



Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Satakunta University of Applied Sciences

JATTA LAIHIA & NINNA KOIVULA

# **Perehdyttämisen toteutuminen sosiaali- ja terveysalalla**

HOITOTYÖN TUTKINTO-OHJELMA  
2022

Tekijä(t) Laihia Jatta, Koivula Ninna	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä helmikuu 2022
	Sivumäärä 39, liitteitä 9 sivua	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi <b>Perehdyttämisen toteutuminen sosiaali- ja terveysalalla</b>		
Tutkinto-ohjelma Hoitotyön tutkinto-ohjelma		
<p>Perehdyttämisen tavoitteena on antaa valmiudet työskennellä osana työyhteisöä sekä organisaatiota. Uusien työntekijöiden rekrytoinnissa hoitoalalla on tapahtunut muutoksia. Perehdyttämiseen panostaminen toimii kilpailuvalttina kiristyvässä työvoimatilanteessa. Perehdyttäminen lisää henkilöstön työhyvinvointia, sitoutumista, turvallisuuden tunnetta ja uralla menestymistä.</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa Rauman Kaupungin sosiaali- ja terveys-toimialan perehdytyksen toimivuudesta perehdytettävän näkökulmasta sekä perehdytyksen kehittämiseksi. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena. Aineiston keruu toteutettiin tätä opinnäytetyötä varten laaditulla kyselylomakkeella verkkokyselynä Google Forms-verkkotyökalun avulla. Kyselyyn vastasi yhteensä 56 työntekijää.</p> <p>Tutkimuksen avulla saatiin kuva työntekijöiden kokemuksesta perehdytyksen riittävyydestä sekä kehittämistarpeista. Tulosten mukaan työhön sekä työtehtäviin perehdyttäminen oli riittävää ja organisaatioon perehdyttäminen oli osittain riittämätöntä. Nykyisestä perehdyttämisestä tuli esiin kehittämistarpeita. Vastaajat kokivat nykyisen perehdytyksen liian lyhyenä sekä perehdytysmateriaalin pitäisi olla ymmärrettävä sekä tiivis paketti, sisältäen vain ne asiat, mitä uuden työntekijän tulee oppia. Vastaajat kokivat tärkeänä sen, että perehdyttäjä on saanut koulutuksen perehdyttämiseen sekä on itse perillä perehdytyksen sisällöstä.</p> <p>Jatkotutkimusehdotuksena näemme, että olisi tärkeää tutkia, miten perehdyttämisessä voisi huomioida sijaisen ja määräaikaisen työntekijän perehdytyksen tarpeen. Perehdyttäjän rooli on avainasemassa perehdytyksen onnistumisessa. Mielestämme tärkeää olisi tutkia perehdytysosaamista sosiaali- ja terveysalalla.</p>		
<p><u><a href="#">Asiasanat</a></u> perehdyttäminen, sosiaaliala, terveysala, hoitotyö, kvantitatiivinen</p>		

Author(s) Last name, First name Laihia Jatta & Koivula Ninna	Type of Publication Bachelor's thesis / Master's thesis	Date Month Year February 2022
	Number of pages 39, 9 pages of appen- dices	Language of publication: Finnish
Title of publication <b>Implementation of orientation in the social and health sector</b>		
Degree program Degree program of nursing		
<p>The aim of orientation is to empower the employee to work in the working community and in their work tasks in the right and safe way. Orientation is a major process for the organization and its careful planning and implementation of the right way will serve as a competitive role in a tightening labor situation. Orientation increases staff well-being, commitment, sense of security and career success.</p> <p>The goal of the thesis was to provide information on the adequacy of orientation in Rauma City's social and health sector. Furthermore, the aim was to produce information to develop orientation.</p> <p>The study was carried out as a quantitative study and an online survey was selected as a research method. The survey was created using Google Forms. The online survey was sent to education planner Tarja Alin, who was responsible for sharing the survey. A total of 56 employees responded to the survey.</p> <p>The study provided a picture of workers' experience of the adequacy of orientation needs and information on the objects to be developed. According to the results, orientation with work and work tasks was sufficient. Orientation with the organization was partly inadequate. From the current orientation became objects of development. Respondents felt the orientation was too short and the orientation material must be an understandable and concise package containing the most important things to learn.</p> <p>As a further research proposal, we see that it would be important to examine how familiarization might consider the need for a substitute and a fixed-term employee. In addition, we believe it would be important to explore orientation skills in the social and health sector.</p>		
<u>Key words</u> Orientation, quantitative, health care, social work, nursing, onboarding		

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	5
2	OPINNÄYTETYÖN TILAAJA .....	5
3	PEREHDYTTÄMINEN .....	7
3.1	Perehdyttäminen hoitotyössä.....	8
3.2	Perehdytykseen liittyvä lainsäädäntö.....	9
3.3	Perehdytyksen sisältö.....	10
3.4	Perehdytyksen vastuut ja roolit .....	12
3.5	Aikaisempia tutkimuksia perehdyttämisestä sosiaali- ja terveysalalla.....	13
4	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET .....	15
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....	15
5.1	Tutkimuksen aineistokeruumenetelmä .....	16
5.2	Tutkimuksen aineiston analyysi .....	17
6	TUTKIMUSTULOKSET .....	18
6.1	Tiedon riittävyys perehdytykseen kuuluvista asioista .....	19
6.2	Perehdytyksen sisältöön liittyvät kehittämissuhteet .....	30
7	POHDINTA .....	32
7.1	Tulosten tarkastelu.....	32
7.2	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	35
7.3	Oman osaamisen kehittyminen ja jatkotutkimusaiheet .....	37

LÄHTEET

LIITTEET

## 1 JOHDANTO

Asianmukainen ja kokonaisvaltainen perehdyttäminen on ratkaisevassa asemassa työn sisäistämisen kannalta. Työntekijä luo ensivaikutelman työpaikasta ensimmäisten viikkojen eli perehdytyksen aikana ja tällä on suuri merkitys jatkoa ajatellen. Laadukas perehdyttäminen lisää turvallisuuden tunnetta, kasvattaa perehtyjän itseluottamusta ja osaamista. (Suomen sairaanhoitajaliitto, 2021.) Opinnäytetyön aihe tulee koskettamaan meitä, tulevia sairaanhoitajia. Jokaisella on oikeus perehdytykseen ja sairaanhoitajalla on oikeus osallistua kollegoidensa perehdyttämiseen. Sairaanhoitajien työoloja koskevassa sairaanhoitajaliiton tutkimuksessa käy ilmi, että sairaanhoitajien tyytymättömyys työoloihin on noussut. Tutkimuksessa nostettiin esille, että työoloja heikentää pula ammattitaitoisesta työvoimasta sekä puutteet perehdytyksessä. Alanvaihtoa miettii yhä useampi hoitaja sekä työn kuormittavuus on nousujohteinen. Hoidon laadun sekä toimivien käytänteiden koettiin vaikuttavan eniten työhyvinvointiin. Kun perehdytys on laadukasta sekä suunnitelmallista, sitouttaa se työntekijän työhön sekä kasvattaa alan vetovoimaisuutta. (Sairaanhoitajaliitto, 2019.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata perehdytyksen riittävyttä perehdyttävän näkökulmasta sekä kartoittaa heidän kehitysehdotuksiaan liittyen perehdytyksen sisältöön. Tavoitteena on tuottaa tietoa perehdytyksen toimivuudesta perehdyttävän näkökulmasta sekä perehdytyksen kehittämiseksi. Opinnäytetyön tutkimus toteutetaan kvantitatiivisena tutkimuksena ja tutkimusmetodina käytetään verkkokyselyä.

## 2 OPINNÄYTETYÖN TILAAJA

Opinnäytetyön tilaaja on Rauman kaupungin sosiaali- ja terveystoimiala. Tavoitteena sosiaali- ja terveystoimialalla on tukea kokonaisvaltaista hyvinvointia ja toimintakykyä sekä sosiaalisen turvallisuuden edellytyksiä. Toimiala organisoii ja tuottaa

perustason sosiaali- ja terveystalvveluita. Sosiaalipalveluiden tarkoituksena on tukea asiakkaiden sosiaalista hyvinvointia ja toimintakykyä sekä sosiaalisten ongelmien ja vammaisuuden aiheuttamien haittojen ja esteiden ennaltaehkäisy, minimointi ja poistaminen. Sosiaalipalveluihin kuuluvat aikuis- ja perhetyö, lastensuojelu ja vammais- palvelut. (Rauma, 2021.)

Terveystalvveluiden tehtävänä on organisoida kuntalaisille määrätty terveydenhuolto- palvelut sekä tukea raumalaisten terveydentilaa ja hyvinvointia ennaltaehkäisevillä toimenpiteillä. Terveystalvveluihin kuuluvat perhekeskus, lääkäri- ja hoitajien vastaanotto, osastotoiminta, suun terveydenhuolto, lääkinällinen kuntoutus geriatrian yksikkö, kotisairaala- ja palliatiivinen poliklinikka. Vanhustalvvelujen tavoitteena on turvata raumalaisille ikäihmisille itsenäinen elämä mahdollisimman kauan omassa kodissa tai palveluasunnossa ja turvata palvelut niitä tarvitseville. Vanhustalvveluihin kuuluvat kotihoito, ympärivuorokautinen hoiva ja hyvinvointia edistävät palvelut. Lisäksi toimialan hoitotyön henkilöstöpalvelujen varahenkilöstössä työskentelee sekä akuuttivarahenkilöitä että vuosilomavarahenkilöitä. Akuuttivarahenkilöt paikkaavat ensisijaisesti eri yksiköiden äkillisiä poissaoloja ja vuosilomavarahenkilöt taas yksiköiden vuosilomia. Vuosilomavarahenkilöt työskentelevät pidemmän jakson yhdessä yksikössä. Sosiaali- ja terveystoimialaa johtaa Satu Helin. (Rauma, 2021.)

Rauman kaupunki on vuonna 2020 perehdyttänyt terveys- ja sosiaalialalle 714 työntekijää (taulukko 1.). Lukuun kuuluu vuonna 2020 alkaneiden määräaikaiset sekä vakituiset palvelussuhteet ja työntekijät, jotka ovat toimialan sisällä vaihtaneet palvelualueelta toiselle. Lukuun kuuluu myös määräaikaiset palvelussuhteet, jotka päättyessä ja uuden alkaessa näkyvät tilastossa uutena palvelussuhteena, mikä on hieman harhaanjohtavaa. Rauman sosiaali- ja terveystalvvelujen henkilöstön perehdytykseen kuuluvat Rauman kaupungin perehdytyksen mukaisesti yhteensä 11 eri osa-alueetta. Perehdyttämislomaketta päivitettiin keväällä 2021 ja siihen lisättiin uusi osa-alue: sosiaali- ja terveystoimiala ja sen tehtävät. Muut osa-alueet ovat yleisperehdytys Rauman kaupunkiin ja sen tehtäviin sekä omaan toimialaan, toimintatavat organisaatiossa, työaika ja työvuorot, palkka-asiat, työterveyshuolto ja työsuojelu, sisäinen tiedottaminen, henkilöstön koulutus ja kehittäminen, henkilöstön liikunta ja virkistys, tutustuminen omaan yksikköön sekä tutustuminen omiin työtehtäviin. Kun perehdytyksessä osa-alue on käyty läpi, siihen tulee perehdytettävän ja perehdyttäjän allekirjoitus sekä päivämäärä.

Sen jälkeen, kun jokainen osa-alue on käyty läpi, tulee perehdytyslomakkeeseen päivitys, perehdytettävän sekä esimiehen allekirjoitus. Perehdytyslomake säilytetään 10 vuotta. (Alin, 2021.) Opinnäytetyön tarkoituksena on saada tietoa päivitetyn perehdytyslomakkeen toimivuudesta.

Taulukko 1. Vuoden 2020 alkaneiden työntekijöiden määrät palvelualueittain määräaikaisiin ja vakituisiin eroteltuna

Palvelualue	Määrä / Henkilöt
<b>Sosiaalipalvelut</b>	<b>132</b>
Vakituiset	14
Määräaikaiset	118
<b>Soten talous- ja hallintopalvelut</b>	<b>5</b>
Vakituiset	0
Määräaikaiset	5
<b>Hoitotyön henkilöstöpalvelut</b>	<b>20</b>
Vakituiset	5
Määräaikaiset	15
<b>Terveyspalvelut</b>	<b>282</b>
Vakituiset	18
Määräaikaiset	264
<b>Vanhuspalvelut</b>	<b>275</b>
Vakituiset	21
Määräaikaiset	254

### 3 PEREHDYTTÄMINEN

Perehdyttäminen pitää sisällään ne toimet, joilla työntekijä saadaan nopeasti hallitsemaan työtehtävänsä, sekä osaksi työyhteisöä ja organisaatiota. Perehdytyksen tarkoituksena on tutustuttaa eri osapuolet toisiinsa, jolloin he pystyvät työskentelemään mahdollisimman tehokkaasti yhteistyössä. Uuden työntekijän liittäminen osaksi työyhteisöä on tärkeää, koska se miten työntekijä otetaan mukaan työyhteisöön, vaikuttaa paljon uuden työntekijän työtyytyväisyyteen. (Eklund, 2018, s. 25–26, 35.) Perehdytyksen kohteena on yleisesti organisaation ulkopuolelta rekrytoitu uusi työntekijä, kuitenkin perehdytystä tarvitaan myös, jos työntekijä siirtyy organisaation sisällä

toisiin tehtäviin tai työnkuva vaihtuu alkuperäisestä (Joki, 2021, s.85). Uuden työntekijän palkkaaminen on kallis sijoitus organisaatiolle, sillä useiden tutkimusten mukaan uusi työntekijä kustantaa organisaatiolle jopa kaksinkertaisen vuosipalkan verran. Summaan kuuluu rekrytoinnista ja perehdytyksestä aiheutuneet kustannukset. Perehdytyksen tehtävänä on investoinnin onnistumisen varmistaminen ja sen muodostaminen pitkälläkin aikavälillä hyödyttäväksi. (Eklund, 2018, s. 31–32.)

