

Tiina Halonen

# Onnistunut perehdytys Riihimäen seudun terveyskeskuksen vuodeosastoilla

Hyvällä perehdytyksellä vetovoimainen vuodeosasto

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sairaanhoitaja YAMK

Sosiaali- ja terveysalan

Opinnäytetyö

18.2.2014

Tekijä Otsikko Sivumäärä Aika	Tiina Halonen Onnistunut perehdytys Riihimäen seudun terveyskeskuksen vuodeosastoilla 39 sivua + 2 liitettä 18.2.2014
Tutkinto	Sairaanhoitaja YAMK
Koulutusohjelma	Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Johtaminen ja Kehittäminen
Ohjaaja	Marjatta Komulainen
<p>Opinnäytetyöni tarkoituksena oli selvittää, miten uusi työntekijä tai sijainen perehdytetään työhön Riihimäen terveyskeskuksen osastoilla ja vaikuttaako perehdytys yksikön vetovoimaisuuteen työntekijöiden keskuudessa.</p> <p>Tavoitteena on jatkossa kehittää perehdytystä yksiköissä tulosten perusteella . Onnistuneen perehdytyksen turvin pyritään näin myös lisäämään osastotyön vetovoimaisuutta hoitajarekrytoinnissa.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin määrällisenä tutkimuksena. Tutkimusaineisto kerättiin kyselylomakkeen avulla. Kysely toteutettiin sähköisesti Metropolian e-lomakkeen avulla kesän 2013 aikana ja tulokset ajettiin SPSS-tilasto-ohjelmaan.</p> <p>Tuloksista ilmenee, että henkilökunta kokee perehdytyksen olevan tärkeää ja merkityksellistä sekä työntekijän osaamisen ja viihtymisen että organisaation vetovoimaisuuden kannalta. Kuitenkin osastojen perehdytyskäytännöissä oli paljon puutteita. Perehdytystä ei suunnitella etukäteen eikä siihen varata riittävästi aikaa. Suurin osa vastaajista ei ollut tyytyväinen oman yksikkönsä perehdytykseen.</p> <p>Tämän opinnäytetyön avulla saatiin tietoa perehdytyskäytännöistä Riihimäen seudun terveyskeskuksen vuodeosastoilla. Tulosten perusteella osastojen henkilökunnalla on mahdollisuus lähteä kehittämään oman yksikön perehdytystä ja näin myös lisätä uusien työntekijöiden viihtyvyyttä ja osaamista hoitotyössä. Tätä kautta myös yksikön vetovoimaisuutta työntekijämarkkinoilla voidaan parantaa.</p>	
Avainsanat	Perehdytys, työn vetovoima

Author(s) Title	Tiina Halonen Successfully familiarization in the wards of The health center in Riihimäki
Number of Pages Date	39 pages + 2 appendices 18 February in 2014
Degree	Nurse university of applied sciences
Degree Programme	Social and health care
Specialisation option	Development and management
Instructor	Marjatta Komulainen, Principal Lecturer
<p>The purpose of this study was to investigate how the new employee or substitute is familiarized to work in the wards of The health center in Riihimäki and does the familiarization effects the wards magnetism among the employees.</p> <p>The goal is to improve the familiarization in wards in the future based on the results of the study and with good familiarization we are going to increase the magnetism og the wards among the employees.</p> <p>This was quantitative study. The research material was collected with questionnaire. The questionnaire was executed by electrical questionnaire in Metropolia by e-lomake during summer 2013 and the results were ran to the SPSS- statistic-program.</p> <p>The results tells that personnel finds familiarization important and meaningful both employees know-how point of view and the organizations magnetisms point of view. All throught there was a lot of unsuffisient infamiliarizations practice. Familiarization is not planed in advance and there was not enough time to familiarize. The most of the anserews were not satisfied in their owns units familiarization.</p> <p>This thesis gives information about the familiarization practices in the wards of the health center of Riihimäki. By means of the results the employees can improve their familiarization in their units and at the same time improve the enjoyment and know-how of the new employees. By this it is possible to improve the magnetism of the wards in the labour market.</p>	
Keywords	Familirialization, the magnetism of the work

## Sisällys

1	Johdanto	1
2	Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet	2
3	Teoreettinen viitekehys	2
3.1	Perehdyttäminen	3
3.2	Lait ja säädökset	6
3.3	Perehdytys prosessina	7
3.3.1	Suunnittelu	7
3.3.2	Toteutus	8
3.3.3	Arviointi	8
3.4	Perehdytyksen osapuolet	9
3.4.1	Perehtyjä	9
3.4.2	Perehdyttäjä	9
3.4.3	Esimies	10
3.4.4	Työyhteisö	10
3.5	Työn vetovoimaisuus	10
3.5.1	Perehdytyksen vaikutus työyksikön vetovoimaisuuteen	11
4	Tutkimuksen metodologiset lähtökohdat	13
4.1	Aineiston keruu	14
4.2	Mittari	15
4.2.1	Kyselytutkimus	16
4.3	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	17
4.4	Tutkimuskysymykset	18
4.5	Aineiston analysointi	18
5	Tutkimuksen toteuttaminen	18
5.1	Tutkimusympäristön kuvaus	18
5.2	Nykytilanne perehdytyksessä	19
6	Tulokset	19
	<b>Väite 8: Perehdytettävälle on nimetty perehdyttäjä/perehdyttäjät</b>	21
7	Pohdinta	34
	Lähteet	42

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake

Liite 2. Saatekirje

## 1 Johdanto

Terveydenhuolto on suurien haasteiden edessä. Henkilöstön riittävyys suurten ikäluokkien eläköityessä asettaa haasteita. Myös vanhusten määrän kasvu ja nuorison vähentyvä kiinnostus terveydenhoitoalaa kohtaan aiheuttavat päänvaivaa terveysalan työnantajille. Talouskriisi aiheuttaa lisää resurssipulaa terveydenhuollossa. Työnantajat ovat tulleet tilanteeseen, jossa joudutaan miettimään keinoja osaavan ja ammattitaitoisen henkilöstön riittävälle rekrytoimiselle. Koko alan vetovoimaisuutta pitää miettiä ja löytää keinoja rekrytoinnille, riittävälle perehdytykselle, hyvän työilmapiirin luomiselle ja osaavalle johtamiselle. Nämä kaikki yhdessä luovat työpaikalle hyvän maineen ja näin ne taas tukevat entisestään rekrytointia. ( Surakka, Tuula 2009: 5.)

Jokaiseen työpaikkaan tulee joskus uusia työntekijöitä. Uusi tulokas tarvitsee perehdytystä, jonka avulla hänet tutustutetaan työtehtäviin, työolosuhteisiin, työympäristöön ja toisiin työtovereihin. ( Surakka 2009: 72.) Hyvä perehdys on edellytyksenä sille, että henkilöstöä saadaan työpaikoille ja että henkilöstö myös pysyy työssä. Terveyskeskustyössä on tärkeää luoda hyvä ensivaikutelma perehdyttävälle terveyskeskuksesta ja perusterveydenhuollosta ja on tärkeää, että perehtyjä ymmärtää perusterveydenhuollon tehtäväkentän.(Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2009:65.)

Opinnäytetyön aihetta valitessani työskentelin Riihimäen seudun terveyskeskuksen kuntayhtymän Lopen vuodeosastolla. Omassa työyksikössäni olimme jo tilanteessa, jossa uusien hoitajien rekrytointi oli haastavaa eikä sijaisia saatu välttämättä lainkaan. Varsinkin sairaanhoitajista on pulaa terveyskeskuksemme osastoilla. Perehdytys uudelle työntekijälle tai sijaiselle on hyvin vähäistä, lähinnä perustehtävät ja tilat käydään läpi. Uusi työntekijä on useimmiten heti miehityksessä mukana ja hänen perehdytyksensä ei ole kenenkään vastuulla eikä mitään perehdytysuunnitelmaa useinkaan ole käytössä, kun uusi työntekijä yksikköön saapuu. Kun perehdytys jää pintapuoliseksi, pystyy uusi työntekijä lähinnä perushoidollisiin työtehtäviin. Hoidon suunnittelu, jatkohoidon järjestäminen, lääkehoidon huolehtiminen jne. jäävät vakiintuneemman henkilöstön harteille. Vakituiset väsyvät, koska aikaa vievä hoitotyö jää heidän vastuulleen. Toisaalta myös tulokkaat turhautuvat, kun eivät tiedä, mitä heiltä odotetaan, mitkä hoitotyön tavoitteet ja tarkoitus tällä osastolla ovat ja millainen osaston toiminta-ajatus kaiken kaikkiaan on. Olisi työnantajan, vakituisen henkilöstön ja tulokkaan etu, jos perehdytys on suunnitelmallista ja siihen panostettaisiin nykyistä enemmän.

## 2 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet

Tämän työn tarkoituksena on selvittää, miten uusi työntekijä tai sijainen perehdytetään työhön ja vaikuttaako perehdytys yksikön vetovoimaisuuteen työntekijöiden keskuudessa.

Tavoitteena on toimivalla perehdytyksellä saada uusi työntekijä tai sijainen mukaan työyhteisöön ja työhön nopeasti ja tehokkaasti. Tulosten pohjalta perehdytystä voidaan kehittää ja sitä kautta myös parantaa osastohoidon vetovoimaisuutta työmarkkinoilla.

## 3 Teoreettinen viitekehys

Aiemmat tutkimukset

Hoitotyön alueella perehdytystä on tutkittu suhteellisen vähän Suomessa. Tampereen yliopiston hoitotieteen laitoksella Tuula Lahti on Pro gradu-tutkimuksessaan tutkinut sairaanhoitajien työhön perehdyttämistä vuonna 2007. Lahden tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata sairaanhoitajien kokemuksia perehdyttämisestä vuodeosastoilla ja samalla tavoitteena oli saada tietoa siitä, onko perehdytys yhteydessä sairaanhoitajien haluun sitoutua organisaatioon. Lahti toteutti tutkimuksensa kyselytutkimuksena Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin Helsingin sairaaloiden sisätauti ja kirurgian vuodeosastojen sairaanhoitajille, jotka olivat työskennelleet siellä kolmesta kahtentoista kuukautta. Tutkimuksessa vakituiset hoitajat olivat tyytyväisempiä perehdytykseensä kuin määräaikaiset sairaanhoitajat. Kirjallisuuden suosittelu yli 3 kk:n perehdytys oli toteutunut vain neljällä 66: sta vastaajasta. Perehdytysajan riittämättömyyteen ja sisältöön oltiin tyytymättömiä. Puolet vastaajista koki, että työsuojeluasioita, työpaikademokratiaa, organisaatiota ja strategiaa ei perehdytyksessä käsitelty ja kolmannes hoitajista koki, ettei työhön liittyvistä laista ja asetuksista annettu tietoa. Vain puolet sairaanhoitajista sai palautetta esimieheltä ja vain puolelle perehdytyksen loppuarviointi oli tehty. Sairaanhoitajat toivoivat myös enemmän palautetta ammatillisesta kehitymisestään.

Lahti tuli tutkimuksena perusteella siihen johtopäätökseen, että perehdytykselle olisi varattava riittävästi aikaa, sen olisi oltava suunnitelmallista ja perehdytyksen etenemistä tulee seurata ja arvioida jatkuvasti. Perehdyttämiseen olisi nimettävä vastuhenkilö,

mutta esimies vastaa perehdytyksestä loppu viimein. Perehdytys ei saisi riippua siitä, onko työntekijä tulossa vakituiseen työsuhteeseen vai onko hän määräaikainen sijainen. Määräaikaisessa työsuhteessa oleva henkilö voi tehdä toistuvasti sijaisuuksia osastolla ja jatkossa hakea vakituistakin työtä osastolta, joten määräaikaisen hoitajan perehdytys on yhtä tärkeää kuin vakituisenkin. Tutkimuksen mukaan, uusi työntekijä kaipaa nimettyä perehdyttäjää työhön opastamiseen ja riittävästi yhteistä työaikaa perehdytyksen läpiviemiselle. Osastoilla ja sairaalaorganisaatiolla ei ole varaa menettää hoitajia ainakaan perehdyttämisen puutteiden vuoksi. Sairaalat kilpailevat paitsi keskenään työntekijöistä, myös muiden alojen kanssa työvoimasta. Jos haluamme saada uusia hoitajia alalle ja organisaatioomme, Lahden mukaan yksi keino tähän on kehittää perehdytystä ja sen avulla houkutellessa uusia työntekijöitä yhteisöömme.

Sanna Mäkipään, Katriina Laaksosen, Jari Saarisen ja Merja Miettisen artikkelissa: Miten terveydenhuoltoalan vetovoimaisuutta voidaan lisätä? todetaan, että henkilöstön saatavuutta ja hoidon laatua voidaan parantaa ottamalla esimerkiksi terveydenhuollon vetovoimaisista organisaatioista, niin sanotuista magneettisairaaloista. Artikkelissa tärkeäksi hoidon tuloksien ja henkilöstön saatavuuden kannalta todetaan hyvä, oikeudenmukainen johtaminen, henkilökunnan vaikuttamisen mahdollisuudet ja hyvä lääkärin ja hoitohenkilökunnan välinen yhteistyö. Myös työntekijän mahdollisuus ammatillisen osaamisen kehittämiseen ja uusien toimintatapojen ja innovaatioiden luomiseen koetaan tärkeäksi. Vetovoimaisissa työyhteisöissä työtyytyväisyys, henkilöstö pysyvyys on korkealla tasolla ja hoidossa ilmeneviä komplikaatioita on vähemmän ja potilaskuolleisuuskin on pienempää kuin muissa organisaatioissa. ( Mäkipää, Laaksosen, Saarinen & Miettinen 2012: 1)

### 3.1 Perehdyttäminen

Perehdyttäminen sisältää kaikki ne toimet, joilla uusi työntekijä mahdollisimman nopeasti saadaan osaksi työyhteisöään ja organisaatiota ja joilla saadaan hänet oppimaan työtehtävänsä. Hyvin toteutettu perehdytys vie aikaa, mutta toisaalta mitä nopeammin perehdytettävä kykenee työskentelemään ilman ohjausta, sitä nopeammin siitä hyötyvät kaikki ja perehtymiseen kulunut aika tulee takaisin työyhteisöön monin kerroin.

( Österberg 2009. 101.) Perehdyttäminen ja työnopastus ovat henkilöstön kehittämistä. Se on panostamista henkilöstöön, koska se lisää henkilöstön osaamista ja parantaa työn laatua. Perehdytyksellä tuetaan työssä jaksamista ja vähennetään työtapaturmia



ja poissaoloja. Perehdyttäminen on jatkuva prosessi ja perehdyttämistä tulee kehittää jatkuvasti henkilöstön ja työpaikan tarpeiden mukaan. ( Penttinen & Mäntynen 2009. 2.)

Perehdyttäminen on uuden työntekijän ”vierihoitoa” siihen asti, kunnes hän on riittävän varma siitä, että hän selviytyy itsenäisesti työtehtävistään. Se on tutustuttamista organisaatioon ja uusiin työtehtäviin. Se tukee toiminnan laadun säilyttämistä tasalaatuisena ja koskee vakituisiin työtehtäviin palkattujen lisäksi sijaisia, harjoittelijoita ja organisaation sisällä siirtyneitä työntekijöitä. ( Viitala – Riitta 2006: Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön: 252.)

Perehdytys sisältää ne toimenpiteet, joilla perehdytettävä oppii työnsä ja työhön liittyvät odotukset ja työpaikan tavat ja tottumukset ja tavoitteet. Perehdytyksen avulla uusi työntekijä myös tutustuu työyhteisön ihmisiin. Hyvä perehdytys sisältää sekä yleisen perehdytyksen työyksikköön että perehdyttämisen konkreettisiin työtehtäviin. Perehdytykseen tulee olla nimetty aina vastuuhenkilö. Perehdytys suunnitellaan huolellisesti. Näin uudelle työntekijälle syntyy kuva, että hän on tervetullut työyhteisöön. Jokainen, joka uutena tulee työhön, on oikeutettu perehdytykseen, myös määräaikainen sijainen. Järjestelmällinen ja laadukas perehdyttäminen vaikuttaa työntekijän työn laatuun, hänen osaamiseensa ja jaksamiseensa työssä. Työnantaja saavuttaa perehdyttämällä taloudellista etua, kun työ tulee tehtyä tehokkaammin ja työntekijät sitoutuvat työhönsä ja jaksavat työssään. ( Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2009: 66.)

Perehdyttämisen käsite on muuttunut ajan saatossa. Nykyään se käsittää sekä työhön opastuksen että niin sanotun alku- ja yleisperehdytyksen. Myös silloin kun työtehtävät muuttuvat, puhutaan perehdyttämisestä. Pitkä sairausloma, perhevapaa tai muu pitkä poissaolo työstä nostaa esille tarpeen perehdyttämiseksi työntekijän palatessa takaisin töihin. Perehdytys tarkoittaa siis niitä toimia ja sitä tukea, joiden avulla uusi työntekijä tai uutta työtä opetteleva henkilö pääsee hyvään alkuun työtehtävässään, työyhteisönsään ja organisaatiossaan ja pystyy perehdytyksen seurauksena mahdollisimman nopeasti selviytymään itsenäisesti työssään. Perehdyttäminen kehittää perehtyjän lisäksi myös työyhteisöä ja koko organisaatiota ottamalla huomioon uuden työntekijän osaamisen ja pyrkimällä hyödyntämään sitä mahdollisuuksien mukaan perehdyttämisprosessin aikana. Tästä hyötyvät kaikki osapuolet. ( Kupias - Päivi, Peltola – Raija 2009: Perehdyttämisen pelikentällä: 18-19.)

