

Perehtymisen parantaminen naisten ja lasten toimialueella

*Pirjo Hyvärinen
Tellervo Kangas
Annikki Lystilä
Tarja Pikkarainen
Maria Sukanen*

Perehtymisen parantaminen naisten ja lasten toimialueella

Pirjo Hyvärinen, Tellervo Kangas, Annikki Lystilä, Tarja Pikkarainen,
Maria Sukanen

1. osaprojekti:

Anne Kantola, Saila Mäkinen ja Kaija Puura

2. osaprojekti:

Leena Ripsaluoma ja Miia Virta

Pirkanmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä
PL 2000
33521 Tampere

ISSN 1238 -2639 (painettu)
ISSN 1797-1225 (verkkajulkaisu)

ISBN 978-951-667-132-4 (nid.)
ISBN 978-951-667-133-1 (PDF)

Tampereen Yliopistopaino Oy
Tampere 2008

KUVAILUSIVU

PIRKANMAAN SAIRAAHOITOPIIRIN JULKAISUSARJA THE PUBLICATION SERIES OF PIRKANMAA HOSPITAL DISTRICT

| | |
|--|---|
| Julkaisun nimi: Perehtymisen parantaminen naisten ja lasten toimialueella | |
| Kirjoittaja/kirjoittajat: Pirjo Hyvärinen, Tellervo Kangas, Annikki Lystilä, Tarja Pikkarainen, Maria Sukanen 1. osaprojekti: Anne Kantola, Saila Mäkinen ja Kaija Puura 2. osaprojekti: Leena Ripsaluoma ja Miia Virta | |
| Julkaisun numero: 9/2008 | Kokonaissivumäärä: 21 s. + liitteet |
| ISSN 1238-2639 (painettu) ISSN 1797-1225 (verkojulkaisu) | ISBN 978-951-667-132-4 ISBN 978-951-667-133-1 |
| Julkaisupaikka: Tampere | Julkaisija: Pirkanmaan sairaanhoitopiiri |
| Julkaisun luokitus: <input checked="" type="checkbox"/> Alueelliset hoito-ohjelmat ja menettelytapaohjeet <input checked="" type="checkbox"/> Kehittämishankkeiden loppuraportit <input type="checkbox"/> Selvitykset ja tutkimukset <input type="checkbox"/> Muut | |
| Tiivistelmä: <p>Työtehtäviin perehtyminen on yksi työssä onnistumisen kokemisen edellytyksiä sekä työssä oppimisen lähtökohhta. Perehdytyksen avulla henkilöstö tutustuu työtehtäviin ja työympäristöön, sen arvoihin ja eettisiin periaatteisiin, sekä yleensä työpaikan kulttuuriin.</p> <p>Projektin tavoitteina olivat:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Perehdytys on systemaattista toimialueella 42. Toimialueen tulostulomittarissa uusien työntekijöiden perehdyttämistä koskevan kysymyksen keskiarvo nousee tasolle 3,5 vuoteen 2008 mennessä3. Toimialueen henkilöstön asenne uusien työntekijöiden perehtymiseen on positiivinen <p>Tehdyn henkilöstökyselyn mukaan nykyisen perehtymismateriaalin ajantasaisuus, kattavuus ja päivitysten ajantasaisuus vaihtelivat suuresti. Perehdyttäjää ei aina nimetty eikä työvuorosuunnittelu tukenut perehtymistä. Perehtyminen on ollut usein työntekijän omalla vastuulla. Tärkeimpiä hyvän perehtymisen esteitä olivat perehtymisen tavoitteiden asettamisen ja arvioinnin puuttuminen, riittämätön aika, materiaalin puutteellisuus ja sen saatavuusongelmat. Esimiehen kanssa käytävä keskustelu tavoitteista toteutui huonosti tai erittäin huonosti</p> <p>Projektissa kuvattiin perehtymisprosessi, tehtiin ohjeistus prosessin eri vaiheista ja esimiehen tehtävistä, koulutettiin esimiehiä ja perehdytyksestä vastaavia henkilöitä toimimaan prosessin mukaisesti. Lisäksi tehtiin toimialuetta ja yksiköitä koskevia sähköisiä perehtymissivuja, suunniteltiin henkilökohtainen perehtymisen suunnitelmalomake sekä perehtymisen arviointilomake ja pidettiin koulutusta mentoroinnista.</p> <p>Projektissa kehitetty malli perehtymisprosessista, henkilökohtaisesta perehtymissuunnitelmasta sekä perehtymisen arviointilomake on otettu koko PSHP:ssä käyttöön. Toimialueen henkilökunnan perehtymisen kokemuksia seurataan jatkuvalla laadun arvioinnilla.</p> | |
| Pirkanmaan sairaanhoitopiiri ei vastaa kirjoittajien esittämistä mielipiteistä, eikä julkaisu muodosta PSHP:n virallista kantaa. | |
| Ydintermejä indeksointia varten: Perehtyminen, perehtyjä, perehdyttävä, perehtymisprosessi | |
| Hinta: (sis. alv 8%) 12 € | |
| Julkaisu tulostettavissa osoitteesta: http://www.pshp.fi/julkaisusarja | Julkaisu ostettavissa Juvenes Kirjakaupasta: |
| Julkaisu tilattavissa http://www.juvenes.fi/verkkokauppa/ http://granum.uta.fi/granum | Yliopiston Kirjakauppa Kalevantie 4, 33014 Tampereen Yliopisto puh. 020 760 0390 |
| Julkaisu indeksoituna osoitteessa: http://helecon.lib.hkkk.fi/MEDIC/ | |

SISÄLLYSLUETTELO

| | |
|---|-----------|
| 1. YLEISPIIRTEET | 7 |
| 1.1 Aiheen valinta ja perustelut..... | 7 |
| 1.2 Projektiryhmän kokoonpano | 7 |
| 1.3 Organisaatorajojen ylittäminen | 8 |
| 1.4 Asiakaslähtöisyys | 8 |
| 1.5 Moniammatillisuus | 8 |
| 1.6 Johdon sitoutuminen..... | 9 |
| 1.7 Aikataulu | 9 |
| 2. NYKYTILAN KARTOITUS JA SUUNNITTELU | 9 |
| 2.1 Ongelman määrittely..... | 9 |
| 2.2 Asiakkaiden määrittely..... | 10 |
| 2.3 Laatutyökalujen käyttö | 10 |
| 2.4 Tavoitteiden ja hypoteesin määrittely | 10 |
| 3. KEHITTÄMISTOIMENPITEET | 11 |
| 3.1 Kehittämistoimenpiteiden yhteys analysoituun dataan | 11 |
| 3.2 Korjaavien toimenpiteiden kuvaus | 12 |
| 3.2.1 Perehtymisprosessi malli | 12 |
| 3.2.3 Sähköinen perehtymismateriaali toimialue- ja toimipistetasolle..... | 14 |
| 3.2.4 Yksilöllinen perehtymissuunnitelma | 14 |
| 3.2.5 Perehtymisen laadun jatkuva seuranta..... | 15 |
| 3.2.6 Mentorointi | 15 |
| 3.2.7 Yksiköiden perehtymissivut..... | 15 |
| 3.3 Korjaavien toimenpiteiden kokeilu | 16 |
| 4. KOKEILUN TULOKSET | 16 |
| 4.1 Vaikutuksen toimintatapaan..... | 16 |
| 4.2 Vaikutukset asiakkaalle | 17 |
| 4.3 Taloudelliset vaikutukset..... | 18 |
| 5. TULOSTEN VAKIINNUTTAMINEN | 18 |
| 5.1 Uuden toimintamallin vakiinnuttaminen | 18 |
| 5.2 Julkistaminen | 19 |
| LÄHTEET | 20 |
| LIITTEET | 21 |

1. YLEISPIIRTEET

1.1 Aiheen valinta ja perustelut

Sosiaali- ja terveysministeriö on asettanut yhdeksi strategiseksi tavoitteeksi sosiaali- ja terveysalan työelämän vetovoiman lisäämisen. Kilpailu osaavasta ja työssä viihtyvistä henkilöstöstä eri sairaaloiden ja muiden terveyspalveluita tuottavien organisaatioiden välillä kiristyy. PSHP:n eri yksiköiden vetovoima vaikuttaa suoraan siihen miten saamme palkattua riittävän ammattitaitoista henkilöstöä tulevaisuudessa.

Työtehtäviin perehtyminen on yksi työssä onnistumisen kokemisen edellytyksiä sekä työssä oppimisen lähtökohta. PSHP:n strategian mukaisesti tavoitteena on osaava ammattitaitoinen henkilöstö. Perehdytyksen avulla henkilöstö tutustuu työtehtäviin ja työympäristöön, sen arvoihin ja eettisiin periaatteisiin sekä yleensä työpaikan kulttuuriin.

Toimialueelle 4 tulee vuosittain n. 100 - 150 uutta tai pitkään työstä poissaollutta työntekijää. Jokainen heistä tarvitsee eripituisen perehtymisjakson tutustuakseen työtehtäviin ja organisaatioon ja siinä tapahtuneisiin muutoksiin.

Toimialueen tuloskuntomittarissa uusien työntekijöiden perehtymistä kuvaava muuttuja vuonna 2004 vaihteli suuresti eri yksiköiden välillä. Vuosina 2005 ja 2006 keskiarvo oli 3,1 (asteikolla 1 – 5). Lastentautien ja lastenpsykiatrian vastuualueiden itsearvioinnissa keväällä 2004, perehdyttäminen valittiin yhdeksi tärkeimmistä kehittämisalueista.

Kahdessa vuoden 2004 aikana lastentautien vastuualueella tehdyssä hoito-henkilökunnan perehtymistä koskevassa selvitystyössä uudet ja toimipistettä vaihtaneet sairaanhoitajat kokivat perehdyttämisen osittain puutteelliseksi kiireen ja henkilökunnan vähyden takia. Perehdyttämiseen liittyvä asenne oli toisen selvityksen mukaan joskus kielteinen ja perehtyminen oli jäänyt uuden työntekijän omalle vastuulle. Perehtymisen systemaattinen seuranta ja arviointi puuttuvat. Toimialueen joissakin yksiköissä perehdyttäminen oli kuitenkin hyvin suunniteltua ja toteutettua.

1.2 Projektiryhmän kokoonpano

Projektiryhmään kuuluivat: Lastentautien vastuualueelta projektikoordinaattori Pirjo Hyvärinen (projektipäällikkö) vs. osastonhoitaja Maria Sukanen (projektisihteeri), lisäksi 1. osaprojektin ajan sairaanhoitaja Anne Kantola ja vs. apulaisosastonhoitaja Saila Mäkinen sekä 2. osaprojektin ajan sairaanhoitaja Leena Ripsaluoma. Synnytys- ja naistentautien vastuualueelta atk-koordinaattori Annikki Lystilä ja osastonhoitaja Tellervo Kangas. Lastenpsykiatrian vastuualueelta osastonhoitaja Tarja Pikkarainen, 1. osaprojektin ajan apulaisylilääkäri Kaija Puura ja 2. osaprojektin ajan erikoistuva lääkäri Miia Virta.

1.3 Organisaatorajojen ylittäminen

Kehittämisprojekti koski toimialueen 4 lastenpsykiatrian, lastentautien sekä naisten-tautien- ja synnytysten vastuualueiden kaikkia ammattiryhmiä. Yhteistyötä tehtiin PSHP:n henkilöstön kehittämisspäällikön kanssa perehtymiseen liittyvien parantamisprojektien päällekkäisyyksien eliminoimiseksi.

1.4 Asiakslähtöisyys

PSHP:n yksi strateginen tavoite on potilaan hyvä hoito. Hoitotyön strategiassa vuodelle 2004 ja 2005 on ollut tavoitteena, että potilas ja hänen perheensä saavat riittävästi tietoa selviytyäkseen myös kotihoidossa, ja että kliininen toiminta ehkäisee infektoiden syntymistä ja leviämistä. Molemmat tavoitteet ovat myös potilasturvallisuutta koskevia tavoitteita. Strategiassa mainitaan, että henkilöstön perehtymistä tuetaan perehtymismenetelmien ja materiaalien kehittämisellä. Hyvin perehtynyt henkilöstö pystyy paremmin toteuttamaan potilaan hyvää hoitoa ja vastaamaan em. tavoitteisiin. Lisäksi tiedetään, että uuden työntekijän työssä viihtyvyyttä ja sitoutumista tavoitteisiin lisää hyvä perehtyminen ja työyhteisön tuki.

Perehtymisen onnistumisella mahdollistetaan PSHP:n strategisten tavoitteiden, joissa asiakasnäkökulmasta mainitaan hoidon sujuvuus sekä korkealaatuisuus, saavuttaminen. Prosessien näkökulmasta päämääränä on sujuva toiminta, jossa eri vaiheet nivELYvät saumattomasti yhteen. Hyvin perehtynyt työntekijä on sitoutunut, pystyy laadukkaaseen hoitotyöhön ja on motivoitunut.

1.5 Moniammatillisuus

Projektiryhmän jäsenet edustivat kaikkia kolmea vastuualuetta ja eri pientyöryhmien jäsenet useimpia toimialueella toimivia ammatteja.

Projektiryhmää vahvistettiin 1. osaprojektin aikana toimialueen perehtymis-materiaalin kokoamista varten seuraavilla henkilöillä: Lastentautien vastuualueelta erikoislääkäri Merja Malin ja sairaanhoitaja Elisa Kokemäki, synnytys- ja naistentautien vastuualueelta osastonhoitaja Anna-Maija Nylund sekä lasten psykiatrian vastuualueelta psykologi Ulla Maunu-Koskinen.

Yksikkötason sähköisten perehtymissivujen pilotin naistentautien osasto 4 b:lle suunnitteli työryhmä, johon kuuluivat lastentautien vastuualueelta sairaanhoitaja Tarja Puiras-Finne, synnytys- ja naistentautien vastuualueelta sairaanhoitajat Pirkko Salakari ja Virpi Haavisto, perushoitaja Arja Vierikka ja osastonhoitaja Anna-Maija Nylund sekä lasten psykiatrian vastuualueelta sairaanhoitaja Sari Miettinen. Varsinainen projektiryhmä toimi työryhmien ohjausryhmänä.

Vuonna 2006 2. osaprojektissa varsinaisen projektiryhmän lisäksi kunkin vastuualueiden työryhmät organisoivat yksiköiden sähköisten perehtymissivujen tekemistä. Lastenpsykiatrian vastuualueella osastonhoitaja Tarja Pikkarainen veti työryhmää, johon kuuluivat sosiaalityöntekijä Mona Jerkku, osastonsihtööri Marianna Lehtimäki-Tarvainen, psykologi Ulla Maunu-Koskinen, sairaanhoitaja Sari Miettinen sekä

erikoistuva lääkäri Miia Virta. Naistentautien ja synnytysten vastuualueella suunnittelusta vastasi apulaisosastonhoitaja Tellervo Kangas useiden eri yksiköiden edustajien kanssa. Lastentautien vastuualueella projektikoordinaattori Pirjo Hyvärinen veti työryhmää, johon kuuluivat erikoislääkäri Asko Nieminen, sosiaalityöntekijä Liisa Ojala, sairaanhoitaja Leena Ripsaluoma, osastonsihteeri Anita Severinkangas sekä osastonhoitaja Maria Sukanen.

1.6 Johdon sitoutuminen

Projektin asettaja oli toimialuejohtaja Matti Salo. Toimialue 4 johtoryhmä toimi ohjausryhmänä. Toimialueen kehittämisrahaa saatiin kahdelle vuodelle. Kunkin vastuualueen ylihoitaja, yksiköiden osastonhoitajat sekä lastenpsykiatrian vastuualuejohtaja mahdollistivat henkilöstön irrottautumisen omasta työstä projektityöhön. Yksiköiden esimiehet vaikuttivat työvuorosuunniteluun ja sijaisten hankintaan niin, että projektityöskentely mahdollistui silloin, kun sijaisia oli saatavissa.

Projektisuunnitelma esiteltiin klinikka-infossa 25.2.2005. Keväällä toimialueen ohjausryhmälle lähetettiin sekä suunnitelma että prosessikuvaus kommentoitavaksi. Johtoryhmä käsittelee asian kokouksessaan elokuussa. Johto on kommentoinut projektin etenemistä ja sisältöä aktiivisesti koko projektin ajan. Toimialuejohtaja ja varahenkilö osallistuivat myös materiaalin tuottamiseen. Tämän lisäksi toimialueen esimiehet kommentoivat projektia eri vaiheissa muutaman kerran.

1.7 Aikataulu

Projektin ensimmäinen osa toteutettiin vuonna 2005. Projekti alkoi tammikuussa 2005 ja sen suunniteltiin kestävän vuoden loppuun. Projektiryhmä kokoontui kahden viikon välein tammikuun lopusta joulukuulle, kesätauko kesti n. 2 kuukautta. Projekti eteni pääsääntöisesti suunnitelman mukaisesti. Tapahtuneet muutokset eivät haitanneet projektin etenemistä. Jatkoprojekti kesti koko vuoden 2006 ja eteni samoin kuin ensimmäinen osa.

Hankkeen molemmat osa-projektit ositettiin. Tehtävät, aikataulu ja vastuut jaettiin suunnitelman mukaisesti. Projektien suunnittelu tehtiin alkuvuodesta 2005 ja 2006, nykytilanteen kartoitukset ja analysoinnit talven ja kevään aikana, parantamistoimenpiteet keväällä ja syksyllä. Muutosten vakiinnuttamisesta huolehdittiin kummankin vuoden lopulla.

2. NYKYTILAN KARTOITUS JA SUUNNITTELU

2.1 Ongelman määrittely

Tuloskuntomittarin ja aikaisemmin lastentautien vastuualueella tehtyjen tutkimusten perusteella perehtyjät ovat olleet tyytymättömiä perehtymisjaksoonsa. Tutkimusten mukaan uudet ja toimipistettä vaihtaneet sairaanhoitajat kokivat perehdyttämisen osittain puutteelliseksi. Syiksi vastattiin kiire ja henkilökunnan vähyyks. Myös perehdyttämiseen liittyvä asenne oli tutkimusten mukaan joskus kielteinen.

Perehtyminen jää uuden työntekijän omalle vastuulle. Perehtymisen systemaattinen seuranta ja arviointi puuttuvat. Perehdyttäminen ei ole suunnitelmallista, nimettyä perehdyttäjää ei aina ole tai perehdyttäjälle ja perehtyjälle ei ole suunniteltu yhteistä työaikaa riittävästi. Pirkanmaan ammattikorkeakoulun opiskelijoiden tekemän selvityksen mukaan perehtyminen on joissakin yksiköissä sattumanvaraista sijaisten ja aiemmin yksikössä olleiden sairaanhoitajien kohdalla. Joissakin yksiköissä perehdyttäminen oli hyvin suunniteltua ja toteutettua. Toiveena esitettiin omaa perehdyttäjää tai henkilökohtaista mentoria. Projektissa perehtymistä lähdettiin parantamaan perehtyjien esiintuomia epäkohtia kehittämällä.

2.2 Asiakkaiden määrittely

Perehtymisprosessin tärkeimpiä asiakkaita ovat kaikki uudet eri ammattiryhmien työntekijät, jotka tulevat työhön johonkin toimialueen yksikköön, sekä työntekijät, jotka ovat olleet virkavapaalla tai muutoin pois töistä yli vuoden. Muita sisäisiä asiakkaita ovat perehdyttäjät, esimies, potilaat, muu henkilöstö ja muut yksiköt. Ulkoisia asiakkaita ovat kunnat, perusterveydenhuolto ja ammattikorkeakoulut.

2.3 Laatutyökalujen käyttö

Laatutyökaluina käytettiin prosessin kuvauksessa ja ongelman täsmentämisessä vuokaaviota, jonka avulla nostettiin esiin hyvän perehtymisen estäviä tekijöitä. Syy-seurauskaavion etsittiin tarkemmin syitä sille, miksi perehtyminen ei onnistu (Liite 1). Ideariihä sekä henkilökunta- ja esimieskyselyä käytettiin selvitetessä hyvän perehtymisen esteitä, sekä arvioitiin yksiköiden vanhojen paperisten ja m-asemalla olevien perehtymisohjelmien sisältöjä. Lisäksi hyödynnettiin työryhmien, osastonhoitaja- ja ylihoitajakokouksen asiantuntijuutta sekä sähköpostiviestintää tarvittavan tiedon saamiseksi.

Benchmarking-käynnillä Kuopion yliopistollisessa sairaalassa tutustuttiin kehitteillä olevaan KYS:n teho-osaston sähköiseen perehdytysohjelmaan. Pshp:n aikuisten teho-osastolla oli aloitettu sähköisen perehtymismateriaalin tekeminen vuonna 2004. Sh Terhi Rantalainen kävi esittelemässä tehtyä materiaalia projektiryhmälle elokuun alussa.

Analyysien perusteella ja pienryhmätyöskentelyn avulla selvitettiin perehtymisprosessia, sekä arvioitiin mitä materiaalia tarvitaan perehtymisohjelman tuottamiseen

2.4 Tavoitteiden ja hypoteesin määrittely

Projektin tavoitteina olivat:

1. Perehdytys on systemaattista toimialueella 4
2. Toimialueen tulostuntomittarissa uusien työntekijöitten perehdyttämistä koskevan kysymyksen keskiarvo nousee tasolle 3.5 vuoteen 2008 mennessä
3. Toimialueen henkilöstön asenne uusien työntekijöiden perehtymiseen on positiivinen

Projektiryhmä arvioi, että tarvitaan kaksivuotinen hanke, jonka ensimmäisessä osassa pääpaino oli itse perehtymisprosessin parantamisessa, koska perehtymistä ei ollut aikaisemmin kuvattu ja systemaattista yhtenäistä tapaa perehdyttää ei toimialueella ollut käytössä. Kuvauksen kautta oli tarkoitus löytää tarkemmat kehittämistarpeet.

Koska yhtenäistä perehtymissuunnitelmaa ei millään vastuualueella ollut, päädyttiin suunnittelemaan sähköinen henkilökohtainen perehtymislomake, jonka avulla voidaan keskittyä perehtyjän kannalta keskeisiin asioihin ja kohdistaa oikea määrä resursseja kunkin henkilön perehtymiseen. Tekemällä sähköinen helposti täytettävä arviointilomake, perehtyjiltä saadaan tietoa miten perehtymisen prosessi on sujunut, ja miten sitä tulisi edelleen kehittää.

Toimintaohjeet ja potilasohjeet vanhentuvat nopeasti. Erikoissairaanhoidon monimuotoisuuden takia perehtymistä tukevan sähköinen materiaali helpottaa ohjeiden löytämistä ja päivittämistä edellyttäen, että päivitys on suunniteltua ja resursoitua.

Työvoiman liikkuvuus asettaa haasteita systeemin hallinnalle, myös perehdyttämislle. Huomattava määrä kokenutta henkilöstöä on jäämässä lähivuosina eläkkeelle, minkä vuoksi on tullut tarve hyödyntää heidän osaamistaan ja huolehtia ns. hiljaisen tiedon siirtämisestä nuoremmille työntekijöille esimerkiksi mentoroinnin avulla.

3. KEHITTÄMISTOIMENPITEET

3.1 Kehittämistoimenpiteiden yhteys analysoituun dataan

Ensimmäisessä osaprojektissa vuoden 2005 alussa 0–mittauksena tehdyn henkilöstökyselyn mukaan toimialueen eri vastuualueilla perehtymismateriaalin ajantasaisuus, kattavuus ja päivitysten ajantasaisuus vaihtelivat suuresti. Perehdyttäjää ei aina oltu nimetty, eikä työvuorosuunnittelu tukenut perehtymistä. Perehtyminen on ollut usein työntekijän omalla vastuulla. Kyselyn mukaan tärkeimpiä hyvän perehtymisen esteitä olivat perehtymisen tavoitteiden asettamisen ja arvioinnin puuttuminen, riittämätön aika, materiaalin puutteellisuus ja sen saatavuus ongelmat. Yhteisten työpäivien lukumäärä työparin kanssa oli melko vähäinen. Työvuorosuunnittelu ei tukenut perehtymistä, esimiehen kanssa käytävä keskustelu tavoitteista toteutui huonosti tai erittäin huonosti eikä perehdyttäjällä ollut riittävästi aikaa perehdyttää. Puolet vastaajista (n = 104) vastasi perehtymisen arvioinnin perehtymisjakson aikana toteutuvan erittäin huonosti. Hieman yli puolelle vastaajista oli nimetty perehdyttäjä, perehdytettävät työntekijät osallistuvat perehtymistä tukeviin koulutuksiin melko vähän.

Hyvän perehdyttämisen suurimpana esteenä vastaajat kokivat yksiköissä olevan kiireen. Uusi työntekijä on heti mukana vahvuudessa yhtenä työntekijänä ja yllättävät sairaslomat aiheuttavat sen, ettei uutta työntekijää ole mahdollista pitää ylimääräisenä työntekijänä. Neuvoja ja opastusta sai tarvittaessa kaikilta, mutta ei kuitenkaan riittävästi. Hieman yli puolet vastaajista arvioi perehtymisjaksonsa onnistuneen kuitenkin erittäin hyvin tai hyvin (Liitteet 2 ja 3).

Projektin ensimmäisen vuoden aikana keskityttiin perehtymisprosessin kuvaamiseen ja ohjauksen parantamiseen tekemällä ohjeistus perehtymisprosessin eri vaiheista ja esimiehen tehtävistä uuden työntekijän tullessa työyhteisöön, sekä kouluttamalla esimiehiä ja perehdytyksestä vastaavia henkilöitä toimimaan prosessin mukaisesti. Lisäksi tehtiin toimialuetta koskevat sähköiset perehtymissivut, joissa esitellään toimialue, sen toimintaa ja tehtäviä. Myös tärkeimmät kuvatut prosessit liitettiin linkkien avulla perehtymissivuille. Samoin tehtiin henkilöstö- ja työsuhteasioita, henkilöstön kehittämistä, turvallisuutta, viestintää ja yhteistyökumppaneita koskevia sivuja.

Suunnitteleamalla perehtyjiä varten henkilökohtainen perehtymissuunnitelmalomake helpotettiin perehdyttäjien työtä, jotta he ohjaisivat perehtyjää yksilöllisesti. Jotta perehtymisprosessin sujumisesta saataisiin systemaattista tietoa, suunniteltiin perehtymisen jatkuvaan seurantaan sopiva sähköinen arviointilomake.

Yksiköiden esimiehille ja perehdytyksestä vastaaville henkilöille tehdyn kyselyn mukaan yksiköiden perehtymissivuille tuotettavan materiaalin tuli sisältää toimintamenetelmiä, potilaiden hoito-ohjeita sekä hoitoketjuja ja yhteistyötä kuvaavia asioita, tutkimus- ja hoitomalleja sekä hoitomenetelmiä. Perehtymissivuille toivottiin laitettavaksi mm. yksilötutkimukset, diabeteksen hoito, lyhytjälkihoito synnytys, lääkehoitoon, omahoitajuuteen ja raportointiin liittyviä asioita.