Nykyisessä työelämässä on yleistynyt määräaikaist ja osa-aikaist työsuhteet, mikä on hyvä ottaa huomioon perehdytystä suunniteltaessa koska perehdyttämisen sisältö ja tavoitteet määräytyvät pitkälti työn luonteen ja -keston mukaan (Joki, 2021, s. 86; Eklund, 2018, s.28–35). Lyhyissä työsuhteissa tavoitteena on nopea oppiminen ja rutiinitehtävien hallitseminen. Pitkäaikaistessa työsuhteessa perehdyttämisen yksi yleisimmistä tavoitteista on saada uusi työntekijä sitoutumaan, sillä sitoutunut työntekijä on tutkitusti tyytyväisempi työhönsä ja työskentelee tehokkaammin. Sitoutumisen lisäksi perehdyttämisen tavoitteena on edistää työntekijöiden välistä vuorovaikutusta, edesauttaa esimiestä havaitsemaan työntekijän voimavarat ja potentiaalin, tukea työn merkityksellisyyden kokemusta sekä nostaa osaaminen vaaditulle tasolle.

### 3.1 Perehdyttäminen hoitotyössä

Uusien työntekijöiden rekrytoinnissa hoitoalalla on tapahtunut muutoksia. Hoitoalalla ennen työnantajat pystyivät valitsemaan työntekijänsä suuresta hakijamäärästä. Hoitoalan vetovoima nuoriin ikäluokkiin on huonontunut sekä nykypäivän rekrytointiin haasteita luo muun muassa ikäluokkien eläköityminen. (Surakka, 2009, s. 5.) Hoitotyön perehdytyksen tarkoituksena on varmistaa työssä tarvittavat tiedot sekä varmistaa kliinisten taitojen ja toimitapojen osaaminen. Perehdytyksessä uusi hoitaja saa työkalut suoriutua omista työtehtävistään ja suunniteltaessa perehdytystä pitää ottaa huomioon, mitä uuden hoitajan pitää oppia heti alussa ja minkä voi opettaa myöhemmin. (Oksanen, 2017.) Huolellisesti suunnitellun ja toteutuneen perehdytyksen on todettu parantavan hoitohenkilökunnan sitoutumista ja pysyvyyttä työpaikkaan. (Miettinen, Kaunonen, Peltokoski & Tarkka, 2009, s. 77.) Myös hyvä perehdytys parantaa työn laatua sekä sen on todettu lisäävän asiakastytyväisyyttä. Pelkät suunnitelmat eivät ole tae hyvästä perehdytyksestä, vaan huomiota täytyy kiinnittää myös uuden työntekijän



perehdyttäjään. Tarvittava osaaminen pitää olla myös perehdyttäjällä ja tarvittaessa siihen tulee järjestää koulutusta. (Voutilainen, Haapa & Jokiniemi, 2019, s. 5,9.) Terveysthuollon ammattilaisilla on velvollisuus osallistua perehdyttämiseen (Oksanen, 2017).

Perehdytyksen onnistuminen vaatii perehdytettävältä kiinnostusta sekä positiivista asennetta työtehtäviään kohtaan. Mitä enemmän kokemusta hoitotyöstä on, sen helpompaa uuteen työpaikkaan on sopeutua. (Hartikainen, 2016, s. 53; Ketola, 2010, s. 135.) Perehdytyksestä ei ole etua vain uusille työntekijöille, vaan siitä voi olla hyötyä koko työyhteisölle. Kokenutkin hoitaja voi oppia uutta perehdytettäessä uutta työntekijää. Hyvällä vuorovaikutuksella on positiivinen vaikutus työntekijän pysyvyyteen sekä potilasturvallisuuteen. (Ylitörmänen, Kvist & Turunen, 2013, s. 10.)

Uuden työntekijän perehdytys työhön on ennakoivaa turvallisuustoimintaa. Työturvallisuutta pidetään tärkeänä sosiaalialan perehdytyksessä. Usein sosiaalialalla tehdään vuorotyötä jopa kolmivuorotyötä, joka on raskasta niin henkisesti kuin fyysisesti työntekijälle. Sosiaalialalla voidaan työskennellä myös yksin sekä väkivallan uhka on mahdollista. Nämä asiat pitää huomioida käytännön työssä ennaltaehkäisevästi eli erilaisissa toimintaohjeissa. Hygienian merkitys hoitoalalla on tärkeä huomioida. Hoitotyössä työskennellään asiakkaiden kanssa ja riski saada esimerkiksi tartuntatauti on mahdollista. Hygienian huomiointi omassa työssään on välttämätöntä ja tähän pitää työntekijä myös opastaa. Sosiaalialan työtehtävät voivat olla myös fyysisesti kuormittavia esimerkiksi erilaiset potilassiirrot, minkä takia ergonomiset tekijät täytyy huomioida. Fyysisen kuormittavuuden lisäksi hoitoalalla työskentely on henkisesti kuormittavaa. Perehdyttäminen edistää työhyvinvointia, työyhteisön keskeistä luottamusta ja työturvallisuutta vähentäen tapaturmia ja onnettomuuksia. (Työturvallisuuskeskus, 2016.)

### 3.2 Perehdytykseen liittyvä lainsäädäntö

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä (1994/559) säätelee terveydenhuollon parissa työskentelevien ammattilaisten toimintaa. Lain keskeinen tarkoitus on hoidon laadun ja potilasturvallisuuden varmistaminen. Työnantajan vastuulla on opettaa ja

antaa edellytykset onnistua työssään. (Surakka, 2009, s. 73.) Työlainsäädäntö asettaa perehdytykselle raamit mutta perehdytyksen tarkempi sisältö ja tavoitteet ovat yksilö- ja organisaatio kohtaisia, sillä jokainen perehdytettävä ja työtehtävä on erilainen (Eklund, 2018, s. 26).

Perehdyttämistä käsittelevät erityisesti työturvallisuuslaki (2002/738), työsopimuslaki (2001/55), ja laki yhteistoiminnasta yrityksissä (2007/334). Työturvallisuuslain tarkoituksena on edistää työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn takaamiseksi. Lisäksi tarkoituksena on ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja, muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijän fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. Työntekijän ammatillinen kokemus ja osaaminen huomioiden on työntekijä perehdytettävä riittävästi työolosuhteisiin, turvallisiin työtapoihin ja työvälineisiin sekä niiden oikeaoppiseen käyttämiseen. Työnantajaa velvoitetaan huolehtimaan siitä, että työntekijälle taataan tarpeelliset tiedot työpaikkansa vaaroista sekä opetusta turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi. Tarvittaessa työnantajan pitää järjestää lisäohjausta. (Työturvallisuuslaki, 2002/738.)

Työsopimuslaki velvoittaa työnantajan huolehtimaan siitä, että työntekijän työtehtävän tai työmenetelmän muuttuessaan, työntekijä suoriutuu työtehtävistään. Velvoite koskee muitakin kuin uusia työntekijöitä. Työnantajalle on asetettu myös vaatimus, että työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia työuralla etene- miseksi. (Työsopimuslaki, 2001/55.) Laki yhteistoiminnasta yrityksissä määrää työnantajan ratkaisemaan yhdessä työntekijöiden ja toimihenkilöiden edustajien kanssa perehdytyksen järjestelyt ja työhönoton periaatteet. Työntekijöiden kanssa on neuvoteltava muutoksista, jotka vaikuttavat henkilöstön asemaan, hankintoihin tai järjestelyihin. Tavoitteena on edistää työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia, yleistä vuorovai- kutusta ja viestintää työpaikalla. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä, 2007/334.)

### 3.3 Perehdytyksen sisältö

Perehdyttäminen aloitetaan henkilön vastaanottamisella ja keskustelulla. Tavoitteena on tutustuminen työnantajaan ja työntekijään sekä perehdytysohjelman esittely. Kes- kustelussa olisi hyvä tuoda esille perehdyttämisen aikataulu ja vaihe, jossa tulokkaalta

odotetaan itsenäisiä tuloksia. Uudelle työntekijälle esitellään hänen roolinsa työyhteisössä sekä yrityksen tavoitteiden ja strategian toteuttamisessa. (Joki, 2018, s. 112.) Työtehtävään perehdyttämisen lisäksi perehdytykseen kuuluu vahvasti henkilön perehdyttäminen työyhteisöön. Perehdytyksen tavoitteena on liittää uusi henkilö työyhteisöön sekä valmistaa nykyinen työyhteisö uuden jäsenen tuloon. (Eklund, 2018, s. 106–107.)

Perehdytyksen sisällön laajuuteen ja sisältöön vaikuttavat henkilön tuleva rooli, ammatillinen osaaminen, ikä ja työkokemus. Kokenut työntekijä on tottunut työskentelemään erilaisissa työtehtävissä ja työyhteisöissä. Kokenut työntekijä on usein aktiivisempi ja oma-aloitteisempi kuin vähemmän työkokemusta ja ammattiosaamista omaava nuori. Perehdytettävän ammattitausta vaikuttaa perehdyttämisen sisältöön. Jos perehdytettävä tulee samansisältöisistä tehtävistä tai samalta alalta, hänellä on luultavasti selkeämpi käsitys tulevista työtehtävistään. Uuden taloon tulevan esimiehen tai yrityksen asiantuntijasta esimieheksi siirtyvän perehdyttäminen vaatii laajemman sisällön kuin muille organisaation tasoille tulevan. Uudelle esimiehelle on kerrottava yrityksen käytäntö ja hänen roolinsa: päätöksenteossa, viestinnässä, rekrytoinnissa, kehityskeskusteluissa, suunnittelu- ja budjetoitotoimissa ja henkilöstön kehittämistavoissa ja periaatteissa. (Joki, 2018, s. 112–113.)

Miettinen, Peltonen ja Åstedt-Kurki (2006) jakaa perehdyttämisen kahteen osaan sisällöllisesti. Työyhteisöön perehdyttämiseen sisältyvät työympäristön periaatteiden kuten toimintasuunnitelman, vastualueiden, velvollisuuksien, toimenkuvien, työyhteisön, esimiehien sekä yhteistyökumppaneiden läpi käynti. Keskeisiin terveysalan työtehtäviin perehdyttämiseen kuuluvat kirjalliset ohjeistukset, ohjelmistot, turvallisuuden liittyvät periaatteet, työvuorot sekä toimintaperiaatteet. Organisaatioon perehdyttämiseen sisältyvät organisaation luonne, käytänteet ja toiminnan perusta. Tavoitteena on saada yleiskuva organisaatiosta ja sen toimintaohjeista, kuten paloturvallisuudesta, palkanmaksusta ja koulutusohjeistuksesta. Foyn, Carlson ja Whiten tutkimuksessa (2013, s. 64–69) tärkeimpiä aihealueita olivat palautteenantaminen, opettamistekniikat, kriittisen ajattelun priorisoinnin opettaminen, tiimityöskentely, vastuullisuus ja tietolähteiden käyttöä, perehdyttäjälle asetetut odotukset, haastavan perehdytettävän kanssa toimiminen ja yksilöllisyyden huomioiminen.

### 3.4 Perehdytyksen vastuut ja roolit

Esimies on vastuussa perehdytyksestä, mutta perehdytystyötä voi tehdä kuka tahansa, jolle tehtävä delegoidaan. Perehdyttäjä on henkilö, joka vastaa tietyn tehtävän tai asiakokonaisuuden opastamisesta uudelle työntekijälle. Perehdyttäjiä voi olla useita perehdytysprosessin aikana. Perehdyttäjiksi tulisi valita tehtävään halukkaita, ammattitaitoisia työntekijöitä. Perehdyttäjäksi sopii yleensä hyvin sellainen työntekijä, joka ei ole itsekään ollut kovin kauaa talossa. Hänellä on oma perehtyminen hyvin muistissa ja siksi sopii hyvin myös toisen perehdyttäjäksi. (Eklund, 2018, s. 77.)

Perehdyttäjän tehtävänä on ottaa huomioon jokaisen uuden työntekijän kyky sietää stressiä. Perehdyttäjän tulee olla kärsivällinen, ja jaksaa kerrata asioita riittävän monta kertaa. Toimiva perehdyttäminen vaatii riittävästi vuorovaikutusta ja sen huolehtiminen on perehdyttäjän vastuulla. Vuorovaikutus on kaksisuuntaista, ja sen toimivuus vaatii perehdyttäjän sekä perehtyjän panoksen. Hyviin vuorovaikutustaitoihin luokitellaan muun muassa rauhallisuus, läsnäolo ja kuuntelutaito. (Eklund, 2018, s. 146–149.)

Uuden työntekijän eli perehtyjän vastuuna on noudattaa työnantajan määräyksiä. Määräysten noudattaminen perehdytyksessä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työnantajalla on oikeus määrätä minkälaisia tehtäviä työntekijän pitää opetella ja miten, ja minkälaisia yhteisiä toimintatapoja hänen tulee noudattaa. Yhteistyön ja vuorovaikutuksen toimivuudesta työntekijän on myös omalta osaltaan huolehdittava. Työntekijän tulee myös toimia yhteisten pelisääntöjen mukaisesti. (Eklund, 2018, s. 163–166.)

Perehdytyksessä työntekijän oma-aloitteisuudesta ja omien ajatusten ja mielipiteiden esille tuominen ovat tärkeitä taitoja. Perehdyttäminen ja vuorovaikutus on sujuvampaa, kun työntekijä osaa viestiä selkeästi ja ymmärrettävästi omat ajatuksensa. Perehdytykseen vaikuttaa myös perehtyjän oma kiinnostus ja innostus roolistaan. Perehtyjä on vastuussa omasta oppimisestaan sekä velvollinen kertomaan, jos tarvitsee lisätietoa tai koulutusta. Työntekijän vastuulla on rohkeasti kysyä mieltä painavia asioita ja hänen tulee nostaa keskustelun kohteeksi hänelle olennaiset teemat. Täten työntekijä ohjaa itse perehdytystä oikeaan suuntaan. (Eklund, 2018, s. 168.)

### 3.5 Aikaisempia tutkimuksia perehdyttämisestä sosiaali- ja terveysalalla

Käytetyt tietokannat olivat Medic, Finna, Google scholar, Pudmed, Cinahl ja lisäksi tehtiin manuaalisia hakuja. Cinahl- ja PubMed-tietokannoissa hakusanoina käytettiin orientation program, orientation program AND nurse, sekä orientation OR onboarding. Medictietokannasta haettiin väitöskirjoja hakusanoilla perch\* AND hoitotyö ja orient\* AND nurs\*. Haku rajattiin vuosiin 2009–2022 sekä niiden tuli olla suomen- tai englanninkielisiä. Kirjallisuuskatsaukseen sopivia artikkeleita haettiin otsikoiden perusteella ja artikkeleiden tiivistelmiä lukemalla, joista nähtiin vastasiko artikkeli opinnäytetyön tutkimustehtäviin. Valikoidut tutkimukset ovat listattuna taulukkoon (LIITE 3).