Perehdyttämisen laajuus riippuu työsuhteen kestosta ja tulevista työtehtävistä. Muuttaman päivän sijaisen perehdyttämiseen voidaan käyttää vain vähän aikaa, joten tällöin perehdytyksen tulee sisältää vain kaikkien oleellisin tieto työn kannalta. Perehdyttämisen laajuuteen vaikuttavat myös työntekijän ikä, ammatillinen osaaminen ja kokemus. Kokenut ammattilainen on tottunut jo työskentelemään erilaisissa tehtävissä ja työyksiköissä ja hän on usein oma-aloitteisempi ja aktiivisempi kuin nuori, kokemattomampi henkilö. Nuorempi työntekijä todennäköisesti tarvitsee tietoa työn perusasioista enemmän kuin kokeneempi kolleega ja näin perehdyttäminen kestää hänen kohdallaan kauemmin. Kokeneelta työntekijältä työyhteisö saattaa saada myös kehittämissideoita. Hänen aiempaa kokemustaan voidaan käyttää hyväksi työn kehittämisessä ja perehdytettävälle tuleekin sallia mahdollisuus kyseenalaistaa asioita ja kertoa vaihtoehtoisista työskentelytavoista. ( Österberg 2009. 102 -103. )

Perehdytyksen tavoitteena on antaa perehtyjälle kokonaiskuva organisaatiosta ja työyksiköstä. Uuden työntekijän sitoutumista ja työssä viihtymistä voidaan tukea hyvällä perehdytyksellä. Näin ehkäistään myös mahdollisia virheitä työssä ja voidaan tukea hänen ammatillista kasvuaan. Tavoitteena on myös, että uusi työntekijä on motivoitunut ja tyytyväinen. Hyvä ilmapiiri työyhteisössä on osaltaan myös perehdytyksen ansiota. Perehdytys koskee kaikkia työntekijäryhmiä, myös sijaisia ja organisaatiossa uusiin tehtäviin siirtyviä henkilöitä. Perehdytyksellä on suuri merkitys työssä jaksamiselle, osaamiselle ja jatkuvalla oppimiselle. Tuottavuus, laatu ja työturvallisuus voidaan turvata hyvällä perehdytyksellä. Myös opiskelijat arvostavat perehdytystä ja perehdytyksellä voidaankin antaa opiskelijoille myönteinen kuva työyhteisöstä ja mahdollisesti houkutella opiskelijoita jatkossa hakeutumaan työyhteisöön työskentelemään. Opiskelijan roolista hoitajaksi siirtyminen koetaan usein stressaavana, mutta tätä voidaan lieventää perehdytyksellä. (Surakka 2009: 77 -78.)

Perehdytyksen yhtenä tavoitteena on uuden työntekijän ottaminen mukaan ”porukkaan”. Työyhteisössä tulisi olla ilmapiiri, jossa jokainen on valmis ohjaamaan uusia työtovereitaan. Jokaiselta tulee voida kysyä neuvoa ja uusi tulokas on otettava mukaan työyhteisön yhteisiin hetkiin ja häneen tutustutaan ja toivotetaan tervetulleeksi työyhteisöön. Perehdytyksen avulla sitoutetaan uusi työntekijä työhön ja työyksikköön, jos aidosti osoitetaan, että uutta työntekijää arvostetaan. Oman roolin löytäminen voi viedä aikaa, mutta on tärkeää, että työyhteisössä on mahdollista kehittää osaamistaan. Kollegiaalisuus luo yhteenkuuluvaisuutta ja yhteistä ymmärrystä työstä. Perehdytys siirtää

myös paljon hiljaista tietoa vanhemmilta hoitajilta nuoremmille. ( Surakka 2009: 78 - 79.)

Toimivalla perehdytyksellä tuetaan tulokkaan verkostoituminen myös yhteistyökumppaneihin päin. Perehdytyksellä turvataan työntekijän sitoutuminen työhön tuomalla esille hoitotyön arvot ja työn yhteiskunnallinen merkitys. Kokemus siitä, että työ on merkityksellistä, vaikuttaa pitkällä aikavälillä työhyvinvointiin. Osa hyvää perehdytystä on tarjota työntekijälle mahdollisuus käyttää osaamistaan, erilaisia tietoja ja taitoja työssä ja tarjota myös vaikutusmahdollisuuksia työtä koskevaan päätöksen tekoon. ( Raunio, Päivi 2010:4.)

### 3.2 Lait ja säädökset

Työsuojelulaissa (738/2002) on määritelty työnantajan ja työntekijän vastuut ja velvollisuudet perehdytyksen suhteen. Työnantajan on huolehdittava perehdytyksestä työhön, työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön, työmenetelmiin ja turvallisiin työtapoihin. Häiriö- ja poikkeustilanteisiin varautumista tulee työnantajan perehdyttää, samoin antaa opetusta vaarojen ja haittojen torjuntaan. Yleensä perehdytyksen vastuuhenkilö on lähiesimies. Työntekijä on velvollinen huolehtimaan siitä, että hän saa perehdytystä. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön julkaisu 2009: 66.)

Myös työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa:

” Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 14 §:

1) työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;

2) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi;

3) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta; ja

4) työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa.”

Jos työssä tulee perustehtävään muutoksia, on esimiehen varmennettava, että työyksikössä on työhön osaavia työntekijöitä. Esimerkiksi sosiaali- terveydenhuoltoa yhdistetäessä kunnissa on perehdytyksellä selkiytettävä, miten tehtävät jatkossa jakautuvat terveydenhuollon ja sosiaalipuolen henkilöiden välillä. (Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2009: 66.)

Työturvallisuuslaki edellyttää sitä, että työnantaja pitää huolta työntekijän työturvallisuudesta suojelemalla tätä tapaturmilta ja terveydellisiltä haitoilta. Kunnallisen alan työsuojelu- ja työympäristösopimus tavoittelee yhteistoiminnan myötä henkilöstön työhyvinvointia, turvallista työympäristöä ja terveyttä. Yhtä aikaa parannetaan työn tulokellisuutta ja kehitetään työelämän laatua. Turvallinen työympäristö viestii myös hyvästä johtamisesta ja herättää luottamusta sekä henkilöstössä että asiakkaissa. Perehdytys työhön on viestintää ja opastusta ja se turvaa työntekijän sitoutumista organisaatioon ja synnyttää organisaation ja työntekijän välille luottamusta ja vetovoimaa. (Rainio, Päivi 2010: 19-20.)

### 3.3 Perehdytys prosessina

Uudelle työntekijälle tulee laatia yksilöllinen kirjallinen perehdytysuunnitelma yhdessä perehtyjän ja perehdyttäjän kesken. Suunnitelmaan tulee liittää aikataulu, jonka mukaan edetään. Perehdytys kestää työyhteisöstä riippuen muutamasta viikosta jopa 6 kuukauteen. (Surakka 2009: 73-74.)

#### 3.3.1 Suunnittelu

Jo ennen työntekijän ensimmäistä työpäivää on esimiehen huolehdittava siitä, että uuden työntekijän perehdytys on suunniteltu. On päätettävä, mitä perehdytetään ja milloin ja kuka työntekijää perehdyttää. Hyvä käytäntö olisi pitää palaveri perehdyttäjän kanssa perehdytyksen kulusta. Työyhteisöön on hyvä luoda jonkinlainen Tervetuloa - taloon kirjanen tai moniste, johon on koottu perustiedot organisaatiosta ja työyksiköstä. Vaikka esimies delegoikin perehdytyksen työntekijöille, on hyvä tapa olla vastaanottamassa uutta työntekijää. Hyvä vastaanotto antaa tuntea työntekijälle, että on tervetullut ja en-

sivaikutelma luo edellytyksiä myös hyvälle esimies-alaisuuteelle. ( Surakka – Laine 2011: 155).

### 3.3.2 Toteutus

Perehdytys aloitetaan heti ensimmäisenä työpäivänä. Nimetty perehdyttäjä vapautetaan miehityksestä perehdytykseen esimerkiksi kolmeksi päiväksi, jotta hän voi ottaa uuden työntekijän vastaan ja aloittaa perehdytyksen työhön. Työpaikalla on määriteltävä, kuinka pitkään uusi työntekijä ei kuulu varsinaiseen työvoimavahvuuteen ja tämä on huomioitava työvuorosunnittelussa, jotta työvuoroissa on riittävästi osaavaa henkilöstöä. Näiden ensimmäisten yhteisten vuorojen lisäksi perehtyjälle ja perehdyttäjälle olisi varattava yhteisiä työvuoroja jatkossakin, jotta perehdytystä voidaan jatkaa. Perehdyttäjällä on tärkeä rooli organisaation strategian ja arvojen välittäjänä. Uudelle työntekijälle tulee opastaa, miten yksikössä työskennellään ja mitä tietoja työssä tarvitaan. Perehdytys etenee kirjallisen suunnitelman mukaisesti. Suunnitelmasta työntekijä voi itse seurata perehdytyksen etenemistä ja myös työtoverit ja esimies voivat seurata, mitä asioita perehdytyksessä on jo läpi käyty ja mitä vielä on tulossa. ( Surakka 2009: 75-76.)

Ensimmäisenä päivänä perehdytyksessä käydään läpi työtoverit, työtilat, tarvikkeet, avaimet ja erilaiset luvat työhön liittyen. Itse työn tekemistä käydään myös läpi, mutta huolehditaan myös siitä, ettei työntekijä huku uuteen tietoon. Ensimmäisen viikon aikana työntekijän pitäisi päästä kiinni työtehtäviinsä. Työtehtävät ja vastuut käydään läpi ja viikon päästä olisi hyvä käydä palautekeskustelua siitä, miten perehdytys on edennyt ja yhdessä arvioida, miten jatkossa edetään. Uutta työntekijää tulee kannustaa myös kriittiseen palautteen antoon yhteisön työtapoja arvioitaessa., koska usein uusi työntekijä huomaa huonot työtavat paremmin kuin vuosia talossa työskennellyt. ( Surakka – Laine 2011: 156).

### 3.3.3 Arviointi

Esimiehen on hyvä osallistua arviointikeskusteluihin ja perehtymisen etenemistä voidaan tarkastella myös kehityskeskusteluissa. Myös perehtyjä itse arvioi omaa edistymistään. Hän voi antaa myös palautetta perehdytyksestään ja saamastaan ohjauksesta

työyhteisössä. Perehdytys on esimiehen ja perehdyttäjän vastuulla, mutta myös perehdytyksellä itsellään on vastuu oppimisestaan ja uuden tiedon etsimisestä. Palautetta annettaessa ilmapiiriin olisi oltava avoin ja luottamuksellinen. Lämmin ja arvostava ilmapiiri auttaa uutta työntekijää sopeutumisessa työyhteisöön. ( Surakka 2009: 76-77.)

Uudessa työsuhteessa työntekijän käsitykseen työstä ja työnantajasta vaikuttavat hyvin pienetkin asiat. Usein työntekijä antaakin plus- ja miinus pisteitä heti ensimmäisinä työpäivinä työpaikastaan. Millainen oli vastaanotto, tehtiinkö työsopimus asiallisesti ja ajallaan, oliko esimiehellä ja työtovereilla aikaa ja mielenkiittoa uudelle työntekijälle? Perehdytyksen avulla voidaan vaikuttaa työntekijöiden voimavarojen vahvistamiseen ja työnhallinnan kehittämiseen. Tärkeää on selkeyttää perustehtävä, tiedonhalua ja -hallintaa ja työtehtävien priorisointia. ( Kupias – Peltola 2009: 64).

### 3.4 Perehdytyksen osapuolet

Perehdytykseen osapuolina ovat perehtyjä, perehdyttäjä, esimies ja koko työyhteisö.

#### 3.4.1 Perehtyjä

Perehtyjän omat vastuut ja velvollisuudet käydään läpi jo työhönottotilanteessa. Jo työpaikkailmoituksessa perehtyjä saa osan perehdytyksestään. ( Raunio- Päivi 2010: 6-7.) Työntekijällä on vastuu omasta työhön perehtymisestään. Hänen tulee kysyä ja olla utelias oppimaan. Nykyisessä työelämässä kyky ottaa myös itse asioista selvää, on tarpeen. ( Raunio- Päivi 2010:12.) Lähtökohtana perehdytyksessä on se, että perehtyjä itse on aktiivinen osallistuja omassa perehdytyksessään. Motivoitunut ja ammattitaitoinen työntekijä kantaa vastuuta omasta osaamisestaan ja kehittää osaamistaan kysymällä ja ottamalla selvää, jos on epävarma asioista. Omatoimisuus ja osaaminen vaativat kykyä ja halua vastuunottoon ja kykyä myös muuttaa omia toimintatapoja. Yhteistyökyky muun henkilöstön kanssa on myös osa perehtymiseen osallistumista. (Penttinen & Mäntynen 2009: 3-4.)

#### 3.4.2 Perehdyttäjä

Esimies nimeää perehdyttäjän tai perehdyttäjät ja nämä toimivat yhteistyössä esimiehen kanssa perehdytyksen onnistumisen turvaamiseksi. Perehdyttäjä koordinoi perehdytystä ja osallistavaa muitakin perehdyttämiseen. ( Kupias – Peltola 2009: 82-83). Perehdyttäjän vastuulla on auttaa uutta työntekijää oppimaan työtehtävät ja pääse-

mään hyvin alkuun työssä. Perehdyttäjä on ikään kuin palveluasemassa ja asemallaan hän voi ohjata tulokasta kohti asetettuja tavoitteita. Perehdyttäjä keskustelee tasavertaisesti uuden työntekijän kanssa, kuuntelee ja kyselee ja antaa perehtyjän myös itse oivaltaa ja keksiä ratkaisuja pulmiinsa. Viime kädessä perehdyttäjän tehtävänä on tehdä itsestään tarpeeton eli hänen tulee tukea perehtyjän itseohjattavuutta. ( Kupias – Peltola 2009: 141-142).

### 3.4.3 Esimies

Perehdyttäminen ja osaamisen kehittäminen ovat esimiehen vastuulla. Näin esimies huolehtii siitä, että työntekijä työskentelee työyhteisönsä ja organisaation tavoitteiden suuntaisesti. Esimiehen ei tarvitse käytännössä yksin perehdyttää työntekijää, vaan hän delegoi perehdytystä työyhteisölle ja nimetylle perehdyttäjälle. Työntekijän työnku- van läpi käyminen on kuitenkin esimiehen vastuulla. ( Surakka – Laine 2011: 152-153).

### 3.4.4 Työyhteisö

Esimes tiedottaa ajoissa uuden työntekijän tulosta työyhteisöön ja kertoo, kuka on tu- lossa, mihin tehtävään ja miten perehdytys hoidetaan. Työyhteisössä voidaan keskus- tella yhdessä siitä, mitkä asiat ovat keskeisiä perehdytyksessä ja miten jokainen yhtei- sön jäsen voisi helpottaa uuden työntekijän tulotilannetta. Aina kovin perusteelliseen perehdytykseen ei ole aikaa eikä tarvettakaan. Jokainen yhteisön jäsen on osaltaan vastuussa perehdytyksestä. Perehdytystä voidaan jakaa työntekijöiden kesken eri vas- tuualueiden perusteella. ( Kupias – Peltola 2009: 79 – 81).

## 3.5 Työn vetovoimaisuus

Vetovoimaisuudella organisaatiossa tarkoitetaan organisaation kykyä panostaa henki- löstö hyvinvointiin, rekrytointiin ja henkilöstön sitoutumiseen työhön. Myös potilastyty- väisyys on tavallista korkeampaa näissä organisaatioissa ja hoitotyön vaikuttavuus ja tulokset ovat korkealla tasolla. Näissä organisaatioissa johtaminen on toimivaa, mo- niammatillista ja henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua päätöksen tekoon. Avoin kommunikaatio on tärkeää johdon ja henkilöstön välillä näissä organisaatioissa. Veto- voimaisessa organisaatiossa hallinto ei ole kaukana henkilöstöstä. Näissä organisaati- oissa noudatetaan parhaaksi katsottuja, näyttöön perustuvia käytänteitä ja ammatillista osaamista arvostetaan. Myös yhteistyö, kommunikaatio ja potilaskeskeisyys ovat tär-

keitä arvoja vetovoimaisessa organisaatiossa. ( Mäkipää, Laaksonen, Saarinen & Mietinen 2012: 2)

Kansalliseen Kaste- ohjelma pyrkii kehittämään terveydenhuollon johtamiskäytäntöjä ja työhyvinvoinnin parantamista kolmen kehittämissohjelman avulla:

1. Johtamisella vaikuttavuutta ja vetovoimaa- kehittämissohjelma
2. Johtamisella laatua ja työhyvinvointia sosiaaalialalla- kehittämissohjelma ja
3. Toimiva terveyskeskus- toimintaohjelma.

Terveydenhuollossa ja sosiaaalialalla henkilöstö on organisaation strateginen menestystekijä ja keskeinen toiminnan menestykseen vaikuttava tekijä. ( STM:n julkaisuja 2009, 11). Hoitotyön johtajien vastuulla on huolehtia ammattitaitoisen hoitotyön toteutumisesta ja potilasturvallisuudesta osana hoitotyön laatua. Riittävä ja oikein kohdennettu hoitohenkilöstö ja henkilöstön osaamisen varmentaminen ovat johtamisen perustehtävää. Henkilöstön osaamista päivitetään ja kehitetään koulutuksella, hyvällä perehdytyksellä ja työnjaon kehittämisellä sekä työn kierrolla. Pysyvä henkilöstö luo hoitotyöhön turvallisuutta.(STM:n julkaisu 2009;45).

