



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Onni Kaskela

UUDEN TYÖNTEKIJÄN TUEN TARVE UUDESSA TYÖPAIKASSA

Sosiaali- ja terveysala
2022

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Onni Kaskela
Opinnäytetyön nimi	Uuden työntekijän tuen tarve uudessa työpaikassa
Vuosi	2022
Kieli	suomi
Sivumäärä	29 + 1liite
Ohjaaja	Johanna Latvala

Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Pirkanmaan sairaanhoitopiirin kanssa. Opinnäytetyössä tutkittiin millaista tukea hoitajat ovat saaneet ja millaista tukea he olisivat mahdollisesti tarvitsevat? Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia, millaista perehdytystä uudet työntekijät olivat saaneet ja oliko perehdytys ollut riittävää?

Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Tutkimusaineisto kerättiin henkilökohtaisille haastatteluilla kesän 2021 aikana. Osastonhoitaja kysyi työntekijöiltä halukkuutta osallistua tutkimukseen. Tutkimukseen haastateltiin viisi osaston työntekijää, haastattelut toteutettiin osastolla henkilökohtaisina haastatteluina.

Tutkimuksessa kävi ilmi perehdytyksen laadun jakautuneen ääripäihin. Noin puolet vastanneista koki perehdytyksen hyväksi ja riittäväksi ja noin puolet koki perehdytyksen olleen heikkoa ja he olisi toivonut lisää perehdytystä.

ABSTRACT

Author	Onni Kaskela
Title	The Need for Support a New Employee
Year	2022
Language	Finnish
Pages	29 + 1 Appendix
Name of Supervisor	Johanna Latvala

The bachelor's thesis was carried out in cooperation with Pirkanmaa Hospital District. The bachelor's thesis examined what kind of support nurses have received and the type of support they might have needed. The purpose of the bachelor's thesis was to examine what the orientation of new employees was like and if it had been sufficient.

The bachelor's thesis was carried out as qualitative research. The research data was collected through personal interviews during the summer of 2021. The head nurse asked the staff about their willingness to participate in the study. Five employees of a ward interviewed for the study and the interviews were carried out as personal interviews.

The research revealed that the quality of the orientation was either very good or very poor. Approximately a half of the respondents felt that the orientation was good and adequate whereas the other half felt it had been of poor quality and that they would have liked to have more time for orientation.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	7
2	PEREHDYTTÄMINEN	8
3	TYÖHYVINVOINTI JA TYÖTURVALLISUUS	9
	3.1 Työyhteisötaidot	11
	3.2 Työnkuormittavuus.....	12
4	HYVÄ PEREHDYTYS	14
5	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	18
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA MENETELMÄT	19
	6.1 Laadullinen tutkimus.....	19
	6.2 Aineiston keruu.....	19
	6.3 Aineiston analyysi	20
7	OPINNÄYTETYÖN TULOKSET	21
	7.1 Perehdytyksen laatu ja määrä	21
	7.2 Työturvallisuus ja työhyvinvointi	22
	7.3 Uuden työntekijän tuki ja tuen tarve.....	22
8	POHDINTA.....	24
	8.1 Tutkimuksen tarkastelu	24
	8.2 Tutkimuksen luotettavuus	24
	8.3 Tutkimuksen eettisyys	25
	8.4 Tutkimus oppimisprosessina	25
	8.5 Johtopäätökset	26
	LÄHTEET	27
	LIITTEET	30

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

Kuvio 1. Uuden työntekijän tuki ja tuen tarve

23

LIITELUETTELO

LIITE 1. Kysymyslista

1 JOHDANTO

Uudessa työpaikassa aloittaminen on aina uusi haaste ja se tuo mukanaan uuden työympäristön, uudet työkaverit ja uudet toimintatavat. Halusin tietää millaista tukea uudet työntekijät hoitoalalla saavat ja tarvitsevat ja miten perehdytysprosessi osastolla järjestetään. Opinnäytetyön tekijä ehdotti Pirkanmaan sairaanhoitopiirin yhden osaston osastonhoitajalle opinnäytetyön tekemistä. Koin kiinnostavaksi saada tietoa, millaista perehdytystä uudet työntekijät saavat ja millaista tukea he tarvitsevat.

Perehdytyksen tarkoituksena on saada uusi työntekijä sopeutumaan uuteen työyhteisöön nopeasti ja tehokkaasti. Perehdytyksellä tarkoitetaan kaikkia tapoja, joilla työntekijää voidaan tukea uudessa työpaikassa. Tutkimusten mukaan perehdytys on yksi organisaation vetovoimatekijöistä ja parantaa työntekijöiden sitoutumista ja pysyvyyttä.

Tämän kvalitatiivisen tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa osaston esihenkilöille ja perehdytyksestä vastaaville henkilöille. Tutkimus tuotetaan yhteistyössä Pirkanmaan sairaanhoitopiirin kanssa.

2 PEREHDYTTÄMINEN

Perehdyttäminen voidaan nähdä nykyisin entistä keskeisempänä prosessina organisaatioissa, sillä työurat ovat aiempaa pirstaleisempia ja henkilöstön vaihtuvuus on lisääntynyt (Pitkänen 2010, 2). Perehdytyksen tärkeys tulee esiin lainsäädännössäkin, sillä työnantajaa velvoittaviin säädöksiin kuuluvat perehdyttämiseen liittyvät vaatimukset (Kupias & Peltola 2009, 20). Työnopastus ja perehdyttäminen ovat parhaita ennakoivaa työturvallisuustoimintaa. Yleisiä työpataturmien syitä ovat puutteet työnopastuksessa. (Työturvallisuuskeskus 2022.)

Perehdytys on intensiivistä vuorovaikutusta ja oppiminen kaksisuuntaista. Uusi työntekijä voi perehdytyksen aikana parhaimmillaan säilyttää kykynsä kokea ja nähdä asioita erilaisista näkökulmista ja mahdollistaa koko työyhteisön uudistumisen ja oppimisen. (Mäkisalo-Roponen 2016, 74-75.) Perehdytys antaa valmiudet työntekijälle työskennellä uudessa työympäristössä turvallisesti. Perehdytyksellä varmistetaan, että työntekijä toimii turvallisesti ja hallitsee työn myös poikkeustilanteissa. Työhön perehtyjä ottaa selvää asioista ja kantaa myös itse vastuuta osaamisestaan. Perehdytyksen tulee kattaa kaikki työtehtävät ja kaikki henkilöstöryhmät. Kirjallisen suunnitelman tulee olla perehdytyksen tukena, millä seurataan perehdytyksen edistymistä. (Työturvallisuuskeskus 2022.)

