



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Taina Rantaproosi

# UUSIEN TYÖNTEKIJÖIDEN PEREHDYTYS LASTENOSASTOLLA

Sosiaali- ja terveysala

2022

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU

Hoitotyö

## TIIVISTELMÄ

Tekijä	Taina Rantaproosi
Opinnäytetyön nimi	Uusien työntekijöiden perehdytys lastenosastolla
Vuosi	2022
Kieli	suomi
Sivumäärä	37+3
Ohjaaja	Johanna Latvala

---

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, mitä asioita lastenosaston hoitohenkilökunta toivoisi uuden työntekijän perehdytyksessä tuotavan esille. Tämän pohjalta tavoitteena oli luoda suunnitelmallinen ja kaikkien osalta yhtenäinen perehdytysrunko erään keskussairaalan lasten- ja nuortenosastolle.

Opinnäytetyö toteutettiin empiirisenä tutkimuksena, jossa perehdytysrunko luotiin kyselytutkimuksessa saatuja vastauksia hyödyntäen. Kyselylomake sisälsi neljä avointa kysymystä, jotka analysoitiin induktiivista sisällönanalyysia käyttäen. Teoreettisessa osuudessa käsitellään perehdytystä kokonaisuudessaan.

Tutkimustuloksista ilmeni, että laadukasta perehdytystä pidetään tärkeänä ja siihen halutaan panostaa. Kysely antoi vastauksia siihen, että uusi työntekijä voi omalla toiminnallaan vaikuttaa siihen, kuinka hyvin ja nopeasti pääsee osaksi työyhteisöä. Tuloksista ilmeni, että ohjaajan asennoituminen rooliinsa ja perehtyjän oma aktiivisuus on iso osa laadukkaan perehdytyksen mahdollistamista.

---

Avainsanat<sup>1</sup> perehdytys, perehdyttävä, hoitotyö, laatutyö, potilasturvallisuus, moniammatillinen yhteistyö

VAMK University of applied sciences

---

Nursing

## **SYNOPSIS**

Author	Taina Rantaprosi
Title of the thesis	Orientation of new employees in the children's department
Year	2022
Language	finnish
Pages	37+3
Tutor	Johanna Latvala

---

The purpose of this thesis was to find out what issues the nursing staff of the children's department would like to bring up during the induction of a new employee. On the basis of this, the aim was to create a planned and uniform orientation framework for the children's and young people's department of a central hospital.

The thesis was carried out as an empirical study, in which the introductory framework was created using the answers obtained in the survey. The questionnaire contained four open-ended questions that were analyzed using inductive content analysis. The theoretical part deals with the introduction as a whole.

The results of the research show that high-quality orientation is considered important and that there is a desire to invest in it. The survey provided answers to the fact that a new employee can influence how well and quickly he or she can become part of the work community. The results showed that the instructor's attitude to his / her role and the orientator's own activity is a big part of enabling quality to the orientation.

Keywords<sup>2</sup> introduction instructor, nursing, work quality, safety, interprofessional cooperation

---

# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO .....	6
2	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	9
3	PEREHDYTYS.....	10
	3.1 Perehdyttäjä .....	10
	3.2 Perehdytys osana hoitotyön laatua ja potilasturvallisuutta .....	10
	3.3 Moniammatillinen yhteistyö osana perehdytystä .....	12
	3.4 Perehdytysuunnitelma .....	13
	3.5 Perehdytysrunko.....	14
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	16
	4.1 Kohderyhmä ja aineiston keruu .....	16
	4.2 Aineiston analyysi .....	17
	4.3 Tutkimuksen toteutus.....	18
5	TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	19
6	POHDINTA .....	25
	6.1 Tutkimustulosten tarkastelu.....	27
	6.2 Eettiset kysymykset .....	27
	6.3 Tutkimuksen luotettavuus .....	28
	6.4 Tutkimusprosessin pohdinta.....	30
	6.5 Kehittämisehdotuksia .....	31
	6.6 Jatkotutkimusaiheita .....	32
	LÄHTEET .....	33
	LIITTEET.....	36
	LIITE 1 Saatekirje .....	36
	LIITE 2 Kyselylomake .....	37
	LIITE 3 Perehdytysrunko.....	39

## **KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO**

<b>Kuvio 1.</b> Perehdytyksessä läpikäytävät asiat	19
<b>Kuvio 2.</b> Työntekijästä lähtevät toimintamallit	20
<b>Kuvio 3.</b> Perehdytyksessä koetut puutteet	21

**Taulukko 3.** Perehdyttäjän vastualueet...**Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**

## 1 JOHDANTO


Työhön perehdytyksen tärkein tehtävä on integroida uusi työntekijä työyhteisöön niin, että hän oppii tuntemaan työpaikkansa, siellä tehtävän työn ja työtoverit. Perehdyttämisen avuksi on laadittu asialistoja, joita läpikäymällä perehdytettävä saa oikeanlaisen kokonaiskuvan tehtävästään ja organisaatiostaan, jossa työskentelee. Perehdyttäminen on vaativa tehtävä, sillä siinä tarvitaan käytännön ammattitaidon lisäksi psykologista silmää sekä vilpitöntä halua ymmärtää ja auttaa perehdytettävää asettumaan osaksi työyhteisöä. (Pro pilvipalvelut 2021.)

Perehdytyksen merkitys korostuu nuorilla työntekijöillä, joilla on vasta vähän kokemusta työelämästä ja jotka ovat työuransa alussa. Kunnollisen perehdytyksen avulla nuori pääsee nopeammin osaksi työyhteisöä, mistä vastaa käytännössä esimies, mutta sovitusti myös muut perehdyttäjät ja työhönopastajat. Suunnitelmallinen perehdytys on tärkeää työn turvallisuuden ja sujuvuuden kannalta, uuden työntekijän iästä riippumatta. Hyvä perehdytys on avuksi työtehtävien nopeampaan oppimiseen ja epävarmuuden minimoimiseen. Erilaisia tehtäviä kannattaa antaa, huomioiden kuitenkin, että liian varhain annetut vaativat tehtävät voivat kuormittaa haitallisesti. Tämän vuoksi tehtävien vaativuuden ja työntekijän osamisen tulisi olla tasapainossa niin, että mielenkiinto säilyisi ja uusia, opittuja taitoja voitaisiin kehittää. Perehdytys on jatkuva prosessi, jota tarvitaan aina työtehtävien ja työmenetelmien muuttuessa. (TTL 2021)

Ajatus tutkimuksen aiheeseen nousi kohdeorganisaation puolelta tulleesta ehdotuksesta. Hoitohenkilökunnan jäsenet olivat yhdessä osastontunnilla pohtineet opinnäytetyön mahdollista tutkimusaihetta, joka voisi tulla tarpeeseen. Näin ollen hoitohenkilökunta oli yhteistuumin todennut, että lastenosaston perehdytyskansio vaatisi päivitystä ajantasaisempaan tietoon. Lopputulemana oli, että opinnäytetyöllä tavoiteltaisiin keräämään tietoa perehdyttämisestä, mitä hyödyntäen saataisiin koottua jonkinlainen perehdytysrunko. Perehdytysrunkoa voitaisiin näin ollen käyttää perehdyttämistilanteessa apuna. Perehdyttäminen aiheena

kiinnostaa opinnäytetyöntekijää, sillä hän on ollut itsekin viimeisimmät vuodet työhön perehtyjän roolissa ja tulevaisuudessa tutkija saa varmasti toimia myös itse työhön perehdyttäjänä. Opinnäytetyön avulla opinnäytetyöntekijä tulee saamaan uusia eväitä aiheeseen liittyen, tietämystä siihen, millainen on hyvä mentori. Opinnäytetyönaihe antaa tutkijalle halua kehittää työyhteisöä oppijana. Tämän tutkimuksen empiirisen aineiston kohdejoukko on Seinäjoen keskussairaalan lastenosaston henkilökunta ja tutkimusaiheena uuden työntekijän perehdytys.

Organisaatiossa on uuden työntekijän perehdytyskansio, jonka sisältö koostuu konkreettisista hoitotyön toiminnoista. Perehdytyskansiota ei ole tullut päivitettyä säännöllisin väliajoin. Perehdytyskansio antaa hyvät valmiudet perehdytykselle, mutta kokeeko hoitohenkilökunta, että perehdytys työyhteisössä on laadukasta? Kysymyksen pohtiminen lisäsi motivaatiota tutkia asiaa laajemmin. Tämä tutkimus kuvaa lastenosaston henkilökunnan näkökulmasta asioita, joita perehdytyksessä tulisi käydä läpi. Tutkimuksen osallisena olivat uudet työntekijät sekä kauemmin osastolla toimineet hoitajat. Sijaiset jäivät tutkimuksesta pois, sillä kyselyä ei ehditty toteuttamaan sijaisille sopivaan ajankohtaan.

fHoitohenkilökuntaa tiedotetaan tutkimuksesta etukäteen saatekirjeellä. Tutkimusaineisto kerätään syyskuussa 2021, jolloin kyselylomakkeiden vastaamisajaksi annetaan kolme viikkoa. 

Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite avataan kyselyn alkamisen yhteydessä. Tutkimuskysely toteutetaan yhdellä kotimaisella kielellä. Lomakkeet palautetaan kahvihuoneessa olevaan pahviseen postilaatikkoon. Aineiston analysoinnin aikana kyselylomakkeita säilytetään lukitussa paikassa, johon ulkopuolisella ei ole pääsyä. Analysoinnin jälkeen aineisto hävitetään asianmukaisella tavalla.

