

# PEREHDYTTÄJÄN ROOLI PEREHDYTYSMODUULISSA

Perehdyttäjän ominaisuudet ja tehtävänkuvaus

Mustakangas Satu

Opinnäytetyö  
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala  
Terveystyön edistäminen  
Sairaanhoitaja (ylempi AMK)

2020

Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala  
Terveystieteiden edistäminen  
Sairaanhoitaja (ylempi AMK)

---

<b>Tekijä</b>	Satu Mustakangas	Vuosi	2020
<b>Ohjaaja</b>	Anniina Tohmola		
<b>Toimeksiantaja</b>	Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri		
<b>Työn nimi</b>	Perehdyttäjän rooli perehdytysmoduulissa; Perehdyttäjän ominaisuudet ja tehtävänkuvaus		
<b>Sivu- ja liitemäärä</b>	32 + 19		

---

Perehdyttämiseen tarvitaan innovatiivisia menetelmiä, sillä kokeneita ja motivoituneita perehdyttäjiä ei ole riittävästi joka vuoroon. Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirissä (PPSHP) Oulun yliopistollisessa sairaalassa (OYS) medisiinisellä tulosalueella vuodeosastolla 40 on käytetty uusien hoitajien perehdyttämiseen perehdytysmoduulia vuodesta 2018 lähtien.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millainen perehdyttäjän rooli perehdytysmoduulissa on, ja miten perehdytystä moduulissa tulisi kehittää. Tavoitteena oli saada kokonaisvaltaista tietoa perehdyttäjän roolista perehdytysmoduulissa, jota voidaan hyödyntää perehdyttäjän valinnassa ja kouluttamisessa sekä perehdytysmoduulin kehittämisessä.

Tämä opinnäytetyö toteutettiin tapaustutkimuksena ja aineistonkeruussa hyödynnettiin aineistotriangulaatiota. Aineistot (n=22) koostuivat valmiista aineistosta eli vuoden 2019 perehtyjien laatumittauskyselystä (n=15), perehdyttäjien Webropol 3.0 kyselystä (n=4) ja esimiesten ryhmähaastattelusta (n=3). Aineistot analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä.

Perehdyttäjän rooli perehdytysmoduulissa koostuu perehdyttäjän tehtävistä ja ominaisuuksista sekä häntä tukevista että haastavista tekijöistä. Keskeisimpiä perehdyttäjän tehtäviä on uuden hoitajan työhön perehdyttäminen ja hänen tukemisensa. Perehdytysprosessin aikana sekä perehdyttäjä että perehtyjä tarvitsevat kollegoiden tukea. Tämän opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää perehdyttäjän valinnassa ja koulutuksessa sekä yksiköissä, joissa suunnitellaan perehdytysmoduulin käyttöönottoa.

Asiasanat

Perehdyttäminen, perehdyttäjä, perehtyjä, perehdytysmoduuli, tapaustutkimus

<b>Author</b>	Satu Mustakangas	Year	2020
<b>Supervisor</b>	Anniina Tohmola		
<b>Commissioned by</b>	Northern Ostrobothnia Hospital		
<b>Subject of thesis</b>	The Role of An Inductor in the Employee Orientation Module; Inductor Characteristics and Job Description		
<b>Number of pages</b>	32 + 19		

---

The purpose of this thesis was to find out what is the role of the inductor in the employee orientation module and how the orientation should be developed in this module. The aim was to obtain information about the role of the inductor in the orientation module which can be utilized in the selection and training of the inductors and also in the development of the orientation module.

This thesis was carried out as a case study and a data triangulation was used in the data collection. The data (n = 22) consisted of existing data. The data included information from the 2019 quality survey of new nurses (n = 15), a Webropol 3.0 survey of inductors (n = 4) and a group interview of supervisors (n = 3). The data were analyzed by using inductive content analysis.

According to the results of this study, the role of the inductor in the employee orientation module consists of the inductor's tasks and characteristics and the factors which support or challenge him or her. Supporting and inducting a new nurse to the work are the most important tasks of the inductor. The inductor and the new nurse need support from the colleagues during the orientation process. The results of this thesis can potentially be utilized in the selection and training of inductors, as well as in the units where the launching of the orientation module is planned.

**Key words**                      Orientation, inductor, new nurse, orientation module, case study

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	1
2	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE .....	2
3	UUDEN HOITAJAN PEREHDYTTÄMINEN MODUULISSA .....	3
3.1	Perehdyttäminen .....	3
3.2	Perehdyttäjä .....	4
3.3	Perehtyjä .....	7
3.4	Perehdytysmoduuli .....	8
4	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN.....	10
4.1	Tapaustutkimus opinnäytetyön lähestymistapana .....	10
4.2	Kohderyhmän kuvaus .....	10
4.3	Aineistonkeruun kuvaus.....	11
4.3.1	Valmis aineisto aineistonkeruun menetelmänä .....	11
4.3.2	Aineistonkeruu kyselyn avulla .....	12
4.3.3	Aineistonkeruu haastattelemalla.....	13
4.4	Aineiston analysointi.....	14
5	OPINNÄYTETYÖN TULOKSET .....	17
5.1	Perehtyjien laatumittaus kyselyn tulokset .....	17
5.1.1	Perehdyttäjän tehtävät perehdytysmoduulissa perehtyjien näkökulmasta.....	17
5.1.2	Perehdytyskokemukseen vaikuttavat tekijät perehtyjien näkökulmasta.....	17
5.1.3	Perehtyjien kehittämisideat perehdyttämiseen .....	17
5.2	Perehdyttäjien kyselyn tulokset .....	18
5.2.1	Perehdyttäjän tehtävät perehdytysmoduulissa perehdyttäjien näkökulmasta.....	18
5.2.2	Perehdyttäjien näkemys perehdyttäjän ominaisuuksista .....	18
5.2.3	Perehdyttäjien mukaan heitä tukevat tekijät .....	19
5.2.4	Perehdyttäjien kokemat haasteet .....	19
5.3	Esimiesten haastattelun tulokset .....	19
5.3.1	Esimiesten näkemys perehdyttäjän tehtävistä.....	19

5.3.2	Esimiesten näkemys perehdyttäjän ominaisuuksista.....	20
5.3.3	Perehdyttäjää tukevat tekijät esimiesten näkökulmasta .....	21
5.3.4	Esimiehen tehtävät perehdyttämisessä .....	21
5.3.5	Esimiesten ideat perehdyttämisen kehittämiseksi .....	21
5.4	Tulosten yhteenveto .....	22
5.4.1	Perehdyttäjän tehtävät perehdytysmoduulissa .....	22
5.4.2	Perehdyttäjän ominaisuudet .....	22
5.4.3	Perehdyttäjää tukevat ja haastavat tekijät .....	23
5.4.4	Perehdytyksen kehittäminen .....	24
6	POHDINTA .....	25
6.1	Tutkimustulosten arviointi .....	25
6.1.1	Perehdyttäjän roolin muodostuminen perehdytysmoduulissa.....	25
6.1.2	Perehdyttäjän roolia tukevat ja haastavat tekijät perehdytysmoduulissa .....	27
6.1.3	Kehittämissuhteet perehdytysmoduuliin .....	28
6.2	Tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden arviointi.....	29
6.3	Johtopäätökset ja jatkokehittämissuhteet .....	31
	LÄHTEET.....	33
	LIITTEET .....	37

## KUVIOLUETTELO

KUVIO 1. Opinnäytetyön kohderyhmä.....	11
KUVIO 2. Pelkistysten muodostaminen alkuperäisilmaisusta.....	15
KUVIO 3. Alaluokan muodostaminen pelkistyksistä.....	15
KUVIO 4. Pääluokkien muodostaminen .....	16
KUVIO 5. Perehdyttäjän rooli perehdytysmoduulissa .....	24

## 1 JOHDANTO

Perehdyttäjän valinta on tärkeä tekijä perehdytysprosessin onnistumisessa. Perehdyttäjällä on merkittävä vaikutus uuden hoitajan osaamiseen. Perehdyttäjä opastaa ja tukee uutta hoitajaa siirtymään turvallisesti uuteen työhönsä sekä osaksi työyhteisöä. (Ward & McComb 2017, 323–324.) Uusien hoitajien riittävä ja laadukas perehdyttäminen on ollut haasteellista etenkin silloin, kun uusia hoitajia on tullut useampia yhtä aikaa, sillä kokeneita ja motivoituneita perehdyttäjiä ei ole riittävästi joka vuoroon. Perehdytyksen laatuun on vaikuttanut osaston äkillisesti muuttuvat tilanteet, joten perehdytysohjelman läpikäyminen on ollut vaihtelevaa. (Harju 2018b.)

Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirissä (PPSHP) Oulun yliopistollisessa sairaalassa (OYS) medisiinisellä tulosalueella vuodeosastolla 40 on ollut käytössä opetusmoduuli hoitotyönopiskelijoiden käytännön harjoittelussa vuodesta 2015 lähtien (Kokki, Parkkila, Sjöman & Törönen 2019, 77). Opetusmoduulin toteuttamisen hyvien kokemusten perusteella osastolla kehitettiin ja otettiin käyttöön perehdytysmoduuli vuonna 2018, jonka suunnittelusta ja toteuttamisesta vastasi osastonhoitajan lisäksi viisi osastolla työskentelevää hoitajaa. (Harju 2018a; Kokki ym. 2019, 77.) Perehdyttämistä perehdytysmoduulissa ei ole tutkittu perehdyttäjän ja häneen vaikuttavien tekijöiden kannalta, joten sitä lähdettiin tutkimaan opinnäytetyön toimeksiantajan PPSHP:n pyynnöstä.

Perehdytysmoduulissa perehdyttäjän rooli poikkeaa perinteisestä perehdyttämistavasta, jossa yhdellä perehdyttäjällä on yksi perehdytettävä. Perehdytysmoduulissa perehdyttäjiä on kaksi samassa vuorossa, ja heillä on useampi perehdytettävä sekä hoidettavia potilaita. (Kokki ym. 2019, 77–78.) Tämä asetelma tekee perehdyttäjän roolista ainutlaatuisen tapauksen, jota on tarpeen kuvata ja selvittää lisää. Perehdyttäjän roolin lisäksi kartoitetaan perehdytysmoduulin kehittämistarpeet. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa kokonaisvaltaista tietoa perehdyttäjän roolista perehdytysmoduulissa. Tavoitteena on, että opinnäytetyöstä saatavaa tietoa voidaan hyödyntää perehdytysmoduulin kehittämisessä sekä perehdyttäjän valinnassa ja kouluttamisessa. Henkilökohtaisena tavoitteena on saavuttaa syvälinen osaaminen ja kattavat tiedot vaativiin asiantuntijatehtäviin sekä kehittämis- ja johtamistehtäviin, mitkä ovat myös ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon tavoitteita (Lapin AMK 2016–2019, 5).

