

The Diak logo is located in the top right corner of the page. It consists of the word "Diak" in a bold, pink, sans-serif font. The background of the page features a large, abstract graphic of overlapping pink and white curved shapes.

Aino Jaakkola
Aino Saukkonen
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto
Sairaanhoitaja (AMK)
Opinnäytetyö, 2023

PEREHDYTYS TYÖHYVINVOINNIN TUKENA HOITOTYÖSSÄ

TIIVISTELMÄ

Aino Jaakkola
Aino Saukkonen
Perehdytys työhyvinvoinnin tukena hoitotyössä
33 sivua ja 1 liite
Syksy 2023
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto
Sairaanhoitaja AMK

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata ja lisätä tietoa siitä, miten perehdytys tukee uusien työntekijöiden työhyvinvointia hoitotyössä. Työ on osa HUS sisätaudit ja kuntoutusyksikön perehdytysprojektihanketta ja se toteutettiin kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Kerätyn aineiston avulla pyrittiin vastaamaan tutkimuskysymykseen: Miten perehdytys tukee työhyvinvointia hoitotyössä?

Opinnäytetyön aineistojen analysoinnissa käytettiin induktiivista eli aineistolähtöistä sisällönanalyysiä mukaillen. Kirjallisuuskatsauksen aineiston löytämiseen käytettiin terveysalan tietolähteitä Proquest, Pubmed sekä Ebscohost. Myös manuaalista hakua hyödynnettiin aineiston keruussa. Lopulliseen työhön valittiin yhteensä 8 tieteellistä tutkimusartikkelia.

Tutkimustulosten mukaan perehdytyksellä on vahva yhteys uuden työntekijän työhyvinvointiin, työtyytyväisyyteen sekä sitoutumiseen. Strukturoidun perehdytyksen saaneet työntekijät pysyivät 58 % todennäköisemmin työpaikassaan yli 3 vuoden ajan verrattuna niihin, jotka eivät perehdytystä saaneet. Hyvä perehdytysohjelma vähentää uusien työntekijöiden koettua stressiä, lisää työtyytyväisyyttä, itseluottamusta sekä pätevyyttä. Tutkimuksissa nousi esiin perehdyttäjän ammattitaidon, saatavuuden, motivaation, vuorovaikutustaitojen sekä jatkuvuuden tärkeys.

Asiasanat: perehdytys hoitotyössä, perehdytyksen kehittäminen, työhyvinvointi

ABSTRACT

Aino Jaakkola
Aino Saukkonen
Orientation as a tool to support well-being in nursing
Pages (33) and appendix (1)
Autumn 2023
Diaconia University of Applied Sciences
Bachelor's Degree in Health Care
Registered Nurse

The purpose of this thesis was to describe and increase information on how induction supports the occupational well-being of new employees in nursing. The work is part of the HUS Internal Medicine and Rehabilitation Unit orientation project and was implemented as a descriptive literature review. The literature review was led by the research question: How does induction support well-being at work in nursing?

The data analysis of the thesis used an inductive, or data-driven, content analysis. Health information sources such as Proquest, Pubmed and Ebscohost were used for the literature search. Manual search was also used in the collection of reference literature. In total, eight scientific research articles were selected to be used as source of information.

According to the literature review, induction has a strong connection to the new employee's well-being at work, job satisfaction and commitment. Employees who received structured induction were 58% more likely to remain at work for more than three years. An appropriate induction program reduces the perceived stress, increases job satisfaction, self-confidence, and competence of new employees. The professional skills, availability, motivation, interaction skills of the instructor were important for a successful induction program.

Keywords: orientation in healthcare, development of orientation, well-being at work

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 PEREHDYTYKSEN MERKITYS TYÖHYVINVOINTIIN	5
2.1 Työhyvinvointi	5
2.2 Perehdytys hoitotyössä	6
2.3 Perehdytyksen kehittäminen	8
3 TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	9
4 TUTKIMUSMENETELMÄT	10
4.1 Työelämäkumppani.....	10
4.2 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus.....	11
4.3 Tiedon haku	12
4.4 Aineiston analysointi	14
5 TULOKSET	4
5.1 Perehdyttäjä.....	4
5.2 Työtyytyväisyys.....	5
5.3 Organisaatio.....	6
6 POHDINTA	7
6.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset.....	7
6.2 Eettisyys.....	9
6.3 Luotettavuus	10
6.4 Jatkotutkimusehdotukset ja suositukset käytäntöön	11
LÄHTEET.....	13
LIITE 1. Valitut alkuperäistutkimukset taulukkomuodossa	27

1 JOHDANTO

Uusi työyhteisö luo ensivaikutelman uudelle tulokkaalle vain kerran. Jokainen uusi työntekijä haluaa olla odotettu ja toivottu työkaveri. Työntekijä muistaa ensimmäiset työpäivät pitkään ja rakentaa sen kautta mielipiteen uudesta työyhteisöstä. Perehdytys vie paljon aikaa ja resursseja työyksiköstä, mutta siihen panostaminen palkitsee työyksikön lopulta. On myös iso taloudellinen tappio organisaatiolle, jos juuri perehdytetty työntekijä lopettaa heti perehdytysjakson jälkeen ja joudutaan aloittamaan prosessi uudestaan alusta. (Työterveyslaitos, i.a-d.)

Covid-19-poikkeusolojen aikana hoitajia on jouduttu sijoittamaan toisiin yksikköihin hyvin nopealla varoitusaajalla, perehdytys on ollut hyvin puutteellista ja kapea-alaista. Hoitajia on myös irtisanoutunut työtehtävistään, koska he ovat kokeneet perehdytyksen vajaaksi työn vastuullisuuteen ja vaatimustasoon nähden. (Sairaanhoitajat, 2020.) Yhä useammat nuoret ovat aikeissaan vaihtaa alaa useiden syyden takia kuten työuupumuksen, monien eettisten ongelmien kohtaamisen sekä huonon perehdytyksen takia (Laine ym., 2014, s. 50). Vähäinen perehdytys saa aikaan epävarmuutta sekä stressiä vaikuttaen negatiivisesti työhyvinvointiin. (Laine ym., 2014, s. 54–57.)

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, miten perehdytys vaikuttaa hoitajien työhyvinvointiin hoitotyössä sekä mistä laadukas perehdytys koostuu. Tavoitteena on kuvailla ja tuottaa jo tutkitun tiedon avulla, miten perehdytys tukee työhyvinvointia sekä millä keinoin perehdytystä voidaan kehittää hoitotyössä. Opinnäytetyön metodina käytettiin kuvailevaa kirjallisuuskatsausta. Sen avulla kerättiin jo tutkittua tietoa opinnäytetyön aiheesta eri tietokannoista.

Yhteistyökumppanimme opinnäytetyössä on HUS sisätautien ja kuntoutuksen tulosyksikkö, jossa on käynnissä perehdytystä kehittävä projektihanke. Tämän opinnäytetyön tutkimustulokset tullaan hyödyntämään osana projektihanketta. Työ on myös hyvin ajankohtainen siksi, että puute sairaanhoitajista on ennustettu kohoavan jopa 500 000 sairaanhoitajaan vuoteen 2025 mennessä maailmanlaajuisesti. On siis organisaatioiden vastuulla parantaa sekä kehittää

perehdytysohjelmia, jotka auttavat ja lisäävät sairaanhoitajien pysyvyyttä alalla. (Cuddy, 2015, s. 2.)

Vastavalmistuneina sairaanhoitajina koemme perehdytyksen olevan erityisen tärkeää työn sisällön ja vastuualueiden ymmärtämisen kannalta. Hyvän perehdytyksen avulla uusi työntekijä sitoutuu työhön paremmin sekä kiinnittyy osaksi työyhteisöä. Perehdyttäjällä on suuri merkitys saada uusi työntekijä tuntemaan itsensä tervetulleeksi ja osaksi työyhteisöä. Puutteellinen perehdytys voi vaikuttaa uudesta työntekijästä siltä, että häntä ei haluta työyhteisöön sekä ongelmatilanteissa avun pyytämisen kynnyksen kasvaa. (Työterveyslaitos, i.a-d.)

2 PEREHDYTYKSEN MERKITYS TYÖHYVINVOINTIIN

2.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi käsitteenä ei ole erillinen hyvinvoinnin osa-alue, vaan vaikutukset työpaikalta kotiin sekä kotoa työpaikalle kuuluvat samaan työhyvinvoinnin kokemukseen. Työhyvinvoinnin käsitteeseen luokitellaan kuuluvan kaikki tekijät, jotka vaikuttavat omaan hyvinvoinnin tuntemukseen ja kokemukseen. (Laine ym., 2014, s. 11.) Työhyvinvointi koostuu yksilön tiedoista, taidoista, osaamisesta, asenteista, työyhteisön sujuvuudesta, yhteisöllisyydestä sekä esimies-alaisuuhteista ja organisaation rakennepääomasta (Manka, 2018, s. 53–54).

Työhyvinvoinnin kokonaisuuteen kuuluu yksilön osaaminen, terveys sekä työympäristö. Osaamisella tarkoitetaan sitä, että työntekijällä on tunne hallitsevansa ja osaavansa työtehtävänsä. Organisaation tehtävänä on panostaa työntekijöihinsä tarjoamalla esimerkiksi osaamisen kehittämistä. Riittävällä perehdytyksellä ja lisäkoulutuksilla työntekijän stressi ja hallitsemattomuuden tunne vähenee. (Salojärvi ym., 2006, s. 50–52.) Organisaatio määrittää työntekijän työtehtävän, perehdytyksen, tavoitteet, työn tahdin, työajat sekä resurssit. Nämä voivat joko vaikuttaa edistävästi tai alentuvasti työhyvinvointiin. (Salojärvi ym., 2006 s. 53.)