3 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖTURVALLISUUS

Työturvallisuuslaissa (L 23.8.2002/738) kerrotaan, että *”Tämän lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammatitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä terveys, haittoja”*. Työnantaja on työturvallisuuslain mukaan velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Huolehtimisvelvollisuutta rajaaviksi tekijöiksi mainitaan epätavalliset ja ennalta-arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa. Työnantajan velvollisuuksiin kuitenkin kuuluu tarkkailla työympäristöä jatkuvasti. (L 23.8.2002/738.)

Työturvallisuuteen liittyvät tekijät tulevat todennäköisesti lisääntymään vierastyövoiman määrän kasvun, henkilöstön vaihtuvuuden, vuokratyövoiman, talouskriisien, organisaatiomuutoksien, ulkoistamisien, perinteisen työsuojelun merkityksen väheksymisen ja uuden tekniikan myötä. (Mattila, Lappalainen & Aaltonen 2012, 4.)

Mielenterveystyö nähdään vaativana palvelualana. Siinä on paljon työkykyyn ja hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, kuten lyhytaikaisten työsuhteiden lisääntyminen, tunneherkkyys työssä sekä työn organisointiin, johtamiseen, ihmissuhteisiin ja hoitomenetelmiin liittyvät seikat. Nämä lisäävät loppuun palamisen riskiä. Kuitenkin ala on mielenkiintoinen ja motivoiva sekä palkitsee tekijäänsä työn kuormittavuudesta huolimatta. (Välimäki, Holopainen & Jokinen 2000, 18.)

Mielenterveystyössä koetulla väkivallalla voi olla fyysisiä sekä henkisiä vaikutuksia työntekijään. Se saattaa vaikuttaa suuresti myös työmotivaatioon. Väkivalta vaikuttaa työn tekemiseen ja sen kohtaaminen työssä voi olla valtava henkinen rasite ja aiheuttaa jopa työkyvyttömyyttä sekä sairauslomia. Sairauslomat eivät ole välttämättä pitkiä, ja väkivallan vaikutukset voivat ilmetä työntekijän toiminnassa

vasta pitkänkin ajan kuluttua posttraumaattisina stressioireina. Trauman jälkeisiä reaktioita voivat olla esimerkiksi syyllisyys, uniongelmat sekä ahdistuneisuus.

Työssä koetulla väkivallalla voi olla todella pitkäkantoisia vaikutuksia työntekijälle. On tutkittu, että se voi lisätä myös päihteiden käyttöä. Fyysinen väkivalta aiheuttaa hieman enemmän pitkäkantoista oireilua kuin sanallinen väkivalta. (Tiihonen, Vehviläinen-Julkunen, Nikkonen & Vuorio 2009, 5.)

Henkinen väkivalta työelämässä on koko ajan suurempi ongelma Suomessa ja myös kansainvälisesti. Suomalaisista työntekijöistä 32 % naisista ja 16 % miehistä on joutunut työpaikallaan kohtaamaan henkistä väkivaltaa. Henkistä väkivaltaa ilmenee erityisesti terveysalalla. Jatkuvasti sitä joutuu kokemaan noin 11% terveysalalla työskentelevistä. (Hakojärvi, Salminen & Suhonen 2011, 163.)

Työhyvinvointia on perinteisesti tutkittu työn kuormittavuuden näkökulmasta. Työhyvinvoinnin edistäminen on mielletty yksilön fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen kunnon kehittämiseksi. Pikkuhiljaa työhyvinvoinnin syntyä on alettu tutkia koko organisaation toimintatapojen ja johtamisen näkökulmasta. On edetty kohti ratkaisukeskeistä kehittämiskulttuuria, jossa työhyvinvointi ymmärretään työyhteisön strategisena menestystekijänä niin yksilön, yhteisön kuin koko organisaationkin näkökulmasta. Tarkastelun keskiöön ovat nousseet työn organisointi, tiimien kehittäminen, asennemyönteisyys ja omien voimavarojen lisääminen. (Manka, Keskinen, Siekinen & Nuutinen 2009, 4–5.)

Työ ja sen mielekkyys, turvallisuus, terveys ja hyvinvointi on kokonaisuus, joka muodostaa työhyvinvoinnin. Työntekijöiden ammattitaito sekä hyvä ja motivoiva johtaminen ja työyhteisön ilmapiiri lisäävät muun muassa työhyvinvointia. Työnantaja huolehtii työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta, työympäristön turvallisuudesta ja hyvästä johtamisesta. Suuri vastuu oman ammatillisen osaamisen ja työkykynsä ylläpitämisestä on työntekijällä. (STM2022.)

3.1 Työyhteisötaidot

Työyhteisön täysjäsenyys edellyttää kykyä ja taitoa vaikuttaa työssä rakentavasti. Työyhteisötaidot ilmenevät hyvässä käytöksessä ja hyvinä tekoina sekä positiivisessa asenteessa organisaatiota, työyhteisön jäseniä, esihenkilöitä ja työpaikalla tärkeitä asioita kohtaan. Tarvitaan kykyä kuunnella, kykyä esitellä asioita, kykyä ilmaista erilainen mielipide ja pyrkimys tulla ymmärretyksi. (TTK 2022.) Tärkeä voimavara työpaikalla on hyvät työyhteisötaidot, jotka auttavat ylläpitämään ja parantamaan työkykyä. Hyvän vuorovaikutuksen tavoitteena on toimia rakentavasti ja objektiivisesti työn tukemiseksi ja yhteistyön parantamiseksi. Työyhteisötaitoja kuvaavat täsmällisyys, tunnollisuus, luotettavuus, rehellisyys, tietoinen ryhmätyö, keskittyminen, muiden arvostus sekä sitoutumien työhön ja työnantajiin. (Ylikoski 2017.)

Työhyvinvointi on työn kokonaisuus, jonka muodostavat hyvinvointi, työ ja sen mielekkyys, turvallisuus ja terveys. Hyvä ja motivoiva työn johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito lisäävät työhyvinvointia. Työhyvinvointi vaikuttaa selviytymiseen ja jaksamiseen työssä. Hyvinvoinnin kasvaessa tuottavuus ja sitoutuminen työhön lisääntyvät, kun taas sairaspäivien määrä vähenee. (STM 2022.) Tärkeää on myös, että työyhteisö toimii hyvin: tavoitteet, roolit ja käytännöt ovat selkeitä ja toimivat (Terveystalo 2022).

