

Opinnäytetyö (YAMK)

Kliininen asiantuntijuus, kansansairaudet

2023

Heli Lehtonen

Sairaanhoitajan perehdyttämismallin kehittäminen



Opinnäytetyö (YAMK) | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysala (YAMK) | Kansansairaudet

2023 | 41 sivua, 6 liitesivua

Heli Lehtonen

Sairaanhoitajan perehdyttämismallin kehittäminen

Kehittämiprojektin tarkoituksena oli kuvata Tyks psykiatrian aikuisten neuropsykiatrian työryhmän sairaanhoitajan perehdyttämisen nykytilanne sekä kartoittaa sen kehittämiskohteita uusimpaan kansalliseen ja kansainväliseen tietoon perustuen. Aikuisten neuropsykiatrian työryhmässä työskentelee seitsemän sairaanhoitajaa moniammatillisen työryhmän jäsenenä. Turun kaupungin psykiatria ja Tyks psykiatria, yksi Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin toimialueista, yhdistyivät vuoden 2018 alusta, mikä muutti organisaatiota ja sen toimintaa. Yhdistymisen aiheuttama muutos näkyi konkreettisesti sairaanhoitajien määrän lisääntymisenä ja erilaisina työskentelytapoina.

Kehittämiprojektin tavoitteena oli kehittää Tyks psykiatrian aikuisten neuropsykiatrian työryhmän sairaanhoitajan perehdyttämistä siten että se on strukturoitua, laadukasta ja työntekijän työhyvinvointia lisäävää. Kehittämiprojektissa käytettiin learning cafe-menetelmää tiedon keräämisessä.

Kehittämiprojektin tuotoksena syntyi uuden sairaanhoitajan perehdyttämismalli. Perehdyttämismallin käyttöönotto tapahtuu vuoden 2024 aikana ja sen päivittämistä jatketaan kehittämiprojektin loputtua.

Asiasanat:

Perehdytys, perehdyttämismalli, perehdyttäminen, sairaanhoitaja

Master's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Master of healthcare/ Advanced Practice

2023 | 41 number of pages, 6 number of pages in appendices

Heli Lehtonen

The orientation model for nurses

The purpose of the development project was to describe the current situation of orientation and survey the need for orientation in the adult's neuropsychiatry work group in Tyks. The adult's neuropsychiatry work group is a multi-professional work group with seven RNs (=registered nurses). The Turku City Psychiatry and Tyks Psychiatry, one of the operating areas of the Hospital District of Southwest Finland, merged at the beginning of 2018, which changed the organization and its operations. The change caused by the merger was concretely reflected in the increase in the number of nurses and different ways of working.

The aim of the development project was to develop the orientation of the nurse of the adult neuropsychiatrist working group of Tyks psychiatry so that it is structured, high-quality and increases the employee's well-being at work. The development project used the learning café method to collect information.

The output of the development project was an orientation model for new nurses. The orientation model will be introduced during 2024 and will continue to be updated after the project has ended.

Keywords:

Orientation model, orientation, preceptorship, nurse

Sisältö

Käytetyt lyhenteet tai sanasto	6
1 Johdanto	7
2 Kehittämiprojektin lähtökohdat	9
2.1 Kehittämiprojektin tausta	9
2.2 Kehittämiprojektin toimintaympäristö	9
2.3 Kehittämiprojektin tarve	11
2.4 Kehittämiprojektin tavoite, tarkoitus ja tuotos	13
2.5 Projektiorganisaatio	14
3 Uudessa työssä aloittaneen sairaanhoitajan perehdytys tiedonhaun perusteella	15
3.1 Perehdyttämisen osa-alueet	15
3.2 Perehdyttäminen	15
3.3 Tiedonhaku	16
3.4 Tiedonhaun tulokset	18
4 Kehittämiprojektin toteutus	21
4.1 Kehittämiprojektin aikataulu ja eteneminen	21
4.2 Projektin menetelmälliset valinnat	22
4.3 Learning cafe-menetelmä	23
5 Toiminnallinen osuus	25
5.1 Projektiryhmän learning cafe-tapaaminen	25
5.2 Kehittämiprojektin tuotos	26
6 Kehittämiprojektin arviointi ja pohdinta	32
6.1 Kehittämiprojektin arviointi	32
6.2 Kehittämiprojektin tuotoksen arviointi	33
6.3 Kehittämiprojektin eettisyys ja luotettavuus	34
6.4 Kehittämiprojektin merkitys ja jatkoideat	35

Liitteet

Liite 1. Kirjallisuuskatsauksen prosessi

Liite 2. Projektityöryhmän learning cafe Flingassa

Liite 3. Uuden sairaanhoitajan perehdyttämismalli

Liite 4. Perehdytyksen tarkistuslista

Kuviot

Kuvio 1. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri 1.1.2020 (VSSHP b. 2020) 10

Kuvio 2. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin visio. (VSSHP:n intranet) 13

Kuvio 3. Prosessin eteneminen.....21

Kuvio 4. Osaamisalueet29

Taulukot

Taulukko 1. Tiedonhaun tulokset

20

Käytetyt lyhenteet tai sanasto

Tyks	Turun yliopistollinen keskussairaala
VSSH	Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri
Varha	Varsinais-Suomen hyvinvointialue

1 Johdanto

Tämä kehittämisprojekti sai alkunsa tarpeesta kehittää perehdyttämisoaamista, jolla varmistetaan osaava henkilökunta, tasalaatuinen työ sekä lisätään organisaation sekä yksikön pitovoimaa henkilöstöstä. Idea tähän kehittämisprojektiin lähti itämään kehittämisprojektin tekijän palattua perhevapaalta takaisin työskentelemään sairaanhoitajana Turun yliopistollisen keskussairaalan (Tyks) psykiatrian toimialueeseen kuuluvaan aikuisten neuropsykiatriseen työryhmään.

Työryhmän työskentelytavat olivat muuttuneet sairaanhoitajien lukumäärän lisääntyttyä, työn organisoimisessa oli tapahtunut muutoksia; esimerkiksi lähetekäsittelyssä ja työn rytmittämisessä. Myös työryhmässä jo pitkään työskennelleet sairaanhoitajat toivat esiin kokemuksia uuden työryhmässä aloittaneen sairaanhoitajan perehdyttämismallin puutteista. Tämän puutteen koettiin näkyvän osaamisen siirtämisen epätasalaatuisuutena ja uusien sairaanhoitajien epävarmuutena työryhmässä vaadittavilla osaamisalueilla.

Tämän kehittämisprojektin tarkoituksena on kuvata Turun yliopistollisen keskussairaalan (Tyks) psykiatrian aikuisten neuropsykiatrian työryhmän sairaanhoitajan perehdyttämisen nykytilanne sekä kartoittaa sen kehittämiskohteita uusimpaan kansalliseen ja kansainväliseen tietoon perustuen.

Kehittämisprojektin tavoitteena on kehittää Tyks psykiatrian aikuisten neuropsykiatrin työryhmän sairaanhoitajan perehdyttämistä siten, että se on strukturoitua, laadukasta ja työntekijän työhyvinvointia lisäävää.

Kehittämisprojektin tuotoksena syntyi sähköisessä muodossa oleva perehdytysmalli sairaanhoitajalle. Tämä kehittämistehtävä on tehty Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin aikana ja sen vuoksi tässä työssä viitataan sen aikaisiin dokumentteihin ja organisaatioon. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin toiminta päättyi 31.12.2022 ja Varsinais-Suomen hyvinvointialue Varha aloitti toimintansa 1.1.2023. Kehittämistehtävän tuotos on käytettävissä jatkossa

Varhan osana toimivalla Tyks Psykiatrian aikuisten neuropsykiatrian työryhmällä.

2 Kehittämiprojektin lähtökohdat

2.1 Kehittämiprojektin tausta

Idea tähän kehittämissprojektiin syntyi kehittämissprojektin tekijän palattua perhevapaalta takaisin työskentelemään sairaanhoitajana Turun yliopistollisen keskussairaalan (Tyks) psykiatrian toimialueeseen kuuluvaan aikuisten neuropsykiatriseen työryhmään syyskuussa 2020. Turun kaupungin psykiatria ja Tyks psykiatria, yksi Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiriin (VSSHP) toimialueista, yhdistyivät vuoden 2018 alusta, mikä muutti organisaatiota ja sen toimintaa.

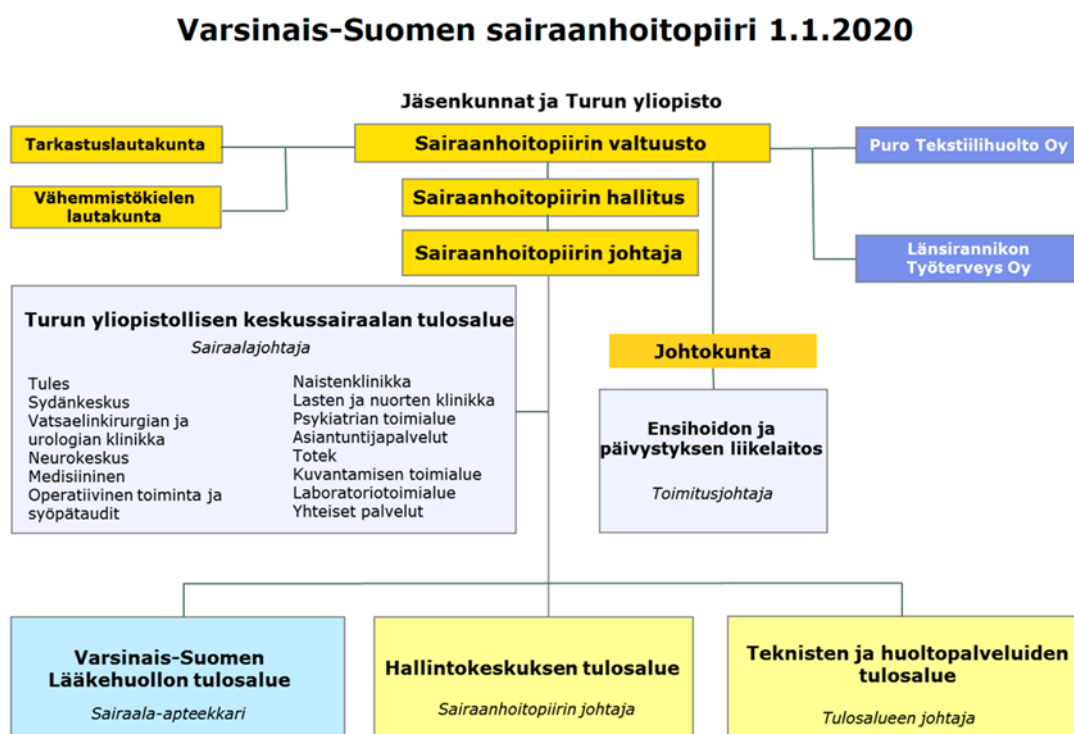
Organisaatioiden yhdistymisen aiheuttama muutos näkyi konkreettisesti aikuisten neuropsykiatrian työryhmässä työskentelevien sairaanhoitajien määrän lisääntymisenä ja erilaisina työskentelytapoina. Työryhmän sairaanhoitajat tulivat eri organisaatioiden eri yksiköistä ja yhtenäistä perehdytysmallia ei ollut olemassa. Tämä näkyi erilaisina toimintatapoina perustehtävän suorittamisessa sekä työryhmän käytännöissä, esimerkiksi potilastietojärjestelmään kirjaamisessa, ja työn rytmityksessä. Tällöin tuli esille perehdyttämismallin tarve uudelle työntekijälle tai työtehtävään palaavalle työntekijälle.

2.2 Kehittämiprojektin toimintaympäristö

Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri on julkiomisteinen kuntayhtymä, joka tuottaa erikoissairaanhoidon palveluja omistamissaan yksiköissä. Sairaanhoitopiirin tehtävänä on tarjota laaja-alaisia erikoissairaanhoidon palveluja jäsenkuntiansa asukkaille ja lisäksi huolehtia yliopistosairaalatason palvelujen saatavuudesta Turun yliopistollisen keskussairaalan erityisvastuualueella (Satakunnan ja Vaasan sairaanhoitopiirit).