Vetovoimaiselle terveydenhuollon organisaatiolle on tyypillistä henkilöstön työtyytyväisyys ja pieni vaihtuvuus. Vetovoimaisessa organisaatiossa on myös hyvät potilashoidon tulokset. Hyvällä henkilöstöpolitiikalla työnantaja ja organisaatio voi varmistaa rekrytoinnin onnistumista ja henkilöstön pysyvyyden. Osaava henkilöstö ja työntekijöiden työhyvinvointi voivat siis olla organisaatiolle yksi menestystekijöistä.(STM:n julkaisu 2009; 64-65).

### 3.5.1 Perehdytyksen vaikutus työyksikön vetovoimaisuuteen

Yrityskuva tarkoittaa mielikuvaa yrityksen, organisaation henkilöstöstä, tuotteista ja palveluista. Jos joku saa negatiivisen kokemuksen organisaatiosta, se mielikuva säilyy pitkään ja tämän mielikuvan muuttaminen on vaikeaa. Ei olekaan yhdentekevää, miten uusien työntekijöiden, sijaisten ja opiskelijoiden perehdytys toteutetaan. Hoitoalalla vallitsee jo nyt työvoimapula ja henkilöstön saatavuus tulee jatkossa edelleen hankaloitumaan. Positiivisen kuvan luomiseen tuleekin käyttää kaikki keinot hyväksi. Yksi näistä keinoista on perehdyttäminen. ( Österberg 2009. 104.) Hyvä maine työnantajana auttaa rekrytoimaan uusia työntekijöitä. Henkilöstöressurssien riittävyys, osaaminen ja työhyvinvointi ovat kilpailutekijöitä ja samalla tie menestykseen. Tutkimuksissa vetovoimaiset



sairaalat panostavat professionaalisuuteen, hoitotyön asiantuntijuuteen, autonomiaan ja johtamiskulttuuriin, jossa työntekijöillä on vaikutusmahdollisuuksia. ( Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009: 64.)

Henkilöstön saatavuuteen ja pysyvyyteen työpaikoilla vaikuttaa perehdytys merkittävästi. Terveyskeskustyössä on tärkeää heti aluksi luoda kuva siitä, mikä merkitys perusterveydenhuollolla ja kansanterveystyöllä on tässä yhteiskunnassa. Henkilöstöjohtamisen toimet vaikuttavat henkilöstön saatavuuteen ja riittävyteen, työntekijän osaamiseen ja sen suhteeseen työn vaatavuuteen, henkilöstön hyvinvointiin ja hoidon laatuun. Työnantajan kuvan kehittäminen tulee olla suunnitelmallista ja perustua tosiasioihin. Maineen rakentaminen pitäisikin olla strategista henkilöstöjohtamista ja kiinteä osa työnantajapolitiikkaa. Kosmeettinen imagon kiillottaminen ei ole kannata, sitä vastoin tyytyväinen työntekijä on usein paras mainos organisaatiolle. Jos hoitaja aiotaan rekrytoida, tulee hoitotyön aidosti tyydyttää osaavia hoitajia. Rekrytointi ja perehdyttäminen ovat osa tulevaisuuden ennakointia ja vaikuttavat organisaation kiinnostavuuteen rekrytointitilanteessa. ( Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009: 64-65. )

Kun uusi työntekijä on rekrytoitu organisaatioon, olisi tärkeää, että työntekijä myös pysyisi organisaatiossa. Jos työnantajan tavoitteena on olla työntekijöiden keskuudessa haluttu työnantaja, on työnantajan toimittava siten, että työntekijät viihtyvät työpaikassaan pitempäänkin. Vastuullinen työnantaja pitää kiinni lupauksistaan ja huolehtii työntekijän hyvinvoinnista. Jos uudelle työntekijälle luvataan kunnollinen perehdytys työtehtäviin, on siihen löydyttävä aikaa työyhteisössä. Työyhteisössä on suunniteltava, kuka ottaa uuden työntekijän vastaan, kuka esittelee työtilat ja työtoverit ja etukäteen sovittava myös siitä, kenen vastuulla työntekijän perehdyttäminen on. Esimiehellä on tärkeä rooli työyhteisön ilmapiirin muodostumiselle sellaiseksi, että työyhteisöön tuleva kokee itsensä tervetulleeksi. ( Surakka 2009: 63-64.)

Perehdytyksellä vaikutetaan organisaation työn ja palvelujen laatuun. Huonosti perehdytetty työntekijä ei opi organisaation kulttuuria ja yhteiset mallit jäävät puuttumaan. Huonolla perehdytyksellä henkilön työn sujuvuus heikkenee eikä hän selviydy työstä yhtä nopeasti kuin rutinoituneemmat työntekijät. Mahdolliset virheet aiheuttavat kustannuksia ja voivat johtaa asiakasvalituksiin. Asiakkaat kertovat toisilleen herkemmin virheistä kuin onnistuneista kokemuksista. Näin koko työyhteisön maine saattaa vahingoittua. Motivoituneet työntekijät yleensä työskentelevät organisaation laadun hyväksi. Jos johtaminen tai henkilöstön osaaminen eivät mahdollista laadukasta toimintaa, ei

sitoutunutkaan työntekijä jaksaa panostaa työn laadun eteen loputtomasti. Jos henkilöstö joutuu jatkuvasti tinkimään omista laatuksistaan, henkilöstö väsyä ja tämä voi johtaa henkilöstön lisääntyvään vaihtuvuuteen. (Kjelin & Kuusisto 2003. 20 -21.)

Rekrytointi on aina vastavuoroista ja tapahtuu kahden osapuolen välillä. Vaikka organisaatio onkin rekrytoimassa uutta henkilöä, uusi työntekijä viime kädessä itse valitsee työnantajansa. Organisaation onkin otettava huomioon, mitä sillä on tarjota uudelle työntekijälle ja millainen henkilö viihtyy työssä. (Kjelin & Kuusisto 2003. 91.)

Uuteen työpaikkaan tullessaan työntekijän tulisi tuntea olonsa turvalliseksi. Ensivaikutelma on tärkeä eikä uutta työntekijää saa laittaa työskentelemään yksin ensimmäisinä työpäivinä. Työsuhteen alkupäivät ja – viikot ovat tärkeitä ja luovat työntekijälle käsityksen kyseisestä työnantajasta ja työyhteisöstä. Huono kohtelu ja ikävät tilanteet muistetaan paremmin kuin hyvät asiat ja huonoa käsitystä on jatkossa hyvin vaikea muuttaa. Jokainen työntekijä haluaa tulla hyväksytyksi työyhteisössään ja jokainen kaipaa arvostusta. Tämä onnistuu ainoastaan työyhteisössä, joka aidosti arvostaa ja kunnioittaa jäseniään. (Surakka 2009: 72.)

Perehdyttäminen voi tuntua vanhoista työntekijöistä lisätyönä, joka vie aikaa ja energiaa. Hyvin toteutettu perehdytys tuo kuitenkin takaisin sen ajan, mikä perehdytykseen on käytetty. Uusi työntekijä löytää paikkansa organisaatiossa nopeasti ja saa kiinni työtehtävistään. Huonosti toteutettu perehdytys kuluttaa sekä uuden että vanhojen työntekijöiden energiaa hukkaan. Tuloksena voi olla vähältä piti - tilanteiden ja virheiden lisääntyminen, samoin riski työtaturmiin voi kasvaa. Myös henkilöstöristiriidat voivat osaltaan johtua heikosta perehdyttämisestä. Työn laatu kärsii, poissaolot voivat lisääntyä ja aikaa ja rahaa kuluu siihen, että samoja asioita tehdään uudestaan ja uudestaan. (Borkman – Merja, Packalen – Esa 2002: Parhaat käytännöt työyhteisön kehittämiseen: 120.)

#### **4 Tutkimuksen metodologiset lähtökohdat**

Tämän työn tarkoituksena on selvittää, miten uusi työntekijä tai sijainen perehdytetään työhön ja vaikuttaako perehdytys työyksikön vetovoimaisuuteen työntekijöiden keskuudessa.

Tavoitteena on toimivalla perehdytyksellä saada uusi työntekijä tai sijainen mukaan työyhteisöön ja työhön nopeasti ja tehokkaasti. Tulosten pohjalta perehdytystä voidaan kehittää ja sitä kautta myös parantaa osastohoidon vetovoimaisuutta työmarkkinoilla.

Hypoteesit:

Uusi työntekijä tarvitsee perehdytystä työtehtäviin, vaikka olisi omassa ammatissaan kokenut osaaja.

Suunnitelmallisella perehdytyksellä työn hallinta paranee ja työntekijä viihtyy työssä.

Hyvällä perehdytyksellä on positiivinen vaikutus työyksikön vetovoimaisuuteen.

#### 4.1 Aineiston keruu

Kvantitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa tietoa, jota voi yleistää. Määrällinen, yleinen, yleistettävä tieto käsitellään tilastollisina yksikköinä ja tutkimuksessa häilytetään eri menetelmin kaikki subjektiivista tulkintaa sisältävät seikat. Tutkimus pyrkii siis tulosten yleiseen kuvailuun numeroiden avulla. Määrällisessä tutkimuksessa yleistettävää käsitettä edustaa esimerkiksi keskiarvon käsite. Keskiarvon avulla nähdään, miten aineiston kaikki tieto, vastaukset asettuvat keskimäärin ja kuinka yksittäistä vastausta voidaan verrata koko vastausten joukkoon. Toisaalta yksittäistapauksista ei keskiarvon avulla saada mitään tietoa. ( Ylemmän ammattikoulun metodifoorumi. Kvantitatiivisen analyysin perusteet.)

Määrällinen tutkimus on aina teorialähtöistä. Se pyrkii löytämään aineistosta säännönmukaisuuksia ja tutkimuksen tavoitteena on muodostaa teoria löydetyistä säännönmukaisuuksista. Määrällinen tutkimus etenee teoriasta käytäntöön, tässä tapauksessa kyselyyn. Lopuksi palataan käytännöstä takaisin teoriaan tulosten ja tulkinnan avulla. ( Vilkka 2007. 25.)

Käsitteillä on määrällisessä tutkimuksessa tärkeä rooli. Teoreettisten käsitteiden turvin tutkija löytää lainalaisuuksia ilmiöiden, tapahtumien ja asioiden välillä. Tällaisia käsitteitä voi olla esimerkiksi terveys, hyvinvointi, asiakkuus jne. Konkreettiset käsitteet ovat usein arkikieltä ja muodostuneet ihmisten kokemuksista ja havainnoista. Tutkimus-

sa tutkija pyrkii löytämään teoreettisten ja konkreettisten käsitteiden välillä vastaavuuden, jotta sekä tutkija että tutkittava ymmärtävät tutkimuslomakkeen kysymykset samalla tavoin. ( Vilkka 2009. 26.)

#### 4.2 Mittari

Toteutin tutkimukseni kyselytutkimuksena Riihimäen seudun terveystieteiden osastoilla. Selvitin kyselylomakkeen avulla uusilta työntekijöiltä ja sijaisilta, miten he ovat kokeneet perehdytyksen Riihimäen seudun terveystieteiden osastoilla. Tavoitteena on tutkimustulosten perusteella lähteä kehittämään osastojen perehdytyskäytäntöjä ja näin parantamaan osastojen vetovoimaisuutta työmarkkinoilla. Kyselyyn vastasi myös vakituinen hoitohenkilökunta, perehdyttäjät. Selvitin näin myös heidän näkemystään perehdyttämisen toteutumisesta. Myös esimiehet vastasivat kyselyyn.

Tässä tutkimuksessani käytettiin strukturoitua kyselylomaketta tiedon keruuseen. Kyselytutkimukseni kohdentui koko perusjoukkoon eli jokainen työntekijä sai mahdollisuuden vastata terveystieteiden Intranetin kautta kysymyslomakkeen kysymyksiin. Tutkittavia oli yhteensä noin 100. Kokonaistutkimus oli tässä tapauksessa perusteltua, koska tutkittava joukko oli näin pieni. Kokonaisotanta tehdään aina määrällisessä tutkimuksessa, jos tutkittavia on alle sata, mutta jopa 200 -300 tutkittavan suuruisessakin joukossa voidaan kysyä jokaiselta perusjoukosta. ( Heikkilä 2008. 33.)

Kysely suoritettiin Metropolian e-lomakkeen avulla kesällä 2013. Kysely avautui 2.6. ja vastausaika oli 14.7.2013 asti. Päätin suorittaa kyselyn kesäaikaan, koska tuolloin osastoilla oli paljon sijaisia, myös pitkäaikaisempia, jotka olivat saaneet perehdytystä työtehtäviinsä sijaiseksi tullessaan. Vastausaika piti olla pidempi kuin kuukausi, jotta kesälomalla olevia ihmisiä tulisi takaisin töihin ja mahdollisimman moni pääsisi vastaamaan kyselyyn. Esittelin toukokuun viimeisessä osastonhoitajien kokouksessa opinnäytetyöni suunnitelmaa ja kävimme läpi kyselylomakkeen yhdessä osastonhoitajien ja ylihoitajien kanssa. Palautteen perusteella korjasin muutamaa kohtaa kyselylomakkeessa ja lisäsin heidän toiveesta viimeisen kohdan kyselylomakkeeseen, jossa pyydettiin vastaajaa kirjaamaan kolme tärkeintä asiaa, jotka perehdytyksessä olisi käytävä läpi.

Osastonhoitajat kertoivat osastoilla kyselystä henkilöstölle ja osastoille meni myös ilmoitustauluille informaatiota kyselystä. E-lomakelinkki oli terveystieteiden Intranetis-

sa, jonne kaikilla on vapaa pääsy terveystieteiden tietokoneilla. Heinäkuussa vastaajia oli noin 40, joten jatkoin vastausaikaa vielä 17.8. asti. Muutama vastaus tuli vielä lisääjällä.

#### 4.2.1 Kyselytutkimus

Kyselytutkimuksessa mittaus suoritetaan kyselylomakkeella, joka koostuu mittareista ja yksittäisistä kysymyksistä. (Aaltola, J. & Valli, R. 2007. 102.) Kyselytutkimus mahdollistaa tutkimuksessa tehtyjen havaintojen yleistämisen otosta suurempaan havaintojoukkoon. (Holopainen, Tenhunen ja Vuorinen 2004.8). Kyselyllä voidaan kerätä laaja tutkimusaineisto ja sillä voidaan tutkia suuria joukkoja ja samalla kysyä hyvin moninaisia asioita tutkittavilta. Se on myös tehokas menetelmä, koska se säästää tutkijan aikaa. Kyselytutkimuksessa tärkeää on huolellisesti laaditut kysymykset. Niiden avulla aineisto saadaan nopeasti tallennettua ja analysointi tapahtuu tietokoneohjelman avulla. (Hirsmäki, Remes, Sajavaara. 2009. 195.) Kysymykset tulee olla yksiselitteisiä eivätkä kysymykset saa ohjata vastaajia mihinkään suuntaan. Kysymykset laaditaan tutkimuksen tavoitteiden ja tutkimusongelmien mukaisesti. (Aaltola, J. & Valli, R. 2007. 102 - 103.) Kyselytutkimus tutkii usein abstrakteja asioita, kuten asenteita, mielipiteitä jne. Kuitenkin tutkimuksessa kysymykset tai väitteet tulee olla konkreettisia. Siksi käsitteet on määriteltävä, työstettävä mitattavaan muotoon. (Vehkalahti 2008. 42.)

Likert-asteikollisia muuttujia käytetään yleisesti hoitotieteessä määrällisessä tutkimuksessa. Tilastotieteellisissä oppimateriaaleissa suositellaan asenneväittämät muodostamaan seuraavasti: 1 = täysin samaa mieltä, 2 = melko samaa mieltä, 3 = ei samaa eikä eri mieltä, 4 = melko eri mieltä, 5 = täysin eri mieltä, 6 = en osaa sanoa. ”En osaa sanoa”-vaihtoehdolle voidaan antaa myös arvo 0. (Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2009. 102.)

Tutkimusaineisto voidaan kerätä kyselytutkimuksessa joko paperilla tai sähköisesti. Sähköisen kyselyn etuna on nopeus, taloudellisuus, helppous ja ekologiset tekijät. Tutkittavat tavoitetaan helposti kauempaakin, mutta haasteina sähköiseen kyselyyn on tietoturvallisuus, tekniset kysymykset ja kyselyyn vastaamisen varmistaminen. Sähköinen kysely voidaan toimittaa tutkittaville esimerkiksi sähköpostin välityksellä, joten kyselyn suorittaja tarvitsee kohdeorganisaatiosta yhteyshenkilön, joka auttaa tietoteknisissä asioissa. Kyselyn teknisessä toteutuksessa voi ongelmaksi tulla hoitotyössä se, että usein kyselyyn on vastattava kerralla ja voi olla, ettei työntekijällä ole mahdollisuut-

ta irrottautua vastaamisen ajaksi hoitotyöstä. Joissakin opinnäytetöissä sähköisessä kyselyssä onkin vastausprosentti jäänyt pieneksi. ( Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2009. 92.)

#### 4.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Määrällisen tutkimuksen luotettavuutta tarkastellaan usein validiteetin ja reliabiliteetin näkökulmista. Validiteetti viittaa siihen, onko tutkimus mitannut juuri sitä, mitä oli tarkoituskin mitata ja onko valittu ylipäänsä oikea mittari, onko käsitteet onnistuttu operationalisoimaan luotettavasti. Reliabiliteetti taas kertoo tutkimuksen tulosten pysyvyyden eli toistamalla kysely tulisi saada samankaltainen tulos uudestaan. ( Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2009. 155 – 157.)

