

Opinnäytetyö (AMK)

Sairaanhoitajakoulutus

Syksy 2020

Valtteri Hannila, Joonas Jyly ja Mikko Kinnunen

UUDEN TYÖNTEKIJÄN PEREHTYJÄLÄHTÖINEN PEREHDYTYS

– kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Valtteri Hannila, Joonas Jyly ja Mikko Kinnunen

UUDEN TYÖNTEKIJÄN PEREHTYJÄLÄHTÖINEN PEREHDYTYS

-- kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Perehdytys tarkoittaa toimia, joilla uusi työntekijä perehdytetään työyksikön toimintaan ja sen odotuksiin sekä vaatimuksiin. Tämä tarkoittaa eri käytänteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työyksikön työtehtävät, työkaverit ja tavat. Tavoitteena tällöin on uuden työntekijän liittyminen osaksi työyhteisöä ja varmistuminen siitä, että hän hallitsee oman työtehtävänsä.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten uuden työntekijän aikaisempi osaaminen, yksilölliset tarpeet ja itseohjautuva oppiminen/aktiivinen toimijuus voidaan huomioida perehdytyksessä. Tavoitteena on tuottaa tietoa, jota voidaan käyttää perehdytyksen kehittämisessä perehtyjälähtöisemmäksi. Toimeksiantajana opinnäytetyölle toimi Varsinais-Suomen Tyks Sydänkeskus.

Opinnäytetyö toteutettiin kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Eri tietokantoja ja manuaalista tiedonhakua hyödyntäen kerättiin mahdollisimman kattava teoreettinen pohja jo olemassa olevista tutkimuksista ja kirjallisuudesta. Katsaukseen valikoitui 7 kansainvälistä artikkelia, 1 suomalainen artikkeli ja 3 perehdytystä käsittelevää kirjaa. Aineisto analysoitiin kuvailevalla synteisillä. Saaduista tuloksista muodostettiin lista kehittämiskehittämisen muodossa.

Perehdytysohjelman todettiin lisäävän uuden työntekijän kompetensseja ja itseluottamusta. Aikaisemman osaamisen huomioimista perehdytyksessä voisivat parantaa ajantasaiset osaamiskartat ja kohdennetut simulaatiotilanteet. Tärkeimpänä tehtävänä perehdytysjaksolle nähtiin perehtyjän osaamisen ja itseluottamuksen kasvu, joka mahdollistaa haastavampien työtehtävien lisäämisen.

Aineiston pohjalta saatuja tuloksia voidaan hyödyntää yleisesti perehtyjälähtöisyyttä huomioitaessa. Perehdytys on aikansa vievä prosessi ja sen tulee tapahtua kiireettömästi, suunnitellusti ja yksilöiden tarpeet huomioiden. Perehdytyksen tulee olla kannustavaa ja sisältää säännöllisen palautteen sekä työyhteisön tuen. Onnistunut perehdytysohjelma lisää uuden työntekijän itsevarmuutta, vähentää hänen ahdistustaan ja lisää yleisesti alan vetovoimaisuutta.

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree programme in nursing

2020 | 29 pages, 3 appendices

Valtteri Hannila, Joonas Jyly and Mikko Kinnunen

PRECEPTEE FOCUSED ORIENTATION

- - a descriptive literary review

Orientation means actions that make new employee prepared for work at their new work unit, its expectations and demands. This means different practices that help the new employee to know tasks, colleagues, and customs of the work unit. The goal is to help the new employee to become part of the work community and to ensure that they know their own tasks.

The purpose of this thesis was to figure out how to take in account of new employee's earlier experience, individual needs and active learning during orientation process. The aim is to produce information that can be used to make orientation more employee focused. The assignment came from Heart Centre of Turku University Hospital.

The thesis was carried out as a descriptive literary review. Different databases and manual search were utilized while gathering a theoretical basis from existing researches and literature. 7 international articles, 1 Finnish article and 3 books about orientation were chosen for this review. Which were analyzed with descriptive synthesis. A list of development proposals was formed based on results.

Orientation program was noted to increase the competency and self-confidence of the new employee. Up-to-date competence maps and targeted simulation situations could help identify new employees previous experiences and knowledge. The most important task for the orientation period was the growth of the preceptees skill and self-confidence. Newly acquired skills enable preceptee to work in a more challenging work environment.

Results based on material can be utilized in general while regarding employee focused orientation. Orientation is a time taking process and it should take place without hurry, in a planned manner and it should take in account the needs of individuals. Orientation should be supportive, include a regular feedback and support of the work community. Successful orientation process increases confidence of the new employee, reduces their anxiety and in general increases the attractiveness of the industry.

KEYWORDS:Orientation, nurse

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 PEREHDYTYKSEN KESKEISET KÄSITTEET	8
2.1 Perehdytys	8
2.2 Perehdytysohjelma	8
2.3 Perehtyjä	9
2.4 Perehdyttäjä	10
2.5 Perehtyjälähtöisyys	10
3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	12
4 KIRJALLISUUSKATSAUKSEN TOTEUTTAMINEN	13
4.1 Aiheen valinta	13
4.2 Kirjallisuuskatsaus menetelmänä	13
4.3 Tiedonhaun toteutus	14
4.4 Analyysin toteutus	16
5 TULOKSET	17
5.1 Aineiston kuvaus	17
5.2 Uuden työntekijän aikaisemman osaamisen huomioiminen perehdytyksessä	17
5.3 Uuden työntekijän yksilöllisten tarpeiden huomioiminen perehdytyksessä	19
5.4 Uuden työntekijän itseohjautuvan oppimisen ja aktiivisen toimijuuden huomioiminen perehdytyksessä	21
6 POHDINTA	23
6.1 Opinnäytetyön luotettavuus	23
6.2 Opinnäytetyön eettisyys	24
6.3 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset	25
6.4 Jatkotutkimus- ja kehittämissuhteet	28
LÄHTEET	30

LIITTEET

Liite 1. Taulukko 1. Tutkimusartikkelit ja kirjallisuus (n=11).

KUVIOT

Kuvio 1. Tiedonhaun kuvaus.

16

TAULUKOT

Taulukko 1. Sisäänotto- ja poissulkukriteerit.

14

Taulukko 2. Tiedonhakupöytä.

15

1 JOHDANTO

Perehdyttäminen kuuluu jokaiseen työsuhteeseen toimialasta riippumatta ja koskee niin uusia kuin jo kokeneitakin työntekijöitä, sillä myös ajansaatossa tapahtuvat muutokset vaativat sopeutumista sekä uuden opettelua ja kertausta. Jokainen uuteen tehtävään siirtyvä tai uudessa tehtävässä aloittava tarvitsee asianmukaisen perehdytyksen. (Aho-kas & Mäkeläinen 2013.) Uuden työntekijän perehdyttäminen on asetettu työturvallisuuslaissa työnantajan velvollisuudeksi. Lain mukaan uudelle työntekijälle on annettava tarpeelliset tiedot koskien turvallisia työtapoja, työpaikan olosuhteita ja työvälineitä (Työturvallisuuslaki 738/2002). Onnistunut, laadukas ja järjestelmällinen perehdytys luo pohjan työntekijän osaamiselle, osaamisvahvuuksille, työn laadulle, työssä jaksamiselle sekä työhyvinvoinnille (STM 2009).

Perehdytyksessä tulisi ottaa huomioon perehtyjän aikaisempi työkokemus (Miettinen ym. 2009; Surakka 2009; Kennedy ym. 2012). Lisäksi perehdytyksessä tulisi laatia yksilöllinen perehdytysuunnitelma ja arvioida uuden työntekijän lähtötasoa huomioiden oppilaitosten opetussuunnitelmat ja vastavalmistuneen sairaanhoitajan kohdalla harjoittelupaikoista saadut kokemukset (Surakka 2009). Kennedyn ym. (2012) mukaan tarvitaan uusi aktiivinen oppijakeskeinen perehdytysohjelma, sillä nykyiset opetusmenetelmät perustuvat pitkälti didaktiikkaan ja kompetensseihin. Perehtyjä on organisaatiossa itseohjautuva oppija (self-regulated learner), jolla on taitoa suunnitella, implementoida, monitoroida ja lopulta arvioida oman työnsä lopputulosta (Kellenberg ym. 2017). Tässä opinäytetyössä perehtyjälähtöisyydellä tarkoitetaan, edellä kuvatun mukaisesti, uuden työntekijän aikaisemman osaamisen, yksilöllisten tarpeiden ja itseohjautuvan oppimisen toisin sanoen aktiivisen toimijuuden huomioimista perehdytyksessä.

Tämän opinäytetyön toimeksiantajana on Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin Tyks Sydänkeskus. Sairaanhoitajan työ Sydänkeskuksessa on vaativaa ja monipuolista, sillä Sydänkeskuksessa tehdään muun muassa sydän- ja keuhkoleikkauksia, pallolaajennuksia, tahdistimen asennuksia, sydämen katetrisaatioita ja hoidetaan rytmihäiriöitä (Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri 2020). Tällaisissa korkean vaatimustason hoitoyksiköissä perehdytys vie kuukausia, eikä tilapäistä hoitohenkilökuntaa voida rekrytoida ilman

kunnollista ja riittävää perehdytystä (STM 2009). Sydänkeskus toivoo, että uuden työntekijän perehdytys olisi perehtyjälähtöistä.

Tämä opinnäytetyö toteutetaan kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Opinnäytetyön tarkoituksena on kirjallisuuskatsauksen avulla selvittää, miten uuden työntekijän aikaisempi osaaminen, yksilölliset tarpeet ja itseohjautuva oppiminen/aktiivinen toimijuus voidaan huomioida perehdytyksessä. Kirjallisuuskatsauksen pohjalta muodostetaan kehittämissuhteita perehtyjälähtöisyyden edistämiseksi. Tavoitteena on tuottaa tietoa, jota voidaan käyttää perehdytyksen kehittämisessä perehtyjälähtöisemmäksi.