Tämän tutkimuksen avulla halutaan kehittää lastenosaston perehdyttämistä ja saada tuloksia, mitä asioita hoitohenkilökunta toivoisi uuden työntekijän perehdytyksessä tuotavan esille. Tutkimuksen tulokset luovat kattavampaa näkemystä perehdytyksessä tuotavien asioiden tarpeellisuudesta.

Tässä tutkimuksessa teoria muodostuu aiemmin julkaistuista viimeaikaisista tutkimustuloksista, jotka haetaan eri tietokannoista. Tutkimuksen viitekehys rakennetaan deduktiivisen analyysirungon määräämin käsittein, joita teoriasta kriittisesti etsitään. Tämän tutkimuksen teoreettinen viitekehys sisältää oppaita sekä tieteellisiä artikkeleita.

## **2 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET**

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää millaisia asioita uuden työntekijän kanssa tulisi käydä läpi sekä mitä perehdyttäjältä vaaditaan. Kyseinen opinnäytetyö antoi lastenosaston hoitohenkilökunnalle puheenvuoron kertoa, millainen on hyvä perehdyttäjä sekä mihin asioihin mentorin tulisi paneutua paremmin perehdytettäessä uutta työntekijää.

Tämän opinnäytetyön päätavoitteena oli mahdollistaa suunnitelmallisen ja kaikkien osalta yhtenäisen perehdytysrungon luomista erään keskussairaalan lasten- ja nuorten osastolle, josta hyötyisivät niin uudet työntekijät kuin itse hoitohenkilökunta. Hoitajien tietoisuuden lisäämisen kautta on mahdollisuus tuoda esille asioita, jotka edesauttavat uusia työntekijöitä pääsemään nopeammin ja paremmin osaksi muuta työyhteisöä.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

1. Mitkä asiat ovat tärkeitä uuden työntekijän perehdytyksessä?
2. Miten uusi työntekijä voisi omalla toiminnallaan päästä paremmin ja nopeammin osaksi työyhteisöä?
3. Minkälaisiin asioihin työntekijän pitäisi saada parempaa perehdytystä?
4. Onko jotain mitä haluaisit sanoa uuden työntekijän perehdyttäjälle?

### **3 PEREHDYTYS**

Tutkittua tietoa haettiin erilaisista kotimaisista ja kansainvälisistä tietokannoista. Teoreettisen viitekehyksen asiansanoiksi nousivat perehdytys, perehdyttäjä, hoitotyö, laatutyö, potilasturvallisuus, moniammatillinen yhteistyö. Kirjallisuudesta nousivat nämä käsitteet vahvasti esille, joita seuraavaksi käsitellään.

#### **3.1 Perehdyttäjä**

Perehdyttäjän on vastattava ensisijaisesti siitä, että perehdytettävä omaksuu työtehtävänsä velvoitteet ja vastuut sekä työn vaatimat turvalliset työtavat. Hyvä perehdyttäjä tuo ilmi myös työn arvaamattomat riskit. (Pro pilvipalvelut 2021.)

Mentorointia pidetään viisauden siirtämisen taitona, jossa yksilö oppii kokeneelta ammattilaiselta työhön liittyviä asioita. Mentorina voi toimia kuka tahansa, mutta se edellyttää tietämyksen tarjoamista sekä aikaa ja valmiutta sitoutua siihen. Mentoriksi ryhtymisen yhtenä tärkeänä seikkana pidetään merkityksellisen suhteen muodostamista sen sijaan, että tehtävä siirrettäisiin eteenpäin toiselle. Hyvän mentorin tunnistaa siitä, että hän omaa aidon kiinnostuksen auttaa muita menestymään, vaikka he saattaisivat joskus ohittaa omatkin saavutukset. Lisäksi hän tietää mistä puhuu, on halukas luomaan hyvän vuorovaikutussuhteen perehdytettävän kanssa sekä osoittamaan mielenkiintoa. Hyvä mentori on helposti lähestyttävä, empaattinen ja rehellinen, joka antaa ennen kaikkea suoria vastauksia. Hänen tulee kyetä pitämään luottamukselliset asiat kahdenkeskinä, omata aktiiviset kysely- ja kuuntelutaidot sekä toimia ratkaisemisen sijaan opastajana. Tällöin mentori pysyttelee taustalla hienovaraisesti ohjaten sekä antaen muiden tehdä niin päätöksensä virheensä kuin onnistumisensakin. (Monster 2021.)

#### **3.2 Perehdytys osana hoitotyön laatua ja potilasturvallisuutta**

Hoitotyö on ammatillista toimintaa, jolla pyritään auttamaan, ohjaamaan ja tukemaan ihmistä, kun on kyse terveyden edistämisestä. Lisäksi jo sairauden

aiheuttamien rajoitusten kanssa elävää ihmistä tulee pyrkiä auttamaan ja hoitamaan parhain mahdollisin tavoin. (Terveyskirjasto 2016.)

Hoitotyön tarkoituksena on tuottaa ihmiselle terveyshyötyä, johon pyritään toteuttamalla potilaslähtöistä ja turvallista näyttöön perustuvaa hoitotyötä. Potilaan tutkimus, hoito ja kuntoutus tulee lähteä potilaan tarpeista. Hoitotyön arvoja ohjaavat niin tyytyväiset potilaat, vastuu potilaasta ja työyhteisöstä, into ja halu uudistua kuin yhteistyön arvostaminenkin. Hyviin hoitotyön tuloksiin päästään, kun toimintaa mitataan, seurataan, arvioidaan sekä kehitetään jatkuvasti ja säännöllisesti. (KSSHP 2020.)

Hyvällä sosiaalisen- ja terveydenhuollon laadulla tarkoitetaan taas sitä, että asiakas saa tarpeensa mukaista palvelua oikeaan aikaan ja oikeassa paikassa. Palvelua, joka tuottaa kansalaisille hyvinvointia ja pyrkii riskien minimointiin sekä terveyden ja hyvinvoinnin maksimointiin, pidetään laadullisesti hyvänä, kun se perustuu parhaaseen käytettävissä olevaan tietoon tai näyttöön. (THL 2020.)

Sosiaali- ja terveydenhuollon laadussa keskeisimpiä elementtejä ovat: asiakaskeisyys, potilasturvallisuus, palvelun saatavuus ja saavutettavuus sekä oikeudenmukaisuus.

Asiakaskeisyydellä tarkoitetaan yksilön kunnioitusta ja itsemääräämisoikeutta, mitä pidetään peruslähtökohtana palvelun toteuttamisessa. Sosiaali- ja terveydenhuollon laadusta puhuttaessa tärkeinä asioina pidetään myös mm. palvelun saatavuutta ja saavutettavuutta. Näillä tarkoitetaan sitä, että kansalaisten tulee saada palveluja tasavertaisesti ja ne annetaan kohtuullisessa ajassa, asuinpaikasta, sosioekonomisesta asemasta, sukupuolesta tai etnisistä tekijöistä riippumatta. Lisäksi oikeudenmukaisuus tulee kysymykseen, sillä asiakkaiden tulee saada yhdenmukaista palvelua tai hoitoa, kun kyse on samanlaisesta tilanteesta. Kiireellisessä tilanteessa hoito ja palvelu tulee antaa kaikille ilman tarpeetonta viivettä. Potilasturvallisuudesta puhuttaessa, huomioon tulee hoito, lääkehoito ja laitteiden turvallisuus, joita varten organisaatioiden tulee laatia

potilasturvallisuussuunnitelma. Korkeatasoinen osaaminen on myös merkitsevä, sillä siihen sisältyy niin itse toiminnassa tarvittava osaaminen, ihmisen kohtaamisen taito, arvot ja etiikka. Näiden lisäksi laatutyöhön vaikuttaneista asioita pidetään myös vaikuttavuutta, jolla pyritään lisäämään mahdollisimman paljon asiakkaan hyvinvointia, terveyttä sekä valinnanvapautta. (THL 2020.)

Perehdytystä annettaessa myös potilasturvallisuus tulee ottaa huomioon. Potilasturvallisuudella tarkoitetaan sitä, että potilas saa tarvitsemansa ja oikean hoidon mahdollisimman vähillä haitoilla. Potilasturvallisuuteen luokitellaan kuuluvaksi niin hoidon, lääkehoidon kuin lääkinnällisenkin hoidon turvallisuus. Potilaan näkökulmasta potilasturvallisuus on sitä, että potilas saa oikeaa hoitoa, oikeaan aikaan ja oikealla tavalla. Lisäksi hoidosta tulee aiheutua mahdollisimman vähän haittaa potilaalle. (THL 2021.)

Potilasturvallisuuden yhtenä keskeisimpänä seikkana pidetään avointa tiedonkulkua ammattilaisten, potilaiden sekä heidän omaistensa välillä. Siksi on tärkeää, että annetut tiedot ovat ajan tasalla ja oikein. ”Potilasturvallisuustyö perustuu riskienarviointiin, toiminnan jatkuvaan kehittämiseen ja turvallisuuden ylläpitämiseen.” Tavoitteena on minimoida hoidosta aiheutuvat estettävissä olevat haitat. Inhimillisiä virheitä voidaan välttää noudattamalla mm. selkeitä varmistusrutiineja hoitoprosessin eri vaiheissa. (Terveyskylä 2018.)

