



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Päivi Tuononen

HOITAJIEN YKSILÖLLINEN
PEREHDYTYS VAASAN KESKUS-
SAIRAALAN LASTENOSASTOLLA

Sosiaali- ja terveysala (Yamk)
2020

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Päivi Tuononen
Opinnäytetyön nimi	Hoitajien yksilöllinen perehdytys Vaasan keskussairaalan- lastenosastolla
Vuosi	2020
Kieli	suomi
Sivumäärä	57 + 6 liitettä
Ohjaaja	Hilkka Korpi

Työturvallisuuslaki L.23.8.2002/738, 14§ velvoittaa työnantajaa huolehtimaan työntekijän riittävästä perehdytyksestä, opastuksesta ja ohjauksesta. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa Vaasan keskussairaalan lastenosaston perehdytyksen toteutumista ja sen mahdollisia haasteita, hoitohenkilökunnan näkökulmasta.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys tiivistettiin koskettamaan ilmiötä perehdytys ja keskeisiksi käsitteiksi teoriasta nousivat perehdytys, yksilö oppijana, työyhteisö oppijana, esimies ja organisaatio oppimisen tukena sekä perehdytystä ohjaava työturvallisuuslaki. Tutkimusmenetelmänä käytettiin deduktiivista sisällönanalyysiä ja aineistonhankintamenetelmänä käytettiin laadullista kyselyä.

Tutkimus osoitti, että hoitohenkilökunta arvostaa perehdyttämistä ja siihen haluaa panostaa. Tutkimuksen keskeisiä johtopäätöksiä olivat työyhteisön imun tärkeys ja kuinka suuri merkitys työyhteisössä on työn hallinnalla ja hyvinvoinnilla. Tuloksista ilmeni, että kollegiaalisuus, tukiverkosto sekä työyhteisöön sitouttaminen koettiin tärkeinä ilmiöinä. Tutkimustulos osoittaa tarpeen kehittää perehdytystä, aineiston tulos on suoraan hyödynnettävissä työyksikön kehitysmittariksi.

ABSTRACT

Author	Päivi Tuononen
Title	Nurses' Individual Orientation to Work at the Paediatric Ward of Vaasa Central Hospital
Year	2020
Language	Finnish
Pages	57 + 6 Appendices
Name of Supervisor	Hilkka Korpi

Employers are obligated by the Occupational Safety and Health Act 23 August 2002/738, Sect. 14, to provide the employees with adequate orientation, instruction and guidance to work. The purpose of this study is to survey how this orientation is implemented at the Paediatric ward of Vaasa Central Hospital and what challenges, if any, are encountered the orientation, from the perspective of the nursing staff.

The theoretical framework of the study was comprised to cover orientation as a phenomenon. The key theoretical concepts include orientation, an individual as a learner, work community as a learner, supervisor and organisation as promoters of learning, and the Occupational Safety and Health Act as a guideline for orientation to work. The study was conducted using deductive content analysis and the data was collected by means of a qualitative questionnaire.

The study revealed that the nursing staff appreciates orientation to work and are willing to invest in it. The main conclusions of the study focus on the importance of inclusion at the workplace as well as the significance of the new employee's command of tasks and well-being at work. The findings indicate that collegiality, support network and committing the new employees to the work community were regarded as important phenomena. They indicate a need to develop the orientation process. The outcome can be utilised as a development parameter in a work community.

Keywords	Orientation, individual as a learner, work community as a learner, supervisor and organisation as promoters of learning
----------	---

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	8
2	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSONGELMAT.....	10
3	YKSILÖLLINEN PEREHDYTYKSEN 11	11
3.1	Perehdytys.....	11
3.1.1	Perehdytyksen tarve, tarkoitus ja tavoitteet	12
3.1.2	Perehdytysuunnitelma	13
3.1.3	Perehdytyksen sisältö	14
3.1.4	Hyvä perehdyttäjä	15
3.2	Yksilö oppijana	15
3.2.1	Yksilön ammatillinen kehittyminen.....	16
3.2.2	Yksilön motivaatio työyhteisössä	17
3.3	Työyhteisö oppijana.....	18
3.3.1	Kollegiaalisuus työyhtiössä.....	18
3.3.2	Työn hallinta ja hyvinvointi.....	19
3.3.3	Työn imu.....	20
3.3.4	Työyhteisön henkilöiden sosiaalinen älykkyys.....	23
3.4	Esimies ja organisaatio oppimisen tukena	23
3.5	Perehdytystä ohjaava työturvallisuuslaki.....	24
3.6	Vaasan keskussairaalan lastenosaston perehdytys.....	24
3.6.1	Perehdytyskansio ja intro	25
3.6.2	Perehdytyspassi ja laitepassi	26
3.6.3	Työkierto	26
3.6.4	Simulaatioharjoitukset ja työpajat.....	26
4	TUTKIMUSMENETELMÄ JA AINEISTO	27
4.1	Tutkimusote	27
4.2	Tutkimuksen toteutusympäristö.....	28

4.3	Aineiston keruu ja analysointi	28
4.4	Tutkimuksen toteutus	31
4.5	Tutkimuksen toteutuksen riskien arviointi.....	33
5	TULOKSET	34
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDITA	46
6.1	Tulosten tarkastelu	48
6.2	Eettiset kysymykset	50
6.3	Tutkimuksen luotettavuus	51
6.4	Kehittämisehdotuksia.....	52
6.5	Jatkotutkimusaiheita	54
	LÄHTEET	55

LIITTEET

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

Kuvio 1. Yksilö oppijana.....	15
Kuvio 2. Työhyvinvoinnin erilaiset tilat.....	20
Kuvio 3. Analyysirungon pääotsikot.....	28
Kuvio 4. Vastaajien työkokemus yleisesti sosiaali- ja terveysalalta.....	31
Kuvio 5. Millaista mielestäsi on yleisesti laadukas perehdytys.....	32
Kuvio 6. Perehdytys lastenosastolla on laadukasta.....	35
Kuvio 7. Perehdytys lastenosastolla on riittävää.....	38
Kuvio 8. Lastenosaston henkilökunnan motivaatio perehdyttämiseen.....	41
Kuvio 9. Viiden askeleen menetelmä.....	50
Taulukko 1. Perehdytyksen osa-alueet.....	14
Taulukko 2. Tutkimuksen SWOT -analyysi.....	29
Taulukko 3. Lastenosaston perehdytys.....	33
Taulukko 4. Lastenosaston perehdytystä kuormittavat tekijät.....	36
Taulukko 5. Perehdytystä motivoivat tekijät.....	39
Taulukko 6. Lastenosaston perehdyttämisen kehittämistarpeet.....	42

LIITELUETTELO**LIITE 1.** Saatekirje**LIITE 2.** Laadullinen kysely**LIITE 3.** Saatekirje (Ruotsi)**LIITE 4.** Laadullinen kysely (Ruotsi)**LIITE 5.** Kirjallisuushaun määrät eri tietokannoista**LIITE 6.** Tutkimuslupa

1 JOHDANTO

Hyvä perehdytys on jokaisen organisaation kulmakivi, hyvällä perehdytyksellä oppijan on helpompi juurtua osaksi työyhteisöä. Perehdytyksen onnistuminen ohjaa työntekijää kohti ryhmäytymistä ja työyhteisön toimintoihin tutustumista. Perehdytys on rikasta, sen ollessa vastavuoroista oppimista. Taitojen kehittyessä oppija kulkeutuu kohti itseohjautuvuutta. (Ketola 2010, 21.)

Perehdytys on sitouttamista työyhteisöön, luottamuksen saavuttamista ja kollegiaalisuuden tavoittelua. Sitouttamisella saattaa olla merkittävä vaikutus työorganisaatioon. Työntekijän luottamuksen saavuttaminen avaa työhyvinvoinnin kannalta avoimia vuorovaikutussuhteita, kunnioittavaa, oikeudenmukaista sekä työyhteisön keskeistä uskottavuutta. Kollegiaalisuus eli ammattitoveruus syntyy työyhteisön yhteisistä kokemuksista ja yhteishengestä. Perehdytyksen toivotaan syventävän työntekijöiden välistä ammatillisuutta sekä yhteistyötä. (Surakka 2009, 63-68.)

Ajatus tutkimuksen aiheeseen nousi omasta kiinnostuksesta ilmiötä kohtaan. Yhtäältä minua on aina kiinnostanut ohjaaminen, opettaminen sekä perehdyttäminen ja kahtaalta halu kehittää työyhteisöä oppijana. Perehdytys ilmiönä herätti mielenkiinnon tutkimusaiheeksi. Tämän tutkimuksen empiirisen aineiston kohdejoukko on Vaasan keskussairaalan lastenosaston henkilökunta ja tutkimusaiheena hoitohenkilökunnan yksilöllinen perehdytys.

Organisaatiossa on laadukas uuden työntekijän perehdytyskansio, jonka sisältö koostuu konkreettisista hoitotyön toiminnosta sekä perehdytyspasseista. Perehdytyskansiota päivitetään säännöllisin väliajoin. Perehdytyskansio antaa hyvät valmiudet perehdytykselle, mutta kokeeko henkilökunta, että perehdytys työyhteisössä on riittävää? Kysymyksen pohtiminen aktivoi kiinnostuksen tutkia ilmiötä enemmän. Tämä tutkimus kuvaa perehdytyksen toteutumista lastenosastolla. Tutkimuksen osallisena ovat koko hoitohenkilökunta, uudet työntekijät, sijaiset sekä jo kauemmin osastolla toimineet hoitajat.

Hoitohenkilökuntaa tiedotan tutkimuksesta ja sen etenemisestä sähköpostitse. Tutkimusaineisto kerätään kesäkuussa 2020. Vastaamisaika on kaksi viikkoa.

Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite avataan kyselyn alkamisen yhteydessä. Tutkimuskysely toteutetaan molemmilla kotimaisilla kielillä. Lomakkeet palautetaan kahvihuoneissa oleviin kirjekuoriin tai tutkimuksesta vastaavan henkilön henkilökohtaiseen lokeroon. Aineiston analysoinnin aikana kyselylomakkeita säilytetään huolellisesti, lukitussa kaapissa. Analysoinnin jälkeen aineisto hävitetään asianmukaisella tavalla. Tutkimuksen kyselyn vastausprosentti oli 45 %.

Tämän tutkimuksen avulla halutaan kehittää lastenosaston perehdyttämistä ja saada tuloksia, miten perehdyttäminen osastolla koetaan ja millaista kehitystä henkilökunta kokee perehdytyksen kaipaavan. Tutkimuksen tulokset tuovat näkemystä perehdytyksen kehittämistarpeille.

Tässä tutkimuksessa teoria muodostuu aiemmin julkaistuista viimeaikaisista tutkimus tuloksista, jotka haetaan eri tietokannoista. Tutkimuksen viitekehys rakennetaan deduktiivisen analyysirungon määräämin käsittein, joita teoriasta kriittisesti etsitään. Teoriaa aiheesta on paljon, tämän tutkimuksen teoreettinen viitekehys sisältää kirjoja, tieteellisiä artikkeleita, oppaita ja väitöskirjoja.

2 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSONGELMAT

Tutkimuksen tarkoitus on kartoittaa Vaasan keskussairaalan lastenosaston perehdytyksen toteutumista ja sen mahdollisia haasteita. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, onko perehdytys onnistunut ja riittävää sekä tuoda esille työntekijöiden perehdytyksen tarpeet ja toiveet.

Tulosta voidaan hyödyntää perehdytyksen suunnittelussa sekä uusien perehdytystä koskevien työkalujen ja mittareiden kehittämisessä. Tutkimuksen avulla tuotetaan tietoa, jota voidaan myös myöhemmin hyödyntää kehitystyönä tai jatkotutkimusaiheena.

Tutkimuksen teemaa tarkastellaan Vaasan keskussairaalan lastenosaston hoitohenkilökunnan näkökulmasta. Tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämämaailman kuvaaminen.

Tutkimuksen tutkimustehtävät ovat:

1. Millaista on lastenosaston perehdytys?
2. Mitkä tekijät motivoivat työyhteisöä yksilölliseen perehdyttämiseen?
3. Millaista kehittämistä lastenosaston perehdytys kaipaa?

3 YKSILÖLLINEN PEREHDYTYS

Kirjallisuuskatsaus kerättiin aiemmin julkaistuista viimeaikaisesta tutkimusaineistosta, jotka haettiin eri tietokannoista. Kuvailevan tutkimuksen tietoa etsittiin myös julkaisuista ja pääkirjoituksista, mikäli nämä tukivat tutkimuksen tarkoitusta. (Kangasniemi, Utriainen, Ahonen, Pietilä, Jääskeläinen & Liikanen, 2013.)

Teoriaviitekehyksen tieteellistä materiaalia haettiin erilaisista kotimaisista ja kansainvälisistä tietokannoista. Järjestelmällisen haun lisäksi tietoa haettiin käsihaku- na Vaasan kaupungin kirjaston ja googlen kautta. Aineistossa (Liite 5) on kuvattu materiaalin määriä tarkemmin. Teoreettisen viitekehyksen hakusanoiksi nousivat perehdyttäminen, työnohjaajat, työnopetus ja työpaikkakoulutus. Teoreettisen viitekehyksen asiasanoiksi valikoituivat perehdytys, yksilö oppijana, työyhteisö oppijana sekä esimies ja organisaatio oppimisen tukena. Kirjallisuudesta nousivat nämä käsitteet vahvasti esille, joita seuraavaksi käsitellen.

3.1 Perehdytys

Perehdyttämisellä tarkoitetaan tekijöitä, joiden avuin työntekijä oppii työorganisaation perehdytysuunnitelman sisältävät toiminnot (TTK 2015, 12). Tarkoituksena on tutustua henkilökuntaan ja oppia organisaation toimintatavat, sekä työkuva. (TTK 2015, 4.) Onnistunut perehdytys tukee työyhteisön jäsenten, sekä organisaation välistä luottamusta. Avoin ilmapiiri mahdollistaa muutosten ja kehityksen toteutumista. Perehdytyksen ollessa innovatiivista ja jatkuvaa, nauttii organisaatio positiivisesta tuloksesta. (Miettinen, Kaunonen, Peltokoski & Tarkka 2009, 77.)

Perehdyttäjän tehtävä on opastaa, kerrata opittua sekä tarkistaa, että perehtyjä on sisäistänyt oppimansa. Perehtyjän tulisi näyttäytyä aktiivisena ja kiinnostuneena oppijana. Kysyminen ja asioista selvää ottaminen edesauttavat oppimista. Perehdyttäjänä toimivat esimies ja käytännön ohjaaja, jotka toteuttavat perehdyttämistä lakia noudattaen. (TTK 2015, 4.)

Hyvä perehdytys minimoi tietämättömyden tunnetta ja edesauttaa perehtyjän oppimista, lisää tuottavuutta sekä kohentaa työsuoritusta. Hyvä perehdytys kantaa myös pitkälle tulevaisuuteen. On todettu, että onnistunut perehdytys lisää organisaatioiden positiivista imagoa, vetovoimaisuutta sekä työyhteisön motivaatiota. Onnistuneella perehdytyksellä on vaikutus myös työntekijöiden sitouttamiseen ja pysyvyyteen. (Miettinen, Kaunonen & Tarkka 2006, 63-64.)

Yksilön positiivinen kokemus omasta oppimisesta ja kehityksestä heijastavat työskentelyn luotettavuuteen ja sujuvuuteen, kun taas negatiivinen asenne ja riittämättömyyden tunne vaikuttavat haitallisesti työmotivaatioon. Positiivinen perehdyttäminen ja myönteisen palautteen antaminen perehtyjälle voimistavat kompetenssin tunnetta, jolloin motivaation tunne vahvistuu. (Viitala 2013, 179-181.)

Perehdyttäminen on henkilöstöjohtamista, se on osa rekrytointitoimintaa. Laadukkaan ja tehokkaan perehdytyksen katsotaan luovan henkilökunnalle erityislaatuista osaamista. (Eräsalo 2011, 60.)

3.1.1 Perehdytyksen tarve, tarkoitus ja tavoitteet

Perehdytyksen tarve arvioidaan ennen perehdyttämisen alkamista. Otetaan selvää, mikä on oppijan kokemustausta ja mitä hän tietää entuudestaan. Arvioinnin mukaisesti kerrataan ja syvennetään jo opittua tietoa, sekä avataan uusia, muuttuneita tai poikkeavia asioita ja käytäntöjä. Tuodaan esille yksikön strategian, toimipaikan kuten organisaatorakenteiden ja käytännötoimintoihin liittyviä yksityiskohdita, sekä tuotteisiin liittyviä seikkoja. Toimipaikkaan tutustumisen tarve suunnitellaan, mikäli paikka on oppijalle uusi tai organisaatiossa on tapahtunut toimintaan vaikuttavia muutoksia. (Ketola 2011, 75.)

