

## Hoitajien kokemuksia työhön perehdyttämisestä

Aatu Keskisaari

Jerry Koivuniemi

Jesse Laukkonen

OPINNÄYTETYÖ  
Syyskuu 2020

Hoitotyön koulutusohjelma sairaanhoitajakoulutus

## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Sairaanhoitajakoulutus

KOIVUNIEMI, JERRY; KESKISAARI, AATU & LAUKKONEN, JESSE:  
Hoitajien kokemuksia työhön perehdyttämisestä

Opinnäytetyö 39 sivua, joista liitteitä 7 sivua  
Syyskuu 2020

---

Riittävä työhön perehdytys on tärkeä osa hoitotyötä niin potilas- kuin työturvallisuudenkin kannalta. Myös työturvallisuuslaki velvoittaa työhön perehdyttämiseen. Se on tärkeintä ennakoivaa työturvallisuustoimintaa.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata, miten perehdyttäjät kokivat perehdytyksensä eräällä PSHP:n toimialueella. Opinnäytetyön tehtävä oli saada vastaus seuraaviin kysymyksiin: Millaisia perehdytysmetodeja toimialueella käytetään? Mitä mieltä perehdyttäjät ovat omasta perehdyttämisestään? Miten perehdytysmenetelmät koetaan ja onko niissä kehitettävää? Tavoitteena oli tuoda tietoa perehdytyksestä ja auttaa perehdytyksen kehittämisessä.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisella tutkimusmenetelmällä teemahaastatteluina. Haastatteluissa haastateltiin erään PSHP:n toimialueen lähi- sekä sairaanhoitajia. Haastattelut toteutettiin kahtena ryhmähaastatteluna. Haastattelujen jälkeen haastattelut litteroitiin ja aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Litteroidut ilmaukset, jotka vastasivat tutkimuskysymyksiin, pelkistettiin ja sen jälkeen luokiteltiin ala- ja yläluokkiin.

Haastatteluissa huomattiin, että perehdyttäjät ovat tyytyväisiä omaan perehdytykseensä. He ajattelivat, että perehtyjä on vastuussa perehtymisestä yhtä paljon kuin perehdyttäjää. Haastatteluissa nousi esiin sähköisen materiaalin käyttö ja tarkistuslistan tärkeys perehdytyksessä. Toimialueen perehdytysmenetelmät ja -materiaali koettiin hyväksi ja riittäviksi, mutta aikaa perehdyttämiseen oli perehdyttäjien mielestä liian vähän.

Opinnäytetyössä nousi esille ajan riittämättömyys, sekä sähköisen materiaalin ja tarkistuslistan tärkeys. Kehittämissuunnitelmana on perehdytykseen käytettävän ajan lisääminen, sekä perehdyttämisjakson rauhoittaminen täysin perehdyttämiselle, mikä tuli ilmi useasti haastatteluissa. Myös sähköisen materiaalin käyttöön tulisi kannustaa jokaisessa perehdyttämisessä. Jatkotutkimusehdotuksena olisi kiinnostava tietää myös perehtyjien kokemuksia sähköisestä materiaalista ja tarkistuslistasta, sekä perehdytykseen käytetystä ajasta.

---

Avainsanat: perehdytys, työturvallisuus, sähköinen materiaali, hoitotyö

## **ABSTRACT**

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Degree Programme in Nursing

KOIVUNIEMI, JERRY; KESKISAARI, AATU & LAUKKONEN, JESSE:  
Nursing Staff Experiences of Job Orientation of New Staff

Bachelor's thesis 39 pages, appendices 7 pages  
September 2020

---

The aim of this study was to show how nurses experience their performance as mentors for new employees in one area of the Pirkanmaa health care district. The study was carried out using the qualitative research method, and the material was acquired in two theme interviews in which a total of six nurses was interviewed. The transcribed phrases that answered the research questions were simplified and then categorised into subclasses and upper classes.

The results of the interviews were that the mentoring methods and familiarisation materials were good and sufficient, but the time reserved for the familiarisation process was insufficient, although the checklist used in the process helped in time management. The nurses also thought that it was very important for new employees to be active during familiarisation.

In conclusion, the nurses felt that they need more time or that they should only be able to focus on the familiarisation during the process. They also found the familiarisation material useful. As a follow-up research, a study of how the newly introduced employees experience the familiarisation materials, including the checklist and the time used in the familiarisation process is suggested

Key words: familiarisation, work safety, electronic familiarisation material, nursing

---

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	6
2	TARKOITUS, TEHTÄVÄT JA TAVOITE .....	7
3	TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT TUTKIMUKSELLE.....	8
	3.1. Työturvallisuus .....	9
	3.2. Perehdyttäminen.....	10
	3.3. Hyvä perehdytys ja sähköinen perehdytysmateriaali .....	11
4	MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT .....	14
	4.1. Kvalitatiivinen tutkimus.....	14
	4.2. Teemahaastattelu .....	14
	4.3. Aineiston keruu .....	15
	4.4. Aineiston analyysi .....	16
5	TULOKSET .....	20
	5.1 Osastolla on runsaasti erilaisia perehdytysmateriaaleja.....	20
	5.2 Perehtyjän ja perehdytettävän yhteistyö on tärkeää.....	21
	5.3 Ajanpuutteen takia perehdytyksen laatu kärsii .....	23
	5.4 Perehdytysmateriaalit koetaan hyväksi .....	24
6	POHDINTA .....	26
	6.1 Eettisyys ja luotettavuus.....	26
	6.2 Tulosten tarkastelu.....	27
	6.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset .....	29
	LÄHTEET.....	31
	LIITTEET .....	34
	Liite 1. Tietoinen suostumus .....	34
	Liite 2. Teemahaastattelujen teemat .....	37
	Liite 3. Millaisia perehdytysmetodeja toimialueella käytetään? ....	38
	Liite 4. Mitä mieltä perehdyttäjät ovat omasta perehdyttämisestään? .....	39
	Liite 5. Miten perehdytysmetodit koetaan ja onko niissä kehitettävää?.....	40

## 1 JOHDANTO

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on perehdytettävä työntekijä työhönsä ja työolosuhteisiin, sekä työvälineisiin ja turvallisiin työtapoihin, koska perehdyttäminen ja työnopastus ovat parhaita ennakoivaa turvallisuustoimintaa. Puutteellinen työnopastus on yleinen työtapaturmien aiheuttaja. Hyvällä perehdytyksellä työntekijälle annetaan valmiudet työskennellä työyhteisössä ja työtehtävissään turvallisesti ja oikealla tavalla. (Työturvallisuuskeskus 2020.)

Työnopastuksessa opastetaan työntekijää työtehtävään, käyttämään työvälineitä ja opetetaan työntekijää toimimaan myös poikkeuksellisissa tilanteissa. Erityisen tärkeää työnopastus on uusien työntekijöiden kohdalla, mutta kaikki työntekijät voivat saada sitä tarvittaessa. Työnantajan tulee tarkkailla työturvallisuutta ja puututtava siihen tarvittaessa. Työnopastusta tarvitaan esimerkiksi, kun työtavat ja -menetelmät muuttuvat ja kun uusia työvälineitä otetaan käyttöön. (Työsuojelu 2018.) Työnopastusta tarvitaan myös silloin, kun työturvallisuusohjeita laiminlyödään tai kun sattuu työtapaturma. Opastettavaa tulee kannustaa oma-aloitteisuuteen sekä omatoimisuuteen. (Työturvallisuuskeskus 2020.)

Työelämäyhteys haluaa kehittää toimialueensa perehdytystä tämän työn avulla. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena onkin kysyä perehdyttäjiä, mitä mieltä he ovat perehdyttämisen laadusta ja miten perehdyttämistä heidän mielestään voisi kehittää. PSHP:n ohjeistuksen mukaan opinnäytetyö tulee kirjoittaa yleisellä tasolla.

Toimialueella on tällä hetkellä käytössä Moodlen perehdytysmateriaali. Meitä kiinnostikin erityisesti perehdytysmateriaalin käyttö ja muut perehdyttämismetodit. Meitä kiinnosti myös tietää mitä mieltä perehdyttäjät ovat perehdytyksestään.