3.2 Korjaavien toimenpiteiden kuvaus

3.2.1 Perehtymisprosessi malli

Projektiryhmä on mallintanut perehtymisprosessin (Liitteet 4 ja 8). Mallissa on määritelty kaikki prosessin toimijat sekä vastuut. Prosessimalliin on liitetty informaatiolomakkeita, jotka toimivat apuvälineenä perehtymisen suunnittelussa (Liite 5). Prosessi alkaa, kun esimies rekrytoi uuden työntekijän ja tekee hänen kanssaan työsuhteen ja päättyy loppuarviointiin. Perehtymisjakson pituus määräytyy työntekijän osaamisen ja työn vaativuuden mukaan. Työntekijän tiedot tallennetaan Primaan. Lähiesimies tekee tarvittavat etukäteisvalmistelut ja valitsee työhönsä motivoituneen, pitkään työskennelleen perehdyttäjän. Lähiesimies vastaanottaa uuden työntekijän perehdyttäjän kanssa ja käy läpi yleiset ja henkilöstöhallinnolliset asiat mm. palkanmaksu, työvuorosuunnittelu ja sairaslomakäytännöt. Perehdyttäjä ja lähiesimies laativat henkilökohtaisen perehtymissuunnitelman yhdessä perehtyjän kanssa määrätyn ajanjakson pituiseksi, maksimissaan kolme kuukautta. Suunnitelmaan vaikuttavat perehtyjän koulutus ja työkokemus. Perehtyminen alkaa tiiviinä yhteistyönä perehdyttäjän ja perehtyjän välillä. Uusi työntekijä työskentelee, mikäli mahdollista, ylimääräisenä työntekijänä lyhyen ajanjakson; juuri koulun lopettanut viikon ajan ja kokemusta omaava työntekijä 2 - 3 pv. Jatkossa perehtyjä työskentelee työparina perehdyttäjän tai yksikön muun työntekijän kanssa ennen itsenäiseen työskentelyyn siirtymistä.

Perehtyjä osallistuu uusille työntekijöille suunniteltuihin perehtymistä tukeviin koulutuksiin. Koulutusta järjestetään PSHP:n tasolla, jossa tutustutaan organisaation tavoitteisiin, toimintaan ja tiloihin. Toimialuetasolla koulutuksissa käsitellään toimialueen yleisiä asioita mm. sähköisestä hoitokertomuksesta ja hoitotyöntekijöillä yksilövastuista hoitotyötä. Yksikötasolla järjestetään yksikön erityispiirteisiin ja potilaiden hoitamiseen kohdennettua koulutusta.

Uuden työntekijän perehdyttämiseen osallistuu koko yksikön henkilökunta, kukin oman vastualueensa ja osaamisensa mukaan. Perehtyjä, perehdyttäjä sekä esimies arvioivat perehtymisen etenemistä 2 - 4 kertaa perehtymisjakson aikana, riippuen perehtymisjakson pituudesta. Tavoitteita muutetaan tarvittaessa. Loppuarviointi, johon osallistuvat perehtyjä, perehdyttäjä sekä esimies, on perehtymisjakson lopussa. Arvioinnin pohjana käytetään osaamisen arviointia (OSARA).

Tehtävät ja vastuut perehtymisprosessissa

Perehtyjä

- tekee työsopimuksen esimiehen kanssa
- perehtyy aktiivisesti yhdessä perehdyttäjän ja lähiesimiehen kanssa tekemänsä henkilökohtaisen perehtymissuunnitelman mukaisesti
- arvioi perehtymistään suunnitellusti ja muuttaa suunnitelmaa tarvittaessa
- työskentelee itsenäisesti muiden työyksikön työntekijöitten tuella
- loppuarvioinnissa arvioi perehtymistään yhdessä lähiesimiehen ja perehdyttäjän kanssa ja antaa palautetta

Perehdyttäjä

- tekee henkilökohtaisen perehtymissuunnitelman yhdessä perehtyjän ja lähiesimiehen kanssa
- työskentelee yhdessä perehtyjän kanssa
- arvioi perehtymistä suunnitellusti ja antaa palautetta
- tukee, ohjaa ja opastaa perehtyjää perehtymisaikana
- tekee loppuarvioinnin yhdessä perehtyjän ja lähiesimiehen kanssa

Lähiesimies

- huolehtii tarvittavista etukäteisvalmisteluista
- vastaanottaa perehtyjän ensimmäisenä työpäivänä, kertoo yleisistä asioista ja tekee yhdessä perehtyjän ja perehdyttäjän kanssa henkilökohtaisen perehtymissuunnitelman sekä arvioi perehtymistä suunnitellusti
- tukee, ohjaa ja opastaa sekä perehtyjää että perehdyttäjää perehtymisaikana
- järjestää tarvittaessa yksikön sisäistä koulutusta sekä mahdollistaa perehtyjän osallistumisen tarpeellisiin koulutuksiin
- tekee loppuarvioinnin yhdessä perehtyjän ja perehdyttäjän kanssa

Muut työntekijät

- osallistuvat perehdyttämiseen tukemalla, ohjaamalla ja opastamalla

Esimies

- rekrytoi uuden työntekijän
- perehtymisen aikana tukee perehtymistä
- järjestää koulutusta uusille työntekijöille

Pshp:n koulutuspalvelut

- järjestää organisaatiotason koulutusta

-

Tietojärjestelmät

- toimistos sihteeri tallentaa uuden työntekijän tiedot Primaan
- sähköinen perehtymismateriaali on perehtyjän käytössä ja tukee perehtymistä
- OSARA:ssa on yksikön osaamisen tasot ammattiryhmittäin, joita hyödynnetään suunnitelman laatimisessa, väli- ja loppuarvioinneissa.

3.2.2 Esimiesten ja perehdytyksestä vastaavien kouluttaminen

Esimiehille ja perehdytyksestä vastaaville järjestettiin kaksi koulutustilaisuutta perehtymisen kehittämiseksi. Ensimmäinen koulutustilaisuus järjestettiin toukokuussa. Koulutukseen osallistujat edustivat kaikkia työntekijäryhmiä. Tilaisuudessa kerrottiin projektin lähtökohdat, tavoitteet ja sen eteneminen. Tehty prosessikuvaus ja sen käyttö perehtymisen suunnittelun apuvälineenä oli tärkein koulutustilaisuuden aihe.

Toinen koulutustilaisuus järjestettiin joulukuun alussa. Silloin kohderyhmälle esiteltiin alustavasti sähköistä perehtymismateriaalia sekä kerrattiin perehtymisen prosessikuvaus.

3.2.3 Sähköinen perehtymismateriaali toimialue- ja toimipistetasolle

Syyskuussa 2005 aloitettiin toimialue 4 yhteisen perehtymismateriaalin muokkaaminen sähköiseen muotoon. Tätä varten oli koottu vastuualueilta asiantuntijaryhmä, johon kuului myös projektiryhmäläisiä. Sähköisille perehtymissivuille pääsee PSHP:n perehtymissivujen kautta. Materiaalia kootessa huomioitiin PSHP:n materiaali päällekkäisyyksien eliminoimiseksi. Perehtymismateriaali sisältää myös sellaista informaatiota, jota perehtyjä ei varsinaisesti tarvitse perehtymisjaksollaan. Sivujen on kuitenkin tarkoitus toimia myös tiedon haussa ja päivittämisessä myöhemminkin.

Sähköinen perehtymismateriaali on kaksitasoinen. Materiaalin ensimmäinen osa on yhteinen kaikille toimialueen työntekijöille. Perehtymissivuilla esitellään organisaatiota ja toimialueen johtoryhmät ja esimiehet. Siihen on koottu tietoa henkilöstö- ja työsuhteasioista, henkilöstön ja toiminnan kehittämisestä, toiminnan arvioinnista, turvallisuudesta, viestinnästä ja yhteistyöstä eri sidosryhmien kanssa. Toimialueen perehtymissivuilta perehtyjä pääsee toimipisteen sivuille, jonka tieto on yksilöidympää ja kyseisessä toimipisteessä työskentelyä varten koottua. Projektissa mallinnettiin ja tehtiin osaksi sisältö perehtymissivuille osasto 04b:n hoitohenkilökunnalle. Otsikointi laadittiin niin, että sitä voivat hyödyntää myös muut toimipisteet ja ammattiryhmät tehdessään omia perehtymissivujaan. Toimipistetason otsikoinnissa ja sisällössä käytettiin Osaamisen arvioinnin (OSARA) otsikkorakennetta: asiakas-, prosessi-, henkilöstö-, uudistumis- ja talousnäkökulma.

3.2.4 Yksilöllinen perehtymissuunnitelma

Perehtymissuunnitelma luotiin sähköisten perehtymismateriaalien pohjalta. Alkuun kerättiin kaikkia perehtyjä koskeva yleinen tieto. Tämän jälkeen yhteisen otsikoinnin pohjalta jokainen toimipiste/ammattiryhmä voi muotoilla oman perehtymissuunnitelmansa lisäämällä tai poistamalla asioita. Myös perehtymissuunnitelmassa käytettiin osaamisen arvioinnin otsikoita. Perehtyjä, lähiesimies ja

perehdyttäjä käyvät läpi toimipisteen perehtymissuunnitelman ja poimivat sieltä kullekin perehtyjälle tarpeelliset asiat. Perehtymissuunnitelmaa päivitetään perehtymisjaksolla väliarviointikeskusteluissa. Tällä hetkellä perehtymissuunnitelma kohdentuu hoitotyön työntekijöihin, koska muiden ammattiryhmien osaamisen arvioinnit eivät ole valmiit. Niiden valmistuttua on perehtymissuunnitelma muokattava myös heidän käyttöönsä sopivaksi (Liite 6).

3.2.5 Perehtymisen laadun jatkuva seuranta

Projektiryhmä suunnitteli jatkuvan perehtymisen arviointilomakkeen alkukartoituksessa tehdyn kyselyn pohjalta. Perehtyjä täyttää lomakkeen sähköisesti perehtymisjaksonsa loputtua. Tietohallinto tallentaa vastaukset. Tulokset analysoidaan kerran vuodessa ja käsitellään vastuualueitten johtoryhmissä sekä muissa työryhmissä, kuten osastonhoitajakokoukset, lääkärikokoukset. Tulosten mukaan tehdään parannusehdotuksia ja muutoksia (Liite 7).

Osaprojektin 2 korjaavina toimenpiteinä perehtymisprosessi kuvattiin uudelleen ja kirjoitettiin prosessin kuvaus. Prosessin vaiheistus muuttui kuvauksen aikana selkeämmäksi. Erityisesti kirjallinen kuvausmalli nostaa hyvin esille perehtyjän tarpeet, prosessin kriittiset vaiheet sekä antaa kaksi uutta mittaria perehtymisen arvioimiseksi. Prosessi auditointiin Kai Laamasen toimesta PSHP:n prosessien kuvauskoulutuksen päätteeksi 21.3.2006 (Liitteet 4 ja 8).

3.2.6 Mentorointi

Lastenpsykiatriselta vastuualueen sairaanhoitaja Näsi Matti keräsi tietoa mentoroinnista ja kartoitti edellytyksiä käyttää mentorointia toimialueella 4. Mentoroinnista oli aikaisempaa kokemusta lastenpsykiatrian vastuualueella sekä lastenlääkäreillä. Matti Näsi oli myös joulukuun info-tilaisuudessa kertomassa mentoroinnin mahdollisuuksista. Koulutustilaisuuden jälkeen lähiesimiehille lähetettiin kysely, jossa kartoitettiin halukkuutta mentoriksi ja mentoroitavista. Suurin määrä halukkaita ja osin jo toimivia mentoreita on lastenpsykiatrian vastuualueella. Toimialueelta ilmoittautui yhteensä 40 mentoroinnista kiinnostunutta henkilöä.

Vuonna 2006 alussa käynnistettiin koulutukset sekä tehtiin tarkemmat toteuttamissuunnitelmat. Mentorointia koskeva ohjeistus sekä lastenpsykiatrian vastuualueen suunnittelema ja kokeilema sopimuslomake laitettiin toimialueen omille sähköisille sivuille (Liite 9).

3.2.7 Yksiköiden perehtymissivut

Osaprojektissa 2 laadittiin kullekin lastentautien ja lastenpsykiatrian vastuualueen yksikölle omat sähköiset perehtymissivut. Lastentautien vastuualueen lastenlääkärit päätyivät pysymään paperisessa materiaalissa. Erityistyöntekijät päätyivät tässä vaiheessa ajan puutteen vuoksi hyödyntämään toimialueen sähköisiä sivuja sekä erityistyöntekijöitä koskevien valmiiden ulkoisten sivujen linkittämiseen perehtymisohjemaan. Lastenpsykiatrian vastuualueella kaikki ammattiryhmät päättivät tehdä omat sähköiset perehtymissivut. Naistentautien ja synnytysten vastuualueella, 4 b:n pilottia lukuun ottamatta, sivut suunniteltiin tehtäväksi v. 2007. Samaan aikaan vastuualueella

oli toinen projekti, joka tuotti perehtymiselle tärkeitä hoito- ja potilasohjeita. Vastuualueen resurssit eivät riittäneet kahteen samanaikaiseen projektiin.

Yksiköiden perehtymissivujen sisällöt ovat jatkoa toimialueen yleisiä ja kaikille yhteisiä asioita koskeville sivuille. Sivujen otsikointi perustuu BSC-näkökulmiin. Kukin yksikkö tuotti omien tarpeidensa mukaiset sisällöt otsikoiden alle. Asiakasnäkökulma sisältää keitä potilaita yksikössä hoidetaan, yksilövastuiseen hoitotyöhön liittyviä ja potilaspalautteisiin liittyviä asioita. Prosessinäkökulman sisällöt koskevat mm. linkkejä kuvattuihin potilasprosesseihin. Henkilöstönäkökulmassa on kuvattu oman työn johtamista ja viestintää yksikössä. Uudistumisnäkökulma sisältää koulutukseen, osaamiseen ja tieteelliseen tutkimukseen liittyviä seikkoja. Talousnäkökulman sivuilla on mm. riskien hallintaa ja hankintoja koskevia asioita. Lisäksi sivuilla on yksikön esittely, perehtymiseen ja työsuhteasioihin liittyviä sivuja.

3.3 Korjaavien toimenpiteiden kokeilu

Sairaanhoitopiirin perehtymisohjelmalle jatkoksi suunnitellut perehtymisen prosessi, prosessin ohjeistus sekä toimialueen perehtymissivut laitettiin joulukuussa 2005 sähköiseen verkkoon. Esimiehiä ja perehdytyksestä vastaavia henkilöitä informoitiin sekä koulutettiin kahdessa eri tilaisuudessa toimimaan kuvattun prosessin mukaisesti. Prosessin toimivuutta testattiin ensimmäisen kerran vuoden vaihteessa 2005 - 2006 uusina tulleeille työntekijöille tehdyssä kyselyssä. Eniten parannusta oli tapahtunut yksiköiden paremmassa tietoisuudessa uuden työntekijän tulosta, materiaalia oli paremmin saatavilla vaikka yksikkökohtaisia sivuja ei vielä ollutkaan saatavilla. Yleisarvio perehtymisen onnistumisesta oli myös hieman parantunut. Suurin ongelma vaikutti edelleen olevan riittävän tai tyydyttävänkään ajan löytyminen perehtymisen ohjaukseen. Tulos oli samansuuntainen toisessa seurantamittauksessa.

Osaprojektin 2 tuloksena yksikkökohtaiset perehtymissivut valmistuivat joulukuussa 2006 ja ovat siitä lähtien olleet kaikkien käytössä. Jokaiseen perehtymissivuun on laitettu ylläpitäjälle menevä sähköpostiosoite, jolloin kuka hyvänsä pystyy lähettämään parannusehdotuksia ja palautetta esim. vanhentuneista tiedoista. Perehtymismateriaali on hoitohenkilöstön osalta osastonhoitajien vastuulla kuten paperille laadittujen perehtymisohjelmien aikanakin. Muiden ammattiryhmien perehdytyksestä vastaava henkilöt säilyivät entisinä.

4. KOKEILUN TULOKSET

4.1 Vaikutuksen toimintatapaan

Kesällä 2005 uusien perehtyneiden työntekijöitten mukaan mallinnettu perehtymisprosessi paransi perehtymistä jonkin verran seuraavissa asioissa:

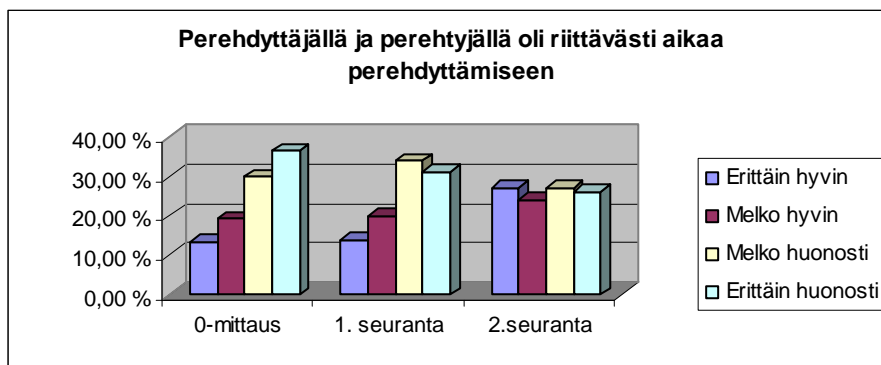
- Työyksiköissä oltiin hieman paremmin tietoisia uuden työntekijän saapumisesta
- Työvuorosunnittelun koettiin tukevan perehtymistä paremmin
- Perehtyjälle ja perehdyttäjälle oli varattua enemmän aikaa perehtymiseen
- Tavoitekeskustelu toteutui paremmin
- Arviointia (väli- sekä loppuarviointi) perehtymisjakson aikana tehtiin enemmän

- Perehdyttäjä nimettiin useammin
- Perehdytys koettiin yksilöllisemmäksi
- Perehtymisjakso koettiin kokonaisuudessaan paremmaksi

Prosessin kuvaus ja prosessikaavio liitettiin huhtikuussa 2006 PSHP:n intranettiin toiminnan kehittämisen –otsikon alle. Elokuussa 2007 prosessikuvaus, henkilökohtainen perehtymissuunnitelmalomake sekä sähköinen perehtymisen arviointilomake ovat PSHP:n perehtymissivuilla kaikkien työntekijöiden vapaasti käytettävissä. Tietohallinto lähettää toimi- ja palvelualueille annetuista perehtymisarvioinneista yhteenvedon vastuualueittain kaksi kertaa vuodessa vuoden 2007 lopusta alkaen.

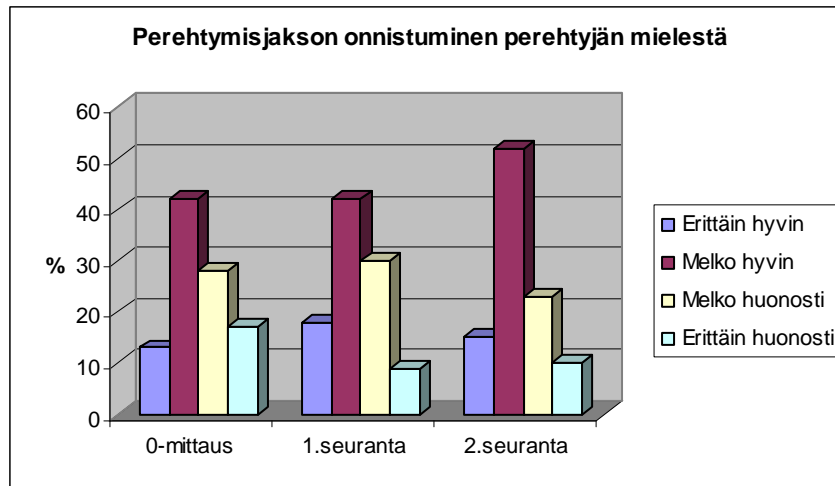
4.2 Vaikutukset asiakkaalle

Vastausten perusteella perehtyjät eli prosessin asiakkaat kokivat, että aikaa perehdyttämiseen oli hieman paremmin kuin 0-mittauksessa. Havaittiin, että perehtymistä tukeva ilmapiiri oli vähän parempi ja työtovereiden asenteet perehtymistä kohtaan olivat hieman parantuneet ensimmäiseen seurantamittaukseen verrattuna. Arviointeja perehtymisen etenemisestä perehtymisjakson aikana tehtiin hieman useammin kuin lähtötilanteessa. PSHP:ssä ja toimialueella järjestettäviin perehtymistä tukeviin koulutuksiin osallistui mittausten mukaan noin kolmannes perehtyvistä.



Kuva 1. Perehtyjien kokemuksia perehdyttämiseen käytettävän ajan riittävydestä

0-mittauksen kyselylomakkeesta kehitetyllä arviointilomakkeella perehtymisen seuranta on tarkasteltu puolivuositain sekä informoitu vastuualuejohtajia, ylihoitajia ja osastonhoitajia. Kokonaisarvioinnissa muutosta parempaan suuntaan on tapahtunut niin, että erittäin huonon ja erittäin hyvän arvioinnin antajia perehtymisestä kokonaisuutena on lähes saman verran kuin alkumittauksessakin, mutta melko huonon arvioinnin antajia on selvästi vähemmän ja vastaavasti melko hyvän arvioinnin antajia on vastaavasti enemmän (Liite 10).



Kuva 2. Perehtymisjakson kokonaisonnistumisen muutos perehtyjien mielestä v. 2005 - 2006

Mentorointi on ollut käytössä lastenpsykiatrian vastualueella. Suullinen palaute kokemuksista on ollut positiivinen. Lastenlinikassa muutama mentorointipari on vasta alkanut aloittanut työskentelyn, joten palautetta ei vielä pystytä arvioimaan

4.3 Taloudelliset vaikutukset

Taloudellisia vaikutuksia arvioitiin laskemalla minkä verran kustannuksia toimialueelle syntyisi, jos jokainen eri ammattiryhmän uusi työntekijä olisi kaksi tai vaihtoehtoisesti seitsemän työpäivää ns. ylimääräisenä työntekijänä perehtymässä organisaation toimintatapoihin ja työtehtäviin. Kahden päivän perehtyminen maksaisi toimialueelle n. 20 000 € ja seitsemän päivän perehtyminen n. 77 000 €/vuosi, laskettuna uuden hoitohenkilökuntaan kuuluvien ja erikoistuvien lääkäreiden vuoden 2006 palkkatasolla.

Kustannuksia, joita organisaatio säästää hyvin perehtyneen työntekijän työskentelystä, on vaikea laskea. Vakavia virheitä saattaa syntyä helpommin perehdyttämättömälle uudelle työntekijälle kuin hyvin perehdyttetylle, jolloin saatetaan puhua suuremmista kustannuksista kuin mitä perehtymiseen käytettävään resurssiin kuluu. Lastentautien vastualueella meneillään oleva poikkeamaraportointia koskeva hanke antanee tulevaisuudessa aiheesta konkreettista tietoa.

5. TULOSTEN VAKIINNUTTAMINEN

5.1 Uuden toimintamallin vakiinnuttaminen

Perehtymisprosessi ja ohjelmat ovat PSHP:n intranetsivustoilla ja toimialueen intranetsivuilta pääsee kätevästi perehtymissivuille. Yksiköiden esimiehiä ja perehdytyksestä vastaavia on ohjattu hankkeen aikana yhteensä neljässä erillisessä koulutustilaisuudessa toimimaan kuvatun prosessin mukaisesti. Esimiehet puolestaan ohjaavat kaikkia perehdyttäjiä niin, että perehtyjät oppivat käyttämään tehtyä materiaalia apuna mm. työtehtävien hallinnassa sekä työsuhteeseen liittyvissä

asioissa. Toimialueen uudet intranetsivut omalta osaltaan ovat tukemassa uuden työntekijän onnistumista työssään sekä sitoutumista toimialueen työntekijäksi.

5.2 Julkistaminen

Projektia esiteltiin osastonhoitajille ja perehdytyksestä vastaaville henkilöille järjestetyissä informaatiotilaisuuksissa yhteensä neljä kertaa, toimialueen johtoryhmässä ja YT-kokouksessa, PSHP:n johdon neuvottelussa sekä toimialueen ylihoitaja- ja osastonhoitajakokouksessa. Joulukuussa 2006 pidettiin kaksi koko toimialueen henkilöstölle tarkoitettua informaatiotilaisuutta, joissa käytiin läpi projektin kyselyjen tuloksia, esiteltiin tehdyt parannustoimenpiteet sekä ohjattiin henkilöstöä käyttämään prosessikuvausta sekä sähköistä perehtymisohjelmaa. Lastenkliniikka tiedottaa -lehdessä marraskuun toimialuenumerossa kerrottiin projektista. Toimialueen intranetsivuilla em. koulutustilaisuudet informoitiin koko vuoden ajan.

Projektin ensimmäisen osion tuloksista oli posterit esillä valtakunnallisilla sairaanhoitajapäivillä, sekä toimialueen projektien päätösjuhlissa 2006 ja 2007. Perehtymisohjelmasta oli artikkeli Nuori Lääkäri -lehdessä talvella 2007.

Projektia esiteltiin toimialue 5:n sekä toimialue 2:n vastaaville projektiryhmille. Molemmat toimialueet ovat päätyneet hyödyntämään toimialueella 4 tehdyn projektin tuotoksia. Tammikuussa 2007 projekti esiteltiin PSHP:n ylihoitajakokouksessa. Lisäksi sähköisestä perehtymisestä on kerrottu kahdessa sairaanhoitopiirin koulutustilaisuudessa. Tärkein julkistaminen oli kuitenkin PSHP:n sisäisillä perehtymissivuilla olevat perehtymisen prosessikuvaus ja -kaavio, sekä OSARA:an perustuva henkilökohtaisen perehtymissuunnitelmalomake ja Webropol-pohjainen arviointilomake, joita kaikkia jokaisen sairaanhoitopiiriläinen voi hyödyntää.