### **3.3 Moniammatillinen yhteistyö osana perehdytystä**

Moniammatillinen yhteistyö edellyttää kaikilta osapuolilta vastuunottoa, selkeää käsitystä omasta tehtävästä, kuuntelu- ja ilmaisutaitoja, toisten asiantuntijuuden kunnioittamista, sekä kokonaisuuksien ymmärtämistä. Kattavan ja eri näkökulmien tiedon kokoamiseksi tarvitaan yhteisöllistä älykkyyttä, jossa asiantuntijatie-toa jaetaan. Moniammatillinen yhteistyö edellyttää yhteisiä käsitteitä ja kieltä. (Kontio 2010, 8-9.)

Moniammatillisen yhteistyön haasteita ovat toiminnan koordinointi, yhteistyökulttuurin kehittymättömyys, vuorovaikutus tavoittaa vain osan työryhmän jäsenistä sekä se, että osaamisen ja tiedon jakaminen on nihkeää. Haasteena voivat olla myös resurssien vähyys, veloitteiden ja sopimusten puute, sekä vastuun kassautuminen vain muutamalle ryhmän jäsenelle. Olemassa olevia toimintatapoja voi olla vaikea muuttaa, jos jo olemassa olevaan tilanteeseen ollaan tyytyväisiä. Paras mahdollinen kehitystyö edellyttää kaikkien motivoitumista ja sitoutumista uusien asenteiden ja toimintatapojen oppimiseen. Henkinen, taloudellinen ja hallinnollinen tuki ovat edellytyksenä, että osaamisen jakaminen uutena toimintakulttuurina jalkautuu työyhteisön käyttöön. (Kontio, 2010, 21.)

### **3.4 Perehdytysuunnitelma**

Perehdytysuunnitelmaa tulisi muuttaa tulokkaalta saadun palautteen mukaan, sillä sen tulisi olla vuorovaikutteinen eli ottaa huomioon perehdytettävän taustan ja osaamisen. Perehdytysohjelma vaatii huolellista suunnittelua, sillä sen on hyvä sisältää jaksotellen informaatiota ja mahdollisuuden soveltaa informaatiota asteittain käytännössä. (Hietala, Kaivanto, & Valvisto 2015, luku 1.7.) Uusi työntekijä tulee ottaa vaiheittain mukaan työtehtäviin, jossa tapahtuu konkreettista perehdytystä asioihin (Torppa 2017, 14). Vaiheittainen työtehtäviin mukaan ottaminen vaatii siksi suunnitelmallisuutta ja tasapainottelua, että uuden henkilön tullessa organisaatioon, ei ajauduttaisi suoraan liian vaativiin työtehtäviin.

Perehdytysuunnitelmassa tulisi kiinnittää huomiota erilaisten ihmisten oppimiskykyyn ja sen vaihtelemiseen perehdytysprosessin aikana. Oppimisen lisäksi huomiota tulisi kiinnittää myös poisoppimisen tarpeisiin. (Becker & BIS 2021, 10.) Perehdytys tulee tutustua uuteen ihmiseen, että voi tunnistaa paremmin erilaisia oppimistyyliä. Poisoppimisella tarkoitetaan sekä haitallisten, että vanhentuneiden toiminta- ja työskentelytapojen muuttamista toimiviin tapoihin. Opinnäytetyöntekijän näkökulmasta esimerkiksi ajanmukaisten toimenpidelaitteiden käyttäminen

ja oikeanlaisten työskentelytapojen noudattaminen kannattaa ottaa uudessa työpaikassa heti haltuun.

Perehdytysuunnitelma voidaan jaotella osa-alueperusteisesti, joita voivat olla esimerkiksi yrityksen toiminta ja käytännöt, turvallisuusasiat sekä palkkausasiat. Vaihtoehtoisesti perehdytysuunnitelma voidaan rakentaa aikaperusteisesti, jossa kerrotaan minä työsuhteen päivänä tai viikkona mikäkin aihe käsitellään. (Joki 2018, luku 7.2.) Näistä vaihtoehdoista osa-alueperusteinen perehdytyslomake otettiin käyttöön tässä opinnäytetyössä, jota kohdeorganisaatio voi hyödyntää uuden työntekijän perehdytystilanteessa.

### **3.5 Perehdytysrunko**

Toimiva perehdytys tarvitsee hyvän ja laadukkaan perehdytysrunгон tavoitteineen. Hyvä perehdytysrunko toimii ohjenuorana esimiehelle, mitä voidaan soveltaa kaikkien työntekijöiden perehdytyksessä. Perehdytysrunгон pohjalta kaikille uusille työntekijöille muodostetaan henkilökohtainen ja aikataulutettu perehdytysohjelma, joka ohjaa perehtyjän alkuun ensimmäisestä työpäivästä lähtien. (Hietala, Kaivanto & Valvisto 2015, luku 1.7.) Tämä opinnäytetyö vastaa toimeksiantajaorganisaation tarpeeseen luoda perehdytysrunko uusille työntekijöille.

Perehdytysrunkoon sisältyy valmistautuminen, työtehtävien opettaminen, palautteen antaminen ja vastaanottaminen sekä työympäristön ja käytäntöjen esittely, johon luokitellaan myös kollegat. Lisäksi uusi työntekijä tulee sitouttaa työympäristöön kertomalla organisaation historiasta, strategiasta ja arvoista. Perehdytysrunko on organisaatiossa kaikille sama, jolla taataan, että kaikki perusasiat tulee käytyä perehdytyksen aikana läpi. (Hietala, Kaivanto & Valvisto 2015, luku 1.7.)

Perehdytysrunko ilmenee tässä opinnäytetyössä osa-alueperusteisesti, jossa kohdeorganisaation asiat käydään läpi vaiheittain, asianmukaisessa järjestyksessä. Perehdytysrunkoon on liitetty asioita, joita hoitohenkilökunta on tuonut esille kyselytutkimuksessa. Kyselytutkimus nähtiin hyväksi ideaksi toteuttaa, sillä

työntekijöiden omakohtainen näkemys ja kokemus perehdytystilanteisiin koskevista asioista, edesauttaa laadukkaan perehdytysrungon luomisessa. Hoitohenkilökunnan mielipiteet on huomioitu, sillä niitä pidetään arvokkaina tämän tutkimustyön kannalta. Liitteenä olevassa taulukossa on tämän tutkimustyön pohjalta luotu perehdytysrunko, jota kohdeorganisaatio toivoi opinnäytetyön tuotoksena.

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 4.1 Kohderyhmä ja aineiston keruu

Tämä tutkimus toteutettiin laadullisella tutkimusotteella ja analysoitiin teorialähtöisellä sisällönanalyysillä. Tutkimus koskee Seinäjoen keskussairaalan lastenosaston uusien työntekijöiden perehdyttämistä. Tutkimuksen kohdeorganisaatioksi valittiin Seinäjoen keskussairaala. Kohderyhmän muodosti valitun sairaalan lastenosaston hoitohenkilökunta. Osaston henkilökuntaan kuuluu sairaanhoitajia, lastenhoitajia ja lääkäreitä. Osastolla toimii myös osastosihteeri, laitoshuoltajia sekä virikehoitaja, joka auttaa lapsia ja nuoria viihtymään osastolla. Lisäksi osastolla työskentelee säännöllisesti terveydenhuollon ja lääketieteen opiskelijoita, jotka toimivat käytännön työssä henkilökunnan ohjauksessa. Tutkimuksen kysely toteutettiin syyslukukautena kesäsijaisten työsopimuksen päättymisen jälkeen.

Tässä opinnäytetyössä käytettiin kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää ja tavoiteltiin tutkimuskohteen ymmärrystä. Laadullisena tutkimusmenetelmänä toimi kyselylomake, jota käytettiin apuna toiminnallisen opinnäytetyön luomisessa. Hirsjärvi ym. 2010 mukaan tutkimuskohteen ymmärrys syntyy, kun tutkija kartoittaa toimintakentän. Kartoitus voi muodostua joukosta yksilöhaastatteluja. Laadullisessa tutkimuksessa ei ole tarkoitus tehdä yleispäteviä päätelmiä vaan, että yksityisestä toistuu yleinen. Yksittäistä tapausta tarkkaan tutkittaessa saadaan selville ilmiön merkittävät ja usein toistuvat asiat, kun ilmiötä tarkastellaan yleisemmällä tasolla. Laadullinen tutkimus on luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedon hankintaa. Tutkimusaineisto koottiin todellisissa, luonnollisissa tilanteissa ja tutkittavien joukon valinnassa käytettiin tarkoituksenmukaisuutta. (Hirsjärvi ym. 2010, 155, 170, 171.)

## 4.2 Aineiston analyysi

Tutkimuksessa noudatettiin yleisiä eettisiä periaatteita ja tieteellistä käytäntöä. Tutkimuksen aineistonhankintamenetelmänä tehtiin lastenosaston hoitohenkilökunnalle laadullista kyselyä hyödyntäen. Kysely on lyhyt, koska sillä pyrittiin aktivoimaan henkilökuntaa vastaamaan kyselyyn, mahdollistaen kuitenkin tutkimukselle riittävä aineisto.