## 2 TARKOITUS, TEHTÄVÄT JA TAVOITE

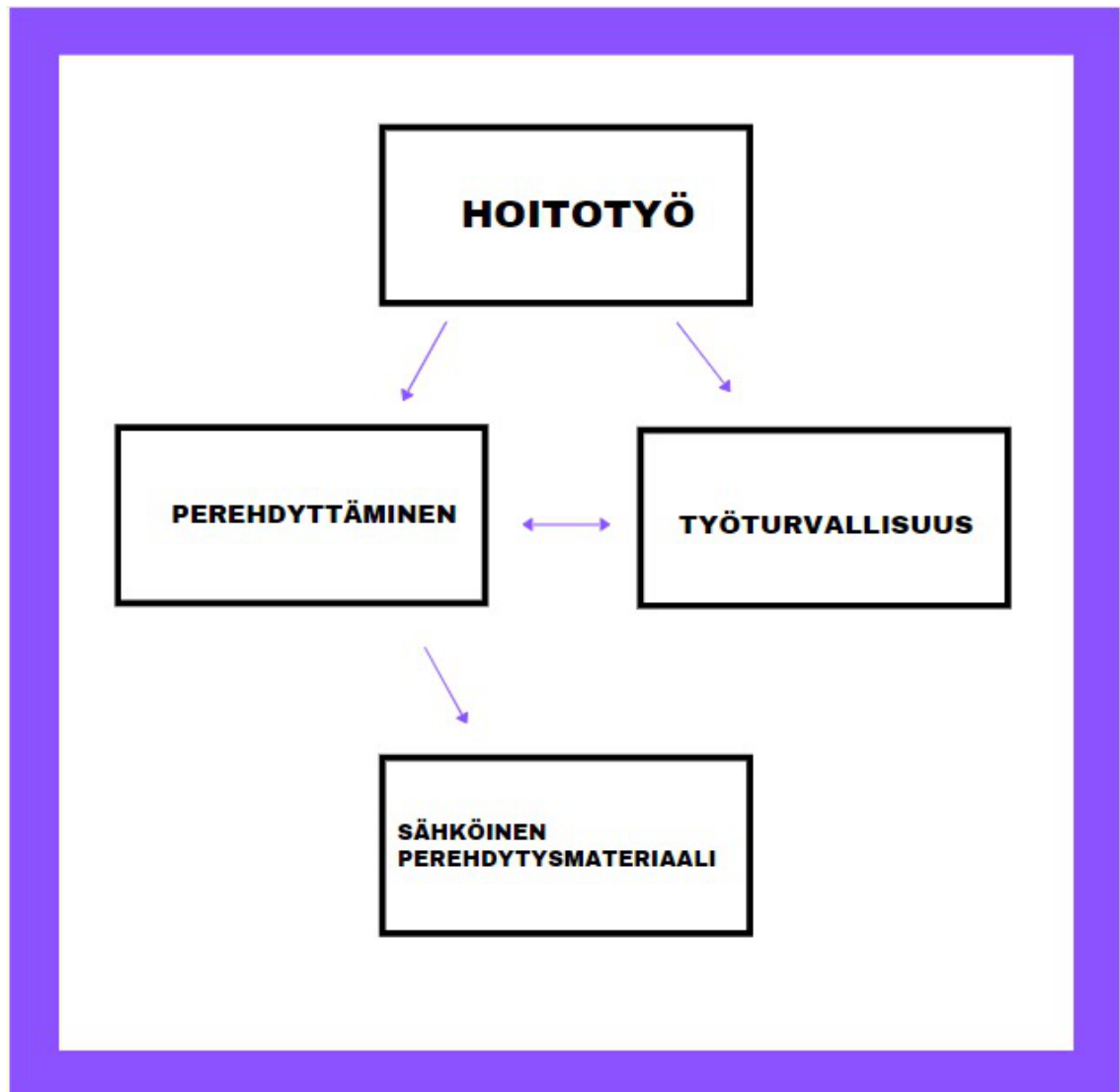
Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata, miten perehdyttäjät kokevat perehdytyksensä eräällä PSHP:n toimialueella.

Tutkimuksen tehtävinä oli saada vastaukset seuraaviin kysymyksiin: Millaisia perehdytysmetodeja toimialueella käytetään? Mitä mieltä perehdyttäjät ovat omasta perehdyttämisestään? Miten perehdytysmetodit koetaan ja onko niissä kehitettävää?

Tavoitteena oli tuoda tietoa perehdytyksestä ja auttaa perehdytyksen kehittämisessä.

### 3 TOUREETTISET LÄHTÖKOHDAT TUTKIMUKSELLE

Tavoitteenamme oli etsiä teoriaa liittyen laadukkaaseen perehdytykseen. Halusimme löytää teoriaa siitä, millaista on laadukkaasti ja hyvin toteutettu perehdytys ja millaisia metodeja hyvin toteutetussa perehdytyksessä käytetään. Halusimme myös tietää perehdytyksen yhteydestä työturvallisuuteen.



KUVIO 1. Keskeiset käsitteet ja niiden yhteydet

Keskeiset käsitteemme olivat perehdytys, työturvallisuus, sähköinen materiaali sekä hoitotyö (Kuvio 1). Nämä olivat myös keskeisiä hakusanoja tietoa etsiessä. Pääasiallisina tiedonhakukoneina toimivat CINAHL, Andor ja Medic. Näiden hakukoneiden lisäksi käytimme eri ammattiliittojen, kuten Tehyn ja Superin internet-sivuja saadaksemme lisätietoa hoitotyöhön perehdyttämisestä.



Hoitotyö on työtä, jossa itsenäisesti ja moniammatillisesti pidetään huolta kaiken ikäisistä ihmisistä, perheistä, ryhmistä ja yhteisöistä ovat he sitten hyvässä kunnossa tai sairaita. Siihen kuuluu terveyden edistäminen, sairauksien ehkäisy sekä sairaiden, vammaisten sekä kuolevien ihmisten hoitaminen. (WHO 2019.)

### **3.1. Työturvallisuus**

Työturvallisuus on sitä, että kaikille työntekijöille järjestetään mahdollisimman turvalliset työolosuhteet (Duunioppi 2005). Työturvallisuus on osa kokonaisturvallisuutta, joka on tavoiteltava, "jossa ei satu työ-, liikenne-, koti- tai vapaa-ajan tapaturmia". Työturvallisuus on "yritysturvallisuutta eli kaikkien yrityksen turvallisuuteen liittyvien asioiden hallintaa". (TEPA-termipankki 2019.)

Työnantajan tulee taata työpaikalle turvallinen ympäristö työskennellä.

Työturvallisuutta tulisi jatkuvasti kehittää. Arvioinnissa tulee huomioida työolot, sattuneet tapaturmat, läheltä-piti tilanteet, sekä työntekijöiden henkilökohtaiset edellytykset. Vaaratekijät tulee poistaa ja sitä ei voi delegoida ulkopuoliselle taholle, eikä perusteeksi työturvallisuuden laiminlyömiselle kelpaa rahan puute. (Super 2020.)

Perehdytys, joka perustuu tukemiseen ja tiedon kartuttamiseen parantaa työturvallisuutta. Perehdyttämisprosessin tuloksena perehdytettävien työntekijöiden raportit paranivat ja potilaiden siirrosta muihin yksiköihin tuli turvallisempaa. (Gomes M. 2009.)

Työntekijöiden perehdyttäminen auttaa tunnistamaan työtapaturmariskejä työpaikalla sekä vähentämään työtapaturmista aiheutuvia kuluja. Organisaatio, joka ei perehdytä työntekijöitään oikein saattaa kohdata odottamattomia kuluja ja saada aikaan vaarallisen työympäristön. Varmistamalla, että työntekijöillä ja esimiehellä on riittävä tieto ja osaaminen työtapaturmien ehkäisemiseksi auttaa organisaatiota minimoimaan työntekijöihin sekä organisaation työvälineisiin ja tiloihin kohdistuvat vahingot. (OSHA, 2013.) Perehdyttäminen ja työturvallisuus kulkevat siis käsi kädessä. Hyvin toteutettu perehdyttäminen parantaa työturvallisuutta.

### 3.2. Perehdyttäminen

Perehdyttämisellä tarkoitetaan toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työtehtävänsä, työpaikkansa ja työyhteisönsä, johon kuuluu työtoverit ja heidän tapansa, sekä näihin liittyvät odotukset. Työnopastus koskee tarvittaessa kaikkia, myös pidempään työskennelleitä henkilöitä. Työnopastukseen kuuluu kaikki työn tekemiseen liittyvät asiat, esimerkiksi työn kokonaisuus, työvaiheet, työvälineet, sekä työn terveys- ja turvallisuusasiat. (Penttinen & Mäntynen 2009.)