Perehdyttäminen on perehdyttäjän ja perehtyjän yhteinen prosessi. Perehtyminen on monivaiheinen oppimistapahtuma, jonka tarkoituksena on tarkkailla ja perehtyä tutkittavaan ilmiöön. Tarkoituksena on rakentaa työntekijälle kokonaiskuva työnkuvasta ja tukea perehtyjän oppimista. Perehdytykseen kuuluu avata tapahtumaa tarkemmin, mitä ja miksi tehdään sekä tuoda ymmärrystä tutkittavaan ilmiöön. (Haataja & Sauramäki 2018.) Pyritään siihen, että perehtyjä kokee pystyvän-

sä ottamaan melko itsenäisen vastuun työtehtävistään (Miettinen ym. 2009, 77). Perehdytyksen tavoitteena on tukea ja opettaa oppijaa siten, että perehdytyksen jälkeen työntekijä on sisäistänyt perehdytyssuunnitelman vaatimat osa-alueet. (Eräsalo 2011, 64-65.) Perehdytys on hedelmällistä sen ollessa vastavuoroista, tällöin annetaan myös työyhteisön uudistumiselle tilaa (Miettinen ym. 2009, 82).

Perehdytys voidaan nähdä johtamisen mittarina, jota oikein ja tehokkaasti hyödynnettynä katsotaan tukevan organisaation strategiaa sekä johdattavan organisaatiota lähemmäs tavoitteita. Perehdytyksen tulisi olla kiinteä osa organisaation toimintaa. (Eklund 2018, 28-29.)

Työnantajan tai esimiehen tarjoama perehdytys koskee pääasiallisesti käytännön asioita, kuten palkkaus, työturvallisuus ja työsuhteasiat sekä henkilöstöpalvelut ja koulutustoiminta. (Ketola 2011, 74.)

3.1.2 Perehdytyssuunnitelma

Perehdytyssuunnitelma rakennetaan organisaation resurssien, tavoitteiden ja työpaikan tarpeiden mukaisesti. Suunnitelma on tiivis osa organisaation strategiaa. Suunnitelman systemaattinen toteuttaminen sopeuttaa perehdyttäjää sitoutumaan organisaation jäseneksi. (Eklund 2018, 28-29.)

Perehdytystä suunniteltaessa tulee huomioida työntekijän lähtötaso, harjoittelu ja työkokemus (Surakka 2009, 73-74). Yksilöllisessä perehdytyksessä huomioidaan erilaisia näkökulmia, kuten esimerkiksi kenelle perehdytys toteutetaan, kuka perehdyttää ja mihin tehtävään sekä minkälaiseen toimintatapaan perehdytystä suunnitellaan. Suunnitelman sisältö ja ajankohta antavat myös raamit suunnitelman toteutumiselle. (Eklund 2018, 76-77.)

Perehdytyssuunnitelman tulisi olla kirjallinen tai sähköinen ja yksilöllisesti laadittu. Suunnitelman tulisi sisältää osa-alueita, jotka kokonaisvaltaisesti käsittelevät työyksikön työkuva. Osa-alueet saattavat sisältää fyysisen perehdytyksen lisäksi omaehtoista oppimista ja tiedonhakua. Perehdytyskansio, intranet tai erilaiset oppaat toimivat oppimisen tukena. Omaehtoisen oppimisen tueksi perehdyttäjän tu-

lee tarjota kokemusasiantuntijuutta ja käytännöntietoa itsenäisen opiskelun vahvistamiseksi. (Surakka 2009, 73-74.)

Perehdytys suunnitelmalla on oltava aikataulu, jonka raameissa perehdytystä toteutetaan. Surakan (2009) mukaan perehdytysvaihe voi kestää hyvin lyhyestä ajasta noin kuuteen kuukauteen. (Surakka 2009, 74.) Miettisen ym. (2009) tutkimuksessa mainittiin tyypillisen perehdyttämisen pituudeksi kolmesta viikosta 90 päivään (Miettinen ym. 2009, 77). Perehtyminen ja taidon syventäminen jatkuvat perehdytysvaiheen päätyttyä omatoimisesti. Työn vaativuudesta ja organisaatiosta riippuen perehtyminen saattaa kestää jopa useita vuosia. (Surakka 2009, 74.)

3.1.3 Perehdytyksen sisältö

Perehdytys voidaan jakaa yleisperehdytykseen ja ammatilliseen kasvuun. Taulukossa (1) on listattu perehdytyksen osa-alueita.

Taulukko 1. Perehdytyksen osa-alueet (Miettinen ym. 2009, 78-80).

Yleisperehdytys		Ammatillinen kasvu	
Yksikön rakenne	Työsuhdeasiat (Palkat, työajat ja työvuo-rot)	Henkilökohtainen oppimisprosessi	Ohjattuna opittua & itsenäisesti opittua
Perehdytysohjeet	Hoitotyön toiminnot	Yksilöllinen oma- tahtinen kehitty- minen	Työpaikan teo- reettinen viite- kehys
Potilasturvallisuus	Henkilöstöturvallisuus	Työ kehittyminen innovatiivisen toiminnan myötä	Arvioinnin ja palautteen saaminen
Toimipisteen tilat	Työtapa, hoitokäy- töntöjä & työohjeita		
Varotoimien opastus ja erityisjärjestelmät	Potilaan hoitopolku		

Perehdytys on yksilökohtaista kehittämistä, työturvallisuuden turvaamista, palvelun laadun vahvistamista sekä työntekijöiden aktivoimista. Perehdytys voidaan määritellä myös ohjaavaksi, kehittäväksi, arvioivaksi ja korjaavaksi toiminnaksi. (Eräsalo 2011, 61-67.)

Perehdyttäminen koskettaa muutakin, kuin työkuvaan perehtymistä. Työntekijän on hyvä saada laajempi näkemys työorganisaation arvoista, toiminnasta ja kulttuurista. Laaja-alainen työorganisaatio tuntemus maksimoi työn tehokkuutta. (Ketola 2011, 103.)

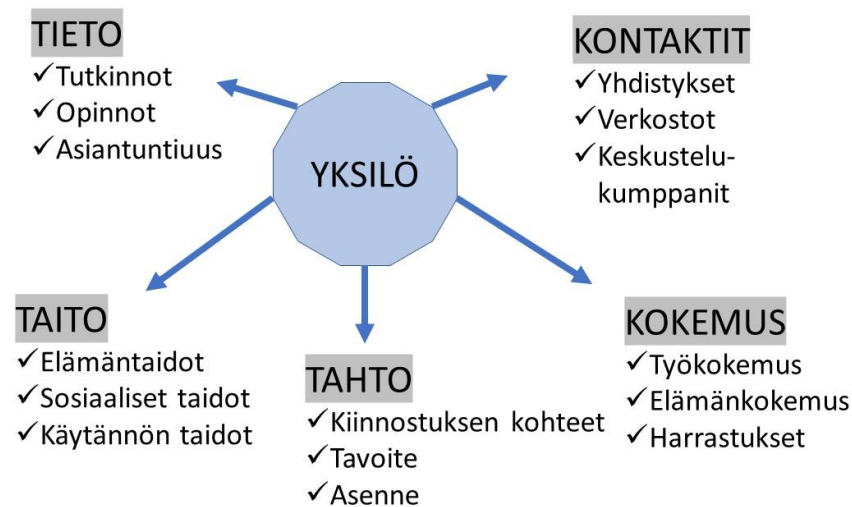
3.1.4 Hyvä perehdyttäjä

Hyvän perehdyttäjän tulee taitaa työtehtävänsä riittävän hyvin, voidakseen tarjota perehdytettävälle tietoa ja kädentaitoa uuden oppimiseen. Tärkeä on osata asettua toisen asemaan ja ymmärtää perehdytettävän tuntemukset ja mielentila. On merkittävää, että perehdyttäjä omaa positiivisen asenteen ohjaamiseen sekä omaan työpaikkaansa. Hyvä perehdyttäjä osaa kannustaa ja rohkaista, sekä myös kykenee antamaan kiitosta ja korjaavaa palautetta. (Eräsalo 2011, 66-67.)

Hyvät vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot ovat välttämättömiä taitoja luottamuksellisen ja turvallisen vertaisoppimisen tueksi. Hyvä perehdyttäjä kykenee vastavuoroiseen vuorovaikutukseen ja on myös itse valmis kehittymään. Hän edistää turvallista sekä luotettavaa ilmapiiriä. (Kupias & Peltola 2019, 98-99.)

3.2 Yksilö oppijana

Jokainen yksilö on erilainen ja ihmiset oppivat asioita omalla tavallaan. Oppiminen koostuu useasta eri osa-alueesta. Alla olevassa kuviossa (2) on avattu oppimisen käden teemoja, jotka ovat kiinteä osa yksilön osaamista. (Kanniainen ym. 2017, 21.)



Kuvio 1. Yksilö oppijana (Kanniainen ym. 2017, 21).

Perehtyjällä itsellään on velvollisuus itseohjautuvaan oppimiseen, aiemman tiedon hyödyntämiseen ja verkostoitumisen taitoihin. Oppijan oppiminen kehittyy, kun hänellä on motivaatiota ja intoa omaan kehittymiseen. Oma-aloitteisuus ja lisätiedon hankkiminen ovat osa omaa perehtymistä. (Ketola 2011, 55.) Ketolan (2011) mukaan kommunikaatiotaidot, sopeutumiskyky ja oman elämän hallinta ovat tärkeitä taitoalueita, joita omien perustaitojen sekä oppimaan oppimisen lisäksi täytyisi hallita. Ryhmätyö ja vaikuttamisen taidot katsotaan myös eduksi. (Ketola 2011, 55.)

Yksilökeskeiset voimavarat vaikuttavat työhyvinvoinnin tilaan. Voimavarat vaikuttavat merkittävästi siihen minkälaisena työ ja työolot tuntuvat yksilöstä. Positiivinen ympäristö voimaannuttaa, vahvistaa ja luo pärjäämisen kokemuksia sekä itseluottamusta. (TTL. 2011, 71-72.)

3.2.1 Yksilön ammatillinen kehittyminen

Yksilön ammatillisen kasvun keskeisempiä tekijöitä ovat itseluottamus, omien mahdollisuuksien, vaihtoehtojen ja työelämän asettamien vaatimuksien ymmärrys, sekä myös omaa uraa ja opiskelua koskevien päätösten suunnittelu sekä toteutus. Tärkeää on yksilönä tiedostaa omat vahvuudet ja konkreettiset vaihtoehdot edetä

urallaan. (Kanniainen, Nylund & Kupias 2017.) Ammatillinen kasvu on elämänmittainen oppimisprosessi (Surakka 2009, 81).

Ammatillinen kehittymisen symbioosi syntyy, kun yksilöllä on motivaatiota oppia uutta, taito syventää oppimaansa sekä olla valmis kehittämään jo olemassa olevia taitoja. Ammatillisen kehittymisen toteutumiseksi yksilöltä vaaditaan ominaisuuksia, jotka tukevat kehittymisprosessia, kuten sosiaalisia valmiuksia, itseohjautuvuutta sekä ongelmanratkaisutaitoja. Yksilön kehittymisprosessia ohjaavat psykologiset tarpeet. Lähtökohta prosessille on tuntee olevansa osa työyhteisöä, kokea olevansa riittävän pätevä työssä ja työympäristössä sekä aistia autonomian olemassaolo. On myös tutkittu, että työtehtävillä ja sosiaalisella ympäristöllä on suuri merkitys yksilön ammatilliselle kehitymiselle. (Pylväs 2020.)

Yksilön ammatillinen kehittyminen ja oppimisen halu ovat osa terveydenhuoltoalan luonnetta. Teknologia kehittyy ja hoitolinjaukset muuttuvat. Täydennyskoulutuksilla on merkittävä osa ammatillisessa kehitymisessä, useat työnantajat järjestävät organisaation sisäisiä koulutuksia eri ammattiryhmille. Työyksikön esimies organisoii kehityskeskustelut, joissa kartoitetaan yksilön kehittymistä sekä tuodaan esille mahdolliset koulutautumismahdollisuudet. (Surakka 2009, 82-83.) Kehityskeskustelussa voidaan mitata omaa osaamistaan itsearvioinnilla, vertaisarviointilla tai esimiesarviointilla (Surakka 2009, 88).

3.2.2 Yksilön motivaatio työyhteisössä

Työntekijän oma vastuullisuus ja itsenäinen tarve oppia, sitouttaa työntekijän osaksi työyhteisöä ja lisää työmotivaation tilaa (Miettinen 2009, 82). Työntekijät ovat yksilöitä, työ ja ammattitaito ovat kulttuurimme hierarkiassa korkealle arvostettuja ilmiöitä. Motivaation perustana on halu tehdä merkityksellistä työtä, joka motivoi tekemään työnsä hyvin. Toiset kokevat motivaattorina olevan hyvä palkka, uralla etenemismahdollisuudet tai työn haasteellisuuden. (Surakka 2009, 64-66.)

Työn ulkoisten motiivien lisäksi tarvitaan myös sisäisiä motiiveja, jotta työhyvinvointi säilyy. Sisäiset motiivit syntyvät työnteon tuomista tunnetiloista, kuten

esimerkiksi että työntekijä kokee saavansa arvostusta, kuuluvansa työyhteisöön, tuntee olevansa kunnioitettu sekä ansioitunut työntekijä. Sisäinen motivaatio vahvistuu työntekijöiden antamasta palautteesta ja kannustuksesta. Merkittävää on myös itse kokea tyydytystä hyvin hoidetusta työstä ja olla siitä ylpeä. Työpaikan pysyvyys on koettu olevan terveydenhuoltoalalla hyvä motivaattori, töitä on tarjolla eri organisaatioissa ja työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa työnvalintaprosessiin. (Surakka 2009, 64-66.)

3.3 Työyhteisö oppijana

Toimivan työyhteisön keskeisempiä tunnusmerkkejä ovat kannustava ilmapiiri, tasa-arvo, oikeudenmukainen toiminta sekä henkilökunnan kesken toimiva hyvä vuorovaikutus. (Työturvallisuuskeskus 2020.)

Työyhteisön oppimista tukee ja vahvistaa tietoisuus työpaikan arvoista, tavoitteesta, visiosta ja strategiasta. Työyhteisössä tapahtuva huolellinen perehdyttäminen ja avoimuus ovat hyöty työyhteisölle. Kehittyvä organisaatiokulttuuri ja hyvä ilmapiiri edistävät työyhteisön kilpailukykyä, tuottavuutta sekä luotettavuutta. Työyhteisö oppijana tarvitsee luotettavan ja tiiviin ryhmähengen sekä avoimen vuorovaikutuksen, onnistuakseen rakentamaan innovatiivisen työympäristön. Luottamuksen syntymisen toteutumiseksi tulisi työyhteisön luonteesta karsia negatiivisuus, pelko, pakottaminen sekä vilpillinen toiminta. (TTK 2010, 32-34.)

3.3.1 Kollegiaalisuus työyhtiössä

Kollegiaalisuus on työyhteisön välinen kokemuksellinen tunne yhteishengestä, ammattitoveruudesta tai virkaveljeydestä. Hoitohenkilökunnan keskuudessa kollegiaalisuus ilmenee työtoverin kunnioittamisena, yhteistyönä sekä ammatillisuutena. Ammatillisuutta on kollegoiden välinen luottamus, tuki ja lojaalisuus. Kollegiaalisuuteen kuuluu myös puuttua virheelliseen toimintaan, tukemalla, auttamalla ja keskustelemalla tapahtuneesta tilanteesta. (Surakka 2009, 68-70.)

Työyhteisön kollegiaalisuuden keskeisempänä tekijänä koetaan olevan yhteistyö. Yhteistyö on työtoverin auttamista, perehdyttämistä sekä konsultointia. Kollegoiden välinen avoimuus, huumorintaju, ystävällisyys ja arvostava suhtautuminen

toista kohtaan luovat yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä tukevat yhteistyön onnistumista. Kollegiaalisuutta estäviä tekijöitä ovat itsetunnon heikkous, työntekijöiden välinen kateus sekä työtoverin kiusaaminen. Työpaikkakiusaamisella tulisi olla nollatoleranssi, kiusaaminen heikentää työmotivaatiota ja viihtymistä työyhteisössä. Kiusaamisen muotoja ovat esimerkiksi, että kollega on haluton auttamaan tai kieltäytyy auttamasta. Työntekijä kieltäytyy antamasta neuvoja, kollega kyseenalaistaa, arvostelee tai väheksyy työkaveriaan. Myös valehtelu ja virheellisten tietojen välittäminen sekä kollegan poissulkeminen työyhteisön ulkopuolelle määritellään kiusaamiseksi. (Surakka 2009, 68-70.)

Työntekijöiden henkilökohtaisella hyvinvoinnilla on merkittävä tekijä kollegiaalisuuden edistämiseksi. Harrastukset, rentoutuminen ja muu vapaa-ajan toiminta on vastapainoa ja balanssia työssä jaksamiselle. Myös työilmapiiri, työhyvinvointi ja vastavuoroinen luottamus sekä tiimihenkisyydet tukevat kollegiaalisuutta. (Savonmäki 2007, 79-80.)

Kollegiaalisuuden kehittäminen lähtee työyhteisön motivaatiosta ja kiinnostuksesta parantaa työilmapiiriä. Koulutustilaisuudet, kehitysiltapäivät, osastokokoukset sekä yhteiset tilaisuudet mahdollistavat ajan keskustelulle. Työn kehittämisenä on tutkittu olevan positiiviset seuraukset toimivaan kollegiaalisuuteen. Kollegiaalisuutta voidaan tukea työtä kehittämällä, esimerkiksi henkilökunnan yhteisillä palaverilla, työkierrolla ja vertaisarvioinnilla. Palautteen antaminen lisää kollegiaalisuutta, sekä opettaa ja ohjaa työntekijää kehittymään. (Surakka 2009, 70-71.)