Kysely analysoitiin deduktiivisella sisällönanalyysilla. Tutkimuskyselyssä on mukana saatekirje (liite 1), jossa kerrottiin tarkemmin tutkimuksen tavoite ja tarkoitus. Tutkimus toteutettiin kokonaistutkimuksena Seinäjoen keskussairaalan lastenosaston hoitohenkilökunnalle. Lastenosaston toimintaa ohjaa koordinoiva osastonhoitaja. Tutkimuskysely toteutettiin syksyllä 2021.

Tutkimuslupa tutkimukselle anottiin Seinäjoen sairaanhoitopiirin ylihoitajalta. Tutkimuskyselyn toteuttamista varten otettiin yhteys lastenosaston osastonhoitajaan, jolta pyydettiin lupa kyselyn toteuttamiselle.

Tutkimuksen tarkoitus, kyselyn ajankohta sekä luottamuksellisuus avattiin henkilökunnalle, kyselyn alkamisen yhteydessä. Henkilökuntaa tiedotettiin kyselystä ja sen toteutuksesta saatekirjeen avulla. Tutkimus toteutettiin paperikyselynä ja nimenomaan laadullisena, koska se tarjoaa vastaajille tilaisuuden kuvata laajemmin ajatuksia sekä ideoita perehdyttämisen kehittämiseksi.

Teorettinen viitekehys tiivistettiin koskettamaan ilmiötä perehdytys. Aineisto valittiin kriittisesti ja kirjallisuutta kerättiin eri tietokannoista. Aineistoiksi valittiin viimeaikaisimmin tutkittua tietoa. Tutkimuksen viitekehyksessä käytettiin tieteellisiä artikkeleita sekä oppaita.

Analyysin tarkoituksena on tuoda esille asioita, joita lastenosasto voi kehittämissä prosessissaan hyödyntää. Tutkimustuloksen tarkoituksena on avata uusia näkökulmia laadukkaaseen perehdytykseen. Aineisto kerättiin tutkimusta koskevan laadullisen kyselyn vastauksista. Analysointi pohjautui deduktiiviseen

päätelytapaan, jonka myötä tutkimustulos saatiin esille. Analyysivaiheita on kolme, joita ovat pelkistäminen, ryhmittely ja käsitteellistäminen. Aineistoa analysoitiin teorian valmiiksi määrittelemällä käsitteillä.

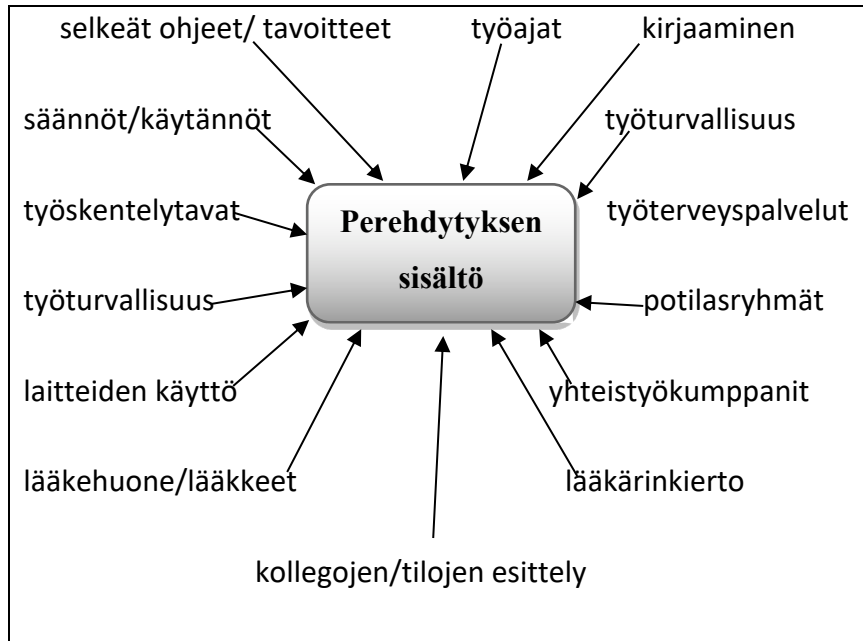
### **4.3 Tutkimuksen toteutus**

Tässä luvussa avaan tutkimusaineiston eli laadullisen kyselyn toteutumista. Tutkimuksen kysely toteutettiin 10.9.-8.11.2021 välisenä aikana. Kyselyyn vastasivat lastenosaston hoitohenkilökunnan jäsenet. Tutkimuskyselyn implementointikielenä toimi suomi. Tulokset avattiin tässä tutkimuksessa tutkijan omalla äidinkiellällä. Tutkimuskyselyitä toimitettiin lastenosastolle 23 kappaletta ja niiden vastausprosentti oli noin 56%.

Tutkimus piti sisällään ainoastaan neljä kysymystä (sivu 10), joista jokainen oli avoin kysymys. Analyysirunko määritteli kyselyn kysymysten sisällön ja kysymysten suunnittelussa kiinnitettiin huomiota, että tutkimusaineisto vastaa tutkimustehtäviin. Tutkimuksen analyysirunko muodostui teoreettisen viitekehyksen määrittelemällä termein. Analyysirunko täsmensi tutkimuksen näkökulmaa ja deduktiivinen analysointi toteutettiin aineistoa pelkistämällä, ryhmittelemällä ja lopuksi suoritettiin aineiston käsitteellistäminen.

## 5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimustulosten perusteella, vastaajat määrittelivät perehdytyksessä tärkeänä tuotavat asiat kattavin termein. Alla oleva kuvio (2) esittää ilmiötä tarkemmin.



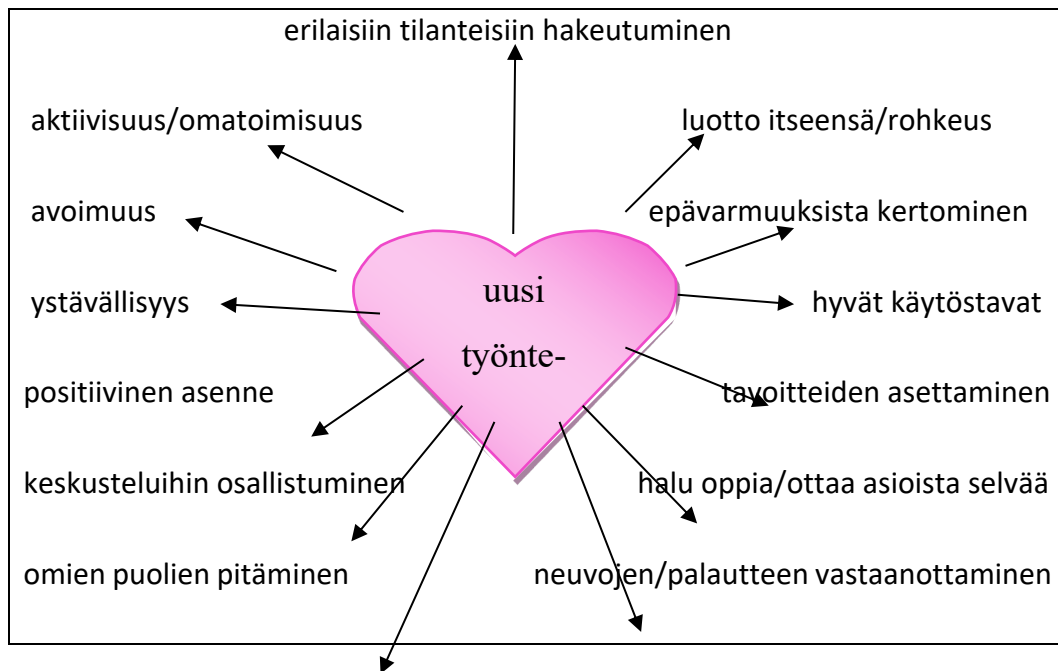
**Kuvio 1.** Perehdytyksessä läpikäytävät asiat

Työntekijöiltä kysyttiin, mitä asioita pidetään tärkeänä tuoda esille perehdytettäessä uutta työntekijää. Kysymyksen tarkoitus oli saada ymmärrys, mitä asioita pidetään tärkeänä nostaa esille annettaessa laadukasta perehdytystä. Perehdytystä on hyvä lähteä kehittämään henkilökunnan näkökulmasta. Kysymys tarkensi, mitä laadukas perehdytys pitää sisällään ja mitä lähdetään tavoittelemaan.

**Kollegiaalisuus työyhteisössä.** Pääluokka kollegiaalisuus työyhteisössä sisältää kysymyksen, mitä perehdytyksessä nähdään tärkeäksi tuoda esille? Aineistoa pelkistämällä ja luokittelemalla yläluokiksi nousivat työskentelytilojen -ja tapojen sekä käytäntöjen esittely. Aineiston analyysissä sekä teoriassa esille kollegiaalisuuden tekijänä nousivat perehdyttäjän ja perehtyjän välinen toimiva kommunikointi, kysymisen mahdollisuus sekä ajananto niin oppimiselle kuin uusien asioiden omaksumiselle. Näiden lisäksi oppimisen mukaan lisääntyvän vastuun, selkeän rungon

ja tavoitteiden luomisen sekä perehdytettävän lämpimän vastaanoton koettiin olevan tärkeä osa perehdytyksen sujuvuutta.