## 2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää perehdyttäjän roolia perehdytysmoduulissa, ja sitä miten perehdytystä moduulissa tulisi kehittää.

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa kokonaisvaltaista tietoa perehdyttäjän roolista perehdytysmoduulissa. Tavoitteena on, että opinnäytetyöstä saatua tietoa voidaan hyödyntää perehdyttäjän valinnassa ja kouluttamisessa sekä perehdytysmoduulin kehittämisessä.

Opinnäytetyön tutkimustehtävät:

1. Millainen on perehdyttäjän rooli perehdytysmoduulissa perehdyttäjien, perehdytysten ja esimiesten näkökulmasta?
2. Millaisia ovat perehdyttäjän rooliin vaikuttavat tekijät?
3. Miten perehdytysmoduulia tulisi kehittää?



## 3 UUDEN HOITAJAN PEREHDYTTÄMINEN MODUULISSA

### 3.1 Perehdyttäminen

Perehdyttämisen tarkoituksena on, että uusi työntekijä oppii oman työnsä sekä tulee sujuvasti osaksi organisaatiota (Österberg 2015, 115). Perehdyttäminen sisältää työhön opastamisen sekä alku- ja yleisperehdytyksen (Kupias & Peltola 2009, 13,18). Työturvallisuuslaissa määrätään työntekijän perehdyttämisestä työhön, työolosuhteisiin ja työssä käytettäviin menetelmiin, minkä lisäksi opastusta annetaan työhön liittyvien haittojen ja vaarojen estämiseen. Työnantajan tulee huomioida työntekijän työkokemus ja osaaminen. (Työturvallisuuslaki 738/2002 2:14 §.) Työn ja työmenetelmien muuttuessa on työnantajan pidettävä huoli siitä, että työntekijä kykenee toimimaan muuttuvissa tilanteissa (Työsopimuslaki 55/2001 2:1 §). Työntekijän tulee noudattaa työnantajan määräyksiä ja tehdä työnsä huolellisesti (Työsopimuslaki 55/2001 3:1 §). Työntekijän on huolehdittava sekä omasta että muiden työntekijöiden turvallisuudesta (Työsopimuslaki 55/2001 3:2 §). Näyttöön perustuvan hoitotyön lisäksi terveydenhuollon toiminnan on oltava turvallista ja laadukasta (Terveydenhuoltolaki 1326/2010 1:8 §). Työnantajan tulee seurata ja luoda edellytykset sille, että terveydenhuollon ammattihenkilö voi ylläpitää ja kehittää omaa tietotaitoaan (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 1659/2015 3:18 §). Terveydenhuollon ammattihenkilön on kehitettävä itseään sekä pidettävä tietonsa ja taitonsa ajan tasalla (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 1659/2015 3:18 §).

Perehdytys on osa osaamisen kehittämisprosessia (STM 2020, 10). Uusien työntekijöiden perehdyttämisessä on tärkeää saada mielekäs kokemus perehdytysprosessista ja sen sujuvuudesta, sillä positiivinen kokemus voi lisätä työntekijöiden organisaatioon sitoutuneisuutta. (Ohr, Holm & Giles 2020, 6–9.) Työpaikkaan socialisoituminen on tärkeää, sillä osaksi työyhteisöä tuleminen lisää uuden työntekijän itseluottamusta ja osaamista. Uuden hoitajan socialisoituminen työpaikkaan on monimutkainen ja jatkuva prosessi, se on oppimista hoitotyön ammattilaiseksi ja ammatti-identiteetin kehittymistä. Työpaikan kulttuurilla voi olla joko positiivinen tai negatiivinen vaikutus uuden hoitajan perehdytysvaiheen suhteiden luomiseen ja tiimiin sopeutumiseen. (Innes & Calleja 2018, 63–64,71.)

Perehdyttämisen tulisi olla perusteellista, jatkuvaa sekä hyvin organisoitua ja toteutettua (Phillips, Kenny, Esterman & Smith 2014, 108–110). Perehdyttämistä voidaan arvioida, kun siitä on laadittu etukäteen selkeät ohjeistukset ja suunnitelmat. Perehdyttämisen suunnitelmallisuus on tärkeää, jottei perehtyminen jää uuden työntekijän omalle vastuulle. (Miettinen, Kaunonen, Peltokoski & Tarkka 2009, 78.) Perehdyttämisen laatu vaihtelee perehdyttäjistä ja perehtymishjelmasta riippuen (Pasila, Elo & Kääriäinen 2017, 20–26). Organisaatioiden tulisi käyttää menetelmiä, jotka tukevat hoitajia hakeutumaan perehdyttäjiksi (Davis, White & Stephenson 2016, 286, 295–296). Hyvin organisoitu perehdyttäminen vaikuttaa sekä yksilön että organisaation tuloksiin, kun tuki saadaan ohjaussuhteesta tai mentoroinnista (Edwards, Hawker, Carrier & Rees 2015, 1265–1267).

### 3.2 Perehdyttäjä

Perehdyttäjän tulee opastaa ja tukea uutta hoitajaa siirtymään uuteen työhönsä (Ward & McComb 2017, 323–324). Perehdyttäjän odotetaan olevan avoin henkilö, jolta saa apua ja tukea aina, kun uusi hoitaja sitä tarvitsee (Strauss ym. 2016 424–425). Perehdyttäjä on roolimalli ja hänen tulee välittää potilaistaan (Strauss ym. 2016 424–425). Jokaista uutta hoitajaa kohden tulisi olla perehdyttäjä tai mentori, joka tukee uutta hoitajaa perehdytyksen aikana (Innes & Calleja 2018, 63–64). Perehdyttäjällä on keskeinen vaikutus perehtyjän sitouttamisessa työyhteisöön (Henderson, Ossenbergl & Tyler 2015, 299). Perehdyttäjän ja perehtyjän keskinäinen ohjaussuhde on merkittävä perehtyjän työelämää siirtymistä helpottava tekijä, joka vaikuttaa uusien hoitajien alalla pysyvyyteen (Watkins, Hart & Mareno 2016, 41). Perehdyttäjä ja perehtyjä parit tulisi valita huolella heidän molempien ominaisuudet huomioiden, sillä perehdyttäjä vaikuttaa uuden hoitajan osaamiseen (Sandau & Halm 2010, 184–188; Innes & Calleja 2018, 63–64, 71).

Perehdyttäjä vaikuttaa perehtyjän ammatilliseen itsenäistymiseen, psykologiseen voimaantumiseen ja hoitotyön vahvuuteen siirtymiseen (Watkins ym. 2016, 41). Perehdyttäjän valintaan tulee kiinnittää huomioita, sillä ohjaussuhteella on suuri merkitys uran alkuvaiheessa olevalle hoitajalle (Henderson ym. 2015, 225–226; Edward, Ousey, Payle & Giandinoto 2017, 326–327; Pasila ym. 2017, 20–26; Innes & Calleja 2018, 62–63). Perehdyttäjän tulee olla kiinnostunut ohjaamisesta sekä omata riittävästi kokemusta ja osaamista kliinisissä taidoissa (Strauss ym. 2016 422–424; Ward & McComb 2017, 323–324.) Perehdyttäjältä odotetaan

hyviä ihmissuhde- ja vuorovaikutustaitoja sekä kykyä antaa palautetta perehtyjälle perehdytyksen aikana (Strauss ym. 2016 422–424; Ward & McComb 2017, 323–324; Innes & Calleja 2018, 62–63). Perehdyttäjän toivotaan olevan ystävällinen, kärsivällinen, asiantunteva sekä antavan henkistä tukea. (Strauss ym. 2016 424–425).

Edward ym. (2017, 332) ja Ward & McComb (2017, 323–324) mukaan on tärkeää, että perehdyttäjää tuetaan hänen roolissaan. Henkilökunnan ja esimiesten tuki lisää perehdyttäjien tyytyväisyyttä. Kollegat voivat tukea perehdyttäjää antamalla hänelle tunnustusta ja rakentavaa palautetta ohjaustoiminnasta. (Ward & McComb 2017, 323–324.) Valizadeh, Borimnejad, Rahmani, Gholizadeh & Shahbazi (2016, 92) mukaan perehdyttäjät kokivat tuen ja arvostuksen puutetta. Perehdyttäjien ohjaustehtävään saama tuki edesauttaa valmistumassa olevien ja vastavalmistuneiden sairaanhoitajien työvalmiutta (Edward ym. 2017, 332). Perehdyttäjien työtä helpottaa strukturoitu tarkistuslista ja kollegoiden avuliaisuus (Ward & McComb 2017, 323–324). Perehdyttäjät tarvitsevat muun muassa koulutusta, tukea, työnkuvauksen, vertaistukea, sähköisen foorumin sekä ohjaukseen ja tapaamisiin erikseen varattua aikaa (Whitehead ym. 2016, 59–63).

Perehdyttäjän valmistautuminen on edellytys onnistuneeseen ohjaussuhteeseen, sillä se lisää sekä perehdyttäjän että perehtyjän tyytyväisyyttä (Edwards ym. 2015, 1254–1256; Ward & McComb 2017, 323–324). Terveystuon johdattajien, hoitotyön esimiesten ja sairaalan kouluttajien tulee olla tietoisia perehdyttäjien tarpeista sekä heidän tarvitsemasta tuesta (Kennedy 2019, 112). Ohjaussuhteen tehokkuuteen vaikuttaa perehdyttäjän kyvyt ja motivaatio sekä se millaista tukea on saatavilla. Ohjaustehokkuuteen vaikuttaa myös perehdytysohjelman selkeys, mitattavuus ja vaihtelevuus. (Irwin, Bliss & Poole 2018, 45.) Huolellisella perehdyttäjän rooliin valmistautumisella voidaan lisätä ohjauksen vaikuttavuutta ja perehtyjän työvalmiutta (Edward ym. 2017, 328; Ward & McComb 2017, 323–324).

Tutkimuksissa on todettu, että perehdyttäjän rooliin valmistautumisessa helpottaa hänelle annettu koulutus (Whitehead ym. 2016, 59–63; Ward & McComb 2017, 323–324). Perehdyttäjän rooliin valmistautumisessa tulee huomioida tehtävään kuuluvat vastuut, työtaakka ja saatavilla oleva organisaation tuki (Ward & McComb 2017, 323–324). Perehdyttäjän roolin tunnistaminen ja ohjaussuhteen

prosessin tunteminen on tärkeää, koska perehdyttäjän roolin käsittäminen vaikuttaa siihen minkälaisia rajoituksia ja vaikeuksia rooli tuo (Panzavecchia & Pearce 2014, 1119, 1121–1123; Whitehead ym. 2016, 59–63).