Työyhteisön työhyvinvointiin vaikuttaa merkittävästi se, millainen johtamistyyli esimiehellä on. Esimiehen käyttäytyminen, ärsyyntyneisyys, työntekijöiden arviointi ja sanallinen kiusaaminen vaikuttaa suoraan työntekijöiden työhyvinvointiin ja levittää työpaikalle henkisesti raskaan työilmapiirin. Keskustelevan, avoimen vuorovaikutuksen, selkeän työnjaon sekä yhteisten pelisääntöjen avulla saadaan kehitettyä hyvä pohja työyhteisöön työnteolle. (Juuti ym., 2006, s. 78–84.)

Työhyvinvointia parantaa motivoiva johtamistapa, hyvä työilmapiiri sekä työntekijöiden vahva ammattitaito. Työhyvinvointi vaikuttaa suoraan työmotivaatioon, työhön sitoutumiseen, työn tuottavuuteen sekä tehokkuuteen vähentäen sairauspoissaoloja. Työhyvinvoinnin edistämisen vastuu on sekä työnantajalla että työntekijöillä. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö, 2023.) Työntekijän terveyteen vaikuttaa suuresti työpaikka, jossa vietetään iso osa elämästä. Mitä enemmän työntekijät kokevat oman työnsä mielekkääksi työyhteisössä, sitä enemmän se vaikuttaa yhteisön työhyvinvointiin. (Manka, 2011, s. 116–117.)

2.2 Perehdytys hoitotyössä

Perehdytystä toteutetaan päivittäin hoitotyössä. Varsinkin nyt 2020-luvulla hoitoalalla on merkittävä työvoimapula, jonka takia joudutaan jatkuvasti rekrytoimaan uusia työntekijöitä, ohjaamaan opiskelijoita sekä sijaisia eri alojen työpaikoihin. Suomessa perehdytystä ohjaavat lait ja asetukset, joissa veloitetaan huolehtimaan ja järjestämään riittävä perehdytys uudelle työntekijälle työstä, työolosuhteista, työvälineistä sekä työturvallisuudesta (L 738/2002 14. §).

Perehdytyksen täytyy olla suunnitelmallista ja tavoitteellista, jotta uusi työntekijä tai opiskelija saa tarpeeksi kattavat tiedot ja taidot työtehtäväänsä varten. Hyvällä ja laadukkaalla perehdytyksellä vältetään virheiden ja muiden vahinkojen tapahtuminen. (Miettinen ym., 2009.) Perehdytyksen tukena toimii kirjallinen suunnitelma, jonka avulla pystytään seuraamaan ohjauksen edistymistä sekä samalla

se toimii perehdyttäjän ja perehdytyksessä olevan muistin tukena (Ahokas & Mäkeläinen, 2013).

Uudelle työntekijälle on hyvä nimittää oma perehdyttäjä. Ala-Fossin ja Heinisen mukaan: "Perehdyttäjän tehtävänä on ohjata, opettaa, antaa palautetta ja tukea perehtyjän sitoutumista tehtäväänsä ja työyhteisöön. Perehdyttäjä tuntee perehdyttämisen menetelmät ja käytännöt, ja hänellä on valmiudet tukea perehtyjän oppimista." (Ala-Fossi ja Heininen 2003; Salonen ym. 2007; Miettinen ym. 2009.)

Palautteen antaminen perehdytyksen yhteydessä antaa perehtyjälle mahdollisuuden palautteen avulla muuttaa työtapaansa tai vastaisuudessaan saamaan rohkaistumista ja kannustusta oppimistaan asioista, jotka tuovat tyytyväisyyttä kaikille osapuolille perehdytyksessä. Hyvän ja suunnitelmallisen perehdytyksen avulla työntekijä myös pysyy työpaikallaan, kun taas hätiköity ja vaillinainen perehdytys voi aiheuttaa työntekijän irtisanoutumisen puutteellisen perehdytyksen takia. (Miettinen ym. 2009.) Perehdytyksessä on saatu parhaimmat tulokset, kun perehdytysjakso on ollut pituudeltaan 3–6 kuukautta. Tällaisilla perehdytysjaksoilla on ollut Iso-Britannian terveydenhuoltojärjestelmän mukaan useita hyötyjä hoitotyössä. Näitä hyötyjä ovat olleet mm. potilasturvallisuuden ja potilastyytyväisyyden parantuminen, hoitajien itseluottamuksen, tyytyväisyyden sekä työmoraaalin parantuminen sekä se on toiminut myös rekrytointivalttina. (Jokiniemi ym., 2014, s. 55.)

Perehdytystä tulisi kehittää jatkuvasti, koska työnkuva usein muuttuu vuosien aikana sekä jatkuvasti kehitetään uusia ja tehokkaampia työtapoja. Kaikilla on oikeus hyvään perehdytykseen. Hyvä perehdytys sitouttaa uuden työntekijän uuteen työpaikkaan. Perehdytyksen jälkeen on perehdytettävän myös hyvä antaa palautetta perehdytyksestä perehdyttäjälle sekä yksikön esimiehelle, jotta yksikkö voi kehittää omaa perehdytysprotokollaan. Perehdytyksessä tulee tulla ilmi työpaikan arvot, pelisäännöt, tehtävänanto ja toimintaohjeet. (Työterveyslaitos, i.a-d.)

Vastavalmistuneita sairaanhoitajia tulisi jo opiskelun aikana valmistaa uuden työelämän mahdollisiin haasteisiin. Perehdytysjaksoilla on todettu olevan merkitys

uusien sairaanhoitajien työssä pysymiseen sekä työtyytyväisyyteen. Vähäinen perehdytys aiheuttaa epävarmuutta sekä stressiä vaikuttaen negatiivisesti työhyvinvointiin. (Jokiniemi ym., 2014, s. 54–57.)

2.3 Perehdytyksen kehittäminen

Uuden työntekijän perehdyttäminen on koko työyhteisöä koskeva asia ja sen toteutuminen ja onnistuminen tulisi olla koko työyhteisön vastuulla. Perehdyttäjänä toimiminen vahvistaa ja kehittää omaa ammattiosaamistaan. Perehdyttäminen vaatii myös arvioimaan ja perustelemaan työyhteisön hoitokäytäntöjä. Perehdytys vie paljon aikaa ja resursseja työyksiköstä, mutta siihen panostaminen palkitsee työyksikön lopulta. On myös suuri taloudellinen menetys organisaatiolle, jos juuri perehdytetty työntekijä lopettaa heti perehdytysjakson jälkeen ja joudutaan aloittamaan prosessi uudestaan alusta. (Työterveyslaitos, i.a-d.)

Hyvässä ja laadukkaassa perehdytyksessä on otettava huomioon organisaatio, sairaanhoitajat sekä heidän tarpeensa. Virallinen ja valmiiksi suunniteltu perehdytysohjelma auttaa uusien työntekijöiden pitämisessä työyhteisössä, motivoi heitä, tuottavuus kasvaa, omatunto paranee, oppiminen on sujuvampaa sekä ahdistus uuden työn aloittamisesta saattaa vähentyä. (Cuddy, 2015, s. 1–2.) Puute sairaanhoitajista on ennustettu kohoavan jopa 500 000 sairaanhoitajaan vuoteen 2025 mennessä. On siis organisaatioiden vastuulla parantaa sekä kehittää perehdytysohjelmia, jotka auttavat ja lisäävät sairaanhoitajien pysyvyyttä alalla. (Cuddy, 2015, s. 2.)

Vastavalmistuneiden sairaanhoitajien näkökulmasta on erityisen tärkeää, että heidät perehdytetään mahdollisimman kattavasti ja huolellisesti, jotta voidaan taata työpaikan vaatima osaaminen sekä ammattitaito. Puutteellinen perehdytys voi aiheuttaa vaaratilanteita sekä ylimääräistä stressin tunnetta, joka saattaa vaikuttaa potilasturvallisuuteen. (Jokiniemi ym., 2014, s. 54–55.)

Usein uusilla työntekijöillä on hyviä uusia kehitysideoita koskien perehdytystä ja muita toimintatapoja yksiköissä. Haastatteleamalla uusia työntekijöitä voidaan

saada uusimpia tietoja ja taitoja, joita ottaa käytäntöön. Tutkimuksen mukaan myös perehdytyskeskusteluilla voitaisiin edistää ja kehittää perehdytystä. (Aittovaara ym., 2022.) Mentorointi on hyvä jatkumo perehdytysjakson jälkeen. Se on vasta työuran aloittaneen sekä kokeneen työntekijän välistä opastamista sekä oman osaamisen siirtämistä eteenpäin vastavuoroisesti. Se voi auttaa uuden työntekijän työnaloituksen stressin lieventämisessä sekä auttamaan itsensä kehittämisesä. Mentoroinnin avulla pystytään vahvistamaan työntekijöiden välisiä suhteita ja ammatillista yhteistyötä mikä osaltaan vaikuttaa työhyvinvointiin. (Mäkipää ym., 2014, s. 182–183.)

3 TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYS

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää kirjallisuuskatsauksen avulla sitä, miten perehdytys vaikuttaa hoitajien työhyvinvointiin hoitotyössä sekä mistä asioista kokonaisvaltainen perehdytys koostuu. Tavoitteena on lisätä tietoa siitä, miten perehdytys tukee työhyvinvointia sekä millä keinoin perehdytystä voidaan kehittää hoitotyössä. Keräämme tutkittua tietoa perehdytyksestä hoitotyössä ja sen vaikutuksista hoitajien työhyvinvointiin. Kerätyn tiedon avulla pyrimme tuomaan kehitysideoita yhteistyötahollemme osaksi perehdytyskehityshankeprojektia. Tutkimuskysymyksemme on

Miten onnistunut perehdytys tukee työhyvinvointia?

