



**SAVONIA**

■ OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO  
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

# TERVEYSALAN OPISKELIJOIDEN KOKEMUKSIA HARJOITTELUUN PEREHDYTTÄMISESTÄ

TEKIJÄT: Tiina Kuosmanen  
Satu Rönkkö

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Koulutusohjelma Hoitotyön koulutusohjelma	
Työn tekijät Tiina Kuosmanen ja Satu Rönkkö	
Työn nimi Terveysalan opiskelijoiden kokemuksia harjoitteluun perehdyttämisestä	
Päiväys	23.9.2013
Sivumäärä/Liitteet	49/2
Ohjaaja Yliopettaja Pirkko Jokinen	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani Kuopion yliopistollisen sairaala/ Kliinisen hoitotyön opettajat	
<p>Perehdyttämisellä tarkoitetaan prosessia, joka alkaa rekrytoinnista ja jonka tehtävänä on sopeuttaa uusi henkilö organisaatioon. Kuopion yliopistolliseen sairaalaan harjoitteluun menevät terveysalan opiskelijat osallistuvat ennen harjoittelua perehdytys 1:seen. Perehdytys 1 on ensimmäinen vaihe Kuopion yliopistollisen sairaalan kolmiportaisesta perehdytyksestä. Perehdytyksen pitävät kliinisen hoitotyön opettajat, jotka kertovat yleisesti asioista, joita opiskelijat tarvitsevat ollessaan harjoittelussa.</p> <p>Opinnäytetyömme tarkoituksena oli selvittää Savonia-ammattikorkeakoulun Kuopion yksikön terveysalan opiskelijoiden mielipiteitä Kuopion yliopistollisen sairaalan kliinisen hoitotyön opettajien pitämästä perehdytys 1:sestä. Opinnäytetyön tavoitteena oli saada selville mahdollisia kehittämisideoita, joilla kliinisen hoitotyön opettajat voivat kehittää perehdytystä opiskelijälähtöiseksi. Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena, johon aineisto kerättiin strukturoidulla kyselylomakkeella, jossa oli yksi avoin kysymys. Kyselyyn vastasi yhteensä 102 terveysalan opiskelijaa yhdeksästä eri koulutusohjelmasta. Kyselylomakkeessa selvitettiin perehdytys 1:sen onnistumista laadukkuuden, sisällön sekä hyödyllisyyden näkökulmasta. Tulokset analysoitiin SPSS -datananalysointiohjelmalla.</p> <p>Saatujen tulosten mukaan Savonia-ammattikorkeakoulun Kuopion yksikön terveysalan opiskelijat olivat melko tyytyväisiä perehdytys 1:seen. Perehdyttäjiä pidettiin ammattitaitoisina ja tilaisuutta avoimena. Opiskelijat kokivat, että perehdytyksen saatuaan heidän oli helppo mennä harjoitteluun. Kehittämisalueiksi nousivat kirjallisen materiaalin työstäminen ja jakaminen opiskelijoille sekä ryhmä- tai koulutusohjelmakohtaisen perehdytystilaisuuden järjestäminen. Tutkimuksen tulokset eivät ole yleistettävissä koko terveysalan opiskelijoihin, sillä joistakin koulutusohjelmista kyselyyn vastasi vain muutama opiskelija. Tulosten perusteella saadaan kuitenkin suuntaa antava tieto perehdytys 1:sen nykytilasta.</p> <p>Opinnäytetyöstä saatuja tuloksia kliinisen hoitotyön opettajat voivat hyödyntää kehittäessään perehdytystä vielä enemmän opiskelijoiden tarpeita vastaavaksi. Tämän tutkimuksen pohjalta voidaan jatkaa perehdytyksen kehittämistä toteuttamalla konkreettisesti tuloksista esiin nousseet kehittämisideat.</p>	
Avainsanat kyselytutkimus, määrällinen tutkimus, opiskelijat, perehdyttäminen	

Field of Study Social Services, Health and Sports			
Degree Programme Degree Programme of Nursing			
Authors Tiina Kuosmanen and Satu Rönkkö			
Title of Thesis The Degree Programmes students experiences of orientation to internship in Health Care			
Date	23.9.2013	Pages/Appendices	49/2
Supervisor Principal Lecturer Pirkko Jokinen			
Client Organisation /Partners Kuopio University Hospital/ Clinical teachers			
<p>Abstract</p> <p>Orientation is a process that begins from recruiting and which has the mission to adapt a new person to the organization. The students studying health care who are going to an internship at Kuopio University Hospital will all take part to Orientation 1 before they start their internship there. The orientation 1 is the first phase of three-tier orientation program of Kuopio University Hospital. The orientation is held by clinical teachers and it contains general information that students need before starting their internship.</p> <p>The purpose of the thesis was to explore the opinions of students studying health care at Savonia University of Applied Sciences in Kuopio, on the Orientation 1 held by the clinical teachers. The objective in the thesis was to find out possible development ideas that could help clinical teachers to evolve Orientation 1 into more student-centered direction. The thesis was executed as a quantitative research and the material was collected with a structured enquiry which had one open question. A total of 102 health-care students from nine different bachelor degree programmes answered the enquiry. The questionnaire was meant to investigate the success of the orientation 1 on the aspects of quality, content and utility and the data were analyzed by SPSS Statistics program.</p> <p>According to the results on the study, the students at Savonia University of Applied Sciences are quite satisfied with the state of Orientation 1. Clinical teachers were considered proficient and the orientation situation was accessible and open which made it easy for the students to proceed to their internships. The areas to develop the orientation 1 were improving the written orientation material and the delivery of written material to students and organizing orientation based on students bachelor degree programs or groups in which they study. The results of the study can't be generalized to all students studying in the health-care programmes because on some bachelor degree programs there were only a few students who answered the enquiry. It still gives the direction of the current state of the orientation 1.</p> <p>The clinical teachers can exploit the result of the thesis when developing the orientation 1 towards the needs of students. The orientation can be improved by taking charge of the aspects that need development which came out through our study.</p>			
Keywords inquiry, quantitative research, orientation, students			

# SISÄLTÖ

1	JOHDANTO.....	6
2	PEREHDYTTÄMINEN .....	8
2.1	Perehdytettävät henkilöt.....	8
2.2	Perehdyttämisen tarkoitus ja tavoitteet .....	9
2.3	Perehdyttämisen hyödyt.....	10
2.4	Laadukas perehdyttäminen .....	11
2.4.1	Hyvän perehdyttäjän ominaisuudet .....	13
2.4.2	Hyvän perehdytettävän ominaisuudet.....	13
2.5	Perehdyttäminen prosessina .....	14
3	OPISKELIJOIDEN PEREHDYTTÄMINEN HARJOITTELUUN .....	16
3.1	Terveysalan opiskelijoiden perehdyttäminen Kuopion yliopistollisessa sairaalassa.....	16
3.2	Perehdytys 1 .....	18
3.3	Kliinisen hoitotyön opettaja perehdyttäjänä .....	19
4	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITE .....	21
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	22
5.1	Määrällinen tutkimus .....	22
5.2	Tutkimusjoukko .....	22
5.3	Aineiston kerääminen .....	23
5.3.1	Kyselylomakkeen laadinta .....	23
5.3.2	Kyselylomakkeen testaus .....	24
5.3.3	Vastausten kerääminen.....	25
5.4	Tutkimusaineiston käsittely.....	26
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	27
6.1	Vastaajien taustatiedot.....	27
6.2	Perehdytyksen laadukkuus.....	27
6.3	Perehdytyksen sisältö .....	28
6.4	Perehdytyksen hyödyllisyys.....	29
6.5	Kehittämisidea perehdytykseen .....	30
7	POHDINTA.....	33
7.1	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys .....	33

7.2 Tulosten tarkastelu .....	35
7.3 Tutkimustulosten hyödynnettävyys .....	37
7.4 Opinnäytetyöprosessin eteneminen ja oma ammatillinen kasvu .....	38
7.5 Jatkotutkimusaiheet .....	40

## LÄHTEET

## LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake

Liite 2. Saatekirje

## 1 JOHDANTO

Perehdyttäminen on prosessi, joka alkaa uuden henkilön rekrytoinnista ja jonka loppumista ei voi tarkoin määrittellä. Sen tavoitteena on sopeuttaa uusi henkilö organisaatioon ja opettaa hänet määrättyyn työtehtävään. Laadukkaan perehdytyksen jälkeen uusi tulokas oppii tehokkaasti ja menestyksekkäästi hoitamaan työtehtävänsä. (Hyppänen 2007, 194–195; Kjelin ja Kuusisto 2003, 13.) Perehdyttämisen tarkoituksena on myös sitouttaa uusi työntekijä tiiviimmin työhönsä luomalla myönteistä asennoitumista työtä kohtaan ja osoittamalla alusta alkaen, että hän on tullut osaavaan organisaatioon. Perehdyttämisen avulla luodaan siis perusta koko työn tekemiselle ja työturvallisuudelle. (Hokkanen, Mäkelä ja Taatila 2008, 62; Kangas 2003, 5–6.) Perehdytyksestä on myös säädetty työturvallisuuslaissa (Työturvallisuuslaki 738/2002, § 14).

Laadukkaan perehdyttämisen hyödyt näkyvät selvästi. Onnistuessaan se tuo perehtyjälle varmuutta ja tunteen, että hän osaa hoitaa työtehtävänsä oikein. Työnantaja ja koko organisaatio hyötyvät kustannuksien vähentyessä, kun työtehtävät sisäistetään nopeammin ja ne hoidetaan tehokkaasti. Koko työyhteisön kuormitus vähenee, kun asiat opitaan kerralla, eikä niihin tarvitse enää jälkeinpäin palata. Laadukkaan perehdytyksen ansiosta myös luottamus työntekijän ja työnantajan välillä kasvaa heti alusta alkaen. Lisäksi laadukkaan perehdytyksen on todettu vähentävän poissaoloja ja työntekijöiden vaihtuvuutta. (Kangas 2003, 5; Lepistö 2000, 64.) Laadukas perehdyttäminen edellyttää tarkoin laadittua suunnitelmaa, joka edistää tehokkuutta tuomalla prosessiin johdonmukaisen rakenteen. Suunnitelmalta edellytetään kuitenkin myös joustoa, sillä perehdytyksen aikana sen täytyy pystyä joustamaan yksilöllisesti vastaamaan kunkin uuden työntekijän tarpeita. Perehdyttämisessä on hyödyllistä käyttää apuna erilaisia materiaaleja, joiden avulla oppimista voi jatkaa itsenäisesti ja palata ohjeistukseen, mikäli tarvetta ilmenee. Korkeatasoiseen perehdyttämiseen vaikuttaa merkittävästi perehdyttäjän ammattitaito. Perehdytyksen toteuttamiseen osallistuu yleensä useita henkilöitä ja oleellista on, että he itse ovat kunnolla sisäistäneet opetettavan asian. (Kangas 2003, 7–8, 14.)

Opinnäytetyömme aiheena oli tutkia Kuopion yliopistollisen sairaalan (KYS) klinisen hoitotyön opettajien pitämän perehdytys 1:sen nykytilaa. Perehdytys 1 on ensimmäinen vaihe KYSin kolmiportaisesta perehdytyksestä. Aiheen saimme toimeksiantona klinisen hoitotyön opettajilta. Tarkoituksena oli kuvata Savonia-ammattikorkeakoulun Kuopion yksikön terveysalan opiskelijoiden kokemuksia harjoitteluun kuuluvasta perehdytys 1:stä. Tämän lisäksi tavoitteena oli selvittää, miten opiskelijoiden mielestä perehdytyksen toimintatapoja voitaisiin kehittää. Terveysalan opiskelijoilla tarkoitamme opiskelijoita, jotka valmistuttuaan toimivat laillistettuina terveydenhuollon ammattihenkilöinä. Valitsimme aiheen, koska koimme sen olevan tarpeellinen ja hyödyllinen itsellemme sekä erityisesti tuleville terveys-

alan opiskelijoille. Tulevassa sairaanhoitajan ammatissa tulemme työskentelemään opiskelijoiden ohjaajina, joten meidän on hyvä tiedostaa, millaista laadukas perehdyttäminen on. Koemme perehdytys 1:sen nykytilan tarkastelemisen tärkeäksi, koska siten saadaan tietoa mahdollisista kehityskohteista. Tilan selvittäminen on oleellista yhteistyötahomme tavoitellussa onnistunut ja opiskelijoiden kokemukset huomioivaa perehdytystä.

Opinnäytetyö toteutettiin määrällisenä tutkimuksena ja aineiston keruussa käytettiin strukturoitua kyselylomaketta. Opiskelijoiden kokemuksia mitattiin perehdytyksen laadukkuuden, sisällön ja hyödyllisyyden näkökulmasta. Aineisto analysoitiin SPSS -datan analysointiohjelmalla ja saaduista tuloksista tehtiin taulukoita sekä kuvioita. Tutkimuksesta saadut tulokset hyödyttävät KYSin klinisen hoitotyön opettajia heidän kehittäessä perehdytys 1:stä vielä enemmän opiskelijoiden tarpeita vastaavaksi. Kun opiskelijat ovat sisäistäneet perusasiat hyvin, he ovat valmiimpia jatkamaan oppimista seuraavassa perehdytyksessä sekä itse harjoittelussa.

## 2 PEREHDYTTÄMINEN

Perehdyttämisellä tarkoitetaan prosessia, joka alkaa rekrytoinnista ja jonka tehtävänä on sopeuttaa henkilö uuteen organisaatioon (Kjelin ja Kuusisto 2003, 13). Heinosen ja Järvisen (1997, 142–143) mukaan perehdyttäminen on monivaiheinen oppimistapahtuma, jonka toteuttamiseen osallistuvat usein monet eri henkilöt. Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla henkilö oppii uuden työtehtävänsä ja kykenee sopeutumaan uuteen ympäristöön. Tavoitteena on, että työntekijä voi mahdollisimman nopeasti ja menestyksekkäästi hoitaa tehtävänsä (Hyppänen 2007, 194–195). Perehdyttämisen merkitys työn kannattavuuteen, työntekijöiden motivaatioon ja hyvinvointiin sekä työturvallisuuteen on erittäin merkittävä (Lepistö 2000, 63). Prosessista on säädetty myös työturvallisuuslaissa, jossa määrätään, että työnantajan on järjestettävä uudelle työntekijälle tai uuden työtehtävän saaneelle henkilölle perehdytys, jossa hänelle annetaan riittävä opastus työhön ja työtapoihin, työvälineiden käyttöön, työturvallisuuteen sekä organisaatioon (Työturvallisuuslaki 738/2002, § 14).

### 2.1 Perehdytettävät henkilöt

Perehdyttäminen koskee kaikkia organisaatioita ja niiden jokaista työntekijää, joka vaihtaa työpaikkaa, työnkuvaa tai yksikköä. Työtehtävästä riippumatta organisaation uusi tulokas on aina perehdytettävä. (Kjelin ja Kuusisto 2003, 9 ja 163.) Usein perehdytettävä henkilö on organisaation uusi työntekijä, jolle organisaatio ja työ ovat täysin uusia. Tällaisessa tilanteessa tulee korostaa yritykseen tutustumista perusasioista lähtien. Perehdytettävä voi myös olla pitkään poissa ollut vakituinen työntekijä, joka kaipaa muistin virkistystä tai tilanpäivitystä vanhasta työtehtävästään. Työtehtävien tai työntekijän työnkuvan muuttuessa pääpaino tulisi olla työtehtäviin perehdyttämisessä. Tällöin henkilö voi tarvita opastuksen esimerkiksi uuden laitteen käyttöön tai kokonaan uuden työtehtävän opetteluun. (Viitala 2004, 259; Kangas 2003, 5.)

Perehdytettävä voi olla myös väliaikainen työntekijä kuten lomittaja, vuokratyöläinen tai kesäsijainen. Joskus hän ei ole varsinaisesti organisaation työntekijä, vaan opiskelija tai harjoittelija. Tällöin prosessi täytyy tapahtua lyhyessä ajassa ja siinä tulee keskittyä vain oleellisimpiin asioihin. (Kangas 2003, 5; Heinonen ja Järvinen 1997, 142.)



## 2.2 Perehdyttämisen tarkoitus ja tavoitteet

Viime kädessä perehdyttämisen tarkoituksena ja tavoitteena on tehdä uudesta työntekijästä mahdollisimman nopeasti tuloksellinen ja sopiva työntekijä juuri sille organisaatiolle, johon hänet on palkattu. Mitä nopeammin hän oppii tuntemaan tehtävänsä, työtoverinsa, yhteisön toiminnot sekä käytännön asiat, sitä nopeammin hän kykenee hoitamaan työtehtävänsä itsenäisesti ja muuttuu ympäristölleen hyödylliseksi. (Hokkanen ym. 2008, 62; Kjelin ja Kuusisto 2003, 14.) Perehdyttämisen tavoitteena on saada henkilölle vahva ja kattava sisäinen malli työstä. Sisäiset mallit ohjaavat ihmisen kaikkea toimintaa, minkä vuoksi onkin erityisen tärkeää kiinnittää huomiota tapoihin, joilla uusi työntekijä sopeutetaan organisaatioon. Uuden tulokkaan sisäistettyä vieraan ympäristön mallit, hän pystyy nopeasti työskentelemään ilman muiden apua. Tämän seurauksena työstä tulee jo varhaisessa vaiheessa tehokasta. (Kangas 2003, 5; Lepistö 2000, 64.)