Sairaanhoitopiirin palveluja käyttää yli 200 000 henkilöä vuosittain ja potilaat ohjautuvat palveluiden pariin terveyskeskuksista, työterveyspalveluista,

yksityissektorilla työskenteleviltä lääkäreiltä, sairaanhoitopiirin omista yksiköistä sekä valtion ja vakuutusyhtiöiden lähettäminä. Tyks sairaalat toimivat opetussairaaloina, työharjoittelupaikkoina ja tieteellisen tutkimuksen yksikköinä. (VSSH b. 2020.) Kuviossa 1 on kuvattuna Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin rakenne.



Kuvio 1. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri 1.1.2020 (VSSH b. 2020)

Tämä kehittämisprojekti sijoittuu yhdelle Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin Tyks toimialueista eli psykiatrian toimialueelle. Tyks Psykiatrian toimialue koostuu kahdeksasta vastuualueesta, joita ovat akuuttipsykiatria, lastenpsykiatria, mielialahäiriöt, neuropsykiatria, nuorisopsykiatria, psykoosit, riippuvuuspsykiatria ja vanhuspsykiatria. (VSSH c. 2020)

Tyks Psykiatrian aikuisten neuropsykiatrian työryhmässä tehdään diagnostisia tutkimuksia 18 vuotta täyttäneille potilaille, joilla on kehityksellinen neuropsykiatrisen häiriö (esim. ADHD, autismin kirjon häiriö, Touretten oireyhtymä). Tutkimuksiin tullaan lääkärin läheteellä.

Työryhmän muodostavat tällä hetkellä kolme lääkäriä, seitsemän sairaanhoitajaa, kaksi toimintaterapeuttia, kolme psykologia, sosiaalityöntekijä ja osastonsihtööri. Työskentely on moniammatillista tiimityöskentelyä ja työryhmä on jaettu kahteen tiimiin maantieteellisten syiden sekä selkeyden vuoksi. Eriytyöntekijät (sosiaalityöntekijä ja toimintaterapeutit) osallistuvat molempiin tiimeihin. Kehittämiprojekti keskittyy työryhmän sairaanhoitajien perehdyttämisen kehittämiseen, sillä jokainen ammattiryhmä vastaa oman ammattiryhmänsä edustajan perehdyttämisestä.

Sairaanhoitajan työ aikuisten neuropsykiatrian työryhmässä vaatii osaamista ja tietoa neuropsykiatrisista häiriöistä, niiden tunnistamisesta ja hoidosta. Työ on itsenäistä asiantuntijatyötä, jonka tukena on moniammatillinen tiimi.

Diagnostinen neuropsykiatrian tutkimusjakso alkaa lähetteen hyväksymisen jälkeen ensitapaamisella, johon potilaan lisäksi osallistuvat sairaanhoitajan ja lääkärin muodostama työpari. Ensikäynnin jälkeen alkaa sairaanhoitajan tekemä tutkimusjakso, joka muodostuu diagnostisista neuropsykiatrisista (ja mahdollisista psykiatrisista) haastatteluista, omaisen haastattelusta ja sen lopuksi pidetään hoitoneuvottelu, jossa kootaan yhteen tutkimusjakson tulokset. Hoitoneuvotteluun osallistuvat potilaan lisäksi sairaanhoitaja ja lääkäri.

Hoitoneuvottelussa tehdään tutkimustulosten perusteella jatkohoitosuunnitelma, joka esimerkiksi voi olla lääkärin tekemä konsultaatiopyyntö psykologille diagnoosin tarkentamiseksi, konsultaatiopyyntö toimintaterapeutille toimintakykyarvioon tai lääkehoitokokeilu stimulanteilla potilaalle, jolla todetaan ADHD. Lääkehoitokokeilun toteuttamisesta vastaa sairaanhoitaja ja lääkäri on konsultoitavissa sen aikana.

2.3 Kehittämiprojektin tarve

Kehittämiprojekti on työelämälähtöinen ja perustuu aikuisten neuropsykiatrian työryhmän tarpeeseen kehittää sairaanhoitajan perehdytystä. Uuden sairaanhoitajan perehdytystä haluttiin kehittää, sillä työskentely kyseisessä työryhmässä on vaativaa ja yhtenäinen strukturoitu perehdyttämismalli puuttui.

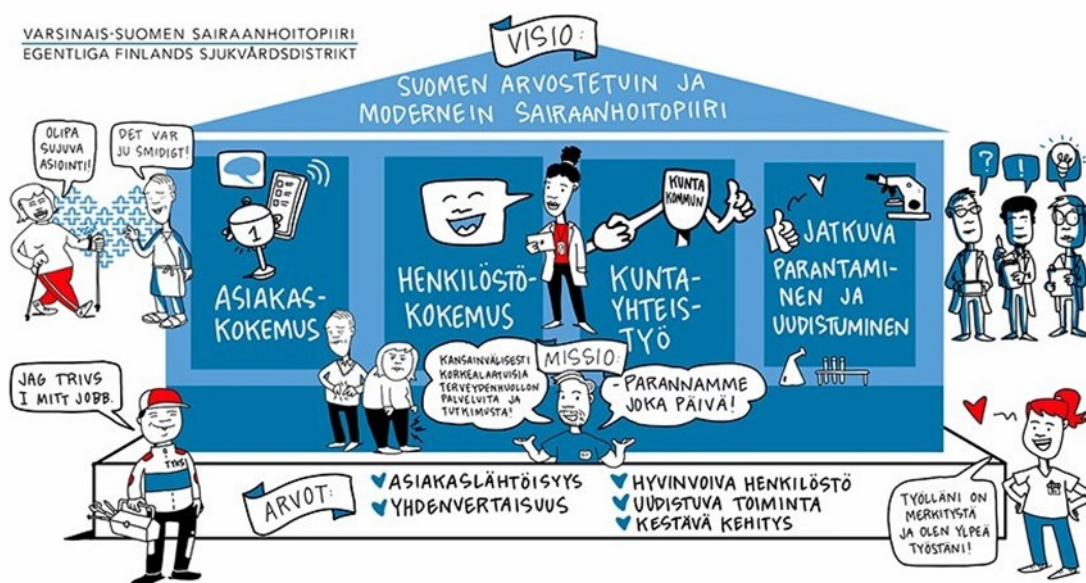
Yhtenäisen perehdyttämismallin puute vaikutti työryhmässä työskentelevien sairaanhoitajien kokemukseen osaamisen siirtämisen tasalaatuisuudesta ja hoidon yhtenäisyydestä.

Lisäksi Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin strategiassa on yhtenä osa-alueena osaamisen kehittäminen, jonka arvona on hyvinvoiva henkilöstö. Henkilöstön työhyvinvointiin on mahdollista vaikuttaa perehdyttämisen kehittämisellä. Hyvin perehdytetty henkilöstö hallitsee työssä tarvittavat taidot ja saa tätä kautta onnistumisen kokemuksia omassa työssä. Henkilöstö nähdään voimavarana, jolloin hyvinvoiva henkilöstö mahdollistaa hyvän ja laadukkaan asiakaskokemuksen. (www.vsshp.fi/intranet)

Tämän kehittämistehtävän avulla uusi työntekijä tai työhön palaava työntekijä saadaan mahdollisimman nopeasti osaksi Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin organisaatiota, Tyks Psykiatrian aikuisten neuropsykiatrian työryhmän työyhteisöä ja oppimaan omat työtehtävänsä kyseisessä työryhmässä. (Joki 2021)

Sairaanhoitopiirin vision (kuvio 2) mukaisesti jokaisen pitää voida kokea tulleeensa kuulluksi ja nähdyksi sekä sisäistää oman työnsä merkitys koko sairaanhoitopiirin yhteisten tavoitteiden saavuttamisessa. Kehittämistehtävän tuotoksen eli perehdyttämismallin avulla uusi työntekijä tai työhön palaava työntekijä hahmottaa oman työn merkityksen koko sairaanhoitopiirin yhteisten tavoitteiden saavuttamisessa sekä hänet sitoutetaan osaksi organisaatiota.

Aikuisten neuropsykiatrian työryhmän strategia noudattaa sairaanhoitopiirin strategiaa, jonka yksi osa-alue on osaamisen kehittäminen. Tämä lisää henkilöstön työhyvinvointia, esimerkiksi työssä jaksamista ja työn mielekkyyden kokemusta sekä vähentää sairauspoissaoloja. Työssä jaksava, kehittyvä ja neuropsykiatrista osaamista omaava henkilöstö on voimavara ja tarjoaa hyvää sekä laadukasta hoitoa potilaille.



Kuvio 2. Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin visio. (VSSHP:n intranet)

2.4 Kehittämiprojektin tavoite, tarkoitus ja tuotos

Tämän kehittämisprojektin tavoitteena oli kehittää Tyks psykiatrian aikuisten neuropsykiatrian työryhmän sairaanhoitajien perehdytystä laatimalla perehdytysmalli kyseisen organisaation käyttöön. Perehdytysmallin avulla pyritään varmistamaan työssä vaadittavan osaamisen siirtäminen uudelle työntekijälle, lisäämään työhyvinvointia sekä sitouttamaan uuteen työhön.

Tämän kehittämisprojektin tarkoituksena oli kuvata uuden työntekijän perehdyttämisessä huomioitavia asioita kirjallisuudesta löytyvien lähteiden avulla ja luoda uusi käytäntö perehdyttämiseen, sillä aiempaa strukturoitua mallia ei ollut kehittämisprojektin kohteena olleessa työryhmässä.

Kehittämisprojektin tuotoksena syntyi strukturoitu perehdyttämismalli uuden sairaanhoitajan perehdyttämiseen. Perehdytyksessä käytettävä materiaali koottiin sähköiseen muotoon, joka toimitettiin kyseisen yksikön käyttöön.

2.5 Projektioorganisaatio

Projektin toteuttamisesta vastaa projektioorganisaatio. Projektin organisoitumiseen vaikuttavia tekijöitä ovat sen laajuus ja luonne.

Projektioorganisaatio muodostuu projektiryhmästä ja projektin ohjausryhmästä, lisäksi mahdolliset projektissa työskentelevät asiantuntijat kuuluvat siihen.

Tunnusmaisia piirteitä projektioorganisaatiolle ovat yhden tietyn projektin työstäminen, määräaikaisuus, sen toiminnan loppuminen projektin päätyttyä ja projektin tuotoksen siirtyminen joko sisäiselle tai ulkoiselle tilaajaorganisaatiolle käyttöön otettavaksi. (Mäntyneva 2016)

Tässä kehittämissuorituksessa projektipäällikkönä toimi Turun ylemmän ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden klinisen asiantuntijuuden opintoja suorittava opiskelija.

Ohjausryhmän jäseninä olivat työelämän edustajana Tyks psykiatrian aikuisten neuropsykiatrian työryhmän osastonhoitaja ja opiskelijoiden tuutorina toimiva opettaja Turun ammattikorkeakoulusta. Projektipäällikkö tapasi erikseen työelämäedustajaa ja tutor-opettajaa aikataulullisten syiden takia koko kehittämissuorituksen ajan. Osa tapaamisista toteutui etäyhteyden avulla.

Projektiryhmä koostui kuudesta sairaanhoitajasta, jotka kaikki työskentelivät Tyks psykiatrian aikuisten neuropsykiatrian työryhmässä kehittämissuorituksen ollessa käynnissä. Kehittämismenetelmänä olleen learning cafe- tapaamiseen osallistuivat työelämän edustajana toiminut työryhmän osastonhoitaja, neljä sairaanhoitajaa, toimintaterapeutti sekä työryhmässä tuolloin työskennellyt erikoistuva lääkäri. Eri ammattiryhmien osallistuminen kehittämismenetelmään toi muiden ammattiryhmien näkökulmaa perehdyttämiseen sekä samalla antoi lisätietoa sairaanhoitajien työkuvasta.