LÄHTEET

Sosiaali- ja terveysministeriön kansallinen terveydenhuollon hanke 2002 - 2007

PSHP:n strategia 2002 - 2008

PSHP:n hoitotyön strategia 2004 - 2005

Auli Käyhkö, Leena Åkerlund, Ritva Väistö, Mentoroinnista apua sosiaali- ja terveysalan henkilöstön sukupolven vaihdokseen, Sairaanhoidajalehti, 11/2003

Saila Mäkinen ja Anne Kantola, Tutkimus perehdyttämisestä Tays:n lastenkliniikassa, Piramk, 2004

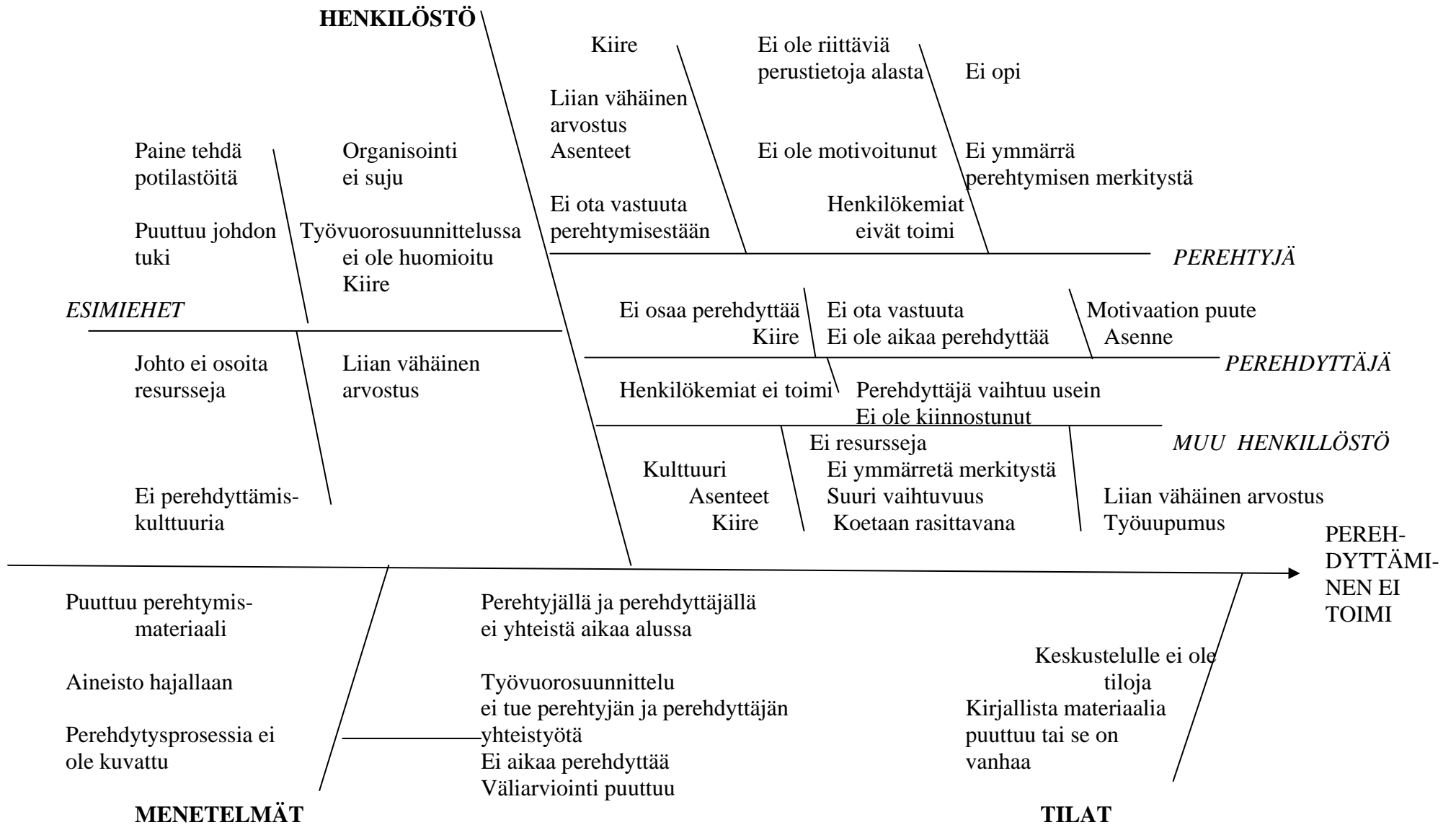
Rautiainen Iiris, Terveysalan opiskelijoiden hallinnon opinnäytetyö, Selvitys työyhteisön perehdyttämiskäytännöstä esimiesten, ohjaavien sairaanhoitajien ja opiskelijoiden kokemana, Piramk, marraskuu 2004

Kuntakoulutus, Työhön perehtyminen ja työnopastus terveydenhuollossa, luentomonisteet, Oulu, 16 -17.9.2004

Lastentautien vastuualueen hoitotyön koulutustilaisuus, aiheena perehdyttämisen kehittäminen, ryhmätyön tulokset, 7.5.2004

LIITTEET

1. Syy-seurauskaavio
2. Kyselylomake uusille ja pitkään työstä poissaolleille työntekijöille,
3. O-kyselyn tulokset
4. Kaavio perehtymisprosessista
5. Prosessikaavion informaatiolomakkeet
6. Yksilöllinen perehtymissuunnitelma
7. Perehtymisen arviointilomake
8. Perehtymisprosessin kirjallinen kuvaus
9. Mentorintisopimuslomake
10. Seurantakyselyn tulokset



Perehdyttämistä koskeva kyselylomake uusille työntekijöille toimialueella 4

Sähköinen lomake, vastattaessa liikutaan tabulaattorilla harmaasta kentästä toiseen ja vastataan joko rastilla tai kirjoittamalla.

1. Mihin ammattiryhmään kuulut?

- a. lääkäri
- b. hoitohenkilökunta
- c. erityistyöntekijä
- d. osaston/toimistos sihteeri
- e. muu

2. Millä vastuualueella työskentelet?

- a. lastentautien vastuualueella
- b. lastenpsykiatrian vastuualueella
- c. naistentautien ja synnytysten vastuualueella

3. Terveystieteiden työkokemuksesi

- a. 1 – 3 kk
- b. 3 - 6 kk
- c. 6 – 12 kk
- d. 1 – 2 v
- e. 2 – 5 v
- f. yli 5 v

4. Toimitko lyhyissä, alle 12 päivän työsuhhteissa nykyisessä työyksikössäsi ennen pitempää sijaisuuutta tai vakinaista työsuhdetta?

- a. en ollenkaan
- b. 1 – 12 pv
- c. yhteensä 2 – 4 viikkoa
- d. yhteensä yli 4 viikkoa

5. Seuraavassa on joukko väittämiä. Rastita vaihtoehto, joka sopii tilanteeseesi parhaiten. Asteikko on 1 - 4, joista 4: asiat ovat erittäin hyvin ... ja 1: asiat ovat erittäin huonosti

| | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a. Yksikön henkilökunta oli tietoinen tulostani yksikköön | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Työvuorosunnittelu tuki perehtymistä (Sinulle ja perehdyttäjälle oli varattu yhteistä aikaa) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Keskustelin esimiehen kanssa perehtymisen tavoitteista | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Yksikön ilmapiiri tuki perehtymistäni | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| e. Perehtymistä yksikössä arvostettiin | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Perehtymismateriaali tuki perehtymistä | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Perehtymismateriaali oli helposti saatavilla | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h. Kaikki yksikössä auttoivat minua perehtymään | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Olin motivoitunut ottamaan asioista itse selvää | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| j. Yhteistyö toimi minun ja nimetyn perehdyttäjän välillä | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| k. Työtovereiden asenteet perehdyttämistä kohtaan ovat myönteisiä | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| l. Yksikössä oli aikaa perehdyttää minua | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| m. Perehdyttäjällä ja minulla oli (varattu) riittävästi aikaa perehtymiseeni | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| n. Arviointia perehtymisestääni tehtiin riittävän usein perehtymisjakson aikana | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| o. Perehdytys tapahtui rauhallisissa puitteissa | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| p. Henkilöstö oli motivoitunut perehdyttämään | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

6. Valitse seuraaviin väittämiin mielestäsi oikea vaihtoehto

| | Kyllä | Ei | Ei tarvetta |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a. Sain perehtymisohjelmat työsuhteen alkaessa | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Minulle esiteltiin yksikön fyysiset tilat | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Minua ohjattiin perehtymismateriaalin käyttöön | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Keskustelin säännöllisesti esimiehen kanssa perehtymisen etenemisestä | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Keskustelin säännöllisesti perehdyttäjän kanssa perehtymisen etenemisestä | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Kävin loppukeskustelun esimiehen kanssa perehtymisjakson lopussa | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Minulle oli nimetty perehdyttäjä | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

- | | kyllä | ei | ei tarvetta |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| h. Perehdyttävä vaihtui usein | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Minut perehdytettiin yksilöllisesti | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| j. Henkilöstö koki perehdyttämiseni rasittavana | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

7. Montako työpäivää teit yhdessä nimetyn/nimettyjen perehdyttäjiesi kanssa ensimmäisen kuukauden aikana?

- a. en yhtään
- b. n. ½ pv
- c. 1 - 2
- d. 3 - 5
- e. 6 - 10
- f. yli 10 pv

8. Montako työpäivää työskentelit toisen työparina ennen yksin työskentelyä?

- a. en yhtään
- b. n. ½ pv
- c. 1 - 2
- d. 3 - 5
- e. 6 - 10
- f. yli 10 pv

9. Kävitkö seuraavat koulutukset, jotka tukivat perehtymistäsi työsuhteen alkupuolella?

- | | Kyllä | Ei | Ei tarvetta |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a. Tunnetko sairaalasi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Työntekijänä PSHP: ssä | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Muuttuva potilaskertomusjärjestelmä | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Uusien hoitotyöntekijöiden perehdyttäminen toimialueella | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Perehdytys työsuhteen alkaessa | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Yksikön oma perehdyttämispäivä | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Elvytyskoulutus | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h. Iv-lääkekoulutus | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Muu, mikä | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

10. Kuinka kauan perehtymisjaksosi kesti? viikkoa?

11. Perehtymisjaksosi onnistui mielestäsi?

- a. erittäin hyvin
- b. melko hyvin
- c. melko huonosti
- d. erittäin huonosti

12. Mitkä syyt estivät hyvän perehdyttämisen?

13. Mitä muuta haluat kertoa perehtymisestä?

Kiitokset vastauksestasi!

**Perehtymisen kehittäminen-projektin
kevään 2005 kyselyn tuloksia**

Sisältö

| | |
|---|----|
| 1. JOHDANTO | 3 |
| 2. KYSELYN TULOKSIA | 3 |
| 2.1. Taustamuuttajat | 3 |
| 2.2. Vastaaajien tyytyväisyys perehdytykseen väittämässä | 5 |
| 2.3. Väittämien toteutuminen | 8 |
| 2.4. Perehtyjän ja perehdyttäjän yhteisten työpäivien lukumäärä | 9 |
| 2.5. Perehtyjien käymät koulutukset työsuhteen alkupuolella | 10 |
| 2.6. Perehtymisjakson kesto toimialueella | 10 |
| 2.7. Perehtyjien arvio perehtymisjakson onnistumisesta kokonaisuudessaan | 11 |
| 2.8. Mitkä syyt estivät hyvän perehdyttämisen | 11 |
| 2.9. Mitä muita huomioita perehtyjät kertoivat perehtymisestä | 11 |
| 3. VASTAUKSET AMMATTIRYHMITÄIN | 12 |
| 3.1. Lääkärit | 12 |
| 3.1.1. <i>Lääkäreiden tyytyväisyys väittämiin</i> | 12 |
| 3.1.2. <i>Väittämien toteutuminen lääkäreillä</i> | 14 |
| 3.1.3. <i>Perehtyjän ja perehdyttäjän yhteisten työpäivien lukumäärä lääkäreillä</i> | 16 |
| 3.1.4. <i>Lääkäreiden käymät koulutukset työsuhteen alkupuolella</i> | 16 |
| 3.1.5. <i>Lääkäreiden arvio perehtymisjakson onnistumisesta kokonaisuudessaan</i> | 17 |
| 3.2. Hoitajat | 17 |
| 3.2.1. <i>Hoitajien tyytyväisyys väittämiin</i> | 17 |
| 3.2.2. <i>Väittämien toteutuminen hoitajilla</i> | 19 |
| 3.2.3. <i>Perehtyjän ja perehdyttäjän yhteisten työpäivien lukumäärä hoitajilla</i> | 21 |
| 3.2.4. <i>Hoitajien käymät koulutukset työsuhteen alkupuolella</i> | 21 |
| 3.2.5. <i>Hoitajien arvio perehtymisjakson onnistumisesta kokonaisuudessaan</i> | 22 |
| 3.3. Muu henkilöstö | 23 |
| 3.3.1. <i>Muun henkilöstön tyytyväisyys väittämiin</i> | 23 |
| 3.3.2. <i>Väittämien toteutuminen muulla henkilöstöllä</i> | 25 |
| 3.3.3. <i>Perehtyjän ja perehdyttäjän yhteisten työpäivien lukumäärä muulla henkilöstöllä</i> | 26 |
| 3.3.4. <i>Muun henkilöstön käymät koulutukset työsuhteen alkupuolella</i> | 26 |
| 3.3.5. <i>Muun henkilöstön arvio perehtymisjakson onnistumisesta kokonaisuudessaan</i> | 27 |

1. JOHDANTO

Projektipäällikkö Pirjo Hyvärinen suunnitteli alustavasti kyselylomakkeen kysymykset aikaisempien lastenkliniikalla tehtyjen perehdytystä koskevien kyselyiden sekä projektiryhmän tekemän alustavan perehdytysprosessin ja syy-seurauskaavion pohjalta. Lomake muokattiin lopulliseen muotoon yhdessä projektiryhmän kokouksissa.

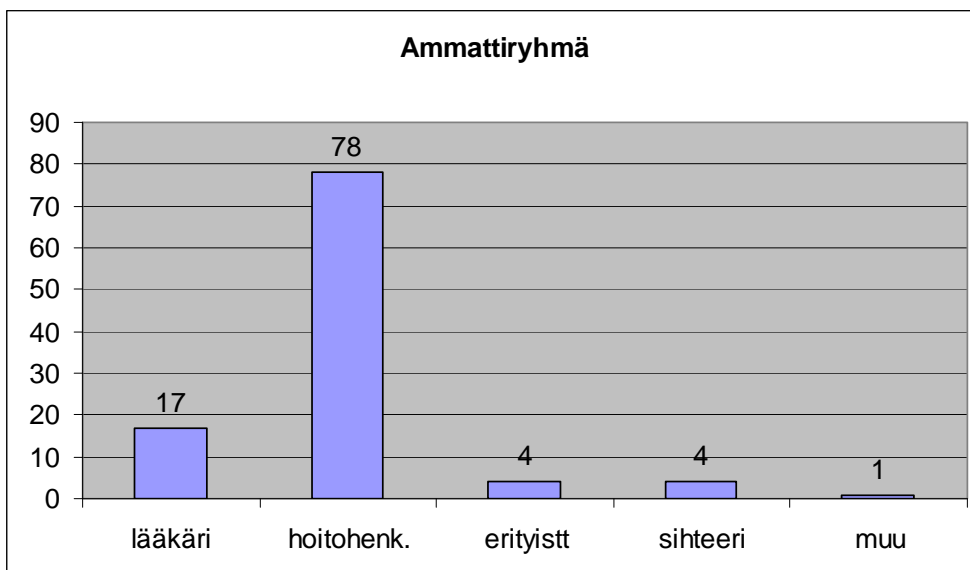
Kohderyhmäksi valittiin kaikkien ammattiryhmien työntekijät, jotka olivat tulleet, vaihtaneet toimipistettä tai palanneet työhön pitkän poissaolon jälkeen 1.2.2004–31.1.2005 välisenä aikana. Toimialueen toimistosihteeriltä saatiin kyseisistä henkilöistä lista. Listassa oli yhteensä 159 nimeä (lastenkliniikan vastuualue 58 kpl, lastenpsykiatrian vastuualue 33 kpl ja naistentautien ja synnytysten vastuualue 68 kpl.). Kyselylomake lähetettiin sähköisenä 16.3.2005. Koska vastauksia ei saatu riittävästi vastausajan puitteissa, kohderyhmälle lähetettiin uusi pyyntö ja vastausaikaa jatkettiin 6.4.2005 asti. Vastauksia saatiin yhteensä 104 (65 %).

Kyselyssä kartoitettiin perehlymisprosessin sujuvuutta ja onnistumista, kohdentaen kysymyksiä perehlymisen organisointiin ja prosessiin, resursseihin, perehlymismateriaaliin ja henkilöstön asenteisiin perehlymistä ja perehlyjää kohtaan. Osa kysymyksistä on väittämiä, osa avoimia kysymyksiä.

Kyselyn analyysi suoritettiin tietohallinnossa, josta saatiin suorat jakaumat kysymyksittäin koko toimialueen osalta sekä erikseen taustamuuttujien osalta. Tulokset on esitetty kyselylomakkeen mukaan kysymyksittäin koko toimialueen osalta sekä ammattiryhmittäin. Avoimien kysymysten kohdalle ei ole tehty erottelua taustamuuttujittain. Ammattiryhmissä erityistyöntekijöitten, sihteereitten ja muihin ammattiryhmiin kuuluvien vastaukset on yhdistetty vähäisten vastausten vuoksi.

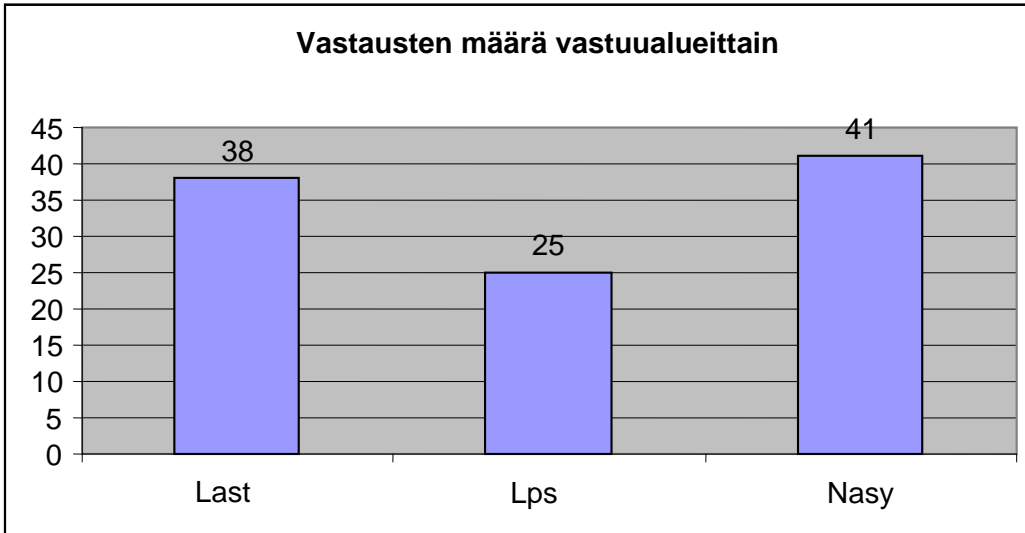
2. KYSELYN TULOKSIA

2.1 Taustamuuttujat



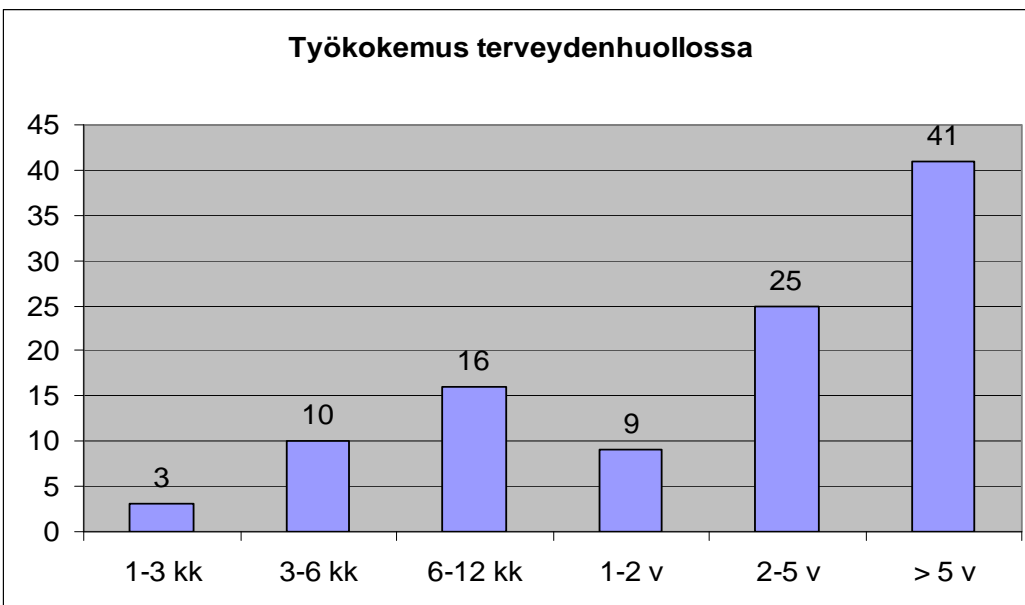
Kuva 1: Mihin ammattiryhmään vastaaja kuuluu

Eri ammattiryhmien vastaukset on esitetty koko toimialueen vastausten jälkeen. Avoimien kysymysten kohdalla ei kuitenkaan ole tehty erittelyä. Koska kyselyssä oli erityistyöntekijöihin, sihteereihin ja muihin ammattiryhmiin kuuluvia vähän, on heidän vastauksensa analysoitu yhdessä.



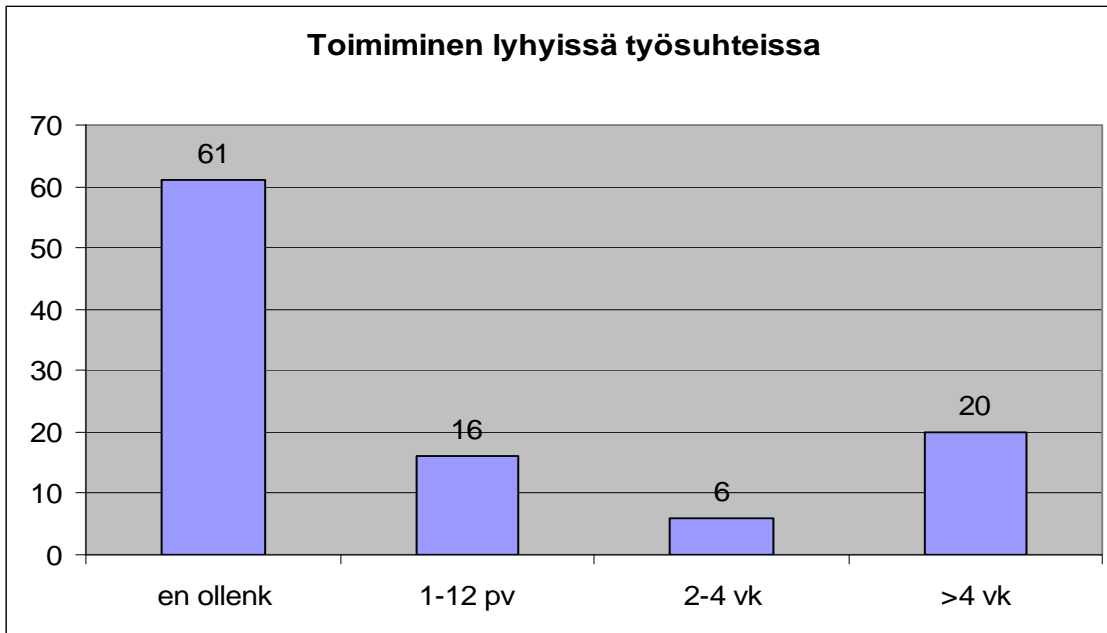
Kuva 2. Millä vastuualueella vastaaja työskentelee

Lastentautien vastuualueen vastausprosentti oli 66 %, lastenpsykiatrian 76 % ja naistentautien ja synnytysten vastuualueella 60 %. Yhteensä koko toimialueen vastausprosentti oli 65 % (N= 104).



Kuva 3: Kuinka pitkä työkokemus vastaajalla on terveydenhuollossa

Enemmällä kuin kolmasosalla vastaajista oli terveydenhuollon työkokemusta yli viisi vuotta.

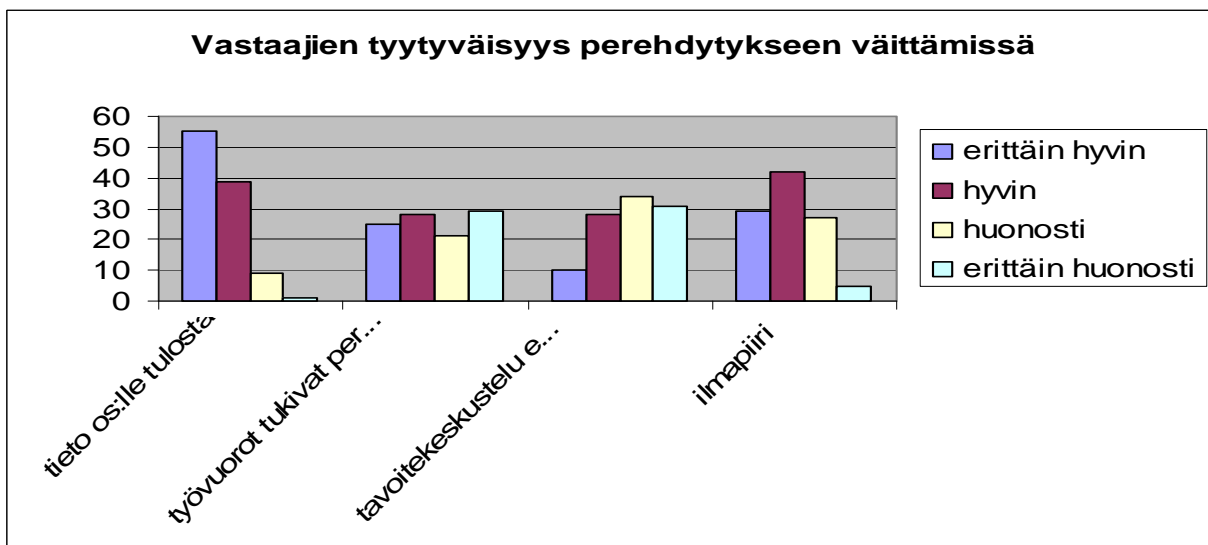


Kuva 4: Kuinka pitkissä työsuhteissa vastaaja on toiminut nykyisessä työyksikössä ennen pitempää sijaisuutta tai vakinaista työsuhdetta

Vaikka vastaajilla oli työkokemusta terveydenhuollossa pitkään, yli puolet oli kuitenkin uusia työntekijöitä nykyisissä työyksiköissään.

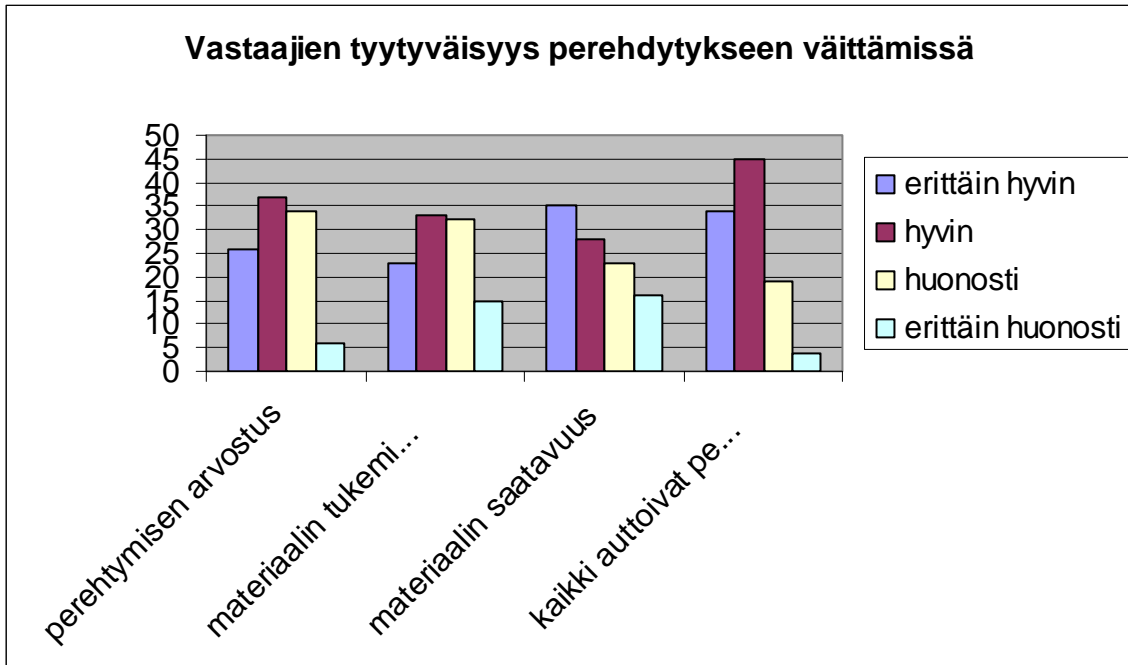
2.2 Vastaajien tyytyväisyys perehdytykseen väittämässä

Vastaajille esitettiin joukko väittämiä perehdytykseen liittyvistä asioista. Heidän tuli valita toteutuiko asia heidän perehtymisensä kohdalla erittäin hyvin, hyvin, huonosti tai erittäin huonosti. Tarkastellessa vastauksia sieltä nousee esiin asioita, joiden kohdalla perehdytys toimii erittäin huonosti tai huonosti. Huonoimmiksi arvioitiin perehdytymisen tavoitteitten asettaminen ja perehdytymisen arviointi.