Työhyvinvointi on erotettava myös työviihtyvyydestä ja -tyytyväisyydestä. Tyytyväisyys työhön ja työviihtyvyys enemmän kuvaavat organisaatiota, jossa työskennellään. Työturvallisuus ja työolot liitetään työviihtyvyyteen. Henkilön oma kokemus määrittää koko organisaation työhyvinvointia sekä tuloksellisuutta. (Rauramo 2004, 32-33.)

Työhyvinvointi on pitkälti henkilökohtaisen kokemuksen ja tulkinnan asia eikä työhyvinvointia sellaisenaan pysty jakamaan toiselle ihmiselle. Siksi on välttämätöntä vaikuttaa työhyvinvointia muokkaaviin tekijöihin. Käsitteillä työn kuormittavuus ja työkyky voidaan määritellä nämä tekijät. Työkykyyn liittyvät tekijät voivat olla

psykkisiä tai fyysisiä ja ne voi liittyä yksikköön, työyhteisöön tai työhön. Olemassa on myös sosiaalista kuormitusta, joka liittyy selvästi esimerkiksi asiakaspalvelutyöhön tai hoitotyöhön. Työympäristö tai työ liittyy työn kuormitustekijöihin. Työnkuormitustekijöiden vaikutuksesta työntekijään yksilö uupuu joko myönteisesti tai kielteisesti. (Viitala 2013, 213-214.)

3.2 Työnkuormittavuus

Kuormittavuus työssä voidaan karkeasti jakaa fyysiseen tai psyykkiseen kuormitukseen, joka liittyy työhön tai työympäristöön ja, jonka johdosta työntekijä voi kuormittua myönteisesti tai kielteisesti. Työn kuormittavuus ei ole kuitenkaan vain haitallinen tekijä, koska tarvitsemme sopivassa määrin kuormitusta kehittyäksemme ja, että voimme kokea aikaansaamisen tunnetta. (Viitala 2013,213-214.)

Fyysinen rasitus jaetaan yleensä staattiseen lihastyöhön, toistuvaan työhön, raskaaseen dynaamiseen työhön ja painon kantamiseen. Fyysinen raskas työ on työtä, joka kuormittaa verenkiertoelimistöä ja, jossa joudutaan käyttämään suuria lihasryhmiä. Kehon kiputilat ja rasitusvammat voivat syntyä toistuvasta työstä, joka rasittaa epätasapainoisesti kehoa. Kuormittavuus fyysisessä työssä muodostuu myös nostamisesta, liikkumisesta, työasunnoista, työajoista ja työvuoroista sekä tauoista. Työympäristöstä johtuvia tekijöitä voivat olla esimerkiksi lämpötila, melu ja kemikaalit. Edellä mainittujen ulkoisten tekijöiden lisäksi työn fyysiseen rasittavuuteen vaikuttavat työntekijöiden eri ominaisuudet: ikä, terveydentila, sukupuoli ja toimintakyky. (Viitala 2013, 214-215.)

Psyykkisesti kuormittava työ ei ole samalla tasolla työntekijän voimavarojen ja työn vaativuuden kanssa. Työntekijän omat tavoitteet saattavat olla ristiriidassa työn mahdollisuuksien kanssa tai työ sotii työntekijän arvoja vastaan. Laadullinen psyykinen kuormitus voi olla alikuormitusta, jolloin työntekijän työtehtävät tuntuvat liian helpoilta, tai se voi olla ylikuormitusta, jolloin työtehtävät ovat liian vaikeita tai haastavia. Määrällisesti alikuormitusta ilmenee, kun töitä on liian vähän

ja ylikuormitusta kun työtä on liikaa. Turhautuminen seuraa usein alikuormituksesta. Työtehtäviä kertyy tai on liian vähän eikä työ ei pysty tarjoamaan henkistä haastetta. Työntekijä alkaa mahdollisesti kyllästymään ja alisuoriutumaan, jonka johdosta työpaikka saattaa vaihtua. Ylikuormitus vastaavasti johtaa suoritusta vaikeuttaviin häiriöihin. Työtehtävien sijasta työntekijän voimavarat suuntautuvat ahdistuksen hallintaan, joten työpanos heikkenee. Psykkinen kuormittavuus ei heti alkuun tarkoita stressiä. Ylikuormitus tilana voi olla väliaikaista, tällöin stressitila ei ehdi vielä ilmaantua, mutta pitkäkestoisena ylikuormitus saattaa johtaa stressiin ja mahdollisesti lopulta pitkäkestoiseen uupumukseen, tästä seuraa työntekijän loppuun palaminen. (Viitala 2013, 215-216.)

4 HYVÄ PEREHDYTYKSI

Perehdytyksellä tarkoitetaan kaikkia tapoja, joilla työntekijää voidaan tukea uudessa työssä, olipa hän sitten aivan uusi yrityksessä tai vanha työntekijä uudessa työssä. Huonoimmillaan perehdytys voi olla muutaman tunnin esittely tai koulutuspäiviä, mutta laajemmin se tarkoittaa moniulotteista tapahtumasarjaa, joka sisältää suunniteltuja elementtejä ja organisaation ihmisten spontaaneja toimintoja. Hyvä perehdytys asettaa uuden työntekijän aseman organisaatiossa ja tarjoaa tavoitteensa ja visionsa, joihin hän pyrkii. (Kjelin & Kuusisto 2003, 13-16.) Perehdytys voidaan ymmärtää erilaisina käytäntöinä, joiden tarkoituksena on varmistaa, että työntekijät oppivat hallitsemaan työtä ja sopeutumaan työyhteisöön. Työntekijän on omaksuttava monia uusia taitoja ja yhteisiä työskentelytapoja. Orientaatio on uuden tiedon oppiminen ja hankitun tiedon soveltaminen. Perehdytyksen lisäksi organisaation tulee saada uutta tietoa, uudistaa olemassa olevia käytäntöjä ja vahvistaa uusien työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja tarjota mahdollisuuksia kysymyksiin ja vastauksiin. Uudet tavat eivät synny yhdessä yössä, niille on annettava aikaa ja toistoa. Molempien suuntautuneiden osapuolten on tunnettava toisensa riittävän hyvin voidakseen ymmärtää toisiaan ja työskennellä tehokkaasti yhdessä. (Eklund 2018, 25-26.)