Tutkimuksen tulee ottaa huomioon hoitotieteellisen tutkimuksen eettiset ohjeet. Jo aiheen valinta on eräänlainen eettinen valinta. Tutkimuksen lähtökohtana on tutkimuksen hyödyllisyys. Tutkimussuunnitelmassa tutkijan onkin perusteltava tutkimuksessa saadun tiedon hyödynnettävyys hoitotyön laadun kehittämisessä. Tutkimusta suorittaessaan tutkijan tulee myös minimoida erilaiset haitat ja huolehdittava siitä, ettei tuloksia käytetä tutkittavia vastaan. Itsemääräämisoikeus on aina tutkimukseen osallistumisen lähtökohta. Tutkittavalla tulee olla mahdollisuus kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen. Saatekirjeen tulee olla neutraali ja asiallinen ja siinä tulee korostaa vastaamisen vapaaehtoisuutta. Tutkimukseen on haettava aina lupa. Tutkimukseen valikoitavat tulee valikoida oikeudenmukaisesti ja tutkimuksessa huolehditaan vastaajien anonymiteetistä. Aineistoa ei luovuteta tutkimuksen ulkopuolisille tahoille ja aineisto tulee säilyttää asianmukaisesti joko lukitussa paikassa tai sähköisesti salasanalla suojattuna. Pie-nessä aineistossa tutkittavien taustatiedot voidaan turvata keskiarvoina, ei vaihteluväleinä. ( Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2009. 176 - 179.)

Tässä tutkimuksessa vastaajat kävivät itsenäisesti vastaamassa kyselyyn Intranetin kautta. Vastaajan henkilöllisyys ei paljastu vastauksissa millään tavoin. Koska eri osastojen vastaajamäärän ovat hyvin erilaisia ja toisilta osastoilta tuli vastauksia vain muutama, yksiköiden keskinäinen vertailu on hankalaa. Vastaajan anonymiteetti ei ole turvattu, jos tällaista vertailua tässä tutkimuksessa olisi tehty. Vastaaminen oli myös vapaaehtoista. Kyselystä esimiehet kertoivat ja motivoivat vastaamaan, mutta siihen ei henkilöstöä pakotettu millään tavoin. Tutkijana minulla oli myös lupa kyselytutkimuksen toteuttamiseen terveyskeskuksessa.

#### 4.4 Tutkimuskysymykset

1. Miten perehdytys on järjestetty
  - a) perehtyjän
  - b) perehdyttäjän
  - c) esimiehen mielestä
2. Mitä tietoa uusi työntekijä/ sijainen tarvitsee/saa perehdyessään uuteen työhön?
3. Onko perehdytyksellä vaikutusta työn vetovoimaisuuteen hoitohenkilökunnan keskuudessa?

#### 4.5 Aineiston analysointi

Tutkimusaineisto käsiteltiin Metropolia ammattikorkeakoulussa käytössä olevalla SPSS- ohjelma ( Statistical Package for Social Sciencies). Ohjelma sisältää monipuolisia grafiikkatoimintoja, joita voidaan käyttää tutkimusraportissa hyväksi kuvina ja kaavioina. ( Heikkilä 2008. 123.)

Tutkimusaineisto kerättiin sähköisesti Metropolia e-lomakkeen avulla ja ajettiin sitten SPSS tilasto-ohjelmaan.

## 5 Tutkimuksen toteuttaminen

### 5.1 Tutkimusympäristön kuvaus

Riihimäen seudun terveystieteiskuntayhtymän muodostavat kolme kuntaa: Hausjärvi, Loppi ja Riihimäki. Terveystieteiskussairaалassa on viisi osastoa. Hausjärvellä ja Lopella on yksi osasto ja Riihimäellä on kolme osastoa: Akuuttiosasto, kuntoutusosasto ja muistiosasto. Terveystieteiskusosastoilla hoidon tavoitteena on antaa potilaille yksilöllistä, tavoitteellista ja kuntoutumista edistävää hoitoa.

Lopen ja Hausjärven osastot ovat 28 -paikkaisia, Riihimäen osastoilla jokaisessa on 22 potilaspaikkaa. Jokaisella osastolla on oma osastonhoitaja, sairaanhoitajia vaihteleva määrä, samoin perus- ja lähihoitajia. Hoitohenkilökuntaa osastoilla on 16 -20 hoitajaa/osasto.

Itse toimin aiemmin sairaanhoitajana Lopen terveystieteiskussairaalan osastolla.

## 5.2 Nykytilanne perehdytyksessä

Organisaatiomme strategiassa tavoitteena on kehittää perehdyttämistä ja tätä kautta lisätä työnantajana vetovoimaamme työmarkkinoilla. Omassa työyksikössäni Lopen vuodeosastolla perehdytysuunnitelma on tehty reilu kymmenen vuotta sitten ja aineisto siltä osin on vanhentunut monilta osin. Nimettyä perehdyttäjää ei aina ole, kun uusi työntekijä tulee osastolle eikä uusi työntekijä ole juuri koskaan ylimääräisenä työvuorossa, vaan hän on heti ensimmäisenä päivänä osa työntekijävahvuutta.

Perehdytysohjelma omassa yksikössä on siis vanhentunut ja hyvin harvoin käytössä. Perehdytettävät asiat käydään läpi päivän toimien yhteydessä ja yksikön toimintafilosofia ja organisaation tavoitteet ja strategiat jäävät usein sivuosaan. Työntekijä perehdyttäessään lähinnä perehdyttää omaa näkemystään työstä ja tämä näkemys voi eri työntekijöillä olla hyvinkin toisistaan poikkeava. Kun perehdyttäjä vaihtuu, voi toinen perehdyttäjä opettaa samoja asioita aivan toisesta näkökulmasta lähtien. Tämä on selkeästi ongelma tällä hetkellä. Uuden työntekijän on sopeuduttava aina uuden perehdyttäjän työtapaan. Lisäksi osastolla pyörähtää hyvin lyhyissä työsuhteissa paljon uusia sijaisia eikä heidän kohdallaan ole lainkaan selvää, mitkä olisivat ne kriittiset asiat, mitkä pitäisi perehdytyksessä nopeasti käydä läpi, jotta sijaisesta olisi työvuorossa paras mahdollinen hyöty.

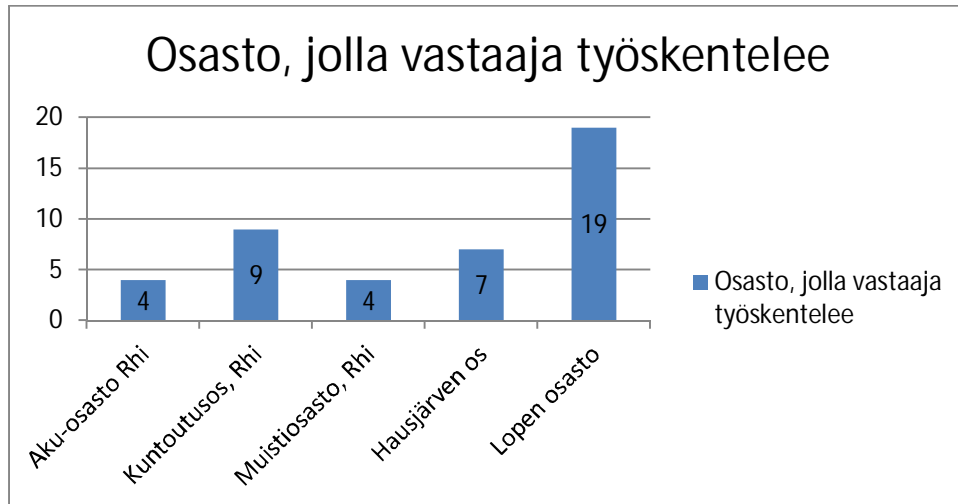
Terveyskeskuksen vuodeosastoilla varsinkin sairaanhoitajista on pulaa. Meidän onkin mietittävä, miten voisimme houkutella hoitajia omaan organisaatioomme töihin. Jatkossa tekijöistä käydään vielä kovempaa kilpailua. Työn sisältö tulee olla kaikilla selvillä ja potilaan hoito tavoitteellista. Perehdytyksellä helpotetaan uuden työntekijän ja sijaisen arkea, joten siihen kannattaa panostaa. Tarvitsemme jatkossa sitoutuneita ja innostuneita hoitajia osastoillemme.

## 6 Tulokset

Sain kyselytutkimukseeni 43 vastausta (n=43). Vastaajien keski-ikä oli 44,59 vuotta. Nuorin vastaajista oli 22-vuotias, vanhin 66-vuotias. Lähes puolet vastaajista (n=18) oli perehdyttäjän roolissa ( 41,9% ), 22 vastaajista oli perehdyttäjiä (51,2%) ja 3 vastaajista oli esimiehiä (7,0%).



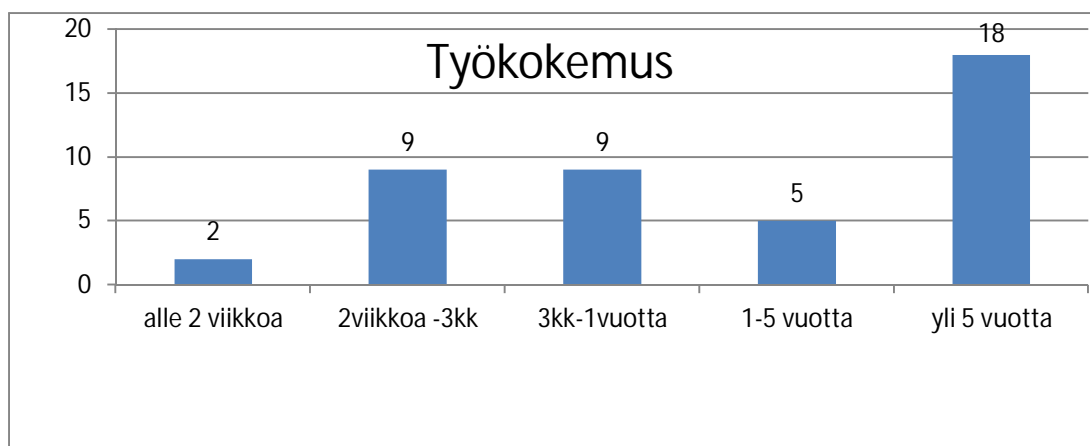
Kysely suoritettiin viidellä osastolla ja vastauksia tuli hyvin vaihtelevasti eri osastoilta. Aktiivisimmin vastattiin Lopen osastolta, vastaajista 19 työskenteli kyselyn aikana Lopenella ( 44.2%).



Kuvio 1 kuvaa vastaajien jakautumisen eri osastojen kesken.

65,1% vastaajista (n=28) oli työkokemusta hoitoalalta yli viisi vuotta. 25,6 % (n=11) 1-5 vuotta työkokemusta ja alle vuoden työkokemus oli 9,3% vastaajista ( n=4 ).

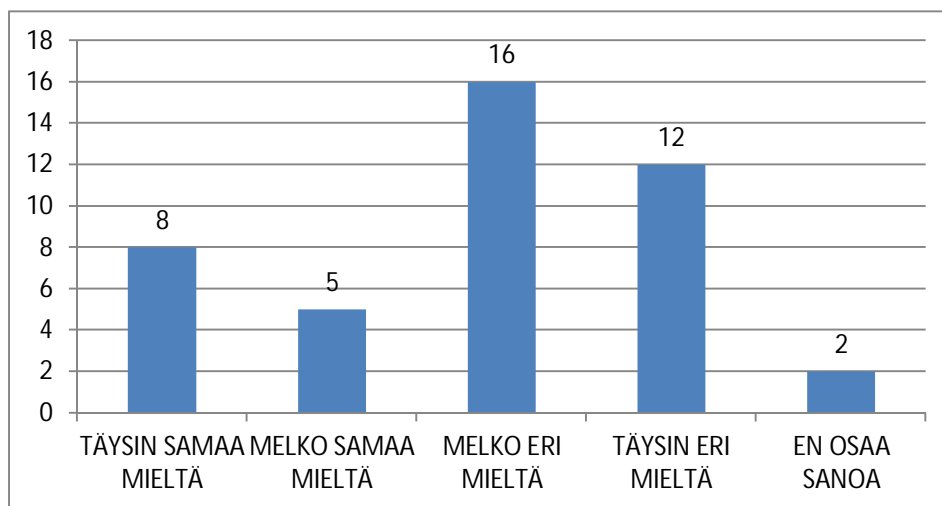
41,9% vastaajan ( n=18 ) työsuhde oli kestänyt terveyskeskuksessa yli viisi vuotta, 2 vastaajista (4,7%) oli työskennellyt terveyskeskusosastoilla alle 2 viikkoa.



Kuvio 2 kuvaa vastaajien työsuhteen kestoa vastaushetkellä.

17 vastaajista oli sairaanhoitajia (39,5%) ja lähihoitajia 23 (53,5%). Kolme vastaajista oli vielä opiskelijoita (7,0%). 28 vastaajista oli vakituksessa työsuhteessa (65,1%) ja 15 vastaajista toimi osastoilla sijaisena (34,9%).

### Väite 8: Perehdyttävälle on nimetty perehdyttäjä/perehdyttäjät



Kuvio 3.

Vastaajista suurin osa oli sitä mieltä, ettei perehdyttävälle työntekijälle ole nimetty perehdyttäjää, kun hän aloittaa työt osastolla. Kaksi vastaajista ei osannut sanoa. Kahdeksan vastaajaa (18,6%) oli kuitenkin täysin samaa mieltä väittämän kanssa, viisi melko samaa mieltä (11,6%). Vastaukset olivat hyvin samansuuntaiset sekä perehdyttäjien vastauksissa että perehdyttäjien kohdalla.

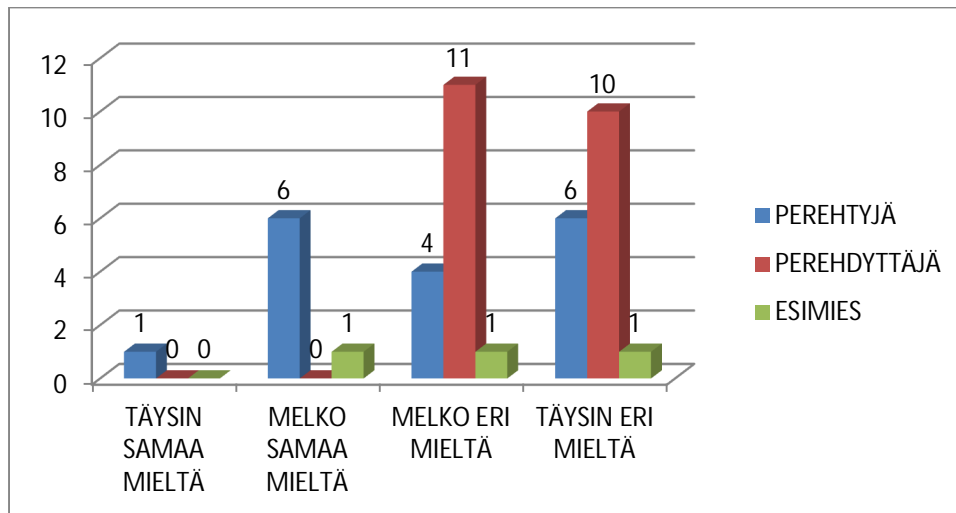
Perehdyttäjistä neljä (22,2%) vastasi ”täysin samaa mieltä”, yksi (5,6%) ”melko samaa mieltä”, neljä/22,2%) ”melko eri mieltä” ja yhdeksän (50,0%) ”täysin eri mieltä”.

Perehdyttäjistä kolme (15,0%) vastasi ”täysin samaa mieltä”, kolme (15,0%) ”melko samaa mieltä”, ”melko eri mieltä” vastasi perehdyttäjistä 11 vastaajaa (55,0%) ja kolme oli ”täysin eri mieltä” (15,0%). Yhteensä kaikista vastaajista 68,3% (n=28) oli ”melko eri mieltä” tai ”täysin eri mieltä” siitä, että perehdytykseen olisi nimetty perehdyttäjä.

**Väite 9:****Perehdyttäjä ja perehdytettävä ovat samoissa työvuoroissa perehdytyksen alussa**

5 ( 11,6%) kyselyyn vastaajista ei osannut sanoa, onko perehtyjä ja perehdytettävä samoissa työvuoroissa perehdytyksen alkuvaiheessa. Täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä oli 17 vastaajaa ( 44,7%) ja 21 vastaajaa (48.8%) oli melko eri mieltä tai täysin eri mieltä väittämän kanssa.