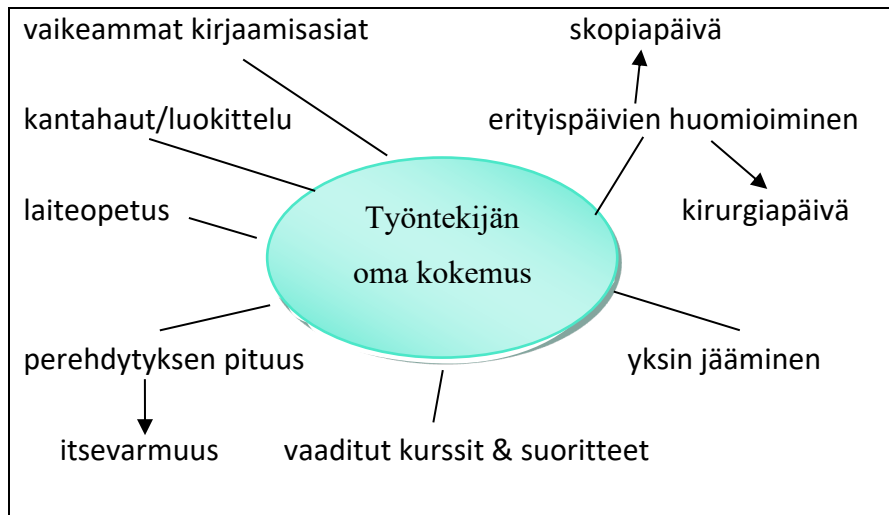
Alla olevaan kuvioon (2) on koottu asioita, joiden katsotaan edistävän uuden työntekijän pääsemistä nopeammin osaksi työyhteisöä.



**Kuvio 2.** Työntekijästä lähtevät toimintamallit

Työyhteisöltä kysyttiin, miten uusi työntekijä voisi omalla toiminnallaan päästä paremmin ja nopeammin osaksi työyhteisöä. Suurin osa oli sitä mieltä, että henkilön tulee olla motivoitunut työhönsä, omata positiivinen asenne sekä olla aktiivinen eli hakeutua omatoimisesti erilaisiin tilanteisiin. Lisäksi esille nousivat kyky vastaanottaa neuvoja ja palautteita, keskusteluihin osallistuminen sekä omien tavoitteiden asettaminen ja epävarmuuksista rohkeasti puhuminen. Henkilön ystävällisyys, avoimuus, rohkeus ja hyvät käytöstavat nähtiin myös edistävän työyhteisöön pääsemistä. Yksi vastanneista toi myös esille omien puolien pitämisen, sillä hän koki, että uusia työntekijä voi joutua herkästi "hyväksikäytetyksi", jolloin henkilöä ns. "hyppytetään" paikasta toiseen.

Alla olevassa kuviossa (3) ilmenee asioita, joihin hoitohenkilökunta olisi kokenut tarvetta saada parempaa perehdyttämistä.



**Kuvio 3.** Perehdytyksessä koetut puutteet

Työyhteisöltä kysyttiin, minkälaisiin asioihin he olisivat itse halunneet parempaa perehdyttämistä, tutustuessaan tämänhetkiseen työpaikkaan. Vastaukset jakautuivat melko laajasti. Suurin osa oli sitä mieltä, että perehdytysaika saisi olla pidempi, sillä hyvän peruspohjan koetaan tuovan itsevarmuutta. Yksi vastanneista oli kokenut jäävänsä yksin liian varhaisessa vaiheessa. Useampi vastanneista ei perehdytysaikaansa liiemmin muistaneet, sillä työuraa oli jo takana useampi vuosikymmen. Laitteidenkäytön opastus oli koettu myös puutteelliseksi samoin kuin työnpuolesta vaadittujen kurssien ja suoritteiden esilletuominen. Lisäksi erityispäivät, kuten kirurgiapäivä oltaisiin toivottu ottamaan puheeksi ja vaikeampia kirjaamisasioita opettaa.

**Yhteisö oppijana.** Pääluokka yhteisö oppijana sisältää kysymyksen, onko jotain mitä haluaisit sano uuden työntekijän perehdyttäjälle? Aineistoa pelkistämällä ja luokittelemalla yläluokiksi nousivat perehtyjää kunnioittava kohtelu, perehdytysrooliin asennoituminen sekä perehdytysasioiden kattavuus ja selkeys. Aineiston analyysi kertoo, että hyvänä perehdyttäjänä oleminen ei ole mikään

yksiselitteinen asia. Perehdyttäjän rooliin tulee kuitenkin ensisijaisesti asennoitua, jotta toisen ihmisen ohjaustilanteesta pystyy vastuuta ottamaan.

Hoitohenkilökunta painotti yksilöllisyyden huomioimisen tärkeyttä, uuden työntekijän ohjaustilanteessa. Monelle perehdyttäjälle on iskostunut tietyt tavat oppia ja toimia, mutta ohjaustilanteessa tietynlainen avarakatseisuus olisi paikallaan.

*”Muista, että jokainen on oma persoona ja kaikilla on tapansa työskennellä ja oppia”*

*”Annetaan myös vapaus tehdä asioita eri lailla”*

Hyvän perehdyttäjän on tärkeä osata asettua toisen asemaan sekä omata empaattinen lähestymistapa. Jokaisen perehdyttäjän olisi hyvä muistella aikaansa, jolloin oli itse samaisessa tilanteessa kuin perehdytyksessä oleva henkilö ja miettiä, miten olisivat itse halunneet tulla kohdelluksi.

*”Kohtaa erilaiset perehtyjät avoimella asenteella”*

*”Olet itsekin ollut joskus kokematon ja ehkä epävarmakin opiskelija, vastavalmistunut tai uuden työn edessä ollut hoitaja”*

*”Kuuntele, kehu kannusta”*

Yhtäältä oltiin sitä mieltä, että perehdytyksessä olevalle tulee luoda tilaa tehdä asioita myös itsenäisesti, jättämättä kuitenkaan selviämään asioiden kanssa yksin.

*”Annetaan vastuuta tehdä itsenäisesti ja ollaan taustatukena”*

*”Anna tehdä mahdollisimman paljon itse, mutta älä anna perehdytyksessä olevalle sellaista tunnetta, että jätät hänet pärjäämään yksin”*

Hyvältä ohjaajalta vaaditaan kärsivällisyyttä ja sitä, että erinäisiä asioita käydään läpi yhä ja uudelleen ja uudelleen, vaihtoehtoisia menetelmiä apuna käyttäen.

*”Kysele, näytä, selitä”*

*”Pitkää pinnaa, lehmän hermoja ja tsemppiä”*

*”Perusteellisuus on hyvä asia, kärsivällisyyttä”*



Hyvän perehdyttäjän tulee olla kiinnostunut uuden työntekijän tavoitteista, joita kohti mennä. Palautetta annetaan mennessä ja palatessa. Perehdytettävän tulee tiedostaa omat heikkoutensa ja vahvuutensa ilman loukatuksi tulemista.

*”Keskustele ja kysy työntekijän tavoitteita”*

*”Annetaan rakentavaa palautetta”*

Viimeisimpänä, mutta ei vähäisimpänä, työyhteisölle annettiin mahdollisuus kertoa vapaamuotoisesti, mitä terveisiä haluaa antaa uuden työntekijän perehdyttäjälle. Nämä asiat koettiin hyväksi tuoda esille juuri sellaisenaan kuin vastaajat ovat asiat tuoneet ilmi. Osa vastauksista tuotiin esille pelkistämällä ja kokoamalla samankaltaiset vastaukset yhteen.

Alla olevassa taulukossa (taulukko 3.) esitetään, mitä hoitohenkilökunta toivoo perehdyttäjältä, uuden työntekijän ohjaustilanteessa.

Pääluokka	Alkuperäinen ilmaisu	Aineiston pelkistäminen	Alaluokka	Yläluokka
<p style="text-align: center;"><b>Yhteisö oppijana</b></p>  	"Ota uusi työntekijä heti osaksi työyhteisöä"	Uuden työntekijän mukaan ottaminen	Uusi työntekijä osaksi työyhteisöä	<p style="text-align: center;"><b>Perehtyjää kunnioittava kohtelu</b></p>
	"Ilkeän ja ylimielisen kohtelun voi jättää jo heti alkuun pois, onhan kyse tulevasta työkaverista"	Ilkeän ja ylimielisen kohtelun pois jättäminen	Ei kohdella uutta työntekijää ilkeästi ja ylimielisesti	
	"Puhu suoraan myös perehtyjälle itselleen älä vain heti suoraan (selän takana) esimiehelle"	Perehtyjälle suoraan puhuminen	Ei puhuta perehtyjän selän takana	
	Positiivisella asenteella ja kannustaen sekä oma persoona pelissä	Positiivinen ja kannustava asenne	Positiivinen ja kannustava asenne	<p style="text-align: center;"><b>Perehdytys rooliin asennoituminen</b></p>
	Asenne tärkein, iloinen, kannustava, positiivinen	Asenteen tärkeys	Iloinen, kannustava ja positiivinen asenne	
	"Kannattaa panostaa tulevan työkaverin kunnolliseen perehdytykseen"	Uuden työntekijän perehdytykseen panostaminen	Uuden työntekijän perehdytykseen panostaminen	<p style="text-align: center;"><b>Perehdytysasioiden kattavuus ja selkeys</b></p>
	"Selkeä pohja perehdytettävistä asioista, joita täytyy käydä läpi, on hyvä työkalu molemmille"	Selkeä pohja perehdytettävistä asioista	Selkeä pohja perehdytettävistä asioista	
	"Kaikkea ei tarvitse tai voi perehdyttää/osata heti, vaan myös opettaa"	Kaikkea ei voi oppia yhdellä kertaa	Perehdyttämisessä hyvä olla malttia	
"Mielestäni on tärkeää perehdyttää työntekijä hyvin osastolle. Huomioida työntekijä, ettei kaikkea yhdellä kertaa"	Työntekijän hyvä perehdytys	Työntekijää huomioiva hyvä perehdytys		