Voutilainen, Haapa ja Jokiniemi (2019) pohtivat sekä arvioivat kirjallisuuskatsauksessaan perehdyttäjänä toimivien sairaanhoitajien perehdytys osaamista. Tulosten pohjalta perehdytys osaaminen on monitaitoista ja sitä vahvistavat perehdyttäjän ominaisuudet sekä saatu koulutus perehdyttämiseen. Tutkimuksessa korostetaan perehdytyksen tärkeyttä, varsinkin vastavalmistuneiden sairaanhoitajien kohdalla, koska se voi vaikuttaa siihen millaisena uudet sairaanhoitajat kokevat työuransa alkuvaiheen. Perehdyttäjänä toimivien sairaanhoitajien perehdyttämisosaamista tulee arvioida siihen tarkoitukseen soveltuvalla ja luotettavalla mittarilla, jotta saadaan tietoa sekä heidän osaamisensa nykytilasta että osaamistarpeista. (Voutilainen ym. 2019.)

Hartikainen (2016) tutki väitöskirjassaan maahanmuuttajahoitajien perehdyttämisen laatua. Tutkimus oli toimintatutkimus ja perehdytysohjelma toteutettiin pääkaupunkiseudulla sijoittuvassa organisaatiossa. Tutkimusprosessiin osallistuivat tutkittavan organisaation johtoryhmä (N=10), osastonhoitajat (N=22), maahanmuuttajahoitajia (N=10) ja suomalaisia hoitajia (N=17), jotka olivat aiemmin osallistuneet maahanmuuttajahoitajien perehdyttämiseen. Tutkimuksen tarkoituksena oli kehittää maahanmuuttajahoitajille perehdytysohjelma sekä soveltaa ohjelmaa käytäntöön ja arvioida sen toimivuutta. Maahanmuuttajahoitajien perehdyttämisen ja toimintamallien kehittäminen on oleellista sekä tärkeää turvallisuuden näkökulmasta. Maahanmuuttajahoitajien sopeutuminen suomalaiseen hoitotyöhön sujui tehokkaammin perehdytyksen saaneilta. Tulosten mukaan perehdyttämistä edistäviä tekijöitä olivat muun muassa myönteinen asenne sekä nimetty perehdyttäjä sekä heikentäviksi tekijöiksi olivat

negatiivinen asenne/ennakkoluulot, heikko kielitaito sekä resurssien puute. Lisäksi tutkimuksessa listattiin asioita, miten perehdyttämistä voitaisiin edelleen kehittää, niitä oli muun muassa aiheiden, osastolla tapahtuvan perehdytyksen sekä tiedottamisen lisääminen. (Hartikainen, 2016.)

Foyn, Carlsonin ja Whiten (2013) tutki perehdyttäjien osaamista sekä perehdyttäjien koulutusta perehdyttämiseen. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää perehdyttäjien koulutusta varten, millaisia tietoja, taitoja sekä asenteita perehdyttäjät kokevat tarvitsevansa perehdyttäessä. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää miten ja missä kohtaa perehdytyskoulutusta asiat tulee toteuttaa. Tutkimuksen aineistokeruumenetelmänä oli verkkokysely, joka oli tehty aiemman kirjallisuuden perusteella. Tutkimukseen osallistui 245 perehdyttäjänä toimivaa sairaanhoitajaa. Tulosten perusteella tuli esille 13 tärkeänä pidettyä aihealuetta, jotka perehdyttäjien näkökulmasta tulisi opettaa uusille perehdyttäjille. Aihealueet ovat; opettamistavat, palautteenantaminen, kriittinen ajattelutapa ja sen opettaminen, priorisointi, tiimityö, organisointi, vastuullisuus ja tietolähteiden käyttö, organisaation asettamat odotukset perehdyttäjälle, haastavan perehdytettävän kanssa toimiminen sekä yksilöllisyyden huomioiminen. Tutkimuksen tuloksia hyödynnettiin onnistuneesti ohjaajan koulutussuunnitelman tarkistamiseen. (Foy yms. 2013.)

Peltokoski (2016) tutki väitöskirjassaan perehdytysprosessia ja sen toteutumista erikoissairaanhoitossa. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millaista on monitasoinen perehdytysprosessi sekä miten se toteutuu erikoissairaanhoitossa. Teos sisältää kaksi erillistä tutkimusta. Ensimmäisessä osatutkimuksessa kehitettiin mittari, jolla arvioitiin perehdytystä sekä toinen osatutkimus oli kuvaileva poikkileikkaustutkimus. Aineisto kerättiin tätä tutkimusta varten tehdyllä mittarilla. Tutkimukseen osallistui 147 sairaanhoitajaa ja 37 lääkäriä. Tutkimus tulosten mukaan perehdytyksen laatu on vaihtelevaa eikä aina tasavertaista. Lähiperehdyttäjistä koettiin hyödylliseksi perehdytyksessä. Lisäksi suunniteltu perehdytys ei aina toteudu suunnitellusti tai se on liian suppea. Perehdytettävän aiempi työkokemus on huomioitava, koska on eri asia perehdyttää vastavalmistunutta kuin jo pitkän uran tehnyttä sairaanhoitajaa. Perehdytyksen kesto tulee nähdä yksilöllisesti, koska siihen vaikuttavat perehdytettävän tieto- ja taitotaso. (Peltokoski 2016.)

## 4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata, ovatko Rauman sosiaali-, terveys-, vanhus- ja hoitotyön henkilöstöpalveluihin 2021 kesänä tai sen jälkeen vakinaiseen tai määräaikaiseen työsuhteeseen palkatut ja edelleen toimialalla työskentelevät työntekijät saaneet riittävästi tietoa perehdytyksen sisällöstä. Lisäksi opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa heidän kehitysehdotuksiaan liittyen perehdytyksen sisältöön.

Tutkimuskysymykset:

1. Miten riittävästi perehdytettävät saavat tietoa perehdytykseen kuuluvista asioista?
2. Mitä kehittämissuhteita perehdytettävillä on perehdytyksen sisältöön liittyen?

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa perehdytyksen toimivuudesta perehdytettävän näkökulmasta sekä perehdytyksen kehittämiseksi.

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena, mutta se sisältää myös kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen piirteitä. Määrällinen tutkimus perustuu tilastollisten menetelmien käyttöön, muuttujien mittaamiseen sekä muuttujien välisten yhteyksien tarkasteluun (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2013, s. 55). Määrällisen tutkimuksen avulla selvitetään lukumääriin ja prosenttiosuuksiin liittyviä kysymyksiä sekä tutkimusmenetelmä vaatii tarpeeksi suurta otosta, eli esimerkiksi riittävän montaa kyselyyn vastaajaa (Heikkilä, 2014). Tutkimusmenetelmä soveltuu opinnäytetyön tutkimuskysymykseen, sillä opinnäytetyön kohderyhmä on laaja, tutkittavia aiheita useita. Määrällisen tutkimuksen vaiheita ovat tutkimusongelman määrittäminen, aikaisempiin tutkimuksiin ja kirjallisuuteen perehtyminen ja tutkimussuunnitelman laatiminen, tiedonkeruuvälineen rakentaminen, tietojen kerääminen, tietojen käsittely ja analysointi, tulosten raportointi ja lopuksi johtopäätösten teko ja tulosten hyödyntäminen käytännössä. (Heikkilä, 2014.)

## 5.1 Tutkimuksen aineistokeruumenetelmä

Määrällisessä tutkimuksessa voidaan käyttää erilaisia aineistokeruumenetelmiä. Aineisto kerätään tätä opinnäytetyötä varten laaditulla sähköisellä kyselylomakkeella (Liite 2). Heikkilän (2014) mukaan tyypillisiä aineistokeruumenetelmiä ovat lomakekyselyt, internetkyselyt, puhelinhaastattelut, strukturoidut haastattelut, kokeelliset tutkimukset tai valmiit aineistot, kuten tilastot sekä rekisterit. Samaan tutkimukseen voidaan sisällyttää sekä laadullisia että määrällisiä tutkimusmenetelmiä, jolloin ne täydentävät toisiaan. Opinnäytetyön kyselylomakkeen kysymykset laadittiin Rauman kaupungin perehdytysohjelman perehdytyslomakkeesta. Perehdytyksen osa-alueet ovat: yleisperehdytys Rauman kaupunkiin ja sen tehtäviin sekä omaan toimialaan, toimintatavat organisaatiossa, työaika ja työvuorot, palkka-asiat, työterveyshuolto ja työsuojelu, sisäinen tiedottaminen, henkilöstön koulutus ja kehittäminen, henkilöstön liikunta ja virkistys, sosiaali- ja terveystoimiala ja sen tehtävät, tutustuminen omaan yksikköön sekä tutustuminen omiin työtehtäviin.

Opinnäytetyön kyselylomakkeessa on sekä suljettuja että avoimia kysymyksiä. Suljetuissa kysymyksissä käytettiin vastausvaihtoehtoina Likertin 5-portaista asteikkoa, jossa toisena ääripäänä on täysin samaa mieltä ja toisena ääripäänä täysin eri mieltä. Avoimissa kysymyksissä tavoitteena oli saada vastaajien kehitysehdotuksia perehdytyksestä omien kokemusten pohjalta. Kyselylomakkeessa on yhteensä 90 kysymystä, joista suurin osa on suljettuja kysymyksiä. Kyselylomakkeen neljä ensimmäistä kysymystä koskivat vastaajien taustatietoja; sukupuolta, ikää, työkokemusta sekä perehdytyksen kestoa. Loput kysymykset käsittelivät työntekijöiden saamaa perehdytystä ja sen laatua.

Tutkimuksen kohderyhmä oli Rauman sosiaali- ja terveystoimialan sosiaali-, terveys-, vanhus- ja henkilöstöpalveluihin 2021 kesänä tai sen jälkeen vakinaiseen tai määräaikaiseen työsuhteeseen palkatut hoitotyön ja kuntoutuksen henkilöstö, jotka ovat saaneet perehdytyksen päivitetyllä perehdytyslomakkeella. Kyselyn linkki ja tiedote tutkittaville toimitettiin sähköpostilla koulutussuunnittelija Tarja Alinille, joka vastasi kyselylomakkeen jakamisesta. Vastaamiseen arvioitiin menevän aikaa noin 20 minuuttia. Kyselylomakkeen vastausaika oli kokonaisuudessaan 3.12.2021-18.1.2022. Kyselylomake uudelleen jaettiin samalle kohderyhmälle 4.1.2022 alhaisen



vastausmäärän vuoksi. Kysely lähetettiin reilulle seitsemällesadalle (N=709) työntekijälle ja kyselyyn vastasi 13 % työntekijöistä (n=56). Tutkimukseen on saattanut vastata henkilöitä, jotka ovat saaneet perehdytyksen ennen kuin päivitetty perehdytyslomake on otettu käyttöön.

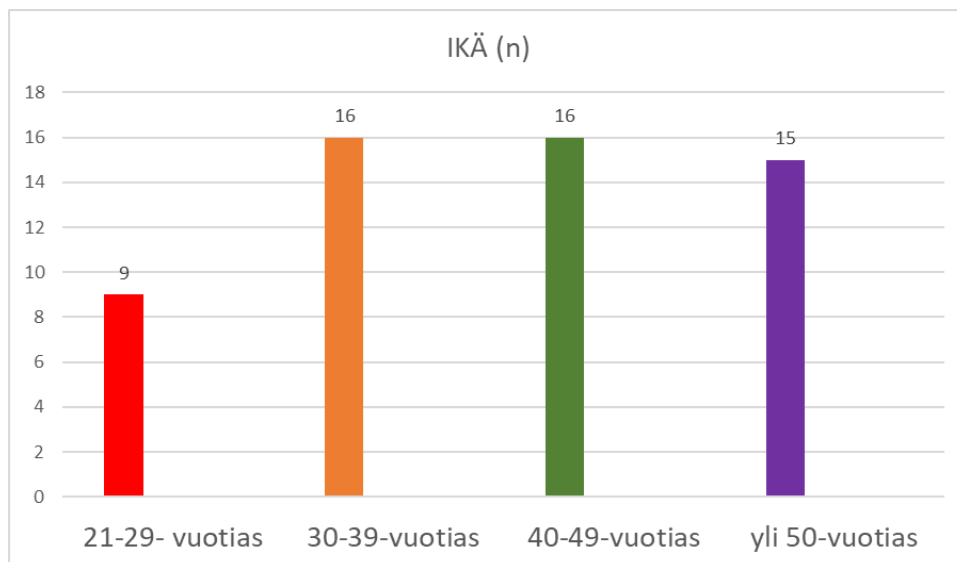
## 5.2 Tutkimuksen aineiston analyysi

Määrällisessä analyysissä numeroiden ja tilastojen avulla pyritään selvittämään tutkitavan kohteen syy seuraussuhteita sekä aiheiden välisiä yhteyksiä. Aineiston muuttaminen taulukkomuotoon on menetelmän lähtökohtana. (Alasuutari, 2011.) Tutkimuksen tulokset jäsennellään tilastollisesti sekä aineistosta lasketaan, kuinka moni kyselyyn vastaaja ilmaisee saman asian tai kuinka monta kertaa sama asia esiintyy aineistossa (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 64, 98). Vastausajan päätyttyä tutkimuksen aineisto rakennettiin kyselyvastausten perusteella. Tutustuminen aineistoon aloitettiin seilailemalla ja katselemalla kyselyn vastauksia. Jokainen kysymys kyselylomakkeesta käsiteltiin erikseen ja vastaukset analysoitiin Google Forms-verkkotyökalua apuna käyttäen. Saadut tutkimustulokset havainnollistettiin taulukoiksi sekä raportoitiin sanallisesti kuvaillen, mikä teki esityksestä selkeän sekä helposti ymmärrettävän. Avoimissa kysymyksissä analysoitiin vapaata tekstiä sisällön analyysin menetelmällä. Epäolennainen tieto redusoitiin pois, jonka jälkeen etsittiin teemoittain samankaltaisuuksia. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 108–111.)