4 TUTKIMUSMENETELMÄT

4.1 Työelämäkumppani

Tutkimuksemme yhteistyötaho on HUS sisätaudit ja kuntoutuksen tulosityksikkö. Sisätauti- ja kuntoutusyksikkö tutkii, diagnosoi ja hoitaa sisäelinten tai aineenvaihdunnan sairauksia sairastavia potilaita sekä monisairaita ikääntyneitä. Yksikössä arvioidaan sekä toteutetaan kuntoutusta moniammatillisesti toimintakyvyn ja liikkumisen tukemiseksi. Kuntoutuksen lähtökohtana ovat potilaan toimintakyvyn ylläpitämisen tarpeet ja tavoitteet. (Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri, i.a.-b.)

Työ on ajankohtainen yhteistyötaholle, jossa on käynnissä perehdytystä kehittävä projektihanke. Tämän opinnäytetyön tutkimustulokset tullaan hyödyntämään osana projektihanketta. Tutkimuksen tuloksia pyritään hyödyntämään muillakin HUS vuodeosastoilla. Yhteistyökumppanimme ehdotuksesta tutkimuksesta saadut tulokset tullaan esittelemään perehdytysprojektin työryhmälle. Astu eli ammattirasiirtymisen tukiohjelma on HUS:sin perustama perehdytykseen kohdentuva projekti, jolla halutaan tukea uutta työntekijää sekä perehdyttäjää. Projektia on suunniteltu vuonna 2022 ja sitä on otettu osittain käytäntöön alkuvuodesta 2023. Projekti on vielä osittain kesken ja sen suunnittelua ja kehittämistä työstehtään edelleen. Opinnäytetyön pohjalta tehdään tietoisuus, joka lisätään perehdytysprojektin verkkokurssiin Moodleen PowerPoint-esityksenä. Opinnäytetyöstä tehdyn tietoisuuden tavoitteena on motivoida perehdytykseen ja sillä halutaan luoda motivaatiota itseperehdyttäjälle. (Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri [HUS], i.a.-a.)

Sairaanhoitajien pätevyyttä on tutkittu aiemmin Mervi Flinkmanin, Helena Leino-Kilven, Olivia Nummisen, Yunsuk Jeonin, Liisa Kuokkasen ja Riitta Meretojan väitöskirjassa otsikolla Nurse Competence Scale: a systematic and psychometric review. Nurse Competence Scale eli sairaanhoitajan pätevyysasteikko on keino, jolla on mitattu ja tutkittu sairaanhoitajien pätevyyttä eri vaiheissa sairaanhoitajan uraa. Väitöskirja tehtiin systemaattisena kirjallisuuskatsauksena.

Kirjallisuuskatsaukseen oli valikoitunut 30 tutkimusta ja näissä oli saatu yli 11 000 osaamisen arviointia mukaan. Pätevyysasteikkoa oli käytetty arvioimaan jo pitkään sairaanhoitajan uralla olleita sekä myös vastavalmistuneita ja sairaanhoitajaopiskelijoita. Tutkimusten mukaan iällä, työkokemuksella, korkeakoulutuksella, vakiintuneella työsuhteella sekä koulutuksiin osallistumisilla oli positiivisia vaikutuksia pätevyysasteikolla hyviin tuloksiin pääsemiseen. Tutkimusten mukaan tällä sairaanhoitajan pätevyysasteikolla on vaikutuksia taustamuuttujien ja pätevyyden määrittämiseen. (Flinkman ym., 2016.)

ASTU-ohjelma koostuu hoitajan asemien kymmenestä eri tavoitteesta, perehdyjästä asiantuntijaan. Nämä kymmenen tavoitetta on jaettu kolmeen yläluokkaan, joka ovat suoriutuja, pätevä ja asiantuntija. Suoriutuja-luokan alle on laitettu uuden ja kokeneen perehdytys. Suoriutuja-luokan hoitajaksi luetaan ensimmäinen vuosi uudessa työpaikassa. Pätevä-luokan alle on sijoitettu opiskelijaohjaaja, perehdyttäjä, mentori, vuorovastaava, opetushoitaja, apulaisosastonhoitaja ja osastonhoitaja. Nämä hoitajan asemat/tavoitteet ovat koettu sijoittuvan toisen ja kolmannen vuoden jälkeen samassa työpaikassa. Asiantuntija-luokan alle on ajateltu taitava hoitaja sekä APN eli asiantuntija. Nämä on sijoitettu yli kolmen vuoden kokemuksen jälkeen samassa työpaikassa. (HUS, i.a.-a.)

4.2 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Opinnäytetyömme tutkimusmenetelmä on kuvaileva eli narratiivinen kirjallisuuskatsaus. Menetelmänä kirjallisuuskatsaus on tapa löytää vastaus yhteen tai useampaan tutkimuskysymykseen, mitä aiheesta jo tiedetään sekä mitkä ovat tutkimuksen keskeiset käsitteet sekä niiden välinen yhteys (Ahonen ym., 2013, s. 292–294). Menetelmä toimii hyvin nykypäiväisten käytäntöjen ja menettelytapojen pohdintaan ja kehittämiseen. Onnistuneeseen kirjallisuuskatsaukseen tutkimuskysymyksen tulisi olla riittävän täsmällinen ja rajattu, jolloin ilmiötä eli aihetta voidaan tutkia perinpohjaisesti. Tutkimuskysymys voi toki olla myös väljempi, jolloin tutkittavaa ilmiötä voidaan käsitellä ja arvioida eri perspektiiveistä. (Ahonen ym., 2013, s. 295.)

Onnistunut työ vaatii tekijältään kattavan kirjallisuuden tarkastelun laaja-alaisesti eri tietokannoista, mutta samoja hakusanoja ja kriteereitä käyttäen. Aineiston avulla täytyy pystyä ymmärtämään ilmiötä, tarkastella sitä ja löytää yhteneväisyydet sekä eroavaisuudet niiden väliltä. (Stolt ym., 2016, s. 8–9.) Tämän avulla kirjallisuuskatsaus pyrkii kuvaamaan tutkimusaiheeseen liittyviä aikaisempia tutkimuksia ja tuottaa kuvailevan ja laadullisen vastauksen ilmiöstä (Ahonen ym. 2013, s. 294–295). Kirjallisuuskatsauksen aineisto perustuu jo aikaisemmin julkaistuista tieteellisistä tutkimuksista.

4.3 Tiedon haku

Työhön on valittu mahdollisimman tuoreita julkaisuja sekä aineiston valintaan oli tarkasti rajatut kriteerit. Aineiston tuli koskea hoitotyön työntekijöiden työhyvinvointia sekä perehdytystä. Aineiston haussa käytettiin terveysalan tietolähteitä, joita olivat Proquest, Pubmed sekä Ebscohost. Kirjastoja sekä manuaalista hakua hyödynnettiin myös aineiston keruussa.

Sisäänottokriteereiksi julkaisulle oli, että aihe käsittelee hoitajien työhyvinvointia sekä mitä on hyvä perehdytys hoitotyössä. Julkaisujen tulee olla myös saatavilla luettaviksi kokonaan sekä niiden tulee olla tieteellisiä artikkeleita. Poissulkukriteereiksi muodostui julkaisuvuosi ja kieli. Tutkimusten tulisi olla suomen tai englannin kielellä sekä julkaistu vuoden 2013 jälkeen. Taulukossa 1 löytyvät sisäänotto- ja poissulkukriteerit taulukkomuodossa. Haluamme työllämme tuottaa tietoa siitä, miten perehdytys vaikuttaa uuden työntekijän työhyvinvointiin.