Perehdytyksessä kokenut työntekijä opastaa uutta työntekijää ja ohjaa tämän ammatillista kasvua. Perehtyminen ei ole pelkästään uusien asioiden oppimista, vaan siinä pyritään luomaan perehdyttäjän ja perehtyvän välille luottava suhde, jotta on helppo kysyä neuvoa ammatilliseen kasvuun liittyen. (Berkeley Lab 2020.)

Työntekijän opastus ja perehdyttäminen työhönsä ovat tärkeintä ennakoivaa työturvallisuustoimintaa, koska puutteellinen työntekijän opastus on yleinen työtapaturmia aiheuttava syy. Työnantaja on työturvallisuuslain mukaan velvollinen perehdyttämään työntekijänsä työtehtäviinsä ja työympäristöönsä ja tarjoamaan lisäkoulutusta työympäristön, -välineiden, -käytäntöjen tai -tehtävien muuttuessa. (Työturvallisuuskeskus 2020) "Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen, työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista." (Työturvallisuuslaki 2002/738 §14).

Perehdyttämisellä varmistetaan, että työntekijä osaa toimia turvallisesti työpaikallaan. Sillä varmistetaan myös, että työntekijä suoriutuu työtehtävistään

ja osaa käyttää työvälineitään myös poikkeustilanteissa. Motivoitunut työntekijä löytää itsestään jatkuvan kehittämisen tarpeen ja selvittää asioita, jos on epävarma jostakin. Työturvallisuuskeskus 2020.)

Perehdyttämistä varten työpaikalla on hyvä olla kirjallinen perehdytys suunnitelma, jonka avulla voidaan seurata opastuksen etenemistä. Tämä suunnitelma perustuu työssä esiintyvien vaaratilanteiden selvittämisestä saatuun tietoon. (Työturvallisuuskeskus 2020.) Tehyn mukaan työpaikalla tulee olla perehdytysohjelma, jota noudatetaan. Perehdyttämisestä vastaa lähin esimies. Tähän kuuluu perehdyttämisen suunnittelu, toteuttaminen ja valvonta. (TEHY 2020.)

### **3.3. Hyvä perehdytys ja sähköinen perehdytysmateriaali**

Teoreettisissa lähtökohdissa tutustuimme eri tutkimuksiin, joita nousi avainkäsitteiden päättämisen jälkeen. Työelämäyhteys halusi kehittää toimialueensa perehdyttämistä, joten etsimme teoriaa perehdytyksen parantamisesta ja siitä, millaista on hyvä ja laadukas perehdytys.

Perehdytys nostaa hoitajien tyytyväisyyttä työhön, se vähentää ylitöitä ja lisää uusien työntekijöiden rekrytointia. Perehdytys saa myös työntekijät pysymään työpaikassaan ja se vähentää uusien työntekijöiden virheitä. (Cavanaugh, Huse. 2004.)

Virallisten perehdytysohjelmien laatiminen on olennaista hoitohenkilökunnan rekrytoimisen ja työsuhteiden pysyvyyden kannalta. Tehokkaiden perehdytysohjelmien tärkeys korostuu erityisesti vastavalmistuneiden hoitajien uran alussa. Kattava ja hyvin suunniteltu perehdytysohjelma voi vähentää perehdyttämiseen tarvittavia työtunteja aloittelevilla sairaanhoitajilla, vähentää työntekijävaihtuvuutta ja auttaa luomaan hyvän pohjan työuralle. (Charleston, Hayman-White, Ryan & Happell 2007.)

Tutkimuskohteessamme on käytössä myös sähköinen perehdytysmateriaali. Materiaali on Moodlessa ja halusimme tietää sähköisen materiaalin vaikutuksesta perehdytykseen.

Työntekijät ovat olleet tyytyväisiä tietokoneella tapahtuvaan perehdytykseen. Perehdytysmateriaalin helppokäyttöisyys ja hyödyllisyys ennustivat materiaalien hyväksyntää työntekijöiden keskuudessa. Perehdytyksen lopputuleman kannalta tärkeimpiä tekijöitä olivat käyttäjän tyytyväisyys materiaaliin sekä sen mahdollinen pitkäaikainen käyttö. Myös ihmisen ATK-taidot, välitön palaute sekä perehdytyksen sisältö vaikuttivat työntekijöiden oppimiseen. Sähköinen perehdytys on siis hyväksi uusille työntekijöille, mutta myös hyvä tapa oppia asioita perehdytyksen jälkeenkin. (Yu-Shan ym. 2013.)

Sähköinen perehdytys valmistaa sen tekijöitä uuteen työpaikkaan ja joissain tapauksissa vähentää tarvetta perehdyttämiseksi itse työpaikalla. Perehdytyksen lopussa huomattiin, että perehdytetyt olivat paljon valmiimpia siirtymään uuteen työpaikkaan ja he olivat tyytyväisiä sähköiseen materiaaliin. Kuuden kuukauden päästä perehdytyksestä tutkimukseen osallistujat kertoivat perehdytyksen auttaneen heitä siirtymään oikeaan työhön ja perehdytys työpaikalla oli lyhyempi. (Billings ym. 2006)

Hyvin suunniteltu perehdytysohjelma on perehdytyksen tärkein tukipilari, jossa tärkeässä osassa on perehdytyksen tavoitteellisuus. Siihen sisältyy erilaisia kursseja ja simulaatioita. Perehdytyksessä käytettävän materiaalin tulisi olla näyttöön perustuvaa. Perehdytettävää tulisi arvioida perehdytysjakson aikana. (Pertwi & Hariyati 2019.)

Vaikka perehdytys on kallista, niin laadukas perehdytys tuottaa säästöjä. Sorrentinon mukaan nopean ja tehokkaan perehdytys suunnitelman laatiminen on välttämätöntä kustannustehokkaan ohjelman laatimiseen. Heidän perehdyttämishjelmassaan perehdyttäminen kesti 8–12 viikkoa. Ohjelma koostui simulaatioista, tukiryhmistä, itse- ja tietokoneoppimisesta, sekä tutkimusten opiskeluista. Myös luentoja pidettiin kolmen viikon välein, liittyen osaston välttämättömiin tarpeisiin. Nämä yhdessä loivat vahvan hoitajahenkilöstön ja piti asiakastyytyväisyyden hyvänä. (Sorrentino 2013.)

Eräs ohiolainen sairaala koki tarpeen kehittää perehdytystään. Vanhan suunnitelman mukaan perehtyminen alkoi täysmittaisella työpäivällä, mutta

pienemmällä määrällä hoidettavia potilaita, kun taas uuden suunnitelman mukaan perehdytyspäivät olivat lyhyempiä eikä perehtyjillä ollut omia potilaita hoidettavana. Potilasmäärää ja työtunteja lisättiin perehdytyksen edetessä. Perehdytyksen apuna käytettiin erilaisia harjoituksia ja simulaatioita. Uusi malli paransi perehdytyksen laatua ja tuotti säästöjä. (Howarth 2010.)

## 4 MENETELMÄLLISET LÄHTÖKOHDAT

### 4.1. Kvalitatiivinen tutkimus

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisella tutkimusmenetelmällä. Laadullinen tutkimus on elämismaailman tutkimista ja siinä keskiössä on asioiden ja tapahtumien merkitykset. Hyvin suunnitellulla laadullisella tutkimuksella, tutkimusasetelmaa toistamalla, sekä tutkimusasetelmaa useista näkökulmista lähestymällä saadaan syvää ymmärrystä ja monipuolista tietoa tutkittavasta aiheesta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006)

Laadullisen tutkimusmenetelmän voi jakaa kolmeen pääperiaatteeseen. Ensimmäinen on se, että tutkimus tehdään oikeissa kliinisissä tai opetuksellisissa tilanteissa. Toiseksi saadut havainnot muutetaan laadulliseksi dataksi, joka voi ottaa muotonsa eri tavoin sanoiksi, dokumenteiksi ja vaikka kuviksi. Kolmanneksi tutkijat yrittävät ymmärtää tutkimukseen osallistuvia saadakseen paremman kuvan sillä hetkellä tutkittavasta aiheesta siihen sopivassa kontekstissa. (Sawatsky, Ratelle & Beckman. 2019.)