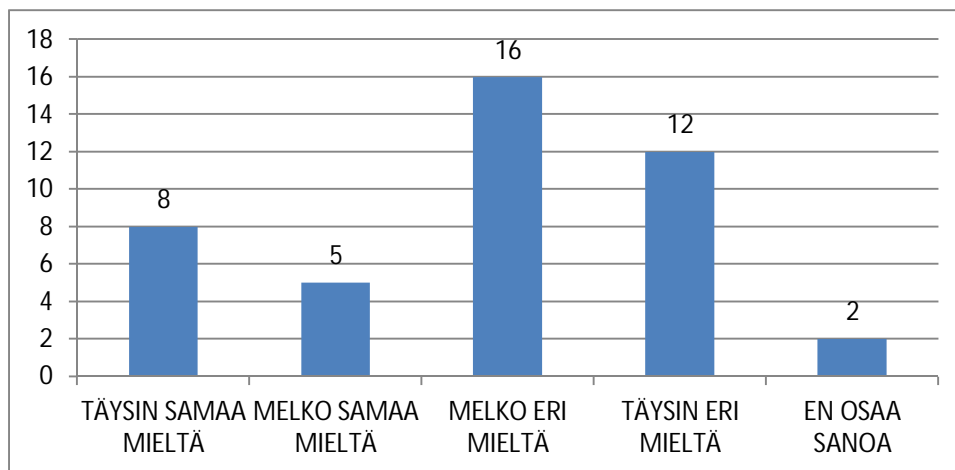
Perehtyjien ja perehdyttäjien näkemys erosi toisistaan. Perehtyjistä suurin osa eli 7 vastaajaa (43.8%) oli täysin eri mieltä väitteen kanssa, perehdyttäjistä 7 ( 36.8%) oli melko samaa mieltä ja toisaalta 8 ( 42.8%) melko eri mieltä väitteen kanssa. Esimiesten vastaukset jakautuivat toisistaan täysin.



Kuvio 4.

**Väite 10: Perehdytys on etukäteen suunniteltu.**

Kyselytutkimuksessani suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, ettei perehdytystä ole suunniteltu osastoilla etukäteen.



Kuvio 5.

Perehdyttäjistä valtaosa koki, ettei perehdytystä suunnitella osastolla etukäteen. Heistä 8 vastaajaa (42.8%) oli melko eri mieltä ja 8 (42.8%) täysin eri mieltä väitteen kanssa.

Yksikään perehdyttäjistä ei vastannut olevansa täysin samaa mieltä ja vain 3 vastaajaa (15.8%) oli melko samaa mieltä väitteen kanssa. Myös perehdytettävistä suurin osa koki, ettei perehdytys ole suunniteltua osastoilla. 7 vastaajaa (41.2%) oli täysin eri mieltä siitä, että perehdytys on etukäteen suunniteltu. Kolme perehdyttäjää (17.6%) vastasi kuitenkin olevansa täysin samaa mieltä ja neljä (23.5%) melko samaa mieltä perehdytyksen suunnitelmallisuudesta. Esimiesten vastaukset erosivat jälleen toisistaan: yksi oli täysin samaa mieltä, yksi melko samaa mieltä ja yksi melko eri mieltä väitteen kanssa.

#### **Väite 11: Ensimmäiset työpäivät perehdytettävä on ylimääräisenä työntekijänä.**

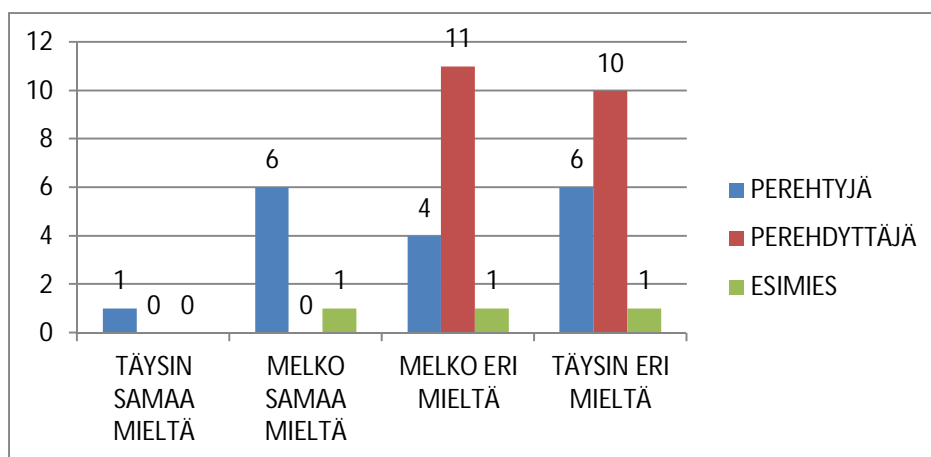
27 vastaajaa (62.8%) oli täysin eri mieltä siitä, että perehdyttäjä olisi ylimääräisenä työvuorossa. 12 perehdyttäjää, 13 perehdytettävää ja kaksi esimiestä vastasi olevansa täysin eri mieltä. Melko eri mieltä oli yhdeksän vastaajaa (20.9%) vastaajista, heistä yksi perehdyttäjä, seitsemän perehdytettävää ja yksi esimies.

36 vastaajaa yhteensä (83.7%) oli täysin tai melko eri mieltä siitä, että perehdyttäjä olisi työvuorossa ylimääräisenä työntekijänä perehdytyksen ensimmäisinä päivinä. Esimiehistä kaikki kolme kuuluivat näihin vastaajiin. Seitsemän vastaajaa oli täysin samaa mieltä väitteen kanssa ja kaksi melko samaa mieltä. Heistä viisi oli perehdyttäjää ja kaksi perehdytettävää.

### Väite 12: Perehdyttäjällä on aikaa perehtyjälle.

Myös tähän ehdoton enemmistö vastasi olevansa melko tai täysin eri mieltä väittämän kanssa. Varsinkin perehdyttäjät kokivat, ettei heillä ole aikaa perehtyjälle. 16 vastaajaa (37.2%) vastasi olevansa melko eri mieltä ja 17 (39.7%) täysin eri mieltä.

Vain yksi vastaaja oli täysin samaa mieltä siitä, että perehdyttäjällä on aikaa perehtyjälle ja seitsemän vastaajaa oli tästä melko samaa mieltä. Kaksi vastaajista ei osannut sanoa, mitä mieltä tästä väitteestä on.



Kuvio 6.

### Väite 13: Perehdytys suunnitelmaa käytetään perehdytyksen tukena

Tähän ei kukaan vastaajista vastannut olevansa täysin samaa mieltä. Kahdeksan vastaajaa (18.6%) oli melko samaa mieltä, 13 vastaajaa (30.2%) melko eri mieltä ja 20 vastaajaa (46.5%) täysin eri mieltä. Kaksi vastaajista (4.7%) ei osannut sanoa.

Yli 50 % perehtyjistä ja perehdyttäjistä oli täysin eri mieltä väitteen kanssa. Yhdeksän perehtyjää (52.9% perehtyjistä) ja 11 perehdyttäjää (52.4% perehdyttäjistä) olivat täysin eri mieltä. Kolme perehtyjää ja kolme perehdyttäjää sekä kaksi esimiestä olivat melko samaa mieltä siitä, että perehdytys suunnitelmaa käytetään.

### Väite 14: Perehdytystä arvioidaan säännöllisesti.

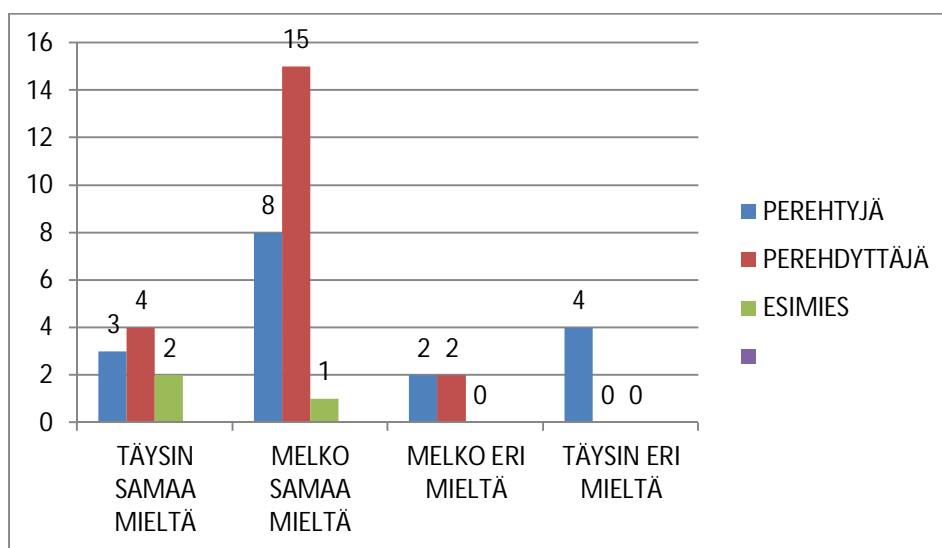
Vain yksi vastaajista (2.3%) oli täysin samaa mieltä siitä, että perehdytystä arvioidaan säännöllisesti. Neljä (9.3%) vastasi olevansa melko samaa mieltä, 16 vastaajaa

(37.2%) melko eri mieltä ja 20 ( 46.5%) täysin eri mieltä. Yhteensä 36 vastaajaa (83.7%) vastaajista oli melko tai täysin eri mieltä väitteen kanssa.

Täysin samaa mieltä oleva oli perehtyjä. Vain yksi perehdyttäjä ja yksi esimiehistä oli melko samaa mieltä arvioinnin säännöllisyydestä. Perehtyjistä kaksi (11.8%) oli melko samaa mieltä, kuusi (35.3%) melko eri mieltä ja kahdeksan (47.1%) täysin eri mieltä. Perehdyttäjästä yksi (4.8%) oli melko samaa mieltä, yhdeksän (42.9%) melko eri mieltä ja täysin eri mieltä oli 11 perehdyttäjää eli 52.4% perehdyttäjäistä.

### Väite 15: perehdytyksessä käydään läpi yksikön käytännön työtavat.

Yli puolet tutkituista ( 55.8%) oli melko samaa mieltä siitä, että yksikön käytännön työtapoihin perehdytetään, täysin samaa mieltä oli 20.9 % vastaajista. Yhteensä siis 80.5% ( n=33 ) oli täysin tai melko samaa mieltä tästä. Vain 9.3 % oli melko eri mieltä tai täysin eri mieltä väitteen kanssa.



Kuvio 7.

Esimiehillä oli positiivisin näkemys asiasta: 2 esimiestä ( 66.7%) oli täysin samaa mieltä ja yksi melko samaa mieltä väitteen kanssa. Perehtyjistä 4 ( 23.5%) olivat täysin eri mieltä siitä, että käytännön asioita perehdytyksessä käytäisiin läpi.

**Väite 16: Perehdytyksessä käydään läpi osaston arvot ja toimintafilosofia.**

61.0% vastaajista ( n=25) oli täysin tai melko samaa mieltä väitteen kanssa. 20 vastaajista olivat melko samaa mieltä. Melko eri mieltä oli 10 vastaajaa ( 23.3%) ja täysin eri mieltä 6 vastaajaa ( 14.0%). 2 vastaajista ei osannut sanoa.

Myös tästä väitteestä perehtyjät antoivat kriittisempiä vastauksia: 7 perehtyjää ( 41.1%) olivat täysin tai melko samaa mieltä, mutta 5 vastaajaa (29.4%) perehtyjistä olivat melko eri mieltä, samoin 5 viisi perehtyjää olivat täysin eri mieltä siitä, että osaston arvot ja filosofia käsitellään perehdytyksessä. Esimiehistä 2 ( 66.7%) oli tässäkin täysin samaa mieltä väitteen kanssa ja 1 esimies melko samaa mieltä. Perehdyttäjistä 15 vastaajaa ( 71.4%) olivat melko samaa mieltä väitteen kanssa. Yksikään perehdyttäjistä ei vastannut olevansa täysin samaa mieltä. 5 perehdyttäjää (23.8%) oli melko eri mieltä ja yksi perehdyttäjä ( 4.8%) oli täysin eri mieltä väitteen kanssa.

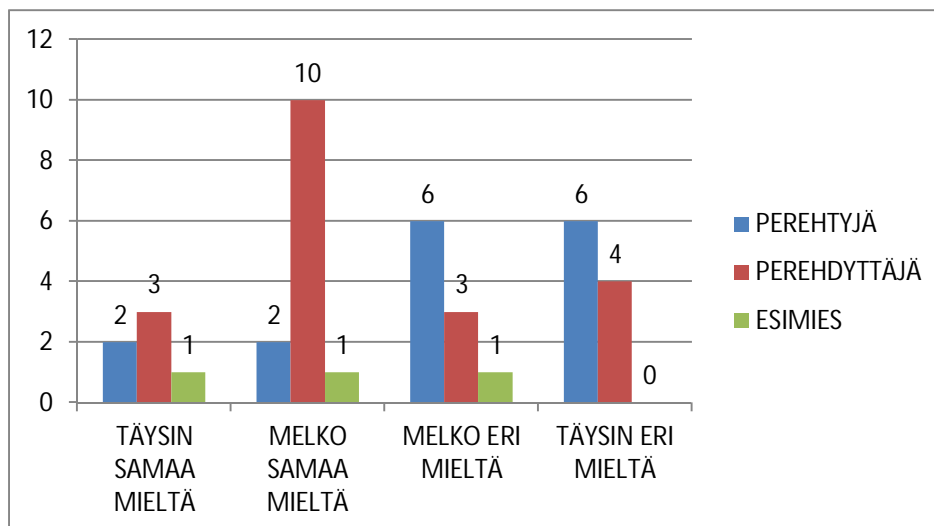
**Väite 17: Perehdytyksessä käydään läpi työyksikön tilat ja tarvikkeet.**

90 % ( n=36) oli sitä mieltä, että tiloihin ja tarvikkeisiin perehdytetään. Kaksi vastaajaa ei osannut sanoa. Kaksi vastaajaa (4,7 %) oli melko eri mieltä ja kaksi täysin eri mieltä asiasta. Nämä neljä vastaajaa olivat kaikki perehdytettäviä.

**Väite 18: Perehdytyksessä esitellään terveyskeskuksen organisaatio ja toimintastrategia.**

16 ( 37,2%) oli melko eri mieltä väitteestä, 5 ( 11.6%) täysin eri mieltä. Yli puolet siis oli eri mieltä väitteen kanssa. 6 (14 %) oli täysin samaa mieltä ja 11 vastaajaa (25,6%) melko samaa mieltä.

Esimiehet vastasivat 2 täysin samaa mieltä ja yksi melko samaa mieltä väitteestä. Sekä perehtyjistä että perehdyttäjistä suurin osa vastasi olevansa melko eri mieltä väitteen kanssa.



Kuvio 8.

### Väite 19: Perehdytyksessä huomioidaan ikääntyneen potilaan erityispiirteet.

3 vastaajaa ei osannut sanoa, mitä mieltä on väitteestä. 48,8 % (n=21) oli melko samaa mieltä tästä ja 11,6% (n=5) täysin samaa mieltä.

Perehtyjillä oli tästäkin väitteestä negatiivisempi kuva kuin perehdyttäjillä ja esimiehillä. 41,2% (n=7) perehtyjää oli melko eri mieltä siitä, että ikääntyneen potilaan erityispiirteet huomioidaan perehdytyksessä. 3 vastaajaa oli täysin eri mieltä tästä. 58,8% perehtyjistä oli melko tai täysin eri mieltä väitteen kanssa. Esimiehet jälleen vastasivat olevansa kaksi täysin samaa mieltä ja yksi melko samaa mieltä väitteen kanssa. Perehdyttäjistä suurin osa 75,0 % (n=15) vastasi olevansa melko samaa mieltä ja 5,0% (n=1) täysin samaa mieltä väitteestä.

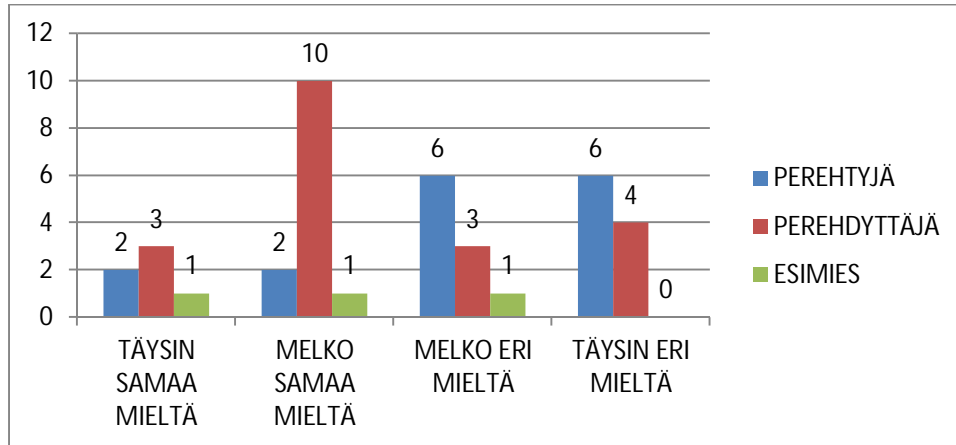
### Väite 20: Perehdytyksessä kannustetaan potilaan voimavarojen huomioimiseen hoitotyössä.

78,5 % (n=33) vastaajaa olivat täysin tai melko samaa mieltä siitä, että potilaan voimavarat huomioidaan, kun perehdytetään hoitotyöhön uusia ihmisiä. Myös tähän väitteeseen perehtyjät antoivat negatiivisimmat vastaukset: 29,4 (n=5) oli melko eri mieltä ja 11,8 % (n=2) oli täysin eri mieltä tästä. Perehdyttäjistä ja esimiehistä vain yksi perehdyttäjä (4,8 %) oli melko eri mieltä tästä, muut olivat täysin tai melko samaa mieltä.