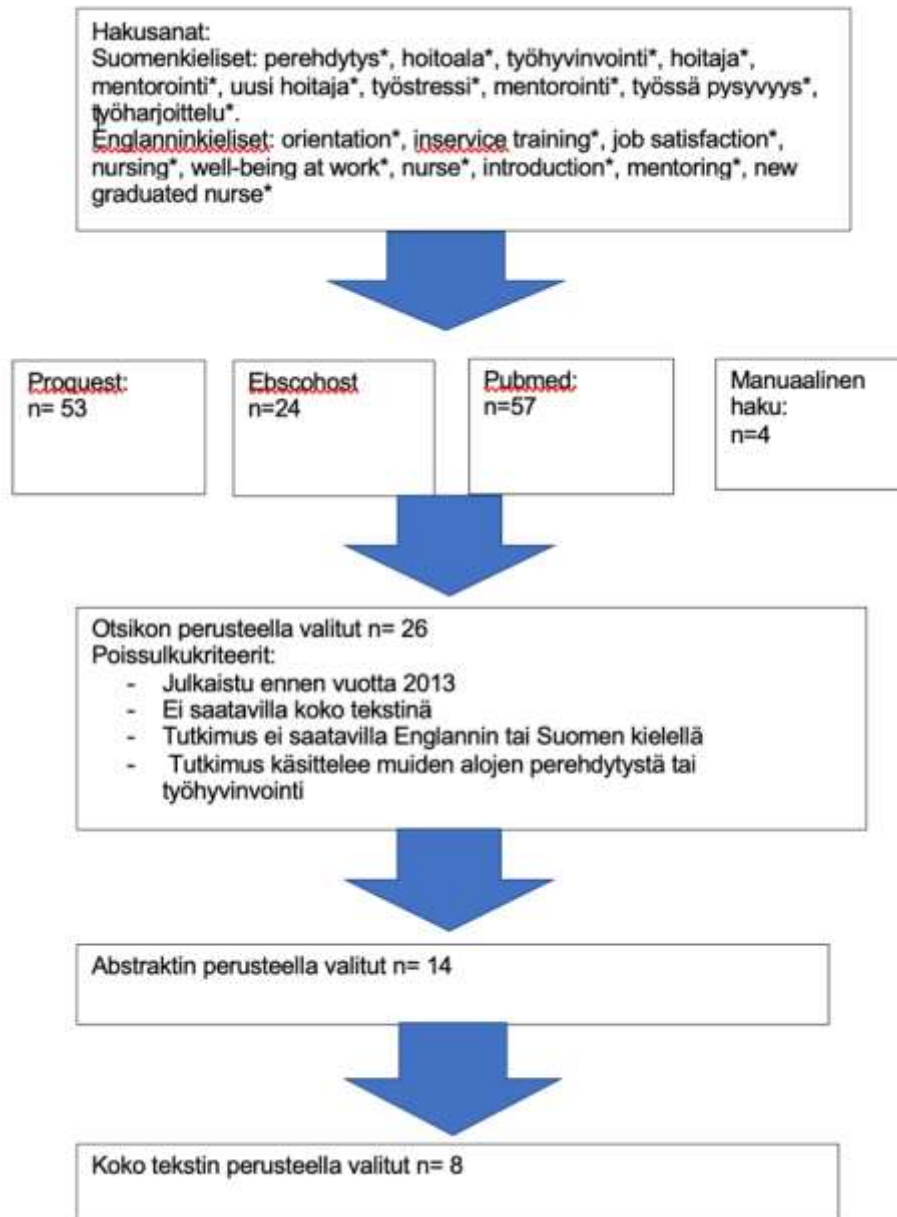
Opinnäytetyön hakusanojen muodostamisessa käytettiin apuna MESH sekä fin-MESH asiasanastoa. Hakusanojen kartoitusta ohjasi tutkimuskysymys. Suomenkielisissä tietokantoihin hakusanoiksi muodostui perehdytys, hoitoala, työhyvinvointi, hoitaja, vasta valmistunut hoitaja, työstressi, mentorointi, resilienssi, tyytyväisyys sekä työssä pysyvyys. Hakusanat kansainvälisissä tietokannoissa oli orientation, inservice training, inservice, job satisfaction, work satisfaction, nursing, well-being at work, resilience, nurse, introduction, mentoring and new graduated nurse. Hakusanojen tuottamat tulokset käytiin ensin läpi

otsikkotasolla, sitten abstraktin ja lopuksi koko tekstin perusteella. Sisäänottokriteerien perusteella työhön valikoitui 8 tutkimusartikkelia. Työn alla LIITE 1 löytyy työhön valitut alkuperäiset tutkimusartikkelit taulukkona.

Taulukko 1. Sisäänotto- ja poissulkukriteerit

Sisäänottokriteeri	Poissulkukriteeri
- Julkaisuväli vuosien 2013–2023 välillä	- Julkaistu ennen vuotta 2013
- Tutkimus saatavilla koko tekstinä	- Ei saatavilla koko tekstinä
- Tutkimus löytyy suomeksi tai englanniksi	- Tutkimus ei saatavilla valituilla kielillä
- Tutkimus käsittelee hoitajien perehdytystä ja/tai työhyvinvointia	- Tutkimus ei vastaa tutkimuskysymykseen

Sisäänotto- ja poissulkukriteerit rajaavat aineiston valintaa aluksi otsikoiden ja tiivistelmän perusteella, lopuksi koko tekstin perusteella. Poissulkukriteerit huomioiden otsikoiden perusteella valikoitui 26 artikkelia. Tämän vaiheen jälkeen työt käytiin läpi tiivistelmien perusteella. Tiivistelmät luettiin läpi, jolloin niistä etsittiin työn aihepiiriin sopivat artikkelit. Lopulliseen tutkimusaineistoon valikoitua 8 tutkimusartikkelia koko töiden perusteella. Kaikki 8 valittua työtä luettiin useaan kertaan läpi ja alleviivattiin tärkeät kappaleet työn kannalta. Artikkeleissa tuli käsitellä hoitotyössä tapahtuvaa perehdytystä sekä sen vaikutuksia hoitajien työhyvinvointiin. Alla oleva Kuvio 1 havainnollistaa aineistojen hakuprosessin etenemisen.



Kuvio 1. Tutkimusaineiston hakuprosessi

4.4 Aineiston analysointi

Sisällön analyysillä tarkoitetaan menettelytapaa, jolla pystytään analysoida dokumentaatiot konkreettisesti sekä tarkasti. Tapaa käytetään tutkittavan ilmiön kuvaamisessa, jolloin kootaan ilmiötä kuvaavia kategorioita, keskeisiä käsitteitä tai

käsitekartta. Näiden avulla kartoitetaan tutkittavaa ilmiötä kuvailevaa kokonaisuutta, pohditaan niiden ristiriitoja ja aukkoja sekä suhteita toisiinsa. Sisällönanalyysin onnistumisen lähtökohta on, että tutkija pystyy yksinkertaistamaan löytämänsä aineiston sekä kokoamaan tutkittavaa ilmiötä luotettavasti kuvaavat keskeiset käsitteet. (Kyngäs ym., 2013, s. 139.)

Opinnäytetyössä on käytetty induktiivista sisällönanalyysiä soveltaen. Induktiivisessa sisällönanalyysissä edetään aineiston ehdoilla. Siinä jaotellaan sanoja näiden teoreettisen merkityksen pohjalta. (Kyngäs ym., 2013, s. 139.) Induktiivisessa analyysissä tavoitteena on löytää tutkimusaineistoista teoreettinen pohja niin, että aikaisemmat tiedot, teoriat, olettamukset sekä havainnot eivät vaikuta tai ohjaa analyysiä. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla saadaan vastaus tutkimustehtävään käsitteitä yhdistelemällä. (Sarajärvi & Tuomi, 2018, s. 127.) Aineiston analyysi on kolmiportainen, johon kuuluu aineiston redusointi, klusterointi sekä abstrahointi (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2013, s.167).

Redusoinnissa eli aineiston pelkistämässä rajataan tutkimukselle epäolennainen aineistosta pois eli aineisto tiivistetään ja jaotellaan osiin. Aineistosta etsitään kaikki ilmaukset, jotka kuvaavat tutkimustehtävää, jonka jälkeen ne listataan ja tehdään niistä pelkistetyt ja tiivistetyt ilmaukset. (Sarajärvi & Tuomi, 2018, s. 122–123.) Taulukossa 3 on esimerkki alkuperäisen lauseen pelkistämisestä.

Taulukko 2. Esimerkki alkuperäisen lauseen pelkistämisestä.

Alkuperäisilmaisu	Suomennos	Pelkistetty
The more the nursing graduates felt they had a structured orientation program, the more satisfied they were on the ward, the more adapted they felt to the ward, and they perceived more support. (Strauss ym., 2015.)	Mitä enemmän vastavalmistuneet kokivat, että heillä oli strukturoitu perehdytysohjelma, sitä tyytyväisempiä he olivat osastolla, tunsivat olleensa sopeutuneempia osastolle sekä kokivat saavansa enemmän tukea.	<ul style="list-style-type: none"> - Strukturoitu perehdytysohjelma lisäsi työtyytyväisyyttä - Tuen saamisen tunne kasvoi - Sopeutuminen työyksikköön nopeampaa

Klusteroinnin tarkoituksena on käydä läpi alkuperäisilmaukset yksityiskohtaisesti sekä etsitään eri aineistoista yhtäläisyyksiä ja/ tai eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Kaikki samaa asiaa kuvaavat käsitteet luokitellaan ja yhdistetään osioiksi ja luokat nimetään kuvaavalla otsikolla, jolloin syntyvät alaluokat. Klusteroinnissa eli ryhmittelyssä on tarkoituksena luoda pohja tutkimukselle. (Sarajärvi & Tuomi, 2018, s. 123–124.)

Abstrahointi eli yleiskäsitteiden muodostaminen vaiheessa jaotellaan tutkimukselle tärkeä tieto ja näiden valittujen tietojen perusteella muodostetaan teoreettisia käsitteitä (Sarajärvi & Tuomi, 2018, s. 125–127). Ryhmittelyvaiheessa tehdyt alaluokat muodostavat yläluokat, joista nimetään pääluokkia sekä yksi kaikkia yhdistävä luokka. Luokat nimetään teoriaa kuvaavalla otsikolla. (Leinonen, 2018.)

Opinnäytetyöhön valikoitui yhteensä kahdeksan tutkimusartikkelia. Tutkimusten tuloksista nousi ylös kolme yläluokkaa. Yläluokat ovat perehdyttäjä, työtyytyväisyys sekä organisaatio. Alaluokat näkyvät taulukossa 2 avattuna. Tuloksissa alaluokat ovat esiteltynä yläluokkien jälkeen samassa järjestyksessä kuin taulukossa 2.