Työvoiman saatavuus asettaa haasteita hoitojohtamisen kehittämiseksi, hoidon laadun ylläpitämiseksi ja hoitolaitosten toiminnalle. Osaavan henkilöstön saatavuuden lisäämiseksi on löydettävä keinoja lisätä alan houkuttelevuutta ja luoda henkilöstön valmiuksia parantava hoitoympäristö. Näihin haasteisiin vastaaminen vaatii systemaattista ja hyvin toteutettua perehdytystä. Tutkimusten mukaan hyvä perehdytys parantaa työntekijöiden sitoutumista ja pysyvyyttä ja on yksi organisaation vetovoimasta. Erään tutkimuksen mukaan sairaanhoitajat pitivät perehdytykseen käytettyä aikaa tyydyttävänä tai välttävänä. Kolme viikkoa oli yleisin käytetty aika perehdytykseen, perehdytykseen käytetty aika kuitenkin vaihteli päivän mittaisesta 90 päivän mittaiseen. (Miettinen, Kaukonen, Peltokoski & Tarkka 2009.)

Yritykset voivat saada kilpailuetua laadukkaalla perehdytyksellä. Yksinkertaisuudessaan perehdytyksen tarkoitus on vähentää virheitä. Varsinkin yrityksen kasvaessa yritykseen voi työllistyä suuri määrä uusia työntekijöitä ja ns. vanhaa osamista on vähemmän saatavilla. Jos uudet työntekijät tuntevat työnsä, virheet vähenevät. Huonon opastuksen saanut työntekijä hidastaa prosesseja, aiheuttaa aikataulujen viivästymistä eikä suoriudu toiminnoistaan yhtä nopeasti, kuin vanhemmat rutiinin omaavat työntekijät. (Kjelin & Kuusisto 2003,20-22.)

Eklund (2018,31-33) perehdytystä käsittelevässä kirjassa toteaa, että uusien työntekijöiden palkkaaminen on investointi ja perehdytyksen tarkoituksena on varmistaa tämän investoinnin onnistuminen ja tuotto. Hyvä perehdytys vaatii resursseja ja, niitä tulee tarjota riittävästi, on ymmärrettävä mitä panostuksella on mahdollista saavuttaa. Uutta työntekijää koskevat odotukset ovat usein korkealla ja odotetaan työntekijän tuottavan lisäarvoa välittömästi. Todellisuus ja odotukset kohtaavat harvoin alkuvaiheen muutoksessa. Todellisuudessa heti alussa uusi työntekijä ei pysty toimimaan itsenäisesti. Mikäli asiaan ei ole asennoiduttu etukäteen tämä voi aiheuttaa negatiivisia reaktioita. Kun käsitetään perehdytyksen ensisijainen tarkoitus ja muutoksen tuomat haasteet, ovat odotukset lähempänä todellisuutta. Hyvä ja tehokas perehdytys, pystyy mahdollistamaan työntekijän tehokkuuden laskemisen mahdollisimman lyhytkestoisena ja matalana. Surkea perehdytys voi pitkittää työntekijän notkahdusta ja pitkänkin ajan päästä ei välttämättä päästä samalle tasolle, kuin onnistuneella perehdytyksellä. Onnistuneeseen perehdytykseen kuluu isompi määrä resursseja, kuten työtunteja perehdyttäjältä. Äärimmäisissä tapauksissa epäonnistunut perehdytys voi johtaa jatkuvaan tuottavuuden laskuun ja jopa työntekijän irtisanomiseen. Tässä tapauksessa perehdytyskoulutus ei täyttänyt sille asetettuja tavoitteita, työntekijä ei saanut kiinni työstä eikä tullut osaksi työyhteisöä. Kustannukset epäonnistuneessa investoinnissa ovat erittäin suuret. Kun perehdytettävästä ei tule toimivaa työntekijää työyhteisöön, menevät perehdytyksessä käytetyt resurssit täysin hukkaan.

Huolellisesti tehdyn perehdytyksen merkitystä ei pidä aliarvioida. Hyvällä perehdytyksellä työntekijä pääsee selvästi nopeammin vauhtiin, kuin työntekijä, jonka perehdytystä ei ollut ollenkaan tai se on jäänyt vajaaksi. Perehdyttämisestä puhuttaessa tarkoitetaan tapoja, joilla uusi työntekijä pyritään saamaan sopeutumaan uuteen työyhteisöön ja uuteen työhön tehokkaasti ja nopeasti. Perehdytyksen sisältö vaihtelee työntekijän työnkuvasta riippuen, tulisi käydä läpi yritysasettelu, toiminnan ajatus, menettelytavat, työyhteisön jäseniä, asiakkaat, päivärytmi, odotukset liittyen työtehtäviin, mahdolliset toiveet ja velvollisuudet. Perehdytyksen alussa tulee paljon tietoa, joten kirjallisena annettua tietoa tulee olla mahdollisimman paljon, sillä suullinen tieto voi unohtua helposti. Suullista vuorovaikutustilannetta ei kuitenkaan korvata kirjallisella materiaalilla vaan se annetaan oppimisen tueksi. Perehdyttäminen työhön ei koske pelkästään uusia työntekijöitä vaan myös uusiin tehtäviin siirrettyjä työntekijöitä. Riittävän opastuksen ja tuen takaaminen on tärkeintä. Perehdytyksen huolellisesti suunnittelu on olennaista. Uusi työntekijä tarvitsee toimintaa, kokeilua ja opettelua, jotta saa kokemusta ja oppii siitä. Toimintaa on arvioitava esihenkilön kanssa sekä yksin, jotta saa selkeän kuvan, siitä on parannettavaa ja mikä on mennyt hyvin. Perehdytys tulisi olla vaiheittaista ja saaduista opeista ja kokemuksista tulisi keskustella perehdyttäjän ja/tai esihenkilön kanssa. (Helsilä 2009, 48-49.)

Käytännössä perehdytystä voi tehdä monillakin eri tavoilla, jotta saadaan maksimoitua uuden oppiminen. Mahdollisuuksia löytyy rajattomasti. Erilaisia perehdytystapoja ovat keskustelut esihenkilön tai perehdyttäjän kanssa, käytännössä tekeminen, kollegoiden tai tiimin kanssa käyty keskustelu, opetustilaisuudet ja -videot. (Eklund 2018, 80-81.)