**Väite 21: Potilaan hoitopolku osastolle ja osastolta kotiin tai jatkohoitopaikkaan perehdytetään.**

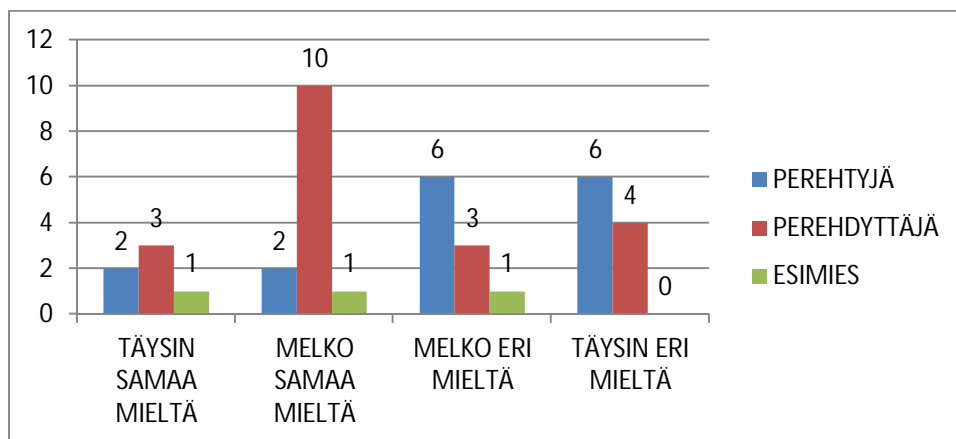
Tähän väitteeseen vastaajat vastasivat hyvin vaihtelevasti. Kolme vastaajaa (7,0%) ei osannut sanoa, mitä mieltä ovat väitteestä. 4 vastaajaa (14,0 %) oli täysin samaa mieltä, että hoitopolku perehdytetään, 15 vastaajaa (34,9 %) oli melko samaa mieltä tästä. 14 vastaajaa (32,6 %) taas olivat melko eri mieltä väitteestä ja 7 vastaajaa (16,3 %) täysin eri mieltä.



Kuvio 9.

**Väite 22: Paloturvallisuus- ja ensiapuhjeet käydään läpi perehdytyksessä.**

33,3 % kaikista vastaajista olivat täysin tai melko samaa mieltä siitä, että turvallisuus- ja ensiapuhjeet perehdytetään. 20 vastaajaa (46,6 %) oli melko tai täysin eri mieltä tästä. 4 (9,3 %) ei osannut sanoa.



Kuvio 10.

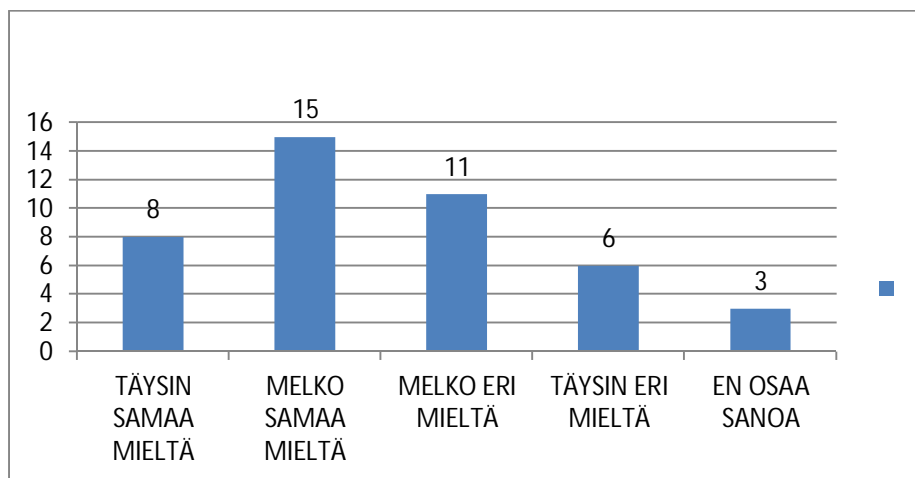
Myös tähän kysymykseen perehtyjät vastasivat useammin olevansa melko tai täysin eri mieltä väitteestä.

### Väite 23. Työvuorosuunnittelun autonomia perehdytetään.

44,2 % (n=19) oli täysin tai melko samaa mieltä siitä, että työvuoroautosuunnittelu autonomiaan perehdytetään. Kuitenkin 39,6 % (n= 17) vastaajista oli melko eri mieltä tästä ja 9,3% (n=4) täysin eri mieltä. Kolme vastaajaa ei osannut sanoa.

Perehdyttäjistä suurin osa 60,0 % (n=12) oli melko eri mieltä väitteen kanssa. 35,0% (n=7) oli melko samaa mieltä ja 5,0 % (n=1) täysin samaa mieltä väitteestä. Esimiehistä 2 olivat täysin samaa mieltä ja yksi melko samaa mieltä. Perehtyjien mielipiteet hajosivat kovasti. 29,4 % (n=5) oli täysin samaa mieltä, 17,6 % (n=3) melko samaa mieltä, 29,4 % (N=5) melko eri mieltä ja 23,5% (n=4) täysin eri mieltä väitteen kanssa.

### Väite 24. Työyhteisön säännöt käydään läpi perehdytyksessä.



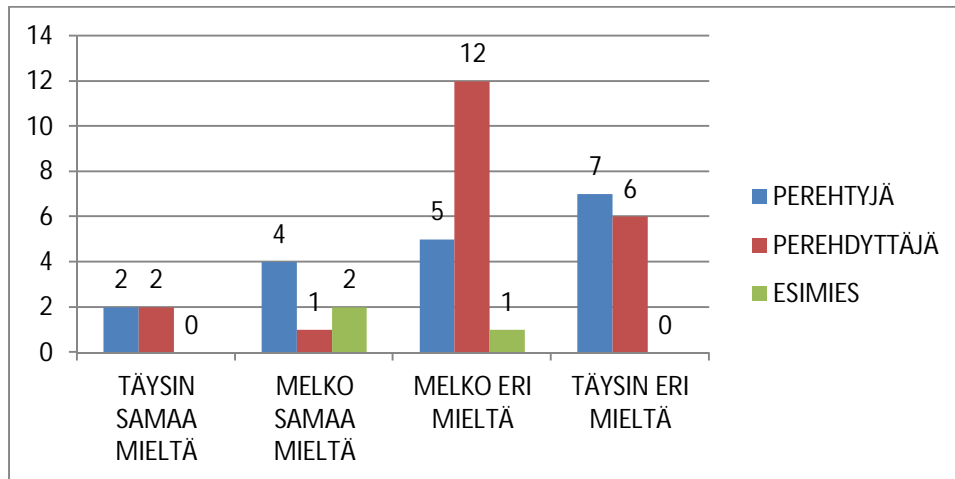
Kuvio 11.

Myös tähän väitteeseen vastaajat vastasivat hyvin vaihtelevasti. Yli puolet kuitenkin oli sitä mieltä, että työyhteisön säännöt käydään perehdytyksessä läpi. Jälleen esimiehistä kaksi oli täysin samaa mieltä, yksi melko samaa mieltä. Perehdyttäjistä kymmenen (50 %) oli melko samaa mieltä väitteen kanssa, kaksi (10 %) täysin samaa mieltä. Seitsemän (35 %) perehdyttäjistä oli melko eri mieltä ja yksi (5%) täysin eri mieltä asiasta. Perehtyjien mielipiteet hajosivat jälleen eniten. Heistä neljä (23,5 %) oli täysin samaa

mieltä, neljä melko samaa mieltä, neljä melko eri mieltä ja viisi (29,4 %) täysin eri mieltä asiasta.

**Väite 25. Effican käyttöön ja Whoike:n rakenteiseen kirjaamiseen saa riittävästi perehdytystä.**

Suuri osa vastaajista oli eri mieltä väitteen kanssa siitä, saako kirjaamiseen riittävästi perehdytystä. 18 vastaajaa (41,9 %) oli melko eri mieltä ja 13 (30,2 %) täysin eri mieltä asiasta eli yhteensä 72,1 % oli eri mieltä. Vain neljä vastaajaa (9,3 %) oli väitteen kanssa täysin samaa mieltä ja seitsemän (16,3 %) melko samaa mieltä. 1 Yksi vastaajista ei osannut sanoa.



Kuvio 12.

Perehdyttäjistä ja perehtyjistä molemmat olivat suurimmalta osin eri mieltä väitteen kanssa. 12 perehdyttäjää (57,1%) oli melko eri mieltä ja kuusi (28,6%) täysin eri mieltä väitteestä. Perehtyjistä viisi (27,8%) oli melko eri mieltä ja seitsemän (38,9%) täysin eri mieltä väitteen kanssa.

**Väite 26. Perehdytyksestä on turvallista antaa palautetta työyksikössäsi.**

Viisi vastaajaa (11,6 %) ei osannut sanoa, mitä mieltä on asiasta. Suurin osa vastaajista kuitenkin koki, että palautetta on turvallista antaa. 12 (27,9 %) oli täysin samaa mieltä ja 18 (41,9 %) melko samaa mieltä väitteestä. Kuusi (14,0 %) vastasi olevansa melko eri mieltä ja kaksi (4,7 %) vastasi olevansa täysin eri mieltä väitteen kanssa.

Täysin samaa mieltä vastasi seitsemän (43,8 % perehtyjistä ) perehtyjää, neljä (21,1 % perehdyttäjistä) perehdyttäjää ja yksi (33,3 % esimiehistä) esimies. Melko samaa mieltä perehtyjistä oli kuusi (37,5 %), perehdyttäjistä kymmenen (52,6 %) ja esimiehistä kaksi (66,7 %). Yksi (6,3 %) perehtyjistä oli melko eri mieltä, perehdyttäjistä vastasi näin viisi (26,3%) ja täysin eri mieltä oli kaksi perehtyjää (12,5 %).

#### **Väite 27. Perehdytys tukee ammatillista kehittymistä työssä.**

41,9 % (n=18) oli täysin samaa mieltä tästä ja 37,2 % (n=16) oli melko samaa mieltä. Täysin erimielisiä oli 4,7 % (n=2) ja melko eri mieltä 16,3 % (n=7).

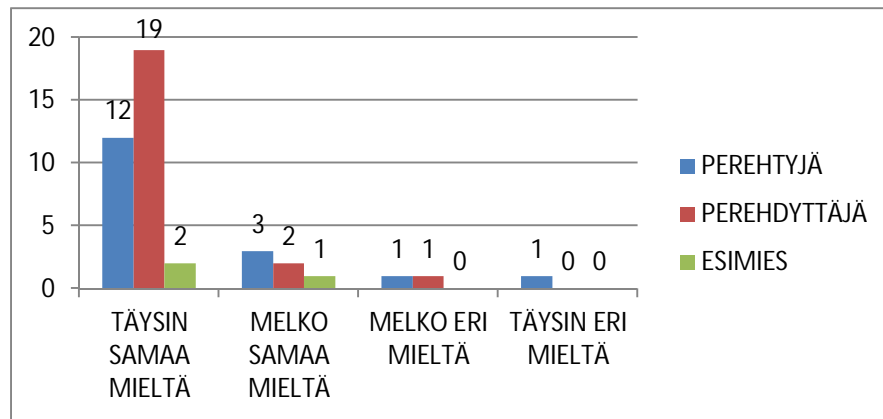
Kaikki täysin eri mieltä olevat olivat perehtyjä. Esimiehet vastasivat 1 olevansa täysin samaa mieltä ja 2 melko samaa mieltä. Kolme perehtyjää (16,7 %) ja neljä perehdyttäjää (18,2 %) vastasivat olevansa melko eri mieltä. 10 perehtyjää (55,6 %) ja seitsemän perehdyttäjää (31,8%) olivat väitteestä täysin samaa mieltä ja kolme perehtyjää (16,7 %) ja 11 perehdyttäjää (50,0 %) oli melko samaa mieltä siitä, että perehdytys tukee ammatillista kehittymistä työssä.

#### **Väite 28. Perehdytyksellä on merkitystä työssä viihtymiselle.**

Vain yksi vastaaja (2,3 %) oli melko ei mieltä siitä, että perehdytys vaikuttaa työssä viihtymiseen. Vastaaja oli perehdyttäjä. Muuten vastaajat olivat täysin tai melko samaa mieltä väitteestä. 81,4 % (n=35) oli täysin samaa mieltä ja 16,3 % (n=7) melko samaa mieltä väitteestä. Perehtyjistä 77,8 % (n=14) ja perehdyttäjistä 86,4 % (n=19) ja yksi esimies olivat täysin samaa mieltä väitteen kanssa.

#### **Väite 29. Perehdytyksellä on merkitystä työhön sitoutumiselle.**

Yksi vastaajista ei osannut sanoa, mitä mieltä väitteestä on. Yksi vastaaja (2,3 %) oli täysin eri mieltä tästä ja kaksi (4,7 %) melko eri mieltä. 33 (76,7 %) oli täysin samaa mieltä ja kuusi (14,0 %) melko samaa mieltä.



Kuva 13.

### Väite 30. Perehdytys tukee työssä jaksamista,

Tästä vastaajat olivat hyvin samaa mieltä väitteen kanssa. 33 vastaajaa (76.7 %) oli täysin samaa mieltä ja 9 (20.9 %) melko samaa mieltä väitteen kanssa. Vain yksi vastaaja (2.3 %) oli melko eri mieltä väitteestä. Tämä vastaaja oli perehdyttäjä.

Yli 70 % sekä perehtyjistä että perehdyttäjästä oli täysin samaa mieltä siitä, että perehdytys tukee työssä jaksamista. 14 perehtyjää (77.8 %) ja 17 perehdyttäjästä (77.3 %) oli täysin samaa mieltä, esimiehistä kaksi (66.7 %) myös vastasi olevansa täysin samaa mieltä.

### Väite 31. Työntekijän vastaanotolla on merkitystä työssä viihtymiselle.

Tästä väitteestä yksikään vastaaja ei ollut eri mieltä. 97.7 % vastaajista (n=42) oli täysin samaa mieltä ja 2.3 % eli yksi vastaaja oli melko samaa mieltä väitteestä.

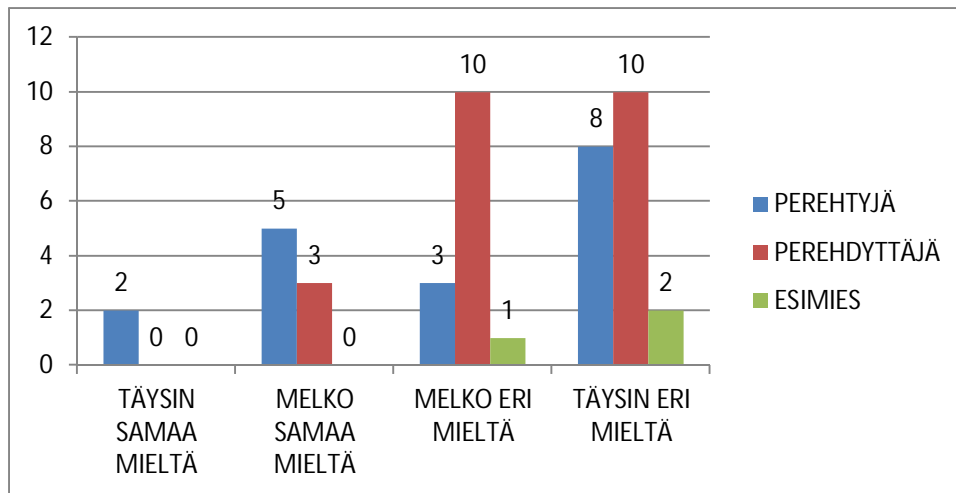
### Väite 32. Toimiva perehdytys vaikuttaa työnantajan vetovoimaisuuteen.

Tästä kaksi vastaajaa (4.7 %) oli melko eri mieltä. Yksi ei osannut sanoa (2.3 %). Muutoin vastaajat olivat täysin tai melko samaa mieltä tästä. 34 vastaajaa (79.1 %) oli täysin samaa mieltä ja kuusi (14.0 %) melko samaa mieltä.

### Väite 33. Olen tyytyväinen työyksikköni perehdytyskäytäntöihin.

Vain kaksi vastaajaa (4.7 %) oli täysin tyytyväinen, kahdeksan vastaajaa (18.6 %) oli melko tyytyväisiä perehdytyskäytäntöihin. Suurin osa (44.2 %) vastaajista, 19 vastaajaa oli täysin eri mieltä siitä, että olisivat tyytyväisiä perehdytyskäytäntöihin yksikössä. 14 vastaajaa (32.6 %) oli melko eri mieltä väitteestä.

Perehdyttäjät ja esimiehet olivat kriittisimpiä tästä väitteestä.



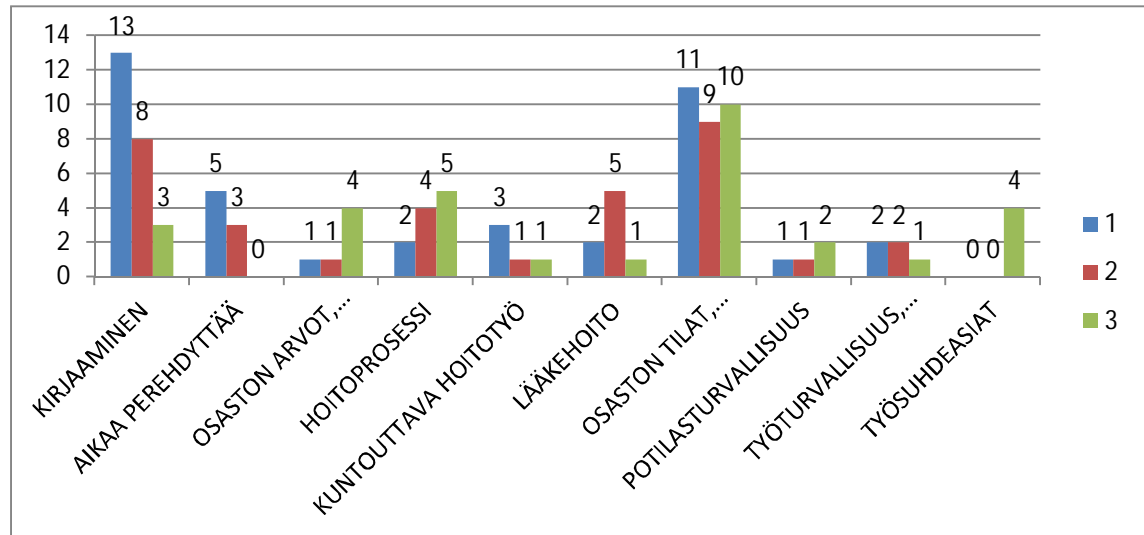
Kuva 14.