Kyselylomakkeessa käytettiin Likertin 5-portaista asteikkoa, jossa toisena ääripäänä on täysin samaa mieltä ja toisena ääripäänä täysin eri mieltä. Tutkimustuloksissa on yhdistetty täysin samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä sekä täysin eri mieltä ja jokseenkin eri mieltä vastausvaihtoehdot selkeyttääkseen tutkimuksessa saatuja tuloksia. Opinnäytetyön tutkimustulokset perustuvat tilastoihin saatuihin arvoihin sekä saadut tulokset esitetään prosentteina ja frekvensseinä. Luvut pyöristettiin tuloksiin kokonaislukuina, eikä esimerkiksi desimaaliluvuiksi. Näin tulokset ovat helpommin luettavissa ja selkeämpiä.

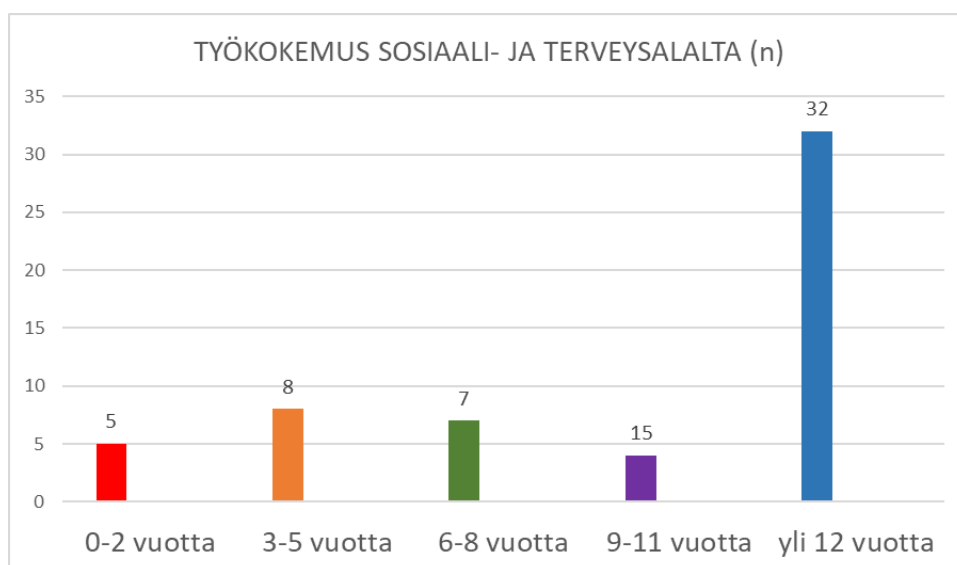
## 6 TUTKIMUSTULOKSET

Vastaajista (n=56) suurin osa (93 %) oli naisia. Vastaajista (n=56) suurin osa oli yli 30-vuotiaita. Vain pieni osa (16 %) oli alle 30-vuotiaita (Kuvio 2).



Kuvio 2. Vastaajien (n=56) ikä

Vastaajista (n=56) suurin osa (91 %) oli työskennellyt sosiaali- ja terveysalalla yli 3 vuotta (Kuvio 3).



Kuvio 3. Vastaajien (n=56) työkokemus sosiaali- ja terveysalalla

Vastaajista (n=56) suurimmalla osalla (87 %) perehdytyksen kesto oli 1–7 vuorokautta ja pienellä osalla (12 %) 8–14 vuorokautta.

### 6.1 Tiedon riittävyys perehdytykseen kuuluvista asioista

Kyselylomakkeesta saadut tulokset on käsitelty perehdytyslomakkeen mukaisesti osaluokittain. Kyselylomakkeen kysymykset tiedon saannin riittävyydestä liittyivät yleisperehdytykseen Rauman kaupunkiin ja sen tehtäviin sekä omaan toimialaan, toimintatapoihin organisaatiossa, työaikaan ja työvuoroihin, palkka-asioihin, työterveyshuoltoon ja työsuojeluun, sisäiseen tiedottamiseen, henkilöstön koulutukseen ja kehittämiseen, henkilöstön liikuntaan ja virkistykseen, sosiaali- ja terveystoimialaan ja sen tehtäviin, omaan yksikköön sekä omiin työtehtäviin.

#### *Yleisperehdytys Rauman kaupunkiin ja sen tehtäviin sekä omaan toimialaan*

Vastaajista (n=56) noin puolet (48 %) sai riittävästi tietoa tavoitteiden kätkeytymisestä oman toimialanyksikön tavoitteisiin sekä johtamisjärjestelmästä. Riittämättömästi tietoa sai noin kolmasosa (34 %). Vastaajista (n= 55) Lähes puolet (42 %) sai riittävästi tietoa Rauman kaupungin tavoitteista. Riittämättömästi tietoa sai reilusti yli kolmasosa (40 %). Vastaajista (n=56) reilusti yli kolmasosa (40 %) sai riittävästi tietoa kaupungin strategiasta. Riittämättömästi tietoa sai hieman yli kolmasosa (36 %). Vastaajista (n=56) lähes puolet (43 %) sai riittävästi tietoa päätöksentekojärjestelmästä. Riittämättömästi tietoa sai yli kolmasosa (38 %). Kaikissa vastausvaihtoehdoissa pieni osa (18–23 %) oli valinnut neutraalin vaihtoehdon. (Taulukko 2.)

Taulukko 2. Yleisperehdytys Rauman kaupunkiin ja sen tehtäviin sekä omaan toimialaan

	n (N 56)	Samaa mieltä n/%	Eri mieltä n/%	Ei samaa eikä eri mieltä n/%
Sain riittävästi tietoa kaupungin strategiasta	56	23/40	20/36	13/23
Sain riittävästi tietoa Rauman kaupungin tavoitteista	55	23/42	22/40	10/18

Sain riittävästi tietoa tavoitteiden kytkeytymisestä oman toimialan/yksikön tavoitteisiin	56	27/48	19/34	10/18
Sain riittävästi tietoa johtamisjärjestelmästä	56	27/48	19/34	10/18
Sain riittävästi tietoa päätöksentekojärjestelmästä	56	24/43	21/38	11/20

### *Perehdytys organisaation toimintatapoihin*

Vastaajista (n=56) suurin osa (92 %) sai riittävästi tietoa salassapitovelvollisuudesta. Vastaajista (n=54) suurin osa (94 %) sai riittävästi tietoa vaitiolovelvollisuudesta. Vastaajista (n=56) lähes suurin osa (79 %) sai riittävästi tietoa henkilötietojen käsittelyn periaatteista. Vastaajista (n=56) suuri osa (73 %) sai riittävästi tietoa henkilöstöön kohdistuvista odotuksista. Vastaajista (n=56) yli puolet (61 %) sai riittävästi tietoa organisaation arvoista. Riittämättömästi sai reilu viidesosa (27 %). Vastaajista (n=56) yli puolet (66 %) sai riittävästi tietoa asiakaspalvelusta ja täsmällisyyden merkityksestä työyhteisössä. Riittämättömästi tietoa sai noin viidesosa (23 %). Kaikissa vastausvaihtoehdoissa pieni osa (2–13 %) oli valinnut neutraalin vaihtoehdon. (Taulukko 3.)

Taulukko 3. Toimintatavat organisaatiossa

	n (N 56)	Samaa mieltä n/%	Eri mieltä n/%	Ei samaa eikä eri mieltä n/%
Sain riittävästi tietoa organisaation arvoista	56	34/61	15/27	7/13
Sain riittävästi tietoa, mitä henkilöstöltä odotetaan	56	41/73	9/16	6/11
Sain riittävästi tietoa asiakaspalvelusta	56	37/66	13/23	6/11
Sain riittävästi tietoa salassapitovelvollisuudesta	56	53/92	2/4	1/2
Sain riittävästi tietoa vaitiolovelvollisuudesta	54	50/94	3/6	1/2
Sain riittävästi tietoa henkilötietojen käsittelyn periaatteista	56	44/79	10/18	2/4
Sain riittävästi tietoa täsmällisyyden merkityksestä työyhteisössä	56	37/66	13/23	6/11

*Perehdytys työaikaan ja työvuoroihin*

Vastaajista (n=55) suurin osa (87 %) sai riittävästi tietoa työajoista. Vastaajista (n=55) suurin osa (87 %) sai riittävästi tietoa työvuoroista. Vastaajista (n=56) suurin osa (84 %) sai riittävästi tietoa ruoka- ja kahvitauoista. Vastaajista (n=54) suuri osa (70 %) sai riittävästi tietoa vuoronvaihtoista. Vastaajista (n=56) suuri osa (73 %) sai riittävästi tietoa sairauspoissaoloista. Vastaajista (n=56) lähes suuri osa (68 %) sai riittävästi tietoa poissaoloista sopimisesta. Riittämättömästi tietoa sai noin viidesosa (23 %). Vastaajista (n=56) yli puolet (64 %) sai riittävästi tietoa ylitöistä. Vastaajista (n=56) yli puolet (64 %) sai riittävästi tietoa loma-asioista. Riittämättömästi tietoa sai noin viidesosa (20 %). Vastaajista (n=56) yli puolet (63 %) sai riittävästi tietoa koeajasta ja sen merkityksestä. Riittämättömästi tietoa sai melkein kolmasosa (27 %). Kaikissa vastausvaihtoehdoissa pieni osa (5–18 %) oli valinnut neutraalin vaihtoehdon. (Taulukko 4.)

Taulukko 4. Työaika ja työvuorot

	n (N 56)	Samaa mieltä n/%	Eri mieltä n/%	Ei samaa eikä eri mieltä n/%
Sain riittävästi tietoa koeajasta ja sen merkityksestä	56	35/63	15/27	6/11
Sain riittävästi tietoa työajoista	55	48/87	3/5	4/7
Sain riittävästi tietoa työvuoroista	55	48/87	4/7	3/6
Sain riittävästi tietoa vuoronvaihtoista	54	38/73	8/15	8/15
Sain riittävästi tietoa ylitöistä	56	36/64	10/18	10/18
Sain riittävästi tietoa ruoka- ja kahvitauoista	56	47/84	5/9	4/7
Sain riittävästi tietoa loma-asioista	56	36/64	11/20	9/16
Sain riittävästi tietoa sairauspoissaoloista	56	41/73	10/18	5/9
Sain riittävästi tietoa poissaoloista sopimisesta	56	38/68	13/23	5/9

### *Perehdytys palkka-asioihin*

Vastaajista (n=56) lähes puolet (45 %) sai riittämättömästi tietoa sairausajan palkasta. Riittävästi tietoa sai lähes puolet (43 %). Vastaajista (n=56) lähes puolet (46 %) sai riittämättömästi tietoa loma-ajan palkasta, lomarahosta- ja korvauksista. Riittävästi tietoa sai reilu kolmasosa (36 %). Vastaajista (n=55) noin puolet (47 %) sai riittävästi tietoa erillisistä. Riittämättömästi tietoa sai reilu kolmasosa (38 %). Vastaajista (n=56) suuri osa (75 %) sai riittävästi tietoa palkasta ja sen maksusta. Vastaajista (n=56) suuri osa (70 %) sai riittävästi tietoa verokortista. Vastaajista (n=56) noin puolet (48 %) sai riittävästi tietoa luontaiseduista. Riittämättömästi tietoa sai noin kolmasosa (34 %). Kaikissa vastausvaihtoehdoissa pieni osa (9–18 %) oli valinnut neutraalin vaihtoehdon. (Taulukko 5.)

Taulukko 5. Palkka-asiat

	n (N 56)	Samaa mieltä n/%	Eri mieltä n/%	Ei samaa eikä eri mieltä n/%
Sain riittävästi tietoa palkasta ja sen maksusta	56	42/75	9/16	5/9
Sain riittävästi tietoa erillisistä	55	26/47	21/38	8/15
Sain riittävästi tietoa sairausajan palkasta	56	24/43	25/45	7/13
Sain riittävästi tietoa loma-ajan palkasta, lomarahosta- ja korvauksista	56	20/36	26/46	10/18
Sain riittävästi tietoa verokortista	56	39/70	10/18	7/13
Sain riittävästi tietoa luontaiseduista	56	27/48	19/34	10/18

### *Perehdytys työterveyshuoltoon ja työsuojeluun*

Vastaajista (n=56) yli puolet (61 %) sai riittämättömästi tietoa työsuojelun toimintaohjelmasta. Riittävästi tietoa sai noin viidesosa (20 %). Vastaajista (n=56) hieman yli puolet (57 %) sai riittämättömästi tietoa menettelytavoista muissa häiriö- ja poikkeustilanteissa. Riittävästi tietoa sai noin kolmasosa (32 %). Vastaajista (n=56) puolet (50

%) sai riittämättömästi tietoa ensiapuohjeista ja ensiapukaapista. Riittävästi tietoa sai reilu kolmasosa (38 %). Vastaajista (n=56) lähes puolet (45 %) sai riittävästi tietoa työtapaturmista. Riittämättömästi tietoa sai lähes saman verran (43 %). Vastaajista (n=55) puolet (50 %) sai riittävästi tietoa työhöntulotarkastuksesta. Riittämättömästi tietoa sai noin kolmasosa (29 %). Vastaajista (n=56) yli puolet (66 %) sai riittävästi tietoa työterveysasemasta. Riittämättömästi tietoa sai noin kolmasosa (29 %). Vastaajista (n=56) hieman yli puolet (55 %) sai riittävästi tietoa työterveyshuollon palveluista. Riittämättömästi tietoa sai reilu kolmasosa (34 %). Vastaajista (n=56) noin puolet (54 %) sai riittävästi tietoa paloturvallisuusohjeista. Riittämättömästi tietoa sai noin kolmasosa (32 %). Vastaajista (n=54) alle puolet (43 %) sai riittävästi tietoa uhkatilanteiden menettelytavoista. Riittämättömästi tietoa sai reilu kolmasosa (35 %). Kaikissa vastausvaihtoehdoissa pieni osa (5–22 %) oli valinnut neutraalin vaihtoehdon. (Taulukko 6.)