## 6 POHDINTA

Tutkimuksen aiheeseen löytyi hyvin materiaalia, vaikkakin tutkimuksessa esille nostettavien asioiden valitseminen vei paljon aikaa. Teoriaosuuden määriteltiin koskemaan ilmiötä perehdytys, sillä aihe haluttiin rajata tiettyyn skaalaan. Teoreettisen viitekehyksen, joka käsitteli työssäoppimista, jätettiin tutkimuksesta ulkopuolelle. Tällä menetelmällä nousi esiin tutkimuksen pääotsikot, jotka olivat perehdytys, perehdyttävä, hoitotyö, laatutyö, potilasturvallisuus sekä moniammatillinen yhteistyö. Tutkimuksessa käytetty teoreettinen viitekehys muodostui teemasta perehdytys ja määritellyn aineistovalinnan mukaan. Teoreettisen viitekehyksen asiakokonaisuuden luomisessa käytettiin pääasiassa artikkeleita sekä teollisia aineistoja.

Teoriaa lähdettiin keräilemään vasta, kun tutkimussuunnitelma oli saatu aluilleen. Muilta tahoilta, kuten kohdeorganisaation opinnäytetyöohjaajalta tiedusteltiin, mitä asioita työssä voitaisiin käsitellä. Tämä oli varmasti oivallinen ratkaisu, sillä kohdeorganisaatiossa työskentelevänä henkilönä, tietämys tärkeäksi koetuista asioista on varmasti laajempi kuin ulkopuolisen silmin tarkasteltuna. Asiakokonaisuuteen opinnäytetyöntekijä on tyytyväinen, sillä tutkimuksen teorian valikoitui tarkoin kriteerein.

Teorian pohjalta suunniteltiin laadullinen kysely hoitohenkilökunnalle. Kysely analysoitiin deduktiivisella sisällönanalyysillä, voitaessa testata jo olemassa olevaa tietoa uudessa kontekstissa. Aineiston sitaatteja ei tutkimustuloksissa nimetty, lastenosaston hoitohenkilökunnan henkilömäärän pienuuden vuoksi. Näin nähtiin parhaimmaksi toimia, sillä henkilöiden anonymiteetti haluttiin suojata.

Kysely toteutettiin alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen vasta kesän jälkeen, minkä vuoksi sijaiset eivät päässeet osallistumaan kyselyyn. Tämän opinnäytetyöntekijä koki huonoksi asiaksi, sillä sijaisten omakohtaiset kokemukset olisivat tuoneet uudenlaista perspektiiviä tutkimukseen. Kysely oli tarkoituksella lyhyt, minkä toivottiin nostavan vastausmotivaatiota ja siten myös jokaiseen

kysymykseen vastaamista. Kohdeorganisaation osastonhoitaja auttoi pitämään henkilökuntaa ajan tasalla, kyselyn alkamisesta ja loppumisesta. Sähköinen kysely jäi toteutuksesta pois ja siten myös kyselyajankohdan puolivälissä kyselyyn vastamisen muistuttaminenkin. Osastonhoitaja ei osannut sanoa ovatko kotisairaalan ja päiväsairaalan henkilökunta vastannut kyselyyn, mutta kaikille asia oli viety tiedoksi. Vastausprosentti kyselylle oli 56,5 % laskiessa mukaan kaikki kyselyn tavoittaneet henkilöt. Vastausprosentti oli riittävän hyvä ja parempi mitä tutkija osasi odottaa.

Aineiston analyysin tulos oli merkittävä, sillä tutkimustulos toimii myös työyhteisön perehdytyksen kehittämistyökaluna. Tutkimuksen analysointi sujui ongelmitta, sillä vastaukset olivat sopivan kattavia ja hyvin tulkittavissa selkeiden kysialojen myötä. Tutkimus toteutettiin yksikielisenä, mikä helpotti myös vastauksien analysointia.

Jatkotutkimusta ilmiöstä perehdytys opinnäytetyöntekijä lähestyisi hyödyntämällä toista tutkimusmenetelmää. Aineistoa saattaisi tarjota enemmän deduktiivinen sisällönanalyysi ja avoin haastattelu. Paperikysely toimii hektisemmässäkin työyhteisössä, joten sitä opinnäytetyöntekijä ei lähtisi muuttamaan. Tutkimuksen aineisto antaa työkaluja perehdyttäjälle siihen, mitä perehdyttämällä toivotaan ja siten myös lisäten tietoa perehdytyksen toteuttamisesta.

Tutkimustuloksista tutkija toivoo olevan hyötyä tutkimuksen kohdeorganisaatiolle, antaen hyviä vinkkejä sille, mitä asioita on hyvä tuoda esille perehdytettäessä uutta työntekijää. Opinnäytetyöntekijä on tyytyväinen aineiston määrään, mikä mahdollisti tutkimustulosten riittävyteen. Tutkimuksen toteutus onnistui arveltua paremmin, joten työn tulokseen voidaan olla tyytyväisiä. Analyysimenetelmän valinta, kyselyn suorittaminen ja analysoiminen toi kuitenkin omat haasteensa ja epävarmuutensa tutkimuksen tekemiseen. Tutkimuksen kysely olisi ollut hyvä suorittaa kesällä, mikä olisi mahdollistanut sijaisten osallisuuden ja sen, että vastauksia olisi voinut alkaa analysoimaan hyvissä ajoin.

Opinnäytetyöntekijälle työ oli todellinen oppimisprosessi, josta työyhteisö tulee hyötymään, kun tulokset tuodaan esille ja niitä päästään hyödyntämään.

## **6.1 Tutkimustulosten tarkastelu**

Tutkimuksen tarkoitus oli kartoittaa Seinäjoen keskussairaalan lastenosaston perehdytyksen toteutumista ja sitä mitä asioita perehdyttäjän on tuotava esille hoitohenkilökunnan näkökulmasta tarkasteltuna. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millaisia asioita hyvältä perehdyttäjältä toivotaan kokonaisuudessaan. Päätös tutkimuksen aiheeseen syntyi osaston puolelta tulleen ehdotuksen myötä. He kokivat työlle olevan tarvetta, mikä motivoi työhön tarttumista. Tutkimusta on tarkoitus hyödyntää perehdyttämisen kehitystyökaluna.

Aineiston analyysivaiheet toteutettiin tarkasti ja tutkimusvastauksia pelkistettäessä kiinnitettiin huomiota siihen, että vastauksen merkitys pysyisi samana. Deduktiivinen analyysimenetelmä toimi hyvin analysoitaessa tuloksia.

Tutkimus osoitti, että kunnollista perehdyttämistä arvostetaan ja siihen halutaan panostaa. Tutkimustulos tuki teoriasta nousseita ilmiöitä laadukkaaseen perehdytykseen viitaten.

## **6.2 Eettiset kysymykset**

Tutkijan tulee käyttää työssään asiantuntijavaltaa ja tutkijayhteisön hänelle tarjoamaa arvovaltaa. Hyvän tutkimuskäytännön noudattamista edellytetään erityisesti ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen tekemisessä. Tällöin on ensisijaista tutkitavan ihmisarvon ja itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen. Hyvin standardoituja tiedonkeruumenetelmiä käytettäessä, tutkimusasetelman mahdolliset eettiset ongelmakohdat ovat ennakoitavissa ja jopa etukäteen ratkaistavissa. Vapaa-muotoisempaa tiedonhankintatapaa käytettäessä tutkijan ja tutkittavan suhde on epämuodollisempi, jolloin tutkijalle jää suurempi moraalinen vastuu tutkimuksen eettisten kysymysten käytännön ratkaisemissa. Seuraukset, joita tutkimus saattaa

tutkittavalle aiheuttaa ovat siis tutkijan vastuulla. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Tutkimusaineisto kerättiin laadullisella kyselyllä, johon osallistuminen oli vapaaehtoista. Laadullisen kyselyn liitteenä oli saatekirje, jossa tuotiin selkeästi ja totuudenmukaisesti esille tutkimuksen tarkoitus ja tavoite. Lisäksi saatekirjeessä tuotiin lyhyesti esille tutkimuksen sisältöä ja sen toteutumista käytännössä. Tutkimuksen tekemiseen anottiin tutkimuslupa, joka haettiin Seinäjoen keskussairaalan ylihoitajalta.

Kyselyn vastaukset ovat luottamuksellista tutkimustietoa, jossa kohderyhmäläisten ihmisarvo, itsemääräämisoikeus ja osallisuuden vapaaehtoisuus tulee kuuluksi.