3.3.2 Työn hallinta ja hyvinvointi

Työn hallinta merkitsee yksilön mahdollisuutta vaikuttaa työolosuhteisiin sekä omaan työhönsä. Työn hallinta koostuu työn monipuolisuudesta, sen sisällöstä ja mahdollisuudesta vaikuttaa työtä koskeviin työjärjestelyihin sekä päätöksentekoon. Oman työn hallinnalla on todettu olevan suuri vaikutus työssä jaksamiseen. (Surakka 2009, 105.)

Uuden työn oppimisen ahneus ja halu oppia nopeasti ja paljon, saattavat kuormittaa sekä turhauttaa työntekijää. Uuden asian opetteluun täytyy varata aikaa, jolloin informaatiotulvan sisäistää parhaiten. (Eklund 2018, 53.)

Työyhteisön ajattelutavan muutoksen, luovuuden sekä uusien toimintamallien luominen on todettu lisäävän työtyytyväisyyttä. Perekdytyksessä oleva uusi työntekijä toimii koulutuksen teoretiedon pohjalta ja työyhteisön ohjeiden sekä mallien perusteella. Työkokemuksen myötä ammattitaito karttuu ja luottamus osaamiseen vahvistuu. Työtä tehdessä muovautuu oma työskentelytapa sekä vaikutusmahdollisuuksien myötä yksilön oman työn hallinta kehittyy. (Surakka 2009, 105.) Eklundin (2018) mukaan työntekijän sekä organisaation tulee toimia joustavasti, sillä uusi tilanne saattaa vaatia muutoksia perehdytettävän tottumuksiin ja työskentelytapoihin. Rutiinien oppiminen rauhoittaa energiakulutusta ja työhallinta stabilisoituu. (Eklund 2018, 57.)

Työn hallinta vaikuttaa työntekijöiden terveysvaikutuksiin. Epätyydyttävän työn hallinta saattaa aiheuttaa työuupumusta, sydäntauteja, tuki- ja liikuntaelinsairauksia sekä mielenterveysongelmia. Mikäli työntekijöillä on korkea koherenssin tunne riskitekijät sairastumiselle ovat pienemmät. Vahva koherenssi tukee stressinsietokykyä, sekä antaa valmiudet pyrkiä vaikuttamaan työn hallinnan haasteisiin. (Surakka 2009, 106-107.)

Työntekijöiden työhyvinvointi voidaan jakaa yksilön vireystilan, sekä mielialan mukaan. Mieliala voidaan lokeroida neljään eri osa-alueeseen, jotka ovat innostus, viihtyminen, masennus ja ahdistus. Innostuneisuus voidaan käsittää työn imuksi. (Surakka 2009, 21.)

3.3.3 Työn imu

Työn imu merkitsee motivaatiotäyttymyksen ja positiivisen tunteen tilaa työyhteisössä (Hakanen & Perhoniemi 2012, 10). Työn imu tarkoittaa kolmea myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa, nämä ovat tarmokkuus, uppoutuminen ja omistautuminen. Tarmokkuus kuvaa yksilön sinnikkyyttä panostaa työhönsä, omistautunut työntekijä on inspiroitunut, innokas sekä ylpeä työstään ja uppoutuminen merkit-

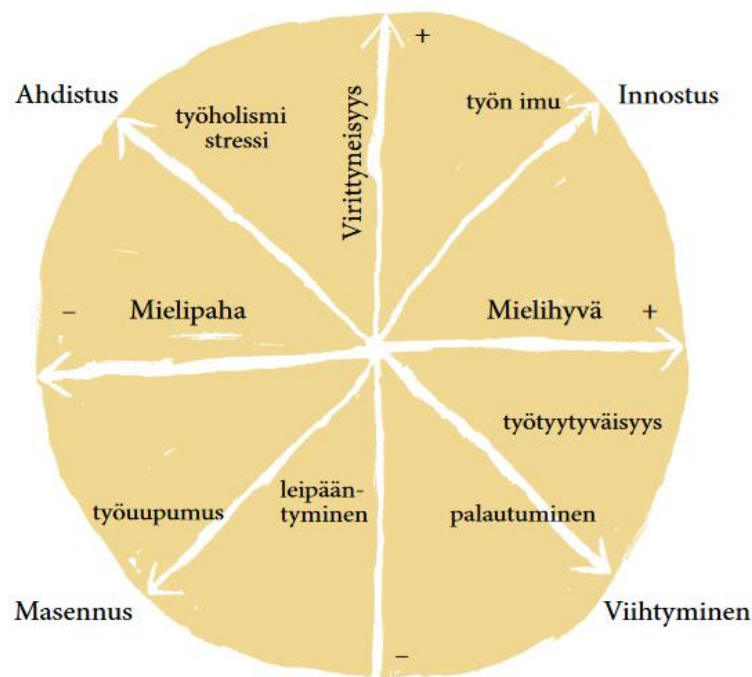
see tarkkaa paneutumista sekä keskittyneisyyttä työtehtävään. (Huhtala, Lähteenkorva & Feld 2011, 139.)

Työn imulla on suuri vaikutus työhyvinvointiin, työkykyyn sekä työn tuloksellisuuteen, se on kokemusperäinen sisäinen tunne ja sitä voidaan kokea missä työpaikassa tahansa. (TTK 2018.)

Työn imun toteutuessa työyhteisö on aktiivinen, yritteliäs ja innokas tähtäämään kohti tavoitteita sekä kehittymään paremmaksi työpaikaksi. Työn voimavarat edistävät positiivista tunnetilaa ja auttavat jokaista yksilöä muokkaamaan työn tekemisen antoisaksi ja merkitykselliseksi. (TTK 2018.) Työn voimavaroja ovat monipuolinen ja kehittävä työ, työtovereilta ja esimieheltä saatu tuki sekä suora palaute oman työn savutuksesta (Hakanen & Perhoniemi 2012, 10).

Työn imu tarvitsee koko työyhteisön yhteistyötä, kehittyäkseen tulisi pohtia työyhteisön heikentäviä ja vahvistavia tekijöitä sekä yhdessä muuttaa toiminta mielekkäämmäksi (TTK 2018).

Alla olevassa kuviossa (2) esiintyvät työhyvinvoinnin erilaiset tilat Hakasen (2011) mukaan, jotka vaikuttavat työn imun toteutumiseen



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin erilaiset tilat (Hakanen & TTL 2011). Lupa kuvan käyttöön Jari Hakaselta 4.8.2020

Työhyvinvoinnin eri tilat jaotellaan neljään alueeseen, jotka ovat viihtyminen, innostus, ahdistus ja masennus. Työn imu on mielihyvän tila, joka edesauttaa työssä jaksamista, viihtymistä sekä kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Työntekijä on innostunut tekemään parhaansa työpanoksensa eteen. Työstä aiheutunut mielipaha aiheuttaa työstressiä, joka saattaa päättyä työuupumukseen. Myös työholistinen työtapa kuormittaa ja herättää työntekijöissä ylivireys tilaa. Ylivireystilassa työntekijä on ”ylikierroksilla” ja mahdollisuus sairastua burnoutiin on herkempi. Burnout tarkoittaa tilaa, jossa työntekijä kokee työssä tylsistymistä tai leipääntymisen tunteita. Työhyvinvoinnin johtamisella on suuri merkitys työyhteisön yksilöllisen, sekä yhteisöllisen hyvinvoinnin toteutumiseksi. Työn imun toteutumiseksi tulisi kehitellä toimintamalleja, joilla pyritään estämään työuupumusta sekä leipääntymiseen ajautumista. (Hakanen & TTL 2011, 21-23.)

3.3.4 Työyhteisön henkilöiden sosiaalinen älykkyys

Työyhteisön ilmapiiri, tasa-arvoisuus, kunnioitus ja henkilökemioiden toimivuus sekä ryhmädynamiikka vaativat sosiaalista älykkyyttä. Sosiaalisesti älykäs henkilö havainnoi ympäristöään, reagoi tunnetiloihin ja osaa asettua toisen asemaan sekä ymmärtämään toisen tunteita. (Vuorinen 2017.)

Sosiaalisesti älykkäällä ihmisellä on halua kuunnella toista ja olla aidosti läsnä. Hän käyttäytyy toisia kohtaan ystävällisesti, sekä kykenee joustavaan työtapaan. Sosiaalisesti älykäs ihminen tukee muita ja on kiinnostunut toisten hyvinvoinnista, eikä nosta itseään jalustalle. Sosiaalisesti älykäs henkilö osaa tulkita sanatonta viestintää ja reagoida aktiivisesti tilanteisiin. (Vuorinen 2017.)

3.4 Esimies ja organisaatio oppimisen tukena

Työilmapiiri ja työyhteisön toimivuus ovat toimivan organisaation peruspilarit, vaikuttaen palvelun laatuun, tuloksellisuuteen sekä työhyvinvointiin. Esimiehen tehtävänä on tukea ja ohjata työyhteisöä oppimaan kohti toimivaa organisaatiota (Surakka 2009, 107). Työyhteisön toimintaa organisoidessa tulee kiinnittää huomiota työtehtävien kuormittavuuteen (Työturvallisuuskeskus 2020).

Palvelevan esimiehen tehtävä on luoda työntekijälle tunne, että hän on kallisarvoinen työntekijä organisaatiolle. Voimavaroja tukeva esimiestyö motivoi henkilökuntaa oppimaan ja kehittymään. Työstä saatu palaute edistää oppimista ja vahvistaa työn osaamista. (Uutela 2019, 37-37.) Esimiehen tulisi tukea ja osata hyödyntää yksilön olemassa olevia vahvuuksia ja voimavaroja. (TTL 2011.)

Esimiehen johtamistavalla on sija organisaation työhyvinvoinnin tukemisessa ja kehittämisessä. Johtamistapa vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin joko positiivisesti tai negatiivisesti. Toimivalla esimiestyöllä voidaan vaikuttaa työyhteisön motivaatioon, jaksamiseen, sitoutumiseen sekä työssäjatkamishalukkuuteen. Työhyvinvoinnin kokemuksiin vaikuttavat myös esimiehen hyvä vuorovaikutus, luottamus ja oikeudenmukaisuus. Esimiehen oikeudenmukaisuuden on havaittu vähentävän masennusta ja työpaikan vaihtoaikkeitä sekä lisäävän työtyytyväisyyttä. (TTL 2011.)

3.5 Perehdytystä ohjaava työturvallisuuslaki

Työnantajan velvollisuus on huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työpaikalla. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa huolehtimaan työntekijän riittävästä perehdytyksestä, opastuksesta ja ohjauksesta. Työntekijälle kerrotaan ajankohtaiset tiedot työpaikan vaara- ja haittatekijöistä. (L.23.8.2002/738.)

Työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä tulee tukea työhön soveltuvalla työympäristöllä. Työntekijä perehdytetään uusiin työtiloihin, työympäristöön, työ- ja tuotantomenetelmiin sekä laitteiden oikeaoppiseen käyttöön. Toiminta tulee suunnitella siten, että työntekijöillä on turvallista työskennellä työyhteisössä. (L.23.8.2002/738.)

Työntekijällä on työorganisaatiossa velvollisuus huolehtia sekä omasta, että työkalureiden turvallisuudesta ja pyrkiä estämään mahdolliset haitta tai vaaratilanteet. Vioista ja työturvallisuuden puutteista tehdään ilmoitus ja tapahtumaan puututaan ratkaisukeskeisin menetelmin. (L.23.8.2002/738.)

” Työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa”
(L.23.8.2002/738).

Työnantajan velvollisuutena on huolehtia työntekijöiden työsuojelun toimintaohjelman toteutuksesta, työn vaarojen selvittämisestä ja arvioinnista sekä työympäristön ja työn suunnittelusta. Työturvallisuuteen kuuluvat myös sijaisten huolehtiminen, työorganisaation yhteistoiminnan ylläpitäminen ja parantaminen. Työturvallisuuslaki puuttuu myös erityistä vaaraa aiheuttavan työn toiminnan järjestelyistä sekä mahdollista työntekoa helpottavista apuvälineistä. (L.23.8.2002/738.)

3.6 Vaasan keskussairaalan lastenosaston perehdytys

Vaasan keskussairaalan lasten vastuualueeseen kuuluvat lastenpoliklinikka, lasten kirurgia, lasten kotisairaala, lasten neurologinen yksikkö, lasten päiväosasto, lastenosasto ja vastasyntyneiden tehovalvonta eli keskola, sekä päivystyksessä toimiva pediatrien lastenpäivystys. Tästä eteenpäin käytän vastasyntyneiden teho-

valvonnasta nimeä keskola. Lastenyksikkö kuuluu naisten ja lasten palvelualueeseen. (VKS 2019.)

Lasten vastuualue sisältää luonteeltaan ja toiminnaltaan erityyppisiä vastuualueita. Tämä tutkimus fokusoidaan koskemaan lastenosastoa, koska näin päästään tutki-
maan intensiivisemmin osaston toimintaa ja mahdollisia perehdytystarpeita. (VKS 2019.)

Lastenosasto ja keskola ovat samaa osastoa ja toiminta tapahtuu kahdessa kerrok-
sessa. Lastenosasto sijaitsee Vaasan keskussairaalan päärakennuksessa. Lasten-
osastolla hoidetaan 0 - 16 vuotiaita lapsia. Työ on kolmevuorotyötä, tarpeen tullen
siirrytään kerroksien välillä, sinne missä tarve on suurin. Keskolassa hoidetaan
ennenaikaisesti syntyneitä ja vastasyntyneitä vauvoja, jotka tarvitsevat tarkkailua
ja tehostettua hoitoa. Keskolassa on jatkuvan tehohoidon valmius. A9:llä hoide-
taan lapsia ja nuoria, joilla on tarttuvia tauteja tai muita äkillisiä sairastumisia sekä
myös lapsia, jotka tulevat tutkimuksiin tai ovat joutuneet tapaturman kohteeksi.
(VKS 2019.)

3.6.1 Perehdytyskansio ja intro

Lastenosastolla on perehdytyskansio, joka on rakennettu tukemaan uuden työntekijän perehtymistä työyksikköön ja antamaan tärkeää hiljaista tietoa. Perehdytys koostuu osastonhoitajan ohjauksesta ja henkilökohtaisesta perehdyttäjän antamasta osuudesta. Kansio pitää sisällään myös työturvallisuuden määritetyt velvoitteet, organisaation vision, arvot ja strategian sekä tärkeitä organisaation toimintaan ja luonteeseen kuuluvia seikkoja. Perehdytyskansiota päivitetään säännöllisesti, viimeinen päivitys on tehty 2019. (VKS 2019.)

Intro eli perehdytettävän fyysinen ohjaus ja opetustilanne. Perehtyjä kulkee mentorin mukana 4 - 5 työvuoroa. Päivien aikana käydään läpi osaston keskeisempiä asioita ja toimintoja. Intro on lyhyt perehdytys ja oppiminen jatkuu vielä useita vuosia intron jälkeen. (VKS 2019.)

3.6.2 Perehdytyspassi ja laitepassi

Lastenosaston perehdytyspassi sisältää erilaisia lapsen kohdistuvia toimenpiteitä ja/tai hoitotoimia esim. verentiputus ja lihakseen pistäminen, kun taas laitepassi on kohdistunut terveysteknologia laitteisiin ja niiden osaamisen näyttökokeisiin. Laitepassia päivitetään osa-alueen mukaan 2 ja 5 vuoden välein. On myös laitteita, joiden päivitykselle ei ole aikarajaa. (VKS 2019.)

Passit luovutetaan täytettynä osastonhoitajalle, joka huolehtii tietojen päivittämisestä työorganisaation tietokantaan.

3.6.3 Työkierto

Lastenosastolla on toiminut työkierto, joka tarkoittaa työntekijöiden kiertoa lastenosaston A9:n ja keskolan A8:n välillä. Jokainen työntekijä vaihtaa toiseen moduuliin töihin 6 viikoksi. Intro vuoroja on tällöinkin 4 - 5 työvuoroa. Työkierron tarkoituksena on ylläpitää hoitajien taitoa lastenosastolla, tällöin työntekijät voivat siirtyä moduulista toiseen vaivattomammin. (VKS 2019.)

Työnkierto tarjoaa työntekijälle kokemuksia ja uusia näkemyksiä työtehtävistä. Työkierto tukee työntekijän hyvinvointia ja työssäjaksamista. Tarkoituksena on kartuttaa arvokasta työkokemusta, jonka jälkeen palata takaisin omaan työyksikkönsä. (PHHYKY 2020.)

3.6.4 Simulaatioharjoitukset ja työpajat

Vauvasimulaatio järjestetään muutaman kerran vuodessa ja jokaisen hoitajan tulisi osallistua koulutukseen vähintään kerran vuodessa. Vauva simulaatiota pitää osaston Neonatologi yhdessä sairaanhoitajan kanssa. Lapsen elvytyskoulutus järjestetään myös kerran vuodessa henkilöä kohden. (VKS 2019.)

Koulutuksen järjestäjinä toimii lastenlääkäri sairaanhoitajaparin kanssa. Resursien ja osaston tilanteen mukaan järjestetään non-stop työpajoja noin kerran vuodessa, joiden tarkoitus on kehittää ja pitää työntekijöiden osaamista yllä. (VKS 2019.)