Taulukko 3. Ylä- ja alaluokat kuviona

Yläluokka	Alaluokka
Perehdyttäjä	<ul style="list-style-type: none">- Tuen antaminen- Luottamuksen rakentuminen
Työtyytyväisyys	<ul style="list-style-type: none">- Stressin hallinta- Työyhteisö
Organisaatio	<ul style="list-style-type: none">- Perehdytyksen rakenne- Resurssointi

5 TULOKSET

5.1 Perehdyttäjä

Perehdyttäjä alaluokiksi muodostui kaksi alaluokkaa, jotka ovat tuen antaminen sekä luottamuksen rakentuminen. Perehdyttäjän persoona sekä hänelle käytävissä olevat resurssit koettiin tärkeänä osana perehdytystä. Perehdyttäjän tulisi olla professionaalinen opettaja, joka on aina saavutettavissa, on helposti lähestyttävä ja luo kiireettömän ilmapiirin oppimiselle. Tärkeäksi koettiin nimetty perehdyttäjä, joka pysyisi lähes samana koko perehdytyksen ajan. Perehdyttäjän ei tulisi olla mukana lasketussa henkilöstössä, jotta hänellä olisi aikaa ohjata sekä antaa palautetta. Jos perehdyttäjä ei ole kiinnostunut tai koe itseään yhdenvertaiseksi perehtyjän kanssa, se voi aiheuttaa ristiriitaa ja epäonnistuneen perehdytyksen. (Strauss ym., 2015, s. 3–4; Aittovaara ym., 2022, s. 23–25.)

Tekijät, jotka vaikuttivat negatiivisesti perehdytykseen ja uuteen työyhteisöön sopeutumiseen olivat strukturoidun perehdytysohjelman puute, perehdyttäjän ajan vähäisyys muiden työtehtävien takia, osaston työpaine sekä vaihtuvat ohjaajat mikä vähensi jatkuvuuden tunnetta. (Strauss ym., 2015, s. 3–4.) Työntekijät ovat nopeammin täyspainoinen resurssi sekä luottavat paremmin omiin taitoihinsa, kun heille tarjotaan työkohtaista perehdytystä. Sen on myös tutkittu vähentävän virheitä työssä. (Baldwin, 2016, s. 28.)

Kollegoiden tuki mainittiin erityisen tärkeänä siirtymisessä ja sopeutumisessa uuteen työympäristöön. Vanhempien kollegoiden tapa antaa palautetta myönteiseen tai kielteiseen sävyyn vaikutti uusien työntekijöiden ahdistukseen lieventävästi tai pahentavasti. (Wong ym., 2017, s. 172.) Tutkimuksessa mainittiin perehdytysohjelman vaikuttavan työntekijöiden työtyytyväisyyteen sekä pysyvyyteen työpaikalla positiivisesti. Laadukas perehdytysohjelma viestittää uusille työntekijöille sitä, että heitä arvostetaan. (Blomber & Welander, 2019, s. 414.) Kollegoiden sosiaalisen tuen puute on tutkimuksessa raportoitu yhdeksi tärkeimmistä

tekijöistä, joka vaikuttaa vastavalmistuneen sairaanhoitajan tyytymättömyyteen (Strauss ym., 2015, s. 3).

On tärkeää, että uusi työntekijä kokee itsensä osaksi uutta työyhteisöä. Se, että kokee olevansa muiden työntekijöiden selän takana puhumisen aihe ja että muut työntekijät ovat epävarmoja uuden työntekijän osaamisesta aiheuttaa stressiä ja kielteistä suhtautumista työtekoon ja perehdytyksen onnistumiseen. Tutkimuksessa oli koettu, että uusien työntekijöiden uudenlaiset toimintatavat oli otettu kielteisesti vastaan sekä resurssien puute vaikutti negatiivisesti perehdytykseen. (Aittovaara ym., 2022; Strauss ym., 2015, s. 3; Walsh, 2018, s. 278.)

5.2 Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyyden alaluokiksi muodostui stressin hallinta sekä työyhteisö. Tutkimuksen mukaan vastavalmistuneilla sairaanhoitajilla on vaikeutta stressin hallinnassa. Nopeasti tulleen suuremman vastuun kanssa vastavalmistuneet sairaanhoitajat kokevat, että heillä ei ole tarpeeksi hyviä stressinhallintakykyjä yllättävissä korkean stressin tilanteissa. Lisäkoulutuksella ja suunnitellulla vastavalmistuneet sairaanhoitajat olisivat valmiimpia kohtaamaan näitä tilanteita. (Theisen & Sandau, 2013, s. 409.)

Tutkimuksessa mainittiin, että vastavalmistuneet sairaanhoitajat kokevat eniten stressiä uransa alkuvaiheessa ja he ovat suurimmassa riskissä vaihtaa alaa 3–6 kuukauden aikavälillä. Sairaanhoitajien vaihtuvuutta voidaan vähentää kiinnittämällä huomioita sairaanhoitajien työtyytyväisyyteen parantamalla ihmissuhteita, työilmapiiriä sekä työn sisältöä. (Wong ym., 2017, s. 173.) Perehdytysohjelmien on laadullisten tutkimusten mukaan osoitettu lisäävän perehtyjän itseluottamusta, pätevyyttä sekä työtyytyväisyyttä. Hyvä perehdytysohjelma vähentää valmistuneiden sairaanhoitajien stressiä ja ahdistuneisuuden tunnetta sekä vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta. (Walsh, 2018, s. 278; Strauss ym., 2015; Baldwin, 2016, s. 28–29.) Työuransa aloittaneista sairaanhoitajista lähes kaikki kokivat eritasoisesti fyysisiä ja psyykkisiä stressioireita sekä turhautumisen tunnetta siirtymässään opiskelijasta sairaanhoitajan ammattirooliin. Vähäinen työyhteisön tuki

sekä heikko perehdytys aiheutti stressioireita ja sopeutumisongelmia sekä heikensi uskoa omaan ammatilliseen pätevyyteen. (Wong ym., 2017, s. 170–171.)

Tutkimuksen mukaan uuden työntekijän myönteinen vastaanotto ja heidän kysymyksiinsä vastaaminen koettiin perehdytyksen edellytyksenä. Positiiviset asenteet perehtyjää kohtaan helpottivat perehtymistä yksikköön. Yhteistyö ja yhdenvertaisuus työntekijöiden, eteenkin perehtyjän ja perehdyttäjän välillä loi perehdytyksestä onnistuneen. Negatiiviset asenteet, resurssien puutteet ja huonosti suunniteltu perehdytys aiheuttivat perehtyjille huonon perehdytyksen, joka voi aiheuttaa aikomuksen vaihtaa työpaikkaa. (Aittovaara ym., 2022, s. 25.) Tärkeänä on koettu nimetyn perehdyttäjän pysyvyys, jotta perehdyttäjä voi seurata perehtyjän kehitystä sekä oppimisen kaarta ja antaa kattavaa palautetta (Shepard, 2014).

5.3 Organisaatio

Kolmannen yläluokan alaluokiksi muodostui perehdytyksen rakenne sekä resurssointi. Tutkimuksen mukaan on tärkeää, että työnantaja ottaa vastuuta uudesta työntekijästä ja siten viestittää uudelle työntekijälle, että he ovat toivottuja sekä arvokkaita työyhteisölle (Blomber & Welander, 2019, s. 413–414). Luottamus työyhteisön sekä uuden työntekijän välillä on välttämätöntä, jotta perehtyvä työntekijä pystyy kehittymään hoitotyössä, tuntee olonsa varmaksi hoitotyön tilanteissa ja luottamus omaan työskentelyyn kasvaa (Blomber & Welander, 2019, s. 42).

Laadukkaan perehdytyksen saavuttamiseksi organisaation tulisi luoda perehdyttäjille mahdollisuus osallistua täydennyskoulutuksiin, jotka tukevat perehdytystä. Perehdyttäjien koulutus on välttämätöntä, jotta he pystyvät vastaamaan uuden tulokkaan kysymyksiin ja tarpeisiin. (Theisen & Sandau, 2013, s. 410.) Aittovaara ym. tutkimuksessa puutteeksi todettiin se, ettei lähiesimiestä ollut aina nimetty. Kehityskeskusteluja kaivattiin perehdytysjakson puoliväliin sekä loppuun, jolloin esimiehellä ja perehtyvällä työntekijällä olisi mahdollisuus keskustella perehdytyksen kulusta sekä sen onnistumisesta. (Aittovaara ym. 2022, s. 25.)

Strukturoitu ja yksilön tarpeet huomioitu perehdytysohjelma lisäsi perehdytettävien sairaanhoitajien työtyytyväisyyttä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta ja he kokivat saavansa enemmän tukea työyhteisöltä. Tutkimuksen kyselyyn vastanneiden mielestä räätälöidyt perehdytysohjelmat lisääisivät työssä pysymistä sekä perehdytys koettaisiin henkilökohtaisempaan. (Strauss ym., 2015, s. 3; Baldwin, 2016, s. 29.) Strukturoidun perehdytyksen saaneet työntekijät pysyivät 58 % todennäköisemmin työpaikassaan yli 3 vuoden ajan verrattuna niihin, jotka eivät perehdytystä saaneet (Baldwin, 2016, s. 27).

Hyvän perehdytyksen edellytyksenä koetaan sen suunnitelmallisuus ja tavoitteellisuus. Tutkimuksen mukaan perehdytysmateriaali tulisi saada heti työsuhteen alussa. Perehdytyksessä koetaan tärkeäksi tasa- ja monipuolisuus sekä sen jatkuvuus perehdytysjakson jälkeenkin. (Aittovaara ym., 2022, s. 25; Theisen & Sandau, 2013, s. 411; Strauss ym., 2015, s. 4.) Yhteisten sääntöjen, tapojen ja linjan puuttuminen perehdytyksestä vaikeuttaa uusien käytäntöjen oppimista (Aittovaara ym., 2022, s. 26).