### Väite 34. Perehdytys on riittävää omassa yksikössäni.

Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, ettei perehdytys ole riittävää. 23 vastaajaa (53.5 %) oli täysin eri mieltä väitteen kanssa, 14 vastaajaa (32.6 %) melko eri mieltä. Vain kaksi (4.7 %) vastaajaa oli täysin samaa mieltä väitteen kanssa, molemmat heistä oli perehdyttäjiä. Neljä vastaajaa (9.3 %) oli melko samaa mieltä, kolme heistä perehdyttäjiä, yksi perehdyttämää.

Kyselylomakkeen lopussa vastaajat kirjasivat kolme asiaa, mitkä olisivat heidän mielestään kriittisimpiä perehdyttää, jotta hoitotyö yksikössä onnistuisi. Kaikki vastaajat eivät tähän vastanneet ollenkaan, muutama kirjasi vain yhden asian, minkä koki erityisen tärkeäksi perehdyttää. Luokittelin vastaukset 10 luokkaan:

Kirjaaminen	Lääkehoito
Potilasturvallisuus	Osaston tilat, toimintatavat
Aikaa perehdytykselle	Työturvallisuus, ergonomia
Osaston arvot ja säännöt	Työsuhdeasiat
Hoitoprosessi	Kuntouttava hoitotyö



Kuvio 15.

30 vastaajaa koki, että perehdytyksessä olisi käytävä läpi osaston tilat ja toimintatavat. 24 vastaajaa vastasi, että kirjaamisen perehdyttäminen on kolmen tärkeimmän asian listalla. Yllä olevassa taulukossa näkyy, mitä asioita vastaajat ovat kirjanneet 1. vaihtoehdona jne. Kyselyssä ei pyydetty laittamaan asioita tärkeysjärjestykseen, mutta taulukosta voi katsoa, missä järjestyksessä vastaajat ovat asiat listalle kirjanneet. Toimintatavat ja kirjaaminen olivat ylivoimaisesti tärkeimmiksi asioiksi vastaajat kokeneet, aikaa perehdytykselle kahdeksan vastaajaa toivoi, hoitoprosessin läpikäymistä 11 vastaajaa ja lääkehoidon käytäntöjen läpikäymistä kahdeksan vastaajaa piti kolmen tärkeimmän asian listalla.

## 7 Pohdinta

Kyselyyn vastauksia tuli vuodeosaston henkilökunnalta vain 43. Osastoilla kuitenkin henkilökuntaa oli noin kaksinkertainen määrä, joten vastausprosentti jäi noin 50 %:iin. Ennen kyselyn toteuttamista kävin esittelemässä opinnäytetyötäni osastonhoitajien kokouksessa, jossa sovimme, että osastoille tulee informaatio ilmoitustaululle kyselystä

ja osastonhoitajat vielä kertovat ja muistuttelevat kyselystä. Näin jälkikäteen ajatellen minun kyselyn suorittajana olisi henkilökohtaisesti pitänyt käydä jokaisella osastolla kertomassa kyselyn toteuttamisesta ja motivoida henkilökuntaa vastaamaan. Vastaaminen sähköisesti ei mielestäni ollut huono valinta. Vastaaminen oli tehty helpoksi ja kyselyyn vastaaminen vei hyvin vähän aikaa. Linkki kyselyyn löytyi Intranetistä ja oli kaikkien ulottuvilla. Kyselyn ajan lisääminen ei tuonut vastauksia lisää kuin muutaman, joten se ei vaikuttanut vastaajien määrään.

Vastaajia oli tasaisesti sekä perehtyjä että perehdyttäjiä ja yli puolet esimiehistäkin vastasi kyselyyn. Ehkä myös osastonhoitajan oma kiinnostus aiheeseen heijastui eri osastojen henkilökunnan vastaamisessa. Akuuttiosaston ja Muistiosaston henkilöstöstä vain neljä henkilöä vastasi kyselyyn. Kuitenkin etenkin akuuttiosastolla on henkilöstön vaihtuvuus ollut suurta ja sijaisia käytetään kohtalaisen runsaasti. Kyselyyn vastaamisesta muistuttelin osastonhoitajia kesken kyselyn ja ehkä muiden osastojen esimiehet voimakkaammin motivoivat henkilöstöä vastaamaan. Myös kesälomat osuivat kyselyajankohtaan, joten osa esimiehistä oli lomalla osan kyselyajasta.

Kyselytutkimukseni mukaan Riihimäen seudun terveystieteiden keskuksen vuodeosastoilla perehdytystä ei suunnitella etukäteen. Suurin osa vastasi näin. Varsinkin perehdyttäjät olivat tätä mieltä. Myöskään aikaa perehdyttämiselle ei henkilöstön mielestä ollut riittävästi. Perehtyjä ei myöskään ollut perehdyttäjän kanssa samoissa vuoroissa työsuhteen alussa, vaan perehdyttäjä vaihtuu usein heti alkuperehdytyksen päivinä. Uusi työntekijä ei ole ensimmäisinä työvuoroina ylimääräisenä, vaan hän on lähes tulkoon aina mukana työvuoron vahvuudessa jo ensimmäisenä päivänä, joten on selvää, ettei aikaa perehdytykselle voi olla eikä ehkä juuri siksi myöskään perehdytystä suunnitella etukäteen osastoilla. Kuitenkin kirjallisuus ja tutkimukset suosittavat hoitotyön laadun takaamiseksi ja potilasturvallisuuden turvaamiseksi suunnittelemaan uuden työntekijän perehdytystä etukäteen, jotta perehtyjä oppii työn, toimintatavat ja yksikön arvot ja hoitofilosofian. Myös työntekijän viihtyvyys ja kokemus siitä, että on tervetullut työyhteisöön, luodaan ensimmäisinä työpäivinä, jopa vastaanottotilanteessa. Henkilöstöpulasta kärsivien vuodeosastojen henkilöstön olisi hyvä pohtia, voiko hyvä perehdytys vaikuttaa osaltaan sijaisten viihtymiseen ja työntekijöiden saatavuuteen.

Perehdytyksessä osaston tilat ja tarvikkeet käydään läpi. Käytännössä olisikin melko mahdotonta toimia työyksikössä, jos näin ei olisi. Sen sijaan osaston toimintatavat ja arvot, filosofia jäävät huonommalle perehdytykselle. Samoin organisaation strategia jää



vieraaksi uudelle työntekijälle. Toki lyhytaikaisen sijaisen perehdytyksessä näillä asioilla ei työn sujumiselle ole välttämätöntä tarvetta, mutta pitkäaikaisemmalle sijaiselle tai kokonaan uudelle työntekijälle olisi ensiarvoisen tärkeää tietää, millaiset tavoitteet hoitotyöllä on ja mikä osaston toimintafilosofia on. Tämä vaikuttaa mielestäni työhön sitoutumiseen ja työhyvinvointiin. Itse koen, että tiedostamalla hoitotyön arvot, etiikan ja työn tavoitteet, työntekijä myös sitoutuu paremmin noudattamaan näitä arvoja ja tavoitteita ja kokee työnsä mielekkääksi ja arvokkaaksi. Esimiehillä kyselyn mukaan on ruusuisempi näkemys näistä asioista. Ehkä esimiehet kuvittelevat, että nämä asiat perehdytyksessä käydään läpi ja varmasti heidän mielestään ne pitää perehdyttää. Osastoilla pitäisi mielestäni keskustella perehdytyksestä, sen sisällöstä ja perehdytyksen suunnittelusta ja toteutuksesta. Myös työvuorosunnittelussa pitäisi varautua uuden työntekijän tulemiseen varaamalla resurssia runsaammin ensimmäisiin vuoroihin.

On myös tärkeää, että vakituinen henkilöstö kaiken kaikkiaan ymmärtää oman työyhteisön tarkoituksen ja työn tavoitteet. Työyhteisöissä Riihimäen terveyskeskuksen osastoilla on luotu omat arvot ja filosofia ja työlle on kirjattu tavoitteet. Myös terveyskeskusorganisaatiolla on strategia ja tavoitteet. Näistä tulisi keskustella säännöllisesti työyhteisössä, jotta jokainen työyhteisössä tuntisi oman organisaation ja työyhteisön arvot ja näin osaisi myös perehdytyksessä tuoda ne uusien työntekijöiden tietoisuuteen. Yhteinen näkemys asioista auttaa perehdytyksessä. Tällöin on helppo kertoa, että meidän osaston arvot ovat tällaiset ja työmme tavoitteena ovat seuraavat asiat. Tällöin jokainen perehdyttää samansuuntaisesti, eikä jokaisen työntekijän oma näkemys asioista ole perehdytyksen lähtökohtana. Sitoutuminen tavoitteisiin ja arvoihin tapahtuu vain yhteisesti keskustelemalla. On myös potilas/asiakastyytyväisyyden ja hoitotyön laadun näkökulmasta tärkeää, että koko henkilöstö on tietoinen työn arvoperustasta ja on siihen yhteisesti sitoutunut.

Perehtyjillä ja perehdyttäjillä oli kyselyn mukaan erilainen näkemys siitä, mitä asioita perehdytyksessä käydään läpi. Esimerkiksi potilaan hoitopolku osastolla, palo- ja pelastusohjeet ja ikääntyneen potilaan hoitoon liittyvät erityisesti huomioitavat asiat perehdyttäjien mielestä käydään läpi, mutta perehtyjät kokivat näiden asioiden jäävän usein perehdyttämättä. Kun perehdytykseen ei ole suunnitelmaa, ei tarkistuslistaa siitä, mitä perehdytyksessä on käyty läpi ja kun perehdyttäjä vaihtuu ensimmäisinä päivinä, voi käydä niin, että perehdyttäjä kuvittelee edellisen käyneen asiat läpi. Uskon, että suurin osa perehdyttäjistä kokee edellä mainitut asiat tärkeiksi, mutta kun mitään Check- listaa ei ole käytössä, asiat jäävät perehdyttämättä. Mielestäni myös perehtyjäl-

lä olisi vastuu kysyä esimerkiksi ensiaputarvikkeista ja palohälytysohjeista, koska esimerkiksi yövuoroissa on vain kaksi hoitajaa ja molemmilta tuolloin vaaditaan osaamista ja tietoa, jotta turvallisuus työssä on turvattu. Itse ainakin tunnistaisin vastuuni siinä, että ottaisin asioista selvää ja näin turvaisin omaa selustaani, koska jokaisessa työvuorossa työntekijä kuitenkin vastaa omasta työstään. Kun yksikössä on selkeä perehdytysuunnitelma, johon on kirjattu asiat, jotka perehdytyksessä läpi käydään, on perehdyttäjän helppo seurata suunnitelmaa ja varmistaa, että uusi työntekijä saa mahdollisimman kattavan ohjauksen uuteen työhönsä.

Yli 70 prosenttia kyselyyn vastanneista koki, että osaston hoitotietojärjestelmä Efficaan ei perehtyjä saa riittävää opastusta. Osastoilla kirjattiin Whoike- rakenteiseen kirjaamisalustaan, joka vaatii FinCC-luokitukseen tutustumista. Kirjaaminen Whoikeen ei ole suoran tekstin tuottamista, vaan kirjaaminen noudattaa hoidon prosessia. Potilaan tarpeet, tavoitteet, hoitotyön toteutus ja arviointi tulee näkyä potilaskertomuksessa. Osastoilla oli käytössä myös hiljainen raportointi, joten kirjaamisen merkitys myös raportoinnin näkökulmasta on tärkeää, jotta potilasturvallisuus turvataan ja hoito on tasalaatuista, tavoitteiden mukaista. Itse koen jopa riskinä sen, ettei työnantaja perehdytä riittävästi uutta henkilöstöä tietojärjestelmään ja kirjaamisen sisältöön. Hoitaminen helposti on tehtäväkeskeistä asioiden suorittamista, jos hoitaja ei tiedä, millainen hoitosuunnitelma potilaalla on, mitkä ovat potilaan voimavarat ja mihin hoidolla pyritään. Asiat jäävät myös kirjaamatta, tärkeätkin, jos henkilöstö ei osaa oikeisiin paikkoihin kirjata oikeita asioita. Organisaatioissa tulisikin olla jatkuvaa kirjaamisen koulutusta ja uusi työntekijä tulisi kouluttaa mahdollisimman nopeasti tältä osin. Pelkkä tekninen kirjaamisen opastus ei riitä, vaan kouluttajan olisi tunnettava myös hoidon prosessi ja ymmärrettävä, mitkä asiat ovat kriittisiä kirjata ja myös lukea hoitokertomuksesta, jotta hoitotyö turvallisesti voi toteutua ja jatkua.

Laki velvoittaa työnantajaa opastamaan työhön ja työtehtäviin. Hoitotyössä ensiapuohjeet, paloturvallisuus ja potilasturvallisuuden korostaminen pitäisi olla asiakokonaisuuksia, jotka aina perehdytetään. Laki velvoittaa muutoinkin työnantajaa huolehtimaan työntekijän työturvallisuudesta ja työhyvinvoinnista ja tässä perehdytys on yksi tärkeä tekijä. Perehdytyksessä tulee käydä läpi hyvin monenlaisia asioita aivan työsuhteen solmimisesta, työvuorosuunnittelusta itse työtappoihin, -kulttuuriin ja ohjeisiin ja säädöksiin. Ilman perehdytysuunnitelmaa ja perehdytyksen arviointia ei perehdyttäjiällä ole välttämättä kuvaa siitä, mitä asioita pitää perehdytyksessä käydä läpi ja mitä on jo perehdytetty. Myös perehtyjällä pitää olla vastuu vaatia tai pyytää opastusta asioihin, joi-

hin ei ole saanut opastusta. Osastojen hoitotyön arvot ja hoitotyön tavoitteet eivät varmasti toteudu, jos yhteisesti ei käydä keskustelua niistä ja pohdita, miten ne myös perehdytyksessä otetaan huomioon. Usein hoitotyössä käykin niin, että vakituiset, osastolla pitkää työskennelleet hoitajat tekevät "vaativimmat" työt: osallistuvat lääkärin kierrolle, hoitopalaveriinhin, kotiuttavat, ottavat uudet potilaat vastaan ja kirjaavat hoitosuunnitelmat jne. Työ kasaantuu heille ja he väsyvät ja ehkä kokevat epäoikeudenmukaisena sen, että toiset pääsevät ns. vähemmällä. Perehdytys on työlästä ja monesti on helpompaa tehdä asioita itse, kun opettaa asia toiselle. Perehdytys vaatii aikaa, mutta hyöty tulee vasta myöhemmin. Uudelle työntekijällekin työ muodostuu haastavammaksi ja vaihtelevammaksi, jos hän pääsee nopeasti opettelemaan erilaisia asioita työssä.

Kyselyn tuloksena voin todeta, että kaikki kolme aiemmin työssäni esittämää hypoteesia pitää paikkansa vastauksien perusteella. Uusi työntekijä tarvitsee perehdytystä työtehtäviin, vaikka olisikin kokenut ammattilainen. Vastaajat kokivat, että perehdytyksellä on merkitystä työssä viihtymiseen ja työhön sitoutumiselle. Lämmin, avoin vastaanotto ja suunnitelmallinen perehdytys antaa organisaatiosta ja yksiköstä positiivisen kuvan työntekijöille ja vaikuttaa yksikön vetovoimaisuuteen. Onkin kummallista, miksi hoitoalalla ei perehdytykseen panosteta, varsinkin kun kilpailemme työntekijöistä ja osaajista. Hyvä perehdytyssuunnitelma ja sen noudattaminen voisi antaa organisaatiosta positiivisen kuva henkilöstölle työnantajasta, joka panostaa osaamiseen ja sen turvaamiseen. Hoitotyössä vastuu on jokaisella työntekijällä omasta työstä ja mielestäni perehdytyksellä on vastuu myös itse vaatia riittävä opastus työtehtäviin ja hoitotyöhön, jotta hän voi vastuun kantaa omasta työstä.

Julkinen terveydenhuolto kilpailee osaajista yksityissektorin kanssa. Hoitotyöstä valuu myös muille aloille osaajia. Työnantajan maine, työn sisältö ja työntekijän kohtaaminen, kohtelu vaikuttaa työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Mielestäni kuntien ja terveydenhuollon organisaatioiden olisi korkea aika pohtia, miten perehdytys omassa organisaatiossa onnistuu ja toteutuu ja voisiko hyvällä perehdytyksellä luoda hyvää mainetta työnantajan henkilöstön keskuudessa. Hyvä kuva työnantajana ei voi ainakaan olla haittana kilpailussa työntekijöistä. On ihmeellistä, että hoitoalalla perehdytys on usein suunnittelematonta ja harvoin sitä säännönmukaisesti myöskään arvioidaan. Tähän tulisi Riihimäen seudun terveyskeskusosastoilla tehdä muutos.

