

Krista Luuri

# **Sairaanhoitajan perehdyttäminen – kuvaileva kirjallisuuskatsaus**

Opinnäytetyö

Kevät 2017

SeAMK Sosiaali- ja terveysala

Sairaanhoitaja AMK



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU  
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveysala

Tutkinto-ohjelma: Hoitotyön koulutusohjelma

Suuntautumisvaihtoehto: Sairaanhoidaja AMK

Tekijä: Krista Luuri

Työn nimi: Sairaanhoidajan perehdyttäminen

Ohjaaja: Mari Salminen-Tuomaala, TtT, lehtori ja Tiina Koskela, TtM, päätoiminen tuntiopettaja

Vuosi: 2017

Sivumäärä: 33

Liitteiden lukumäärä:1

---

Opinnäytetyöni aiheena on sairaanhoidajan perehdyttäminen. Perehdyttämien on tukea ja ohjausta, jonka avulla uusi työntekijä pääsee alkuun uudessa työssään. Perehdytyksen tulisi olla yksilöllistä ja suunniteltua, tavoitteellista toimintaa.

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata kirjallisuuskatsauksen avulla, millaista on hyvä ja laadukas perehdytys.

Tutkimuskysymyksinä ovat:

1. Millaista on laadukas perehdytys?
2. Millaiset ovat laadukkaan perehdytyksen ominaispiirteet?

Sairaanhoidajan perehdyttämistä ei ole viime vuosina Suomessa tutkittu juurikaan, tutkimuksia oli vaikea löytää. Kirjallisuuskatsauksen valituista tutkimuksista kävi ilmi, että perehdytyksen tulisi olla suunnitelmallista, yksilöllistä, perehdytysajan tulisi olla riittävän pitkä, arviointikeskustelut tulisi käydä työntekijän ja esimiehen kesken, palautetta tulisi antaa tarpeeksi, perehdyttämismateriaali tulisi olla helposti saatavilla sekä työpaikan tulisi ottaa huomioon uuden työntekijän mahdollinen aiempi työkokemus.

Jatkotutkimushaasteena voisi olla uusi ja laajempi tilastollinen tutkimus tästä aiheesta, koska kovin montaa tuoretta tutkimusta ei ole. Lisäksi voisi tutkia lisää perehdytystä laajemmin, jos saisi koottua yhtenäiset ohjeet perehdytykselle.

Avainsanat: Perehdytys, sairaanhoidaja, laatu, mentorointi

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## Thesis abstract

Faculty: Health care and social services

Degree programme: Bachelors degree in nursing

Specialisation: Registered Nurse AMK

Author/s: Krista Luuri

Title of thesis: Nurse's familiarization

Supervisor(s): Mari Salminen-Tuomaala, PhD, Senior Lecturer and Tiina Koskela, MNSc, Lecturer

Year: 2017      Number of pages:33      Number of appendices:1

---

The subject of my thesis is the familiarization of a nurse. The chose of topic was influenced by my own experiences as a new employee, because of familiarization not being as clear in different workplaces. In addition an interest in this topic came to me, when I started in a new job recently.

The purpose and objective of the thesis is to depict from a literature review stand-point what is a good and high-quality familiarization.

The research questions are:

1. What is a high-quality familiarization?
2. What are the characteristics of a high-quality familiarization?

The familiarization of nurses has not been researched much in Finland during the last few years, studies were difficult to find. The chosen studies for the literature review showed that a familiarization should be systematic, individualistic, the familiarization period should be long enough, assessment discussions should be done between an employee and a superior, enough feedback should be given, introduction material should be easily accessible and the workplace should take into consideration possible prior work experience of a new employee.

Further research challenge could be a new and expanded research on this subject because fresh research has not been done in finnish in a long time.

Keywords: Familiarization, nurse, quality, mentoring

## SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	1
Thesis abstract.....	2
SISÄLTÖ.....	3
1 Johdanto.....	4
2 Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö.....	5
3 Perehdytys hoitotyössä.....	7
3.1 Laadukas perehdyttäminen.....	7
3.2 Perehdytys osana hoitotyön asiantuntijaksi kasvua.....	8
4 Perehdyttämisen vaiheet.....	10
5 Perehdyttämisen ohjaustyylit.....	13
6 Perehdytyksen apuvälineet.....	15
7 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet.....	16
8 Kirjallisuuskatsaus.....	17
8.1 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus.....	17
8.2 Tiedon haku.....	18
8.3 Aineiston valinta ja kuvailu.....	18
8.4 Aineiston analyysi.....	19
9 Tulokset.....	20
10 Pohdinta.....	25
10.1 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	25
10.2 Tutkimustulosten tarkastelu ja johtopäätökset.....	26
10.3 Opinnäytetyön prosessi.....	27
10.4 Jatkotutkimushaasteet.....	27

## 1 Johdanto

Opinnäytetyön aiheena on sairaanhoitajan perehdyttäminen. Aiheen valintaan vaikuttivat omat kokemukset uutena työntekijänä, joka paikassa perehdyttäminen ei ole ollut selkeää. Lisäksi mielenkiintoa tähän toi se, kun aloitin itse uudessa työssä hiljattain. Opinnäytetyön tarkoitus on kuvata, millaista on sairaanhoitajan hyvä ja laadukas perehdytys.

Koen, että perehdyttäminen on erittäin tärkeä osa uuden työntekijän tullessa töihin. Perehdyttämistä on myös myöhemmin esimerkiksi työtehtävien vaihtuessa tai uusien työvälineiden käyttöönoton aikana. Perehdyttämisestä on hyötyä myös työpaikalle ja työyhteisölle, ei pelkästään työntekijälle. Perehdytyksen aikana työntekijä oppii sekä työn tekemisen että myös työyhteisön toimintaa ja yhteistyötä sekä tutustuu työkavereihin. (Kupias & Peltola 2009, 112-113.)

Usein perehdyttämiseen on työpaikoilla varattu aika, jonka tulisi olla riittävän pitkä. Aikaan vaikuttavat työpaikan resurssit antaa perehdytystä, jonka vuoksi aika ei välttämättä ole riittävä. Tämän vuoksi on tärkeää tehdä suunnitelma perehdyttämisestä, jolloin saadaan huomioitua, mitkä ovat tärkeimmät asiat ja mitä kaikkea tulee tässä huomioida. Sekin tulee muistaa, että uusi työntekijä tuo tullessaan uusia näkemyksiä asioihin. Näistä voi koko työyhteisö oppia. Tutustuminen työyhteisöön on myös tärkeää perehdyttämisen lomassa. (Kupias & Peltola 2009, 112-113.)

Suunnitelmallinen ja hyvä perehdyttäminen luo työntekijälle tunteen, että pääsee hyvin kiinni uuteen työhön ja on aikaa opetella uusia asioita. Tämä on pohja myös työssä jaksamiselle ja työhyvinvoinnille. (Kupias & Peltola 2009, 19-20.)

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata, millaista on laadukas perehdytys. Tavoitteena on, että opinnäytetyön tuottamaa tietoa voisi käyttää apuna sairaanhoitajan perehdyttämisessä. Opinnäytetyö toteutetaan kuvailevana kirjallisuuskatsauksena.

## 2 Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö

Perehdyttämistä ohjaavat erityisesti työsopimuslaki, työturvallisuuslaki ja laki yhteistoiminnasta yrityksissä. Työlainsäädäntö on kuin liikennevalot, säännöt tunnetaan ja niitä noudatetaan. Lainsäädännön noudattaminen on vähimmäisvaatimus kaikille. Työlainsäädäntöä täydentävät työehtosopimukset, joiden noudattaminen lisää luottamusta yritykseen. Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys lisää yrityksen mainetta työnantajana. (Kupias & Peltola 2009, 20-21.)

Työlainsäädännössä on perehdyttämiselle annettu paljon arvoa. Työnteko on lailla suojattua ja valvottua toimintaa. Lainsäädännön noudattamista työpaikoilla valvovat johdon lisäksi henkilöstöammattilaiset. Työlainsäädännön toteutumista valvovat työsuojeluviranomaiset, työsuojeluvaltuutetut ja luottamusmiehet. Huonosti hoidettu perehdyttäminen heikentää työntekijän mahdollisuutta onnistua työssä yrityksen menestymisen hyväksi. (Kupias & Peltola 2009, 27.)