Tutkimuksen mukaan perehdytysohjelmat ovat tehokkaampia ja tuottavampia jos niiden kesto on jopa vuoden mittainen. Organisaation tulisi rahoittaa pidempiä perehdytysohjelmia, jotka takaisivat uudelle työntekijälle kattavan tuen pidemmälle aikavälille. (Theisen & Sandau, 2013, s. 411; Strauss ym., 2015, s. 4)

6 POHDINTA

6.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tutkimustulosten mukaan perehdytyksellä on vahva yhteys uuden työntekijän työhyvinvointiin sekä työtyytyväisyyteen. Tuloksissa ilmeni, että perehdyttäjällä oli suuri merkitys perehdytyksen onnistumiseen. Perehdyttäjän tulee olla ammattitaitoinen ja helposti lähestyttävä sekä hänen tuli osata luoda perehtyjälle

kiireetön ja hyväksyvä ilmapiiri oppimiselle. Vastavalmistuneet sairaanhoitajat pitivät tärkeänä vastavuoroista suhdetta perehdyttäjän ja perehtyjän välillä. Kehitettävää ja kannustavaa palautetta tulisi saada koko perehdytysjakson ajan. Perehdyttäjän vaihtuvuutta tulisi välttää jatkuvuuden turvaamiseksi. (Strauss ym., 2015, s. 3–4; Aittovaara ym., 2022, s. 23–25.)

Vasta valmistuneet sairaanhoitajat kokivat stressiä vastuun lisääntyessä. He kokevat eniten stressiä uransa alkuvaiheessa sekä ovat suuressa riskissä vaihtaa alaa ensimmäisen 3–6 kuukauden aikana. (Theisen & Sandau, 2013, s. 409.) Vähäinen työyhteisön tuki sekä heikko perehdytys aiheutti stressioireita ja sopeutumisongelmia sekä heikensi uskoa omaan ammatilliseen pätevyYTEEN (Wong ym., 2017, s. 170–171). Hyvä perehdytysohjelma vähentää koettua stressiä, lisää työtyytyväisyyttä, itseluottamusta sekä pätevyytTä (Walsh, 2018, s. 278; Strauss ym., 2015; Baldwin, 2016, s. 28–29).

Hyvin suunniteltu ja strukturoitu perehdytysohjelma lisää työssä pysymistä (Strauss ym., 2015, s. 3; Baldwin, 2016, s. 29). Tutkimuksen mukaan perehdytysohjelmat ovat tehokkaampia ja tuottavampia jos niiden kesto on jopa vuoden mittainen (Theisen & Sandau, 2013, s. 411; Strauss ym., 2015, s. 4). Organisaatiossa tulee resursoida perehdyttäjien lisäkoulutukseen, jotta perehdytys olisi laadukasta ja vastaa perehdytettävän odotuksiin ja tarpeisiin (Theisen & Sandau, 2013, s. 410). Perehdyttäjälle on luotava tarpeeksi aikaa ohjaamiseen eikä hänen ei tulisi kuulua henkilöstö vahvuuteen (Strauss ym., 2015, s. 3–4; Aittovaara ym., 2022, s. 23–25). Tärkeänä pidettiin kehityskeskusteluja sekä perehdytysjakson puolivälissä että lopussa (Aittovaara ym., 2022, s. 25).

Organisaatiolla sekä perehdyttäjällä on iso rooli perehdytyksen onnistumisen kannalta. Perehdytysohjelman ja vallitsevien hoitokäytäntöjen tulee olla yhtenevät. Uuden työntekijän sitoutumista työyhteisöön parantaa positiivinen, työhön motivoitunut ja yhteisiä hoitokäytäntöjä toteuttava hoitotiimi. Virheiden tapahtuessa palautteen ei tulisi olla negatiivista tai nolaavaa vaan positiivissävytteistä ja oppimista tukevaa. Uusi työntekijä ei saisi joutua pelkäämään virheiden tekemistä. Oppiminen on helpompaa, kun ilmapiiri on avointa ja kynnys kysymyksiä kysymisessä on matala. Työyhteisön lämpimällä vastaanotolla, hyvällä ilmapiirillä

sekä kannustavalla esimiehellä on siis iso rooli yksilön työhyvinvointiin. Myös oma kiinnostus työtehtäviään kohtaan sekä innostus uuden oppimiseen on rinnastettu nostattavan työhyvinvointia.

Tutkimusartikkelissa mainittiin, kuinka perehdytysjakson loputtua uusi työntekijä oli yksin vastuussa kaikesta ja se koettiin jopa pelottavalta. Tutkimusaineiston mukaan mentorointi on hyvä jatkumo perehdytysjakson jälkeen. Mentoroinnilla tarkoitetaan sukupolvien välistä kaksisuuntaista toimintaa, jossa sairaanhoitajat iästä ja urasta riippumatta tuovat arvokkaita kokemuksia ja näkökulmia sisältävää tietoa ja taitoa mentorointisuhteeseen. (Coventry & Hays, 2021, s. 37.) Mielestämme mentoroinnin avulla uuden työntekijän työstressi voisi mahdollisesti vähentyä, jolloin työtyytyväisyys ja työhyvinvointi parantuisi.

Perehdyttäjällä on tärkeä rooli onnistuneessa perehdytyksessä. Perehdytysjakson aikana tulee varmistua, että uudella työntekijällä on osaaminen ja taito suoriutua annetuista työtehtävistä itsenäisesti sekä mihin perehtyjä tarvitsee tukea ja lisäopetusta. Mielestämme hyvä perehdyttäjä on henkilö, joka arvostaa omaa työtään, haluaa kehittää ammatitaitoaan, omaa hyvät vuorovaikutustaidot sekä kykenee käyttämään dialogia vuorovaikutuksessa perehdytettävän kanssa. Perehdyttäjän tulee osata antaa perehdytettävälle palautetta kehittävästi, rakentavasti ja positiivisesti sekä osattava ottaa sitä itse vastaan.

Yhteiskunnassamme käydään julkista keskustelua kriittisestä sairaanhoitajapulaista. Laadukas ja yksilölliset tarpeet huomioiva perehdytysohjelma voi lisätä työpaikkojen sekä pito- että vetovoimaa. Organisaation rakenteessa oleva kattava perehdytys- ja mentorointiohjelma takaisi työpaikkaa hakevalle vastavalmistuneelle, työhön palaavalle tai työpaikan vaihtajalle yksilön tarvitseman tuen ja ohjauksen.

6.2 Eettisyys

Kirjallisuuskatsauksessa on tärkeää hankkia tarpeeksi aineistoa, jotta saadaan tarpeelliset tiedot tutkia aihetta sekä analysoida aineistoja oman aiheen kanssa.

Aineistojen kuuluu olla luotettavia, jolloin ne tulee etsiä luotettavista sivustoista ja tietokannoista, joista löytyy tieteellisiä artikkeleita ja väitöskirjoja.

Sairaanhoitajien koulutukseen kuuluu eettisyyden ja tiedonhankinnan kursseja, jotka ovat koulutuksessa kaikille pakollisia. Täten yliopistot ja ammattikorkeakoulut ovat perehdyttäneet opiskelijoitaan tutkimuseetiikasta. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan TENK:n mukaan tieteellinen tutkimus voi olla eettisesti hyväksyttävää ja luotettavaa ja sen tulokset uskottavia vain, kun tutkimus on tehty tieteellisten käytäntöjen mukaan. (TENK.FI, 2012.) Tutkimuksessa on selvitetty, että kirjallisuuskatsaus ei tarvitse tutkimuslupaa työn tilaajalta. Opinnäytetyö on tehty tutkimuseettisten tieteellisten käytäntöjen mukaisesti, joita ovat muun muassa tiedeyhteisön mukaiset toimintatavat eli rehellisyys, huolellisuus, tarkkuus sekä tulosten tallentaminen, esittäminen ja arvioiminen (TENK.FI, 2012).

6.3 Luotettavuus

Kuvailevaa kirjallisuuskatsausta tutkimusmenetelmänä sekä sen luotettavuutta on arvosteltu tieteellisesti epätarkaksi sekä tarkoitushakuiseksi (Ahonen ym. 2013, s. 295). Narratiivisesta kirjallisuuskatsauksesta sanotaan myös, että se ei ota kantaa valittujen tutkimusmateriaalien valitsemiseen tutkimukseen eikä niiden luotettavuuteen (Stolt ym., 2016, s. 9). Meillä tutkijana on siis valmiiksi jo oletta-
mus siitä että, perehdytyksen laatu vaikuttaa työhyvinvointiin. Tutkimuksessa aineiston valinta tapahtuu myös tiettyjä hakusanoja käyttäen sekä sisäänotto että poisjättökriteerien avulla, jolloin tutkimuksien valikointi voi olla tarkoituksen-
hakuista. (Ahonen ym. 2013, s. 295–296.) Tutkija itse valitsee omaan työhönsä sisäänotto- ja poisjättökriteerit, jotka vaikuttavat siihen, että aineisto valikoituu omien kriteerien pohjalta.

Tutkimusaineiston etsimisessä ongelmia tuotti se, että useimmat artikkelit olivat perehdytyksen näkökulmasta tehtyjä ja työhyvinvointiin viitattiin vain muutamassa lauseessa. Muutamien lauseiden pohjalta tehdyt tulokset ovat suppeita ja voivat irrota kontekstista. Opinnäytetyöhön valitut aineistot olivat kaikki englan-
ninkielisiä, joten käänösprosessissa voi mahdollisesti tapahtua

väärinymmärryksiä, jolloin tulokset saattavat vääristyä. Aineistot luettiin useaan kertaan tuloksien vääristymisen minimoimiseksi. Valitut aineistot on tehty erilaisissa hoito kulttuureissa ja siksi tutkimuksien tuloksia täytyi soveltaa suomalaiseen sairaanhoitojärjestelmään sopivaksi. Työn luotettavuuden parantamiseksi on siinä pyritty kuvaamaan opinnäytetyön eri vaiheet mahdollisimman tarkasti kirjallisuuteen perustuen.