Taulukko 6. työterveyshuolto ja työsuojelu

	n (N 56)	Samaa mieltä n/%	Eri mieltä n/%	Ei samaa eikä eri mieltä n/%
Sain riittävästi tietoa työhöntulotarkastuksesta	55	28/50	16/29	11/20
Sain riittävästi tietoa työterveysasemasta	56	37/66	16/29	3/5
Sain riittävästi tietoa työterveyshuollon palveluista	56	31/55	19/34	6/11
Sain riittävästi tietoa ensiapuohjeista ja ensiapukaapista	56	21/38	28/50	7/13
Sain riittävästi tietoa työtapaturmista	56	25/45	24/43	7/13
Sain riittävästi tietoa paloturvallisuusohjeista	56	30/54	18/32	8/14
Sain riittävästi tietoa väkivallan uhkatilanteiden menettelytavoista	54	23/43	19/35	12/22

Sain riittävästi tietoa menettelytavoista muissa häiriö- ja poikkeustilanteissa	56	18/32	32/57	6/11
Sain riittävästi tietoa työsuojelun toimintaohjelmasta	56	11/20	34/61	11/20

#### *Perehdytys sisäiseen tiedottamiseen*

Vastaajista (n=55) suuri osa (71 %) sai riittävästi tietoa palavereista. Vastaajista (n=56) yli puolet (66 %) sai riittävästi tietoa intranetistä. Vastaajista (n=56) yli puolet (64 %) sai riittävästi tietoa tiedotteista. Vastaajista (n=56) noin puolet (48 %) sai riittävästi tietoa ilmoitustauluista. Riittämättömästi tietoa sai reilu kolmasosa (36 %). Kaikissa vastausvaihtoehdoissa pieni osa (13–16 %) oli valinnut neutraalin vaihtoehdon. (Taulukko 7.)

Taulukko 7. Sisäinen tiedottaminen

	n (N 56)	Samaa mieltä n/%	Eri mieltä n/%	Ei samaa eikä eri mieltä n/%
Sain riittävästi tietoa ilmoitustaulusta	56	27/48	20/36	9/16
Sain riittävästi tietoa palavereista	55	39/71	9/16	7/13
Sain riittävästi tietoa tiedotteista	56	36/64	12/22	8/14
Sain riittävästi tietoa intranetistä (Jemma)	56	37/66	10/18	9/16

#### *Perehdytys henkilöstön koulutukseen ja kehittämiseen*

Vastaajista (n=56) noin puolet (52 %) sai riittämättömästi tietoa omaehtoisesta kouluttamisesta ja sen tukemisesta. Riittävästi tietoa sai noin kolmasosa (34 %). Vastaajista (n=56) hieman yli puolet (55 %) sai riittävästi tietoa perehdyttämisineistosta ja sen käytöstä. Riittämättömästi tietoa sai noin kolmasosa (27 %). Vastaajista (n=56) hieman yli puolet (54 %) sai riittävästi tietoa koulutus mahdollisuuksista, lisä- ja



täydennyskoulutuksista. Riittämättömästi tietoa sai noin kolmasosa (30 %). Kaikissa vastausvaihtoehdoissa pieni osa (14–18 %) oli valinnut neutraalin vaihtoehdon. (Taulukko 8.)

Taulukko 8. Henkilöstön koulutus ja kehittäminen

	n (N 56)	Samaa mieltä n/%	Eri mieltä n/%	Ei samaa eikä eri mieltä n/%
Sain riittävästi tietoa perehdyttämisaineistosta ja sen käytöstä	56	31/55	15/27	10/18
Sain riittävästi tietoa koulutus mahdollisuuksista, lisä- ja täydennyskoulutuksista	56	30/54	17/30	9/16
Sain riittävästi tietoa omaehtoisesta kouluttamisesta ja sen tukemisesta	56	19/34	29/52	8/14

*Perehdytys henkilöstön liikuntaan ja virkistykseen*

Vastaajista (n=56) hieman yli puolet (54 %) sai riittävästi tietoa tuetusta liikunnasta ja kulttuurista. Riittämättömästi tietoa sai alle puolet (40 %) vastaajista. Vastaajista (n=56) alle puolet (40 %) sai riittävästi tietoa virkistystilaisuuksista. Riittämättömästi tietoa sai hieman enemmän (41 %) vastaajista. (Taulukko 9.)

Taulukko 9. Henkilöstön liikunta ja virkistys

	n (N 56)	Samaa mieltä n/%	Eri mieltä n/%	Ei samaa eikä eri mieltä n/%
Sain riittävästi tietoa tuetusta liikunnasta ja kulttuurista	56	30/54	22/40	4/7
Sain riittävästi tietoa yhteisistä virkistystilaisuuksista	56	22/40	23/41	11/20

*Perehdytys sosiaali- ja terveystoimialaan ja sen tehtäviin*

Vastaajista (n=56) noin puolet (52 %) sai riittämättömästi tietoa laatu järjestelmä Iso 9001:2015:sta. Riittävästi tietoa sai noin reilu kolmasosa (34 %). Vastaajista (n=56) lähes puolet (45 %) sai riittämättömästi tietoa sosiaali- ja terveystoimialan strategisista tavoitteista. Riittävästi tietoa sai reilu kolmasosa (38 %). Vastaajista (n=56) alle puolet (41 %) sai riittävästi ja riittämättömästi tietoa sosiaali- ja terveystoimialan arvoista. (Taulukko 10.)

Vastaajista (n=55) yli puolet (62 %) sai riittävästi tietoa lääkehoitosuunnitelmasta. Riittämättömästi tietoa sai noin viidesosa (24 %). Vastaajista (n=56) yli puolet (61 %) sai riittävästi tietoa sosiaali- ja terveystoimialan tietosuojan menetelmä ohjeesta. Riittämättömästi tietoa sai noin kolmasosa (32 %). Vastaajista (n=56) puolet (50 %) sai riittävästi tietoa pelastussuunnitelmasta. Riittämättömästi tietoa sai reilu kolmasosa (38 %). Vastaajista (n=55) noin puolet (49 %) sai riittävästi tietoa laiteturvallisuudesta. Riittämättömästi tietoa sai reilu kolmasosa (35 %). Vastaajista (n=55) lähes puolet (45 %) sai riittävästi tietoa Majakka-perehdytys sivustosta. Riittämättömästi tietoa sai reilu kolmasosa (35 %). Vastaajista (n=56) alle puolet (41 %) sai riittävästi tietoa omavalvontasuunnitelmasta. Riittämättömästi tietoa sai reilu kolmasosa (38 %). Kaikissa vastausvaihtoehdoissa pieni osa (7–22 %) oli valinnut neutraalin vaihtoehdon. (Taulukko 10.)

Taulukko 10. Sosiaali- ja terveystoimiala ja sen tehtävät

	n (N 56)	Samaa mieltä n/%	Eri mieltä n/%	Ei samaa eikä eri mieltä n/%
Sain riittävästi tietoa sosiaali- ja terveystoimialan strategisista tavoitteista	56	21/38	25/45	10/18
Sain riittävästi tietoa sosiaali- ja terveystoimialan arvoista	56	23/41	23/41	10/18
Sain riittävästi tietoa laatu järjestelmä Iso 9001:2015:sta	56	19/34	29/52	8/14
Sain riittävästi tietoa lääkehoitosuunnitelmasta	55	34/62	13/24	8/15

Sain riittävästi tietoa pelastussuunnitelmasta	56	28/50	21/38	7/13
Sain riittävästi tietoa oma- valvontasuunnitelmasta	56	23/41	21/38	12/21
Sain riittävästi tietoa laite- turvallisuudesta	55	27/49	19/35	9/16
Sain riittävästi tietoa sosi- aali- ja terveystoimialan tie- tosuojan menetelmä oh- jeesta	56	34/61	18/32	4/7
Sain riittävästi tietoa mene- telmäohjeesta; osaamisen kehittäminen perehdytys- vustosta	55	24/45	19/35	12/22

#### *Perehdytys omaan työyksikköön*

Vastaajista (n=54) lähes kaikki (91 %) sai riittävästi tietoa omasta työpisteestä. Vastaajista (n=55) suurin osa (86 %) sai riittävästi tietoa tarvittavista tunnuksista. Vastaajista (n=54) suurin osa (85 %) sai riittävästi tietoa yksikön toimintatavoista. Vastaajista (n=53) suurin osa (85 %) sai riittävästi tietoa henkilökunnan tiloista. Vastaajista (n=55) suurin osa (84 %) sai riittävästi tietoa tietoturvasta. Vastaajista (n=55) suurin osa (82 %) sai riittävästi tietoa henkilöstöstä ja heidän tehtävistään. Vastaajista (n=55) suurin osa (80 %) sai riittävästi tietoa puhelimen käytöstä. Vastaajista (n=55) suurin osa (80 %) sai riittävästi tietoa asiakkaista ja muista sidosryhmistä. Vastaajista (n=55) suurin osa (80 %) sai riittävästi tietoa kulkuteistä. (Taulukko 11.)

Vastaajista (n=52) lähes suurin osa (77 %) sai riittävästi tietoa suoritettavista testeistä. Vastaajista (n=53) suuri osa (70 %) sai riittävästi tietoa Help Deskistä ja sen käytöstä. Vastaajista (n=55) yli puolet (67 %) sai riittävästi tietoa kopiokoneen käytöstä. Vastaajista (n=55) yli puolet (64 %) sai riittävästi tietoa kulunvalvonnasta. Vastaajista (n=55) yli puolet (64 %) sai riittävästi tietoa hälytysjärjestelmästä. Riittämättömästi tietoa sai noin viidesosa (24 %). Vastaajista (n=55) yli puolet (60 %) sai riittävästi tietoa postin toiminnasta. Riittämättömästi tietoa sai noin viidesosa (26 %). Kaikissa

vastausvaihtoehdoissa pieni osa (2–18 %) oli valinnut neutraalin vaihtoehdon. (Taulukko 11.)

Taulukko 11. Tutustuminen omaan työyksikköön

	n (N 56)	Samaa mieltä n/%	Eri mieltä n/%	Ei samaa eikä eri mieltä n/%
Sain riittävästi tietoa henkilöstöstä ja heidän tehtävistään	55	45/82	7/13	3/6
Sain riittävästi tietoa asiakkaista ja muista sidosryhmistä	55	44/80	9/16	2/4
Sain riittävästi tietoa yksikön toimintatavoista	54	46/85	4/7	4/7
Sain riittävästi tietoa omasta työpisteestä	54	49/91	3/6	2/4
Sain riittävästi tietoa kulkuteistä	55	44/80	9/16	2/4
Sain riittävästi tietoa henkilökunnan tuloista	53	45/85	6/11	2/4
Sain riittävästi tietoa kulunvalvonnasta	55	35/64	10/18	10/18
Sain riittävästi tietoa hälytysjärjestelmästä	55	35/64	13/24	7/13
Sain riittävästi tietoa postin toiminnasta	55	33/60	14/26	8/15
Sain riittävästi tietoa kopiokoneen käytöstä	55	37/67	12/22	6/11
Sain riittävästi tietoa puhelimen käytöstä	55	44/80	6/11	5/9
Sain riittävästi tietoa tarvittavista tunnuksista	55	47/86	7/13	1/2

Sain riittävästi tietoa tietoturvasta	55	46/84	5/9	4/7
Sain riittävästi tietoa suoritettavista testeistä	52	40/77	7/14	5/10
Sain riittävästi tietoa Help Deskistä ja sen käytöstä	53	37/70	12/23	4/8

### *Perehtyminen omiin työtehtäviin*

Vastaajista (n=55) suurin osa (82 %) sai riittävästi tietoa omista tehtävistään. Vastaajista (n=55) suuri osa (78 %) sai riittävästi tietoa työvälineistä ja laitteista. Vastaajista (n= 54) suuri osa (75 %) sai tietoa riittävästi oman työn tavoitteista, laadusta ja sen merkityksestä kokonaisuutena. Vastaajista (n=53) suurin osa (79 %) sai tietoa riittävästi suojaimista. Vastaajista (n=55) suuri osa (75 %) sai riittävästi tietoa vastuualueista. Vastaajista (n=55) suuri osa (69 %) sai riittävästi tietoa apuvälineistä. Vastaajista (n=55) hieman yli puolet (56 %) sai riittävästi tietoa ergonomiasta. Riittämättömästi tietoa sai noin kolmasosa (27 %). Vastaajista (n=53) noin puolet (52 %) sai riittävästi tietoa tehtävän riskitekijöistä. Riittämättömästi tietoa sai noin kolmasosa (32 %). Vastaajista (n=56) hieman yli puolet (56 %) sai riittämättömästi tietoa elpymisliikunnasta. Riittävästi tietoa sai vain pieni osa (18 %). Kaikissa vastausvaihtoehdoissa pieni osa (4–16 %) oli valinnut neutraalin vaihtoehdon. (Taulukko 12.)

Taulukko 12. Tutustuminen omiin työtehtäviin

	n (N 56)	Samaa mieltä n/%	Eri mieltä n/%	Ei samaa eikä eri mieltä n/%
Sain riittävästi tietoa omista tehtävistä	55	45/82	8/15	2/4
Sain riittävästi tietoa vastuualueista	55	41/75	9/16	5/9
Sain riittävästi tietoa oman työn tavoitteista, laadusta ja sen merkityksestä kokonaisuutena	54	42/75	7/13	5/9

Sain riittävästi tietoa työvälineistä ja laitteista	55	43/78	9/16	3/6
Sain riittävästi tietoa apuvälineistä	55	38/69	10/18	7/13
Sain riittävästi tietoa suojaamisesta	53	42/79	6/11	5/9
Sain riittävästi tietoa ergonomiasta	55	31/56	15/27	9/16
Sain riittävästi tietoa elpymisliikunnasta	55	10/18	31/56	14/26
Sain riittävästi tietoa oman tehtävän riskitekijöistä	53	28/52	17/32	8/15

## 6.2 Perehdytyksen sisältöön liittyvät kehittämisehdotukset

Aineiston perusteella tuli esille kehittämistarpeita. Avoimista kysymyksistä saadut vastaukset kerättiin yhteen sekä yhdistettiin teemoittain. Vastauksien perusteella saatiin kuusi pääteemaa, jotka olivat perehdyttämismateriaali, perehdytysuunnitelma, perehdyttäjän rooli, perehdytyksen kesto, ajan käytön priorisointi, käytännönläheisyys.