Valitsimme laadullisen tutkimusmenetelmän, koska halusimme syvällisemmän kuvan ja ymmärryksen perehdyttämisestä ja sen mahdollisista ongelmista. Ajattelimme, että määrällisellä tutkimuksella emme saisi yhtä syvää ymmärrystä kuin laadullisella tutkimuksella.

### 4.2. Teemahaastattelu

Haastattelumetodina käytimme teemahaastattelua ja se toteutetaan ryhmähaastatteluna. Teemahaastattelussa ei keskitytä niinkään tiettyihin kysymyksiin, vaan haastattelulla on tietty teema, jota noudatetaan alusta loppuun. Keskustelu on haastattelussa avointa ja kaikki voivat puhua siinä vapaasti. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Haastattelututkimus on hyvä valinta, kun haluamme tietää mitä ihminen ajattelee ja miksi hän toimii niin kuin toimii. Haastattelun etu on joustavuus. Haastattelija voi oikaista väärinkäsityksiä, kysellä tarkentavia kysymyksiä, sekä keskustella

haastateltavien kanssa aiheesta. Tällaista etua ei ole esimerkiksi postikyselyissä tai määrällisissä tutkimuksissa. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Teemahaastattelu eli puolistrukturoitu haastattelu tarkoittaa, että haastattelussa edetään tiettyjen, etukäteen valittujen teemojen varassa. Tämän etuna on se, että haastattelun kysymyksiä voidaan syventää ja tarkentaa haastateltavien vastausten perusteella. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Valitsimme teemahaastattelujen teemoiksi seuraavat: Millaisia perehdytysmetodeja toimialueella käytetään? Mitä mieltä perehdyttäjät ovat omasta perehdyttämisestään? Miten perehdytysmetodit koetaan ja onko niissä kehitettävää? (Liite 2) Näitä teemoja tuetaan tukikysymyksillä, joiden avulla pysytään aiheessa ja saadaan syvällisempi kuva annetuista teemoista.

### **4.3. Aineiston keruu**

Haastattelumme osallistui kuusi haastateltavaa ja haastattelut tehtiin kahdessa erässä. Emme ole ennen tehneet haastatteluja, joten saimme ensimmäisestä haastattelusta kokemusta. Toinen haastattelu tehtiin ensimmäisen haastattelun pohjalta. Haastateltavat työskentelivät eräällä PSHP:n toimialueella ja haastattelut järjestettiin haastateltavien työpaikalla hoitajien työajalla. Haastateltavat olivat ammatiltaan lähi- sekä sairaanhoitajia, sekä kokeneita perehdyttäjiä. Hoitoalan opiskelijat ja lyhytaikaiset sijaiset suljettiin pois.

Haastattelut kestivät noin 45 minuuttia ja ne toteutettiin maaliskuussa 2020. Haastattelujen välissä oli viikko aikaa. Haastateltavien rekrytoiminen ja heidän tiedottamisensa tapahtui työelämäyhteyden toimesta. Sovimme yhdessä työelämäyhteyden kanssa, kuinka monelle he haastattelupyynnön lähettivät.

Haastattelun teemoina oli laadukas perehdytys, eri perehdytysmetodit ja perehdyttäjien kokemus perehdyttämisestä. Teoriasta nousi esiin tapoja parantaa perehdytystä ja millaiset perehdytysmetodit ovat olleet hyviä ja halusimmekin tietää, nouseeko haastatteluissa näiden tapojen käyttö esiin. Heiltä kysyttiin myös, mitä mieltä he ovat Moodlen perehdytysmateriaalista ja olivatko he ylipäättänsä tietoisia sellaisen olemassaolosta, sekä tiedusteltiin muista heidän käyttämistään perehdytysmetodeista.

Halusimme kuulla heidän kokemuksiaan perehdytyksestä ja käytetyistä perehdytyskeinoista. Haastattelujen avulla saimme mahdollisimman todenmukaisia vastauksia, ja ryhmässä haastateltavat pystyivät myös keskustella keskenään kysymyksiin vastaillessa, jolloin päästiin asiaan vielä paremmin kiinni. Tämä onnistui parhaiten laadullisella menetelmällä ja teemahaastattelulla.

#### **4.4. Aineiston analyysi**

Analyysimenetelmänämme oli aineistolähtöinen sisällönanalyysi. Se tarkoittaa sitä, että aineisto ohjaa analyysimme tekoa. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä aineistosta nostetaan esiin keskeisimmät asiat riippumatta siitä mitä ne ovat ja riippumatta siitä liittyykö siellä olevat asiat toisiin tutkimuksiin. Aineistoa täytyy siis analysoida itsenäisenä, eikä teoria saa vaikuttaa analyysin tekoon. Ensin aineistosta etsitään tärkeitä kohtia ja ne pelkistetään. Näistä aletaan muodostamaan alaluokkia, jotka sisältävät samaan aihepiiriin kuuluvia asioita. Tämän jälkeen alaluokat ryhmitellään samalla periaatteella yläluokiksi. Yläluokat yhdistetään pääluokiksi, jotka lopulta muodostavat yhdistävän luokan. (Leinonen 2018.)

Myös Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan aineistolähtöinen analyysi lähtee liikkeelle alkuperäisten ilmauksien pelkistämisestä. Heidän mukaansa kuitenkin aineistoa tutkitaan tutkimuskysymysten kautta. Tällöin ensin otetaan asioita, joista tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita ja näitä asioita pelkistetään ilmaisuiksi. Tämä on tärkeä vaihe, koska kaikki ilmaistu halutaan kirjata. Tämän jälkeen pelkistetyt ilmaukset kategorisoidaan, kategorialle annetaan sitä kuvaava nimi. Tämän jälkeen kategorioista muodostetaan alakategorioita ja niistä edelleen yläkategorioita. Tuomen ja Sarajärven mukaan kategorioiden muodostaminen on erityisen kriittinen osa tutkimusta, kun tutkija päättää, millä perusteella ilmaisut kuuluvat samaan tai eri kategoriaan. Kategorioiden avulla vastataan tutkimustehtävään (Tuomi & Sarajärvi 2018.)



Mielestämme aineistolähtöinen analyysi oli hyvä tapa lähteä tutkimaan aineistoamme. Meillä oli 23 sivua pitkät litteroidut aineistot, josta saatiin hyviä tutkimuskysymyksiimme vastaavia ilmauksia ja niitä oli hyvä lähteä pelkistämään. Lähdimme kategorisoimaan pelkistettyjä ilmauksia, mikä helpotti laajan kuvan saamista aineistosta, ja jonka avulla pääsimme vastaamaan tutkimuskysymyksiimme. Aineistosta nousi 15 alaluokkaa ja 6 yläluokkaa (Liitteet 3–5).

Aluksi alkuperäisilmaisut pelkistettiin. Alkuperäisilmaisujen tuli vastata tutkimuskysymyksiin (Liite 2). Tätä kuvataan taulukossa 1.

TAULUKKO 1. Alkuperäiset ilmaukset ja pelkistäminen

<b>Alkuperäinen ilmaus</b>	<b>Pelkistys</b>
Paljon oletetaan, että ku koulun käynny valmistunu hoitaja tulee ni kyllä hällä ne perusasiat oletetaan suurinpiirtein myös olevan itsellään	Oletetaan, että valmistunut hoitaja osaa jo perusasiat osastolle tullessaan
Paljon on myös kiinni sit siitä, et kuinka paljon on niiku ennalta kokemusta alalta, nii se ehkä vaikuttaa siihe, että kuinka nopeesti siihen pääsee kiinni	Aiempi hoitotyön kokemus helpottaa perehdytyksen sisäistämisessä.

Tämän jälkeen jatkoimme Tuomen ja Sarajärven mallin (2018) mukaan kategorisointia ja jaoimme pelkistetyt ilmaukset alaluokkiin. Käytimme luokittelussa apuna väreillä jaettuina taulukkoja, jotka oli jaettu erilaisiin teemoihin. Erilaisia teemoja oli muun muassa ajanpuute perehdyttämiseen, kokemuksia perehdyttämisestä ja erilaiset perehdyttämismateriaalit. Tätä luokittelua on kuvattu taulukossa 2.

