

”JOKAINEN KERTOI TYÖN OHESSA MINKÄ EHTI”

Varahenkilöstön perehdytys sairaanhoitajien kokemana



[YAMK] opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan johtaminen ja kehittäminen

Syksy 2022

Tiia Kurkirinne

Hoitajapulan vuoksi on tärkeää löytää keinoja, joilla henkilöstö saadaan pysymään organisaatioissa. Yhtenä pitovoimaa tuovana keinona on tutkimusten mukaan laadukas perehdytys. Laadukas perehdytys lisää työhyvinvointia ja onnistunut perehdytys on tärkeä osa työ- ja potilasturvallisuutta. Varahenkilöstössä työskentelevä sairaanhoitaja tarvitsee tutkimusten mukaan erityisen laajaa osaamista, jolloin myös perehdytyksen tärkeys korostuu entisestään.

Tutkimukseni tavoite oli selvittää sairaanhoitajien kokemuksia heidän saamastaan perehdytyksestä erään sairaalan varahenkilöstöön. Tutkimuksen tarkoituksena oli tarjota organisaatiolle tietoa varahenkilöstön perehdytyksestä sairaanhoitajien itsensä kokemana. Kyseessä oli laadullinen tutkimus, jonka aineistona käytettiin sairaanhoitajien kirjoitelmia. Kirjoitelmat kerättiin vuodeosastoalueelle perehdytyksen saaneilta varahenkilöstön sairaanhoitajilta. Aineisto analysoitiin teemoittelemalla.

Tulosten mukaan perehdytystä oli saatu vaihtelevasti. Perehtyminen tapahtui paljon työn ohessa yksiköissä ja omaa oppimista tuki oma aktiivisuus perehtymisessä. Perehdytystä ei aina arvostettu tai huomioitu riittävästi. Esimiehen ja perehdytysvastaavan perehdytykseen oltiin tyytyväisiä, mutta yksiköiden antamaa perehdytystä haittasi kiire. Perehdytyksen järjestelmällisyys oli vaihtelevaa. Perehdytys oli joissain tapauksissa toteutunut suunnitelmien mukaan, mutta osan kohdalla perehdytys oli peruuntunut. Perehdytyksen tueksi toivottiin suunnitelmallisuutta ja sisältövaatimuksia.

Johtopäätöksinä voidaan todeta, että varahenkilöstön perehdytys oli vaihtelevaa eikä sitä koettu täysin riittäväksi. Kiire haittasi perehdytystä ja sen järjestämistä. Perehdytyksen tulisi kuitenkin olla järjestelmällistä, suunnitelmallista ja tasapuolista kaikille. Jatkossa olisi hyvä tutkia millainen olisi laadukas perehdytys varahenkilöille ja selvittää perehdytyksen suunnittelua ja organisointia esimiehen näkökulmasta. Tulevaisuudessa olisi tärkeää kehittää kyseiseen varahenkilöstöön oma perehdytysohjelma.

Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää kehitettäessä varahenkilöstön perehdytystä kyseisessä keskussairaalassa. Lisäksi sitä voidaan hyödyntää tietyiltä osin kehitettäessä myös muiden varahenkilöstöjen perehdytystä.

Social and Healthcare Development and Management

Abstract

Author Tiia Kurkirinne

Year 2022

Subject "Everybody told what they managed alongside work tasks"
- Nurses' Experiences of Orientation in the Floating Pool

Supervisor Outi Välimaa

Because of shortage of nurses, it's very important to find ways to make staff to stay in organizations. According to studies, the quality of orientation is one way to keep employees in the organization. Quality of orientation increases well-being at work and successful orientation is important part of work and patient safety. According to studies a nurse who is working at floating pool requires a very wide range of skills. That's why the importance of orientation is emphasized even more.

The purpose of my study was to examine orientation of nurses in the floating pool of the particular hospital. The aim of the study was to get the hospitals floating pool nurses' own experiences of orientation and offer this information for use by organization. This study in question was qualitative study, which material was writings made by nurses. Writings has been collected from the nurses of floating pool. They had received orientation from the hospital's bed ward. Materials was analyzed by thematic analysis.

According to the results there has been variation in receiving orientation. Learning is occurring much besides of working on wards and your own activity supports it. In some cases orientation was not valued or considered enough. Nurses have been pleased on orientation given by head nurse and nurse who is responsible for orientation, the rush had has negative effect on orientation in the wards. There was variation in how systematic the orientation was. In some cases, orientation has been actualized according to plans, but in some cases orientation has been cancelled. Nurses wished that the orientation should be there should be certain content requirements and that it would be better planned in general.

The conclusion of the study is that the orientation of floating pool nurses' has varied and it has not been seen as completely sufficient. Haste has been disturbing element when planning and it's organizing. Orientation should be organized, well planned and available to everyone equally. In the future, it would be interesting to study what a high-quality orientation would be like and find out the supervisors' perspective on planning and organizing orientation. In future, it would be important to create an own orientation program to the floating pool.

The results of the study can be utilized to develop orientation in the certain hospital. In addition, it can also be used to some extent for the development of floating pools in other hospitals.

Keywords Floating pool, orientation, nursing.
Pages 42 pages and appendices 4 pages

Sisälllys

1	Johdanto	1
2	Perehdyttäminen.....	1
2.1	Perehdytykseen vaikuttavat lait ja säädökset	4
2.2	Perehdyttäminen johtamisen välineenä.....	5
2.3	Perehtymiseen osallistuvat ammattilaiset	6
2.4	Perehdytyksen sisältö ja suunnitelmallisuus	7
2.5	Hyvä vai huono perehdytys.....	9
2.6	Perehtyjä oppijana	10
2.7	Perehdytyksen hyödyt	11
3	Varahenkilöstö.....	12
4	Aiempiä tutkimuksia varahenkilön perehdyttämisestä	13
5	Tutkimus ja tutkimusmenetelmä	16
5.1	Fenomenologia ja kokemukset tutkimuskohteena	17
5.2	Tutkimusaineisto.....	17
5.3	Aineiston analysointi.....	19
5.4	Tietosuoja ja aineiston säilytys	23
5.5	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	24
5.6	Kestävä kehitys opinnäytetyössä	25
6	Tulokset	25
6.1	Perehdytyksen määrä	26
6.2	Käytännön oppiminen.....	26
6.3	Perehdytykseen osallistuvat	28
6.4	Perehdytyksen suunnitelmallisuus	30
6.5	Yhteenveto tutkimustuloksista	32
7	Johtopäätökset	33
8	Pohdinta	36
	Lähteet.....	39

Liitteet

Liite 1 Saatekirje

Liite 2 Aineiston hallintasuunnitelma

1 Johdanto

Varahenkilö on yleensä vakituinen työntekijä, joka kiertää eri yksiköissä tarpeen mukaan täyttäen henkilöstövajetta. Organisaation sisäisiä varahenkilöitä käyttämällä taataan osaavan henkilökunnan saaminen ja säästetään rekrytointi- ja palkkakuluissa. (Rautio, 2015, ss. 18–20) Käsillä oleva hoitajapula korostaa osaavan henkilökunnan saamista ja varahenkilöiden tärkeyttä entisestään.

Varahenkilöt työskentelevät eri yksiköissä kulloisenkin tarpeen mukaan, joten heiltä vaaditaan myös laajaa osaamista. (Rautio, 2015, s. 20) Laadukkaasta perehdytyksestä hyötyvät lopulta niin organisaatio, työyhteisö kuin työntekijäkin. (Eklund, 2018, s. 31) Perehdytys on tärkeä osa työturvallisuutta sekä vaikuttaa potilasturvallisuuteen, työtyytyväisyyteen ja henkilöstön pitovoimaan. Perehdytystä määrittelee ja ohjaa lainsäädäntö, ja sen toteutumisesta vastaa esimies. (Kupias & Peltola, 2009, ss. 17–20, 47)

Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää sairaanhoitajien kokemuksia saamastaan perehdytyksestä varahenkilöstöön eräässä sairaalassa. Tavoitteena on tarjota organisaatiolle tietoa perehdytyksen onnistumisesta ja antaa tarvittaessa kehitysehdotuksia varahenkilöstön perehdytyksen kehittämiseksi. Tutkimuskysymyksenä on ”Kuinka sairaanhoitajat kokivat saamansa perehdytyksen varahenkilöstöön?”. Tutkimuksessa tutkin kokemusta, joten tutkimustulokset eivät ole totuuksia, vaan henkilöiden omia kokemuksia. Tutkimustuloksia voi kuitenkin käyttää avuksi myös kehitettäessä muidenkin organisaatioiden varahenkilöstön perehdytystä kiinnittämällä huomiota tutkimuksessa esiin nousseisiin perehdytyksen osioihin.

2 Perehdyttäminen

Perehdytys on erilaisia käytänteitä, joiden tavoiteena on varmistaa, että työntekijä oppii hallitsemaan työnsä ja työolosuhteet, työympäristön sekä sopeutuu työyhteisöönsä. Perehdytys on uuden oppimista ja tiedon soveltamista. Perehdytettävän lisäksi myös organisaatio sopeutuu uuden työntekijän mukanaan tuomaan muutokseen. Toimiva

perehdytys tukee organisaation sekä uuden työntekijän keskinäistä vuorovaikutusta. Perehdytyksen tulee mahdollistaa sekä uuden työntekijän ja työnantajan oppimisen että kehittymisen. (Eklund, 2018, s. 25—26; Surakka, 2009, s. 72)

Perehdytys kattaa sekä perehdyttämisen että työhönopastuksen (Kuva 1). Perehdyttämällä tarkoitetaan työpaikkaan, työkavereihin ja työhön liittyviin odotuksiin opastamista. Perehdyttämisen avulla työntekijä eli perehdytettävä tunnistaa työpaikkansa toiminta-ajatuksen, toimintatavat ja liikeidean. Perehdytykseen kuuluu myös tutustuminen työpaikan henkilöihin, joita ovat asiakkaat, työtoverit ja esimiehet. Työhönopastus kattaa kaiken työtehtäviin liittyvän opastuksen, kuten työkokonaisuuden ja työn vaiheet. Työopastus sisältää työhön perehdyttämisen niin, että työntekijä myös ymmärtää häneen kohdistuvat odotukset ja oman vastuunsa työyhteisössä, oppii työtehtävänsä sekä niihin liittyvät työturvallisuusohjeet. (Kangas & Hämäläinen 2007, s. 2; Ahokas & Mäkeläinen, 2013)

Kuva 1, Perehdytyksen osa-alueet

PEREHDYTYS	
<p>”Talo tutuksi” Yritykseen, työyhteisöön ja talon tapoihin perehdyttäminen</p>	<p>”Työ tutuksi” Työhön perehdyttäminen eli työhön opastus</p>

Perehdytyksen onnistumisen kokemuksen kannalta on tärkeää tarjota perehtyjälle kokonaiskäsitelmä organisaation toiminnasta. Lisäksi perehdytyksen onnistumiseen vaikuttavat hyvä vuorovaikutus perehdytyksessä ja hyvä työilmapiiri. Tärkeää on myös yksilön oppimisen tukeminen. Joronen (2020) on tutkinut sairaanhoitajien kokemuksia perehdytyksestä erikoissairaanhoidossa. Tutkimuksen mukaan perehtyjien oppimista tukevat työyhteisön tuki, oma aktiivisuus, aiempi osaaminen, perehdytyksen järjestelyt, perehdytysmateriaalit ja asiantuntijoiden käyttö sekä hiljainen tieto. (Aaltonen, M., 2018, s. 2; Joronen, 2020, s.22)

Hoitotyön perehdytys on kallista, mutta organisaatiolle tulee kalliimmaksi perehdyttää aina uusia hoitajia, lähteneiden tilalle. Lisäkustannuksia voi organisaatioille tulla myös, jos hoitotyön laatu heikkenee kehnon perehdytyksen vuoksi. Perehdytys onkin yksi organisaatioiden tärkeimmistä ja kalleimmista prosesseista. Uusien toimintatapojen

omaksuminen vie aikaa ja tarvitsee toistoja. Perehdytyksessä on kyse siitä, että perehdytyksen osapuolet tutustuvat riittävästi toisiinsa, jotta tehokas työskentely onnistuu. Perehdytysprosessi on myös yksi johtamisen väline, sillä se on keino johtaa organisaatiota kohti sen tavoitteita ja strategiaa. Perehdytys ei saisi jäädä irralliseksi, vaan se täytyisi linkittää myös rekrytointiin ja luoda siihen toimiva siirtymävaihe. Tilanteissa, joissa halutaan pitkäaikaista sitouttamista kannattaa tavoitteiksi asettaa organisaatiokulttuuriin sopeutuminen sekä työympäristöön tutustuminen ja siinä viihtyminen. Perehdytykseen olisi oltava valmis käyttämään aikaa ja resursseja. (Eklund, 2018, ss. 25—29; Peltokoski ym. 2016, s. 93)

Ensimmäiset työpäivät ovat perehtyjälle raskaita, koska on paljon uutta opittavaa ja muistettavaa. Lisäksi jatkuva valppaana olo voi olla väsyttävää. On erityisen tärkeää, että uudesta työntekijästä pidetään huolta nimenomaan ensimmäisien työpäivien aikana, sillä ensimmäisien päivien ja viikkojen aikana muodostetaan käsityksiä, jotka jäävät mieleen ja niitä jaetaan myös lähipiirille. Huono kohtelu ja ikävät kokemukset muistetaan aina paremmin kuin hyvät. Lisäksi käsityksiä on vaikea myöhemmin muuttaa. Ensimmäisinä työvuoroina työntekijää ei saa jättää yksin suoriutumaan työstä. (Surakka, 2009, s. 72)

Perehdyttäminen ei kuulu ainoastaan työsuhteen alkuun. Perehdytystä tulee saada myös samassa työpaikassa siirryttäessä uuteen työtehtävään. Perehdytyksen tarvetta tulee myös arvioida pitkän sairausloman tai muun pitkän poissaolon jälkeen. Hyvä perehdyttäminen ottaa huomioon työntekijän aiemman osaamisen ja hyödyntää sitä perehdytysprosessin aikana. Kaikkea työssä tarvittavaa osaamista ei voi kuitenkaan saada vain perehdytyksestä. Tämän vuoksi työntekijä siirtyy perehdytyksen jälkeen työhön ja yleisen koulutuksen sekä kehittämisen piiriin. (Kupias & Peltola, 2009, ss. 18—20)

Työntekijän siirryttyä tekemään itse työtä oppiminen jatkuu. Työtä itse tekemällä voi kohdata juuri niitä haasteita, joita työssä oikeasti tulee eteen. Työskentely mahdollistaa ajatusten ja oppien jäsentämisen, niin että se hyödyntää varsinaista työtä. Vain itse suorittamalla työtä, mahdollistuu myös palautteen saaminen ja tällöin voi tarvittaessa korjata suoritusta. Kokemus karttuu vain vähitellen ja työtä tekemällä. (Juuti & Vuorela, 2015, s. 67)

2.1 Perehdytykseen vaikuttavat lait ja säädökset

Perehdytystä ohjaa ja määrittää lainsäädäntö. Perehdytystä käsittelevät työsopimuslaki, työturvallisuuslaki ja laki yhteistoiminnasta. Laeissa määrätään ja viitataan suoraan perehdyttämiseen. Niissä on erityisesti kiinnitetty huomiota työnantajan vastuuseen perehdyttää työntekijä työhönsä. (Kupias & Peltola, 2009, 20—21)

Työtä ja perehdyttämistä koskeva lainsäädäntö tulee olla yrityksen johdon ja esimiesten tiedossa. Lakia tulee noudattaa ja sitä täydentävät monilla aloilla työehtosopimukset. Työlainsäädännössä on annettu erityistä painoarvoa perehdytykselle. Henkilöstön perehdyttäminen ja kouluttaminen on siis laissa säädeltyä ja työnantajaa velvoittavaa toimintaa. Työlainsäädännön noudattamista valvovat yrityksissä johto ja henkilöstöammattilaiset, mutta vastuu on esimiehellä. Työntekijäpuolella lain toteutumista valvovat luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut. Perehdytys onkin usein merkitty myös työehtosopimukseen. Työehtosopimuksissa perehdytys näkyy erityisesti palkkauksen osiossa, kuten esimerkiksi vastuun, vaativuuden tai toimenkuvan mukaan maksettava palkka. (Kupias & Peltola, 2009, ss. 20—21, 26—27)

Työturvallisuuslaki määrittää, että työntekijälle on annettava riittävää perehdytystä työhön, työolosuhteisiin, työmenetelmiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin (Työturvallisuuslaki 2002/738). Laki määrittää työnantajan huolehtimaan siitä, että työnteko on työntekijälle turvallista, eikä hänen terveytensä vaarannu. Perehdytystä tulee työturvallisuuslain mukaan antaa ennen uusien työtehtävien alkua sekä työtehtävien ja työmenetelmien muuttuessa. Työturvallisuuslakia täydentävät lisäksi tasa-arvolaki sekä yhdenvertaisuuslaki. Näiden tehtävänä on varmistaa, että sukupuolesta tai taustasta riippumatta työntekijä pystyy hallitsemaan työnsä. (Ahokas & Mäkeläinen, 2013; Kupias & Peltola, 2009, ss. 23—25)

Työturvallisuuden lisäksi perehdyttämistä säätelee osaltaan sosiaali- ja terveysministeriön asetus, joka määrittää laadunhallinnan ja potilasturvallisuuden täytäntöönpanon suunnitelmaa. Asetus määrittää, mitä tietoja työpaikkojen suunnitelmista tulee löytyä. Asetuksen mukaan laadukas ja turvallinen toiminta edellyttää henkilöstön perehdyttämistä.