3 Uudessa työssä aloittaneen sairaanhoitajan perehdytys tiedonhaun perusteella

3.1 Perehdyttämisen osa-alueet

Henkilön aloittaessa uudessa työssä osaamista on kehitettävä monipuolisesti. Perehdyttämisen osa-alueet ovat omassa työtehtävässä tarvittava osaaminen (tehtäväkohtainen osaaminen), omassa tiimissä työskentelyyn tarvittava osaaminen (tiimiosaaminen), organisaatiossa tarvittava erityisosaaminen (organisaatio-osaaminen), toimialan erityisosaaminen (toimialaosaaaminen) ja työsuhteeseen liittyvä osaaminen (työsuhteosaaminen). (Kupias ym. 2014)

3.2 Perehdyttäminen

Kupiasta ym. mukailten perehdytystä tarvitaan uuden työntekijän tullessa työhön tai vanhan työntekijän ottaessa haltuun uusia työtehtäviä tai työssä tarvittavia työvälineitä. Perehdytyksen päämääränä on perehtyminen eli asioiden oppiminen, ymmärtäminen ja uusiin asioihin sekä työyhteisöön sitoutuminen. Perehdytystä voi luonnehtia kaksisuuntaiseksi ja vuorovaikutteiseksi oppimisprosessiksi. (Keihäs 2021)

Työturvallisuuslaki (2002) määrittelee perehdyttämisen tarkoittavan niitä keinoja, joita käyttämällä uusi työntekijä perehdytetään työhön, työyhteisöön ja organisaatioon itsenäisen työskentelyn mahdollistamiseksi. Lain nojalla työnantajalla on velvollisuus perehdyttää työntekijä työpaikan olosuhteisiin, työmenetelmiin, työssä käytössä oleviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738)

Terveystyöalalla perehdyttämisellä on vaikutusta myös asiakastytytyväisyyteen sekä potilasturvallisuuteen.

Myös työsopimuslaki (Työsopimuslaki 26.1.2001/55) ja terveydenhuoltolaki (Terveydenhuoltolaki 30.12.2010/1326) velvoittavat työnantajan huolehtimaan

työntekijän suoriutumisesta työtehtävistään niiden muuttuessa tai kehittyessä sekä huolehtimaan työntekijän kouluttamisesta. Perehdyttämisellä on myös vaikutusta siihen, miten vetovoimaiseksi ammattitaitoinen henkilöstö organisaation mieltää. Se myös lisää organisaation vetovoimaisuutta ja positiivista imagoa ja henkilöstön motivoituneisuutta. (Miettinen, Kaunonen & Tarkka 2006)

Henkilöstönsä suunnitelmallisesti perehdyttävissä organisaatioissa henkilöstön vaihtuvuus on vähäistä ja perehdyttämisellä on myös lisäävää vaikutusta omasta työstä vastuunottamiseen sekä se edistää työyhteisön sekä organisaation tuntemista. (Miettinen ym. 2006)

Terveydenhuoltoalalla on käynnissä jatkuva muutos globaalin työvoimapulan vuoksi. Työvoiman saatavuuden ongelman myötä hoitotyön johtamisen kehittäminen, hoitotyön laadun säilyttäminen ja terveydenhuollon organisaatiot kohtaavat haasteita. Osaavan henkilöstön saamisen parantamiseksi on löydettävä menetelmiä, joilla parannetaan terveydenhuoltoalan vetovoimaa ja mahdollistetaan hoitotyön ympäristö, joka edistää henkilöstön osaamista. (Miettinen, Kaunonen, Peltokoski, & Tarkka 2009) Yhtenä menetelmänä tähän haasteeseen vastaa laadukas ja strukturoitu perehdytys.

3.3 Tiedonhaku

Kehittämiprojektin tiedonhaku toteutettiin kirjallisuuskatsauksen avulla. Kirjallisuuskatsauksen teko alkaa hyvin tärkeällä vaiheella, eli sen tarkoituksen ja tutkimusongelman määrittämisellä. Tämä vaihe antaa suunnan koko prosessille. Kirjallisuuskatsauksesta tulee selkeästi käydä ilmi tausta, tutkimuskysymykset, katsauksen teossa käytetyt menetelmät, hakuprosessi, tiedot mukaan otetuista ja poissuljetuista tutkimuksesta, laadun arviointi, kirjallisuuskatsauksen tulokset, pohdinta mahdollisista heikkouksista ja johtopäätökset sekä luettelo. (Niela-Vilen & Hamari 2016, 24, 32)

Tässä kehittämiprojektissa kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena oli kansainvälisten ja kansallisten julkaisujen avulla selvittää millaista tietoa uuden

sairaanhoidajan perehdytyksestä on olemassa. Tiedonhaun näkökulma hahmottui siihen, mitä perehdyttäjän olisi hyvä huomioida uuden työntekijän perehdyttämisessä ja mitä toimiva perehdyttämismalli sisältää.

Perehdyttämisestä on olemassa paljon tutkittua tietoa erilaisissa julkaisuissa, joten aiheen rajaaminen oli tehtävä harkiten ja tiukasti. Kirjallisuuskatsauksen ulkopuolelle rajautuivat julkaisut, jotka koskivat sairaanhoitajaopiskelijoiden perehdyttämistä ja julkaisut, jotka kohdistuivat jonkin sairauden hoitoon sekä julkaisut, joissa aiheena oli esihenkilöiden perehdyttäminen.

Kirjallisuuskatsauksella haettiin vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Mitä ulottuvuuksia uuden sairaanhoidajan perehdyttämisessä on?
2. Mitä vaiheita ideaaliseen perehdytykseen sisältyy?

Kirjallisuuskatsauksen hakusanoiksi valikoituivat orientation, preceptorship, staff development, nursing staff, nurses, instruction, experience, learning.

Hakusanoja yhdistettiin Boolean operaattoreilla AND ja OR rajatumpien hakutulosten saamiseksi. Kansainvälisinä tietokantoina käytössä olivat Pubmed ja Cinahl. Kansallisina tietokantoina käytössä olivat Medic ja Arto, joissa hakusanoina olivat perehdyttäminen, perehdytys, sairaanhoitaja, työkuva ja osaaminen.

Haut toteutettiin elo-syyskuun 2022 aikana. Hakujen rajauksena olivat enintään 10 vuotta vanhat ja englanninkieliset julkaisut, joista oli saatavilla koko teksti. Niela- Vilenin ym. (2016) mukaan mukaanotto- ja poissulkukriteerit ohjaavat tutkimusten valintaan ensin otsikkotasolla, sen jälkeen abstraktitasolla ja lopuksi kokotekstejä tarkasteltaessa.

Julkaisujen tyyppiä määriteltiin kirjallisuuskatsaus, joka rajasi omalta osaltaan jonkin verran tuloksia. Tietokannoista löytyneiden julkaisujen lähdeluetteloista etsittiin asianmukaisia lähteitä, jotka eivät muuten olleet tulleet esille tietokannoista etsittäessä. Tietokannoissa tehtyjen hakujen lisäksi julkaisuja haettiin myös manuaalisesti.

Kirjallisuuskatsauksen tyyppi riippuu sen tarkoituksesta ja aineistosta, joten niitä on useita eri tyyppisiä. Kuitenkin tyypistä riippumatta kaikkiin kirjallisuuskatsauksiin sisältyvät tietyt vaiheet, jotka muodostavat aikaisempaan kirjallisuuteen perehtymisestä katsauksen. (Niela- Vilen & Hamari 2016, 23)

Tämän kehittämissuunnitelman kirjallisuuskatsaus mukailee kuvailevaa kirjallisuuskatsausta. Kuvailevaa kirjallisuuskatsausta voi luonnehtia yleiskatsaukseksi ilman tiukkoja ja tarkkoja sääntöjä. Siinä käytetyt aineistot ovat laajoja ja aineiston valintaa eivät rajaa metodiset säännöt. Kuitenkin tutkittava ilmiö on mahdollista kuvata laaja-alaisesti ja tarvittaessa sen ominaisuudet pystytään tarvittaessa luokittelemaan. (Salminen 2011, 6)

Neljään tietokantaan kohdistuneen tiedonhaun tulokseksi saatiin yhteensä 1963 julkaisua. Jokaisen haun jälkeen artikkelit luettiin otsikko- tai abstraktitasolla ja näiden perusteella hakutuloksista karsittiin tutkimuskysymysten kannalta epäoleelliset julkaisut ja kaksoiskappaleet. Hakutuloksista karsittiin pois mm. sairaanhoitajaopiskelijoiden perehdyttämiseen, erilaisten sairauksien hoitoon tai hoitotyön esihenkilöiden perehdyttämiseen liittyvät julkaisut. Lopulta kirjallisuuskatsaukseen valikoitui kahdeksan parhaiten sopivaa artikkelia. Kirjallisuuskatsauksen prosessi liitteenä (liite 1).

3.4 Tiedonhaun tulokset

Tiedonhaun tulokset ovat esiteltynä seuraavassa taulukossa (taulukko 4). Lisäksi taulukkoon on kirjattu ylös asiat, jotka nousivat esille projektiryhmän learning cafessa. Näiden pohjalta taulukosta löytyvät myös valmiissa uuden sairaanhoitajan perehdytysmallissa hyödynnetyt asiat.

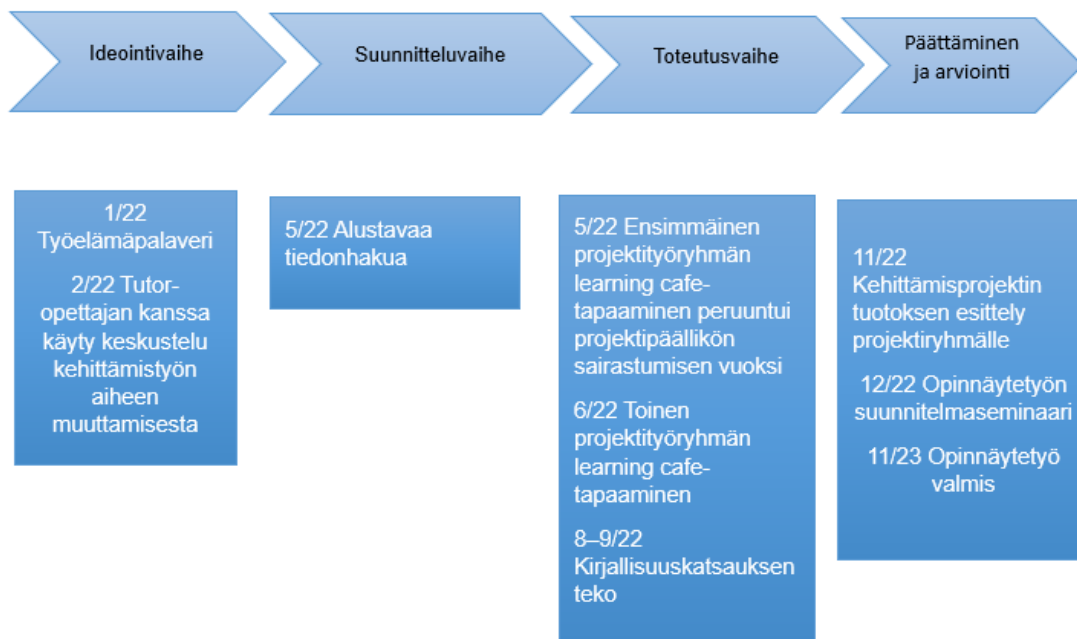
Tutkimuksen / kehittämistyön tekijät, julkaisuvuosi ja maa	Menetelmä	Tarkoitus	Keskeisimmät tulokset	Projektiryhmän learning cafessa esille tullut/ Perehdyttämismallissa hyödynnetty
Voutilainen N., Haapa, T. ja Jokiniemi K. 2019 Suomi	Integratiivinen kirjallisuuskatsaus	Kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena oli kuvata sairaanhoitajien perehdyttämisosaaamista, jotka toimivat uusien työntekijöiden perehdyttäjinä ja sen arvioinnissa käytettyjä mittareita.	Katsauksen tulosten perusteella voidaan sanoa perehdyttämisosaaamisen olevan moniulotteista ja sitä vahvistavan perehdyttäjän henkilökohtaiset, ammattilliset ja persoonalliset ominaisuudet sekä perehdyttämiseen saatu koulutus.	
Peltokoski, J.2016 Suomi	Väitöskirja	Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvailla moniulotteista perehdytysprosessia ja sen toteutumista erikoissairaanhoidon toimintaympäristössä.	Perehdytysprosessin toteutumiseen vaikuttivat ammatti, perehdytyksen kesto ja nimetty perehdyttävä Lisäksi perehdytyksellä oli vaikutusta sairaalaorganisaation vetovoimaan.	Nimetty perehdyttävä, perehdyttävä omaa ammattiryhmää, perehdytyksen suunniteltu kesto, perehdytysprosessin seuranta
Aittovaara A., Kylmä, J., Rauta, S., Meriö, A., Junttila, K., Paavilainen, E. & Haapa, T. 2022 Suomi	Tutkimusartikkeli	Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvailla uusien työntekijöiden kokemuksia perehdytyksestä ja sen aikaisesta oppimisesta leikkaus- ja teho-osastoilla.	Oppimista edistävinä tekijöinä koettiin perehdyttäjät ja työyhteisö. Uusien työntekijöiden kokemuksena yhteisen linjan puuttuminen perehdytyksestä esti perehdytystä ja oppimista, samoin kuin uuden työntekijän yksilöllisyyden huomiotta jättäminen.	Työyhteisöllä tietoa uuden työntekijän tulosta, ennen uuden työntekijän tuloa tilattu tarvittavat tunnukset ja työvälineet
Vitikainen, M-S. & Haapa, T. 2018 Suomi	Kehittämistyö	Kehittämistyön tarkoituksena oli kuvata kehittämistyötä, jossa tunnistettiin yliopistosairaalan anestesia- ja leikkausyksiköiden kirjallisten perehdytysmateriaalien sisällöt.	Kehittämistyön avulla saatiin tietoa perehdyttämisen sisällöistä ja perehdytysmateriaalien nykytilasta. Kehittämistyön tuloksena syntyi yhtenäinen sisältörunko mahdollistaen tasapuolisen perehdytyksen ja täten potilasturvallisuus lisääntyy.	Perehdyttämisen tarkistuslista

