

**KEMI-TORNION AMMATTIKORKEAKOULU**  
**SOSIAALI- JA TERVEYSALA**

**SAIRAAHOITAJAOPISKELIJOIDEN KOKEMUKSIA  
OHJATTUJEN HARJOITTELUIDEN PEREHDYTYKSESTÄ**

Opinnäytetyö

Saana Nampajärvi

Hoitotyön koulutusohjelma/ Sairaanhoitaja (AMK)

Kemi 2011

## TIIVISTELMÄ

### KEMI-TORNION AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaali- ja terveysala  
Hoitotyön koulutusohjelma

#### SAANA NAMPAJÄRVI: SAIRAANHOITAJAOPISKELIJOIDEN KOKEMUKSIA OHJATTUJEN HARJOITTELUIDEN PEREHDYTYKSESTÄ

Opinnäytetyö, 67 sivua ja 5 liitettä  
Ohjaajat: Anne Luoma ja Anja Mikkola

2.5.2011

---

Asiasanat: hoitotyö, perehdytys, ohjattu harjoittelu

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvailla, minkälaisia kokemuksia sairaanhoitajaopiskelijoilla on ohjattujen harjoittelujaksojen perehdytyksestä sairaaloissa. Kerron, millaista perehdyttäminen on ollut, mihin Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun sairaanhoitajaopiskelijoita on perehdytetty ja kuka on toiminut perehdyttäjänä. Haluan lisäksi tuoda ilmi Kemi-Tornion ammattikorkeakoululle sen, saavatko sairaanhoitajaopiskelijat perehdytyksen harjoitteluissaan. Opinnäytetyön tavoitteena on se, että Kemi-Tornion ammattikorkeakoululla on mahdollisuus vaikuttaa sairaaloiden perehdytyskäytäntöihin ja aktiivisesti kannustaa eri osastoja ja poliklinikoita perehdyttämään sairaanhoitajaopiskelijoita.

Tutkimusongelma muodostuu pääongelmasta, joka tarkentuu perehdytyksen teemoista muodostuvien apukysymysten avulla. Tutkimusongelma on, minkälaisia kokemuksia sairaanhoitajaopiskelijoilla on harjoittelujen perehdytyksestä sairaaloissa.

Aineisto muodostuu Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun sairaanhoitajaopiskelijoiden kirjoitelmista. Keräsin aineiston 18.11.-19.12.2010 välisenä aikana ja sain yhteensä 19 sairaanhoitajaopiskelijan kirjoitelmaa. Aineiston analyysimenetelmä on laadulliseen tutkimussuuntaukseen kuuluva teoriasidonnainen sisällönanalyysi.

Tutkielman tulosten mukaan sairaanhoitajaopiskelijat saivat hyvin erilaisia perehdytyksiä ohjatuissa harjoitteluissaan. Osa sai hyvin kattavan, osa taas suppean perehdytyksen tai ei saanut perehdytystä ollenkaan. Sairanhoitajaopiskelijat kertoivat myös positiivisista ja negatiivisista kokemuksista ohjattujen harjoitteluiden perehdytyksestä. Positiivisina kokemuksina sairaanhoitajaopiskelijat pitivät esimerkiksi sitä, että heidät vastaanotettiin harjoitteluissa ja perehdytykset olivat kattavia. Negatiivista sairaanhoitajaopiskelijoiden mielestä oli usein se, etteivät he saaneet perehdytystä tai se oli puutteellista. Sairanhoitajaopiskelijat kirjoittivat myös perehdytyksen kohteista, joita olivat muun muassa harjoittelupaikan tilat ja välineet, hoitajien tehtävät, päiväjärjestys sekä potilasryhmät. Perehdytyksissä oli myös käytetty perehdytyskansioita. Sairanhoitajaopiskelijat kirjoittavat myös perehdyttäjistä, joka yleensä oli osastonhoitaja, opiskelijavastaava tai sairaalan opiskelijakoordinaattori tai oma ohjaaja.

## ABSTRACT

KEMI-TORNIO UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Social Services and Health Care

Degree Programme in Nursing

SAANA NAMPAJÄRVI:

NURSE STUDENTS' EXPERIENCES OF PRACTICAL TRAININGS'  
ORIENTATION IN HOSPITALS

Bachelor's Thesis, 67 pages and 5 appendices

Advisors: Anne Luoma and Anja Mikkola

2.5.2011

---

Keywords: nursing, orientation, guided practice

This thesis purpose is to describe Kemi-Tornio University of applied sciences nurse students' experiences of practical training orientation in hospitals. I tell what kind of the orientation was, where Kemi-Tornio University of applied sciences nurse students has been oriented into and who was the person who gave the orientation. I also want to bring out for Kemi-Tornio University of applied sciences that do nurse students get orientation in their practices. Thesis goal is that Kemi-Tornio University of applied sciences has possibility to influence hospital's orientation standards and actively urge different wards and clinics to give orientation for nurse students.

Research question forms from main question, which defines by help questions that build up from different themes of orientation. Research question is, what kind of experiences nurse students have of practical training orientation in hospitals.

Study material builds up from Kemi-Tornio University of applied sciences nurse students' essays. I assemble the study material within 18.11-19-12.2010 and I receive 19 nurse students' essays. Analysis method is content analysis which is one of the qualitative research methods.

Study reveals that nurse students had very different orientations in their practical trainings. Some of them had very comprehensive orientation, some had compact orientation and others didn't get orientation at all. Nurse students wrote in their essays positive and negative experiences from the orientation of practical trainings. Positive experiences were for example that nurse students had reception and orientations were comprehensive. Nurse students thought that it was negative that they often didn't get orientation or it was incomplete. Nurse students also wrote orientations subjects which were for example practice places premises and instruments, nurses' tasks, schedules and patient groups. Also orientation files have been used in orientations. Nurse students also wrote about the persons who gave orientation in the practice. Usually she or he was head nurse, practice place's or hospital's student coordinator or students own clinical tutor.

# SISÄLLYSLUETTELO

## TIIVISTELMÄ

## ABSTRACT

1 JOHDANTO .....	5
2 UUDEN TYÖYHTEISÖN JÄSENEEN PEREHDYTYKSEN SUUNNITTELU, TAVOITTEET JA HYÖDYT .....	8
2.1 Perehdytyksen suunnittelu, tavoitteet ja hyödyt .....	8
2.2 Perehdytyksen sisältö .....	12
2.3 Perehdyttäjän rooli.....	13
2.4 Opiskelijat ohjatuissa harjoitteluissa .....	15
3 TUTKIELMAN LÄHTÖKOHDAT .....	18
3.1 Tutkielman tarkoitus ja ongelmat .....	18
3.2 Tutkielman toteuttaminen.....	18
3.2.1 Aineiston kerääminen ja tutkielmaan osallistuneiden henkilöiden kuvaus ....	18
3.2.2 Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi.....	20
3.2.3 Aineiston analyysi .....	22
4 TUTKIMUSTULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET.....	27
4.1 Johdatusta analyysin tulkintaan .....	27
4.2 Sairaanhoidajaopiskelijoiden kokemuksia perehdytyksestä .....	28
4.2.1 Kuvauksia perehdytyksestä .....	28
4.2.2 Positiivisia kokemuksia perehdytyksestä .....	32
4.2.3 Negatiivisia kokemuksia perehdytyksestä.....	35
4.3 Perehdytyksen sisältö ohjatuissa harjoitteluissa .....	38
4.3.1 Perehdytys fyysisiin tiloihin ja välineisiin.....	38
4.3.2 Perehdytys harjoittelupaikan tapoihin, tehtäviin ja potilasryhmiin .....	42
4.4 Sairaanhoidajaopiskelijoiden perehdyttäjät.....	47
4.5 Yhteenveto.....	52
5 LUOTETTAVUUS JA EETTINEN POHDINTA.....	55
6 POHDINTA .....	59
7 LÄHTEET.....	61
LIITTEET .....	63
Liite 1.....	63
Liite 2.....	64
Liite 3.....	65
Liite 4.....	66
Liite 5.....	67

## 1 JOHDANTO

Työyhteisön uusi jäsen voi tuntea itsensä epävarmaksi, jännittyneeksi ja jopa ahdistuneeksi. Työyhteisöön sisälle pääseminen ei ole aina helppoa, koska kauan yhdessä työskennelleet ovat muodostaneet kiinteän ryhmän, jolla on omat norminsa ja tapansa. (Lepistö 2004, 59; Raitio & Kotila & Saastamoinen 2010, 12.) Ensimmäiset päivät uudessa työpaikassa luovatkin pohjan työpaikkaan liittyville asenteille ja näitä asenteita on usein hyvin vaikea muuttaa jälkikäteen. Uusi työyhteisön jäsen aistii sen, miten hänet otetaan vastaan ja yleensä muistaa nämä tunteet pitkään. (Piili 2006, 124; Helsilä 2009, 50.) Perehdytyksen avulla voidaan hälventää uuden työyhteisön jäsenen epävarmuutta ja jännitystä sekä auttaa työyhteisöä vastaanottamaan hänet.

Perehdytys on ajankohtaista eri organisaatioissa, myös sairaaloissa. Ajankohtaisuudesta kertoo esimerkiksi Jaana Peltokosken & Jaana Perttusen (2006, 131) hanke, Verkostopohjainen portaali sairaanhoitajan perehdyttämisen menetelmänä, joka aloitettiin vuonna 2002 Keski-Suomen sairaanhoitopiirin operatiivisella toimialueella. Hankkeen tarkoituksena on luoda yhtenäinen ja suunnitelmallinen perehdytysohjelma ja tuottaa verkostopohjainen perehdytysportaali, jolla edistetään henkilökunnan liikkuvuutta ja ammatiosaamista. Peltokosken ja Perttusen mukaan perehdytys luo sairaanhoitajille pohjan ammatilliselle kasvulle ja tukee urakehitystä. (Peltokoski & Perttunen 2006, 131.)

Myös Katja Raitio, Jaana Kotila & Tiia Saastamoinen (2010, 11-13) painottavat Sairaanhoidaja-lehdessä uuden työntekijän ohjausta työtehtäväänsä. He korostavat mentoointi-ohjausta, mikä on perehdytyksen lähikäsite. (Raitio & Kotila & Saastamoinen 2010, 11-13.) Myös Pirkanmaan sairaanhoitopiirissä saatiin vuonna 2006 päätökseen projekti, Perehtymisen parantaminen naisten ja lasten toimialueella, jonka tarkoituksena on perehdytyksen ja siihen liittyvien asenteiden parantaminen ja tehostaminen (Hyvärinen & Kangas & Lystilä & Pikkarainen & Sukanen 2008, 10).

Valitsin aiheen, koska se on kiinnostava, ajankohtainen ja koskettaa monia sairaanhoitajaopiskelijoita Kemi-Tornion ammattikorkeakoulussa. Minulla on omakohtaisia kokemuksia siitä, millaista on hyvä perehdytys ja miltä tuntuu, kun ei saa perehdytystä ohjatuissa harjoitteluissa. Ensimmäisessä harjoittelussani, jossa uusi sairaanhoitajaopiskelija olisi pitänyt perehdyttää lähes koko sairaalamaailmaan, saamani perehdys oli hyvin suppeaa ja sisälsi lähinnä perehdytyskansioon tutustumisen sekä omien työvuorojen

tekemisen. Seuraavassa ohjatussa harjoittelussa perehdytykseen sen sijaan satsattiin enemmän. Minulle kerrottiin muun muassa potilaista, päiväjärjestyksestä sekä esiteltiin osaston tilat ja henkilökunta. Myös monet sairaanhoitajaopiskelijat ovat kertoneet saamistaan hyvästä perehdytyksestä, mutta myös siitä, etteivät ole saaneet harjoitteluissaan perehdytystä.

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvailla, minkälaisia kokemuksia sairaanhoitajaopiskelijoilla on ohjattujen harjoittelujaksojen perehdytyksestä sairaaloissa. Kerron, millaista perehdyttäminen on ollut, mihin Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun sairaanhoitajaopiskelijoita on perehdytetty ja kuka on toiminut perehdyttäjänä. Haluan lisäksi tuoda ilmi Kemi-Tornion ammattikorkeakoululle sen, saavatko sairaanhoitajaopiskelijat perehdytyksen harjoitteluissaan. Opinnäytetyön tavoitteena on se, että Kemi-Tornion ammattikorkeakoululla on mahdollisuus vaikuttaa sairaaloiden perehdytyskäytäntöihin ja aktiivisesti kannustaa eri osastoja ja poliklinikoita perehdyttämään sairaanhoitajaopiskelijoita. Opinnäytetyössä tarkastelen vain sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemuksia perehdytyksestä, en esimerkiksi kokemuksia harjoittelun ohjauksesta.

Sairanhoitajaopiskelijoiden ohjatulla harjoittelulla tarkoitan opinnäytetyössä sosiaali- ja terveysalan käytännön harjoittelua, jonka sairaanhoitajaopiskelijat suorittavat eri sairaaloissa ja terveyskeskuksissa. Esimerkiksi Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun opinto-oppaassa (2009-2010, 52) sairaanhoitajaopiskelijoiden harjoitteluja nimitetään ohjatuksi harjoitteluksi.

Perehdytys on uusien työntekijöiden koulutusta tehtävänsä. Perehdytys koskee näin myös sairaanhoitajaopiskelijoita, koska heistä tulee osa työyhteisöä. Tämän vuoksi perehdytyksen pitäisi olla myös yhtä laajaa kuin työntekijöiden. Koska sairaanhoitajaopiskelijat ovat harjoittelunsa aikana osa työyhteisöä ja siten yksi työntekijöistä, kirjoitan teoriaosuudessa uusista työntekijöistä enkä pelkästään sairaanhoitajaopiskelijoista.

Tarkastelen opinnäytetyössä perehdytystä kolmen teeman näkökulmasta, joita ovat perehdytyksen suunnittelu, tavoitteet ja hyödyt, perehdytyksen sisältö sekä perehdyttäjä. Aluksi tarkastelen perehdytyksen eri teorioita ja ajankohtaisia julkaisuja. Kolmannessa kappaleessa tuon esille tutkielman lähtökohtia, tutkimusongelmat ja aineiston analyysin kulun. Neljännessä kappaleessa tarkastelen analyysin tuloksia ja johtopäätöksiä yhdistä-

en ne samalla perehdytyksen teorioihin. Lopuksi pohdin analyysin luotettavuutta sekä opinnäytetyötä ja sen tuloksia.

## 2 UUDEN TYÖYHTEISÖN JÄSENEEN PEREHDYTYS

### 2.1 Perehdytyksen suunnittelu, tavoitteet ja hyödyt

Perehdytyksellä tarkoitettiin aikaisemmin ensisijaisesti työhönopastamista. Laajempaa perehdytystä, eli organisaatioon ja työyhteisöön tutustumista, ei pidetty tärkeänä, koska työympäristöjä ei nähty moniulotteisina eikä tehtäväkuvia yhdistetty laajempiin kokonaisuuksiin. Organisaatioiden ja työtehtävien muuttuessa yhä monipuolisemmiksi laajempi perehdytys on tullut tärkeämmäksi. Pelkkä työhön opastaminen ei enää riitä, vaan työntekijän on ymmärrettävä, miksi organisaatio on olemassa ja miten se toimii. (Kupias & Peltola 2009, 13.) Perehdytyksen päätavoitteena on saada uusi työyhteisön jäsen joustavasti ja mahdollisimman nopeasti tuottavaksi osaksi yhteisöä (Viitala 2007, 189; Hokkanen & Mäkelä & Taatila 2008, 62; Helsilä 2009, 48). Eija Kjelinin & Pia-Christina Kuusiston (2003, 14) mukaan perehdytyksessä onkin kyse taloudellisesta kannattavuudesta ja organisaation strategian toteuttamisesta.

Perehdytys suunnitellaan ja toteutetaan tilanteen, tarpeen ja perehdytettävän mukaan. On hyvä olla olemassa perusrunko tai suunnitelma perehdytykselle, jota voidaan myöhemmin muuttaa tilanteiden mukaisesti, sillä työhöntulotilanteet vaihtelevat ja perehdytettäviäkin on monenlaisia. (Kangas & Hämäläinen 2007, 2.) Tärkeää on se, että uusi työyhteisön jäsen tuntee olonsa turvalliseksi uudessa työpaikassaan. Hänestä onkin tärkeää pitää huolta ensimmäisestä työpäivästä lähtien, sillä ensimmäisten päivien aikana luodaan kuva koko organisaatiosta. Saadut kokemukset yleensä myös jaetaan laajalle joukolle, ystäville ja tuttaville, jolloin heille muodostuu tietty kuva työyhteisöstä ja työnantajasta. (Surakka 2009, 72.)

Perehdytysuunnitelman alussa olisi hyvä selventää perehdytykseen osallistuvien kesken esimerkiksi, mitä asioita esitetään, missä järjestyksessä ja vaiheessa tietyt asiat otetaan esille sekä se, kuka vastaa mistäkin asiasta. Perehdytysuunnitelman tekee lähin esimies ja siitä selviää, mitä asioita on valmisteltava ennen uuden työntekijän tuloa, mitä asioita esitellään saapumispäivänä, mitä asioita käydään läpi ensimmäisten päivien aikana sekä miten ja missä vaiheessa työn omaksuminen tarkastetaan. Perehdytys on tärkeä koulutus, joka olisi hyvä suunnitella normaalin koulutuksen tavoin. (Lepistö 2004, 61; Helsilä 2009, 49; Surakka 2009, 73.)



Työsuhteen alussa tapahtuvalla perehdytyksellä tarkoitetaan perehdytystä, joka sisältää sekä perehdytyksen että työhönopastamisen. Perehdytys ja työhönopastaminen voidaan kuitenkin tehdä myös erikseen, jolloin työhönopastaminen ei varsinaisesti ole osa yleisperehdytystä. (Lepistö 2004, 56; Kupias & Peltola 2009, 18; ks. myös Piili 2006, 124.) Perehdytys on sisällöstään ja kattavuudestaan huolimatta tärkeimpiä organisaatiossa tapahtuvista koulutuksista. Sen tavoitteena on työn tavoitteiden ja organisaation toiminnan ymmärtäminen, omien vastuiden ja velvollisuuksien hahmottaminen sekä työn kokonaiskuvan, sisäisen mallin, luominen, jonka varassa voi työskennellä. (Lepistö 2004, 56; ks. myös Piili 2006, 124; ks. myös Hyvärinen ym. 2008, 7.) Uuden työntekijän perehdytyksen tavoitteena ovat myös:

- antaa perustiedot työpaikasta
- opastaa uusi työntekijä uusiin tehtäviin tehtäväkohtaisella työhön opastuksella
- lyhentää oppimisaikaa
- poistaa epävarmuutta
- mahdollistaa positiivinen asennoituminen työyhteisöön
- luoda hyvä yhteistyö uuden työntekijän, esimiehen ja koko työyhteisön välille
- vähentää virheitä, tapaturmia ja muita työstä johtuvia haittoja, jotka ovat voineet syntyä työympäristön ja työtehtävien huonosta tuntemisesta
- turvata koko työyhteisön toiminta. (Kjelin & Kuusisto 2003, 46; Lepistö 2004, 58; ks. myös Kupias & Peltola 2009, 17.)

Mitä nopeammin uusi työyhteisön jäsen oppii tuntemaan uusien työtehtäviensä vaatimukset, toiminnot, työkaverinsa ja muut käytännön asiat, sitä nopeammin hän pystyy keskittymään itse työntekoon (Hokkanen ym. 2008, 62). Perehdytystä ei kuitenkaan saa liittää vain työsuhteen alkuun, vaan sitä käytetään myös työtehtävien vaihtuessa tai muuttuessa (Työturvallisuuslaki 2002/738; Frisk 2003, 41; Piili 2006, 126; Kupias & Peltola 2009, 18). Eva Agge (2008) toteaaakin, että nykyisin perehdytys on ympärivuotista ja jatkuvaa toimintaa.

Lepistön (2004, 57) mukaan perehdytyksen ja työnopastuksen tavoitteena on luoda kattava sisäinen malli työstä, jolla tarkoitetaan ”ihmisen ulkoisesta ympäristöstä rakentamaa sisäistä vastinetta”. Sisäiset mallit ohjaavat kaikkea ihmisen toimintaa. Se sisältää käsityksiä asioiden keskinäisistä suhteista ja niiden kehityksestä, toimintatavoista ja ennusteista. Sisäinen malli syntyy ympäristöstä tehtävistä havainnoista ja niiden tulkin-

nasta ja siihen vaikuttavat kokemuksen kautta saavutetut tiedot, oppiminen, tunteet ja arvot. Sisäisestä mallista tulee osa ihmisen kokemusvarastoa, jonka pohjalta hän toimii seuraavissa vastaavanlaisissa tilanteissa. (Lepistö 2004, 57.)

Sisäiseen malliin kuuluvat koko työyhteisön ja oman työn tavoitteita koskevat tiedot, tieto työprosessista ja omasta työtehtävästä sekä käytettävistä menetelmistä. Lisäksi siihen kuuluvat työn jakoa, omaa asemaa ja yhteistyösuhteita koskevat tiedot. Sisäinen malli on täydellisimmillään silloin, kun ympäristö on säännönmukainen ja siitä on paljon tietoa ja kokemusta. Sisäisen mallin kehittyminen vaatii työpaikalta riittävän perusteellista ja yksityiskohtaista opastusta työhön sekä perehdytystä työyhteisön sosiaaliseen ja fyysiseen ympäristöön. Lisäksi tarvitaan tietoa koko organisaation toiminnan tavoitteista, muutoksista sekä palautteen antamista, täydennyskoulutusta ja mahdollisuutta osallistua päätöksentekoon ja suunnitteluun. (Lepistö 2004, 58.)