4 TUTKIMUSMENETELMÄ JA AINEISTO

4.1 Tutkimusote

Tämä tutkimus toteutettiin laadullisella tutkimusotteella ja analysoitiin teorialähtöisellä sisällönanalyysillä. Tutkimus koskee Vaasan keskussairaalan lastenosaston hoitohenkilökunnan yksilöllistä perehdytystä.

Laadullisen tutkimuksen määritellään olevan kokemusten, tulkintojen, käsitysten sekä ihmisten motivaation tutkimista. Asenteet, uskomukset sekä käyttäytymisen muutokset ovat yhdistettävissä laadulliseen tutkimukseen. Laadullisen tutkimuksen tunnuspiirteitä ovat tutkimusasetelmien joustavuus, naturalistisuus, dynaamisuus, persoonakohtaisuus ja yksilöllisyys sekä kontekstispesifisyys ja induktiivisuus. Tämä työ tehtiin deduktiivisella sisällönanalyysillä, koska haluttiin teorialähtöinen tutkimusmenetelmä. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 49-51.)

Tässä tutkimuksessa empiirinen aineisto nojaa laadulliseen tutkimukseen, tarkoittaen tutkimusaineiston olevan tekstejä ja kuvia, mutta ei sisällä numeerista aineistoa. (Katsaus 2013, 322.) Tutkimus katsotaan olevan luonteeltaan kuvaileva, ennustava, selittävä tai kartoittava. Tässä tutkimuksessa tutkimusote on kuvaileva. Kuvaileva tutkimus esittää huolellisia kuvauksia tutkittavasta ilmiöstä. (Salmela 2016, 21.)

Laadullinen tutkimus pyrkii kuvaamaan ilmiöitä ja avaamaan tutkimus ymmärrettäväksi. Tarkoituksena on kertoa tutkimuksen sisäinen logiikka, jäljittää asioiden merkitystä sekä etsiä tutkittavasta ilmiöstä kulttuurista luonnetta ja lisätä käsitystä tutkittavien ajattelutavasta, arkikokemuksista tai vuorovaikutuksesta. Laadullisen tutkimuksen aikomus on vastata kysymyksiin mitä ja miten. Laadullinen tutkimusote ei ole kiinnostunut ilmiöiden kausaalisista yhteyksistä, yleisyydestä tai riippuvuuksista. (Katsaus 2013, 322.)

Tässä tutkimuksessa kyselyyn vastaavat henkilöt tarjosivat kokemuksiaan perehdytyksestä. Onko se laadukasta ja riittävää, sekä minkälaista perehdytystä työnte-

kijät kaipaavat. Toivottiin myös tietoa, miten työyhteisön motivaatio perehdyttämiseen näkyy lastenosastolla. Henkilöillä saattaa olla hyvinkin erilaisia kokemuksia ilmiöstä, tässä tutkimuksessa eroavaisuudet nostetaan esille. (Ketola 2010, 39-40.) Kyselyn vastauksia tarkasteltiin deduktiivisesti määriteltyjen käsitteiden kautta.

4.2 Tutkimuksen toteutusympäristö

Tutkimuksen kohdeorganisaatioksi valittiin oma työorganisaatio Vaasan keskussairaala. Kohderyhmän muodosti valitun sairaalan lastenosaston hoitohenkilökunta. Lastenosasto koostuu kahdesta eri moduulista, A8 pienten vauvojen keskolasta sekä A9 isompien lasten puolesta. Hoitohenkilöstö koostuu 7 lastenhoitajasta ja 39,5 sairaanhoitajasta, joilla on osastolla toimipohja. Tutkimuksen kysely tehtiin lomakautena, jolloin kyselyyn toivottiin vastaavan myös sijaiset.

4.3 Aineiston keruu ja analysointi

Tutkimuksessa noudatettiin yleisiä eettisiä periaatteita ja hyvää tieteellistä käytäntöä. Tutkimuksen aineistonhankintamenetelmänä tehtiin lastenosaston hoitohenkilökunnalle laadullinen kysely (Liite 2 ja 4). Kysely on lyhyt, tällä pyrittiin aktivoimaan henkilökuntaa vastaamaan kyselyyn ja mahdollistetaan tutkimukselle riittävä aineisto.

Kysely analysoitiin deduktiivisella sisällönanalyysillä. Tutkimuskyselyssä on mukana saatekirje (Liite 1 ja 3), jossa kerrottiin tarkemmin tutkimuksen tavoite ja tarkoitus. Tutkimus toteutettiin kokonaistutkimuksena Vaasan keskussairaalan lastenosaston hoitohenkilökunnalle, johon kuuluvat 7 lastenhoitajaa ja 39,5 sairaanhoitajaa sekä kaksi apulaisosastonhoitajaa. Lastenosaston toimintaa ohjaa koordinoiva osastonhoitaja. Tutkimuskysely toteutettiin kesällä, joten tutkimukseen osallistuivat myös sijaiset ja kesätyöntekijät.

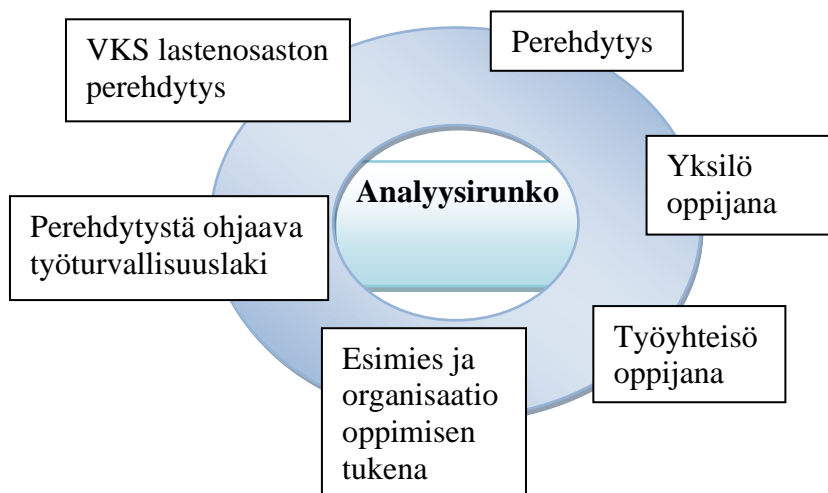
Tutkimuslupa tutkimukselle anottiin ylihoitaja Birgitta Ivarsilta. Tutkija toimii yhteistyössä osastonhoitaja Jaana Aholan kanssa. Tutkimuskyselyn esitestausta varten otettiin yhteys lastenpoliklinikan osastonhoitajaan Leena Nählsiin ja pyydettiin lupa kyselyn toteuttamiselle. Esikyselyyn osallistuneet henkilöt eivät kuulu

varsinaiseen tutkimusjoukkoon. Esitestaukseen vastasi 4 hoitajaa. Tutkimuksen kysymyksiä muokattiin esitestauksen palautteen perusteella.

Tutkimuksen tarkoitus ja kyselyn ajankohta sekä luottamuksellisuus avattiin henkilökunnalle, kyselyn alkamisen yhteydessä. Henkilökuntaa tiedotettiin kyselystä ja sen toteutuksesta myös sähköpostitse. Tutkimus toteutettiin paperikyselynä. Lastenosasto saa paperiversion valmiista tutkimuksesta. Tutkimustulokset tullaan raportoimaan henkilökunnalle osastotunnilla, eettisiä periaatteita kunnioittaen. Kysely toteutettiin laadullisena, koska se tarjoaa vastaajille tilaisuuden kuvata laajemmin ajatuksia ja ideoita perehdyttämisen kehittämiseksi (Mäensivu 2019, 66).

Teorialähtöinen analysointi aloitettiin empiiristä tutkimuskirjallisuutta etsimällä. Tutkimuksen viitekehys ja laadullinen kysely rakennettiin deduktiivisen analyysirungon ohjaamin käsittein, joita teoriasta kriittisesti etsittiin. (Kyngäs, Elo, Pölkki, Kääriäinen & Kanste 2011, 139.)

Alla olevassa kuviossa (3) on esitetty tutkimuksen analyysirunko. Analyysirunko sisältää pääotsikot, joiden perusteella teoreettinen viitekehys laajeni muodostaen alaotsikot teemoille. Aineiston analyysi kulkee rinnakkain analyysirungon asettamien teemojen kanssa. Deduktiivisessa analyysissä on hyödynnetty sekä pääotsikoiden, että alaotsikoiden asiakokonaisuuksia. Aineiston analyysissä käytettiin teoriassa voimakkaimmin nousseita ilmiöitä ja rakennettiin niistä taulukoiden päälukat.



Kuvio 3. Analyysirungon pääotsikot

Teorettinen viitekehys tiivistettiin koskettamaan ainoastaan ilmiötä perehdytys. Aineisto valittiin kriittisesti, kirjallisuutta kerättiin useista eri tietokannoista ja kirjastosta. Aineistoksi valittiin vain viimeaikaista tutkittua tietoa. Tutkimuksen viitekehyksessä käytettiin kirjoja, tieteellisiä artikkeleita, oppaita ja väitöskirjoja. Tässä tutkimuksessa haasteena teorettisen viitekehysten hankkimiselle oli maailmassa vellova koronapandemia. Kirjastojen sulkemisen jälkeen tiedonhaun merkittäväksi rooliksi nousivat e-artikkelien saatavuus sekä käsihaut hakukoneista Google ja Google Scholar.

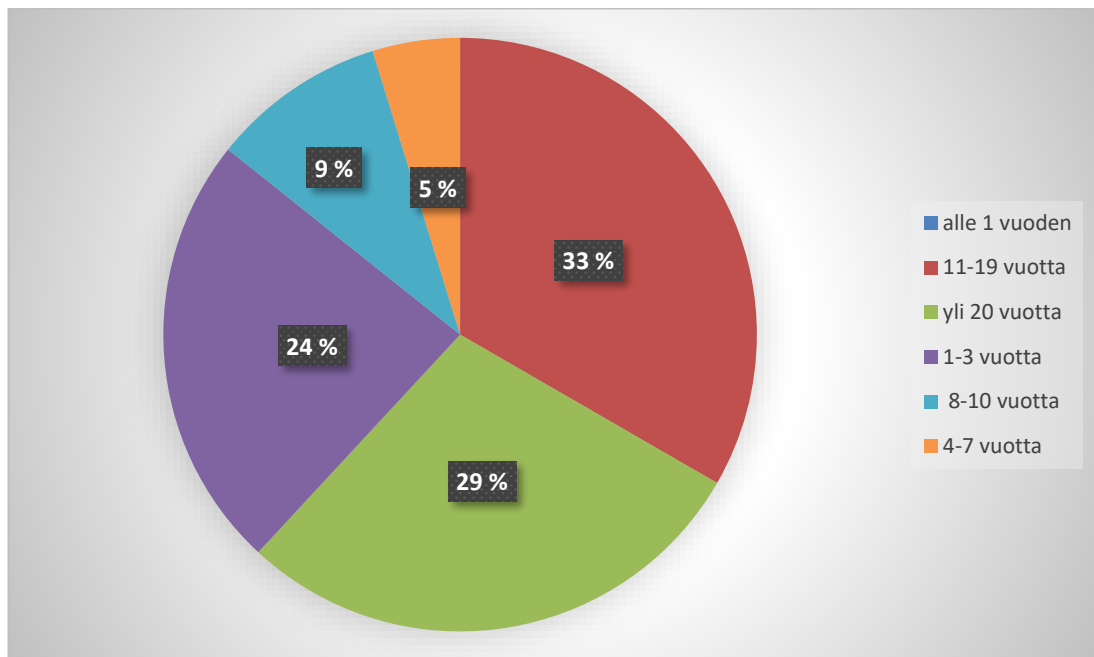
Analyysin tarkoituksena on tuoda esille ilmiöitä, joita lastenosasto voi kehittämissä hyödyntää. Tutkimustuloksen tarkoituksena on avata uusia näkökulmia ilmiöön perehdytys. (Pärnä 2012, 92.) Aineisto kerättiin tutkimuksen laadullisen kyselyn vastauksista. Deduktiivisesti aineistoa analysoimalla saatiin esiin tutkimustulos. Analyysivaiheita on kolme, jotka ovat pelkistäminen, ryhmittely ja käsitteellistäminen. Aineistoa analysoitiin teorian valmiiksi määrittelemällä käsitteet. Teorettisen viitekehysten analyysirungosta voimakkaimmin esille nousseet käsitteet muodostivat analyysin pääluokat. Pääluokat ohjasivat aineiston pelkistämistä. Pelkistämällä eli redusoimalla aineistosta etsittiin pääluokan sisältämiä teemoja ja aineistosta jätettiin asiaankuulumaton materiaali pois. Merkitykselliset ilmaisut tiivistettiin niin, että aineiston alkuperäinen teema säilyy. Tässä käytettiin apuna värikoodausta. Koodatuista ilmaisuista kerättiin lista, joka vietin Word do-

kumenttiin. (Kyngäs, Elo, Pölkki, Kääriäinen, Kanste 2011, 139-140.) Redusoinnin jälkeen aineisto klusteroitiin eli ryhmiteltiin. Aineistosta etsittiin samanlaisuuksia ja erilaisuuksia, ilmauksista yhdisteltiin ja näistä saatiin muodostettua alaluokkia. Tämän jälkeen aineistolle suoritettiin käsitteellistäminen eli abstrahointi, jolloin kyselystä saadun aineiston alaluokkia yhdistämällä saatiin yläluokat. Yläluokan muodostamat käsitteet ovat analyysin tutkimustulos. Aineiston analysoinnista tehtiin ympyräkaaviot ja taulukot, jossa kaikki luokat kuvataan totuudenmukaisesti aineistoa kunnioittaen. Tutkimustuloksen avulla saadaan ymmärrys tutkitavaan ilmiöön. Aineiston tiivistämisessä kiinnitettiin huomiota siihen, että aineisto vastaa tutkimuksen tutkimustehtäviin. (Kankkunen ym. 2009, 137-138.)

4.4 Tutkimuksen toteutus

Tässä luvussa avaan tutkimusaineiston eli laadullisen kyselyn toteutumista. Tutkimuksen kysely toteutettiin 24.6 - 8.7.2020 välisenä aikana. Kyselyyn vastasivat lastenosaston sekä keskolan henkilökunta, sijaiset ja kesäsijaiset. Tutkimuskyselyn implementointikielenä oli suomi ja ruotsi. Tulokset avataan tässä tutkimuksessa tutkijan omalla äidinkielellä. Tutkimuskyselyitä toimitettiin lastenosastolle 47 kappaletta, kyselyn vastausprosentti oli 45 %.

Alla olevassa kuviossa (4) nähdään vastanneiden henkilöiden työkokemus yleisesti sosiaali- ja terveysalalta. Tulos kertoo, että kyselyyn vastanneiden henkilöiden työkokemus alalta vaihteli 1 - 3 vuodesta, yli 20 kokemusvuoteen saakka.



Kuvio 4. Vastaajien työkokemus yleisesti sosiaali- ja terveysalalta

Kysely piti sisällään 8 kysymystä, joista neljä oli avointa ja neljä Likert -vastausasteikko kysymystä. Analyysirunko määritteli kyselyn kysymyksen sisällön ja kysymysten suunnittelussa kiinnitettiin huomiota siihen, että tutkimusaineisto vastaa tutkimustehtäviin. Tutkimuksen analyysirunko muodostui teoreettisen viitekehyksen määrittelemien termein. Analyysirunko täsmensi tutkimuksen näkökulmaa ja deduktiivinen analysointi toteutettiin aineistoa pelkistämällä, ryhmittelemällä ja lopuksi suoritettiin aineiston käsitteellistäminen.

Aineistoa havainnollistettiin taulukoilla ja ympyräkaavioilla. Analyysin tuloksissa taulukoiden aineisto kerättiin avoimilla kysymyksillä ja Likert-asteikko kysymyksistä toteutettiin ympyräkaaviot. Analyysirungon teoriasta poimittiin voimakkaimmin esille nousseet ilmiöt, joista tuli taulukoiden pääluokat. Pääluokat ovat kollegiaalisuus työyhteisössä, työn hallinta ja hyvinvointi, työn imu ja työyhteisö oppijana. Kyselyn aineiston analyysi vastaa työntekijöiden kokeman perehdytyksen toteutumisesta, analyysirungon asettaman näkökulman valossa.