Edward, K-L., Oysey, K., Playle, J. & Giandinoto, J-A. 2017 Australia ja Iso-Britannia	Integratiivinen kirjallisuuskatsaus	Tutkimuksen tarkoituksena oli integratiivisen katsauksen avulla systemaattisesti etsiä, arvioida kriittisesti ja tiivistää aiempia tutkimuksia äskettäin valmistuneiden sairaanhoitajien ja sairaanhoitajaopiskelijoiden valmiudesta työhön saamansa mentoroinnin ja perehdytyksen tuella.	Tutkimuksen tuloksina vastavalmistuneiden sairaanhoitajien työhön valmiuteen vaikuttivat hyvin toimiva suhde perehdyttäjän ja perehdytettävän välillä, perehdyttäjän tukeminen roolissaan, perehdyttämismallin käyttö ja riittävä kliininen harjoittelu.	
Bartlett, A., Um, I. Luca, E., Krass, I. & Schneider 2020 Australia	Kirjallisuuskatsaus	Tutkimuksen tarkoituksena oli Prisma ScR kartoittavan katsauksen avulla systemaattisesti tarkastella terveydenhuollon ammattihenkilöiden perehdyttämispätevyyttä.	Perehdyttäjän pätevyyden arvioimisessa on suositeltavaa käyttää perehdyttäjän, perehdytettävän näkökulmaa sekä vertaisarviointia.	Palaute perehdyttämisestä
Alonso, N., Porter, C., Graves, K. & Gordon, M. 2022 Yhdysvallat	Tutkimusartikkeli	Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia vaikuttaako perehdyttäjien antaman avun tyyppi perehdytettävien arvioihin ihmissuhteen laadusta ja psykologisesta turvallisuudesta perehdyttäjänsä kanssa. Lisäksi tutkimuksessa selvitettiin instrumentaalisen tuen (tehtäviin liittyvät resurssit, tieto, organisaation toimintaan liittyvät asiat, kuinka selviytyä työtehtävistä ja kuinka saavuttaa asetetut tavoitteet) ja emotionaalisen tuen (työhuolien kuuntelu, "ventilointi" ja tuen tarjoaminen hankalassa työtilanteessa) rooleja selittävinä mekanismeina.	Tutkimuksen tuloksena perehdytettävän saama riippuvainen apu perehdyttäjistä liittyi positiivisesti instrumentaaliseen tukeen. Perehdyttäjän tarjoama autonominen apu vaikutti positiivisesti perehdyttäjän ja perehdyttäjän väliseen suhteeseen sekä perehdytettävän kokemukseen psykologisesta turvallisuudesta	Perehdyttämismallin osaamisalueet, nimetty perehdyttäjä
Tracey, J. M. & McGowan, I. W. 2015 Pohjois-Irlanti	Kirjallisuuskatsaus	Kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena oli tarkastella perehdyttämiseen liittyvää kirjallisuutta ja tutkia perehdyttäjien käsityksiä omasta roolistaan vastavalmistuneiden sairaanhoitajien tukena.	Perehdyttäjät tunsivat olevansa valmiita rooliinsa, korostivat perehdytyksen päivittämistä ja säännöllistä vertaistukea muilta perehdyttäjiltä. Perehdyttäjien valmistautumista ja tukemista sisältävien perehdyttämismallien juurruttaminen on erittäin oleellista alan veto- ja pitovoiman sekä stressin takia.	

Taulukko 1. Tiedonhaun tulokset

4 Kehittämiprojektin toteutus

4.1 Kehittämiprojektin aikataulu ja eteneminen



Kuvio 3. Prosessin eteneminen

Kehittämiprojekti käynnistyi tammikuussa 2022, kun projektipäällikkö keskusteli ohjausryhmään kuuluvan aikuisten neuropsykiatrian työryhmän osastonhoitajan kanssa uusien työntekijöiden perehdyttämisen vaikeuksista ja puutteista. Samoin työryhmässä työskentelevät sairaanhoitajat nostivat aiheen esille. Projektipäällikkö oli suunnitellut kehittämiprojektia toisesta aiheesta samaan yksikköön, mutta näiden keskusteluiden perusteella perehdyttämisen kehittämiseen keskittyminen tuntui mielekkäämmältä ja enemmän kyseisen yksikön toimintaa hyödyttävältä.

Kehittämiprojektin prosessissa tuli yllättävä muutos, kun keväällä 2022 tuli tieto neuropsykiatrian toimialueella alkavista muutosneuvotteluista. Toukokuussa 2022 alkoi projektiryhmän jäsenten hakeminen ja heille informoitiin sekä suullisesti että sähköpostitse suunnitteilla olevasta kehittämiprojektiin liittyvästä

tapaamisesta. Projektiryhmän muodostivat aluksi työryhmän viisi sairaanhoitajaa, osastonhoitaja, toimintaterapeutti ja työryhmässä työskennellyt erikoistuva lääkäri. Äkillisen poissaolon takia yksi sairaanhoitajista oli estynyt osallistumaan projektiryhmän menetelmällisen osuuden toteuttamiseen.

Muutosneuvotteluiden takia kehittämisprojektin toiminnallinen osuus käyttäen learning cafe-menetelmää toteutui lopulta kesäkuussa 2022. Tätä ennen alustavaa tiedonhakua kirjallisuuskatsausta varten oli ehditty tehdä vähän. Kirjallisuuskatsaus valmistui syyskuussa 2022 ja opinnäytetyön suunnitelmaseminaari oli joulukuussa 2022. Kehittämisprojektin tuotoksen esittely projektityöryhmälle tapahtui marraskuussa 2022. Loppuraportin kirjoittaminen tapahtui loka-marraskuussa 2023 ja tuotoksen käyttöönotto tapahtuu alkuvuodesta 2024.

4.2 Projektin menetelmälliset valinnat

Kehittämistoimintaa voi luonnehtia sosiaalisesti prosessiksi, joka edellyttää siihen osallistuvilta aktiivista osallistumista ja vuorovaikutusta.

Kehittämistoimintaan liittyy osallisuus, jota voi kuvata mahdollisuutena vaikuttaa kehittämistoiminnan kohteena olevaan asiaan. (Toikko & Rantanen 2009)

Osallistamalla kehittämisen kohteena olevan aikuisten neuropsykiatrian työryhmän työntekijöitä kehittämisprojektiin oli mahdollista saada tarkkaa tietoa ja kokemuksia perehdyttämiseen liittyvistä ongelmakohdista sekä mitä koettiin tärkeiksi asioiksi uuden sairaanhoitajan perehdyttämisessä. Lisäksi kehittämisprojektin toiminnallisella learning cafe-menetelmällä oli työryhmän yhteisöllisyyttä lisäävä vaikutus. Kyseisessä työryhmässä oli kehittämisprojektin ollessa käynnissä muutosneuvottelut, jotka aiheuttivat epävarmuutta koskien työryhmän jäsenten vaihtumista ja työryhmän toimintaan tulevista muutoksista.

Tässä kehittämisprojektissa learning cafe oli käytössä tiedon tuottamisen menetelmänä eikä tutkimuksellisen tiedon keruun menetelmänä.

4.3 Learning cafe-menetelmä

Learning cafe-menetelmä, jota kutsutaan myös oppimiskahvila-menetelmäksi, on keino ideoida uusia asioita ja oppia. Learning cafe-menetelmän teorian kehittäjät erottivat tiedon informaatiosta ja määrittivät tietoon liittyvän aina uskomuksia ja sitoumuksia, tietyn näkökulman, asenteen tai aikomuksen määrittävän sitä, sen vaikutuksen olevan rajallista ja pitävän paikkansa vain tiettyyn pisteeseen asti ja sen olevan suhteellista sekä tilannesidonnaista. (Nonaka & Takeuchi 1995)

Tiedon ja informaation merkitys kehitty ihmisten välisessä sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Aiemmin luotu tieto on mahdollista jakaa vielä hiljaiseen tietoon ja eksplisiittiseen tietoon. Hiljaisen tiedon tunnusmerkkejä ovat subjektiivisuus, kontekstisidonnaisuus, kokemusperäisyys ja vaikeus sanoittaa tai kuvata sitä numeraalisesti.

Eksplisiittiselle tiedolle on tunnusomaista objektiivisuus, järkeilyyn ja seurauksiin perustuva tieto, joka on mahdollista esitellä selkeässä kirjallisessa muodossa. Uutta tietoa luodessa on olennaista saada vuorovaikutusta hiljaisen ja eksplisiittisen tietomuodon välille sekä tuottaa tietolajeista tietoa toisiinsa. Tiedon tuottaminen on yhteisöllistä ja vaatii ihmisten välistä vuorovaikutusta. (Nonaka & Takeuchi 1995)

Learning cafe on kehittynyt vuosien aikana painottuen dialogiin, jolloin vuorovaikutus ei ole hierarkkista ja lineaarista, vaan rinnakkaista, joka mahdollistaa hiljaisen tiedon jakamisen. (Toikko & Rantanen 2009)

Hiljaisen tiedon sanoittaminen ja jakaminen on vaikeaa, muttei mahdotonta. Tämän edellytyksenä on kasvokkain tapahtuva kohtaaminen, aika, osallistujien turvalliseksi kokema tila sekä osallistujien rohkeus jakaa omia uskomuksia ja kokemuksia muille. (Koskimies, Pyhäjoki & Arnkil 2012)

Learning cafe-menetelmää käytetään paljon erilaisissa yhteyksissä, esimerkiksi työyhteisöjen kehittämiseen tai uusien toimintatapojen luomisessa. Sen avulla voi myös kerätä tutkimustietoa, jota analysoida.

Learning cafe-menetelmän tarkoituksena on yhdessä käytävä keskustelu, tiedon luominen ja sen siirtäminen. Olennaista menetelmässä on keskustelun käyminen selittämällä omia näkemyksiä ja yhteiseen ymmärrykseen pääseminen. Menetelmän ydin on yhteisten ratkaistujen tekemisen opettelu. Muiden osallistujien näkemysten kommentointi ja kyseenalaistaminen on sallittua, tärkeää on pyrkiminen yhteisen mielipiteen löytämiseen.

(www.innokyla.fi)

Learning cafe-menetelmässä jokaisella käsiteltävällä teemalla ja kysymyksellä on oma pöytänsä. Pöytiin jaetaan tyhjiä paperiarkkeja, post- it-lappuja sekä kyniä ja tusseja. Jokaisella pöydällä on oma teemansa, johon etsitään ideoita tai näkökulmia. Osallistujat jaetaan yhtä suuriin ryhmiin ja jokainen ryhmä siirtyy omaan pöytänsä muodostaen oman pöytäseurueen. Jokaiselle pöydälle valitaan puheenjohtaja/ kirjuri, joka pysyy omassa pöydässään koko ajan.