Perehdyttämisen tavoitteena on, että uusi työntekijä omaksuu organisaation toimintatavat ja kulttuurin. Prosessi koostuu useasta toimenpiteestä, joiden avulla perehdytettävä oppii tuntemaan toimipisteensä, sen toiminta-ajatuksen ja palvelu- tai liikeidean sekä työpaikan yleiset tavat. Hyvällä ja yhdenmukaisella perehdyttämisellä organisaatio myös varmistaa omien yhtenäisten käytäntöjen sekä toiminnan selkeyden jatkuvuuden. Opastuksen jälkeen perehdytettävä tiedostaa vastuunsa työyhteisössä sekä tunnistaa työhönsä kohdistuvat odotukset. Yhtenä tavoitteena on auttaa tulokasta ymmärtämään oma osuutensa yrityksen toiminnassa sekä erilaisten toimien syy-seuraus-suhteet laajemmassa kokonaisuudessa. (Linski, Horn ja Villanen 2007, 8–9; Kjelin ja Kuusisto 2003, 15.) Mielestämme motivaation ylläpidon kannalta on olennaista, että uusi henkilö tunnistaa, miten hänen tehtävät liittyvät järjestelmän eri vaiheisiin. Näin vältetään tilanteelta, jossa työntekijä ei näe tehtävänsä roolia ja tuntee työnsä hyödyttömäksi.

Myönteisen asennoitumisen luominen työtä ja työyhteisöä kohtaan sekä työyhteisöön sitouttaminen ovat perehdyttämisen tavoitteita (Kangas 2003, 5). Saarisen (2011, 54) tutkimuksen mukaan perehdytys luo yritykselle imagon, mikä voi joko pelastaa tai pilata yrityksen maineen. Nykyajan työmaailmassa koetaan pulaa osaajista, joten työntekijöiden sitouttaminen tehtäviinsä on äärimmäisen tärkeää (Kjelin ja Kuusisto 2003, 23). Laadukkaan perehdyttämisen yhtenä päämääränä voidaan myös pitää uuden työntekijän motivaation ylläpitämistä osoittamalla, että hän on tullut osaavaan organisaatioon, jossa hänet otetaan myönteisesti vastaan (Hokkanen ym. 2008, 62).

Eräs merkittävä perehdyttämisen tavoite on riskien minimointi. Ilman perusteellista opastusta työntekijä voi tuntea vielä kuukausien työssäolon jälkeenkin itsensä epävarmaksi, minkä vuoksi aikaa kuluu turhaan varmisteluun ja työn tehokkuus kärsii. Työtapaturmia ja onnettomuuksia tapahtuu yleensä eniten juuri uusille työntekijöille uudessa työpaikassa tai

työtehtävissä. Perehdyttämisen tavoitteena on opastaa työntekijää tunnistamaan vieraan ympäristön riskit ja ehkäisemään työtapaturmia, mikä myös lisää oleellisesti työn kannattavuutta. Puutteellisista ohjeista aiheutuvat virheet johtavat aina välittömiin kustannuksiin esimerkiksi, jos huolimattomasti suoritettujen työtehtävien seurauksena päädytään työntekijän tai asiakkaan loukkaantumiseen. (Hokkanen ym. 2008, 62; Kangas 2003, 6; Kjelin ja Kuusisto 2003, 20.)

### 2.3 Perehdyttämisen hyödyt

Laadukkaan perehdyttämisen hyödyt voidaan jakaa työntekijän kokemiin, työnantajan kokemiin ja organisaation saamiin hyötyihin (Lepistö 2000, 63–64). Perehdyttäminen auttaa uutta työntekijää pääsemään eroon mahdollisista työtehtäviin kohdistuvista ennakkoluuloista ja peloista. Uusi työntekijä oppii opastuksen myötä tekemään oman työnsä alusta asti oikein, jolloin työnteko on heti sujuvaa. Hyvä perehdyttäminen tuo työntekijän kyvyt ja osaamisen paremmin esille, kun ennalta tiedetään tehtävän vaatimukset. Uusi työntekijä pystyy kehittämään itseään ja etenemään työssään paremmin, minkä seurauksena myös laatutavoitteet saavutetaan nopeammin ja yrityksen imago pysyy hyvänä. (Kuparinen ja Lankinen 2013, 32; Lepistö 2000, 63–64.) Lisäksi korkeatasoinen perehdyttäminen vähentää henkilöstön poissaoloja ja vaihtuvuutta lisäämällä työn mielekkyyden kokemista: myönteinen ensivaikutelma ja positiivinen ilmapiiri houkuttelevat uutta työntekijää jäämään työyhteisöön, mikä hillitsee henkilökunnan vaihtuvuutta. Koko organisaatio hyötyy positiivisesta suuntauksesta kilpailukyvyn nousun myötä. (Kangas 2003, 6; Kjelin ja Kuusisto 2003, 20.)

Esimiehen hyötyjä pohdittaessa, korostuu uuden henkilön tunteminen nopeasti ja syvällisesti heti töihin tulon jälkeen. Tiiviin suhteen luomisen jälkeen sosiaalinen kanssakäyminen helpottuu, minkä vuoksi esimerkiksi ristiriitoihin on helpompi tarttua ja ne pystytään ratkaisemaan hyvässä hengessä. Perusteellinen ohjeistus säästää myös aikaa: kun asiat kerran opetetaan hyvin, niihin ei tarvitse myöhemmin palata. Lisäksi uusi työntekijä kykenee nopeammin työskentelemään itsenäisesti, eikä hänen tarvitse kuormittaa kysymyksillään muuta työyhteisöä. Myös esimiehen kuorma helpottuu, kun hän pystyy luottamaan alaisiinsa ja siihen, että asiat tehdään toivotulla tavalla. Hyvä perehdyttäminen siis edistää molemminpuolisen luottamuksen saavuttamista esimiehen ja alaisten välillä. (Brown 2013; Kangas 2003, 5; Lepistö 2000, 64.)

Kuparisen ja Lankisen (2013, 30) tekemän tutkimuksen mukaan perehdytys on yritykselle tärkeää myös siksi, että organisaatiolle saadaan nopeasti tehokas ja tuottelias työntekijä. Koko organisaatio hyötyy laadukkaasta perehdyttämisestä sen varmistuessa työn tuloksen ja laadun halutun tason. Huono laatu virheineen maksaa työnantajalle: heikkolaatuisen pe-

rehdyttämisen seurauksena syntyy virheitä, hävikkiä, tapaturmia, turhia poissaoloja ja työntekijöiden vaihtumista. Säästöä taas saadaan, kun edellä mainittuja asioita saadaan perusteellisella ohjeistuksella vähennettyä. Nopea perehdyttäminen koskien riskien kartoittamista ja vähentämistä on erityisen tärkeää organisaatioissa, joissa henkilöstön vaihtuvuus on suurta. Tapaturmat vähenevät, kun usein vaihtuva henkilökunta tunnistaa työn sekä työympäristön vaaratekijät ja osaa toimia oikein niiden välttämiseksi. (Mäntynen ja Penttinen 2009, 5; Kangas 2003, 5; Lepistö 2000, 64.)

## 2.4 Laadukas perehdyttäminen

Laadukkaan perehdyttämisen on todettu parantavan työoloja, vähentävän työn fyysistä ja psyykkistä raskautta sekä nostavan työn tuottavuutta. Perussääntöinä pidetään riittävän kokonaiskuvan antamista, oikea-aikaisuutta sekä konkreettisuutta. Riittävän perehdyttämisen sisältöä voidaan tarkastella kysymyksellä: ”Mikä auttaa työntekijää menestymään työtehtävässään?” Perehdyttämissuunnitelmaa laadittaessa kannattaakin miettiä, mitä prosessilla halutaan saavuttaa. (Kjelin ja Kuusisto 2003, 199; Heinonen ja Järvinen 1997, 144.)

Jotta perehdyttäminen onnistuu, sen tulee olla tarkasti harkittua ja yhdenmukaista. Suunnitteluun sisältyy perehdyttäjien koulutus sekä tarvittavan aineiston eli perehdyttämissuunnitelman laatiminen. Suunnitelman laatimiseen tarvitaan esimiesten, henkilöstöryhmien, henkilöstöhallinnon edustajien, työterveyshuollon sekä työsuojelun asiantuntijoiden välistä tiivistä yhteistyötä. Kaikilta osapuolilta vaaditaan huolellista valmentautumista, suunnitelmallisuutta, dokumentointia sekä jatkuvuutta. Lisäksi perehdyttämisen on oltava myös yksilöllistä. Yksilöllisyyden huomioiminen suunnitteluvaiheessa ilmenee siten, että perehdytettävä kohdataan yksilönä ottaen huomioon hänen henkilökohtaiset lähtökohtansa ja tarpeensa. (Mäntynen ja Penttinen 2009, 2; Kangas 2003, 4; Kjelin ja Kuusisto 2003, 193.) Mielestämme yksilöllisyys voidaan osoittaa esimerkiksi erilaisten oppimistapojen huomioimisena. Saarinen (2011, 53) tuo tutkimuksessaan esille, kuinka erilaisten oppimistapojen oivaltaminen auttaa uuden tiedon omaksumisessa.

Laadukas perehdytys sisältää tietoa organisaatiosta, sen arvoista, tavoista sekä toiminta-ajatuksista. Uuden henkilön tulee tiedostaa yrityksen päämäärä ja tavoitteet sekä vahvuudet ja heikkoudet. Lisäksi hänen pitää saada kattava kuva työyhteisöstä, työtovereista sekä sidosryhmistä, työympäristöstä, koneista, laitteista ja tiloista. Perehtyjän on myös tiedostettava oma tehtävänsä sekä tehtävässä mahdollisesti käytettävät välineet ja säännöt. (Linski ym. 2007, 10; Heinonen ja Järvinen 1997, 143.)

Oppimista edistävä ja avoin tunnelma on laadukkaan perehdyttämisen kulmakivi. Perehdytystilanteessa ilmapiiri on rohkaiseva, arvostava sekä kokeilemiseen ja tutkimiseen innos-

tava. Henkilön tulee tuntee olonsa turvalliseksi ja hänen täytyy saada opetella uudet asiat rauhassa. Kysymyksien esittämiselle on hyvä suoda mahdollisuus, jos jokin asia jää epäselväksi. Lisäksi perehdyttävällä on oltava mahdollisuus palata tilanteissa esiin tulleisiin asioihin myöhemmin. Mitä enemmän perehdyttävältä vaaditaan aktiivisuutta, sitä enemmän vaaditaan ilmapiiriltä. Ilmapiirin luomiseen vaikuttaa koko työyhteisö, mutta vastuu ilmapiiristä on perehdyttäjällä. Hän voi painottaa, ettei alussa oleteta täydellistä suoritusta ja tietämystä, vaan vasta opetellaan. Perehdyttäjän tulee myös osoittaa arvostusta ottamalla uudet henkilöt kohteliaasti huomioon ja kuuntelemalla heidän ajatuksia. (Juholin 2009, 237; Kupias ja Peltola 2009, 135.)

Laadukkaan perehdyttämisen kriteerinä pidetään myös tehokasta ajankäyttöä ja opetuksen järjestelmällistä etenemistä. Aika saattaa olla hyvinkin lyhyt, joten se tulee käyttää tehokkaasti ja järkevästi. Sisältö ja sisällön esityksen järjestys tulee olla ennakoitu. Esimerkiksi jos perehdyttävä on sijainen, tulee miettiä, mitä asioista hänen on oleellista opetella ja missä järjestyksessä se olisi sopivinta. (Kangas 2003, 8.)

Kirjallisen materiaalin antaminen lisää toiminnan hyötyjä. Materiaalit on hyvä laatia niin, ettei niitä tarvitse joka vuosi uudistaa, mutta ne sisältävät kuitenkin tärkeän ajankohtaisen tiedon. Myös tarkoituksenmukaisuus sekä asioiden tiivis muoto on hyvä muistaa. Vaikka materiaalin tekemiseen menee aikaa, se palkitaan itse perehdyttämistilanteessa esimerkiksi opetettavan asian havainnollistamisessa. Perehdyttävä voi myös materiaalin avulla jatkaa tutustumista rauhassa kotona. Valmiita henkilöstö-, asiakas- ja sidosryhmämateriaaleja kannattaa hyödyntää, sillä ne helpottavat hahmottamaan yritystä sen historian kautta. (Kangas 2003, 8; Kjelin ja Kuusisto 2003, 206; Heinonen ja Järvinen 1997, 144.)

Seuranta ja jatkuvuus muodostavat yhden laadukkuuden kriteereistä. Perehdyttämisen kannalta on olennaista arvioida prosessin toimivuutta ja laatua, jotta keskeiset tiedot ja taidot eivät jää puutteellisiksi. Puutteiden löytämistä organisaation perehdyttämisprosessista voidaan tarkastella tietynlaisena oppimistilanteena, mikä tarjoaa organisaatiolle mahdollisuuden kehittää omaa toimintaansa ja oppia virheistään. Tällöin aiemmin esiin tulleet virheet voidaan tulevaisuudessa korjata. Perehdyttämissuunnitelmaa laatiessa laaditaan samalla suunnitelma, kuinka oppimista jatkossa seurataan. Oppimisen seuranta voidaan toteuttaa esimerkiksi seuraamalla perehdyttävän työskentelyä tai pyytämällä häneltä palautetta. Lisäksi arvioinnissa apuna voidaan käyttää erilaisia perehdyttämisen tarkistuslistoja tai seurantakeskustelua. Niiden avulla pystytään selvittämään saavutettiin tavoitteet, pysyttiin suunnitelmassa, mikä onnistui ja missä olisi parantamisen varaa. (Kangas 2003, 8 ja 16; Kjelin ja Kuusisto 2003, 244–245.)

#### 2.4.1 Hyvän perehdyttäjän ominaisuudet

Esimies on aina viime kädessä vastuussa perehdyttämisestä, sen toteutumisesta ja suunnittelusta. Vastuuta on kuitenkin tarkoituksenmukaista jakaa. Perehdyttäjänä voi toimia kuka tahansa organisaation työntekijä, joka siihen valtuutetaan. Osavastuu kuuluu siis koko organisaatiolle ja myös perehdytettävälle itselleen. (Kangas 2003, 3.) Luonteva valinta perehdyttäjäksi on henkilö, joka innostuu työstään sekä osaa kertoa siitä tarvittavan määrän tietoa siten, että uusi työntekijä ymmärtää ja sisäistää opetettavat asiat. Muita sopivia ominaisuuksia ovat kiinnostus toisen opastamiseen ja auttamiseen sekä korkea motivaatio työn tekemiseen. (Kjelin ja Kuusisto 2003, 196.) Kuparisen ja Lankisen (2013, 29) tutkimuksen mukaan hyvä perehdyttäjä on aktiivinen sekä ohjeistaa tulokkaan loogisesti ja asiantuntevasti. Hänen tulee antaa ymmärrettäviä ohjeita ja hänellä täytyy olla valmiudet ohjata tekemään laadukasta ja tuottavaa työtä. Perehdyttäjän on osattava antaa rakentavaa palautetta sekä kannustettava itsenäiseen tiedonhakuun. (Linski ym. 2007, 10.)

Hyvälle perehdyttäjälle on ominaista pystyä myötäilemään opetusmetodejaan perehdytettävän tason perusteella. Perehdyttäjä on valmis jakamaan omaa osaamistaan ja myös valmis itse oppimaan uutta. (Juusela, Lillia ja Rinne 2000, 27–30.) Hän on saanut koulutuksen tehtävänsä, mikä osaltaan takaa ammattitaitoisen ja pätevän perehdytyksen uusille tulokkaille. On tärkeää, että perehdyttäjä ymmärtää oppimisprosessin etenemisen. (Kupias ja Peltola 2009, 111–112; Mäntynen ja Penttinen 2009, 2–3.)

Henkilöillä, jotka ovat vastuussa perehdyttämisestä, tulee olla yhtenäiset tiedot ja toimintatavat. Mikäli työnjako ja tiedot eivät ole selvillä, voi perehdytettävä saada pirstaleista tietoa, jolloin asiakokonaisuus jää epäselväksi. Uuden henkilön kuormittaminen heti alkuvaiheessa pienillä yksityiskohtaisilla tiedoilla ei ole asianmukaista, sillä tällöin on vaikea muodostaa kokonaiskuvaa organisaation toiminnasta, kun keskittyminen painottuu epäoleellisiin asioihin. (Kjelin ja Kuusisto 2003, 243.)