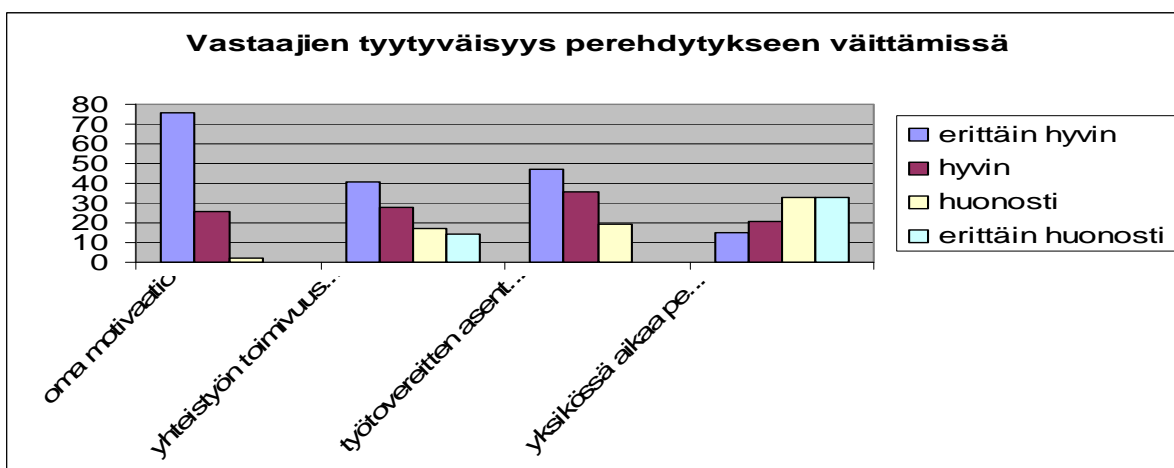
Kuva 5: Kuinka hyvin vastaajien mielestä toteutuu seuraavat perehdytykseen liittyvät asiat: yksikön henkilökunta on tietoinen työntekijän tulosta yksikköön, työvuorosunnittelu tukee perehdytystä, perehtyjä keskustelee esimiehen kanssa perehdytymisen tavoitteista ja tukeeko yksikön ilmapiiri perehdytystä

Henkilökunnan tiedottaminen uudesta työntekijästä toteutuu hyvin. Lähes puolet vastaajista koki, että työvuorosuunnittelu ei tue perehtymistä. 2/3 osaa vastaajista oli sitä mieltä, että esimiehen kanssa käytävä keskustelu tavoitteista toteutuu huonosti tai erittäin huonosti. Osaston ilmapiirin arvioi positiiviseksi suurin osa, mutta se sai myös huonoja arvioita.



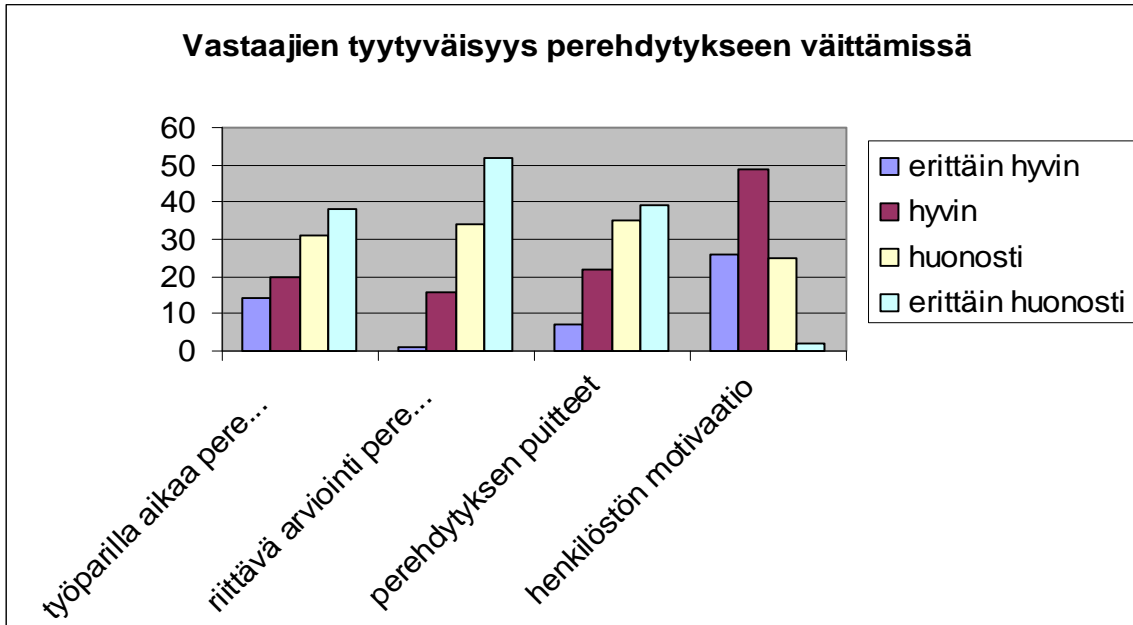
Kuva 6: Kuinka hyvin vastaajien mielestä toteutuu seuraavat perehdytykseen liittyvät asiat: perehtymistä arvostetaan yksikössä, perehdytysmateriaali tukee perehtymistä ja onko se helposti saatavilla sekä saako perehtyjä apua koko henkilökunnalta

Perehtymisen arvostuksen yksikössä koki osa huonoksi. Perehdytysmateriaalia koskevista kysymyksistä oli vastauksissa hajontaa. Materiaalin ei koeta tukevan perehtymistä kovin hyvin. Vaikka enemmistö oli sitä mieltä, että se on helposti saatavilla, koetaan siinäkin olevan ongelmia. Suurin osa vastaajista koki koko henkilökunnan auttavan perehtymisessä. Kuitenkin 23 vastaajista oli sitä mieltä, että auttaminen toteutui erittäin huonosti tai huonosti.



Kuva 7: Kuinka hyvin vastaajien mielestä toteutuu seuraavat perehdytykseen liittyvät asiat: oma motivaatio perehtymiseen, yhteistyö perehdyttäjän kanssa, työtovereitten asenteet perehdyttämistä kohtaan ja yksikössä varattu aika perehdyttämiseen

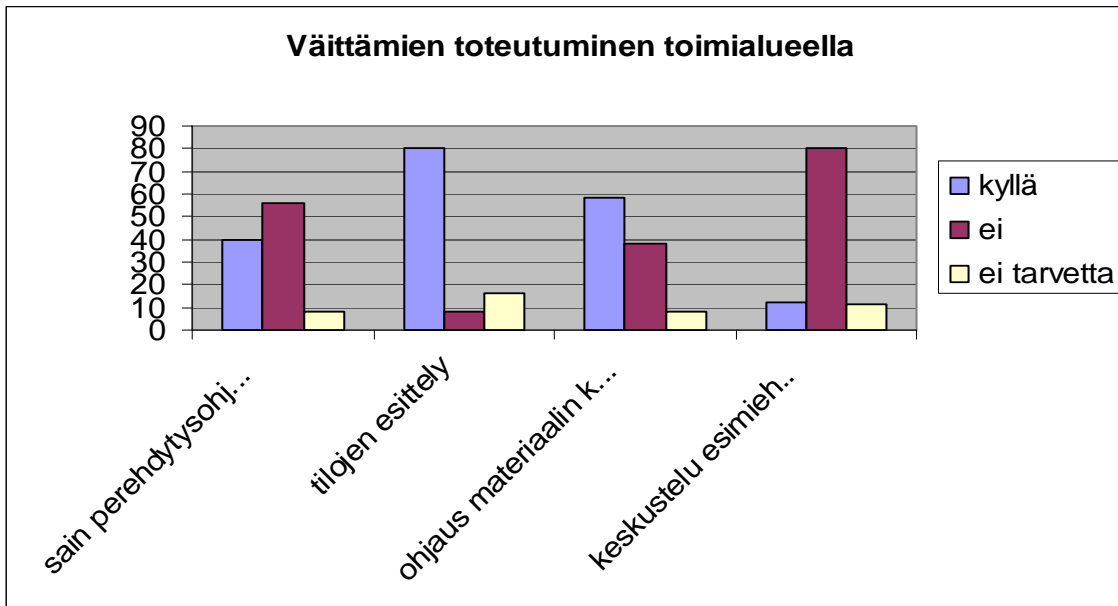
Oman motivaationsa perehtymiseen vastaaja kokivat suurimmaksi osaksi erittäin hyvänä. Yhteistyön toimivuus perehdyttäjän kanssa sai osalta vastaajista huonon arvioin, vaikka enemmistö arvioi sen positiiviseksi. Samoin työtovereitten asenteet koki muutama vastaaja negatiiviseksi. Vastaajien mukaan yksikössä ei ole riittävästi aikaa perehdyttää.



Kuva 8: Kuinka hyvin vastaajien mielestä toteutuu seuraavat perehdytykseen liittyvät asiat: perehdyttäjälle ja perehtyjälle on varattu aikaa perehtymiseen, perehtymisen arviointia tehdään riittävästi, perehtymisen puitteet ovat rauhalliset ja henkilöstö on motivoitunut perehdyttämiseen

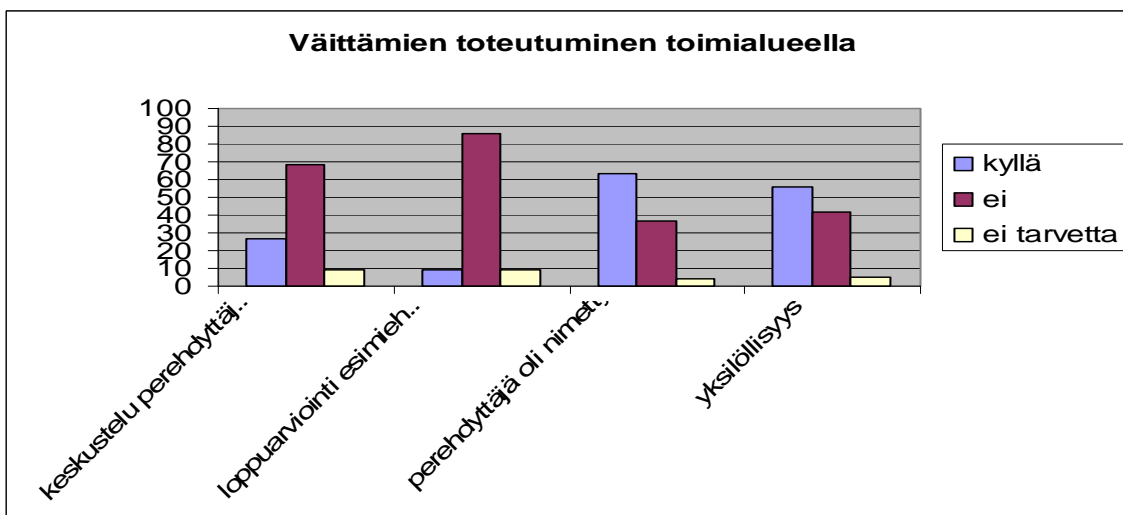
Myöskään perehdyttäjällä ei koeta olevan riittävästi aikaa perehdyttää. Ainoastaan yksi vastaaja oli sitä mieltä, että perehtymisen arviointi perehtymisjakson aikana toteutuu erittäin hyvin. Puolet vastaajista vastasi sen toteutuvan erittäin huonosti. Perehdytyksen puitteet arvioitiin rauhattomiksi. Henkilöstön motivaatio perehdyttämiseen sai suurimmalta osalta positiivisen arvioin, mutta osa arvioi sen huonoksi.

2.3 Väittämien toteutuminen



Kuva 9: Toteutuvatko seuraavat perehtymiseen liittyvät asiat: perehtyjä saa perehdytysohjelmat työsuhteen alkaessa, fyysiset tilat esitellään, perehtyjä ohjataan perehtymismateriaalin käyttöön ja perehtymisen etenemisestä keskustellaan säännöllisesti esimiehen kanssa

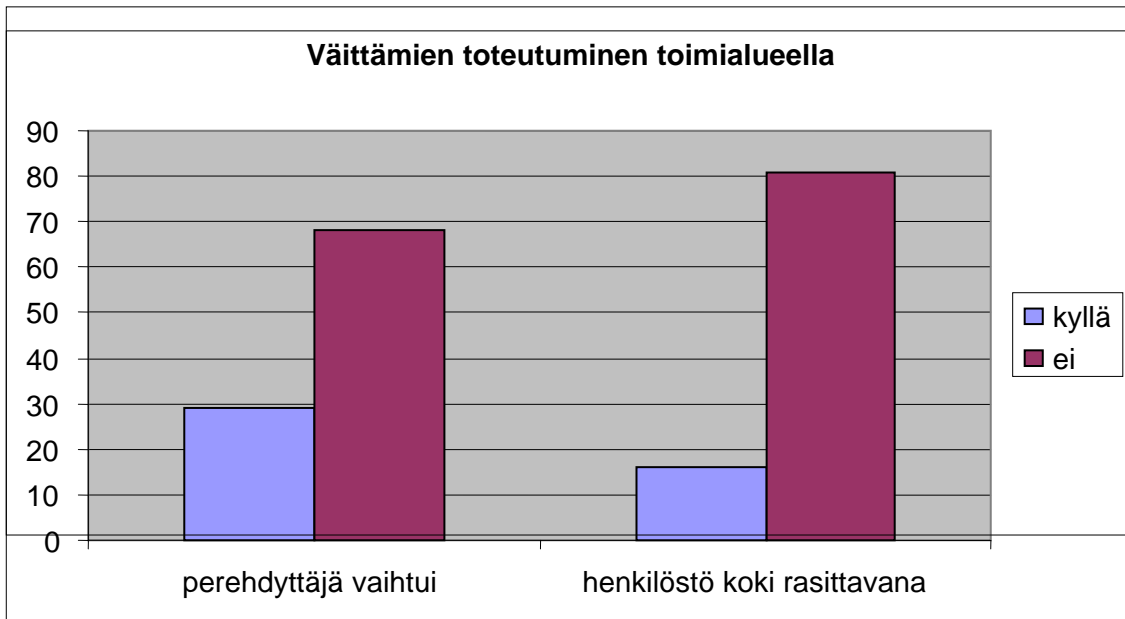
Perehdytysoppaan perehtymisen alussa sai vajaa puolet. Vastajien mukaan heille esitellään yksikön tilat. Ohjausta perehdytysmateriaalin käyttöön sai noin puolet. Vain 12 vastaajista keskusteli esimiehen kanssa säännöllisesti perehtymisen etenemisestä ja osa koki sen tarpeettomaksikin.



Kuva 10: Toteutuvatko seuraavat perehtymiseen liittyvät asiat: perehtyjä ja perehdyttäjä keskustelevat säännöllisesti perehtymisen etenemisestä, perehtyjä tekee loppuarvioinnin esimiehen kanssa, perehdyttäjä on nimetty ja perehdytys on yksilöllistä

2/3 osaa vastaajista ei keskustellut myöskään perehdyttäjän kanssa perehtymisen etenemisestä. Muutama arvioi sen tarpeettomaksi. Vain yhdeksän vastaajista arvioi perehtymistään esimiehen kanssa perehtymisjakson lopussa. Hieman yli puolelle oli nimetty perehdyttäjä, lähes kaikki

katsoivat nimetyn perehdyttäjän kuitenkin tarpeelliseksi. Yksilölliseksi perehdytyksen koki puolet vastaajista.

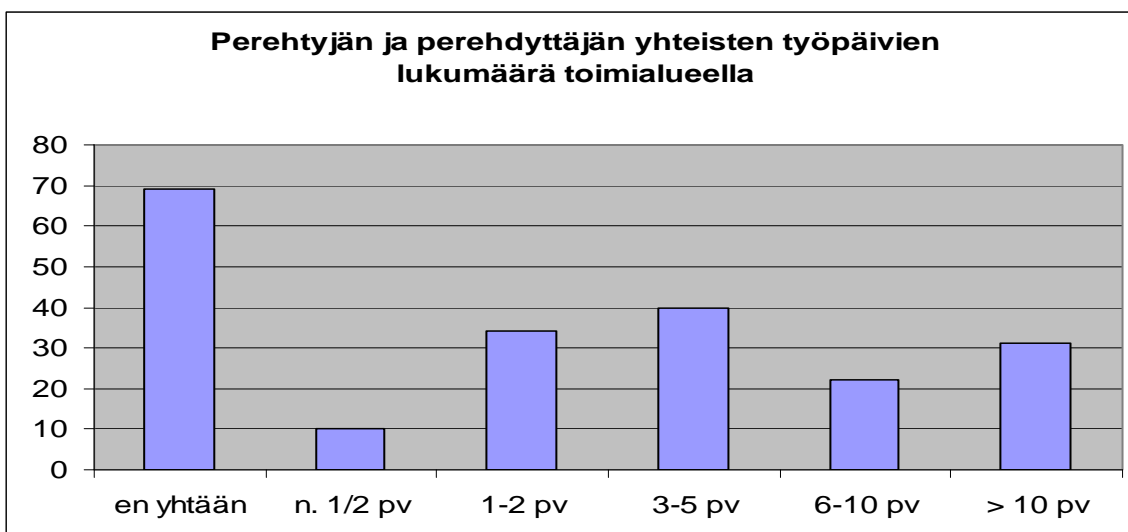


Kuva 11: Miten perehtyjä koki seuraavat asiat: perehdyttaja pysyi samana ja kokiko henkilöstö perehdyttämisen rasittavana

Kaikista vastaajista 29:llä vaihtui perehdyttaja usein. Suurimman osan mielestä henkilöstö ei kokenut perehdyttämistä rasittavana.

2.4 Perehtyjän ja perehdyttäjän yhteisten työpäivien lukumäärä

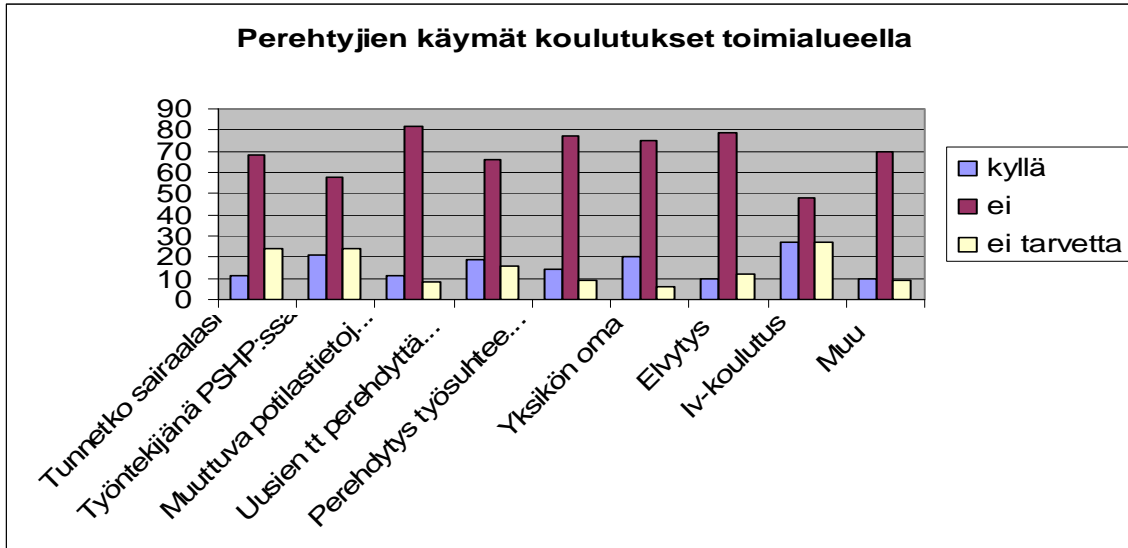
Kyselyssä kysyttiin erikseen yhteisten työpäivien määrä ensimmäisen kuukauden aikana nimetyn perehdyttäjän kanssa sekä montako työpäivää perehtyjä työskenteli työparina ennen yksin työskentelyä. Tuloksissa on yhdistetty näiden kahden kysymyksen vastaukset, koska vastaaja saattoi ymmärtää kysymykset väärin.



Kuva 12: Montako yhteistä työpäivää perehtyjä ja perehdyttaja työskentelivät yhdessä

Vastausten mukaan kolmasosalle vastaajista ei ollut varattu yhtään yhteistä työpäivää perehdyttäjän kanssa. ½ päivää yhdessä työskenteli vain muutama ja muitten vaihtoehtojen kohdalla vastukset jakaantuivat melko lailla tasan.

2.5 Perehtyjien käymät koulutukset työsuhteen alkupuolella



Kuva 13: Mihin perehtymistä tukeviin koulutuksiin perehtyjät osallistuivat työsuhteen alkupuolella

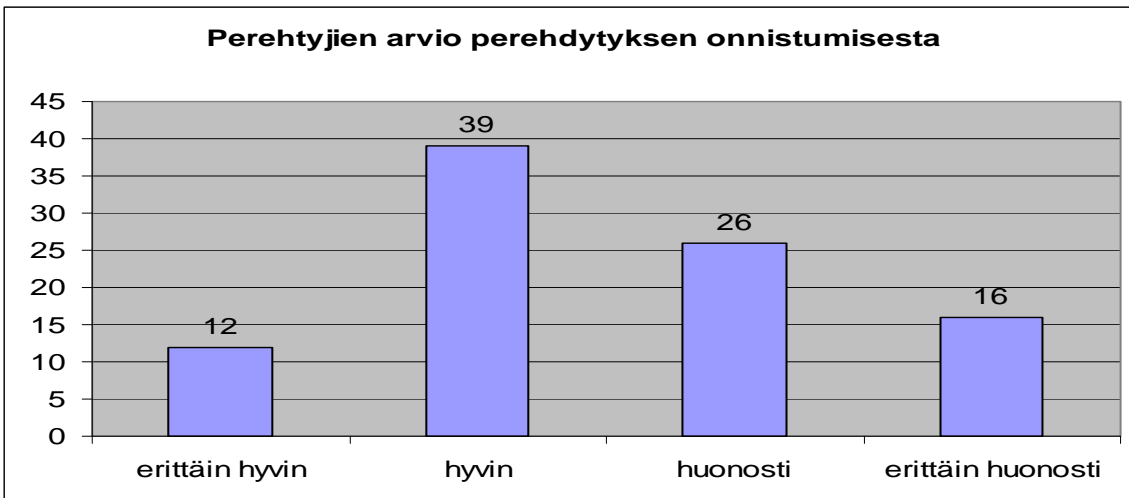
Vastauksista käy ilmi, että perehdytettävät työntekijät osallistuvat perehtymistä tukeviin koulutuksiin melko vähän. Tähän saattaa vaikuttaa se, että osa koulutuksista ei kuitenkaan ole suunnattu kaikille työntekijäryhmille ja vastaajista suurimmalla osalla oli terveydenhuollon työkokemusta jo niin runsaasti, etteivät he tarvitse tiettyjä koulutuksia. Vastatessa ei ollut mahdollista valita molempia sekä ei että ei tarvetta vaihtoehtoa. Tämän vuoksi vastauksissa saattaa olla ei vastauksia niidenkin kohdalla, joihin ei vastaaja ole tuntenut tarvetta osallistua.

Vastaajilta kysyttiin muita heidän käymiään koulutuksia, joiden he kokivat tukeneen perehtymistään. Mainittuja koulutuksia olivat terveysportti, Miranda-koulutus, lähihoitaja, autismikoulutus, vauvaperheyksikön koulutus, infektioiden torjunta, lääkkeiden käsittely osastolla ja yksiköitten omat perehdytys koulutukset.

2.6 Perehtymisjakson kesto toimialueella

Vastauksien mukaan pisin perehtymisjakso on kestänyt kuusi viikkoa ja lyhimmillään ei yhtään. Kysymykseen saatiin 78 vastausta, joista kolmasosa vastasi, ettei perehtymisjaksoa ollut ollenkaan. Jos perehtymisjakso oli, yleisin kesto oli kaksi viikkoa

2.7 Perehtyjien arvio perehtymisjakson onnistumisesta kokonaisuudessaan



Kuva 14: Miten perehtyjät arvioivat perehtymisjakson onnistuneen kokonaisuudessaan

51 vastaajaa arvioi perehtymisjaksonsa onnistuneen erittäin hyvin tai hyvin. Lähes yhtä moni (42) arvioi sen kuitenkin onnistuneen huonosti tai erittäin huonosti.

2.8 Mitkä syyt estivät hyvän perehdyttämisen?

"Vaikka perehdyttäjä oli nimetty niin aikaa perehdyttämiseen ei oltu varattu. Omatoimisuutta vaadittiin ja nopeaa oppimista, työntekijöiltä vaadittiin kärsivällisyyttä uuden työntekijän monien kysymysten vuoksi. Työtä tehtiin samaan aikaan koko teholla."

Hyvän perehdyttämisen suurimpana esteenä vastaajat kokevat yksiköissä olevan kiireen. Kiire oli mainittu useimmissa vastauksissa. Uusi työntekijä on heti mukana vahvuudessa yhtenä työntekijänä tai yllättävät sairaslomat aiheuttavat sen, ettei ole mahdollista pitää ylimääräisenä työntekijänä. Monissa vastauksissa mainittiin myös perehdyttäjän puuttuminen. Neuvoja ja opastusta saa tarvittaessa kaikilta, mutta ei kuitenkaan riittävästi. Perehtymismateriaalin sekä systemaattisen ja selvän perehdytysohjelman puuttuminen koettiin esteeksi. Muita mainittuja asioita olivat aikaisemmat lyhyet keikat yksikössä, liian lyhyet perehdytysajat ja yksilöllinen perehtymissuunnitelma.

2.9 Mitä muita huomioita perehtyjät kertoivat perehtymisestä

"Ei ollut ollenkaan nimetty perehdyttäjää, kysyessäni sain neuvoja isolta osalta henkilökuntaa, en kaikilta. Ennen tuloani osastolle ilmoitin haluavani perehdytystä. Mutta sitä en saanut."

Vastauksissa oli kiinnitetty huomiota siihen, että vaikka hyvä perehdytys vie aikaa, se kannattaa. Hyvin perehdytetty hoitaja pystyy työskentelemään itsenäisesti nopeammin ja perehdytys lisää mm. potilasturvallisuutta ja parantaa hoidon laatua. Moni koki kantaneensa itse vastuun perehtymisestään ja sen etenemisestä. Yksikössä aikaisemmin opiskelijana olleet, olivat saaneet hyvän perehdytyksen jo harjoittelujaksolla. He kokivat, että eivät tarvitse "parempaa" perehdytystä. Samoin pitkän poissaolon jälkeen takaisin töihin tulleet, eivät kaivanneet perehdytystä. Toisesta yksiköistä siirtyneet kaipaavat perehdytystä, vaikka heillä on pitkä kokemus terveydenhuollossa.

Muutammat mainitsivat yksilöllisen perehdyttämissuunnitelman tarpeellisuuden. He, joille oli järjestetty perehdytys, kokivat sen tarpeelliseksi ja hyödylliseksi.