Työntekijöiden tulisi myös saada palautetta oppimista ja oman toiminnan kehittämistä varten. Perehdytys sisältyy myös terveydenhuoltolakiin. Myös tämä laki vaatii, että terveydenhuollon yksiköillä on suunnitelma laadunhallinnasta ja potilasturvallisuuden täytäntöönpanosta. Laissa on määritelty suunnitelman sisältö ja siihen kuuluu useita osaluoteita. Yhtenä osiona sisällönvaatimuksissa on mainittu henkilöstön perehdyttäminen ja koulutus. (Laaksonen ym., 2020, s. 85; STM asetus, 341/2011, Terveydenhuoltolaki, 2010/1326)

Laki yhteistoiminnasta määrää, että työntekijöiden kanssa on neuvoteltava, jos tulossa on henkilöstön asemaan vaikuttavia muutoksia, hankintoja tai järjestelyjä. Lain tavoitteena on edistää viestintää työpaikoilla. Perehdyttäminen on myös osa työsuojeluyhteistoimintaa. Perehdytykseen, opetukseen ja ohjaukseen liittyvät asiat tulisi käydä työntekijöiden kanssa yhdessä läpi. Perehdytys ja sen järjestelyt saadaan tällä tavoin näkyväksi työpaikalla. Työntekijöiden tulee myös saada tieto siitä, kuinka perehdytys järjestetään työpaikalla. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 2007/334; Kupias & Peltola, 2009, s.26)

2.2 Perehdyttäminen johtamisen välineenä

Perehdyttäminen on eduksi yksilölle, mutta myös organisaatiolle. Siksi voidaan sanoa, että perehdyttäminen on johtamista. Perehdyttämisen tavoitteena on edistää organisaation strategian toteutumista sekä asetettujen päämäärien toteutumista. Osaamisen johtaminen on yrityksen kilpailu- ja toimintakyvyn vahvistamista sekä varmistamista. Se takaa yritykselle riittävän osaamispohjan. Tämä tarkoittaa kuitenkin osaamisen varmistamista kaikilla yrityksen tasoilla. Osaamisen johtaminen käsitteenä sisältää strategiaan pohjautuvan osaamisen ylläpitämisen, kehittämisen, uudistamisen sekä hankinnan. (Kjeln & Kuusisto, 2003, ss.46, 49; Viitala, 2005, s. 14)

Osaamisen johtaminen on tärkeä osa henkilöstöjohtamista. Osaamisen kehittäminen koostuu osaamisen hankinnasta ja kehittämisestä. Kunta ja työnantajaliiton (KT:n) mukaan osaamisen johtaminen on tärkeä osa strategista henkilöstöjohtamista ja tulevaisuuden suunnittelua. Osaavat ihmiset ovat tärkeä resurssi palvelujen tuottamisessa ja johtamisessa. Tulevaisuudessa osaamistarpeita tulee ennakoida entistä enemmän. Osaamisella

tarkoitetaan työntekijältä vaadittavia tietoja, taitoja, kokemusta, kontakteja, motivaatiota ja energiaa. Kaikki työntekijän osaaminen ei ole oleellista organisaatiolle, vaan sen täytyy olla kytkettynä organisaation perustoimintaan sekä visioon. Osaamistarpeita tuleekin pystyä ennakoimaan. KT:n mukaan kunta-alalla vaikuttavia kehityssuuntia ovat esimerkiksi rakenneuudistukset, palvelujen tuotantotapojen uudistukset, teknologian- ja väestönkehitys sekä työurien pidentyminen. Ennakoinnin jälkeen toimintaa voidaan kehittää. KT määrittelee osaamisen kehittämisen seuraavasti:

”Osaamisen kehittäminen on suunnitelmallista osaamisen ylläpitämistä ja päivittämistä tulevaisuuden tarpeita varten. Se on myös poistuvan osaamistarpeen korvaamista tarvittavalla osaamisella ja täysin uuden osaamisen hankkimista.”

Osaamisen kehittäminen perustuu tietoon. Tieto tulee hankkia osaamisen ennakoinnilla ja siitä hankituilla osaamisen kehitystarpeilla. Osaamista voidaan kehittää monin keinoin, esimerkiksi perehdyttämällä, työkierrolla ja kehityskeskusteluilla. (KT, 2017; Surakka, 2009, s. 91)

Nykyjohtajalla terveydenhuollossa tulisi olla taitoa luoda oppimiselle hyvät edellytykset. Tarvitaan innovaatioita, luovuutta sekä moniammatillisen yhteistyön kehittämistä. Surakan (2015) mukaan sellaista esimiestä, joka tukee uuden oppista ja pitää tärkeänä hoitajien urakehitystä, arvostetaan. Surakan mukaan tulevaisuudessa myös näyttöön perustuva hoitotyö on suuremmissa roolissa. Työntekijöiden täytyy perehtyä tutkimuksiin ja olla kiinnostuneita kehittämistyöstä. Tämä vaatii esimieheltä kykyä luoda työntekijöille mahdollisuuksia kehittämiselle ja rohkaista myös oma-aloitteisuuteen. (Surakka, 2009, s. 91)

2.3 Perehtymiseen osallistuvat ammattilaiset

Perehdytettäviä töitä on paljon erilaisia. Joissain työ räätälöidään työntekijälle ja joissain on tietty työ valmiina, jota työntekijän on opittavan tekemään. Molemmista olennaisinta on kuitenkin se, että työntekijä saa hyvän lähtökohdan työn tekemiselle. Organisaatioiden koko vaikuttaa siihen montako henkilöä perehdytyksen suunnitteluun ja toteutukseen on

vaikuttamassa. Suuremmissa organisaatioissa mukana voi olla henkilöstöammattilaisia, kehittämisestä vastaava yksikkö, paikalliset esimiehet ja perehdyttäjät. Pienissä muutaman hengen organisaatioissa ainut perehdyttäjä voi olla sekä esimies että työkaveri samaan aikaan. Organisaatioissa voi olla monenlaisia järjestelyjä perehdytyksen järjestämiseksi. Henkilöstötoimisto voi vastata yleisperehdytyksestä, kun taas jossain kaikki vastuu perehdyttämisestä on esimiehellä tai toisaalla perehdytys voi olla kokonaan nimettyjen perehdyttäjien vastuulla. (Kupias & Peltola, 2009, ss. 46—47)

Käytännössä vastuu perehdytyksen ja opastuksen suunnittelusta, toteutumisesta ja valvonnasta on lähiesimiehellä. Hän voi delegoida tehtäviä muille henkilöille, mutta kantaa vastuun loppukädessä. Organisaatiossa on mahdollisesti myös sovittu yhteisistä perehdytyskäytännöistä, kun on suunniteltu perehdytysprosessia. Suunnitelman käytäntöön viemisestä vastaa perehdyttäjä eli henkilö, joka vastaa jonkin tietyn tehtävän tai asiakokonaisuuden perehdyttämisestä. Organisaation vastuulla olisikin varmistaa, että perehdyttäjät ovat tietoisia tehtävistään ja odotuksistaan. Lisäksi tulee tarjota riittävät resurssit perehdyttämisen suorittamiseen. (Ahokas & Mäkeläinen, 2013; Eklund, 2018, ss. 139—140)

2.4 Perehdytyksen sisältö ja suunnitelmallisuus

Työturvallisuuskeskus on kertonut digijulkaisussaan, ”perehdyttäminen ja työnopastus – ennakoivaa työsuojelua”, perehdytyksen menetelmänä käytetystä viiden askeleen menetelmästä. Menetelmä on muokattavissa tilanteisiin sopivaksi. Askeleet on esitelty alla olevassa kuviossa (Kuva 2). (Ahokas & Mäkeläinen, 2013)

Kuva 2, Perehtymisen viisi askelta

Ensimmäinen askel Valmistautuminen	Toinen askel Opetus	Kolmas askel Mielikuvaharjoittelu	Neljäs askel Taidon kokeilu ja harjoittelu	Viides askel Opitun varmistaminen
<ul style="list-style-type: none"> •Motivoi •Arvio tietojen ja taitojen taso •Kuvaa tehtävä/ kokonaisuus •Aseta tavoite/ välitavoitteet •Kerro opastuksen toimintamalli 	<ul style="list-style-type: none"> •Pyydä havainnoimaan tehtävä •Näytä työ •Selosta ja perustelee, miksi •Anna toimintasäännöt 	<ul style="list-style-type: none"> •Pyydä selostamaan työ •Ohjaa palautteella •Anna pelkistetyt säännöt •Pyydä toistamaan ajatuksissa 	<ul style="list-style-type: none"> •Anna kokeilla •Ohjaa palautteella •Anna kokeilla uudestaan •Anna harjoitella 	<ul style="list-style-type: none"> •Arvioi taitotaso •Ohjaa palautteella •Rohkaise kysymään •Anna työskennellä yksin •Arvioi osaamista •Sovi seurannasta ja päätä opastus

(Ahokas & Mäkeläinen, 2013)

Perehdytyksen tueksi tulisi aina tehdä myös jokaiselle työntekijälle kirjallinen sekä yksilöllinen perehdytysuunnitelma, jonka avulla voidaan seurata perehtymisen ja opastuksen etenemistä. Suunnitelmassa tulee ottaa huomioon perehtyjän tausta, eli osaaminen ja lähtötaso. Suunnitelmaan tulisi yhdistää myös perehdytyksen seuranta, arviointi ja aikataulu. Näin voidaan varmistaa perehdytyksen tavoitteiden toteutuminen.

(Ahokas & Mäkeläinen, 2013; Surakka, 2009, s. 73–74)

Perehdytyksen toteutumista ja tavoitteiden saavuttamista tulisi arvioida, jotta voidaan seurata prosessin etenemistä. Seurannan avulla perehdyttävä saa tietoa siitä, millaista tukea ja lisäopastusta uusi työntekijä tarvitsee milläkin hetkellä. Ennalta ei voida tietää, missä asioissa perehtyjä tarvitsee lisäopastusta. Seurannan avulla perehtyjän mahdollinen lisäopastuksen tarve selviää ja voidaan tarjota tukea tarvitusta aiheesta. Perehdytyksen seuranta voidaan toteuttaa esimerkiksi perehdytyskeskustelujen avulla. Keskusteluja voidaan pitää niin usein ja monta, kuin ajatellaan olevan tarpeen. Perehdytyskeskustelujen tarkoituksena on keskustella perehdytyksen etenemisestä, mahdollistaa palautteen anto ja suunnitella tulevaa. Esimiehen tulisi myös olla perillä perehtymisen etenemisestä. Terveydenhuollossa perehdytys kestää työyksiköstä riippuen yleensä muutamasta viikosta muutamaan kuukauteen. Varsinainen perehdytys voidaan ajatella päätyneen, kun työntekijä

on oppinut työssä tarvittavat taidot tai tietää mistä löytää kulloinkin tarvittavan tiedon. (Eklund, 2018, ss. 119—123; Surakka, 2009, s. 73—74)

2.5 Hyvä vai huono perehdytys

Eklundin mukaan hyvän perehdyttäjän ominaisuuksia ovat sitoutuminen tehtävään, uuden työntekijän tukeminen, vuorovaikutustaidot, luottamuksen rakentaminen ja hiljaisen tiedon jakaminen. Perehdyttäjän taidot pohjaavat perehdyttäjän työtehtävään ja perehdyttäjän rooliin sitoutumiseen. Asenteella on suuri merkitys ja perehdyttäjän tulee tuntea itsensä tervetulleeksi. Organisaation tulee tarjota perehdyttäjälle tukea ja tarvittavaa koulutusta. Perehdyttämistä varten tulee varata myös tarpeeksi aikaa ja resursseja, koska kiire on yleisimpiä syitä riittämättömälle perehdytykselle. Uutta työntekijää tulee tukea, hänelle tulee tarjota aikaa, ottaa erilaisuus huomioon ja tarjota sopivasti haasteita sekä mahdollisuuksia oppimiseen. (Eklund, 2018, ss. 141—157)

Hyvät vuorovaikutustaidot ovat edellytys perehdyttämiselle, vaikka vuorovaikutus on aina kaksisuuntaista. Hyviin vuorovaikutustaitoihin lukeutuu rauhallisuus, läsnäolo ja kuuntelutaito. Avoin vuorovaikutus mahdollistaa luottamuksen muodostumisen perehdyttäjän ja perehdyttäjän välille. Hiljainen tieto on tietoa, joka on kokemuksen muovaavaa eikä sitä välttämättä osata sanoittaa. Hiljaista tietoa on runsaasti jokaisella organisaatiossa työskentelevällä. Hiljainen tieto, eli esimerkiksi kokeneen kollegan neuvot, ovat perehdyttäjälle arvokasta tietoa. Jotta hiljaista tietoa saadaan siirrettyä kokeneilta hoitajilta perehdyttäjälle, tulee siihen olla sopiva tilaisuus. Hiljaisen tiedon liikkumista edistää organisaation läpinäkyvyys, kommunikaatio ja yhteiseen tekemiseen kannustava kulttuuri. Myös ihmisten kohtaamisen mahdollistava fyysinen ympäristö edesauttaa hiljaisen tiedon siirtymistä. (Eklund, 2018, ss. 141—157)

Vuorovaikutuksen tärkeys näkyy oppimisessa. Turvallisessa työilmapiirissä työntekijät pystyvät jakamaan tunteitaan avoimesti ja tuntevat olonsa vapaiksi. Tätä kutsutaan psykologiseksi turvallisuuden tunteeksi. Työpaikan ihmiset vaikuttavat yksittäisen työntekijän kokemukseen turvallisuudesta. Näin ne samalla jouduttavat tai hidastavat oppimista. Innostavassa työilmapiirissä jaetaan ideoita ja osaamista, heikossa työilmapiirissä

liikkuu vain välttämätön informaatio. Vuorovaikutuksella on siis suora vaikutus oppimiseen ja kehittymiseen. Huonossa työilmapiirissä osaamisen puutetta ja virheitä ei myöskään uskalleta tuoda esiin. (Kupias & Peltola, 2009, ss. 140—141)