6.4 Jatkotutkimusehdotukset ja suositukset käytäntöön

Perehdytyksen vaikutuksia työntekijän työhyvinvointiin tulisi tutkia enemmän myös tulevaisuudessa. Perehdytys on tärkeä osa niin vasta valmistuneen kuin työuralla pitkään olleen sairaanhoitajan uuden työn aloitusta. Aiheesta löytyi tutkimuksia, jotka käsittelivät vasta valmistuneiden sairaanhoitajien perehdytystä mutta ei niinkään jo uralla pidempään olleiden tai alalle palaavien. Joten mielestämme työuralla pitkään olleiden sekä alalle palaavien perehdytystä, sen vaikutuksia työhyvinvointiin sekä sitä, että lisäisikö hyvin suunniteltu perehdytysohjelma alalle takaisin tulemistä ja sen houkuttelevuutta tulisi tutkia enemmän.

On tärkeää, että esimiehet ja johtajat pitävät huolta perehdyttäjistä ja perehtyjistä sekä perehdytyksen laadusta. Esimiesten tulisi olla itse hyvin tietoisia perehdytyksestä omassa työyksikössä ja osata ohjata perehdyttäjiä ja perehtyjiä sen toteutuksessa.

Lyhyt- ja pitkäaikaisten sijaisien sekä keikkatyöntekijöiden perehdytystä tulisi tutkia ja kehittää enemmän. Jos keikkalainen tai sijainen saisi vaikkakin lyhyessä ajassa mahdollisimman hyvän perehdytyksen, saattaisi hän kokea itsensä enemmän osaksi työyhteisöä. Lyhyemmässäkin perehdytyksessä tulisi olla tietty kaava esimerkiksi siinä kuka hänet ottaa vastaan ja kertoo työtehtävistä sekä keneltä voi avun tarpeen tulla sitä kysymään. Näin keikkalaisesta tai sijaisesta voitaisiin saada vakituisia keikkalaisia tai parhaassa mahdollisessa tapauksessa vakituisia omia työntekijöitä.

Esimiehen tehtävänä on pitää huolta siitä, että perehdytykseen suunnitellaan ja annetaan riittävästi resurssointia ajallisesti. Myös hyvin tehty työsuunnittelu perehdyttäjän ja perehtyjän vuoroissa on tärkeää. Perehdyttäjän tulisi olla koko ajan jatkuvuuden ja kehittymisen kannalta sama henkilö sekä nimetty varahenkilö. Perehdyttäjälle tulisi tarjota lisäkoulutuksia perehdytykseen liittyen. Esimiehen sekä työntekijöiden kanssa tulisi käydä läpi perehdytys ohjelmaa sekä kehittää sitä tarpeen mukaan. Jokaiselta perehdytyksen saaneelta voisi teettää kyselyn perehdytyksen laadusta ja kehitystarpeista.

Perehdyttäjänä toimiminen on aina lisävastuu työntekijälle. Lisätehtävistä ja vastuista tulisi aina saada korvaus. Se on suuri satsaus työntekijälle perehdyttää uusi ja toivottavasti pysyvä työntekijä. On taloudellisesti suurempi menoerä säännöllisesti turvautua keikkatyöfirman vaihtuviin työntekijöihin.

LÄHTEET

- Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. (2013). Työturvallisuuskeskus. Perehdyttäminen ja työopastus: ennakoivaa työsuojelua. <https://tyoturvallisuuskeskus.mobiezone.fi/zine/4/article-142>
- Aittovaara, A., Kylm, J., Rauta, S., Meri, A., Junntila., K., Paavilainen, E., & Haapa, T. (2022). Uusien työntekijöiden kokemukset perehdytyksestä ja sen aikaisesta oppimisesta leikkaus- ja teho-osastoilla - laadullinen tutkimus. *Tutkiva Hoitotyö*, 20(1), 20–29. <https://anna.diak.fi/scholarly-journals/uusien-tyontekijoiden-kokemukset-perehdytyksesta/docview/2723217406/se-2>
- Baldwin, B. (2016). An onboarding program for the CT department. *Radiol Manage*, 38(1), 26–29. http://www.ahra.org/AM/Downloads/OI/qc/RM381_p26-30_Baldwin_Features.pdf
- Blomberg, H., & Welander, J. (2019). A narrative study of newly graduated registered Swedish nurses' establishment in the profession and the portrayal of a healthcare organisation. [Swedish nurses' establishment in the profession] *Journal of Health Organization and Management*, 33(4), 413–425. <https://doi.org/10.1108/JHOM-09-2018-0251>
- Coventry, T., & Hays, A.-M. (2021). Nurse managers' perceptions of mentoring in the multigenerational workplace: a qualitative descriptive study. *Australian Journal of Advanced Nursing*, 38(2), 34–43. <https://doi.org/10.37464/2020.382.230>
- Cuddy, J. B. (2015). Development of an Evidence-Based Nursing Orientation Program for a Community Health System. <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1747&context=dissertations>
- Flinkman, M., Leino-Kilpi H., Numminen O., Jeon, Y., Kuokkanen, L., & Meretoja R. (27.9.2016). Nurse Competence Scale: a systematic and psychometric review. *Journal of Advanced Nursing*. (73)5, 1035–1036. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jan.13183>
- Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri. (i.a-a). Voimaannuttavat rakenteet. ASTU- Ammattiuralla siirtymisen tuki. Saatavilla 31.8.2023

https://hussote.sharepoint.com/sites/12101/voimaannuttavat_ra-kenteet/astu/Sivut/default.aspx

Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri. (i.a.-b). Sisätaudit ja kuntoutus. Saatavilla 31.1.2023 <https://www.hus.fi/tietoa-meista/potilashoito-laatu-ja-potilasturvallisuus/sisataudit-ja-kuntoutus#kuntoutus>

Hung, M., Wong, L., & Lam, S. (2017). The first year of professional nursing experience: The transition challenges faced by new graduated nurses. Saatavilla 13.5.2023 <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=124466244&site=ehost-live&scope=site&authtype=sso&custid=s4777465>

Kangasniemi, M., Utriainen, k., Ahonen, S., Pietilä, A., & Jääskeläinen, P. (2013). Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsenettyyn tietoon. Hoitotiede. <https://www.proquest.com/docview/1469873650/fulltextPDF/AEABF64F5AB8454FPQ/1?accountid=27043>

Kyngäs, H., Elo, S., Pölkki, T., Kääriäinen, M., & Kanste, O. (2011). Sisällönanalyysi suomalaisessa hoitotieteellisessä tutkimuksessa. Hoitotiede. https://www.researchgate.net/profile/Tarja-Poelkki/publication/261723764_Sisallanalyysi-suomalaisessa-hoitotieteellisessa-tutkimuksessa/links/551b0ad80cf2fdce84384f32/Sisaelloanalyysi-suomalaisessa-hoitotieteellisessae-tutkimuksessa.pdf

L 738/2002. Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Laine, P., Hahtela, N., Jokiniemi, K., Pietilä, A., Kangasniemi, M., Haatainen, K., Meretoja, R., Flinkman, M., Leino-Kilpi, H., Salanterä, S., Ensio, A., Suomalainen, S., Lammintakanen, J., Kinnunen, J., Suomala, T., Manka, M., Mäkisalo-Ropponen, M., Vesterinen, P., Häggman, A., Heiskanen, A., Mäkipää, S., Ranta, Iiri. (Toim.) & Tilander, Eeva. (Toim.). (2014). Työhyvinvoinnin keinot. Hoitotyön vuosikirja 2014. Fioca Oy.

Leinonen, R. (12.12.2018). Miksi sisällönanalyysi? Spoken. <https://spoken.fi/sisallanalyysi/>

- Lindfors, K., Kaunonen, M., Huhtala, H., & Paavilainen, E. (2022). Newly graduated nurses' evaluation of the received orientation and their perceptions of the clinical environment: An intervention study. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 36(1), 59–70.
<https://doi.org/10.1111/scs.12963>
- Manka, M. (2011). *Työn ilo*. Helsinki: WSOYpro.
- Manka, M. (i.a). *Työhyvinvoinnin tekijät*. <https://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/>
- Miettinen, M., Kaunonen M., & Tarkka, M. (2006). *Laadukas perehdyttäminen Osa 1, Hoitotyön perehdytyksen perusta*. Hallinnon tutkimus 2. Saatavilla 7.2.2023 file:///C:/Users/oskar.LAPTOP-SVFPQIT3/Downloads/101485-Artikkelin%20teksti-179981-1-10-20210107.pdf
- Miettinen, M., Kaunonen, M., Peltokoski, J., & Tarkka, M. (2009). *Laadukas perehdyttäminen Osa II Hoitotyön perehdytyksen prosessi ja sen arviointi*. Hallinnon tutkimus 2. Saatavilla 7.2.2023 file:///C:/Users/oskar.LAPTOP-SVFPQIT3/Downloads/100591-Artikkelin%20teksti-178083-1-10-20201217.pdf
- Sairaanhoitajat. (5.10.2020). *Yli puolet sairaanhoitajaliiton koronakyselyyn vastaajista mielti alanvaihtoa koronapandemian aikana*. <https://sairaanhoitajat.fi/yli-puolet-sairaanhoitajaliiton-koronakyselyn-vastaajista-mielti-alanvaihtoa-koronapandemian-aikana/#>
- Sairaanhoitajat. (i.a-c). *Työhyvinvointi. Perusasiat kuntoon työpaikalla*. Saatavilla 20.2.2023 <https://sairaanhoitajat.fi/tyohyvinvointi/perusasiat-kuntoon-tyopaikalla/#>
- Shepard, L. (2014). The Effectiveness Of A Differentiated Orientation For Nurses In An Acute Care Facility. *I-Manager's Journal on Nursing*, 4(1), 9–17. <https://www.proquest.com/docview/1535250087/fulltextPDF/F0F8667B449C47B2PQ/1?accountid=27043>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (17.1.2023). *Sairaalat ja erikoissairaanhoito*. <https://stm.fi/sairaalat-erikoissairaanhoito>
- Stolt, M., Axelin, A., & Suhonen, R. (25.1.2016). *Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä*. (2. uud. p.). Turun yliopisto.