Ryhmä kirjoittaa papereihin ja lappuihin vapaasti omia ideoitaan ja ajatuksiaan. Sopivan mittaisen keskustelun jälkeen on vuorossa pöydän vaihto. Pöydän puheenjohtaja pysyy paikoillaan omassa pöydässään, muut vaihtavat ryhmänä seuraavaan pöytään. Pöydän puheenjohtaja kertoo aiemman pöytäseurueen ajatukset ja tämän jälkeen uusi ryhmä jatkaa keskustelua. Vaihtojen määrä on riippuvainen aikataulusta, ryhmien koosta ja käsiteltävien teemojen määrästä. Lopuksi pöytien puheenjohtajat esittelevät lopputulokset kaikille osallistujille. (Salonen ym.2017)

5 Toiminnallinen osuus

5.1 Projektiryhmän learning cafe-tapaaminen

Ensimmäinen sovittu ajankohta projektiryhmän kanssa oli 12.5.2022, jolloin mukaan olisivat päässeet kaikki työryhmässä työskentelevät sairaanhoitajat. Tämä peruuntui projektipäällikön äkillisen poissaolon vuoksi ja aikataulullisten haasteiden takia uusintayritys saatiin lopulta sovittua 29.6.2022.

Tapaamiseen osallistuivat projektipäällikön lisäksi työryhmän neljä sairaanhoitajaa, osastonhoitaja, toimintaterapeutti ja työryhmässä työskennellyt erikoistuva lääkäri. Tapaaminen toteutettiin hybridimallina, osa projektityöryhmästä osallistui Teams-yhteyden välityksellä ja osa oli paikan päällä.

Projektipäällikkö oli ennen tapaamista kirjallisuuskatsauksen lähteiden perusteella muodostanut kolme kysymystä, joita ryhmäläiset pohtivat. Kysymykset olivat seuraavat:

1. Mitä perehdyttäminen on?
2. Mitä perehdyttämisen tulisi sisältää aikuisten neuropsykiatrian työryhmässä?
3. Mitä perehdyttämismallissa tulisi olla?

Kysymykset ja vastaukset koottiin Flinga whiteboard-sovellusta käyttäen koko projektiryhmän nähtäville. Flingan käyttö mahdollisti yhteisöllisen työskentelyn, vaikka osa osallistujista oli paikan päällä ja osa etänä. (www.peda.net)

Ensimmäiseen kysymykseen koskien mitä perehdyttäminen on, osallistujat vastasivat sen olevan opastusta tehtävään, sen varmistavan työntekijän osaavan työskennellä turvallisesti, työn ja siihen liittyvien asioiden sisällön läpikäyntiä, työpisteen toiminnan tarkoituksen ja tavoitteiden avaamista, mitä tehdään ja miten tehdään, sairaanhoitajan tehtävänkuvan avaamista/kuvaamista, työtehtävien opetusta, ohjeistusta, suunnitelmallista, vaiheittainen

prosessi, jolla on nimetty vastuuhenkilö ja opiskelijan/ perehdytettävän ottamista mukaan yksikön kaikkeen toimintaan.

Vastaajien mukaan perehdyttämisen tulisi sisältää aikuisten neuropsykiatrian työryhmässä sairaanhoitajalle koulutusta diagnostisiin menetelmiin, tietoa moniammatillisen työryhmän työskentelystä ja potilaan prosessista, tietoa lääkehoidosta ja diagnooseista, tietoa työryhmän työn tarkoituksesta ja tavoitteesta, opetusta sairaanhoitajan roolista neuropsykiatrisen potilaan tutkimusjakson läpiviennissä, omahoitajuudesta, ”case manageroinnista” , vastuu potilaasta, opetusta potilaalle annettaviin itsearviointilomakkeisiin ja potilaalle tehtäviin haastatteluihin ja sairaanhoitajan roolista moniammatillisessa työryhmässä sekä tehtävien ”rajapinnoista” muiden ammattiryhmien kanssa.

Aikuisten neuropsykiatrian työryhmän uuden sairaanhoitajan perehdytysmallin tulisi vastaajien mukaan sisältää kunnolla aikaa ja nimetä vastuuhenkilö perehdyttämään, perehdytyksen pitäisi olla pitkäkestoista ja siinä olisi seuranta, perehdytyksestä tulisi kerätä palautetta, selkeä ja kirjallinen perehdytysohjelma, huolehtia perehdytysmallin olevan ajan tasalla, sisältää asioita sopivassa suhteessa, perehdytyksen tulisi olla suunnitelmallista, dokumentoitua ja sitä tulisi seurata, tietojen tulisi olla visuaalisia, havainnollisia, helposti saatavilla sekä perehdyttäjän tulisi luoda hyvä ”suhde” uuteen hoitajaan, rohkaista ja kannustaa.

5.2 Kehittämiprojektin tuotos

Tämän kehittämisprojektin tuotoksena syntyi uuden sairaanhoitajan perehdyttämismalli (liite 3). Perehdyttämismalli sisältää perehdytysprosessiin liittyvän aikataulun ja roolit, työryhmän ja organisaation (Tyks psykiatrian toimialue ja Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin) edellyttämät osaamisalueet.

Kehittämisprojektin menetelmänä olleesta projektiryhmän learning cafesta nousseita asioita tukivat tiedonhausta esiin tulleet tutkimukset liittyen uuden sairaanhoitajan perehdyttämiseen ja sen pohjaksi tehtävälle perehdyttämismallille.

Edward, Oysey, Playle & Giandinoto (2018) esittävät omassa tutkimuksessaan vastavalmistuneiden sairaanhoitajien työhön valmiuteen vaikuttaviksi tekijöiksi hyvin toimivan suhteen perehdyttäjän ja perehdytettävän välillä, perehdyttäjän tukemisen omassa roolissaan, yhtenäisen perehdyttämismallin käytön ja riittävän klinisen harjoittelun. Kyseisen tutkimuksen tuloksia voi soveltaa perehdyttämisessä myös jo pidempään työelämässä olleen sairaanhoitajan kohdalla, joka aloittaa uudessa työssä.

Peltokosken (2016) mukaan perehdytysprosessia voi kuvata kompleksiseksi ja useita ulottuvuuksia sisältäväksi kokonaisuudeksi. Siihen vaikuttavia tekijöitä ovat ammatti, perehdytyksen kesto ja nimetty perehdyttäjä. Nämä tekijät yhdessä olivat yhteydessä perehdytysprosessin toteutumiseen. Lisäksi perehdyttämisellä on vaikutusta sairaalaorganisaation kykyyn saada osaavaa työvoimaa itselleen töihin.

Perehdyttämisosaamista voi kuvata monitasoiseksi ja siihen vaikuttavia tekijöitä ovat perehdyttäjän henkilökohtaiset, ammatilliset ja persoonalliset ominaisuudet sekä perehdytykseen saatu koulutus. (Voutilainen, Haapa, & Jokiniemi 2019) Projektiryhmän vastauksissa osallistujien perehdyttämisosaaminen tuli esiin uuden työntekijän tulon jo etukäteen valmistautumisena nimeämällä perehdytyksestä vastuussa oleva henkilö ja perehdytyksen suunnitelmallisuus sekä prosessimaisuus.

Yhtenäinen perehdytyksen sisältörunko mahdollistaa perehdytyksen tasapuolistaen sitä ja täten lisää potilasturvallisuutta tuottaen tasalaatuista hoitoa potilaalle. (Vitikainen & Haapa 2018) Yhtenäinen perehdytys vaikuttaa positiivisesti myös asiakastyytyvyyteen potilaiden saadessa hoitoa omaan ammattitaitoonsa ja osaamiseensa luottavalta työntekijältä. (Tracey & McGowan 2015) Perehdyttämisellä on vaikutusta myös organisaation tavoitteiden varmistamiseen ja hyvään henkilöstötyöhön. Hyvän perehdyttämisen määrittelee lopulta kyseisen organisaation asiakas arvioidessaan saamaansa palvelua. (Kupias & Peltola 2009)

Uudet työntekijät kokevat yhteisen linjan puuttumisen perehdytyksestä estävän perehdytystä ja oppimista, samoin kuin uuden työntekijän yksilöllisyyden huomiotta jättämisen. Perehdytyksen aikaisella oppimisella on myös henkilökohtaista merkitystä uudelle työntekijälle oman ammattitaidon kehittämisessä. (Aittovaara, Kylmä, Rauta, Meriö, Junttila, Paavilainen & Haapa 2022) Strukturoidulla perehdyttämällä on täten iso merkitys uuden työntekijän kokemukseen uudesta työpaikasta ja organisaatiosta sekä uusien asioiden oppimiseen, mikä lisää uuden työntekijän ammattitaitoa.

Lisäksi toimiva suhde perehdyttäjän ja perehdytettävän välillä lisää uuden työntekijän kokemusta psykologisesti turvallisesta ympäristöstä työpaikalla. (Alonso, Porter, Graves, & Gordon 2022) Psykologisella turvallisuudella tarkoitetaan jaettua uskomusta siitä, että ryhmässä voi ottaa riskejä ja olla oma itsensä. Psykologisesti turvallisessa työyhteisössä jokaisella on mahdollisuus tuoda esiin ideoita ja keskeneräisiä ajatuksia, esittää kysymyksiä, nostaa esiin huolia, pyytää apua ja myöntää virheitä ilman pelkoa siitä, että joutuu tulevansa nolatuksi, vähätellyksi tai rangaistuksi. (Toivanen & Yli-Kaitala 2021) Työntekijöitä houkuttelevan vetovoimaisen työyhteisön hyvä työilmapiiri, hyvä ja kehittämismyönteinen työyhteisö ja hyvä yhteishenki ovat osia psykologisesti turvallisesta työyhteisöstä. (Sairaanhoitajaliitto 2022)

Perehdyttäjän pätevyyden arvioimisessa on suositeltavaa käyttää perehdyttäjän, perehdytettävän näkökulmaa sekä vertaisarviointia perehdyttämisaamiseksi ja kehittämiseksi. (Bartlett, Um, Luca, Krass & Schneider 2020) Myös työyhteisön tuki perehdyttäjälle on tärkeää ja vastuun jakaminen perehdytyksestä perehdytysprosessin aikana. Vaikka päävastuu perehdytyksestä on nimetyllä perehdyttäjällä, niin esimerkiksi esihenkilöllä on vastuu hankkia uudelle työntekijälle tarvittavat työvälineet ja tilata tunnukset eri tietojärjestelmiin.

Perehdyttäjän antaman avun voi jakaa instrumentaaliseen ja emotionaaliseen tukeen. Instrumentaalinen tuki pitää sisällään tiedon, tehtäviin liittyvät resurssit, organisaation toimintaan liittyvät asiat, kuinka selviytyä työtehtävistä ja kuinka saavuttaa asetetut tavoitteet. (Alonso, Porter, Graves, & Gordon 2022)

Tämän kehittämisprojektin tuotoksena olevassa perehdyttämismallissa instrumentaaliseen tukeen liittyvät asiat eli aikuisten neuropsykiatrisen työryhmän ja organisaation edellyttämät osaamisalueet on esitetty oheisessa kuviossa 4.