Lähes jokaisessa avoimessa kysymyksessä vastaajat toivoivat tiivistelmää perehdytyksessä käydyistä aihealueista. Tärkeänä pidettiin, että suullisen perehdytyksen lisäksi olisi kirjallista materiaalia, johon voisi palata myös perehdytyksen jälkeen. Useampi vastaaja ehdotti sähköistä perehdytysalustaa, johon olisi koottuna kaikki perehdytyksessä tarvittavat materiaalit. Vastaajat kokivat, että tällä hetkellä tietoa täytyy etsiä hyvin useasta paikasta. Muutama vastaajista ehdotti, että perehdytykseen liittyvät materiaalit näkyisivät heti rekrytoinnin jälkeen, jolloin siihen voisi tutustua kotona ajan kanssa.

*Selkeät perehdytyspaketit kaikille. (n=27)*

*Sähköinen perehdytysohjelma, joka käytäisiin systemaattisesti läpi.*

*(n= 7)*

Perehdytykseen kaivattiin enemmän suunnitelmallisuutta. Vastaajat toivoivat perehdytys suunnitelmaa, joka toisi yhteneväisyyttä perehdytykseen ja sitä olisi helppo jokaisen noudattaa. Perehdytys suunnitelman tulisi olla runko, johon perehdytyksen tavoitteet kytkeytyvät johdonmukaisesti. Perehdytys suunnitelmassa tulisi ottaa huomioon perehtyjän työkokemus sekä työsuhteen kesto.

*Perehdytys suunnitelma, joka toisi yhteneväisyyttä perehdytykseen.*

*(n=25)*

Vastauksissa koettiin tärkeänä, että perehdyttäjällä on itse saanut koulutuksen perehdyttämiseen sekä on perillä perehdytyksen sisällöstä. Perehdyttäjän pitäisi pysyä samana koko jakson ajan, jottei oppimisesta tulisi katkonaista. Tärkeäksi koettiin myös, että perehdyttäjällä olisi aikaa perehdytettävälle. Muutama ehdotti, että olisi vain tietyt nimetyt työntekijät, jotka vastaisivat perehdytyksestä aina, mikä mahdollistaisi tasa-arvoisen perehdytyksen kaikille.

*Koulutettu perehdyttäjä, jolla on aikaa. (n=12)*

Vastaajat toivat esille, että tällä hetkellä perehdytys on kokonaisuudessaan liian lyhyt ja siihen toivottiin muutosta. Ongelmaksi koettiin myös, että perehdyttäjät ja perehdytettävät kuuluivat työvuoron vahvuuteen liian pian.

*Pidemmät perehdytysjaksot. Perehdytys on erittäin tärkeä asia, johon pitää panostaa. (n=12)*

Ajankäytön priorisointia toivottiin perehdytyksessä. Tällä hetkellä perehdytyksen kesto on lyhyt sekä perehdytettäviä asioita paljon. Vastaajat toivoivat, että perehdytyksessä otettaisiin huomioon perehdytettävän aiempi työkokemus sekä työsuhteen laatu ja kesto. Vastaajien mukaan perehdytyksessä ei ole huomioitu sitä, että onko siainen tai vakituinen työntekijä.

*Perehdytyksen laajuus mietittävä, ei voi olla kaikkea maan ja taivaan väliltä. (n=10)*

Vastaajat toivoivat perehdytykseen käytännönläheisyyttä. Vastaajien mukaan pelkät suulliset sekä kirjalliset perehdytysmateriaalit eivät riitä laadukkaaseen perehdytykseen vaan sen lisäksi tulisi olla käytännön tasolla asioiden läpikäymistä ja esimerkkejä.

*Enemmän käytännön tasolla esimerkkejä. (n=7)*

## 7 POHDINTA

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa perehdytyksen toimivuudesta perehdyttävän näkökulmasta sekä tuottaa tietoa perehdytyksen kehittämiseksi. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata, ovatko Rauman sosiaali-, terveys-, vanhus- ja hoitotyön henkilöstöpalveluihin 2021 kesänä tai sen jälkeen vakinaiseen tai määräaikaiseen työsuhteeseen palkatut ja edelleen toimialalla työskentelevät työntekijät saaneet riittävästi tietoa perehdytyksen sisällöstä. Lisäksi opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa heidän kehitysehdotuksiaan liittyen perehdytyksen sisältöön. Pohdinnassa opinnäytetyön tuloksia verrataan olemassa olevaan tutkimustietoon. Tässä luvussa on pohdittu myös opinnäytetyön luotettavuutta ja eettisyyttä sekä jatkotutkimusehdotuksia ja oman osaamisen kehittymistä.

### 7.1 Tulosten tarkastelu

Salmisen ja Miittisen (2012, s. 4) mukaan ikä tulee huomioida työn vaatimusten kanssa sekä lisäkoulutusta tulisi järjestää tarvittaessa. Kyselyn tuloksia tarkastellessa tulee ottaa huomioon, että vastaajista suurin osa on yli 30-vuotiaita sekä suurin osa oli työskennellyt sosiaali- ja terveysalalla yli 3 vuotta, näistä hieman yli puolet olivat työskennelleet jo yli 12 vuotta alalla. Vastavalmistuneen perehdyttäminen poikkeaa verrattuna jo työkokemusta omaavan perehdyttämisestä, kuitenkin runko pysyy samana. Kuokkasen, Leino-Kilven, Nummisen, isoahon, Flinkmanin ja Meretojan (2016, 1, s.



6–7) mukaan uusi sairaanhoitaja tarvitsee tukea löytääkseen oman roolin sairaanhoitajana. Perehdytyksen onnistumisella on merkitystä uuden sairaanhoitajan uran alussa. Epäonnistunut perehdytys voi johtaa kehittymisen ja ongelman ratkaisutaitojen heikkenemiseen sekä työtehtävän ja alan vaihtoon. Opinnäytetyöhön vastanneista suurin osa oli työskennellyt sosiaali- ja terveysalalla yli 3-vuotta sekä yli 12 vuotta työkokemusta oli kertynyt hieman yli puolella vastaajista. Perehdytyksen kestoon sekä sisältöön vaikuttaa olennaisesti työntekijän aikaisempi työkokemus, asiantuntijuus sekä työtehtävät. Kuitenkaan pelkkä perehdytykseen käytetty aika ei riitä takaamaan osavaa työntekijää, vaan perehdytysprosessin jälkeen oppiminen jatkuu. (Eklund, 2018, s. 89–90; Miettinen ym., 2009, s. 80.)

Perehdyttämisen sisältö, tavoitteet sekä toimintamallit muodostuvat organisaatio kohteisesti. Perehdyttämisessä on hyvä käydä läpi organisaation strategia ja toiminta. Lähtökohtana organisaatiolla on miettiä, mitä perehdytyksellä tavoitellaan ja miten se tukee organisaation strategiaa. Perehdyttämisellä ei ainoastaan tavoitella työntekijän työtehtäviin sekä työyhteisöön mukautumista vaan myös organisaation ja työyhteisön kehittämistä uuden työntekijän kokemusten avulla. (Eklund, 2018, s. 26–29; Kupias & Peltola, 2009, s. 17, 29.) Opinnäytetyön tulosten mukaan organisaatioon perehdyttäminen koettiin osittain riittäväksi. Kaupungin sekä organisaation arvoista sekä tavoitteista vastaajat sai keskimäärin riittämättömästi tietoa. Eklundin (2018, s. 99) mukaan organisaation toiminnasta kertominen nähdään tärkeänä osana perehdytystä. Sen avulla uusi työntekijä saa käsityksen omasta roolistaan sekä työnsä merkityksestä organisaatiossa.

Perehdyttäminen sisältää laajasti erilaisia turvallisuuteen liittyviä toimia sekä ohjeita. Tavoitteena on lisätä työpaikan sekä potilaiden turvallisuutta. Perehdytyksen aikana on hyvä käydä läpi potilas- ja henkilöstöturvallisuuteen kuuluvat erityisjärjestelmät, varotoimet, palo- ja pelastustoimet sekä työpaikkakohtaiset hoitoon liittyvät toimet. (Miettinen ym., 2009, s. 78–79.) Opinnäytetyön tulosten mukaan riittämättömästi tietoa sai työtapaturmista lähes puolet 43 %, ensiapuohjeista ja ensiapukaapista sai puolet 50 %, menettelytavoista häiriö- ja poikkeustilanteissa sai yli puolet 57 % sekä työsuojelun toimintaohjelmasta sai 61 %. Työturvallisuuslaki (2002/738) määrää työnantajan huolehtimaan riittävästä perehdytyksestä sekä laki turvaa työntekijän oikeuden saada riittävästi perehdytystä.

Opinnäytetyön tulosten perusteella perehdyttäminen työhön sekä työtehtäviin koettiin riittävänä. Pitkäsen ja Niemien (2014, s. 48–49) mukaan terveydenhuollon vetovoimaan positiivisesti vaikuttavat organisaation mahdollistamat etenemis- sekä kehittämismahdollisuudet. Opinnäytetyön tulosten perusteella henkilöstön koulutus- ja kehittämismahdollisuuksista vastaajista riittävästi tietoa sai keskimäärin noin puolet. Salminen ja Miettinen (2012, s. 4) lisäävät kehittämismahdollisuuksien tuovan työhön positiivista asennetta sekä edistävän sitoutumista organisaatioon. Laadukas perehdyttäminen parantaa vuorovaikutussuhteita, tutustuttaa työympäristöön sekä työyhteisöön vähentäen työtaturmien sekä virheiden syntymistä (Juuti & Vuorela, 2015, s. 63–64). Opinnäytetyön tulosten mukaan perehdyttäminen työyhteisöön koettiin riittävänä.

Perehdytyksen kehittämistarpeita muodostui aineistosta useita. Perehdytyksen kesto voi vaihdella työpaikan, työtehtävän sekä työympäristön mukaan, mutta perehdytyksen tulisi kestää useita viikkoja (Eklund, 2018, s. 88). Zairen (2017) tutkimuksen mukaan perehdytyksen tulisi olla kestoaltaan jopa useamman kuukauden mittainen, jolloin uudella työntekijällä on aikaa perehtyä laajasti omaan organisaatioon sekä työtehtäviinsä. Opinnäytetyön tulosten mukaan perehdytyksen keston tulisi kiinnittää enemmän huomiota, vastaajat kokivat perehdytysajan olevan kokonaisuudessa liian lyhyt tällä hetkellä. Perehdytyksen kesto on koettu haasteeksi myös Peltokosken (2016, s. 7, 26) tutkimuksessa, jossa tulosten mukaan perehdytyksen kesto on koettu liian lyhyeksi. Perehdytyksen kesto vaihtelee Miettisen ym. (2009, s. 80) mukaan työtehtävistä riippuen esimerkiksi rutiininomainen työ ei tarvitse niin paljon aikaa kuin vaativammat sekä vaihtelevat työtehtävät. Opinnäytetyön tulosten mukaan uuden työntekijän kuuluminen työvahvuuteen liian nopeasti koettiin ongelmaksi. Hartikaisen (2016, s. 57) mukaan perehdytyksestä oli enemmän hyötyä silloin, kun organisaatio oli suunnitellut sekä merkannut työvuorolistaan perehdyttäjälle sekä perehdytettävälle aikaa perehdytysmateriaalin läpikäymiseen.

Perehdytyksen suunnitelmallisuuteen kuuluu perehdytys suunnitelman runko, joka on helposti ymmärrettävä, selkeä sekä se huomioi perehdytyksen tavoitteet. Perehdytyksen tavoitteita laatiessa pitäisi huomioida perehtyjän aiempi työkokemus sekä työsuhteen laatu ja kesto. Useassa tutkimuksessa on mainittu, että perehdytystä suunniteltaessa huomioon on otettava yksilöllisyys sekä tavoitteiden asettaminen. (Goldsmith,

Rust, Torowicz, Kolb, 2011; Peltokoski, 2016; Robitaille, 2013). Opinnäytetyön tulosten perusteella perehdyttäjältä toivottiin kokemusta sekä osaamista perehdyttää. Juuti ja Vuorela (2015, s. 65) korostavat perehdyttäjän omaa kiinnostusta työtä ja aihealuetta kohtaan. Heidän mukaansa perehdyttäjän on hyvä osata hahmottaa kokonaisuuksia sekä havainnollistaa toimintoja. Vastaajat kokivat tärkeäksi perehdyttäjän ja perehdytettävän välisen suhteen ja siltä toivottiin jatkuvuutta, jottei oppimisesta tulisi katkonaista. Työyhteisö on toimiva uuden työntekijän kannalta, kun hän voi luottaa sekä hakea tukea muilta työntekijöiltä (Oksanen, 2017).

Tärkeänä opinnäytetyön tulosten mukaan pidettiin perehdytysmateriaalien saatavuutta sekä niiden systemaattista käyttöä. Vastaajat toivoivat suullisen perehdytyksen lisäksi myös kirjallista materiaalia. Päivittäminen sähköiseen perehdytysmateriaaliin pidettiin ajankohtaisena kehittämiskohteena. Tutkimusten mukaan verkko-opiskelu on joustavaa, tehokasta ja vaikuttavaa. Mahdollisuuksien mukaan verkkomateriaaleja voisi käyttää kotona, toisaalta tietotekniset vaikeudet voivat tuoda haasteita oppimiseen. Verkkomateriaalin päivittämisestä tulee huolehtia yhtä lailla, jotta sisältö olisi ajankohtaista. Verkkomateriaalin päivittämistä pidetään kuitenkin helppona. (Froedge, Jordan, McNulty, Shultz & Weirich, 2018; Shih, Lee, Liu, Mills, 2013.) Vastaajat peräänkuuluttivat perehdytyksen käytännönläheisyyttä. Juuti ja Vuorelan (2015, s. 66) teoksen mukaan toiminnan perustan avaaminen sekä selittäminen tukee oppimista. Perehdyttäjä voi esimerkiksi itse osallistumalla sekä selittämällä havainnollistaa työtehtäviä.