Perehdytyksen onnistumista voidaan arvioida monelta kannalta. Voidaan pohtia, miten perehdytys on koettu, mitä perehtyjät ovat oppineet, millaista toiminnan muutosta perehdyttämällä on saatu aikaan tai miten työyhteisö ja organisaatio ovat kehittyneet ja muuttaneet toimintatapaansa. (Kupias & Peltola, 2009, s.112—113)

Nummela (2010) on tutkimuksessaan selvittänyt perehdytyksen vaikuttavuutta. Vaikka tutkimus kohdentui vain yhteen organisaatioon ja sen perehdytykseen, tutkimuksen tuloksia voidaan kuitenkin tietyiltä osin yleistää. Tutkimuksen mukaan varsinaisen perehdytyksen lisäksi toivotaan myös teoriaa ja lisää koulutusmahdollisuuksia. Alkukeskusteluun ja yksilölliseen ohjaukseen tulisi panostaa, jotta oltaisiin perillä yksilöllisistä tarpeista ja toiveista. Perehtymistä tukisi myös kehityssuunnitelma, jossa käytäisiin läpi tulevaisuuden toiveita. Perehtyjät kokivat tutkimuksessa, että palautekeskustelut tukivat oppimista. Nummelan mukaan perehtymistä tukee suunnitelmallisuus ja seuranta. (Nummela, 2010, ss. 122—124)

2.6 Perehtyjä oppijana

Perehtyjällä on myös vastuu omasta oppimisestaan. Jokainen yksilö oppii omalla tavallaan ja perehtymiseltä odotetaan erilaisia asioita. Toiset haluavat kirjallista materiaalia, kuten perehdytyskansion, toiset haluavat seurata toista työntekijää ja toiset oppivat kokeilemalla. Oppiminen on kuitenkin hidasta ja vaatii ponnisteluja. Ainoastaan tiedon käsittelyllä ja toiminnan harjoittelulla saavutetaan tehokasta oppimista. Hyväkään perehdytys ei riitä, jos perehdytettävä ei ole itse valmis tekemään osaansa oppijana. (Kupias & Peltola, 2009, s. 70; Kupias & Peltola, 2019, s. 36)

Perehdytys on siis aina kaksisuuntainen prosessi. Työnantaja voi tarjota hyvän perehdytyksen, mutta sen onnistumiseen vaaditaan myös perehtyjän omaa panosta. Perehtyjän vastuu kohdistuu työnantajaa, työyhteisöä ja itseään kohtaan. Työnantajaa

kohtaan perehtyjällä on vastuu muun muassa noudattaa työsopimusta, tehdä työ laadukkaasti työturvallisuus huomioiden. Työyhteisöä kohtaan vastuu kohdistuu vuorovaikutus- ja tiimityöskentelytaitoihin, työilmapiiristä sekä työrauhasta huolehtimiseen. Itseään kohtaan perehtyjällä on vastuu muun muassa pitää yllä ammattitaitoa, kyetä itsensä johtamiseen sekä kantaa vastuu omasta hyvinvoinnista ja kehittymisestä. (Eklund, 2018, s. 161—163)

2.7 Perehdytyksen hyödyt

Laadukkaasta perehdytyksestä hyötyvät niin organisaatio, työyhteisö kuin työntekijäkin. Erityisesti laadukkaasta perehdytyksen hyöty näkyy nyt työvoimapulan aikaan, kun työvoiman saaminen on haastavaa ja prosessi on pitkä. Uuden työntekijän saamisen lisäksi vaaditaan myös aina uusi perehdytys. On tärkeää pitää kiinni hyvistä työntekijöistä. Perehdytyksen onnistumisella on huomattava vaikutus työntekijän sitoutumiseen. Annika Eklundin (2018) mukaan Kammeyer-Mueller, Rubenstein & Song (2013) tarkasteli tutkimuksessaan työntekijän saaman tuen vaikutusta sitoutumiseen 90 päivän aikana ja sen jälkeen. Ensimmäisien kuukausien, eli perehdytyksen aikana saatu tuki vaikutti voimakkaasti työntulokseen ja sitoutumiseen, verrattuna myöhempään tukeen. Eklundin mukaan Farrenin (2007) tutkimus taas osoitti, että suunnitelmallisen perehdytyksen ansiosta todennäköisyys siihen, että työntekijät olivat työssään vielä 3 vuodenkin kuluttua, kasvoi 58 prosenttia. (Eklund, 2018, ss. 31—35)

Tulevien hoitajien sitouttaminen alkaa jo opiskeluaikana, sillä suurin osa valmistuvista sairaanhoitajista suunnittelee hakeutuvansa työhön sairaalaan, jossa on tehnyt myös harjoittelunsa. Siksi myös opiskelijoiden perehdytys on erityisen tärkeää. Työvoimapulan aikana opiskelijoiden sitouttaminen korostuu. Tämä siirtymävaihe opiskelijasta sairaanhoitajaksi voi olla stressaava. Tätä voidaan helpottaa hyvällä perehdytyksellä. (Surakka, 2009, s. 78)

Perehdytyksellä on vaikutusta työntekijän sitoutumisen lisäksi työssä suoriutumiseen, työhyvinvointiin, viihtyvyyteen ja työyhteisöön sitoutumiseen. Onnistunut perehdytys ja työnopastus ovat oleellinen osa työnhallintaa, siten ne tukevat osaltaan työhyvinvointia.

Kaikki edellä mainitut tekijät vaikuttavat onnistuessaan myös organisaation hyötymiseen perehdytyksestä. (Eklund, 2018, s. 31.; Juuti & Vuorela, 2015, 63)

Suunnitelmallisessa perehdytyksessä perehdytyksen laatuun ja tasapuolisuuteen voidaan kiinnittää huomiota. Näin mahdollistetaan kaikille työntekijöille samanlaiset mahdollisuudet onnistua työssään. Suunnitelmallisen perehdytysprosessin laatiminen on Eklundin (2018) mukaan ainoa tapa, jolla voidaan varmistaa tasalaatuisen perehdytyksen toteutuminen. Jokaisella organisaatioon tulevalle työntekijällä on oikeus saada hyvä perehdytys työtehtäväänsä. Perehdytyksen laatu riippuu kuitenkin lopulta perehdyttäjän taidoista ja kokemuksesta. Organisaation tehtävä onkin varmistaa perehdyttäjien valmiudet laadukkaaseen perehdyttämiseen. Perehdytys suunnitelman tarkoitus on määrittää, mitä perehdytys kyseisessä organisaatiossa tarkoittaa, mitä sillä halutaan saavuttaa ja mistä perehdytys koostuu. (Eklund, 2018, s. 36—37)

3 Varahenkilöstö

Varahenkilö on organisaation vakituinen ammattitaitoinen työntekijä, joka on palkattu tekemään työtä tarpeen mukaan. Varahenkilöt paikkaavat yksiköiden henkilöstövajetta. (Dziuba-Ellis, 2006, s.352) Varahenkilötoimintaa on käytetty eri maissa jo 1960-luvulta lähtien ja Suomen sairaaloissa se on yleistynyt vuodesta 1979 lukien. Varahenkilöstöstä käytetään myös käsitteitä henkilöstöpankki, sijaispankki sekä sisäinen sijaisjärjestelmä. Varahenkilöstön etuna on katsottu olevan säästöt rekrytointikuluissa ja se, että käytettävissä oleva henkilöstö on työhön soveltuvaa ja ammattitaitoista. (Rautio, 2015, s. 18—19)

Varahenkilö tai sisäinen sijainen kiertää käytännössä organisaation sisällä, eli siellä missä tarvetta kulloinkin on. Varahenkilöiden käyttämisestä on pidetty ratkaisuna hoitajapulaan, henkilöstövajeeseen, vaihteleviin henkilöstöresursseihin sekä tiukkoihin budjetteihin. Ulkoisten sijaisten käyttäminen on kallista, mutta myös epävarmaa. Varahenkilöille voidaan tarjota lisätietoa ja koulutusta, kulloisenkin työyksikön tarpeisiin sopien. (Shinners ym., 2016, s. 80)

Varahenkilölle on hyödyksi, jos hän on luonteeltaan sopeutuvainen, joustava ja hän omaa kyvyn tarttua työhön. Varahenkilölle on eduksi myös, jos hän on avoin muutoksille ja uusille ideoille, nauttii uusien asioiden kokeilemisesta, ei pelkää puhua, eikä turhaudu uusissa sosiaalisissa tilanteissa. Varahenkilöt työskentelevät usein yksiköissä, joissa on kiire, mutta kokevat tästä huolimatta työnsä monipuoliseksi ja opettavaiseksi. Varahenkilön työnkuvan vuoksi hoitajan tulee olla itse tietoinen osaamisestaan ja sen rajoituksista. Heidän tulee myös pystyä itse ilmaisemaan, mikäli eivät ole kykeneviä johonkin työtehtävään osaamisensa suhteen. (Shinners ym., 2016, ss. 79—82; Arvola, 2017, s. 2, Hemann & Davidson, 2012, s.164)

Varahenkilöt ovat tyytyväisiä työhönsä sen monipuolisuuden vuoksi. Varahenkilöt pitävät myös mahdollisuudesta laajentaa osaamistaan useille osaamisalueille, ja he myös hyötyvät verkostoitumisesta useiden työyksiköiden kanssa. Negatiiviseksi asiaksi varahenkilöstössä on koettu vähäinen yhteydenpito kollegoihin, eli muihin varahenkilöihin. Lisäksi negatiivisina asioina varahenkilöstössä on tunnistettu erikoisalojen tuntemattomuus, yksikön fyysinen tuntemattomuus, yksiköiden henkilöstön sekä työtapojen vieraus ja oman pätevyyden epävarmuus (Dziuba-Ellis, 2006, s. 354) Yhteenkuuluvuuden tunteen lisäämiseksi varahenkilöstöissä on käytetty kuukausittaisia yhteiskokouksia hoitajien ja osastonhoitajan kanssa. Lisäksi on järjestetty vuosittaisia tiimityöskentelytapahtumia, tapaamisia työssä taukojen aikana ja yhteisiä kokoontumisia työajan päätteeksi. (Hemann & Davidson, 2012, 166)

4 Aiempia tutkimuksia varahenkilön perehdyttämisestä

Varahenkilö työskentelee useassa eri organisaation yksikössä. Työssä täytyy monesti hallita eri erikoisalojen potilaiden hoito ja eri yksiköiden työtavat. Varahenkilön perehdytystä ei työkuvan laajuuden vuoksi voi liikaa korostaa. Shinners ym. (2016) tekemän varahenkilöstön luomista käsittelevän kirjallisuuskatsauksen mukaan hoitajat, jotka tekivät varahenkilön työtä ilman kunnollista perehdytystä ja tukea, kokivat yksinäisyyttä, ahdistuneisuutta ja kyvyttömyyttä. Varahenkilöstöä suunniteltaessa tavoitteena tulisi olla se, että kiertäminen olisi positiivinen kokemus. (Shinners ym. 2016, ss.79—82)

Aiheen tärkeydestä huolimatta, aiempia tutkimuksia varahenkilöstön perehdyttämisestä on tehty vähän ja tutkimuksia, joissa tutkitaan, kuinka varahenkilöt kokivat saamansa perehdytyksen ei löytynyt lainkaan. Pitkämäki ja Tenhunen (2021) ovat tehneet kattavan kirjallisuuskatsauksen, jonka tarkoituksena oli selvittää, mitä on varahenkilöstöön kuuluvan työntekijän perehdyttäminen. Tutkimuksen mukaan varahenkilön perehdyttämisen tulee olla hyvin suunniteltu prosessi. Sisällön tulee tukea laaja-alaista oppimista sekä ammatillista kehitystä. Keskeisimpiä asioita varahenkilöstön perehdyttämisessä olivat sen sisältö, tavoitteet ja seuranta. Varahenkilön perehdyttämisen haasteena ovat muun muassa vaihtuvat yksiköt ja erikoisalajat. Yksiköiden olisi myös oleellista tunnistaa ja avata omat osaamisvaateensa varahenkilön perehdytystä ajatellen. (Pitkämäki & Tenhunen, 2021, ss. 2, 25)

Pitkämäen ja Tenhusen mukaan suomenkielisiä tutkimuksia aiheesta, varahenkilöstö ja perehdyttäminen, ei löytynyt yhtään. Suomessa on aiemmin tutkittu vain varahenkilöstön kokemuksia, työssäjaksamista sekä sitä, millaisia ovat hyvän varahenkilön ominaisuudet. Tutkimuksia, jotka käsittelevät juuri varahenkilöstön perehdyttämistä, löytyi kaikkiaan vain kolme kappaletta. Mielestäni myös Pakolan (2008) tutkimus varahenkilön työnkuvasta käsittelee osaksi varahenkilön perehdytystä. Tutkimuksessa selvitettiin, millaista on varahenkilönä toimiminen ja lisäksi pyrittiin löytämään keinoja työn tukemiseksi ja kehittämiseksi johtajien näkökulmasta. Tutkimuksen mukaan kehitettävää oli muun muassa perehdytyksessä ja koulutuksessa. (Pakola, 2008, ss. 2, 29–31)

Pitkämäen ja Tenhusen (2021) tutkimuksen julkaisemisen jälkeen on julkaistu uusi tutkimus, joka käsittelee varahenkilöiden perehdytystä. Tämä on Nisukankaan (2022) tutkimus, jossa selvitettiin Turun yliopistollisen keskussairaalan medisiinisen alueen varahenkilöiden perehdytystä ja kehitettiin perehdytysmalli kyseiselle alueelle. Tutkimuksessa perehdytystä oli selvitetty edeltävien viidentoista vuoden ajalta, joten tulokset eivät kerro perehdytyksen nykytilanteesta. Tutkimuksen mukaan varahenkilöillä ei ollut systemaattista perehdytystä, perehdytystä saatiin vaihtelevasti, eikä perehdytyksessä huomioitu perehdytjän tasoa tai tarpeita. Nisukankaan tutkimuksessa sairaanhoitajat olivat toisaalta kokeneet saavansa tukea yksiköiden hoitajilta ja omilta kollegoiltaan. (Nisukangas, 2022, s.47; Pitkämäki & Tenhunen, 2021, s.30)

Nisukankaan (2022) mukaan varahenkilöstön perehdytys on ollut vaihtelevaa. Tutkimuksen mukaan yksikkökohtaista perehdytystä on saatu muutamasta päivästä kuuteen viikkoon, mutta perehdytystä ei koettu saatavan tarpeeksi. Sairaanhoitajien ajatukset riittävästä perehdytyksen määrästä vaihtelivat viikosta kolmeen viikkoon. Suurimmalle osalle perehdyttäjiä ei ollut nimetty perehdyttäjiä tai käytännössä tämä ei ollut kuitenkaan toteutunut. Tosin kokemus nimetyn perehdyttäjän tarpeellisuudesta vaihteli. Sairaanhoitajat kokivat, että omalla aktiivisuudella oli perehtymisessä suuri merkitys ja kiire oli osaksi haitannut perehdytystä. Perehdytyksen tavoitteita ei oltu aina luotu. Yksikkökohtaisen perehdytyksen sisältö vaihteli runsaasti, mutta tilat esiteltiin kaikissa yksiköissä. Myös hoitolaitteiden osalta perehdytys oli ollut vaihtelevaa. Potilasohjelmien perehdytys oli suurimmalta osin toteutunut. (Nisukangas, 2022, ss. 32, 34–44)

Varahenkilöstön perehdytyksen sisältö riippuu siitä, millaista osaamista ja erikoisosaamista, kulloisessakin yksikössä työskentely vaatii. Tärkeää on myös tunnistaa yksiköissä varahenkilön osaamisvaatimukset. Osaamisvaatimusten tunnistamisella ja perehdytyksellä varmistetaan potilasturvallisuus ja osaamisen ylläpitäminen myös perehdytyksen jälkeen. (Pitkämäki & Tenhunen, 2021, s.20)

Ensimmäinen tutkimus Pitkämäen ja Tenhusen (2021) kirjallisuuskatsauksessa oli McDonaldin ym. (2019) tutkimus, joka käsitteli erään syöpäsairaalan varahenkilöstön perehdytysohjelman luomista. Perehdytysohjelma oli tarkoitettu vastavalmistuneille ja siksi se suunniteltiin melko pitkäksi. Kyseisessä sairaalassa perehdytys oli kaksivaiheinen: ensin oli perehdytty teoriaan ja saatu simulaatiokoulutusta, minkä jälkeen oli perehdytystä jatkettiin käytännön tasolla. Perehdyttäjiä oli koulutettu tehtäväänsä ja heillä oli mielenkiintoa tehtävää kohtaan. Varahenkilöstön johto seurasi perehtymistä yhdessä perehdyttäjän kanssa ja perehdytys tulkittiin loppuneeksi, kun katsottiin perehdytyksen saavuttaneen tavoitteet. (Pitkämäki & Tenhunen, 2021, s. 42)

Toinen tutkimus, joka käsitteli varahenkilöstön perehdytystä, oli Simpson & Laun (2019) tutkimus, jossa luotiin avohoidon perehdytysohjelma. Pitkämäen ja Tenhusen mukaan, Simpsonin ja Laun tutkimuksessa perehdytyksen sisältöön vaikutti kierrettävät alueet. Opetushoitaja arvioi sisältöä ja yksiköiden esimiehet arvioivat osaamisen perusteita.