TAULUKKO 2. Pelkistetyt ilmaukset ja alaluokat

<b>Pelkistys</b>	<b>Alaluokka</b>
Perehdyttäjät kokevat, että pystyvät ja osaavat hyvin perehdyttää	Perehdyttäjät kokevat osaavansa perehdyttää ja tietoa on paljon
Tietoa on niin paljon, että sitä on vaikea siirtää lyhyessä ajassa uudelle työntekijälle	
Perehtyjän tulee ottaa vastuuta omasta perehtymisestä ja kysellä eikä olla passiivinen	Perehtyjältä odotetaan vastuuta ja oma-aloitteisuutta omasta perehtymisestään
Perehtyjältä odotetaan oma-aloitteisuutta perehtymiseen	

Lopulta alaluokat jaettiin Tuomen ja Sarajärven mallin mukaan vielä yläluokkiin. Yläluokat jaettiin vastaamaan eri tutkimuskysymyksiin, esimerkiksi yläluokka "Perehtyjällä ja perehdyttäjällä on yhteisvastuu perehdytyksestä" vastasi kysymykseen "Mitä mieltä perehdyttäjät ovat omasta perehdyttämisestään?". Tämä jaottelu näkyy liitteissä 3–5. Taulukossa 3 on esimerkki yläluokkiin jakamisessa.

TAULUKKO 3. Alaluokat ja yläluokat

Alaluokka	Yläluokka
Perehtyjältä odotetaan vastuuta ja oma-aloitteisuutta omasta perehtymisestään	Perehtyjällä ja perehdyttäjällä on yhteisvastuu perehdytyksestä
Perehtyjän työkokemus vaikuttaa perehdytyksen tulokseen	
Perehtyjällä ja perehdyttäjällä on yhdessä vastuu perehtymisestä	

Käytimme osiossa runsaasti alkuperäisiä ilmaisuja, jotta yhteys alkuperäiseen haastatteluun ei katkeaisi. Jaoimme otsikot vastaamaan eri tutkimuskysymyksiin (Liitteet 3–5).

## 5 TULOKSET

### 5.1 Osastolla on runsaasti erilaisia perehdytysmateriaaleja

Toimialueella on käytössä paljon erilaisia perehdytysmetodeja ja perehdyttämisen apuvälineitä. Osastolla käytetään paperista perehdytysohjelmaa.

*Meil on semmonen niinku paperinen perehdytysohjelma*

Osastolla on käytössä sähköinen perehdytysmateriaali Moodlessa, jonka kanssa käytetään tarkistuslistaa. Perehdytysmateriaali on kattavaa. Kun asioita on käyty perehdyttävän kanssa läpi tai hän on käynyt ne läpi sähköisesti, tehdään siitä merkintä tarkistuslistaan.

*Meillä on tosiaan se sähköinen perehdytysmateriaali ja sitten tää mistä toi hoitaja 1 puhukin toi tsekkauslista, että mistä sit katotaan että on kaikki tämmöset tärkeet asiat käyty läpi*

Uudelle työntekijälle nimetään etukäteen perehdyttäjä. Perehdyttämiselle on ohjelista ja perehtyjälle nimetään usein kaksi perehdyttäjää.

*Meil on aina semmone nimetty hoitaja et kenen kuka nyt on perehdyttämässä*

Perehtyjät pyritään tutustuttamaan mahdollisimman monipuolisesti erilaisiin asiakkaisiin. Uuden työntekijän on myös parempi olla alussa helppojen asiakkaiden kanssa, koska silloin voi opetella perustaitoja ja se on kaikille turvallisempaa.

*Sellatteitten (helpompien) asiakkaitten kanssa niinku helppo toimia uuden työntekijän ... että niinku pystyy harjottelee näitä perustaitoja heidän kanssa*

Toimialueella on erilaisia yhteyshenkilöitä ja vastuuhoidajia. Käytössä on Uranusyhdyshenkilö, joka perehdyttää uusia työntekijöitä Uranuksen käyttöön. Uranusyhdyshenkilöt ovat aktiivisia ja hyviä perehdyttämään. Osastoilla on myös lääkehoidosta vastaava hoitaja, jonka kanssa lääkehoidon asioita voi käydä läpi.

*Uranus-yhdyshenkilöt ketkä perehdyttää sit Uranuksee ja miten meillä käydään, miten meillä kirjataan*

*Lääkehoidonvastaava niinkun perehdyttää siihen lääkehoidonsuunnitelmaan*

Osastolla on myös omahoitajat, jotka kertovat perehdyttävälle omista asiakkaistaan. Kun uusi työntekijä tulee töihin, hän käy läpi turvakävelyn, jossa käydään osaston turvallisuusasioita läpi.

*Omahoitajat kertoo sitte vähä omasta asiakkaastaan*

*Meil on tota osastolla myös tämmönen niin sanottu turvakävely*

## **5.2 Perehtyjän ja perehdyttävän yhteistyö on tärkeää**

Perehtyjältä odotetaan vastuuta omasta perehtymisestään. Moni asia käydään yhdessä läpi, mutta moni asia on itse opiskeltavissa ja vastuuta on runsaasti myös uudella työntekijällä. Perehdyttäjät odottavat, että uusi työntekijä ottaa itsenäisesti selvää osaston tavoista perehdytyksen yhteydessä.

*Kyllähän täälläkin myös aika paljon luotetaan, että ihminen itse ottaa niistä asioista myös siinä samalla selvää*

Odotetaan, että perehtyjä on aktiivisesti itse mukana ja on oma-aloitteinen perehdytyksessä. Suurimmaksi osaksi perehtyjät ajattelivat, että kummallakin on iso vastuu itse perehdyttämisestä. Perehtymisessä vastuu on perehdyttäjällä ja perehtyjällä.

*Sen perehtyjän pitäis ottaa niinkun jonkin verranki itseasiassa paljonki vastuuta siitä omasta perehtymisestä, kysellä asioista eikä vaa istua ja odottaa että hänelle kerrotaan kaikki*

Perehdyttäjien mielestä perehtyjän lähtötaso tulee ottaa huomioon perehdyttämisessä. Heistä valmistuneelta hoitajalta odotetaan jo joitain asioita, kun hoitaja aloittaa perehtymisen.

*Ku koulun käynny valmistunu hoitaja tulee ni kyllä hällä ne perusasiat oletetaan suurin piirtein myös olevan itsellään*

Uuden hoitajan perehdyttämisen sisältö ei välttämättä poikkea lähtötason mukaan, mutta perehdyttäjä olettaa, että kokenut hoitaja omaksuu nopeammin asiat, kuin esimerkiksi kokematon opiskelija. Kokeneemman hoitajan oletetaan pääsevän nopeammin kiinni työhön, kuin kokemattoman.

*Ei varmaan niinku tavallaa sisällöltä välttämättä niin paljon poikkea mutta kyllä se sitten ehkä siinä niinku omaksumisessa*

Perehdyttäjillä on joskus ennakkoasenteita perehdyttäjää kohtaan. Perehdyttäjät haluaisivat aloittaa ikään kuin puhtaalta pöydältä: olla kärsivällisiä perehdyttämisessä, aloittaa perusasioista, eikä vaatia heti liikaa.

*Tarttis lähtee niistä perusasioista liikkeelle eikä vaadi liikaa*

Perehdyttäjät ajattelivat, että rennon ilmapiirin luominen on myös tärkeä osa perehdyttämistä. Silloin perehtyjällä on mukavampi olla ja tietoa on helpompi omaksua. Painostavaa ja ahdistavaa ilmapiiriä tulisi perehdyttäjien mielestä välttää.

*Mun mielestä semmonen niinku tietynlaisen ilmapiirin luominen, että niin ku ei ees semmonen painostava ja ahdistava vaan mahdollisimman rento*

Perehdyttäjät kokevat, että osaavat perehdyttää hyvin. Perehdytyksessä koetaan pärjäävän hyvin vaikka välillä kaikkeen ei osatakkaan suorana vastata.

*Jos on vähän erilaisissa työtehtävissä niin saattaa vähän aiheuttaa ittessäkin semmosta emmäätiä niinku ajatusta ja asennetta siinä ohjaamisessa mutta tota ihan ihan koen kyllä pärjääväni*

Perehdyttäjät voivat kokea, että tietoa on jopa niin paljon, että sitä on hankala siirtää heti lyhyessä ajassa uudelle työntekijälle. Tiedon kanavointi tulisi aloittaa pienissä osissa.

*Tietomäärä on semmonen, et se on varmaan vaikein kanavoida semmosessa lyhyessä ajassa, että jos et se nimenomaa et pitää niinku alottaa pala*

### **5.3 Ajanpuutteen takia perehdytyksen laatu kärsii**

Ajanpuutteen koetaan vaikuttavan negatiivisesti perehdyttämisen laatuun, mutta osastolla käytössä oleva tarkistuslista auttaa perehdyttämisen jäsentämisessä. Tarkistuslistaa on pidetty erityisen hyvänä käytäntönä perehdyttämässä.