Työsopimuslain (L 26.1.2001/55, 1§) mukaan ”työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykijensä mukaan työurallaan etenemiseksi.” Nämä koskevat niin työntekijää kuin työnantajaa. Tämä saattaa kuulostaa itsestäänselvyydeltä, mutta tavoite saattaa jäädä. Poissaoloista, kiireestä ja työpaineista johtuen perehdytys muuttuu pikaperehdytykseksi. Tällöin oppiminen on uudelle työntekijälle vaativaa ja työstä suoriutuminen muuttuu selviytymiseksi päivästä toiseen. (Kupias & Peltola 2009, 21-23.)

Työntekijällä ja työnantajalla voivat olla eri näkemykset työntekijän osaamisesta työssä, tällöin perehtymisen palautekeskustelussa on hyvä näistä keskustella rakentavasti. Työsuhteen alkaessa kirjataan työsopimukseen koeaika, joka yleensä on neljä kuukautta. Koeaika on tarkoitettu molemminpuoliseen arviointiin. Työnantajan on seurattava työntekijän osaamisen kehittymistä, sitä on arvioitava annettua perehdyttämistä vasten. Eli onko perehdytys ollut riittävää? Onko työntekijä saanut riittävät tiedot ja taidot? (Kupias & Peltola 2009, 21-23.)

Työturvallisuuslaki (L 23.8.2002/738, 14§) kuvaa työnantajan velvollisuuksia seuraavasti. "Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat." Työntekijää on opastettava työpaikan vaara- ja haittatekijöistä. Ergonomian huomiointi on tärkeää hoitotyössä. Työntekijän ohjauksen ja opastuksen määrä riippuu työntekijän ammatillisesta osaamisesta ja koulutuksesta sekä työkokemuksesta. Kokenut työntekijä tuntee oikeat työskentelytavat. Työturvallisuus on tärkeä osa perehdytystä. Jotkut asiakkaat hoitoalalla voivat hakea oikeuksiaan uhkailemalla ja väkivallalla. (Kupias & Peltola 2009, 23-24.)

Perehdytyksen aikana voi näkyä pahimmassa tapauksessa myös työpaikkakiusaamista, jos perehdyttäjä on itse aikoinaan joutunut oppia asioita kantapään kautta, voi työpaikoilla näkyä vahingon kierrättäminen. Näistä on perehtyjän keskusteltava esimiehen kanssa varhaisessa vaiheessa. Työturvallisuuslakia täydentää tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki. Laki velvoittaa työnantajaa edistämään tasa-arvoa naisten ja miesten välillä. Perehdyttämisessä on luotava mahdollisuus siihen, että sukupuolesta ja taustasta huolimatta on samanlainen mahdollisuus menestyä työssään. Työpaikalla on kartoitettava riskitekijät vuosittain ja ottaa ne huomioon perehdyttämissuunnitelmassa. (Kupias & Peltola 2009, 23-24.)

Työehtosopimuksissa on perehdyttäminen usein mainittu palkkaan liittyvissä pykälissä. Perehdyttäjän toimenkuva voi lisätä työn vaativuutta ja vaikuttaa palkkauksen määrään. Perehdyttäjä voi saada lisäpalkkiota työstään. (Kupias & Peltola 2009, 26.)

### 3 Perehdytys hoitotyössä

Perehdyttämistä pidetään yksinkertaisena käsitteenä, kuitenkin sen sisältö on muuttunut ajan kuluessa. Lisäksi sen merkitys vaihtelee eri organisaatioissa. Merkitykseen vaikuttaa erityisesti tapa, jolla perehdyttäminen kytkee perehdyttämisen strategiaan ja muuhun toimintaan. Usein perehdyttämisen käsite ajatellaan kattamaan sekä työhönopastuksen että alku- ja yleisperehdytyksen. Perehdyttämistä on myös silloin, kun työtehtävät muuttuvat tutussa työympäristössä. Perehdyttämisen tarve on myös silloin, kun perhevapaan, pitkän sairausloman tai muun pitemmän poissaolon jälkeen palaa töihin. Näiden vuoksi perehdyttäminen voidaan nähdä eräänlaisena yläkäsitteenä. (Kupias & Peltola 2009, 17-18.)

Työturvallisuuskeskuksen määritelmä perehdyttämisestä on seuraava: Työhönopastus ja perehdytys on ennakoivaa turvallisuustoimintaa. Yleisiä työtapaturvan syitä ovat puutteet perehdytyksessä. Työturvallisuuslaissa veloitetaan työnantaja perehdyttämään työntekijän. Perehdyttämisen avulla työntekijälle saadaan valmiudet työskennellä työyhteisössä, sekä työskennellä työtehtävissä oikealla ja turvallisella tavalla. (Työntekijän perehdyttäminen ja opastus. (20.8.2017))

#### 3.1 Laadukas perehdyttäminen

Hyvään perehdyttämiseen kuuluvat käytännön toimet, jotka helpottavat uuden työn aloittamista, helpottavat uuden työntekijän osaamisen kehittymistä ja varsinaisen opastuksen työtehtävään, työympäristöön ja koko työorganisaatioon. Kun perehdytys on hyvää, siinä otetaan huomioon työntekijän osaaminen ja sitä pyritään hyödyntämään mahdollisimman paljon perehdyttämisprosessin aikana. Laajimmillaan tästä hyötyy uusi työntekijä, koko työyhteisö ja työorganisaatio. (Kupias & Peltola 2009, 19.)

Uuden työntekijän kokonaisvaltainen osaaminen tarkoittaa tietoja ja taitoja, joilla pääsee uuden työn alkuun. Kaikkea työssä tarvittavaa osaamista ei ole mahdollista opettaa alussa. Perehdyttäminen auttaa työntekijää saamaan esiin jo olemassa



olevan osaamisen sekä tunnistamaan ja hyödyntämään niitä. Perehdyttämällä saadaan suuri hyöty, sen avulla luodaan edellytykset työntekijän työhyvinvoinnille ja työssä jaksamiselle. Työstä tulee mielekästä. (Kupias & Peltola 2009, 19-20.)

Hyvästä perehdyttämisestä on apua koko työyhteisöön ja myös koko organisaatiolle. Hyvä perehdytys saa työyhteisön tarkastelemaan ja kehittämään toimintaansa. Perehdyttämisen tulee tuottaa lisäarvoa työyhteisölle ja organisaatiolle. (Kupias & Peltola 2009, 112-113.)

Jos perehdytys on huonoa, palvelun laatu voi laskea, virheitä voi syntyä enemmän, materiaalihävikki, tapaturmat ja onnettomuudet sekä poissaolot voivat tulla kalliiksi työpaikalle (Laaksonen & Ollila 2017, 224.)

### **3.2 Perehdytys osana hoitotyön asiantuntijaksi kasvua**

Terveystieteiden alalla työskentely edellyttää hyvää ammatillista tiedon ja taidon hallintaa. Kykyä reagoida potilaiden muuttuviin tilanteisiin, muutoksiin terveydessä sekä ottamaan vastuuta ja tekemään vastuullisia päätöksiä. Ammatillinen kasvu on jatkuvaa oppimisprosessia. Työnteon ohella oppii työn kautta uusia tietoja ja taitoja, joita tarvitsee työskennellessä muuttuvissa tilanteissa. Ammatillinen osaaminen muodostuu asiantuntijuuden kehittymisestä, ammattiaidosta, yksilöllisestä pätevyydestä ja työelämän laatuvaatimuksista. (Surakka 2009, 80-81.)

Perehdyttämisen avulla uusi työntekijä sopeutuu työyhteisöön helpommin. Uuteen työpaikkaan ja työyhteisöön tuleminen on usein jännittävää ja pelottavaakin. Työkavereita tulee uusia, joiden nimet tulee opetella. Yksikössä voi olla käytössä omia lyhenteitä ja potilaiden hoidossa omat sanastot, jotka voivat tuntua vierailta. Näiden vuoksi ensimmäiset työpäivät uudessa työpaikassa voivat tuntua raskailta, koska on niin paljon uutta asiaa ja opittavaa. Uuden työntekijän olisi tunnettava olonsa turvalliseksi, häntä ei tule sijoittaa työskentelemään yksin ensimmäisinä työvuoroina. Joten uudelle työntekijälle on osoitettava henkilö joka on perehdyttämismvastuussa, mutta työpaikalla tulee muistaa, että jokainen on vastuussa perehdyttämisestä ja opastamisesta. Perehdyttäjän tulisi olla kokenut työntekijä, jolla on

motivaatiota ja kiinnostusta perehdytykseen sekä omaa hyvän vuorovaikutuksen ihmisten kanssa. (Surakka 2009, 72-73.)