Perehdytyksessä käytettiin nimettyjä, kokeneita perehdyttäjiä. Mielenkiinnon osoittamisen lisäksi perehdyttäjät olivat saaneet koulutusta tehtävänsä. Perehdytyksen pituus riippui perehdytettävän aiemmasta osaamisesta. (Pitkämäki & Tenhunen, 2021, s. 42)

Kolmas Pitkämäen & Tenhusen löytämä tutkimus oli Heman & Davidsonin (2012) tekemä tutkimus, joka käsitteli varahenkilöstömallia avohoidossa. Tutkimuksessa on selvitetty kirjallisuuskatsauksen avulla varahenkilön perehdytystä. Tutkimuksen mukaan opetushoitaja suunnittelee yksilölliset perehdytysjaksot. Perehdyttäjiä olivat varahenkilöt itse ja lisäksi perehdytykseen osallistui yksiköiden omia työntekijöitä. Kiertoaluetta laajennetaan vuoden kuluttua perehdytyksestä. (Pitkämäki & Tenhunen, 2021, s. 42)

5 Tutkimus ja tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyöni tutkimustehtävänä oli selvittää sairaanhoitajien kokemuksia saamastaan perehdytyksestä varahenkilöstöön. Tarkoituksena oli saada selville omakohtaisia kokemuksia ja tulkintoja perehdytyksestä. Kokemusten perusteella saatiin kehitysehdotuksia perehdytysprosessin kehittämiseen. Tutkimuskysymykseni oli: ”Kuinka sairaanhoitajat kokivat saamansa perehdytyksen varahenkilöstöön?”.

Opinnäytetyöni on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan karkeasti aineiston muodon kuvaamista, ei numeerista kuvaamista (Eskola & Suoranta, 1988, s.13). Laadullisella tutkimuksella tehdyllä tutkimuksella tutkitaan ihmisten välistä ja sosiaalista maailmaa, joka koostuu merkityksistä. Laadullisella tutkimuksella tavoitellaan ihmisten kuvausta omasta koetusta todellisuudesta. Nämä kuvaukset sisältävät ihmiselle itselleen merkityksellisiä sekä tärkeitä asioita. Laadullisella tutkimuksella voidaan tutkia käsityksiä tai kokemuksia, ja näiden ero on tärkeä tunnistaa. Kokemus on aina omakohtainen ja käsitys taas kertoo yhteisön perinteisistä sekä tyypillisistä ajattelutavoista. Omassa työssäni tutkin kokemusta. Kokemuksia tutkittaessa täytyy muistaa, ettei kokemus voi koskaan tulla täysin ymmärretyksi, sillä tutkija peilaa kokemuksia omaan ymmärrykseen ja tulkintaan asiasta. Laadullisen tutkimuksen erityispiirre onkin, ettei tavoitteena ole totuuden löytäminen vaan näyttää tulkintojen avulla ihmisen toiminnasta tai jostain tuotoksesta jotain, mikä ei ole suoraan nähtävissä. (Vilka, 2015, ss.118—120)

5.1 Fenomenologia ja kokemukset tutkimuskohteena

Fenomenologisessa filosofiassa tutkimuskohteena on ihminen. Tutkimuksen perustana olevat filosofiset ongelmat ovat ihmiskäsitys eli millainen ihminen on tutkimuskohteena ja millaista tuo ihmisestä saatu tieto on luonteeltaan. Fenomenologisessa tutkimuksessa oleellista on kokemukset, merkitykset ja yhteisöllisyys. Fenomenologia tutkii elämismaailmaa tai toisin sanoen ihmisen suhdetta omaan elämistodellisuuteensa. Vaikka tutkimuksen kohteena on kokemukset, niin ihmisen suhde maailmaan näyttäytyy ilmiöiden merkityksinä. Voidaan sanoa, että fenomenologiassa tutkitaan inhimillisen kokemuksen merkityksiä. Jotta kokemuksia voi tutkia empiirisesti, täytyy kokemukset ensin kuvata jollain tapaa. Tutkija tutkii siis ilmaisuja, jotka kertovat kokemuksesta. Ilmaisuja voivat olla mitkä tahansa tutkijan valitsevat tuotokset, kuten puhe, tekstit tai piirroukset. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 34; Perttula & Latomaa, 2005, s.140)

Fenomenologisessa tutkimusstrategiassa voidaan tutkimuskohdetta lähestyä kahdella tapaa. Tutkija pyrkii muodostamaan oman kokemuksen kautta käsityksen tutkimuskohteesta ja luomaan siitä syvällistä tietoa. Toisessa tutkimusstrategiassa voidaan tarkastella tutkittavien omien kokemusten muodostumista heidän omien kokemusten kautta. Molemmissa tavoissa tutkija pyrkii lähestymään tutkittavaa ilman ennako odotuksia, määritelmiä tai teoreettista viitekehystä. Omassa tutkimuksessa käytin jälkimmäistä, eli tarkastelin tutkittavien kokemusten muodostumista heidän kokemuksiansa kautta. (JYU, 2015)

5.2 Tutkimusaineisto

Aineistona tutkimuksessani on tutkittavien tuottamat kirjoitelmat. Kirjoitelmien keruun tavoitteena on tutkia sosiaalista vuorovaikutusta ja saada selville tutkittavien omia tulkintoja ja merkityksiä erilaisista tapahtumista. Tutkijan tehtävä tällaisessa tutkimuksessa Eskola ja Suorannan (1999) mukaan on pyrkiä ymmärtämään ihmisen elämää heidän omista lähtökohdistansa käsin ja saada kaikkien osapuolten tulkinta tilanteesta. Kirjoitelmien käyttö laadullisessa tutkimuksessa on viime vuosikymmeninä lisääntynyt ja niistä keskustellaan vilkkaasti kansallisesti ja kansainvälisesti. Niillä pyritään saamaan esiin tutkittavien kokemuksia, jotka tutkittavat dokumentoivat itse. Käytettäessä tutkimuksessa tutkittavien

itsensä kirjoittamia kirjoitelmia aineistona, täytyy olla tietoinen kirjoittajien mahdollisuuksista ilmaista itseään sanallisesti. Kirjoitelmien käyttö tutkimusaineistona on luotettavaa maissa, joissa koulutustaso on korkea, kuten Suomessa. (Eskola & Suoranta, 1999, s. 132; Pöysä, n.d.; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006; Tuomi & Sarajärvi, 2009, s.84; Vilka, 2015, ss. 146—147)

Kirjoitelmien keruu ei ole uusi tutkimusmetodi, sillä sitä on käytetty useilla tieteenaloilla kerätessä tutkimusaineistoa. Ammatilliset toimijat ovat kiinnostuneet tavasta erityisesti tehtäessä käyttäjälähtöistä kehittämistä. Näin pystytään käyttämään yksilön itsensä tuottamaa aineistoa ja osallistamaan käyttäjää, häntä ymmärtäen. Kiinnostusta on voinut lisätä myös huoli työpaikkojen hiljaisen asiantuntijatiedon katoamisesta, suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle. Kirjoitelmien käyttö aineistona tarjoaa lisäksi autenttisemmän lähestymisen kuin esimerkiksi haastattelut. Kirjoitelmissa kerrotaan ilman haastateltavan ja haastattelijan välistä vuorovaikutusta siitä, kuinka tutkittavat ovat itse kokeneet asian. Tutkija ei myöskään tee tämän vuoksi jäsenystä tarinaan, kuten esimerkiksi haastattelijan kysymykset tekisivät, vaan jäsenyyksen tekee tutkittava itse. (Vilka, 2015, ss. 146—147)

Tutkin omassa opinnäytetyössäni kokemuksia perehdytyksestä. Kirjoitelmien käyttö soveltuu siksi hyvin aineistonkeruu muodoksi. Näin sain selville ne asiat, joita sairaanhoitajat pitivät merkityksellisinä perehdytyksessä ja sain selville heidän omia tulkintojaan tapahtuneesta. Kirjoitelmilla myös häivytetään tutkijan ja tutkittavan välinen vuorovaikutus. Koin häivyttämisen tärkeäksi, koska toimin myös tutkittavien kollegana. Toisaalta kirjoitelmien keruun yksi ominaispiirre on Pöysän (n.d.) mukaan se, että kirjoittajat rajaavat ehkä alitajuisesti kirjoittamaansa tekstiä sen mukaan, kuka aineiston vastaanottaja on. Pysin asettumaan tutkimuksen kaikissa vaiheissa tutkijan rooliin, huomioimatta toista rooliani kollegana. (Pöysä, n.d.; Vilka, 2015, s.150)

Opinnäytetyöni kohdentui tiettyyn keskussairaalaan. Kyseisen sairaalan varahenkilöstöön kuuluu yhteensä noin 40 hoitajaa. Hoitajat jakautuvat varahenkilöstössä eri osaamisalueilleen, joita ovat kuumasairaala (teho-osasto, valvontaosasto ja päivystysalue), vuodeosastopalvelut, naistentaudit ja synnytys sekä poliklinikkatoiminta. Perehdytys näille eri toimialueille on kovin erilaista ja siksi rajasin tutkimusta käsittelemään ainoastaan vuodeosastopalveluita. Tämä on toimialueena laajin ja lisäksi hoitajia on tällä alueella eniten.

Toinen rajaus työhön liittyen oli aika, jolloin perehdytystä oli saatu. Rajasin aineiston kerättäväksi sairaanhoitajilta, jotka olivat saaneet perehdytyksen varahenkilöstön vuodeosastopalveluihin alle vuoden sisällä tutkimukseen osallistumisesta. Päädyin tähän aikarajaukseen, jotta muistot perehdytyksestä olisivat vielä tuoreessa muistissa.

Tutkimukseen osallistumiskutsu lähetettiin kaikille varahenkilöstössä vuodeosastopalveluissa 1.4.-31.12.2021 aikavälillä aloittaneille hoitajille. Osastonhoitaja selvitti tutkimukseen soveltuvat henkilöt rajausten puitteissa ja lähetti heille osallistumiskutsun sähköpostitse. Tutkimukseen soveltuvia oli kaikkiaan yhdeksän henkilöä. Kutsussa annettiin neljä aikavaihtoehtoa kirjoitelmien kirjoittamista varten, joista tutkittavat pystyivät valitsemaan itselleen sopivimman. Useammalla kirjoitelmatilaisuudella mahdollistettiin vuorotyötä tekevien hoitajien osallistuminen tutkimukseen. Tutkimukseen osallistuminen laskettiin työajaksi. Osallistumiskutsun lisäksi lähetettiin myös saatekirje (Liite 1), jossa kerrottiin tutkimuksesta.

Tutkimukseen osallistuttiin tulemalla paikalle kirjoitelman kirjoittamistilaisuuteen ja kirjoittamalla annetusta aiheesta. Tutkittavia ohjeistettiin kirjoitelmissa vastaamaan kysymyksiin: ”Kuinka koen tulleeni perehdytyksi varahenkilöstöön? Missä on mielestäsi onnistuttu? Mitä kehitettävää perehdytyksessä mielestäsi on?”. Tutkimukseen osallistuja sai itse kirjoittaa valitsemallaan tavalla, joko käsin paperille tai vaihtoehtoisesti tietokoneella tyhjään word-tiedostoon, jonka tutkittava lopuksi itse tulosti tutkijalle. Aikaa kirjoitelmien kirjoittamiseen varattiin noin puoli tuntia. Kirjoitelmia saatiin kuudelta hoitajalta, jolloin vastausprosentti oli 67%.

5.3 Aineiston analysointi

Sisällönanalyysi on laadullisen eli kvalitatiivisentutkimuksen metodi, jolla etsitään merkityssuhteita ja kokonaisuuksia, joita ei voi esittää numeerisina tuloksina vaan sanallisina tutkijan tulkintoina. Käytännössä aineistolähtöinen sisällönanalyysi etenee vaiheittain. Ensin pitää kirkastaa tutkimusongelma ja tämän jälkeen karsia tämän ongelman kannalta epäoleellinen tieto aineistosta pois. Tämän vuoksi aineisto tiivistetään tutkimusongelman mukaisesti. Tiivistämisen jälkeen aineisto ryhmitellään uudelleen järkeviksi kokonaisuuksiksi,

sen mukaan mitä aineistosta halutaan etsiä. Tämän jälkeen ryhmät nimetään uudelleen kuvaavilla yläkäsitteillä. (Vilka, 2015, s. 163)

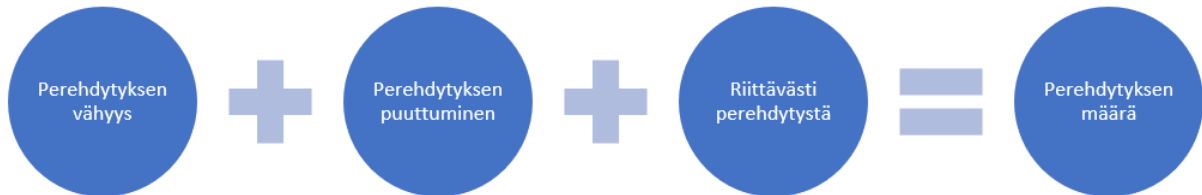
Teemoittelu on yksi tapa tehdä sisällönanalyysiä. Teemoittelun avulla haluttiin saada kirjoitelmista esiin vastauksia ja tuloksia tutkimuskysymykseen, eli kuinka sairaanhoitajat kokevat tullessa perehdytetyksi varahenkilöstöön. Teemoittelussa aineistosta nostetaan esiin tutkimusongelmaan liittyviä teemoja. Aineiston teemoja voidaan nostaa aineisto- tai teorialähtöisesti. Aineistolähtöisesti tekstistä etsitään yhdistäviä tai erottavia tekijöitä. Teorialähtöisesti käsitellen tekstistä etsitään tietyn teorian mukaisia seikkoja. Omassa tutkimuksessani käytin aineistolähtöistä teemoittelua, sillä tarkoitus oli tutkia aineistosta nousseita seikkoja, eikä etsiä teorian mukaista tietoa. Teemojen löytämisen jälkeen näiden esiintymistä aineistoissa voidaan vertailla. Teemoittelu on paitsi aineiston analysointia, mutta myös aineiston vertaamista teoriaan. Teorialla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa varahenkilöstön perehdytyksestä tehtyjä aiempia tutkimuksia. (Eskola & Suoranta, 1999, ss.175—180, Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006; Vilka, 2015, s. 163)

Käytännössä kirjoitelmien saamisen jälkeen perehdyin aineistoon ja litteroin aineistot yhdeksi aineistoksi. Perehdyin huolella aineistoon, jotta tuntisin aineiston hyvin. Kun aineisto oli minulle tuttu, aloin poimimaan tekstistä kohtia, joissa vastattiin tutkimuskysymykseen ja kirjoitelmapyyynnössä annettuihin apukysymyksiin. Keräsin poiminnat yhdeksi tiedostoksi ja tulostin ne. Leikkasin nämä poiminnat irrallisiksi ja aloin ryhmitellä niitä käsin. Ryhmitellessäni huomasin, että eräät poiminnat sopisivat useampaankin ryhmään. Tulostin vielä poiminnat uudelleen ja lisäsin tarvittavat poiminnat ryhmiin. Kun olin saanut ryhmiteltyä poiminnat, aloin yhdistellä näitä syntyneitä ryhmiä. Huomasin, että ryhmittelyn olisi voinut tehdä usealla eri tavalla ja tein monta versiota, kunnes löysin tämän viimeisimmän, johon olin tyytyväinen. Seuraavassa kappaleessa käsitelen tarkemmin teemojen muodostumista. Jokaisesta ryhmästä, eli alateemasta ja niille muodostuneesta yhdistävästä nimittäjästä eli pääteemasta on oma kaavio.