2 PEREHDYTYKSEN KESKEISET KÄSITTEET

2.1 Perehdytys

Perehdytyksellä tarkoitetaan toimia, joilla varmistetaan, että uusi työntekijä perehdytetään työskentelyyn työympäristössä ja sen odotuksiin sekä vaatimuksiin (Junttila & Lindfors 2014, 3). Eklundin (2018, 25–26.) mukaan perehdytykseen liittyy erilaisia käytänteitä, joiden tarkoitus on varmistaa se, että uusi työntekijä oppii hallitsemaan työnsä ja sopeutuu työyhteisöönsä. Jokainen uusi työntekijä kannattaa perehdyttää riippumatta siitä, tuleeko hän organisaatioon töihin vakituisesti tai määräaikaisesti. Mikäli organisaation sisällä syntyy uusia työtehtäviä, niin niihin kannattaa aina laatia perehdytys suunnitelma. Mitä vaativampi työ, sen oleellisempaa on tehtävän suunnitelmallinen aloitus. (Hietala ym. 2015, 137.) Perehdytys onnistuu vain, mikäli siihen panostetaan ja ollaan valmiita satsaamaan resursseja. Perehdytys on uuden tiedon omaksumista ja omien tietojen soveltamista. (Eklund 2018, 25–26.)

2.2 Perehdytysohjelma

Onnistunut perehdytysohjelma helpottaa sosiaalistumista ja luo tunteen työyhteisöön kuulumisesta. Hyvä perehdytys sisältää uuden työntekijän henkilökohtaisen ohjaajan, säännöllisen palautteen lähiesimieheltä ja omalta ohjaajalta sekä oppimista tukevan positiivisen ilmapiirin. Ohjaajalla on iso rooli uuden työntekijän työtyytyväisyydessä ja tämän osaamisen kehittämisessä sekä roolimutoksen ja ammattikäyttämisen helpottamisessa. Ilmapiiri, joka arvostaa uusia työntekijöitä ja antaa heidän esittää kysymyksiä, koetaan tukevana ympäristönä. (Junttila & Lindfors 2014, 4.) Vastavalmistuneen sairaanhoitajan työtyytyväisyyteen ja työssä pysymiseen on perehdytysohjelmien todettu olevan suoraan yhteydessä (Flinkman ym. 2014, 54). Säännöllisesti annettu palaute on välttämätöntä perehtyjälle antaen mahdollisuuden kerätä itseluottamusta sekä kasvattaa hoitokokemusta (Junttila & Lindfors 2014, 4). Perehdytysjakson on oltava myös riittävän pitkä sillä puutteellinen perehdytys aiheuttaa epävarmuutta ja stressin kokemuksia. Pahimmillaan puutteellinen tai liian lyhyt perehdytys voi johtaa työntekijän lähtemiseen työpaikasta. (Flinkman ym. 2014, 54.)

Perehdyttämisen on oltava ensinnäkin tavoitteellista ja yleisten tavoitteiden lisäksi tulee perehdyttämiselle määritellä tilannekohtaiset tavoitteet niin työyhteisön, työntekijän kuin organisaationkin näkökulmista (Geier, 2011, 18). Suunnitelmallisuus perehdytyksen sisällössä ja aikataulutuksessa on myös tärkeää ja uuden työntekijän tulee tietää, kuinka perehdyttämisprosessi etenee. Eri perehdytyksen vaiheilla on tärkeää olla omat nimetyt vastuuhenkilönsä, joilla on selkeästi, kuhunkin vaiheeseen määritellyt roolinsa. Perehdyttämisestä on vastuussa ensisijaisesti lähin esimies mutta perehdytys hajautuu yleensä niin kollegoiden, henkilöstöhallinnon kuin tutorin tai mentorin vastuulle. (Geier, 2011, 18.)

Perehdytystä arvioitaessa, perehtyjä arvioi perehdytyksen onnistuneisuutta suhteessa työtehtävään, itse perehdytysprosessia ja perehdyttäjiään. Pitkäjänteisyys ja suunnitelmallisuus ovat tärkeitä myös perehdytyksen arvioinnissa. Kun perehdyttämistä lähdetään kehittämään, voidaan perehdyttämisen arviointia tässä hyödyntää. (Miettinen ym. 2009, 82.)

2.3 Perehtyjä

Perehtyjä on uusi työntekijä, uudessa työtehtävässä. Perehtyjä tarvitsee opetusta ja ohjausta, jotta hän voi tehdä työnsä turvallisesti, itsenäisesti ja laatuvaatimusten mukaisesti. (Miettinen ym. 2009, 80.) Työnantaja usein toivoo, että uusi työntekijä olisi omaaloitteinen ja proaktiivinen. Perehtyjän on lopulta itse kyettävä suoriutumaan tehtävästään ja perehdytys on se työkalu, jolla hän voi onnistua tässä tavoitteessa. Perehtyjän vastuu kohdistuu työnantajaan, työyhteisöön ja häneen itseensä - näiden kolmen tahon alle jakautuu erilaisia vastuualueita ja odotuksia, joita uuden työntekijän tulisi omaksua. (Eklund 2018, 161–163.) Perehtyjän ammatillinen kasvu tapahtuu työskentelemällä perehdyttäjän kanssa tai itsenäisesti työskennellen, toisin sanoen tekemällä oppien. Ammatillisen kasvun näkökulmasta sekä perehdyttäjä että perehtyjä voivat hyötyä oppiprosessin aikana tehtävistä kirjallisista arvioinneista tai suullisesta palautteesta. (Miettinen ym. 2009, 80.)

2.4 Perehdyttäjä

Perehdyttäjän tehtävä on olla perehtyjän opettaja ja tukija. On oleellista, mitä perehdyttäjä painottaa, miten hän suunnittelee perehdyttämisen ja mitä työskentelymenetelmiä hän valitsee (Kupias ja Peltola 2009.) Jokaisella perehtyjällä tulisi olla oma nimetty perehdyttäjä. Samainen perehdyttäjä on koko perehdyttämisen ajan perehtyjän tukena. Nimetty perehdyttäjä lisää myös perehtyjän tyytyväisyyttä perehtymiseen. Prosessiltaan perehdytys on pitkäkestoinen ja suunnitelmallinen ja sen yksilöllisessä suunnittelussa otetaan perehtyjän aikaisempi työkokemus ja osaaminen huomioon. Myös perehdytykseen käytettävän ajan tulisi olla yksilöllistä. (Miettinen ym. 2009, 81-82.) Perehdyttäjä on se henkilö, joka opettaa tietyn tehtävän tai asiakokonaisuuden uudelle työntekijälle. Perehdytyksen kokonaisuus on esimiehen vastuulla, mutta käytännössä perehdytystyötä voi tehdä kuka tahansa - työkaveri, esimies, organisaation kouluttaja tai muu vastaava. Perehdyttäjiä voi olla koulutusjakson aikana myös useampia ja perehdyttäjää voidaan vaihdella tilanteen ja tarpeen mukaan. (Eklund 2018, 140.)

2.5 Perehtyjälähtöisyys

Perehdytyksessä on syytä ottaa huomioon, millaisia ovat perehtyjän aikaisempi työkokemus ja asiantuntijuus yksikön työn luonteeseen nähden (Miettinen ym. 2009). Perehdyttäjän tehtävänä on suunnitella, toteuttaa ja huomioida, kuinka paljon hän antaa tilaa oppijalle, hänen yksilöllisille tarpeilleen ja kuinka hän huomioi perehtyjän vahvuudet ja rajoitteet (Kupias ja Peltola 2009). Uusille työntekijöille tulisi laatia yksilöllinen perehdytysuunnitelma, joka tehdään yhteistyössä perehtyjän ja perehdyttäjän kanssa (Surakka 2009, 73). Surakan (2009) mukaan uuden työntekijän osaamista ja lähtötasoa arvioi-
dessa tulee huomioida eri oppilaitosten opetussuunnitelmat, aikaisempi työkokemus ja vastavalmistuneen sairaanhoitajan kohdalla myös harjoittelupaikat ja niissä saatu kokemus. Perehtyjä on myös aktiivinen oppija organisaatiossa. Aktiivinen oppija (self-regulated learner) on pedagogisessa psykologiassa käytettävä termi, joka koostuu perehtyjän kognitiivisista (aiemmat tiedot ja eri oppimisstrategioiden käyttö), motivaatioon liittyvistä (minäpystyvyys & motivaation sääntely), affektiivisista (oppimislähtöisten tunteiden sääntely) ja metakognitiivisista (tarkkailu, reflektointi ja mahdollinen oppimisprosessin) komponenteista (Kellenberg ym. 2017, 26). Perehdytyksen tarkoitus on se, että uudesta työntekijästä tulee itsenäinen, oman työnsä aktiivinen toimija (Kupias ja Peltola 2009).

Tässä opinnäytetyössä perehtyjälähtöisyydellä tarkoitetaan, edellä kuvatun mukaisesti, että se on uuden työntekijän aikaisemman osaamisen, yksilöllisten tarpeiden ja itseohjautuvan oppimisen ja aktiivisen toimijuuden huomioimista perehdytyksessä.

3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, miten uuden työntekijän aikaisempi osaaminen, yksilölliset tarpeet sekä itseohjautuva oppiminen ja aktiivinen toimijuus voidaan huomioida perehdytyksessä. Tavoitteena on tuottaa tietoa, jota voidaan käyttää perehdytyksen kehittämisessä perehtyjälähtöisemmäksi. Kirjallisuuskatsauksen pohjalta koostetaan lopuksi kehittämis ehdotuksia perehtyjälähtöisyyden edistämiseksi.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten uuden työntekijän aikaisempi osaaminen voidaan huomioida perehdytyksessä?
2. Miten uuden työntekijän yksilölliset tarpeet voidaan huomioida perehdytyksessä?
3. Miten uuden työntekijän itseohjautuva oppiminen ja aktiivinen toimijuus voidaan huomioida perehdytyksessä?

4 KIRJALLISUUSKATSAUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1 Aiheen valinta

Toimeksiantajana opinnäytetyölle toimi Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin Tyks Sydänkeskus. Sydänkeskuksessa sairaanhoitajan työ on monipuolista ja vaativaa ja Sydänkeskuksessa tehdään muun muassa sydän- ja keuhkoleikkauksia, pallolaajennuksia, tahdistimen asennuksia, sydämen katetrisaatioita ja hoidetaan rytmihäiriöitä (Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri 2020). Pehdytys vie tällaisissa korkean vaatimustason hoitoyksiköissä kuukausia eikä myöskään tilapäistä hoitohenkilökuntaa voida rekrytoida ilman kunnollista ja riittävää perehdytystä (STM 2009). Työturvallisuuslaissa on asetettu uuden työntekijän perehdyttäminen työnantajan velvollisuudeksi. Uudelle työntekijälle on annettava lain mukaan tarpeelliset tiedot, jotka koskevat turvallisia työtapoja, työpaikan olosuhteita ja työvälineitä (Työturvallisuuslaki 738/2002). Työntekijän osaamiselle, osaamisvahvuuksille, työn laadulle, työssä jaksamiselle sekä työhyvinvoinnille luo pohjan onnistunut, laadukas ja järjestelmällinen perehdytys (STM 2009). Aihe valittiin koska Sydänkeskus haluaa uudistaa perehdytystään perehtyjälähtöisemmäksi.

4.2 Kirjallisuuskatsaus menetelmänä

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus on yleiskatsaus, jolla ei ole tarkkoja ja tiukkoja sääntöjä. Tämä on käytetyimpiä kirjallisuuskatsauksen perustyypeistä. Yleiskatsauksessa pystytään käyttämään laajoja kokonaisuuksia. Systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen ja meta-analyysiin verrattuna tutkimuskysymykset ovat kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa väljempiä. (Salminen 2011, 6.)

Kangasniemi ym. (2013) mukaan kuvaileva kirjallisuuskatsaus voidaan jakaa neljään vaiheeseen: tutkimuskysymysten muodostaminen, aineisto ja sen valinta, kuvailun rakentaminen ja tulosten tarkastelu. Luonteenomainen piirre menetelmälle on vaiheiden hermeneuttinen eteneminen eli päällekkäinen suhde toisiinsa (Kangasniemi ym. 2013, 294.)

Tämä opinnäytetyö on toteutettu kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Työ jakautui tiedonhaun toteutukseen, aineiston analysoimiseen kuvailevalla synteisillä ja pohdintaan saaduista tuloksista.

4.3 Tiedonhaun toteutus

Aineistoa haettiin ajallisesti lokakuussa ja marraskuussa 2020. Tiedonhaku toteutettiin seuraavissa tietokannoissa: Cinahl ja Medic . Tietoa haettiin myös manuaalisesti Turun AMK:n kirjaston painetuista julkaisuista ja e-aineistoista Finnan hakukonetta käyttäen. Ajallisesti tiedonhaku rajattiin viimeiselle kymmenelle vuodelle. Käytettäviä hakusanoja olivat: *perehtyminen, perehtyjä, perehdytys, perehdyttäjä, uusi työ, uusi tehtävä, uusi työntekijä, sairaanhoitaja, hoitotyö, perioperatiivinen hoitotyö, aktiivinen oppija*. Tiedonhakuja toteutettiin suomen kielen lisäksi myös englanniksi käyttäen hakusanojen englanninkielisiä käännöksiä ja sanojen yhdistelmiä. Hakutulokset rajattiin opinnäytetyön sisänsäntö- ja poissulkukriteereillä, jotka ovat listattuna taulukossa 1.

Taulukko 1. Sisäänotto- ja poissulkukriteerit.

Sisäänottokriteerit	Poissulkukriteerit
<ul style="list-style-type: none"> • Suomen- tai englanninkielinen • Tieteellinen artikkeli tai tuore amatillinen kirjallisuus • Koko teksti saatavilla • Julkaistu 2010–2020 • Käsittelee perehtyjän aikaisempaa osaamista • Käsittelee perehtyjän yksilöllisiä tarpeita • Käsittelee itseohjautuvaa oppimista/aktiivista toimijuutta osana perehdytystä 	<ul style="list-style-type: none"> • Käsittelee sairaanhoitajaopiskelijoiden perehdytystä

Aineisto muodostuu tutkimuskysymysten avulla valitusta tutkimustiedosta. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus pyrkii ymmärtämään tutkittua aihetta, joka tarkoittaa aineiston valinnan ja analyysin olevan aineistolähtöistä ja samanaikaista. (Kangasniemi ym. 2013, 295.)

Medic -tietokannasta valikoitui 450 tutkimusta. Sisäänotto- ja poissulkukriteerien jälkeen löydetyistä tutkimuksista rajattiin 25 otsikon perusteella, joista tutkimuskysymyksiin ei vastannut yksikään.

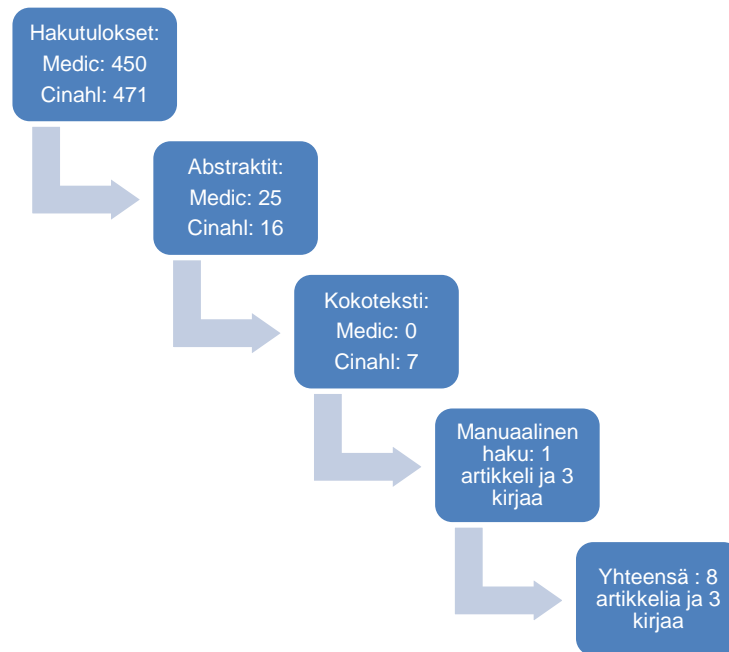
Cinahl -tietokannasta valikoitui 471 tutkimusta. Sisäänotto- ja poissulkukriteerien jälkeen löydetyistä tutkimuksista rajattiin 16 otsikon perusteella, joista tutkimuskysymyksiin vastasi 7 artikkelia.

Tiedonhaku on kuvattuna alla olevassa taulukossa 2.

Taulukko 2. Tiedonhakutaulukko.

TIETOKANTA	HAKUSANAT	RAJAUKSET	HAKU-TULOKSET	VALITUT	HAUN PVM
Medic	pereh* OR "uusi työ" OR "uusi tehtävä" OR sairaanhoitaja OR hoitotyö OR perioperatiiv* OR "aktiivinen oppija"	Vuodet 2010–2020. Abstrakti saatavissa, Koko teksti saatavissa	450	0	17.11.2020
Cinahl	"orientation program" OR "new employee" OR "new task" OR "active learner" OR preceptorship	Vuodet 2010–2020, Abstrakti saatavissa, Koko teksti saatavissa	471	7	18.11.2020

Tehtyjen hakujen jälkeen tulokset käytiin läpi rajaten otsikkojen mukaan. Otsikoista katsottiin, että ne liittyivät perehdyttämiseen. Tämän jälkeen otsikon perusteella valittujen artikkeleiden tiivistelmät luettiin sisäänotto- ja poissulkukriteerit (Taulukko 1.) mielessä pitäen ja valittiin tutkimukset, joista luettiin koko teksti. Tekstistä etsittiin tietoa, käsittelikö artikkeli opinnäytetyössä määriteltyä perehtyjälähtöisyyttä ja vastasiko se tutkimuskysymyksiin. Kokotekstien perusteella katsaukseen valikoitui kansainvälisiä artikkeleita yhteensä 7. Lisäksi tehtiin täydentävä manuaalinen haku, josta valikoitui 1 kotimainen tutkimus ja 3 kirjaa. Tiedonhaun prosessi on käyty läpi seuraavassa kuviossa 1.



Kuvio 1. Tiedonhaun kuvaus.

4.4 Analyysin toteutus

Menetelmän ydin kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa on käsittelyosan rakentaminen ja tavoitteena on vastata esitettyyn tutkimuskysymykseen harkitun aineiston tuottamana laadullisena kuvailuna ja uusien johtopäätösten tekemisenä (Kangasniemi ym. 2013, 295). Aineisto analysoitiin kuvailevalla synteessillä. Aluksi aineisto luettiin useampaan kertaan ja aineistosta poimittiin tutkimuskysymysten kannalta olennaisia lauseita, virkkeitä ja asiakokonaisuuksia. Näistä poiminnoista etsittiin eroja ja yhtäläisyyksiä, jotka koottiin tutkimuskysymysten alle. Aineistosta tehdyt yksittäiset havainnot ryhmiteltiin sisällöllisesti kokonaisuuksiksi ja nämä kokonaisuudet yhdisteltiin. (Salminen 2011, 7.)

Analysoinnista muodostui uutta kuvailevaa tietoa sairaanhoitajien perehdytyksestä perehtyjän näkökulmasta. Aineisto lähestyi perehtyjälähtöisyyttä monesta eri kulmasta, mutta toistuvuus jäi vajavaiseksi. Aineistoanalyysissä muodostui kokonaisuuksia, joista tehtiin laajempia päätelmiä.

5 TULOKSET

5.1 Aineiston kuvaus

Aineisto koostuu seitsemästä kansainvälisestä artikkelista, joista yksi on Iso-Britanniasta (Marks-Maran ym. 2013), neljä Yhdysvalloista (Blevins 2018, Kennedy ym. 2012, Myers ym. 2010, Thompson ym. 2018), yksi Uudesta-Seelannista (Haggerty ym. 2012) ja yksi Kanadasta (Willemsen-McBride 2010). Suomalaisia artikkeleita valikoitui katsaukseen yksi (Geier 2011.) Lisäksi mukaan valikoitui kolme perehdytystä käsittelevää painettua kirjaa (Eklund 2018, Kupias ja Peltola 2009, Kupias ja Peltola 2019). Valittu aineisto koostui lähinnä perehdyttäjinä toimineiden sairaanhoitajien ja perehdytyksen läpikäyneiden uusien sairaanhoitajien haastatteluilla ja kyselyillä saaduista tiedoista. Aineisto koostui niin määrällisestä kuin laadullisesta tutkimuksesta. Kirjallisuuskatsauksen aineisto on koottu taulukkoon 1, liitteessä 1.