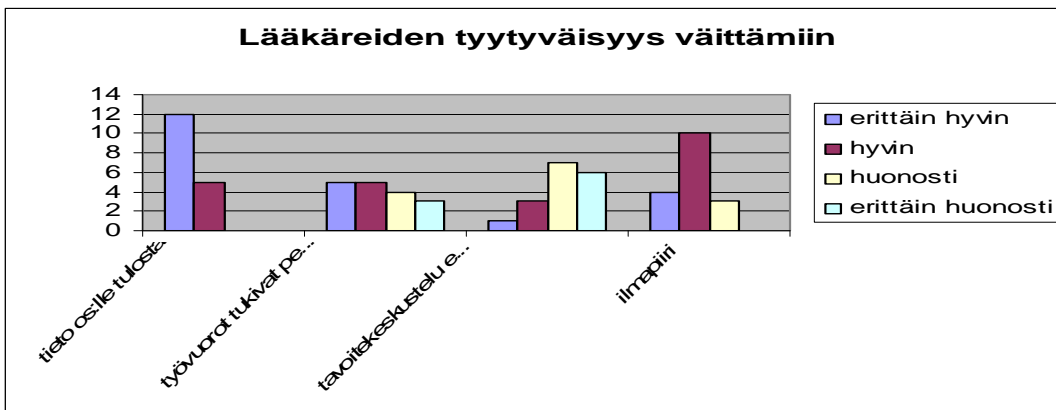
3. VASTAUKSET AMMATTIRYHMITTÄIN

Vastauksissa ei ole suuria eroja ammattiryhmittäin verrattuna koko toimialueen vastausten kanssa. Vastukset on kuitenkin eritelty, jotta esimiehet voisivat helpommin puuttua oman ammattiryhmänsä suurimpiin epäkohtiin perehdyttämisessä. Avoimista kysymyksistä ei ole tehty erittelyä ammattiryhmittäin.

3.1 Lääkärit

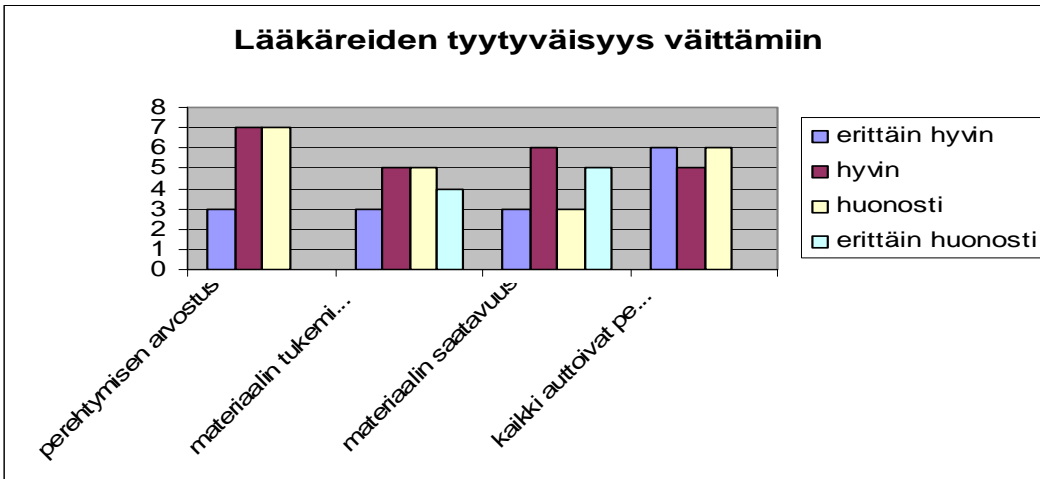
Lomakkeen palauttaneiden lääkäreiden määrä oli 17. Yksittäisten kysymysten vastauksien määrä vaihtelee, koska osaan kysymyksiin oli jätetty vastaamatta.

3.1.1 Lääkäreiden tyytyväisyys väittämiin



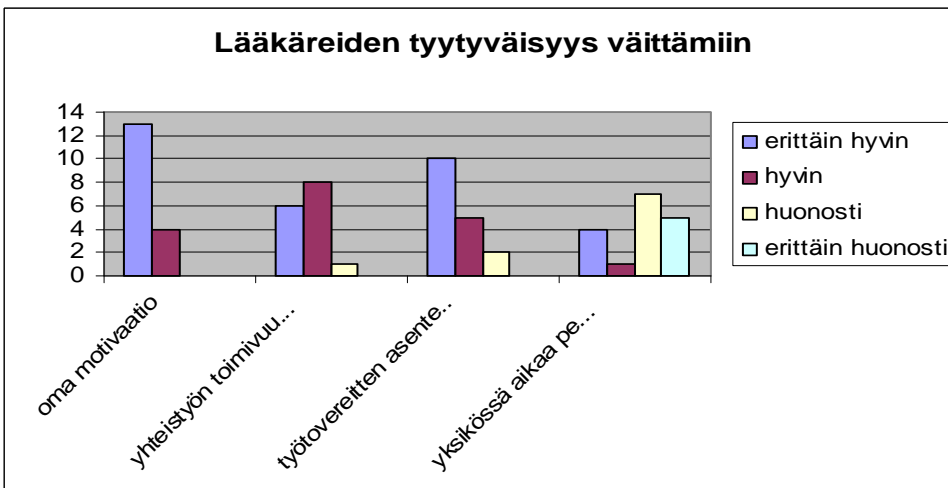
Kuva 15: Kuinka hyvin vastaajien mielestä toteutuu seuraavat perehdytykseen liittyvät asiat: yksikön henkilökunta on tietoinen työntekijän tulosta yksikköön, työvuorosuunnittelu tukee perehtymistä, perehtyjä keskustelee esimiehen kanssa perehtymisen tavoitteista ja tukeeko yksikön ilmapiiri perehtymistä

Kaikki lääkärit olivat sitä mieltä, että heidän tulonsa työyksikköön oli hyvin tiedossa. Lähes puolet oli sitä mieltä, että työvuorosuunnittelu ei tue perehtymistä. Vain muutama lääkäreistä keskusteli perehtymisen tavoitteista esimiehen kanssa. Pääsääntöisesti ilmapiiri koettiin perehtymistä tukevaksi.



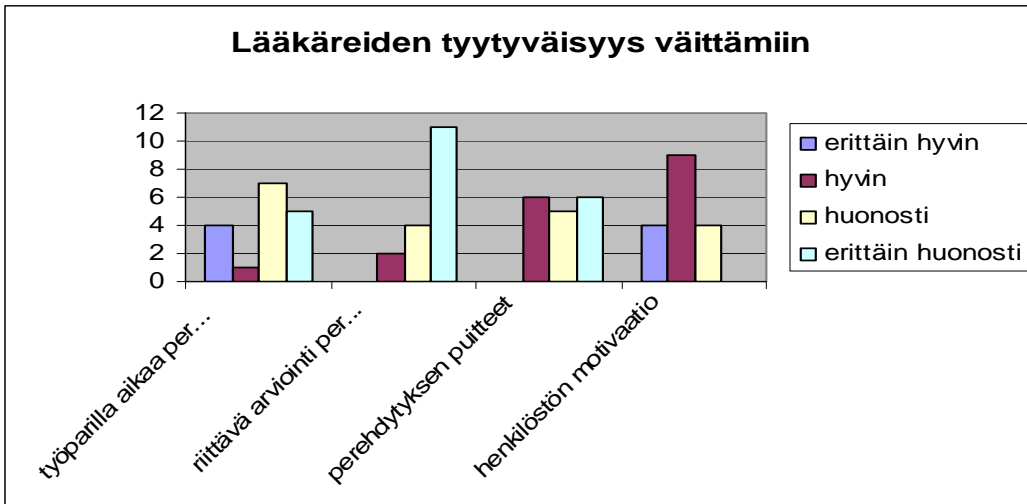
Kuva 16: Kuinka hyvin vastaajien mielestä toteutuu seuraavat perehdytykseen liittyvät asiat: perehtymistä arvostetaan yksikössä, perehdytysmateriaali tukee perehtymistä ja on helposti saatavilla sekä saako perehtyjä apua koko henkilökunnalta

Kolmasosa lääkäreistä oli sitä mieltä, että perehtymistä ei arvosteta riittävästi. Lääkäreillä tulisi panostaa perehdytysmateriaalin laatuun ja saatavuuteen, koska ne nousivat erääksi suurimmaksi epäkohdaksi heidän vastauksissaan. Osa toivoisi enemmän apua kaikilta perehtymisen onnistumiseksi.



Kuva 17: Kuinka hyvin vastaajien mielestä toteutuu seuraavat perehdytykseen liittyvät asiat: oma motivaatio perehtymiseen, yhteistyö perehdyttäjän kanssa, työtovereitten asenteet perehdyttämistä kohtaan ja yksikössä varattu aika perehdyttämiseen

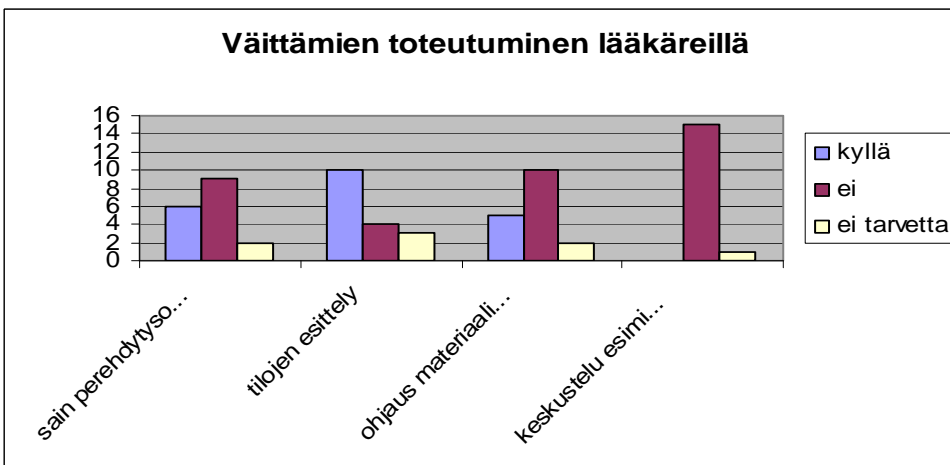
Lääkäreiden mukaan heillä on hyvä motivaatio perehtymiseen. Yhteistyön toimivuus perehdyttäjän kanssa sekä työtovereitten asenteet perehtymistä kohtaan koettiin hyvänä. Sen sijaan yksikön aika perehdyttämiseen on riittämätön $\frac{3}{4}$ mielestä.



Kuva 18: Kuinka hyvin vastaajien mielestä toteutuu seuraavat perehdytykseen liittyvät asiat: perehdyttäjälle ja perehtyjälle on varattu aikaa perehdyttämiseen, perehtymisen arviointia tehdään riittävästi, perehdytyksen puitteet ovat rauhalliset ja henkilöstö on motivoitunut perehdyttämiseen

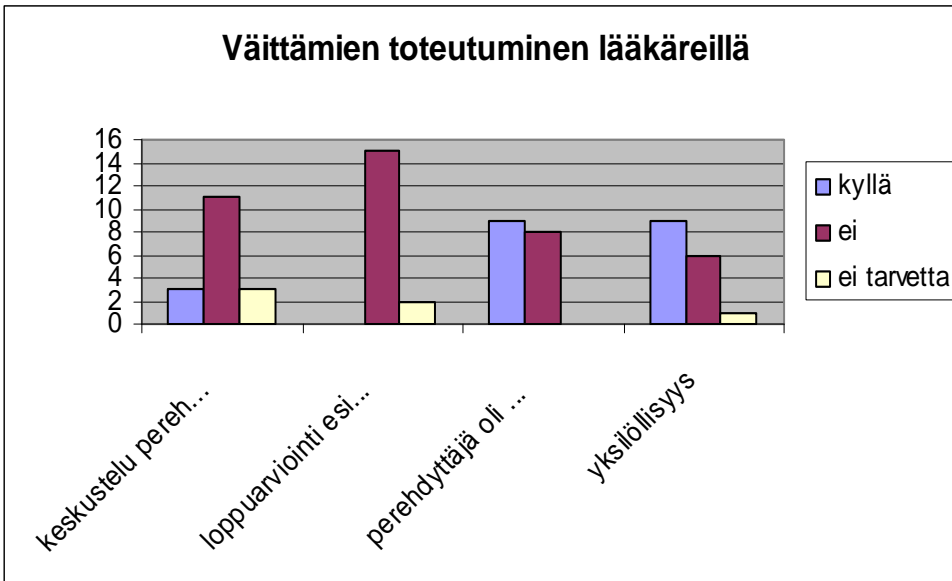
Lääkäreiden mielestä myöskään perehdyttäjällä ei ole riittävästi aikaa perehdyttää. Perehdytyksen arviointia tulisi lisätä huomattavasti; riittävän arvioinnin puute oli lääkäreiden mielestä suurin epäkohta. He kokivat puitteet rauhattomiksi. Henkilöstön motivaatio perehdyttää oli muutaman mielestä huono, mutta suurimmalta osalta se sai hyvän arvon.

3.1.2 Väittämien toteutuminen lääkäreillä



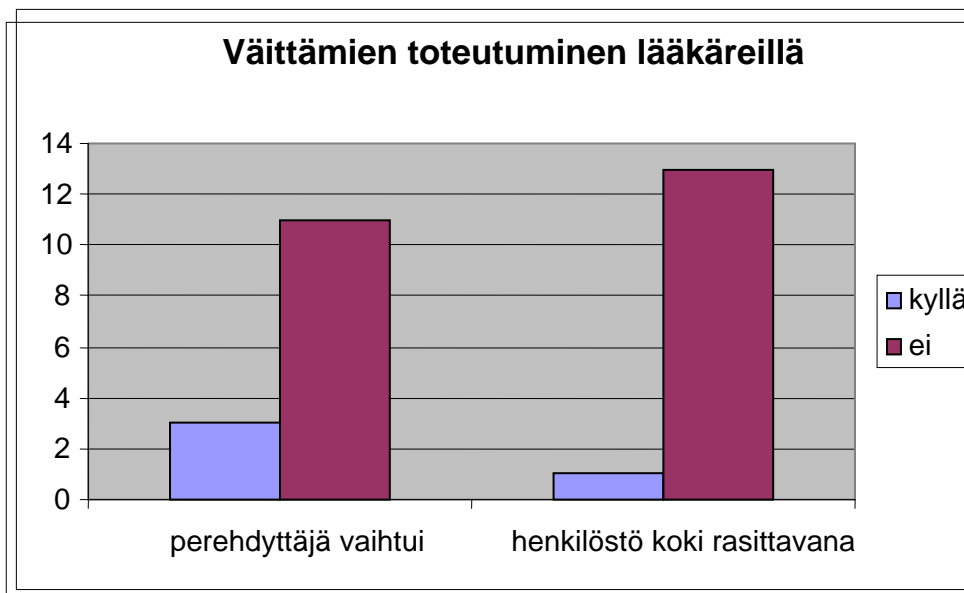
Kuva 19: Toteutuvatko seuraavat perehtymiseen liittyvät asiat: perehtyjä saa perehdytysohjelmat työsuhteen alkaessa, fyysiset tilat esitellään, perehtyjä ohjataan perehtymismateriaalin käyttöön ja perehtymisen etenemisestä keskustellaan säännöllisesti esimiehen kanssa

Vain kolmasosa lääkäreistä sai perehdytysmateriaalin käyttöönsä työsuhteen alussa ja yli puolet vastasi, ettei saanut ohjausta sen käyttöön. Kukaan ei keskustellut esimiehen kanssa perehtymisen tavoitteista.



Kuva 20: Toteutuvatko seuraavat perehtymiseen liittyvät asiat: perehtyjä ja perehdyttäjä keskustelevat säännöllisesti perehtymisen etenemisestä, perehtyjä tekee loppuarvioinnin esimiehen kanssa, perehdyttäjä on nimetty ja perehdytys on yksilöllistä

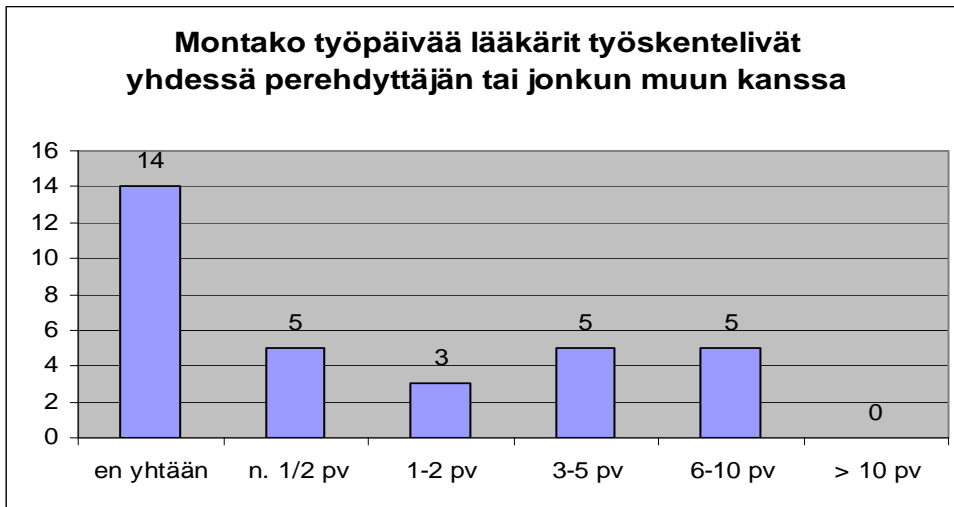
Ainoastaan kolme keskusteli perehdyttäjän kanssa perehtymisen tavoitteista. Yhtä monta vastasi sen olevan tarpeetonta. Loppuarviointia esimiehen kanssa ei tehnyt kukaan. Vähän yli puolelle vastaajista oli nimetty perehdyttäjä. Yksilölliseksi perehdyttämisen koki yhdeksän vastaajaa.



Kuva 21: Miten perehtyjä koki seuraavat asiat: perehdyttäjä pysyi samana ja kokiko henkilöstö perehdyttämisen rasittavana

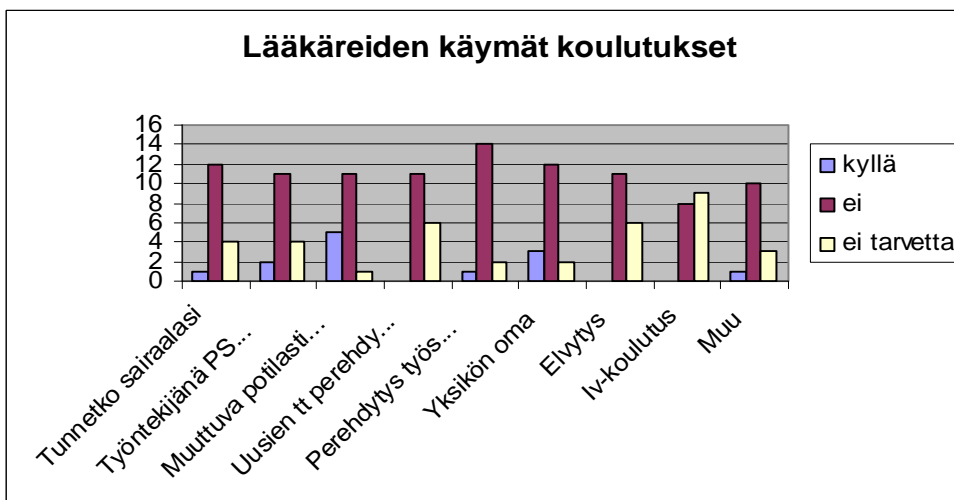
Suurimmalla osalla perehtyvistä lääkäreistä perehdyttäjä pysyi samana. Vain yksi vastasi henkilöstön kokeneen perehdyttämisen rasittavana.

3.1.3. Perehtyjän ja perehdyttäjän yhteisten työpäivien lukumäärä lääkäreillä



Kuva 22: Montako yhteistä työpäivää perehtyjä ja perehdyttäjä työskentelivät yhdessä
Lääkärit kokivat suureksi ongelmaksi riittämättömän ajan perehdyttää. Tämä saattaa johtua siitä, että suurimmalle osalle ei ole varattu yhtään yhteistä työpäivää perehdyttäjän kanssa.

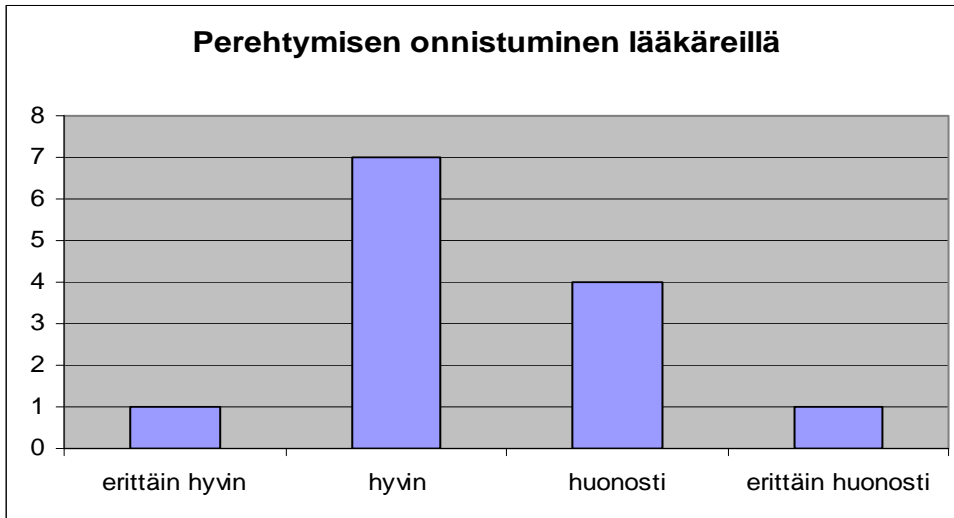
3.1.4 Lääkäreiden käymät koulutukset työsuhteen alkupuolella



Kuva 23: Mihin perehtymistä tukeviin koulutuksiin lääkärit osallistuivat työsuhteen alkupuolella

Vastauksista ilmenee, että lääkärit käyvät järjestetyissä koulutuksissa melko vähän.

3.1.5 Lääkäreiden arvio perehtymisjakson onnistumisesta kokonaisuudessaan



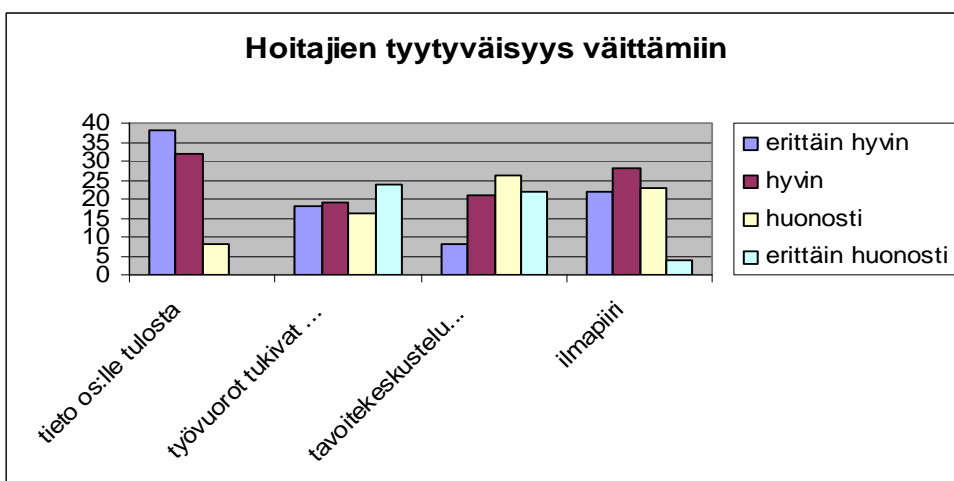
Kuva 24: Miten lääkärit arvioivat perehtymisjakson onnistuneen kokonaisuudessaan

Hieman yli puolet vastanneista lääkäreistä koki perehtymisjaksonsa onnistuneen hyvin. Perehtymisen osa-alueista lääkäreillä huonoimmin toteutui keskustelu esimiehen kanssa tavoitteista, perehtymismateriaali ei tue perehtymistä, ei ole riittävästi aikaa perehdyttää ja perehtymisen puitteet.

3.2 Hoitajat

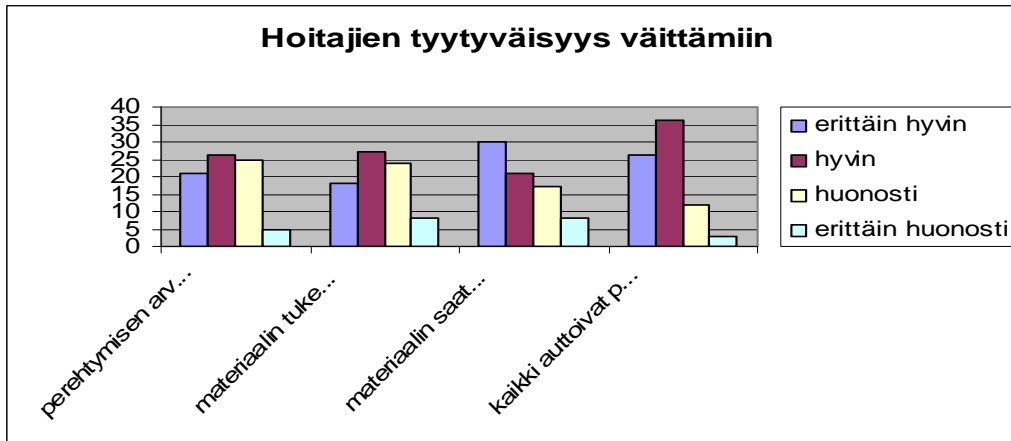
Lomakkeen palauttaneiden hoitajien määrä oli 78. Yksittäisten kysymysten vastauksien määrä vaihtelee, koska osaan kysymyksiin oli jätetty vastaamatta.

3.2.1 Hoitajien tyytyväisyys väittämiin



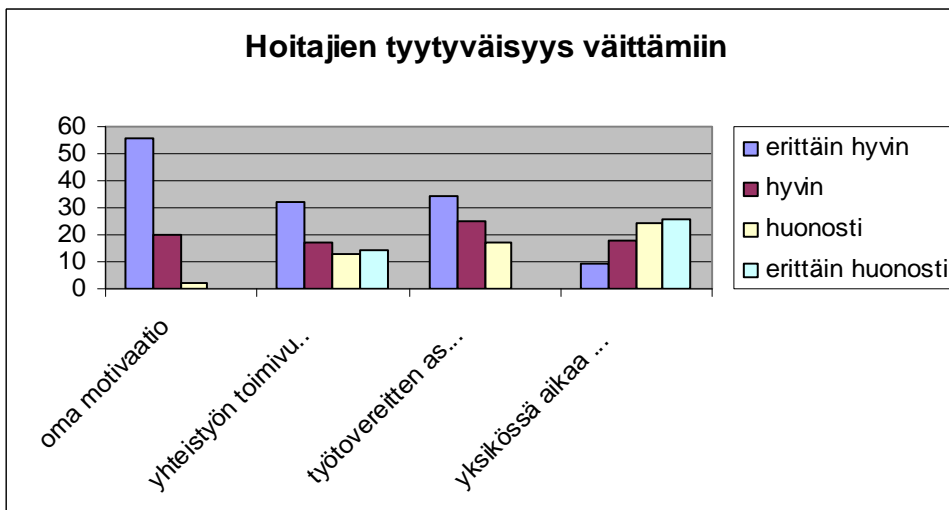
Kuva 25: Kuinka hyvin vastaajien mielestä toteutuu seuraavat perehdytykseen liittyvät asiat: yksikön henkilökunta on tietoinen työntekijän tulosta yksikköön, työvuorosuunnittelu tukee perehtymistä, perehtyjä keskustelees esimiehen kanssa perehtymisen tavoitteista ja tukeeko yksikön ilmapiiri perehtymistä

Hoitohenkilökunnan mielestä työvuorosunnittelu ei ole riittävästi perehtymistä tukevaa. Se on eräs seikka, mihin tulisi kiinnittää huomiota perehtymisen kehittämisessä heidän kohdallaan. Suurimman osan mielestä tavoitekeskustelu esimiehen kanssa toteutuu huonosti tai erittäin huonosti. Ilmapiiri yksiköissä ei ole kaikkien mielestä perehtymistä tukevaa.