Rakenteita kehittämällä, osaamisen määrittämisellä ja mittaamisella, sekä perehdyttäjän kouluttamisella ja taitojen kehittämällä voi olla positiivisia vaikutuksia perehdyttäjän ja perehtyjän väliseen ohjaussuhteeseen (Irwin ym. 2018, 45). Perehdyttäjän tehtävistä on hyvä laatia kirjalliset tavoitteet, jotka hänen tulee toteuttaa (Whitehead ym. 2016, 59–63; Ward & McComb 2017, 323–324). Perehdyttäjän tehtävänä on varmistaa, että uusia hoitajia tuetaan (Ward & McComb 2017, 323–324). Henderson ym. (2015, 228–230) mukaan ohjaussuhteen rakentamisen lisäksi on tärkeää huomioida yksilölliset tarpeet ja oppimismahdollisuuksien tarjoaminen uudelle hoitajalle.

Panzavecchia & Pearce (2014, 1119, 1121–1123), Valizadeh ym. (2016, 93–96) ja Kennedy (2019, 112) toivat tutkimuksissaan esiin, että hoitajien valmistautuminen perehdyttäjän rooliin oli puutteellista ja se vaikutti heidän toimintaansa. Kennedy (2019, 108) on tutkinut sairaanhoitajan käsityksiä perehdyttäjän roolista ja perehdyttäjälle räätälöidyn koulutuksen vaikutusta perehdyttäjän rooliin. Perehdyttäjät uskovat perehdyttämisen olevan vaikuttavampaa, jos he saavat koulutusta tehtävänsä ja voivat valmistautua paremmin tehtävänsä. Koulutus ja tehtävään valmistautuminen lisää perehdyttäjien osaamista ja luottamusta tulevaisuuden työvoiman perehdyttämisessä (Valizadeh ym. 2016, 93–96; Kennedy 2019, 112). Perehdyttäjien koulutuksen tarpeellisuus on tunnistettu myös Kennedyn (2019, 112) tekemässä tutkimuksessa, sillä perehdyttäjän kouluttamattomuus voi aiheuttaa tyytymättömyyttä, stressiä ja huonoja toimintatapoja.

Perehdyttäjät eivät ole tyytyväisiä heidän työmääräänsä ohjatessaan uutta hoitajaa, sillä he kokevat työkuorman korkeaksi, perehdyttämisen haasteelliseksi ja stressaavaksi (Valizadeh ym. 2016, 93–96; Kennedy 2019, 112). Perehdyttäjät pystyvät paremmin keskittymään ohjaukseen, kun potilasmäärää vähennetään (Ward & McComb 2017, 323–324).

### 3.3 Perehtyjä

Perehtyjän jatkuvan kehittymisen kannalta työyhteisöön sitoutuminen on tärkeää (Henderson ym. 2015, 299). Vastavalmistuneet sairaanhoitajat kokevat monenlaisia haasteita siirtyessään työelämään. Heillä on stressiä ja paineita työstä suoriutumisestaan, mikä vaikuttaa heidän työtyytyväisyyteensä ja alalla pysymiseen. Vastavalmistuneet sairaanhoitajat kokivat, ettei työyhteisössä luoteta heihin. He kokivat luottamuksen puutetta omaan osaamiseensa, sillä heidän mielestään koulutus ei antanut riittäviä valmiuksia käytännön työelämään. (Brakovich & Bonham 2012, 51–53, 61.) Tämä eroaa Sandau & Halm (2010, 184–188) tutkimuksen tuloksista, sillä he totesivat uusien hoitajien olevan tyytyväisiä koulutukseensa. Frögléli, Rudman, Lövgren & Gustavsson (2019, 578) mukaan uudet hoitajat kokivat tilastollisesti merkittäviä loppuun palamisen oireita kolmen ensimmäisen työvuoden aikana. Uusien hoitajien sosialisointiprosessi voisi selittää loppuun palamisen oireita ensimmäisen työvuoden aikana (Frögléli ym. 2019, 578).

Perehtyjän on tärkeää tietää vastuunsa, ja se mitä hän voi odottaa perehdyttäjältä (Ward & McComb 2017, 324). Uudet hoitajat kokevat tärkeäksi kollegoilta ja organisaatiolta saadun tuen (Edwards ym. 2015, 1265–1267). Vastavalmistuneet olivat tyytyväisiä osastolta ja perehdyttäjältä saamaansa tukeen. Perehdyttäjällä on oltava riittävästi aikaa perehtyjän huomioimiseen ja perehdytysohjelman tulee vastata perehtyjän tarpeisiin, jotta hän on tyytyväinen perehdyttämiseen. (Whitehead, Owen, Henshaw, Beddingham, & Simmons 2016, 60).

Perehdyttäjän tuki vahvistaa käytännön oppimista (Henderson ym. 2015, 228–230). Vastavalmistuneet toivovat asteittain etenevän perehdytysohjelman lisäksi ammattitaitoista perehdyttäjää, joka antaa heille rakentavaa palautetta (Strauss, Ovnat, Gonen, Lev-Ari, & Mizrahi 2016 424–425). Pasila ym. (2017, 20–26) mukaan vastavalmistuneiden sairaanhoitajien perehdyttämiskokemuksiin vaikuttivat perehdytyksen järjestäminen, kokemus perehdyttäjistä, hoitajan rooliin siirtyminen perehdytyksen aikana ja perehdytyskokemuksesta esiin nousseet muutosehdotukset. Uusien hoitajien työvalmiuteen vaikuttaa se, minkälaista käytännön kokemusta he ovat saaneet (Edward ym. 2017, 332). Itsenäiseen työskentelyyn siirryttäessä hoitohenkilökunnan tuki on edelleen tarpeen luottamuksen saavuttamiseksi (Innes & Calleja 2018, 63–64,71).

Vuodeosastolla 40 hoitohenkilökuntaa perehdytetään vuosittain yli 20 henkilöä, heistä 10–15 tulee kesäksi töihin vuosilomansijaisiksi. Perehtyjien määrä vaihtelee vuosittain. (Harju 2018b.) Perehtyjät voivat olla vastavalmistuneita lähi- tai sairaanhoitaja, tai hoitoyön opiskelijoita, jotka tulevat laillistetun terveydenhuollon ammattihenkilön sijaiseksi töihin hoitaja nimikkeellä. Perehdyttäminen koskee myös toisesta yksiköstä tulevia tai pitkään työstä poissaolleita hoitajia. (Harju 2018a.) Tässä opinnäytetyössä käytetään termiä perehtyjä tai uusi hoitaja edellä mainituista perehdytystä tarvitsevista henkilöistä.

### 3.4 Perehdytysmoduuli

Organisaation kannalta katsottuna perehdyttäjävetoinen perehdyttäminen lisää työntekijän tyytyväisyyttä ja sitoutuneisuutta organisaatioon, mikä vähentää työntekijän pois lähtemistä ja siitä aiheutuvia kustannuksia (Sandau & Halm 2010, 184–188). Valmistuneiden tai valmistumassa olevien sairaanhoitajien työvalmiutta voidaan tukea käyttämällä ohjauksessa opiskelijaohjauksen mallia. (Edward ym. 2017, 326–327). Opetuksellisen ja kliinisen lähestymistavan hyödyntäminen helpottaa siirtymää sairaanhoitajaopiskelijasta sairaanhoitajaksi (Edwards ym. 2015, 1265–1267). Perehdytysmoduulissa on hyödynnetty opetusmoduulin toimintamallia (Harju 2018a).

Watkins ym. (2016, 36) ovat tutkineet perehdyttäjän roolin vaikuttavuutta vastavalmistuneen sairaanhoitajan psykologiseen voimaantumiseen ja ammatilliseen itsenäisyyteen. Vaikuttava ohjaussuhde on välttämätön uuden hoitajan työelämäänsä siirtymistä helpottava tekijä (Watkins ym. 2016, 36). Irwin ym. (2018, 45) totesivat kirjallisuuskatsauksessaan ohjaussuhteen lisäävän uuden hoitajan osaamista ja etenkin luottamusta. Vastavalmistuneet sairaanhoitajat toivovat, että perehdyttäjä ei olisi osa henkilökuntaa, kun hän perehdyttää uusia hoitajia (Strauss ym. 2016 424–425). Työvuorojen tulee mahdollistaa perehdyttäjän ja uuden hoitajan ohjaussuhde (Innes & Calleja 2018, 63–64, 71).

Uusille hoitajille tulisi sallia pehmeä laskeutuminen työelämään ja valita heidän taitoihinsa sopivat potilaat (Phillips, Kenny, Esterman & Smith 2014, 108–110). Perehdytysmoduulissa pyritään huomioimaan potilaiden hoitoisuus varsinkin ensimmäisinä perehtymispäivinä (Harju 2018a). Perehdytysohjelmassa tulisi huomioida yksilölliset tarpeet, sillä se vaikuttaa uuden hoitajan tyytyväisyyteen

(Strauss ym. 2016 424–425). Valmistuva hoitaja tarvitsee muun muassa yksilöllisen perehdytysohjelman, potilashoidon ulkopuolista aikaa, vertaistukea ja käytännön harjoitustilanteita (Whitehead ym. 2016, 59–63). Useamman perehdyttäjän kesken jaettu ohjausvastuu keventää perehdyttäjän työkuormaa, siksi perehdytysmoduulissa onkin vastuuhoidajan lisäksi toinen vahvuudesta irrotettu hoitaja mukana perehdyttämässä uusia hoitajia (Ward & McComb 2017, 323–324; Harju 2018a; Kokki ym. 2019, 77–78).