#### 2.4.2 Hyvän perehdytettävän ominaisuudet

Niveksen (2009, 29) tutkimuksen mukaan vakituiset työntekijät toivoivat, että perehdytettävä olisi oma-aloitteinen ja aktiivinen kysymään epäselväksi jääneitä asioita. Vastuu perehdyttämisen onnistumisesta kuuluu siis myös perehdytettävälle itselleen. Mikäli hänellä ei ole valmiuksia vastaanottaa opastusta ja neuvoja, perehdyttämisestä ei ole tällöin apua. Kiinnostus ja motivaatio uusia tilanteita kohtaan ovat merkittäviä apuja. Perehdytettävällä on kuitenkin oikeus uusissa tilanteissa kokea jännitystä sekä epävarmuutta itsestään ja osaamisestaan. Asia on hyvä tehdä selväksi opetustilanteissa. Oman epävarmuuden tie-

dostaminen on tärkeää, minkä voi häpeämättä sanoa ääneen. (Hyytiäinen, Mustonen ja Knuutila 2012, 30; Kangas 2003, 3; Juusela ym. 2000, 22.)

Perusteellinen tutustuttaminen organisaation toimintaan antaa perehtyjälle mahdollisuuden nähdä oman työnsä tarkoitus selkeänä osana organisaation työtehtäväkokonaisuutta. Tämä auttaa häntä motivoitumaan omaan työtehtäväänsä, sopeutumaan paremmin uuteen työpaikkaansa sekä tuntea olevansa osa organisaatiota. (Heinonen ja Järvinen 1997, 143.)

## 2.5 Perehdyttäminen prosessina

Perehdyttäminen on parhaillaan luonteva tapahtumien ketju, missä oppimista tuetaan tilanteen vaatimalla tavalla. Samalla varmistetaan, että tulokkaan rooli muodostuu organisaatiossa sellaiseksi kuin alun perin oli suunniteltu. Perehdyttäminen alkaa jo rekrytointivaiheessa ja päättyy yksilöllisesti tapauksesta riippuen. Prosessi voidaan jakaa neljään pääkohtaan: työhönotto, vastaanotto ja perehdyttämisen käynnistäminen, tehtäväkohtainen työnopastus ja perehdyttämisen jatkaminen. (Kjelin ja Kuusisto 2003, 163; Lepistö 2000, 67.)

Ensimmäinen vaihe tapahtuu työhönoton yhteydessä, jolloin käsitellään työsuhteeseen liittyviä asioita. Tällöin kerrotaan työn sisällöstä, palvelusuhteen ehdoista ja työyhteisöstä. Työsuhteen solmimisen jälkeen perehdyttävän kanssa keskustellaan organisaatiosta, asiakkaista, työsuhdeasioista ja talon tavoista. Hänelle tulee muun muassa kertoa palkanmaksusta, työsuhde-eduista, työterveyshuollosta, poissaolosäännöksistä ja tauoista. Tässä vaiheessa työpaikan esittelykierron avulla saamaan kokonaiskuvan uudesta paikasta. Perehdytys tulisi aloittaa työn kannalta olennaisten perusasioiden läpi käymisestä. Perusteiden hallinta tekee tulokkaasta nopeammin tuotteliaan työntekijän organisaatiolle. Lisäksi materiaalin antaminen tukee perehdytystä jo tässä vaiheessa, sillä se edistää uusien asioiden oppimista ja samalla siirtää vastuuta oppijalle itselleen. Erityisen tärkeää ensimmäisessä vaiheessa on pyrkiä antamaan positiivinen ensivaikutelma uudesta työstä ja työpaikasta. Tulokkaan täytyy saada tuntea itsensä tervetulleeksi ja tarpeelliseksi. Alkuvaiheen yleisvaikutelma ja onnistunut vastaanotto ovat jatkoon kannalta koettu erittäin tärkeäksi. Ensivaikutelmaan perehdyttäjä voi vaikuttaa myös omilla vuorovaikutustaidoillaan. Ensimmäisen vaiheen perehdyttäjä on yleensä rekrytoija tai esimies. (Brown 2013; Saarinen 2011, 52; Hyppänen 2007, 196–197; Kangas 2003, 9; Lepistö 2000, 67.)

Toinen vaihe linkittyy hieman ensimmäisen vaiheen kanssa, mutta vie askeleen syvemmälle vastaanottotilanteen tehtäviä ja perehdyttämisen aktiivista käynnistämistä. Vastaanottaminen on tärkeä vaihe, sillä ensimmäisenä työpäivänä uusi työntekijä on erityisen herkkä aistimaan tunnelmia ja alkupäivien kokemukset jäävät muistiin pitkäksi aikaa. Erityisesti yri-

tyskuvan muodostumisen kannalta on tärkeää, että työntekijä kokee ensimmäisen päivän positiivisena. Yksi suuri syy työntekijän työpaikan vaihtamiseen on, että hän ei ole kokenut olevansa tervetullut työyhteisöön. Työyhteisöä kannattaa tiedottaa etukäteen uuden työntekijän saapumisesta ja ellei esimies voi vastaanottaa häntä, tulee esimiehen määrätä joku muu henkilö tähän tehtävään. Vastaanottaja varaa kaikki perehdyttämisen aloittamiseen tarvittavat välineet kuten perehdytysaineiston, työohjeet, työasun sekä kulkukortin tai avaimet. Vastaanottajan tulee myös jättää aikaa alkukeskusteluihin, johon tilanteen mukaan voi osallistua myös muut perehdyttäjät. Alkukeskustelun ohessa laaditaan henkilökohtainen perehdytysuunnitelma, jonka lähtökohtana ovat oppijan tarpeet. Ensimmäisen päivän ohjelma tulee harkita tarkkaan ja kiinnittää huomiota jaettavan tiedon määrään, koska perehdytettävälle kaikki on uutta ja hänen kykynsä vastaanottaa tietoa on rajallinen. Niin kutsuttua ”informaatioähkyn” tunnetta kannattaa välttää. (Brown 2013; Viitala 2004, 261; Kangas 2003, 9; Lepistö 2000, 67.)

Kolmas vaihe perehdyttämisprosessissa on tehtäväkohtainen työnopastus, jonka suorittaa joko esimies tai työnopastaja, joka on saanut koulutuksen tehtävään. Kolmas vaihe voi joissain työpaikoissa käynnistyä jo ensimmäisenä päivänä. Tällöin perehdytettävä usein vain seuraa työnopastajansa työntekoa ja kyselee mieleen nousseista asioista. Tavoitteena voi aluksi olla oppia kulkemaan työtiloissa ja saada yleiskuva työpisteen tehtävistä sekä ihmisistä. Tämä vaihe jatkuu niin pitkään kuin on tarpeellista. Perehdytettävä oppii vähitellen työnsä sisällön, sen eri vaiheet ja periaatteet. Hänen tulisi myös oppia toimimaan erilaisissa häiriötilanteissa sekä työpaikkansa siisteysperiaatteet. (Hyppänen 2007, 197; Kangas 2003, 9; Lepistö 2000, 67.)

Neljännessä vaiheessa paneudutaan perehdytyksen syventämiseen ja opitaan oma työtehtävä, minkä seurauksena työnteosta tulee vähitellen itsenäistä. Tässä vaiheessa perehdyttämistä jatketaan töiden lomassa ja sen päättymistä ei voi rajata. Joissain organisaatioissa järjestetään uusille työntekijöille erilaisia koulutuksia, joiden tarkoitus on täydentää tietämystä omasta työstään ja organisaatiosta. Vaikka perehdyttämisen päättymistä ei voi määrittellä, tulee prosessin edetessä pitää palaveri perehdyttäjän ja esimiehen kanssa. Tässä palaverissa arvioidaan toiminnan onnistumista ja havaintojen perusteella kehittää perehdyttämissuunnitelmaa. (Hokkanen ym. 2008, 69; Kangas 2003, 9; Lepistö 2000, 67.)

### 3 OPISKELIJOIDEN PEREHDYTTÄMINEN HARJOITTELUUN

Nykyaikana työpaikoille otetaan yhä enemmän opiskelijoita, joiden opiskeluun kuuluu erilaisia harjoittelu- ja työssäoppimisjaksoja. Opiskelijoiden perehdyttämisen pääperiaatteet ovat samat kuin työntekijöidenkin perehdyttämisessä. Opiskelijoiden kanssa on kuitenkin otettava huomioon, että varsinaisille työntekijöille itsestään selvät asiat eivät välttämättä ole sellaisia opiskelijoille. Opiskelijoiden perehdyttämisen on siis oltava erityisen yksityiskohtaista sekä syvällistä. (Linski ym. 2007, 17; Kangas 2003, 5.) Laadukkaaseen perehdyttämiseen kuuluu kirjallisen materiaalin jakaminen, mikä opiskelijoiden kohdalla on erityisen toivottavaa (Kangas 2003,10). Ilmapiirin on oltava avoin ja rohkaiseva, jolloin tilanne koetaan turvalliseksi. Opiskelijalla tulee myös olla mahdollisuus esittää kysymyksiä, jos jokin asia jää askarruttamaan. (Juholin 2009, 237; Kupias ja Peltola 2009, 135.) Oletamme, että opiskelijoiden perehdyttämisessä ilmapiirillä on erityisen suuri merkitys, sillä opiskelijoilla ei välttämättä ole aiempaa kokemusta alastaan. Tällöin he voivat olla epävarmempia itsensä verrattuna kokeneeseen työntekijään.

Aiheeseen liittyvää teoretietoa tarkasteltuamme oletamme, että varsinkin opiskelijoiden perehdytys tulisi olla ajankäytöltään mahdollisimman tehokasta ja hyvin suunniteltua, koska opiskelijoiden harjoittelu- ja työssäoppimisjaksojen pituudet vaihtelevat paljon. Jotkut opiskelijat voivat tulla vain päiväksi tutustumaan työpaikkaan ja jotkut puolestaan tulevat harjoittelemaan useiden kuukausien ajaksi. Perehdyttäminen suunnitellaan tällöin oppimisjakson pituuden mukaiseksi. Suunnitteluvaiheessa työpaikan ja oppilaitoksen tulee tehdä tiivistä yhteistyötä. Näiden kahden organisaation on järkevää miettiä yhdessä, kuinka opetus suunnitelman sisältämiä oppeja voitaisiin parhaiten harjoitella juuri kyseisellä työpaikalla. Näin oppilaitoksen opetussuunnitelmaan liittyvät toiveet voidaan parhaiten ottaa huomioon, ja harjoittelu- ja työssäoppimisjaksosta tulee mahdollisimman hyödyllinen niin opiskelijalle kuin työpaikalle. (Kangas 2003, 5.)

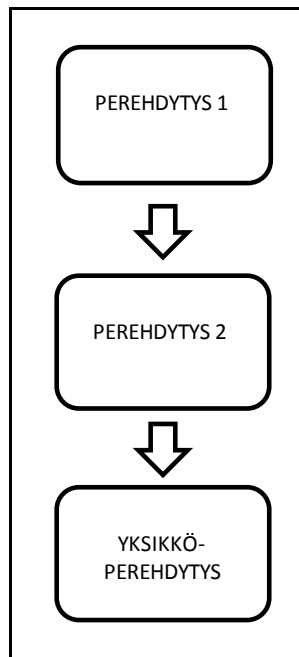
#### 3.1 Terveysalan opiskelijoiden perehdyttäminen Kuopion yliopistollisessa sairaalassa

KYS on yksi Pohjois-Savon alueen merkittävimmistä opetussairaaloista, jossa harjoittelee vuosittain tuhansia eri alojen opiskelijoita. Jokaisella KYSissä työskentelevällä työntekijällä on velvollisuus ja oikeus ohjata opiskelijoita. Nimetyt ohjaajat ja klinisen hoitotyön opettajat yhteistyössä koulujen kanssa edistävät ja tukevat opiskelijoiden käytännönharjoittelun laatua ja onnistumista. (Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri 2012; Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri 2009.)



Savonia-ammattikorkeakoulussa terveysalan opiskelijoiden ammattitaitoa edistävien harjoittelujaksojen sisältö sekä pituudet vaihtelevat suuresti eri alojen kesken. Esimerkiksi harjoitteluiden laajuudet, aiheet, suoritustavat ja -paikat vaihtelevat. Bioanalyytikoiden, ensihoitajien, fysioterapeuttien, röntgenhoitajien, sairaanhoitajien, suuhygienistien ja toimintaterapeuttien ammattikorkeakoulututkintoon kuuluu yhteensä 75 opintopistettä käytännön harjoittelua. Kätilöiden ammattikorkeakoulututkintoon kuuluu 116 opintopistettä harjoittelua ja terveydenhoitajien 88 opintopistettä harjoittelua. Harjoittelut ajoittuvat yleensä lukukausittain kunkin ammattiaineen opiskeluun, jossa teoria ja harjoittelu vuorottelevat. Harjoittelusta osa suoritetaan ohjattuna esimerkiksi KYSissä, kaupungin terveyskeskuksissa, yksityisissä terveydenhuoltoalan yrityksissä tai kolmannella sektorilla. Lisäksi osa harjoitteluista toteutetaan tuotanto- ja tutkimuslaitoksissa sekä omassa oppilaitoksessa. (Savonia-ammattikorkeakoulu 2013.)

Pohjois-Savon opiskelijanohjauksen kehittämisen yhteistyöverkosto on laatinut kolmiportaisen perehdyttämismallin (Kuvio 1.), jonka mukaisesti jokaisen KYSiin tulevan opiskelijan kohdalla toimitaan. Perehdytys 1:sen ja 2:sen toteuttavat KYSin klinisen hoitotyön opettajat ja yksikkökohtaisen opastuksen tekee osastolla opiskelijalle nimetty ohjaaja. Yhdenmukaisella mallilla pyritään takaamaan opiskelijoille yhdenmukainen ja tasa-arvoinen perehdytys, joka on jokaisen opiskelijan kohdalla yhtä laadukas riippumatta siitä, missä yksikössä harjoittelu toteutetaan. (Huovinen, Sairanen, Taam-Ukkonen, Toivanen ja Tuovinen 2013; Sulosaari, Lehti, Paltta, Pulkkinen ja Ääri 2006.)



Kuvio 1. Kolmiportainen perehdytys KYSissä (Huovinen ym. 2013)

Perehdytys 1 voidaan mieltää perehdytysprosessin ensimmäiseksi vaiheeksi (katso luku 2.5), jossa opiskelijat saavat perustiedot siitä, millaista on työskennellä KYSissä. Tämän lisäksi heidät perehdytetään aina harjoittelun alussa harjoittelun sisällön erikoisalaan sekä palveluysikkö- ja työyksikkökohtaisesti. Harjoittelun sisällön erikoisalaan tutustumista voidaan pitää prosessin toisena vaiheena (katso luku 2.5), jolloin varsinainen perehdyttäminen alkaa. Kolmas vaihe (katso luku 2.5) on puolestaan tehtäväkohtainen työpaikkaperehdyttäminen eli tässä tapauksessa yksikkökohtainen perehdytys, jossa opiskelija tutustutetaan juuri hänen opiskelemaansa ammatin työtehtäviin ja vastuisiin. Lisäksi harjoittelujen aikana opiskelijalla on mahdollisuus osallistua KYSin tarjoamiin seminaareihin, osastotunneille, luennoille, koulutuksiin sekä laboraatioharjoituksiin ja opiskelijoiden olohuoneeseen. (Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri 2012; Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri 2009.)

Pohjois-Savon opiskelijanohjauksen yhteistyöverkosto on laatinut opiskelijan ohjauksen laatusuosituksen, jotka pohjautuvat Savonia-ammattikorkeakoulun ja KYSin harjoittelun kehittämiprojektissa kehitettyihin harjoittelun laatuksiteereihin, Sosiaali- ja Terveystieteiden koulutuksen työssäoppiminen ja ohjattu harjoittelu -suositukseen, tutkimustietoon sekä käytännön toimijoiden kokemustietoon. Näiden laatusuositusten tavoitteena on turvata opiskelijoiden turvallinen ja laadukas harjoittelu terveydenhuollon organisaatioissa. Lisäksi opiskelijaohjauksen laatusuosituksen avulla pyritään kehittämään yhteneväisiä ja näyttöön perustuvia käytänteitä opiskelijaohjaukseen. (Pohjois-Savon alueellinen opiskelijaohjauksen yhteistyöverkosto 2010, 5.)

Laatusuositusten mukaan perehdytyksellä luodaan parhaat mahdollisuudet turvalliselle harjoittelulle sekä tuetaan opiskelijaa pääsemään sisälle työyhteisöön ja sen toimintaan. Laadukkaana perehdytyksen kriteereinä mainitaan muun muassa, että opiskelija perehdytetään suunnitelmallisesti harjoitteluysikköön ja sen toimintakäytäntöihin ensimmäisten harjoittelupäivien aikana. Tukena käytetään päivitettyä perehdytysmateriaalia, jossa selvennetään työelämän pelisäännöt, toimintamallit, arvot sekä toimintaa ohjaavat periaatteet. (Pohjois-Savon alueellinen opiskelijaohjauksen yhteistyöverkosto 2010, 11.) Lisäksi hyvän ja laadukkaan opiskelijaperehdytyksen merkittävänä tavoitteena on taata korkeatasoinen ja turvallinen potilaiden hoito. Harjoitteluiden aikana opiskelijat osallistuvat aktiivisesti potilaiden hoitoprosessin toteuttamiseen, joten on tärkeää, että potilaiden turvallisuus otetaan jokaisessa opetustilanteessa huomioon. (Huovinen ym. 2013.)