Työhön opastaminen käytännössä tarkoittaa kyseiseen työtehtävään opastamista. Tähän kuuluu kaikki käytännön asiat, jotka on oltava kunnossa, jotta työntekijä saa kiinni työstä. Seuraavia asioita voidaan liittää työtehtävään opastamiseen: Mitkä asiat kuuluvat työntekijän työtehtäviin, mitä pitää tietää ja osata, perehdytettävän tulevan työntekijän työaika, mihin kellokortti leimataan tai miten työaika kirjaetaan, miten ja mitä erilaisia laitteita, työvälineitä ja ohjelmistoja käytetään. Lisäksi tulee huomioida työhön liittyvät työturvallisuusmääräykset ja hallinnolliset asiat ja kehen voi ottaa yhteyttä, jos tarvitsee apua. (Eklund 2018, 96-97.)

Yksi osa perehdytystä on organisaatiosta ja sen tavoista ja toiminnasta kertominen. Näillä tiedoilla perehdytettävälle selviää, minkä kokonaisuuden osana hän toimii ja mikä hänen työnsä merkitys on. Osion voi suorittaa esimerkiksi ryhmätunnilla, jossa perehdytettäville tiedotetaan asioista vaikkapa parin tunnin ajan. Organisaatiosta on hyvä kertoa sen historiaa, nykytilannetta, ja sen asiakkaista ja perinteistä. (Eklund 2018, 99-100.)

Verkostojen on oltava kunnossa. Työntekijälle on hyvä olla tiedossa mahdollisimman paljon henkilöitä, jotka voivat auttaa ongelmassa ja pulmissa ja sitä sujuvampaa työntekemisen on. Määrä ei usein pysty korvaavaan laatuun, mutta monipuoliseen verkostoon tulee kiinnittää huomiota. On hyvä huomioida, että osa verkostosta voi olla kiireisenä tai ei mahdollisesti saatavilla, kun apua tarvittaisiin, joten lähellä olisi hyvä olla usea henkilö, jolta voi pyytää apua. Muut osastot tai vuorojen henkilökunta olisi hyvä tuntee. (Eklund 2018, 104-105.)

Edistyminen ja kehittymisseurannasta sopiminen kuuluu suunnitteluun perehdytysprosessissa. Perehdytettävän edistymistä tulee seurata, jotta tarpeen vaatiessa perehdytystä voidaan muuttaa tai vaihtaa aikataulua henkilölle sopivaksi. Arvioinnin ja seurannan avulla pystytään varmistamaan, että perehdytys tapahtuu niin kuin se oli alun perin suunniteltu ja se toteutuu juuri siinä määrin, mikä oli tarkoituskin. Seurannassa on myös se hyöty, että saadaan arvokasta tietoa prosessista ja miten tulevaisuudessa perehdytystä voidaan parantaa. (Eklund 2018, 109.)

5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, minkälaista tukea sairaanhoitajat ovat saaneet ja minkälaista tukea he olisivat mahdollisesti tarvitseet työsuhteen alussa. Minkälaista perehdytystä uusi työntekijä on saanut ja oliko se hänen mielestään riittävää? Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa osaston esihenkilöille ja perehdytyksestä vastaaville henkilöille, jota he voivat hyödyntää jatkossa perehdytyksen suunnittelussa ja sitouttaessaan työntekijöitä omaan organisaatioonsa.

Tutkimuskysymykset:

Millaista tukea uudella osastolla aloittavat sairaanhoitajat tarvitsevat ja saavat?

Millaista perehdytystä on tarjottu ja oliko perehdytyksen määrä riittävää?

Onko uuden työsuhteen alussa saanut ohjausta vaikeiden tilanteiden hoitoon?

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS JA MENETELMÄT

Tässä luvussa avaan laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen käsitteen, ja lisäksi kerron aineiston keruumenetelmän. Kerron myös aineiston analyysimenetelmän.

6.1 Laadullinen tutkimus

Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus. Määritellessä laadullista tutkimusta siinä korostuu ihmisten kokemusten, tulkintojen ja käsitysten tutkiminen sekä ihmisten näkemysten kuvaus (Kankkunen & Vehviläinen, Julkunen 2009, 49). Todellisen elämän kuvaaminen on tutkimuksen lähtökohtana. Hankittu tieto on yhteydessä tutkimusympäristöön, kulttuuriin ja yhteisöön, kun kyseessä on laadullinen tutkimus. Tavoitellaan tutkimukseen osallistuneiden erilaisten näkökulmien ymmärtämistä. (Kylmä & Juvakka 2007, 23,79.; Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2007, 159.)

Yksi kvalitatiivisen tutkimuksen keskeisistä arvoista on, että se tarjoaa mahdollisuuden lisätä ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä. Monet hoitoon liittyvät ilmiöt on mahdotonta mitata määrällisesti, ja siksi pitää kuulla ihmisten omat kuvaukset. (Kankkunen ym. 2009,57.)

6.2 Aineiston keruu

Laadullisessa tutkimuksessa aineistonkeruu menetelminä toimivat yleisemmin kyselyt, haastattelut ja havainnointi. Lomakehaastattelua voidaan käyttää vaihtoehtona, jos pelätään kyselyn tuoman vastausprosentin jäävän liian alhaiseksi. Lomakehaastattelulla kartoitetaan tärkeitä asioita liittyen tutkimuksen tarkoitukseen ja ongelmiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 71,75.)

Toteutin aineistonkeruun henkilökohtaisilla haastatteluilla osastolla. Haastattelun pohjana käytin kysymyslomaketta (Liite 1), haastattelin viittä osaston työntekijää. Osastonhoitaja tiedusteli työntekijöiden halukkuutta osallistua opinnäytetyöhön ja opinnäytetyön tekijä valitsi sattuman varaisesti halukkaista henkilöt, joita haastattelin. Haastattelut suoritettiin Pirkanmaan sairaanhoitopiirissä kesällä 2021.