## 4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

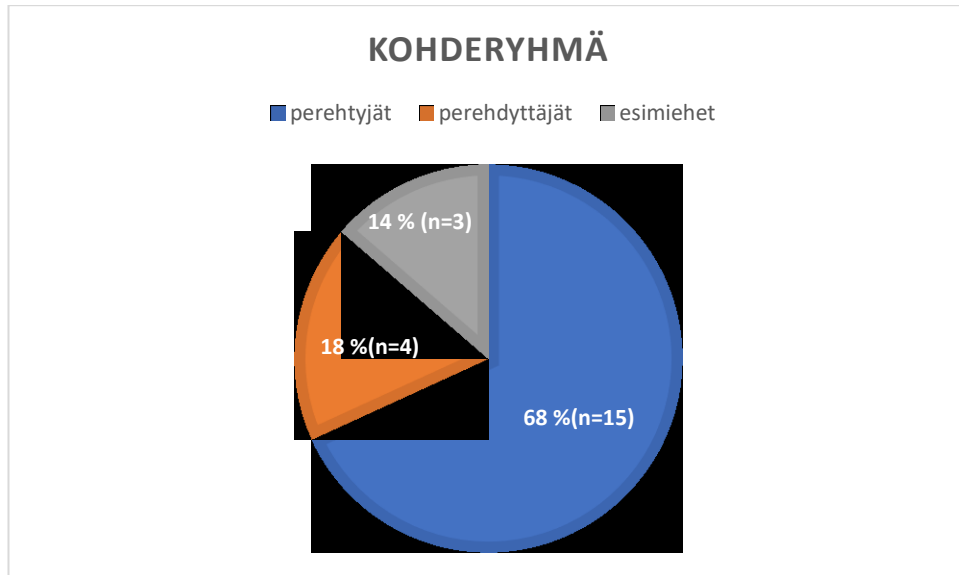
### 4.1 Tapaustutkimus opinnäytetyön lähestymistapana

Tämä opinnäytetyö toteutettiin tapaustutkimuksena, jotta voitiin tuottaa tarkkaa ja syvällistä tietoa yksittäisestä tapauksesta (Aaltola & Valli 2010, 190). Tapauksena voi olla esimerkiksi henkilöt, kumppanuudet tai organisaatio (Laine, Bamberg & Jokinen 2007, 11). Tapaustutkimuksessa tutkija pyrkii mahdollisimman tarkasti kuvailemaan yksittäistä ilmiötä. Tapaus tulee selvästi rajata sekä perustella miksi juuri kyseistä tapausta tutkitaan. Tutkijan on hyödynnettävä useita aineistonkeruu menetelmiä saadakseen aikaan tarkan ja yksilöllisen kuvauksen tapauksesta. Eri aineistonkeruu menetelmät vaativat erilaisia aineistonanalyysi menetelmiä. Tapaustutkimuksessa tutkijan tulee huolellisesti kuvata tutkimusprosessi, jotta lukija ymmärtää miten tutkimuksen lopputulos on saavutettu. Vaikka tapaustutkimuksen vahvuutena on sen kokonaisvaltaisuus, voidaan tutkimusta kuitenkin rajata tiettyyn näkökulmaan. (Aaltola & Valli 2010, 189–193.) Tämän opinnäytetyön tapaus rajattiin koskemaan perehdyttäjän roolia perehdytysmoduulissa, sillä siitä ei ole tehty tutkimusta.

### 4.2 Kohderyhmän kuvaus

Perehdyttäjän roolin kattavan kuvauksen aikaansaamiseksi tämän opinnäytetyön kohderyhmään (n=22) (Kuvio 1.) valittiin perehdytysmoduulissa toimineet perehdyttäjät, osaston lähiesimiehet ja ylihoitaja. Perehdytysmoduulissa toimineet perehdyttäjät valittiin, koska tässä opinnäytetyössä haluttiin saada kokonaisvaltaista tietoa nimenomaan perehdyttäjän roolista perehdytysmoduulissa. Osaston lähiesimiehet ja ylihoitaja valittiin mukaan syvällisen tietämyksen ja laaja-alaisen näkökulman muodostamisen vuoksi. Perehdyttäjien laatumittauskysely aineisto antoi kuvan perehdyttäjien kokemuksiin perustuvasta tiedosta perehdyttäjän ominaisuuksista ja tehtävistä.





Kuvio 1. Opinnäytetyön kohderyhmä

#### 4.3 Aineistonkeruun kuvaus

Perehdyttäjän roolin syvällisen ja tarkan kuvauksen aikaansaamiseksi opinnäytetyössä käytettiin aineistotriangulaatiota eli aineistoa kerättiin eri tavoilla ja erilaisista lähteistä (Laine, Bamberg & Jokinen 2007,24; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 76). Tämän opinnäytetyön aineistot muodostuivat perehdyttäjien sähköisestä kyselystä, esimiesten ryhmähaastattelusta ja sekundaariaineistosta eli valmiista aineistosta perehdytyksen laatumittauskyselystä. Aineistotriangulaation avulla saatiin syvälinen ymmärrys perehdyttäjän roolista perehdytysmoduulissa.

##### 4.3.1 Valmis aineisto aineistonkeruun menetelmänä

Tässä opinnäytetyössä käytettiin muiden keräämää aineistoa eli sekundaarinaineistoa. Valmiin aineistoa käytössä tulee huomioida, ettei se välttämättä anna vastauksia kaikkiin kysymyksiin. (Hirsjärvi ym. 2013, 186.) Valmis aineisto muodostui PPSHP:n medisiinisen tulosalueen perehdytyksen laatumittauskyselystä, jonka käyttöön haettiin tutkimuslupa (Liite 6.). Aineisto toi perehtyjien näkökulman esiin perehdyttäjän roolista ja perehdyttämisen kehittämistarpeista.

Tutkija sai perehdytyksen laatumittauskysely aineiston käyttöönsä 21.11.2019, joka oli sähköisessä muodossa. Aineisto koostui vuosien 2018 ja 2019 perehdytyksen laatumittauskyselyistä ja perehdytyspäivän sisällön kyselyistä, mitkä sisälsivät avointen kysymysten lisäksi likert-asteikolla mitattavia väittämiä. Aineistosta

valittiin vuoden 2019 perehdytyksen laatumittauskysely, koska siinä oli huomioitu perehdytysmoduuli perehdytyksen vaihtoehtoisena toteuttamismuotona, mitä ei ollut aiempien vuosien kyselyissä huomioitu. Perehdytyksen laatumittauskyselystä analysoitiin vain avoimet kysymykset. Vuoden 2019 perehdytyksen laatumittauskyselyyn oli vastannut n=15 perehtymässä ollutta hoitajaa, heistä 80 % eli 12 henkilön perehdytys tapahtui moduulissa. Perehtyjien laatumittauskyselyyn vastanneista henkilöistä 14 henkilön perehdytys kesti yli viisi päivää ja yhden hoitajan perehdytys kesti viisi päivää.

#### 4.3.2 Aineistonkeruu kyselyn avulla

Kysely muodostuu huolella harkituista kysymyksistä, jotka ovat joko paperilomakkeella tai sähköisessä muodossa (Järvinen & Järvinen 2004, 147; Valli, 2018). Kyselytutkimus mahdollistaa laajaan tutkimusaineiston keräämisen, jonka avulla voidaan saada useita henkilöitä mukaan ja kysyä paljon kysymyksiä. Kyselylomakkeen laadinta edellyttää tutkijalta tietoa ja riittävästi aikaa. Tutkijan on huomioitava, että kaikki eivät välttämättä vastaa kyselyyn ja useasti joudutaan lähettämään muistutusviesti kyselystä. Kyselylomakkeessa käytetään avoimia kysymyksiä, jotta saadaan laajempi näkökulma aiheeseen. Kyselylomakkeen esitetauksella voidaan arvioida lomakkeen toimivuutta ja saadun palautteen avulla tehdä tarvittaessa siihen muutoksia. (Hirsjärvi ym. 2013, 195–196, 198–201, 204, 206.)

Sähköisen kyselyn etuna on sen nopeus ja vastaukset tulevat suoraan tutkijalle (Valli, 2018). Tämän opinnäytetyön kysely toteutettiin Webropol 3.0 – ohjelmalla. Kyselylomakkeen kysymykset (Liite 2.) johdettiin teoreettisesta viitekehyksestä, joka muodostui opinnäytetyön aiheen valinnan jälkeen tehdystä katsauksesta kirjallisuuteen. Kyselylomake esitettiin kuudella henkilöllä, joilta pyydettiin palautetta Webropol 3.0 –kyselyn toimivuudesta, visuaalisuudesta, kysymysten ymmärrettävyydestä, mahdollisista virheistä ja lomakkeen täyttöajasta. Esitetauksesta saadun palautteen perusteella kyselylomakkeen kysymyksiä muutettiin hienan sekä lisättiin kaksi kysymystä. Perehdyttäjille lähetetty Webropol 3.0 -kysely sisälsi kymmenen avointa kysymystä. Webropol 3.0 -kysely linkki lähetettiin saatekirjeineen (Liite 1.) yhdyshenkilönä toimineelle osastonhoitajalle, joka lähetti sen edelleen sähköpostitse perehdytysmoduulissa toimineille perehdyttäjille, joita oli yhteensä yksitoista.

Webropol 3.0 -kysely oli auki 20.11.–1.12.2019, jonka jälkeen vastausaikaa päätettiin jatkaa vielä kahdella viikolla 15.12.2019 saakka. Osastonhoitaja välitti kyselyn uudestaan kaikille henkilöille, minkä lisäksi hän lähetti muistutuksen kyselyyn vastaamisesta 10.12.2019. Webropol 3.0 –kyselyyn oli vastausajan päätyttyä vastannut neljä henkilöä.

#### 4.3.3 Aineistonkeruu haastattelemalla

Haastattelu on vuorovaikutustilanne, jossa tutkija pyrkii saamaan informaatiota tutkittavasta aiheesta haastateltavilta henkilöiltä (Hirsjärvi & Hurme 2000, 31). Haastattelu on suunniteltua ja tavoitteellista tiedonkeruuta (Hirsjärvi & Hurme 2000, 43; Eskola, Lähti & Vastamäki 2018, 28). Haastattelumuotoja on erilaisia ja käyttötarkoituksen mukaan valitaan sopivin haastattelumuoto (Hirsjärvi & Hurme 2000, 35). Teemahaastattelu eli puolistrukturoitu haastattelu antaa vastaajalle vapauden vastata kysymyksiin teemassa pysyen (Hirsjärvi & Hurme 2000, 47; Vilka 2005, 101; Ojasalo ym. 2015, 41; Tuomi & Sarajärvi 2018, 87). Kun käytetään teemahaastattelua aineistonkeruun menetelmänä, tulee teema-alueet valita huolella. Teema-alueet toimivat haastattelurunkona eli ohjaavat haastattelijaa tekemään teema-alueisiin tarkentavia kysymyksiä. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 66.)

Haastattelu on joustava tapa kerätä aineistoa ja siinä voidaan esittää tarkentavia kysymyksiä. Tutkijan on huomioitava, että haastattelu vie aikaa ja edellyttää huolellista suunnittelua. Ryhmähaastattelua voidaan käyttää, kun halutaan kerätä tehokkaasti tietoa samanaikaisesti monelta henkilöltä. (Hirsjärvi, Remes & Sajaavaara 2013, 204–205, 210–211.) Haastattelua suunniteltaessa tutkijan on tehtävä valintoja haastattelun ajankohdasta, kestosta, haastattelupaikasta sekä ratkaista miten ja millä välineillä haastattelu tallennetaan. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 73–75.)