5.2 Uuden työntekijän aikaisemman osaamisen huomioiminen perehdytyksessä

Tutkimuksista ilmeni, että uuden työntekijän ammatillinen kokemus, tai myös kokemattomuus, on otettu perehdytyksessä huomioon eri maissa erilaisilla tavoilla. Myös painotus siitä, mihin asioihin keskitytään ja mitä seikkoja perehdytyksessä arvostetaan, vaihtelee maakohtaisesti. Marks-Maran ym. (2013) näki perehdytysohjelmat ammatillista kompetenssia lisäävänä tekijänä. Myers ym. (2010) mukaan perehtyjien ja perehdyttäjien ilmaisemien huolenaiheiden pohjalta luodut simulaatiotilanteet voisivat edistää perehtyjän aikaisemman osaamisen huomiointia. Kupias ja Peltola (2019) näkivät aikaisemman osaamisen huomioimisen olevan mahdollista perehdyttäjien ja perehtyjien välisissä keskusteluissa ja tekemällä perehtyjän osaamisselvityksen. Eklund (2018) toi esille, että perehtyjän aikaisempi osaaminen voidaan ottaa huomioon identiteetin vahvistamisen taktiikalla. Geier (2011) mainitsi aikaisemman osaamisen huomioimista heikentävänä seikkana kiireen.

Myers ym. (2010) mukaan aikaisempi osaaminen voitaisiin ottaa huomioon kehittämällä klinisiä simulaatiotilanteita perehdyttäjien ja perehtyjien ilmaisemien huolenaiheiden pohjalta. Tämä voisi auttaa uusia sairaanhoitajia tarjoamalla kohdennetusti tietoa ja itsetuottamusta. (Myers ym. 2010.)

Aikaisemman osaamisen huomiointi esimerkiksi perehtyjän ja perehdyttäjän välisessä keskustelussa voi auttaa perehtyjää tunnistamaan omaa osaamistaan. Perehdyttäjän on mahdollista nostaa keskustelussa esiin perehtyjän aikaisempi osaaminen. Tämä osoittaa perehdyttäjän olevan kiinnostunut siitä ja arvostavan tätä. (Kupias ja Peltola, 2019.)

Perehtyjän aikaisempi osaaminen on otettu huomioon osaamisselvitysten ja niiden pohjalta laadittujen karttojen avulla. Osaamisselvityksen avulla voidaan arvioida, mitä uudelle työntekijälle kannattaa opettaa työsuhteen alussa. Tällaisten karttojen avulla voidaan arvioida uuden työntekijän osaamistaso. Kun perehtyjän kokemus ja osaamistaso on selvitetty, voidaan perehdytyksessä keskittyä varsinkin niihin asioihin, joiden osaamisessa uudella työntekijällä on puutteita tai jotka muuten ovat keskeisiä työn kannalta. Aikaisempi osaaminen on huomioitu jäsentämällä perehtyjän osaaminen viiteen osa-alueeseen: tehtäväkohtaiseen osaamiseen, organisaatio-osaamiseen, toimialakohtaiseen osaamiseen, työsuhteosaamiseen ja yleisosaamiseen. Näin eri osaamisalueita jäsentämällä ja kartoittamalla perehdytyksen suunnittelija kykenee hahmottamaan tarvittavia perehdytysalueita, yhdessä muiden perehdyttäjien ja uuden työntekijän kanssa. (Kupias ja Peltola 2009.)

Aikaisempi osaaminen voidaan ottaa huomioon identiteetin vahvistamisen taktiikkaa käyttäen. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijän kokemus, yksilölliset vahvuudet ja ominaisuudet otetaan huomioon. Ne nähdään mahdollisuuksina ja hyväksytään. Näin organisaatio osoittaa, että yksilöllisyyteen halutaan panostaa. Jokaisen uuden työntekijän henkilökohtainen osaaminen, kokemus ja persoonallisuus nähdään voimavaroina. Näitä yksilöllisiä resursseja organisaatio pyrkii hyödyntämään. Tutkimusten mukaan identiteetin vahvistaminen on vaikuttanut positiivisesti perehtyjän kokemukseen työn merkityksellisyydestä. Lisäksi on todettu, että tämä perehdyttämistaktiikka on nostanut uuden työntekijän luovuutta ja innovatiivisuutta, jotka ovat erityisen toivottuja taitoja nykyajan tietoyhteiskunnassa. (Eklund 2018.)

Työntekijän perehdytyksessä voi olla perehdytyksen tehokkuutta haittaavia seikkoja, kuten kiire, joka vaikuttaa aikaisemman osaamisen huomiointiin perehdytyksessä. Geierin (2011) mukaan kiire vääristää käsityksen siitä mitä tietoja ja taitoja uusi työntekijä jo hallitsee.

5.3 Uuden työntekijän yksilöllisten tarpeiden huomioiminen perehdytyksessä

Tutkimukset ja kirjallisuus käsittelevät työntekijän yksilöllisiä tarpeita ja niiden huomioimista eri tavoin. Perehdytysohjelmat kuvautuivat työkaluina näiden tarpeiden huomioimiseksi (Marks-Maran ym. 2013). Perehdyttäjän valinnan sattumanvaraisuuden nähtiin heikentävän työntekijän yksilöllisten tarpeiden huomioimista (Haggerty ym. 2012). Johdonmukainen palautteen antaminen ja vahvuuksien huomioiminen nähtiin yksilöllisten tarpeiden huomioimista vahvistavana tekijänä (Blevins 2018). Eklundin (2018) mukaan perehdyttäjän yksilöllisiä tarpeita voitaisiin huomioida välttämällä joustamattomia perehdytyskäytäntöjä, keskustelemalla perehdyttäjän henkilökohtaisista tavoitteista, tutustumalla perehdyttäjään ennen työpaikalle saapumista, luomalla oppimisen mahdollistava organisaatio, kertaamalla perehdytyksessä opittua tietoa ja perehdytys suunnitelman aktiivisella päivittämisellä. Perehdyttäjän oppimistyylin huomioiminen perehdytyksessä nähtiin yksilöllisten tarpeiden huomiointia parantavana tekijänä (Eklund 2018, Willemsen-McBride 2010). Kennedyn (2012) mukaan yksilölliset tarpeet huomioidaan, kun mahdollistetaan omaan tahtiin oppiminen. Thompsonin (2018) mukaan yksilöllisiä tarpeita voitaisiin huomioida saattamalla perehdyttäjää ja perehdyttäjää yhteen persoonallisuustekijöiden avulla.

Marks-Maran ym. (2013) mukaan uuden työntekijän yksilölliset tarpeet voidaan huomioida perehdytysohjelman avulla. Perehdytysohjelma on määritelty lyhytaikaiseksi, vastavalmistuneen sairaanhoitajan ja kokeneen sairaanhoitajan väliseksi valmennussuhteeksi. Tämä suhde tarjoaa uudelle työntekijälle hänen yksilöllisten tarpeidensa huomiointia, tukea oppimiselle ja perehdyttäjän antamaa palautetta. (Marks-Maran ym. 2013.)

Haggertyn ym. (2012) mukaan perehdyttäjän valinnan sattumanvaraisuus ei ota huomioon työntekijän yksilöllisiä tarpeita. Katsausartikkeli ehdottaakin, että perehdyttäjällä olisi mahdollisuus valita itselleen sopivin perehdyttäjää perehdyttäjäjoukosta, joka koostuu koulutuksen saaneista perehdyttäjistä. (Haggerty ym. 2012.)

Uuden työntekijän yksilölliset tarpeet ja kehittämistarpeet huomioon ottava johdonmukainen palautteen anto on tärkeää, jotta niihin voidaan perehdytyksessä myöhemmin keskittyä. Yksilölliset tarpeet voidaan huomioida perehdytyksessä uuden työntekijän vahvuuksien tunnistamisen kautta. Tämä mahdollistaa sen, että perehdyttäjää pystyy antamaan perehdytettävälle enemmän vaativia työtehtäviä, sekä lisäämään hänelle

nimettyjen potilaiden määrää vähitellen. Tämä edellyttää tiettyjen perehdytyksen välitavoitteiden saavuttamista. (Blevins 2018.)

Välttämällä lukkoon lyötyjä perehdytyskäytäntöjä, voidaan perehtyjän yksilölliset tarpeet ottaa huomioon paremmin. Yksilölliset tarpeet voitaisiin myös huomioida siten, että perehdyttäjä tutustuu uuteen työntekijään jo ennen perehdytystä ja päivittämällä perehdytysuunnitelmaa prosessin edetessä. Organisaation saadessa lisää tietoa uudesta työntekijästä perehdytys muuttuu joustavammaksi. Suunnitelman päivittäminen on tärkeä osa perehdyttämisen seuranta. (Eklund 2018.)

Perehdytyksessä olisi tärkeää tarjota erilaisia oppimistapoja ja yhdistellä näitä mahdollisuuksien mukaan. Jokaisella oppijalla on yksilölliset eroavaisuudet, mielenkiinnon kohteet sekä kokemukset ja on hyvä löytää omat, itselleen toimivat oppimismetodit. Toinen oppii helpommin lukemalla, toinen kuuntelemalla. Myös ajatuskarttojen ja kaavioiden piirtäminen voi jäsentää ajatuksia ja ne voivat olla hyviä oppimisen apuvälineitä. (Eklund 2018.) Katsausartikkelin mukaan oman oppimistavan tunnistaminen voi auttaa perehdyttäjää tunnistamaan, onko perehdytettävällä samanlainen oppimistapa vai suosii perehdytettävä erilaisia oppimistapoja. Tämä tieto voi parantaa perehdyttäjän kykyä vastata perehdytettävän oppimistarpeisiin mahdollistamalla suosittujen oppimistapojen käyttämisen ja arvioinnin. Yhtenevät oppimistavat voivat säästää aikaa ja resursseja, sekä optimoida niin perehtyjän kuin perehdytettävänkin kykyä. Tämä luo tuottavan ja miellyttävän kokemuksen molemmille osapuolille. (Willemsen-McBride 2010.)