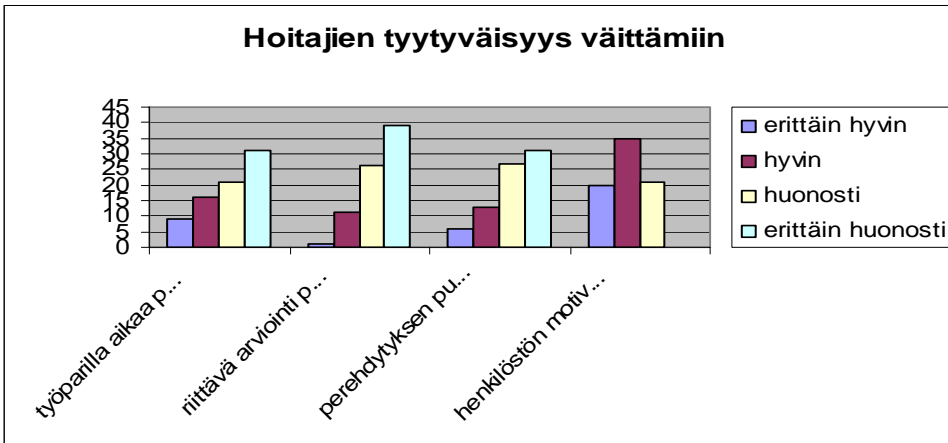
Kuva 26: Kuinka hyvin vastaajien mielestä toteutuu seuraavat perehdytykseen liittyvät asiat: perehtymistä arvostetaan yksikössä, perehtymismateriaali tukee perehtymistä ja on helposti saatavilla sekä saako perehtyjä apua koko henkilökunnalta

Perehtymistä ei arvosteta yksiköissä hoitohenkilökunnan mukaan riittävästi. Vaikka suurin osa on sitä mieltä, että perehtymismateriaali on perehtymistä tukevaa ja on helposti saatavilla, osa vastasi niissä olevan puutteita. 15 vastasi, ettei saanut apua kaikilta perehtymisjaksolla.



Kuva 27: Kuinka hyvin vastaajien mielestä toteutuu seuraavat perehdytykseen liittyvät asiat: oma motivaatio perehtymiseen, yhteistyö perehdyttäjän kanssa, työtovereitten asenteet perehdyttämistä kohtaan ja yksikössä varattu aika perehdyttämiseen

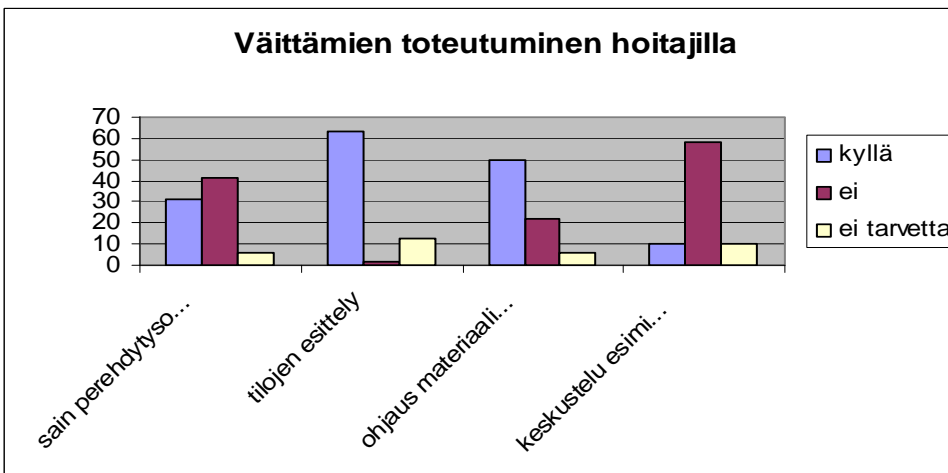
Oman motivaationsa hoitohenkilökunta vastasi hyväksi. Lähes kolmasosa ei koe yhteistyötä perehdyttäjän kanssa toimivaksi. Työtovereiden asenteet perehtymistä kohtaan ovat pääsääntöisesti hyvät, mutta perehdyttämiseen ei ole varattu riittävästi aikaa yksiköissä.



Kuva 28: Kuinka hyvin vastaajien mielestä toteutuu seuraavat perehdytykseen liittyvät asiat: perehdyttäjälle ja perehtyjälle on varattu aikaa perehdyttämiseen, perehtymisen arviointia tehdään riittävästi, perehdytyksen puitteet ovat rauhalliset ja henkilöstö on motivoitunut perehdyttämiseen

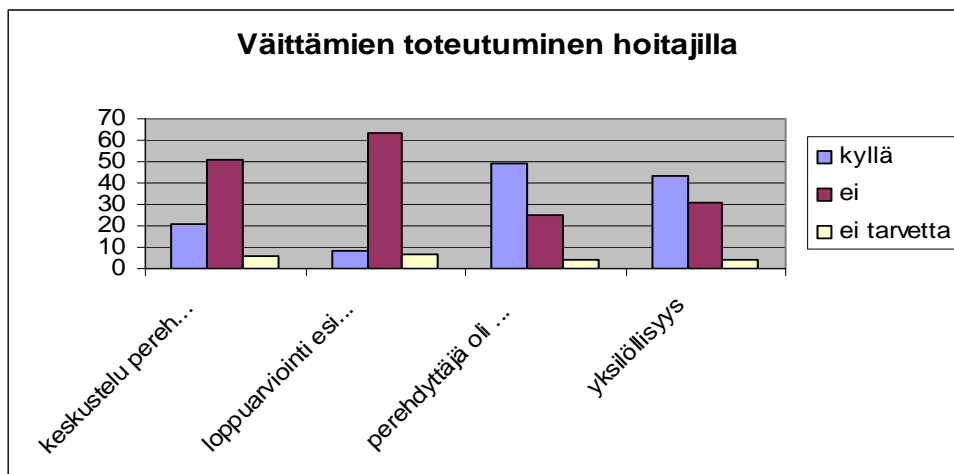
Työparilla ei ole riittävästi aikaa perehdyttää hoitohenkilökunnan mielestä. Puolet oli sitä mieltä, että perehtymisen etenemisestä ei tehdä riittävästi arviointia. Perehdytyksen puitteet koetaan rauhattomiksi. Henkilöstö on huonosti motivoitunut perehdyttämiseen 21 vastaajan mielestä.

3.2.2 Väittämien toteutuminen hoitajilla



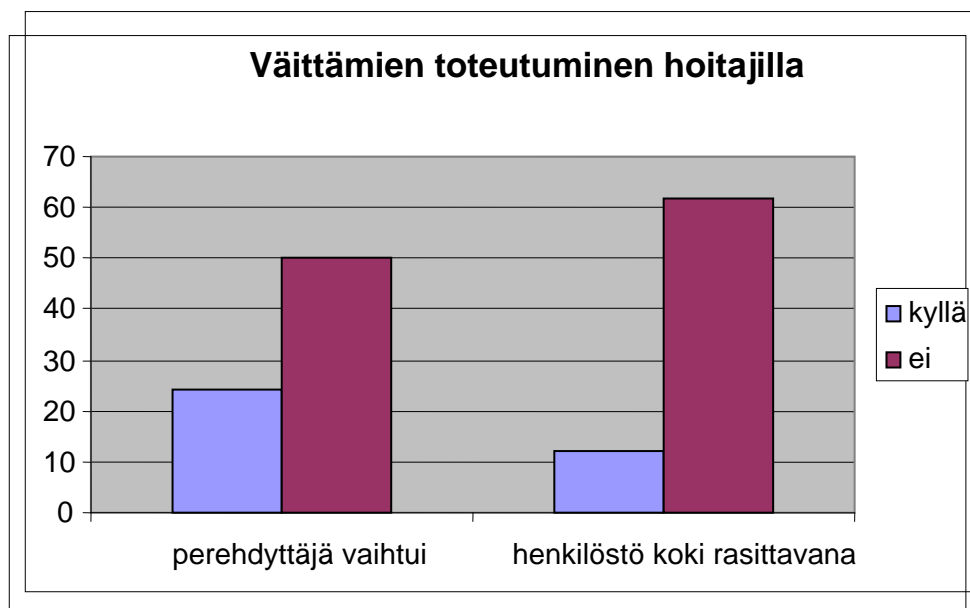
Kuva 29: Toteutuvatko seuraavat perehtymiseen liittyvät asiat: perehtyjä saa perehdytysohjelmat työsuhteen alkaessa, fyysiset tilat esitellään, perehtyjä ohjataan perehtymismateriaalin käyttöön ja perehtymisen etenemisestä keskustellaan säännöllisesti esimiehen kanssa

Hieman yli puolet henkilökunnasta ei saanut perehtymismateriaalia käyttöönsä työsuhteen alussa. Yksikön fyysisten tilojen esittely toteutui hyvin. Suurin osa sai tarvittaessa ohjausta materiaalin käyttöön. Sen sijaan keskustelu esimiehen kanssa toteutui vain 10:llä.



Kuva 30: Toteutuvatko seuraavat perehtymiseen liittyvät asiat: perehtyjä ja perehdyttäjä keskustelevat säännöllisesti perehtymisen etenemisestä, perehtyjä tekee loppuarvioinnin esimiehen kanssa, perehdyttäjä on nimetty ja perehdytys on yksilöllistä

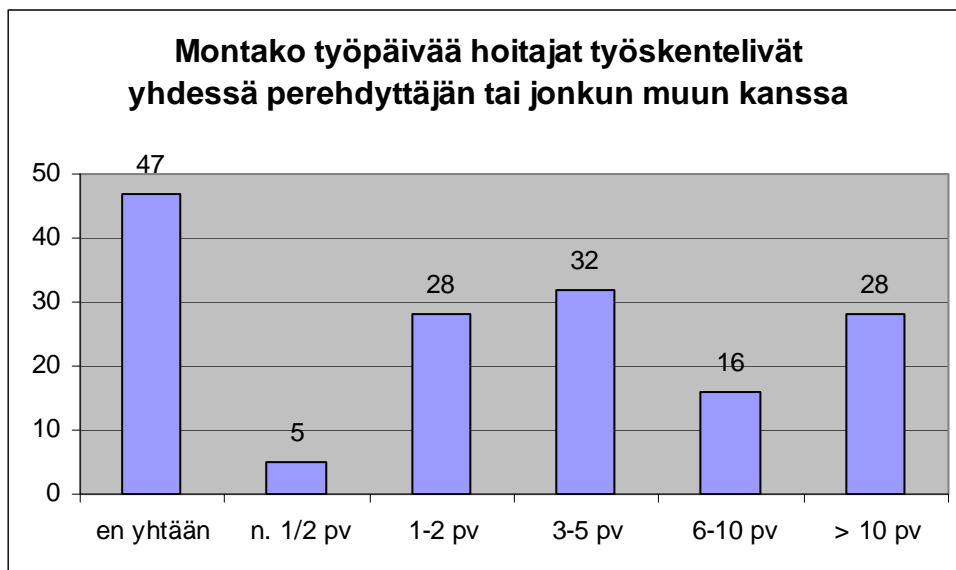
51 vastaajasta ei keskustellut perehtymisen etenemisestä myöskään perehdyttäjän kanssa. Vain muutama teki loppuarvioinnin esimiehen kanssa. Kolmasosalle ei ollut nimetty perehdyttäjää. Suurin osa koki perehdytyksen yksilölliseksi.



Kuva 31: Miten perehtyjä koki seuraavat asiat: perehdyttäjä pysyi samana ja kokiko henkilöstö perehdyttämisen rasittavana

Kolmasosalla hoitohenkilökunnasta perehdyttäjä vaihtui perehtymisjaksolla. Suurimman osan mielestä henkilöstö ei koe perehdyttämistä rasittavana.

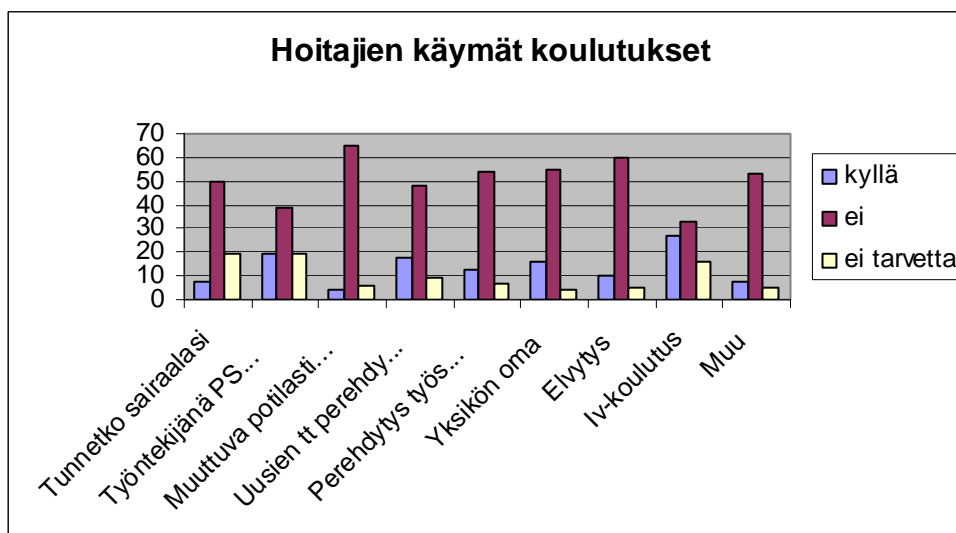
3.2.3 Perehtyjän ja perehdyttäjän yhteisten työpäivien lukumäärä hoitajilla



Kuva 32: Montako yhteistä työpäivää perehtyjä ja perehdyttäjä työskentelivät yhdessä

Hoitajien kohdalla yhteiset työpäivät jakaantuivat melko tasan annettujen vaihtoehtojen kesken. Katsottuna vastauksia vastuualueittain, lastenpsykiatrian vastuualueella yhteisten työpäivien määrä hoitajilla on huomattavasti korkeampi kuin muilla vastuualueilla.

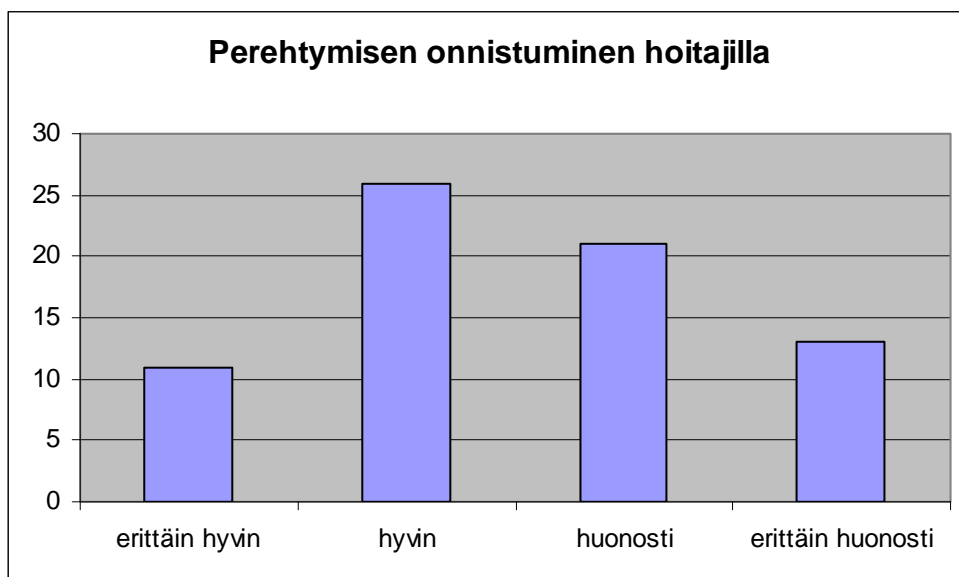
3.2.4 Hoitajien käymät koulutukset työsuhteen alussa



Kuva 33: Mihin perehtymistä tukeviin koulutuksiin hoitajat osallistuivat työsuhteen alkupuolella

Hoitajat eivät myöskään osallistu suurimpaan osaa koulutuksista.

3.2.5 Hoitajien arvio perehtymisjakson onnistumisesta kokonaisuudessaan



Kuva 34: Miten hoitajat arvioivat perehtymisjakson onnistuneen kokonaisuudessaan

Suurin osa hoitajista vastasi perehtymisjaksonsa onnistuneen hyvin. Huomiota kuitenkin kiinnittää erittäin huonosti vastausten suuri määrä. Hoitajat antoivat huonoimmat arviot seuraavista perehtymisen osa-alueista: työvuorosuunnittelu ei tue perehtymistä, keskustelu esimiehen kanssa tavoitteista, perehtymisen riittävä arviointi, riittävä aika perehdyttää sekä rauhalliset puitteet.

3.3 Muun henkilöstön vastaukset

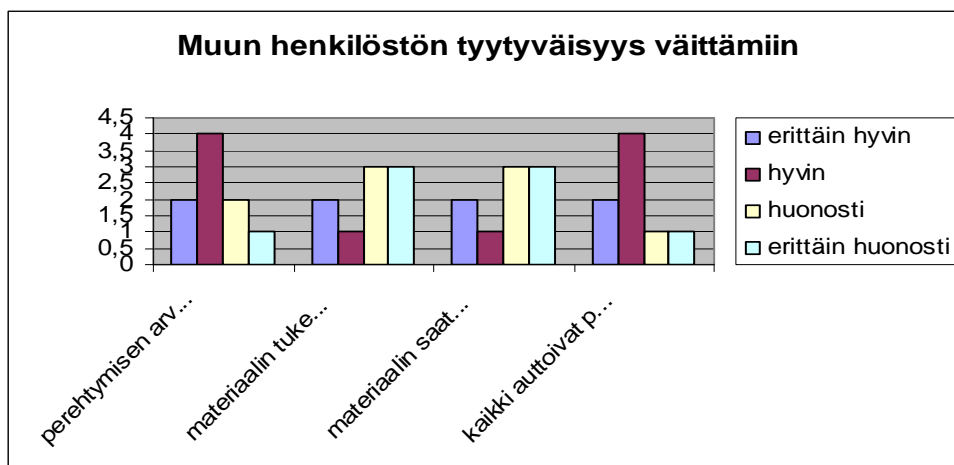
Kyselyyn vastanneiden muun henkilöstön määrä oli 9. Yksittäisten kysymysten vastauksien määrä voi vaihdella, koska osaan kysymyksiin oli jätetty vastaamatta.

3.3.1 Muun henkilöstön tyytyväisyys väittämiin



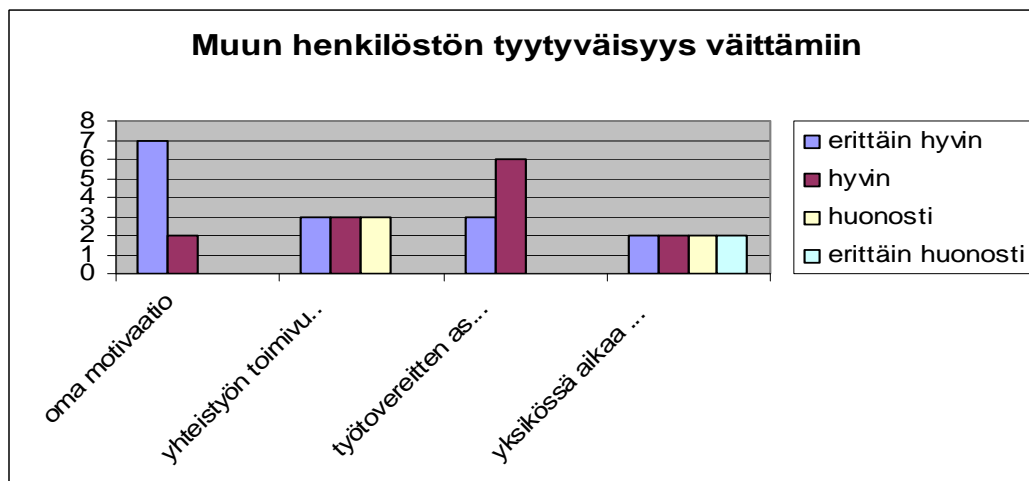
Kuva 35: Kuinka hyvin vastaajien mielestä toteutuu seuraavat perehdytykseen liittyvät asiat: yksikön henkilökunta on tietoinen työntekijän tulosta yksikköön, työvuorosuunnittelu tukee perehtymistä, perehtyjä keskustelees esimiehen kanssa perehtymisen tavoitteista ja tukeeko yksikön ilmapiiri perehtymistä

Suurimman osan mielestä yksikön henkilökunta saa tiedon uudesta työntekijästä. Kaksi vastaajista koki, ettei työvuorosuunnittelu tue perehtymistä. Kolmasosa ei keskustellut esimiehen kanssa perehtymisen tavoitteista. Yksikön ilmapiiri koetaan pääsääntöisesti perehtymistä tukevaksi.



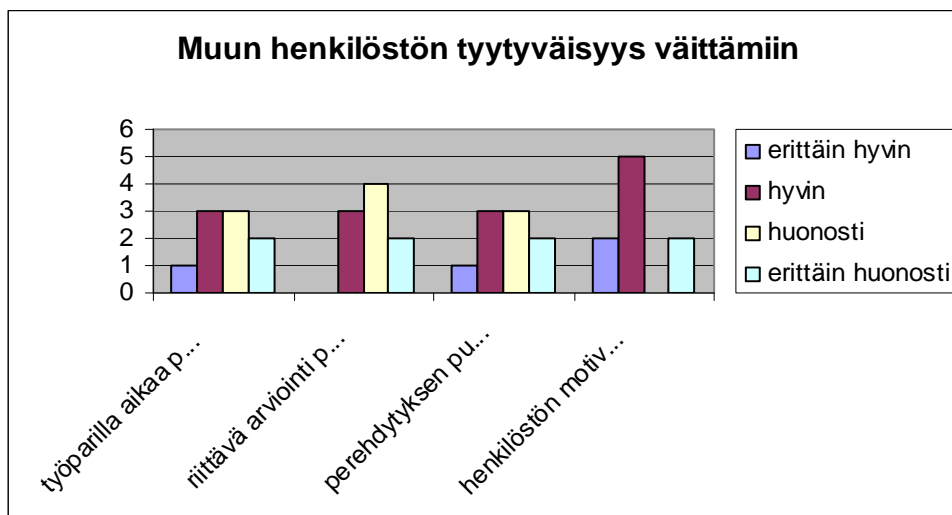
Kuva 36: Kuinka hyvin vastaajien mielestä toteutuu seuraavat perehdytykseen liittyvät asiat: perehtymistä arvostetaan yksikössä, perehtymismateriaali tukee perehtymistä ja on helposti saatavilla sekä saako perehtyjä apua koko henkilökunnalta

Kolmasosa vastaajista koki, ettei perehtymistä arvosteta yksiköissä. 2/3 mielestä perehtymismateriaali ei tue perehtymistä eikä se ole helposti saatavilla. Kaksi vastaajaa ei saanut apua kaikilta.



Kuva 37: Kuinka hyvin vastaajien mielestä toteutuu seuraavat perehdytykseen liittyvät asiat: oma motivaatio perehtymiseen, yhteistyö perehdyttäjän kanssa, työtovereitten asenteet perehdyttämistä kohtaan ja yksikössä varattu aika perehdyttämiseen

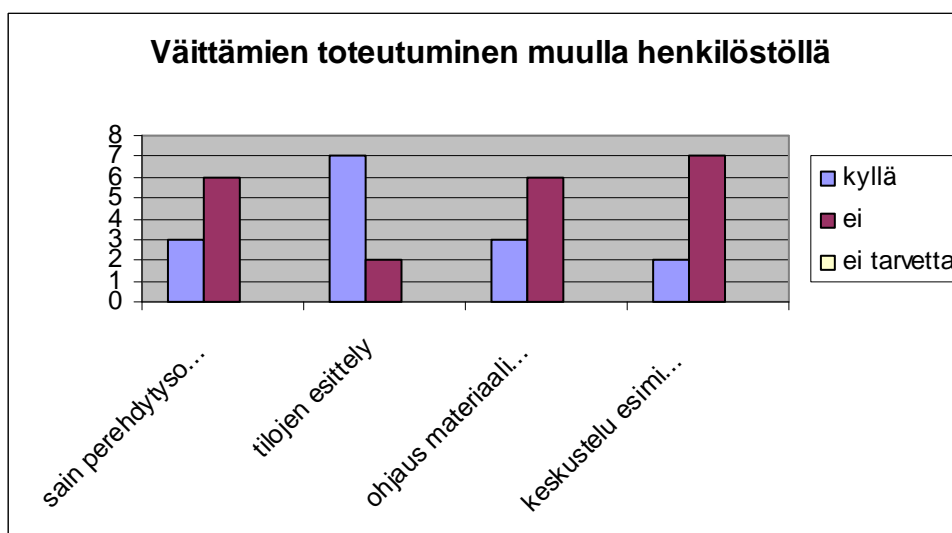
Oma motivaatio perehtymiseen on muulla henkilöstöllä hyvä. Yhteistyön toimivuudessa perehdyttäjän kanssa koki kolmasosa ongelmia. Työtovereitten asenne perehdyttämistä kohtaan on vastaajien mielestä positiivinen, mutta perehdyttämiseen ei ole varattu riittävästi aikaa.



Kuva 38: Kuinka hyvin vastaajien mielestä toteutuu seuraavat perehdytykseen liittyvät asiat: perehdyttäjälle ja perehtyjälle on varattu aikaa perehdyttämiseen, perehtymisen arviointia tehdään riittävästi, perehdytyksen puitteet ovat rauhalliset ja henkilöstö on motivoitunut perehdyttämiseen

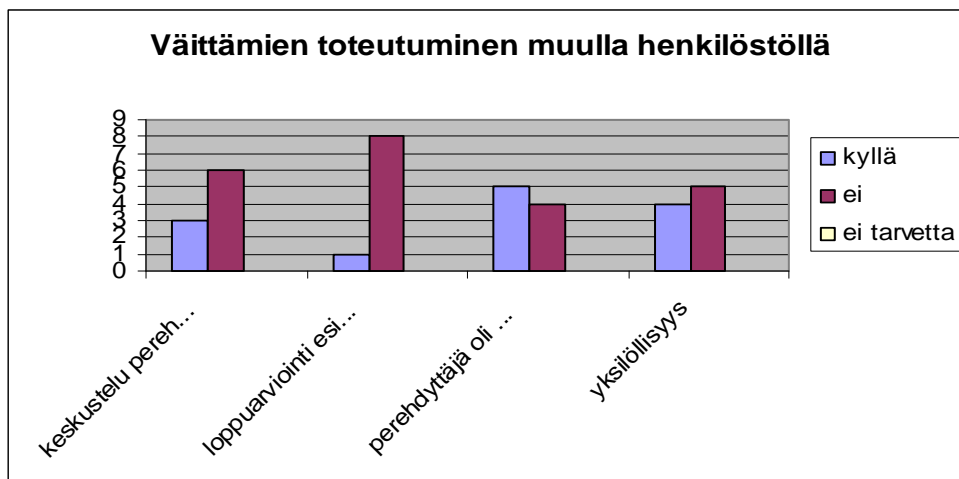
Yli puolet oli sitä mieltä, että perehdyttäjälle ja perehtyjälle ei ole varattu riittävästi aikaa ja vain kolmasosan mielestä perehtymistä arvioidaan riittävästi. Perehdytyksen puitteet eivät ole rauhalliset. Suurin osa koki henkilöstön motivaation perehdyttää hyväksi, mutta kaksi vastasi sen erittäin huonoksi.