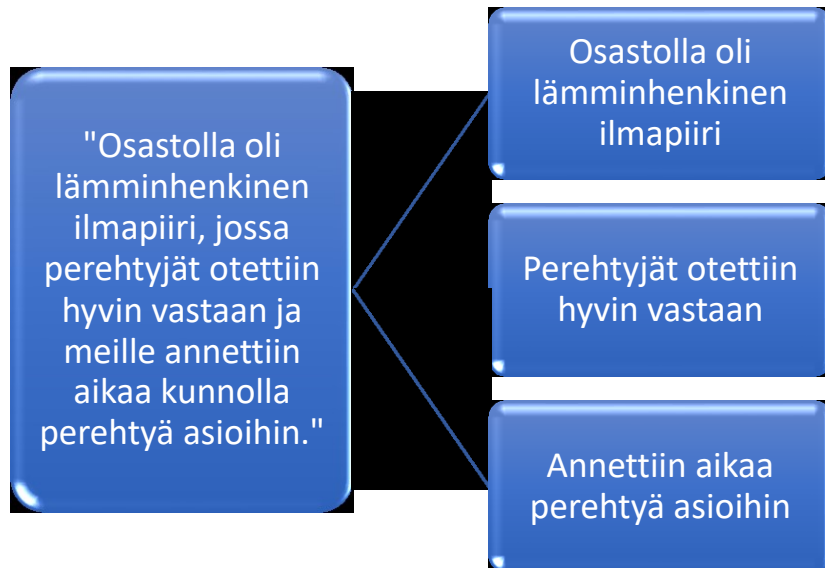
Haastattelua varten lähetettiin sähköpostitse kutsu neljälle hoitotyön lähiesimiehille ja ylihoitajalle (Liite 4.), heistä kolme vastasi kutsuun ja osallistui haastatteluun. Esimiesten ryhmähaastattelun teemojen valinnassa hyödynnettiin aiheen valinnan jälkeen tehtyä katsausta kirjallisuuteen sekä valmiin aineiston ja perehdyttäjien kyselyn tuloksia (Liite 3.). Esimiesten ryhmähaastattelu toteutettiin 17.1.2020 yhden esimiehen työhuoneessa. Haastattelun alussa kerrottiin osallistumisen vapaaehtoisuudesta, tietojen luottamuksellisesta käsittelystä niin, ettei

yksittäistä vastaaja voi tunnistaa sekä käytiin läpi haastattelutallenteen ja aineiston käsittely. Esimiehiä informoitiin opinnäytetyön tarkoituksesta, tavoitteista sekä siitä että haastattelu nauhoitetaan, jonka jälkeen haastattelu litteroidaan. Informoinnin jälkeen haastatteluun osallistuneet ja tutkija allekirjoittivat kirjallisen sopimuksen haastattelusta (Liite 5). Haastattelu kesti 52 minuuttia, josta tuli litteroitua aineistoa 14 sivua (fonttikoko 11, rivinväli 1).

#### 4.4 Aineiston analysointi

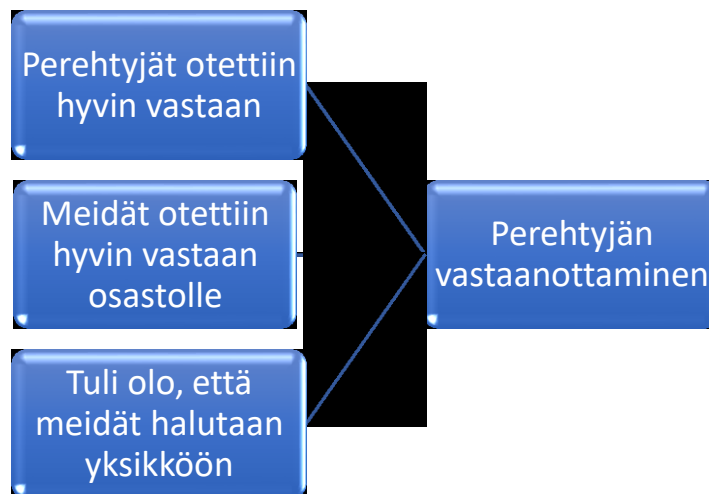
Aineiston muodostuessa erilaisista aineistoista täytyy se muuttua samanlaiseen muotoon eli yhteismitallistaa, joka tapahtuu litteroimalla aineistot (Kananen 2014, 101). Nauhoitetut aineistot litteroidaan eli tutkija kirjoittaa auki aineistot saman mallin mukaisesti sana sanalta (Hirsjärvi ym. 2013, 222, 224; Eskola ym. 2018, 49.) Litteroitua aineistoa pitää käydä läpi useita kertoja, jotta tutkijalle muodostuu käsitys aineistosta. Aineiston luokittelu voi olla teorialähtöistä eli deduktiivista tai aineistopohjaista eli induktiivista. Yleensä luokittelu on abduktiivista eli hyödyntää sekä deduktiivista ja induktiivista luokittelua. Luokittelun jälkeen aineisto koostetaan uudelleen, jotta tutkittavasta ilmiöstä saadaan kuvaus. (Kananen 2013, 104–107, 110.)

Sisällönanalyysin suunnittelussa tulee suunnitella, miten aineisto kerätään ja ketkä ovat tutkimuksen kannalta parhaita tiedonantajia. Sisällönanalyysin toteutuksessa on mietittävä, miten luokittelut ja käsitteet muodostetaan, niin ettei niitä ole liikaa ja ne sulkevat toisensa pois. Sisällönanalyysiä tehdessä on oltava tarkkana, jottei tutkija tee tulkintaa vaan säilyttää alkuperäisilmaisujen merkityksen. Sisällönanalyysin raportointi tulee tehdä selkeästi ja loogisesti, jotta lukijat voivat arvioida prosessin ja tulosten luotettavuutta. (Elo ym. 2014, 3.) Tämän opinnäytetyön aineistot analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä. Aineiston analyysiä tehdessä luettiin aineisto läpi useaan kertaan. Aineistot analysoitiin kunkin aineisto erikseen. Ensin aineiston alkuperäisilmaisut pelkistettiin (Kuvio 2).



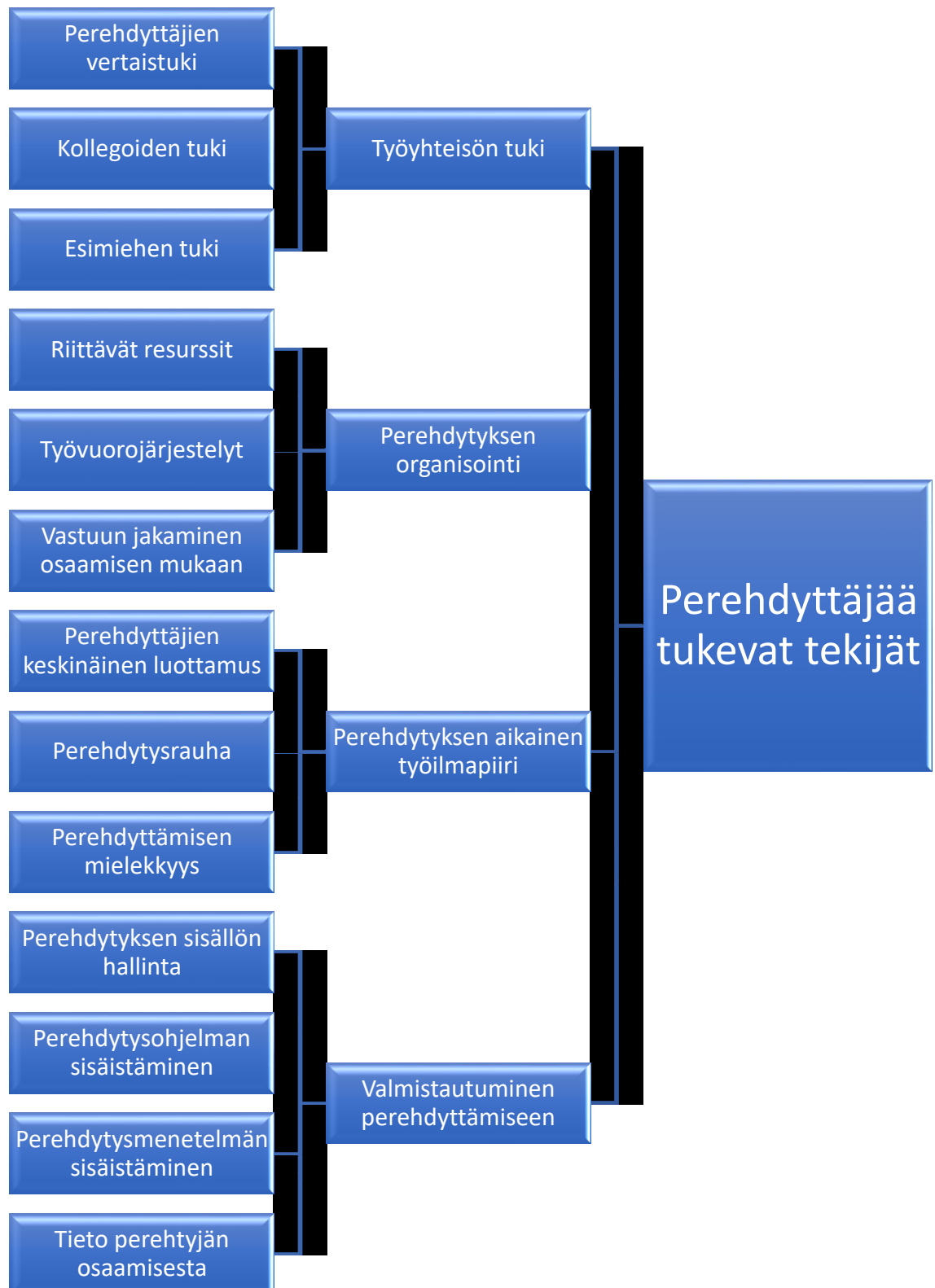
Kuvio 2. Pelkistysten muodostaminen alkuperäisilmaisusta

Alkuperäisilmaisujen pelkistämisen jälkeen pelkistykset yhdistettiin alaluokiksi (Kuvio 3).



Kuvio 3. Alaluokan muodostaminen pelkistyksistä

Alaluokkien muodostamisen jälkeen ne yhdistettiin yläluokiksi ja yläluokista edelleen pääluokiksi (Kuvio 4). Aineiston luokittelu tehtiin kahdessa vaiheessa, ensin alustavasti ja toisen kerran tarkentaen ensimmäisen vaiheen tuloksia. Aineiston analyysiä käytiin läpi yhdessä ohjaavan opettajan kanssa paremman lopputuloksen aikaan saamiseksi ja luotettavuuden lisäämiseksi Aineiston analysoinnin jälkeen tuloksista koostettiin yhteenveto (Kuvio 5). Koostettaessa tulosten yhteenvetoa luokkien nimiä vielä yhtenäistettiin.