Perehtyjällä voi olla henkilökohtaisia haasteita, kuten yli-innokkuus, jotka voivat kuormittaa häntä ja haitata prosessia. Perehdytyksen suunnittelun kannalta on ensiarvoisen tärkeää, että työllistävä organisaatio luo ympäristön, joka mahdollistaa oppimisen. Tällöin on ymmärrettävä mitä oppiminen on ja otettava huomioon perehtyjän valmiudet uuden oppimiseen. (Eklund 2018.)

Kennedyn (2012) mukaan yksilölliset tarpeet voidaan huomioida mahdollistamalla oppiminen omalla tahdilla. Aikuinen oppija sisäistää tiedon, kun he saavat harjoitella oppimaansa käytännössä ja omalla tahdillaan. On siis tarpeellista muokata perehdytysohjelmaa vastaamaan jokaisen perehdytettävän yksilöllisiä tarpeita. Nämä tarpeet pitävät sisällään kunkin hoitoryhmän jäsenen mukanaan tuomia eroavaisuuksia. Edellä mainittu strategia hyödyttää koko organisaatiota ja hoitohenkilökuntaa. (Kennedy 2012.)

Työntekijän henkilökohtaisia tavoitteita harvoin kirjataan ylös, mutta ne vaikuttavat merkittävästi työntekijän kehitykseen ja sitoutumiseen. Siksi ne tulisi selvittää. On hyvä kysyä

perehtyjältä, mitä hän odottaa saavansa organisaatiolta ja mitä hän on valmis tekemään sen eteen. Työntekijä solmii työsopimuksen ensisijaisesti omien tarpeidensa, lähtökoh- tiensa ja tavoitteidensa mukaan. Näitä tarpeita on perehdyttäjän tärkeä selvittää, jotta hän voi toteuttaa perehdytyksen yksilöllisiä lähtökohtia ja odotuksia hyödyntäen. Pereh- dyttäjä voi esimerkiksi kysyä minkälaista tukea työntekijä odottaa saavansa ja mitä hän odottaa perehdytysjaksolta. Lisäksi yksilölliset tarpeet voitaisiin huomioida varmista- malla, että opeteltavia asioita kerrataan riittävästi ja varmistetaan se, että työntekijä on omaksunut asiat riittävän hyvin. (Eklund 2018.)

Thompsonin ym. (2018) tutkimuksessa perehtyjien yksilöllisiä tarpeita ehdotettiin huomi- oitavan perehdyttäjien ja perehtyjien yhteen saattamisen muodossa, jossa huomioitaisiin persoonallisuustekijät. Lisäksi perehtyjän aktivoiminen ennen työpaikalle saapumista ko- ettiin hyvänä keinona lievittää uuden työntekijän mahdollista ahdistusta. (Thompson ym. 2018.)

5.4 Uuden työntekijän itseohjautuvan oppimisen ja aktiivisen toimijuuden huomioiminen perehdytyksessä

Tutkimus ja kirjallisuus käsittelivät työntekijän itseohjautuvaa oppimista perehdytyksessä vähän. Perehdytyksen käytänteet nähtiin vanhentuneina ja työntekijän rooli passiivisena (Kennedy 2012). Marks-Maran ym. (2013) mukaan uudet perehdytysohjelmat ovat vuo- rovaikutteisia, jolloin huomioidaan molemmat osapuolet. Eklundin (2018) mukaan pereh- tyjän itseohjautuvaa oppimista voidaan edistää tarjoamalla tietoa eri muodoissa. Myös Geier (2011) näki oikean ja ajantasaisen tiedon saatavuuden tärkeäksi, huomauttaen ettei perehdytystä voi kuitenkaan jättää vain tietopankkien varaan. Kupiaksen ja Peltolan (2018) mukaan perehtyjän aktiivista toimijuutta voidaan parantaa huomioimalla perehty- jän aktiivinen rooli perehdytyksessä ja varmistamalla, että perehtyjä on tietoinen häneen kohdistuvista odotuksista.

Marks-Maran ym. (2013.) mukaan uusien perehdytysohjelmien mukainen opetus on in- teraktiivista eli vuorovaikutteista, jolloin molemmat osapuolet pääsevät keskustelujen avulla vaikuttamaan monipuolisen ammattitaidon kehittymiseen. Tämän perehdytyspro- sessin kautta uusi sairaanhoitaja itsenäistyy päätöksenteossa, osaa asettaa työnsä prio- riteetit, oppii ajanhallintaa ja hoidon eri vaiheet. (Marks-Maran ym. 2013.)

Perehdyttävän proaktiivisuuteen voi kannustaa tarjoamalla opittavaa tietoa eri muodoissa. Tällöin jo opittua on mahdollista kerrata itsenäisesti. Tästä esimerkkinä voidaan ottaa tilanne, jossa yhdessä käydään läpi jokin työtehtävä, jonka jälkeen työntekijä voi kerrata asian lukemalla sen hänelle annetusta oppaasta tai katsomalla aiheeseen liittyvän opetusvideon. (Eklund 2018.)

Geierin (2011) mukaan itseohjautuvaa oppimista voidaan huomioida tarjoamalla oikeaa, ajantasaista ja helposti saatavilla olevaa tietoa perehtyjälle. Intranettejä tai tietopankkeja ei kuitenkaan voi käyttää yksin perehdytykseen. Mikäli perehdytys jätetään yksin uuden työntekijän vastuulle tai intranetin varaan, tulee perehdyttäminen hidastumaan tai epäonnistumaan. (Geier 2011.)

Kupiaksen ja Peltolan (2019) mukaan uuden työntekijän aktiivinen toimijuus voidaan huomioida perehdytyksessä ottamalla huomioon perehtyjän oma aktiivinen rooli oppijana. On varmistettava, että perehtyjä on tietoinen häneen kohdistuvista odotuksista ja yleisistä ohjeistuksista. Perehtyjälle on hyvä selvittää, miksi työpaikalla toimitaan tietyllä tapaa. (Kupias ja Peltola, 2019.)

6 POHDINTA

6.1 Opinnäytetyön luotettavuus

Opinnäytetyön tarkoitus oli vastata kysymyksiin “Miten uuden työntekijän aikaisempi osaaminen voidaan huomioida perehdytyksessä?”, “Miten uuden työntekijän yksilölliset tarpeet voidaan huomioida perehdytyksessä?” ja “Miten uuden työntekijän itseohjautuva oppiminen ja aktiivinen toimijuus voidaan huomioida perehdytyksessä?” Aineisto vastasi tutkimuskysymyksiin osittain. Opinnäytetyöhön valikoituneiden tieteellisten artikkeleiden määrä on opinnäytetyöhön annettuun aikatauluun ja aiemman kotimaisen tutkimuksen puutteeseen suhteutettuna tyydyttävä. Käytetyn aineiston tuloksissa nousi esiin samoja seikkoja, mutta ristiriitaista tietoa löytyi myös.

Tässä kirjallisuuskatsauksessa luotettavuuteen tähdättiin lähteiden lähiluvun ja kriittisen tarkastelun kautta. Kirjallisuuskatsauksen pohjana tulee olla mahdollisimman uusia ja ajankohtaisia lähteitä, joita esitellään koostaen, vertaillen ja yhteen vetäen. (Stolt ym. 2016.) Tässä työssä luotettavuus tarkoitti sitä, että lähteet valittiin huolella, niitä tarkasteltiin objektiivisesti ja rehellisesti. Kirjallisuuskatsaus on siis kooste useista eri tutkimuksista ja lähteistä, joiden tuloksiin tekijät viittaavat sellaisena kuin ne ovat, toisin sanoen muuntelematta ja manipuloimatta niitä sekä hyvää tutkimusetiikkaa noudattaen (Stolt ym. 2016). Tähän kirjallisuuskatsaukseen valikoitui artikkeleiden huonon vastaavuuden takia myös perehdytys aiheista kirjallisuutta. Kirjallisuus vastasi tutkimuskysymyksiin kattavasti.

Stolt ym. (2016) mukaan kirjallisuuskatsauksen luotettavuuteen vaikuttaa merkittävästi tutkijoiden määrä, sillä katsaukseen valittavien artikkelien valinta usean tutkijan toimesta lisää luotettavuutta. Tämän opinnäytetyön aineiston valinta tehtiin kolmen henkilön toimesta, mikä lisää luotettavuutta. Laadullisissa aineistonkäsittelymenetelmissä kaikkien vaiheiden kuvaaminen voi olla ongelmallista menetelmän tulkinnallisuuden takia (Stolt ym. 2016, 94). Opinnäytetyössä aineistonkäsittelyä pyrittiin selkeyttämään taulukoinnin ja kuvien avulla. Opinnäytetyön sisäänotto- ja poissulkukriteerit esitettiin ja kuvattiin selkeästi. Hakusanoilla on erittäin suuri rooli aineiston aihealueen määrittämisessä. Kaikki katsaukseen valikoituneet tutkimukset olivat ulkomaalaisia ja perehdytysanaston eroavaisuus (esim. preceptorship, mentorship, orientation process) hankaloitti tiedonhakuja. Alkuperäisten hakujen lisäksi tehtiin täydentäviä hakuja, joilla aineistoa saatiin

merkittävästi lisää ja aihealuetta lähemmäksi tutkimusongelmaa. Opinnäytetyöhön valittua aineistoa vertailtiin teoreettisessa viitekehyksessä esiteltyyn yleiseen tietoon perehdytyksestä kertovaan kirjallisuuteen. Täten pystyttiin huomioimaan perehdytyksen eroja eri alojen näkökulmista ja katsomaan pystyisikö näitä jotenkin yhtenäistämään. Opinnäytetyöntekijöiden erilaiset taustat ja kokemukset saattoivat ohjata tiedonhauissa ja aineiston valinnassa painottamaan tietynlaista aineiston sisältöä.

6.2 Opinnäytetyön eettisyys

Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset ovat rehtorineuvoston laatima rakenne, joka edistää hyvää tieteellistä käytäntöä, kohentaa tutkimuksen laatua ja ennaltaehkäisee tiedevilppiä (Kettunen ym. 2018). Tämä opinnäytetyö noudattaa kyseisiä suosituksia. Tähän eettiseen sitoutumiseen liittyvät tärkeimpinä tekijöinä: opinnäytetyöhön sitoutuminen, huolellinen perehtyminen aiheeseen, tutkimuseettisiin ohjeistuksiin tutustuminen, tietosuojakysymyksien sisäistäminen, plagiointitarkastuksen ja opinnäytetyön julkisuuden tiedostaminen sekä eettinen ja asiallinen toiminta kaikkien yhteistyötahojen kanssa. (Kettunen ym. 2018.) Eettisiä periaatteita noudatettiin opinnäytetyön joka vaiheessa.