6.3 Aineiston analyysi

Aineisto analysoidaan induktiivisesti eli ainelähtöisesti, joka tarkoittaa, että käytössä ei ole mitään aikaisempaa käsitejärjestelmää, eikä teoriaa ohjaamassa analyysia (Kankkunen ym. 2009. 131 – 139.) Induktiivinen sisältöanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jonka käyttö on mahdollista kaikissa laadullisissa tutkimuksissa. Ihmiset toimivat tiedonantajina. Tutkija ei määritä tai päättää mikä on tärkeää. Tiedot kerätään omien havaintojen ja haastatteluiden avulla. Induktiivista sisältöanalyysiä käytettäessä pyritään ymmärtämään tutkittavia heidän omasta näkökulmastaan. (Tuomi & Hirsijärvi 2009, 68-69,161-164.)

7 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

Työntekijöitä haastatteleamalla saatiin selville, että työntekijät olivat koulutukseltaan sairaanhoitajia tai mielenterveyshoitajia. Terveystenhoitoalla työntekijät olivat työskennelleet vaihtelevasti muutamasta vuodesta kymmenien vuosien työuriin hoitoalalla. Nykyisessä työyksikössään työntekijät olivat olleet 1–2 vuoteen, myös pitkiä uria yksikössä oli, jopa kymmeniä vuosia.

7.1 Perehdytyksen laatu ja määrä

Kysyttäessä perehdytyksestä työsuhteen alussa vastaukset jakautuivat ääripäihin. Osa työntekijöistä oli saanut hyvän perehdytyksen ja olivat tyytyväisiä siihen, jotkut työntekijät kertoivat, etteivät saaneet perehdytystä ollenkaan eikä heille ollut nimetty perehdyttäjää tai perehdytystä ei ehditty suorittamaan. Perehdytyksen määrän riittävydestä kysyttäessä vastaukset jakautuivat jälleen kahteen osaan. Noin puolet vastanneista kertoi, ettei olisi kaivannut mitään lisää perehdytykseltä tai heillä ei ainakaan tullut mitään mieleen, mutta toinen puolisko vastanneista sanoi, että olisi kaivannut lisää perehdytystä ja, että asioita olisi jäänyt uupumaan perehdytyksestä.

Olisitko kaivannut jotain lisää perehdytykseltä?

” En kokenut, että olisin kaivannut jotain lisää perehdytykseltä.”

” Ei ainakaan tule mieleen, että jotain olisi jäänyt uupumaan.”

” Paljon oli asioita mitä puuttui, mitä sitten oppi työn ohessa.”

7.2 Työturvallisuus ja työhyvinvointi

Kaikki vastanneet kertoivat, että työturvallisuus asioita käytiin läpi. Työhyvinvoinnista kysyttäessä työntekijät kokivat perehdytyksellä olevan selkeä vaikutus työhyvinvointiin. Hyvä perehdytys oli vaikuttanut positiivisesti työhyvinvointiin ja työntekijät, jotka kaipasivat lisää perehdytykseltä, koki asian toisin päin. Suurin osa työntekijöistä oli saanut ohjeistusta vaikeisiin tilanteisiin, joko perehdytyksestä, koulutuksista tai asioita oli muuten käyty läpi.

”Olisin halunnut saada enemmän tietoa enkä niinkään ripotellen.”

”Ei perehdytystä, joten se vaikutti työhyvinvointiin.”

”En ole koskaan kokenut työturvallisuus uhkia.”

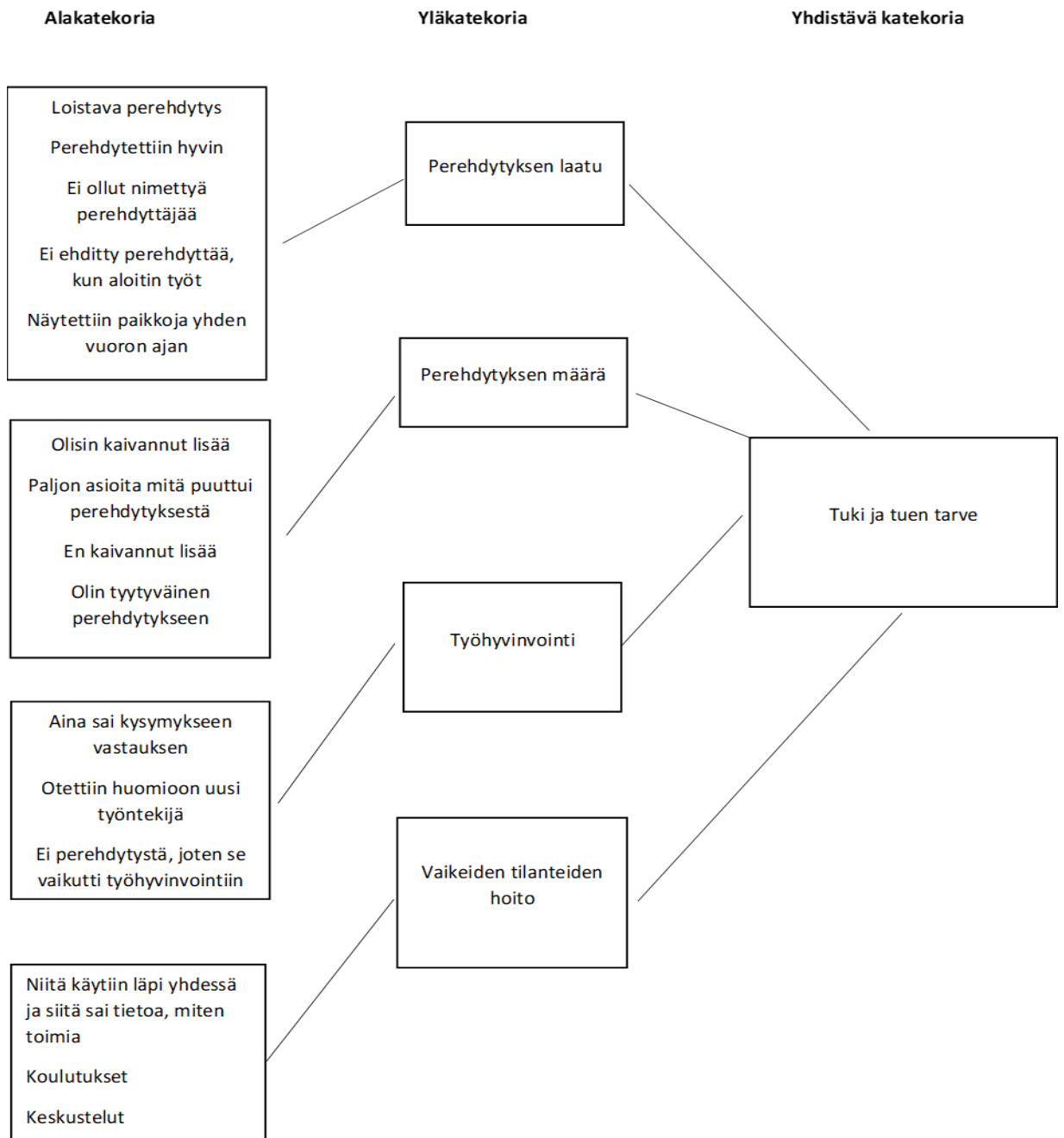
”Työturvallisuutta käytiin läpi ja kaikki perusjutut tuli selväksi.”