Kyselomakkeet toteutettiin yhdellä kotimaisella kielellä. Tietosuoja huomioitiin säilyttämällä aineistoa paikassa, mihin muut eivät päässeet käsiksi ja hävittämällä kyselylomakkeet tutkimuksen analysoinnin valmistumisen jälkeen. Vaitiolovelvollisuutta noudatetaan tutkimustyön valmistumisen jälkeen. Aineistonkeruulomakkeita säilytti ja käsitteli ainoastaan tutkija. Vastaajien yksityisyys ja anonymiteetti säilyi, sillä yksittäistä vastaajaa ei ole tunnistettavissa. Kyselyssä ollaan kiinnostuneita vastaajan henkilötietojen sijaan, kyselyn tarjoamista vastauksista.

### **6.3 Tutkimuksen luotettavuus**

Tieteellisen tutkimuksen keskeisenä osana on luotettavuuden arviointi, sillä tutkimukselle on asetettu tiettyjä normeja ja arvoja, joihin tulisi pyrkiä. Luotettavuuskysymyksissä keskeisiä käsitteitä ovat olleet reliabiliteetti ja validiteetti, mutta laadullisen tutkimuksen arvioinnissa näiden käsitteiden sopivuus vaihtelee. Perinteisille käsitteille voidaan täten kehittää sellaista sisältöä, joka soveltuu paremmin laadullisen tutkimuksen arvioinnin välineeksi. Vastaavasti käsitteille voi myös luoda täysin uusiakin termejä. Laadullisen tutkimuksen pätevyyttä ja

luotettavuutta ei joka tapauksessa voida arvioida aivan samoin kuin määrällisen tutkimuksen. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Tässä opinnäytetyössä jokainen työvaihe on kuvailtu selkeästi ja ymmärrettävästi, jolla on merkitystä tutkimuksen luotettavuuden kannalta. Vastausten analysoinnin apuna on käytetty yksinkertaisia kuvioita, joista yhtenä keinona toimii yhdistävien tekijöiden muodostaminen ilmaisujen ala- ja yläkategorioiden ryhmittelyn avulla. Alkuperäisilmaisuja etsittiin vastauksista tarkoin, joita käytettiin tulosten analysoinnissa alkuperäisiä asiamerkityksiä muuttamatta. Opinnäytetyöntekijällä ei ollut aikaisempaan kokemusta tutkimustulosten analysoimisesta, millä voi olla merkitystä tulosten luotettavuuteen.

Kyseinen tutkimus toteutettiin Seinäjoen keskussairaalan lastenosastolla syksyllä 2021. Osaston hoitohenkilökunta koostui 23 työntekijästä. Lähtökohtana oli, että tutkimukseen vastaaminen olisi mahdollistunut myös kesäsjaisille, sillä heiltä olisi saanut tuoreinta tietoa perehdytyksen toteutumisesta. Laadullista kyselyä ei tullut esitetystä, mikä olisi voinut olla suotavaa. Tutkimuksen vastausprosentiksi saatiin 56,5 %, mikä tarjosi riittävän laajan tuloksen tutkimuksen toteutukselle. Tutkimusaineisto on luotettava ja uskottava, sillä vastaukset ovat muutettavissa yleisettävään muotoon.

Tutkimuksen kyselylomake laadittiin suunnittelemalla kysymykset yhdessä kohdeorganisaation osastonhoitajan kanssa. Kysymyksiä muodostaessa huomioitiin kysymysten helppo ymmärrettävyys. Työhön on etsitty teoretietoa kattavasti eri tietokantoja apuna käyttäen, käyttämällä harkiten vanhempia kuin kymmenen vuoden takaisia lähteitä. Työhön on otettu mukaan siis vain luotettavia ja asianmukaisia lähteitä.

Tutkimuksen luotettavuutta tuettiin suomenkielisellä kyselyllä, mikä on suurella todennäköisyydellä kaikkien osastolla työskentelevien äidinkieli. Aineiston analyysivaiheessa tuloksia tutkittiin tarkasti ja kiinnitettiin huomiota virheettömään

kielioppiin. Tutkimustulokset analysoitiin puolueettomasti ja vastaukset esitettiin kyselyyn vastatulla kielellä, että virheellistä tulosta ei syntyisi.

#### **6.4 Tutkimusprosessin pohdinta**

Tämän opinnäytetyön aihe valikoitui suhteellisen helposti, sillä opinnäytetyöntekijää kiinnosti tutkimustyö, joka koettiin tarpeelliseksi laatia. Aiheen rajausta helpotti se, että kyseistä aihetta ehdotettiin kohdeorganisaation puolelta. Opinnäytetyön teon aikana tutkija oppi mm. tutkimussuunnitelman laatimista, tutkimuksen toteuttamista, sekä sen analysointia ja tulosten lopullista raportointia. Lisäksi tutkija oppi luomaan erilaisia taulukoita sekä etsimään luotettavia lähteitä eri tietokannoista.

Opinnäytetyön tekeminen oli haasteellista, sillä tutkijalla meni aikaa ymmärtää mitä opinnäytetyöllä todella haettiin. Opinnäytetyön tekijällä ei ollut aikaisempaa kokemusta opinnäytetyön tekemisestä ja siksi koko opinnäytetyöprosessi vaati paljon aikaa. Tutkimuksen työstäminen vaati aluksi myös paljon yhteydenottoja kohdeorganisaatioon. Näin tutkija tuli hiljalleen tietoiseksi, miten opinnäytetyötä tulee lähteä työstämään, että päästään mahdollisen hyvään ja haluttuun lopputulemaan. Kohdeorganisaatio työlle löytyi helposti ja nopeasti, mikä valikoitui tutkijan oman työpaikkakiinnostuksen myötä. Yhteistyön kohdeorganisaation kanssa oli sujuvaa ja vaivatonta. Sen sijaan opinnäytetyön ohjaajan kanssa tutkimuksesta käytiin keskustelua ensimmäistä kertaa vasta työn tarkastuksen yhteydessä. Tässä asiassa opinnäytetyöntekijä olisi voinut toimia toisin ja olla herkemmin yhteydessä opinnäytetyönohjaajaan erilaisissa avuntarvetilanteissa. Näin tutkija olisi välttynyt työn valmistumisen pitkittymiseltä, kun erilaiset ongelmakohdat oltaisiin voitu ratkaista nopeammin. Niin sanotun tukihenkilön puuttuminen opinnäytetyöprosessin aikana toi haasteita tutkimuksen tekemiseen.

Aineiston keruu tässä tutkimuksessa toteutettiin kyselylomakkeella, jonka jokainen kyselyyn osallistunut sai palauttaa osaston taukahuoneessa sijaitsevaan

palautuslaatikkoon. Jälkeenpäin mietittynä kysymyksiä olisi voinut olla muutama enemmän, jolloin aineistoa tutkimukseen olisi saanut vielä kattavammin. Lisäksi kyselylomakkeet olisi voinut kääntää myös englannin kielelle, jolloin olisi huomioitu työntekijöiden mahdollinen kaksikielisyys.

Kyselyn vastauksia apuna käyttäen opinnäytetyöntekijä teki empiirisen työn tuotoksena kohdeorganisaation toivomuksesta perehdytysrunгон. Perehdytysrunгон osa-alueet valikoituvat kahden eri kysymyksen vastauksia tulkitsemalla, joista koottiin yhtenevät asiakokonaisuudet. Näiden kahden kysymyksen (kysymykset 1. ja 3.) kaikki vastaukset otettiin huomioon, soveltamalla ja luokittelemalla ne taulukkoon asianmukaiseen järjestykseen. Kaksi muuta kysymystä olivat ainoastaan tutkimuksen tueksi, johon opinnäytetyö pohjautui. Perehdytysrunko toimii tässä työssä empiirisen tutkimuksen tuotoksena.

Kokonaisuudessaan opinnäytetyöprosessi antoi tutkijalle osaamista empiirisen tutkimuksen toteuttamiseen sekä tiedonhaun etsintään. Näiden lisäksi pitkäjänteisyys harjaantui ja opinnäytetyöntekijä sai tulevaisuutta ajatellen hyviä eväitä erilaisiin ohjaustilanteisiin.

## **6.5 Kehittämisehdotuksia**

Opinnäytetyön organisaation osastonhoitajan kanssa keskustellessa nousi esille tarve, lastenosastolla käytössä olevan perehdytyskansion päivityksestä. Näin ollen osastonhoitaja ehdotti jonkinnäköisen perehdytysrunгон luomista, tutkimustulosten tiimojen pohjalta. Perehdytysrunko on tukena asioille, joita perehdyttämispäivien tai viikkojen aikana kuuluu käydä läpi. Kyselylomakkeita analysoitaessa heidänkin ajatus jonkinnäköisen CHECK-listan tarpeelle, mikä koostuisi asioista, joita perehdyttäjän tulisi käydä läpi uuden työntekijän kanssa. Lista voisi olla tarkistuslistan tyyppinen missä rastilla merkitään ruutuun, kun asia on opastettu sekä tarkistettu tämä kyseinen osaaminen. Työturvallisuuskeskuksen sivulla on avattu tarkistuslista perehdytystilanteeseen, jota muokkaamalla voidaan hyödyntää

monessakin työyhteisössä. Tarkistuslista sisältää suunnittelun ja toteutuksen tuksi, jäsenlly luettelon perehdyttämisessä esille otettavista asioista.