### 3.2 Perehdytys 1

KYSiin ensimmäistä kertaa harjoitteluun meneville opiskelijoille on pakollista osallistua kliinisen hoitotyön opettajien pitämään perehdytys 1:seen. Perehdytystilaisuus järjestetään kaksi kertaa lukuvuodessa (syksyllä ja keväällä) Savonia-ammattikorkeakoulun Kuopion

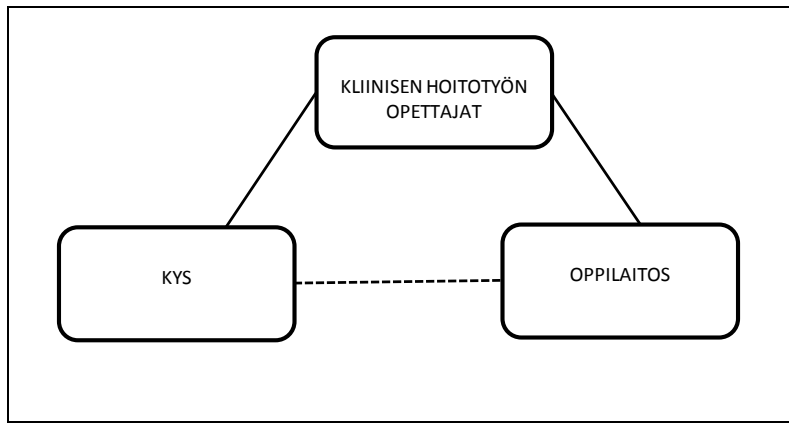
terveysalan kampuksella. Perehdytys 1 on erittäin tärkeä opiskelijoille, joille KYSissä työskentely on täysin uutta. Tilaisuudessa kerrotaan sairaalan peruspelissännöt ja annetaan hyödyllisiä vinkkejä harjoittelusta. Alussa esitellään myös klinisen hoitotyön opettajat ja heidän vastuualueensa. (Kliinisen hoitotyön opettajat 2013.)

Perehdytys 1:ssä opiskelijoille tiedotetaan:

- harjoitteluiden suorittamisen kriteereistä ja työelämän pelissännöistä
- vaitiolovelvollisuudesta (otetaan huomioon opiskelijoiden kirjoittamat harjoittelublogit ja facebookin käyttö) ja käsihygienian tärkeys sekä sen oikeaoppinen toteutus
- käytännön asioita KYSissä työskentelystä (saako tupakoida tai käyttää kännykkää työajalla, mistä haetaan kulkuluvat ja suojavaatteet, missä sijaitsee parkkipaikat ja ruokala sekä säännöt työpäivien pituuksista ja tauoista )
- ulkoasua koskevista säännöistä (saako käyttää koruja tai kynsiä lakata harjoittelun aikana)
- KYSin hälytysjärjestelmistä
- erilaisista toimintaohjeista (esimerkiksi kuinka toimitaan neulanpisto- ja verikontaktitapaturmissa ja mitä tehdä jos sairastuu)
- opiskelijoiden olohuoneesta
- mitä kannattaa ottaa mukaan ensimmäisenä työpäivänä ja millainen on ensimmäisen päivän ohjelma
- käytännön vinkkeistä harjoitteluun
- yleisesti KYSistä organisaationa (Kliinisen hoitotyön opettajat 2013.)

### 3.3 Kliinisen hoitotyön opettaja perehdyttäjänä

Kliinisen hoitotyön opettaja on asiantuntija, joka auttaa sekä opiskelijaa että ohjaajaa ohjattun harjoittelun aikana toimien eräänlaisena valmentajana. Yhtenä päätehtävistään klinisen hoitotyön opettaja tukee opiskelijan ammatillista kasvua sekä toimii linkkinä opiskelun ja klinisen oppimisympäristön välillä (Kuvio 2.). Toimenkuvaan kuuluu myös toimia kehittäjänä, joka tutkii, kuinka opiskelijanohjausta voitaisiin parantaa. Tavoitteena on ohjaajien ohjaustaitojen sekä valmiuksien kehittäminen; klinisen hoitotyön opettajien vastuualueena on opiskelijoiden lähiohjaajien sekä opiskelijavastaavien pedagogisen osaamisen vahvistaminen ja tukeminen. Opettajat osallistuvat tutkimus- ja kehittämistoimintaan muun muassa toimimalla opinnäytetöiden työelämäohjaajina. (Huovinen ym. 2013; Ojala 2013, 22; LondonDeanery 2012; Sulosaari ym. 2006.)



Kuvio 2. Kliinisen hoitotyön opettajan yhteistyökumppanit KYSissä (Huovinen ym. 2013)

Harjoittelun aikana KYSissä kliinisen hoitotyön opettajan työnkuvaan kuuluu myös opiskelijaolohuoneen järjestäminen harjoittelun puolivälissä. Opiskelijaolohuoneessa opiskelijat voivat avoimesti puhua harjoitteluun liittyvistä tuntemuksistaan, sillä tilaisuuteen osallistuvat ovat aina vaitiolovelvollisia. Lisäksi opettajien tehtävänä on kerätä opiskelijoilta palautetta harjoittelujaksojen onnistumisesta, ohjauksesta ja oppimisympäristöstä. Opiskelijoille lähetetään aina harjoittelun viimeisellä viikolla sähköpostitse palautekysely, joka suoritetaan käyttäen Cles+T -laatumittaria. Mittarilla saadaan tärkeää tietoa ohjauksen nykytilasta ja kehittämisalueista opiskelijoiden näkökulmasta. Kyselyn vastauksien perusteella vuosittain palkitaan parhaiten KYSissä opiskelijanohjauksessa menestyneet yksiköt. (Huovinen ym. 2013.)

KYSissä työskentelee tällä hetkellä viisi kliinisen hoitotyön opettajaa. Heidän rooli opiskelijanohjauksessa KYSissä koostuu hoitotyön opiskelijoiden kliinisen oppimisympäristön ja hoitotyön kehittämiseen liittyvistä tehtävistä, jotka painottuvat hoitotyön tavoite- ja toimintaohjelman painopistealueisiin. Kliinisen hoitotyön opettajien tehtävänä on myös edistää omalla toiminnallaan vetovoimaisen sairaalan vision toteutumista. (Hujanen, Huovinen, Sairanen, Taam-Ukkonen ja Toivanen 2012.)

KYSissä on ollut kliinisen hoitotyön opettajan toimintaa vuodesta 2003 lähtien (Gröhn-Rissanen 2013). Opettajat perehtyvät kukin oman substanssiosaamisalueen opetuksen lisäksi myös muihin hoitotyön osa-alueisiin. Heidän rooli korostuu erityisesti opiskelijan ensimmäisenä harjoittelupäivänä. Tällöin he vastaanottavat sekä opastavat opiskelijoita harjoitteluun liittyviin tärkeisiin paikkoihin esimerkiksi pukuhuoneisiin ja omaan harjoitteluosastoon. Ensimmäisenä harjoittelupäivänä opettajat pitävät opiskelijoille perehdytyksen kyseiseen harjoitteluun liittyvästä erikoisalasta. KYSin kliinisen hoitotyön opettajat pitävät tärkeänä, että he ovat opiskelijoiden tavoitettavissa. Työnkuva kattaa opiskelijoiden ohjaamisen lisäksi myös KYSissä työskentelevien terveysalan ammattilaisten osaamisen kehittämistä. (Huovinen ym. 2013.)

#### 4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITE

Tutkimuksemme tarkoituksena oli kuvata Savonia-ammattikorkeakoulun Kuopion yksikön terveysalan opiskelijoiden kokemuksia kliinisen hoitotyön opettajien antamasta perehdytys 1:sestä.

Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa opiskelijoiden perehdytyskäytäntöjen kehittämiseen. Kliinisen hoitotyön opettajat voivat käyttää tutkimuksen tuloksia kehittäessään perehdytys 1:stä vielä enemmän opiskelijalähtöiseksi ja opiskelijoiden tarpeita vastaavaksi.

Opinnäytetyömme tutkimuskysymykset olivat:

1. Millaisena terveysalan opiskelijat ovat kokeneet kliinisen hoitotyön opettajien pitämän perehdytys 1:sen?
2. Miten opiskelijoiden mielestä perehdytys 1:stä voidaan kehittää?

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 5.1 Määrällinen tutkimus

Opinnäytetyömme toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Työ tehtiin toimeksiantajan toiveen mukaan opiskelijoiden näkökulmasta, ja tutkimusaineisto kerättiin sekä sähköisellä että paperimuodossa olevalla kyselylomakkeella (Liite 1). Määrällisen tutkimusmenetelmän valitsimme siksi, että tutkimusjoukkomme oli suuri. Määrällinen tutkimusmenetelmä pyrkii selittämään ilmiötä ja asiaa numeraalisesti, teknisesti ja kausaalisesti. Sen tavoitteena on kuvata numeraalisesti asiaa, asian muutosta tai vaikutusta johonkin toiseen asiaan. (Vilkkä 2005, 181.) Tutkimusmetodi kuvaa ja tulkitsee ilmiöitä tieteen yleisen logiikan mukaisesti käyttämällä mahdollisimman tarkkoja mittausmenetelmiä ja tutkimusotoksia sekä käsittelemällä tutkimusaineistoa tilastotieteen menetelmin oikeiden johtopäätösten tekemiseksi (Tilastokeskus, a). Määrälliselle tutkimukselle on ominaista myös, että tulos on yleistettävää tietoa aiheesta eikä yksittäisille poikkeamille anneta suurta roolia (Vehkalahti 2008, 17).

Tutkimuksessamme on huomioitava, ettei tutkittavalla asialla eli opiskelijoiden mielipiteillä ja kokemuksilla ole mitattavaa yksikköä. Erätuulen, Leinon ja Yli-Luoman (1994, 36–37) mukaan ihmistieteissä mittaaminen on hyvin epäsuoraa eli tutkittavaa käsitettä, jota halutaan tarkastella, ei oikeasti voida mitata. Tämän vuoksi mittavat käsitteet on määriteltävä sellaisiksi analyttisiksi käsitteiksi, joita voidaan mitata (KvantiMOTV 2008). Tutkimuksessamme tämä tarkoitti sitä, että annoimme mitattavalle asialle eli opiskelijoiden mielipiteille mittayksikön, jonka avulla pystyimme tekemään johtopäätöksiä tuloksista. Tutkimuksessa selvitimme opiskelijoiden mielipiteitä valmiiksi annettujen väittämien avulla ja analysoimme vastaukset numeraalisesti vastausten arvojen mukaan. Lisäksi avoimen kysymyksen avulla selvitimme, mitä kehitettävää opiskelijoiden mielestä perehdytyksessä on. Opiskelijoiden vastausten perusteella tutkimuksemme antaa tietoa perehdytys 1:sen nykytilasta opiskelijoiden näkökulmasta. Samalla klinisen hoitotyön opettajat saavat tietoonsa kehittämisideoita perehdytyksen parantamiseksi.

### 5.2 Tutkimusjoukko

Tutkimusjoukon muodostivat Savonia-ammattikorkeakoulun Kuopion yksikön terveystalon opiskelijat, jotka olivat osallistuneet perehdytys 1:seen tammikuussa 2013, tammikuussa 2012 tai elokuussa 2012. Tähän rajaukseen päädyimme siksi, että halusimme tutkimukseemme juuri lähiaikoina perehdytyksen saaneiden opiskelijoiden näkökulman, sillä heillä perehdytyksen sisältämät asiat olivat tuoreessa muistissa. Lisäksi halusimme tietää, mitä jo

aiemmin perehdytyksen saaneilla oli jäänyt aiheesta mieleen. Toivomus tutkimusjoukon kokoonpanosta tuli toimeksiantajalta. Asio -lukujärjestyssovelluksesta löysimme kaikki edellä mainittuna aikana perehdytys 1:seen todennäköisesti osallistuneet opiskelijaryhmät. Tutkimusjoukko kattoi 643 terveystieteiden opiskelijaa. Terveystieteiden opiskelijoilla tarkoitamme opiskelijoita, jotka valmistuttuaan toimivat laillistettuina terveydenhuollon ammattihenkilöinä (bioanalytikko-, ensihoitaja-, fysioterapeutti-, kättilö-, röntgenhoitaja-, terveydenhoitaja-, toimintaterapeutti-, sairaanhoitaja- ja suuhygienistiopiskelijat).

### 5.3 Aineiston kerääminen

#### 5.3.1 Kyselylomakkeen laadinta

Kyselylomakkeen kysymysten tulee olla yksiselitteisiä ja kysymykset tulee rakentaa tutkimuksen tavoitteiden sekä tutkimusongelman mukaisesti. Kyselylomakkeen laadintavaiheessa tulee huomioida lomakkeen pituus sekä kysymysten tarpeellinen lukumäärä. Jos lomake on liian pitkä ja sen täyttäminen vie paljon aikaa, voi vastaaja jättää kokonaan vastaamatta tai vastata huolimattomasti. Lisäksi on huomioitava lomakkeen ulkoasu, selkeys, kysymysten looginen eteneminen ja mahdolliset vastausohjeet. Kysymysten sanamuotoon tulee myös kiinnittää huomiota. Kysymysten muodon tulee nostaa esiin vastaajan henkilökohtainen näkemys, mutta liian johdattelevia kysymyksiä pitää ehdottomasti välttää. (Valli 2001, 100.)

Aineiston keräämiseen tarvittavan kyselylomakkeen laadimme itse. Kyselylomakkeen väittämät perustuvat perehdytyksestä keräämäämme aiempaan tutkimus- ja teoretiseen sekä kliinisen hoitotyön opettajien laatimaan perehdytysmateriaaliin. Kysymykset ja väittämät lomakkeessa ovat strukturoituja. Strukturoiduissa kyselylomakkeissa kysymykset ja niihin tulevat vastausvaihtoehdot on annettu etukäteen eikä vastauksille jää tällöin tulkinnanvara. Vastaajalla ei ole siis mahdollisuutta vastata vapaasti omin sanoin, vaan vastausvaihtoehdoista valitaan oma mielipidettä lähimpänä oleva vaihtoehto Likert-asteikolta 1 – 5. Likert-asteikko on järjestysasteikko, jossa muuttujan arvoilla on yksiselitteinen järjestys. Tämä tarkoittaa, että asteikon toiseen suuntaan samanmielisyys kasvaa ja toiseen suuntaan vähenee. (KvantiMOTV 2007; Tilastokeskus, b.) Asteikon valinnassa täytyi myös huomioida, millaisella analyysivaihtoehdolla saamiemme vastauksia on mahdollista tarkastella. Lisäksi kyselylomake laadittiin niin, että sen analysoiminen sujuu vaivattomasti ja antaa kattavan tuloksen. Valmiit vastausvaihtoehdot kannattaa numeroida, jolloin ne ovat nopeasti syötettävissä koneelle. Likert-asteikolla tulokset ovat esitettävissä numeraalisesti, mutta niiden antia voi laajentaa ja tulkinnat esittää sanallisessa muodossa. (Valli 2001, 100.)

Laatimamme kyselylomakkeen strukturoidut kysymykset ja väittämät jaoteltiin eri aihealueisiin: vastaajan taustatiedot (kysymykset 1-6), perehdytyksen laadukkuus (kysymys 7, väittämät 1 - 8), perehdytyksen sisältö (kysymys 8, väittämät 9 – 23) sekä perehdytyksen hyödyllisyys (kysymys 9, väittämät 24 – 27). Kyselylomakkeessa oli strukturoitujen kysymysten lisäksi yksi avoin kysymys. Avoimessa kysymyksessä vastaajalle annettiin mahdollisuus kertoa omin sanoin ideoita perehdytyksen kehittämisestä. Työstimme kyselylomakkeen sähköiseen muotoon Webropol -kyselytyökalun avulla. Sähköinen kyselylomake on nykyaikainen ja vastaajien kannalta helppokäyttöinen, sillä vastaajien ei tarvitse käyttää aikaansa lomakkeiden lähettämiseen postitse. Valinnan takana oli myös kustannuskysymys; lomakkeen lähettäminen sähköisesti on molemmille osapuolille maksutonta.

Kyselyn lisäksi laadimme saatekirjeen (Liite 2), joka antaa opiskelijoille etukäteisohjeistusta vastaamista varten ja edistää myös tutkimuksen eettisyyttä selvittämällä tutkimusaineiston käyttötarkoituksen ja tutkimusluvan. Saatekirjettä, joka lähetetään kyselylomakkeen mukana, voidaan kutsua kyselytutkimuksen julkisivuksi, mistä päätellen sille asetetaan suuria vaatimuksia tutkimuksen markkinoimiseksi. Saatekirjeen tulee kertoa vastaajalle tutkimuksen perustiedot eli mistä tutkimuksessa on kysymys, kuka tutkimusta tekee, miten vastaajat on valittu ja mihin tutkimustuloksia tullaan käyttämään. Etenkin vastaajien henkilötietojen käyttöä tulee täsmentää mahdollisimman tarkasti, jotta henkilöt saavat oleellisen tiedon ratkaisunsa perustaksi. Saatekirjeeseen panostamisen merkitystä ei voi vähätellä: sen perusteella vastaaja joko motivoituu vastaamaan tai jättää kyselylomakkeen huomiotta. (Vehkalahti 2008, 47.)