Kuvio 4. Pääluokkien muodostaminen

## 5 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

### 5.1 Perehtyjien laatumittaus kyselyn tulokset

#### 5.1.1 Perehdyttäjän tehtävät perehdytysmoduulissa perehtyjien näkökulmasta

Perehtyjien näkökulmasta perehdyttäjän tehtäviin kuuluvat työhön perehdyttäminen sekä perehtyjän tukeminen. Perehtyjien mukaan työhön perehdyttäminen tarkoittaa perehdytys suunnitelman toteuttamista, hoitotyöhön osallistumista, itsenäistä perehtymistä, kokonaiskuvan muodostamista työvuoroista sekä työ- ja potilasjaon selkiyttämistä. Perehdyttäjän tehtäviin kuuluva perehtyjien tukeminen sisältää perehtyjän vastaanottamisen, kiireettömän perehdyttämisen, oppimistyylin huomioimisen ja perehdyttäjän läsnäolon.

*”Osastolla oli lämminhenkinen ilmapiiri, jossa perehtyjät otettiin hyvin vastaan ja meille annettiin aikaa kunnolla perehtyä asioihin.”*

#### 5.1.2 Perehdytyskokemukseen vaikuttavat tekijät perehtyjien näkökulmasta

Perehdytyksen organisointi ja sen toteutuminen sekä työyhteisön tuki ovat perehtyjien mukaan perehdytyskokemukseen vaikuttavia tekijöitä. Perehtyjien kokemus perehdytyksen organisoinnista muodostuu siitä kuinka kattavaksi he kokevat perehdytysmateriaalin, perehdytysajan riittävyyden sekä perehdytyksen suunnitelmallisuuden. Perehtyjien mukaan perehdytyksen toteutumiseen vaikuttavat perehdyttäjän osaaminen ja perehdytyksen aikainen työilmapiiri. Työyhteisön tuki on tärkeä perehdytyksen onnistumiseen vaikuttava tekijä, joka muodostuu perehtyjien keskinäisestä vertaistuesta, perehdyttäjien ja esimiesten tuesta sekä muun henkilökunnan tuesta ja avusta.

*”Oli mukava perehtyä toisen sijaisen kanssa yhdessä, toisesta sai vähän vertaistukeakin.”*

#### 5.1.3 Perehtyjien kehittämisideat perehdyttämiseen

Perehtyjien kehittämisideat perehdyttämiseen koskivat työn hallinnan vahvistamista sekä perehdytys suunnitelman kehittämistä. Työn hallinnan vahvistamiseksi toivottiin tehtäväkuvien selkiyttämistä, perehtyjien määrän vähentämistä työvuorossa, jotta hoidettavia potilaita olisi enemmän sekä potilasmäärän lisää-

mistä moduulissa. Perehtyjät toivoivat, että perehdytys suunnitelman kehittämisessä huomioitaisiin vielä paremmin laitekoulutus, perehdytyksen sisältö sekä potilaan tulo ja -lähtötilanteiden läpikäyminen.

*”Olisin toivonut, että perehdyttämisessä olisi selkeämmin tuotu esille lähihoitajan ja hoitaja-nimikkeisen työnkuvan erot.”*

## 5.2 Perehdyttäjien kyselyn tulokset

### 5.2.1 Perehdyttäjän tehtävät perehdytysmoduulissa perehdyttäjien näkökulmasta

Perehdyttäjän tehtäviin heidän mielestään kuuluu perehdytyksen suunnittelu, työhön perehdyttäminen, perehtymisen arvioiminen ja perehtyjän tukeminen. Perehdytyksen suunnitteluun kuuluu osallistuminen perehdytysmoduulin suunnitteluun sekä perehdytysmateriaalin tuottamiseen. Perehdyttäjien mukaan työhön perehdyttämiseen liittyviä tehtäviä ovat hoitotyön toteuttaminen yhdessä perehtyjän kanssa, osastokohtainen perehdyttäminen sekä tiedon jakaminen perehtyjälle. Perehtymisen arvioinnissa perehdyttäjät huomioivat osaamisen varmistamisen, perehtymisen etenemisen seuraamisen sekä palautteen antamisen perehtyjälle. Perehdyttäjät tukevat perehtyjää rohkaisemalla häntä kysymään asioista, luomalla kiireettömän ilmapiiriin, olemalla läsnä sekä keskustelemalla perehtyjän kanssa.

*”Pyrin luomaan tunteen siitä, että meiltä perehdyttäjiltä sai kysyä mitä vain.”*

### 5.2.2 Perehdyttäjien näkemys perehdyttäjän ominaisuuksista

Perehdyttäjien mukaan heille kuuluvia ominaisuuksia ovat sosiaaliset taidot ja ammatillinen osaaminen. Perehdyttäjän sosiaalisilla taidoilla tarkoitetaan perehdyttäjän avoimuutta, ystävällisyyttä sekä empatiakykyä. Perehdyttäjän ammatillinen osaaminen muodostuu myönteisestä asennoitumisesta perehdyttämiseen sekä hoitotyön kokemuksesta.

*”Avoimella mielellä ja sillä ajatuksella, että perehtyjät ovat tulevia työkavereita.”*



### 5.2.3 Perehdyttäjien mukaan heitä tukevat tekijät

Perehdyttäjien mukaan heitä tukee työyhteisön tarjoama tuki, perehdytyksen organisointi, perehdytyksen aikainen työilmapiiri sekä valmistautuminen perehdyttämiseen. Työyhteisön tuki muodostuu perehdyttäjien keskinäisestä vertaistuksesta, muiden kollegoiden sekä esimiehen tuesta. Perehdyttämistä tukee perehdytyksen organisointi, kun siinä on huomioitu riittävät resurssit, työvuorojärjestelyt kuten tarvittaessa vapaan saaminen perehdyttämisestä ja vastuun jakaminen osaamisen mukaan. Perehdyttäjää tukee perehdytyksen aikaisessa työilmapiirissä perehdyttäjien keskinäinen luottamus toisiinsa, perehdytysrauha ja perehdyttämisen mielekkyys. Perehdyttäjää tukee hänen valmistautumisensa perehdyttämiseen kuten perehdytyksen sisällön hallitseminen, perehdytysohjelman ja -menetelmän sisäistäminen sekä tieto perehtyjän osaamisesta.

*”Ymmärrys ja apu muilta osaston työntekijöiltä on ensisijaisen tärkeää.”*

### 5.2.4 Perehdyttäjien kokemat haasteet

Perehdyttäjille haasteita aiheuttaa osaston kokonaistilanne, ohjaussuhteen luominen, perehdyttäjän oma jaksaminen sekä perehdytysmoduulitoiminnan kehittäminen. Kiire ja työvuoromuutokset ovat osaston kokonaistilanteessa perehdyttämistä vaikeuttavia tekijöitä. Ohjaussuhteen luomiseen haasteita tuo, kun perehtyjä on paljon ja he sijoittuvat eri vuoroihin. Perehdyttäjän omaa jaksamista haastaa vastuu potilaista ja perehtyjistä sekä perehdyttämisen kuormittavuus. Perehdytysmoduulin kehittämisessä perehdyttäjät kokevat tärkeäksi perehdytyksen sisällön ja toteutuksen kehittämisen kuten perehtyjän yksilöllisyyden huomioimisen.

*”Perehdyttäjän täytyy olla perillä siitä mitä perehdytettävät tekevät potilaiden kanssa.”*

## 5.3 Esimiesten haastattelun tulokset

### 5.3.1 Esimiesten näkemys perehdyttäjän tehtävistä

Esimiesten mukaan perehdyttäjän tehtäviin kuuluu perehtyjän tukeminen, työhön perehdyttäminen sekä esimiehen kanssa yhteistyössä toteutettu perehtymisen

arvioiminen perehdytyksen suunnitteleminen. Esimiesten mukaan perehdyttäjät tukevat perehtyjä selvittämällä asioita yhdessä, olemalla läsnä, keskustelemalla perehtyjän kanssa ja tukemalla työyhteisöön sopeutumista. Esimiesten mukaan perehdyttäjän tulee huolehtia uutta työntekijää työhön perehdyttäessään perehdytyksen vuorokohtainen toteuttaminen, perehdytyksen jatkuvuuden varmistaminen, perehdytysosioiden läpikäyminen sekä perehtyjän kannustaminen tiedonhakuun.

Perehtymisen arvioiminen tapahtuu yhteistyössä esimiehen kanssa. Perehtymisen arvioimiseen kuuluu esimiesten mukaan palautteen antaminen perehtyjälle, perehtymisen etenemisen seuraaminen, osaamisen arvioiminen kuten osaamisen näytöissä mukana oleminen. Perehtymisen arvioimiseen kuuluu myös palautteen antaminen esimiehelle perehdytyksen etenemisestä, jonka lisäksi esimies keskustelee perehtyjän kanssa perehtymisestä. Perehdytyksen suunnitteleminen yhteistyössä esimiehen kanssa tarkoittaa perehdytyksen sisällön laadintaa, perehdytyksen aikataulun suunnittelua, asiantuntijoiden tiedottamista perehdytyksen aikataulusta sekä esimiehen hyväksymää perehdytyksen sisältöä ja -suunnitelmaa.

*”hyvin itsenäisesti kyllä sit teki nämä perehdyttäjät nämä suunnitelmat mitä minäki päivänä on ja, ja mikä se sisältö on.”*

### 5.3.2 Esimiesten näkemys perehdyttäjän ominaisuuksista

Esimiesten mukaan perehdyttäjän ominaisuudet muodostuvat sosioemotionaalisesta osaamisesta, motivaatiosta, ammatillisesta osaamisesta sekä ohjaus- ja opetusosaamisesta. Perehdyttäjän sosioemotionaalinen osaaminen ilmenee ryhmätyötaitoina, yhteistyötaitoina, vuorovaikutustaitoina ja tunneälykkyytenä. Perehdyttäjän motivaatio näkyy aktiivisuutena, kiinnostuneisuutena, innokkuutena sekä vapaaehtoisuutena perehdyttämiseen. Perehdyttäjän ammatillinen osaaminen koostuu esimiesten mukaan riittävästä työkokemuksesta yksikössä, oman osaamisen kehittämisestä, ammattilypeydestä sekä tiedonhakutaidoista. Esimiesten mukaan ohjaus- ja opetusosaaminen käsittää valmiudet ohjaamiseen, opetustaitojen omaamisen ja perehdyttämisen tärkeyden ymmärtämisen.