Osaavat työntekijät on organisaation perusta. Joten uuden työntekijän perehdyttäminen luo pohjan sille, että työn laatu ja osaaminen säilyy yksikössä. Silloin, kun uusi työntekijä saa työsuhteen alussa mallin siitä miten asiat tehdään oikein, myös virheiden osuus vähenee työssä. Perehdytyksen avulla oppiminen on tehokasta ja oppimiseen menee lyhyempi aika. Hyvän perehdytyksen jälkeen työntekijä saadaan nopeammin kiinni työntekoon, kun ilman perehdyttämistä tarvitsisi kysyä neuvoa muilta työntekijöiltä vielä pitkään ja useasti. Tämä kuormittaisi muita työntekijöitä ja työhön menisi aikaa enemmän. Perehdytyksen aikana myös esimies oppii tuntemaan uuden työntekijän nopeammin, joka edistää hyvän yhteishengen ja – työn syntymistä. Työongelmien ratkaisu helpottuu myös hyvän perehdytyksen ansiosta. (Laaksonen & Ollila 2017, 224.)

Työturvallisuuslaki (L 23.8.2002/738, 14§) edellyttää, että perehdytysaika on riittävän pitkä. Tuona aikana työnantajan tulee perehdyttää uusi työntekijä työpaikan työolosuhteisiin, työvälineisiin sekä turvallisuuteen ja työterveyteen liittyvissä asioissa. Riittävä perehdyttäminen on myös potilasturvallisuuden näkökulmasta keskeinen asia, että nuorilla ja uusilla sairaanhoitajilla on työn vaativa osaaminen. Suomessa sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioissa on käytössä erilaisia perehdytysmalleja. Nämä vaihtelevat pituudeltaan ja sisällöltään. Suositusten mukaan näiden tulisi perustua systemaattiseen osaamisen arviointiin, sairaanhoitajien oma-arviointiin, perehdyttäjän arviointiin sekä työpaikan esimiehen arviointiin. (Ranta 2014, 54.)

## 4 Perehdyttämisen vaiheet

**Ennen rekrytointia.** Perehdyttämisen valmistelu alkaa jo ennen rekrytointia, tällöin tulee miettiä tulevan työtehtävän vaatimuksia ja mitä siinä tulee osasta. Usein tämä on valmiina jo tiedossa, eli tiedetään millaista henkilöä ollaan hakemassa. (Kupias & Peltola 2009, 102.)

**Rekrytointivaihe.** Tässä vaiheessa työhakijalle kerrotaan työyhteisön, organisaation ja työtehtävän erityispiirteistä ja vaatimuksista. Samalla työnantaja saa tietoa työhakijoiden osaamisesta, näkemyksistä ja ajatuksista. Jo työhaastattelun aikana alkaa uuden työntekijän kehittäminen. Kun rekrytointikäytännöt ovat hyvät, sillä voidaan taata jatkoperehdytykselle hyvä pohja. (Kupias & Peltola 2009, 102.)

**Ennen töihin tuloa.** Kun työntekijä on valittu, aletaan miettiä hänelle kohdennettua perehdytystä. Jos työntekijä perehdytetään selkeärajaiseen tehtävään, on silloin painopiste perehdyttämisessä niissä tehtävissä eli puhutaan sopeuttavasta perehdytyksestä. Mikäli työntekijä tulee organisaatioon lisäämään osaamista, puhutaan dialogisesta perehdyttämisestä. Tällöin painopisteenä on se, että organisaatio saa kaiken mahdollisen hyödyn työntekijän osaamisesta. Molempiin toki kuuluu perusperehdytys eli työsuhteen alkuun liittyvät asiat. (Kupias & Peltola 2009, 103.)

Kun työntekijä valinta on tehty, olisi perehdyttävän henkilön hyvä ottaa yhteyttä uuteen työntekijään. Tällöin perehdyttämisestä vastuussa oleva henkilö saa hyvää tietoa perehdyttämissuunnitelmaa varten. Myös työntekijän kannalta tämä on hyvä hetki kysyä mieltä askarruttavia asioita. Tällä tavoin uusi työntekijä saa ennen töihin tuloa kontaktin henkilöön, joka on vastassa ensimmäisenä työpäivänä. Joten töihin on helpompi ja mukavampi tulla. Perehdyttäjän on hyvä valmistella työpiste ja informoida työyhteisöä uudesta työntekijästä. (Kupias & Peltola 2009, 103, 173.)

Perehdyttämisen suunnittelussa on tärkeää ottaa huomioon ajankäytön suunnittelu. Työyhteisön on hyvä olla valmistunut siihen, kun uusi työntekijä tulee ensimmäistä kertaa töihin. Työyhteisölle on hyvä kertoa ajoissa, milloin ja mihin tehtävään uusi työntekijä on tulossa ja sopia samalla myös siitä, kuka on ottamassa uutta työntekijää vastaan tämän saapuessa. (Kangas & Hämäläinen 2007, 6-9.)

**Vastaanotto.** Töiden alkaessa vastaanotto on tärkeä, tällöin uusi työntekijä saa ensivaikutelman työpaikasta ja –yhteisöstä. Jos alku on huono, sitä on vaikea korjata myöhemmin. Tärkeää on se, että työntekijä tuntee olonsa tervetulleeksi ja odotetuksi. Rauhallinen vastaanotto on siihen hyvä keino. (Kupias & Peltola 2009, 103-104.)

**Ensimmäinen työpäivä.** Tällöin hoidetaan kiireisimmät käytännön asiat kuten avaimet, kulkuluvat, käyttäjätunnukset jne. Jos jotain lupia voi hankkia etukäteen niin on hyvä tehdä. Ensimmäisen päivän tehtävissä on esitellä työpiste, työkaverit ja työtilat. Toki myös työhön liittyviä asioita käydään lävitse, mutta tarkoitus ei ole se että tietoa tulee liian paljon kerralla. (Kupias & Peltola 2009, 105.)

Kokeneella ja ammattitaitoisella työntekijällä on myös paljon opittavaa, hänelle kuuluu myös perehdyttäminen ja sen suunnittelu. Ei voida olettaa, että hän ei tarvitsisi perehdytystä. (Työturvallisuuskeskus 2007, 10.)

**Ensimmäinen viikko.** Uusi työntekijä haluaa päästä kiinni työn tekoon, joten on hyvä aloittaa siitä. Tällöin pystyy konkreettisesti oppimaan asioita työtehtävien kautta. Tapaaminen esimiehen kanssa on myös hyvä olla mahdollisimman pian työ alettua. Hänen kanssaan käydään työtehtävät läpi, sekä keskustellaan tavoitteista. (Kupias & Peltola 2009, 106.)

Jos työpaikassa on käytössä perehdyttämissuunnitelma, tulee se muokata jokaiselle tarpeita vastaavaksi. Näin saadaan selkeä kuva perehtyjälle siitä mihin hänen tulee perehtyä. Ensimmäisen viikon lopulla on hyvä olla sovittuna keskustelu aika, jolloin perehtyjä ja perehdyttäjä voivat kertoa näkemyksistään. (Kupias & Peltola 2009, 106.)

Ensimmäisen viikon perehdyttäminen saa olla tiivistä, mutta tulee muistaa että ei voi millään omaksua kaikkia asioita kerralla. Perehdyttämisohjelmaa voi pitää liian tiiviinä mikäli uusi työntekijä ei pysty tehdä yhtään omia, tulevia töitään. (Kupias & Peltola 2009, 106.)

**Ensimmäinen kuukausi.** Ensimmäisen viikon jälkeen on tarkoitus, että uusi työntekijä pääsee kiinni työntekoon sekä työyhteisöön. Ensimmäisen kuukauden aikana työntekijän pitäisi saada tuoda esille omia näkemyksiä ja ideoita. Työyhteisöllä

pitiäisi olla vilpitön halu ottaa vastaan palautetta ja intoa kehittää toimintaansa. (Kupias & Peltola 2009, 107.)

Päävastuu perehdyttämisestä siirtyy vähitellen perehtyjälle. 1-2kuukauden työssäolon jälkeen on hyvä käydä palautekeskustelu, jossa käydään läpi perehdyttämistä ja perehtymistä. (Kupias & Peltola 2009, 107.)