Tämän opinnäytetyön tekemisessä noudatettiin tutkimuseettisen neuvottelukunnan hyvää tieteellistä käytäntöä (TENK 2012). Jokainen työn vaihe pyrittiin kuvaamaan mahdollisimman tarkasti. Tiedonhaku pyrittiin tekemään läpinäkyvästi hoitotieteessä käytettyjen tietokantojen kautta. Julkaisujen mukaan ottamisen ja niiden hylkäämisen kriteerit kuvattiin opinnäytetyössä tarkasti. Valittu aineisto esiteltiin asianmukaisesti, ja tekstissä pyrittiin aina viittaamaan alkuperäisiin tutkimuksiin. Toisen käden lähteitä pyrittiin välttämään. Kaikki lähteet luetteloidtiin asianmukaisesti Turun AMK:n käyttämien standardien mukaisesti. Opinnäytetyön vaiheet suunniteltiin, toteutettiin ja raportoitiin tarkasti hyvien tieteellistenkäytänteiden mukaan. (Kettunen ym. 2018.)

Käytettäessä eettisesti hyväksyttyä ja luotettavaa tutkimustapaa voivat tieteelliset tutkimukset ja sen tulokset olla uskottavia (TENK 2012). Koko opinnäytetyön prosessin ajan pyrittiin tieteelliseen rehellisyyteen. Keskeiset tutkimuseettiset kysymykset tulivat opinnäytetyön aikana pohdittaviksi.

Käytetyt artikkelit ja tutkimukset on arvioitu eettisesti luotettaviksi ja käytetyt tutkimukset ovat hoitotieteenalan hyväksymiä. Tekijä- ja viitetiedot löytyvät käytetyistä tutkimuksista ja ne on selkeästi merkitty. Perehdytys, opinnäytetyön aihe, on työhyvinvoinnin, ammatin vetovoimaisuuden ja ammatissa pysymisen kannalta tärkeässä asemassa. Aiheesta kaivattaisiin lisää suomalaista tutkimusta etenkin perehtyjän näkökulmasta. Perehdytyksen merkityksen voidaan katsoa olevan suuri koko työyhteisö- ja organisaatiotasolla.

6.3 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten uuden työntekijän aikaisempi osaaminen, yksilölliset tarpeet ja itseohjautuva oppiminen/aktiivinen toimijuus voidaan huomioida perehdytyksessä. Tavoitteena oli tuottaa tietoa Sydänkeskukselle, jota voidaan käyttää perehdytyksen kehittämisessä perehtyjälähtöisemmäksi. Tarkoituksen ja tavoitteen pohjalta muodostettiin kolme tutkimuskysymystä:

1. Miten uuden työntekijän aikaisempi osaaminen voidaan huomioida perehdytyksessä?
2. Miten uuden työntekijän yksilölliset tarpeet voidaan huomioida perehdytyksessä?
3. Miten uuden työntekijän itseohjautuva oppiminen ja aktiivinen toimijuus voidaan huomioida perehdytyksessä?

Opinnäytetyön avulla saatiin muodostettua perehtyjän näkökulmasta tärkeitä perehdytyksen osa-alueita monikansallisesta aineistosta. Tutkimusten tuloksissa oli paljon yhtäläisyyksiä. Myös ristiriitaisuuksia nousi esiin. Tämän kirjallisuuskatsauksen pääkohdat on koostettu lukuun 6.4, jossa kerrataan artikkeleista ilmenneet, tutkimukselliset päätelmät ja keskeisimmät tulokset kehittämisehdotuksien muodossa.

Katsaukseen valikoitui 7 kansainvälistä artikkelia, 1 suomalainen artikkeli ja 3 perehdytystä käsittelevää kirjaa. Niiden sisältö pystyi vaihtelevasti vastaamaan tutkimuskysymyksiin - pääosin kuitenkin varsin kelvollisesti.

Uuden työntekijän aikaisempi osaaminen huomioitiin perehdytyksessä vaihtelevasti. Perehdytysohjelman todettiin lisäävän uuden työntekijän kompetensseja ja itseluottamusta. Kohdennetut simulaatiotilanteet ja ajantasaiset osaamiskartat voisivat parantaa aikaisemman osaamisen huomioimista perehdytyksessä. Työpaikalla vallitseva kiire voi vääristää käsitystä uuden työntekijän osaamisesta. Perehtyjän aikaisemman osaamisen huomiointi uudella työpaikalla parantaa perehtyjän itseluottamusta ja uskoa oppimiseen.

Perehtyjän mukanaan tuoma aikaisempi osaaminen on myös arvokasta työorganisaatiolle, jos se osataan huomioida ja implementoida oikein. Artikkeleissa aikaisemman kokemuksen huomioiminen liittyi monesti sen puutteeseen, eli aineisto keskittyi uusien ja vastavalmistuneiden sairaanhoitajien kokemattomuuteen. Perehdytys nähtiin siirtymäjaksoneen, jossa uusi sairaanhoitaja saa tarvitsemansa kokemuspohjan. (Marks-Maran ym. 2013.)

Perehtyjän yksilölliset tarpeet oli kirjallisuudessa huomioitu eri tavoin. Mahdollisuus perehdyttäjän valitsemiseen nähtiin parantavan perehdytysuhdetta. Perehdyttäjän ja perehtyjän persoonallisuudet ja oppimistavat eivät välttämättä aina kohtaa, joka vaikuttaa negatiivisesti perehdytyksen onnistumiseen. Perehdytysjakson tärkeimpänä tehtävänä nähtiin perehtyjän osaamisen ja itseluottamuksen kasvu, joka mahdollistaa haastavampien työtehtävien lisäämisen. Yksi artikkeli mainitsi tarpeen lisätutkimuksille perehdytysohjelman hyödyistä kompetenssien ja itseluottamuksen kasvussa. Perehdytysohjelman muokkaaminen perehdytyksen edetessä mahdollistaa joustavan perehdytysprosessin, joka ottaa perehtyjän yksilölliset tarpeet huomioon paremmin. Myös uuden työntekijän aktivoiminen ennen työpaikalle saapumista nähtiin potentiaalisena kehittämiskohteenä perehdytykseen. Tutkimuksissa korostettiin uuden sairaanhoitajan ammatillisen osaamisen ja psykologisen tuen tarvetta (Marks-Maran ym. 2013). Teoriapohjassa Miettisen ym. (2009) mukaan perehdytys on yksilöllinen, pitkäkestoinen ja suunnitelmallinen prosessi. Yksilöllisessä suunnittelussa otetaan perehtyjän aikaisempi työkokemus ja osaaminen huomioon. Myös perehdytykseen käytettävän ajan tulisi olla yksilöllistä. (Miettinen ym. 2009, 81-82.)

Aineisto huomioi työntekijän aktiivista toimijuutta hyvin vähän. Teoriapohjassa Eklund (2018) ilmaisee että työnantajat toivovat uuden työntekijän olevan oma-aloitteinen ja proaktiivinen. Perehdytysprosessi nähdään työkaluna, jolla työntekijästä tulee oma-aloitteinen niin sanottu aktiivinen toimija. Opetuksen kuuluisi perehdytysjaksolla olla vuorovaikutteista, joka kehittää monipuolista ammattitaitoa. Perehdytettävän proaktiivisuus mahdollistetaan tarjoamalla perehtyjille opittavaa tietoa eri formaateissa. Opittaessa uutta työtä on tärkeää, että perehtyminen ja itse työn tekeminen tapahtuvat jaksotetusti. Uusien tietojen ja taitojen vieminen käytäntöön vahvistaa oppimista. Hyviksi perehdyttämismenetelmiksi mainittiin konkreettiset esimerkit, tarinat, harjoitukset, asiakastapausten analysointi, vierihoito ja simulointi. Oma aktiivisuus oppimisen kannalta on tärkeää sillä kukaan ei voi oppia perehtyjän puolesta. Artikkeleiden osalta perehdytyksestä puhuttaessa interaktiivisuus kyllä mainittiin, mutta perehdytettävän oma aktiivisuus omasta

oppimisesta jäi lähes kokonaan vaille huomiota. Kupias ja Peltola, (2019), ottivat perehdytjän aktiivisen roolin katsaukseen valittuja artikkeleita paremmin huomioon. Perehdyttäjälähtöisyydestä ei tutkimusaineistossa puhuttu sellaisenaan, mutta tiedon fragmenteissa aihetta sivuttiin paikoitellen. Tutkimus keskittyy yhä tänä päivänä työnantaja- ja perehdyttäjälähtöisyyteen ja työntekijän rooli nähdään vieläkin melko passiivisena, tietoa vastaanottavana tahona. Perehdytettävään liittyvät seikat vaikuttavat jääneen taka-alalle.

Simulaatio-opetus nousi perehdytystä ja hoitotyön opetusta käsittelevissä artikkeleissa ja kirjallisuudessa useasti esille. Katsaukseen valikoituneista artikkeleista vain muutama mainitsi simulaation mahdollisuudet. Esimerkiksi Kennedy ym. (2012) nosti esille simulaatioihin pohjautuvan opetuksen ja informatiikan mukaan ottamisen. Tietotekniikka mahdollistaa erilaisten osastokohtaisten skenaarioiden simuloimisen, joka mahdollistaa perehdyjälle turvallisen ympäristön oppia uuden työpaikkansa vaativia toimenpiteitä ilman potilasturvallisuuden vaarantumista. Informatiikka, eli tietokoneet, älypuhelimet ja tabletit ovat vahvasti osana nykypäivän hoitotyötä. Perehdytyksessä informatiikan mukaan ottaminen on unohtunut. Kirjaaminen ja potilastietojen tarkastelu tulisi siis ottaa mukaan simulaatiotyöskentelyyn. Tulevaisuudessa ideaalinen perehdytys sisältäisi potilastietojen simuloimista, jolloin voitaisiin luoda todellisen tuntuinen päivä osastolla. Näin perehdyjä saisi hyvän käsityksen siitä mitä hänen tulee osastolla työskennellessään päätelaitteilla havainnoida ja kirjata. Tästä olisi hyötyä perehdyjälle ja organisaatiolle. (Kennedy ym. 2012, 25-26.) Kliinisten simulaatiotilanteiden kehittäminen perehdyttäjien ja perehdyttäjien ilmaisemien huolenaiheiden pohjalta, voisi auttaa uusia sairaanhoitajia tarjoamalla kohdennetusti tietoa ja itseluottamusta. (Myers ym. 2010, 171.) Simulaatio-opetuksen tehokkuudesta perehdytyksessä tarvitaan lisää tutkimusta, jotta metodin toimivuudelle saataisiin parempaa näyttöä kirjallisuudessa.