Lepistön (2004, 56-57; ks. myös Piili 2006, 124; ks. myös Kupias & Peltola 2009, 19) mukaan perehdytyksellä on vaikutus koko henkilökunnan työmotivaatioon, työn tuloksiin, työturvallisuuteen ja työyhteisön hyvinvointiin. Hyötyjä voidaan tarkastella uuden työntekijän, esimiehen ja työpaikan näkökulmista, mutta loppujen lopuksi hyödyt ovat yhteisiä. Perehdytyksen hyödyt voidaan jaotella seuraavasti:

Työntekijän hyötyjä ovat:

- epävarmuus ja sen aiheuttama jännitys vähentyy
- työ on alusta alkaen sujuvaa, koska työ opitaan heti tekemään oikein
- työyhteisöön sopeutuminen helpottuu
- mielenkiinto ja vastuuntunto työtä kohtaan kasvavat
- omat kyvyt ja osaaminen tulevat paremmin esille
- ammattitaito kehittyy ja työssä oppiminen helpottuu ja nopeutuu
- työn laatutavoitteet saavutetaan nopeammin
- normaaliin ansiotasoon päästään nopeammin.

Esimiehen hyötyjä ovat:

- uusi työntekijä opitaan tuntemaan paremmin ja nopeammin
- perusta hyvälle yhteistyöhengelle ja yhteistyölle muodostuu
- työongelmien ratkaiseminen helpottuu
- esimiehen aikaa säästyy.

Työpaikan hyötyjä ovat:

- työn tulos ja laatu paranevat
- työpaikkaa ja työtä kohtaan muodostuu positiivinen asenne
- virheitä, onnettomuuksia ja tapaturmia sattuu vähemmän
- raaka-aineita ja tarvikkeita käytetään järkevästi, jolloin hävikin määrä jää pieneksi
- työntekijöiden vaihtuvuus pienenee ja poissaolot vähenevät
- työvälineiden ja kalustojen huolto helpottuu ja kustannussäästöjä syntyy
- yrityskuva parantuu, kun perehdytys hoidetaan hyvin. (Lepistö 2004, 56-57; ks. myös Piili 2006, 124; ks. myös Kupias & Peltola 2009, 19.)

Perehdytyksellä on näin myös suuria kansantaloudellisia hyötyjä, sillä sen avulla voidaan luoda edellytykset työyhteisön uuden jäsenen hyvälle terveydelle ja tyytyväisyydelle sekä työn tuottavuudelle. Perehdytys on kuitenkin vain alku, hyviä työnteon ja kehittymisen mahdollisuuksia on luotava jatkossakin työyhteisössä. (Kupias & Peltola 2009, 20; ks. myös Hokkanen ym. 2008, 62.)

Perehdytys on myös työyhteisöön sosiaalistumisen väline. Työelämässä sosiaalistuminen on tulemistä osaksi työyhteisöä. Sen avulla opitaan työpaikan tavoille sekä hyväksytään normit, arvot, menettelytavat ja kirjoittamattomat säännöt. Työyhteisöllä on tärkeä rooli sosiaalistumisessa, se voi monin eri tavoin tukea uuden työntekijän sopeutumista ja oppimista. Koko työyhteisö toimii tietoisesti ja tiedostamattaan perehdyttäjänä. Vähitellen uusi työntekijä sisäistää sen, mitä hänen pitää tehdä ja mitä hän ei saa tehdä. (Frisk 2003, 42; Lepistö 2004, 59; Viitala 2007, 189.)

Myönteinen ensivaikutelma työyhteisöstä ja työstä luo hyvän perustan yhteistyölle. Kun uusi työyhteisön jäsen tuntee itsensä tervetulleeksi työyhteisöön, hän uskaltaa keskustella, kysellä ja tarttua asioihin. Kielteinen ensivaikutelma sen sijaan tuo pahan mielen, jonka korjaaminen on usein hyvin työlästä ja hidasta. Joskus se ei edes onnistu. (Kangas & Hämäläinen 2007, 9; ks. myös Kjelin & Kuusisto 2003, 161.)

## 2.2 Perehdytyksen sisältö

Työturvallisuuslain (2002/738) mukaan työnantajalla on velvollisuus perehdyttää työntekijänsä työhön, työpaikan työolosuhteisiin sekä työ- ja tuotantomenetelmiin. Lisäksi työnantajan on perehdytettävä uusi työntekijä työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin. Työnantajan on myös annettava työntekijälle opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi. (Työturvallisuuslaki 2002/738.)

Perehdytyksen tarkoitus on lisäksi tutustuttaa uusi työyhteisön jäsen organisaation ja oman työyhteisön tavoitteisiin sekä niiden muutoksiin. Myös työyhteisön tavat sisältyvät perehdytykseen. (Lepistö 2004, 58, 60; ks. myös Kupias & Peltola 2009, 19, 89; ks. myös Helsilä 2009, 48.) Perehdytys ei kuitenkaan ole vain uusien tietojen ja taitojen kehittämistä, vaan se auttaa myös työntekijää löytämään, parantamaan, tunnistamaan ja hyödyntämään hänellä jo olemassa olevia taitoja ja tietoja (Kupias & Peltola 2009, 20). Kaikkea työtehtävässä tarvittavaa tietoa ei kuitenkaan voi opettaa heti alussa. Kaikista välttämättömimmät asiat käydään läpi ensin, jonka jälkeen tietomäärää laajennetaan hiljalleen. (Piili 2006, 125; Helsilä 2009, 48.)

Perehdytykseen ei myöskään liity vain organisaation toimintatapojen ja tavoitteiden esittely, tärkeitä osa-alueita ovat myös työsuhdetta määrittävät periaatteet ja säännöt. Näihin kuuluvat muun muassa palkkausperiaatteet, työajat ja muut aikataulut, poissaolosäännökset, vastuut ja seuraamukset sääntöjen laiminlyönnistä, ruokailu- ja sosiaalityilat, tietoturva-asiat, lait ja asetukset, hallinnolliset ohjeet, henkilöstöpalvelut, vapaaajantoiminta ja työterveyshuoltoon sekä työsuhde-etuihin liittyvät asiat. (Viitala 2007, 190; Surakka 2009, 76.)

Lisäksi perehdytykseen kuuluu työhönopastus, joka on varsinaiseen työtehtävään perehdytystä. Sen avulla työntekijä saa riittävät tiedot työn tekemistä varten. Perehdytyksen kohteena ovat esimerkiksi työpaikan olosuhteet, työympäristö, lähimmät työkaverit, työn sisältö ja työn tekemisen periaatteet sekä välineet. Lisäksi työhönopastuksessa pitää huomioida työpaikan siisteyteen ja turvallisuuteen liittyvät seikat sekä ohjeistaa häiriötilanteiden toimintaohjeista. (Viitala 2007, 190; Kangas & Hämäläinen 2007, 2.) Perehdytykseen voi lisäksi sisältyä pääluottamusmiehen, luottamusmiehen ja työsuojelu-

valtuutetun esittely, kulkureittien näyttäminen, kulunvalvontalaitteiden esittely ja käytön opastaminen sekä työssä tarvittavien suojainten esittely ja niiden käyttöön, huoltoon ja säilytykseen opastaminen (Lepistö 2004, 59).

Uuden työntekijän ei pidä oppia vain hallitsemaan ja ymmärtämään irrallisia taitoja ja tietoja, vaan perehdytyksen kohteena voivat olla organisaation tarpeiden mukaiset prosessit ja ilmiöt. Perehdytyksessä on asetettava rinnakkain uuden työntekijän ja organisaation tarpeet ja tavoitteet. Perehdytys voi näin tukea koko organisaation toimintakonseptia. (Kupias & Peltola 2009, 43-44.)

Perehdytyksessä on myös kyse uuden työntekijän osaamisen kehittämisestä ja aikaisemman osaamisen hyödyntämisestä. Näiden painotus kuitenkin riippuu organisaation toimintatavasta ja uuden työntekijän työkuvaista. Tärkeää on se, että työntekijän aikaisemmat kokemukset otetaan huomioon ja liitetään ne uuteen asiaan. (Kupias & Peltola 2009, 19, 88; ks. myös Surakka 2009, 73.) Aikaisemmat kokemukset voivat muodostua esimerkiksi työtehtävistä, oppilaitosten opetussuunnitelmista ja vastavalmistuneen kohdalla myös ohjatuista harjoitteluista hankituista kokemuksista (Surakka 2009, 73).

Perehdytyksen apuna ja keinona voidaan käyttää muun muassa henkilökohtaista ohjausta, kirjallisia perehdyttämispöytäkirjoja ja -kansioita, henkilökohtaista perehdytyskorttia, internetiä ja muita sähköisiä oppaita. Esimerkiksi perehdytysuunnitelmaa voidaan ylläpitää työyhteisön sisäisessä intranetissä. Intranetiin voidaan laittaa myös hoito-ohjeita, suositeltavaa kirjallisuutta ja linkkejä, joista saa lisätietoja. (Surakka 2009, 72, 76; ks. myös Frisk 2003, 43.)

### 2.3 Perehdyttäjän rooli

Suomalaisissa työyhteisöissä perehdyttäjän rooleja ovat esimerkiksi työhönottaja, työntekijän vastaanottaja, hallinnollinen perehdyttaja, työyhteisöön tutustuttaja, työsuhteeseen tai organisaatioon perehdyttaja, tietyn alueen syvälinjainen osaaja, tulokkaan kokonaisperehtymisen ohjaaja, kummi tai mentor. Jotkut perehdyttäjät voivat toimia yhdessä roolissa, mutta usein he toimivat useammassa roolissa. Roolien ilmaantuminen voidaan nähdä myös ajallisesti järjestäytyneinä, sillä perehdytyksen aloittaa työhönottaja, jonka jälkeen muut perehdyttäjän rooleissa olevat tulevat esiin työpaikan tilanteiden ja työteh-

tävien mukaan. Lopuksi uudelle työntekijälle voidaan nimetä oma kummi, joka voi toimia uuden työntekijän tukena varsinaisen perehtymisen jälkeen. (Kupias & Peltola 2009, 95-98; ks. myös Juusela & Lillia & Rinne 2000, 14-15.)

Kaikilla työyhteisön jäsenillä on loppujen lopuksi roolinsa perehdytyksessä niin esimiehellä, perehdyttäjällä, työnopastajalla kuin koko työyhteisölläkin. Tärkeä rooli on työnantajalla, jonka on huolehdittava uuden työntekijän työhön perehdytyksestä. Lähin esimies kuitenkin vastaa perehdytyksen suunnittelusta, toteuttamisesta ja seurannasta, ja hän on aina vastuussa opetuksen sisällöstä. Tavallisesti perehdytyksen suorittavat esimies ja työkaverit yhdessä suunnitelman mukaisesti. Esimies voi myös itse perehdyttää, antaa tehtävän kokeneelle työyhteisön jäsenelle tai järjestää koulutetun työnopastajan. (Lepistö 2004, 58-59; Kupias & Peltola 2009, 19, 47, 94-95; ks. myös Hokkanen ym. 2008, 63.)

Esimiehen tehtävänä on valmentaa työyhteisöä vastaanottamaan uusi työyhteisön jäsen ja siten varmistaa perehdytyksen toteuttaminen. Esimies voi ottaa uuden työntekijän vastaan ja selvittää, millaisia ennakkotietoja hänellä on työpaikasta. Lisäksi voidaan selvittää työkokemus, koulutus, työpaikan tunteminen ja odotukset työstä, ellei niitä ole aikaisemmin selvitetty. Näin esimies tekee eräänlaisen osaamiskartoituksen. Perehdytysohjelmaa pystytään siten myös jälkikäteen päivittämään ja tarpeen mukaan muuttamaan. Esimiehen tehtäviin kuuluu informoida perehdyttäjää, jotta hän voi valmistautua tehtäväänsä. Jos perehdytys suoritetaan kaikille uusille työntekijöille yhteisen koulutuspäivän merkeissä, tulee esimiehen lisäksi huolehtia siitä, että uudet työntekijät on ilmoitettu osallistujiksi. (Lepistö 2004, 59; Kupias & Peltola 2009, 89; ks. myös Piili 2006, 125.)

Organisaatiossa voi myös olla nimetty yleisperehdyttäjä, joka usein on pitkään organisaatiossa ollut työntekijä. Yleisperehdyttäjän parhaita ominaisuuksia ovat positiivinen suhtautuminen työhön ja työnantajaan sekä kannustava ja rohkaiseva asenne. Hänen tehtävänä on perehdyttää työympäristöön ja sen käytäntöihin. Lisäksi organisaatiossa voi olla työhönopastaja, joka opettaa varsinaisen työn ja oikeaoppiset ja turvalliset työmenetelmät sekä laitteiden käytön, huollon ja säädön. Monesti osa esimiehen ja perehdyttäjän tehtävistä siirtyy työnopastajalle. (Lepistö 2004, 59.)

Kupias & Peltola (2009, 46-47, 64, 129) korostavat myös perehtyjän omaa roolia. Perehtyjä on pääroolissa perehtymisprosessissaan. Jos perehtyjälle annetaan riittävästi aikaa perehtymisprosessiin, saa hän hyvät lähtökohdat menestyä työssään. Työntekijän pitäisi osallistua aktiivisesti oman perehtymisohjelmansa laatimiseen ja muokkaamiseen. Lisäksi työntekijän asenne, motivoituminen ja sitoutuminen vaikuttavat siihen, miten perehdytys onnistuu. (Kupias & Peltola 2009, 46-47, 64, 129.)

Myös työyhteisö toimii perehdyttäjänä, sillä koko työympäristö vaikuttaa oppimiseen ja perehtymiseen. Tämän vuoksi on tärkeää, että koko työyhteisö liitetään perehtymiseen. On tärkeää informoida työyhteisöä uudesta työyhteisön jäsenestä ja siten antaa yhteisölle aikaa valmistautua ottamaan vastaan hänet. Jokainen työyhteisön jäsen on omalta osaltaan vastuussa perehdytyksestä ja jokaiselle voidaan myös antaa oma tehtävä. Tämä mahdollistaa sen, että jokainen pääsee tutustumaan uuteen työntekijään ja ottamaan hänet osaksi yhteisöä. Työyhteisön pitää myös olla valmis ottamaan vastaan uuden työyhteisön jäsenen ideat ja kehittämiskohteet. Uusi työntekijä ei ole ”tyhjä taulu” eikä hän perehdy tyhjiössä, vaan työntekijällä on aikaisempia tietoja ja taitoja ja hän tarvitsee ympärilleen erilaisia ohjaajia työn oppimiseen. (Kupias & Peltola 2009, 76-82; ks. myös Hokkanen ym. 2008, 62-63.)

#### 2.4 Opiskelijat ohjatuissa harjoitteluissa

Terveysalan ammattikorkeakoulutuksen ohjatuissa harjoitteluissa sairaanhoitajaopiskelijat perehtyvät terveydenhuollon toimintaan ja arvoihin. Yhtälailloissa kouluissa kuin ohjatuissa harjoitteluissakin opiskelijat saavat paljon tietoja ja taitoja terveysalalta. Ohjatun harjoittelun tavoitteena onkin perehdyttää opiskelija opintojen kannalta keskeisiin tehtäviin sekä tietojen ja taitojen soveltamiseen käytännössä. Oppimiskokemusten avulla opiskelija alkaa kasvaa asiantuntijuuteen, joka jatkuu myöhemmin työelämässä. Jokainen ohjatun harjoittelun jakso luo näin perustaa opiskelijoiden ammatilliselle kasvulle. (Heinonen 2004, 13; Surakka 2009, 56.)

Surakan (2009, 78) mukaan terveydenhuoltoalan opiskelijat arvostavat hyvää perehdytystä. Perehdytyksen avulla opiskelijat eivät saa pelkästään kuvaa tulevasta ammatistaan, vaan myös kuvan siitä, miten opiskelijat vastaanotetaan työyhteisöissä ja miten nuoria ohjataan valmistumaan hoitoalalle. Opiskelijat arvostavat sellaista organisaatiota

ja työyhteisöä, joka tarjoaa paljon oppimismahdollisuuksia. Monet sairaanhoitajaopiskelijat suunnittelevatkin hakeutuvansa töihin siihen sairaalaan, jossa he ovat olleet harjoittelussa. Hyvä perehdytys on avainasemassa juuri tässä siirtymävaiheessa, kun vastavalmistunut siirtyy opiskelijaroolista hoitajarooliin, koska hyvällä perehdytyksellä voidaan lievittää opiskelijan tuntemaa stressiä. (Surakka 2009, 78.)

Ennen harjoittelua sairaanhoitajaopiskelijoiden olisi hyvä perehtyä harjoittelun perusasioihin, kuten työasuihin, työvuorojen laadintaan ja mahdollisten poissaolojen korvaamiseen. Sairanhoitajaopiskelijoille on myös hyvä kertoa laista ja asetuksista, joita he ovat velvolliset noudattamaan. (Heinonen 2004, 36.)

Ohjattujen harjoittelujaksojen alkaessa on tärkeää kiinnittää huomiota sairaanhoitajaopiskelijan vastaanottoon uudessa työyhteisössä. Tärkeää on luoda avoin ja luottamusta herättävä ilmapiiri. Sairanhoitajaopiskelijan perehdytys harjoitteluun tuo opiskelijan osaksi työyhteisöä, ja vastuu perehdytyksestä on usein ohjaajalla. Perehdytys pitäisi tapahtua heti harjoittelujakson alussa ja perehdytyksessä pitäisi näyttää opiskelijalle harjoittelupaikan tilat ja kertoa työyhteisön tavat sekä keskeiset käytännöt. Ohjaajan olisi hyvä olla vapautettu muista tehtävistä parin työvuoron ajan, jotta perehdytykseen voisi käyttää riittävästi aikaa. Sairanhoitajaopiskelijan perehdytyksessä olisi myös hyvä hyödyntää opiskelijan ohjatun harjoittelun portfolioa tai työkirjaa, josta käy ilmi opiskelijan olemassa olevat tiedot ja taidot sekä tavoitteet ja asenteet harjoittelujaksolle. (Heinonen 2004, 36-37; Surakka 2009, 56-57, 78; ks. myös Työssäoppimisen opas työpaikalle 2010, 17.)

Kangas & Hämäläinen (2007, 2, 11) kuitenkin huomauttavat, että jos työntekijällä tai ohjattuun harjoitteluun tulevalla opiskelijalla on vähän aikaa työn oppimiseen ja paikkojen tutustumiseen, on tärkeää keskittyä työn kannalta vain oleellisimpiin asioihin. Perehdyttämistä voi helpottaa esimerkiksi muistilista tärkeimmistä asioista. Mutta nuoren opiskelijan kohdalla, jolla ei välttämättä ole paljoa kokemusta työelämästä, on tärkeää keskittyä turvalliseen työskentelyn opettamiseen. Perehdytykseen on tällöin hyvä varata enemmän aikaa kuin kokeneemman työntekijän kohdalla. (Kangas & Hämäläinen 2007, 2, 11.) Perehdyttäjän on lisäksi hyvä olla nuoren opiskelijan kohdalla kokeneempi ammattilainen (Kjelin & Kuusisto 2003, 163), joka on motivoitunut ja sitoutunut ohjaukseen. Näin hän voi edistää turvallisen ja positiivisen opiskeluilmapiirin syntymistä. (Surakka 2009, 57.)



Harjoittelun alussa sairaanhoitajaopiskelija suunnittelee työvuoronsa ohjaajan työvuorojen mukaisesti ja sopii kaikkien harjoitteluosapuolten välillä poissaolokäytännöistä ja ilmoitusvelvollisuudesta. Heti harjoittelun alussa on hyvä käydä läpi harjoittelun yleiset sekä opiskelijan henkilökohtaiset tavoitteet ja harjoittelun arviointikriteerit. Tähän osallistuvat opiskelija, ohjaaja ja opettaja. Keskustelussa käydään läpi ja tarkennetaan myös oppimistavoitteet ja oppimistehtävä niin, että kaikki osapuolet ymmärtävät niiden sisällön. Harjoittelun alussa sovitaan myös ohjauksen periaatteista ja käytännöistä. (Heinonen 2004, 36; Surakka 2009, 57.)

On tärkeää, että työyhteisön ilmapiiri on sellainen, jossa opiskelijat otetaan ystävällisesti vastaan ja heitä kohdellaan työyhteisön jäseninä koko harjoittelujakson ajan. Hyvä kohtelu vaikuttaa koko terveydenhuoltoalan vetovoimaisuuteen ja voi saada sairaanhoitajaopiskelijat hakeutumaan töihin harjoittelupaikkaansa. Jos kohtelu on sen sijaan ollut huonoa tai epäasiallista, voi se vaikuttaa sairaanhoitajaopiskelijan motivaatioon ja voi jopa heikentää hänen opiskeluintoaan. (Surakka 2009, 58.)

### 3 TUTKIELMAN LÄHTÖKOHDAT

#### 3.1 Tutkielman tarkoitus ja ongelmat

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvailla, minkälaisia kokemuksia sairaanhoitajaopiskelijoilla on ohjattujen harjoittelujaksojen perehdytyksestä sairaaloissa. Kerron, millaista perehdyttäminen on ollut, mihin Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun sairaanhoitajaopiskelijoita on perehdytetty ja kuka on toiminut perehdyttäjänä. Haluan lisäksi tuoda ilmi Kemi-Tornion ammattikorkeakoululle sen, saavatko sairaanhoitajaopiskelijat perehdytyksen harjoitteluissaan. Opinnäytetyön tavoitteena on se, että Kemi-Tornion ammattikorkeakoululla on mahdollisuus vaikuttaa sairaaloiden perehdytyskäytäntöihin ja aktiivisesti kannustaa eri osastoja ja poliklinikoita perehdyttämään sairaanhoitajaopiskelijoita.