Terveyskeskuskuntayhtymän strategiassa tavoitteena on vetovoimaisuuden lisääminen työnantajana. Yhtymähallitus ja kuntayhtymän johto ovat siis tiedostaneet, että henkilöstöön olisi panostettava, jotta vetovoimaisuutta voidaan lisätä. Kuitenkin arjessa käytännön toimet vetovoimaisuuden lisäämiseksi jäävät usein näkymättömiin. Laadukas hoitotyö ja vastuullisuus ovat tärkeitä arvoja terveydenhuollossa ja näiden arvojen toteutumiseksi perehdytyksellä on erityisen suuri merkitys. Perehdytys ei ole tärkeää vain hoitohenkilöstön näkökulmasta, vaan myös lääkärit, erityistyöntekijät ja lähiesimiehet tarvitsevat perehdytystä. Osaaminen on monen osan summa ja sitä voidaan kehittää ja siirtää työntekijältä ja työyhteisöltä toiselle. Hyvät käytänteet tulee jakaa ja niitä pitää kehittää, jos haluamme, että terveydenhuollon ammattilaiset hakeutuvat organisaatioomme töihin. Loppujen lopuksi osaava henkilöstö on tärkein voimavara terveydenhuollon organisaatiossa ja sillä voimme turvata asiakastyytyväisyyttä ja potilasturvallisuuden. Uuden terveydenhuoltolain myötä myös kilpailu asiakkaista muuttuu. Valinnanvapaus tuo uudenlaisia haasteita työllemme ja tähänkin haasteeseen voimme perehdytyksen kehittämällä vaikuttaa.

Opiskeluni ylemmän ammattikorkeakoulun johtamisen ja kehittämisen koulutusohjelmassa on ennen kaikkea herättänyt ajattelemaan työtä, johtamista ja niiden vaikutusta työn sujuvuuteen. Meillä lähiesimiehillä ja johtajilla on käytössämme suunnattomasti tutkittua tietoa siitä, miten merkityksellistä on panostaa osaamiseen ja sen johtamiseen. Olemmeko kuitenkin niin kiireisiä arjessamme, ettemme näe omassa yksikössämme kehittämistarpeita ja epäkohtia, vaan jatkamme vanhoja käytänteitä, koska muutos vaatii ponnisteluja. Työ terveydenhuollossa on jatkuvaa muutosta eikä kehittämistyöstä ole puutetta. Sitä annetaan ylhäältä alaspäin riittävästi, usein liikaakin. Oman työyhteisön kehittäminen sisältä päin on kuitenkin ainoa keino lähteä kehittämään perehdytystä ja tätä kautta parantamaan työn tasalaatuisuutta ja osaamista hoitotyössä. Toivon, että tämän tutkimuksen tulosten perusteella osastohoitajat terveyskeskuksessamme pysähtyisivät miettimään, miten voisivat yhdessä oman henkilöstönsä kanssa paremmin turvata perehdytyksen onnistumisen omalla osastollaan ja tätä kautta parantaa uusien ja vanhojenkin työntekijöiden viihtyvyyttä työyhteisössä.

Kyselyyn vastaajista suurin osa oli tyytymätön perehdytyskäytäntöön tällä hetkellä ja kokivat, ettei perehdytys ole riittävä. Tärkeimmiksi perehdytettäviksi asioiksi he kokivat tilojen läpikäymisen, osaston toimintatapoihin perehdyttämisen ja kirjaamisen. Kirjaamisen osalta perehdys koettiin heikkona. Tilat ja toimintatavat yksiköissä perehdytetään. Aioin esitellä työni tulokset terveyskeskuksen osastonhoitajille ja toivon, että he

keskustelevat perehdytyskäytännöistä yksiköissään. Osaavan henkilöstön turvaaminen on työnantajalle ensiarvoisen tärkeä voimavara, johon kannattaa panostaa. Ehkä työn tulokset herättävät miettimään oman yksikön käytäntöjä ja asialle tehdään jotain.

Opinnäytetyön tekeminen itselleni oli melkoinen voimain ponnistus. Itse opiskelin työn ohessa ja kesken Ylemmän ammattikorkeakoulututkinto- opintojen vaihdoin työpaikkaa. Itselleni työnantajan ja työn vaihtaminen vaati voimia paljon ja omaan työhön perehtyminen on vieläkin kesken. Tunnistin omassa itsessäni samoja asioita kuin opinnäytetyössäkin tuli esiin. Perehdytys työhön helpottaa arkea, turvaa hoidon tason ja on pitkälinen prosessi. Yksiköissä olisi oltava suunnitelma erikseen lyhyiden sijaisten varalle: mitkä asiat ovat tärkeitä yksittäisten vuorojen sujumisen kannalta perehdyttää ja toisaalta pitempiaikaisten työntekijöiden osalta, mitä perehtyminen osaston filosofiaan, arvoihin ja hoitokäytäntöihin tuolloin pitää olla. Omassa työssäni työnantajalla on perehdytysuunnitelma ja Check- lista, johon merkitään, mitkä asiat on perehdytetty. Perehtyjälle itselle jää myös vastuuta omasta osaamisestaan. Hoitotyö on nykyisin hyvin laaja-alaista ja perehdytys ei voi olla ohi kolmen ensimmäisen työpäivän jälkeen, vaan kestää pitemmän aikaa. Opinnäytetyön tekeminen oli siis opettavaista ja herätti miettimään myös omassa esimiestyössä perehdytyksen merkitystä.

Itse kyselyn toteuttaminen oli hauskaa. Kyselylomakkeen laatiminen oli itselleni ainutlaatuinen kokemus, joka vaati paljon pohtimista ja tutustumista muihin tutkimuksiin. Aikuisopiskelijana perehtyminen oppilaitoksen tarjoamiin mahdollisuuksiin oli haastavaa ja onneksi opiskelijatovereiden kesken kävimmekin keskustelua ja saimme ideoita toinen toistemme töistä. Itse en aiemmin ollut tutustunut e-lomakkeen. Se olikin helppo tapa toteuttaa tällainen kysely monella osastolla ja aion jatkossa suositella sitä myös muille opiskelijoille. Määrällisen tutkimuksen toteuttamisessa suurin työ olikin oikeanlaisten kysymysten luomisessa. Tilasto-ohjelman kautta tulokset oli sitten helppo kirjata työhön.

Jatkotutkimuksen aiheena olisi mielenkiintoista selvittää esimerkiksi haastattelututkimuksen avulla, miksi hoitotyössä perehdyttäminen on usein niin pintapuolista ja huonosti suunniteltua. Työskentelemme vastuullisella alalla ja hoidamme terveyskeskuksissa usein monisairaita vanhuksia. Luulisi, että juuri meidän alallamme olisi erityisen tärkeää panostaa perehdytykseen ja sen sisältöön. Myös vertailututkimus erilaisten organisaatioiden perehdytyskäytäntöjen välillä voisi olla mielenkiintoinen

tutkimusaihe. Akuuttihoitotyössä varmasti tehtävien perehdyttäminen on erityisen tärkeää, samoin ensiapuvälineiden ja toimintaohjeiden läpikäyminen enemmän rutiinia. Perehdytetäänkö miesvaltaisilla aloilla työntekijät paremmin työhön? Liittykö heikko perehdyttämiskäytäntö naisvaltaisiin aloihin? Haastattelututkimuksen avulla olisi mielenkiintoista kysyä, millaisia perehdytyskäytäntöjä osastoilla on ja miksi perehdyttäjät eivät läpi käy asioita, jotka he kuitenkin itsekin kokevat tärkeiksi. Jokainen on aikanaan tullut uutena työyhteisöön. Muistamalla oman tulokasajan voisi jokainen pohtia, miten itse olisi toivonut itseään perehdytettävän.

## Lähteet

Borkman – Merja, Packalen – Esa 2002: Parhaat käytännöt työyhteisön kehittämiseen. Tammer-paino Oy. Tampere.

Heikkilä - Tarja 2008: Tilastollinen tutkimus. Edita Prima Oy. Helsinki.

Hirsjärvi, Sirkka – Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula 2009: Tutki ja kirjoita. 15., uudistettu laitos. Tammi, Helsinki.

Holopainen – Martti, Tenhunen – Lauri, Vuorinen – Pentti 2004: Tutkimusaineiston analysointi ja SPSS. Yrityssanoma Oy. Oy Kotkan kirjapaino Ab. Hamina.

Kankkunen – Päivi, Vehviläinen-Julkunen – Katri 2009: Tutkimus hoitotieteessä. WSOYpro Oy. 1.-2. painos. Helsinki.

Kjelin – Eija ja Kuusisto – Pia-Christina 2003: Tulokkaasta tuloksen tekijäksi. Talentum media Oy. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Kupias - Päivi, Peltola – Raija 2009: Perehdyttämisen pelikentällä. Oy Yliopistokustannus, HYY Yhtymä. Tampere.

Lahti - Tuula 2007: Sairaanhoidtajien työhön perehdyttäminen. Pro Gradu Tampereen yliopisto Lääketieteellinen tiedekunta, Hoitotieteen laitos.

<http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu01898.pdf>. Luettu 23.10.2012

Mäkipää – Sanna, Laaksonen – Katriina, Saarinen – Jari ja Miettinen – Merja 2012. Miten terveydenhuoltoalan vetovoimaisuutta voidaan lisätä? Lääkärilehden artikkeli 13/2013 vsk 67.

[http://home.tamk.fi/~telarse/120330\\_SLL\\_13\\_Terveystuoltoalan\\_vetovoimaisuus.pdf](http://home.tamk.fi/~telarse/120330_SLL_13_Terveystuoltoalan_vetovoimaisuus.pdf). Luettu 11.1.2014

Penttinen- Aulikki ja Mäntynen – Jukka 2009: Työhön perehdyttäminen ja opastus - ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus TTK :n julkaisu. 2. painos. Painojussit Oy.

[www.tyaturva.fi/files/800/Tyohon\\_perehdyttaminn2009.pdf](http://www.tyaturva.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminn2009.pdf). Luettu 24.1.2013

Raunio – Päivi 2010: Kiinnitä työhön ja tulokseen. Opas kuntatyön perehdyttäjille. Kuntatyö 2010. Kuntatyö 2010- projekti. Suomen Kuntaliitto. Kunnallinen työmarkkinalaitos. Kuntien eläkevakuutus.

[http://portal.hamk.fi/portal/page/portal/LVJdokumentit/HAMK/henkilostohallinnon\\_toimin\\_ahjeet/Opas\\_kuntatyon\\_perehdyttajille.pdf](http://portal.hamk.fi/portal/page/portal/LVJdokumentit/HAMK/henkilostohallinnon_toimin_ahjeet/Opas_kuntatyon_perehdyttajille.pdf). Luettu 2.2.2014.

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:18. Johtamisella vaikuttavuutta ja veto-voimaa hoitotyöhön. Toimintaohjelma 2009-2011. Luettavissa: [http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=39503&name=DLFE-10623.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-10623.pdf). Luettu 24.9.2012

Surakka – Tuula 2009: Hyvä työpaikka hoitoalalla - näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

Surakka – Tuula ja Laine – Nina 2011: Käsikirja ammattimaiseen esimiestyöhön. Taurus Media. Uniprint, Tallinna.

Viitala – Riitta 2006: Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Otavan kirjapaino Oy. Keuruu..

Valli - Raine 2007. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa: Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Toim. Aaltola, Juhani ja Valli, Raine 2007. WS Bookwell Oy. Juva.

Vehkalahti - Kimmo. 2008 : Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Vammalan kirjapaino Oy. Vammala.

Ylemmän ammattikoulun metodifoorumi. Kvantitatiivisen analyysin perusteet. <http://www.amk.fi/opintojaksot/0709019/1193463890749/1193464131489/1194289328583/1194289824724.ht>. Luettu 23.1.2013

Österberg - Maritta 2009: Henkilöstöasiantuntijan käsikirja.3. painos. Gummerus Kirjapaino. Helsinki.



- Nimeke:Perehdyttäminen hoitotyön johtamisen osana : osastonhoitajien näkemyksiä hoitotyöntekijän perehdyttämisestä yhdessä sairaanhoitopiirissä / Jaana Peltokoski.
- Julkaistu:Kuopio, 2004.

Tuula Lahti 2007: Sairaanhoitajien työhön perehdyttäminen. Pro Gradu Tampereen yliopisto Lääketieteellinen tiedekunta, Hoitotieteen laitos.

## KYSELYLOMAKE

## KYSELY HOITAJILLE PEREHDYTYKSESTÄ

Ole hyvä ja vastaa kysymyksiin ympäröimällä sopiva vaihtoehto tai kirjoittamalla vastaus sille varattuun tilaan

---

1. Ikä
  - 1) 18 – 30 – vuotta
  - 2) 31 – 40 – vuotta
  - 3) 41 – 50 – vuotta
  - 4) 51 vuotta tai yli
2. Olen 1) perehtyjä 2) perehdyttäjä 3) esimies
3. Osasto, jossa työskentelen:
  - 1) Hausjärven vuodeosasto
  - 2) Lopen vuodeosasto
  - 3) Aku- osasto Riihimäki
  - 4) Kuntoutus osasto Riihimäki
  - 5) Muistiosasto Riihimäki
4. Nykyisen työsuhteen kesto
  - 1) 1-14vrk
  - 2) 14vrk-3 kk
  - 3) 3kk-1v
  - 4) yli 1v
5. Työkokemuksesi
  - 1) alle 1 vuosi
  - 2) 1 – 3 vuotta
  - 3) 3-5 vuotta
  - 4) yli 5 vuotta

**Miten hyvin seuraavat väittämät kuvaavat mielestäsi perehdytystä vuodeosastolasi?**

**1= Täysin samaa mieltä, 2= melko samaa mieltä, 3= ei samaa, eikä eri mieltä, 4= melko eri mieltä, 5= täysin eri mieltä, 6= en osaa sanoa. Ympyröi oikea vaihtoehto.**

	<b>onko tarpeen?</b>
	<b>ympyröi kyllä/ei</b>
6. Perehdyttävälle on nimetty perehdyttäjät/perehdyttäjät	kyllä ei
7. Perehdyttäjä ja perehdytettävä ovat samoissa työvuoroissa	kyllä ei
8. Perehdytys on etukäteen suunniteltu	kyllä ei
9. Perehdysaikana perehdytettävä on ylimääräisenä työntekijänä	k ei
10. Perehdyttäjällä on aikaa perehdyttävälle	kyllä ei
11. Perehdytysuunnitelmaa käytetään perehdytyksessä tukena	k e
12. Perehdytystä arvioidaan säännöllisesti	k e
13. Perehdytyksessä käydään läpi yksikön käytännön toimintatavat	k e
14. Perehdytyksessä käydään läpi osaston arvot ja toimintafilosofia	k e
15. Perehdytyksessä esitellään terveyskeskuksen organisaatio ja toimintastrategia	k e
16. Perehdytyksessä painotetaan ikääntyneen hoitotyössä tärkeitä hoitotyötoimintoja	k e
17. Paloturvallisuus- ja ensiapuohjeet käydään läpi perehdytyksessä	k e
18. Perehdytyksessä käydään läpi työsuojeluasiat/ vai perehdytyksessä käydään läpi potilaan hoitopolkua osastolle ja osastolta kotiin	k e
19. Perehdytyksessä käydään läpi työvuorosuunnittelun autonomiaa	k e
20. Työyhteisön yhteiset sovitut pelisäännöt käydään läpi perehdytyksen yhteydessä	k e
21. Perehdytyksessä käydään läpi kirjaamista Efficaa rakenteisesti	
22. Perehdytyksestä on turvallista antaa palautetta yksikössäni	
23. Perehdytys tukee ammatillista kehittymistä työssä	
24. Perehdytys tukee jaksamista työssä	
25. Perehdytyksellä on merkitystä työssä viihtymiselle	
26. Perehdytyksellä on merkitystä työhön sitoutumiseen/ vai vastuun ottamiseen työssä	

27. Työntekijän vastaanotolla on merkitystä sille, tuleeko työntekijä mielellään töihin
28. Toimiva perehdytyskäytäntö vaikuttaa työnantajan vetovoimaisuuteen
29. Olen tyytyväinen yksikköni perehdytyskäytäntöihin tällä hetkellä
30. Perehdytys on riittävää yksikössäni tällä hetkellä

## Hyvä kyselyyn vastaaja

Olen Tiina Halonen ja suoritan Ylempää ammattikorkeakoulu-tutkintoa Johtaminen ja Kehittäminen- koulutusohjelmassa Metropolia ammattikorkeakoulussa.

Opinnäytetyöni aiheena on selvittää, miten henkilöstö kokee perehdytyksen onnistuvan vuodeosastoillamme tällä hetkellä ja vaikuttaako perehdytys työn vetovoimaisuuteen työntekijöiden keskuudessa.

Kyselyyn vastaaminen vie hetken työaikaasi, mutta uskon, että vastaamisestasi on hyötyä osastoiden perehdytystä kehitettäessä, joten kiitos jo etukäteen vastauksestasi. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti eikä vastaajan henkilöllisyys paljastu missään vaiheessa. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista.

Kyselyyn vastatessasi arvioi nykyisen työyksikkösi perehdytyskäytäntöä. Jos olet sijainen tai alle vuoden työskennellyt yksikössäsi, valitse perehdytjän näkökulma vastauksiisi. Jos taas olet jo yli vuoden työskennellyt osastollasi, vastaa siitä näkökulmasta, kuinka perehdyttäjänä toimitaan uuden työntekijän tai sijaisen saavuttua yksikkösi. Esi- mies vastaa omasta näkökulmastaan, kuinka hän arvioi perehdytyksen toteutuvan omassa yksikössään.

Kiitos vastauksestasi!

Tiina Halonen