Havaitsin jo tekstejä lukiessani, että teksteissä kerrottiin runsaasti siitä, paljonko perehdytystä oli saatu. Ryhmiteltyäni kirjoitelmat otsikoin ne ryhmää kuvaavalla otsikolla, eli alateemalla. Alateemoiksi muodostui perehdytyksen vähyyys, perehdytyksen puuttuminen ja

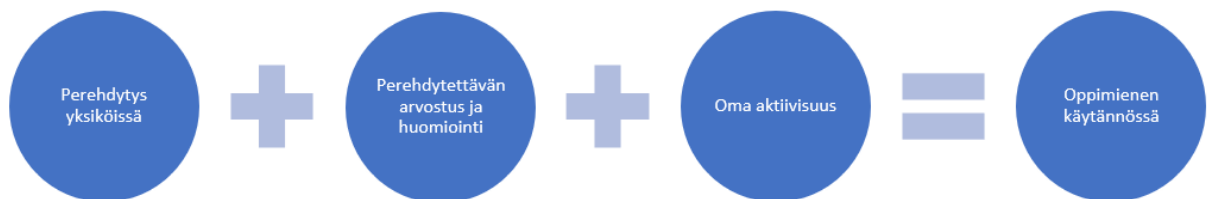
riittävästi perehdytystä. Yhdistin nämä kolme, sillä niissä kaikissa kerrottiin perehdytyksen määrästä. Perehdytyksen määrä muodostuikin lopulta hyväksi ja kuvaavaksi pääteemaksi. Perehdytyksen määrän teemat on esitetty kuvassa alla (Kuva 3).

Kuva 3, Perehdytyksen määrän teemoittelu



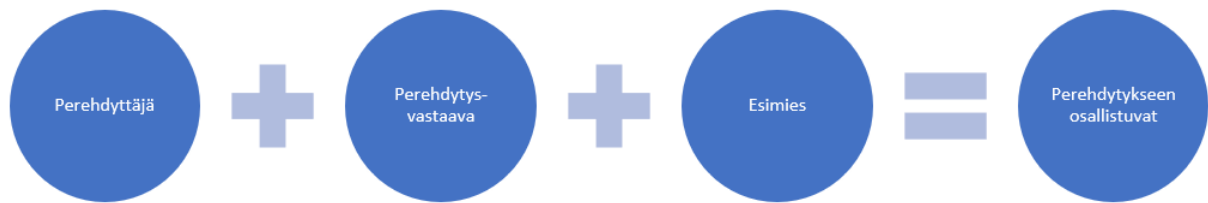
Seuraavan teeman muodostuminen aiheutti eniten vaikeuksia. Pyörittelin teemoja kauan ennen kuin päätin yhdistää kolme teemaa, sillä ne kaikki käsittelivät jollain tapaa yksiköissä tapahtuvaa käytännön perehdytystä. Alateemoiksi oli muovautunut perehdytys yksikössä, perehdytettävän arvostus ja huomiointi sekä oma aktiivisuus. Näiden kolmen pääteemaksi muodostui oppiminen käytännössä. Oppiminen käytännössä ja sen alateemat on esitetty alla (Kuva 4).

Kuva 4, Käytännön oppimisen teemoittelu



Tutkin poimintoja, joissa käsiteltiin henkilöitä, jotka olivat olleet mukana perehdytyksessä. Näistä muodostui ryhmiä, joissa puhuttiin eri henkilöiden osuudesta. Kerrottiin perehdyttäjän, perehdytysvastaavan ja esimiehen osuuksista perehdytykseen. Nämä kolme muodostuivat myös luontevasti alateemojen nimiksi. Näitä kolmea alateemaa yhdistäväksi otsikoksi eli pääteemaksi muodostui perehdytykseen osallistuvat. Tästä teemojen muodostumisesta kuva alla (Kuva 5)

Kuva 5, Perehdytykseen osallistuvien teemoittelu



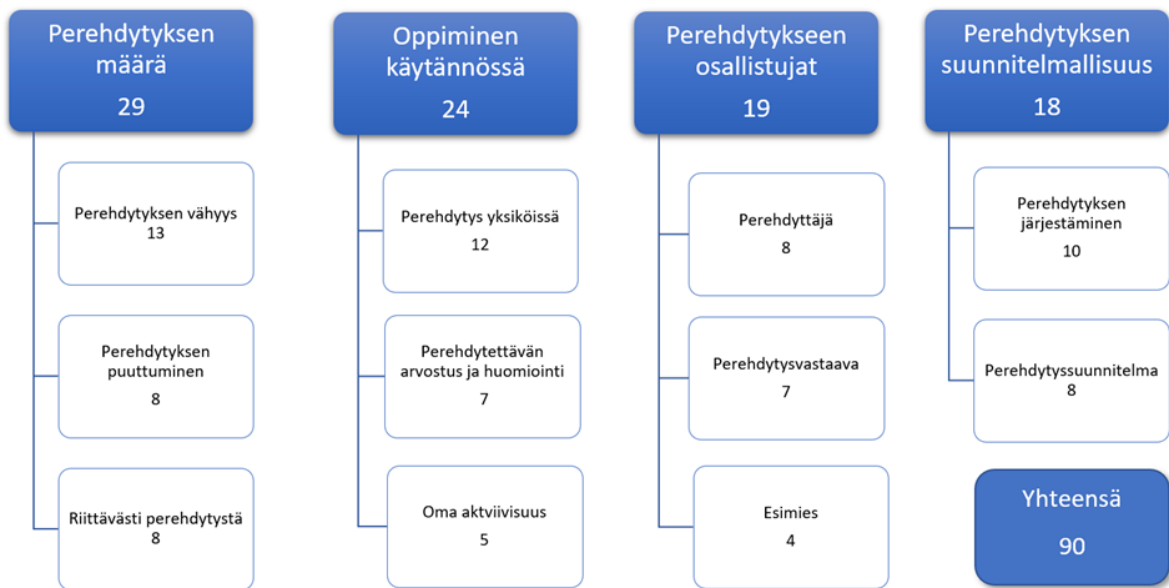
Viimeisenä teksteistä löytyi poimintoja, jotka käsittelivät jollain tapaa sitä, kuinka perehdytys oli järjestetty tai kaivattua perehdytysuunnitelmaa. Poimintojen ryhmittelyn jälkeen alateemoiksi muodostui perehdytyksen järjestäminen ja perehdytysuunnitelma. Nämä muodostuivat alateemoiksi ja pääteemana toimi perehdytyksen suunnitelmallisuus.

Kuva 6, Perehdytyksen suunnitelmallisuuden teemoittelu



Teemojen löytymisen jälkeen tein teemoista koonnin (Kuva 7). Sininen yläotsikko kertoo yläteeman ja tämän alla olevat otsikot kertovat alateemoista. Otsikoiden numerot kertovat siitä, kuinka monessa kohtaa teksteissä kirjoittajat käsittelivät kyseistä aihetta. Lopussa oleva sinisellä pohjalla oleva luku kertoo, kuinka monessa kohdassa tekstiä vastattiin tutkimuskysymykseen, eli kuinka sairaanhoitajat kokivat saamansa perehdytyksen varahenkilöstöön.

Kuva 7, Aineiston teemoittelu



5.4 Tietosuoja ja aineiston säilytys

Yksikön koon ja osallistuvien henkilöiden määrä huomioiden, on sairaalan nimi jätetty pois tutkimuksesta. Tutkimuksessa sairaalasta käytetään nimitystä ”tietty sairaala”. Lisäksi muut identifiointia mahdollistavat tiedot, kuten tutkittavien työkokemus, on jätetty tutkimuksen ulkopuolelle. Tutkittavilta ei myöskään kysytty mitään henkilötietoja, jotta tutkittavan yksityisyys säilyy.

Tutkija oli läsnä kirjoitelmien kirjoitustilaisuudessa ja tutkittavia informoitiin tästä saatekirjeessä (Liite 1). Tutkimusmenetelmissä tämän kaltainen tutkijan läsnäolo on verrattavissa esimerkiksi haastatteluun. Kirjoitelman kirjoittamisen jälkeen tutkittavat sulki kirjoitelmansa tyhjiin kirjekuoriin. Tällä tavalla suojattiin tutkittavien yksityisyyttä. Kaikki kirjekuoret laitettiin yhteen isoon kirjekuoreen. Kuori avattiin vasta, kun kaikki kirjoitelmat oli kerätty. Opinnäytetyössä kerätyt kirjoitelmat tulivat ainoastaan tutkijan tutkimuskäyttöön ja ne käsiteltiin luottamuksellisesti. Kirjoitelmat skannattiin ja säilytettiin tutkijan henkilökohtaisella, salasana suojatulla tietokoneella. Paperiset kirjoitelmat hävitettiin skannauksen jälkeen tietosuojajätteenä. Varmuuskopiot kirjoitelmista säilytetään tutkijan henkilökohtaisessa pilvipalvelussa. Kirjoitelmia säilytetään tutkimuksen

valmistumiseen saakka ja tutkimuksen päättymisen jälkeen vuoden ajan, joka on Hämeen ammattikorkeakoulun vaatima aika. Vuoden jälkeen ne hävitetään tietosuojakäytännön mukaisella tavalla.

Tutkimuksessa syntyneet lopulliset tutkimustulokset raportoitiin ryhmätasolla, eikä yksittäisten tutkittavien tunnistaminen loppuraportista ollut mahdollista. Mahdolliset suorat lainaukset aineistosta esitettiin tutkimusraportissa niin, ettei tutkittavien tunnistaminen tekstistä mahdollistunut. Esimerkiksi sellaisia kirjoitelman osia, joissa nimettiin tiettyjä yksiköitä, mihin tutkittava perehtyi, jätin käyttämättä lainauksissa. Saatekirjeessä (Liite 1) annettiin tiedoksi tutkimukseen osallistumiskäytäntö ja tutkimus- sekä tietosuojakäytännöt, lisäksi tutittavalle annettiin tiedoksi se, että tutkittava hyväksyy nämä seikat saapumalla kirjoitustilaisuuteen ja palauttamalla kirjoitelman. Erillistä tutkimuslupaa ei kerätty.

5.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Hyvään tutkimusetiikkaan kuuluu tutkittavan hyvä kohtelu ja oikeudet. Tutkimukseen osallistuvalla henkilöllä oikeus on osallistua tai kieltäytyä tutkimukseen osallistumisesta, keskeyttää ja peruuttaa osallistumisensa milloin tahansa, saada tietoa tutkimuksen sisällöstä, saada ymmärrettävä kuva tutkimuksen tavoitteista, sekä tieto osallistumisesta mahdollisesti koituvista haitoista sekä riskeistä ja tietää olevansa tutkittavana, vaikka tutkijalla olisi muukin suhde tutkittavaan. (Tenk, 2019, s.7–11.) Omassa tutkimuksessani toimin myös tutkittavien kollegana. Tutkijana olin paikalla keräämässä kirjoitelmat itse kirjoitelmien keruutilaisuudessa. Tutkittavat saivat tämän tiedon ennen osallistumistaan saatekirjeestä (Liite 1). Saatekirjeessä kerrottiin tutkittaville lisäksi tarvittavat tiedot tutkimuksesta, kuten tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet. Tutkittavat osallistuivat tutkimukseen vapaaehtoisesti.

Omassa opinnäytetyössäni etiikkaa täytyy tarkastella erityisesti tietosuojan ja yksityisyyden näkökulmasta. Kysyttäessä henkilökohtaisista kokemuksista täytyy huomioida, että vastauksia käsitellään ja tuodaan tekstissä ilmi sellaisessa muodossa, että osallistuneita ei voida tekstistä identifioida. Valitsin opinnäytetyöhön sellaisia lainauksia kirjoitelmista, joista tutkittavia ei voi tunnistaa. Tutkittavien henkilöiden täytyy voida luottaa tieteeseen ja

tutkijoihin ja se mahdollistetaan kunnioittamalla tutkittavien ihmisarvoa ja oikeuksia. (TENK. 2019, s. 7–11)

Tutkimuksessani tutkittavat osallistuvat tutkimukseen velvollisuuseettisestä näkökulmasta. Velvollisuusetiikka tarkoittaa tieteen termipankin mukaan etiikan teoriaa, jonka mukaan teko tehdään velvollisuudesta ja hyvien motiivien vuoksi, huolimatta teon seurauksista. Seurausetiikan näkökulmasta ajatellen tutkimukseen osallistuminen tarjoaa suuremmalle joukolle mahdollisesti paremman perehdytyksen jatkossa. Eli tutkimuksessani tutkittavat eivät itse varsinaisesti hyödy tutkimuksesta, mutta osallistuessaan tutkimukseen he voivat mahdollistaa perehdytyksen kehittämisen. (Tieteentermipankki, n.d. -a; Tieteentermipankki, n.d. -b)

5.6 Kestävä kehitys opinnäytetyössä

Opinnäytetyössäni kestävä kehitys on huomioitu hyvinvoinnin näkökulmasta. Ihmisten terveys ja hyvinvointi on sairaalaolosuhteissa riippuvainen hoitotyön ja hoidon laadusta. Jos perehdytys on ollut heikkoa, vaikuttaa se osaltaan myös heikentävästi hoidon tasoon. Kestävää hyvinvoinnin ja terveyden kehitystä hoitotyössä voidaan siis tukea laadukkaalla perehdytyksellä. Laadukkaalla perehdytyksellä luodaan laadukasta hoitotyötä ja vaikutetaan osaltaan työntekijöiden pitovoimaan. Pitovoima taas säästää henkilöstöresursseja, joka osaltaan luo kestävyyttä.

6 Tulokset

Teemoittelun avulla aineistosta saatiin 11 alateemaa ja neljä pääteemaa, jotka on esitetty työssä aiemmin (Kuva 7) kohdassa 5.3., aineiston teemoittelu. Seuraavissa luvuissa käsittelen teemoja kuvion mukaisessa järjestyksessä. Järjestys kuvaa myös sitä järjestystä, kuinka paljon aiheesta puhuttiin kirjoitelmissa. Aloitan teemasta, josta puhuttiin eniten.