**Koeajan kuluessa.** Koeaika on yleensä lain sallima neljä kuukautta. Ennen koeajan päättymistä pidetään koeaikakeskustelu, johon osallistuu myös esimies. Tällöin voidaan molemmin puolin arvioida perehdyttämisen ja perehtymisen onnistuminen sekä arvioidaan tarvitseeko sitä jatkaa. Usein tehtäviin perehdyttäminen kestää kauemmin kuin neljä kuukautta, se sovitaan tarpeen mukaan pidemmäksi. Tärkeintä on, että perehtyjä saa riittävän hyvän alun työlleen. Tulee muistaa, että kaikkea ei voi heti tietää eikä muistaa. Tavoitteena on, että työntekijä selviytyy työtehtävistä ja osaa etsiä tietoa tarvittaessa. Myös yhteenkuuluvuuden tunne on tärkeä saavuttaa työssä. (Kupias & Peltola 2009, 109, 175.)

**Työsuhteen päättyessä.** Joskus työsuhde voi loppua nopeasti, jolloin perehdyttäminen loppuu. Työsuhde voi loppua koeaikapurusta tai irtisanomisesta. Lähtökeskustelussa on hyvä käydä läpi myös perehdytyksen onnistuminen. Työsuhteen päättyessä on erittäin tärkeää, että haastattelutilanne on arvokas ja rauhallinen. Tällöin päättyvästä työsuhteesta jää "hyvä maku". (Kupias & Peltola 2009, 110-111, 176.)

## 5 Perehdyttämisen ohjaustyyli

**Ymmärtävä ohjaustyyli.** Ohjaus on pääsääntöisesti kuuntelevaa, hyväksyvää ja ymmärtävää. Tällainen tyyli on alussa tärkeä luottamussuhteen rakentumiseen. Tällöin uudelle työntekijälle välittyy tunne, että on pääosassa ja perehdyttäjä on vain häntä varten. Ymmärtävä ohjaustyyli antaa perehdytettävälle tilaa ja aikaa puhua kiireettömästi. Ohjaustyyliin liittyy vaara, että perehdyttäjä samaistuu liikaa perehtyjän ongelmiin ja tunnetiloihin. Tällöin perehdytyksen tavoite voi hämärtyä. (Kupias & Peltola 2009, 143.)

**Kyselevä ohjaustyyli.** Perusmenetelmänä on kysymysten esittäminen avoimin kysymyksin. Avoimet kysymykset vaativat perehtyjältä pohdintaa, mutta tilaa jää myös perehtyjän ajatuksille. Kysymyksiä esittämällä saadaan esille myös perehtyjän omaa osaamista. Kysymykset ovat perehtyjää varten, ei perehdyttäjää. Tämän ohjaustyylin vaarana on, että kysellään liikaa eikä keskitytä olennaiseen. (Kupias & Peltola 2009, 143-145.)

**Haastava ohjaustyyli.** Ohjaaja toimii perehdytettävän peilinä osoittamalla ristiriitoja tämän toiminnassa. Eli palauttaa aikaisemmin sanottua uudelleen käsittelyyn. Tämä tyyli aiheuttaa helposti puolustautumisreaktion perehtyjässä, varsinkin jos ilmapiiri ei ole rauhallinen ja hyvä. Tällaisessa ohjauksessa on vaikea rakentaa luottamuksellista suhdetta perehdyttäjän ja perehdyttäjän välillä. (Kupias & Peltola 2009, 146.)

**Neuvova ohjaustyyli.** Ohjaaja antaa ohjeita ja neuvoja heti. Tällöin perehtyjä saa nopeasti vinkkejä omiin ongelmiin työssä. Tässä vaarana on se, että perehtyjän itseohjautuvuus ei kehity ns. "uusavuttomuus". Tämä on usein kuitenkin luontevin ohjaustyyli. (Kupias & Peltola 2009, 146-147.)

**Esimerkkien ja kokemusten avulla ohjaaminen.** Tässä tyylissä perehtyjä kertoo perehdytettävälle esimerkkejä omasta elämästään, joihin on työssään joutunut. Kokemukset ovat ns. tarinoita joihin kiteytyy monia asioita. Esimerkkien ei tarvitse olla oikeita, kun ne on hyvin suunniteltu. Tämä ohjaustyyli on hyvä mentoroinnin apuna. Vaarana on, että perehdyttäjä kertoo pitkiä tarinoita, jotka ei liity tilanteeseen mitenkään. (Kupias & Peltola 2009, 147.)

**Kannustava ja rohkaiseva ohjaustyyli.** Tämä ohjaustyyli nostaa esiin perehtyjän onnistumiset ja vahvuudet. Toiset tarvitsevat tätä enemmän kuin toiset. Tarkoituksena on tukea perehtyjän itsetuntoa ja nähdä omat onnistumiset. Osaamista ja ammattitaitoa voi olla paljon, mutta uudessa tilanteessa kaikki voi tuntua aluksi hankalalta. Tällöin tarvitaan tällaista ohjaustyyliä. (Kupias & Peltola 2009, 148-149.)

**Mentorointi.** On hyvin perinteinen perehdyttämisen tapa, tällöin kokeneempi ohjaa kokemattomampaa. Mentorointi perustuu perehdytettävän ja perehdyttäjän luottamukseen vuorovaikutuksessa. Mentori eli perehdyttäjä on uskottu neuvonantaja. Tähän ei tarvita erityistä koulutusta, tärkeintä on että mentori tuo kokemuksensa ja osaamisensa käytettäväksi mentoroinnissa. Mentorointi on ns. ”hiljaisen tiedon” siirtämistä. Mentoroinnissa molemmat osapuolet kehittyvät ja oppivat, luottamuksellisen suhteen vuoksi myös mentorille avautuu uusia näkökulmia. Usein mentorointi ei ole ainut perehdyttämisen malli työpaikoilla, ei haluta sysätä sitä yhden vastuulle. Mentorointi kulkee osana perehdytystä. (Kupias & Peltola 2009, 149-151.)

## **6 Perehdytyksen apuvälineet**

### **Perehdytyskansio**

Uudelle työntekijälle eli perehtyjälle voidaan antaa luettavaksi perehdytyskansio, johon on koottuna tietoa työpaikasta ja sen tavoista. Perehdytyskansion tulee olla tiivis paketti, jotta sen jaksaa lukea ajatuksella. Perehtyjällä on paljon muutakin opittavaa, joten materiaalin tulee olla helppolukuista. Perehdytyskansioista voidaan laatia kysymyksiä, joihin perehtyjän tulee vastata tietyn ajan kuluttua perehdytyksen aikana. (Kupias & Peltola 2009, 162-163.)

### **Perehtymispäiväkirja**

Perehtymispäiväkirja tukee uuden työntekijän oppimista ja kehittymistä. Päiväkirjan avulla työntekijä voi myös miettiä omia ajatuksia uudessa työpaikassa. Mitkä on ihmettelyn aiheita tai kehittämideoita. Päiväkirjan avulla saadaan tehtyä myös itsearviointia. Päiväkirjan ei tarvitse noudattaa tietynlaista kaavaa, pääasia että se auttaa työntekijää syventymään perehdytykseen sekä miettimään opittuja asioita. (Kupias & Peltola 2009, 163.)

### **Muistilista**

Muistilista on sekä perehtyjän että perehdyttäjän käytössä. Lista on merkittynä perehdytyksen asioita / työtehtäviä ns. tempullista, kun asia on saatu käsiteltyä laitetaan päivämäärä ja nimikirjaimet listaan. Muistilistan loppuun voidaan myös lisätä kirjallinen arviointi. (Työturvallisuuskeskus luettu 28.8.2017. 2012.)



## 7 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata, millaista on laadukas perehdytys. Tavoitteena on, että opinnäytetyön tuottamaa tietoa voisi käyttää apuna sairaanhoitajan perehdyttämisessä. Opinnäytetyö toteutetaan kuvailevana kirjallisuuskatsauksena.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Millaista on laadukas perehdytys?
2. Millaiset ovat laadukkaan perehdytyksen ominaispiirteet?

## 8 Kirjallisuuskatsaus

### 8.1 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Opinnäytetyössä käytettiin tutkimusmenetelmänä kuvailevaa kirjallisuuskatsausta.

Se on keskeinen menetelmä, jolla saadaan muodostettua kokonaiskuva valitusta asiakokonaisuudesta tai aihealueesta. Kirjallisuuskatsauksia käytetään hoitotieteessä hahmottamaan aihealueen tai ilmiön tutkimustarvetta. Kirjallisuuskatsauksia on erilaisia, valinta riippuu katsauksen tavoitteista. (Stolt, Axelin & Suhonen 2016, 4.)