Teemat perehdytyksen perusteista, tavoitteista, eduista, sisällöstä ja perehdyttäjän roolit toimivat tutkielmaa johdattavina tekijöinä. Teemojen valinnalla on myös vaikutus tutkimusongelman muodostumiseen. Lisäksi analyysimenetelmä, teoriasidonnainen sisällysanalyysi, antaa mahdollisuuksia tarkentaa ja jäsentää tutkimusongelmaa.

Tutkimusongelma muodostuu pääongelmasta, joka tarkentuu perehdytyksen teemoista muodostuvien apukysymysten avulla. Tutkimusongelma on: *minkälaisia kokemuksia sairaanhoitajaopiskelijoilla on harjoittelujen perehdytyksestä sairaaloissa?* Tutkin sitä, mihin sairaanhoitajaopiskelijoita on perehdytetty. Millaista perehdyttäminen on ollut ja kuka on toiminut perehdyttäjänä ohjatun harjoittelun aikana.

#### 3.2 Tutkielman toteuttaminen

##### 3.2.1 Aineiston kerääminen ja tutkielmaan osallistuneiden henkilöiden kuvaus

Opinnäytetyön tekeminen alkoi aiheen ja ohjaajien valinnalla sekä perehdytyksen teoriaan tutustumisella ja kirjoittamisella. Suunnittelin opinnäytetyön prosessia ja kirjoitin opinnäytetyön suunnitelman. Lisäksi tein Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun kanssa hankkeistamissopimuksen (ks. Liite 5). Tämän jälkeen lähtin Kemi-Tornion ammatti-

korkeakoulun sairaanhoitajaopiskelijoille kirjoitelmapyyntöön sähköpostitse, jossa pyysin heitä kuvailemaan saamaansa perehdytystä.

Aineisto muodostuu kirjallisista dokumenteista, joita ovat Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun sairaanhoitajaopiskelijoiden kirjoitelmat. Lähetin kirjoitelmapyyntöön (ks. Liite 1) ensimmäisen kerran 18.11.2010 sähköpostitse Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun terveysalalla opiskeleville sairaanhoitajaopiskelijoille. Vastauksia ei alkanut tulla ensimmäisen viikon aikana ja kuulin, että osa sairaanhoitajaopiskelijoista oli epävarma osallistumisesta kirjoitelman pituuden vuoksi. Näin lähetin kirjoitelmapyyntöön uudelleen 24.11.2010 hieman muokattuna (ks. Liite 2). Muokkasin myös sähköpostikenttään liittämäni ohjeistusta (ks. Liite 3). Painotin uudessa ohjeistuksessa sitä, että vastaajat voivat itse päättää tekstinsä sisällön ja pituuden (ks. Liite 4). Vastausaikaa annoin 5.12.2010 asti.

Sain vastauksia sähköpostitse kolme kappaletta 6.12.2010 mennessä. Tulostin vastaukset paperille ja poistin sähköpostit. Koska vastauksia tuli vähän, lähetin muistutuksen kirjoitelmapyyntöstä (ks. Liite 2) 5.12.2010 sähköpostitse Kemi-Tornion ammattikorkeakoulussa opiskeleville sairaanhoitajaopiskelijoille. Jatkoin vastausaikaa 19.12.2010 asti.

Vastauksia ei kuitenkaan enää tullut sähköpostitse, joten valitsin yhden Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun sairaanhoitajaopiskelijaryhmän, jonka eräällä tunnilla 10.12.2010 annoin heille mahdollisuuden osallistua tutkimukseen. Kerroin heille aluksi opinnäytetyöstäni ja itsestäni, jonka jälkeen heijastin kirjoitelmapyyntöön (ks. Liite 2) videotykin kautta valkokankaalle. Jaoin jokaiselle opiskelijalle A4-kokoisen paperin. Painotin opiskelijoille tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuutta, joten vastata sai, jos halusi. Vastausaikaa annoin viisitoista minuuttia. Sain tunnilla sairaanhoitajaopiskelijoilta vastauksia yhteensä kuusitoista.

Vastausajan pituus oli mielestäni riittävä, sillä jo loppuajasta sairaanhoitajaopiskelijat keskustelivat muista asioista keskenään. Tosin pitemmällä vastausajalla olisin voinut saada laajempia pohdintoja perehdytyksestä. Sähköpostitse vastanneilla sairaanhoitajaopiskelijoilla oli mahdollisuus pohtia perehdytystä pitempään kuin viisitoista minuuttia. Heidän vastauksensa eivät kuitenkaan sisällöltään juuri poikenneet niiden sairaanhoitajaopiskelijoiden vastauksista, jotka vastasivat kirjoitelmapyyntöön tunnilla.

Yhteensä sain yhdeksäntoista sairaanhoitajaopiskelijan kirjoitelmaa perehdytyksestä. Sekä sähköpostitse lähetettyjen että sairaanhoitajaopiskelijaryhmälle suorittamani kirjoitelmapyynnön vastausten pituus vaihtelee noin puolesta A4:sta noin yhden A4-sivun mittaiseksi. Pyysin vastaajia ilmoittamaan kirjoitelmissa sukupuolensa ja ikänsä. Vastanneiden joukossa on kahdeksantoista naista ja yksi mies. Iältään nuorin vastanneista on 21-vuotias ja vanhin 33-vuotias. Vastanneista suurin osa, kymmenen vastaajaa, on 21-25 ikävuoden väliltä. 26-33-vuotiaita on vastanneiden joukossa yhteensä seitsemän. Kaksi vastanneista ei ilmoittanut ikäänsä.

Keräämäni aineisto oli riittävä, koska kirjoitelmien teemat toistivat itseään ja olin saanut yhdeksäntoista kirjoitelmaa, mikä oli enemmän kuin olin odottanut. Näin päätin, että en tarvitse lisää aineistoa. Vastausajan päätyttyä lisäsin kirjoitelmiin saapumispäivämäärän, sivunumerot ja jokaiselle vastaajalle keksityn nimen. Tämän jälkeen aineisto oli valmis analysoitavaksi. Käytin analyysissä kaikkia kirjoitelmia, ja säilytin kirjoitelmia lukollisessa kaapissa.

### 3.2.2 Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi

Opinnäytetyö edustaa laadullisen tutkimussuuntaukseen kuuluvaa sisällönanalyysiä. Jouni Tuomen & Anneli Sarajärven (2002, 93, 105-106; ks. myös Hakala 2003, 14) mukaan sisällönanalyysillä tarkoitetaan väljää teoreettista kehystä kirjoitettujen, kuultujen ja nähtyjen aineistojen sisällön analyysiin. Sisällönanalyysi on tekstianalyysiä, jossa tarkastellaan inhimillisiä merkityksiä ja aineistosta etsitään tekstin merkityksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 93, 105-106; ks. myös Hakala 2003, 14.) Eila Latvala & Liisa Vanhanen-Nuutinen (2003, 21) lisäävät, että tämän analyysimenetelmän avulla voidaan tarkastella ilmiöiden merkityksiä, seurauksia ja suhteita.

Sisällönanalyysi jaetaan aineistolähtöiseen, teorialähtöiseen ja teoriasidonnaiseen analyysiin (Tuomi & Sarajärvi 2002, 98, 110). Opinnäytetyön aineiston analyysi on *teoriasidonnaista analyysiä*. Teoriasidonnaista analyysiä voisi kuvata aineistolähtöisen ja teorialähtöisen analyysin välimuodoksi. Tuomen & Sarajärven (2002, 98, 110; ks. myös Eskola 2001, 137) mukaan teoriasidonnaisessa analyysissä on joitakin tiettyjä teoreettisia yhteyksiä, mutta analyysiyksiköt valitaan aineistosta kuten aineistolähtöisessä analyysissä. Aikaisempi tieto toimii analyysin apuna tai ohjaa sen kulkua. Tässä ana-

lyysitavassa ei ole tarkoitus testata teoriaa kuten teorialähtöisessä analyysissä, vaan aikaisempi tieto toimii lähinnä uusien ajatusten tuottajana. Kirjallisuudessa ei kuitenkaan erotella aineistolähtöistä ja teoriasidonnaista analyysiä, vaan ero perustellaan päättelyn logiikan avulla. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 98, 110; ks. myös Eskola 2001, 137.)

Teoriasidonnaisen analyysin päättelyn logiikka on abduktiivista, jolloin tutkija yhdistelee analyysissä aineistoaan ja teoreettisia malleja. Aineistolähtöisessä analyysissä sen sijaan käytetään induktiivista päättelyä eli yksittäisestä ilmiöstä muodostetaan yleinen ilmiö. Teorialähtöisessä analyysissä puolestaan hyödynnetään deduktiivista päättelyä, jolloin yleisestä ilmiöstä muodostetaan yksittäinen ilmiö. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 95-97, 99.) Amanda Coffeyn & Paul Atkinsonin (1996, 23, 141, 156) mukaan aineiston ja teorian välinen keskustelu pitäisi olla kaikissa laadullisissa tutkimuksissa jatkuvaa ja monipuolista. Tutkijan pitäisi yhdistää ideoitaan aineiston keräämisen ja analysoinnin yhteydessä sekä samalla muodostaa uusia ideoita ja rakentaa ne olemassa olevien teorioiden varaan. Abduktiivinen päättely mahdollistaakin keskeisemmän roolin empiiriselle tutkimukselle ideoiden muodostamisessa ja vahvemman vuorovaikutuksen aineiston ja teorian välille. (Coffey & Atkinson 1996, 23, 141, 156.)

Opinnäytetyöhöni ja analysointityyliini sopii parhaiten teoriasidonnainen analyysi, koska ajattelen jakaa aineistoni aikaisempaan tietoon ja teorioihin perustuvien teemojen mukaisesti. Näitä teorioita olen käsitellyt teoriaosuudessa. Käsitelyni perehdytyksestä ja sen eri teemoista ohjaa näin aikaisemmat tiedot, jolloin ne myös vaikuttavat analyysin ja sen kulkuun. Lisäksi abduktiivinen päättely ja analysointitapa soveltuvat paremmin oman ajatteluni logiikkaan.

Valitsemalla teoriasidonnaisen analyysin pystyn myös irrottautumaan aineistolähtöisen analyysin ongelmista (ks. esim. Tuomi & Sarajärvi 2002, 98). Ongelmana on se, että aineistolähtöinen analyysi on vaikea toteuttaa, koska tutkijalla on usein ennakkokäsityksiä tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Ajatuksena on se, että objektiivisia havaintoja ei ole olemassa, vaan tutkija vaikuttaa tuloksiin esimerkiksi pelkästään valitsemalla tutkimuksessa käytettävät käsitteet ja tutkimusmenetelmät. Yleisesti laadullisessa tutkimuksessa myönnetään tämä ongelma, mutta aineistolähtöisessä analyysissä objektiivisuuden puute on vielä ongelmallisempaa. Kysymyksenä on se, pystyykö tutkija hallitsemaan sen, että analyysi tapahtuu ilmiön ehdoilla eikä tutkijan olemassa olevien käsitysten mukaisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 98.)

Teorialähtöinen analyysi ei myöskään sovi aineiston analysointiin, eikä se sovellu tutkimusongelmiin. Tämä johtuu siitä syystä, että teorialähtöisessä analyysissä kuvataan aluksi se teoreettinen kehys, jota tutkitaan ja sen mukaan asetetaan esimerkiksi ne käsitteet, joista tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 99.) Toisin sanoen jo tutkimuksen alussa päätetään ne ilmiöt, joita tutkitaan. Jos aineistosta tulee esiin muuta tietoa, on se toissijaista tutkimuksen kannalta. Tutkielman tarkoituksena on sen sijaan tuoda mahdollisimman monipuolisesti ja laajasti esiin sairaanhoitajaopiskelijoiden kertomuksista esiin nousseet kokemukset ohjattujen harjoittelujen perehdytyksestä.

### 3.2.3 Aineiston analyysi

Sisällönanalyysi antaa tiettyjä vapauksia tutkijalle, mutta se myös rajoittaa analyysiä (Tuomi & Sarajärvi 2002, 109). Tämä näkyy esimerkiksi siten, että analyysin tulee edetä tietyssä järjestyksessä, mutta tutkija saa itse päättää analyysiyksiköt, pelkistetyt ilmaukset ja tavan ryhmitellä aineistoaan. Latvalan & Vanhanen-Nuutisen (2003, 24) mukaan analyysiprosessin vaiheet voivat myös tapahtua yhtäaikaaisesti tai analyysi voi olla monivaiheinen.

Teoriasidonnaista analyysiä tehdessä edetään aluksi kuten aineistolähtöisessä analyysissä. Aineisto voidaan kerätä vapaamuotoisesti. Analyysin loppuvaiheessa sen sijaan tuodaan analyysiä ohjaavat teoriat ohjaamaan analyysin kulkua eli empiirinen aineisto yhdistetään teoreettisiin käsitteisiin. Tämä tapahtuu abstrahointivaiheessa eli teoreettisten käsitteiden luomisvaiheessa. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 99, 116.)

Aineiston analyysi opinnäytetyössä etenee Tuomen & Sarajärven (2002, 111) aineistolähtöisen analyysin vaiheiden mukaisesti:

1. haastattelujen kuunteleminen ja litterointi
2. haastattelujen lukeminen ja sen sisältöön perehtyminen
3. pelkistettyjen ilmausten etsiminen ja niiden alleviivaaminen
4. pelkistettyjen ilmausten listaaminen
5. pelkistetyistä ilmauksista etsitään samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia
6. pelkistetyt ilmaukset yhdistetään ja niistä muodostetaan alaluokat
7. alaluokat yhdistetään ja niistä muodostetaan yläluokat
8. yläluokat yhdistetään ja niistä muodostetaan pääluokat (Tuomi & Sarajärvi 2002, 111).

Latvala & Vanhanen-Nuutinen (2003, 26-29) puolestaan esittävät aineistolähtöisen sisällönanalyysin kolmi-vaiheiseksi prosessiksi. Vaiheet ovat samoja kuin Tuomen & Sarajärven (2002, 111) esittämässä mallissa, mutta tiivistettyinä. Vaiheet ovat 1. aineiston pelkistäminen ja luokittelu, 2. aineiston ryhmittely ja 3. aineiston abstrahointi (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003, 26-29).

Vaikka Tuomi & Sarajärvi (2002, 111) kirjoittavat haastatteluaineiston aineistolähtöisestä analyysistä, voidaan vaiheita soveltaa myös tekstiaineistoon, koska myös haastatteluaineisto aukikirjoitetaan tekstimuotoon. Koska aineisto oli jo valmiiksi kirjallisessa muodossa, ei minun tarvinnut tehdä ensimmäistä vaihetta. Tässä vaiheessa kuitenkin kokosin aineiston ja lisäsin saapumispäivämäärän, sivunumerot ja vastanneiden nimet helpottamaan aineistoon palaamista ja sieltä ajatuskokonaisuuksien löytämistä.

Analyysiyksiköksi valitsin ajatuskokonaisuudet, jotka sisältävät yhden tai useamman lauseen, koska useimmat tutkimukseeni osallistuneet ovat kirjoittaneet hyvin laajasti ja monisanaisesti. Pelkän sanan tai yksittäisen lauseen hyödyntäminen irrottaisi sen asiayhteydestään. Ajatuskokonaisuuden valinta merkitsee myös sitä, että tutkin aineistoni ilmissisältöjä piilosisältöjen sijaan. Toisessa vaiheessa perehdyin aineistoon luke-malla sitä useampaan kertaan ja etsimällä sieltä tutkimusongelmien kannalta keskeisiä ajatuskokonaisuuksia.

Tuomi & Sarajärvi (2002, 111) tarkoittavat aineiston pelkistämällä sitä, että aineistosta poistetaan kaikki epäolennainen. Pelkistäminen voi olla tietojen tiivistämistä tai pilkkomista osiin. Aineiston pelkistämistä ohjaavat tutkimusongelmat (Tuomi & Sarajärvi

2002, 111), jolloin aineistolta kysytään tutkimustehtävän mukaisia kysymyksiä (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003, 26).

Kolmannessa vaiheessa pelkistin aineiston pilkkomalla sen ajatuskokonaisuuksien mukaisiin osiin tutkimusongelmien mukaisesti. Tämä tapahtui siten, että kirjoitin aineistosta löytämiäni ajatuskokonaisuuksia Microsoft Word -tiedostoon tekemääni taulukkoon. Palasin aineistoon etsimään uusia ajatuskokonaisuuksia ja ryhmittelin niitä uusiin luokkiin. Luin myös muodostamani alkuperäisilmaukset (ks. Taulukko 1) ja pilkoin niitä pienempiin ajatuskokonaisuuksiin. Neljännessä analyysin vaiheessa muodostin jokaisesta ajatuskokonaisuudesta pelkistetyn ilmauksen (ks. Taulukko 1). Pelkistettyjä ilmauksia muodostui perehdytyskokemusten kohdalla 48, perehdytyksen sisällön osalta 64 ja perehdyttäjän osalta 30.

Taulukko 1. Pelkistettyjen ilmausten muodostaminen alkuperäisilmaisusta.

<b>Alkuperäisilmaisu</b>	<b>Pelkistetty ilmaisu</b>
”Perehdytys on ollut pääosin hyvää.” Suvi	Kuvaus perehdytyksen hyvistä puolistista

Viidennen ja kuudennen vaiheen tein lähes yhtäaikaaisesti. Aluksi ryhmittelin pelkistetyt ilmaukset niiden aihepiirin mukaisesti. Tämä tapahtui siten, että kaikki pelkistetyt ilmaukset, jotka käsittelivät samaa teemaa, listasin samaan taulukkoon (ks. Taulukko 2). Tuomi & Sarajärvi (2002, 112-113) kirjoittavat aineiston ryhmittelyn tarkoittavan sitä, että kaikki alkuperäisilmaukset käydään tarkasti läpi, jolloin tutkija etsii samankaltaisuuksia ja/tai eroavaisuuksia kuvaavia ilmauksia aineistostaan. Löydetty samankaltaisuudet tai eroavaisuudet ryhmitellään ja yhdistetään omaksi luokaksi, jolle annetaan nimi. Tutkija valitsee myös luokitteluyksikön, joka voi olla esimerkiksi tutkimuksen kohteena olevan ilmiön ominaisuus tai käsitys. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 112-113.) Analyysissä käytin luokitteluyksikkönä ajatuskokonaisuuksien ilmissisältöä eli sitä teemaa, josta vastaajat kirjoittavat.

Seuraavaksi muodostin kuudennen vaiheen mukaisesti alaluokat. Tämä tapahtui siten, että kaikille niille pelkistetyille ilmauksille, jotka viittasivat samaan teemaan, kuten työntekijöiden tehtäviin, muodostin yhden yhteisen tekijän. Alaluokkia muodostui perehdytyskokemusten kohdalla 6, perehdytyksen sisällön osalta 14 ja perehdyttäjän osalta 8.



Taulukko 2. Pelkistettyjen ilmausten listaaminen ja alaluokan muodostaminen.

<b>Pelkistetty ilmaus</b>	<b>Alaluokka</b>
työntekijöiden tehtävien kuvaus, työntekijöiden aseman kuvaus, työntekijöiden tehtävät/ negatiivinen ilmaisu, työntekijöiden vastualueet	perehdytys työntekijöiden tehtäviin ja vastuualueisiin

Latvala & Vanhanen-Nuutinen (2003, 29) kuvaavat abstrahointiprosessia vaiheeksi, jossa samansisältöisiä luokkia (alaluokkia) yhdistellään toisiinsa. Näin saadaan muodostettua yläluokat. Alaluokkia yhdistävälle yläluokalle annetaan niitä kuvaava nimi. (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2003, 29.) Abstrahointia jatketaan niin kauan kuin se on tarpeellista. Viimeinen vaihe abstrahoinnissa on yhdistävän luokan muodostaminen. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 115.) Seitsemännessä vaiheessa keskityin alaluokkien yhdistämiseen ja muodostamaan niistä yläluokat. Tarkastelin alaluokkia ja etsin niistä samankaltaisia piirteitä, jotta eri luokat voisi yhdistää. Esimerkiksi yläluokka, perehdytys fyysisiin tiloihin ja välineisiin, syntyi yhdistämällä sitä kuvaavat alaluokat (ks. Taulukko 3). Yläluokkia syntyi perehdytyskokemusten kohdalla 3, perehdytyksen sisällön osalta 3 ja perehdyttäjän osalta 3.

Taulukko 3. Yläluokkien muodostaminen alaluokista.

<b>Alaluokka</b>	<b>Yläluokka</b>
osaston tilat, sairaalan esittely, työvälineet, perehdytyskansio, lisämateriaali	perehdytys fyysisiin tiloihin ja välineisiin

Tuomen & Sarajärven (2002, 116) mukaan tässä vaiheessa teoriasidonnaista analyysiä tehdessä teoreettiset käsitteet tuodaan aineistoon. Analyysissä nämä teoreettiset käsitteet muodostuivat perehdytyksen teorioista, joista kirjoitin teoriaosuudessa. Näitä ovat esimerkiksi teoriat perehdyttämisen hyödyistä, perehdytyksen puuttumisen haitoista, perehdytyksen sisällöstä, kohteista ja perehdytyksen ajankohdasta sekä perehdyttäjän rooleista ja tehtävistä. Teoreettisten käsitteiden tarkoituksena on ohjata aineiston analyysin loppuvaihetta. Teoreettisten käsitteiden aineistoon tuomisen yhteydessä tein myös kahdeksannen analyysin vaiheen, jolloin muodostin pääluokat yhdistelemällä yläluokkia toisiinsa. Tämä tapahtui siten, että yhdistin kaikki samaa teemaa sisältävät yläluokat

yhdeksi kokonaisuudeksi (ks. Taulukko 4). Pääluokkia syntyi jokaisen tutkimusongelmani (pää- ja apututkimusongelmani) kohdalla yksi.