### 5.3.2 Kyselylomakkeen testaus

Väärinymmärrysten välttämiseksi ja turhien virheiden karsimiseksi kyselylomake kannattaa testata ennen sen varsinaista lähettämistä kohderyhmälle (Valli 2001, 102). Sopivia testaa- jia ovat kohderyhmään kanssa samantyyppisen elämäntilanteen omaavat henkilöt. Tällöin saadaan todenmukaisempi käsitys lomakkeen toimivuudesta verrattuna siihen, jos testin kohteet valittaisiin täysin aihealueen, tässä tapauksessa opiskelumaailman, ulkopuolelta. (Vehkalahti 2008, 48). Testausryhmäksi valitsimme kokoonpanon, josta kolme henkilöä oli perehdytys 1:seen osallistuneita sairaanhoitajaopiskelijoita Savonia-ammattikorkeakoulusta eli heillä oli jo tietoa perehdytyksen sisällöstä. Ryhmän muut kolme henkilöä olivat yliopisto- opiskelijoita, jotka eivät opiskelleet terveystieteitä. Koimme tärkeäksi testata kyselylomakkeen erilaisen opiskelutaustan omaavilla henkilöillä, koska näin saimme monipuolisemman näkökulman kyselylomakkeesta annettuun palautteeseen.



Kysyimme testihenkilöiltä seuraavia asioita:

- Onko kyselylomakkeessa epäselviä kysymyksiä?
- Esiintyykö lomakkeessa johdattelevia kysymyksiä?
- Onko vastaamiseen annettu ohjeistus riittävä ja selkeä?
- Onko lomakkeessa turhia kysymyksiä?
- Onko jotain oleellista jäänyt pois?
- Kannustaako vai karkottaako saatekirje kyselyyn vastaamiseen?
- Yleinen palaute kyselylomakkeen ulkoasusta, johdonmukaisuudesta ja selkeydestä

Lähetimme kyselylomakkeet testihenkilöille sähköpostin välityksellä. Saimme testaajilta toivomaamme monipuolista ja rakentavaa palautetta, joka ohjasi lomakkeen lopullista muotoilua. Kyselylomakkeen väittämät muuttuivat saatujen kommenttien perusteella tarkemmiksi ja henkilökohtaisemmin opiskelijoille suunnatuiksi. Epäselvät ja helposti väärinymmärrettävät väittämät muotoilimme uudelleen. Vastausohjeita sekä kyselyn ulkoasua testiryhmä piti onnistuneina. Saimme myös ohjeistusta saatekirjeen kirjoitusasun parantamiseen.

### 5.3.3 Vastausten kerääminen

Lähetimme linkin Webropol -kyselylomakkeeseen sekä saatekirjeen maaliskuussa 2013 tutkimusjoukolle koulun sähköpostin kautta, sillä löysimme sieltä helposti tutkimusjoukon sähköpostiosoitteet. Vastausaikaa annoimme neljä arkipäivää. Webropol -kyselytyökaluun perehtyneen lehtorin mukaan on käynyt ilmi, että sähköiseen kyselyyn vastataan yleensä kahden päivän sisällä kyselyn lähettämisestä. Tämän ajan kuluttua kysely yleensä unohtuu (Pirjo Kinnunen, henkilökohtainen tiedonanto, 12.3.2013). Ajan kuluttua saimme vastaukset 16 henkilöltä. Neljän päivän kuluttua lähetimme muistutusviestin tutkimusjoukolle, jonka jälkeen saimme vastauksia 12 henkilöltä. Yhteensä sähköisen kyselyn kautta saimme vastauksia 28 henkilöltä.

Heikon vastausprosentin vuoksi päätimme kerätä vastauksia myös paperiversiona, jotta pystyisimme varmistamaan tuloksien kattavuuden ja tutkimuksen pätevyysvaatimusten täyttymisen. Etsimme Asio -lukujärjestyssovelluksesta tutkimusjoukosta ryhmät, joiden olettimme käyneen perehdytys 1:sen tammikuussa 2013, tammikuussa 2012 tai elokuussa 2012. Kävimme maaliskuussa 2013 yhden päivän aikana keräämässä vastauksia paperiversion muodossa heidän luennoillaan. Kerroimme opiskelijoille, että teemme perehdytys 1:sen nykytilasta opinnäytetyötä KYSin kliinisen hoitotyön opettajille. Koska he eivät olleet etukäteen saaneet saatekirjettä, annoimme opiskelijoille tarvittavan ohjeistuksen kyselyyn vastaamiseen sekä tarkemmat tiedot tutkimuksen motiiveista ja tulosten käyttämisestä. Luentojen opettajat suhtautuivat vierailuumme positiivisesti, mikä vauhditti osaltaan vastausten saamista. Teimme myös alussa selväksi, että osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Paperiversiona saimme vastauksia 74, eli yhteensä saimme vastauksia lopulta 102, jolloin vastausprosentti on 16. Vastausprosentti on laskettu vertaamalla saatujen vastausten mää-

rää (102 kpl) oletettuun tutkimusjoukkoon (643 henkilöä), johon kuuluneet henkilöt olivat Asio -lukujärjestyssovelluksen mukaan osallistuneet perehdytys 1:sen yllä mainittuina ajan-kohtina. Vastauksia kerätessä kävi ilmi, etteivät kaikki oletetun tutkimusjoukon henkilöt olleet osallistuneet perehdytys 1:seen, joten todellista henkilömäärää tutkimusjoukosta ei voi saada. Oletamme, että todellinen vastausprosentti on siis suurempi.

#### 5.4 Tutkimusaineiston käsittely

Aineiston keräämisen jälkeen aloitimme sen käsittelyn. Siirsimme kaikki kerätyt vastaukset SPSS -datan analysointiohjelmaan. SPSS -datan analysointiohjelma eli Statistical Package for the Social Sciences-ohjelma on tilastolliseen laskentaan tarkoitettu ohjelma, joka tarvitsee tulosten käsittelyyn ja muokkaamiseen tekstinkäsittelyohjelman (Nummenmaa, Konttinen, Kuustinen & Leskinen 1997, 24). Ohjelman avulla laskimme muuttujille frekvenssit eli lukumäärät sekä prosenttiosuudet. Lisäksi käytimme apuna Excel-taulukkolaskentaohjelmaa, jonka avulla teimme saaduista tuloksista yhteenvetoja kuvioiden ja taulukoiden muodossa.

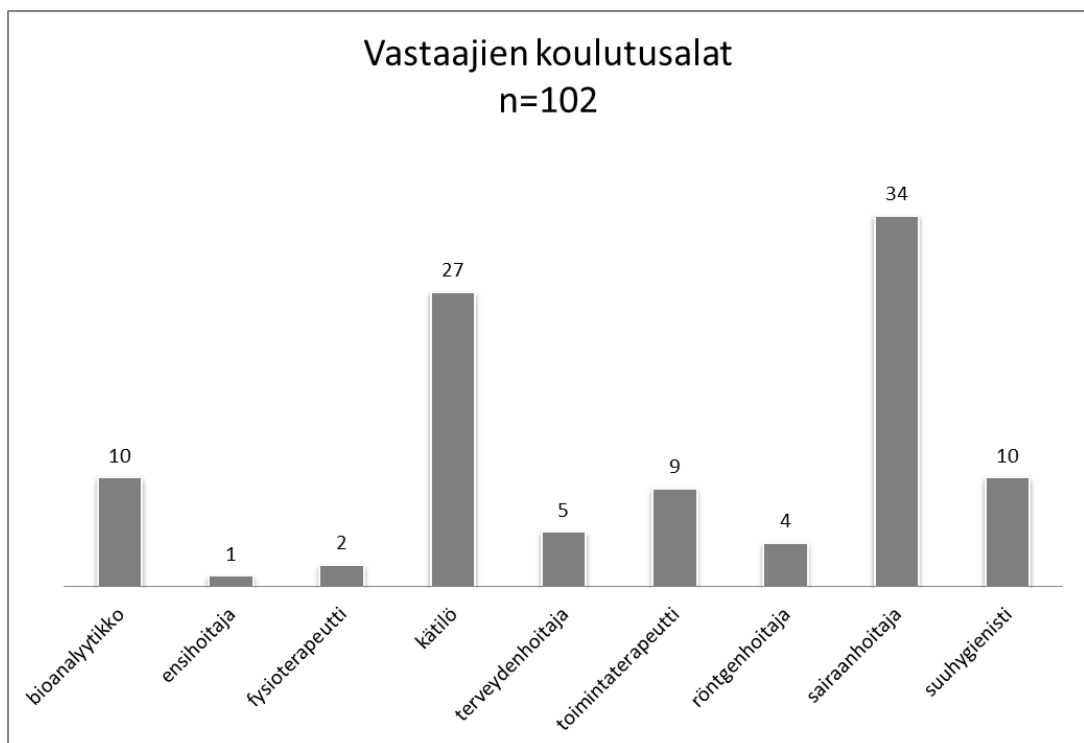
Esitämme saamamme tulokset tekstissä, taulukoissa ja kuvioissa prosentteina, koska kokonaisvastaajien osuus on suuri. Tällöin lukijan on helpompi lukea tulokset ja hahmottaa vastaajien osuus eri väittämässä ja kysymyksissä. Vastaajien jakauman eri koulutusohjelmien välillä esitämme frekvensseinä, jolloin saadaan tarkka määrä osallistujista eri koulutusohjelmista. Havainnollistamme tuloksia myös kuvioilla. Avoimen kysymyksen vastaukset kirjoitimme puhtaaksi sanatarkasti, sillä näin pystyimme havaitsemaan vastauksista pienimmätkin yksityiskohdat. Vastaukset luokittelimme sisällön perusteella eri luokkiin. Esitämme tutkimustuloksissa lainauksia opiskelijoiden kommentteista, jotka ovat heidän omia mielipiteitään. Kyselylomakkeessa oli viisi eri ikäluokkaa, jotka yhdistimme SPSS -ohjelmassa kahdeksi eri ikäluokaksi. Koimme, että ikäjakauma on tällöin helpommin luettava.

## 6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

### 6.1 Vastaajien taustatiedot

Kyselyyn vastasi 102 Savonia-ammattikorkeakoulun terveystalon Kuopion yksikön opiskelijaa. Vastaajista 95 % oli naisia ja 5 % miehiä. Kysyimme aluksi, milloin opiskelijat olivat osallistuneet perehdytys 1:seen. Tulokset jakautuivat melko tasaisesti kolmen vaihtoehdon välille: tammikuussa 2013 perehdytys 1:seen osallistui 39 vastaajaa, 2012 elokuussa 37 vastaajaa ja 2012 tammikuussa 26 vastaajaa. Suurin osa vastaajista (64 %) oli ollut perehdytys 1:seen osallistumisen jälkeen harjoittelussa KYSissä. Enemmistönä (79 %) oli myös vastaajat, jotka eivät ole olleet töissä KYSissä. Valtaosa (70 %) kyselyyn vastaajista opiskelijoista oli ikäluokaltaan 20–24-vuotiaita. Vastaajista 30 % oli iältään 25–39-vuotiaita.

Kyselyyn osallistui opiskelijoita jokaisesta Savonia-ammattikorkeakoulun terveystalon koulutusohjelmasta (Kuvio 3.). Laajemmin edustettuina olivat sairaanhoitajien ja kättilöiden koulutusalat.



Kuvio 3. Vastaajien jakautuminen lukumäärinä koulutusaloittain

### 6.2 Perehdytyksen laadukkuus

Yli kaksikolmasosaa vastaajista arvioi, että perehdytys eteni loogisessa järjestyksessä ja perehdytystilanteeseen oli varattu riittävästi aikaa. Yli puolet vastaajista arvioi perehdytysti-

lanteen ilmapiirin avoimeksi. Kuitenkin yksi kolmasosa vastaajista koki, ettei tunnelma ollut kovin avoin. Lähes kaikki vastaajat pitivät perehdyttäjiä ammattitaitoisina ja kokivat, että he ilmaisivat asiansa selkeästi. Lähes puolet vastaajista koki, että mahdollisuutta palautteen antoon perehdytyksen sisällöstä ei ollut. Toisaalta noin 40 % vastaajista oli epävarma palautteenanto mahdollisuuden olemassaolosta. Vastaajista noin kaksi kolmasosaa oli sitä mieltä, että he saivat mahdollisuuden kysyä epäselväksi jääneitä asioita. Lisäksi sama määrä haluaisi perehdytyksen tueksi kirjallista materiaalia. Tarkemmat tulokset vastauksista on nähtävissä taulukossa 1.

Taulukko 1. Opiskelijoiden tyytyväisyys perehdytyksen laadukkuuteen (%)

Perehdytyksen laadukkuus-osion muuttajat	Jokseenkin		En	Jokseenkin	
	Eri mieltä (%)	eri mieltä (%)	osaa sanoa (%)	samaa mieltä (%)	Samaa mieltä (%)
1. Perehdytys eteni loogisessa järjestyksessä. (n=102)	-	1	14	54	31
2. Perehdytystilanteen ilmapiiri oli avoin. (n=102)	1	13	21	46	19
3. Perehdytykseen oli varattu riittävästi aikaa. (n=100)	-	4	9	43	44
4. Perehdyttäjät olivat ammattitaitoisia. (n=101)	-	1	6	40	53
5. Perehdyttäjät ilmaisivat asiat selkeästi. (n=102)	-	7	6	46	41
6. Minulle annettiin mahdollisuus kysyä itselleni epäselväksi jääneitä asioita. (n=101)	-	10	14	40	36
7. Perehdytyksestä tulisi saada kirjallista materiaalia. (n=102)	3	10	15	33	39
8. Minulle annettiin mahdollisuus antaa palautetta perehdytyksen sisällöstä. (n=102)	23	22	39	12	4

### 6.3 Perehdytyksen sisältö

Suurin osa vastaajista ilmoitti saaneensa perehdytyksessä oleellista tietoa harjoittelusta ja että tapahtuman sisältö oli ajankohtaista sekä tarkoituksenmukaista. Kuopion yliopistollisen sairaalan esittelyä piti tarpeellisena suurin osa vastaajista. Valtaosa opiskelijoista oli myös sitä mieltä, että perehdytyksessä sai riittävästi tietoa salassapitovelvollisuudesta, suoja-vaatteista ja ulkoasusta. Kaksi kolmasosaa kyselyyn vastanneista opiskelijoista totesi, että perehdytyksen kautta sai uutta tietoa harjoittelusta, riittävästi informaatiota tietoturva-asioista ja että diaesitys tuki perehdytystilaisuutta. Yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että perehdytys antoi tarpeeksi tietoa harjoittelusta, perehdytysmateriaalia oli riittävästi ja tietoa käsihygieniasta oli tarpeeksi. Kolmasosa vastaajista koki, ettei saanut tarpeeksi ohjeistusta työvuorotaulukon täyttämiseen tai toimintaohjeita neulanpistotapaturman hoidosta. Lähes puolet vastanneista koki ohjeistuksen sähköisen opiskelijakyselyn (CLES+T) vastaamisesta

sekä työturvallisuusohjeista riittäväksi. Toisaalta noin yksi kolmasosa vastaajista ei ollut tyytyväinen CLES+T-palautteenannon opetukseen ja kaipasi myös lisää työturvallisuusohjeita. Tarkemmat tulokset taulukossa 2.