Kuvailevalla eli narratiivisella kirjallisuuskatsauksella pyritään kuvailemaan viimeaikaista tai aikaisemmin tehtyä aiheeseen kohdistettua tutkimusta. (Kangasniemi ym.2013) Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen kysymyksenasettelu voi olla laaja, mutta voi olla laajuudeltaan erilainen ja sisältää erilaisia rajoituksia. Yleensä kirjallisuuskatsaus tarkastelee tieteellisiä julkaistuja tutkimuksia. Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa on sekä prosessi, joka sisältää materiaalin hankinnan, aineiston synteessin, että analyysin olemassa olevan tutkimuksen arvon osoittamiseen. Tässä voi olla kuitenkin myös heikkouksia, esimerkiksi se että se ei ota kantaa valitun materiaalin luotettavuuteen tai valikoitumiseen. (Stolt ym. 2016, 9.)

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus on laajojen aineistojen katsauksia vailla tarkkoja sääntöjä. Aineiston valinta ei ole niin tarkkaa kuin systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa ja tutkimuskysymykset voivat olla myös laajempia. (Salminen 2011, 6.) Kangasniemen ym. (2013, 294) mukaan kuvaileva kirjallisuuskatsaus voidaan jakaa neljävaiheiseen prosessiin. Prosessiin kuuluvat tutkimuskysymyksen muodostaminen, aineiston valinta, kuvailun rakentaminen ja tulosten tarkastelu.

## 8.2 Tiedon haku

Tiedonhaun prosessi vaati paljon aikaa. Tietoa haku tapahtui käyttäen eri tietokantoja sekä manuaalisesti. Teoriatietoa hain aihetta käsittelevistä kirjoista ja verkkolähteistä. Tiedon hakuun käytin Medic-, Arto-, Cinal-tietokantoja sekä Google. Hakusanoina käytin teoriapohjan tiedonhaussa: perehdyttää, mentorointi, sairaanhoitaja, perehdytys, laadukas. Tietoa löytyi vaihtelevasti, välillä tuntui että oli vaikea löytää juuri aiheeseen sopivaa. Ja kun löytyi niin, aineisto oli vanhempaa kuin 2005-2017.

Manuaalinen tiedonhaku tapahtui tutustumalla aiempiin opinnäytetöihin samasta aiheesta ja niiden lähdeluetteloihin. Niistä löytyi paljon vinkkejä. Tiedonhaussa käytin jonkin verran informaattikon apua.

## 8.3 Aineiston valinta ja kuvailu

Aineiston valintaa ohjaavat tutkimuskysymykset. Tutkimuskysymykset tulee valita huolella, sillä ne ovat oleellinen tekijä tutkimusprosessia. Tutkimuskysymys on hyvin rajattu ja täsmällinen, jotta tutkimukseen käytetty tieto olisi täsmällistä. (Kangasniemi ym. 2013, 295.)

Aineiston valintaan valitsin kriteereiksi:

- Aineisto vastaa tutkimuskysymyksiin
- Aineisto on julkaistu vuosina 2005-2017
- Aineisto on joko suomen- tai englanninkielistä
- Aineisto oli saatavilla kokonaan joko sähköisessä muodossa tai painettuna julkaisuna

Näiden kriteerien vuoksi työstä jäi pois aineistot, jotka oli julkaistu ennen vuotta 2005. Sekä aineistot, jotka eivät vastanneet tutkimuskysymyksiin tai eivät olleet saatavilla kokonaisuudessaan.

## 8.4 Aineiston analyysi

Kirjallisuuskatsauksen muoto määrittää, millaista analyysimenetelmää käytetään. Analyysin avulla saadaan tehtyä yhteenveto valittujen aineistojen ja tutkimusten sisällöstä. Sen avulla saa koottua tulokset ja tehtyä niistä kokonaisuuden, se lisää ymmärrystä tutkitusta aiheesta. (Stolt, Axelin & Suhonen 2015, 30.)

Analyysi voidaan jakaa eri vaiheisiin. Ensimmäisessä vaiheessa kuvataan tutkimusten tekijät, tutkimuksen tarkoitus, aineistonkeruumenetelmät, julkaisutiedot sekä tulosten vahvuudet ja heikkoudet. Ensimmäisessä vaiheessa tulee esiin mahdolliset ristiriitaiset tutkimustulokset, jotka osoittavat jatkotutkimuksen tarpeen. (Stolt, Axelin & Suhonen 2015, 31.)

Analyysin toisessa vaiheessa aineisto luetaan ja luokitellaan. Tutkimuksista etsitään yhtäläisyyksiä ja eroja, näitä vertaillaan. Kolmannessa vaiheessa analysoidusta aineistosta kootaan looginen kokonaisuus eli synteesi. Siinä tutkimustuloksista saadaan muodostettua yleiskuva sekä nähdään myös mahdolliset ristiriitaiset tulokset. (Stolt, Axelin & Suhonen 2015, 31.)

## 9 Tulokset

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata, millaista on laadukas perehdyttäminen. Lisäksi tarkoituksena on koota tietoa, millaista perehdytyksen tulisi olla ja mitä pitää sisällään.

### **Millaista on laadukas perehdytys ja mitä se pitää sisällään?**

Lahden (2007) tekemän tutkimuksen mukaan perehdytyksellä on vaikutusta sairaanhoitajien haluun sitoutua organisaatioon. Hyvä perehdytys edellyttää hyvää suunnittelua sekä perehdyttäjän nimeämistä perehtyjälle. Perehdyttäjän tulisi sitoutua siihen, että perehdytyksen sisältö tulee käytyä läpi. Perehdyttäjän ja esimiehen vastuulla on perehdytyksen seuranta ja arviointi. Työyksiköillä tulisi olla riittävästi resursseja toteuttaa suunniteltu uuden työntekijän perehdytys.

Perehdytyksessä tulisi huomioida ja arvioida uuden työntekijän aiempi osaaminen, ottaa se vastaan vahvuutena. Tulee muistaa, että muut työntekijät voivat oppia uutta uudelta työntekijältä. Kuitenkin tulee muistaa myös se, että vastavalmistuneilla sairaanhoitajilla ei ole aiempaa työkokemusta. Tämän vuoksi olisi hyvä laatia kirjallinen perehdytysuunnitelma. Perehdytyksen lähtötilanne on eri kuin kokeineella sairaanhoitajalla. Yksilöity perehtymissuunnitelma koettiin hyväksi. Perehdytyksen tulisi olla samanlaista sekä vakituisilla - että määräaikaisilla työntekijöillä. Yleinen käsitys on, että vakituiset työntekijät perehdytetään paremmin. Perehdytyksen suunnittelulla ei ollut tilastollisesti ollut merkittävää eroa perehtyjän ikään, työkokemukseen, tai palvelusuhteen kestoon nähden. (Lahti 2007, 36-38.)

Nimetty perehdyttäjä auttaa uutta työntekijää, tällöin perehdytys on selkeämpää ja joustavaa. Perehdyttäjällä ja perehtyjällä tulisi olla samat työvuorot, tämä edesauttaa perehtymisen etenemistä. Mikäli työvuoroja ei saada soviteltua, on selvää että perehdytyksen tavoitteisiin ei päästä sovitussa ajassa. Perehtymisajan tulee olla riittävän pitkä. Perehdytyksen koettiin auttavan stressin hallinnassa. Tutkimuksen mukaan perehdytyksen suunnittelu oli huonompaa, johtuen perehdytysajan pituudesta. Ilmi tuli myös se, että perehtyjä on joutunut työvoimaksi kesken perehdytyksen, sen vuoksi stressitaso on noussut. (Lahti 2007, 36-38.)

Perehdytyksen sisältö tulisi olla tarkoin harkittua. Yksi päivä olisi hyvä varata käytännön asioiden hoitamiseen. Kuten työterveyshuoltoon, palkkatoimistoon ja atk-tunnuksien hoitamiseen. Ettei joka päivä tarvitsisi hoitaa näistä yhtä asiaa kerrallaan. Perehdytykseen tulisi kuulua myös työpaikkademokratia-asiat sekä työsuoje-luasiat. Lait ja asetukset määrittelee sairaanhoitajien oikeuksia ja velvollisuuksia töissä. Työyhteisön yhteiset pelisäännöt on myös tärkeitä. Monesti nämä asiat tuntuvat itsestään selvyyksiltä, ja jäävät sen vuoksi huomioimatta perehdytyksessä. (Lahti 2007, 39.)