7.3 Uuden työntekijän tuki ja tuen tarve

Kaikilla vastanneilla oli positiiviset kokemukset työyhteisöstä ja he tunsivat, että heidät otettiin mukaan työyhteisön jäseniksi. Osaston käytänteet tulivat noin puolella vastanneista helposti tutuiksi ja noin puolet vastanneista koki, että osaston käytäntöjen oppiminen vaati aikaa eivätkä ne tulleet helposti tutuiksi.

”Koin heti ensimmäisestä viikosta, että sain paljon vastuuta.”

”Kyllä täällä on hyvä työyhteisö ja hyvin on otettu mukaan.”



Kuvio 1 Uuden työntekijän tuki ja tuen tarve

8 POHDINTA

Tässä osiossa kerrotaan tutkimustulosten tarkastelusta, tutkimuksen eettisyydestä sekä luotettavuudesta. Osiossa kerrotaan myös oppimisprosessista ja johtopäätöksistä.

8.1 Tutkimuksen tarkastelu

Tutkimuksessa saadut tulokset ovat jakautuneet ääripäihin. Perehdytyksestä kysyttäessä on hyvin onnistuneita ja toimivia kokemuksia, mutta myös olematonta perehdytystä. Noin puolet vastanneista ei kaivannut mitään lisää perehdytykseltä ja noin olisi toivonut sitä enemmän. Samankaltaisuksiakin saatiin haastatteluilla. Kaikki vastanneet pitivät työyhteisöä hyvänä ja koki, että heidät otettiin mukaan työyhteisön jäseniksi. Työturvallisuutta oli käyty jokaisen vastanneen kanssa läpi. Vastanneet olivat myös yhtä mieltä siitä, että perehdytyksellä oli selvä vaikutus työhyvinvointiin. Osa vastanneista kertoi myös olleensa yksikössä ensin opiskelijana ja tästä heillä oli positiivisia kokemuksia. Lisäksi opiskelijana oleminen oli helpottanut töihin tuloa aloittaessa. Tarkastellessa haastatteluiden tuloksia sai ristiriitaisin vaikutelman. Perehdytyksestä kysyttäessä ääripäät heijastuivat vastauksista. Tämä voisi johtua perehdytyksen huonosta suunnittelusta tai mahdollisesti resurssien pulasta. Itse koen perehdytyksen olevan todella tärkeä voimavara ja helpottivat työntekijän työuraa paljon.

8.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimus aineiston luotettavuutta lisää se, että haastatteluihin pääsivät vastaamaan ainoastaan yhden osaston työntekijät. Luotettavuutta lisää myös se, että vastaajat olivat mukana vapaaehtoisesti. Tutkimuksen luotettavuutta lisää opinnäytetyön tekijän luotettavat lähteet ja lähteiden kirjaaminen lähdeluetteloon. Tutkimuksen luotettavuutta lisää myös alkuperäisilmaisuiden käyttö tutkimustulosten raportoinnissa.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa luotettavuutta voidaan arvioida neljällä kriteerillä, jotka ovat uskottavuus, vahvistettavuus, riippuvuus ja siirrettävyys (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2013, 97-98.) Uskottavuus tässä tutkimuksessa varmistetaan sillä, että aineiston keruu menetelmä mietittiin yhdessä ohjaavan opettajan kanssa ja käytössä oli kysymyslista. Saadut tutkimustulokset on kuvattu selkeästi. Uskottavuuteen vaikuttaa myös, että aineisto on kerätty haastattelemalla. Jos tutkimus olisi toteutettu kyselylomakkeella vastaajat olisivat saattaneet vastata melko kapeasti tai mahdollisesti aiheen vierestä.

8.3 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimuksen vastaajat antoivat tietoisien suostumuksen osallistumisestaan tutkimukseen. Tutkimukseen osallistuminen oli myös vapaaehtoista. Saatua tutkimusaineistoa ei luovutettu kenellekään tutkimusprosessin ulkopuoliselle. Haastateluun osallistuneet tiedonantajat valittiin sattumanvaraisesti osaston työntekijöistä. Haastattelut toteutettiin työntekijöiden työajalla. Haastattelut nauhoitettiin kokonaan ja tällöin saatuun materiaaliin voitiin palata useita kertoja, jolloin aineisto pysyi muuttomattomana. Koko haastattelu aineisto litteroitiin asianmukaisella tavalla sanasta sanaan analyysin luotettavuuden lisäämiseksi. Nauhoitettu aineisto hävitettiin litteroinnin jälkeen. Hoitotieteellisen tutkimuksen ohjeet otettiin huomioon. Tutkimukselle haettiin asianmukainen lupa kohdeorganisaatiolta Pirkanmaan sairaanhoitopiiriltä. Suomessa Helsingin julistus vuodelta 1964 sekä erilaiset lait, kuten henkilötietolaki ja laki potilaan asemasta ja oikeuksista määrittelevät tutkimusetiikkaa (Helsingin julistus 1964.)

8.4 Tutkimus oppimisprosessina

Halusin tehdä tutkimuksen uuden työntekijän tuesta ja tuen tarpeesta, koska olen itse valmistumassa sairaanhoitajaksi ja minua kiinnosti millaista, on aloittaa uudessa työpaikassa hoitoalalla. Olin menossa uuteen kesätyöpaikkaan ja kysyin Pirkanmaan sairaanhoitopiirin yhdeltä osastonhoitajalta mahdollisuutta tehdä opin-

näytetyötä. Minulle tarjottiin mahdollisuutta tehdä yhteistyötä opinnäytetyön tiimoilta. Pidimme aloituspalaverin ja sovimme asioiden kulusta ja millaista työtä lähden tekemään. Halusin itse tehdä aineiston keruun haastatteluilla enkä vaikkapa kyselylomakkeella. Itse koen, että asioista on helpompi puhua suoraan ihmisen ihmiselle, kuin vastata kyselyyn. Uskoin myös aiheen kiinnostavan työntekijöitä, ja sain hyvin haastateltavia.