*”tarvii semmosen hyvän ammatillisen itsetunnon ja arvostaa itse omaa osaamistaan ja tekemistään.”*

### 5.3.3 Perehdyttäjää tukevat tekijät esimiesten näkökulmasta

Perehdyttäjää tukevia tekijöitä esimiesten näkökulmasta ovat perehdytystä tukeva työympäristö, perehdytysvastuun jakaminen muiden perehdyttäjien kanssa sekä esimiehen antama tuki. Perehdytystä tukeva työympäristö koostuu häiriötekijöiden minimoinnista, perehdytystä tukevista tilaratkaisuista sekä perehtyjien positiivisesta palautteesta. Esimiesten mukaan perehdytysvastuuta voidaan jakaa osallistamalla asiantuntijat perehdyttämiseen suunnitelmallisesti, nimeämällä perehdyttäjät sekä jakamalla perehdytyksen osa-alueita. Esimiehet tukevat perehdyttäjää antamalla kannustavaa palautetta, osoittamalla arvostusta sekä kuuntelemalla että huomioimalla perehdyttäjiä.

*”annettiin sitä positiivista palautetta.”*

### 5.3.4 Esimiehen tehtävät perehdyttämisessä

Esimiehet näkevät, että heidän tehtävänä on perehdytyksen organisointi, perehdytyksen kehittäminen ja työhyvinvoinnin tukeminen. Perehdytyksen organisointi esimiesten osalta tarkoittaa perehdyttäjien valintaa, resurssin järjestämistä perehdytyksen suunnitteluun, perehdytyksen huomioimista työvuorosuunnittelussa, henkilöresurssien järjestämistä muuttuvissa tilanteissa sekä työyhteisön tiedottamista perehdytysmoduulista. Perehdytyksen kehittäminen tapahtuu arvioimalla toimintaa sekä perehtyjiltä että työyhteisöltä saatujen palautteiden avulla. Työhyvinvoinnin tukeminen tapahtuu arvioimalla perehdyttäjien osaamista sekä tukemalla heitä.

### 5.3.5 Esimiesten ideat perehdyttämisen kehittämiseksi

Perehdytysmoduulin toiminnan kehittämisessä nousi esiin perehdytysuunnitelman kehittäminen sekä perehdyttäjien tukemisen vahvistaminen. Perehdytysuunnitelman kehittämisessä tulee esimiesten mukaan huomioida perehtyjien yksilöllisyys, suunnitelmallisuuden lisääminen, perehdytystehtävien jakaminen sekä yhtenäiset osaamisen näytöt. Perehdyttäjien tukemista esimiehet vahvistaisivat kuuntelemalla perehdyttäjiä, ehkäisemällä uupumista, vahvistamalla osaamista ja lisäämällä perehdyttäjien määrää.

*”Perehdyttäjiä täytyy haastatella ja kuulla, että mitä, mitä voidaan tehdä toisin tai missä he tarvii tukea.”*

## 5.4 Tulosten yhteenveto

### 5.4.1 Perehdyttäjän tehtävät perehdytysmoduulissa

Perehdyttäjän tehtävät muodostuvat työhön perehdyttämisestä, perehtyjän tukemisesta sekä yhteistyössä esimiehen kanssa toteutettavasta perehtymisen arvioinnista ja perehdytyksen suunnittelemisesta. Työhön perehdyttämiseen kuuluu hoitotyön toteuttaminen yhdessä perehtyjän kanssa, itsenäisen perehtymisen tukeminen, perehdytys suunnitelman toteuttaminen, perehdytyksen jatkuvuuden varmistaminen, kokonaiskuvan muodostaminen osaston toiminnasta sekä tiedon jakaminen perehtyjälle. Perehdyttäjä tukee perehtyjää ennen kaikkea kiireettömyydellä, olemalla läsnä sekä keskustelemalla perehtyjän kanssa. Muita perehdyttäjän käyttämiä perehtyjän tukemisen keinoja ovat oppimistyylin huomioiminen, kysymään rohkaiseminen, asioiden selvittäminen yhdessä, työyhteisöön sopeutumisen tukeminen ja perehtyjän vastaanottaminen. Perehdytyksen suunnittelemisen tapahtuu yhteistyössä perehdyttäjän ja esimiehen kanssa, mikä tarkoittaa osallistumista perehdytysmoduulin suunnitteluun, perehdytyksen sisällön tuottamiseen, aikataulun suunnittelemiseen ja siitä tiedottamiseen. Perehtymisen arvioiminen tapahtuu yhteistyössä esimiehen kanssa ja siinä huomioidaan perehtyjän osaamisen arvioiminen ja varmistaminen, perehtymisen etenemisen seuraaminen sekä palautteen antaminen perehtyjälle.

### 5.4.2 Perehdyttäjän ominaisuudet

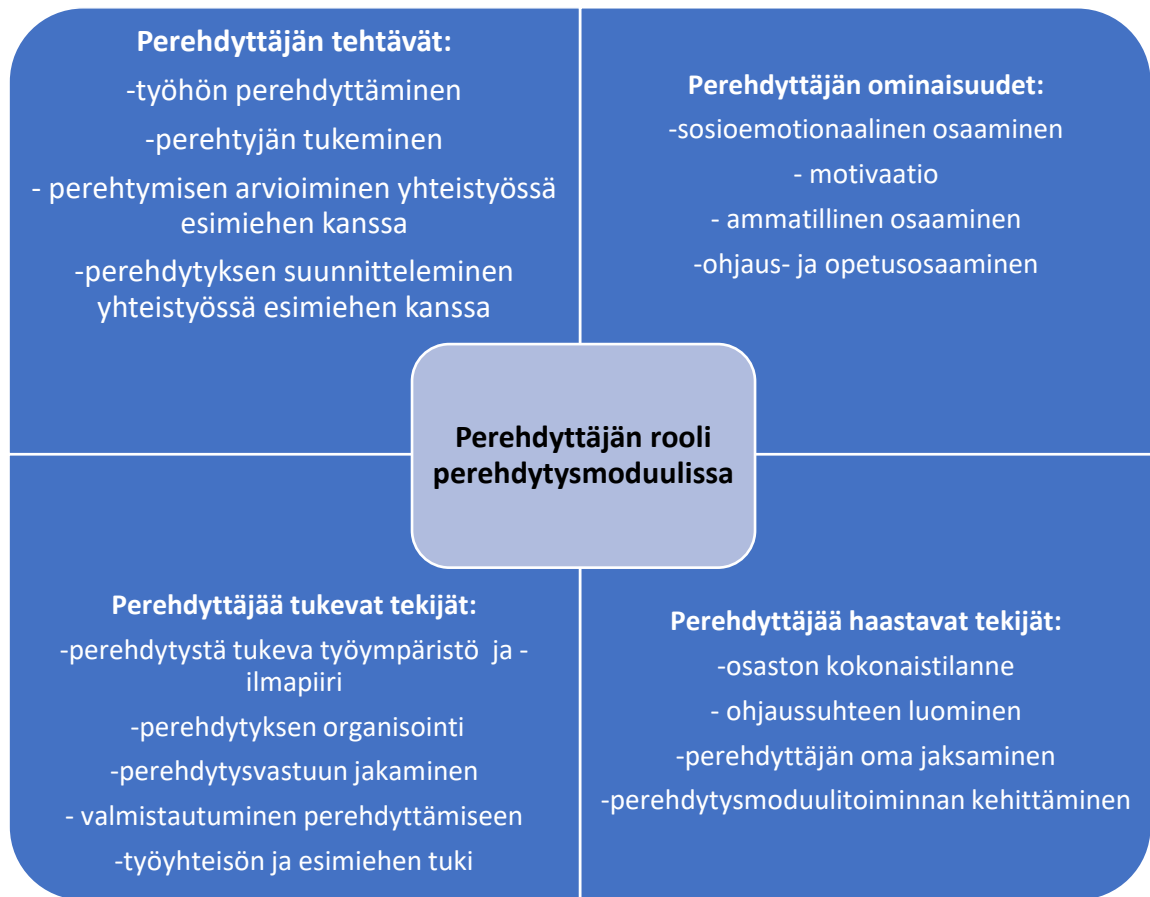
Perehdyttäjän ominaisuuksiin kuuluu sosioemotionaalinen osaaminen, motivaatio, ammatillinen osaaminen sekä ohjaus- ja opetusosaaminen. Perehdyttäjän sosioemotionaalisen osaamisen muodostavat ryhmätyötaidot, yhteistyötaidot, vuorovaikutustaidot, tunneälykyys, avoimuus, ystävällisyys sekä empatiakyky. Perehdyttäjän ammatillinen osaaminen koostuu myönteisestä asennoitumisesta perehdyttämiseen, riittävästä työkokemuksesta, oman osaamisen kehittämisestä, ammattitilpeydestä sekä tiedonhaku taidoista. Perehdyttäjän motivaatio näkyy aktiivisuutena, kiinnostuneisuutena, innokkuutena sekä vapaaehtoisuutena perehdyttämiseen. Ohjaus- ja opetusosaaminen edellyttää perehdyttäjän valmiutta ohjaamiseen, opetustaitoja sekä perehdyttämisen tärkeyden ymmärtämistä.

### 5.4.3 Perehdyttäjää tukevat ja haastavat tekijät

Perehdyttäjän rooliin vaikuttavat tekijät jakautuvat perehdyttäjää tukeviin ja haastaviin tekijöihin. Perehdyttäjää tukeviin tekijöihin kuuluu perehdytystä tukeva työympäristö ja -ilmapiiri, perehdytyksen organisointi, perehdytysvastuun jakaminen, valmistautuminen perehdyttämiseen sekä työyhteisön ja esimiehen tuki. Perehdytystä tukeva työympäristö ja -ilmapiiri muodostuu perehdyttäjien keskinäisestä luottamuksesta, perehdytysrauhasta, häiriötekijöiden minimoinnista ja perehdytystä tukevista tilaratkaisuista sekä perehdyttämisen mielekkyydestä ja perehtyjien positiivisesta palautteesta.

Organisoitu perehdyttäminen tukee perehdyttäjää, kun se huomioidaan työvuorojärjestelyissä, resurssien riittävydessä, sekä perehdytysvastuun jakamisessa osaamisen mukaan. Perehdyttäjää tukee perehdytysvastuun jakaminen, kuten asiantuntijoiden osallistaminen perehdyttämiseen, perehdyttäjien nimeäminen ja perehdytyksen osa-alueiden jakaminen. Työyhteisön ja esimiesten tuki, kuten kannustavan palautteen antaminen, arvostuksen osoittaminen, kuunteleminen ja perehdyttäjän huomioiminen ovat perehdyttäjää tukevia tekijöitä. Perehdyttäjää tukee huolellinen valmistautuminen perehdyttämiseen. Perehdyttäjä voi valmistautua perehdyttämiseen varmistamalla perehdytyksen sisällön hallitsemisen, kertaamalla perehdytysohjelman ja sisäistämällä perehdytysmenetelmän sekä selvittämällä etukäteen perehtyjän osaamisen.