6.1 Perehdytyksen määrä

Analyysin tuloksena löytyivät alateemat perehdytyksen vähyys, perehdytyksen puuttuminen ja riittävästi perehdytystä alateemat, joiden pääteemana on perehdytyksen määrä.

Sairaanhoitajat kertoivat aiheesta perehdytyksen määrä määrällisesti eniten, mutta sisällössä oli paljon hajontaa. Suurin osa kertoi, ettei ollut saanut perehdytystä riittävästi. Seuraavaksi eniten kirjoitettiin siitä, ettei ollut saanut perehdytystä lainkaan ja yhtä paljon siitä, että perehdytystä oli saatu tarpeeksi. Vastaajat myös toivat kertomuksissaan ilmi, että henkilöstöpula oli yhtenä syynä perehdytyksen vähyyteen tai peruuntumiseen.

Kehitysehdotuksena oli kirjattu, että resursseista huolimatta perehdytystä tulisi saada tai kierrettäviä osastoja rajata saadun perehdytyksen mukaan. Lisäksi toivottiin, että joka osastolle annettaisiin oma perehdytys, sillä osaamisen takaamiseksi ei riitä, että on saanut perehdytyksen samalle erikoisalalle, mutta eri yksikköön. Kaivattiin myös enemmän perehdytystä nimenomaan perehtyjälle uusille erikoisaloille.

Toki perehdytys oli kokonaisuudessaan liian lyhyt. Vapaasti varattavissa olo alkoi ”pakon edestä” kun työntekijöitä kaivattiin.

Käytännössä en saanut perehdytystä oikeastaan ollenkaan.

Sain heti alkuun useamman perehdytyspäivän haluamallani osastolla. Siitä jatkoin seuraavalle osastolle jossa sama juttu.

Perehdytystä oli saatu vaihtelevasti. Koettiin, että perehdytystä tulisi saada kaikkiin yksiköihin, joissa työskennellään perehtyjän aiempi osaaminen huomioiden. Kierrettäviä osastoja tulisi rajata saadun perehdytyksen rajoissa.

6.2 Käytännön oppiminen

Alateemoiksi muodostui analyysin tuloksena perehdytys yksikössä, perehdytettävän arvostus ja huomiointi sekä oma aktiivisuus. Näiden pääteemaksi muodostui käytännön oppiminen.

Sairaanhoitajat kertoivat käytännön oppimisesta eniten siitä, kuinka osastoilla perehdyttiin

paljolti työtä tekemällä ja työn ohessa. Miltei kaikki, jotka kertoivat yksiköiden pitämistä perehdytyksistä puhuivat siitä, kuinka perehdytys oli tapahtunut kiireessä ja siitä, kuinka oppia piti samalla, kun teki työtä. Kerrottiin myös siitä, että osastoperehdytyksessä ei ollut suunnitelmallisuutta tai osastolla ei tiedetty perehtyjän tulosta. Osa oli kuitenkin tyytyväisiä päästessään heti uudelle osastolle työskentelemään. Yksiköihin kaivattiin lisää ja selkeämpää perehdytystä käytänteiden ja tavaroiden paikkojen suhteen. Koettiin myös, että yhtenäisemmät käytännöt osastojen välillä helpottaisivat perehtymistä.

Perehtyä piti ikään kuin siinä samalla kun otti uusia askeleita uudella erikoisalalla. Oppia samalla kun teki käytännön työtä.

Perehdytyksessä ei osastoilla ollut minkäänlaista suunnitelmallisuutta. Jokainen kertoi työnohessa sen minkä ehti.

Siinä ainakin onnistuttiin, että pääsin uusille erikoisaloille saman tien.

Suurimmalta osin osastolta osastoilla on kuitenkin pyritty huomiomaan uusi työntekijä niin, että jaetut potilaat ovat olleet suhteellisen selkeitä hoidollisesti eikä erityisosaamista juurikaan vaadittu. Ihan aina tämä ei silti toteudu ja aina ei osata huomioida sitä, että uudella osastolla erilaisten käytänteiden ja tavaroiden suhteen tarvitsisi parempaa/selkeämpää ohjeistusta.

Perehdytys tapahtui työn ohessa ja kiire häytti sitä. Osa koki, myös hyvänä asiana, että pääsi uusille osastoille heti työskentelemään. Osastoperehdytyksestä puuttui suunnitelmallisuus ja aina ei oltu tietoisia perehtyjän saapumisesta osastolle. Osastojen käytäntöjen ja tavaroiden suhteen kaivattiin yhtenäistämistä osastojen välillä ja tarkempaa perehdytystä.

Kertomuksissa, joissa puhuttiin perehtyjän arvostuksesta ja huomioimisesta, oli paljon vaihtelevia kokemuksia. Kokemus aiheesta oli, että perehdytystä ei arvosteta tai ei arvosteta niin paljon kuin osaston oman henkilökunnan perehdytystä. Varahenkilöt kuitenkin huomioidaan yksiköissä ja otetaan pääasiassa hyvin vastaan. Perehdytystä tulisi arvostaa siinä määrin jatkossa, että sille annettaisiin tarvittavasti resursseja ja aikaa, esimerkiksi potilasjaon suhteen.

Varahenkilön perehdytystä ei pidetä niin tärkeänä, kuin ”oman” henkilökunnan perehdytystä.

Perehdytyksen pitäisi kuulua myös varahenkilöille ja siihen varattu aika pitäisi toteutua.

Osastoilla myös pääasiassa otetaan uudet varahenkilöt hyvin vastaan ja perehdytetään hyvin.

Varahenkilön perehdytystä ei aina arvosteta varahenkilöt kokevat, että heidät huomioidaan yksiköissä pääasiassa hyvin. Perehdytykselle ei ole annettu tarpeeksi resursseja eikä aikaa.

Yksiköiden perehdytyksen tasosta riippumatta varahenkilöt kokivat, että ovat pärjänneet olemalla itse aktiivisia ja kysymällä apua epäselvissä asioissa.

Perehdytyspäivät oli suunniteltu/suunnitteilla, mutta niitä ei saatu pidettyä. Tähän vaikutti koko sairaalan hoitaja resurssi ja töihin joutui ilman perehdytystä. Kollegoilta kysymällä eteenpäin.

Oppia samalla kuin teki käytännön työtä. Itse piti olla aktiivinen ja kysellä, joskus jopa leikkimielisesti ”hermostua”.

Varahenkilön oma aktiivisuus ja epäselvissä asioissa kyseleminen yksikön henkilökunnalta ovat ominaisuuksia, jotka edesauttavat työssä ja perehdytyksessä.

6.3 Perehdytykseen osallistuvat

Alateemoille perehdyttäjät, perehdytysvastaava ja esimies löytyi analyysin tuloksena pääteema perehdytykseen osallistuvat. Perehdyttäjää käsittelevissä teksteissä toivottiin, että olisi saanut rauhassa keskustella kokeneen kollegan kanssa. Perehdyttäjien kiire toistui kertomuksissa ja jatkossa toivottiin nimenomaan kiireetöntä kohtaamista. Lisäksi toivottiin, että perehdyttäjällä olisi tarvittava osaaminen perehdyttämiseen.

Mielestäni jokaisen uuden sairaanhoitajan/hoitajan tulisi saada etenkin varahenkilöstössä rauhallista ja henkilökohtaista ohjausta siirtyessään uusille erikoisaloille.

Joku keskustelukin sen alan kokeneen hoitajan kanssa RAUHASSA olisi ollut hyvä.

Perehdytys tulisi suunnitella niin, että se olisi kaikille sama. Jokaisen erehdyttäjän osalta tulisi varmistaa, että hänellä on ajatasainen tieto ja osaaminen oikeaoppisen perehdyttämisen toteuttamiseksi.

Perehdyttäjistä puhuttaessa, olisi toivottu enemmän aikaa ja rauhaa perehdytykselle. Lisäksi kaivattiin osaamisen varmistamista perehdyttäjille.

Perehdytysvastaavan pitämää yleisperehdytystä pidettiin poikkeuksetta onnistuneena, hyvin suunniteltuna ja kattavana. Perehdytysvastaavaa käsiteltiin teksteissä vain positiivisessa mielessä ja perehdytystä pidettiin hyvänä.

Yleisperehdytys on kattava ja sitä on hyvin suunniteltu ja kehitetty, tosin sairaalan vanhana työntekijänä kaikkia kohtia ei käyty läpi.

Onnistunutta perehdytyksessä oli perehdytys varahenkilöstön perehdytysvastaavan perehdytys. Sille oli varattu aikaa ja sen myös sain.

Perehdytysvastaavan pitämä yleisperehdytys koettiin olevan hyödyllinen ja onnistunut. Esimiehen pitämää perehdytystä ja ohjausta pidettiin myös hyvänä, ja esimiehen osuutta perehdytykseen käsiteltiin positiivisesti. Muiden osastojen esimiesten suhtautuminen perehdytykseen koettiin kuitenkin vähättelevänä.

Esimiehen ohjauksessa sain hyvää henkilökohtaista ohjausta.

Esimies onnistui omalta osaltani perehdyttämään hyvin.

Esimiehillä on liian usein asenne, että ”olet varahenkilö, kyllähän sinä pärjää.”
Siis erityisesti osaston esimiehillä/resurssivastaavilla.

Esimies perehdytti osaltaan henkilökohtaisesti ja hyvin. Muut esimiehet vähätelivät varahenkilön perehdytystä.

Varahenkilön perehdytykseen osallistuvat perehdyttäjät, perehdytysvastaava ja esimies. Perehdyttäjillä oli ollut kiire, mikä oli haitannut perehdytystä. Perehdytysvastaavan ja esimiehen perehdytykseen oltiin tyytyväisiä. Mutta muiden yksiköiden ja resurssivastaavien asenne perehdytystä kohtaan on koettu usein vähättelevänä.

6.4 Perehdytyksen suunnitelmallisuus

Alateemat perehdytyksen järjestäminen ja perehdytysuunnitelma saivat analyysin tuloksena pääteeman perehdytyksen suunnitelmallisuus. Perehdytyksen järjestämisestä kerrottiin ristiriitaisesti. Suurin osa kertomuksista käsitteli sitä, että perehdytystä oli kyllä suunniteltu, mutta se oli peruuntunut. Osa taas kertoi, että saivat suunnitellusti perehdytykset siellä, missä halusivatkin. Koettiin, että perehdytyksen tulisi myös olla myös oikea-aikaista.

Mielestäni minä sain suunnitellusti perehdytystä sen mitä haastavassa hoitaja tilanteessa pystyttiin antamaan.

Perehdytyspäivät oli suunniteltu/suunnitteilla, mutta niitä ei saatu pidettyä. Tähän vaikutti koko sairaalan hoitaja resurssi ja töihin joutui ilman perehdytystä.

Perehdytyksen alku oli suunniteltu (yksikön nimi poistettu) ja se toteutui hyvin.

Perehdytys kuuluisi saada heti alkuun eikä jo tehtyjen vuorojen jälkeen.

Perehdytystä koettiin järjestettävän vaihtelevasti. Perehdytyksiä oli kyllä suunniteltu, mutta ne olivat osin peruuntuneet. Osa perehdytyksistä oli toteutunut suunnitelman mukaan.

Perehdytysten peruuntumiseen koettiin vaikuttavan huono henkilöstötilanne.

Perehdytyksen toivottiin tapahtuvan ennen työsuoritetta, eikä sen jälkeen.

Sairaanhoitajat, jotka kertoivat perehdytyksen suunnitelmallisuudesta, toivoivat varahenkilöille perehdytysuunnitelmaa, -ohjelmaa tai -listaa. Koettiin, että suunnitelmallisuudella saataisiin varmistettua, että kaikki tärkeät asiat tulisi käytyä läpi ja kaikki saisivat saman tasoisen perehdytyksen. Kehitysehdotuksena esitettiin myös, että jatkossa alkuperehdytys voitaisiin keskittää koulutusyksikköön, jossa voitaisiin varmistaa, että tarvittavat kurssit sekä näytöt olisi annettu ennen varsinaista perehdytystä osastoilla.

Osastot voisivat luoda perehdytyspohjan varahenkilöille. Jolloin lyhyessäkin perehdytyksessä tulisi käytyä läpi kaikista tärkeimmät asiat.

Perehdytyslista tms. voisi olla hyvä ottaa käyttöön perehdytystä varten kuten lääkelupa laput.

Perehdytys tulisi suunnitella niin, että se olisi kaikille sama

Silloin mm. oli perehdytysohjelma joka käytiin läpi kohta kohdalta esimerkiksi erilaisten sairauksien ja sairauden tilojen hoitoa eri perehdyttäjän kanssa. Nyt se varahenkilöstöstä jäi pois vaikka olisi mielestäni ollut erityisen tärkeää koska varahenkilöstössä liikutaan useiden eri erikoisalojen välillä jatkuvasti.

Olisi ehkä hyvä idea keskittää alkuperehdytys esimerkiksi koulutusyksikköön, jossa voitaisiin antaa kaikille uusille työntekijöille samalainen alku perehtymiseen. Tällöin voitaisiin suorittaa tarvittavat kurssit, tutustua sairaalan toimintaan ja tiloihin sekä huolehtia lääkelupa-asiat ja laitenäytöt kuntoon.

Perehdytykseen kaivattiin lisää suunnitelmallisuutta ja aikatauluihin oikea-aikaisuutta.

Perehdytyksen tueksi kaivataan perehdytysohjelmaa tai listaa, jotta voitaisiin varmistaa, että kaikki tarvittavat asiat on käyty perehdytyksessä läpi. Näin voitaisiin vaikuttaa myös perehdytyksen tasapuolisuuteen ja yhdenvertaisuuteen.

6.5 Yhteenveto tutkimustuloksista

Tutkimuskysymyksenä oli, miten sairaanhoitajat kokivat perehdytyksensä varahenkilöstöön? Tarkoituksena oli selvittää varahenkilöstön perehdytyksen laatua sairaanhoitajien itsensä kokemana ja saada tietoa siitä, mikä perehdytyksessä koettiin olevan hyvin ja miltä osin perehdytystä tulisi kehittää. Tutkimuksesta saatujen tulosten mukaan perehdytystä oli saatu vaihtelevasti. Perehdytystä tulisi saada kaikkiin yksiköihin, joissa varahenkilö työskentelee tai rajata yksiköitä työskentely alueen ulkopuolelle osaamisen mukaan.

Perehdytys saatiin työn ohessa ja sitä haittasi kiire. Tyytyväisiä oltiin kuitenkin siihen, että uusiin yksiköihin pääsi nopeasti tutustumaan. Osastoperehdytys ei ollut suunnitelmallista eikä aina oltu tietoisia perehtyjän tulosta osastolle. Osastojen käytänteiden ja tavaroiden säilyttämisen suhteen kaivattiin lisää perehdytystä ja yhtenäisyyttä käytänteisiin koko sairaalaan. Varahenkilön perehdytystä ei arvosteta muiden yksiköiden esimiesten taholta, mutta yksiköissä heidät kohdataan pääasiassa hyvin. Omalla aktiivisuudella ja kyselemällä epäselvissä tilanteissa, pärjätään perehdytyksen määrästä ja kiireestä huolimatta.

Perehdytykseen osallistuvien panokseen oltiin osin tyytyväisiä. Perehdytysvastaavan perehdytykseen oltiin tyytyväisiä poikkeuksetta. Esimiehen antamaan perehdytykseen oltiin tyytyväisiä, mutta muiden esimiesten asenne varahenkilöiden perehdytystä kohtaan koettiin vähättelevänä. Perehdyttäjien antamaa perehdytystä oli varjostanut kiire ja paljon toivottiin rauhallista keskustelua kokeneiden kollegoiden kanssa.