Tämä kirjallisuuskatsaus on kooste aiemmasta tutkimuksesta ja kirjallisuudesta. Se toimii parhaimmillaan tietopohjana aiheen jatkotutkimukselle ja osoittaa sen, että tätä aihetta ja näitä tutkimuskysymyksiä on toistaiseksi käsitelty erittäin vähän. Mikäli perehdytysprosessi halutaan todella ymmärtää, olisi mielekästä tutkia kaikkia sen osia. Tulevaisuutta ajatellen olisi siis syytä tarttua näihin kysymyksiin ja tutkia myös perehdytettävän roolia yhdenvertaisena osana perehdyttämisen monitasoisessa prosessissa.

6.4 Jatkotutkimus- ja kehittämissuhteet

Kotimaista tutkimusta perehdytyksestä perehtyjän näkökulmasta on olemassa hyvin rajatusti. Opinnäytetyöhön valikoituneiden artikkeleiden hyödyntämiseksi suomalaisessa sairaalaympäristössä on kiinnitettävä erityistä huomiota artikkelien alkuperämaihin. Aineiston tutkimusmaissa sairaanhoitajien koulutus ja osaamisvaatimukset voivat erota. Käytetystä aineistosta on tarkastelemalla huomattavissa yhtäläisyyksiä, joten monet opinnäytetyön tuloksista voivat olla hyödynnettävissä suomalaisessa sairaalaympäristössä. Aihealue on merkittävä suomalaisen terveydenhuollon tulevaisuutta ajatellen. Tämän opinnäytetyön perusteella on suositeltavaa, että tulevat perehdytyksestä tehtävät tutkimukset keskittyisivätkin perehtyjälähtöiseen näkökulmaan.

Kehittämissuhteet:

Perehtyjän osaamisen kartoittaminen

- Osaamiskartat voivat parantaa käsitystä perehtyjän osaamisesta ja tarjota kohdennetusti ohjausta.
- Kiire saattaa vääristää käsitystä perehtyjän osaamisesta.
- Perehtyjän aikaisemman osaamisen huomiointi vahvistaa perehtyjän itsetuntoa ja uskoa oppimiseen.
- Perehtyjän mukanaan tuoma aikaisempi osaaminen on myös arvokasta työorganisaatiolle.

Kohdennetut simulaatiotilanteet

- Simulaatiotilanteet perehtyjien ilmaisemien kehittämistarpeiden pohjalta.
- Perehtyjän itseluottamus ja osaaminen kasvaa, kun hän voi harjoitella todentuntuisessa, kiireettömässä ja stressittömässä ympäristössä.
- Potilasturvallisuus ei vaarannu.
- Tulevaisuudessa hyvä perehdytys sisältäisi kuvitteellisten potilastietojen käyttöä simulaatiotilanteissa

Perehdytysuhde

- Perehdytyksen persoonallisuustekijöihin liittyviin asioihin tulisi tehdä linjauksia. Aina perehdyttäjän ja perehtyjän yhteistyö ei vain toimi. Esimerkiksi jonkinlainen

perehdyttäjän valinnan mahdollisuus voisi olla edullista perehdytettävän ja lopulta koko työyhteisön kannalta.

- Perehdytysuhteessa voisi olla eduksi yhteinen näkemys juuri siihen tilanteeseen sopivista oppimismenetelmistä. Joku oppii lukemalla, toinen kuuntelemalla ja niin edelleen.
- Perehdytyksessä olisi otettava huomioon ammatillisen valmennuksen lisäksi sosiaalinen näkökulma, joka pitäisi sisällään esimerkiksi sosiaalisen sisäänajon. Tähän kuuluisi esimerkiksi työyhteisöön tutustuminen. Tämä saattaisi vaikuttaa positiivisesti etenkin perehdytettävän henkiseen hyvinvointiin.
- Hyviä perehdyttämismenetelmiä on konkreettiset esimerkit, tarinat, harjoitukset, asiakastapausten analysointi, vierihoito ja simulointi.
- Perehdytysuunnitelmaa voidaan muokata prosessin edetessä sitä mukaan, kun perehdyttäjä tutustuu uuteen työntekijään paremmin. Tämä lisää perehdytyksen joustavuutta.

Työntekijän aktiivinen toimijuus

- Perehdytyksen tulisi olla interaktiivista toimintaa, jossa sekä perehdyttäjä että perehtyjä olisivat aktiivisia toimijoita.
- Vuorovaikutteinen opetus aktivoi molempia osapuolia ja kehittää monipuolista ammattitaitoa.
- Perehtyjän proaktiivisuuteen voidaan kannustaa tarjoamalla opittavaa tietoa eri muodoissa.

LÄHTEET

Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2013. Työturvallisuuskeskus. Perehdyttäminen ja työnopastus - Ennakoivaa työnsuojelua. Viitattu 20.10.2020. https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua#kasitteet_ja_perehdyttamisen_vaiheet_1.

Blevins, S. 2018. From Nursing Student to Registered Nurse: The Challenge of Transition. *MED-SURG Nursing*. Vol. 27, No 3, 199-200. Viitattu 28.11.2020. <https://search-ebSCOhost-com.ezproxy.turkuamk.fi/login.aspx?direct=true&db=ccm&AN=130397407&site=ehost-live>

Eklund, A. 2018. Tervetuloa MEILLE! Uuden työntekijän perehdytys. 2. Painos. Vantaa: Grano Oy.

Flinkman, M.; Leino-Kilpi, H. & Salanterä, S. 2014. Hoitotyön vuosikirja 2014. Työhyvinvoinnin keinot. Iiri Ranta ja Eva Tilander (toim.). Suomen Sairaanhoidajaliitto ry. Helsinki: Fioca Oy.

Geier, S. 2011. Perehdytyskansiosta jatkuvaan perehdyttämisprosessiin. Pro gradu -työ. Humanistinen tiedekunta. Viestintätieteiden laitos. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Viitattu 20.11.2020. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ju-2011060710959>

Haggerty, C.; Holloway, K.; & Wilson, D. 2012. Entry to nursing practice preceptor education and support: could we do it better? *Nursing Praxis in New Zealand*. Vol. 28, No 1, 30-39. Viitattu 28.11.2020. <https://web-b-ebSCOhost-com.ezproxy.turkuamk.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=9d15bbc5-e300-4318-af71-fde3b5c6e445%40pdc-v-sessmgr06>.

Hietala, H.; Kaivanto, K. & Valvisto, E. 2015. Esimiehen käsikirja 2015. Talentum Media Oy. Liettua: Balto Print.

Junttila, K. & Lindfors, K. 2014. The effectiveness of orientation programs on professional competence and organizational commitment of newly graduated nurses in specialized health care: a systematic review protocol. *JBI Evidence Synthesis*. Vol. 12, No 5, 2-14. Viitattu 13.10.2020. https://www.nursingcenter.com/pdfjournal?AID=3527970&an=01938924-201412050-00002&Journal_ID=3425880&Issue_ID=3527966.

Kangasniemi, M.; Utriainen, K.; Ahonen, S.; Pietilä, A.; Jääskeläinen, P. & Liikanen E. 2013. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsennettyyn tietoon. *Hoitotiede* Vol. 9, No 25, 291-301.

Kellenberg, F.; Schmidt, J. & Werner, C. 2017. The Adult Learner: Self-Determined, Self-Regulated, and Reflective. *Signum Temporis* vol. 9, No 1, 23-29. Riika.

Kennedy, J.; Nichols, A.; Halamek, L. & Arafeh, J. 2012. Nursing Department Orientation - Are We Missing the Mark? *Journal for Nurses in Staff Development & Volume 28, No 1* s. 24-26. Viitattu 13.10.2020. DOI: 10.1097/NND.0b013e318240a6f3

Kettunen, J.; Kärki, A.; Näreaho, S. & Päällysaho, S. 2018. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset - Tekijän ja ohjaajan apu. *AMK-lehti*.

Kupias, P. & Peltola R. 2019. Oppiminen työssä. *Gaudeamus: Online versio*. Viitattu 23.11.2020. <https://www.elliblibrary.com/fi/book/9789523455634>.

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

Marks-Maran, D.; Ooms, A.; Tapping, J.; Muir, J.; Phillips, S. & Burke, L. 2013. A preceptorship programme for newly qualified nurses: a study of preceptees' perceptions. *Nurse Education Today*. Vol. 33, No 11, 1428-1434. Viitattu 26.11.2020. DOI: 10.1016/j.nedt.2012.11.013

- Miettinen, M.; Kaunonen, M.; Peltokoski, J. & Tarkka, M-T. 2009. Laadukas perehdyttäminen. Osa II, Hoitotyön perehdytyksen prosessi ja sen arviointi. Hallinnon tutkimus 2.
- Myers, S.; Reidy, P.; French, B.; McHale, J.; Chisholm, M. & Griffin, M. 2010. Safety concerns of hospital-based new-to-practice registered nurses and their preceptors. *The Journal of Continuing Education in Nursing*. Vol. 41, No 4, 163-171. Viitattu 28.11.2020. DOI: 10.3928/00220124-20100326-02
- Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasa: Vaasan yliopisto. Viitattu 20.10.2020. https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). 2009. Johtamisella vaikuttavuutta ja vetovoimaa hoitotyöhön. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:18. Helsinki: Yliopistopaino.
- Stolt, M.; A. Axelin & R. Suhonen. 2016. Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turku: Turun Yliopisto
- Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla - näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki: Tammi
- Thompson, A.; Gonzales, M.; Bair, C.; Ayers, S.; Mountain, H.; Wrightenberry, A.; Nevins, C.; Boyles, A.; Poe, M.; Kimball, L.; Gorisek, R.; Long, L. & Turner, C. 2018. Improving the Precepting Experience in a Burn Intensive Care Unit. *Critical Care Nurse*. Vol. 38, No 3, 82-85. Viitattu 28.11.2020. DOI: 10.4037/ccn2018487
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje. Helsinki. Viitattu 20.10.2020. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf. Viita
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Viitattu 20.10.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>.
- Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri 2020. Sydänkeskus. Viitattu 13.10.2020. <http://www.vsshp.fi/fi/toimipaikat/tyks/to2/Sivut/default.aspx>.
- Willemsen-McBride, T. 2010. Preceptorship planning is essential to perioperative nursing retention: matching teaching and learning styles. *Canadian Operating Room Nursing Journal*. Vol. 28, No 1, 8-16. Viitattu 28.11.2020. <https://search-ebSCOhost-com.ezproxy.turkuamk.fi/login.aspx?direct=true&db=ccm&AN=105148859&site=ehost-live>

LIITTEET

Taulukko 1. Tutkimusartikkelit ja kirjallisuus (n=11).