Taulukko 4. Pääluokkien muodostaminen yläluokista.

<b>Yläluokka</b>	<b>Pääluokka</b>
Perehdytys fyysisiin tiloihin ja välineisiin Perehdytys toimintaan, tapoihin, tehtäviin ja potilasryhmiin puuteet perehdytyksessä	perehdytyksen sisältö

Viimeisessä vaiheessa muodostin yhden yhdistävän luokan liittämällä kaikki pääluokat toisiinsa (ks. Taulukko 5). Yhdistävä luokka vastaa tutkimusongelmaa.

Taulukko 5. Yhdistävän luokan muodostaminen.

<b>Pääluokka</b>	<b>Yhdistävä luokka</b>
kokemukset perehdytyksestä, perehdytyksen sisältö, perehdyttäjät	sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemuksia ohjattujen harjoitteluiden perehdytyksestä sairaaloissa

## 4 TUTKIMUSTULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

### 4.1 Johdatusta analyysin tulkintaan

Tämän pääluvun kappaleissa käsittelen perehdytystä Kemi-Tornion ammattikorkeakoulussa opiskelevien sairaanhoitajaopiskelijoiden kirjoitelmien avulla. Tarkastelutapa kirjoitelmiin rakentuu tutkimusongelman mukaisesti, joka puolestaan pohjautuu perehdytyksen eri teorioihin. Tarkastelen sairaanhoitajaopiskelijoiden perehdytyskokemusten avulla sitä, minkälaista perehdytystä he ovat saaneet. Tarkentavien tutkimuskysymysten avulla saan enemmän tietoa siitä, mihin sairaanhoitajaopiskelijoita on perehdytetty ja kuka on toiminut perehdyttäjänä.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käytän kolmea teemaa perehdytyksestä: sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemukset perehdytyksestä, perehdytyksen sisältö ja kokemukset perehdyttäjästä. Tämän vuoksi jaan opinnäytetyön analyysin tulokset myös näiden teemojen mukaisesti. Aluksi tarkastelen sairaanhoitajaopiskelijoiden perehdytyskokemuksia, jotka olen jakanut niin sanottuihin yleisiin kokemuksiin sekä positiivisiin että negatiivisiin kokemuksiin. Yleisillä kokemuksilla tarkoitan esimerkiksi kokemuksia perehdytyksen järjestämisestä ja laajuudesta. Tämän jälkeen tarkastelen perehdytyksen sisältöä. Jaan sen fyysisiin tiloihin ja välineisiin sekä harjoittelupaikan tapoihin, tehtäviin ja potilasryhmiin. Lopuksi tarkastelen vielä sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemuksia perehdyttäjästä.

Vastanneista naisia on kahdeksantoista ja miehiä yksi. Sairanhoitajaopiskelijoiden kirjoitelmat eivät poikkea toisistaan iän tai sukupuolen perusteella. Sukupuolten välisiä eroja vastauksista on tosin vaikea arvioida, koska vain yksi vastanneista on mies. Naisten ja miesten vastauksia olisi hyvä olla saman verran, jotta merkittäviä eroja voisi havaita. Tutkielmaan osallistuneen miehen vastaus ei sisällöltään poikennut naisten vastauksista.

Käytän sairaanhoitajaopiskelijoiden kirjoitelmista suoria lainauksia, jolloin joissakin lainauksissa on kirjoitusvirheitä. Jokainen lainaus on kursivoitu ja reunat sisennetty molemmilta puolilta. Merkitsen omat huomautukseni lainauksiin sulkumerkein ja ilman kursivointia. Esimerkiksi, jos jätän sairaanhoitajaopiskelijan kirjoitelman lainauksesta

lauseen tai huomautuksen pois, kirjoitan sulkeiden sisälle kaksi tavuviivaa ilman kursivointia: (--).

Monet sairaanhoitajaopiskelijat kirjoittivat kirjoitelmiin myös sairaalan, osaston ja/tai perehdyttäjän nimet, joissa ovat olleet ohjatuissa harjoitteluissa. Analyysissä en näitä tietoja paljasta, koska tarkoituksena ei ole nostaa esiin tietyn sairaalan, osaston, poliklinikan tai perehdyttäjän perehdytystapoja. Osa sairaanhoitajaopiskelijoista kirjoitti sekä positiivisista että negatiivisista kokemuksista. Näin negatiiviset kokemukset voisivat leimata tai aiheuttaa jollekin henkilölle mielipahaa. Kokemukset ovat myös aina henkilökohtaisia ja joku toinen on voinut samalla osastolla saada päinvastaisia kokemuksia.

## 4.2 Sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemuksia perehdytyksestä

### 4.2.1 Kuvauksia perehdytyksestä

Ohjattujen harjoittelujaksojen alkaessa on tärkeää kiinnittää huomiota opiskelijan vastaanottoon työyhteisössä. On tärkeää luoda avoin ja luottamusta herättävä ilmapiiri. Opiskelijan perehdyttäminen harjoitteluun tuo opiskelijan osaksi työyhteisöä. Perehdyttäjänä toimivan ohjaajan tai työntekijän olisi hyvä olla vapautettu muista tehtävistä parin työvuoron ajan. Opiskelija tulisi perehdyttää harjoittelupaikkaan ja sen toimintakäytäntöihin heti harjoittelun alkaessa ja siihen olisi hyvä käyttää riittävästi aikaa. (Heinonen 2004, 36-37; Surakka 2009, 56-57, 78; ks. myös Työssäoppimisen opas työpaikalle 2010, 17.) Esimerkiksi Pirjo Hyvärisen, Tellervo Kankaan, Annikki Lystilän, Tarja Pikkaraisen & Maria Sukasen (2008) vuonna 2005 tehdyssä kyselyssä nousi esiin perehdytysten vaihtelevat kestot. Pisimmillään perehdytys on kestänyt kuusi viikkoa, mutta toiselta osa heidän tutkimukseen osallistuneista kertoi, ettei ole saanut lainkaan perehdytystä. Yleisin perehdytyksen kesto heidän tutkimuksessaan oli kaksi viikkoa. (Hyvärinen & Kangas & Lystilä & Pikkarainen & Sukanen 2008, 10.)

Osalle sairaanhoitajaopiskelijoista on järjestetty sairaalan tai harjoittelupaikan järjestämä perehdytyspäivä. Esimerkiksi Tiina ja Lotta kirjoittavat perehdytyspäivästä:

*”Eräällä osastolla meitä oltiin ovella vastassa, opiskelijavastaava oli varannut koko aamupäivän meidän perehdyttämiseemme.”* Tiina

*”Meillä oli ensimmäisenä päivänä perehdytyspäivä, taisi kestää n. kello 8-15 (--).” Lotta*

Sairaanhoitajaopiskelijat ovat saaneet avoimen ja luottamusta herättävän vastaanoton ja näin harjoittelu on ollut helpompi aloittaa. Perehdytyspäivänä on keskitytty vain siihen, että sairaanhoitajaopiskelijasta tulee osa työyhteisöä. Harjoittelupaikan henkilökunnasta on vapautettu yksi tai useampi henkilö perehdyttämään uudet sairaanhoitajaopiskelijat. Perehdytykseen on näin varattu riittävästi aikaa, jolloin opiskelijalle annetaan mahdollisuus rauhassa oppia tuntemaan harjoittelupaikka ja jopa koko sairaalan toiminta.

Kaikille sairaanhoitajaopiskelijoille ei kuitenkaan ole järjestetty erillistä perehdytyspäivää ja varsinainen perehdytys harjoittelupaikan toimintaan on tapahtunut hiljalleen päivien tai viikkojen kuluessa, kuten Joonas kirjoittaa:

*”Itse perehdyttäminen on siten tapahtunut harjoittelujen kuluessa ensimmäisen/ensimmäisten viikkojen aikana.” Joonas*

Sairaalan yleisen perehdytyspäivän aikana on mahdollisuus tutustua koko sairaalan ja muiden osastojen toimintaan. Se järjestetään kaikille opiskelijoille tietyinä päivinä. Perehdytyspäivä voidaan kuitenkin toteuttaa harjoittelupaikkakohtaisesti, jolloin keskitytään pääasiassa oman harjoittelupaikan toimintaan ja muihin tärkeimpiin osastoihin, joiden kanssa ollaan tekemisissä kuten laboratorioon ja röntgeniin. Tavallisesti harjoittelupaikan oma perehdytys järjestetään ohjatun harjoittelun alussa.

Toisaalta osa sairaanhoitajaopiskelijoista kirjoitti siitä, että perehdytys on ollut eri harjoittelupaikoissa vaihtelevaa, kuten ilmenee Elisan ja Ennin kirjoitelmista:

*”Perehdyttäminen osastoilla ollut vaihtelevaa. Olen saanut hyvää perehdytystä, ja myös huonompaa. Mielestäni tämä on ollut riippuvaista harjoittelun pituudesta. = mitä lyhyempi, sitä suppeampi, vaikka juuri lyhyen harjoittelun aikana tulisi ehtiä päästä sisälle osaston tapoihin nopeammin!”*  
Elisa

*”(--) perehdytys on ollut vaihtelevaa. Muutamassa paikassa on valmistauduttu siihen, että opiskelija tulee (--).” Enni*

Elisan mielestä perehdytyksen kattavuus ja laatu riippuvat siitä kuinka pitkä ohjattu harjoittelu on. Harjoittelun ollessa lyhyt, on myös perehdytys lyhyt ja toisin päin. Kangas & Hämäläisen (2007, 2, 11) mukaan ohjattuun harjoitteluun tulevalle opiskelijalle on vain vähän aikaa työn oppimiseen ja paikkoihin tutustumiseen, joten on tärkeää keskittyä työn kannalta vain oleellisimpiin asioihin. Toisaalta nuoren opiskelijan kohdalla, jolla ei välttämättä ole paljoa kokemusta työelämästä, on tärkeää keskittyä turvalliseen työskentelyn opettamiseen. Perehdytykseen on tällöin hyvä varata enemmän aikaa kuin kokeneemman työntekijän kohdalla. (Kangas & Hämäläinen 2007, 2, 11.)

On kuitenkin huomioitava sairaanhoitajaopiskelijoiden erilaiset mieltymykset ja persoonat, koska osalle opiskelijoista pitempi perehdytys voi olla hyödyllisempi kuin lyhyt. Osalle sairaanhoitajaopiskelijoista taas jo lyhytkin perehdytys riittää hahmottamaan harjoittelupaikan ja sen toiminnan. Perehdytyksen riittävyys on näin yksilöllistä. Lisäksi harjoittelupaikan toiminnan moniulotteisuus vaikuttaa perehdytyksen onnistumiseen. Esimerkiksi harjoittelupaikkoihin, joiden toiminta on hyvin moniulotteista, sopisi hyvin pitempi perehdytys, koska sen avulla sairaanhoitajaopiskelija voisi saada paremman kuvan harjoittelupaikasta. Lyhyen perehdytyksen kautta opiskelija voisi saada vain pintapuolisen kuvan.

Myös sairaanhoitajaopiskelija itse on vaikuttanut siihen, minkälaista perehdytystä on saanut, näin kirjoittaa Elisa:

*”Myös ikä minun mielestäni on vaikuttanut perehdytyksen laatuun. Minun on oletettu osaavan enemmän kuin nuoremmat luokkatoverini.”* Elisa

Pelkät mieltymykset tai persoonat eivät näin vaikuta perehdytykseen, vaan iällä on merkitystä siihen, miten sairaanhoitajaopiskelija perehdytetään. Vanhemmalla sairaanhoitajaopiskelijalla oletetaan olevan enemmän tietoa työelämästä ja siten myös harjoittelupaikasta kuin nuorella opiskelijalla. Kangas & Hämäläinen (2007, 2, 11) kirjoittivatkin siitä, että nuorille opiskelijoille, joilla ei ole yhtä paljon työelämästä kokemusta, pitäisi järjestää laajempi perehdytys. Osittainhan tämä pitääkin paikkaansa, mutta toisaalta jokaisessa harjoittelupaikassa on omat tavat ja potilaat. Lyhyellä perehdytyksellä ei välttämättä voida välittää kaikkia niitä tietoja, joita voitaisiin kertoa laajemmalla perehdytyksellä. Enemmän vaikutusta perehdytykseen pitäisi sen sijaan olla kokemuksilla. Ikä ei aina korreloi kokemusten määrää, koska nuorella sairaanhoitajaopiskelijalla voi olla

enemmän kokemusta sairaalamaailmasta kuin vanhemmalla opiskelijalla. Kokemukset pitäisikin kartoittaa ennen harjoittelua (ks. esim. Kupias & Peltola 2009, 19, 88; Surakka 2009, 73).

Eri sairaanhoitajaopiskelijoiden perehdytysten välillä on esiintynyt eroja, johtuen perehdytyksen ja eteenkin harjoittelun ajankohdasta kuten Annika kirjoittaa:

*”Olimme syksyn eka ryhmä harjoittelemassa osastolla ja se näkyi perehdytykseen panostamisessa. Myöhempi ryhmä jäi paljon huonommalle perehdytykselle ja ryhmän opiskelijat kysyivät jo olleilta opiskelijoilta neuvoa asioihin.”*

Annika

Annikan mukaan ensimmäinen opiskelijaryhmä sai parempaa perehdytystä kuin myöhemmin harjoitteluun osallistuneet. Jokainen opiskelijaryhmä pitäisi kuitenkin ottaa samanarvoisesti vastaan ja perehdyttää samanlailla. Harjoitteluun osallistumisen ajankohdalla on kuitenkin vaikutuksensa perehdytykseen erityisesti loma-aikoina, sillä silloin perehdytykseen varatut henkilöt voivat olla lomillaan ja vakinaista henkilöstöä voi muutenkin olla vähän paikalla. Toisaalta poissaolevien työntekijöiden pitäisi ohjeistaa muut työntekijät tehtäviensä tekemiseen kuten opiskelijoiden vastaanottamiseen ja perehdytykseen.

Monet opiskelijat kirjoittivat kirjoitelmissaan siitä, että osastoilla ei ole ollut riittävästi aikaa perehdyttää ja sairaanhoitajaopiskelijan on oletettu ottavan itse selvää asioista:

*”On ollut myös sellainen työharjoittelupaikka, jossa ollaan 5 minuutissa esitellyt koko osasto ja toiminta, koska on niin kiire, ettei ehditä perehdyttää paremmin. Sanotaan vain, että; kyllähän sitä tuossa samalla oppii, kun menet jonkun mukaan. Ongelma on vain siinä, että kaikki työntekijät olettaa, että sinut on perehdytetty hyvin ja tiedät mistä mitäkin löytyy.”* Enni

*”Perehdyttämistä ei pidetä tärkeänä asiana, vaan oletetaan että opiskelijan on oltavan aktiivinen ja perehdytettävä itse itsensä.”* Mirja

Näissä tilanteissa sairaanhoitajaopiskelijat eivät ole saaneet perehdytystä tai se on ollut hyvin suppeaa. Monesti opiskelijat tulevat harjoittelupaikkaansa ilman minkäänlaista

tietoa sen toiminnasta ja tavoista. Lisäksi tilat ja hoitovälineet ovat vieraita. Usein harjoittelupaikassa on kiire, jonka keskelle opiskelija tulee. Kiireen vallitessa sairaanhoitajaopiskelijalta edellytetään omatoimisuutta tutustumisen suhteen. Esimerkiksi Hannu Ketolan (2010, 152) tutkimuksessa nousi esiin se, että kiiretilanteissa uudelta työyhteisön jäseneltä odotetaan omatoimisuutta ja aloitteellisuutta. Hyvin aktiiviset ja omatoimiset sairaanhoitajaopiskelijat voivat pärjätä tällaisissakin tilanteissa, osa sairaanhoitajaopiskelijoista tarvitsee kuitenkin perehdytystä ja kontaktin henkilökuntaan. Usein ongelmana on se, että opiskelija on kuin ”vieraalla maalla vailla lupia”. Opiskelija on työyhteisölle vieras henkilö, joten itsenäinen tutustuminen harjoittelupaikkaan voi herättää ihmettelyä siitä, kuka vieras henkilö tutkii kaappeja ja potilaiden tietoja. Työyhteisölle tuttu perehdyttäjä voisi tutustuttaa sairaanhoitajaopiskelijan työyhteisölle ja sitä kautta opiskelija voi vähitellen perehtyä toimintaan. Perehdyttäminen on osaltaan myös työyhteisöön sosiaalistumisen väline (Frisk 2003, 42; Lepistö 2004, 59; Viitala 2007, 189).

Perehdytys pitäisikin suunnitella ja toteuttaa tilanteen, tarpeen ja perehdytettävän mukaan (Kangas & Hämäläinen 2007, 2). Tärkeää on se, että uusi työntekijä tuntee olonsa turvalliseksi uudessa työyhteisössään. Hänestä on tärkeää pitää huolta ensimmäisestä päivästä alkaen, koska ensimmäisten päivien aikana luodaan kuva koko työyhteisöstä. (Surakka 2009, 72.)

#### 4.2.2 Positiivisia kokemuksia perehdytyksestä

Monet sairaanhoitajaopiskelijat kirjoittivat kirjoitelmissaan perehdytyksen tuomista hyvistä puolista. Esimerkiksi Kaisa, Lotta ja Elisa kirjoittivat perehdytyksen tuoneen selkeämmän kuvan harjoittelupaikasta ja sen toiminnoista, jonka jälkeen harjoittelun aloittaminen oli helpompaa:

*”(-- ) kolmesta osastosta kahdella on perehdytetty pitämällä kokonainen perehdytyspäivä. Mielestäni kyseisen päivän jälkeen on ollut helppo tulla töihin, kun on ollut selkeä käsitys osastosta.” Kaisa*



*”Minusta perehdytys oli hyvä ja tarpeellinen, oli paljon helpompi aloittaa harjoittelu seuraavana päivänä kun oli tutustunut ympäristöön. Sai kaiken tarpeellisen tiedon mm. pukuhuoneen, työvaatteiden ja ruokasalin sijainnin.”* Lotta

*”(tietty osasto), missä perehdytys kesti useamman tunnin. Siinä ajassa kerkesi itsekkin miettimään ja kyselemään mitä osastolla tapahtuu.”* Elisa

Perehdytyksen päätavoitteena onkin saada uusi työyhteisön jäsen joustavasti ja mahdollisimman nopeasti tuottavaksi osaksi työyhteisöä (Viitala 2007, 189; Hokkanen & Mäkelä & Taatila 2008, 62; Helsilä 2009, 48). Perehdytyksen päämääränä on se, että uusi työyhteisön jäsen ymmärtää työn tavoitteet ja organisaation toiminnan, hahmottaa omat vastuut ja velvollisuudet sekä luo kokonaiskuva työstään, jonka varassa voi työskennellä. (Lepistö 2004, 56; ks. myös Piili 2006, 124; ks. myös Hyvärinen ym. 2008, 7.) Mitä nopeammin uusi työntekijä oppii tuntemaan uusien tehtäviensä vaatimukset, toiminnot, työkaverinsa ja muut pienet käytännön asiat, sitä nopeammin hän pystyy keskittymään varsinaiseen työhön (Hokkanen ym. 2008, 62).

Kaisan, Lotan ja Elisan kirjoitelmista voi päätellä sen, että perehdytys vähentää uuden työn tai harjoittelun aiheuttamaa stressiä ja epävarmuutta. Harjoittelun aloittaminen on helpompaa ja työ on sujuvampaa. Harjoittelu on mielenkiintoisempaa ja harjoittelusta ja harjoittelupaikasta muodostuu positiivinen kuva. Lisäksi sairaanhoitajaopiskelijoiden oppiminen helpottuu ja nopeutuu, kun tietää missä mikäkin tavara on ja missä harjoittelupaikan tai sairaalan eri tilat ovat. Tätä kautta voidaan vähentää mahdollisia virheitä tai tapaturmia tai välineiden väärinkäyttöä. Työn laatu ja tulos paranevat ja työn kustannuksissa voidaan säästää. Perehdytyksen myötä sairaanhoitajaopiskelijat voivat lisäksi tuoda osaamisensa ja taitonsa helpommin esille, kun ei tarvitse keskittyä uusien asioiden hahmottamiseen ja muistamiseen. Perehdytys lisää myös harjoittelupaikan työntekijöiden tuntemista ja harjoittelupaikan työyhteisön jäseneksi tulemistä. Sairanhoitajaopiskelijoistakin muodostuu positiivinen kuva, kun he perehdytyksen jälkeen hahmottavat harjoittelupaikan ja sen toiminnat paremmin. Tällöin työntekijöiden aikaa ei kulu opiskelijan opastamiseen. (Lepistö 2004, 56-57; ks. myös Piili 2006, 124; ks. myös Kupias & Peltola 2009, 19.)