4.5 Tutkimuksen toteutuksen riskien arviointi

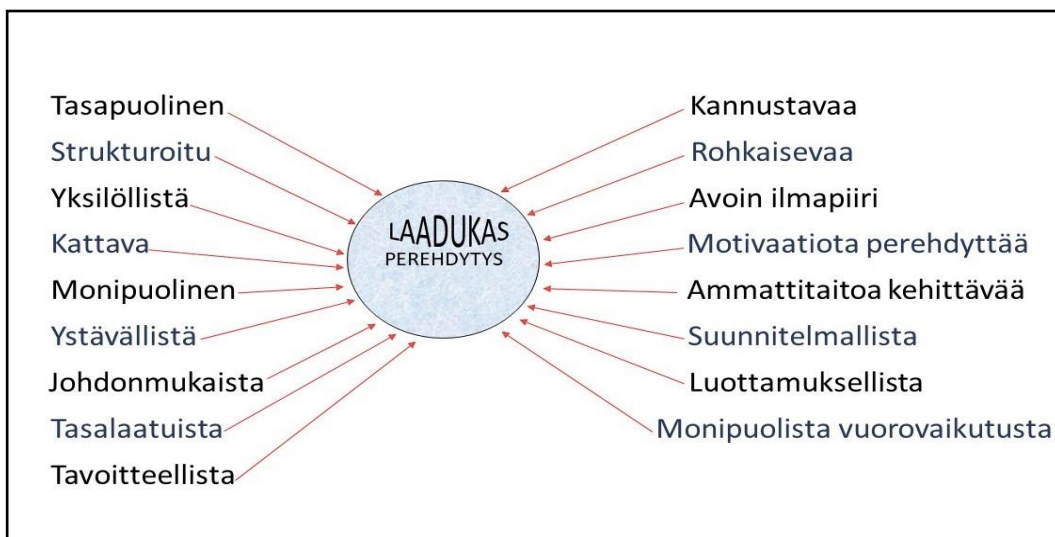
SWOT -analyysin tarkoituksena oli arvioida prosessin mahdollisuuksia, uhkia, vahvuuksia ja heikkouksia (THL 2020). Tämän tutkimuksen suunnitteluvaiheessa toteutettu SWOT -analyysi esitetään alla olevassa taulukossa (2).

Taulukko 1. Tutkimuksen SWOT -analyysi

<p>Vahvuudet</p> <p>Tutkimuksen hyödyllisyys ja tarpeellisuus</p> <p>Riittävästi tutkimuksen kyselyyn osallistuvia henkilöitä</p> <p>Tietoa ja taitoa omaan johtamisen ja kehittämisen työotteeseen</p> <p>Tutkimuksesta nousi jatkotutkimusehdotuksia</p>	<p>Heikkoudet</p> <p>Ajan käyttö ja sen riittäminen karanteenissa hankalaa</p> <p>Tutkimuksen eteneminen on hidasta</p> <p>Englanninkielinen materiaali on vaikealukuista</p> <p>Kirjaston kiinni ollessa, laadukkaan materiaalin löytäminen haastavaa. Tutkimuskirjallisuus on pääosin nettikirjallisuutta.</p> <p>Henkilökunnan voimavarat kyselyyn vastaamiseen epidemian aikana</p>
<p>Mahdollisuudet</p> <p>Ajankäyttö ja priorisointitaito vahvistuivat</p> <p>Oma tietopohja on karttunut</p> <p>Olen oppinut uusia toimintamenetelmiä, tutkimustiedon saamiseksi ja sen hyödyntämiseksi</p> <p>Tutkimuksella on vastaava hyöty työyhteisölle ja itselle</p>	<p>Uhat</p> <p>Pandemia sekoittaa aikataulua ja omaa aikaa sekä jaksamista</p> <p>Tutkimuksen valmistumisen viivästyminen aiheuttaa haasteita</p> <p>Kirjaston kiinniolo hankaloittaa tutkimuksen viitekehyksen kokoamista</p> <p>Työyhteisön mahdollinen mielenkiinto tutkimuksen kyselyn vastaamiseen vähäistä</p>

5 TULOKSET

Tutkimustulosten perusteella, vastaajat määrittivät yleisesti laadukkaan perehdytyksen kattavin termein. Alla oleva kuvio (5) esittää ilmiötä tarkemmin.



Kuvio 5. Millaista mielestäsi on yleisesti laadukas perehdytys

Kysymyksen tarkoitus oli saada ymmärrys, mikä on työyhteisön kokemuspinta yleisesti laadukkaasta perehdytyksestä. Aineiston analysoinnissa kysymys nosti esille kattavasti tekijöitä. Perehdytystä on hyvä lähteä kehittämään henkilökunnan näkökulmasta, kysymys tarkensi, mitä kokonaisvaltaisesti laadukas perehdytys on ja mitä lähdetään tavoittelemaan.

Kollegiaalisuus työyhteisössä. Pääluokka kollegiaalisuus työyhteisössä sisältää kysymyksen, minkälaista lastenosaston perehdytys on tällä hetkellä? Aineistoa pelkistämällä ja luokittelemalla yläluokiksi nousivat sitoutuminen, tukiverkosto, tiimityö, yhteisöllisyys ja yksilöllisyys. Teoreettinen viitekehys avasi melko samanlaisia tekijöitä kuten kunnioitus, yhteistyö, luottamus, tuki ja lojaalisuus. Sekä aineiston analyysissä, että teoriassa voimakkaana kollegiaalisuuden tekijänä nousivat esille yhteistyön tärkeys ja kollegan tuen merkitys työyhteisössä.

”Mahdollisuus jatkaa perehtymistä varsinaisen ajan jälkeen, ajatuksella että kukaan ei ikinä osaa kaikkea.”

” Att arbetstagaren känner sig redo att arbeta självständigt, men att man även efeteråt fortfarande kan fråga, behöver inte kunna allt.”

Työyhteisön jatkuva ja kokonaisvaltainen perehdytys sekä tiimityö sitouttavat työntekijöitä toimimaan ystävällisesti uusia työntekijöitä kohtaan. Tulokset osoittivat, että suurin osa työntekijöistä kokee uudet työkaverit rikkautena eikä taakana, heidät otetaan avoimesti vastaan.

” Työt halutaan tehdä hyvin, joten uudetkin työntekijät halutaan opettaa parhaimmistaan.”

” Uuden työntekijän oppiminen ymmärretään pääasiassa olevan hyödyllinen ja tärkeä tulevaisuuden kannalta – etu koko työyhteisölle.”

” Ajatus uudesta kollegasta kantaa ja halu perehdyttää hänet hyvin on suuri.”

Yhtäältä oltiin sitä mieltä, että yhteisöllisyys ja tiimityö vaatisi parannusta. Kaikki työntekijät eivät ole yhtä innoissaan perehdyttämisestä ja osittain koetaan, että perehdyttäminen ei toteudu riittävällä tasolla. Kahtaalta oltiin hyvinkin tyytyväisiä perehdytyksen tasoon.

”Ryhmädynamiikan kehittämistä.”

”Alla passar inte att vara inskolare.”

” Kaikki ovat halukkaita perehdyttämään, vaikka eivät olisi sille päivälle merkitty perehdyttäjäksi.”

Aineistossa tuotiin esille perehdytyksen yksilöllisyys. Yhtäältä toivottiin perehdytyksen olevan henkilökohtaista ja kahtaalta koettiin, että perehdyttäjiä tulisi olla enemmän kuin yksi.

”...introduktionen bör ges av olika personer för att få en så bred genomgång som möjligt.

” Pari erikseen nimettyä perehdyttäjää yhdelle henkilölle.”

” Mielestäni on hyvä, että on oma ohjaaja...”

Alla olevassa taulukossa (3) on analysoitu, miten kollegiaalisuus esiintyy lastenosastolla ja minkälaiseksi perehdytys osastolla koetaan.

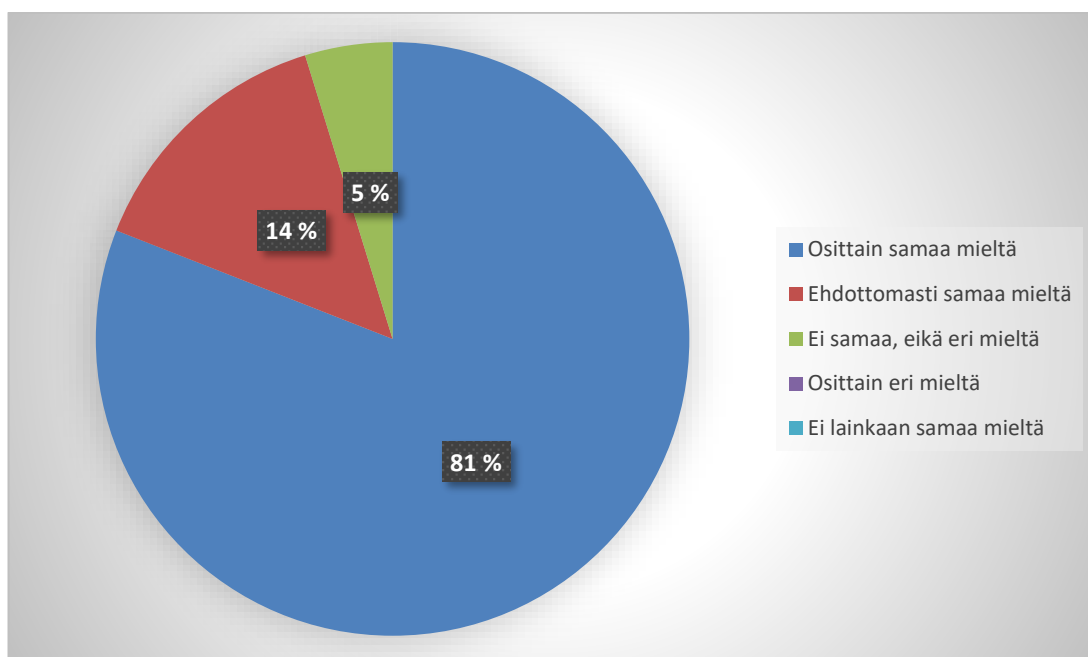
Taulukko 3. Lastenosaston perehdytys

Pääluokka	Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka
Kolle- giaali- suus työyh- teisös- sä	"Perehdytys on jatku- vaa ja käytännönläheis- tä"	Jatkuva ja käytännöllinen perehdyttämi- nen	Kokonais- valtainen perehdytys	<i>Sitoutuminen</i>
	"Mentorointi jatkuu vanhojen hoitajien toi- mesta, myös perehdy- tyksen jälkeen"	Mentoroinnin jatkuminen perehdytyksen jälkeen	Mentorointi loppumaton	
	"Asiat käydään läpi niin että työntekijällä on varma olo..."	Turvataan työntekijälle varma olo työskennellä	Varma työskente- lyote	<i>Tukiverkosto</i>
	"Perehdytyksen jälkeen, tunne että aina voi kysyä epäselviä asioita"	Ohjaus ja tuki jatkuminen perehdytyksen jälkeen	Ohjaus ja tuki jatku- vaa	
	"Tungt ifall det samti- digt är sturerande"	Yhtäaikainen perehdytys opiskelijoiden kanssa	Yhtäaikai- nen pereh- dytys	<i>Tiimityö</i>
	"...kertovat mielellään perehdytettävistä asiois- ta, kun heiltä kysyy" "Personalen är villiga att lära ut arbetet åt den nyanställda"	Työntekijät halukkaita perehdyttä- mään uusia työntekijöitä	Halukkuus perehdyttää	<i>Yhteisöllisyys</i>
	"Den nyanställda tas öppet emot på avdelnin- gen"	Uusien työn- tekijöiden avoin vastaan- otto	Avoin vas- taanotto	
	"Perehdytys osastolla tapahtuu henkilökohtai- sesti"	Perehdytys tapahtuu hen- kilökohtaisesti	Perehdytys henkilökoh- taista	<i>Yksilöllisyys</i>

Työyhteisöltä kysyttiin, onko perehdytys laadukasta lastenosastolla. Suurin osa 81 % oli osittain samaa mieltä, 14 % oli ehdottomasti samaa mieltä ja 5 % vastaajista

eivät olleet samaa, eikä eri mieltä. Osittain eri mieltä ja ei lainkaan samaa mieltä ei saanut kannatusta ollenkaan. Tulkintana voidaan päätellä, että perehdytys on melko laadukasta, mutta osittain samaa mieltä oli suuri osa-alue ja se kertoo, että kehitettävää perehdyttämisen laadussa vielä on.

Alla olevassa kuviossa (6) nähdään graafinen kaavio laadukkaan perehdytyksen toteutumisesta.



Kuvio 6. Perehdytys lastenosastolla on laadukasta

Työn hallinta ja hyvinvointi. Työn hallinta ja hyvinvointi osa-alueita käsitellään taulukossa kolme, aineistosta nousi esille perehdytystä kuormittavia tekijöitä. Yläluokiksi muodostui heikentynyt virittyneisyys, ajankäyttö, kannustus palkkio ja kuormittava työote. Työn heikko virittyneisyys ilmeni lähinnä perehdyttäjän tai perehtyjän motivaation puutteena. Aineiston analyysi kertoo, että työn hallinnalla on merkittävä vaikutus työssä jaksamiseen ja työntekijän työtyytyväisyyteen.

” Jos uusi työntekijä on motivoitunut hän saa hyvän perehdytyksen.”

”... välillä tuntuu siltä, ettei anneta yrittää.”

” Inskolaren/handledaren bör ta introduktionen på allvar...”

Ajankäytön haasteet nousivat aineistosta monesti esille. Työyhteisö koki kiireen vaikuttavan työssäjaksamiseen merkittävästi. Kiire koettiin turhauttavaksi ja koettiin, että usein perehdytysvuorot ”syödään” sairauslomaa paikkaamaan.

” Enemmän aikaa ja siitä kiinni pitäminen...”

” Ajan kanssa annettu ohjaus/perehdytys on hedelmällistä...”

” Riittävä perehdytys on suhteessa aikaan.”

” Riittävästi aikaa ja resursseja.”

Henkilökunta koki, että perehdyttäjän tulisi saada korvaus perehdyttämisestä. Toivottiin palkkiota, joka motivoisi työntekijöitä sitoutumaan perehdyttämiseen.

”Ohjaavalle hoitajalle oma henkilökohtainen palkkalisä ohjaamisesta.”

” Kannustin perehdyttäjälle.”

Kuormittava työote on sidoksissa kiireeseen, kuormitusta aiheuttavat kiireen lisäksi samanaikainen perehdytys opiskelijoille ja uusille työntekijöille. Työn hallinta vaatii organisointia ja hyvää koherenssin tunnetta, että motivaatio perehdyttämiseen säilyy laadukkaana ja riittävänä. Teorian mukaan työjärjestelyt sekä mahdollisuus työtä koskeviin päätöksentekoihin lisäävät työhyvinvointia. Olisiko mahdollista tehdä muutoksia työn hallintaan ja sitä kautta vaikuttamaan kuormittavaan työotteeseen?

”...jos opiskelijoita on hyvin paljon ja esim. koko syksyn/kevään, niin loppua kohden motivaatio kyllä laskee.”

” Opiskelijoita on paljon, lähes joka työvuorossa on opiskelija, välillä siihen väsy.”

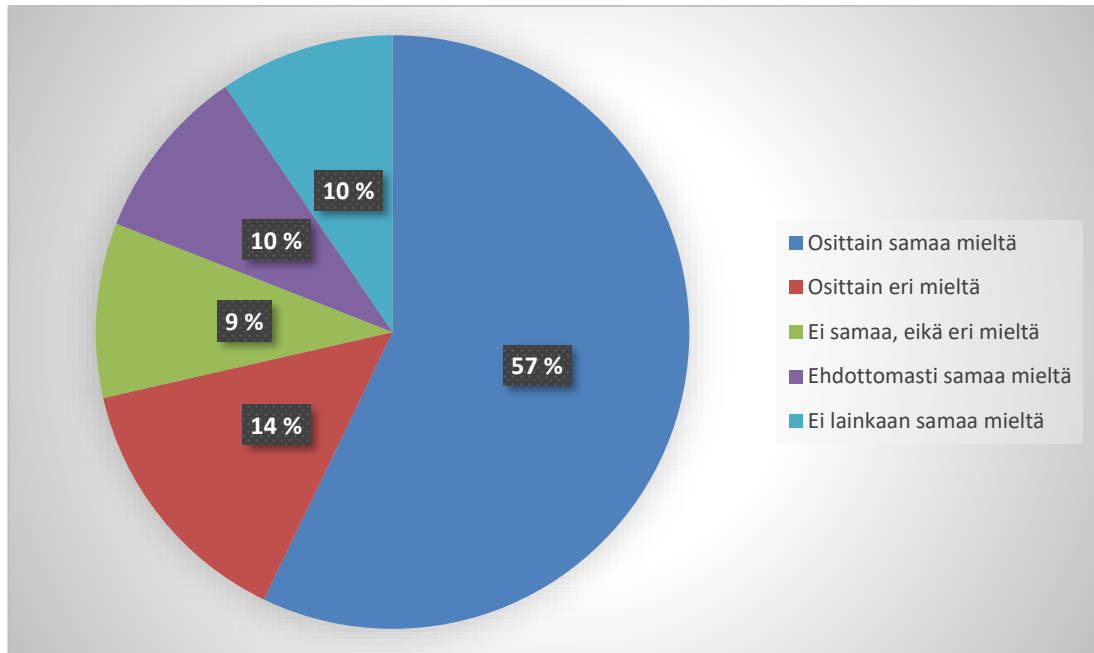
Alla oleva taulukko (4) kuvaa lastenosaston perehdytystä kuormittavia tekijöitä.