Tyks psykiatrian toimialueen yhteiset osaamisvaatimukset

- psykiatrian ja päihdehoidon perusteet
- hoitosuhdetyöskentely
- ensiapukoulutus
- kirjaaminen
- motivoiva haastattelu
- turvallisuuskoulutus
- johtamisosaaminen

Neuropsykiatrian vastuualueen pakolliset menetelmäosaamiset

- neuropsykiatristen häiriöiden diagnostiset strukturoidut haastattelut
- kuntoutuksen ja palvelujärjestelmän tuntemus

Erikoisosaaminen

- tietokoneen ja älypuhelimien käytön hallitseminen
- etätyö ja etävastaanottojen pitäminen
- tietosuoja ja tietoturva
- potilastietojärjestelmän ohjelmistot
- työpisteessä tarvittavien laitteiden laitepassien suorittaminen sekä tiedon ja avun etsiminen

Kuvio 4. Osaamisalueet

Emotionaalinen tuki koostuu perehdyttäjän tarjoamasta tuesta koskien työhön liittyvien huolien kuuntelu, kuormittavien työhön liittyvien tapahtumien läpikäyntiä ja tuen tarjoamisesta hankalassa työtilanteessa. (Alonso, Porter, Graves, & Gordon 2022)

Perehdyttäjän perehdyttämistavalla on merkitystä perehdyttäjän oppimisessa uuteen työtehtävään ja heidän välisensä vuorovaikutussuhteen laatuun. Perehdytettävä autonomiaa tukeva perehdyttämistapa lisää itsenäistä työskentelyä ja perehdyttäjä saa selville perehdytettävän nykyiset taidot sekä ymmärrystä siihen millaista tukea perehdytettävä tarvitsee. (Alonso ym.2022)

Tracey & McGowan (2015) toteavat tutkimuksessaan perehdyttäjät tunsivat olevansa valmiita rooliinsa, mutta korostivat perehdytyksen päivittämistä ja säännöllisen vertaistuen saamista muilta perehdyttäjiltä. Perehdyttäjien valmistautumista ja tukemista sisältävien perehdyttämismallien juurruttaminen on erittäin oleellista terveydenhuoltoalan veto- ja pitovoiman sekä työstressin vuoksi.

Projektiryhmän learning cafen tuotoksen, tiedonhaun ja kehittämistyön kohdeorganisaation osaamisedellytysten perusteella perehdyttämismalli muodostuu seuraavista osista: aikuisten neuropsykiatrian työryhmän sairaanhoitajana toimiminen (neuropsykiatristen häiriöiden diagnostiset strukturoidut haastattelut, kuntoutuksen ja palvelujärjestelmän tuntemus), moniammatillisessa tiimissä työskentelyyn tarvittava osaaminen (tietosuoja ja tietoturva, potilastietojärjestelmän ohjelmistot, tiedon ja avun hakeminen, etäpalaveriin osallistuminen, sujuva tiedonvälitys), Tyks psykiatrian toimialan erityisosaaminen (psykiatrian ja päihdehoidon perusteet, hoitosuhdetyöskentely, ensiapukoulutus, kirjaaminen, motivoiva haastattelu, turvallisuuskoulutus, johtamisosaaminen, laitepassi) ja Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä tarvittava erityisosaaminen (sairaanhoitopiirin strategian ja organisaatiorakenteen tunteminen, työterveyshuollon toiminnan tunteminen, työsuojelun toiminnan tunteminen) ja työsuhteeseen liittyvä osaaminen (työajanseurantaohjelman käyttö, koulutusohjelman käyttö).

Tämän opinnäytetyön valmistuessa Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirissä tarvittava erityisosaaminen on muuttunut Varsinais-Suomen hyvinvointialueen Varhan erityisosaamiseksi. Sisällöltään erityisosaaminen on pysynyt samana organisaation muuttumisesta huolimatta.

Kehittämistyön projektin tuotosta muodostettaessa tuli selväksi perehdyttämismalliin liittyvän tarpeen perehdytyksen tarkistuslistalle. Tarkistuslistan avulla perehdytys pystytään dokumentoimaan perusteellisesti sekä sitä voi käyttää perehdytyksen arvioinnissa. (Työturvallisuuskeskus 2018) Tarkistuslista sisältää jäsenllyn luettelon perehdyttämisessä esille otettavista asioista suunnittelun ja toteutuksen tukena. Perehdyttäjä ja perehdytettävä käyttävä listaa perehdyttämisen seurantaan ja oppimisen varmistamiseen. (Työturvallisuuskeskus 2022)

Tarkistuslistasta löytyvät työpaikan yhteystiedot, perehdytettävän ja perehdyttäjän nimet ja perehdyttämiskäytön alkuperä- ja loppupäivämäärät sekä kohdat, joihin merkitä päivämäärä, jolloin kyseinen asia on opastettu ja tarkistettu.

Tarkistuslista sisältää seuraavat osiot: toimintatavat ja työvälineet, aikuisten neuropsykiatrian työryhmän sairaanhoitajana toimiminen, moniammatillisessa tiimissä työskentelyyn tarvittava osaaminen, organisaatioon liittyvät asiat, työsuhteeseen liittyvät asiat ja Tyks psykiatrian toimialueen yhteiset osaamisvaatimukset (liite 4).

6 Kehittämisen projektin arviointi ja pohdinta

6.1 Kehittämisen projektin arviointi

Tässä kehittämissuunnitelmassa lähtökohtana oli uuden sairaanhoitajan perehdytyksen puute aikuisten neuropsykiatrian työryhmässä. Perehdytyksestä puuttui strukturoitu malli, vaikka perehdytyksen tärkeys oli tiedostettu. Kehittämissuunnitelman tarve oli perusteltu ja lähtöisin käytännön tarpeesta.

Kehittämissuunnitelman yhtenä osana on arviointi, jota tapahtuu projektin eri vaiheissa. Arviointia voi kehittämissuunnitelmassa tapahtua ennen arvioitavaa toimintaa, toiminnan aikana ja toteutuksen päätyttyä. Yhtä oikeaa tapaa arvioida kehittämissuunnitelmintaa ei ole, vaan jokaiseen tilanteeseen voi rakentaa parhaimman mahdollisen tavan arvioida. (Salonen ym. 2017, 64–65)

Hyvästä projektisuunnitelmasta löytyy riskienhallinnan osio.

Riskienhallintasuunnitelmasta löytyvät projektiin liittyvien riskien tunnistaminen, tunnistettujen riskien vakavuuden ja esiintymisen todennäköisyyden arvioiminen, riskien seuraaminen ja hallinta projektin aikana, tunnistettujen riskien dokumentointi ja projektin sidosryhmien informoiminen tunnistetuista riskeistä. (Mäntyneva 2016, 131)

Projektin aikataulussa ja budjetissa pysymisen edellytyksenä on riskianalyysin teko. (Paasivaara ym. 2011, 103) Tämän kehittämissuunnitelman suunnitelmassa ulkoisina riskeinä arvioitiin mm. projektin aikataulu ja mahdolliset organisaatiosta tulevat muutokset. Arvioidut riskit toteutuivatkin yllättäen. Kehittämissuunnitelman aikatauluun vaikutti ensin projektipäällikön päätös vaihtaa kehittämissuunnitelman aihetta tässä työssä käsiteltävään ja kehittämissuunnitelman aikana alkaneet organisaation muutosneuvottelut.

Muutosneuvottelujen vuoksi projektiryhmän learning cafe-tapaaminen oli toteutettava ennen tiedonhaun valmistumista ja lisäksi projektiryhmän ensimmäinen learning cafe-tapaaminen peruuntui äkillisen sairastumisen vuoksi. Projektiryhmän learning cafe-tapaamisen aikaistuminen taas vaikutti

siihen, että projektipäällikkö esitteli projektityöryhmän osallistujille kehittämisprojektin tuotoksen ennen loppuraportin valmistumista.

Kehittämisprojektin ohjausryhmän toiminta oli sujuvaa, vaikka sen kokoonpanossa tapahtui muutoksia syksyllä 2022 tutor-opettajan vaihtumisen myötä. Kehittämisprojektia varten perustettuun projektiryhmään oli helppo saada jäseniä, sillä jäsenet olivat motivoituneita ja sitoutuneita kehittämisprojektiin. Osallistajat olivat alusta asti kiinnostuneita kehittämisen kohteena olleeseen aiheesta ja kokivat sen merkitykselliseksi oman työnsä kannalta. Projektiryhmän learning cafe-tapaamisessa osallistajat olivat aktiivisesti mukana ja tunnelma oli välitön.

Kehittämisprojektilla tulee olla nimetty vastuuhenkilö, joka tässä projektissa oli projektipäällikkönä toimiva yamk-opiskelija. Kymäläisen ym. (2016, 44) mukaan projektipäällikkönä toimiminen on oppimisen paikka, ja sitä se on ollut tämän kehittämistyön tekijälle. Aiempaa kokemusta projektin johtamisesta ei ollut ja kehittämistyön teko oman työn ohella vaikutti kehittämisprojektin etenemiseen. Projektipäällikkönä toimimisessa haastavinta oli kehittämisprojektin aikatauluun tulleisiin muutoksiin reagointi, sillä aikatauluttamiseen liittyi useamman työntekijän aikataulujen yhteensovittaminen. Kehittämisprojektin aiheesta tuli merkityksellinen projektipäällikölle sen koko kohdeorganisaatiota koskevan vaikutuksen myötä.

6.2 Kehittämisprojektin tuotoksen arviointi

Kehittämisprojektin tuloksena on tuotos, joka sisältää uuden tiedon lisäksi innovaation. Se on aikaisempaa parempi tai kokonaan uusi. Tuotos voi olla palvelu, tuote, toimintatapa tai malli. (Salonen.2013, 25)

Tämän kehittämisprojektin tarkoituksena oli kuvata Turun yliopistollisen keskussairaalan (Tyks) psykiatrian aikuisten neuropsykiatrian työryhmän sairaanhoitajan perehdyttämisen nykytilanne sekä kartoittaa sen kehittämiskohteita uusimpaan kansalliseen ja kansainväliseen tietoon perustuen.

Tavoitteena oli luoda Tyks psykiatrian aikuisten neuropsykiatrin työryhmän uuden sairaanhoitajan perehdyttämismalli, joka parantaisi perehdyttämisen laatua siten että se on yhtenäistä, tasalaatuista ja kyseisen yksikön tarpeet huomioivaa. Tarve perehdytyksen kehittämismallille nousi kehittämisprojektin kohteena olleesta työryhmästä. Kehittämisprojektin voidaan katsoa onnistuneen. Projektin aikana on kartoitettu aikuisten neuropsykiatrin työryhmän uuden sairaanhoitajan perehdytykseen liittyvät asiat sekä yhdessä moniammatillisen projektiryhmän kanssa kehitetty uuden sairaanhoitajan perehdyttämismalli (liite 3).

Tiedonhaun tulokset uuden sairaanhoitajan perehdyttämisestä, sen kehittämisestä ja strukturoidusta perehdyttämismallista olivat samoja mitä projektiryhmän learning cafe-tapaamisessa nousi esiin. Tämä oli toisaalta yllättävää ja toisaalta osoitti kehittämisprojektin aiheen tärkeyden ja yleistettävyyden.

Perehdytysmalli esiteltiin projektityöryhmälle syksyllä 2022. Projektiryhmän palaute keskittyi lähinnä siihen, että nyt on olemassa ensimmäinen malli uuden sairaanhoitajan perehdyttämisestä ja siihen oltiin tyytyväisiä. Tällöin ei tullut kehittämis ehdotuksia projektiryhmän jäseniltä. Jatkossa perehdyttämismallin käyttöönotto jää kyseisen työryhmän vastuulle ja juurruttamisesta tulisi vastata nimetty vastuhenkilö, sillä projektipäällikkö vaihtoi työpaikkaa kehittämisprojektin ollessa vielä käynnissä.

6.3 Kehittämisprojektin eettisyys ja luotettavuus

Tämän kehittämisprojektin teossa noudatettiin ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettisiä ohjeita kaikissa vaiheissa. (Arene 2020) Kehittämisprojekti toteutui Turun ammattikorkeakoulun, Turun ammattikorkeakoulun yamk-opiskelijan ja Tyks psykiatrian välisenä yhteistyönä. Kehittämisprojektia tehdessä on noudatettu tieteellisiä toimintatapoja, jotka ovat rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus. (www.tenk.fi) Projektiryhmään osallistumiseen oli mahdollisuus kaikilla kohdeorganisaation työntekijöillä.

Projektiryhmään osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen ja ryhmän jäsenillä oli mahdollisuus perua osallistumisensa missä tahansa vaiheessa. Projektipäällikkö informoi suullisesti sekä sähköpostitse osallistujia ennen työpajaa sen tarkoituksesta ja mihin siitä saatua tietoa tullaan käyttämään. Lisäksi projektiryhmän jäsenillä oli mahdollisuus kommentoida ja arvioida projektin tuotosta. Projektiryhmän työskentely sujui sovittujen sääntöjen mukaan ja luotettavasti.