Aloituspalaverin jälkeen tein tutkimussuunnitelman ja hain tutkimuslupaa opinnäytetyölle. Haastattelut tein ollessani osastolla kesätöissä 2021. Syksyllä aloitin kunnolla teoriaosuuden tekemisen. Tiesin, että aiheesta löytyy paljon tietoa ja itse koin, että aihe on tärkeä.

8.5 Johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön avulla saatiin tietoa osaston perehdytyksen laadusta ja määrästä. Tuloksista ilmeni perehdytyksen laadun vaihtelevuus. Uskon, että ongelmana voivat olla resurssipula tai yksinkertaisesti ajan puute. Tutkimuksesta ilmenee, että suunnitellumpi perehdytystoiminta voisi taata paremmin laajemman perehdytyksen työntekijöille. Uskon, että tuloksista on hyötyä esihenkilöille ja perehdytyksestä vastaaville henkilöille. Tulosten pohjalta perehdytyksestä vastaavat näkevät, mitä asioita voisi tehdä paremmin ja miten varmistaa uusien työntekijöiden tuki työsuhteen alussa.

LÄHTEET

Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: Grano Oy.

Hakojärvi, H-R., Salminen, L. & Suhonen, R. 2011. Hoitohenkilökunnan opiskelijoihin kohdistama henkinen väkivalta ohjatussa harjoittelussa - kirjallisuuskatsaus. Hoitotiede 23 (3), 162-174.

Helsilä, M. 2009. Henkilöstöasioita esimiehille. Helsinki. Otava.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummerus.

Jyväskylän yliopisto. 2015. Laadullinen tutkimus. Uutinen perehdytyksestä. Viitattu 20.4.2020. <https://yle.fi/uutiset/3-7702316>

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

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki. Sanoma Pro Oy.

Kjelin, E. & Kuusisto, P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Helsinki: Talen-tum Media Oy.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia University Press

Kylmä, J., Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. 1. painos. Helsinki:Edita.

L23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki. Säädös säädöstiedostopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 14.1.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Manka, M.-L.; Keskinen, A.; Siekkinen, P. & Nuutinen, S. 2009. Työyhteisötarinoita. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos.

Mattila, S., Lappalainen, J. & Aaltonen, M. 2012. Korkean riskin työpaikkojen tunnuspiirteiden määrittäminen. Helsinki: Työterveyslaitos.

Miettinen, M., Kaunonen, M., Peltokoski, J. & Tarkka, M-T. 2009. Laadukas perehdyttäminen. Osa II Hoitotyön perehdytyksen prosessi ja sen arviointi. Hallinnon tutkimus 2.

Mäkisalo-Ropponen, M 2016. Kohti yhdessä tekemisen kulttuuria. Tmi Raija Airaksinen/ Draamatyö. Tampere. Suomen Yliopistopaino Oy.

Pitkänen, N. 2010. Perehdyttäminen viestintäilmiönä: Perehdyttämisestä perehdyttämis- ja perehtymisprosessiin. Jyväskylän yliopisto. Viestintätieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Viitattu 13.5.21. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ju-201210242772>

Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. Viitattu 26.1.2022. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Terveystalo. Työterveys/Ajankohtaista/Työterveyden yleiset käsitteet ja käytännöt/Työhyvinvointi lisää motivaatiota ja tuottavuutta. Viitattu 26.1.2022. <https://www.terveystalo.com/fi/Tyoterveys/Ajankohtaista/Tyoterveyden-yleiset-kasitteet-ja-kaytannot/Tyohyvinvointi-lisaa-motivaatiota-ja-tuottavuutta/>

Tiihonen, K., Vehviläinen-Julkunen, K., Nikkonen, M. & Vuorio, O. 2009. Väkivallan esiintyminen ja vaikutukset oikeuspsykiatrisessa hoitotyössä. Tutkiva hoitotyö 7 (1), 4-9.

Tuomi, J., Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 6., uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Turunen, V.2018. Uuden sairaanhoitajan osaaminen syynissä. Tehy. Viitattu 18.1.2022. <https://www.tehylehti.fi/fi/uutiset/uuden-sairaanhoitajan-osaamisen-syynissa>

Työturvallisuuskeskus viitattu 11.1.2022. https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tuosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/vastuut_ja_veloitteet/tyohon_perehdyttaminen_ja_tyonopastus#db2c2d38

Työterveyskeskus. Viitattu 19.1.2022. https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tuosuojelu/tyoturvaluuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoyhteisotaidot#db2c2d38

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.

Välimäki, M, Holopainen, A & Jokinen, M. 2000. Psykiatrinen hoitotyö muutoksessa. Juva: WSOY.

Ylikoski, V. Finlatyöterveys. Työyhteisötaidot ylläpitävät ja edistävät työkykyä. Viitattu 19.1.2022. <https://finla.fi/blogi/tyoyhteisotaidot-yllapitavat-ja-edistavat-tyokyky/>

LIITTEET

Liite 1.

Kysymyslista

1. Millä ammattinimikkeellä työskentelet?
2. Mikä olet koulutukseltasi?
3. Kauanko olet työskennellyt terveydenhoito alalla?
4. Kauanko olet työskennellyt nykyisessä työyksikössä?
5. Kuvaile millaista perehdytystä olet saanut työsuhteen alkaessa?
6. Minkälaiset odotukset sinulla oli perehdytykseen liittyen?
7. Vastasiko perehdytys mielestäsi odotuksiasi?
8. Millä tavalla perehdytys tuki työturvallisuuttasi?
9. Olisitko kaivannut jotain lisää perehdytykseltä?
10. Minkälaisia vaikutuksia perehdytyksellä on ollut kokemaasi työhyvinvointiin?
11. Tukiko perehdytys riittävästi ammatillisen osaamisen- ja kehityksen kannalta, perustele vastauksesi?
12. Kuuluiko saamaasi perehdytykseen ohjeistusta vaikeiden tilanteiden hallintaan?
13. Tulivatko osaston käytänteet sinulle helposti tutuksi?
14. Otettiin sinut mukaan työyhteisön jäseneksi?