Perehdytyskansioita ja oppaita tulisi päivittää säännöllisesti, näillä tulisi olla nimetty vastaava. Jos perehdytysopas löytyisi verkosta se olisi helposti saatavilla. Perehdytysoppaaseen tulisi järjestää työntekijälle riittävästi aikaa perehtyä. Pirkanmaan sairaanhoitopiirin tutkimuksessa (Ruoranen ym. 2007) huomattiin, että perehdyttämishjelman päivittämisvastuu oli henkilöllä jolle ei uusin tieto tullut perille asti. Tämän vuoksi perehdytysmateriaali ei toiminut.

Mitä pidempi aika perehdytykselle oli sitä enemmän korostui perehdytyksen sisältö tutkimuksessa. Perehdytyksen arviointi usein jää huomioitta. Sitä tulisi arvioida ja seurata, jotta työntekijä voi kehittyä sekä mahdolliset ongelmat havaitaan. Kehityskeskustelu esimiehen kanssa olisi hyvä järjestää perehdytyksen loppuvaiheessa. Siinä esimies ja perehdyttäjä arvioivat työntekijän sekä työntekijä saa kertoa oma-arvioinsa. Tähän kuuluisi myös palautteen anto perehdytyksestä.

Uuden sairaanhoitajan työhön tullessa tulisi perehdytyksen alkaa jo rekrytointivaiheessa. Silloin työntekijälle luodaan ensimmäiset mielikuvat työpaikasta, herätellään kiinnostus työhön ja työpaikkaan sekä esitellään mahdolliset ammatilliseen kehittymiseen. Etukäteismateriaali olisi hyvä antaa tässä vaiheessa, johon voisi tutustua rauhassa. Hyvä perehdytys kannustaa jäämään työpaikkaan. (Lahti 2007, 42-46.) Myös Ruoranen ym. tutkimuksessa havaittiin, että perehdytys on olennainen osa rekrytointiprosessia ja työntekijöiden perehdytys alkaa jo työhaastattelussa. Tämän tulisi sisältää tiedot työntekijän velvoitteista ja oikeuksista sekä työterveysasiat, palkanmaksu ja kulkuluvat. Lisäksi annetaan tietoa koulutusmahdollisuuksista, virkistystoiminnasta ja sen mistä tietoa näistä voi hakea itsenäisesti. (Ruoranen ym. 2007, 11.)

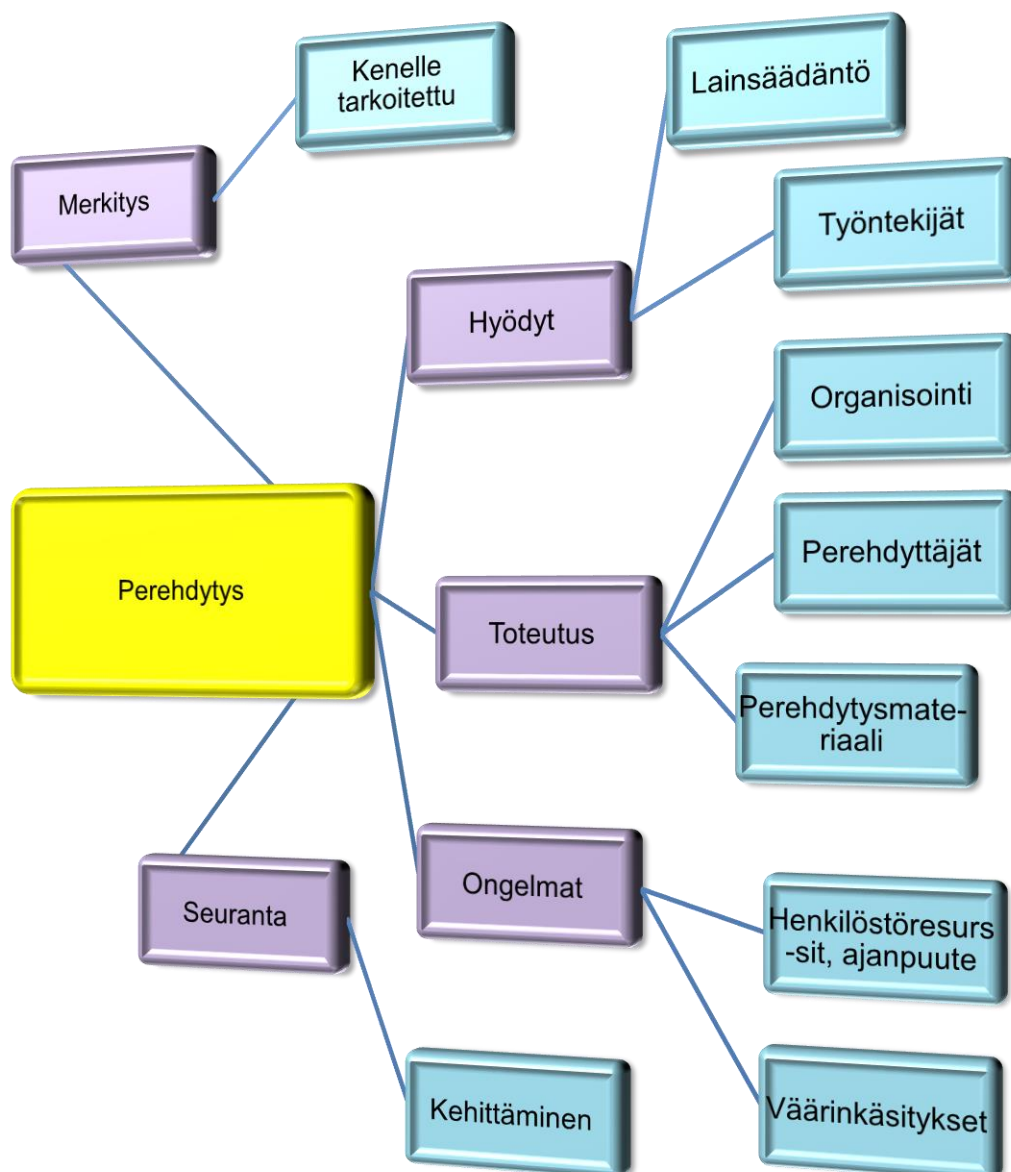
Peltokosken (2016) väitöskirjasta kävi ilmi, että riittävä perehdytysaika on asia, mikä vaikuttaa paljon perehdytyksen onnistumiseen ja läpikäyntiin. Tämä tuli esiin jokaisessa käyttämässäni tutkimuksessa. Hyvin suunniteltu ja mietitty perehdytys vaikuttaa työhyvinvointiin ja työhön sitoudutaan paremmin. Mikäli käytössä on perehdytysohjelma, sitä tulisi päivittää säännöllisesti. Tähän olisi hyvä nimetä myös vastuhenkilö. (Peltokoski 2016, 7)

Laadukkaan perehdytyksen koettiin lisäävän työyksikön ja työntekijöiden toimivuutta. Riittäviä tietoja ja taitoja pidetään työtehtävien onnistumisen edellytyksenä. Perehdytyskortti koettiin tarpeelliseksi, sen avulla pystyisi hyvin arvioimaan perehdytystä ja sen etenemistä. Kuitenkin perehtyjällä itsellään on päävastuu perehtymisestä. (Ruoranen ym. 2007, 14-15.)

Kannustaminen työssä antaa työntekijälle kiitosta tehdystä työstä. Vastavalmistuneella sairaanhoitajalla varsinkin on paineita siirtyä työntekijäksi opiskelijanroolista. Tällöin ei kokemusta, tietoja ja taitoja selviytyä uudessa työpaikassa heti. Työ koetaan liian vastuullisena. (Lahti 2007, 46-47.)

Jurkkalan (2010) mukaan oppimiskokemukset vaikuttavat ammatilliseen kasvuun merkittävästi. Tähän liittyy yleensä jonkin asian tekeminen, henkilö tai tunnetila. Myös kollegoiden tuki ja opastaminen koettiin tärkeäksi ammatillisessa kasvussa. Saatu palaute myös muokkaa kasvua. Tärkeää on oman toiminnan arviointi osana ammatillista kasvua. (Jurkkala 2010, 51.)

## Perehdytyksen kokonaisuus



Kuva 1. Perehdytyksen kokonaisuus

Yllä olevaan kuvaan on koottu yhteen perehdytyksen kokonaisuus. Perehdytyksen merkityksessä tulisi miettiä kenelle perehdytys on tarkoitettu. Mitä ja kuka siitä hyötyy. Mitä tulee ottaa huomioon sen toteuttamisessa sekä mitkä ovat sen ongelmat ja miten arvioida perehdyttämistä. Perehdytys on tarkoitettu sekä perehdy-



jälle, että organisaatiolle. Perehdytyksestä hyötyy sekä työntekijä että työyhteisö ja organisaatio. Sekä se on laissa määriteltyä. Toteutukseen tulisi panostaa, tehdä tarkka organisointi, valita perehdyttäjät ja tehdä perehdytysmateriaalia. Perehdytyksen ongelmia on henkilöstöresurssit ja aika eli työntekijöitä ei ole tarpeeksi, että aikaa jäisi perehdyttämiseen. Perehdytystä tulisi seurata ja arvioida, muuttaa toimintaa tarpeen mukaan. Kuvakooste on tehty käyttäen lähteenä kirjaa Perehdyttämisen pelikentällä, tekijät Päivi Kupias & Raija Peltola 2009.