Taulukko 2. Opiskelijoiden tyytyväisyys perehdytyksen sisältöön (%)

Perehdytyksen sisältö-osion muuttajat	Eri	Jokseenkin eri	En osaa sanoa (%)	Jokseenkin samaa	Samaa
	mieltä (%)	mieltä (%)		mieltä (%)	mieltä (%)
9. Perehdytyksen sisältö oli tarkoituksenmukaista. (n=102)	3	11	5	51	30
10. Perehdytyksessä kerrottiin oleellista tietoa harjoitteluun liittyen. (n=102)	-	12	4	49	35
11. Sain tarpeeksi informaatiota harjoitteluun liittyen. (n=102)	-	26	14	39	21
12. Perehdytyksen kautta sain uutta tietoa harjoitteluun liittyvistä oleellisista asioista. (n=102)	-	15	10	47	28
13. Kuopion yliopistollisen sairaalan yleisesittely oli tarpeellinen. (n=102)	1	8	5	40	46
14. Perehdytysmateriaalia oli riittävästi. (n=102)	-	18	17	47	18
15. Kliinisen hoitotyön opettajien näyttämä diaesitys tuki perehdytystä. (n=101)	1	6	20	44	29
16. Sain riittävästi tietoa käsihygieniasta. (n=102)	4	9	18	34	35
17. Sain riittävästi informaatiota salassapitovelvollisuudesta. (n=102)	-	8	7	37	48
18. Minulle annettiin riittävästi toimintaohjeita neulanpistotapaturman hoitoon. (n=102)	7	27	12	36	18
19. Sain riittävästi tietoa sairaalassa käytettävistä suojavaatteista ja ulkoasusta. (n=102)	2	9	7	53	29
20. Sain riittävästi ohjeita tietoturva-asioista. (n=102)	-	13	17	47	23
21. Sain ohjeistusta sähköisen opiskelijakyselyn (CLES+T) vastaamiseen. (n=102)	11	19	21	31	18
22. Minua ohjeistettiin työvuorotaulukon täyttämiseksi. (n=102)	9	26	22	32	11
23. Sain riittävästi tietoa työturvallisuusohjeista. (n=101)	1	27	31	35	6

#### 6.4 Perehdytyksen hyödyllisyys

Vastaukset eriytyvät selvästi toisistaan kysyttäessä kerrottujen asioiden muistamisesta: puolet vastanneista tunsi asioiden jääneen mieleen, puolet ilmoitti muistamisessa olleen hankaluuksia. Noin kaksi kolmasosaa vastaajista oli sitä mieltä, että perehdytyksen jälkeen oli helppo mennä harjoitteluun ja että he saivat riittävästi tietoa harjoittelussa pärjäämiseen. Viidesosa vastaajista koki, ettei perehdytys helpottanut harjoitteluun menemistä. Yli puolet kyselyyn vastanneista opiskelijoista totesi, että opastus mahdollisti turvallisen toiminnan harjoittelussa. Tarkemmat tulokset taulukossa 3. Perehdytyksen hyödyllisyys-osioon vastasivat vain opiskelijat, jotka olivat olleet harjoittelussa KYSissä. Tämän vuoksi vastaajien lukumäärä on pienempi.

Taulukko 3. Perehdytyksen hyödyllisyys (%)

Perehdytyksen hyödyllisyys-osion muuttujat	Eri mieltä (%)	Jokseenkin eri mieltä (%)	En osaa sanoa (%)	Jokseenkin samaa mieltä (%)	Samaa mieltä (%)
24. Perehdytyksessä kerrotut asiat jäivät mieleeni. (n=102)	10	32	10	39	9
25. Perehdytyksen saatuani minun oli helppo mennä harjoitteluun. (n=68)	2	18	7	50	23
26. Sain perehdytyksestä riittävästi tietoa pärjätäkseni harjoittelussa. (n=68)	2	10	15	54	19
27. Perehdytys mahdollisti turvallisen toiminnan harjoittelussa. (n=68)	2	15	16	42	25

## 6.5 Kehittämisidea perehdytykseen

Avoimeen kysymykseen vastasi 46 % kaikista vastaajista (47 henkilöä). Kirjoitusten perusteella perehdytys 1:sen toteuttamiseen ja sisältöön kaivattiin parannuksia. Vastanneista 13 opiskelijaa piti perehdytystä kattavana ja riittävän monipuolisena nykyisellään. Opiskelijoiden mielestä perehdytys 1 sisälsi tarpeeksi oleellista käytännön tietoa harjoittelusta ja vastasi heidän tarpeisiinsa. He pitivät sitä hyvänä pohjana jatkoperehdytykselle.

*Mielestäni perehdytys oli kattava ja vastasi tarpeisiin mainiosti.*

*Minun mielestä se oli hyvä nytkin.*

*--hirmu tärkeä ja sain sieltä paljon käytännön tietoa*

Avoimeen kysymykseen vastanneista 11 opiskelijaa kaipasi luentojen tueksi jonkinlaista kirjallista materiaalia perehdytyksestä. Materiaali helpottaisi luennon jälkeen omatoimisesti tärkeimpiin asioihin palaamista, jos jokin asia jäi mietityttämään ja siihen haluaisin myöhemmin paneutua. Opiskelijat toivoivat, että materiaali lähetettäisiin joko sähköpostitse tai sen saisi perehdytystilaisuudessa kirjallisena mukaan. Kahden opiskelijan mielestä myös kartta tai pohjapiirros KYSistä olisi tarpeellinen jaettavaksi, jotta ensimmäisinä päivinä löytäisi helpommin esimerkiksi ruokalaan eikä aikaa kuluisi paikkojen etsimiseen. Vastaajat kaipasivat myös esimerkiksi talon tavoista tai harjoitteluajan tehtävistä kirjallista opasta, jonka voisi vielä lukea ennen harjoittelun alkua.

*Joku kirjallinen opas, jonka voisi vielä lukea ennen kuin harjoittelu alkaa.*

*Monet asiat saattavat unohtua nopeastikin ja konkreettinen materiaali, johon voisi palata olisi asiallinen.*

*--tietoa asioista tuli todella paljon! Usealla opiskelijalla, minut mukaan lukien, oli hankalaa muistaa kaikkea jälkikäteen, jos ei infossa tajunnut kaikkea ylös kirjoittaa.*

*Kirjallinen materiaali olisi hyvä, että asiat pysyisivätkin mielessä!*

Perehdytys 1 voisi 21 opiskelijan mielestä sisältää enemmän tietoa käytännön asioista. Vastauksissa toivottiin lisäksi, että perehdytystilaisuudessa tiedotetaan vain harjoitteluun liittyvistä tärkeimmistä asioista, ettei tietoa tule kerralla liikaa. Lisätietoa toivottiin muun muassa pukuhuoneiden ja lounasravintolan sijainnista sekä tarkempaa tietoa itse harjoittelukäytänteistä sekä työjalkineista. Opiskelijoille oli esimerkiksi jäänyt epäselväksi, millaisia työjalkineita missäkin yksikössä saa käyttää. Tarkempaa tietoa kaivattiin myös siitä, missä kohtaa eri osastot, röntgen ja laboratorio sijaitsevat sekä eri työyksiköjen esittelyjä.

Opiskelijat toivoivat, että perehdytys järjestettäisiin pienemmissä ryhmissä, jotka koetaan ilmapiiriltään rennommiksi ja avoimemmiksi kuin suuret kokonaisuudet: ujoimmatkin opiskelijat uskaltaisivat kysyä mieltä askarruttavista asioista helpommin. Palautteen anto perehdytyksestä ei opiskelijoiden mielestä ollut mahdollista. Palautteen antoa varten toivottiin jaettavan luennon lopuksi papereita, johon voisi nimettömänä kirjoittaa kommentteja perehdytyksen onnistumisesta. Opiskelijat kaipasivat myös rohkaisua ja kannustusta harjoittelun aloittamiseen.

*Vähemmän yleistä selitystä sairaanhoitopiiristä ym. ja enemmän käytännön asioita!*

*Paljon enemmän käytännön asioita perehdytykseen ja vähemmän sitä selitystä, että älä tee näin, älä tee noin ja vaikka muut tekee noin niin älä tee sinä samoin.. Eli positiivisempi kokonaiskuva perehdytykseen. Aika tylyn kuvan saa paikasta kun jokainen asia alkaa sanalla älä.*

*Selkeitä yksikkökohtaisia erityispiirteitä esim. työjalkineiden käytöstä.*

*Tarkemmin mitä osastoja on ja missä. Tästä olisi hyötyä kun asiakkaat pysäyttävät ja kyselevät mistä mikin osasto tai paikka löytyy.*

*Koululla järjestettävässä infossa ei välttämättä uskalla kysyä kaikkea mieltä askartavaa - olisikoha resursseja ryhmäkohtaiseen infoon?*

Jokaiselle koulutusohjelmalle järjestettävää omaa perehdytystilaisuutta piti hyvänä vaihtoehtona kuusi vastaajista. Tällä hetkellä perehdytys 1 ei sisältänyt heidän mielestään tarpeeksi alakohtaista tietoa esimerkiksi bioanalyttikko- ja suuhygienistiopiskelijoille. Tämän vuoksi 11 opiskelijaa koki, ettei perehdytys 1 ollut heille hyödyllinen, vaan koostui liikaa yleisistä ohjeista eikä painottanut tarpeeksi koulutusalaakohtaisten erityispiirteiden huomiointiin. Fysioterapeutti- ja toimintaterapeuttiopiskelijat toivoivat, ettei perehdytys 1 painottaisi niin voimakkaasti pelkästään hoitotyön opiskelijoita. Osalle oli jäänyt kokemus, että tilaisuus oli suunnattu pelkästään hoitotyön opiskelijoille.

*Olisi voinut olla enemmän alaan liittyvä, esim. bioanalytikoille tarkemmin tietoa oman alan harjoittelussa toimimisesta jne..*

*Perehdytys oli ehkä lähtökohtaisesti tehty hoitotyön opiskelijoille*

Kuusi opiskelijaa toivoi, että perehdytyksen ajankohta olisi lähempänä harjoittelun alkua. Tällöin asiat olisivat aloitushetkellä tuoreena muistissa. Elokuussa 2012 perehdytys 1:seen osallistunut opiskelija kertoi, että perehdytyksestä on liian pitkä aika, jotta muistaisi tilaisuudessa käsitellyt asiat.

*En enää muista sisältöä, eikä ole mitään mistä kerrata saatua tietoa.*

*Perehdytys oli suunniteltu sellaiseen vaiheeseen opintoja, ettei mitään jäänyt mieleen, koska se ei ollut ajankohtaista.*



## 7 POHDINTA

### 7.1 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen luotettavuuteen eli reliabiliteettiin vaikuttaa tutkimuksesta saatujen tulosten tarkkuus. Mittarin tulokset eivät saa olla sattumanvaraisesti hankittuja, vaan niiden tulee olla toistettavissa käytetyn metodin avulla, joka selitetään tutkimuksessa tarpeeksi yksityiskohtaisesti. Näin ollen mittarin pitää antaa sama tulos uudestaan, vaikka tutkija on eri; tutkittavien ja tutkimusolosuhteiden taas on luonnollisesti oltava samat. (Vilka 2005, 162.) Luotettavuutta lisää se, että kysymykset esitetään jokaiselle vastaajalle täysin samanlaisina ja samalla tavalla (Valli 2001, 101). Tutkimuksessamme luotettavuus varmistettiin huolellisella suunnittelulla ja johdonmukaisella toteutuksella. Tutkimussuunnitelmaa työstimme pitkään ja hartaasti, sillä uskoimme, että tarkasti suunnitellut vaiheet antavat parhaat mahdollisuudet tavoitteemme saavuttamiseksi ja virhearviointien minimoimiseksi sekä helpottavat tutkimuksessa etenemistä. Mittarin laatimiseen sekä testaamiseen käytimme myös paljon aikaa ja ajatustyötä, jotta siitä saatiin mahdollisimman pätevä ja tämän tutkimuksen tavoitteelle sopiva. Tulokset syötettiin datamuotoon rauhallisessa ympäristössä ilman kiirettä kahden tutkijan yhteistyönä. Näin pyrittiin estämään huolimattomuusvirheet mahdollisimman tehokkaasti.

Luotettavuuden saavuttamista tarkasteltaessa on otettava huomioon, että kyselymme koski opiskelijoiden kokemuksia, jotka eivät ole pysyviä muuttujia. Lisäksi osalla tutkimusjoukkoon kuuluneista perehdytys 1:seen osallistumisesta oli kulunut aikaa yli vuosi, jolloin muistivat perehdytystilaisuudesta ovat saattaneet heiketä. Näiden asioiden vuoksi tulosten toistettavuutta pohtiessa tuli muistaa, että ihmisten kokemusmaailma muuttuu jatkuvasti ja muisti saattaa muokata sen sisältöä.

Jotta tutkimus on luotettava ja eettisesti hyväksyttävä, on se toteutettava yleisesti tunnettujen tutkimussääntöjen ja kriteerien mukaan. Tutkimusprosessiin tulee saada lupa, jonka annoimme Savonia-ammattikorkeakoululta, sillä tutkimus koski kyseessä olevan koulun opiskelijoita. Saimme tutkimusluvan maaliskuussa 2013 Savonia-ammattikorkeakoulun kehittämis- ja koulutuspäällikkö Maritta Pitkäseltä. Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavana tekijänä pidämme myös tutkijoiden pätevyyttä ja osaamista menetelmien toteuttamiseen. Käytimme paljon aikaa tutkimusmenetelmien huolelliseen perehtymiseen, sillä meillä ei ollut aikaisempaa kokemusta tutkimuksen teosta. Tutkimuksen teossa alusta loppuun saakka on noudatettava tiedeyhteisön tunnustamia yhteisiä toimintatapoja, joita ovat rehellisyys, huolellisuus sekä tarkkuus (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012).

Validiteetti eli pätevyys tarkoittaa mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata tutkittavaa asiaa: tutkimuksessa ei saisi esiintyä systemaattisia virheitä. Pätevyys voi horjua esimerkiksi, jos tutkittavat ymmärtävät kyselylomakkeen tai kysymyksen väärin. (Vilka 2005, 161.) Jotta tutkimuksemme saavuttaisi pätevyyden, työstimme kyselylomakkeen mahdollisimman johdonmukaisesti pitäen tutkimusryhmän jatkuvasti mielessä. Mietimme väittämien muotoja harkiten, jolloin saimme kerättyä mahdollisimman kattavat vastaukset tutkimuskysymyksiimme. Testasimme lomakkeen ennen sen lähettämistä tutkimusjoukolle, minkä jälkeen korjasimme sitä saatujen ehdotusten perusteella. Paperimuotoisesti vastauksia kerätessämme 74 vastaajasta vain yksi esitti lisäkysymyksen ymmärrettyään 6.kysymyksen väärin. Tämän perusteella voimme todeta, että laatimamme kyselylomake oli selkeä ja vastaajat ymmärsivät väittämät juuri sillä tavalla kuin olimme suunnitteluvaiheessa tarkoittaneet. Joidenkin väittämien kohdalla ”en osaa sanoa”-vastausten osuus oli suuri. Oletamme tämän johtuvan siitä, etteivät vastaajat täysin muistaneet vastausta väittämiin, koska perehdytykseen osallistumisesta saattoi olla pitkä aika. Toisaalta voi myös olla, ettei vastaajilla ollut mielipidettä esitettyihin väittämiin. Näiden seikkojen vuoksi, halusimme kyselylomakkeeseen ”en osaa sanoa”-vastausvaihtoehdon. Henkilö, joka ei muista perehdytystilannetta, voi valita tuloksia väärinmättömän vastausvaihtoehdon.

Tutkimuksessa vastausprosentilla on suuri merkitys tutkimustuloksen luotettavuuteen. Alkuperäinen vastausprosentti sähköisen kyselyn jälkeen oli 4 % (643 mahdollista vastaajaa ja 28 vastausta), mikä oli aivan liian pieni tutkimuksen yleistettävyyttä silmällä pitäen. Emme tyytyneet vain sähköisesti saatuihin vastauksiin, vaan keräsimme aineistoa myös paperimuodossa suuremman vastaajamäärän saavuttamiseksi. Näin saimme nostettua kyselyn vastausprosenttia 16 %:iin (643 mahdollista vastaajaa ja 102 vastausta). Vastaukset eivät ole yleistettävissä koko terveystalon opiskelijoihin, koska vastaajien joukossa oli vain yksi ensihoitajaopiskelija, kaksi fysioterapeuttiopiskelijaa ja neljä röntgenhoitajaopiskelijaa.

Postitse tai sähköpostin välityksellä toteutetussa kyselyssä on vaara, että vastausprosentti jää alhaiseksi (Valli 2001, 101 – 102). Oletamme, että vastausprosentti jäi tutkimuksemme tutkittavaan joukkoon nähden verraten pieneksi, koska opiskelijat saattoivat ohittaa kyselyn vailla motivaatiota vastata kysymyksiin tai kysely on voinut jäädä huomioimatta muiden sähköpostien joukosta. On myös mahdollista, että todellisuudessa perehdytys 1:sen oli käynyt alle puolet tutkimusjoukosta. Joidenkin koulutusohjelmien opiskelijoista vain pieni osa suorittaa harjoittelun KYSissä. Näihin kuuluvat bioanalyytikan-, fysioterapeutin-, toimintaterapeutin- ja suuhygienistin koulutusohjelmat. Heille, jotka eivät suorita harjoittelua KYSissä, perehdytys 1 ei ole pakollinen, vaikka se on merkitty Asiolukujärjestyssovellukseen. Tämän järjestelyn vuoksi meidän oli vaikeaa saada tarkkaa tietoa siitä, ketkä kuuluivat perehdytyksen käyneeseen perusjoukkoon. Lisäksi osa opiskelijoista, joille kysely lähetettiin, olivat suorittamassa harjoittelua, jonka aikana omasta kokemuksestamme tiedämme koulun sähköpostin selaamisen yleensä vähenevän. Kyselymme

saattoi siis jäädä huomaamatta muiden kiireiden ohella. Tutkimuksen luotettavuutta olisi lisännyt huomattavasti se, että olisimme keränneet enemmän vastauksia paperimuodossa. Tämä ei ollut kuitenkaan mahdollista oman täyden lukujärjestyksen vuoksi. Olisimme myös voineet siirtää vastausten keräämistä myöhemmäksi keväälle, mutta tällöin opinnäytetyön aikataulu olisi viivästynyt.