*no [hoitaja] kolmone vähä niiku jo varmaa vastaski siihe että välillä on semmone fiilis että et menee vähä vasemmalla kädellä että kun se kun on kauhee kiire ja aina ei oo sitä riittävää aikaa, mutta että suht hyvin kyllä se tsekkauslista siinä auttaa*

Perehdyttäjällä on perehdyttämisen ohessa omat työt hoidettavana. Sen koetaan heikentävän perehdytyksen laatua, kun perehdytykseen ei pystytä täysin keskittymään.

*vähän sillee vasemmalla kädellä tulee sitte kiireessä välillä perehdytettyä, mutta että kun ei sitten yleensä ole ketään kuka sitten sijaistaa niitä sun omia hommia*

Hoitajat kokevat, että aika ei riitä perehdyttämiseen. Se rajoittaa laadukkaan perehdyttämisen toteutumista.

*ku se aika on se rajallinen tekijä tässä näi*

*itellä on kyllä semmonen olo että se aika ei niinku riitä*

Hoitajat kokevat, että perehdyttämiseen tulisi varata selkeät perehdyttämispäivät, jotta aikaa jäisi kunnolla perehdyttämiseen ja asioiden läpikäymiseen. Ajan riittämättömyys koettiin merkittävänä tekijänä perehdyttämisen laadun kannalta.

*Mun mielest voi olla ehkä semmone selkeet vaikka linjata jotkut tietyt perehdytyspäivät ja että niin sillo ois aikaa perehdyttää ihan ajan kanssa ja kerkeis käymää niiku rauhassa niit asioita läpi*

#### **5.4 Perehdytysmateriaalit koetaan hyväksi**

Perehdytysmateriaalien koetaan antavan hyvät valmiudet itsenäiseen työskentelyyn osastolla. Niitä myös koetaan olevan riittävästi ja niitä pidetään laadukkaina, kuitenkin hoitajat ovat sitä mieltä, ettei niitä tule käytettyä riittävän usein. Ne koetaan osittain hajanaiseksi materiaalien paljouden vuoksi ja tieto saattaa olla osittain päällekkäistä, mikä tekee niistä hieman sekavia.

*Noh, kyllä niitä on aika paljon, että myönnän sen, että ei tuu käytettyä niitä niin paljon hyödyks kun mitä vois käyttää, että niinku mutta kyllä niitä on ihan riittävästi niinku riittävästi ja ne on niinku aika laadukkaat sillai*

*erittäin hyviä materiaaleja on ainuthan siinä on se, että se on pikkusen hajanaista et sitä on paljon ja sitä on niinku sillä tavalla ehkä niinku se on vähä sekavaaki ku se on osittain vähä päällekkäistä asiaa*



Yhdellä perehtyjällä saattaa olla useampi perehdyttäjä. Perehdyttäjien mielestä olisi hyvä, että perehdyttäjä on aina sama henkilö, jotta kaikki työntekijät saisivat samanlaisen perehdytyksen.

*...musta se ois hirveen hyvä, että se ois niiku aina saman tyylinen,  
kaikki sais samankaltasen perehdytyksen*

Perehdytysmateriaalit ovat kattavat ja ne koetaan hyväksi tueksi perehdyttämisessä. Parhaiten oppii kuitenkin itse työssä.

*Perehdytysmateriaaleis on aika kattavasti tietoo .... että sitte se  
niinku parhaitenha oppii tuola käytännössä sitten niinkun sen työn  
ohella*

## 6 POHDINTA

### 6.1 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuseettisen neuvottelulautakunnan (TENK) mukaan tieteellisessä tutkimuksessa sovelletaan tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta- ja arviointi menetelmiä. Tutkimus tulee suunnitella ja raportoida eettisten ohjeiden mukaan. Muut aiheeseen liittyvät tutkimukset tulee ottaa huomioon ja niihin tulee viitata oikealla tavalla. Tutkimusluvut tulee hankkia ennen tutkimuksen aloittamista. (TENK 2019.)

Kun tarkastelimme opinnäytetyömme eettisyyttä, keskeisinä asioina oli yksityissuojan ylläpito ja haastattelussa käytettyjen teemojen perustelu tieteellisillä lähteillä. Olemme perustelleet opinnäytetyön teemat ja valitut keskeiset käsitteet tieteellisillä lähteillä. Näin meillä on näyttöä mihin haastattelut perustuivat. Me myös hankimme tutkimusluvut ennen tutkimuksen aloittamista.

Lähteitä on otettu erilaisista virallisista tietokannoista ja ammattiliittojen sivuilta. Luotettavuutta parantaa myös se, että meillä on paljon myös kansainvälisiä lähteitä suomalaisten lisäksi. Jotkin valitsemistamme artikkeleista oli yli 10 vuotta vanhoja, joten ne eivät välttämättä ole täysin ajantasaista tietoa, mikä vähentää hieman teorian luotettavuutta. Ne kuitenkin vastasivat hyvin tarvitsevaamme teoriatietoon, joten päätimme ottaa ne mukaan tutkimukseen.

Haastattelukysymykset olivat avoimia kysymyksiä, eikä niillä yritetty johdattaa haastateltavaa tiettyyn vastaukseen. Kaikki saivat puhua vapaasti oman näkökulmansa ja nauhoitus takasi sen, että saamme keskustelun talteen juuri sellaisena kuin se oli. Näin asia tulee ymmärretyksi samalla tavalla kuin mitä haastateltava tarkoitti. Litteroidessa tekstiä ei muutettu tämän takia kirjakieleksi vain kirjoitettiin, niin kuin oli puhuttu. Jos äänitteessä oli kohtia, jotka olivat epäselviä, niitä ei otettu analyysiin mukaan, ettei tulkintaan tule väärinymmärryksiä.

Sovitusti työelämäyhteyden kanssa päätimme, että toimialueen, jota opinnäytetyö koskee, anonymiteetti säilytetään. Se on myös PSHP:n ohjeistus.

Työssämme puhumme haastateltavista vain sanalla hoitaja, joten emme erottele sairaanhoitajia ja lähihoitajia. Haastatteluihin tultiin vapaaehtoisesti ja kaikkien sanomiset otettiin huomioon ja annettiin yhtä paljon painoarvoa. Emme käyttäneet toimialueen ja osastojen virallista nimeä, vaan yleistetysti “eräs PSHP:n toimialue”.

Haastateltaville lähetettiin ennen haastatteluihin osallistumista kirjallinen tietoinen suostumus –lomake (Liite 1). Tietoinen suostumus tarkoittaa sitä, että tutkimukseen osallistuva henkilö vahvistaa halukkuutensa osallistua tutkimukseen. Tätä ennen tutkimukseen osallistuvalla henkilöllä tulee olla tarpeeksi tietoa tutkimuksesta ja hänen tulee tietää oikeutensa tutkimukseen liittyen. Osallistujille tehdään esimerkiksi selväksi, että tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. (Turku CRC 2019.)

Haastattelut nauhoitettiin ja tämän jälkeen litteroitiin sanasta sanaan. Litteroinnissa kuvasimme hoitajia numeroilla, emme nimillä. Tämä takasi anonymiteetin säilyttämisen koko työn ajan. Litteroidut versiot haastatteluista säilytettiin jokaisen opinnäytetyötä tekevän tietokoneella salasana suojattuna. Litteroituja tiedostoja ei säilytetty pilvipalvelussa. Haastattelujen äänitiedostot ja litteroinnit poistetaan tietokoneilta, kun työelämäyhteys on hyväksynyt opinnäytetyön ja se on palautettu Theseukseen.

## **6.2 Tulosten tarkastelu**

Toimialueella on yleinen perehdytysohjelma, johon kuuluu sähköinen materiaali. Perehtyjille nimetään omat ohjaajat ja heidän pitäisi alustavasti aina olla poissa vahvuudesta ensimmäisinä työpäivinä, mutta tämä ei aina toteudu tilanteesta riippuen. Perehdytyksessä käytetään myös tarkistuslistaa, johon merkataan mitä perehdytyksessä on jo käyty läpi. Työntekijät pyritään tutustuttamaan ensin helpompiin asiakkaisiin, jonka jälkeen he voivat alkaa työskentelemään vaativampien kanssa. Perehdytyksen tueksi on myös nimetty erilaisia yhdyshenkilöitä ja vastuuhoitajia, jotka auttavat esimerkiksi kirjaamisen tai lääkehoidon kanssa.

