 Eettisyyden ja luotettavuuden pohdinta

Hyvässä tieteellisessä käytännössä noudatetaan rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta. On tärkeää käyttää tieteellisesti ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, raportointi-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Eettisesti hyvä tutkimus edellyttää että tutkimus on suunniteltu, toteutettu ja raportoitu yksityiskohtaisesti. Luotettavuus tutkimuksessa tarkoittaa sitä, että koko kerätty aineisto on käsitelty eikä mitään kysymyksiä ole jätetty huomioimatta. (Leino-Kilpi & Välimäki 2009, 364,369; Kuula 2006, 34-35.)

Opinnäytetyön aiheen teki tärkeäksi sen ajankohtaisuus ja valmiin tuotoksen tärkeys työyhteisölle sen kehittäessä uusien työntekijöiden perehdytystä. Teoriaosuutta koskevaan kirjallisuuteen tutustuttiin laajasti. Käytetyt kirjallisuuslähteet ovat luotettavia, ja ne edustavat viimeisintä tutkittua tietoa. Myös Internetiä käytettiin tietolähteenä. Käyttämämme Internetin tietolähteet ovat luotettavia, sillä ne ovat tunnettuja ja maanlaajuisesti luotettavaksi havaittuja, virallisia tietolähteitä. Emme myöskään ole plagioineet valmiita tekstejä, vaan olemme olleet rehellisiä työtä laatiessamme. Tekstiosuudet on käsitelty tarkasti ja valittu huolellisesti. Eettisyys on näin ollen otettu huomioon teoriaosuutta laatiessa.

Laatimamme kysely on toteutettu eettisesti, luotettavasti sekä nähdäksemme oikeaoppisesti. Kyselyn sisältämät väittämät on suunniteltu niin, että niihin on helppo vastata eivätkä niissä tule ilmi vastaajan henkilötiedot. Kyselyyn vastattiin anonyymisti ja vastaukset käsiteltiin luottamuksellisesti. Vastauksia ei näytetty ulkopuolisille. Kaikki vastaukset käytiin yksitellen läpi, ja ne sisällytettiin työhön. Työn valmistuttua vastaukset hävitetään. Eettisyys näkyi myös kyselyn vapaaehtoisuudessa sekä kyselyn liitteenä olevassa saatekirjeessä, jossa kerrottiin, mihin kyselyn vastauksia käytetään ja ketkä niitä hyödyntävät.

Luotettavuus työssä ilmenee siten, että osastonhoitaja sekä henkilökunta saivat tiedon tulevasta kyselystä etukäteen jo vuonna 2009 syksyllä. Luotettavuutta kyse-

lyn osalta heikentää vastausten vähäinen määrä. Olisimme toivoneet kattavampaa vastausmäärää, jolloin oppaan arviointi olisi ollut monipuolisempaa.

Luottavuus ja eettisyys on huomioitu myös opinnäytetyö sopimuksen (liite 4) ja tutkimusluvan (liite 5) hankkimisessa. Koska kysely oli tarkoitettu henkilökunnalle eikä siinä kysely henkilötietoja, ei kysely mennyt eettiseen toimitsijalautakuntaan. Kyselyn ja koko opinnäytetyön lupa saatiin ylihoitajilta.

Opinnäytetyön ohjaaja on antanut rakentavaa palautetta ja tarkastanut työtä. Perehdytysoppaan sisältö on koottu Kymenlaakson keskussairaalan omista tietolähteistä sekä osastonhoitajan antamista dokumenteista. Koska materiaalia oli runsaasti ja se oli hajanaisesti saatavilla, tekstejä tiivistettiin sekä muokattiin asiasisällön siitä kärsimättä. Omaa harkintakykyä käyttäen valittiin oppaaseen mielestämme tärkeimmät tekstit ja niistä koottiin sisällysluettelo. Samaan johtopäätökseen ovat tulleet myös kyselyyn vastanneet kätilöt.

Olemme nähäksemme siis onnistuneet toimimaan hyvin eettisen ja luotettavan toimintatavan mukaan. Jokainen työvaihe raportoitiin yksityiskohtaisesti, ja tämä selkeytti myös omaa oppimisprosessiamme.