Taulukko 4. Lastenosaston perehdytystä kuormittavat tekijät

Pääloukka	Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka	
<p>Työn hallinta & hyvinvointi</p> <p>→</p> <p>→</p>	<p>”Motivaatiota riittää, jos perehdytettävä on motivoitunut...”</p> <p>”Om den nya är intressera och vill lära sig, så går det mycket bättre...”</p>	Perehtyjän motivoituneisuus	Perehtyjän motivaatio	<p>→</p> <p>Heikentynyt virittyneisyys</p>	
	”Motivaatio vaihtelee eri henkilöiden välillä”	Perehdyttäjän motivoituneisuus	Motivaation puute		→
	”Kiire aiheuttaa ajoittain turhautumista...”	Kiireen aiheuttama turhautuneisuus	Kiire turhauttaa	→	Ajankäyttö
	”Henkilökunta ei saa mitään extraa siitä...”	Henkilökunnan palkkio	Palkitseminen	→	Kannustus palkkio
	”Potilaiden hoito on joskus niin hektistä, että perehtyjä jää seuraajaksi”	Perehtyjä jää seuraajaksi	Perehtyjä unohtuu	→	<p>→</p> <p>Kuormittava työote</p>
	”...tungt ifall det samtidigt är studerande”	Opiskelija ja perehdytettävä samanaikaisesti	Tuplatyö	→	

Työyhteisöltä kysyttiin, onko perehdytys riittävää lastenosastolla? Vastaukset jakautuivat laajasti. Suurin osa, 57 % koki olevansa osittain samaa mieltä, 14 % olivat osittain eri mieltä, 9 % eivät olleet samaa, eikä eri mieltä, 19 % kokivat, että perehdytys on riittävää ja 10 % vastanneista eivät olleet lainkaan samaa mieltä.

Analysoinnin perusteella alla oleva kuvio (7) kertoo, lastenosaston perehdytyksen riittävydestä.



Kuvio 7. Perehdytys lastenosastolla on riittävää

Työn imu. Työn imua käsitellään taulukossa 4, aineisto sisälsi työntekijöiden perehdyttämiseen motivoivia tekijöitä. Työn imulla pyritään saamaan positiivista tunteen tilaa työyhteisössä. Aineistossa oli paljon vastauksia työn motivointiin kohdistuen. Yläluokiksi analyysin tuloksena nousivat omistautuminen, innovatiivinen, uppoutuminen ja viihtyminen. Työn imun teoreettinen viitekehys tuki loistavasti aineiston tulosta. Voidaan todeta, että työn imu toteutuu työyhteisössä. Työyhteisön omistautuminen perehdytykseen osastolla näkyi avuliaisuutena, aktiivisuutena ja haluna auttaa, mikäli perehtyjä on myös vastaanottavainen ja motivoitunut oppimiseen.

” Osastolla uskaltaa AINA kysyä apua. Kaikki kokeneet hoitajat muistuttavat aina, että he auttavat ja yksin ei tarvitse jäädä pohtimaan asioita ”

Innovatiivinen työote vaatii kärsivällisyyttä, yritteliäisyyttä ja työntekijöiden kannustamista. Analyysin tuloksissa mainittiin, että motivaatiota tarvitsevat molemmat sekä perehdyttäjät että perehtyjät. Motivaation kannalta koettiin, että työntekijöillä on pääsääntöisesti hyvä asenne perehdytykseen.

”Om den nya är intresserad och vill lära sig, så går det oftast mycket bättre och det känns det betydelsefullt och ge introduktion”

Hyvän perehdyttäjän on tärkeä osata asettua toisen asemaan, ymmärtääkseen perehdytettävää. Perehdyttäjän positiivisuus ja myönteinen mieliala työpaikkaa kohtaan ohjaavat perehdytystä ja tukevat työhön uppoutumista. Yhtäältä aineisto osoitti, että uppoutumista esiintyi kannustavina ajatuksina perehdyttämisestä ja kahtaalta ilmeni, että kaikki eivät ole niin kiinnostuneita perehdyttämisestä.

”Toiset varsinkin opiskelijat valittavat, että osa henkilökunnasta ei ole niin kiinnostunut perehdytyksestä/ohjauksesta.”

”Aina ennen kuin tulee esim. kesäsjaisat, olisi mukavaa, jos voisi pitää omalle porukalle ns. tsemppi muistin virkistys infoa. Se herättäisi taas miettimään mikä olisi hyvää ja laadukasta perehdytystä”



Teoreettinen viitekehyksen mukaan viihtyminen on merkittävä hyvinvoinnin tekijä työyhteisössä, samaa mieltä olivat myös kyselyyn vastannut henkilökunta. Työssä viihtymistä edistäviä tekijöitä ovat kunnioitus, tasa-arvoisuus henkilökehioiden ja ryhmädynamiikan toimivuus. On tutkittu, että sosiaalisesti älykäs ihminen on työyhteisön helmi, kiireisessä työssä on tärkeää, että pystytään olemaan läsnä ja kuuntelemaan toista. Aineiston analyysin tuloksena koettiin, että toiselta saa tukea päätöksiin ja osastolla koetaan olevan kannustava sekä rohkaiseva ilmapiiri.

”Viihtyy töissä, hyvä ilmapiiri työntekijöiden kesken”.

”Bra stämning med kollegorna”

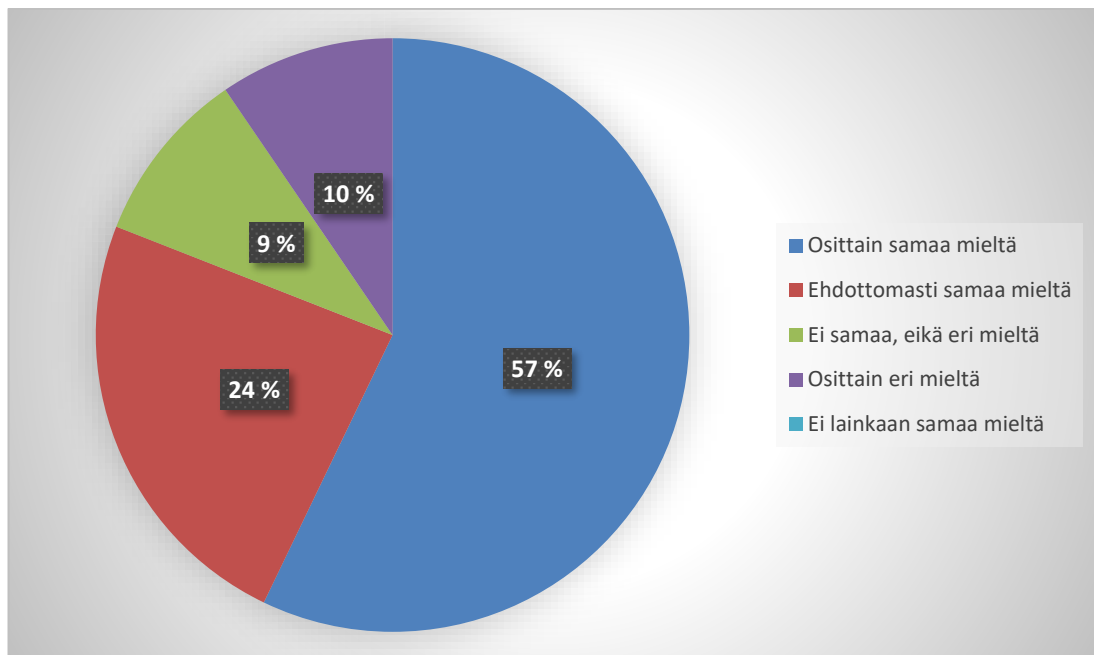
Alla olevassa taulukossa (5) avataan työyhteisön kokemuksia perehdyttämiseen motivoivista tekijöistä.

Taulukko 5. Perehdytystä motivoivat tekijät

Pääloukka	Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka
 Työn imu 	”Pääsääntöisesti positiivinen asenne perehdytykseen...”	Perehdyttäjällä positiivinen asenne	Positiivinen asenne →	<i>Omistautuminen</i>
	”Ajatus uudesta kollegasta kantaa...” .”Glada för nya kollegor”	Iloinen tulevasta kollegasta	Tulevaisuuden toivo →	
	”Jos resurssit ovat kohdillaan motivaatio riittää”	Riittävä aika motivoi perehdyttämään hyvin	Perehdyttäminen ajan kanssa →	<i>Innovatiivinen</i>
	”Jos opiskelija on itse motivoitunut...” ”Om elever själv är intresserad”	Motivoitunut opiskelija	Kiinnostunut perehdytyksestä →	
	”Jos uusi on kiinnostunut ja haluaa oppia”	Kiinnostunut oppimaan	Tiedonjanoinen →	
	”Uuden työntekijän oppiminen, ymmärtään pääasiassa olevan hyödyllinen ja tärkeä tulevaisuuden kannalta, etu koko työyhteisölle”	Oppiminen on hyödyllistä tulevaisuuden ja yhteiskunnan kannalta	Laadukas perehdytys →	<i>Uppoutuminen</i>
	”Trivs med jobbet”.	Mieluisa työpaikka	Tyytyväisyys →	<i>Viihtyminen</i>
	”Hyvät henkilökemiat näkyy uusille oppijoille...”	Hyvä henkilökemia	Yhteistyö →	

Työntekijöiden motivaatio perehdyttämiseen jakaa mielipiteitä. 57 % oli osittain samaa mieltä, 24 % ehdottomasti samaa mieltä, 9 % vastaajista ei ollut samaa, eikä eri mieltä ja 10 % olivat osittain erimieltä. Alla oleva kuvio (8) kertoo, että

vain yksi neljäsosaa työntekijöistä kokevat henkilökunnalla olevan motivaatiota perehdyttämiseen.



Kuvio 8. Lastenosaston henkilökunnan motivaatio perehdyttämiseen

Työyhteisö oppijana. Työyhteisö oppijana taulukko viisi sisältää lastenosaston kehittämisen perehdytystarpeiden arviointia. Tämä osa-alue oli kiinnostuksen kohteena, vastaukset sisälsivät konkreettisia tarpeita ja kehitysehdotuksia.

Taulukon yläluokaksi muodostuivat perehdytyksen Leanaus, yksilöllinen perehdytys, organisointi ja motivaation puute. Työn kuormittavuus ja organisointi koettiin olevan haasteellista, myös johtajuus, roolijaot ja vastualueista huolehtimisen heikkous nähtiin olevan kehittämistä vailla.

Perehdytyksen Leanaus yläluokka muodostui konkreettisista toiminnan tai organisoinnin haasteista. Koettiin, että perehdytyspäiviä on liian vähän. Yhtäältä perehdytyspäiviä toivottiin olevan vähintään kolme ja kahtaalta perehdytyksen toivottiin kestävän vähintään neljä viikkoa.

” Useita perehdytyspäiviä, kun aloittaa itsenäisen työn, että tuntee olon turvalliseksi”

” Riittävästi aikaa, 4 vk olisi sopiva...”

Toivottiin myös, että perehdyttäjät saisi keskittyä enemmän perehdyttämiseen ja olla pois työvoimasta perehdyttämisen aikana. Perehdytysmateriaalin, passien ja chek-listojen päivittämiseksi koettiin tarvetta. Aineistosta nousi myös tarve, itse perehdytystilanteen kehittämiseen.

”Perehdyttäjille aikaa myös materiaalin päivittämiseen”

”Aparatpasset tar för lång tid”

”Att det finns en struktur över hur nyanställd ska introduceras”

”...lyhyet ytimekkäät kaavakkeet ns. cheklistat- perehdytyslista avuksi”

Tutkimustulos kopioi teoreettiseen viitekehykseen ilmiötä tasa-arvosta ja oikeudenmukaisuudesta. Aineiston analyysin tuloksena nousi tarve yksilölliseen ja henkilökohtaiseen perehdytykseen. Omalla äidinkielellä saatu perehdytys koettiin tärkeäksi.

”Asioita olisi hyvä käydä läpi suomeksi ja ruotsiksi”

”Att alla får instruktion på eget modersmål”

”Hyvä vuorovaikutus osapuolten välillä (esim. sama äidinkieli)”

Työn organisointi ja suunnitelmista kiinnipitäminen koettiin haasteelliseksi. Perehdytysajan riittämättömyys, kiire ja työvoimapula saattavat vähentää perehdytyspäiviä tai perehdytyksen laatu ei tyydytä tarpeita.

”Ofta blir det att under en introduktionsdag så är det inte tillräckligt med personalen, så den som ska ha introduktion ändå hamnar ta mer ansvar än det var tänkt eller ibland missar hela dagen”

Motivaation puute kuormittaa työyhteisöä ja saa työntekijät eriarvoiseen asemaan. Kyselyn analyysin tulos kertoo työn motivaation olevan kaksijakoista. Yhtäältä koettiin motivaation riittävän ja kahtaalta tuotiin esille, ettei kaikilla ei motivaatio riitä perehdyttämiseen.

”Vaihtelevasti eri henkilöiden välillä, yleensä motivaatio on hyvää...”

”Alla är inte det, vissa säger bara att ”fråga om det är något du vill veta, andra är motiverade genom att de frågar, om man har fått info om en sak”

Alla olevassa taulukossa (6) nähdään analyysin muodostama aineisto perehdytyksen kehittämistarpeista.

Taulukko 6. Lastenosaston perehdyttämisen kehittämistarpeet

Pääloukka	Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka	
<p>Työyhteisö</p> <p>oppijana</p>	”Perehdytys päiviä enemmän...voi olla vaikea 5-6 päivässä oppia asiat ja tuntea olonsa varmaksi”	Perehdyttämispäiviä enemmän, taikaisi varmemman työotteen	Perehdyttämispäiviä enemmän	<p><i>Perehdytyksen ”Leanaus”</i></p>	
	” Den som handledet borde få mera bort från patientjobbet”	Perehdyttäjä, enemmän pois potilastyöstä	Perehdyttäjä pois potilastyöstä		
	”Perehdytysmateriaalin päivittäminen, lähinnä passit”	Perehdytysmateriaalin ja passien päivitys	Perehdytysmateriaalin päivitys		
	”Att alla får induktion på eget modersmål”	Kaikille perehdytys omalla äidinkielellä	Perehdytys omalla äidinkielellä	<p><i>Yksilöllinen perehdytys</i></p>	
	”Inskolaren/handledaren bör ta induktionen på allvar och veta vad de nya behöver få information om”	Perehdyttämisen tehdään tosissaan ja ollaan tietoisia perehdyttämisen sisällöstä	Henkilökohtainen perehdytys-suunnitelma		
	”Perehdytys on perehdytys, eikä yhtäkkiä käytetä ns. vahvuudessa ”oikeana työvoimana”	Perehdytyksen aikana, perehtyjää ei käytetä työvoimana	Perehtyjä ei ole työvoimaa	<p><i>Organisointi</i></p>	
”...osa henkilökunnasta ei ole kiinnostunut perehdytyksestä/ohjauksesta”	Toisia ei kiinnostanut perehdytys/ohjaus	Perehdyttäminen ei kiinnosta	<p><i>Motivaation puute</i></p>		

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDITA

Tutkimuksen aiheeseen löytyi hyvin materiaalia, siksi jo alkuun määrittelin tutkimuksen teoriaosuuden sisältävän vain ilmiön perehdytys ja jätin ulkopuolelle teoreettisen viitekehyksen, joka käsitteli mentorointia, työssäoppimista ja ohjausta. Tällä menetelmällä nousi esiin tutkimuksen pääotsikot, jotka olivat perehdytys, yksilö oppijana, työyhteisö oppijana, esimies ja organisaatio oppimisen tukena sekä laki, joka koskettaa voimakkaimmin perehdytystä valikoitui työturvallisuuslaiksi. Tutkimuksessa käytetty teoreettinen viitekehys muodostui teemasta perehdytys sekä teoksen julkaisuvuoden ja määritellyn aineistovalinnan mukaan. Teoreettisessa viitekehyksessä käytettiin pääasiallisesti väitöskirjoja, artikkeleita ja kirjoja.

Teoriaa lähdin keräämään jo varhaisessa vaiheessa jo ennen tutkimussuunnitelman aloittamista, tämä osoittautui merkittävän hyväksi toimintatavaksi, koska koronapandemia teki tuloaan. Johtopäätöksenä koin kuitenkin, että pandemia hankaloitti teoreettisen viitekehyksen kokoamista, koska kirjastoon pääsy oli melkein mahdotonta. Olen kuitenkin tyytyväinen asiakokonaisuuteen ja koen, että tutkimuksen teoria on valikoitu tarkoin kriteerein.

Teorian pohjalta suunnittelin laadullisen kyselyn työyhteisölle. Kyselyllä, joka analysoitiin deduktiivisella sisällönanalyysillä, oli tarkoitus saada vastauksia tutkimustehtäviin ja kerätä kokemuksia lastenosaston perehdytyksestä ja sen mahdollisista kehittämistarpeista. Lastenosaston hoitohenkilökunnan henkilömäärä on melko pieni ja siksi päädyin ratkaisuun, että aineiston sitaatteja ei tutkimustuloksissa nimetty, koska henkilöiden anonymiteetti haluttiin suojata.

Nähtiin, että teoria ja tutkimustulokset kulkivat käsikädessä, läpi analyysivaiheen. Kysely toteutettiin kesäkuukautena, jolloin vastaamaan pääsivät myös sijaiset. Koin tällä olevan suuri merkitys tutkimuksen lopputulemaan. Kysely oli tarkoituksella lyhyt ja tällä tavoin toivottiin vastausmotivaatiota nousemaan. Tutkija piti henkilökuntaa ajan tasalla, kyselyn alkamisesta ja loppumisesta sekä myös kyselyajankohdan välimaastossa henkilökunta sai sähköpostia muistuttamaan, kyse-

lyyn vastaamisesta. Vastausprosentti kyselylle oli 45 %. Mielestäni vastausprosentti oli kohtuullinen, tiedostaen koronapandemian läsnäolon ja kesävuodenajan.