Sairaanhoitajaopiskelijoiden kirjoitelmat toivat esiin sen, että joissakin harjoittelupaikoissa perehdytykseen on satsattu. Tämä näkyy siten, että näissä harjoittelupaikoissa on laadittu erillinen perehdytysuunnitelma. Niinan ja Liisan kirjoitelmista voi päätellä, että harjoittelupaikoissa on laadittu erillinen suunnitelma perehdyttämistä varten:

*”(--)  
perehdytys oli hoidettu mallikkaasti, se kesti koko päivän ja oli tarpeellinen ja antoisa.”* Niina

*”Joillakin osastoilla perehdytykseen on varattu koko päivä aikaa, mikä on mielestäni hyvä asia, koska tällöin on aikaa kysellä enemmän osaston toiminnasta ja tavoista.”* Liisa

Sini puolestaan kirjoittaa kirjoitelmassaan siitä, että perehdytyksen myötä sai todellisen kuvan siitä työstä, jota tulisi tekemään harjoittelupaikassaan:

*”perehdytys vastasi hyvin osaston oikeaa työtä”* Sini

Ne asiat, mitkä ovat oleellista perehdytyksen kannalta, ovat osa perehdytysuunnitelmaa. Tärkeää on perehdyttää vain niihin asioihin, jotka ovat tarpeellisia työn teon kannalta. Työn kokonaiskuvan hahmottaminen helpottuu, kun perehdyttämisestä jätetään ne asiat pois, jotka eivät kuulu siihen työyhteisöön. Toisaalta Sanna tuo esiin sen, että perehdytysuunnitelmassa on huomioitu se, onko sairaala tuttu sairaanhoitajaopiskelijalle. Sannan kirjoitelmasta voi päätellä, että perehdytysuunnitelma ei kata vain harjoittelupaikkaa suppeassa mielessä vaan myös laajemmassa mielessä, jolloin suunnitelmassa on huomioitu koko organisaatio kokonaisuudessaan. Näin perehdytysuunnitelmassa huomioidaan ne sairaalan tilat, joita tarvitaan työn tekemiseen:

*”(--)  
perehdytykset ovat olleet todella hyviä ja joillakin osastoilla siihen oli varattu kokopäivä. Siinä oli myös huomioitu se onko sairaala tuttu, mikäli ei ollut kiersimme sairaalan tiloja.”* Sanna

Harjoittelupaikoissa olisi hyvä laatia perehdytysuunnitelma. Perehdytysuunnitelmassa pitäisi aluksi selventää perehdytykseen osallistuvien kesken esimerkiksi, mitä asioita esitetään, missä järjestyksessä ja vaiheessa tietyt asiat otetaan esille sekä se, kuka vastaa mistäkin asiasta. Perehdytysuunnitelman tekee lähin esimies,

kuten osastonhoitaja, ja siitä selviää, mitä asioita on valmisteltava ennen uuden työyhteisön jäsenen tuloa, mitä asioita esitellään saapumispäivänä, mitä asioita käydään läpi ensimmäisten päivien aikana sekä miten ja missä vaiheessa työn omaksuminen tarkastetaan. (Lepistö 2004, 61; Helsilä 2009, 49; Surakka 2009, 73.) Varsinaisesti perehdytys suunnitellaan ja toteutetaan tilanteen, tarpeen ja perehdytettävän mukaan. Perehdytys suunnitelmalle kannattaa tehdä perusrunko, jota voi myöhemmin muuttaa työhöntulotilanteiden ja perehdytettävän mukaan. (Kangas & Hämäläinen 2007, 2.)

#### 4.2.3 Negatiivisia kokemuksia perehdytyksestä

Monista perehdytyksen positiivisista kokemuksista huolimatta sairaanhoitajaopiskelijoilla on myös ollut negatiivisia kokemuksia ohjatuista harjoitteluista. Vaikka perehdytyksestä ja sen toteuttamisesta on säädetty työturvallisuuslakiin (Työturvallisuuslaki 2002/738), eivät kaikki sairaanhoitajaopiskelijat ole saaneet perehdytystä ohjatuissa harjoitteluissa. Esimerkiksi Ketolan (2010, 147-148) tutkimukseen osallistuneet kertoivat saaneensa huonoa perehdytystä tai he eivät saaneet perehdytystä ollenkaan aloittaessaan työt. Tästä kirjoittaa Noora:

*”(--)  
minulla ei ollut erillistä perehdytystä. Opiskelijoille oli kyllä varattu opiske-  
luohjauksesta vastaavan hoitajan perehdytys, mutta ne eivät useinkaan toteutu-  
neet, koska harjoittelujen ajankohtatiedot olivat ristiriitaisia (koululta oli tullut  
osastolle väärää aloitusaikojen opiskelijoiden suhteen).”* Noora

Tässä tilanteessa perehdytyksen puuttumisen syynä Noora ajattelee olevan koululta tulleet ristiriitaiset tiedot harjoittelun ajankohdasta. Näin harjoittelupaikassa ei ole ehditty valmistautua perehdytykseen. Perehdytyksen puuttumisen syynä ei kuitenkaan ole vain koululta tulleet väärät tiedot vaan myös se, että harjoittelupaikassa ei ole osattu varautua muutoksiin. Jokainen työyhteisön jäsen on velvollinen perehdyttämään ja vastaanottamaan uusi työyhteisön jäsen (Kupias & Peltola 2009, 76-82), jos nimetty perehdyttäjä ei ole paikalla. Esimerkiksi Hyvärisen ym. (2008) kyselyyn osallistuneet kertoivat perehdytyksen esteenä olleen se, ettei perehdyttäjä ole ollut työvuorossa uuden työyhteisön jäsenen aloittaessa työt.

Noora kirjoittaa myös niistä tunteista, joita perehdytyksen puuttuminen herätti hänen saavuttua uuteen oppimisympäristöön:

*”Olin todellakin ”pallo hukassa” sen ensimmäisen aamuvuoron. Oma sh-ohjaajani tuli iltavuoroon, niin hän sitten esitteli minulle osaston (lähinnä fyysisesti mitä löytyy mistäkin).”* Noora

Noora tunsu olevansa ensimmäisenä harjoittelupäivänä hukassa, koska kukaan ei ollut perehdyttänyt saati sitten esitellyt hänelle harjoittelupaikkaa. Hänen oman ohjaajansa saapumisen jälkeen iltapäivällä hän sai perehdytyksen. Sairaanhoitajaopiskelija Tiinan tulon ei myöskään osattu varautua, sillä häntä ei otettu vastaan harjoittelupaikassa:

*”Menin sinne aamulla ohjeiden mukaan ja olin hieman eksyksissä, sillä olin ainoa opiskelija sillä jaksolla ja paikka oli aivan uusi, eikä vastassa ollut ketään. Kyselin muilta ympärillä pyöriviltä hoitajilta mihin päin täytyisi mennä..”* Tiina

Sairaanhoitajaopiskelija Tiinan tulon ei ehditty varautua harjoittelupaikassa ja Tiinasta tuntui siltä, kuin hän olisi eksyksissä. Vastaanoton puuttumisen syynä on kenties voinut olla se, ettei harjoittelupaikassa ole henkilökunnalle ilmoitettu sairaanhoitajaopiskelijan tulosta, perehdyttäjät ei ole ollut paikalla tai opiskelijalle on mahdollisesti annettu huono aika saapua harjoitteluun. Esimerkiksi vuoronvaihtojen ja raporttien yhteydessä vastaanottoa ei yleensä voida toteuttaa, koska henkilöstö on varattuna raporttien antamiseen tai kuuntelemiseen.

Ohjattujen harjoittelujaksojen alkaessa onkin tärkeää kiinnittää huomiota sairaanhoitajaopiskelijan vastaanottoon uudessa työyhteisössä. Tärkeää on luoda avoin ja luottamusta herättävä ilmapiiri. Sairaanhoitajaopiskelija olisi hyvä perehdyttää harjoittelupaikkaan ja sen toimintakäytäntöihin heti harjoittelun alkaessa ja siihen pitäisi käyttää riittävästi aikaa. (Heinonen 2004, 36-37; Surakka 2009, 56-57, 78; ks. myös Työssäoppimisen opas työpaikalle 2010, 17.)

Useat sairaanhoitajaopiskelijat kuitenkin kirjoittavat siitä, ettei harjoittelupaikoissa ole ollut riittävästi aikaa perehdytykseen ja harjoittelupaikoissa on ollut kiire sairaanhoitajaopiskelijoiden harjoittelun alkaessa. Esimerkiksi Hyvärisen ym. (2008) ja Ketolan

(2010, 150) tutkimuksissa nousi esiin se, että perehdytyksen toteutumisen suurimpana esteenä on ollut kiire. Tästä kirjoittavat Niina, Tiina ja Joonas:

*”Joskus ei ole ollut perehdytystä ollenkaan. Vedottu kiireeseen tai johonkin muuhun.”* Niina

*”(--) *osatonhoitajalla oli ensin muita kiireitä ja pyörimme käytävällä hiukan eksyksissä.*”* Tiina

*”Lähes aina perehdyttämistä on leimannut kiire (--).”* Joonas

Kiireen vuoksi ei sairaanhoitajaopiskelijoita ole ehditty ottaa vastaan, heitä ei ole perehdytetty tai perehdytystä on leimannut kiire. Näin perehdytystä ei ole joko tehty lainkaan tai se on ollut puutteellista. Tämä voi aiheuttaa ongelmia harjoittelun suorittamiseen, koska sairaanhoitajaopiskelijoiden pitää kuluttaa energiaa taitojen harjoittamiseen lisäksi sellaisten perusasioiden hahmottamiseen, jotka pitäisi tietää ennen kuin varsinainen harjoittelu aloitetaan. Sairaanhoitajaopiskelija Elisa kirjoittaa lisäksi perehdytyksen kestosta:

*”Mielestäni perehdytyksen tulisi kestää huomattavasti pidempään kuin tunnin, mikä on käsittäkseni yleisin kesto.”* Elisa

Elisan mielestä perehdytys on ollut liian lyhyt ja sen tulisi kestää paljon pidempään kuin se tähän mennessä on kestänyt. Lyhyessä ajassa ei ehditä käydä kaikkia niitä asioita läpi, jotka olisivat oleellisia harjoittelun kannalta. Sairaanhoitajaopiskelijoiden kokema huono perehdytys kertoo sen suppeudesta. Noora kuvaa kirjoitelmassaan huonoa perehdytystä alkeelliseksi:

*”Perehdyttäminen on ollut alkeellista ja opiskelijoitten on pitänyt oma-aloitteisesti ottaa selvää asioista.”* Noora

Perehdytykseen pitäisi käyttää riittävästi, jotta sairaanhoitajaopiskelija saisi tarvittavat tiedot harjoittelun suorittamista varten ja harjoittelusta saisi mahdollisimman paljon oppimismahdollisuuksia. Liian vähäiset tiedot harjoittelupaikan toiminnasta voivat osaltaan vaikuttaa siihen, miten harjoittelu onnistuu ja minkälaisen kuvan sairaanhoitaja-

opiskelija muodostaa kyseisestä sairaalasta, osastosta tai poliklinikasta ja tulevasta ammatistaan. (Heinonen 2004, 36-37; Surakka 2009, 56-57, 78.)

Sairaanhoitajaopiskelijat ovat kokeneet ohjatuissa harjoitteluissa huonoa kohtelua, joka on pitkälti johtunut perehdytyksen puutteesta. Tästä kirjoittaa Katri:

*”Joillakin osastoilla perehdytys ei kuitenkaan ole ollut mielestäni hyvää, vaan ensimmäisenä päivänä harjoittelussa on suoraan täytynyt alkaa töihin ja kun on pyydetty hakemaan jotain jostain niin on ollut ns. ihan pihalla että mistä ne löytyy. Ja kun on sitten kysynyt että mistä löydän, niin on vain tiuskaistu että käyppä katsomassa tai ”ota silmä käteen”...ei ollut mukavaa.”*

Katri

Katri ei ole aina saanut hyvää perehdytystä ja joissakin harjoittelupaikoissa häntä ei ole perehdytetty, vaan hän on joutunut heti aloittamaan työn teon. Perehdytyksen puuttumisen vuoksi Katri ei ole tuntenut harjoittelupaikkaansa vaikka näin on oletettu, ja tästä on seurannut huono kohtelu. Surakan (2009, 58) mukaan on tärkeää, että työyhteisö ottaa sairaanhoitajaopiskelijat ystävällisesti vastaan ja heitä kohdellaan työyhteisön jäseninä koko harjoittelun ajan. Hyvä kohtelu vaikuttaa koko terveydenhuoltoalan vetovoimaisuuteen ja voi saada opiskelijat hakeutumaan töihin harjoittelupaikkaansa. Huono tai epäasiallinen kohtelu voi sen sijaan vaikuttaa opiskelijan motivaatioon ja voi jopa heikentää opiskeluintoa. (Surakka 2009, 58.) Kielteinen kuva työyhteisöstä tuo usein pahan mielen ja kitkan, jonka korjaaminen on hyvin työlästä ja hidasta. (Kangas & Hämäläinen 2007, 9; ks. myös Kjelín & Kuusisto 2003, 161.)

#### 4.3 Perehdytyksen sisältö ohjatuissa harjoitteluissa

##### 4.3.1 Perehdytys fyysisiin tiloihin ja välineisiin

Sairaanhoitajaopiskelijat kirjoittivat kirjoitelmissaan perehdytyksen sisällöstä eli siitä, mihin heidät on ohjatuissa harjoitteluissa perehdytetty. Pääsääntöisesti sairaanhoitajaopiskelijat on perehdytetty oman harjoittelupaikan tiloihin ja toimintoihin. Liisa ja Elisa kirjoittavat tästä:

*”On käyty läpi osastoa ja sen toimintaa, joka on kyllä auttanut harjoittelun aloittamista.” Liisa*

*”Yleensä ensimmäisen harjoittelupäivän aikana on tutustuttu osaston tiloihin (--).” Elisa*

Sairaanhoitajaopiskelijoiden perehdytyksessä ei ole huomioitu vain oman harjoittelupaikan ja sen toimintojen esittelyä vaan lisäksi on esitelty muita sairaalan tiloja, kuten röntgenosasto ja apteekki, jotka ovat oleellisia työskentelyn kannalta. Tästä kirjoittavat Sanna ja Lotta:

*”(--) oli myös huomioitu se onko sairaala tuttu, mikäli ei ollut kiersimme sairaalan tiloja” Sanna*

*”Kävimme läpi osaston tilat, potilashuoneet, salit, kansliat, vauvalan, maitokeittiö, lääkekaapit ....lisäksi kierrettiin katsomassa missä labra, röntgen, leikkuri ja apteekki ovat, jotta osattaisiin tarpeen vaatiessa ohjata tai viedä näytteitä ja potilaita.” Lotta*

Lotta ja Sanna on hyvin perehdytetty aluksi oman harjoittelupaikan tiloihin ja sen jälkeen heille on esitelty muita sairaalan tiloja. Perehdytyksessä on tärkeää huomioida se, tuntevatko sairaanhoitajaopiskelijat sairaalan tilat, koska muita sairaalan tiloja tarvitaan harjoittelussa. Esimerkiksi potilaita kuljetetaan leikkaussaleihin, röntgenosastolle ja laboratoriosta haetaan hoitotarvikkeita ja sinne viedään näytteitä. Tarvittaessa sairaanhoitajaopiskelija hakee toisilta osastoilta tai apteekista lääkkeitä. Näin koko organisaation tilojen ja toimintojen tunteminen on tärkeää (Lepistö 2004, 58), jotta sairaanhoitajaopiskelija pystyy hahmottamaan potilaan hoitopolut, muiden sairaalan tilojen toiminnat ja saa mahdollisimman paljon oppimismahdollisuuksia.

Monet sairaanhoitajaopiskelijat ovat tutustuneet sairaalan yleisen perehdytyspäivän aikana sairaalan tiloihin ja toimintoihin. Aada kirjoittaa perehdytyspäivän sisällöstä:

*”Luennolla (perehdytyspäivä) kerrottiin osastoista niiden toiminnasta ja vinkkejä harjoitteluun. Lisäksi siellä kerrottiin (sairaalan nimi) ja mistä mikäkin paikka löytyy.” Aada*

Aada on saanut perehdytyspäivän aikana tietoa siitä, miten sairaala toimii ja minkälaisia osastoja ja poliklinikoita sairaalassa on. Yleisen perehdytyspäivän avulla on voitu vähentää yksittäisten harjoittelupaikkojen, kuten osastojen ja poliklinikoiden perehdytyskuormaa, koska sairaalan tilat ja niiden toiminnot on käyty läpi erillisenä päivänä. Näin sairaalan tiloja ja toimintoja ei enää tarvitse käydä läpi uudelleen harjoittelupaikassa. Harjoittelupaikoissa voidaan sen sijaan keskittyä oman osaston tai poliklinikan tarkempaan esittelyyn. Toisaalta on tärkeää käydä läpi sairaanhoitajaopiskelijan osaamisalueet, joiden avulla voidaan arvioida, mitä asioita perehdytetään (Kupias & Peltola 2009, 19, 89). Osaamisalueita arvioitaessa voidaan ottaa huomioon esimerkiksi aikaisemmat työkokemukset ja oppilaitosten opetussuunnitelmat (Surakka 2009, 73). Jos sairaanhoitajaopiskelija tuntee jo sairaalan ja sen toiminnot, ei niitä tarvitse käydä uudelleen läpi, ellei sairaanhoitajaopiskelija sitä itse halua.

Sairaanhoitajaopiskelijat kirjoittavat kirjoitelmissaan myös siitä, että heidät on perehdytetty harjoittelupaikassa käytettäviin välineisiin:

*”(--)  
jotkut esittelevät hoituhuoneet ja siellä olevat välineet todella tarkasti.”*

Enni

Ennille on harjoittelupaikan tilojen esittelyn ohella kerrottu niistä välineistä, joita harjoittelupaikassa käytetään hoitotoimenpiteissä. Ennin kirjoitelmasta voi kuitenkin päätellä, että aina hoitovälineitä ei ole esitelty, ainakaan riittävän tarkasti. Sairaanhoitajaopiskelijan on hyvä tietää, mitä välineitä harjoittelupaikassa käytetään ja miten niitä käytetään, koska näin voidaan välttyä mahdollisilta hoitovirheiltä ja väärinkäsityksiltä (Kjelin & Kuusisto 2003, 46; Lepistö 2004, 58). Sairaanhoitajaopiskelijat tutustuvat erilaisiin hoitovälineisiin jo koulussa, mutta harjoittelussa niihin pääsee tutustumaan tarkemmin ja laajemmin. Monet välineet tulevat tutuiksi vain harjoitteluissa. Sairaanhoitajaopiskelija Lotalle kerrottiin ohjatussa harjoittelussa lisäksi erilaisista kirjallisista ohjeista ja materiaaleista, joihin hän voi itsenäisesti tutustua harjoittelun aikana:

*”(--)  
näytettiin mistä löytyy kansioita jos ja kun aikaa niin ehtii itsenäisesti perehtyä harjoittelun aikana eri toimenpiteisiin ja potilaiden mm. valmisteluihin.”* Lotta



Sairaanhoitajaopiskelijat voivat harjoittelun aikana tutustua harjoittelupaikassaan erilaisiin kirjallisiin materiaaleihin syventääkseen tietojaan. Kirjalliset materiaalit ovat yksi keino perehdyttää ja antaa opiskelijalle lisätietoa. Ongelmana materiaaliin perehtymisessä on kuitenkin usein harjoittelupaikoissa vallitseva kiire, jolloin materiaaliin tutustumiseen jää vähän aikaa ja se, että sairaanhoitajaopiskelijat voivat tutustua lisämateriaaliin itsenäisesti, kuten käy ilmi Lotan kirjoitelmasta. Jotta materiaali olisi osa perehdytystä, olisi sitä hyvä käydä läpi yhdessä perehdyttäjän kanssa.

Pitää kuitenkin huomioida se, että perehdytys ei ole vain uusien tietojen ja taitojen kehittämistä, vaan se auttaa sairaanhoitajaopiskelijaa tai työntekijää löytämään, parantamaan, tunnistamaan ja hyödyntämään hänellä jo olemassa olevia taitoja ja tietoja (Kupias & Peltola 2009, 20). Sairaanhoitajaopiskelijat saavat koulussa perustietoa harjoittelun teemasta ja potilaiden hoidosta. Ohjatun harjoittelun tarkoituksena on harjoitella olemassa olevia taitoja ja syventää tietoja, esimerkiksi harjoittelupaikassa olevien lisämateriaalien avulla.