## 8.2 Ammatillisen kasvun ja opinnäytetyöprosessin pohdinta

Opinnäytetyön työstäminen on ollut vaativaa, mutta antoisaa. Haasteina opinnäytetyön etenemiselle ovat olleet tutkimuslupien viivästyminen ja sen myötä erittäin tiukka aikataulu. Opinnäytetyöprosessissa on näin ollen pidetty kiireistä tahtia, jotta työ ehtii valmistumaan sovitussa aikataulussa. Emme halunneet siirtää työn valmistumisajankohtaa syksyyn, sillä tiesimme syksyllä tulevan jo uuden hanketyön ja teoriaopintojen jatkuvan. Nytkin samaan aikaan on ollut vaativia työharjoittelujaksosia, jotka ovat verottaneet voimia. Selkeä aikataulutusta auttoi meitä kuitenkin työn etenemisessä. Voisikin sanoa, että opinnäytetyön tekeminen on kehittänyt jousa-

vuutta sekä suunnitelmallisuutta niin kodin ja koulun kuin harjoittelun ja opinnäytetyön kirjoittamisen välillä.

Ammatillista kasvua on lisännyt myös nopean reagointikyvyn lisääntyminen ja annetun palautteen hyödyntäminen opinnäytetyöprosessissa. Olemme muokanneet useaan otteeseen hyvinkin radikaalisti ja nopeassa aikataulussa opinnäytetyön sisältöä työnantajan toiveiden mukaisesti. Yhtenä kulmakivenä voisikin nostaa perehdytysoppaaseen liitettävän kyselyn. Alun perin kysely oli tarkoitus toteuttaa ennen oppaan laadintaa ja sillä kartoittaa nykyisen perehdytyksen puutteita ja tulevan oppaan sisältöä. Työnantajan toiveita kunnioittaen kysely toteutettiin kansion tuottamisen jälkeen, ja sen tarkoitus oli arvioida valmiin perehdytysoppaan sisältöä. Näin ollen myös teoriaosuuteen jouduttiin viime kädessä tekemään muutoksia vastaamaan uuden kyselyn tarkoitusta.

Opinnäytetyöprosessi tuki ammatillista kasvuamme myös moniammatillisuuden näkökulmasta. Olemme tehneet laajasti yhteistyötä sekä osastonhoitajan, ylihoitajien, osaston henkilökunnan että opinnäytetyön ohjaajan kanssa. Jokainen ammattitaho on katsonut opinnäytetyötämme omasta näkökulmastaan. Opinnäytetyön ohjaaja on tukenut oppimisprosessiamme ja työnantajan edustajat ovat arvioineet opinnäytetyötämme hallinnollisesta näkökulmasta sekä auttaneet näin työn tekemisessä. Myös keskinäinen yhteistyö on sujunut erittäin hyvin. Yhdessä olemme jakaneet niin onnistumisen elämykset kuin pettymykset sekä tukeneet toinen toisiamme.

Koko opinnäytetyöprosessi perehdyttämisestä edisti ammatillista osaamistamme. Nyt olemme valmiimpia kohtaamaan uusia työntekijöitä tulevaisuuden työyhteisössä ja antamaan heille laadukasta perehdytystä

### 8.3 Jatkokehitysideat

Jatkokehitysideaksi soveltuisi perehdytysoppaan muokkaaminen pienin muutoksin naistentautien vuodeosaston puolelle. Naistentautien vuodeosasto on hallinnollisesti samaa osastoa synnytysvuodeosaston kanssa. Ainoastaan oppaassa oleva kohta kolme, missä kerrotaan synnytysvuodeosastosta, tulisi muuttaa vastaamaan naisten tautien vuodeosaston toimintaa.

Toisena jatkokehitysideana olisi mielenkiintoista tietää, miten perehdytysmateriaali on toiminut perehdytysprosessissa, miten se on otettu käyttöön ja miten sen sisältö käytännössä vastaa osaston tarpeita. Perehdytysmateriaalin toimivuutta olemmekin ajatelleet kartoittaa syksyllä 2010 alkavassa hanketyössä.

Yhtenä jatkokehitysideana nousi kyselylomakkeen vastausten perusteella esiin koko organisaation paneutuminen perehdytyksen toteuttamiseen. Tällä tarkoitetaan sitä, että perehdyttämisen tulisi olla järjestelmällistä ja siihen tulisi varata riittävästi aikaa. Tämä ei kuitenkaan nykyisellä systeemillä toteudu, vaan olisi aika kehittää koko sairaalassa tapahtuvaa perehdytystä ja laatia yhteinen perehdytysuunnitelma aikatauluineen.

## LÄHTEET

Aaltola, J & Valli, R. (toim.). 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Ala-Fossi, M & Heininen, E. 2003. Sijaisuus ja sijaisten työhön perehdyttäminen sairaanhoitajien näkökulmasta. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. Lääketieteellinen tiedekunta. Hoitotieteen laitos.

Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. 2010. Viitattu 5.2.2010.

[http://osha.europa.eu/fop/finland/fi/good\\_practice/tuottavuustekijä/tyoymparisto/koulutus/](http://osha.europa.eu/fop/finland/fi/good_practice/tuottavuustekijä/tyoymparisto/koulutus/)

L738/2002. Työturvallisuuslaki. Päivitetty 23.8.2002. Viitattu 21.10.2009. Valtion säädöspankki. Finlex.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6turvallisuuslaki>

L559/1994. Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä. Päivitetty 7.12.2007. Viitattu 17.3.2010. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559>.

Fraser, D. M. & Cooper, M. A. 2003. The psychology and psychopathology of pregnancy and childbirth. Teoksessa. Fraser, D. & Cooper, M. (toim.) Myles Textbook for Midwives.

Frisk, T. 2003. Ohjaaminen työssä. Educa- Instituutti Oy. Helsinki: Educa.

Janhonen, S & Vanhanen-Nuutinen, L. 2004. Kohti asiantuntijuutta – oppiminen ja ammatillinen kasvu sosiaali- ja terveysalalla. Vantaa: WSOY.

Juuti, P & Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä:



Gummerus.

Heikkilä, A., Jokinen, P. & Nurmela, T. 2008. Tutkiva kehittäminen. Avaimia tutkimus- ja kehittämishankkeisiin terveysalalla. Helsinki: WSOY.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajajärvi, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Honkaniemi, L., Junnila, K., Ollila, J., Poskiparta, H., Rinta-Rasmus, A. & Sandberg, J. 2006. Viisaat valinnat. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kangas, P. 2004. Perehdyttäminen palvelualoilla. 4. uudistettu painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Kjelin, E. & Kuusisto, P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Helsinki: Talentum Media.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Gaudeamus.

Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka, aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

Leino-Kilpi, H. & Välimäki, M. 2009. Etiikka hoitotyössä. Porvoo: WSOY.

Lepistö, I. 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. 2. uudistettu painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Mansikkamäki, T. 2002. Ammatillaiset mediassa. Teoksessa Torkkola, S. (Toim.) 2002. Terveysviestintä. Helsinki: Tammi.

Miettinen, S., Miettinen, M., Nousiainen, I. & Kuokkanen, L. 2000. Itsensä johtaminen sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: WSOY.

Mäkinen, O. 2005. Tieteellisen kirjoittamisen ABC. Helsinki: Tammi.

Mykrä, T. 2007. Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä. Vammala: Educa.

Mylläri, R. 2009. Kymenlaakson keskussairaala os.8B. Hoitotyön toimintasuunnitelma vuodelle 2009. Sähköpostiviesti 26.10.2009. Vastaanottaja K.Rimo.

Mylläri, R. 2009. Naistentautien, lapsivuodeosaston ja synnytysalin osastonhoitaja, Kymenlaakson keskussairaala. Haastattelu 2.10.2009.

Niemi, T., Nietosvuori, L. & Virikko, H. 2006. Hyvinvointialan viestintä. Helsinki: Edita.

Opetusministeriö 2006: Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon. Koulutuksesta valmistuvien ammatillinen osaaminen, opintojen keskeiset sisällöt ja vähimmäisopintoviikkomäärät. Verkkodokumentti. Päivitetty 10.7.2006.

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2006/liitteet/tr24.pdf?lang=fi>. Luettu 7.5.2010.

Paananen, U. K., Pietiläinen, S., Raussi-Lehto, E., Väyrynen, P. & Äimälä, A-M. 2007. Kätilötyö. Helsinki: Edita.

Penttinen, A. & Mäntynen J. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus - ennakkoivaa työsuojelua. 2. painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. Viitattu 20.2.2010.

Suomen kätilöliitto. Verkkodokumentti. <http://www.suomenkatiloliitto.fi>. Viitattu 25.10.2009.

Tervetuloa harjoittelemaan synnytysvuodeosastolle! 2009. Kymenlaakson sairaanhoitopiiri. Viitattu 22.10.2009. <http://www.kymshp.fi/koks>, synnytysvuodeosasto 8B.

Vanhapiha, R. 2007. Epero - vapaa ohjelmisto perehdytykseen. Päivitetty 17.7.2007. [http://epero.org/joomla/index.php?option=com\\_content&task=view&id](http://epero.org/joomla/index.php?option=com_content&task=view&id)

[=38&Itemid=30](#). Viitattu 15.2.2010.

Vilka, T. & Airaksinen, H. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.