Eettisyyden kannalta tutkimukseen osallistujien on tiedettävä tutkimuksen tarkoitus sekä kuinka ja missä tulokset tullaan julkaisemaan. Tutkimukseen kerättyä aineistoa on käsiteltävä luottamuksellisesti, ja aineistoa saa käyttää vain kyseiseen tutkimukseen, ellei muusta ole osapuolten välillä sovittu. (Tuomi 2007, 145). Varmistimme tutkimuksen eettisyyden kertomalla saatekirjeessä tutkimuksen tarkoituksen ja tavoitteen sekä mihin ja miten tuloksia tullaan käyttämään. Mainitsimme saatekirjeessä tutkimuksen vapaaehtoisuudesta ja henkilöiden anonymiteetistä. Lisäksi kerroimme, että vastaukset tullaan säilyttämään tarvittavan ajan sekä tutkimuksen valmistumisen jälkeen hävittämään asianmukaisesti eikä niitä tulla käyttämään muuhun kuin tähän tutkimukseen. Henkilökohtaisesti kyselyitä kerättäessä kerroimme suullisesti saatekirjeen sisällön. Saatekirjettä emme ajan puutteen vuoksi näytäneet, vaan kehoitimme opiskelijoita lukemaan sähköpostiin lähetetyn version, mikäli he haluavat saada lisätietoa kyselystä. Lisäksi varmistimme, ettei kukaan vastaa kyselyyn kahteen kertaan (sähköisesti ja paperiversiona) kehottamalla opiskelijaa olemaan vastaamatta, mikäli hän on jo aiemmin tehnyt kyselyn sähköisesti.

## 7.2 Tulosten tarkastelu

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää Savonia-ammattikorkeakoulun Kuopion yksikön terveysalan opiskelijoiden kokemuksia KYSin klinisen hoitotyön opettajien pitämästä perehdytys 1:stä. Kokemuksia tarkasteltiin perehdytyksen laadukkuuden, sisällön sekä hyödyllisyyden kannalta. Taustatiedoista selvitettiin vastaajan ikä, sukupuoli, koulutusohjelma, milloin oli osallistunut perehdytykseen sekä oliko vastaaja ollut perehdytyksen saatuaan harjoittelussa KYSissä. Kyselyymme vastanneista opiskelijoista suurin osa oli naisia. Tutkimuksen selvä sukupuolittuminen johtuu siitä, että terveysalan opiskelijakunta on naisvoittoista. Pidimme kuitenkin tärkeänä molempien sukupuolten valitsemista tutkimusryhmään, vaikka miesten määrä vastaajissa jäikin oletetusti pieneksi. Vastaajista valtaosa oli hoitotyön opiskelijoita eli sairaanhoitaja-, kättilö- ja terveydenhoitajaopiskelijoita. Oletamme syyksi, että näiden koulutusohjelmien opiskelijat ovat yleensä useammin harjoittelussa KYSissä, ja näin ollen mahdollisuus vaikuttaa perehdytys 1:sen kehittämiseen kosketti heitä eniten. Suurin osa kyselyyn vastaajista oli iältään alle 25-vuotiaita, sillä Savonia-ammattikorkeakoulun terveysalan opiskelijat ovat suurilta osin nuorisasteen opiskelijoita ja hakeutuvat ammattikorkeakouluun heti lukion oppimäärän tai toisen asteen koulutuksen suoritettuaan.

Laadukkaan perehdytyksen kriteerinä pidetään suunnitelmallisuutta sekä tehokasta ajankäyttöä ja järjestelmällistä etenemistä (Kangas 2003, 8). Tutkimukseen vastanneista opiskelijoista suurin osa oli tyytyväisiä perehdytys 1:sen laadukkuuteen. Opiskelijoiden mielestä perehdytys eteni loogisessa järjestyksessä ja siihen oli varattu riittävästi aikaa. Osa opiskelijoista koki, etteivät perehdytyksessä käytyt asiat jääneet mieleen. Luulemme, että perehdytys 1 on tällöin järjestetty liian aikaisin ennen harjoittelua, jolloin asiat saattavat unohtua. Tämän vuoksi perehdytys 1 tulisi järjestää joko useamman kerran vuodessa tai juuri ennen harjoittelun alkua. Mielestämme perehdytys pitäisi tapahtua juuri oikeana ajankohtana, jolloin perehdytettävät hyötyvät siitä mahdollisimman paljon. Tämän edellä mainitun ongelman ratkaisua tukisi kirjallinen perehdytysmateriaali, joka auttaisi perehtymisen jatkuvuutta ja palauttaisi opiskelijoiden mieleen tärkeät harjoitteluun liittyvät asiat. Kirjallinen materiaali, joka jaetaan opiskelijoille joko perehdytystilaisuuden yhteydessä tai sähköpostitse, mahdollistaa epäselviin asioihin palaamisen vielä perehdytystilanteen jälkeen.

Palautteenantoa pidetään yhtenä laadukkaan perehdytyksen kriteerinä, koska sen avulla voidaan arvioida perehdyttämisen prosessin toimivuutta ja laatua (Kangas 2003, 8). Tässä tutkimuksessa siihen ei kuitenkaan nähty tilaisuudessa mahdollisuutta. Opiskelijat toivoivat mahdollisuuden järjestämistä ja ehdottivat, että palautteen voisi antaa paperilla perehdytystilaisuuden jälkeen. Välittömästi annettu palaute auttaisi myös klinisen hoitotyön opettajia tarttumaan nopeasti mahdollisten kehitystarpeiden eteenpäin viemiseen. Mielestämme ilman tietoa prosessin käytännön toimivuudesta ei perehdytystä voida kehittää.

Hyvä perehdyttäjä on oman alansa asiantuntija, joka kykenee jakamaan tietoa ymmärrettävästi kuulijakunnan huomioon ottaen (Kangas 2003, 7). Tutkimuksessamme perehdyttäjiä pidettiin opiskelijoiden keskuudessa ammattitaitoisina ja ilmaisultaan selkeinä. Hyvä perehdyttäjä myös huomioi perehdytettävän yksilönä ja muokkaa prosessin juuri hänelle sopivaksi (Juusela ym. 2000 27 – 30). Perehdytyksessä tulisi korostaa yksilöllisyyttä. Opiskelijat toivoivat, että tilaisuus olisi ollut koulutusohjelmakohtainen, jolloin keskityttäisiin vain tietyn koulutusohjelman tarpeisiin. Perehdytyksen on oltava vain kohderyhmälle suunnattua, jolloin siitä saatu hyöty olisi suurinta. Tutkimuksemme tuloksista voidaan päätellä, että perehdytys 1:sen kohderyhmä on liian hajanainen, koska se kattaa monta eri koulutusohjelmaa. Perehdytyksen kohdistaminen jokaisen koulutusohjelman tarpeita vastaavaksi tulee mahdollisesti eteen yhtenä tulevaisuuden haasteena.

Perehdytystilaisuudessa opiskelijat saivat mielestään mahdollisuuden kysyä epäselväksi jääneitä asioita. Pieni osa opiskelijoista kuitenkin ilmaisi, ettei auditoriossa järjestettävässä suuressa tilaisuudessa uskalla kysyä epäselväksi jääneitä asioita, mikä paljastaa, että ryhmäkohtaiselle informaatiotilaisuudelle olisi tarvetta. Kuitenkin suurin osa vastaajista piti

perehdytystilaisuuden ilmapiiriä avoimena. Avoin ja rohkaiseva ilmapiiri kannustaakin opiskelijaa oppimiseen ja epäselvien asioiden kysymiseen.

Perehdytys 1:sen sisältö oli opiskelijoiden mielestä suurelta osin onnistunutta ja opiskelijat tunsivat saaneensa oleellista informaatiota harjoittelusta. Tiedot käsihygieniasta, salassapitovelvollisuudesta sekä työvaatteista ja tietoturvasta olivat opiskelijoiden mielestä tarpeellisia, ja näistä asioista tiedottaminen toteutettiin tilaisuudessa onnistuneesti. Lisätietoa kävattiin muun muassa työvuorotaulukon täyttämisestä, neulanpistotapaturman hoidosta sekä eri osastojen ja laboratorion sijainnista. Myös KYSin yleisesittelyä pidettiin tarpeellisena. Teoriatiedon mukaan perehtyjän onkin hyvä heti alussa tiedostaa, minkälaiseen yritykseen hän on menossa harjoitteluun. Tätä kautta hän motivoituu alkujaan työskentelemään yrityksen asettamien tavoitteiden ja päämäärien mukaan. (Heinonen ja Järvinen 1997, 143.) Avoimen kysymyksen vastauksissa nousi kuitenkin ristiriitaisesti esiin joidenkin opiskelijoiden tyytymättömyys liialliseen sairaanhoitopiirin esittelyyn.

Perehdytys 1:sen käytyään suurin osa opiskelijoista koki, että harjoitteluun oli helppo mennä. Tämä tarkoittaa sitä, että opastus edistää tehokkaan ja turvallisen harjoittelun suorittamista heti alusta alkaen. Oletamme, että perehdytys 1:sen käytyään, opiskelijan yksikköperehdytys käynnistyy sujuvammin, koska laaja kokonaiskuva harjoittelupaikasta on jo hahmottunut. Onnistuneen perehdytys 1:sen saatuaan opiskelijoilla tulisi olla hallussa perustiedot harjoittelupaikastaan, joiden avulla opiskelija oppii harjoittelussa kokonaisvaltaisesti enemmän ja tehokkaammin.

### 7.3 Tutkimustulosten hyödynnettävyys

Tutkimuksemme tuloksista hyötyy moni taho: KYSin kliinisen hoitotyön opettajat, tulevat terveysalan opiskelijat, KYS -organisaatio sekä Savonia-ammattikorkeakoulu. Tutkimuksesta saatujen tulosten perusteella kliinisen hoitotyön opettajat saivat tietoonsa, millaisena terveysalan opiskelijat pitävät perehdytys 1:stä ja kuinka sitä voisi opiskelijoiden näkökulmasta kehittää. Tutkimustulosten ja kehitysideoiden pohjalta kliinisen hoitotyön opettajat voivat muokata perehdytys 1:stä vastaamaan enemmän opiskelijoiden tarpeita. Tämä tuottaa etua kaikille perehdytykseen osapuolille: ylimääräiseltä työltä välttyään, kun menetelmät ovat mahdollisimman tehokkaita ja hyvin suunniteltuja.

Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää työstämällä perehdytys 1:sestä kirjallinen materiaali, jossa esitellään yleisesti KYS organisaationa ja kerrotaan harjoitteluun liittyvistä käytänteistä esimerkiksi, kuinka toimitaan neulanpistotapaturman sattuessa. Materiaalissa voidaan lisäksi esitellä eri osastojen sekä harjoitteluun liittyvien oleellisten paikkojen kuten pukuhuoneen ja ruokalan sijainnit kartan muodossa. Perehdytys 1:sen ajankohta tulisi koh-

distaa lähemmäksi harjoittelun alkua. Samalla voidaan miettiä koulutusohjelmakohtaisen perehdytyksen mahdollisuutta.

Jos klinisen hoitotyön opettajat kehittävät perehdytys 1:stä tulosten perusteella, myös Savonia-ammattikorkeakoulun opiskelijat tulevat hyötymään tutkimuksesta. Opiskelijoiden kannalta perehdytyksen muokkaaminen ja tehostuminen auttaa saamaan harjoitteluista suuremman hyödyn muun muassa nopeuttamalla sopeutumista, mikä puolestaan edistää oppimista. Tulokset tukevat myös KYSin toimintaa organisaationa, sillä tehokkaan perehdytys 1:sen ansiosta aikaa säästyy yksikköperehdytyksessä ja opiskelijat pääsevät työntekoon sisälle heti alusta lähtien. KYS on myös Kuopion alueella suuri työllistäjä, jonka tulevat, opiskeluaikanaan KYSissä harjoittelussa olleet, työntekijät tuntevat jo organisaation toimintaperiaatteet ja pystyvät aloittamaan työt tutussa ympäristössä helpommin. Lisäksi organisaation vetovoima paranee, mikäli opiskelijat kokevat opiskeluaikana työskentelyn mielekkääksi. Uskomme, että myös Savonia-ammattikorkeakoulu kokee tutkimuksessa esiin nousseet kehitysideoita tarpeellisiksi: perehdytykseen tyytyväiset ja onnistuneesta harjoittelusta motivoituneet opiskelijat etenevät opinnoissaan ja valmistuvat tavoiteajassa.

#### 7.4 Opinnäytetyöprosessin eteneminen ja oma ammatillinen kasvu

Valitsimme opinnäytetyön aiheen, koska pidimme klinisten opettajien ehdottamaa tehtävänantoa mielenkiintoisena ja tutkimuskohdetta tärkeänä. Aiheen valintaan vaikutti myös se, ettei se koskenut vain tiettyä erikoisalaa: tutkimuksen alussa emme vielä tarkasti tienneet, mihin hoitotyön osa-alueeseen aiomme syventyä.

Opinnäytetyöprosessi alkoi toukokuussa 2012 teeman pohtimisella ja tutkimussuunnitelman työstämisellä. Tutkimussuunnitelmaa laatiessa teimme yhteistyötä työn tilaajan eli KYSin klinisen hoitotyön opettajien kanssa ja rajasimme aiheen kullekin taholle sopivaksi. Suunnitelma hyväksyttiin helmikuussa 2013, minkä jälkeen jatkoimme kyselylomakkeen työstämiseen. Kysely toteutettiin maaliskuussa 2013 ja aineiston keruun myötä pystyimme aloittamaan tulosten analysoinnin. Opinnäytetyöseminaari pidettiin lokakuussa 2013. Esitimme opinnäytetyöstä saadut tulokset myös KYSin klinisen hoitotyön opettajille.

Tutkimus käynnistyi kolmen hengen ryhmässä, josta yksi henkilö jäi pois henkilökohtaisten syiden takia. Muutoksen jälkeen jatkoimme prosessia parityöskentelynä. Alussa laadimme opinnäytetyölle selkeät tavoitteet, joista olimme yksimielisiä. Työnjako on ollut työssä onnistunutta ja molemmat ovat tehneet tasapuolisesti jaetut osuutensa toisiinsa luottaen. Työstimme teoriaosuuksia yksin ja kokoonnuimme säännöllisin väliajoin yhdessä miettimään työn ongelmakohtia sekä arvioimaan kriittisesti tuotettua tekstiä. Eniten yhteistyötä teimme kyselylomakkeen laadintavaiheessa sekä tulosten tarkastelu- ja pohdintaosioissa. Opinnäy-

tetyön ohjaajan asenne on ollut koko prosessin ajan kannustavaa. Olemme saaneet apua aina sitä tarvitessamme. Lähetimme ohjaajallemme työn versioita luettavaksi, joita hän kommentoi ja kertoi parannusehdotuksia. Toimeksiantajan rooli oli opinnäytetyötä tukevaa: saimme yhteyden heihin tarvittaessa ja he olivat valmiita kommentoimaan työtä sen eri vaiheissa. Opponentit antoivat tärkeitä kommentteja työn tekemisestä suunnitelmaseminaarissa.

Haastavimmaksi työn toteutuksessa koimme aiheen rajaamisen ja kyselylomakkeen tuottamisen. Vaativaksi aiheen rajaamisen teki se, että aihe on hyvin laaja ja rajaus tuli tehdä tarkkaan, jotta tutkimme vain oleellista asiaa. Kyselylomakkeen työstäminen oli haastavaa, koska sen tekemisessä tuli ottaa huomioon monia eri vaikuttajia, jotka olisivat saattaneet vääristää tulosta. Erityisiä viivästyksiä ei työn tekoon osunut, mutta opinnäytetyön tekemisen yhteensovittaminen töiden, koulun ja harjoittelun kanssa vaati suunnitelmallisuutta ja aikatauluttamista. Pyrimme pysymään aikataulussa ja tekemään työstä mahdollisimman yleistettävän, jotta tutkimuksesta olisi apua tulevaisuudessa usealle taholle.

Tutkimuksen tekeminen opetti meille paljon suunnitelmallisuutta, järjestelmällisyyttä ja pitkäjänteisyyttä. Lisäksi harjaannuimme vastuunjakamisessa ja yhteistyötaidoissa. Sairaanhoidajan työ sisältää myös henkilöstön sekä opiskelijoiden ohjausta ja opetusta (Terveysalan ammattikorkeakoulutus 2005- työryhmä 2006, 66). Koko prosessin kautta tiedämme, mitä on hyvä perehdytys ja tiedostamme, miksi se on tärkeää. Tulemme hyötymään myös itse näistä tiedoista toimiessamme tulevaisuudessa opiskelijoiden perehdyttäjinä.

Tiedonhankintataitoja sekä tutkimusmenetelmien hallintaa sairaanhoidajan ammatissa tarvitaan, kun kehitetään tutkimus- ja muuhun näyttöön perustuvaa hoitotyötä (Terveysalan ammattikorkeakoulutus 2005- työryhmä 2006, 67). Tutkimuksen tehtyämme tiedämme, mitä tieteellisen tutkimuksen tekeminen on ja mitä eri vaiheita sen tekemiseen kuuluu. Projektin edetessä kohtasimme useita uusia käsitteitä ja erilaisia tieteellisiä menetelmiä, joiden käyttömahdollisuudet nyt tunnistamme.