Monet sairaanhoitajaopiskelijat kirjoittavat kirjoitelmissaan myös perehdytyskansioista, joka on toiminut yhtenä perehdyttämisen välineenä. Perehdytyksen keinoina voidaankin käyttää kirjallisia perehdytysoppaita ja -kansioita tai henkilökohtaista perehdytyskorttia. Perehdytysuunnitelmaa voidaan ylläpitää työyhteisön sisäisessä intranetissä ja sinne voidaan laittaa myös hoito-ohjeita, suositeltavaa kirjallisuutta ja linkkejä. (Surakka 2009, 72, 76; ks. myös Frisk 2003, 43.) Sairaanhoitajaopiskelijat eivät tuoneet kirjoitelmissaan esiin intranetin käyttöä perehdytyksessä. Harjoittelupaikat voivat kuitenkin ylläpitää perehdytysuunnitelmaa intranetissä, jota henkilökunta käyttää ennen kuin perehdytys alkaa. Monesti intranetistä haetaan harjoittelun aikana lisämateriaalia esimerkiksi opiskelijaa varten. Niina ja Kaisa kirjoittavat perehdytyskansioista:

*”Melkein kaikista paikoista on kuitenkin löytynyt perehdytyskansio. Perehdytyskansiotkin on paikoin olleet päivitystä vailla.”* Niina

*”(-- ) käyty perehdytyskansion avulla osaston toimintaperiaate, päiväjärjestys ja potilasote läpi.”* Kaisa

Perehdytyskansio on toiminut apuna perehdytyksessä. Sen avulla on käyty läpi harjoittelupaikan toimintaa ja potilasryhmiä. Niina kuitenkin kirjoittaa, että perehdytyskansio

ei ole ollut kaikissa harjoittelupaikoissa päivitetty, jolloin siinä on voinut olla vanhentunutta tietoa. Vanhentunut tieto voi johtaa sairaanhoitajaopiskelijan harhaan ja aiheuttaa pahimmassa tapauksessa hoitovirheitä. Monissa paikoissa perehdytyskansio on jopa korvannut varsinaisen perehdytyksen, kuten käy ilmi Mirjan kirjoitelmasta:

*”Jokaisella osastolla on annettu ymmärtää että perehdyttämistä varten on olemassa kansio jonka opiskelija voi itsenäisesti käydä läpi.”* Mirja

Perehdytyskansio on yksi keino perehdyttää ja antaa sairaanhoitajaopiskelijalle lisätietoa harjoittelupaikasta. Sen avulla ei kuitenkaan saa helposti tietoa harjoittelupaikan tiloista, ne tulisikin näyttää sairaanhoitajaopiskelijalle erikseen. Näin perehdytyskansioon ei pitäisi täysin korvata perehdytystä, jossa harjoittelupaikan tilat ja niiden toiminnot sekä välineet käydään perehdyttäjän kanssa yhdessä läpi. Perehdytyskansioon pitäisi tutustua yhdessä perehdyttäjän kanssa eikä itsenäisesti, koska perehdytyskansiossa olevat tiedot voivat herättää sairaanhoitajaopiskelijassa kysymyksiä, joihin ei välttämättä voi itse vastata. Perehdytyskansion käyminen läpi itsenäisesti voi jättää sairaanhoitajaopiskelijan yksin ja hänelle voi helposti tulla hyljeksitty olo. Tämä taas voi lisätä negatiivista kuvaa työyhteisöstä, mikä ei suinkaan ole perehdytyksen tavoite (Kjelin & Kuusisto 2003, 46; Lepistö 2004, 58).

#### 4.3.2 Perehdytys harjoittelupaikan tapoihin, tehtäviin ja potilasryhmiin

Perehdytykseen kuuluu työhönopastus, jolla tarkoitetaan varsinaiseen työhön perehdyttämistä. Sen avulla uusi työyhteisön jäsen saa riittävät tiedot työn suorittamista varten. Perehdytyksen kohteena ovat tällöin esimerkiksi työpaikan olosuhteet, lähimmät työkaaverit, työn sisältö ja työn tekemisen periaatteet. (Viitala 2007, 190; Kangas & Hämäläinen 2007, 2.) Myös työyhteisön tavat sisältyvät perehdytykseen (Lepistö 2004, 60). Perehdytykseen ohjatuissa harjoitteluissa ovat kuuluneet sairaanhoitajaopiskelijoiden kirjoitelmien mukaan harjoittelupaikan tavat ja tehtävät, kuten Maria kirjoittaa kirjoitelmassaan:

*”Ohjaava hoitaja on perehdyttänyt osaston tavoille ja työkuvioiden.”* Maria

Perehdytyksen tavoitteena on muun muassa antaa perustietoja harjoittelupaikasta ja opastaa sairaanhoitajaopiskelija uusiin tehtäviin tehtäväkohtaisella työnopastuksella sekä turvata koko työyhteisön toiminta (Kjelin & Kuusisto 2003, 46; Lepistö 2004, 58; ks. myös Kupias & Peltola 2009, 17). Kun sairaanhoitajaopiskelija perehdytetään harjoittelupaikan tavoille ja toiminnoille, hänen on helpompi suorittaa erilaisia tehtäviä ja oppia uutta, koska hänestä tulee osa työyhteisöä. Sairaanhoitajaopiskelija hahmottaa toimintaympäristönsä ja sen tavat, jolloin ei tarvitse keskittyä siihen tekeekö jonkin asian tai toimenpiteen oikein. Energian voi näin suunnata uuden oppimiseen ja taitojen harjoittamiseen. Toisaalta Tuula Lahden (2007, 40) tutkielmasta nousee esiin se, ettei uusille työyhteisön jäsenille kerrota riittävän paljon ja tarkasti organisaatiosta ja sen strategioista.

Sairaanhoitajaopiskelijoita perehdytettiin ohjatuissa harjoitteluissa myös harjoittelupaikan raportointikäytäntöihin ja kirjaamiseen. Tästä kirjoittavat Tiina ja Suvi:

*”Kävimme myös läpi osaston raportointikäytännöt (--).”* Tiina

*”Kirjaamisessa on avustettu silloin kun ensimmäistä kertaa kirjaa.”* Suvi

Jokaisen harjoittelupaikan kirjaamistavat ja raportointityylit vaihtelevat, joten on tärkeää perehdyttää sairaanhoitajaopiskelija näihin käytäntöihin. Näin sairaanhoitajaopiskelija ymmärtää, mistä ja miten raporteilla puhutaan ja jaetaan tietoa sekä, miten ja mitä potilaista kirjataan harjoittelupaikassa. Tavat vaihtelevat lisäksi potilasohjelmittain, jolloin eri sairaaloissa ja jopa osastoilla on erilaiset kirjaamistavat. Raportointiin ja kirjaamiseen ohjaaminen ovat osa perehdytystä, mutta toisaalta ne ovat osa harjoittelun ohjausta. Sairaanhoitajaopiskelijat kuitenkin toivovat lisää perehdytystä raportointikäytäntöihin, kuten käy ilmi Liisan kirjoitelmasta:

*”(--)  
enemmän perehdytystä olen kaivannut osaston raportointitapoihin, sekä aikatauluun.”* Liisa

Sairaanhoitajaopiskelijat toivat esiin kirjoitelmissaan perehdytyksen harjoittelupaikan päiväjärjestykseen. Osaltaan päiväjärjestys on perehdytystä harjoittelupaikan toimintoihin, koska päiväjärjestys määrää pitkälti sen, mitä tiettyyn aikaan harjoittelupaikassa tehdään. Sairaanhoitajaopiskelija Elisa kirjoitti perehdytyksestä päiväjärjestykseen:

*”Päiväjärjestys on myös monesti käyty läpi, ainakin oman työvuoron suhteen.” Elisa*

Päiväjärjestys on Elisan kohdalla käyty läpi oman vuoron osalta. Tällöin hänen on ollut helppo suunnitella omia tehtäviään harjoittelussa. Toisaalta monet sairaanhoitajaopiskelijat kirjoittivat siitä, ettei päiväjärjestystä ole käyty läpi perehdytyksessä, näin kirjoittivat Leena ja Sini:

*”harjoittelupaikoissa ei ole kerrottu etukäteen osaston päivärytmeistä, tavoista yms. vaan sellaiset ovat tulleet tutuiksi harjoittelun aikana” Leena*

*”päiväjärjestys tarkentui oikeastaan sitten, kun töitä alettiin tekemään.” Sini*

Leena ja Sini ovat tutustuneet harjoittelupaikkojen päivärytmeihin harjoittelun lomassa. He eivät ole etukäteen voineet tietää, mitä mihinkin aikaan tapahtuu. Eri osastoilla ja poliklinikoilla on erilaiset päiväjärjestykset, joten sairaanhoitajaopiskelijoille on hyvä kertoa siitä, mitä tapahtuu tiettyyn aikaan vuorosta. Näin harjoittelupaikan toiminnat on helpompi hahmottaa ja niihin on helpompi valmistautua. Sairaanhoitajaopiskelija voi varautua suorittamaan tiettyjä toimenpiteitä ja siten hänen epävarmuuttaan voidaan vähentää (Kjelin & Kuusisto 2003, 46; Lepistö 2004, 58).

Päiväjärjestykseen kuuluu työvuorolistat, koska raportit ja kirjaaminen pohjautuvat pitkälti työvuorojen aloittamiseen ja lopettamiseen. Työ- tai harjoitteluvuorojen suunnittelu ja tekeminen ovat osa perehdytystä, koska vuorot ja niiden alkamis- ja loppumisajankohdat vaihtelevat harjoittelupaikoittain. Sairaanhoitajaopiskelijoille on tärkeää kertoa, minkälaisia vuoroja harjoittelupaikassa tehdään. Tärkeää on ohjeistaa se, mitä vuoroja sairaanhoitajaopiskelijan kannattaa harjoittelun ja oppimisen kannalta tehdä. Sairaanhoitajaopiskelija Tiina kirjoittaa seuraavaa työvuoroihin perehdytyksestä:

*”(--)(osastonhoitaja) opasti meidät tekemään työvuorolistat niin, että pääsemme kaikkiin vuoroihin tutustumaan.” Tiina*

Tiina on ohjattu tekemään työvuorot niin, että hän pääsisi oppimaan mahdollisimman paljon harjoittelun aikana. Koulussa sairaanhoitajaopiskelijat usein saavat ohjeistuksen siitä, mitä vuoroja harjoittelussa pitäisi tehdä ja kuinka monta viikkotuntia pitää harjoi-

tella. Heinosen (2004, 36) mukaan ennen harjoittelua opiskelijoiden olisikin hyvä perehtyä harjoittelun perusasioihin, kuten työvuorojen laadintaan ja mahdollisten poissaolojen korvaamiseen (Heinonen 2004, 36). Sairaanhoidajaopiskelijat suunnittelevat työvuoronsa kuitenkin pääsääntöisesti harjoittelupaikan suositusten ja ohjaajien mukaisesti. Esimerkiksi kaikissa harjoittelupaikoissa ei suositella yövuorojen tekemistä, koska yövuorot eivät ole oppimisen kannalta parhaimpia. Kaikki ohjaajat eivät välttämättä edes tee tai harjoittelupaikassa ei ole edes mahdollista tehdä kolmivuorotyötä.

Osa sairaanhoidajaopiskelijoista on harjoitteluissa lisäksi perehdytetty harjoittelupaikan henkilökunnan eri tehtäviin ja vastuualueisiin. Tästä kirjoittaa Tiina:

*”Hän (osastonhoitaja) kertoi mitä tehtäviä perus- ja sairaanhoitajille eri vuoroissa kuuluu (--).”* Tiina

Toisaalta Sini kirjoittaa taas siitä, ettei tehtäviin ja vastuualueisiin ole perehdytetty, vaan ne ovat hahmottuneet sitä mukaa, kun on harjoitellut eri hoitajien kanssa:

*”perehdytys hoitajien vastuu alueisiin tuli oikeastaan sitä myötä miten kenekin mukaan meni.”* Sini

Työtehtävien tuntemisen kautta voidaan vähentää virheitä ja vahinkoja (Kjelin & Kuusisto 2003, 46; Lepistö 2004, 58), koska sairaanhoidajaopiskelija tuntee harjoittelupaikan eri työntekijöiden vastuut ja voi hätätilanteessakin hakea oikean henkilön paikalle. Myös harjoittelupaikan henkilökunta oppii tuntemaan opiskelijan tehtäväkuvien perehdytyksen avulla. Sairaanhoidajaopiskelijat eivät kirjoitelmissaan sen sijaan tuoneet esille sitä, mitkä ovat sairaanhoidajaopiskelijoiden tehtävät harjoittelussa tai miten heidät on niihin perehdytetty. Useinhan sairaanhoidajaopiskelijoille annetaan tiettyjä tehtäviä työvuoron aikana ja heidän vastuulleen voidaan antaa tiettyjä potilaita.

Perehdytys ja eteenkin harjoittelupaikan henkilökunnan tehtäviin tutustuminen ovat keinoja ottaa sairaanhoidajaopiskelija osaksi työyhteisöä. Näin perehdytys toimii yhtenä työyhteisöön sosiaalistumisen välineenä ja keinona luoda harjoittelupaikassa yhteistyötä (Kjelin & Kuusisto 2003, 46; Lepistö 2004, 58-59). Sairaanhoidajaopiskelija Lotta kuitenkin kirjoittaa siitä, että sairaanhoidajaopiskelijat ja työyhteisö on haluttu pitää erossa toisistaan taukojen aikana:

*”(–) meille kerrottiin mm. siitä että osaston työntekijät haluaisivat että opiskelijat kävisivät ertiaikaa kahvilla ja syömässä kuin he. Ensin vähän loukkaavalta kuulosti mutta kun selitettiin miksi näin niin ymmärsi sekä oli helpompi harjoittelun aikana jaksottaa kahvi ja ruokailuhetket.”* Lotta

Lotan kirjoitelmasta voi päätellä, että sairaanhoitajaopiskelijoita ei ole haluttu ottaa tässä harjoittelupaikassa osaksi työyhteisöä. Lotta koki pyynnön aluksi loukkaavana, mutta myöhemmin ymmärsi, mitä tällä oli tarkoitettu. Tämä tapa ei kuitenkaan edistä työyhteisöön kuulumista vaan pikemminkin erottaa sairaanhoitajaopiskelijat työntekijöistä, vaikka käytännön tarkoituksena on tuottaa hyvää. Harjoittelupaikasta voi helposti muodostua negatiivinen kuva, kun sairaanhoitajaopiskelijaa ei oteta mukaan harjoittelupaikan työyhteisöön. Perehdytyksen yhtenä tavoitteena on sen sijaan luoda positiivinen kuva työyhteisöstä (Kjelin & Kuusisto 2003, 46; Lepistö 2004, 58).

Tulemalla osaksi työyhteisöä opitaan sen tavoille ja hyväksytään normit sekä arvot, erilaiset menettelytavat ja kirjoittamattomat säännöt. Työyhteisöllä on tärkeä rooli sosiaalistumisessa, se voi monin eri tavoin tukea uuden työyhteisön jäsenen sopeutumista ja oppimista. Lisäksi koko työyhteisö voi toimia perehdyttäjänä tietoisesti ja tiedostamattaan. Vähitellen uusi työyhteisön jäsen sisäistää tehtävänsä ja ne asiat, joita ei saa tehdä. (Frisk 2003, 42; Lepistö 2004, 59; Viitala 2007, 189.)

Sairaanhoitajaopiskelijat on perehdytetty ohjatuissa harjoitteluissa myös harjoittelupaikan tyypillisiin potilaisiin ja toimenpiteisiin:

*”(–) meille vielä kerrottiin osaston tyypillisestä asiakkaasta ja millaisia potilaita ja toimenpiteitä osastolla on/tehdään.”* Lotta

*”Perehdytyksessä on yleensä myös kerrottu millaisia potilaita osastolla yleensä on.”* Suvi

Lotta ja Suvi kirjoittavat kirjoitelmissaan tutustumisestaan harjoittelupaikan potilasryhmiin. Tätä kautta he saavat tietoa siitä, minkälaisia potilaita harjoittelupaikassa hoidetaan. Potilasryhmiin tutustuminen on yksi perehtymisen tavoitteista, koska silloin perehdytään harjoittelupaikan perustietoihin (Kjelin & Kuusisto 2003, 46; Lepistö 2004, 58). Yleensä tietyillä osastoilla ja poliklinikoilla hoidetaan tiettyjä potilaita ja perehty-

mällä potilasryhmiin opiskelijan on helppo havaita tyypillisimmät potilaat ja hoitotoimenpiteet. Monesti potilaista saa tietoa raporttien yhteydessä, mutta opiskelijoille latinankieliset sairauksien tai leikkausten nimitykset voivat kuitenkin olla vieraita, joten on tärkeää perehdytyksen yhteydessä kertoa tyypillisimmistä leikkauksista ja sairauksista sekä niiden latinankielisistä nimityksistä. Näin sairaanhoitajaopiskelijan on helpompi ymmärtää, mistä raportilla keskustellaan ja siten valmistautua tuleviin toimenpiteisiin.

Sairaanhoitajaopiskelijat kirjoittavat kirjoitelmissaan lisäksi siitä, mihin he eivät ole saaneet perehdytystä. Esimerkiksi sairaanhoitajaopiskelijoille olisi hyvä kertoa pelastussuunnitelmista, pelastusovista tai sammutusvälineistä, joita onnettomuuksien yhteydessä pitää käyttää. Näin sekä sairaanhoitajaopiskelijan oma että potilaiden turvallisuus voitaisiin taata. Sairaanhoitajaopiskelijan kanssa olisi hyvä käydä läpi ensiapuvälineet ja niiden säilytyspaikat. (ks. esim. Työturvallisuuslaki 2002/738.) Leena kirjoittaa tästä:

*”pelastussuunnitelmaa ei ole käyty läpi missään harjoittelupaikassa, ei pelastusteitä eikä ensiapuvalmiuksia”* Leena

Tässä tilanteessa Leena ei ole saanut perehdytystä hätätilanteissa toimimiseen. Perehdytyksen tavoitteena on vähentää virheitä, tapaturmia ja haittoja, jotka voivat syntyä työympäristön ja tehtävien huonosta tuntemisesta (Kjelin & Kuusisto 2003, 46; Lepistö 2004, 58). Perehdytyksessä pitää huomioida työpaikan siisteyden ja turvallisuuteen liittyvät seikat sekä ohjeistaa häiriötilanteiden toimintaohjeista (Viitala 2007, 190; Kangas & Hämäläinen 2007, 2). Kun sairaanhoitajaopiskelijalle ei kerrota, miten toimia hätätilanteissa, ei hän myöskään osaa toimia niissä. Tämä voi taas aiheuttaa lisähaittoja ja vahinkoja.

#### 4.4 Sairaanhoitajaopiskelijoiden perehdyttäjät

Perehdyttäjänä voivat toimia esimerkiksi työhönottaja, opiskelijan vastaanottaja, työyhteisöön tutustuttaja, työsuhteeseen tai organisaatioon perehdyttävä, tulokkaan kokonaisperehtymisen ohjaaja, kummi tai mentor. Perehdyttäjät voivat toimia yhdessä tai useammassa tehtävässä. (Kupias & Peltola 2009, 95-98; ks. myös Juusela & Lillia & Rinne 2000, 14-15.) Kaikilla työyhteisön jäsenillä on kuitenkin oma roolinsa perehdytyksessä niin esimiehellä, perehdyttäjällä, työnopastajalla kuin koko työyhteisölläkin. Lähin esi-

mies, kuten osastonhoitaja, vastaa suurimmaksi osaksi perehdytyksen suunnittelusta, toteuttamisesta ja seurannasta, ja hän on aina vastuussa ohjauksen sisällöstä. Tavallisesti esimies ja työyhteisön työntekijät perehdyttävät yhdessä suunnitelman mukaisesti. Esimies voi hoitaa opastuksen itse, antaa tehtävän kokeneelle työntekijälle tai koulutetulle työnopastajalle. Työnantaja sen sijaan varmistaa, että perehdytys toteutetaan. (Lepistö 2004, 58-59; Kupias & Peltola 2009, 19, 47, 94-95; ks. myös Hokkanen ym. 2008, 63.) Esimerkiksi Lahden (2007, 38, 41) tutkielman mukaan tyytyväisimpiä perehdytykseen olivat ne henkilöt, joille oli nimetty oma perehdyttäjä.

Useimmat sairaanhoitajaopiskelijat kertoivat kirjoitelmissaan harjoittelupaikan opiskelijavastaavan, koulutusvastaavan tai osastonhoitajan perehdyttäneen ohjattuun harjoitteluun. Näin kirjoittavat esimerkiksi Katri, Tiina ja Leena:

*”Perehdytyksen on tehnyt osaston opiskelijavastaava.”* Katri

*”(-- ) harjoittelupaikassa perehdyttäjänä toimi osastonhoitaja.”* Tiina

*”osastolla koulutusvastaava selitti osaston toimintaa”* Leena

Näiden sairaanhoitajaopiskelijoiden kohdalla perehdytyksen on tehnyt harjoittelupaikan lähin esimies eli osastonhoitaja tai opiskelijavastaava. Lähimmän esimiehen tehtävänä on valmentaa työyhteisöä vastaanottamaan uusi työntekijä ja siten varmistaa perehdytyksen toteuttaminen. Esimies usein ottaa uuden työyhteisön jäsenen vastaan ja selvittää, millaisia ennakkotietoja hänellä on työpaikasta ja minkälaisia taitoja hänellä jo on. Esimiehen kuuluu informoida perehdyttäjää, kuten opiskelijavastaavaa, jotta hän voi valmistautua tehtäväänsä. (Lepistö 2004, 59; Kupias & Peltola 2009, 89; ks. myös Piili 2006, 125.)

Sairaanhoitajaopiskelijat eivät tosin kertoneet kirjoitelmissaan siitä, että heille olisi tehty osaamiskartoitus. Muutamissa sairaaloissa, esimerkiksi Oulun yliopistollisessa sairaalassa, sairaanhoitajaopiskelijat tekevät cv:n, jonka avulla tutustutaan harjoittelupaikkaan tulevaan sairaanhoitajaopiskelijaan. Myös harjoittelupaikan hakemiseen tarkoitettu Jobstep-ohjelmaan sairaanhoitajaopiskelijat voivat tehdä oman profiilin, jossa on oma osionsa cv:lle. Jobstepin kautta voi hakea harjoittelupaikkaa esimerkiksi Lapin sairaanhoitopiirin alueelle.