Aineiston analyysin tulos oli merkittävä, tutkimustulos toimii myös mittarina työyhteisön perehdytyksen kehittämistyökaluna. Tutkimuksen analysointi oli välillä haasteellista, johtuen lyhyistä vastauksista ja käsialan tulkinnasta. Tutkimus toteutettiin kaksikielisenä, joten kyselyn vastauksien analysointiin kuului enemmän aikaa. Analyysivaiheissa kiinnitettiin huomiota, siihen että kaikki viitekehysten aihepiireihin kuuluvat ilmiöt tulevat huomioiduksi. Tutkimuksen tulokset voidaan heijastaa suoraan, aiemmin tehtyihin tutkimuksiin. Samankaltaisia ilmiöitä nousi aineistosta esille, kuten esimerkiksi Sosiaali- ja terveysalaa kuormittavat työvoimapula, työhyvinvointi ja talouspoliittiset haasteet. Tulevaisuudessa tulisi kiinnittää enemmän huomiota työn hallintaan ja työntekijöiden tasa-arvoisuuteen.

Jatkotutkimusta ilmiöstä perehdytys, lähestyisin toista tutkimusmenetelmää hyödyntäen. Yhtäältä induktiivinen sisällönanalyysi ja teemahaastattelut saattaisivat tarjota aineistoa enemmän, kuin taas kahtaalta tiedostin, että paperikysely oli helpompi toteuttaa hektisessä työyhteisössäkin. Tutkimuksen aineisto tuo esille kehitystarpeita, lisännyt tietoa perehdytyksen toteuttamisesta ja antanut uusia työkaluja ja perehdyttäjälle mitä perehdyttämislä toivotaan.

Toivon tutkimustuloksen antavan motivaatiota työnimun ja työhyvinvoinnin kehittämislle. Olen tyytyväinen aineiston määrään ja koen, että tutkimustulos on riittävä ja laadukas. Tutkimuksen toteutus onnistui paremmin, kuin odotin ja olen tyytyväinen työntulokseen. Uuden analyysimenetelmän opetteleminen (deduktiivinen), kyselyn suorittaminen sekä analysoiminen kesällä, saattoivat välillä tuoda epävarmuutta tutkimuksen tekemiseen. Yhtäältä mikäli olisi helpommalla halunnut selviytyä, olisi tutkimuksen kysely ollut hyvä suorittaa vasta syksyllä, kun ohjaava opettaja olisi tavoitettavissa, kahtaalta kesällä on saanut keskittyä vain tutkimuksen tekemiseen.

Työ oli oppimisprosessi myös itselle, uuden tiedon omaaminen ja tulosten esiintuominen työyhteisössä sekä hyödyntäminen käytäntöön ovat koko työyhteisön

etu. Tutkimustulos tarjoaa kehittämistarpeita, joihin tulevaisuudessa olisi syytä puuttua työnhallinnan ja työhyvinvoinnin edistämiseksi.

6.1 Tulosten tarkastelu

Tutkimuksen tarkoitus on kartoittaa Vaasan keskussairaalan lastenosaston perehdytyksen toteutumista ja sen mahdollisia haasteita. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, onko perehdytys onnistunutta ja riittävää sekä tuoda esille työntekijöiden perehdytyksen tarpeet ja toiveet. Ajatus tutkimuksen aiheeseen nousi, omasta kiinnostuksesta ilmiötä kohtaan. Yhtäältä minua on aina kiinnostanut ohjaaminen, opettaminen sekä perehdyttäminen ja kahtaalta halu kehittää työyhteisöä oppijana. Perehdytys ilmiönä herätti mielenkiinnon tutkimusaiheeksi. Tutkimusta on tarkoitettu hyödyntää perehdyttämisen kehitystyökaluna.

Aineiston analyysivaiheet toteutettiin tarkasti ja erityistä huomiota silmällä pitäen, koska laadulliset kysymykset toteutettiin sekä suomeksi että ruotsiksi. Tutkimusvastauksia pelkistettäessä kiinnitettiin tarkkaa huomiota siihen, että vastauksen merkitys pysyi samana, vaikka kieli muuttui pelkistämisen yhteydessä. Aineistosta analysoitiin ilmiöitä, jotka toistuivat tuloksissa ja olivat yhdistettävissä teorian määrittelemään analyysirunkoon. Deduktiivinen analyysimenetelmä toimi hyvin, antamalla raamit analyysin tekemiselle.

Tutkimus osoitti, että perehdyttämistä arvostetaan ja siihen halutaan panostaa. Analyysin tuloksista ilmeni, että yksilöllinen perehdytys koettiin tärkeänä. Tämä tutkimustulos tuki teoriasta nousseita ilmiöitä laadukkaaseen perehdytykseen viitaten. Kysymyksessä (1) tiedusteltiin työkokemusvuosia yleisesti Sosiaali- ja terveys alalta. Tutkimuksen tulos kertoi, että vastaajien työkokemukset alalta olivat hyvin erimittaiset. Tämä selittää erilaiset ja yksittäiset vastaukset kyselytuloksissa.

Kysymyksessä (5) kysyttiin, millaista on mielestäsi laadukas perehdytys? Vastauksia tuli paljon. Laadukasta perehdytystä määriteltiin kattavin termein. Tutkimustulos osoitti, että aineisto toisti tutkittua teoria tietoa ja on sovellettavissa suoraan työelämään.

Toisen taulukon (2) aineiston tulokset valikoituivat kysymyksestä, minkälaista lastenosaston perehdytys on tällä hetkellä? Taulukon pääluokka määriteltiin termillä kollegiaalisuus työyhteisössä. Yhtäältä tuloksista voidaan todeta, että perehdytyksen tulisi ohjata ja tukea sekä olla jatkuvaa. Sitoutunut henkilökunta toimii tiiminä, tukiverkkona työyhteisölle ja ottavat uudet kollegat avosylin vastaan. Tässä tutkimuksessa saadut tulokset havaittiin olevan yhteneväisiä aiemman kollegiaalisuus yhteistyössä koskevan (Surakka 2009) teorian kanssa. Kollegoiden välinen luottamus, tuki ja lojaalisuus koettiin sekä teoriassa, että aineistossa tärkeäksi. Kahtaalta tiimityöhön ja ryhmädynamiikkaan toivottiin parannusta.

Kuviossa seitsemän (7) henkilökunta määritteli, onko perehdytys laadukasta lastenosastolla. Vastauksissa painottui selvästi, että 81 % on osittain samaa mieltä. Voidaan todeta, että aiemmin määritelty laadukas perehdytys ei ihan yltänyt hoitohenkilökunnan asettamiin termeihin.

Taulukko 4. Pääluokaksi muodostui, työn hallinta ja hyvinvointi. Teemasta koottiin aineisto, työyhteisön perehdytystä kuormittavia tekijöitä. Päälimmäisenä aineistosta nousi esille, sekä perehtyjän että perehdyttäjän motivaation puute ja kii-reestä aiheutuva kuormittava työote. Tästä voidaan todeta, että työn organisoinnilla ja omalla asenteella suuri merkitys työn hyvinvoinnin kannalta. Tulos on samansuuntainen (Eklund 2018, Surakka 2009) teorian kanssa. Tuloksia vertailemalla havaittiin, että on merkittävää saada riittävästi aikaa perehtymiseen.

Henkilökunnalta kysyttiin, onko perehdytys riittävä lastenosastolla. Vastauksissa tuli esiin, että vain 10 % vastaajista kokivat perehdytyksen riittävänä. Tämä vastaus yllätti. Toisaalta 57 % vastasivat, että ovat osittain samaa mieltä. Tästä voidaan todeta, että perehdyttäminen tarvitsee muutosta ja uusia työkaluja.

Työn imu nousi taulukon viisi (5) pääluokaksi. Taulukko peilasi teoriaa löytämällä ilmiöitä perehdyttämiseen motivoivista tekijöistä. Tulos on samansuuntainen aikaisemman teorian (Hakana & Peltoniemi 2012, Huhtala ym. 2011) kanssa myönteisten tunteiden ja motivaatiotilan sisällöstä. Vastauksien yhteenvetona voidaan todeta että, innovatiivinen omistautuminen ja uppoutuminen perehdyttämiseen, edistävät työyhteisössä viihtymistä ja työn imua.

Kysyttiin Likert-asteikolla henkilökunnan motivaatiota perehdyttämiseen. Tuloksista havaittiin, että vaikka vastaajat eivät kokeneet perehdyttämisen riittävänä, kuitenkin 24 % on sitä mieltä, että motivaatiota löytyy. Tästä voidaan päätellä, että oikein strukturoitu perehdytys, työn hallinta ja työyhteisön hyvinvointi saattavat parantaa motivaation tilaa.

Taulukko kuusi (6) sisällön pääluokka oli työyhteisö oppijana, keräsi eniten tutkimus aineistoa. Taulukko käsitteli työyksikön perehdytyksen kehittämistarpeita. Vastauksissa painottui tarve perehdyttämistoiminnan ”Leanaukselle”. Aineistosta nousi toistuvasti esille motivaatio ja organisointihaasteet. Tutkimuksen tulos on samansuuntainen aiemman teorian (TTK 2010, Työturvallisuuskeskus 2020) aiheesta työyhteisöä tukevien tekijöiden ja huolellisen perehdyttämisen tarjoamista hyödyistä työyhteisössä. Yhteenvetona todettakoon, että työyhteisön perehdyttämisen mittarina, voisi hyödyntää aineistosta nousseita kehittämistarpeita sekä tukea ja vahvistaa työn imua motivoivia tekijöitä.

Tutkimuksesta voidaan todeta sen tarpeellisuus ja käytännönläheisyys. Tutkimustulos vastaa tutkijan asettamiin tutkimustehtäviin ja on suoraan siirrettävissä teoreettiseen viitekehykseen.

6.2 Eettiset kysymykset

Tutkimustyössä huomioidaan hyvän etiikan läsnäolo. Toimitaan tiedostamalla moraalinen oikeus ja hyvän tutkimustoiminnan periaatteet. Tutkimusaineisto kerättiin laadullisella kyselyllä, johon osallistuminen on vapaaehtoista. Laadullisen kyselyn liitteenä oli saatekirje. Saatekirjeessä informoitiin ymmärrettävästi ja totuuden mukaisesti tutkimuksen tavoite ja tarkoitus sekä kerrottiin tutkimuksen sisällöstä ja sen käytännön toteutuksesta. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 8-9.) Tutkimuksen tekemiseen anottiin tutkimuslupa ja tähän tutkimukseen lupa haettiin Vaasan keskussairaalan ylihoitajalta.

Kyselyn vastaus on luottamuksellista tutkimustietoa. Tutkimustyössä tutkija kunnioittaa tutkittavien ihmisarvoa, itsemääräämisoikeutta ja vapautta osallistua tai

olla osallistumatta tutkimukseen. Tutkimus toteutettiin tavalla, joka ei aiheuta yhteisölle harmia tai haittaa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 7.)

Hyvää eettistä periaatetta noudattaen tutkijalla on vastuu tutkimuksen eettisyydestä. Koska työyhteisössä enemmistö on naishoitajia, minimoidaan mieshoitajien riski yksilöityä, taustakysymyksissä ei erotella sukupuolta. Tutkimuksen toteuttamisen haittatekijänä koettiin oleva tämänhetkinen pandemiatilanne. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 14.)

Kyselylomakkeet toteutettiin molemmilla kotimaisilla kielillä. Tietosuoja huomioitiin säilyttämällä aineistoa lukitussa kaapissa ja hävittämällä kyselylomakkeet välittömästi tutkimuksen analysoinnin valmistumisen jälkeen. Vaitiolovelvollisuus jatkuu tutkimustyön valmistumisen jälkeen. (Valvira 2018.) Tutkimusaineistoa käsiteltiin asianmukaisesti, aineistonkeruulomakkeita säilytti ja käsitteli vain tutkija. Vastaajien yksityisyys ja anonymiteetti säilyi, koska yksittäistä vastaajaa ei ole tunnistettavissa. Kyselyssä ei olla kiinnostuneita vastaajan henkilötiedoista tai äidinkielestä vaan, kyselyn tarjoamista vastauksista.

6.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tämä tutkimus toteutettiin Vaasan keskussairaalan lastenosastolla kesällä 2020. Hoitohenkilökuntaa osastolla oli yhteensä 46,5 henkilöä. Lähtökohta oli, että tutkimukseen vastaaminen mahdollistui myös sijaisille, joilta saatiin tuoreinta kunnan arvoista palautetta yksilöllisen perehdytyksen toteutumisesta. Laadullinen kysely esi-testattiin neljällä Vaasan keskussairaalan lastenpoliklinikan hoitajalla. Vastausten perusteella alkuperäisiin kysymyksiin tehtiin parannuksia. Esi-testaus aineisto ei kuulunut tutkimusaineistoon. Lopullisen tutkimuksen vastausprosentti oli 45 %, joka saattaa tuntua vähäiseltä, kuitenkin aineisto tarjosi riittävän laajan tuloksen tutkimuksen toteutukselle, koska aineisto toisti itseään. Tutkimusaineisto on uskottava ja luotettava, sillä vastaukset ovat yleistettävissä ja siirrettävissä suoraan toiseen kohteeseen, myös teoria tuki aineiston realiteettia.

Tutkimuksen luotettavuutta tuettiin myös kaksikielisellä kyselyllä. Jokainen henkilö sai vastata kysymyksiin omalla äidinkielellä. Aineiston analyysivaiheissa tut-

kittiin tuloksia tarkasti ja kiinnitettiin huomiota tekstin oikeellisuuteen. Vastaukset kirjattiin tutkimuksen tutkimustuloksiin kyselyyn vastatulla kielellä. Tutkimustulos on analysoitu puolueettomasti, välttämällä virheellistä tulosta. Todettakoon, että tutkija on osa tutkimusta, aineisto on analysoitu tarkkaa huolellisuutta vaalien.

6.4 Kehittämisehdotus

Kyselylomakkeiden analysoinnin tuloksena nousi esille, tarve perehdyttäjän Chek-listasta. Lista voisi olla porrastyyppinen ja sen sisällön koostuvan asioista, joita perehdyttämispäivien tai viikkojen aikana kuuluu käydä läpi. Jokaiselle viikolle on oma porras, jossa on avattu kyseisen viikon toiminnot. Lista toimisi samalla periaatteella, kuin laitepassi. Viikon lopuksi lista kuitataan päivämäärällä, tällöin tiedetään, että perehdytettävä on saanut asianmukaisen perehdytyksen kyseisistä asioista. Porrasmallia voi hyödyntää myös kysymyksessä; ”Miten perehdytän?” Työturvallisuuskeskuksen oppaassa on avattu viiden askeleen menetelmä opastus tilanteeseen, menetelmää muokaten mallia voi hyödyntää monessakin työyhteisössä. Alla on kuva (9) Työturvallisuuskeskuksen laatimasta porrasmallista, viiden askeleen menetelmä. Menetelmä on helposti solutettavissa, ihan mihin tahansa työyhteisön.



Kuvio 9. Viiden askeleen menetelmä (TTK 2013). Lupa kuvan käyttöön Susanna Hälikältä 13.10.2020.

Laadukasta perehdytystä motivoituneelta perehdyttäjältä. Motivoisiko esimerkiksi säännölliset kehittämispäivät (O=päivä) tai palkkio, jaksamaan työssä? Kehittämispäivän työntekijä on laskettu pois osaston vahvuudesta. Kehittämispäivänä päivitetään Chek-listoja, kaavakkeita ja suunnitellaan uusia strukturoituja malleja perehdytyksen tueksi.

Ovatko kaikki perehdyttäjiä? Haluavatko kaikki perehdyttää? Pitääkö kaikkien työyhteisössä toimia perehdyttäjinä? Tutkimuksen tuloksissa toivottiin motivoitu-

nutta henkilöä perehdyttäjäksi. Auttaisiko tähän myös palkkio vai olisiko hyvä nimetä perehdyttäjät, jotka vastaavat työyksikön uusien työntekijöiden perehdytyksestä sekä sen laadusta?

6.5 Jatkotutkimusaiheita

Tutkimustyön eri vaiheissa, nousi pintaan useita mielenkiintoisia jatkotutkimusaiheita. Seuraavat kolme teemaa sivusivat teoreettisen viitekehyksen ilmiötä perehdytys.

- Työsuojelu tukena työpaikkakulttuurin haasteissa.
- Muutosjohtaminen tulevaisuuden murroksessa.
- Lean imuohjausjärjestelmä Vaasan keskussairaalan lastenyksikössä.

LÄHTEET

Eräsalo, U. 2011. Käytännön henkilöstöjohtaminen majoitus- ja ravintola-alalla. Vantaa. Restamark oy.

Hakanen, J & Perhoniemi, R. 2012. Työn imun ja työuupumuksen kehityskulut ja tarttuminen työtoverista toiseen. Viitattu 2.8.2020. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/134953/Ty%c3%b6n%20imun%20ja%20ty%c3%b6uupumuksen%20kehityskulu.pdf?sequence=1>

Huhtala, M., Lähteenkorva, L & Feld, T. 2011. Johtajien työn eettinen kuormittavuus ja sen yhteydet työhyvinvointiin. Viitattu 17.4.2020. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87342>

Kangasniemi, M., Utriainen, K., Ahonen, S-M., Pietilä, A., Jääskeläinen, P & Liikanen, T. 2013. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsenettyyn tietoon. *Hoitotiede* 2013, 25 (4), 291-301. Viitattu 7.4.2020. [file:///C:/Users/Päivi/AppData/Local/Packages/microsoft.windowscommunicationsapps_8wekyb3d8bbwe/LocalState/Files/S0/1523/Attachments/kuvaileva%20kirjallisuuskatsaus \[4534\].pdf](file:///C:/Users/Päivi/AppData/Local/Packages/microsoft.windowscommunicationsapps_8wekyb3d8bbwe/LocalState/Files/S0/1523/Attachments/kuvaileva%20kirjallisuuskatsaus%20[4534].pdf)

Kankkunen, P & Vehviläinen-Julkunen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki. WSOY pro.