## 10 Pohdinta

### 10.1 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Kirjallisuuskatsauksen laatimisessa on tärkeää olla kriittinen käytettävää kirjallisuutta kohtaan. Aineistohakuja tehtäessä on hyvä rajata hakuja ajallisesti, että tieto on tuoretta. Tulee muistaa, että toisaalta myös vanhemmat tutkimukset voivat olla ns. klassikkoja. Tutkimuksen luotettavuuden takaamiseksi olisi hyvä käyttää vain alkuperäislähteitä, sillä on riski että alkuperäistutkimuksia on siteerattu virheellisesti. Yleisohjeena on, että kirjallisuuskatsaukseen valitaan tasokkaita tieteellisiä julkaisuja. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 92-93.) Tämän aiheen vanhemmissakin lähteissä on paljon hyvää ja vielä pätevää tietoa, käytin kuitenkin työssäni alle kymmenen vuotta vanhoja aineistoja.

Ihminen tekee valintoja elämässä oman arvomaailman mukaan, miettien mikä on oikein ja mikä väärin. Tätä on eettisyys eli toiminta- ja ajattelutapa. Tutkimuksessa etiikka ilmenee halussa ja kyvyssä keskustella ongelmista ja kysymyksistä tutkimuksen kohteesta tai tutkimusmenetelmästä. (Kuula 2011, 21, 39.)

Opinnäytetyön vaiheissa on pyritty ottamaan huomioon eettiset näkökulmat. Hyvä tieteellinen käytäntö edellyttää huomioimaan eettiset näkökohdat tutkimuksen aiheen valinnassa, aineiston hankinnassa ja tutkimuksen analysointi ja raporttivaiheessa. Eettisyyteen kuuluu myös se, että toisten kirjoittamia tekstejä ei esitetä omana tekstinä. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 176-184.)

Tehdessä tutkimusta tulisi pyrkiä arvioimaan tehdyn tutkimuksen luotettavuutta. Jo tutkimuksen tekovaiheessa tulee pyrkiä välttämään virheiden syntyä. Kuitenkin tulosten pätevyys ja luotettavuus vaihtelevat. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 226.)

Luotettavuuden arvioinnissa pyritään selvittämään, miten totuudenmukaista tietoa on tutkimuksella pystytty tuottamaan. Käytettyjen tutkimusten tulisi tuottaa mahdol-

lisimman luotettavaa tietoa tutkittavasta aiheesta. (Kylmä & Juvakka 2007, 127-129.)

Opinnäytetyössä käytetyt lähteet ja tutkimukset valittiin huolella. On mietitty tarkasti vastaako ne tutkimuskysymyksiin ja tukevat näin opinnäytetyön tekoa. tutkimuksista on koottu taulukko, missä on tiedot tekijöistä, tutkimuksen tarkoitus, aineiston keruumenetelmä, tutkimusmenetelmä ja tutkimuksen keskeiset tulokset. (LIITE 1)

Aihetta on tutkittu aika hyvin viime vuosina. Haut tuottivat Medicin kautta tuotti 2 tulosta. Vuonna 2007 tehty pro gradu Sairaanhoidajien työhön perehdytys sekä Pirkanmaan sairaanhoitopiirin julkaisu Perehdytyksen kehittäminen Pirkanmaan sairaanhoitopiirissä. Google-haulla löytyi useampia tuloksia, jotka tehty viime vuosina.

## **10.2 Tutkimustulosten tarkastelu ja johtopäätökset**

Opinnäytetyön prosessi eteni lopulta joutuisasti. Pään vaivaa tuotti tutkimusten hakeminen. Lopulta siinä onnistuin kuitenkin. Opinnäytetyölle asetetut tavoitteet sain saavutettua ja tutkimuskysymyksiin sain vastauksia.

Tuloksista kävi ilmi, että riittävä perehdytysaika on asia, mikä vaikuttaa paljon perehdytyksen onnistumiseen ja läpikäyntiin. Tämä tuli esiin jokaisessa käyttämässäni tutkimuksessa. Koetaan, että kun perehdytys on hyvin suunniteltua ja mietittyä se vaikuttaa työ hyvinvointiin ja työhön sitoutuneisuuteen. Mikäli käytössä on perehdytysohjelma, sitä tulisi päivittää säännöllisesti. Tähän olisi hyvä nimetä myös vastuuhenkilö. Lähiperehdyttäjällä on iso merkitys. (Peltokoski 2016, 7)

Perehdytysohjelman mukaan kaikille tulisi tasapuolinen perehdytys, mikäli se toimii organisaatiossa. Ei kuitenkaan pidä unohtaa, että perehtyjä on vastuussa omalta osaltaan myös perehtymisen etenemisestä. (Ruoranen jne. 2007, 14-15)

Perehdytyksessä tulisi muistaa myös se, että vastavalmistuneella sairaanhoitajalla ei vielä ole kokemuksen tuomaa asiantuntijuutta. Vanhempien kollegoiden tuki ja ohjaus on siinä tärkeässä asemassa, kuten Jurkkalan tekemässä pro gradussa saatiin selville. (Jurkkala 2010, 54.)

Olennaisena osana perehdytystä on perehtyminen organisaatioon, henkilökuntaa, fyysisiin tiloihin sekä keskeisimpiin hoitotyön tehtäviin. Perehdytys tulisi nähdä prosessina, se alkaa jo rekrytoinnista ja päättyy kun työntekijä suoriutuu työtehtävistään itsenäisesti. Lahden tekemään tutkimukseen verratessa opinnäytetyön teoriaa voi todeta perehdyttämisen olevan yhtäläinen teorian ja käytännön välillä. Eroja tähän tuo organisaatiossa perehdyttämislle varattu aika. (Lahti 2007,6)

Perehdytyksen pohjana on perehdytykseen sitoutunut esimies ja perehdyttäjä. Perehdytyksen tulisi olla yksilöllistä ja ohjattua. Perehdyttämislle tulisi olla selkeät tavoitteet, jotka on laadittu yhdessä uuden työntekijän kanssa. Tulee huomioida uuden työntekijän aiemmat työkokemukset tai onko uusi työntekijä vastavalmistunut. Vastavalmistuneelta ei voi odottaa samanlaista osaamista kuin pitkän työuran kokeneelta hoitajalta. (Valvira & Sairaanhoidajaliitto 2016, 9.)

### **10.3 Opinnäytetyön prosessi**

Opinnäytetyön prosessi alkoi noin vuosi sitten. Aluksi ajatuksena oli tehdä toiminnallinen opinnäytetyö, perehdytyskansio omalle työpaikalle. Mutta oman henkilökohtaisen elämän haasteiden vuoksi opinnäytetyön teko siirtyi eteenpäin 2017 keuhalle ja syksylle sekä sitä rajattiin hieman. Koin erittäin hankalaksi sen, että tein opinnäytetyön yksin. Olisin kovasti tarvinnut toista miettimään ja pohtimaan näitä asioita yhdessä. Opinnäytetyön ohjaajalta sain hyvin neuvoja tämän tekemiseen. Opinnäytetyön lomassa tapahtui ammatillista kasvua, tutustuen tähän aiheeseen.

### **10.4 Jatkotutkimushaasteet**

Suomalaisia tutkimuksia tästä aiheesta ei tuoreita ollut, joten tässä olisi laajemmankin tilastollisen tutkimuksen aihetta seuraavalle. Mielestäni tämä aihe on tärkeä työntekijän työssä jaksamisen, työn kehittyminen ja laadun vuoksi. Kun perehdytys on laadukasta ja tarkasti harkittua on työn laatu myös sen mukaista. Li-

säksi aihetta voisi tutkia vielä laajemmin, jos saisi kaikkialle yhteneväiset perehdytysohjeet.