Sairaanhoidajan tulee osata hakea ja käyttää työssään näyttöön perustuvaa tietoa sekä arvioida tiedon luotettavuutta kriittisesti (Terveysalan ammattikorkeakoulutus 2005- työryhmä 2006, 64). Kehityimme myös arvioimaan omaa työskentelyämme sekä työn jälkemme luotettavuutta. Harjaannuimme hakemaan tietoa erilaisia menetelmiä käyttäen ja arvioimaan kriittisesti eri tietolähteitä. Kriittisen ajattelun taidosta on varmasti apua niin arkielämässä kuin tulevassa työssä. Opinnäytetyötä tehdessä pääsimme myös käyttämään erilaisia tietojenkäsittelyohjelmia, joita voimme hyödyntää jatkossakin. Koemme, että kirjoitus- ja tutkimustaitomme kehittyivät tutkimuksen edetessä ja tulevaisuudessa olemme valmiimpia osallistumaan erilaisiin hoitotyön tutkimusprosesseihin.

## 7.5 Jatkotutkimusaiheet

Tutkimuksemme mukaan KYSin kliinisen hoitotyön opettajien pitämä perehdytys 1 koetaan opiskelijoiden näkökulmasta hyväksi pohjaksi lisäperehdytykselle. Savonia-ammattikorkeakoulun terveysalan Kuopion yksikön opiskelijat olivat suurelta osin tyytyväisiä perehdytys 1:seen. Kehittämiskohteiksi nousivat kirjallisen materiaalin työstäminen sekä toivomus koulutusohjelmakohtaisista perehdytystilaisuuksista.

Mahdollisena jatkona tälle tutkimukselle näemme perehdytys 2:sen sekä yksikköperehdytyksen tämänhetkisen tilan kartoittamisen opiskelijoiden kehittämis ehdotukset mielessä pitäen. Näin kliinisen hoitotyön opettajat saisivat kolmiportaisesta perehdytyksestä laajan kokonaiskuvan opiskelijoiden näkökulmasta ja jatkossa näitä voitaisiin kehittää vastaamaan enemmän tutkimusjoukon tarpeita. Lisäksi tulevaisuudessa pidettäviä perehdytystilaisuuksia varten voitaisiin työstää muistamisen tueksi kirjallinen materiaali ja palautelomake kehitysehdotuksia varten. Niin materiaalin kuin lomakkeen tarpeellisuus ilmeni opiskelijoiden vastauksista. Kehitystyön jatkaminen opiskelijoiden ehdotuksia kuuntelemalla antaa parhaat mahdolliset välineet tehokkaan ja eri osapuolten tarpeet huomioivan perehdytyksen turvaamiselle.



## LÄHTEET

- Brown, J. 2013. *Employee Orientation: Keeping New Employees on Board. How to Provide Effective New Employee Orientation* [verkkajulkaisu]. Human resources [viitattu 13.9.2013]. Saatavissa: <http://humanresources.about.com/od/retention/a/keepnewemployee.htm>
- Erätuuli, M., Leino, J. ja Yli-Luoma, P. 1994. *Kvantitatiiviset analyysimenetelmät ihmistieteissä*. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.
- Gröhn-Rissanen, M. 2013. Kuopion yliopistollinen sairaala. *Kliinisen hoitotyön opettaja* [sähköpostiviesti]. Pirkko Jokinen. 4.9.2013 [viitattu 12.9.2013].
- Heinonen, J. ja Järvinen, A. 1997. *Henkilöstöasiat yrityksen menestystekijänä*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Hokkanen, S., Mäkelä, T. ja Taatila, V. 2008. *Alan johtajaksi*. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Hujanen, T., Huovinen, A., Sairanen, A., Taam-Ukkonen, M. ja Toivanen, S. 2012. *Kliinisen hoitotyön opettajan toimenkuva Kuopion yliopistollisessa sairaalassa* [verkkajulkaisu]. [viitattu 2.11.2012.] 1- 2. Saatavissa: <http://www.psshp.fi/index.asp?tz=-2> Hoitotyön www → Opiskelijat → Opetuksen tiimi → Toimenkuvadokumentti (PDF)
- Huovinen, A., Sairanen, A., Taam-Ukkonen, M., Toivanen, S. ja Tuovinen, R. 2013. Kliinisen hoitotyön opettajat. Kuopion yliopistollinen sairaala. Haastattelu 29.5.2013.
- Hyppänen, R. 2007. *Esimiesosaaminen – Liiketoiminnan menestystekijä*. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Hyytiäinen, J., Mustonen, A-M. ja Knuutila, M. 2012. *Perehtyjä on herkillä*. Sairaanhoidaja-lehti 12, 28 – 33.
- Juholin, E. 2009. *Viestinnän vallankumous – Löydä uusi työyhteisöviestintä*. 2., painos. Helsinki: WSOY-pro.
- Juusela, T., Lillia, T. ja Rinne, J. 2000. *Mentoroinnin monet kasvot*. Helsinki: Yrityskirjat Oy.
- Kangas, P. 2003. *Perehdyttäminen palvelualoilla*. 3., uudistettu painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Kjelin, E. ja Kuusisto, P-C. 2003. *Tulokkaasta tuloksen tekijäksi*. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Kliinisen hoitotyön opettajat. 2013. *Tervetuloa KYSiin!* Kuopion yliopistollinen sairaala. PowerPointesitys.

Kuparinen, S. ja Lankinen, J-M. 2013. *Perehdytyksen ja työhönopastuksen kehittäminen. Classic American Diner* [verkkajulkaisu]. Opinnäytetyö. Tampereen ammattikorkeakoulu, Hotelli- ja ravintola-alan koulutusohjelma [viitattu 12.9.2013]. Saatavissa:

[http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/56985/Kuparinen\\_Lankinen.pdf?sequence=2](http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/56985/Kuparinen_Lankinen.pdf?sequence=2)

Kupias, P. ja Peltola, R. 2009. *Perehdyttämisen pelikentällä*. Helsinki: Oy Yliopistokustannus, HYY Yhtymä.

KvantiMOTV. 2008. *Mittaaminen: Mittarin luotettavuus* [verkkajulkaisu]. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [viitattu 12.9.2013]. Saatavissa: <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/luotettavuus.html>

KvantiMOTV. 2007. *Mittaaminen: Muuttujien ominaisuudet* [verkkajulkaisu]. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [viitattu 25.2.2013]. Saatavissa:

<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/ominaisuudet.html>

Lepistö, I. 2000. *Työpaikkakouluttajan käsikirja*. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Linski, M., Horn, S. ja Villanen, M. 2007. *Hyvä perehdytys – opas. Kumppanuudella tuloksiin pk-yrityksessä – OR-BITS- hanke*. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu.

LondonDeanery. 2012. *The role of the clinical teacher* [verkkajulkaisu]. Faculty development: London [viitattu 19.3.2013]. Saatavissa: <http://www.faculty.londondeanery.ac.uk/e-learning/assessing-educational-needs/the-role-of-the-clinical-teacher>

Mäntynen, J. ja Penttinen, A. 2009. *Työhönperehdyttäminen ja opastua – ennakoivaa työsuojelua* [verkkajulkaisu]. Työturvallisuuskeskus [viitattu 7.5.2013]. Saatavissa:

[http://www.ttk.fi/files/800/Tyohon\\_perehdyttaminen2009.pdf](http://www.ttk.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf)

Nives, A. 2009. *Harjoittelijan perehdytys ja perehdytyksen kehittäminen. Case: Jyväskylän Kongressikeskus Oy* [verkkajulkaisu]. Opinnäytetyö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Liiketalous [viitattu 12.9.2013]. Saatavissa:

[http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/2545/Nives\\_Aapo.pdf?sequence=1](http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/2545/Nives_Aapo.pdf?sequence=1)

Nummenmaa, T., Konttinen, R., Kuusinen, J. ja Leskinen, E. 1997. *Tutkimusaineiston analyysi*. Helsinki: WSOY.

Ojala, U. 2013. *Harjoittelijan tukena*. Tehy nro 1, 20 – 22.

Pohjois-Savon alueellinen opiskelijaohjauksen yhteistyöverkosto. 2010. *Opiskelijaohjauksen laatusuosituks* [verkkajulkaisu]. Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri [viitattu 3.1.2013]. Saatavissa:

<http://www.pssh.fi/index.asp?tz=-2> Hoitotyön www → Opiskelijat → Opiskelijaohjaukset laatusuosituksset → Opiskelijaohjauksen laatusuosituksset (PDF)

Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri. 2012. *Oletko sinä tulevaisuutemme työntekijä?* [verkkojulkaisu]. Kuopion yliopistollinen sairaala [viitattu 3.1.2013]. Saatavissa: <http://www.psshp.fi/index.asp?tz=-3> Hoitotyön www →Opiskelijat →Harjoittelu

Pohjois-Savon sairaanhoitopiiri. 2009. *Hoitotyön opetus KYSissä* [verkkojulkaisu]. Kuopion yliopistollinen sairaala [viitattu 3.1.2013]. Saatavissa: <http://www.psshp.fi/index.asp?tz=-2> Hoitotyön www →Opiskelijat →Opiskelijaohjaus

Saarinen, S. 2011. *Perehdyttämisen prosessin arviointi. Case Posiva Oy* [verkkojulkaisu]. Opinnäytetyö. Satakunnan ammattikorkeakoulu, Liiketalouden koulutusohjelma [viitattu 13.9.2013]. Saatavissa: [https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/37504/Saarinen\\_Satu.pdf?sequence=1](https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/37504/Saarinen_Satu.pdf?sequence=1)

Savonia-ammattikorkeakoulu. 2013. *Yleistä harjoitteluista* [verkkojulkaisu]. Savonia [viitattu 21.5.2013]. Saatavissa: <http://portal.savonia.fi/amk/fi/tutustu-savoniaan/opiskelu-koulutusaloilla/sosiaali-ja-terveysala/ohjattu-harjoittelu/yleista>

Sulosaari, V., Lehti, T., Paltta, H., Pulkkinen, M-L. ja Ääri, R-L. 2006. *Kokemuksia klinikkaopettajatoiminnasta* [verkkojulkaisu]. Sairaanhoitaja-lehti 2 [viitattu 29.10.2012]. Saatavissa [http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/ammattilliset\\_urapalvelut/julkaisut/sairaanhoitaja-lehti/2\\_2006/muut\\_artikkelit/kokemuksia\\_klinikkaopettajatoimi/](http://www.sairaanhoitajaliitto.fi/ammattilliset_urapalvelut/julkaisut/sairaanhoitaja-lehti/2_2006/muut_artikkelit/kokemuksia_klinikkaopettajatoimi/)

Terveysalan ammattikorkeakoulutus 2005- työryhmä. 2006. *Ammattikorkeakoulusta terveydenhuoltoon. Koulutuksesta valmistuvien ammatillinen osaaminen, keskeiset opinnot ja vähimmäisopinnot* [verkkojulkaisu]. Opetusministeriö. Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto [viitattu 22.8.2013]. Saatavissa: <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2006/liitteet/tr24.pdf>

Tilastokeskus, a. *Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen tutkimus* [verkkojulkaisu]. [viitattu 3.1.2013.] Saatavissa: <http://www.stat.fi/tup/verkkokoulu/data/tt/01/04/index.html>

Tilastokeskus, b. *Strukturoitu haastattelu* [verkkojulkaisu]. Virsta Virtual Statistics [viitattu 3.1.2013]. Saatavissa: <http://www.stat.fi/virsta/tkeruu/04/01/>

Tuomi, J. 2007. *Tutki ja lue. Johdatus tieteellisen tekstin ymmärtämiseen*. Jyväskylä: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa [verkkojulkaisu]. Tutkimuseettinen neuvottelukunta [viitattu 23.5.2013]. Saatavissa: [http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_verkkoversio040413.pdf.pdf#overlay-context=fi/ohjeet-ja-julkaisut](http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_verkkoversio040413.pdf.pdf#overlay-context=fi/ohjeet-ja-julkaisut)

Työturvallisuuslaki. 2002. *L 23.8.2002/738 muutoksineen* [viitattu 15.5.2013]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Valli, R. 2001. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Ahola, J. & Valli, R. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin I – metodin valinta ja aineiston keruu: vinkkejä aloittelevalle tutkijalle*. Jyväskylä: PS-kustannus, 100 – 102.

Vehkalahti, K. 2008. *Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Viitala, R. 2004. *Henkilöstöjohtaminen*. 4., tarkistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Vilkkä, H. 2005. *Tutki ja kehitä*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

## *Kliinisen hoitotyön opettajien pitämä perehdytys 1*

**1. Sukupuoli \***

- Nainen
- Mies

**2. Ikä \***

- alle 20
- 20 - 24
- 25 - 29
- 30 - 34
- 35 - 39
- 40 -

**3. Koulutusohjelma \***

- bioanalyttikko
- ensihoitaja
- fysioterapeutti
- kätilö
- terveydenhoitaja
- toimintaterapeutti
- röntgenhoitaja
- sairaanhoitaja
- suuhygienisti

**4. Milloin osallistuit perehdytys 1:seen? \***

- Tammikuussa 2013
- Elokuussa 2012
- Tammikuussa 2012

5. Oletko ollut perehdytys 1:sen jälkeen harjoittelussa Kuopion yliopistollisessa sairaalassa? \*

Kyllä

En

6. Oletko ollut töissä Kuopion yliopistollisessa sairaalassa? \*

Kyllä

En

7. Valitse YKSI (1) vaihtoehto, joka kuvaa ajatteluasi parhaiten. \*

	eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en osaa sanoa	jokseenkin samaa mieltä	samaa mieltä
1. Perehdytys eteni loogisessa järjestyksessä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Perehdytystilanteen ilmapiiri oli avoin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Perehdytykseen oli varattu riittävästi aikaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Perehdyttäjät olivat ammattitaitoisia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Perehdyttäjät ilmaisivat asiat selkeästi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Minulle annettiin mahdollisuus kysyä itselleni epäselväksi jääneitä asioita.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Perehdytyksestä tulisi saada kirjallista materiaalia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Minulle annettiin mahdollisuus antaa palautetta perehdytyksen sisällöstä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Valitse YKSI (1) vaihtoehto, joka kuvaa ajatteluasi parhaiten. \*

	eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en osaa sanoa	jokseenkin samaa mieltä	samaa mieltä
9. Perehdytyksen sisältö oli tarkoituksenmukaista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Perehdytyksessä kerrottiin oleellista tietoa harjoitteluun liittyen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Sain tarpeeksi informaatiota harjoitteluun liittyen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Perehdytyksen kautta sain uutta tietoa harjoitteluun liittyvistä oleellisista asioista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Kuopion yliopistollisen sairaalan yleis-esittely oli tarpeellinen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Perehdytysmateriaalia oli riittävästi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



**10.** Mitä asioita olisit toivonut perehdytys 1:sen sisältävän ja kuinka perehdytys 1:stä voisi Sinun mielestäsi kehittää? \*

Vastaa vapaamuotoisesti omin sanoin.

---

---

---

Kiitokset vastauksistasi!



## Liite 2. Saatekirje

Hei!

Olemme Savonia-ammattikorkeakoulun sairaanhoitajaopiskelijoita ja teemme opinnäytetyötä opiskelijoiden perehdyttämisestä Kuopion yliopistollisessa sairaalassa. Lähetämme ohessa kyselylomakkeen, johon vastaaminen vie aikaa 10 – 15 minuuttia.

Opinnäytetyön tavoitteena on kerätä tietoa siitä millaisena terveysalan opiskelijat kokevat klinisen hoitotyön opettajien ennen harjoittelua pitämän perehdytys 1:sen. Tutkimustiedot tullaan kokomaan raportiksi ja tulokset esitellään klinisen hoitotyön opettajille. Tutkimustulosten perusteella he saavat tärkeää tietoa perehdyttämisen onnistumisesta opiskelijoiden näkökulmasta, ja voivat tarpeen vaatiessa kehittää perehdyttämismenetelmiään yhteistyössä Savonia-ammattikorkeakoulun opettajien kanssa. Opinnäytetyömme ohjaajana toimii yliopettaja Pirkko Jokinen.

Olemme valinneet tutkimusjoukoksi Savonia-ammattikorkeakoulun Kuopion yksikön terveysalan opiskelijoita. Edellytyksenä valinnalle on, että opiskelija on osallistunut perehdytys 1:seen

Tutkimusaineistoa tullaan käsittelemään ehdottoman luottamuksellisesti. Kyselyyn vastaneiden tietoja käsitellään niin, ettei heidän henkilöllisyytensä paljastu. Tutkimusaineistoa tullaan käyttämään vain tässä tutkimuksessa. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista, mutta toivomme, että mahdollisimman moni osallistuisi kyselyyn ja näin ollen olisi mukana vaikuttamassa tärkeän perehdytysprosessin kehittämiseen.

Kiitokset osallistumisestasi!

Ystävällisin terveisin,

sairaanhoitajaopiskelijat Satu Rönkkö ja Tiina Kuosmanen  
Savonia-ammattikorkeakoulu TH10S