Kanniainen, M-R., Nylund, J & Kupias, P. 2017. Mentoroinnin työkirja. Viitattu 22.3.2020. https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/files/2014/08/Mentoroinnin-tyokirja_A4.pdf

Katsaus. 2013. Laadulliset tutkimukset Sosiaalilääketieteellisessä aikakauslehdessä vuosina 1965-2010. Viitattu 15.5.2020. <file:///C:/Users/PIVI~1/AppData/Local/Temp/41282-Artikkelin%20teksti-29505-1-10-20140323.pdf>

Ketola, H. 2010. Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi. Pehdyttäminen kehittämisen välineenä eräissä suomalaisissa tietoalan yrityksissä. Viitattu 10.3.2020. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/24954/9789513940157.pdf?se>

Kupias, P & Peltola, R. 2019. Oppiminen työssä. Tallinna. Gaudeamus oy.

Kyngäs, H., Elo, S., Pölkki, T., Kääriäinen, M. & Kanste, O. 2011. Sisällönanalyysi suomalaisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa. *Hoitotiede* 23/2, 138-148.

L. 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 31.05.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Miettinen, M., Kaunonen, M., Peltokoski, J. & Tarkka, M-T. 2009. Laadukas pehdyttäminen: osa 2, hoitotyön pehdytyksen prosessi ja sen arviointi. *Hallinnon tutkimus* 28(2), 76-83.

Miettinen, M., Kaunonen, M & Tarkka, M-T. 2006. Laadukas perehdyttäminen: osa 1, Hoitotyön perehdytyksen perusta. Hallinnon tutkimus 25(2), 63-70.

PHYKY. 2020. Työkierto. Viitattu 24.22.2020.
<https://tyohyvis.fi/tyoyhteisolle/perheystavallinen-tyopaikka/tyokierto/>

Pylväs, L. 2020. Asiantuntijuuden kehittyminen ja oppiminen työympäristönä. Viitattu 25.9.2020.
<https://minedu.fi/documents/1410845/17114271/Asiantuntijuuden+kehittyminen+ja+ty%C3%B6paikka+oppimisymp%C3%A4rist%C3%B6n%C3%A4/6d800a9d-b5a6-bb5a-683c-de08f7b8352e/Asiantuntijuuden+kehittyminen+ja+ty%C3%B6paikka+oppimisymp%C3%A4rist%C3%B6n%C3%A4.pdf>

Pärnä, K. 2012. Kehittävä moniammatillinen yhteistyö prosessina. Lapsiperheiden varhaisen tukemisen mahdollisuudet. Viitattu 14.5.2020.
<https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/77506/AnnalesC341Parna.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Salmela, H. 2016. Herkkyys elämäkulun varrella. Aineistolähtöinen fenomenologis- hermeneuttinen tutkimus herkkyyden kokemuksista. Viitattu 13.2.2020.
<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/52164/URN%3aNB%3afi%3ajyu-201612024926.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla- näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki. Tammi.

Savonmäki, P. 2007. Opettajien kollegiaalinen yhteistyö ammattikorkeakoulussa. Viitattu 1.10.2020.
<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/37746/T023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

THL. 2020. Itsearviointi. Viitattu 7.4.2020. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/hankkeet-ja-hanketuki/arviointi/itsearviointi>

TTK. 2015. Perehdyttämisen tarkistuslista. Viitattu 9.5.2020.
https://ttk.fi/files/4644/Perehdyttamisen_tarkistuslista.pdf

TTK. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus- Ennakoivaa työsuojelua. Viitattu 13.10.2020.
https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua

TTK. 2020. Toimiva työyhteisö. Viitattu
https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluuden_perusteet/tyoyhteiso

TTK. 2010. Työstä hyvinvointia. Viitattu 21.8.2020.
https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf

TTL. 2011. Työn- imu – opas. Viitattu 15.4.2020. <https://www.ttl.fi/tyon-imu-opas/>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisu 3/-19. Helsinki.

Uutela, U. 2019. Valmentava esimiestyö työhyvinvointia ja työssäoppimista tukemassa. Viitattu 27.7.2020. <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/63708/Acta%20electronica%20Universitatis%20Lapponienses%20256.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Valvira. 2018. Salassapito ja vaitiolovelvollisuus. Viitattu 9.2.2020. https://www.valvira.fi/terveydenhuolto/hyva-ammattinharjoittaminen/salassapito/salassapito-_ja_vaitiolovelvollisuus

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki. Edita.

VKS. Vastasyntyneiden tehovalvonta. 2019. Oma perehdytysopas. Vaasan keskussairaala.

Vuorinen, K. 2017. Sosiaalinen älykkyys. Viitattu 27.7.2020. <https://www.koulunterveyskirjasto.fi/aihe/opettajalle-ja-opiskeluhuollolle/opettajan-opas-luonteenvahvuudet/ool00013>

LIITE 1. SAATEKIRJE

Hyvä vastaaja!

Opiskelen Sosiaali- ja terveystieteiden alan kehittämisen ja johtamisen Yamk- tutkintoa. Teen tutkimustyöni Vaasan Keskussairaalan lastenosastoille A8 ja A9 ja sen aiheena on riittävä ja laadukas perehdytys. Tavoitteenani on selvittää, onko perehdytys laadukasta ja riittävää sekä mikä aihealue kaipaa kehittämistä. Tutkimuksen aineisto kerätään kyselyllä, joka käsitellään anonymisti. Jokainen vastaus on tärkeä ja osa tutkimusaineistoa. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja kyselyyn vastanneiden henkilöllisyys ei ole tunnistettavissa. Kyselylomakkeet hävitetään asianmukaisesti heti analysoinnin jälkeen. Tutkimuksen tekemiseen on myönnetty tutkimuslupa. Kyselyyn vastaamisaika on kaksi viikkoa.

Kyselylomakkeet pyydän toimittamaan palautuskuoreen 8.7.2020 mennessä.

Tutkimuksen ohjaajana toimii yliopettaja Ulla Isosaari Vaasan ammattikorkeakoulusta.

Lämmin kiitos vastauksista.

Terveisin Päivi Tuononen

040-5441187/tuonopa@msn.com

LIITE 2. KYSELY

KYSELY LASTENOSASTOLLE

Yksilöllinen perehdytys lastenosastolla

Ympyröi mielipidettäsi vastaava kohta tai kirjoita vastauksesi sille varattuun alueeseen

1. Työkokemus yleisesti sosiaali- ja terveydenhuolto alalta

Alle 1-3 vuotta 4-7 vuotta 8-10 vuotta 11-19 vuotta yli 20 vuotta

2. Perehdytys lastenosastolla on riittävää

Ei lainkaan Samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa, eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Ehdottomasti samaa mieltä
1	2	3	4	5

3. Millaista on mielestäsi riittävä perehdytys?

4. Perehdytys lastenosastolla on laadukasta

Ei lainkaan Samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa, eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Ehdottomasti samaa mieltä
1	2	3	4	5

5. Millaista mielestäsi yleisesti on laadukas perehdytys?

6. Millaista perehdytystä lastenosasto mielestäsi kaipaa?

7. Lastenosaston henkilökunnalla on motivaatiota perehdyttämiseen

Ei lainkaan Samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Ei samaa, eikä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Ehdottomasti samaa mieltä
1	2	3	4	5

8. Miten työyhteisön motivaatio perehdyttämiseen näkyy lastenosastolla?

Kiitos vastauksestasi!

LIITE 3. SAATEKIRJE (ruotsi)**FÖLJEBREV**

Bästa respondent!

Jag studerar för en högre yrkeshögskoleexamen inom social- och hälsovård, inom inriktningen utveckling och ledarskap. Jag gör en undersökning vid barnavdelningarna A8 och A9 vid Vasa Centralsjukhus. Ämnet för undersökningen är en tillräcklig introduktion och en introduktion som håller en hög kvalitet. Målet är att utreda om introduktionen är tillräcklig och håller en hög kvalitet, och om något behöver utvecklas. Material till undersökningen samlas med en enkät, som behandlas anonymt. Varje svar är viktigt och ingår i undersökningsmaterialet. Att svara på enkäten är frivilligt och det går inte att identifiera dem som svarar på enkäten. Blanketterna förstörs på ett ändamålsenligt sätt genast efter analysen. För undersökningen har undersökningstillstånd beviljats. Du har två veckor tid att svara på undersökningen.

Vänligen lämna blanketterna i returkuvertet före den 8 juli 2020.

Som undersökningens handledare fungerar överlärare Ulla Isosaari vid Vaasan ammatikorkeakoulu.

Ett varmt tack för svaren.

Hälsningar Päivi Tuononen

040 544 1187/tuonopa@msn.com

LIITE 4. KYSELY (ruotsi)

ENKÄT TILL BARNAVDELNINGEN

Individuell introduktion på barnavdelningen

Ringa in det alternativ som passar din åsikt eller skriv ditt svar i fältet

1. Din arbetserfarenhet inom social- och hälsovården

Mindre än ett år	1-3 år	4-7 år	8-10 år	11-19 år	över 20 år
------------------	--------	--------	---------	----------	------------

2. Introduktionen på barnavdelningen är tillräcklig

Helt av annan åsikt	Delvis av annan åsikt	Inte av samma eller annan åsikt	Delvis av samma åsikt	Helt av samma åsikt
1	2	3	4	5

3. Hurdan är en tillräcklig introduktion enligt din åsikt?

4. Introduktionen på barnavdelningen håller en hög kvalitet

Helt av annan åsikt	Delvis av annan åsikt	Inte av samma eller annan åsikt	Delvis av samma åsikt	Helt av samma åsikt
1	2	3	4	5

5. Hurdan är en introduktion av hög kvalitet enligt din åsikt?

6. På vilket sätt borde introduktionen på barnavdelningen utvecklas?

7. Personalen på barnavdelningen är motiverade att ge introduktion

Helt av annan åsikt	Delvis av annan åsikt	Inte av samma eller annan åsikt	Delvis av samma åsikt	Helt av samma åsikt
1	2	3	4	5

8. På vilket sätt märks det att medarbetarna är motiverade att ge introduktion på barnavdelningen?

Tack för ditt svar!

LIITE 5. KIRJALLISUUSHAUN MÄÄRÄT ERI TIETOKANNOISTA


HAUT TIETOKANNASTA ARTO				
Aineistotyyppi: Lehti/artikkeli Valmistusvuosi 2010-2020				
Hakusanat	Kaikki tulokset	Valittu otsikon perusteella	Valittu abstractin perusteella	Valittu koko tekstin perusteella
Perehdyttäminen	121	10	6	3
Työnohjaajat (Verkossa saatavilla)	261	9	4	3
Työnopetus (Verkossa saatavilla)	685	76	4	1
Työpaikkakoulutus	292	8	4	2

HAUT TIETOKANNASTA MEDIC				
Kieli: kaikki kielet. Julkaisuvuosi 2010-2020. Aineisto: Väitöskirjat. Health Care Asiasana AND				
Hakusanat	Kaikki tulokset	Valittu otsikon perusteella	Valittu abstractin perusteella	Valittu koko tekstin perusteella
Perehdyttäminen "Inservice Training"	2	0	0	0
Työnohjaajat "Mentors"	8	3	2	1
Työnopetus -	0	0	0	0
Työpaikkakoulutus "Inservice Training"	2	0	0	0

HAUT TIETOKANNASTA MELINDA				
Tarkennettu haku				
Kieli: kaikki kielet. Julkaisuvuosi 2010-2020. Aineisto: Kaikki aineisto				
Asiasana				
AND				
Hakusanat	VIITTEITÄ	HAKUTULOS	Valittu otsikon perusteella	Valittu kokotekstin perusteella
Perehdyttäminen	613	5	3	1
Työnohjaajat	83			
Työnopetus	115	16	4	2
Työpaikkakoulutus	123			

KAUPUNGIN KIRJASTON TIETOKANTA			
Hakusanat	Kaikki tulokset	Valittu otsikon perusteella	Valittu kokotekstin perusteella
Perehdyttäminen	25	9	3
Työnohjaajat	23	7	1
Työnopetus	15	3	1
Työpaikkakoulutus	7	3	0

LIITE 6. TUTKIMUSLUPA

 Vasa centralsjukhus Vaasan keskussairaala		Opinnäytetyön lupa-anomus 1(2) 3,6 2020 Hakemuksen täyttöpäivä	
Anomuksen käsittely on kuvattu hallinnollisessa ohjeessa "Vaasan sairaanhoitopiirissä tehtäviä ammattikorkeakoulujen opinnäytetöitä varten". Hakemukseen liitetään tutkimussuunnitelma aineistonkeruulomakkeineen ja saattekirjeineen (empiirinen tutkimus) tai työsuunnitelma (toiminnallinen opinnäytetyö).			
Opiskelija Nimi Päivi Tuononen Luhtenselkämäkatu 5, 65370 Vaasa, Tuonpa@msn.com Osoite, puhelinnumero ja sähköpostiosoite p. 040 5411187		Nimi Osoite, puhelinnumero ja sähköpostiosoite	
Opiskelupaikka <input type="checkbox"/> NOVIA <input checked="" type="checkbox"/> VAMK <input type="checkbox"/> Muu AMK: _____ Koulutusohjelma: VAMK Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja Opinnäytetyö kehittämisen Opinnäytetyön nimi: yksittäinen perheytyö lastenosastolla			
Opinnäytetyön lyhyt kuvaus Empiirinen tutkimus: tarkoitus, kohderyhmän koko ja valinta, aineistonkeruukeruumenetelmä ja aineistonkeruun ajankohta, analyysimenetelmä(t) sekä opinnäytetyön aikataulu ja valmistuminen. Toiminnallinen opinnäytetyö: tarkoitus, projektiin toteuttamisen menetelmät, opinnäytetyön aikataulu ja valmistuminen. Tutkimuksen tarkoitus on kartoittaa Vaasan keskussairaalan lastenosaston perheytyötoimintaa ja sen mahdollisia haasteita. Kohderyhmänä 7 lastenhoitajaa ja 39,5 sairaanhoitajaa Vaasan keskussairaalan lastenosastolta. Tutkimuksen aineistomenetelmänä toteutetaan kadullinen kysely. Kysely toteutetaan kesäkuussa. Tutkimus analysoidaan deductiivisellä sisällön analyysillä. Tutkimus valmistuu 2020 kevääseen mennessä.			
Vasa centralsjukhus Vaasan keskussairaala	Sandviksgatan 2-4, 65130 Vaasa Hietalahdenkatu 2-4, 65130 Vaasa	www.vasacentralsjukhus.fi www.vaasankeskussairaala.fi	tfn / puh 06-323 1111
Banker / Pankit Aktia 497010-2800898	Nordea 205218-7669 Sampo 800014-1722963	VASA SJUKVÄRDSDISTRIKT · VAASAN SAIRAANHOITAPIIRI	

Opinnäytetyön ohjaajat oppilaitoksessa	
<p>Nimi <i>Ulla Isosaari</i></p> <p><i>ulla.isosaari@vamk.fi</i></p> <p>Puhelinnumero, sähköpostiosoite <i>+358 207 663 343</i></p> <p><input type="checkbox"/> yhteisesti sovittu opiskelijan ja ohjaajan välillä</p> <p>/ 20</p>	<p>Nimi</p> <p>Puhelinnumero, sähköpostiosoite</p> <p><input type="checkbox"/> yhteisesti sovittu opiskelijan ja ohjaajan välillä</p> <p>/ 20</p>
Yhteishenkilö Vaasan keskussairaalassa	
<p>Nimi <i>Jaana Ando</i></p> <p>Yksikkö <i>A8</i></p> <p>Puhelinnumero, sähköpostiosoite <i>044 3231942</i></p>	
Päätös	
<p><input checked="" type="checkbox"/> Opinnäytetyön lupa myönnetty anomuksen mukaan</p> <p><input type="checkbox"/> Opinnäytetyön lupa hylätty</p> <p><input type="checkbox"/> Opinnäytetyön luvan myöntäminen vaatii:</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Vaasan keskussairaala -nimen saa mainita opinnäytetyössä</p> <p><input type="checkbox"/> Vaasan keskussairaala -nimeä ei saa mainita opinnäytetyössä</p>	
<p>Päätöksentekijä <i>s 9</i></p> <p><i>3,6</i> 2020</p> <p>Päivämäärä</p> <p><i>YUHOITAJA</i></p> <p>Allekirjoitus ja virka-asema</p> <p><i>BIRGITTA IVARS</i></p> <p>Nimenselvennys</p>	
LIITTEET	
<p><input checked="" type="checkbox"/> Tutkimussuunnitelma liitteineen (mm. kyselyn saatekirje) sivua (sivumäärä yhteensä).</p>	