ARTIKKELIN TEKIJÄT, NIMI JA MAA	TUTKIMUKSEN TARKOITUS	TUTKIMUSMENETELMÄT	AINEISTO	KESKEISET ASIAT
Marks-Maran ym. (2013) <i>A preceptorship programme for newly qualified nurses: A study of preceptees' perceptions.</i> Iso-Britannia.	Tutkimus kuvailee uusien sairaanhoitajien perehdytysohjelman arviointia, määrittelee perehtyjien sitoutumista tähän ohjelmaan ja mikä on ollut perehdytyksen vaikuttavuus pitkällä tähtäimellä.	Yhdistelmämetodi. Tutkimuksessa kerättiin kvalitatiivista ja kvantitatiivista tietoa kyselyjen avulla. Lisätietoa saatiin reflektiivisistä oppimispäiväkirjoista ja perehtyjien henkilökohtaisista äänitallenteista.	90 vastavalmistunutta, perehdytysjakson läpikäynyttä sairaanhoitajaa kutsuttiin tutkimukseen. Osallistumisprosentti oli 48,9 %.	-Perehdytys alensi uusien sairaanhoitajien stressiä -Perehdytys vaikutti positiivisesti oppijoiden itseluottamukseen, sosiaalisiin taitoihin, kliiniseen osaamiseen ja ammatillisen identiteetin muodostumiseen. -Perehtyjät suosittelisivat perehdytysjaksoa kaikille uusille sairaanhoitajille tai uuteen tehtävään ryhtyville. -Moni jakson suorittanut halusi tulevaisuudessa myös itse päästä perehdyttämään tulevia sairaanhoitajia.
Geier (2011). <i>Perehdytyskansiosta jatkuvaan perehdyttämisprosessiin.</i> Suomi.	Minkälaisella prosessilla ja perehdyttämisen sekä sisäisen koulutuksen sisällöillä voidaan varmistaa, että työntekijöillä on kaikissa työsuhteen vaiheissa tarvittava tieto ja osaaminen tehtäviensä tehokkaaseen ja tuloksettaiseen hoitamiseen?	Tapaustutkimus, joka on toteutettu kehittävän työtutkimuksen tutkimusotteella	Aineistoa kerättiin aidoista työelämän tilanteista ja tarkoituksenmukaisilta ihmisiltä.	-Perehdyttämisprosessi ei ole valmis ja lopullinen, vaan se muuttuu ja kehittyy syklimäisesti, tilanteiden muutosten sekä prosessista saatujen palautteiden mukaan. -Perehdyttämistä ei nähdä enää irrallisena toimintona, vaan jatkuvana prosessina. -Prosessia muokkaa uusi tieto, jota saadaan strategisista osaamistarpeista, osaamisarvioinneista, tehtävä- ja roolikuvauksista ja henkilökohtaisista kehityskeskusteluista.
Kennedy ym. (2012). <i>Nursing department orientation: Are we missing the mark?</i> Yhdysvallat.	Kirjallisuuskatsauksella pyrittiin tutkimaan sairaanhoitajien perehdytystä.	Kuvaileva kirjallisuuskatsaus	50 artikkelia sairaanhoitajien perehdytyksestä	-Perehdytys ei vastaa nykypäivän tarpeisiin. -Simulaation lisääminen perehdytyksessä. -Päätetyöskentely mukaan perehdytykseen.
Haggerty ym. (2012). <i>Entry to nursing practice preceptor education and support: could we do it better.</i> Uusi-Seelanti.	Kerätä NETP -ohjelmista (Nursing entry to practice) saadun tiedon avulla parhaita käytäntöjä ja resurssien käyttöä perehdytysohjelmien kehittämiseksi perehdyttäjän näkökulmasta.	Sidosryhmän jäsenien vuosittaisten haastatteluiden avulla kerätty data ja syvälinen tapaustutkimus kahdeksasta DHB:stä (District health board) jotka ovat tarjonneet NETP-ohjelmia vuosien 2007 ja 2009 välillä.	Vasta valmistuneet sairaanhoitajat 6kk NETP-ohjelmassa (2007–2009): 841. NETP-ohjelman läpikäyneet sairaanhoitajat (2008–2009): 182 Perehdyttäjät (2007–2009): 187 Koordinaattorit (2007–2009): 16	-Perehdyttäjän valinnan sattumanvaraisuus -Perehdyttäjän koulutuksen epäsäännöllisyys -Perehdyttäjän rooli ei ole selkeä

(jatkuu)

Taulukko 1. (jatkuu)

<p>Thompson ym. (2018). <i>Improving the precepting experience in a burn intensive care unit.</i> Yhdysvallat.</p>	<p>Etsiä palovammojen teho-osaston nykyisestä perehdytysohjelmasta parannuskohteita ja näin parantaa perehdytysprosessia.</p>	<p>Tutkimuksessa kerättiin kvalitatiivista tietoa kyselyjen avulla. Tiedot kerättiin kahdelta kohderyhmältä: osaston perehdyttäjiltä ja entisiltä perehtyjiltä.</p>	<p>16 perehdyttäjää ja 17 perehdyttäjää osallistui kyselyyn.</p>	<p>-Opetus eroaa perehdyttäjien välillä: Perehdytystä ei ole standardisoitu -Viikoittaisia tavoitelomakkeita ei käytetty: -Tavoitelomake ei vastannut sitä mitä perehtyjä oli oppinut -Perehdyttäjän ja perehtyjän välillä ei ollut aina yhteisymmärrystä: Perehtyjä ja perehdytettävä saatettiin yhteen ilman prosessia -Perehtyjillä oli monia perehdyttäjiä: Perehdyttäjät eivät olleet kokeneita, perehdyttäjät vaihtoivat työvuoroja,</p>
<p>Willemsen-McBride (2010). <i>Preceptorship planning is essential to perioperative nursing retention: matching teaching and learning styles.</i> Kanada</p>	<p>Perehdyttämisessä olevien ongelmien korostaminen ja ehdotukset perehdytyskokemuksen parantamiseksi</p>	<p>Katsausartikkeli</p>	<p>Aiempi tutkimus aiheesta.</p>	<p>-Perehdytys kokemusten merkitys ja vaikutus Perehdyttäjän/perehdyttäjien valinnan huomiointi -Yhtenevät opetus- ja oppimistavat</p>
<p>Blevins (2018). <i>From Nursing Student to registered Nurse: The Challenge of Transition.</i> Yhdysvallat</p>	<p>Uusien sairaanhoitajien tarpeiden huomioiminen heidän siirtymässään opiskelusta työelämään</p>	<p>Katsausartikkeli</p>	<p>10 artikkelia perehdytyksestä.</p>	<p>Perehdyttäjän kouluttaminen -Perehtyjän kehittämistarpeiden huomioiminen -Perehdyttäjän antama palaute.</p>
<p>Myers ym. (2010). <i>Safety Concerns of Hospital-based New-to-Practice Registered Nurses and Their Preceptors.</i> Yhdysvallat</p>	<p>Tutkimuksen tarkoitus: Tutkia vasta valmistuneiden sairaanhoitajien ja perehdyttäjien näkemyksiä uusien sairaanhoitajien oppimistarpeista liittyen potilasturvallisuuteen.</p>	<p>Aineistoa kerättiin haastattelututkimuksella, haastatteleamalla ryhmien jäseniä ja tallentamalla keskustelut. Aineistoa käsiteltiin kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmällä.</p>	<p>Tutkimukseen osallistui 6 vasta valmistuneiden (n=19) ja 7 perehdyttäjien (n=22) ryhmää. Perehdyttävät sairaanhoitajat olivat toimineet perehdyttäjänä edeltävän vuoden aikana. Vasta valmistuneiden sairaanhoitajien työkokemus oli alle vuosi.</p>	<p>Roolien ja taitojen kehittyminen -Perehdyttäjien opetusstrategiat -Perehtyjän kriittisen ajattelun kehittyminen -Perehdyttäjien erilaiset tavat tehdä toimenpiteitä -Perehdyttäjän tarjoama kliininen tuki -Perehdyttäjän antama palaute</p>

(jatkuu)

Taulukko 1. (jatkuu)

Eklund, A. (2018). <i>Tervetuloa MEILLE! Uuden työntekijän perehdytys.</i> Suomi.	Perehdytystä monipuolisesti käsittelevä kirja.			-Yleistietoa perehtyjälähtöiseen perehdytykseen
Kupias ja Peltola (2009). <i>Perehdyttämisen pelikentällä.</i> Suomi.	Perehdytystä monipuolisesti käsittelevä kirja.			-Perehdyttäjä on opettaja ja tutkija. -Perehdyttäjä suunnittelee perehdytyksen ja työskentelymenetelmät. -Perehdytyksen tarkoituksena on tehdä työntekijästä itsenäinen, aktiivinen toimija.
Kupias ja Peltola (2019). <i>Oppiminen työssä.</i> Suomi.	Perehdytystä monipuolisesti käsittelevä kirja.			-Aikaisemman osaaminen kartoittaminen mahdollistuu perehdyttäjän ja perehtyjän välisellä keskustelulla. -Uuden työntekijän aktiivinen osallistuminen oppijana on perehdytyksen keskeisimpiä lähtökohtia.