Virallisten perehdytysohjelmien laatiminen on olennaista hoitohenkilökunnan rekrytoimisen ja työsuhteiden pysyvyyden kannalta. Perehdytysohjelma voi myös vähentää perehdytykseen tarvittavia työtunteja, sekä vähentää vaihtuvuutta (Charleston ym. 2007). Tämä tukee hyvin yhteisen perehdytysohjelman käyttöä, jollainen on myös tarkastelemallamme toimialueella. Yhteinen perehdytysohjelma tuottaa myös säästöjä (Sorrentino 2013).

Toimialueella oli myös käytössä kattava sähköinen perehdytysmateriaali, jonka käyttöön uusia työntekijöitä ohjataan. Yu-Shan ym. (2013) tekemän tutkimuksen mukaan sähköisen materiaalin tärkeimmät tekijät ovat käyttäjän tyytyväisyys materiaaliin, helppokäyttöisyys ja että sitä voi käyttää pitkään.

Tehokkaassa perehdytyksessä on hyvin asetetut tavoitteet ja siinä on myös perehdytystä tukevia asioita kuten ohjaajia ja mentoreita (Pertwi & Hariyati 2019). Myös tarkastelemallamme toimialueella on nimetty ohjaajat, sekä erilaisia yhdyshenkilöitä tukemaan perehdytystä. Perehdytysmateriaalia on kehitetty hyväksi ja kattavaksi, mutta sitä on myös luonnehdittu hajanaiseksi ja hieman sekavaksi. Perehdytyksessä on myös tavoitteena käydä tietyt asiat läpi perehdytyksen aikana, jota Pertwin ja Hariyatnin artikkeli tukee.

Perehdyttäminen ei ole ainoastaan sitä, että kokenut työntekijä opettaa uusia asioita uudelle työntekijälle, vaan myös sitä, että perehtyjän ja perehdyttäjän välille muodostuu luottava suhde (Berkeley lab 2020). Tämä nousi esille myös haastatteluissa. Perehtyjältä odotettiin osallistumista perehtymiseen ja kysymyksiä jos jokin asia jäi epäselväksi. Myös rennon ilmapiirin luominen perehtyjän ja perehdyttäjän välillä on avainasemassa. Tällöin kysymysten esittäminenkin on helpompaa.

Perehdyttäjät kokivat, että heillä ei tulisi olla ennakoasenteita perehtyjää kohtaan, mutta toisaalta, että perehtyjän työkokemus vaikuttaa perehdytykseen. He myös ajattelevat, että valmiin hoitajan tulisi osata jo jotain asioita, kun taas toisaalta pitäisi olla kärsivällinen ja lähteä perusasioista liikkeelle.

Perehdyttäjät kokivat myös olleensa tarpeeksi hyviä perehdyttäjiä. He kokivat, että heillä oli runsaasti osaamista, jota on kuitenkin vaikea opettaa lyhyessä

ajassa uudelle työntekijälle. Pidemmän perehdytysajan puolesta puhuu Howarthin ja Sorrentinon tutkimukset (Howarth 2010, Sorrentiono 2013).

Yhtenä keskeisimpänä asiana esiin nousi perehdyttämiseen käytettävä aika. Yleinen kokemus oli, että perehdyttämiseen käytössä oleva aika ei ollut riittävä. Kuten Howarthin (2010) tutkimuksessa todettiin, perehdyttämiseen varatun ajan lisääminen tehosti perehdytyksen tuloksia. Osastolla perehdyttäjällä on omat asiakkaat hoidettavana. Howarthin tutkimus osoitti, että kun perehdyttäjällä ei ole omia potilaita hoidettavana hän kykenee keskittymään paremmin perehdyttämiseen, jolloin perehdytyksen laatu paranee. Hoitajat pohtivat, että jos perehdyttämislle varattaisiin tietyt päivät, perehdyttämislle olisi paremmin aikaa ja asiat pystyttäisiin käymään huolellisemmin läpi.

Hoitajat kokivat, että käytössä oleva perehdytyksen tarkistuslista auttoi jäsentämään perehdyttämistä ja ajankäyttöä. Työturvallisuuskeskuksen (2020) mukaan kirjallisesta perehdytys suunnitelmasta on apua perehdyttämisen etenemisen seuraamisessa. Vaikka hyvät perehdyttämismenetelmät ja – materiaalit ovat tärkeitä, kuitenkin työn luonteen vuoksi perehdyttäjien mukaan paras tapa oppia on käytännössä itse työtehtävissä.

### **6.3. Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset**

Haastatteluissa nousi ilmi, että perehdyttäjät pitivät sähköisestä materiaalista ja erityisesti tarkistuslistasta. Näiden käyttöön tulee kannustaa ja niiden käyttö tulee jatkossakin kuulua jokaiseen perehdytykseen.

Haastatteluissa kävi ilmi, että perehdytykseen ei ole perehdyttäjien mielestä tarpeeksi aikaa. On ollut myös ongelmia siinä, että vaikka perehdyttäjien ei kuuluisi olla vahvuudessa ensimmäisinä työpäivinä, niin työntekijätilanteen takia hänet on täytynyt laskea vahvuuteen. Perehdytykselle toivottaisiin selkeitä merkittäviä päiviä, jolloin voisi keskittyä perehdyttämiseen ja rauhassa asioiden läpi käymiseen.

Tärkeäksi asiaksi nousi luottamussuhde perehtyjän ja perehdyttäjän välillä ja yhteisvastuu perehtymisestä. Tähän luottamussuhteeseen tulisi panostaa tulevaisuudessa entistä enemmän.

Jatkotutkimusehdotuksena on vertailut pidempien ja lyhyempien perehdytysjaksojen välillä. Myös perehtyjien kokemuksia sähköisestä materiaalista ja tarkistuslistasta, sekä perehdytykseen käytetystä ajasta tulisi tutkia lisää.

## LÄHTEET

Berkeley Lab Computing Sciences. 2020. What is mentorship?

<https://cs.lbl.gov/about/csa-mentoring-program/what-is-mentorship/>

Billings Diane, Jeffries P, Daniels D, Rowles C, Stone C & Stephenson E. 2006. Developing and Using Online Courses to Prepare Nurses for Employment in Critical Care. Journal for Nurses in Staff Development. Volume 22(2). S. 87-92.

Cavanaugh D & Huse A. 2004. Surviving the Nursing Shortage: Developing a Nursing Orientation Program to Prepare and Retain Intensive Care Unit Nurses. Journal of Continuing Education in Nursing

Charleston, R, Hayman-White, K, Ryan, R & Happell, B. 2007. Understanding the importance of effective orientation: what does this mean in psychiatric graduate programs?. Australian Journal of Advanced Nursing.

Duunioppi. 2005. Työturvallisuus. (Luettu 28.10.2019)

<https://www11.edu.fi/duunioppi/index.php?id=153>

Gomes M, Higgins A, Butler R & Farzaneh J. 2009. Anatomy of a Staged Orientation Process. Journal of Emergency Nurses.

Howarth, S. 2010. Improving the novice nurse orientation plan: A collaborative model

Leinonen, R. 2018. Sisällönanalyysi. Spoken.

<https://www.spoken.fi/sisallonanalyysi/>

OSHA. 2013. Safety and health management systems: A road map for hospitals.

[https://www.osha.gov/dsg/hospitals/documents/2.4\\_SHMS\\_roadmap\\_508.pdf](https://www.osha.gov/dsg/hospitals/documents/2.4_SHMS_roadmap_508.pdf)

Penttinen, A. & Mäntynen, J. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus.

<http://www.jytyliitto.fi/fi/jyty/materiaalipankki/Documents/Ty%C3%B6suhte/Ty%>

[C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n%20kehitt%C3%A4minen/Ty%C3%B6h%C3%B6n%20perehdytt%C3%A4minen%202009%20TTK.pdf](#)

Pertiwi, R & Hariyati, R. 2019. Effective orientation programs for new graduate nurses: A systematic review. Enfermería Clínica.