Perehdytystä on järjestetty vaihtelevasti ja perehdytykseen kaivattaisiin lisää suunnitelmallisuutta. Osa oli kokenut saaneensa suunnitelman mukaan perehdytystä. Osa taas kertoi perehdytyksen olleen suunniteltu, mutta se oli peruuntunut heikon henkilöstötilanteen vuoksi. Perehdytys tulisi saada oikea-aikaisesti. Perehdytykseen toivottiin myös suunnitelmallisuutta ja yhdenvertaisuutta, kuten perehdytysohjelmaa tai listaa, jotta kaikki tarvittavat asiat tulisi käytyä jokaisen kanssa läpi myös lyhyessä perehdytyksessä.

7 Johtopäätökset

Tutkimuksen mukaan perehdytyksen määrä vaihteli, eikä ollut kaikilta osin riittävää. Osa koki saaneensa riittävää perehdytystä, osa koki, ettei saanut perehdytystä lainkaan tai oli saanut sitä liian vähän. Liian vähän ja ei lainkaan perehdytystä saaneita oli enemmän kuin riittävästi perehdytystä saaneita. Perehdytystä haluttiin myös saada kaikille osastoille, samalle erikoisalalle perehtyminen ei koettu riittäväksi perehdytykseksi. Omassa tutkimuksessani en tutkinut annetun perehdytyksen määrää ajallisesti. Nisukangas (2022) oli selvittänyt tutkimuksessaan perehdytyksen riittävyttä varahenkilöstössä. Tutkimuksen mukaan saatu perehdytys ei ollut kyseisessä varahenkilöstössä riittävää. Tämän tutkimuksen mukaan sairaanhoitajien välillä mielipide riittävästä perehdytyksen määrästä vaihteli yhdestä viikosta kolmeen viikkoon, mutta eniten kuitenkin toivottiin yksilökohtaista perehdytystä, jossa määrä vaihtelee työntekijän tarpeen mukaan. (Nisukangas, 2022, ss. 33—24) Pakolan (2008) mukaan varahenkilöiden kokemuksen riittävästä perehdytyksestä riippuvat usein myös kierrettävien osastojen laajuudesta. Laajemmalla alueella kiertävät kokivat usein, että heitä ei ollut perehdytetty tarpeeksi tai lainkaan, pienemmällä alueella kiertävät kokivat saaneensa paremmin perehdytystä. Tähän on voinut vaikuttaa se, että laajalla alueella työskennellessä, jotkin osastot voivat jäädä epäselviksi. Jos kiertoalue on laaja, joissain yksiköissä voidaan käydä harvoin ja opittu on jo ehtinyt unohtua pitkän tauon jälkeen. (Pakola, 2008, s. 33) Myös Surakan (2009) mukaan perehdytyksen määrää tulisi arvioida aina työntekijän tarpeen mukaan. Perehdytyksen määrän tulisi lukea perehdytys suunnitelmassa, ja sitä tulisi muokata yksilöllisten tarpeiden ja taustan mukaan. (Surakka, 2009, s.75) Perehdyttämisen yksilöllisyyteen tulisi vaikuttaa työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet ja tausta. Uuteen työntekijään tulisi pystyä tutustumaan paremmin jo ennen työsuhteen alkua, jotta voidaan tehdä suunnitelmaa perehdytyksestä. Henkilökohtaisia ominaisuuksia, jotka vaikuttavat perehdytykseen ovat mm. tiedot, taidot, kokemus ja vahvuudet. Eklundin mukaan perehdytys, joka pohjaa yksilön identiteettiin vaikuttaa positiivisesti myös perehdytyksen tehokkuuteen. (Eklund, 2018, s. 128)

Perehtyminen käytännössä tapahtui osastoilla, työn ohessa. Käytännön oppimista varjosti kiire, mikä osaltaan heikentää perehdytyksen tasoa. Kehitysehdotuksena toivottiin, että perehtyminen huomioitaisiin paremmin potilasjaossa, jotta olisi riittävästi aikaa

perehdytykselle. Myös aiemmissa tutkimuksissa on todettu, että suurimpana esteenä perehtymiselle on ajan puute. Perehdytykselle ei ole varattu tarpeeksi aikaa tai perehdytys on jäänyt henkilöstövajeen vuoksi lyhyeksi. (Pakola, 2008, s. 31) Perehtymistä työn ohessa on käytetty tutkimusten mukaan perehdytyksessä myös muissa varahenkilöstöissä. Pakolan (2008) tutkimuksessa varahenkilöt kertoivat perehtyvänsä juuri kysymällä ja tekemällä. Pitkämäen & Tenhusen (2021) mukaan varahenkilöiden perehdytys osastoilla saattaa joskus myös toistaa itseään ja eikä osastoilla aina olla tietoisia perehtyjän saapumisesta yksikköön. Toistoa ei omissa tutkimuksissa tullut esiin. Se, että osastoilla ei tiedetty perehtyjän saapumisesta, toistui myös omassa tutkimuksessani. Esimiesten ja yksiköiden väliseen tiedonkulkuun tulisi jatkossa kiinnittää huomiota, jotta perehtyjän saapumista pystytään ennakoimaan, nimeämään perehdyttäjää ja huomioimaan perehdytys paremmin potilasjaossa. (Pitkämäki & Tenhunen, 2021, s. 26; Pakola, 2008, ss. 30–31)

Sairaanhoitajat kokivat, ettei perehdytystä itsessään arvosteta tai varahenkilön perehdytystä ei arvosteta niin paljon kuin osaston omien työntekijöiden perehdytystä. Myös Pakolan (2008) tekemässä tutkimuksessa yksiköt vähätelivät usein perehdytyksen tarvetta ja perehtyjä otettiin työhön henkilöstövajeen vuoksi. Nisukankaan tutkimuksen mukaan kiire on ollut osaltaan vaikuttamassa tällaisen ilmapiirin syntymiseen. Pakolan (2008) mukaan ajan puute onkin koettu suurimpana esteenä perehdytykselle. Voidaan todeta, että kiire ja henkilöstö vaje aiheuttaakin suuria ongelmia perehdytyksen järjestämiselle. Peruttaessa perehdytystä on voitu vedota toiselle osastolle jo saatuun perehdytykseen. Osastoilla on kuitenkin erilaisia käytäntöjä ja erilaisia potilasryhmiä, joten tähän ei voida vedota vaan perehdytys tulisi saada joka yksikössä. (Nisukangas, 2022, s. 38; Pakola, 2008, s. 31)

Tutkimustulosten mukaan hoitajat kokivat pärjänneensä perehtymisessä asenteensa ansiosta. Perehdytystä edistettiin omalla aktiivisuudella ja kyselemällä kollegoilta epäselvissä tilanteissa. Näiden ominaisuuksien avulla hoitajat myös kokivat pärjäävänsä perehdytyksen määrästä ja laadusta riippumatta. Kyselemisen koettiin kuitenkin olevan osin rasitteena vakituisen henkilökunnan työnteolle. Omassa tutkimuksessani kyselemisen kollegoilta koettiin kuitenkin olevan välttämätöntä ja auttavan varahenkilöitä selviämään työssä. Saman tuloksen saivat Nisukangas (2022) ja Pakola (2008) tutkimuksissaan, jonka mukaan oma aktiivisuus on merkityksellistä perehdytyksessä. Voidaankin todeta, että varahenkilön työssä

ja perehdytyksessä oma aktiivisuus korostuu. (Nisukangas, 2022, s. 37—38; Pakola, 2008, ss. 30—31)

Perehdytykseen osallistuivat tutkimustulosten perusteella esimies, perehdytysvastaava ja osastoilla perehdyttäjät. Esimiehen ja perehdytysvastaavan pitämiä perehdytyksiä pidettiin hyvinä. Kokeneen kollegan perehdytystä tai perehdytyshetkeä, jossa olisi rauhassa voinut keskustella, toivottiin lisää. Muutoin perehdyttäjien pitämästä perehdytyksestä ei juurikaan kirjoitelmissa kerrottu. Pitkämäen & Tenhusen (2021) tutkimuksessa on havaittu, että juuri perehdyttäjän rooli on suuri. Omassa tutkimuksessani perehdyttäjän rooli ei varsinaisesti tullut esille, mutta yleisesti koettiin että perehdyttäjän suhteen perehdytykseen vaikuttivat positiivisesti esimies ja perehdytysvastaava. Negatiivisena koettiin perehdyttäjän kiire. Perehdytyksen puutteet koettiin tutkimuksessani johtuvan juuri kiireestä, eikä perehdyttäjän osaamisen tai motivaation vajeesta noussut viitteitä. Perehdyttäjiksi tulisi kuitenkin Pitkämäen & Tenhusen (2021) mukaan valita työntekijöitä, jotka ovat motivoituneita tehtäväänsä. Myös kouluttajille itselleen tulisi tarjota lisäkoulutusta perehdyttämiseen. Tutkimusteni tulosten perusteella voidaan olettaa, että esimies ja perehdytysvastaava ovat olleet motivoituneita ja osaavia, sillä heidän antamaansa perehdytystä luonnehdittiin ainoastaan hyväksi. Pitkämäen ja Tenhusen tutkimuksen perusteella varahenkilöiden itsensä valitseminen perehdyttäjäksi tarjoaisi mahdollisuuden perehtyä varahenkilön työnkuvaan ja osaamiseen. Omassa tutkimuksessani tämä ei noussut lainkaan esille. Muiden yksiköiden esimiesten vähättelevä asennetta ei ollut löytynyt aiemmissa tutkimuksissa, joten tämä oli uusi tieto. Muissa tutkimuksissa ei myöskään kerrottu esimiehen tai perehdytysvastaavan yleisperehdytyksestä, jotka koettiin omassa tutkimuksessani ehdottomasti positiivisina ja tärkeinä. (Pitkämäki & Tenhunen, 2021, s. 29)

Tuloksista selvisi myös, että varahenkilön perehdytys ei aina ole järjestelmällistä.

Perehdytystä oli suunniteltu, mutta käytännössä se oli usein peruuntunut tai lyhentynyt.

Perehdytyksen aikatauluihin olisi toivottu oikea-aikaisuutta. Perehdytys toivottiin saatavan ennen työskentelyä osastolla. Lisäksi perehdytykseen toivottiin lisää suunnitelmallisuutta perehdytyssuunnitelman, ohjelman tai listojen avulla. Näin perehdytystä voitaisiin myös tasapuolistaa. Eklundin mukaan perehdytyksen tulisikin aina olla oikeudenmukaista, tasalaatuista ja läpinäkyvää. Perehtyjän ja kaikkien perehdytykseen osallistuvien tulisi saada

tietää, mistä perehdytys koostuu ja pystyä itse tarvittaessa vaikuttamaan siihen. (Eklund, 2018, 30) Nisukankaan (2022) tutkimuksessa toivottiin myös perehdytykseen osastokohtaisia tavoitteita. Tutkimuksen mukaan olisi tärkeää, että osastoilla keskityttäisiin siihen, mikä kullekin yksikölle on ominaista. (Nisukangas, 2022, s. 47) Pitkämäen & Tenhusen (2021) työn perusteella suunnitelmallisuus olisi erittäin tärkeää varahenkilön perehdytyksessä. Perehdytys tulisi suunnitella yksilöllisesti ja määrittää yksiköllisesti myös sisältö ja kesto, perehtyjän aiemman osaamisen ja työkokemuksen mukaan. Talon ulkopuolelta tuleville hoitajille tulisi tarjota koulutusta organisaatiokulttuurista. (Pitkämäki & Tenhunen, 2021, s. 25)

8 Pohdinta

Tutkimuksen tuloksiin on vaikuttanut osaltaan henkilöstötilanne. Tutkimusaineisto kerättiin 2022 keväällä. Tähän aikaan sairaslomien ja henkilöstön määrään vaikutti covid-19-pandemia ja Tehyn työtaistelutoimet, kuten vuoronvaihto ja ylityökielto. Hoitajapula oli tavoittanut myös erikoissairaanhoidon. Yksi syy perehdytysten perumiselle tai lyhentymiselle on ollut riittämättömät henkilöstöresurssit. Perehdytystä on saatettu kaventaa ja perehdytettäviä ottaa töihin kesken perehdytyksen, mikäli potilasturvallisuus on alhaisen hoitajamitoituksen vuoksi vaarantunut. Perehdytysten lyhentäminen on kuitenkin kovin lyhytnäköistä, sillä hyvä perehdytys on tärkeä osa potilas- sekä työturvallisuutta. Jos tutkimus olisi tehty toisena ajankohtana, voisivat tulokset olla täysin erilaisia.

Tutkimukseen osallistumisajankohta suhteessa saatuun perehdytykseen on voinut osaltaan vaikuttaa myös tuloksiin. Pyrin rajaamaan ajankohdan niin, että perehdytys olisi vielä tuoreessa muistissa. Aineisto kerättiin hoitajilta, jotka olivat saaneet perehdytyksen alle vuoden sisällä aineiston keräämisestä. Pidempi aika perehdytyksen ja aineiston keräämisen välillä on voinut vaikuttaa tuloksiin. Heti perehdytyksen saamisen jälkeen kerätty aineisto olisi voinut tuottaa toisenlaiset tulokset.

Tutkimukseen soveltuvia hoitajia oli yhdeksän. Heistä kuusi osallistui tutkimukseen. Otos ei ole kovin laaja, mutta riittävä tulkitsemaan hoitajien kokemuksia. Aineiston avulla saatiin luotua kuvan siitä, kuinka tämän tietyn sairaalan vuodeosastopalveluiden sairaanhoitajat

kokivat perehdytyksen. Laadullisessa tutkimuksessa ei olekaan väliä sillä, kuinka laaja aineisto on, vaan sillä, onko aineisto tarpeeksi kattava tutkimusongelman selvittämiseksi. Kirjoitelmat olivat määrällisesti melko tiiviitä, mutta sisälsivät paljon tietoa tutkimusaiheesta ja olivat mielestäni erittäin kattavia. Pyrin asettumaan tutkimuksen kaikissa vaiheissa tutkijan rooliin, samalla muistaen että toimivani myös tutkittavien kollegana. Tämä on voinut osaltaan vaikuttaa kirjoittajien aineiston sisältöön.

Tutkimustulosten mukaan varahenkilöiden perehdytys kaipaa lisää järjestelmällisyyttä ja suunnitelmallisuutta. Kyseisessä sairaalassa varahenkilöiden perehdytyksessä on käytetty sähköistä perehdytysohjelmaa. Tätä ei kuitenkaan mainittu yhdessäkään kirjoitelmassa. Tämä voi johtua monesta syystä, mutta sähköinen perehdytys ei ilmeisesti ole suuressa osassa varahenkilön perehdytyksessä, koska siitä ei lainkaan puhuttu. Voi pohtia, johtuuko tämä kehnosta käyttöönotosta, tiedottamisesta vai käytettävyydestä varahenkilön perehdytyksessä.

Esimiehen ja perehdytys vastaavan perehdytystä pidettiin hyvänä. Aiemmissa tutkimuksissa tämä ei ole tullut ilmi. Tämä voisi johtua siitä, että aiemmin tutkituissa varahenkilöstöissä ei ole ollut käytössä perehdytysvastaavan yleisperehdytystä tai esimies ei ole osallistunut varsinaiseen perehdytyksen pitämiseen. Nämä koettiin tutkimuksessani kuitenkin hyvinä ja tärkeinä osina perehdytystä, joten näiden kahden huomioiminen jatkossakin perehdytyksessä on tärkeää ja huomionarvoinen asia muiden varahenkilöstöjen perehdytyksen suunnittelussa.