3.3.2 Väittämien toteutuminen muulla henkilöstöllä



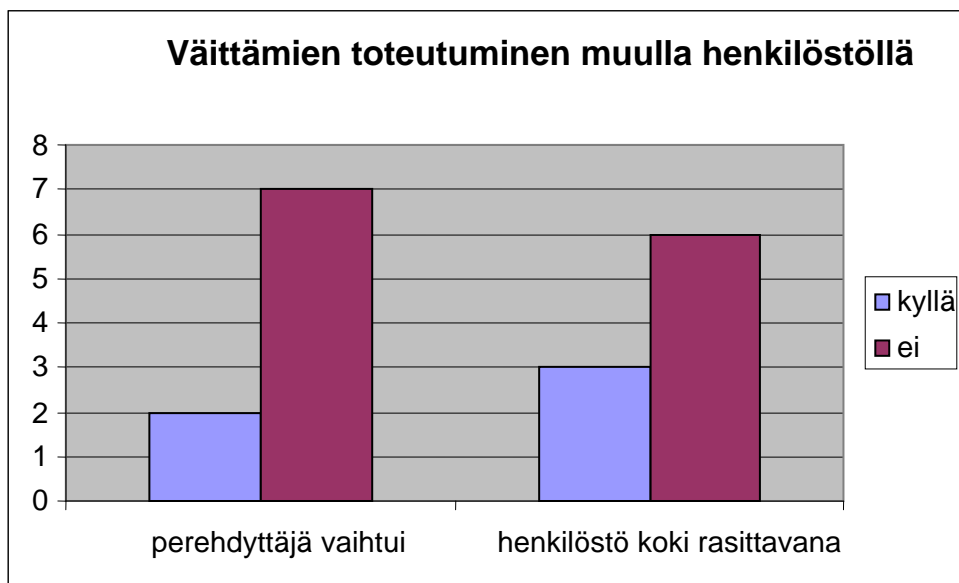
Kuva 39: Toteutuvatko seuraavat perehtymiseen liittyvät asiat: perehtyjä saa perehdytysohjelmat työsuhteen alkaessa, fyysiset tilat esitellään, perehtyjä ohjataan perehtymismateriaalin käyttöön ja perehtymisen etenemisestä keskustellaan säännöllisesti esimiehen kanssa

Muun henkilöstön kohdalla tilojen esittely toteutuu melko hyvin. Suurimman osan mielestä he eivät saa perehdytysmateriaalia työsuhteen alussa, eikä sen käyttöön ohjata. Esimiehen kanssa tasoitteista keskusteli vain kaksi.



Kuva 40: Toteutuvatko seuraavat perehtymiseen liittyvät asiat: perehtyjä ja perehdyttäjä keskustelevat säännöllisesti perehtymisen etenemisestä, perehtyjä tekee loppuarvioinnin esimiehen kanssa, perehdyttäjä on nimetty ja perehdytys on yksilöllistä

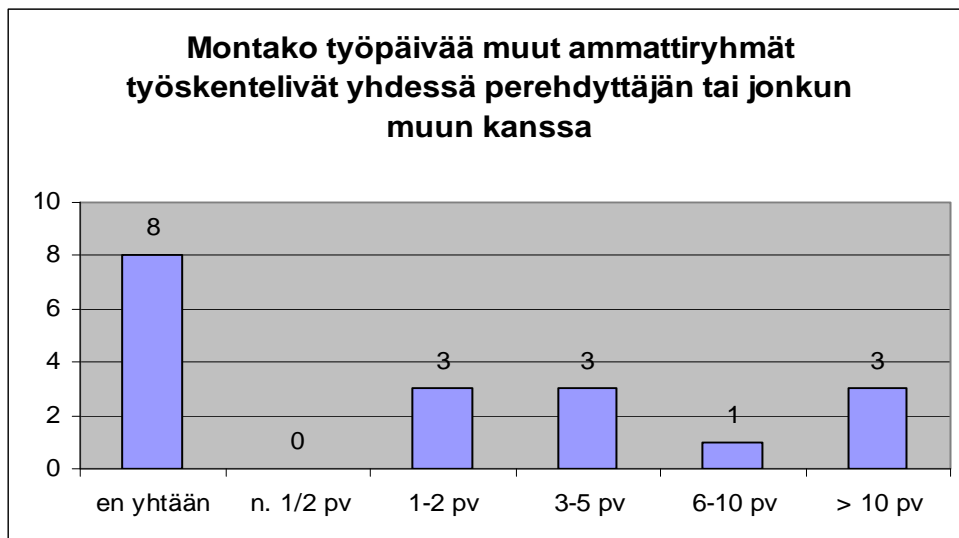
Kolmasosa ei keskustellut perehdyttäjän kanssa perehtymisen tavoitteista ja vain yksi teki loppuarvioinnin esimiehen kanssa. Perehdyttäjä oli nimetty viidelle ja vajaa puolet koki perehdytyksen yksilölliseksi.



Kuva 41: Miten perehtyjä koki seuraavat asiat: perehdyttäjä pysyi samana ja kokiko henkilöstö perehdyttämisen rasittavana

Kahdella vastaajista perehdyttäjä vaihtui perehtymisjakson aikana. Kolmannes vastasi henkilöstön kokevan perehdyttämisen rasittavana.

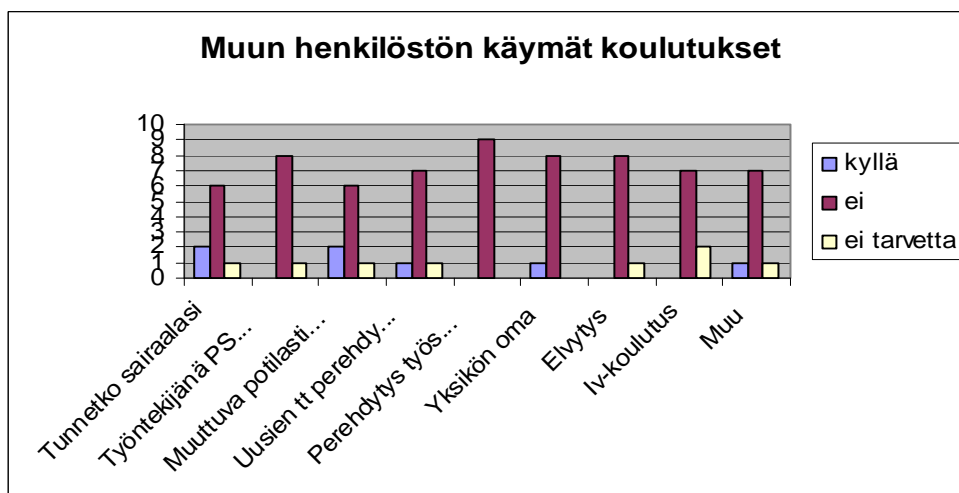
3.3.3 Perehtyjän ja perehdyttäjän yhteisten työpäivien lukumäärä muulla henkilöstöllä



Kuva 42: Montako yhteistä työpäivää perehtyjä ja perehdyttäjä työskentelivät yhdessä

Muun henkilöstön kohdalla oli varattu erittäin vähän yhteistä työaika ensimmäisen kuukauden aikana.

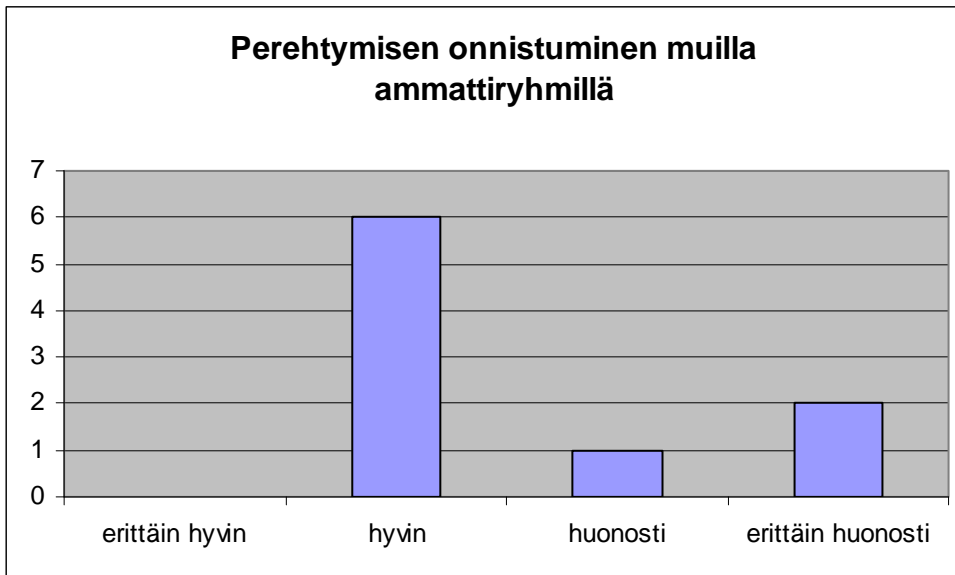
3.3.4 Muun henkilöstön käymät koulutukset työsuhteen alkupuolella



Kuva 43: Mihin perehtymistä tukeviin koulutuksiin perehtyjät osallistuivat työsuhteen alkupuolella

Suurin osa muusta henkilöstössä ei osallistu perehtymistä tukeviin koulutuksiin.

3.3.5 Muun henkilöstön arvio perehtymisjakson onnistumisesta kokonaisuudessaan

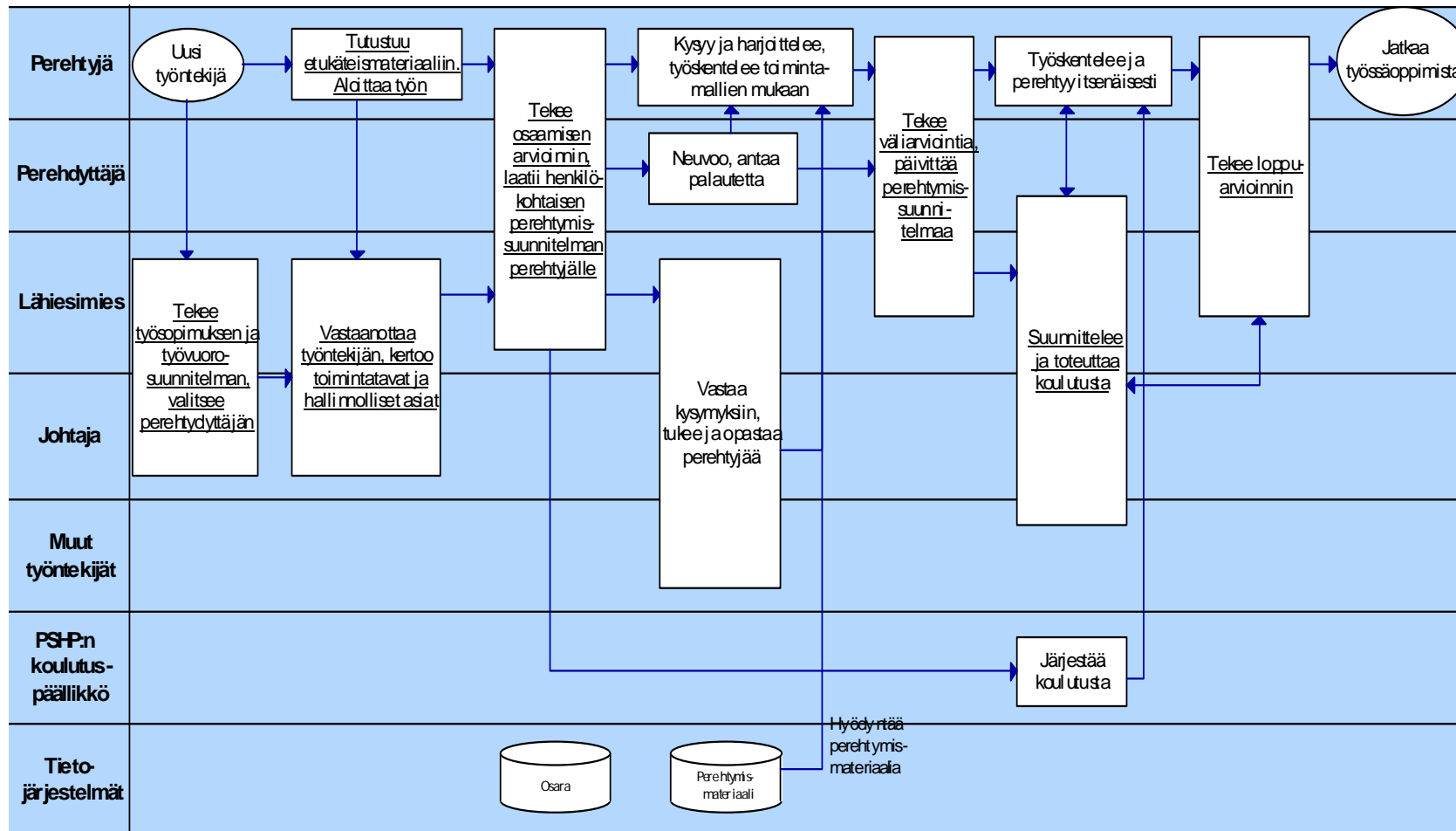


Kuva 44: Miten perehtyjät arvioivat perehtymisjakson onnistuneen kokonaisuudessaan

Kukaan muusta henkilöstöstä ei kokenut perehtymisensä onnistuneen erittäin hyvin, vaikka suurin osa antoikin positiivisen arvion. Heillä nousi tärkeimmiksi kehittämiskohteiksi tavoitekeskustelu esimiehen kanssa, perehtymisen arviointi, materiaalin saatavuus ja laatu sekä perehtymiseen varattu aika.

Perehtymisen prosessikaavio

LIITE 4



REKRYTOINTI

- Opiskeluvaiheen rekrytointimahdollisuudet
- Työnhakija-rekisterin ylläpito
- CV pyyntö
- Haastattelu
- Osaamisen arviointi, todistukset
- Työntekijän toiveet
- Palkkausasiat
- Muut työsuhteen ehdot
- Rikosrekisteriote
- Keskustelu lähiesimiesten kanssa

LÄHIESIMIEHEN ETUKÄTEISVALMISTELUT

- Tiedottaa työryhmälle uuden työntekijän saapumisesta
- Valitsee perehdyttäjän/mentorin
- Suunnittelee työvuorot
- VAX- ja NT+ Miranda- tunnukset
(<http://www.sis.tays.fi/tietohal/perustt/tunnus/index.htm>)
- Kulkunappi ja avaimet
- Lomakkeet
 - Rikosrekisteriote
(<http://www.oikeus.fi/oikeusrekisterikeskus/18189.htm>)
 - Henkilötietolomake [http://www.sis.tays.fi/lomake/Uusi%20100-999/100-199/108 henktietoilm.doc](http://www.sis.tays.fi/lomake/Uusi%20100-999/100-199/108%20henktietoilm.doc)
 - Tietoturvaopas ja salassapitositoumus
(<http://www.sis.tays.fi/tietohal/perustt/tunnus/index.htm>)
 - Henkilökorttitilaus
([http://www.tek.sis.tays.fi/Toimintaohjeet/Turvapalvelut/PDF/Henki lokortin%20tilauslomake.doc](http://www.tek.sis.tays.fi/Toimintaohjeet/Turvapalvelut/PDF/Henki%20lokortin%20tilauslomake.doc))
- Pukukaappi ja suojavaatteet
- Mahdollisen kirjallisen perehtymismateriaalin lähettäminen

PEREHTYMINEN YLEISIIN JA HENKILÖSTÖHALLINNOLLISIIN ASIOIHIN

- Osaston esittely, työtoverit
- Sairaalan esittely
- Työvuoroasiat
- Henkilökortin kuvausajat
- ATK-ohjaus
- Laitteet (puhelin, hälytykset ym.)
- Yhteistyökumppanit
- TAYS:n toimintaa ohjaavat periaatteet
- Työterveyshuolto
- Työnohjaus
- Sairaalahygienia
- Ympäristöasiat
- Opetusvelvollisuus
- TYKY-toiminta, virkistystoiminta
- Luottamusmies-toiminta
- Pysäköinti

| Perehtymissuunnitelma | |
|--|--|
| Perehtyjä Yhteystiedot | Perehdyttäjä Yhteystiedot |
| Lähiesimies Yhteystiedot | Perehtymisjakso |
| Väliarvioinnit (pvm:t + arviointia) | Loppuarviointi (pvm + arviointia) |

| Yleiset asiat | vastuuhenkilö | nimik | pvm |
|--|----------------------|--------------|------------|
| Perehtymismateriaalin esittely | | | |
| Vakioidun työaseman käyttö | | | |
| Organisaation esittely <ul style="list-style-type: none"> ▪ PSHP ▪ Toimialue ▪ Vastuualue ▪ Toimipiste | | | |
| Henkilöstö ja työsuhde asiat <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kuka on lähiesimies ▪ Kukulupa ▪ Henkilökortti ▪ Tarvittavat avaimet ▪ Rikosrekisteriote ▪ Opiskelu- ja työtodistukset ▪ Palkanmaksu ▪ Verokortti ▪ Palkattomat ja palkalliset virka/työvapaat ▪ Työterveyshuolto ▪ Sairaslomakäytäntö ▪ Parkkipaikat ja liikenneyhteydet ▪ Henkilöstöruokailu ▪ Luottamusmiestoiminta ▪ Työaika, työvuorolistat ▪ Tyky-toiminta ▪ Vapaa-ajan toiminta | | | |
| Henkilöstön kehittäminen toimialueella | | | |
| Toiminnan kehittäminen toimialueella | | | |
| Viestintä toimialueella <ul style="list-style-type: none"> ▪ Yleiset viestintäkäytännöt ▪ Vakioidun työaseman käyttö <ul style="list-style-type: none"> ➢ NT-tunnukset ➢ VAX tunnukset ➢ eMedi tunnukset ➢ Miranda tunnukset ▪ Sähköpostin käyttö ▪ Puhelimen käyttö ▪ Potilasviestijärjestelmä ▪ Tiedotuslehdet | | | |
| Yhteistyö <ul style="list-style-type: none"> ▪ Toimialueen sisällä ▪ PSHP:n sisällä ▪ Jäsenkuntien kanssa | | | |

| Asiakasosaaminen | vastuuhenkilö | nimik | pvm |
|---|----------------------|--------------|------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Osaa toteuttaa yksilövastuista hoitotyötä osastolla | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tietää toimialueen ja osaston eettiset periaatteet ja oppii toteuttamaan niitä potilaan kohtelussa ja hoidossa | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tietää potilaspalauttejärjestelmän ja miten palautteisiin reagoidaan | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tietää osaston tärkeimmät yhteistyökumppanit | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tietää päivystyspotilaan hoitopolun pääpiirteittäin ja osaa koordinoita potilaan hoidon eri yhteistyökumppaneitten kanssa | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tietää nimeltä potilasjärjestöt ja/tai – yhdistykset joiden kanssa osastolta tehdään yhteistyötä | | | |

| Prosessienhallinta | vastuuhenkilö | nimik | pvm |
|--|----------------------|--------------|------------|
| Palveluketjujen hallintataidot | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tietää toimialueen ja vastuualueensa pääprosessit | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tietää osastolla hoidettavat potilasryhmät (päivystys- ja ajanvarauspotilaat) ja heidän tavallisimmat diagnoosinsa <ul style="list-style-type: none"> ➤ ➤ ➤ <i>(tähän lisätään tarvittavat potilasryhmät ym.)</i> ➤ ➤ ➤ | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tietää osaston käytännön suunnitella ja koordinoita keskeisten potilasryhmien kokonaisuhoitoa, toimenpiteitä ja tutkimuksia <ul style="list-style-type: none"> ➤ Siirto toiselle osastolle/toiseen hoitolaitokseen ➤ Kotiutus ➤ Leikkauspotilas ➤ Tutkimuspotilas ➤ Muut potilaat ➤ <i>(tähän tulee lisätä muut tarvittavat esim. hoidon järjestämien röntgenin kanssa jne)</i> ➤ ➤ | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Osaa dokumentoida potilaan hoitoa, toimenpiteitä, tutkimusta ja terapiaa osaston käytännön mukaisesti | | | |
| Ammatillinen menetelmäosaaminen | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Osaa käyttää sähköistä potilaskertomusjärjestelmää (MIRANDA) | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Osaa käyttää toiminnan kannalta oleellisia tietojärjestelmiä <ul style="list-style-type: none"> ➤ | | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ (lisää käytössä olevat tietojärjestelmät) ➤ | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Osaa työskennellä aseptisesti | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Osaa toteuttaa ja arvioida lääkehoitoa <ul style="list-style-type: none"> ➤ Per os lääkkeet ➤ Kipulääkkeet ➤ Huumeet ➤ I.v lääkkeet ➤ Sytostaatit ➤ Nestehoito ➤ Tuntee toimipisteen lääkehuollon | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Osaa käyttää laitteita ja välineitä oikein ja turvallisesti <ul style="list-style-type: none"> ➤ Infuusiolaitteet <ul style="list-style-type: none"> • (lisätään tarvittavat asiat) • ➤ Potilasvalvontalaitteet <ul style="list-style-type: none"> • • ➤ Huoltoon liittyvät laitteet <ul style="list-style-type: none"> • • | | | |

| Henkilöstöosaaminen | vastuuhenkilö | nimik | pvm |
|---|---------------|-------|-----|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kykenee johtamaan omaa työtään, asioiden / töiden priorisointi, kyky toimia itsenäisesti | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tietää eri työntekijöiden toimenkuvat | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tietää vastaavan hoitajan tehtävät | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tietää osaston vastualueet ja -henkilöt | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Osaa neuvotella ja konsultoida potilas-asioissa osaston käytännön mukaisesti | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tietää osaston käytännön viestiä asioista työyhteisössä <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sähköposti ➤ Ilmoitustaulut ➤ Osastokokoukset ➤ | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tietää osaston käytännön neuvoa ja ohjata potilasta ja perhettä <ul style="list-style-type: none"> ➤ Potilasohjeet ➤ (lisätään tarvittavat asiat) ➤ | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Osaa antaa ja vastaanottaa palautetta | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Osaa toimia kollegiaalisesti | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Osaa toimia turvallisesti ja ergonomisesti | | | |

| Uudistumistaidot | vastuuhenkilö | nimik | pvm |
|---|---------------|-------|-----|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tietää osaston käytännön perehdyttää | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Osaa ohjata ja arvioida opiskelijoita osaston käytännön mukaisesti | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Osaa ottaa vastuu oman ammattitaidon kehittämisestä <ul style="list-style-type: none"> ➢ Koulutuksiin hakeutuminen | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Osaa käyttää eri tiedonhakukanavia tutkitun tiedon hakemiseen <ul style="list-style-type: none"> ➢ Käypä hoito suositukset ➢ Tietokannat | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tietää osastolla meneillään olevista tutkimuksista ja projekteista sekä osaa toimia niiden edellyttämällä tavalla | | | |

| Talousosaaminen | vastuuhenkilö | nimik | pvm |
|--|---------------|-------|-----|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tietää osaston käytännön hankintamenettelystä | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Osaa lajitella jätteet | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Osaa huolehtia käytetyistä välineistä | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Osaa luokitella potilaan hoitoisuuden osaston käytännön mukaisesti | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Osaa toimia kustannustietoisesti | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Osaa toimia sairaalainfektioita ehkäisevästi ja tehdä sairaalainfektio-ilmoituksen | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Osaa turvata PSHP:n potilaita, henkilöstöä ja omaisuutta <ul style="list-style-type: none"> ➢ Toiminta tulipalossa ➢ Toiminta suuronnettomuustilanteessa ➢ Toiminta häiriökäyttäytyjän kanssa ➢ Puhelinnumerot hätätilanteessa ➢ Turvallisuuspoikkeama ilmoituksen teko ➢ Rikosilmoituksen teko ➢ Tietää mikä on osaston käyttämä vikakorjauspyyntömenettely • • <i>(lisätään tarvittavat asiat)</i> | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Osaa ehkäistä potilasvahinkoja ja komplikaatioita | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ On saanut tietoturvaoppaan ja on allekirjoittanut tieturvasopimuksen sekä osaa toimia sen mukaisesti | | | |

PEREHTYMISJAKSON ARVIOINTILOMAKE

1. Mihin ammattiryhmään kuulut?

- | | |
|----------------------------|--------------------------|
| Lääkäri | <input type="checkbox"/> |
| Hoitohenkilökunta | <input type="checkbox"/> |
| Erityistyöntekijä | <input type="checkbox"/> |
| Osaston/toimistos sihteeri | <input type="checkbox"/> |
| Muu | <input type="checkbox"/> |

2. Millä vastuualueella työskentelet?

- | | |
|--|--------------------------|
| Lastentautien vastuualueella | <input type="checkbox"/> |
| Lastenpsykiatrian vastuualueella | <input type="checkbox"/> |
| Naistentautien ja synnytysten vastuualueella | <input type="checkbox"/> |

3. Seuraavassa on joukko väittämiä. Rastita vaihtoehto, joka sopii tilanteeseesi parhaiten. Asteikko on 4 - 1, joista 4=asiat ovat erittäin hyvin ... ja 1=asiat ovat erittäin huonosti

- | | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a. Yksikön henkilökunta oli tietoinen tulostani yksikköön | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b. Lähiesimies perehdytti minut yleisiin ja henkilöstöhallinnollisiin asioihin | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c. Minulle oli nimetty perehdyttäjä | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d. Minulle laadittiin henkilökohtainen perehtymissuunnitelma | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e. Minulle ja perehdyttäjälle oli varattu riittävästi yhteistä aikaa perehtymiseeni | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f. Minua neuvottiin perehtymismateriaalin käyttöön | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g. Perehtymismateriaali oli perehtymistä tukevaa | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h. Arvioin perehtymiseni etenemistä yhdessä lähiesimieheni kanssa | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i. Arvioin perehtymiseni etenemistä yhdessä perehdyttäjäni kanssa | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| j. Tein loppuarvioinnin perehtymisestääni lähiesimiehen kanssa | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| k. Pääsin osallistumaan PSHP:n perehtymistä tukeviin koulutuksiin | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| l. Perehtymiseni eteni henkilökohtaisen suunnitelman mukaisesti | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

4. Montako yhteistä työvuoroa sinulla oli perehdyttäjäsi kanssa perehtymisjaksolla?

- | | |
|-----------|--------------------------|
| Ei yhtään | <input type="checkbox"/> |
| n. ½ pv | <input type="checkbox"/> |
| 1-2 pv | <input type="checkbox"/> |
| 3-5 pv | <input type="checkbox"/> |
| 6-10 pv | <input type="checkbox"/> |
| Yli 10 pv | <input type="checkbox"/> |

5. Kuinka kauan perehtymisjaksosi kesti?

viikkoa

6. Perehtymisjaksosi onnistui mielestäsi?

- | | |
|-------------------|--------------------------|
| Erittäin hyvin | <input type="checkbox"/> |
| Hyvin | <input type="checkbox"/> |
| Huonosti | <input type="checkbox"/> |
| Erittäin huonosti | <input type="checkbox"/> |

7. Miten kehittäisit perehtymistä toimialueella 4?

Perehtymisprosessin kirjallinen kuvaus

1. Prosessin rajaus

Mihin prosessia sovelletaan ja mitä jää ulkopuolelle?

Mistä asiakkaan prosessi alkaa ja mihin se päättyy?

Miten prosessin toimintaa suunnitellaan ja arvioidaan?

Perehtyminen koskee toimialueen vastuualueilla, vastuuyksiköissä ja toimipisteissä kaikkia ammattiryhmiä.

Prosessi alkaa, kun uuden työntekijän kanssa sovitaan työn aloittamisesta. Prosessi loppuu, kun uusi työntekijä on perehtynyt yksilöllisen perehtymissuunnitelman mukaan ja on tehty perehtymisen loppuarviointi.

Prosessin toimintaa suunnitellaan aikatauluttamalla perehtyminen ja siihen liittyvät toiminnot.