Katrin, Leenan ja Tiinan kirjoitelmista voi päätellä, että harjoittelupaikassa on valmistaututtu sairaanhoitajaopiskelijan tuloon, koska heidät on perehdytetty. Esimies eli osastonhoitaja on mahdollisesti valmistanut perehdyttäjää ja työyhteisöä sairaanhoitajaopiskelijoiden tuloon. Harjoittelupaikassa on lisäksi satsattu sairaanhoitajaopiskelijoiden perehdytykseen, koska harjoittelupaikassa on nimetty erillinen opiskelijavastaava, joka huolehtii sairaanhoitajaopiskelijoista ja osaltaan heidän perehdytyksestään. Opiskelijavastaava usein ottaa sairaanhoitajaopiskelijat vastaan, kertoo heille harjoittelupaikasta ja sen toiminnasta ja perehdyttää harjoittelupaikkaan. Opiskelijavastaava voi antaa perehdytyksen tehtäväksi toiselle työyhteisön työntekijälle kuten sairaanhoitajaopiskelijan harjoittelun ohjaajalle. Tästä kertovat Noora ja Maria:

*”Oma sh-ohjaajani tuli iltavuoroon, niin hän sitten esitteli minulle osaston (lähinnä fyysisesti mitä löytyy mistäkin).”* Noora

*”Perehdytyksen on yleensä hoitanut ohjaava sairaanhoitaja/ perushoitaja (--).”* Maria

Kun perehdytyksen tekee sairaanhoitajaopiskelijan oma ohjaaja, voi perehdytyksen yhteydessä sairaanhoitajaopiskelija ja ohjaaja tutustua samalla toisiinsa ja muodostaa luottamuksellisen suhteen. Kun molemmat tuntevat toisensa, ei väärinkäsityksiä synny helposti ja sairaanhoitajaopiskelijankin on helpompaa kysellä ohjaajaltaan harjoitteluun liittyviä kysymyksiä. Ohjaaja voi kertoa sairaanhoitajaopiskelijalle harjoittelun kannalta oleellisia tietoja ja perehdyttää vain niihin asioihin, joita sairaanhoitajaopiskelija tarvitsee (ks. esim. Kangas & Hämäläinen 2007, 2). Lisäksi Aada kirjoittaa siitä, että yksi työyhteisön työntekijöistä on toiminut perehdyttäjänä:

*”Osastolla yksi sairaanhoitajista esitteli meille osastoa ja näytti meille nopeasti paikkoja.”* Aada

Aadan harjoittelupaikassa perehdytykseen ei ole nimetty erillistä henkilöä kuten opiskelijavastaavaa, vaan työyhteisö tai yksi sen jäsenistä on ottanut itselleen vastuun perehdytyksestä. Kupiaan ja Peltolan (2009, 76-82) mukaan koko työyhteisö toimii perehdyttäjänä, sillä työympäristö vaikuttaa oppimiseen ja perehtymiseen. On tärkeää informoida työyhteisöä uudesta työyhteisön jäsenestä ja siten antaa yhteisölle aikaa valmistautua ottamaan hänet vastaan. Jokainen työyhteisön jäsen on vastuussa perehdytyksestä ja

jokaiselle voidaan antaa oma tehtävä. Tämä mahdollistaa jokaisen yhteisön jäsenen tutustumisen uuteen henkilöön ja hänen tuleminen työyhteisön jäseneksi. (Kupias & Peltola 2009, 76-82.)

Sairaanhoitajaopiskelijat kirjoittivat kirjoitelmissaan myös siitä, että heidät on perehdyttänyt sairaalan yleinen perehdyttäjä, opiskelijakoordinaattori. Perehdytys tapahtui perehdytyspäivänä. Tästä kirjoittavat Aada ja Johanna:

*”opiskelijoille pidettiin yhteinen perehdytyspäivä, jonka piti opiskelija koordinaattori (--).”* Aada

*”Perehdytys päivä jossa opiskelija koordinaattori kertoo talosta ja opiskelijan oikeuksista.”* Johanna

Aadan ja Johannan on perehdyttänyt opiskelijakoordinaattori, joka on yleisesti kertonut sairaalasta ja sen toiminnasta sekä opiskelijan oikeuksista. Perehdytystehtävä on siirretty erilliselle työntekijälle ja näin on voitu vähentää erillisten osastojen ja poliklinikoiden perehdytyskuormaa. Harjoittelupaikoissa on lisäksi voitu perehdyttää kyseisen työyhteisön tiloihin ja tapoihin. Lepistön (2004, 59) mukaan organisaatioissa kuten sairaaloissa voi olla nimetty yleisperehdyttäjä, joka usein on pitkään organisaatiossa työskennellyt työntekijä. Yleisperehdyttäjän tehtäviin voi kuulua muun muassa: organisaation esittely, tärkeiden henkilöiden kuten pääluottamusmiehen, luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun esittely, tilojen ja kulkureittien näyttäminen, kulunvalvontalaitteiden esittely ja käyttöön opastaminen, organisaation eri tilojen esittely ja työssä tarvittavien suojainten esittely ja niiden käyttöön, huoltoon ja säilytykseen opastaminen. (Lepistö 2004, 59.)

Harjoittelupaikoissa perehdyttäjinä eivät välttämättä aina toimi henkilökunta tai erikseen nimetyt sairaalan työntekijät. Kaksi sairaanhoitajaopiskelijaa kertoi kirjoitelmissaan lisäksi siitä, että he ovat sairaanhoitajaopiskelijoina perehdyttäneet uudet opiskelijat harjoittelupaikkaan:

*”Yhdellä osastolla minut laitettiin perehdyttämään muut opiskelijat, koska osasto oli minulle ennestään tuttu.”* Kaisa

*”Myöhempi ryhmä jäi paljon huonommalle perehdytykselle ja ryhmän opiskelijat kysyivät jo olleilta opiskelijoilta neuvoa asioihin.” Annika*

Kaisa ei kirjoitelmassaan kuitenkaan maininnut sitä, oliko hän ollut harjoittelupaikassa aikaisemmin töissä vai oliko hän ollut harjoittelupaikassa vain sairaanhoitajaopiskelijana. Tässä tilanteessa Kaisa ja Annika ovat kuitenkin toimineet kokeneempina sairaanhoitajaopiskelijoina, joilla on enemmän tietoa harjoittelupaikasta. Kaisan ja Annikan perehdyttänyt henkilö on kertonut heille niitä tietoja, joita hän pitää työntekijänä tarpeellisina. Kaisa ja Annika ovat perehdyttäjinä sen sijaan voineet ottaa mukaan opiskelijanäkökulman, eli ovat voineet lisätä perehdytykseen niitä tietoja, joita opiskelija tarvitsee. He ovat voineet kertoa uusille sairaanhoitajaopiskelijoille niitä tietoja, joita he tarvitsevat harjoittelussa oman kokemuksensa kautta. Toisaalta sairaanhoitajaopiskelijat eivät ole harjoittelupaikan asiantuntijoita, joten he ovat voineet tietämättään antaa uusille sairaanhoitajaopiskelijoille virheellisiä tietoja tai jättää tärkeitä tietoja kertomatta. Perehdyttäjän olisi hyvä olla nuoren opiskelijan kohdalla kokeneempi ammattilainen (Kjelin & Kuusisto 2003, 163), joka edistää turvallisen ja positiivisen opiskeluilmapiirin syntymistä (Surakka 2009, 57).

Kupias & Peltola (2009, 46-47) korostavat myös perehtyjän omaa roolia perehtymisprosessissaan. Perehtyjän pitää aktiivisesti osallistua perehdyttämisohjelmansa laatimiseen ja muokkaamiseen. Perehtyjän asenne, motivoituminen ja sitoutuminen vaikuttavat siihen, miten perehdytys onnistuu. (Kupias & Peltola 2009, 46-47, 64, 129.) Sairaanhoitajaopiskelijat eivät kuitenkaan kirjoittaneet kirjoitelmissaan omasta roolistaan perehtymisprosessissa, lukuun ottamatta Kaisan ja Annikan toimimista muiden sairaanhoitajaopiskelijoiden perehdyttäjinä. Monet sairaanhoitajaopiskelijat sen sijaan kertoivat siitä, miltä huono perehdytys on tuntunut, kuten Niinan kirjoitelmasta voi päätellä:

*”Monessa paikassa perehdytys on ollut melko alkeellista. Tullut sellainen tunne, että se on vain pakko mikä täytyy hoitaa alta pois mahdollisimman äkkiä.” Niina*

Huono perehdytys tai perehdytyksen puuttuminen voi lannistaa ja siten osaltaan vaikuttaa koko harjoittelun onnistumiseen. Perehdytys on keino vastaanottaa uusi työyhteisön jäsen ja samalla luoda työyhteisöstä positiivinen ja vastaanottavainen kuva. Onkin tärkeää, että sairaanhoitajaopiskelijat otetaan harjoittelupaikassa ystävällisesti vastaan ja

heitä kohdellaan työyhteisön jäseninä. Huono tai epäasiallinen kohtelu voi vaikuttaa opiskelijan motivaatioon ja opiskeluun. (Surakka 2009, 58.) Opiskelijan ohjaajan vastuulla on perehdyttää opiskelija harjoittelujakson alussa. Ohjaaja olisi hyvä olla vapautettu muista tehtävistä parin työvuoron ajan. (Heinonen 2004, 36-37; Surakka 2009, 56-57, 78; ks. myös Työssäoppimisen opas työpaikalle 2010, 17.) Sairaanhoidajaopiskelijoiden perehdytyksen puuttuminen voikin aiheuttaa työyhteisössä ristiriitoja. Monet sairaanhoidajaopiskelijat kirjoittivat perehdytystä leimanneesta kiireestä (ks. kappale 4.2.3), mutta myös siitä, että perehdyttäjä ei voinut täysin keskittyä perehtymisprosessiin, koska häntä tarvittiin muissa tehtävissä. Esimerkiksi Hyvärisen ym. (2008) kyselyyn osallistuneet kokivat, ettei perehdyttäjällä ollut riittävästi aikaa perehdytysprosessiin. Esimerkiksi Sanna kirjoittaa seuraavaa:

*”(--) monella osastolla perehdyttäjää haetaan vähän väliä muihin töihin kaaveriksi.” Sanna*

Perehdyttäjällä pitäisi olla riittävästi aikaa perehdytykseen ja hänen pitäisi olla vapautettu muista tehtävistä, koska selkeän kuvan luominen harjoittelupaikasta auttaa opiskelijaa oppimaan ja luomaan myönteinen kuva työyhteisöstä (Surakka 2009, 57). Perehdyttäjällä on näin suuri vaikutus siihen, miten sairaanhoidajaopiskelijan harjoittelu onnistuu ja kuinka paljon hän saa oppimismahdollisuuksia. Perehdyttäjän pitäisi olla kiinnostunut ja motivoitunut tehtävästään ja hänelle pitäisi antaa aikaa perehdytykseen.

#### 4.5 Yhteenveto

Tarkoituksena oli tutkia Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun sairaanhoidajaopiskelijoiden kokemuksia ohjattujen harjoitteluiden perehdytyksestä sairaaloissa. Sairaanhoidajaopiskelijat saivat hyvin erilaisia perehdytyksiä ohjatuissa harjoitteluissaan. Osa sai hyvin kattavan, osa taas suppean perehdytyksen tai ei saanut perehdytystä ollenkaan. Perehdytyksen puuttuminen ei kovinkaan montaa sairaanhoidajaopiskelijaa haitannut kirjoitelmien perusteella, osa sairaanhoidajaopiskelijoista taas kritisoi voimakkaasti huonoa perehdytystä tai sen puuttumista.

Sairaanhoidajaopiskelijat kokivat negatiiviseksi sen, että perehdytys oli liian lyhyt tai suppea tai he eivät ole saaneet lainkaan perehdytystä. Muutamit kirjoittivat sen vaikeut-

tavan harjoittelun aloittamista. Joissakin harjoittelupaikoissa perehdytykseen ei panosteta, ei perehdytetä ollenkaan tai perehdytystä ei tehdä, jos oikea työntekijä ei ole paikalla. Kaikilla työyhteisön jäsenillä on kuitenkin vastuu perehdytyksestä ja viime kädessä vastuu on lähimmällä esimiehellä. Vaikka laki määrää perehdyttämään, sitä ei silti noudateta läheskään aina sairaanhoitajaopiskelijan kohdalla. Ovatko sairaanhoitajaopiskelijat näin eri asemassa kuin varsinaiset työntekijät?

Sairaanhoitajaopiskelijat kirjoittivat myös siitä, että kiire ja harjoittelun pituus ovat vaikuttaneet perehdytykseen. Harjoittelun ollessa lyhyt, on myös perehdytys ollut lyhyt. Näin ei kuitenkaan pitäisi olla, vaan perehdytyksen pitäisi olla kaikille harjoittelun pituudesta riippumatta yhtä pitkä ja laaja. Harjoittelupaikassa oleva kiire on puolestaan taas vaikuttanut perehdytykseen siten, että perehdys on jäänyt suppeaksi tai ei ole ollenkaan perehdytetty. Myös sairaanhoitajaopiskelija itse on vaikuttanut siihen, minkälaista perehdytystä on saanut. Iäkkäämmällä sairaanhoitajaopiskelijalla on ajateltu olevan enemmän kokemusta ja siten perehdytystä ei ole tarvinnut tehdä niin laajasti kuin nuoremman kohdalla.

Monet sairaanhoitajaopiskelijat kirjoittivat kuitenkin positiivisista kokemuksista. Heidät oli esimerkiksi perehdytetty hyvin ja riittävän laajasti harjoitteluun. Muutamat sairaanhoitajaopiskelijat kirjoittivat siitä, että opiskelijan tuloon oli osattu varautua, jolloin heidät oli vastaanotettu harjoittelupaikassa ja perehdytetty harjoitteluun. Perehdytykseen oli muutamissa harjoittelupaikoissa satsattu, koska sairaanhoitajaopiskelijoille oli järjestetty oma perehdytyspäivä ja harjoittelupaikkaan oli tehty oma perehdytyskansio. Positiivisten kokemusten myötä harjoittelun aloittaminen on helpottunut ja harjoittelupaikan toiminta selkeytynyt.

Sairaanhoitajaopiskelijoiden kirjoitelmista tuli esiin perehdytyksen sisältö, eli se mihin sairaanhoitajaopiskelijoita on perehdytetty. Sairaanhoitajaopiskelijoita on perehdytetty moniin asioihin, mutta hyvin vaihtelevasti. Osa sairaanhoitajaopiskelijoista on saanut hyvin laajan perehdytyksen, joka on sisältänyt muiden osastojen esittelyt. Osa taas on saanut suppeamman perehdytyksen, joka on kattanut lähinnä perehdytyskansioon tutustumisen. Sairaanhoitajaopiskelijoita on perehdytetty esimerkiksi harjoittelupaikan tiloihin, tapoihin, erilaisten välineiden käyttöön, päiväjärjestykseen, henkilökunnan tehtäviin, potilasryhmiin ja työvuorojen suunnitteluun.

Sairaanhoitajaopiskelijat kirjoittivat siitä, kuka on perehdyttänyt heidät harjoittelupaikan toimintaan ja tiloihin. Suurimmaksi osaksi perehdyttäjät ovat kirjoitelmien mukaan harjoittelupaikan omia työntekijöitä, kuten osastonhoitaja tai opiskelijavastaava tai sairaanhoitajaopiskelijan oma harjoittelun ohjaaja. Muutamissa tapauksissa perehdytyksestä on vastannut sairaalan opiskelijakoordinaattori. Myöhemmin osaston omat työntekijät ovat syventäneet perehdytystä oman osastonsa tai poliklinikkansa osalta. Muutama sairaanhoitajaopiskelija on lisäksi itse toiminut toisten opiskelijoiden perehdyttäjänä, koska heillä on ollut kokemusta harjoittelupaikasta. Riippumatta siitä, kuka perehdyttää sairaanhoitajaopiskelijan, pitäisi hänellä olla riittävästi aikaa perehdytykseen. Sairaanhoitajaopiskelija itse voi aktiivisesti osallistua perehdytysprosessiinsa.

## 5 LUOTETTAVUUS JA EETTINEN POHDINTA

Luotettavuudella tarkoitetaan sitä, kuinka hyvin tutkimus on laadittu ja tutkimustulokset esitetty. Luotettavuus voidaan jakaa reliabiliteettiin ja validiteettiin, joilla tarkoitetaan tutkimusta kokonaisuutena tarkasteltaessa samaa luotettavuutta, mutta reliabiliteetti viittaa myös tutkimuksen toistettavuuteen (Metsämuuronen 2005, 64-65). Tutkimus on luotettava silloin, kun se on laadittu tieteellisten normien ja sääntöjen mukaisesti.

Metsämuuronen (2005, 57) mukaan luotettavuus voidaan jakaa ulkoiseen ja sisäiseen luotettavuuteen. Ulkoisella luotettavuudella tarkoitetaan tutkimuksen yleistettävyyttä. Tällöin tarkastellaan sitä, kuinka hyvin tutkimuksen tulokset on esitetty ja kuinka yleistettävissä tutkimus on muissa tieteissä ja erityisesti oman tieteenalan sisällä. Tärkeässä asemassa ulkoista luotettavuutta tarkasteltaessa ovat tutkimusasetelma, jonka avulla yritetään minimoida mahdolliset luotettavuuden rajoitteet, sekä aineiston otanta, jossa edelleen poistetaan luotettavuuden esteitä. Sisäisellä luotettavuudella tarkoitetaan tutkimuksen omaa luotettavuutta. Tällöin pohditaan muun muassa sitä, ovatko tutkimuksen käsitteet oikeita ja onko teoria valittu oikein. Hyvällä tutkimusasetelmalla, oikeilla käsitteillä, teorian johtamisella ja otannalla voidaan varmistaa osa tutkimuksen luotettavuudesta. (Metsämuuronen 2005, 57.)

Tutkimusasetelma muodostuu aineiston keräämisen ja analysoinnin suunnitelmasta. Olen tarkasti kirjannut ylös kaikki ne vaiheet ja muutokset, joita olen käyttänyt tutkielmassa ja analyysissä. Kaikkien vaiheiden tuominen esiin lisää tutkielman luotettavuutta ja mahdollistaa lukijalle tiedon koko opinnäytetyön prosessista. Esimerkiksi Kari Kiviniemen (2001, 81) mukaan kaikki tutkimusprosessin vaiheet on kirjoitettava ylös lukijalle, jolloin hänen luottamuksensa tutkimukseen kasvaa.

Tutkielman tulokset on esitetty omassa osiossaan mahdollisimman laajasti ja kattavasti. Teoriasidonnaisen sisällönanalyysin mukaisesti olen yhdistellyt saamiani uusia tietoja olemassa oleviin teorioihin perehdytyksestä. Tulokset voi yleistää koskemaan Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun sairaanhoitajaopiskelijoita, koska olen rajannut tutkimusasetelmassani tutkielman kohteeksi vain Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun sairaanhoitajaopiskelijat. Tulokset kuvaavat näin tietyn sairaanhoitajaopiskelijaryhmän kokemuksia ohjattujen harjoitteluiden perehdytyksestä sairaaloissa.

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuus on hieman monimutkaista, koska tulosten analysointiin ja tulkintaan vaikuttaa tutkija. Esimerkiksi tutkijan omat käsitykset ja ennako-oletukset voivat vaikuttaa tutkimustuloksiin (ks. esim. Metsämuuronen 2005, 232). Teoriasidonnaista sisällönanalyysiä tehdessä teoria kuitenkin ohjaa analyysin kulkua enemmän kuin tutkija. Tämä menetelmä mahdollistaa tutkijan vapautumisen ennakkokäsityksistä. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 98.) Luotettavuutta voidaan tarkastella myös analyysin ohjattavuuden näkökulmasta. Tutkielmassa aikaisemmat teoriat perehdytyksestä ohjaavat analyysin kulkua, joten niillä on vaikutus kysymysten muodostamiseen ja analyysiin. Tämä kuitenkin sallitaan teoriasidonnaisessa sisällönanalyysissä, koska tarkoituksena onkin juuri yhdistää olemassa olevia tietoja uuteen tietoon samalla tuottaen uusia ajatuksia (Tuomi & Sarajärvi 2002, 98). Tarkoituksena on se, että aikaisemmat teoriat johdattavat analyysin kulkua.

Luotettavuuden osalta on tärkeämpää tarkastella sitä, olenko osannut yhdistää ja muodostaa uusia ajatuksia olemassa olevien teorioiden pohjalta. Analysoidessa aineistoa olin hyvin tarkka, miten yhdistin eri luokat toisiinsa. Virheelliset tulkinnat tulivat myöhemmin ilmi, koska ne eivät sopineet perehdytyksen teorioihin. Tarkastelemalla uudelleen aineistoa, löysin jokaiselle virheellisesti yhdistetylle luokalle oman paikkansa.

Aineiston luotettavuus perustuu myös Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun sairaanhoitajaopiskelijoiden tutkielmaan osallistumisen vapaaehtoisuuteen ja heidän asiantuntijuutensa perehtymiskokemuksissaan. Painotin sairaanhoitajaopiskelijoille osallistumisen vapaaehtoisuutta erityisesti 10.12.2010 pidetyn kyselyn aikana, koska valitsin tietyn sairaanhoitajaopiskelijaryhmän vastaamaan kyselyyni. Sähköpostin kautta vastanneilla sairaanhoitajaopiskelijoilla oli vapaus valita joko osallistua tai olla osallistumatta tutkielmaan.

Luotettavuuden osalta pitää tarkastella lisäksi sitä, ovatko kirjoitelmapyyntöön vastanneet sairaanhoitajaopiskelijat osanneet erottaa ohjatun harjoittelun perehdytyksen varsinaisesta ohjauksesta. Jos sairaanhoitajaopiskelijat ovat ymmärtäneet perehdytyksen ja harjoittelun ohjauksen samaksi asiaksi, on sillä vaikutus vastauksiin, koska sairaanhoitajaopiskelijat ovat voineet kirjoittaa kokemuksistaan ohjauksesta eivätkä perehdytyksestä. Vastauksissa sairaanhoitajaopiskelijat kuitenkin kirjoittivat selkeästi perehdytyksestä, joka on tapahtunut joko erillisenä perehdytyspäivänä tai ensimmäisinä harjoittelu-



päivinä. Muutama sairaanhoitajaopiskelija kirjoitti kirjoitelmissaan selvästi ohjauskokemuksistaan, en kuitenkaan huomionnut niitä kirjoitelman osia analyysissa.