## 7.2 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuseettinen neuvottelukunta julkaisi vuonna 2019 ohjeen ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettisistä periaatteista ja ihmistieteiden eettisestä ennakoarvioinnista. Tutkimuseettisen lautakunnan (2019, s. 9–14) mukaan tutkimusta tehdessä on tärkeää kunnioittaa yksilön oikeutta yksityisyyteen ja nimettömyyteen. Kaikilla tieteenaloilla tutkijaa ohjaavat yleiset eettiset periaatteet, joita ovat tutkittavien henkilöiden ihmisarvon ja itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen sekä perustuslain mukaiset oikeudet, aineellisen ja aineettoman kulttuuriperinnön sekä luonnon monimuotoisuuden kunnioittaminen ja tutkimuksen toteuttaminen niin, että tutkimus ei aiheuta riskejä,

vahinkoja tai haittoja tutkittaville ihmisille, yhteisölle tai muille tutkimuskohteille. Hyvä tieteellinen käytäntö tarkoittaa sitä, että tutkimuksessa noudatetaan tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja eli rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimusten ja niiden tulosten arvioinnissa. Tarvittavat tutkimusluvut tulee olla hankittuna ja tietyillä aloilla vaadittava eettinen ennakoarviointi tehtynä.

Opinnäytetyön tekijät noudattivat ja sitoutuivat tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2019) ohjeisiin eettisistä periaatteista. Tutkimusluvan hankkimisessa noudatettiin tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja kertomalla rehellisesti tutkimuksen ja tuloksien käyttötarkoituksista. Opinnäytetyön tekijät noudattivat tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeita hankkimalla välttämättömät tutkimusluvut tilaajan käytännön mukaisesti. Tutkimuseettisen lautakunnan (2019, s.8) mukaan ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettisenä lähtökohtana on tutkittavan tietoinen suostumus tutkimukseen, joten tutkimukseen osallistuvat informoitiin opinnäytetyöstä ennalta laaditulla saatekirjeellä (Liite 1). Osallistuminen tutkimukseen oli vapaaehtoista ja tutkimukseen vastattiin anonymisti. Opinnäytetyön tekijät sitoutuivat käsittelemään tutkimusaineistoa koko opinnäytetyön prosessin ajan erityisen huolellisesti. Avointen kysymysten vastaukset raportoitiin niin, ettei yksittäistä vastaajaa voitu tunnistaa. Aineisto säilytettiin pelkästään opinnäytetyön tekijöiden nähtävillä aineiston keruusta opinnäytetyön valmistamiseen asti. Lopuksi materiaali hävitettiin asianmukaisesti. (TENK, 2019.)

Validiteetilla eli tulosten pätevyydellä ilmaistaan se, että mitataanko ja tarkastellaanko sitä ilmiötä, jota oli tarkoitus sekä validi tutkimus ei sisällä systemaattisia virheitä sekä antaa keskimäärin oikeita tuloksia. Tutkimuksen validius on varmistettava huolellisella suunnittelulla ja tarkoin harkitulla tiedonkeräämisellä. Reliaabeli tutkimus antaa tarkkoja, ei-sattumanvaraisia tuloksia sekä on toistettavissa. Luotettavien tulosten saamiseksi on varmistettava otoksen suuruus sekä otos valitaan tarkoin perustein. (Heikkilä, 2014.) Kyselylomakkeen kysymykset laaditaan Rauman Kaupungin perehdytysohjelman perehdytyslomakkeesta. Opinnäytetyössä käytettiin kyselylomakkeessa Likert-asteikkoa. Sanallisten järjestysasteikkojen laatiminen on hankalaa, sillä sanalliset ilmaisut tarkoittavat eri ihmisille eri asioita. Kyselylomakkeen jokainen kysymys käsiteltiin erikseen. Jos opinnäytetyön tekijät eivät kaikkia kysymyksiä kysyisi tulisi esille tekijöiden subjektiivinen näkemys siitä, mikä perehdytyksessä on tärkeää ja

mikä ei. Tuloksia analysoidessa opinnäytetyön tekijät huomasivat virheen kyselylomakkeessa. Yksi kysymyksistä poistettiin kirjoitusvirheen takia.

Tutkimuksen otoskoko ja otantamenetelmä vaikuttavat reliabiliteettiin eli tutkimuksessa käytetyn menetelmän luotettavuuteen. Tulokset ovat sattumanvaraisia, jos otoskoko on hyvin pieni tai vastaajien kato on suuri. (Vilpas, 2018.) Tutkimukseen luotettavuuteen vaikutti heikentävästi se, että lomakkeeseen on saattanut vastannut henkilöitä, jotka ovat saaneet perehdytyksen ennen kuin päivitetty perehdytyslomake on otettu käyttöön. Tämä voi osakseen selittää myös sitä miksi vastausprosentti on pieni (13 %), kun kyselylomake on saattanut mennä suuremmalle joukolle, mitä oli alun perin tarkoitus. Mahdollisimman luotettaviin tuloksiin pääsy edellyttää myös kyselyyn vastaajalta hieman aikaa, pohdintaa ja paneutumista vastata kysymyksiin rehellisesti ja totuudenmukaisesti. (Vilpas, 2018). Kyselylomakkeen kysymyksiin oli pääsääntöisesti vastannut kaikki kyselyyn osallistuneet, kuitenkin joistain yksittäisistä kysymyksistä puuttui vastauksia. Neutraali vastausvaihtoehto oli valittu yllättävän useasti, mikä voi selittyä esimerkiksi sillä, että perehdytyksestä on kulunut jo aikaa.

### 7.3 Oman osaamisen kehittyminen ja jatkotutkimusaiheet

Opinnäytetyön kirjoittamisen myötä tekijät kehittivät lähteiden kriittisessä tarkastelussa hakiessaan aineistoa monista eri tietokannoista sekä elektronisesti että manuaalisesti. Opinnäytetyön kirjoittaminen on prosessina pitkä ja sen aikana tekijät ovat huomanneet itsessään tapahtuneen ammatillista kasvua. Ammatillinen kehittyminen on jatkuva prosessi, jonka perusta on teoretiedon sekä käytännön yhdistyminen.

Opinnäytetyön tekeminen tuntui välillä haastavalta sekä alkuperäinen aikataulu ei pitänyt. Haastetta opinnäytetyön tekemiseen toi ajan puute. Haasteet kuitenkin opettivat joustavuutta ja aikataulutuksen tärkeyttä. Nämä ovat tärkeitä taitoja työelämän kannalta. Perehdytyksestä perehdytettävän roolissa olemisesta opinnäytetyön tekijöillä on käytännön kokemusta sekä tietoa. Nyt olemme sen lisäksi perehtyneet tutkimustietoon, joka on antanut meille runsaasti informaatiota perehdytyksen toteutustavoista, sisällöstä sekä perehdytykseen kestosta ja vahvistanut käsityksiämme perehdytyksen tarpeellisuudesta. Kirjoittamisen aikana ja aiheesta aiemmin tehtyihin tutkimuksiin

perehtyessä, saimme aiheesta hyvää ja luotettavaa näyttöön perustuvaa tietoa, jota voimme hyödyntää tulevaisuudessa sosiaali- ja terveydenhoitoalalla.

Jatkotutkimus ehdotuksena näemme, että olisi tärkeää tutkia, miten perehdyttämisessä voisi huomioida sijaisen ja määräaikaisen työntekijän perehdytyksen tarpeen. Perehdyttäjän rooli on avainasemassa perehdytyksen onnistumisessa. Mielestämme tärkeää olisi tutkia perehdytysosaamista sosiaali- ja terveysalalla. Perehdytyksen arviointi hoitoalalla on tärkeää, jotta perehdytystä voidaan tarpeen vaatiessa kehittää. Jotta saadaan perehdytyksestä vertailukelpoista sekä tasalaatuista tietoa, pitää se olla toistettavissa sekä tulokset mitattavissa. Jatkoehdotuksena on, että seuraavaksi asiaa tutkiessa valittaisiin vain muutama aihealue kerrallaan, jolloin se on vastaajalle inhimillinen.

## LÄHTEET

- Alasuutari, P. (2011). Laadullinen tutkimus 2.0 (4. uud. p.). Vastapaino.
- Alin, T. (4.5.2021). Koulutussuunnittelija Tarja Alinin sähköposti opinnäytetyöntekijöille.
- Eklund, A. (2018). Tervetuloa meille!: Uuden työntekijän perehdytys (1. painos.). Impact.
- Foy, D., Carlson, M. & White, A. (2013). RN preceptor learning needs assessment. *Journal for Nurses in Professional Development* 29.
- Froedge, B., Jordan, B. K., McNulty, S., Shultz, A., & Weirich, B. (2018). An innovative approach to onboard new nurse leaders. *Nurse leader*, 16(5), 323–325.
- Goldschmidt, K., Rust, D., Torowicz, D., & Kolb, S. (2011). Onboarding advanced practice nurses: development of an orientation program in a cardiac center. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 41(1), 36–40.
- Hartikainen, J. (2016). Maahanmuuttajahoitajien perehdyttäminen vanhustenhoitotyössä: Toimintatutkimus vanhustenkeskuksessa pääkaupunkiseudulla. University of Eastern Finland.
- Joki, M. (2021). Henkilöstöasiantuntijan käsikirja (7., uudistettu painos.). Kauppakamari.
- Juuti, P., & Vuorela, A. (2015). Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. 5. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. (2013). Tutkimus hoitotieteessä (3., uudistettu painos.). Sanoma Pro Oy.
- Ketola, H. U. (2010). Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi: Perehdyttäminen kehittämisen välineenä eräissä suomalaisissa tietualan yrityksissä. Jyväskylän yliopisto: jakaja: Jyväskylän yliopiston kirjasto.
- Kuokkanen, L., Leino-Kilpi, H., Numminen, O., Isoaho, H., Flinkman, M., & Meretoja, R. (2016). Newly graduated nurses' empowerment regarding professional competence and other work-related factors. *BMC nursing*, 15(1), 1–8.
- Kupias, P. & Peltola, R. (2009). Perehdyttämisen pelikentällä. Palmenia Helsinki University Press.
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 2007/334. Viitattu 23.11.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070334>

- Miettinen, M., Kaunonen, M., Peltokoski, J., & Tarkka, M-T. (2009). Laadukas perehdyttäminen, Osa II Hoitotyön perehdytyksen prosessi ja sen arviointi. *Hallinnon Tutkimus*, 28(2), 76.
- Miettinen, M., Peltokoski, J. & Åstedt-Kurki, P. (2006). Osastonhoitajan rooli perehdyttämisessä. *Tutkiva hoitotyö*, 4(3), 23–29.
- Oksanen, E. (2017). Hyvä perehdytys vaatii aikaa ja halua. *Tehy-lehti*, 14, 2017.
- Peltokoski, J. (2016). The comprehensive hospital orientation process in specialized health care settings: views of newly hired nurses and physicians (Doctoral dissertation, Itä-Suomen yliopisto).
- Pitkänen, A., Nieminen, I., & Aalto, P. (2014). Sairaanhoidajien osaaminen sairaalan vetovoimaisuustekijänä. *Tutkiva Hoitotyö*, 12(1), 48–50.
- Rauma.fi. (2021). Sosiaali- ja terveystyö. Haettu 29.4.2021 osoitteesta: <https://www.rauma.fi/sosiaali-ja-terveyspalvelut/>
- Robitaille, P. (2013). Preceptor-based orientation programs for new nurse graduates. *AORN JOURNAL* 5.
- Sairaanhoidajaliitto. (2019). Sairaanhoidajien työolobarometri: Sairaanhoidajien tyytyväisyys työoloihin kasvaa. Haettu 1.1.2022 osoitteesta [https://sairaanhoidajat.fi/wp-content/uploads/2020/01/tyoolobarometri\\_2018\\_web-1.pdf](https://sairaanhoidajat.fi/wp-content/uploads/2020/01/tyoolobarometri_2018_web-1.pdf)
- Salminen, H. & Miettinen, M. (2012). Ammatillisen osaamisen kehittäminen Ikään-tyvien ja nuorten hoitajien näkökulma. *Tutkiva Hoitotyö* 10, 4.
- Shih, Y. S., Lee, T. T., Liu, C. Y., & Mills, M. E. (2013). Evaluation of an online orientation program for new healthcare employees. *CIN: Computers, Informatics, Nursing*, 31(7), 343–350.
- Surakka, T. (2009). Hyvä työpaikka hoitoalalla: Näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Tammi.
- Suomen sairaanhoidajaliitto. (2021). Perusasiat kuntoon työpaikalla. Haettu 26.4.2021 osoitteesta <https://sairaanhoidajat.fi/tyohyvinvointi/perusasiat-kuntoon-tyopaikalla/>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (Uudistettu laitos.). Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2019). Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3:2019. Haettu 20.1.2022 osoitteesta [https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvioinnin\\_ohje\\_2019.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf)



Työsopimuslaki 2001/55. Viitattu 11.11.2021. [http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055?search\[type\]=pika&search\[pi ka\]=ty%C3%B6sopimuslaki](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055?search[type]=pika&search[pi ka]=ty%C3%B6sopimuslaki)

Työturvallisuuskeskus. (2016). Sosiaalialan työsuojelu ja hyvinvointi. Haettu 28.12.2021 osoitteesta [https://ttk.fi/files/6419/Sosiaalialan\\_tyosuojelu\\_ja\\_hyvinvointi\\_26118.pdf](https://ttk.fi/files/6419/Sosiaalialan_tyosuojelu_ja_hyvinvointi_26118.pdf)

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Haettu 18.11.2021 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P14>

Ylitörmänen, T. Kvist, T., & Turunen, H. (2013). Sairaanhoidajien yhteistyö sairaalassa–kyselytutkimus. *Tutkiva hoitotyö*, 11(1), 4–13.

Heikkilä, T. (2014). Kvantitatiivinen tutkimus. Viitattu, 29, 2021.

Vilpas, P. (2018). Kvantitatiivinen tutkimus. Metropolia. Pdf-tiedosto. Saatavissa: <https://users.metropolia.fi/~pervil/kvantsu/Moniste.pdf>. Viitattu, 27, 2021.

Voutilainen, N., Haapa, T., & Jokiniemi, K. (2019). Sairaanhoidajien perehdyttämisaaminen ja sen mittaaminen-integratiivinen kirjallisuuskatsaus.

Zaire, M. S. N. (2017). Structured Onboarding Process to Promote Safety. *AAACN Viewpoint*, 39(1), 10.

Hyvä kyselyyn vastaaja!