Kehittämiprojektissa ei kerätty mitään henkilö- tai tunnistetietoja. Kehittämiprojektia ohjanneen tutoropettajan kanssa käydyn keskustelun perusteella syyskuussa 2022 projektipäällikkö ei hakenut tutkimuslupaa, sillä kehittämiprojektissa ei tehty tutkimusta vaan kehittämismenetelmän avulla kerättiin osallistujilta kokemuspohjaista tietoa. Myös sairaanhoitopiirin psykiatrian tulosalueen koulutuksista vastaava henkilö kertoi työpajan pitämiseen riittävän kyseisen yksikön lupa.

Kehittämiprojektin edistymisestä vastasi projektipäällikkönä toiminut yamk-opiskelija, joka myös työskenteli kohdeorganisaatiossa. Kehittämiprojektin aihe oli tarkkaan mietitty. Kehittämiprojektin ainoat kustannukset muodostuivat projektiryhmään kuuluneiden osallistujien työajasta sekä projektipäällikön learning cafe- tapaamiseen käyttämästä työajasta.

Kehittämiprojektin tiedonhaku koostui tarkkaan mietityistä hakusanoista ja niiden perusteella huolella tehdystä kirjallisuuskatsauksesta. Lähteet olivat luotettavia ja ne täyttivät tieteellisen artikkelin tunnusmerkit, joita ovat mm. johdanto-osuus ja teoriataustan esitleminen, menetelmien, aineiston ja tulosten esitleminen ja pohdinta sekä lähdeviitteet ja -luettelo. (Turun yliopisto 2023). Tässä kehittämistyössä käytetyt lähteet ovat merkitty tähän loppuraporttiin oikealla tavalla.

6.4 Kehittämiprojektin merkitys ja jatkoideat

Kehittämiprojektin tuotos on uusi asia kohdeorganisaation toiminnassa ja vastasi hyvin nykyiseen tarpeeseen. Yhtenäinen uuden sairaanhoitajan

perehdyttämismalli tulee ottaa käyttöön, jotta malli saadaan juurrutettua osaksi aikuisten neuropsykiatrian työryhmän toimintaa. Tätä tavoitetta tukemaan projektipäällikkö on yhteydessä kyseisen työryhmän lähiesihenkilöön, jotta perehdyttämismalli saadaan käyttöön ja lähiesihenkilö voisi toimia myös perehdytysmallin päivittämisen vastuuhenkilönä. Perehdytysmallin olisi tarkoitus tulla käyttöön vuoden 2024 aikana.

Tämä perehdytysmalli on ensimmäinen versio uuden sairaanhoitajan strukturoidusta perehdyttämisestä ja tulee jatkossa varmasti muuttumaan kohdeorganisaation toiminnan tuomien tarpeiden myötä. Samoin Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin toiminnan lakkaaminen ja Varsinais-Suomen hyvinvointialueen toiminnan alkaminen tuo omat muutokset perehdyttämismallin sisältöön ja tällöin perehdyttämismalli on päivitettävä vastamaan hyvinvointialueen tarpeita.

Teknologian kehittymisen myötä perehdyttämismallin osioita voisi videoita ja luoda niiden avulla perehdyttämisympäristöjä sekä lisätä niihin virtuaalista (vr) tai lisättyä todellisuutta (ar). (ThinkMobiles 2019; Virtual Reality Society 2019) Esimerkiksi työtilojen esittely uudelle työntekijälle voisi tapahtua vr-lasien avulla virtuaalisessa todellisuudessa tai uuden työntekijän tutustuminen neuropsykiatriin oirekuviin voisi sisältää lisättyä todellisuutta diagnostisista oireista.

Uuden työntekijän perehdyttämisprosessin ja työpaikkaan sitoutumisen tukena olisi hyvä tarjota mahdollisuutta työnohjaukseen. Työnohjauksen voi määritellä dialogisuuteen perustuvaksi suhteeksi työnohjattavan ja työnohjaajan välillä. Työnohjaus tarkoittaa ohjattavien arjen työn sisältöjen ja työstä oppimisen sekä työhön liittyvien tunteiden tutkimista. Työnohjaajan tehtävänä on tukea ohjattavaa työnohjauksessa esiin nousseiden tunteiden käsittelyssä ja mahdollistaa luottamuksellinen ja turvallinen ilmapiiri, joka mahdollistaa ohjattavalle omien voimavarojen löytämisen itsestään ja kasvun ihmisenä ja ammattilaisena. (Koski & Jantunen 2016,15)

Lähteet

Aittovaara A., Kylmä, J., Rauta, S., Meriö, A., Junttila, K., Paavilainen, E. & Haapa, T.2022. Uusien työntekijöiden kokemukset perehdytyksestä ja sen aikaisesta oppimisesta leikkaus- ja teho-osastoilla - laadullinen tutkimus. Tutkiva hoitotyö. Vol. 20, No. 1, 20–29. Viitattu 16.9.2022. <https://shlehti.sairaanhoitajat.fi/digilehti/th-1-2022/1-343>

Alonso, N., Porter, C., Graves, K. & Gordon, M.2022. How nurse preceptors provide help to new nurses influences perceived relationship quality. Nurse Education Today. Vol. 115. Viitattu 22.9.2022. <https://www-sciencedirect-com.ezproxy.turkuamk.fi/science/article/pii/S0260691722001563>

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 28.11.2023. Saatavilla: <http://www.arene.fi/julkaisut/ammattikorkeakoulujen-opinnaytetoiden-eettiset-suositukset/>

Aparício, C. & Nicholson, J.2020. Do preceptorship and clinical supervision programmes support the retention of nurses? British Journal of Nursing. Vol.29, No. 20, 1192-1198. Viitattu 16.11.2022. <https://web-p-ebscohost-com.ezproxy.turkuamk.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=35&sid=567697f1-4f32-4075-86a6-eea8613853c0%40redis>

Bartlett, A., Um, I. Luca, E., Krass, I. & Schneider, C.2020. Measuring and assessing the competencies of preceptors in health professions: a systematic scoping review. BMC Medical Education. Vol.20, No.165. Viitattu 20.9.2022. <https://bmcmmededuc.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12909-020-02082-9>

Edward, K-L., Oysey, K., Playle, J. & Giandinoto, J-A.2017. Are new nurses work ready – the impact of preceptorship. An integrative systematic review. Journal of Professional Nursing. Viitattu 15.11.2022. <https://eprints.hud.ac.uk/id/eprint/31639/>

<https://santra.vsshp.fi/johtaminen/strategia2021/arvot/Sivut/default.aspx>. Ei julkisesti saatavilla. Viitattu 14.11.2021.

<https://innokyla.fi/fi/tyokalut/learning-cafe-eli-oppimiskahvila>. Viitattu 21.9.2023.

Joki, M. 2021. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Vantaa: Hansaprint Oy.

Keihäs, L. 2021. Kulttuurisesti moninaisen työyhteisön rakentaminen. Viitattu 28.11.2023. <https://tempo.humak.fi/wpcontent/uploads/sites/70/2022/03/kulttuurisesti-moninaisen-tyo%CC%88yhteiso%CC%88n-rakentaminen-tempo-2021-tempo.pdf>

Koski, A. & Jantunen, E.(toim.) 2016. Työnohjaus - Välttämätön hyvä ammattikorkeakoulussa. Tampere: Diakonia- ammattikorkeakoulu. Viitattu 10.12.2023. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/105109/Tyoelama29789524932615.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Koskimies, M., Pyhäjoki, J. & Arnkil T E. 2012. Hyvien käytäntöjen dialogit. Opas dialogisen kehittämisen ja kulttuurisen muutoksen tueksi. Viitattu 29.11.2023. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/90856/URN_ISBN_978-952-245-638-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Kupias, P., Peltola, R. & Pirnes, J. 2014. Esimies osaamisen kehittäjänä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kupias, P. & Peltola, R.2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia.

Kymäläinen, H-R., Lakkala, M., Carver, E. & Kamppari, K. 2016. Opas projektityöskentelyyn. Tieteestä toimintaa-julkaisu 2016. Helsinki: Helsingin yliopisto. Viitattu 9.12.2023. Saatavilla: https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/160099/Opas_projektity%C3%B6skentelyyn_2016.pdf?seq

Miettinen, M., Kaunonen, M., Peltokoski, J. & Tarkka, M-T. 2009. Laadukas perehdyttäminen. Osa II Hoitotyön perehdytyksen prosessi ja sen arvioiminen. Viitattu 29.11.2023. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/100591/58114>

Miettinen, M., Kaunonen, M. & Tarkka, M-T. 2006. Laadukas perehdyttäminen. Osa 1 Hoitotyön perehdytyksen perusta. Hallinnon tutkimus 25. Viitattu 29.11.2023. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/101485/59004>

Mäntyneva, M. 2016. Hallittu projekti: jäntevästä suunnittelusta menestykselliseen toteutukseen. Helsinki: Kauppakamari.

Niela-Vilén, H. & Hamari, L. 2016. Kirjallisuuskatsauksen vaiheet. Teoksessa Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Toim. Stolt M., Axelin A. & Suhonen R.

Hoitotieteen laitoksen julkaisuja, tutkimuksia ja raportteja sarja A73. Turku: Turun yliopisto.

Nonaka, I. & Hirotaka, T. 1995. The Knowledge-Creating Company: how Japanese companies create the dynamics of innovation. New York: Oxford University Press.

Paasivaara, L.; Suhonen, M & Virtanen P. 2011. Projektijohtaminen hyvinvointipalveluissa. Helsinki: Tietosanoma.

<https://peda.net/joensuu/jm/oio/alakoulu/fyat>. Viitattu 17.11.2023.

Peltokoski, J. 2016. The comprehensive hospital orientation process in specialized health care settings: views of newly hired nurses and physicians. Väitöskirja. Terveystieteiden tiedekunta. Hoitotieteen laitos. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 16.9.2022.
https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/16456/urn_isbn_978-952-61-2095-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sairaanhoitajaliiton selvitys. 2022. Hoitotyön johtajien kokemuksia oman työyksikön tai omien työyksiköiden henkilöstötilanteesta ja seurauksista. Viitattu 29.11.2023. <https://sairaanhoitajat.fi/wpcontent/uploads/2022/01/Sairaanhoitajaliiton-raportti-hoitotyön-johtajien-henkilöstötilannekyselystä-20.1.2022-1.pdf>

Salminen A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopiston julkaisuja, opetusjulkaisuja 62 julkisjohtaminen 4. Viitattu 25.11.2023. https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf

Salonen, K., Eloranta, S., Hautala, T. & Kinos, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 7.12.2023. <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166494.pdf>

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 9.12.2023. <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>

Terveystieteiden laitos 30.12.2010/1326. Annettu Helsingissä 30.12.2010. Saatavilla <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326#L1P5-2>

ThinkMobiles. What is Augmented Reality (AR) and how does it work. Viitattu 9.12.2023. <https://thinkmobiles.com/blog/what-is-augmented-reality/>

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta: näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Tampere University Press

Toivanen, M. & Yli-Kaitala, K. 2021. Pelotta töissä –psykologinen turvallisuus työyhteisössä. Työterveyslaitos. Viitattu 1.12.2023. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/pelotta-toissa-psykologinen-turvallisuus-tyoyhteisossa>

Turun yliopisto. Mistä tunnistan tieteellisen artikkelin? Viitattu 9.12.2023. <https://utuguides.fi/tieteellinenartikkeli>

Tracey, J. M. & McGowan, I. W. 2015. Preceptors' views on their role in supporting newly qualified nurses. British Journal of Nursing. Vol 24, No 20, 998–1001. Viitattu 16.9.2022.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Viitattu 13.9.2023. <https://tenk.fi/fi/tiedetilppi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk>

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Annettu Helsingissä 26.1.2001. Saatavilla <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työturvallisuuskeskus. 2018. Keinoja työn kuormittavuuden hallintaan. Viitattu 1.12.2023. <https://ttk.fi/julkaisu/keinoja-tyon-kuormittavuuden-hallintaan/>

Työturvallisuuskeskus. 2022. Perehdyttämisen tarkistuslista. Viitattu 1.12.2023. <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttamisen-tarkistuslista/>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002. Annettu Helsingissä 23.8.2002. Saatavilla <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P14>