Saaranen-Kauppinen, A & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto  
<https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>

Sawatsky, A. Ratelle, J & Beckman, T. Qualitative Research Methods in Medical Education. Anestehsiology. Painos 131(1). 2019. Sivut 14-22

Sorrentino, P. 2013. Preceptor: Blueprint for Successful Orientation Outcomes. Journal of Emergency Nursing. Volume 39. Sivut 83-90

Superliitto.fi 2020. TYÖHYVINVOINTI, TYÖSUOJELU JA TYÖELÄMÄN KEHITTÄMINEN. <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyohyvinvointi-tyosuojelu-ja-tyoelaman-kehittaminen/> (Luettu 19.02.2020)

TEHY. Perehdytys <https://www.tehy.fi/fi/apua/tyosuhteen-alkaminen/perehdytys>  
Luettu (20.8.2020)

TENK. Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). <https://www.tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanta> (Luettu 7.10.2019)

TEPA-termipankki. 2019. Työturvallisuus  
<http://www.tsk.fi/tepa/fi/haku/ty%C3%B6turvallisuus> (Luettu 28.10.2019)

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi, Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Turku CRC.  
[http://www.turkucrc.fi/tutkimuksen\\_toteuttaminen/tietoon\\_perustuva\\_suostumus](http://www.turkucrc.fi/tutkimuksen_toteuttaminen/tietoon_perustuva_suostumus)  
(Luettu 18.12.2019)



Työturvallisuuskeskus.fi

[https://ttk.fi/tyoturvaluus\\_ja\\_tyosuojelu/tyosuojelu\\_tyopaikalla/vastuut\\_ja\\_velvotteet/tyohon\\_perehdyttaminen\\_ja\\_tyonopastus](https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/vastuut_ja_velvotteet/tyohon_perehdyttaminen_ja_tyonopastus) (luettu 16.04.2020)

Työturvallisuuslaki 2002/738 §14. Annettu Helsingissä 23.8.2002

Työsuojelu.fi. 2018. Opetus ja ohjaus. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/opetus-ja-ohjaus> (Luettu 28.10.2019)

WHO. 2019. Nursing. <https://www.who.int/topics/nursing/en/> (Luettu 28.10.2019).

Yu-Shan S, Ting-Ting L, Chieh-Yu L & Mary Etta M. 2013. CIN: Computers, Informatics, Nursing. Evaluation of an Online Orientation Program for new Healthcare Employees. Volume 31(7). Sivut 343-350.

## LIITTEET

### Liite 1. Tietoinen suostumus

#### Hyvä hoitaja!

Pyydän Teitä osallistumaan opinnäytetyöhöni, jonka tarkoituksena on kuvata, miten perehdyttäjät kokevat perehdytyksensä (toimialue, jossa haastattelut tehtiin)

Osallistumisenne tähän opinnäytetyöhön on täysin vapaaehtoista. Voitte kieltäytyä osallistumasta tai keskeyttää osallistumisenne syytä ilmoittamatta, milloin tahansa. Opinnäytetyölle on myönnetty lupa Pirkanmaan sairaanhoitopiiristä, joka toimii opinnäytetyön yhteistyötahona.

Opinnäytetyö toteutetaan haastattelemalla 4-6 hoitajaa kahdessa ryhmähaastattelussa. Haastattelut ovat kestoaltaan noin 1-1,5 tuntia. Haastattelut nauhoitetaan ja kirjoitetaan puhtaaksi analysointia varten. Haastatteluun osallistumisen edellytyksenä on, että hoitaja on kokenut perehdyttäjänä. Haastattelut toteutetaan (paikannimi).

Opinnäytetyön valmistuttua aineisto hävitetään asianmukaisesti. Aineisto on ainoastaan opinnäytetyön tekijöiden käytössä. Aineisto säilytetään salasanalla suojattuina tiedostoina, kirjallinen aineisto lukitussa tilassa.

Teiltä pyydetään kirjallinen suostumus opinnäytetyöhön osallistumisesta. Opinnäytetyön tulokset käsitellään luottamuksellisesti ja nimettöminä, opinnäytetyön raportista ei yksittäistä vastaajaa pysty tunnistamaan. Opinnäytetyöt ovat luettavissa elektronisessa Theseus tietokannassa, ellei Pirkanmaan sairaanhoitopiirin kanssa ole muuta sovittu.

Mikäli Teillä on kysyttävää tai haluatte lisätietoja opinnäytetyöstämme, vastaamme mielellämme.

Opinnäytetyön tekijät

Jesse Laukkonen, Aatu Keskisaari, Jerry Koivuniemi  
Sairaanhoito (AMK)

Tampereen ammattikorkeakoulu

[jesse.laukkonen@tuni.fi](mailto:jesse.laukkonen@tuni.fi)

[aatu.keskisaari@tuni.fi](mailto:aatu.keskisaari@tuni.fi)

[jerry.koivuniemi@tuni.fi](mailto:jerry.koivuniemi@tuni.fi)



2 (2)

## SUOSTUMUS

Olen saanut sekä kirjallista että suullista tietoa opinnäytetyöstä, jonka tarkoituksena on kuvata, miten perehdyttäjät kokevat perehdytyksensä (tässä toimialue, jossa haastattelut tehtiin), sekä mahdollisuuden esittää opinnäytetyöstä tekijälle kysymyksiä.

Ymmärrän, että osallistuminen on vapaaehtoista ja että minulla on oikeus kieltäytyä siitä, milloin tahansa syytä ilmoittamatta.

Ymmärrän myös, että tiedot käsitellään luottamuksellisesti.

Paikka ja aika

\_\_\_\_\_

Suostun osallistumaan  
opinnäytetyöhön:

Suostumuksen  
vastaanottaja:

\_\_\_\_\_  
Haastateltavan allekirjoitus

\_\_\_\_\_  
Opinnäytetyön tekijän allekirjoitus

\_\_\_\_\_  
Nimen selvennys

\_\_\_\_\_  
Nimen selvennys

## **Liite 2. Teemahaastattelujen teemat**

Haastattelujen teemat:

Mitä mieltä perehdyttäjät ovat omasta perehdyttämisestään?

Millaisia perehdytysmetodeja toimialueella käytetään?

Miten perehdytysmetodit koetaan ja onko niissä kehitettävää?

**Liite 3. Millaisia perehdytysmetodeja toimialueella käytetään?**

Alaluokat	Yläluokat
<p>Osastolla on käytössä runsaasti erilaisia perehdytysmateriaaleja ja –metodeja</p> <p>Osastolla on erilaisia yhdyshenkilöitä, sekä asiakkailla omahoitajat, joilla on oma vastuualueensa perehdyttämisessä.</p>	<p>Osastolla on runsaasti erilaisia perehdyttämisen apuvälineitä</p>

#### Liite 4. Mitä mieltä perehdyttäjät ovat omasta perehdyttämisestään?

Alaluokka	Yläluokka
<p>Perehtyjältä odotetaan vastuuta ja oma-aloitteisuutta omasta perehtymisestään</p> <p>Perehtyjän työkokemus vaikuttaa perehdytyksen tulokseen</p> <p>Perehtyjällä ja perehdyttäjällä on yhdessä vastuu perehtymisestä</p>	<p>Perehtyjällä ja perehdyttäjällä on yhteisvastuu perehdytyksestä</p>
<p>Perehdyttäjällä ei tule olla ennakkosenteita perehtyjää kohtaan</p> <p>Perehdyttäjät kokevat osaavansa perehdyttää ja tietoa on paljon</p>	<p>Kokemuksia perehdyttäjien omasta perehdyttämisestä</p>

**Liite 5. Miten perehdytysmetodit koetaan ja onko niissä kehitettävää?**

Alaluokat	Yläluokat
<p>Ajanpuutteen takia perehdytyksen laatu kärsii</p> <p>Perehdyttämiseen ei ole tarpeeksi aikaa.</p> <p>Ajanpuutteeseen vaikuttaa monitekijä</p>	<p>Perehdytyksen laatu kärsii ajanpuutteen takia</p>
<p>Perehdytyspäivät tulisi rauhoittaa perehdyttämiselle</p> <p>Perehdytyksessä tulisi olla samankaltainen perehdytysmalli</p> <p>Perehdytys tulisi olla mahdollisimman laajaa</p>	<p>Perehdytyksen tulisi olla kaikille sama kattava paketti</p>
<p>Tarkistuslista ja muut materiaalit koetaan hyviksi</p> <p>Materiaalit ovat hyviä, mutta niissä on kehitettävää</p>	<p>Perehdytykseen annetut materiaalit koetaan hyviksi, mutta sitä voi olla jopa liikaa</p>