Tämä kyselytutkimus tehdään osana sairaanhoitajan ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyötä. Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata, saavatko perehdyttävät riittävästi tietoa saamastaan perehdytyksestä sekä heidän kehitysehdotuksensa perehdytyksen sisältöön liittyen. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa perehdytyksen toimivuudesta perehdyttävän näkökulmasta sekä tuottaa tietoa sen kehittämiseksi. Kyselylomakkeen kysymykset on laadittu Rauman Kaupungin perehdytysohjelman perusteella. Tutkimus suoritetaan sähköisen kyselylomakkeen avulla. Kyselylomakkeen täyttäminen vie aikaa 20 minuuttia. Kysely on avoinna 19.12.2021 asti.

Tutkimukseen osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen. Voit keskeyttää osallistumisen missä vaiheessa tahansa. Vastauksia käsitellään, siten, että yksittäistä vastaajaa ei voida tunnistaa. Aineisto hävitetään asianmukaisesti opinnäytetyön valmistuttua.

Kysely sisältää monivalintakysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä. Monivalintakysymyksiä arvioidaan 5-portaisella Likert-asteikolla (Täysin eri mieltä-jokseenkin eri mieltä- ei samaa eikä eri mieltä-jokseenkin samaa mieltä- täysin samaa mieltä). Avoimissa kysymyksissä vastaus kirjoitetaan sille varattuun tilaan. Vastaathan kaikkiin kysymyksiin.

**HUOM!** Kun kopioit linkin ja kirjaudut Microsoft Edge-verkkoselaimen kautta, kysely avautuu suoraan.

Vastaamme mielellämme tutkimukseen liittyviin kysymyksiin.

Terveisin: Jatta Laihia & Ninna Koivula

Opinnäytetyöohjaajamme Anne-Maria Kanerva

Kiitos jo etukäteen yhteistyöstäsi ja vaivannäöstäsi!

Opiskelijoiden yhteystiedot:

[jatta.laihia@student.samk.fi](mailto:jatta.laihia@student.samk.fi)

[ninna.koivula@student.samk.fi](mailto:ninna.koivula@student.samk.fi)

Kysely

Vastausvaihtoehdot monivalintakysymyksiin ovat:

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. En samaa enkä eri mieltä
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

Taustatiedot

Sukupuoli:

Nainen

Mies

Muu

Ikä:

alle 20-vuotias

21–29- vuotias

30–39-vuotias

40–49- vuotias

yli 50- vuotias

Työkokemus sosiaali- ja terveysalalta:

0–2 vuotta

3–5 vuotta

6-8vuotta

9–11 vuotta

yli 12 vuotta

Perehdytyksen kesto:

1-7vuorokautta

8–14 vuorokautta

Yli 15 vuorokautta

### Yleisperehdytys Rauman kaupunkiin ja sen tehtäviin sekä omaan toimialaan

- 1.Sain riittävästi tietoa kaupungin strategiasta?
- 2.Sain riittävästi tietoa Rauman kaupungin tavoitteista?
- 3.Sain riittävästi tietoa tavoitteiden kytkeytymisestä oman toimialan/yksikön tavoitteisiin?
- 4.Sain riittävästi tietoa johtamisjärjestelmästä?
- 5.Sain riittävästi tietoa päätöksentekojärjestelmästä?
  
- 6.Miten kehittäisit yleisperehdytystä Rauman kaupunkiin ja sen tehtäviin sekä omaan toimialaan?

Oma vastauksesi

### Toimintatavat organisaatiossa

- 7.Sain riittävästi tietoa organisaation arvoista?
- 8.Sain riittävästi tietoa kaupungin työntekijän?
- 9.Sain riittävästi tietoa, mitä henkilöstöltä odotetaan? (kuten ulkoinen olemus, työasu, käytöstavat)
- 10.Sain riittävästi tietoa asiakaspalvelusta? (sisäinen & ulkoinen asiakas)
- 11.Sain riittävästi tietoa salassapitovelvollisuudesta?
- 12.Sain riittävästi tietoa vatiolovelvollisuudesta?
- 13.Sain riittävästi tietoa henkilötietojen käsittelyn periaatteista?
- 14.Sain riittävästi tietoa täsmällisyyden merkityksestä työyhteisössä?

- 15.Miten kehittäisit perehdytystä organisaation toimintatapoihin?

Oma vastauksesi

### Työaika & työvuorot

- 16.Sain riittävästi tietoa koeajasta ja sen merkityksestä?

- 17.Sain riittävästi tietoa työajoista?
  - 18.Sain riittävästi tietoa työvuoroista?
  - 19.Sain riittävästi tietoa vuoronvaihdosta?
  - 20.Sain riittävästi tietoa ylitöistä?
  - 21.Sain riittävästi tietoa ruoka- ja kahvitauoista?
  - 22.Sain riittävästi tietoa loma-asioista?
  - 23.Sain riittävästi tietoa sairauspoissaoloista?
  - 24.Sain riittävästi tietoa poissaoloista sopimisesta?
- 25.Miten kehittäisit perehdytystä työaikaan ja työvuoroihin?
- Oma vastauksesi

### Palkka-asiat

- 26.Sain riittävästi tietoa palkasta ja sen maksusta?
  - 27.Sain riittävästi tietoa erillisistä?
  - 28.Sain riittävästi tietoa sairausajan palkasta?
  - 29.Sain riittävästi tietoa loma-ajan palkasta, lomarahasta- ja korvauksista?
  - 30.Sain riittävästi tietoa verokortista?
  - 31.Sain riittävästi tietoa luontaiseduista?
- 32.Miten kehittäisit perehdytystä palkka-asioihin?
- Oma vastauksesi

### Työterveyshuolto & Työsuojelu

- 33.Sain riittävästi tietoa työhöntulotarkastuksesta?
- 34.Sain riittävästi tietoa työterveysasemasta?
- 35.Sain riittävästi tietoa työterveyshuollon palveluista?
- 36.Sain riittävästi tietoa ensiapuohjeista, ensiapukaapista?
- 37.Sain riittävästi tietoa työtataturmista?
- 38.Sain riittävästi tietoa paloturvallisuusohjeista?
- 39.Sain riittävästi tietoa väkivallan uhkatilanteiden menettelytavoista?

40.Sain riittävästi tietoa menettelytavoista muissa häiriö- ja poikkeustilanteissa? (kiinteistö, sähkö jne.)

41.Sain riittävästi tietoa työsuojelun toimintaohjelmasta?

42.Miten kehittäisit perehdytystä työterveyshuoltoon sekä työsuojeluun liittyen?

Oma vastauksesi

#### Sisäinen tiedottaminen

43.Sain riittävästi tietoa ilmoitustaulusta?

44.Sain riittävästi tietoa palavereista?

45.Sain riittävästi tietoa tiedotteista?

46.Sain riittävästi tietoa intranetistä? (Jemma)

47.Miten kehittäisit perehdytystä sisäisestä tiedottamisesta?

Oma vastauksesi

#### Henkilöstön koulutus ja kehittäminen

48.Sain riittävästi tietoa perehdyttämisaineistosta ja sen käytöstä?

49.Sain riittävästi tietoa koulutus mahdollisuuksista, lisä- ja täydennyskoulutuksista?

50.Sain riittävästi tietoa omaehtoisesta kouluttautumisesta ja sen tukemisesta?

51.Miten kehittäisit perehdytystä henkilöstön kouluttamisesta ja kehittämisestä?

Oma vastauksesi

#### Henkilöstön liikunta & virkistys

52.Sain riittävästi tietoa tuetusta liikunnasta ja kulttuurista?

53.Sain riittävästi tietoa yhteisistä virkistystilaisuuksista?

54.Miten kehittäisit perehdytystä henkilöstön liikuntaan ja virkistystoimintaan liittyen?

Oma vastauksesi

## Sosiaali- ja terveystoimiala ja sen tehtävät

- 55.Sain riittävästi tietoa sosiaali- ja terveystoimialan strategisista tavoitteista?
- 56.Sain riittävästi tietoa sosiaali- ja terveystoimialan arvoista?
- 57.Sain riittävästi tietoa laatu järjestelmä Iso 9001:2015:sta?
- 58.Sain riittävästi tietoa lääkehoitosuunnitelmasta?
- 59.Sain riittävästi tietoa pelastussuunnitelmasta?
- 60.Sain riittävästi tietoa omavalvontasuunnitelmasta?
- 61.Sain riittävästi tietoa laiteturvallisuudesta?
- 62.Sain riittävästi tietoa sosiaali- ja terveystoimialan tietosuojan menetelmä ohjeesta?
- 63.Sain riittävästi tietoa menetelmäohjeesta; Osaamisen kehittäminen perehdytys-  
vustosta? (Majakka)
  
- 64.Miten kehittäisit perehdytystä sosiaali- ja terveystoimialaan ja sen tehtäviin liit-  
tyen?  
Oma vastauksesi

## Tutustuminen omaan työyksikköön

- 65.Sain riittävästi tietoa henkilöstöstä ja heidän tehtävistään?
- 66.Sain riittävästi tietoa asiakkaista ja muista sidosryhmistä?
- 67.Sain riittävästi tietoa yksikön toimintatavoista?
- 68.Sain riittävästi tietoa omasta työpisteestä?
- 69.Sain riittävästi tietoa kulkuteistä?
- 70.Sain riittävästi tietoa henkilökunnan tiloista?
- 71.Sain riittävästi tietoa kulunvalvonnasta?
- 72.Sain riittävästi tietoa hälytysjärjestelmästä?
- 73.Sain riittävästi tietoa postin toiminnasta?
- 74.Sain riittävästi tietoa kopiokoneen käytöstä?
- 75.Sain riittävästi tietoa puhelimen käytöstä?
- 76.Sain riittävästi tietoa tarvittavista tunnuksista?
- 77.Sain riittävästi tietoa tietoturvasta?
- 78.Sain riittävästi tietoa suoritettavista testeistä? (eOppivan testi, tietosuojan ABC)

79.Sain riittävästi tietoa Help Deskistä ja sen käytöstä?

80.Miten kehittäisit perehdytystä työyksikköön?

Oma vastauksesi

Tutustuminen omiin työtehtäviin

81.Sain riittävästi tietoa omista tehtävistä?

82.Sain riittävästi tietoa vastuualueista?

83.Sain riittävästi tietoa oman työn tavoitteista, laadusta ja sen merkityksestä kokonaisuutena?

84.Sain riittävästi tietoa työvälineistä ja laitteista?

85.Sain riittävästi tietoa apuvälineistä?

86.Sain riittävästi tietoa suojaamista?

87.Sain riittävästi tietoa ergonomiasta?

88.Sain riittävästi tietoa elpymisliikunnasta?

89.Sain riittävästi tietoa oman tehtävän riskitekijöistä?

90.Miten kehittäisit perehdytystä omiin työtehtäviin?

Oma vastauksesi

Kiitos vastauksistasi!



## Aikaisemmat tutkimukset

Tekijät, vuosi, maa	Tutkimusmenetelmä, kohdejoukko	Tutkimuksen tarkoitus	Keskeiset tulokset
Voutilainen N, Haapa T & Jokiniemi K.  2019 Suomi	Integratiivinen kirjallisuuskatseaus, Perehdyttäjinä toimivat sairaanhoitajat	Kuvata perehdyttäjinä toimivien sairaanhoitajien perehdytysosaamista ja sen arvioinnissa käytettyjä mittareita	Perehdyttämisaaminen on moniulotteista ja sitä vahvistavat perehdyttäjän henkilökohtaiset, ammatilliset ja persoonalliset ominaisuudet ja koulutus tehtävään
Hartikainen, J  2016 Suomi	Toimintatutkimus, tutkittavan Pääkaupunki-seudulta yhden organisaation henkilökunnan osastonhoitajat, suomalaiset hoitajat sekä maahanmuuttajahoitajat	Kehittää maahanmuuttajahoitajille perehdytysohjelma sekä soveltaa ohjelmaa käytäntöön ja arvioida sen toimivuutta käytännössä	Maahanmuuttajahoitajien sopeutuminen suomalaiseen hoitotyön kulttuuriin sujui tehokkaammin perehdytyksen saaneilta. Laadukkaalla perehdytyksellä on vaikutusta hoitajien työssä suoriutumiseen sekä työhyvinvointiin. Perehdyttämistä edistävinä tekijöitä olivat nimetty perehdyttäjä sekä myönteinen asenne.
Peltokoski, J.  2016 Suomi	kaksi osatutkimusta, ensimmäisessä kehitettiin mittari arvioimaan perehdytystä ja toisessa oli kuvaileva poikkileikkaustutkimus.  Sairaanhoitajia 147 ja lääkäreitä 37.	Tavoitteena tutkia millaista on moniulotteinen perehdytysprosessi ja miten sen toteutus menee erikoissairaanhoidossa	Perehdytyksen laatu koettiin vaihtelevana eikä se aina ole tasavertaista. Lisäksi suunniteltu perehdytys ei aina toteudu suunnitellusti tai se on liian suppea. Lähiperehdyttäjistä koettiin hyödylliseksi perehdytyksessä. Perehdytettävän aiempi työkokemus on huomioitava. Perehdytyksen kesto tulee nähdä yksilöllisesti, koska siihen vaikuttavat perehdytettävän tieto- ja taitotaso.
Foy D, Carlson M, White A.	Verkkokyselyn luominen aieman kirjallisuuden perusteella.	Selvittää perehdyttäjien koulutusta varten, millaisia tietoja, taitoja sekä asenteita perehdyttäjät kokevat tarvitsevansa	Tutkimuksessa tuli esille 13 tärkeänä pidettyä aihealuetta, jotka perehdyttäjien näkökulmasta tulisi opettaa uusille perehdyttäjille.

2013 Yhdys- vallat	245 perehdyt- täjänä toimivaa sairaanhoitajaa.	perehdyttäessä. Lisäksi tar- koituksena oli selvittää mi- ten ja missä kohtaa pereh- dytyskoulutusta asiat tulee toteuttaa	Aihealueet ovat; opettamis- tavat, palautteenantaminen, kriittinen ajattelutapa ja sen opettaminen, priorisointi, tii- mityö, organisointi, vastuul- lisuus ja tietolähteiden käyttö, organisaation asetta- mat odotukset perehdyttä- jälle, haastavan perehdytet- tävän kanssa toimiminen sekä yksilöllisyyden huomi- oiminen
--------------------------	--	--	---