## **6.6 Jatkotutkimusaiheita**

Tutkimustyön loppuvaiheessa nousi esille erilaisia jatkotutkimusaiheita, joista voisi myös olla hyötyä käytännön elämässä. Seuraavat kaksi aihetta liittyvät teoreettisen viitekehysten käsitteeseen perehdytys.

- Uuden työntekijän omakohtaiset kokemukset saamastaan perehdytyksen laadusta?
- Lisäkoulutuksen ja siten myös lisäkorvauksen tarjoamisella vaikutusta perehdyttämisen laadun parantumiseen?

## LÄHTEET

Saaranen-Kauppinen, A. & Pusineko, A. 2006. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 3.2.2022. [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3\\_1.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_1.html)

Becker, Karen & Bish, Adelle 2021. A framework for understanding the role of unlearning in onboarding. Human resource management review 31 (1), 100730. Viitattu 7.2.2022. Elsevier ScienceDirect -tietokanta.

Duodecim. 1994. Kyselylomake tutkimusvälineenä. Viitattu 25.3.2021. <https://www.duodecimlehti.fi/duo40354>

EPSHP. 2022. Lasten ja nuorten osasto. Viitattu 19.10.21 [https://www.epshp.fi/hoitopalvelut/hoidot\\_ja\\_tutkimukset/lastentaudit/lasten\\_ja\\_nuorten\\_osasto](https://www.epshp.fi/hoitopalvelut/hoidot_ja_tutkimukset/lastentaudit/lasten_ja_nuorten_osasto)

Hietala, Harri, Kaivanto, Keijo & Valvisto, Elisa 2015. Esimiehen käsikirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 7.2.2022. Päivittyvä e-kirja.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. 15–16 uudistettu painos. Helsinki. Tammi. Viitattu 12.2.2021

Karelia. 2021. Karelian opinnäyteohje: Opinnäytetyön eri muodot. <https://libguides.karelia.fi/c.php?g=679019&p=4901221>

Kontio, M. Moniammatillinen yhteistyö 2010. TUKEVA-lapsiperheiden hyvin-vointihanke KSSHHP. 2020. Hoitotyö. Viitattu 19.3.2021. <https://www.ksshp.fi/fi-FI/Amattilaiselle/Hoitotyö>

Mentori. 2021. Miten olla hyvä mentori työntekijöille? Viitattu 20.4.2021. <https://www.monster.fi/rekrytointi/hr-parhaat-kaytannot/henkilostoasiat/osaimisen-kehittaminen/mentorina-toimiminen/>

Metropolia. 2020. Toiminnallisen opinnäytetyön erityispiirteitä. Viitattu 6.2.2022.

<https://wiki.metropolia.fi/pages/viewpage.action?pageId=57182852>

STTK. 2021. Työntekijän oikeus perehdytykseen. Viitattu 25.2.2021. <https://tyoelamaan.fi/blog/2020/02/25/tyontekijan-oikeus-perehdytykseen/>

Terveyskirjasto. 2016. Hoitotyö. Viitattu 19.3.2021. <https://www.terveyskirjasto.fi/ltt01168>

Terveyskylä. 2018. Potilasturvallisuus. Viitattu 17.3.2021. <https://www.terveyskyla.fi/leikkaukseen/leikkaukseen-tulijalle/ennen-leikkausta/potilasturvallisuus>

Torppa, Tiina 2017. Hyvästä perehdytyksestä hyötyy tiimi, tulija ja organisaatio. Talouselämä 24 (-), 74. Viitattu 7.2.2022.

Tuononen.2020. Hoitajien yksilöllinen perehdytys Vaasan keskussairaalan lastenosastolla. Viitattu 3.1.2022. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/353761/P%c3%84IVI.%20TUONONEN.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

TTL. N.d. Nuori työntekijä työyhteisön jäseneksi. Viitattu 20.4.2021. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/ikajohtaminen/tyoelamaan-kiinnittyminen/>

TTL. 2021. Perehdyttäjän top 10 -muistilista. Viitattu 20.4.2021. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/ikajohtaminen/tyoelamaan-kiinnittyminen/perehdyttajan-top-10-muistilista/>

THL. 2021. Tutkimusetiikka. Viitattu 24.1.2022. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimusetiikka>

THL. 2021. Potilasturvallisuus. Viitattu 15.3.2021. <https://thl.fi/fi/web/sote-uudistus/palvelujen-tuottaminen/potilasturvallisuus> THL. 2020. Laatu. Viitattu 17.3.2021. <https://thl.fi/fi/web/sote-uudistus/palvelujen-tuottaminen/laatu>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Helsinki. Tammi. Viitattu 12.3.2020

Työsuojelu. 2020. Opetus ja ohjaus. Viitattu 12.3.2021. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/opetus-ja-ohjaus>

Työhön perehdyttäminen. 2021. Hyvä perehdyttäjä kertoo myös työn arvaamattomat riskit. Viitattu 20.4.2021. <https://www.tyohonperehdyttaminen.fi/perehdytys-ja-turvallisuus>

TTK. 2016. Perehdyttämisen tarkistuslista. Viitattu 9.11.2021. [https://ttk.fi/files/4644/Perehdyttämisen\\_tarkistuslista.pdf](https://ttk.fi/files/4644/Perehdyttamisen_tarkistuslista.pdf)

## **LIITTEET**

### **LIITE 1 Saatekirje**

Hyvä vastaanottaja!

Olen kolmannen vuoden sairaanhoitajaopiskelija Vaasan ammattikorkeakoulusta ja olen tekemässä opinnäytetyötä koskien uusien työntekijöiden perehdyttämistä lasten- ja nuorten osastolla. Näkökulmana on hoitohenkilöstön omakohtaiset kokemukset ja näkemykset aiheeseen liittyen.

Perehdytys on hyvin tärkeä ja ajankohtainen asia, sillä uusia työntekijöitä koulutetaan jatkuvasti. On tärkeää, että uusi työntekijä kokee saavansa riittävän hyvää ja kattavaa työhön perehdytystä, sillä se edesauttaa työyhteisöön pääsemistä ja asiantuntevan työtteen omaksumista. Tästä syystä koen tärkeäksi selvittää hoitohenkilöstön näkemyksiä siitä, mitä asioita he pitävät tärkeänä tuoda esille perehdytettäessä uutta työntekijää.

Tutkimus tullaan tekemään kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena ja tutkimusaineisto kerätään kyselylomakkeella. Tutkimuksen toteuttamiseen on saatu lupa omalta opinnäytetyön ohjaajaltani, kyseisen tutkimuksen kohdeorganisaatiolta sekä itse opetusylihoitajalta. Opinnäytetyön ohjaajana toimii Johanna Latvala.

Tutkimus kerätään kyselykaavakkeella, joista vastaukset puretaan ja samankaltaiset vastaukset pelkistetään. Kyselylomakkeella saatuja tuloksia käytetään opinnäytetyössä ja tutkimustulosten raportoinnissa. Kysely toteutetaan täysin luottamuksellisesti eikä nimenne tule esiin missään opinnäytetyön vaiheessa. Kirjallinen materiaali hävitetään aineiston analysoinnin ja tulosten raportoinnin jälkeen. Kyselyyn osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Kyselylomakkeet tulen lähettämään teille, joihin saatte vastausaikaa noin kolmisen viikkoa. Jokaisen haastateltavan vastaus on tärkeä opinnäytetyöni onnistumisen kannalta, mutta ennen kaikkea yksikkönne työn kehittämiseksi.

Kiitos jo etukäteen haastatteluun osallistumisesta!



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

4. Onko jotain mitä haluaisit sanoa uuden työntekijän perehdyttäjälle?

---

---

---

---

---

---

---

---

Perehdytettävä:		Työ alkaa:		
Esimies:		Aiempi koulutus:		
Yleiset asiat	Arvioitu ajantarve	Erityisesti huomioon otettavat asiat	Perehdyttäjä	Aikataulu
1. Yrityksen esittely		- Toiminta - asiakasryhmät - organisaatio & henkilöt		
2. Työsopimus		-työaika -lomat -palkka -luottamusmiehet		
3. Toimintatavat		- raporttikäytäntö - työvuoron kulku - lääkärinkierto - vuorovastaavan tehtävät - puhelimeen vastaaminen - potilashälytys - järjestelmän toiminta - lääkehuolto - vaitiolovelvollisuus		
Sosiaalililat, tupakka- ja taukotilat, työvaatteet		- sijainti - säännöt		
5. Toiminta hätätilanteissa		- ensiapu - hälytykset - poistuminen		
6. Työterveydenhuolto		- sairauspoissaolot - tapaturmat		
7. Työsuojeluorganisaatio		- työsuojelupäällikkö - parannusehdotusten käsittely		
8. Tietojärjestelmät		-potilas - tietojärjestelmä (Lifecaren käyttö)		
<b>Työtehtäviin liittyvät asiat</b>				
10. Tutustuminen työympäristöön		- esimiehet - työtoverit - työtilat		
13. Omat tehtävät ja vastualueet		- laadulliset tavoitteet		
14. Työvälineet		- käyttöohjeet - riskit - huolto		
19. Kurssit		- LOVE ja muut koulutukset		
Perehdytys hyväksytty: (pvm.)		Esimiehen allekirjoitus:		Työntekijän allekirjoitus:
Huomautukset:				

### LIITE 3 Perehdytysrunko