Prosessin toimintaa arvioidaan perehtyjän antamalla palautteella, tuloskuntomittarilla sekä osaamisen tason seurannalla. Osaltaan myös henkilöstön vaihtuvuus, vuodeosasto/poliklinikka - palvelumittari, potilaspalautteet, "perehtymisen jatkuva arviointi" -lomake sekä lääkepoikkeamat kertovat perehtymisen onnistumisesta.

Ehdotus: kehitetään mittari, jolla perehtymisprosessin volyymia ja etenemistä seurataan, esim.:

- Perehtyjien määrä ammattiryhmittäin
- Perehtymisprosessien kesto

2. Asiakkaat ja sidosryhmät sekä heidän tarpeensa

Keitä ovat prosessin asiakkaat ja sidosryhmät?

Mikä on asiakkaan prosessi ja millaisia vaatimuksia asiakkaat asettavat?

Onko tärkeimmän asiakkaan prosessi kuvattu riittävän tarkasti?

Prosessin asiakas on perehtyjä. Sidosryhmiä ovat potilaat, toimipisteen työntekijät ja muiden toimipisteiden työntekijät organisaatiossa sekä muut yhteistyökumppanit.

| Perehtyjän prosessi | Perehtyjän vaatimukset |
|------------------------------------|--|
| 1. Sopii uuden työn aloittamisesta | <ul style="list-style-type: none"> – Kartoitetaan nykyosaaminen – Keskustellaan eri sijoittumismahdollisuuksista – Sovitaan työaloittamisajankohta ja työsuhteen ehdoista, mm. työajoista, koulutusmahdollisuuksista jne. – Työntekijä saa organisaatiota koskevaa materiaalia tutustumista varten - Keskustellaan urakehitysmahdollisuuksista - Sovitaan työsopimuksen tai virkamääräyksen ja sen allekirjoitus ajankohdasta |
| 2. Aloittaa työn | <ul style="list-style-type: none"> – Etukäteisvalmistelut on tehty, mm. sovittu perehdyttäjä, suunniteltu työvuorot - Työntekijä tietää mihin saapuu ja kuka ottaa hänet vastaan – Työntekijä otetaan ystävällisesti vastaan, hänet esitellään työyhteisössä ja hän tutustuu työyksikön tiloihin ja ihmisiin |
| 3. Perehtyy aktiivisesti | <ul style="list-style-type: none"> – Tehdään yksilöllinen perehtymissuunnitelma ja työntekijä perehtyy sen mukaan – Työyhteisö osallistuu perehdyttämiseen – Koulutusta on saatavilla – Huolehditaan, että työntekijä pääsee välttämättömiin koulutuksiin - Perehtymismateriaali on helposti saatavilla - Järjestetään oppimistilanteita – Työntekijä saa palautetta perehtymisestään – Perehtyjä saa riittävästi tukea ja aikaa perehtyä – Perehtyjälle ja perehdyttäjälle varataan riittävästi yhteistä aikaa |
| 4. Työskentelee itsenäisesti | <ul style="list-style-type: none"> – Yksilöllinen perehtymissuunnitelma on päivitetty – Koulutusta ja oppimistilanteita on saatavilla - Perehtymismateriaali on helposti saatavilla - Työntekijä saa palautetta perehtymisestään – Perehdyttäjä on tarvittaessa saatavilla |
| 5. On perehtynyt | <ul style="list-style-type: none"> – Perehtymisestä on tehty loppuarviointi - Henkilökohtaisen perehtymissuunnitelman tavoitteet on saavutettu - Perehtyjä tekee perehtymisprosessin arvioinnin |

3. Syötteet ja tuotokset

Mitkä ovat prosessin syötteet ja tuotokset?

Prosessin syötteet:

- Uusi työntekijä
- Työsopimus
- Tieto perehtyjien määrästä ja osaamisesta
- Työn vaatimukset
- Perehtymismateriaali
- Koulutussuunnitelma
- Työvuorosuunnitelma
- Perehtymissuunnitelma

Tuotokset

- Osaamiskuvaukset
- Koulutussuunnitelma
- Koulutuspalautteet
- Perehtymissuunnitelma ja sen päivittäminen
- Perehtymisjakson arviointilomake, palaute perehtyjälle
- Päivitetty perehtymismateriaali
- Perehtynyt työntekijä

Missä tietoja säilytetään ja miten niitä hallitaan?

Prosessin arviointitietoja säilytetään tietohallinnossa, osaamiskuvaukset Osarassa, koulutukset Tädyke-rekisterissä, perehtymismateriaalia intranetissä.

Henkilökohtaisen perehtymissuunnitelman säilyttää kukin uusi työntekijä itsellään ja pitää sitä mukana arviointikeskusteluissa. Esimies tekee synteetin palautteista. Palautteet vaikuttavat koulutusten suunnitteluun, materiaalin kehittämiseen ja työkiertoon.

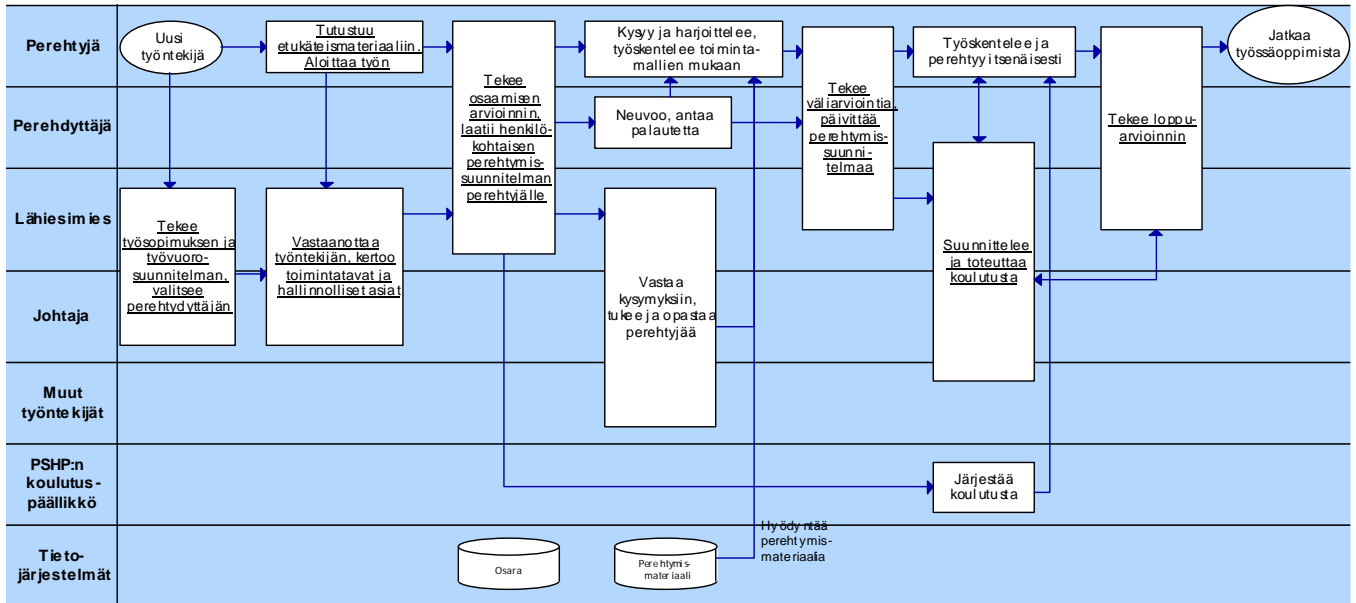
Kehittämisen tukiryhmä (Kehto) teettää arvioinneista kaksi kertaa vuodessa yhteenvedon toimialuejohtajalle ja varajohtajalle sekä vastuualueiden yllääkäriille ja ylihoitajalle prosessin kehittämistä varten.

4. Prosessikaavio

Mikä on prosessin karkea vaiheistus?

1. Perehdyttämisen suunnittelu
2. Henkilökohtaisen perehtymissuunnitelman tekeminen
3. Perehtyminen yhdessä perehdyttäjän kanssa
4. Väliarviointi
5. Itsenäinen työskentely
6. Perehtymisen loppuarviointi

Millainen on prosessikaavio?



5. Tavoite

1. Mikä on prosessin tarkoitus tai päämäärä?

- Prosessin tarkoitus on, että uusi tai toisesta työpisteestä tuleva työntekijä oppii tuntemaan toiminnan.
- Päämääränä on motivoitunut, työniloa kokeva, työn teon perusasiat hallitseva työntekijä, joka ymmärtää tehtävänsä koko organisaatiossa

2. Miten tarkoituksen tai päämäärän toteutumista mitataan?

- Perehtyjän antamalla palautteella
- Henkilöstön vaihtuvuudella
- Osaamisen tason seurannalla
- Tulokuntomittarissa perehymistä kuvaavalla mittarilla

3. Mitkä ovat prosessin tarkoituksen kannalta kriittiset vaiheet?

- Työntekijän vastaanottaminen
- Perehymissuunnitelman tekeminen
- Väli- ja loppuarvioinnit

4. Miten kriittisten vaiheiden onnistumista mitataan?

- Väli- ja loppuarvioinneilla
- Perehtyjän antamalla palautteella
- Perehymissuunnitelmien määrällä suhteessa perehtyjiin

6. Vastuut

**Mitkä ovat keskeiset roolit ja niihin liittyvät tärkeimmät tehtävät ja päätökset?
Mitkä ovat prosessiin liittyvät tiimit, niiden tehtävät ja keskeiset pelisäännöt?**

| Rooli | Tehtävät |
|---------------------|--|
| Perehtyjä | <ul style="list-style-type: none">▪ perehtyy henkilökohtaisen perehtymissuunnitelman mukaisesti (ks. tarkemmin kohta 2.) |
| Perehdyttäjä | <ul style="list-style-type: none">▪ suunnittelee henkilökohtaisen perehtymissuunnitelman yhdessä perehtyjän ja lähiesimiehen kanssa▪ työskentelee yhdessä perehtyjän kanssa▪ arvioi perehtymistä suunnitellusti ja antaa palautetta▪ järjestää oppimistilanteita ja opastaa uusiin asioihin suunnitelman mukaisesti▪ tekee loppuarvioinnin yhdessä perehtyjän ja lähiesimiehen kanssa |
| Lähiesimies | <ul style="list-style-type: none">▪ tekee tarvittavat etukäteisvalmistelut▪ toivottaa työntekijän tervetulleeksi, esittelee muille työyhteisön jäsenille kertoo organisaation toimintatavoista ja hallinnollisista asioista▪ suunnittelee yhdessä perehtyjän ja perehdyttäjän kanssa henkilökohtaisen perehtymissuunnitelman▪ arvioi perehtymistä suunnitellusti▪ on kiinnostunut perehtyjän oppimisesta, järjestää oppimistilanteita ja opastaa uusien asioiden tekemisessä perehtyjää▪ kysyy perehdyttäjältä perehtymisen sujumisesta▪ suunnittelee tarvittaessa yksikön sisäistä koulutusta sekä mahdollistaa perehtyjän osallistumisen tarpeellisiin koulutuksiin▪ tekee loppuarvioinnin yhdessä perehtyjän ja perehdyttäjän kanssa |
| Johtajat | <ul style="list-style-type: none">▪ sopii uuden työntekijän palkkaamisesta▪ tekee työsopimuksen tai virkamääräyksen▪ kysyy perehtymisen sujumisesta▪ selvittää koulutustarpeita▪ suunnittelee koulutusten sisältöjä ja kouluttaa |

| | |
|---------------------------------|--|
| Muut työntekijät | <ul style="list-style-type: none"> ▪ osallistuvat perehdyttämiseen järjestämällä oppimistilanteita, vastaavat perehtyjän kysymyksiin ja näyttävät mallia tekemisestä |
| Pshp:n koulutuspäällikkö | <ul style="list-style-type: none"> ▪ järjestää organisaatiotason koulutusta |
| Tietojärjestelmät | <ul style="list-style-type: none"> ▪ toimistosihteeri tallentaa uuden työntekijän tiedot Primaan ja muihin tarvittaviin tietojärjestelmiin ▪ perehtymismateriaali on perehtyjän käytössä ▪ Osarassa on yksikön osaamisen tasot ammattiryhmittäin, joita hyödynnetään suunnitelman laatimisessa, väli- ja loppuarvioinneissa |



MENTOROINTISOPIMUS 2006
Toimialue 4

Aktor _____

Mentor _____

Mentoroinnin kesto n. _____ kk alkoi: _____ loppui: _____

Tavoitteet: _____

Mihin mentoroinnissa erityisesti halutaan keskittyä: _____

Miten mentorointi liittyy kehitysohjelmiisi: _____

Miten seurataan ja arvioidaan: _____

Pelisäännöt: _____

Muuta:

Päiväys _____

Kopiot sopimuksesta myös esimiehelle

Toisen seurantakyselyn tuloksia uusille ja pitkän poissaolon jälkeen työhön palaaville työntekijöille toimialueella 4

Kysely perehtymisen laadusta tehtiin jokaisella kolme eri kertaa kaikille toimialueelle uutena tai vähintään vuoden poissaolon jälkeen työhön palaaville työntekijöille. Alkukartoitus eli 0-mittaus tehtiin talvella 2005 edellisen vuoden aikana tulleille, 1. seurantamittaus kesäksi 2005 tulleille ja 2. seurantamittaus kesäksi 2006 tulleille uusille tai pitkään poissaolleille työntekijöille. Jatkuvalle sähköisellä arviointilomakkeella saatua palautetta, jossa olisi mukana yksikkökohtaisen materiaalin hyöty perehtymiselle, on saatu palaute vasta 17 loppuvuodesta toimialueelle tulleelta henkilöltä, joten niitä tuloksia ei vielä liitetä tähän raporttiin. Alustava suuntaus vaikutti kuitenkin positiiviselta.

Taulukossa 1 on kuvattu vastaajien lukumäärä vastuualueittain eri seurantakerroilla. 0-mittauksessa mukana on vuoden aikana toimialueelle tulleiden uusien tai pitkään poissaolleiden vastaajien lukumäärä. Ensimmäisellä seurantamittauksessa vastaajat olivat kesäksi 2005 tulleita ja toisella seurantamittauksessa kesäksi 2006 tulleita uusia tai pitkään, vähintään vuoden, poissaolleita työntekijöitä.

Taulukko 1. Vastaajien lukumäärä vastuualueittain eri seurantakerroilla

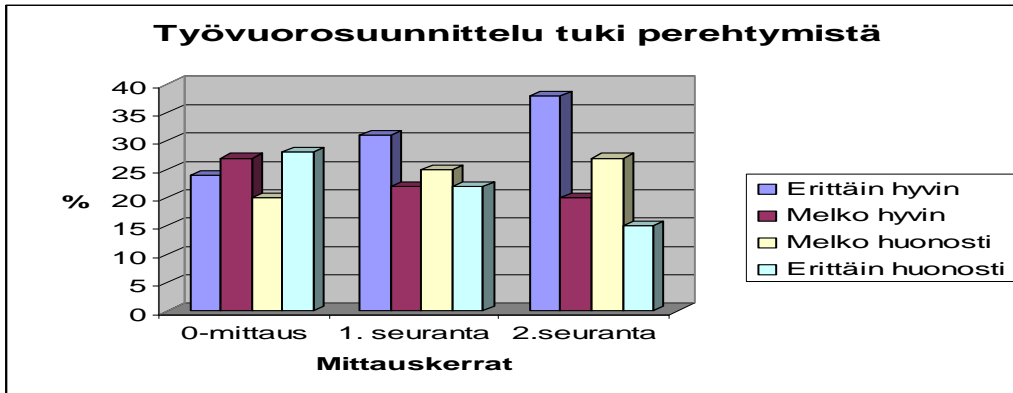
| | Vastaajien lukumäärä vastuualueittain | | |
|----------------------------------|--|-------------|-------------|
| | 0-mittaus | 1. seuranta | 2. seuranta |
| Lastentautien va | 38 | 24 | 35 |
| Lastenpsykiatrian va | 25 | 5 | 16 |
| Naistentautien ja synnytysten va | 41 | 7 | 34 |
| Yhteensä | 104 | 36 | 85 |

Taulukosta 2 havaitaan, että vastaajista hoitotyön edustajia on suurin osa, myös muut ammattiryhmät ovat edustettuina suhteessa vakituisen henkilöstöön. Työkokemusta vastaajilla oli terveydenhuollon alalta ennen uuteen yksikköön tuloa muutamasta kuukaudesta yli 5 vuoteen kaikilla vastuualueilla. Vähiten työkokemusta oli lastenpsykiatrian vastuualueelle tulleilla työntekijöillä, erot vastuualueiden välillä eivät olleet kuitenkaan suuria. Ammattiryhmien välisiä eroja ei analysoitu ryhmien jakauman vinouden takia.

Taulukko 2. Vastaajien ammattiryhmät % eri seurantakerroilla

| | Vastaajien ammattiryhmä % | | |
|--------------------|----------------------------------|-------------|-------------|
| | 0-mittaus | 1. seuranta | 2. seuranta |
| Lääkäri | 16 | 11 | 13 |
| Hoitohenkilökunta | 75 | 83 | 79 |
| Eriytyistyöntekijä | 4 | 3 | 7 |
| Osastonsihteer | 4 | 3 | 1 |
| Muu | 1 | 0 | 0 |
| Yhteensä | 100 | 100 | 100 |

Perehtymisprosessin **systemaattisuuden kehitystä** kuvataan seuraavassa. Työvuorosuunnittelu parani verrattuna lähtötilanteeseen, mutta noin 40 % mielestä työvuorosuunnittelu tuki perehtymistä edelleen melko huonosti tai erittäin huonosti. Kuvio 1.



Kuvio 1. Työvuorosuunnittelu tuki perehtymistä

Vastaajien mielestä tieto uuden työntekijän tulosta yksiköissä oli kaikkien seurantojen aikana erittäin hyvin tai melko hyvin, vain muutaman mielestä melko huonosti.

Nimetty perehdyttäjäksi oli 0-mittauksessa 61 %:lla vastaajista, nousten pikkuhiljaa niin, että toisessa seurantamittauksessa perehdyttäjäksi oli nimetty 75 %. Perehtyjä vaihtui joka kolmannen kohdalla tai uutta perehdyttäjää ei nimetty poissaolon ajaksi. Perehtymisohjelmat vastaajat olivat saaneet 10 % useammin kuin 0-mittauksessa. Arviointia perehtymisen etenemisestä tehtiin edelleen huonosti, kuitenkin 10 % paremmin kuin 0-mittauksessa. Keskusteluja perehtymisen etenemisestä esimiehen kanssa ei edelleenkään käyty, nimetyn perehdyttäjän kanssa keskusteluja kävi joka neljäs vastaaja. Loppukeskustelua perehtymisjakson päättyessä ei edelleenkään käyty sen useammin kuin lähtötilanteessa. Henkilökohtaista perehtymissuunnitelmaa ei vielä osattu hyödyntää, vain 15 uusista tai pitkään poissaolleista oli tehnyt suunnitelman.

Perehtymisen **yleistä laadun** kehittymistä kuvataan seuraavassa kappaleessa.

Perehdyttäjällä ja perehtyjällä oli riittävästi aikaa perehdyttämiseen 51 % mielestä erittäin hyvin tai melko hyvin. 0-mittauksessa prosenttiluku oli 32. Lastentautien vastuualueella aikaa oli selvästi vähemmän kuin muilla vastuualueilla. Lastentaudeilla aikaa oli hyvin tai erittäin hyvin 2. seurantamittauksessa 20 % mielestä, lastenpsykiatrian vastuualueella vastaava luku oli 68 % ja naistentautien ja synnytysten vastuualueella 62 %.

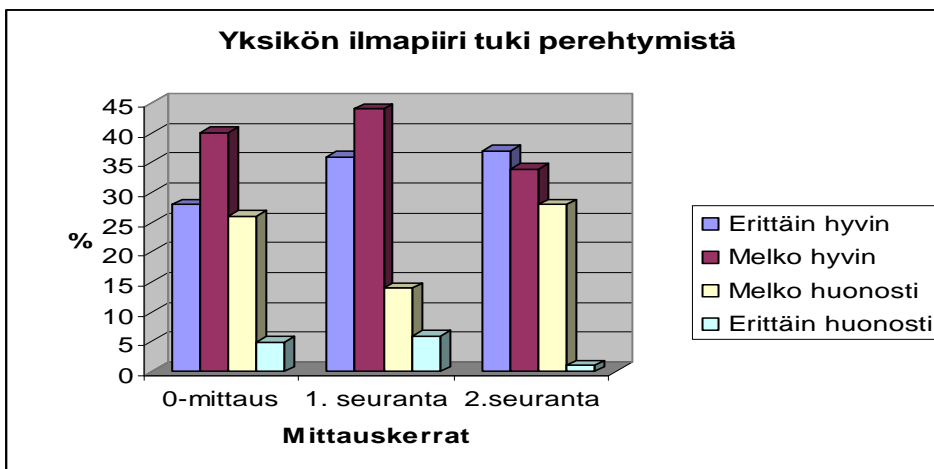
Ohjauksessa perehtymismateriaalin käyttöön ei ollut tapahtunut mitään muutosta, vain reilut puolet vastaajista oli ohjattu materiaalin käyttöön. Aikaa perehdyttämiseen oli melko hyvin tai erittäin hyvin 46 % mielestä, lähtötilanteessa 34 % mielestä. Perehdyttäminen tapahtui rauhallisissa puitteissa 41 % mielestä, lähtötilanteessa 28 % mielestä. Perehdytysmateriaali oli helposti saatavilla 61 % mielestä, tilanne ei ollut muuttunut alkumittauksesta. Lähes kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että heidät perehdytettiin silti yksilöllisesti. Taulukon 3 mukaan perehtyjän ja perehdyttäjän yhteisten työpäivien määrä vaihteli nollopäivästä yli 10 päivään. Toisessa seurantamittauksessa eniten yhteistä aikaa oli naistentautien ja synnytysten vastuualueella, vähiten lastentautien vastuualueella.

Taulukko 3. Perehtyjän ja perehdyttäjän yhteisten työpäivien määrä

| Yhteisten työpäivien määrä nimetyn perehdyttäjän kanssa % | | | |
|---|---------------|----------------|----------------|
| | 0- mittaus | 1. seuranta | 2. seuranta |
| 0-pv | 28 | 33 | 16 |
| ½ pv | 5 | 11 | 11 |
| 1-2 pv | 17 | 8 | 33 |
| 3-5 pv | 21 | 22 | 13 |
| 6-10 pv | 15 | 8 | 8 |
| yli 10 pv | 14 | 17 | 19 |
| | 100 | 100 | 100 |

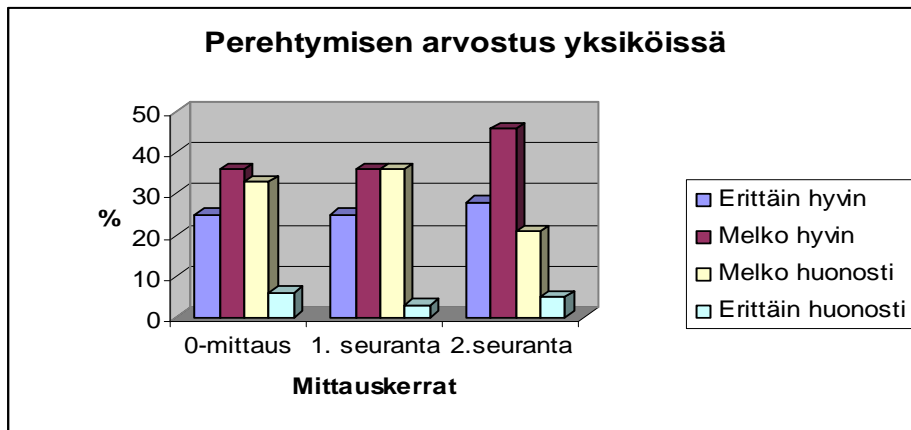
Perehtymistä kohtaan olevien **asenteiden kehitystä** kuvataan seuraavassa kappaleessa. Kaikki vastaajat olivat motivoituneet ottamaan itse asioista selvää erittäin tai melko hyvin kaikilla seurantakerroilla. Yhteistyö perehtyjän ja perehdyttävän välillä toimi 75 % vastaajan mielestä erittäin hyvin tai melko hyvin. Tilanne loppumittauksessa oli joidenkin mielestä paremmin kuin lähtötilanteessa.

Yksiköiden ilmapiiri perehtymistä tukevaksi muuttui seurannan aikana niin, että erittäin huonosti osuus putosi lähes olemattomiin ja erittäin hyvin osuus kasvoi 9 %, toisaalta melko hyvin vastanneiden mielestä osuus putosi 6 %. Toimialueella joka neljännessä yksikössä ilmapiiri tukee melko huonosti perehtymistä.



Kuvio 2. Miten yksiköiden ilmapiiri tukee perehtymistä

Työtovereiden asenteet perehdyttämistä kohtaan muuttuivat niin, että melko hyvin vastanneiden osuus nousi 17 %, erittäin hyvin vastanneiden osuus laski 9 %. Kuviossa 3 näkyy, että perehtymisen arvostaminen yksiköissä parani, mutta edelleen perehtymistä arvostetaan joka neljännessä yksikössä melko huonosti tai erittäin huonosti.



Kuvio 3. Miten yksiköissä arvostetaan perehtymistä

Saiko uusi tai pitkään työstä poissa ollut työntekijä apua perehtymiseen työtovereiltaan ei ollut muuttunut seurannan aikana mitenkään. 77 % sai apua hyvin tai erittäin hyvin, vajaa neljännes huonosti ja 1 % erittäin huonosti. Lastentautien vastuualueilla oli hieman enemmän huonosti apua saaneita kuin toimialueen muilla vastuualueilla. Vastaajista noin 20 % koki, että perehdytys koetaan yksiköissä edelleen rasittavana.

JAKELU

Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri, tieteellinen kirjasto
Kanta-Hämeen sairaanhoitopiiri, tietopalvelu
Pirkanmaan sairaanhoitopiiri, kirjaamo
Päijät-Hämeen sosiaali- ja terveystyöntekijät, tieteellinen kirjasto
Vaasan sairaanhoitopiiri, tieteellinen kirjasto

Pirkanmaan sairaanhoitopiiri, toimi- ja palvelualuejohtajat
Pirkanmaan sairaanhoitopiiri, vastuualuejohtajat
Tampereen yliopistollinen sairaala, ylilääkärit
Tampereen yliopistollinen sairaala, ylihoitajat

Etelä-Suomen lääninhallitus, lääninlääkäri
Länsi-Suomen lääninhallitus, lääninlääkäri
Helsingin yliopiston kirjasto
Pirkanmaan ammattikorkeakoulu/terveysala, kirjasto
Pirkanmaan Maakuntakirjasto
Seinäjoen ammattikorkeakoulu, terveysalan yksikkö, kirjasto
Sosiaali- ja terveysministeriö, kirjasto
STAKES, tietopalvelu
Suomen kuntaliiton kirjasto
Tampereen ammattiopisto, kirjasto
Terveystieteiden keskuskirjasto
UKK-instituutti, kirjasto
Varastokirjasto, luettelointi

PSHP:n osastonhoitajat

Pirkanmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä

PL 2000, 33521 TAMPERE
puh. (03) 311 611
faksi (03) 311 64042

Toimituskunta

Kehitysjohtaja Erkki Wuolijoki
Ylihoitaja Hannele Hiidenhovi
Ylilääkäri Kari J. Mattila
Asiantuntijalääkäri Hanna Tainio
Toimitussihteeri Pirjo Heikkilä, puh. 03 311 66105

ISSN 1238-2639 (painettu)
ISSN 1797-1225 (verkkojulkaisu)

ISBN 978-951-667-132-4 (nid.)
ISBN 978-951-667-133-1 (PDF)