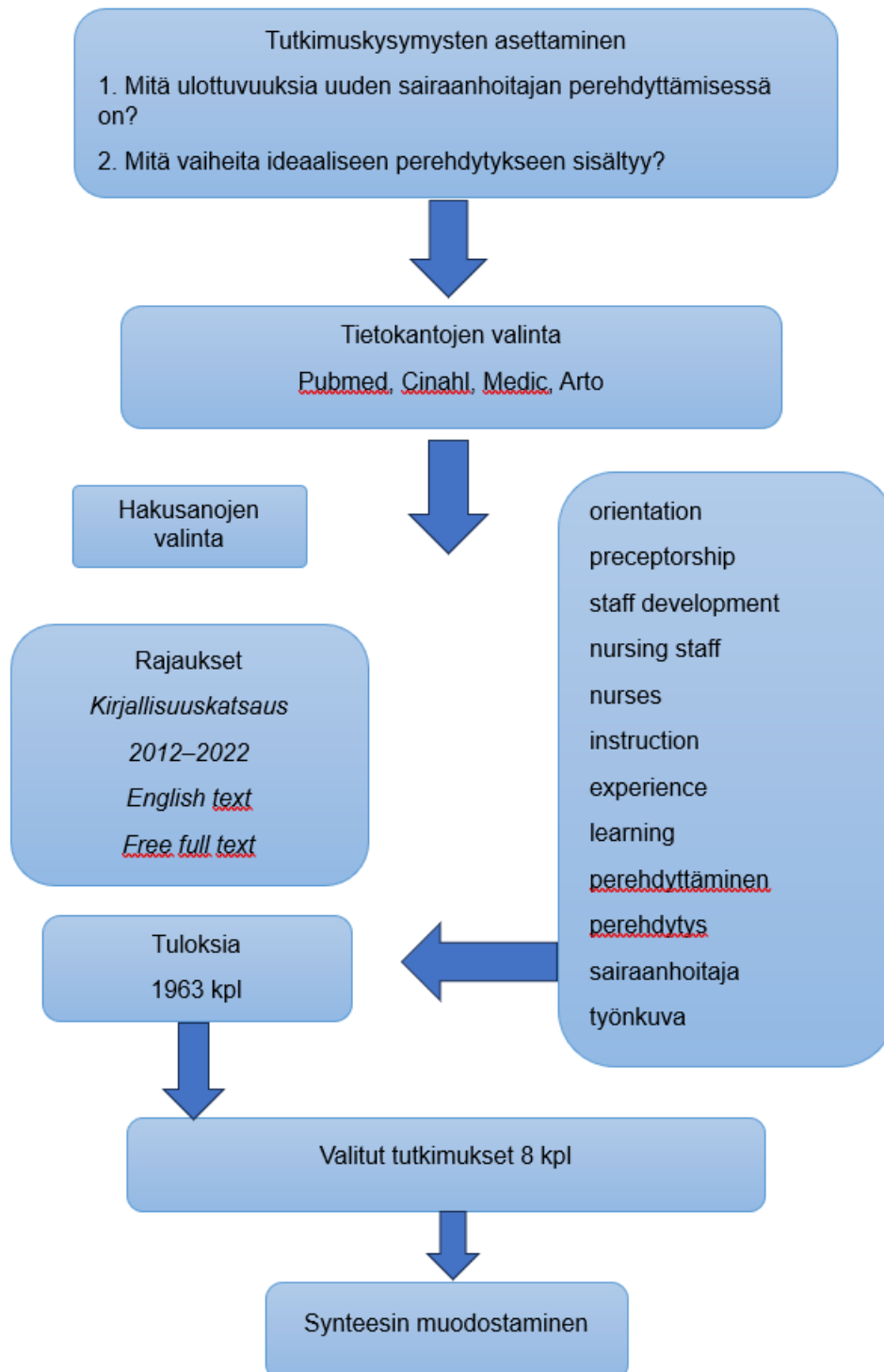
Virtual Reality Society = VRS. What is Virtual Reality? Viitattu 9.12.2023. <https://www.vrs.org.uk/virtual-reality/what-is-virtual-reality.html>

Vitikainen, M-S. & Haapa, T. 2018. Uuden työntekijän perehdyttäminen perioperatiiviseen hoitotyöhön - perehdytysmateriaalien keskeiset sisällöt. Kehittämistyö. Pinsetti. Vol. 30, No. 2, 18–21. Viitattu 16.9.2022. https://forna.fi/images/PDF_tiedostot/Pinsetit/pinsetti_2018_2_valmis.pdf

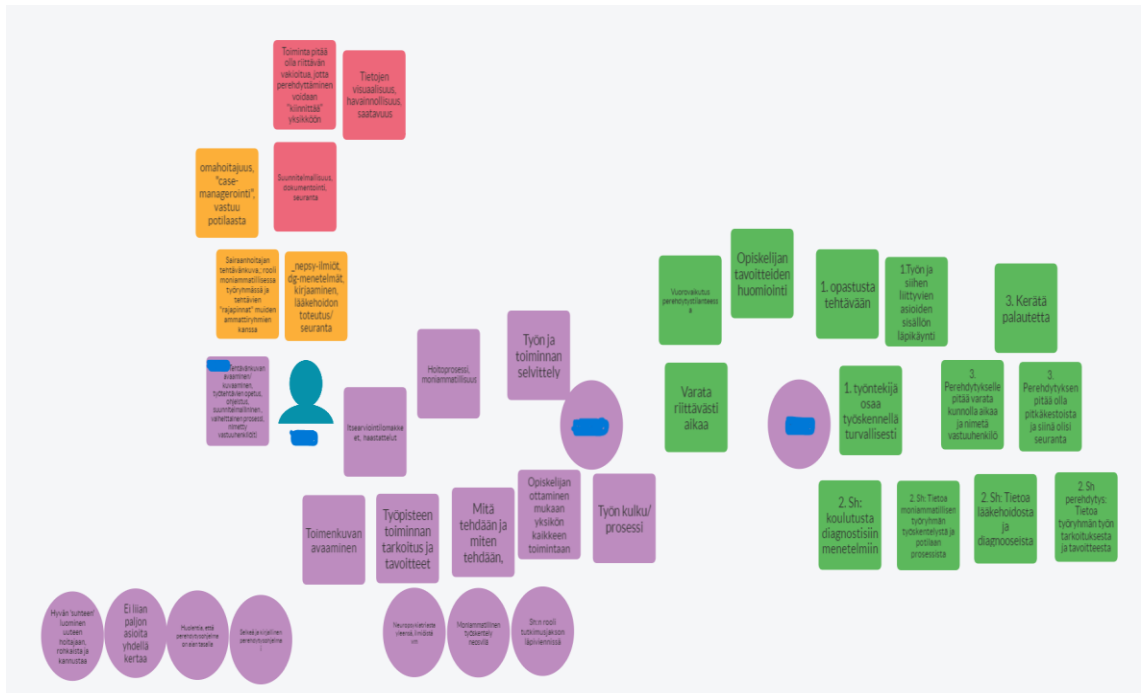
Voutilainen, N., Haapa, T. & Jokiniemi, K. 2019. Sairaanhoidajien perehdyttämisoasaaminen ja sen mittaaminen - integratiivinen kirjallisuuskatsaus. Tutkiva hoitotyö. Vol. 17, No. 4, 3–13. Viitattu 15.9.2022. <https://shlehti.sairaanhoitajat.fi/digilehti/th-4-2019/2>

VSSHpb. 2020. Sairaanhoidopiiri-johtaminen ja organisaatio. Viitattu 10.10.2022. <https://www.vsshp.fi/fi/sairaanhoitopiiri/johtaminen-ja-organisaatio/Sivut/default.aspx>

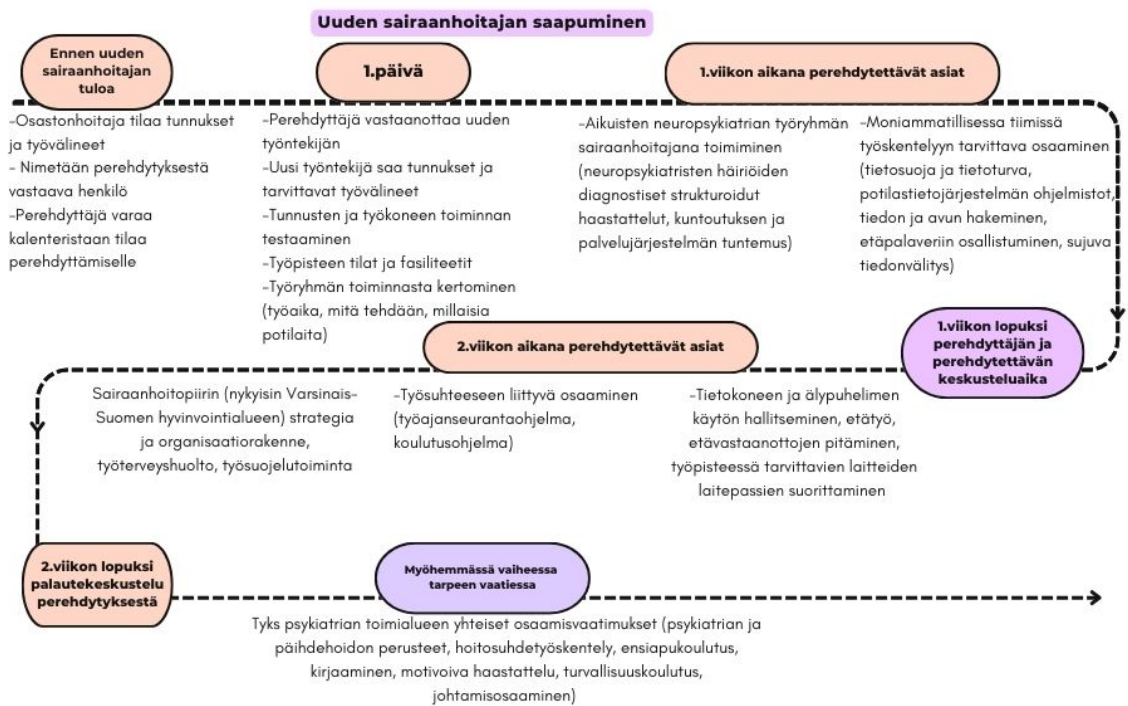
Liite 1. Kirjallisuuskatsauksen prosessi



Liite 2. Projektiryhmän learning cafen Flinga



Liite 3. Uuden sairaanhoitajan perehdyttämismalli



Liite 4. Perehdytyksen tarkistuslista

Työpaikan nimi, osoite, puhelinnumero, sähköposti		
Perehdytettävä		
Perehdyttäjä		
Perehdyttämisyksikkö	Alkamispäivämäärä	Loppupäivämäärä
Toimintatavat ja työvälineet	Opastettu	Tarkistettu
Tunnusten ja tarvittavien työvälineiden saaminen		
Tunnusten ja työkoneen toiminnan testaaminen		
Työpisteen tilat ja tilat		
Työryhmän toiminnasta kertominen (työaika, mitä tehdään, millaisia potilaita)		
Aikuisten neuropsykiatrian työryhmän sairaanhoitajana toimiminen	Opastettu	Tarkistettu
Neuropsykiatristen häiriöiden diagnostiset strukturoidut haastattelut		
Kuntoutuksen ja palvelujärjestelmän tuntemus		

Moniammatillisessa tiimissä työskentelyyn tarvittava osaaminen		
Tietosuoja ja tietoturva		
Potilastietojärjestelmän ohjelmistot		
Tiedon ja avun hakeminen		
Etäpalaveriin osallistuminen		
Sujuva tiedonvälitys		
Organisaatioon liittyvät asiat		
Sairaanhoidopiirin (nykyisin Varsinais-Suomen hyvinvointialueen) strategia ja organisaatorakenne		
Työterveyshuolto		
Työsuojelutoiminta		
Työsuhteeseen liittyvät asiat		
Työajanseurantaohjelma		
Koulutusohjelman käyttö		
Tietokoneen ja älypuhelimien käytön hallitseminen		
Työpisteessä tarvittavien laitteiden laitepassien suorittaminen		
Tyks psykiatrian toimialueen yhteiset osaamisvaatimukset		
Psykiatrian ja päihdehoidon perusteet		
Hoitosuhtedetyöskentely		
Ensiapukoulutus		
Kirjaaminen		
Motivoiva haastattelu		
Turvallisuuskoulutus		

Johtamisosaaminen		
-------------------	--	--