## LÄHTEET

Jurkkala E-M.2010. Sairaanhoidajan asiantuntijuuden kehittyminen perioperatiivisessa hoitotyössä. [verkkajulkaisu] Tampere: Tampereen yliopisto Kasvatustieteiden laitos, Pro gradu-tutkielma. [viitattu 5.9.2017] Saatavana: <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/81978/gradu04600.pdf?sequence=1>

Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus. Helsinki: Nykypaino Oy

Kangasniemi, M, Utriainen, K, Ahonen, S-M, Pietilä, A.M, Jääskeläinen, P, & Liikanen E. 2013. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksiä jäsenettyyn tietoon. Hoitotiede 25 (4), 291-301.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: Sanoma Pro Oy

Kupias P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Juvenes Print.

Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka:aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.

L 26.1.2001/55. Työsopimuslaki.

L 23.8.2012/738. Työturvallisuuslaki.

Laaksonen, H. & Ollila, S. 2017. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. 3. uud. p. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Lahti, T. 2007. Sairaanhoidajien työhön perehdyttäminen. [verkkajulkaisu] Tampere: Tampereen yliopisto hoitotieteen laitos, Pro gradu-tutkielma. [viitattu 3.4.2017] Saatavana: <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/77984/gradu01898.pdf?sequence=1>

Mäkipää, S. 2014. Työyhteisön kehittämisen keinot. Teoksessa I. Ranta & E. Tilander (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2014. Työhyvinvoinnin keinot. Suomen sairaanhoitajaliitto

Peltokoski J. 2016. Kokonaisvaltaisempaa perehdytystä erikoissairaanhoidon sairaanhoitajille ja lääkäreille. [verkkojulkaisu]. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto terveystieteiden tiedekunta. Väitöskirja. [viitattu 5.9.2017] Saatavana: [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_isbn\\_978-952-61-2095-9/urn\\_isbn\\_978-952-61-2095-9.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-2095-9/urn_isbn_978-952-61-2095-9.pdf)

Perehdyttämisen tarkistuslista. (Luettu 28.2017) Työturvallisuuskeskus. . [Verkkosivusto]. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. [Viitattu 20.8.2017]. Saatavana: [https://ttk.fi/files/4644/Perehdyttamisen\\_tarkistuslista.pdf](https://ttk.fi/files/4644/Perehdyttamisen_tarkistuslista.pdf)

Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Opetusjulkaisu 62. Julkisjohtaminen 4. Vaasa: Vaasan yliopiston julkaisuja.

Stolt, M., Axelin, A. & Suhonen, R. (toim.) 2015. Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turku: Turun yliopiston julkaisuja.

Stolt, M., Axelin, A. & Suhonen, R. 2016. Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. 2. uud. p. Turku: Juvenes Print.

Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla - näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy.

Työntekijän perehdyttäminen ja opastus. (Luettu 20.8.2017) Työturvallisuuskeskus. [Verkkosivusto]. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. [Viitattu 20.8.2017]. Saatavana: [https://ttk.fi/tyohyvinvointi\\_ja\\_tyosuojelu/toiminta\\_tyopaikalla/vastuut\\_ja\\_velvoitteet/tyohon\\_perehdyttaminen\\_ja\\_tyonopastus](https://ttk.fi/tyohyvinvointi_ja_tyosuojelu/toiminta_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet/tyohon_perehdyttaminen_ja_tyonopastus)

Ruoranen R, Aalto P, Kalvas A, Kujala M, Laaksoniemi R, Laitinen H, Marttila P, Mietinen M, Polo O, Salmela M, Sarso A ja Uusitalo H. 2007. Perehdytyksen kehittäminen Pirkanmaan sairaanhoitopiirissä. Pirkanmaan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä.

Valvira ja Sairaanhoitajaliitto. (Luettu 5.9.2017) Valvira. [verkkosivusto] Helsinki. [viitattu 5.9.2017]. Saatavana: [http://www.valvira.fi/documents/14444/2822570/Sairaanhoitajan\\_tehtavissa\\_toimijoiden\\_opiskelijoiden\\_perehdytys.pdf/fce8b16f-1643-60e5-7192-3a9a16c359dc](http://www.valvira.fi/documents/14444/2822570/Sairaanhoitajan_tehtavissa_toimijoiden_opiskelijoiden_perehdytys.pdf/fce8b16f-1643-60e5-7192-3a9a16c359dc)

## Liitteet

### Liite 1.

Tekijät	Tutkimuksen tarkoitus	Aineisto	Tutkimusmenetelmät	Keskeiset tulokset
Lahti Tuula  2007	Kuvata sairaanhoitajien kokemuksia vuodeosastolla järjestetystä perehdyttämisestä. Tavoitteena saada tietoa siitä millainen yhteys perehdyttämisellä on sairaanhoitajan haluun sitoutua organisaatioon.	Tutkimukseen valittiin 100 sairaanhoitajaa. Joista 66 vastasi kyselyyn.  Kysely sisälsi 12 taustatietokysymystä, 64 perehdytykseen liittyvää väittämää ja 1 avoin kysymys	Kyselytutkimus	Perehdytyksellä on tämän tutkimuksen mukaan vaikutusta sairaanhoitajien haluun sitoutua työpaikkaan. Perehdytyksen tulee olla suunniteltua ja perehdyttäjä on hyvä nimetä. Perehdyttäjän tehtävänä on huolehtia perehdytyksen läpikäynnistä. Esimiehen ja perehdyttäjän vastuulla on perehdytyksen arviointi ja seuranta.



Tekijät	Tutkimuksen tarkoitus	Aineisto	Tutkimusmenetelmät	Keskeiset tulokset
Ruoranen Raija, Aalto Pirjo, Kalvas Anne, Kujala Matti, Laaksoniemi Ritva, Laitinen Hannele, Marttila Pauli, Miettinen Merja, Polo Olli, Salmela Merja, Sarso Airi ja Uusitalo Hannele  2007	Tavoitteena saada tietoa Pirkanmaan sairaanhoitopiirin perehdytys ohjelmasta	3 kysymystä.	Sähköpostikysely	Tavoite saavutettiin sekä jatkotoimenpiteet saatiin määritettyä. Perehdytysohjelman käyttöönotossa esimiehet ovat tärkeitä. Perehtyjän oma aktiivisuus vaikuttaa myös siihen miten perehdytys onnistuu. Ohjelman päivitys on tärkeää.

Sairaanhoidajaliitto, Valvira  2017	Tavoitteena selvittää sairaanhoitajan sijaisena kesällä 2016 työskennelleiden sairaanhoitajaopiskelijoiden kokemuksia perhdytyksestä sekä ohjauksesta	86 sairaanhoitajaopiskelijaa vastasi kyselyyn.	Kysely	Puolet sairaanhoitajaopiskelijoista oli sitä mieltä, että perhdyttämiseen ei käytetty tarpeeksi aikaa. Erityisesti tietojärjestelmiin olisi saanut olla enemmän aikaa. Opiskelijoiden myös oletettiin tietävän enemmän kun he tiesivät. 69% oli jokseenkin sitä mieltä, että annettu perhdytys kuitenkin sisälsi työn keskeiset asiat.
Peltokoski Jaana  2016	Tavoitteena tutkia millaista on moniulotteinen perhdytysprosessi ja miten sen toteutus menee erikoissairanhoidossa.	n.135 sairaanhoitajaa ja n.45 lääkäriä	Kaksivaiheinen tutkimus.Ensimmäisessä aineisto kerättiin OPE-mittarilla (Orientation Process Evaluation) hiljattain rekrytoituilta sairaanhoitajilta ja lääkäreiltä.	Tulosten perusteella sairaanhoitajien ja lääkärien perhdytys ei toteudu kokonaisuvaltaisesti.Lähiperhdyttäjällä on suuri merkitys perhdytyksen toteutuksessa. Keskimäärin perhdytys kesti 2,4 päivää sairaanhoitajilla ja lääkäreillä 1,3 päivää.

			Toisessa vaiheessa perehdytykseen liittyvää tietoa ja tulevia haasteita kuvattiin integroidulla kirjallisuuskatsauksella.	
Jurkkala Eeva-Maria 2010	Tavoitteena tarkastella perioperatiivista hoitotyötä tekevien sairaanhoitajien asiantuntijuuden kehittymistä ja siihen vaikuttavia tekijöitä	6 sairaanhoitajaa	Elämänkerallinen haastattelu	Asiantuntijuuden kehittymiseen vaikuttivat oppimiskokemukset. Pelkkä tutkiminto ei anna valmiuksia riittävästi työelämään. Varsinaiset taidot kehittyvät työelämässä. Kollegoiden tuki ja ohjaus koettiin tärkeäksi. Sekä palaute kollegoilta ja potilailta.