Tutkielman luotettavuutta voidaan tarkastella tutkielman tekijän ja vastaajien suhteen kautta. Tunnen muutaman tutkielmaan osallistuneen sairaanhoitajaopiskelijan ja juuri heidän kohdalla painotin osallistumisen vapaaehtoisuutta. Tutkielman tekijän ja tutkielmaan osallistuneiden suhdetta tarkastellaan vastaamiseen ohjattavuuden näkökulmasta, jolloin voidaan kysyä ohjaako tutkija vastaajan vastaamaan tiettyjä asioita.

Aineiston luotettavuuteen vaikuttaa näin osaltaan myös se, että ohjasin vastaajia pyytämällä kirjoitelmapyyntöissä (ks. Liite 1) sairaanhoitajaopiskelijoita kirjoittamaan tietyistä asioista, esimerkiksi siitä, mihin heidät on perehdytetty ohjatuissa harjoitteluissa. Ohjeistuksen kirjoitelmapyyntöön lopulliseen versioon sain opinnäytetyön ohjaajilta. Monet sairaanhoitajaopiskelijat kirjoittivatkin suurimmaksi osaksi pyytämistäni asioista, muutamat myös muista asioista. Tästä herääkin kysymys: olisivatko sairaanhoitajaopiskelijat kirjoittaneet enemmän muista perehdytyksen kohteista, jos en olisi ohjeistanut heitä? He ovat voineet saada perehdytystä myös muihin asioihin kuin niihin, joita kysyin kirjoitelmapyyntöissä. Painotin sairaanhoitajaopiskelijoille kuitenkin sitä, että he saavat itse päättää, mistä kirjoittaa ja kuinka paljon.

Luotettavuutta voidaan tarkastella lisäksi tutkijan ja aiheen suhteen kautta. Tähän sisältyy tutkijan käsitteiden ja teorian valinta (ks. esim. Metsämuuronen 2005, 57). Tutustuin opinnäytetyön alkuvaiheessa kuten myös aikaisemmissa kasvatustieteen opinnoissani perehdytyksen teorioihin, joten jo näissä vaiheissa muodostin itselleni käsityksen perehdytyksestä ja sen merkityksestä. Myös omat kokemukset perehdytyksestä ovat vaikuttaneet tietoihini. Ennalta tutustuminen perehdytyksen teorioihin mahdollisti kuitenkin oikean analyysimenetelmän, oikeiden käsitteiden ja teorian valinnat.

Myös tutkielmassa käytetyllä kielellä on vaikutuksensa luotettavuuteen. Tärkeää käyttää ymmärrettävää kieltä, jotta lukijat ymmärtäisivät tutkielman sisällön (Mäkinen 2006, 102). Tarkoituksena on kirjoittaa mahdollisimman selkeästi ja havainnollistavasti, jotta lukija ymmärtää, mistä tutkielmassa on kyse ja mitä tutkin. Tärkeää on se, että lukija saa oikean ja ymmärrettävän kuvan tutkielmasta. Tutkielman tulokset on esitettävä niin, että ne ovat kaikkien saatavilla, mutta myös toistettavissa. Tutkimusmenetelmät ja tulokset pitää lisäksi esittää niin tarkasti, että toinen tutkija saa samoja menetelmiä käyttämällä,

mutta eri tutkimusjoukolla samat tulokset. (ks. esim. Metsämuuronen 2005, 64-65, 67; Mäkinen 2006, 102.)

## 6 POHDINTA

Sairaanhoitajaopiskelijat ovat usein vain lyhyen ajan harjoittelussa, yleensä parista viikosta noin kuuteen viikkoon. Varsinaiset työntekijät sen sijaan tulevat työyhteisöön pitemmäksi ajaksi. Vaikka opiskelijat ja työntekijät ovat yleensä eripituisen ajan työyhteisössä, on molempien kohdalla kuitenkin tärkeää perehdyttää. Perehdytyksen avulla voidaan esimerkiksi vähentää uuden työyhteisön jäsenen kokemaa stressiä. Hyvällä vastaanotolla, muiden työntekijöiden esittelyllä ja ohjauksella voidaan ottaa uusi opiskelija tai työntekijä osaksi työyhteisöä.

Perehdytyksen puuttuminen sen sijaan lisää muun muassa onnettomuuksien ja vahinkojen riskiä, lisää taloudellisia menoja ja jopa heikentää uuden oppimista. Perehdytyksen kautta sairaanhoitajaopiskelijoille voidaan myös luoda positiivinen kuva tulevasta työstään ja työyhteisöstä, ja näin heitä voidaan houkuttaa tuleviksi alan työntekijöiksi. Perehdytyksen avulla uusien työntekijöiden työtyytyväisyyttä voidaan lisätä ja heidät saadaan sitoutumaan työyhteisöön. Näin perehdytys on yhtä tärkeää sairaanhoitajaopiskelijoille ja varsinaisille työntekijöille.

Positiivista sairaanhoitajaopiskelijoiden kirjoitelmissa on juuri se, että perehdytykseen panostetaan muutamissa sairaaloissa, osastoissa ja poliklinikoissa. Monissa harjoittelupaikoissa on omat perehdytyskansiot opiskelijoille sekä opiskelijavastaavat ja opiskelijakoordinaattorit opiskelijoita varten. Näin ei vain yksittäisissä harjoittelupaikoissa vaan koko sairaalassa on huomioitu perehdytyksen tuomat edut. Opiskelijoihin satsataan, sillä heistä voi tulla sairaalan tai harjoittelupaikan tulevia työntekijöitä.

Rajasin tutkimusongelman kattamaan vain tiettyjä teemoja perehdytyksestä, mikä osaltaan helpotti aineiston analyysiä ja tulkintaa. Huomasin aineistosta kuitenkin sen, että osa sairaanhoitajaopiskelijoista kirjoitti kirjoitelmissaan saamastaan ohjauksesta. Heräsikin kysymys, olisiko tarvetta tehdä uusi tutkimus sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemuksista harjoitteluiden ohjauksesta ja ohjaajien kyvyistä ohjata? Monet sairaanhoitajaopiskelijat ovat saaneet hyvää ohjausta, mutta ainakin kirjoitelmien perusteella monet kertoivat negatiivisistä kokemuksistaan.

Laadullisen tutkimuksen avulla pystyin tarkastelemaan Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemuksia ohjattujen harjoittelujen perehdytyk-

sestä. Teoriasidonnaisessa sisällönanalyysissä olemassa olevat teoriat toimivat uusien ajatusten tuottajana, jolloin perehdytyksen eri teorioita yhdistellään aineiston tuottamaan tietoon. Tarkoituksena ei ollut vain testata olemassa olevia teorioita vaan tuottaa uusia ideoita ja ajatuksia. Tosin sairaanhoitajaopiskelijoiden perehdytyksestä ja sen kohteista saisi yksityiskohtaisempaa tietoa, jos tutkimus tehtäisiin määrällisenä tutkimuksena. Näin voitaisiin tarkastella tarkoin sitä, mihin sairaanhoitajaopiskelijoita on ohjatuissa harjoitteluissa perehdytetty ja ketkä ovat toimineet perehdyttäjinä.

Tutkielman yhtenä tarkoituksena oli herättää Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun sairaanhoitajaopiskelijoissa ajatuksia perehdytyksen tärkeydestä ja hyödyistä. Mahdollisesti sairaanhoitajaopiskelijat osaavat ja uskaltavat siten vaatia perehdytystä ohjatuissa harjoittelussa tai myöhemmin työelämään siirtyessään. Mahdollisesti kirjoitelmapyyntöön vastaaminen auttaa sairaanhoitajaopiskelijoita arvostamaan hyvää perehdytystä. Tämän tavoitteen toteutumista on vaikea arvioida ilma erillistä tutkimusta, joten tässä olisikin aihe uudelle tutkimukselle.

Sain paljon uutta tietoa tutustumalla perehdytyksen eri teorioihin ja aineistoon. Oli mielenkiintoista lukea toisten sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemuksia perehdytyksestä ja osittain myös samaistua heidän kokemuksiin. Tutkielmani kautta Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu saa lisää tietoa siitä, miten sairaanhoitajaopiskelijoita on harjoitteluissa perehdytetty. Opinnäytetyötä ja sen tuloksia voidaan hyödyntää Kemi-Tornion ammattikorkeakoulussa ja toivoisinkin, että koulu tiedottaisi sairaanhoitajaopiskelijoiden harjoittelupaikkoja perehdytyksen tärkeydestä.

## 7 LÄHTEET

- Agge, Eva 2008. Hyvä perehdytys on valttikortti. Tulostettu 19.09.2010 osoitteesta URL: [http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/ammattilliset\\_urapalvelut/julkaisut/sairaanhoitaja-lehti/3\\_08/paakirjoitus/hyva\\_perehdytys\\_on\\_valttikortti/](http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/ammattilliset_urapalvelut/julkaisut/sairaanhoitaja-lehti/3_08/paakirjoitus/hyva_perehdytys_on_valttikortti/).
- Coffey, Amanda & Atkinson, Paul 1996. Making sense of qualitative data: complementary research strategies. Thousands Oaks, Sage.
- Eskola, Jari 2001. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. PS-kustannus, Jyväskylä, 133-157.
- Frisk, Tarja 2003. Perehdyttäminen. Teoksessa Frisk, Tarja (toim.) Ohjaaminen työssä. Educa, Helsinki, 41-48.
- Hakala, Ulla 2003. Quantitative and qualitative methods of analysing advertising: content analysis and semiotics. Turun kauppakorkeakoulu, Turku.
- Heinonen, Noora 2004. Terveysalan koulutuksen työssäoppiminen ja ohjattu harjoittelu, Suositus sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksiköille. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, Helsinki.
- Helsilä, Martti 2009. Henkilöstöasioita esimiehille. Otava, Helsinki.
- Hokkanen, Simo & Mäkelä, Tapio & Taatila, Vesa 2008. Alan johtajaksi. WSOY Opimateriaalit Oy, Helsinki.
- Hyvärinen, Pirjo & Kangas, Tellervo & Lystilä, Annikki & Pikkarainen, Tarja & Sukanen, Maria 2008. Perehtymisen parantaminen naisten ja lasten toimialueella. Pirkanmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä, Tampere.
- Juusela, Tuulikki & Lillia, Tuula & Rinne, Jari 2000. Mentoroinnin monet kasvot. Yrityskirjat Oy, Helsinki.
- Kangas, Pirkko & Hämäläinen, Juha 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus, palveluryhmä, Helsinki.
- Ketola, Hannu 2010. Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi. Perehdyttäminen kehittämisen välineenä eräissä suomalaisessa tietualan yrityksissä. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä.
- Kiviniemi, Kari 2001. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2: näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. PS-kustannus, Jyväskylä, 68-84.
- Kjelin, Eija & Pia-Christina Kuusisto 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Talentum, Helsinki.

- Kupias, Päivi & Peltola Raija 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Palmenia, Helsinki University Press, Helsinki.
- Lahti, Tuula 2007. Sairaanhoidtajien työhön perehdyttäminen. Tampereen yliopisto, Hoitotieteen laitos. Pro gradu -tutkielma.
- Latvala, Eila & Vanhanen-Nuutinen, Liisa 2003. Laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen perusprosessi: sisällönanalyysi. Teoksessa Janhonen, Sirpa & Nikkonen, Merja (toim.) Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. WSOY, Helsinki, 21-43.
- Lepistö, Irma 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Työturvallisuuskeskus, Helsinki.
- Metsämuuronen, Jari 2005. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. International Methelp, Helsinki.
- Mäkinen, Olli 2006. Tutkimusetiikan ABC. Tammi, Helsinki.
- Opinto-opas 2009-2010. Kemi, Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu.
- Piili, Marjut 2006. Esimiestyön avaimet: ihmisen kohtaaminen ja ohjaaminen. Tietosanom Oy, Helsinki.
- Peltokoski, Jaana & Perttunen, Jaana 2006. Verkkopohjainen portaali sairaanhoidajan perehdyttämisen menetelmänä. Teoksessa Miettinen, Merja & Hopia, Hanna & Koponen, Leena & Wilskman, Kaarina (toim.) Inhimillisten voimavarojen johtaminen. Hoitotyön vuosikirja 2006. Suomen sairaanhoitajaliitto, Helsinki, 131-140.
- Raitio, Katja & Kotila, Jaana & Saastamoinen, Tiia 2010. Mentorointi vie hiljaisen tiedon lähteille. Sairaanhoitaja 83 (8), 10-15.
- Surakka, Tuula 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla. Näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Tammi, Helsinki.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi, Helsinki.
- Työssäoppimisen opas työpaikalle 2010. Taloudellinen tiedotustoimisto TAT, Helsinki.
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.
- Viitala, Riitta 2007. Henkilöstöjohtaminen: strateginen kilpailutekijä. Edita, Helsinki.

Hei Sairaanhoidajaopiskelija!

Olen Saana Nampajärvi ja opiskelen Kemi-Tornion ammattikorkeakoulussa sairaanhoitajaksi. Teen opinnäytetyötä sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemuksista ohjattujen harjoittelujen perehdyttämisestä sairaaloissa. Olen kiinnostunut siitä, millaisia kokemuksia Sinulla on perehdyttämisestä ohjatuissa harjoitteluissa.

Pyytäisin Sinulta kirjoitelmaa, jossa pohdit sitä, millaisia kokemuksia Sinulla on ohjattujen harjoittelujen perehdyttämisestä sairaaloissa? Millaista perehdyttäminen on ollut? Mihin Sinut on perehdytetty (esim. tilat, päiväjärjestys, potilasryhmät, tehtävät)? Kuka on perehdyttänyt?

Voit pohtia kokemuksiasi yllä olevien teemojen avulla sekä oman pohdintasi kautta. Mainitse kirjoitelmassasi myös ikäsi ja sukupuolesi. Sinun ei tarvitse mainita osastoa, perehdyttäjää tai sairaalan nimeä, jossa olet harjoitellut.

Pyytäisin Sinua palauttamaan kirjoitelmasi viimeistään 5.12.2010 sähköpostitse liittämällä tekstisi suoraan sähköpostikenttään tai lähettämällä kirjoitelmasi erillisenä liitetiedostona (.doc tai rtf) osoitteeseen saana.nampajarvi@edu.tokem.fi tai saanan\_@hotmail.com. Voit lähettää kirjoitelmasi myös kirjeitse osoitteeseen: Saana Nampajärvi, Siskonpolku 1 a 8, 96400 Rovaniemi.

Mikäli Sinulla on kysyttävää kirjoitelmasta tai opinnäytetyöstäni, tavoitat minut parhaiten sähköpostitse (ks. yllä) tai puhelimitse numerosta 050-5622321. Mikäli haluat nähdä valmiin opinnäytetyöni, mainitse siitä kirjoitelmassasi.

Huomioi: sähköpostitse lähetetyissä viesteissä anonymiteettisi ei säily. En kuitenkaan paljasta henkilö- tai osoitetietojasi opinnäytetyössäni. Kirjoitelmasi saavuttua sähköpostitse tulostan sen paperille ja poistan sähköpostin. Näin henkilö- ja osoitetietosi katoavat. Säilytän saadut tiedot salassa.

**KIITOS VASTAUKSESTASI!**

Hei Sairaanhoitajaopiskelija!

Olen Saana Nampajärvi ja opiskelen Kemi-Tornion ammattikorkeakoulussa sairaanhoitajaksi. Teen opinnäytetyötä sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemuksista ohjattujen harjoittelujen perehdyttämisestä sairaaloissa.

Pyytäisin Sinulta kirjoitelmaa, jossa pohdit sitä, millaisia kokemuksia Sinulla on ohjattujen harjoittelujen perehdyttämisestä sairaaloissa? Millaista perehdyttäminen on ollut? Mihin Sinut on perehdytetty (esim. tilat, päiväjärjestys, potilasryhmät, tehtävät)? Kuka on perehdyttänyt?

Voit pohtia kokemuksiasi yllä olevien teemojen avulla sekä oman pohdintasi kautta. Voit kirjoittaa vapaamuotoisesti ja voit itse päättää tekstisi pituuden. Mainitse kirjoitelmasi myös ikäsi ja sukupuolesi. Sinun ei tarvitse mainita osastoa, perehdyttäjää tai sairaalan nimeä, jossa olet harjoitellut.

Pyytäisin Sinua palauttamaan kirjoitelmasi viimeistään **05.12.2010** sähköpostitse liittämällä tekstisi suoraan sähköpostikenttään tai lähettämällä kirjoitelmasi erillisenä liitetiedostona (.doc tai rtf) osoitteeseen saana.nampajarvi@edu.tokem.fi tai saanan\_@hotmail.com. Voit lähettää kirjoitelmasi myös kirjeitse osoitteeseen: Saana Nampajärvi, Siskonpolku 1 a 8, 96400 Rovaniemi.

Mikäli Sinulla on kysyttävää kirjoitelmasta tai opinnäytetyöstäni, tavoitat minut parhaiten sähköpostitse (ks. yllä) tai puhelimitse numerosta 050-5622321. Mikäli haluat nähdä valmiin opinnäytetyöni, mainitse siitä kirjoitelmasi.

Huomioi: sähköpostitse lähetetyissä viesteissä anonymiteettisi ei säily. En kuitenkaan paljasta henkilö- tai osoitetietojasi opinnäytetyössäni. Kirjoitelmasi saavuttua sähköpostitse tulostan sen paperille ja poistan sähköpostin. Näin henkilö- ja osoitetietosi katoavat. Säilytän saadut tiedot salassa.

**KIITOS VASTAUKSESTASI!!**



Hei Sairaanhoidajaopiskelija!

Olen Saana Nampajärvi ja opiskelen Kemi-Tornion ammattikorkeakoulussa sairaanhoidajaksi. Teen opinnäytetyötä sairaanhoidajaopiskelijoiden kokemuksista perehdyttämisestä ohjatuissa harjoitteluissa sairaaloissa. Olen kiinnostunut siitä, millaisia kokemuksia Sinulla on perehdyttämisestä harjoitteluissa. Tarkoitukseni olisi, että kirjoittaisit kirjoitelman aiheestani.

Mikäli kiinnostuit osallistumaan tutkimukseeni, löydät kirjoitelman ohjeet oheisesta liitetiedostosta tai alta. Koulutusohjelmavastaava on antanut luvan kyselyn suorittamiseen.

**KIITOS OSALLISTUMISESTASI!**

Hei Sairaanhoitajaopiskelija!

Olen Saana Nampajärvi ja opiskelen Kemi-Tornion ammattikorkeakoulussa sairaanhoitajaksi. Teen opinnäytetyötä sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemuksista perehdyttämisestä ohjatuissa harjoitteluissa sairaaloissa. Olen kiinnostunut siitä, millaisia kokemuksia Sinulla on perehdyttämisestä harjoitteluissa. Tarkoitukseni olisi, että kirjoittaisit kirjoitelman aiheestani. Voit itse päättää tekstisi sisällön ja pituuden.

Mikäli kiinnostuit osallistumaan tutkimukseeni, löydät kirjoitelman ohjeet oheisesta liitetiedostosta tai alta. Koulutusohjelmavastaava on antanut luvan kyselyn suorittamiseen.

**KIITOS OSALLISTUMISESTASI!**

## KEMI-TORNION AMMATTIKORKEAKOULU

## SOPIMUS

Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystoimiala ja alla mainittu toimeksiantaja sopivat tällä sopimuksella opiskelijatyönä tehtävän opinnäytetyön tekemisestä alla mainituin ehdoin.

## Toimeksiantajatiedot:

Toimeksiantajan nimi ja osoite: Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu, Kemi

Yhdyshenkilö/työelämäohjaaja:

Yhdyshenkilön/työelämäohjaajan yhteystiedot:

## Oppilaitostiedot:

Oppilaitoksen nimi ja osoite: Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu, sosiaali- ja terveys-

Opinnäytetyön tekijä(t) ja yhteystiedot: <sup>alla</sup> Suana Nampajärvi, p. 05.56 22.321

Opinnäytetyön ohjaava(t) opettaja(t) ja yhteystiedot: Anja Nikkila

Anne Luoma

## Opiskelijatyönä tehtävän opinnäytetyön tiedot:

Opinnäytetyön nimi/aihe: Saivaaohjaajaopiskelijoiden kokemuksia ohjatun

työn aikataulu: syyskuu 2010 - kevät 2011

Opinnäytetyöstä aiheutuviin kustannuksiin vastaa: opinnäytetyön tekijä

Tulosten tekijänoikeuksista ja hyödyntämisestä sovitaan seuraavaa: koulun saa käyttää

Tulosten salassapidosta sovitaan seuraavaa: kyselyyn vastanneiden nimiä ei paljasteta.

Työn ohjaajina toimivat:

Toimeksiantajan opinnäytetyöstä mahdollisesti maksama korvaus: -

Korvaussumma: -

Korvauksen saaja: -

Korvauksen maksun ajankohta: -

**Jos tähän sopimukseen tulee muutoksia, on se jokaisen osapuolen uudelleen hyväksyttävä ja allekirjoitettava.**

Tämä sopimus on tehty 2 kappaleena, yksi jokaiselle sopijaosapuolelle.

Paikka: Kemi

Aika: 11.11.2010

Anne Luoma Anja Nikkila

Samu Välimäki

AMK:n edustaja

Toimeksiantajan edustaja

Opiskelija

Opiskelija

Samu Välimäki

Opiskelija

Opiskelija

Liite. Opinnäytetyön tutkimussuunnitelma