Opinnäytetyön tekemisellä on ollut suuri merkitys ammatilliselle kehitykselleni. Perehdytys on iso osa sairaanhoitajan sekä myös esimiehen tai kehitystyön ammatillista kehitystä. Aiheeseen perehtyessä huomasin, kuinka tärkeä osa työn aloittamista, työn tekemistä ja työhön sitoutumista perehdytys on. Koska perehdytys vaikuttaa myös koko organisaatioon, tulisi siihen satsata enemmän resursseja. Erikoissairaanhoidossa vaaditaan erityisosaamista ja tämän tulisi näkyä perehdytyksessä. Perehdytyksellä voidaan myös vaikuttaa aiempien tutkimusten mukaan työssä viihtyvyyteen, työssä jaksamiseen ja luoda pitovoimaa. Nämä ovat erittäin ajankohtaisia asioita, käsillä olevan hoitajapulan vuoksi. Kirjoitelmat ja

teemoittelu olivat minulle entuudestaan tuntemattomia tapoja hankkia ja analysoida aineistoa. Koin, että ne ovat erittäin hyviä menetelmiä tutkittaessa kokemusta.

Varahenkilöstön perehdytyksestä oli tehty vain vähän tutkimuksia. Varahenkilötoiminta on kuitenkin yleistymässä koko ajan ja tutkimuksia tarvitaan lisää. Tutkimuksessa saamani tulokset olivat melko samankaltaisia kuin aiemmissa tutkimuksissa saadut tulokset. Tutkimuksen oli kuitenkin tarkoitus tuottaa tietoa tietyn sairaalan perehdytyksestä, ei yleisellä tasolla. Voidaan todeta, että tutkimuksella saatiin uutta tietoa kyseisen sairaalan perehdytyksestä työntekijän näkökulmaa esille tuoden. Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää myös muiden varahenkilöstöjen perehdytyksen kehittämisessä, jos perehdytystä arvioitaessa tai kehittäessä huomioidaan tutkimuksessani nousseet tulokset. Jatkossa olisi mielenkiintoista tutkia perehdytykseen vaikuttavia seikkoja esimiehien näkökulmasta. Jatkotutkimuksena olisi hyödyllistä suunnitella varahenkilöille oma perehdytysohjelma kyseiseen sairaalaan.

Lähteet

Aaltonen, M. (2018). Pro Gradu - Perehdytys työnoppimisessa- työntekijöiden kokema perehdytyksen tasoyrityksessä x. [Pro Gradu- tutkielma, Tampereen yliopisto].

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201805151691>

Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. (2013). Digijulkaisut Perehdyttäminen ja työnopastus - Ennakoivaa työsuojelua. TTK- työturvallisuuskeskus.

<https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/#35680015>

Arvola, M. (2017). Varahenkilöstöön kuuluvan sairaanhoitajan osaaminen vuodeosastoilla.

[Kandidaatin-tutkielma, Oulun yliopisto.] <http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-201801031004.pdf>

Dziuba-Ellis, J. (2006). Float pools and resource teams: A review of the literature. Journal of nursing care quality, 21(4), 352-359.

Eklund, A. (2018). Tervetuloa meille! - uuden työntekijän perehdytys. Grano Oy.

Eskola, J., Suoranta, J. (1999). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino.

Hemann, M. & Davidson, G. (2012). Perspective of a float pool model in ambulatory care. Medsurg nursing, 21(3), 164-170.

Intro. (n.d.). Perehdytys kuntoon Intron avulla. Haettu 27.9.2022 osoitteesta

<https://intro.fcgtalent.fi/>

Joronen, P. (2020). Sairaanhoitajan kokemuksia työhön perehdyttämisestä. YAMK-opinnäytetyö, Tampereen ammattikorkeakoulu.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/349685/Joronen_Pasi.pdf?sequence=1

Juuti, P & Vuorela, A. (2015). Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. PS-kustannus.

JYU. (23.5.2015). *Fenomenologinen tutkimus*. Jyväskylän yliopisto.

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/fenomenologinen-tutkimus>

Kangas, P. & Hämäläinen, J. (2007). *Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus*.

Työturvallisuuskeskus. Nykypaino Oy.

KT. (2017). *Osaamisen johtaminen on osa strategista henkilöstöjohtamista. Kunta-alan ja hyvinvointialueiden työnantajajärjestö*.

<https://www.kt.fi/henkilostojohtaminen/osaamisen-johtaminen>

Kupias, P & Peltola R. (2009). *Perehdyttämisen pelikentällä*. Oy Yliopistokustannus, HYY Yhtymä.

Kupias, P & Peltola R. (2019). *Oppiminen työssä*. Gaudeamus Oy.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2007/20070334>

McDonald, R., Brooks, K., Cline, D., Sylla, B., Tolden, T., Whitcher, C. & Gordon, H. (2019). Nursing resource pool residency program, *Nursing Management*, 50(1) 42–50.

<https://doi.org/10.1097/01.numa.0000547835.95083.a0>

Nisukangas, M. (2022). *Sairaanhoitajien perehdytysmalli Tyks Medisiinisen toimialueen varahenkilöstössä*. YAMK-opinnäytetyö, Turun ammattikorkeakoulu.

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022060114407>

Nummela, S. (2010). *Perehdyttämisellä tulosta? Perehdytysprosessin vaikuttavuus tulokkaiden näkökulmasta*. [Pro Gradu-tutkielma, Vaasan yliopisto].

<https://osuva.uwasa.fi/handle/10024/3654>

Pakola, I. (2008). *Sijaistehtäviin vakinaistettujen sairaanhoitajien kokemuksia työstään*. [Pro-Gradu-tutkielma, Tampereen yliopisto].

<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/80049/gradu02867.pdf?sequence=1>

- Peltokoski, J., Vehviläinen-Julkunen, K. & Miettinen, M. Nurses' hospital orientation and future research challenges: an integrative review. *International nursing review* 2016, 63 (1), 92-103. <https://doi-org.ezproxy.hamk.fi/10.1111/inr.12226>
- Pitkämäki, P & Tenhunen, M. (2021). Hoitotyön varahenkilöstöön kuuluvan työntekijän perehdyttäminen. YAMK-opinnäytetyö, Hämeen ammattikorkea koulu.
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/499917/Pete_Pitkamaki%20%26%20Milla_Tenhunen%20Opinn%C3%A4ytety%C3%B6%20.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Pöysä, J. Kirjoituskutsut. (n.d.). Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Haettu 27.10.2021
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/kirjoituskutsut/>
- Rautio, K. (2015). Pro Gradu - Varahenkilötyötä tekevien hoitajien hoitajien kokemuksia työhyvinvoinnistaan erikoissairaanhoidossa. Pro gradu-tutkielma, Oulun yliopisto.
<http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-201504281425.pdf>
- Saaranen-Kauppinen, A., Puusniekka, A. (2006). KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Haettu 27.10.21
<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>
- Shinners, J., Alejandro, J. A. N., Frigillana, V., Desmond, J. & LaVigne, R. (2016). Quality Improvement: Creating a Float Pool Specialty Within a New Graduate Residency. *Medsurg nursing*, 25(2), 79-116.
- Sosiaali- ja terveysministeriön asetus laadunhallinnasta ja potilasturvallisuuden täytäntöönpanosta laadittavasta suunnitelmasta. 341/2011.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2011/20110341>
- Surakka, T. (2009). Hyvä työpaikka hoitoalalla- näin haetaan ja sitoutetaan hoitajia. Tammi.
- TENK. (2019). Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019.

https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakkoarvioinnin_ohje_2020.pdf

Terveystieteiden lae 1326/2010. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326>

Tieteentermipankki. (n.d.-a). Velvollisuusetiikka. Haettu 7.1.2022 osoitteesta <https://tieteentermipankki.fi/wiki/Filosofia:velvollisuusetiikka>

Tieteentermipankki. (n.d.-b). Seurausetiikka. Haettu 7.1.2022 osoitteesta <https://tieteentermipankki.fi/wiki/Filosofia:seurausetiikka>

Tuomi, J., Sarajärvi, A. (2009). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi.

Työturvallisuuslaki 738/2002. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Viitala, R. (2005). Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Infor.

Vilka, H. (2015). Tutki ja kehitä. PS-kustannus.

Liite 1: Saatekirje

Saatekirje

18.1.2022

Arvoisa varahenkilöstön sairaanhoitaja

Pyyntö osallistua tutkimukseen

Sinua pyydetään osallistumaan opinnäytetyön tutkimukseen, jossa selvitetään sairaanhoitajien kokemuksia varahenkilöstöön perehdyttämisestä.

Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja voit keskeyttää tutkimuksen koska tahansa. Tutkimuksesta kieltäytyminen tai sen keskeyttäminen ei vaikuta millään tavalla kohteluunne.

Tutkimuksen tarkoitus

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, millaisia kokemuksia sairaanhoitajilla on saamastaan perehdytyksestä varahenkilöstöön. Tavoitteena on perehdytyksen kehittäminen.

Tutkimuksen kulku

Opinnäytetyö toteutetaan keräämällä vapaat kirjoitelmat sairaanhoitajilta, jotka ovat saaneet perehdytyksen varahenkilöstöön 1.4.2021 jälkeen. Kirjoitelmat kerätään ennalta ilmoitettuna ajankohtana. Osastonhoitaja ilmoittaa mahdolliset ajankohdat ja paikan tutkimukseen soveltuville henkilöille sähköpostilla. Osallistumisajankohtia tarjotaan useampia, jotta mahdollistetaan vuorotyötä tekevien tutkittavien osallistuminen. Voit itse valita sinulle sopivimman ajankohdan annetuista vaihtoehdoista, erillistä ilmoittautumista ei vaadita.

Tutkittavana osoitat suostumuksesi tutkimukseen ja hyväksyt saatekirjeen mukaiset tutkimuskäytännöt saapumalla kirjoitelmien keruutilaisuuteen ja palauttamalla kirjoitelmasi tutkijalle. Tutkija ja/tai osastonhoitaja ovat henkilökohtaisesti paikalla kirjoitelmien keruutilaisuudessa. Kirjoitelmien kirjoittamiseen on varattu aikaa noin puoli tuntia ja tarpeen vaatiessa pidempään. Tutkimukseen osallistuminen on työaikaa. Mitään tiettyä sisältövaatimusta ei ole, vaan jokainen osallistuja kirjoittaa vapaasti annetusta aiheesta. Voit valita itse, kirjoitatko käsin paperille vai tietokoneelle ja tulostat tuotoksen tutkijalle.

Kirjoitelmassa pyydän sinua kirjoittamaan vapaasti aiheesta, "kokemukseni varahenkilöstöön perehdyttämisestä". Kirjoita kirjoitelmasi kokonaisilla lauseilla, ei esimerkiksi ranskalaisillaviivoilla. Kirjoita tekstisi vastaten seuraaviin kysymyksiin:

- **Kuinka koen tulleeni perehdytyksi varahenkilöstöön?**
- **Missä on mielestäni onnistuttu?**
- **Mitä kehitettävää perehdytyksessä mielestäni on?**

Tutkimuksen mahdolliset hyödyt

Varanhenkilöstön perehdytys on laaja ja moninainen prosessi, jota halutaan kehittää laadukkaammaksi. Osallistumalla tutkimukseen, voit olla mukana kehittämässä perehdytysprosessia.

Tietojen luottamuksellisuus, säilytys ja tietosuoja

Opinnäytetyössä kerätyt kirjoitelmat tulevat ainoastaan tutkijan tutkimuskäyttöön. Kellään muulla ei ole pääsyä tutkimusaineistoon. Kirjoitelma palautetaan kirjoittamisen jälkeen nimettömästi, suljetussa kirjekuoressa. Kirjekuoret sijoitetaan suurempaan kirjekuoreen muiden palautettujen kirjoitelmien kanssa ja ne avataan vasta, kun kaikki kirjoitelmat on palautettu. Tutkimustulokset raportoidaan ryhmätasolla, eikä yksittäisten tutkittavien tunnistaminen ole tutkimusraportista mahdollista. Mahdolliset lainaukset kirjoitelmista käsitellään myös niin, että sen perusteella ei voi tunnistaa ketään.

Kirjoitelmat skannataan ja säilytetään tutkijan henkilökohtaisella, salasana suojatulla tietokoneella. Varmuuskopiot säilytetään pilvipalvelussa. Kirjoitelmia säilytetään tutkimuksen ajan, sekä yhden vuoden ajan tutkimuksen päättymisestä, oppilaitoksen vaatimusten mukaisesti. Tämän jälkeen ne hävitetään tietosuojakäytännön mukaisella tavalla.

Opinnäytetyön raportointi

Opinnäytetyö raportoidaan ja luovutetaan sairaanhoitopiiriin käyttöön. Valmis opinnäytetyö julkaistaan Theseus-nettisivustolla.

Lisätiedot

Pyydän Sinua tarvittaessa esittämään tutkimukseen liittyviä kysymyksiä opinnäytetyön tekijälle.

Tiia Kurkirinne

[Redacted contact information]

Liite 2: Aineiston hallintasuunnitelma

Aineistonhallintasuunnitelma

Aineiston yleinen kuvaus

Tutkimuksen aineistona on sairaanhoitajien itsensä kirjoittamat kirjoitelmat. Kirjoitelmat kerätään kirjoitelmankeruu tilaisuuksissa, joihin sairaanhoitajat vapaaehtoisesti saapuvat. Osallistuminen kirjoitelmien kirjoittamiseen tapahtuu nimettömästi. Tilaisuuksia pidetään neljänä eri ajankohtana, jotta vuorotyötä tekevien sairaanhoitajien osallistuminen mahdollistuu. Tutkimukseen soveltuvia olivat vuodeosastopalveluiden varahenkilöstöön perehdytyksen saaneet hoitajat, jotka olivat aloittaneet työt 1.4.-31.12.2021. Osastonhoitaja valikoi tutkimukseen soveltuvuusperiaatteiden mukaan soveltuvat henkilöt ja lähettää heille kutsukirjeen (Liite 1) sähköpostitse.

Kirjoitelmat ovat vapaamuotoisesti muodostettuja tekstejä aiheesta "Kuinka koen tuleeni perehdytyksi varahenkilöstöön?" Osallistujat saavat itse valita kirjoittavatko tekstinsä käsin vai vaihtoehtoisesti tietokoneelle ja tulostavat tuotoksen tutkijalle. Kirjoitelmat suljetaan kirjekuoriin ja avataan vasta, kun kaikki kirjoitelmat on kirjoitettu.

Hyvä tieteellinen käytäntö

Tutkimus on toteutettu hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen. Tutkimuslupa on haettu ja hyväksytty asianmukaisesti kohde organisaatiolta. Tutkimukseen osallistuminen on aina vapaaehtoista ja tutkittavat ovat osallistuneet tutkimukseen omasta vapaasta halustaan. Tutkijalle ei kerry osallistujien henkilötietoja, ainoastaan nimettömät kirjoitelmat. Identifioinnin mahdollisuutta on pyritty häivyttämään myös sillä, että kirjoitelmat palautetaan suljetuissa kirjekuorissa. Mahdolliset suorat lainaukset kirjoitelmista on käsitelty niin, ettei niistä voi tunnistaa kirjoittajaa.

Aineiston säilytys opinnäytetyöprosessin aikana ja sen valmistuttua

Kirjoitelmat skannataan ja alkuperäiset hävitetään heti kaikkien kirjoitelmien saamisen jälkeen. Tähän saakka ne säilytetään tutkijan henkilökohaisessa lukitussa kaapissa. Skannatut

kirjoitelmat tallennetaan tutkijan henkilökohtaiselle salasanasuojatulle tietokoneelle ja varmuuskopio henkilökohtaiseen OneDrive pilvipalveluun. Kukaan muu kuin tutkija ei pääse käsittelemään aineistoa. Tutkimuksessa ei käsitellä henkilötietoja tai arkaluontoisia henkilötietoja. Tutkimuksen ja aineiston omistaa tutkija. Valmis opinnäytetyö luovutetaan kohdeorganisaation käyttöön. Tutkimuksen valmistuttua aineistoa säilytetään HAMKin käytännän mukaan yhden vuoden verran ja tämän jälkeen se hävitetään tietosuojakäytännön mukaisesti.