- Strauss, E., Ovnat, C., Gonen, A., Lev- Ari, L., & Mizrahi, A. (7.9.2015). Do orientation programs help new graduates? Nurse education today. TENK.fi. Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2012). Saatavilla 7.2.2023 https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf
- Theisen, J., & Sandau, K. (2013) Competency of new graduate nurses: A review of their Weaknesses and strategies for success. Saatavilla 15.5.2023 <https://www.proquest.com/docview/1430881501/fulltext/3B335E58C1644992PQ/1?accountid=27043>
- Työterveyslaitos. (i.a-d.) Kunnollinen perehdytys kannattaa aina. Saatavilla 17.3.2023 <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/kunnollinen-perehdytys-kannattaa-aina>
- Vesterinen, P. (toim.), Salojärvi, S., Innanen, P., Vauhkonen, P., Juuti, P., Niivala, V., Arikoski, J., Karppanen, K., Kinnunen, T., Luoma, J., Räsänen, M., Saarikoski, V., & Wink, H. (2006). Työhyvinvointi ja esimiestyö. WSOYpro.
- Walsh, A. (1.11.2018). Nurse residency programs and the benefits for new graduate nurses. *Pediatric nursing*, 44(6), 275–279. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ccm&AN=133645941&site=ehost-live&scope=site&authtype=sso&custid=s4777465>

LIITE 1. Valitut alkuperäistutkimukset taulukkomuodossa

Tutkimus	Tutkimuksen tavoite	Tutkimus menetelmä	Keskeiset tulokset
Walsh, A. 2018. Nurse residency programs and the benefits for new graduate nurses	Vasta valmistuneiden sairaanhoitajien perehdytysohjelman tutkiminen, ohjelma tarjoaa neljän perustaidon kasvun ja kehityksen; viestinnän, kriittisen ajattelun, stressin hallinnan sekä organisoinnin.	Kirjallisuuskatsaus	Perehdytysohjelmalla on pystytty parantamaan vasta valmistuneiden sairaanhoitajien työtyytyväisyyttä sekä työssä pysymistä. Perehdytysohjelman kehittymisen myötä on ohjelmaan valittu useita eri vaihtoehtoja, joista työntekijä itse voi valita tunnistettuihin tarpeisiin keskittyvän ohjelman. Aihealueet ovat viestintä, organisointi, kriittinen ajattelu sekä stressin sietokyky. Ohjelman tavoitteena on tukea uusia sairaanhoitajia siirtymään klinisiin tehtäviin ja rakentamaan heidän luottamustaan.
Baldwin, B. 2016. An onboarding	CT- osastojen perehdytysohjelmien tutkiminen sekä mitä osa alueita	Kirjallisuuskatsaus	Kaikilla osastoilla tulisi olla perehdytysohjelma, joka auttaa valmistamaan uuden työntekijän

program for the CT department	sen tulisi tukea ja mitä etuja se tuo yrityksille.		työhönsä. Tutkimuksen mukaan se parantaisi ja tukisi työtyytyväisyyttä sekä pysyvyyttä.
Theisen, J., Sandau, K. 2013. Competency of new graduate nurses: a review of their weakness and strategies for success	Katsauksen tarkoituksena on tunnistaa psykomotorisia ja kognitiivisia kompetensseja ja antaa ehdotuksia niiden soveltamiseksi vasta valmistuneisiin sairaanhoitajiin sairaanhoitajan residenssiohjelman perehdytysosion aikana. Tunnistamalla alueet, joilla uudet valmistuneet sairaanhoitajat tarvitsevat lisäkehitystä	Kirjallisuuskatsaus	Tarvitaan tutkimusta vastavalmistuvien stressin hallinnasta ja korkean stressitason vaikutuksesta kykyyn tarjota laadukasta hoitoa. Viestintä, johtaminen, organisointi, kriittinen ajattelu, erityistilanteet ja stressinhallinta ovat aiheita, joissa vastavalmistuneilla on kehitettävää
Strauss, E., Ovnat, C., Gonen, A., Lev-Ari, L., & Mizrahi, A. 2015. Do orientation	Selvittää, sisältääkö vasta valmistuneiden työelämään siirtyminen strukturoitua perehdytysohjelmaa sekä arvioida sen tehokkuutta vastavalmistuneiden näkökulmasta.	Kyselytutkimus, kyselylomake jaettiin 100 vastavalmistuneille sairaanhoitajille Israelissa.	Strukturoitu perehdytysohjelma lisäsi vasta valmistuneiden työtyytyväisyyttä, kokivat olevansa enemmän osa työyhteisöä sekä saivat enemmän tukea. Asiat, jotka vaikuttivat perehdytykseen ja uuden työn aloittamiseen negatiivisesti olivat mm. vaihtuvat perehdyttäjät, kiire sekä epärealistiset odotukset uudelta työntekijältä.

<p>programs help new graduates?</p>			<p>Räätälöidyt perehdytysohjelmat parantaisivat tyytyväisyyttä, pysyvyyttä sekä se koettaisiin henkilökohtaisempana.</p>
<p>Aittovaara, A. Kylm, J., Rauta, S., Meri, A., Junttila, K. 2022. Uusien työntekijöiden kokemukset perehdytyksestä ja sen aikaisesta oppimisesta leikkaus- ja teho-osastoilla</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata uusien työntekijöiden kokemuksia perehdytyksestä ja sen aikaisesta oppimisesta leikkaus- ja teho-osastoilla.</p>	<p>Laadullinen tutkimus, kyselytutkimus v 2019. 36 vastasi kyselyyn ja suurin osa (97%) oli sairaanhoitajia.</p>	<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata uusien työntekijöiden kokemuksia perehdytyksestä ja sen aikaisesta oppimisesta leikkaus- ja teho-osastoilla. Suurimmaksi osaksi perehdytykseen oltiin tyytyväisiä, mutta tutkimuksessa tuli ilmi, että aikaa oli liian vähän ja osassa perehdytystä oli puutteita.</p>

<p>Hung, S., Lam, K., & Wong, L. 2017. The first year of professional nursing experience: The transition challenges faced by graduated nurses</p>	<p>Tuoda esille käsityksiä sekä tekijöitä, jotka vaikuttavat vasta valmistuneen sairaanhoitajan uuteen työpaikkaan sopeutumisessa.</p>	<p>kvalitatiivinen tutkimus</p>	<p>Vastavalmistuneista sairaanhoitajista lähes kaikki kokivat ensimmäisen vuoden aikana turhautumista emotionaalisesti, fyysisiä ja psyykkisiä stressioireita, sopeutumisvaikeuksia sekä riittämätöntä työpaikan tukea sekä perehdyttämistä. Suurin osa tutkimukseen osallistujista koki saavuttaneensa onnistumisen tunteen sekä työtyytyväisyyden, kunnes olivat sopeutuneet uuteen työympäristöönsä 11–12 kuukauden jälkeen.</p>
<p>Blomberg, H., & Welander, J. (2019). A narrative study of newly graduated registered Swedish nurses' establishment in the profession and</p>	<p>Miten organisaatio ottaa vasta valmistuneet sairaanhoitajat vastaan työelämään ja pitää heidät työelämässä sekä miten itse sairaanhoitajat sen kokevat.</p>	<p>Haastattelututkimus</p>	<p>On tärkeää rakentaa organisaation jäsenten sekä työntekijöiden välille luottamus kestävän ja mielekkään työyhteisön luomiseksi. Perehdytysohjelmat ovat tuloksien mukaan tarpeellisia, jotta uudet työntekijät luottavat omaan työskentelyyn sekä näin organisaatio osoittaa olevansa kiinnostunut uusista tulokkaista. Tutkimuksissa mainittiin, että perehdytysohjelma vaikuttavaa työntekijöiden työtyytyväisyyteen sekä</p>

<p>the portrayal of a healthcare organisation.</p>			<p>pysyvyyteen työpaikalla sekä se kuvastaa että he ovat arvokkaita työyhteisölle.</p>
<p>Shepard, L. (2014). The Effectiveness of A Differentiated Orientation For Nurses In An Acute Care Facility</p>	<p>Miten perehdytyksen suunnittelu vaikuttaa työntekijöiden työtyytyväisyyteen ja miten se kehittäisi ja parantaisi sairaanhoitajien kliinistä osaamista sekä onko perehdytyksellä merkitystä työntekijöiden pysyvyyteen.</p>	<p>Kyselytutkimus, 19 osallistujaa, jotka olivat kaikki juuri palkattuja sairaanhoitajia kirurgiselle osastolle Yhdysvalloissa.</p>	<p>Perehdytyksen yksilöllisellä suunnitelmallisuudella oli vaikutusta positiivisesti työtyytyväisyyteen, taitotasoihin sekä pysyvyyteen. Sairaanhoitajien kliiniset taidot paranivat suunnitelmallisen perehdytysohjelman myötä. Tuloksissa ilmeni, kuinka 68% kyselyyn vastanneista olisi harkinnut työpaikan vaihtamista, jos perehdytystä ei olisi tarjottu.</p>