Perehdyttäjän roolin vaikuttaa perehdyttäjän kokemat haasteet, joita ovat osaston kokonaistilanne, ohjaussuhteen luominen, perehdyttäjän oma jaksaminen sekä perehdytysmoduulitoiminnan kehittäminen. Osaston kokonaistilanteesta haasteita tuo kiire ja työvuoromuutokset, kuten äkilliset poissaolot. Ohjaussuhteen luomista vaikeuttaa, kun perehtyjä on paljon ja he sijoittuvat eri vuoroihin. Perehdyttäjän omaan jaksamiseen haasteita tuovat perehdyttämisen kuormittavuus sekä vastuu potilaista ja perehtyjistä. Perehdytysmoduulin kehittämishaasteita ovat perehdytyksen sisällön ja toteutuksen kehittäminen.



Kuvio 5. Perehdyttäjän rooli perehdytysmoduulissa

#### 5.4.4 Perehdytyksen kehittäminen

Perehtyjien, perehdyttäjien ja esimiesten kehittämisideat koskivat perehdytys-suunnitelman kehittämistä, perehdyttäjän tukemista ja perehtyjän työn hallinnan vahvistamista. Perehdytys-suunnitelman kehittämisessä tulee huomioida perehtyjien yksilöllisyys, suunnitelmallisuuden lisääminen, perehdytystehtävien jakaminen, yhtenäiset osaamisen näytöt, laitekoulutus, perehdytyksen sisältö sekä potilaan tulo ja -lähtötilanteiden läpikäyminen. Perehdyttäjiä voidaan tukea kuuntelemalla heitä, ennalta ehkäisemällä uupumista, vahvistamalla osaamista ja lisäämällä perehdyttäjien määrää. Perehtyjien työn hallintaa voidaan vahvistaa selkeillä tehtäväkuvilla, vähentämällä perehtyjien määrää, jolloin heillä on enemmän potilaita hoidettavana moduulissa.

## 6 POHDINTA

### 6.1 Tutkimustulosten arviointi

Tämä opinnäytetyö kuvaa perehdyttäjän roolia perehdytysmoduulissa sekä tuo esiin perehdytysmoduulin kehittämistarpeet. Kuvaus perehdyttäjän roolista saatiin aineistotriangulaation avulla analysoimalla perehtyjien laatumittauskysely eli valmis aineisto, perehdyttäjien kysely ja esimiesten ryhmähaastattelu. Opinnäytetyön tulokset vastaavat tutkimustehtäviin kuvaten perehdyttäjän roolia perehdytysmoduulissa perehdyttäjien, perehtyjien ja esimiesten näkökulmasta sekä tuomalla esiin perehdyttäjää tukevat ja haastavat tekijät.

#### 6.1.1 Perehdyttäjän roolin muodostuminen perehdytysmoduulissa

Perehdyttäjän rooli käsittää perehdyttäjän ominaisuuksiin, tehtäviin sekä niihin vaikuttaviin tekijöihin kuuluvat asiat. Perehdyttäjän tehtävistä työhön perehdyttäminen ja perehtyjän tukeminen nousivat esiin niin perehdyttäjien ja perehtyjien kyselyistä kuin esimiesten haastattelusta. Tämän opinnäytetyön tulokset vahvistavat Wardrop, Coyne & Needham (2019, 99) tekemän tutkimuksen tulosta siitä, että perehdyttäjän yksi tärkeimmistä tehtävistä on perehtyjän tukeminen. Perehtyjät odottavat saavaansa tukea perehdyttäjältä ja kokevat sen tärkeäksi (Edwards ym. 2015, 1265–1267; Strauss ym. 2016, 424–425; Wardrop ym. 2019, 101), mikä ilmeni myös tämän opinnäytetyön tuloksissa. Tässä opinnäytetyössä yhtenä perehtyjän tukemisen keinona on kiireettömyys, joka Strauss ym. (2016 424–425) tutkimuksessa kuvattiin kärsivällisyytenä. Hoitajien kokemus arvokkaasta ja asianmukaisesta oppimisesta edellyttää työpaikan terveellistä kulttuuria (Davis ym. 2016, 295), minkä perehtyjät toivat esiin tässä opinnäytetyössä työpaikan ilmapiirin merkityksenä perehdytyksen toteutumiseen vaikuttavana tekijänä.

Ward & McComb (2017, 323–324) mukaan perehdyttäjän velvollisuutena on opastaa ja tukea perehtyjää siirtymään uuteen työhönsä, mitä tämän tutkimuksen tulos perehdytys suunnitelman toteuttamisesta, osastokohtaisesta perehdyttämisestä ja tiedon jakamisesta vahvistaa. Ward & McComb (2017, 323–324) tutkimuksessa perehdyttäjän tehtäviin kuului palautekeskustelut, viikoittaisista tapaamisista huolehtiminen kliinisen kouluttajan ja perehtyjän välillä sekä potilastausten ja tapahtumien läpikäyminen (Ward & McComb 2017, 323–324). Tässä

opinnäytetyössä perehdyttäjän tehtäviin kuuluva työhön perehdyttäminen sisälsi palautteen antamisen perehtyjälle, hoitotyön toteuttamisen yhteistyössä perehtyjän kanssa ja keskustelemisen perehtyjän kanssa. Tässä tutkimuksessa nousi esiin perehdyttäjien vastuun kantaminen perehdytyksen jatkuvuuden varmistamisessa. Perehtyjät odottavat saavansa tarvittaessa apua perehdyttäjältä (Strauss ym. 2016, 424–425), mikä tässä tutkimuksessa ilmeni perehtyjien ja perehdyttäjien yhteistyönä hoitotyön toteuttamisessa sekä perehtyjien itsenäisenä perehdyttämisenä. Perehdyttäjien ja esimiesten aineistosta nousi esiin myös perehdytyksen suunnitteleminen ja perehdyttämisen arvioiminen. Tässä opinnäytetyössä perehdyttämisen arvioinnin osalta esimiehet odottavat sen tapahtuvan yhteistyössä perehdyttäjän kanssa kuten Innes & Calleja (2018, 63–64,71) tekemässä tutkimuksessa perehdyttäjä esittää esimiehelle arvionsa, kun uusi hoitaja voisi siirtyä itsenäiseen työskentelyyn.

Perehdyttäjältä edellytetään riittävää kokemusta (Ward & McComb 2017, 323–324) ja osaamista kliinisissä taidoissa (Strauss ym. 2016 422–424 & Ward & McComb 2017, 323–324) eli ammatillista osaamista, mikä ilmeni myös tämän opinnäytetyön tuloksissa perehdyttäjän myönteisenä asennoitumisena perehdyttämiseen, riittävänä työkokemuksena ja oman osaamisen kehittämisenä. Tämän opinnäytetyön tulokset vahvistavat aiempia tutkimuksia perehdyttäjän motivaation tärkeydestä, sillä perehdyttäjän tulee olla kiinnostunut ohjaamisesta (Ward & McComb 2017, 323–324).

Perehdyttäjällä on merkittävä rooli vaikuttavan ohjaussuhteen luomisessa (Watkins ym. 2016, 40), mikä edellyttää hyviä ihmissuhdetaitoja (Innes & Calleja 2018, 62–63). Perehdyttäjän edellytetään olevan avoin, ystävällinen, vuorovaikutustaitoinen ja omaavan hyvät taidot palautteen antamiseen (Strauss ym. 2016 422–424; Ward & McComb 2017, 323–324; Innes & Calleja 2018, 62–63). Tässä opinnäytetyössä perehdyttäjän sosioemotionaalisiin taitoihin sisältyvät vuorovaikutustaidot, yhteistyötaidot, ryhmätaidot, tunneälykyys, avoimuus, ystävällisyys ja empatiakyky.

Perehdyttäjät tarvitsevat koulutusta (Kennedy 2019, 112; Whitehead ym. 2016, 59–63) oppimistyyleistä, opastusta aikuisten kouluttamisesta, taitojen arvioinnista ja palautteenantamisesta (Irwin ym. 2018, 45), mitä tämän opinnäytetyön



tulokset vahvistavat, sillä perehdyttäjän tehtäviin kuuluva perehtymisen arvioiminen edellyttää osaamista taitojen arvioinnista sekä kykyä antaa palautetta eli perehdyttäjä tarvitsee ohjaus- ja opetustaitoja. Kehittämisehdotuksena mainittiin yksilöllisyyden huomioiminen, joka voi tarkoittaa kykyä huomioida eri oppimistyynejä, mikä ilmeni perehtyjien vastauksissa. Yksilöllisyyden huomioiminen edellyttää perehdyttäjältä ohjaus- ja opetustaitojen osaamista.

#### 6.1.2 Perehdyttäjän roolia tukevat ja haastavat tekijät perehdytysmoduulissa

Tämän opinnäytetyön tulokset vahvistavat aiempia tutkimuksia siitä, että perehdyttäjä tarvitsee tukea tehtävässään (Whitehead ym. 2016, 59–63; Edward ym. 2017, 332; Kennedy 2019, 113), sillä henkilökunnan ja esimiesten tuki lisää perehdyttäjien tyytyväisyyttä (Ward & McComb 2017, 323–324). Perehdyttäjiä tukee kollegoiden avuliaisuus, minkä myös Ward & McComb (2017, 323–324) tekemä tutkimus vahvistaa. Tässä opinnäytetyössä ei tullut esiin, että perehdyttäjät kaipaivat kollegoiden tunnustusta tai rakentavaa palautetta ohjaustoiminnasta, mikä ilmeni Ward & McComb (2017, 323–324) tutkimuksessa. Perehdyttäjät tarvitsevat vertaistukea toisilta perehdyttäjiltä, mitä vahvistaa myös Whitehead ym. (2016, 59–63) tekemä tutkimus.

Perehdytyksen organisoinnilla voidaan tukea perehdyttäjää, kun siinä on huomioitu riittävät resurssit, minkä myös Davis ym. (2016, 295) tekemä tutkimus vahvistaa. Davis ym. (2016, 295) mukaan resursseja jaettaessa tulisi huomioida johtamisen ja koulutuksen käytänteet, jotka tukevat ja arvostavat hoitajien oppimista sekä mahdollistavat vastuunottamisen omasta oppimisesta (Davis ym. 2016, 295). Tässä opinnäytetyössä vastuunottamista omasta oppimisesta edellytettiin sekä perehtyjältä että perehdyttäjältä, mikä ilmeni perehtyjien osalta itsenäisenä perehtymisenä ja perehdyttäjien osalta tiedonhakutaitoina ja oman ammattitaidon ylläpitämisenä. Vastuun jakaminen on yksi perehdyttäjää tukeva tekijä, mikä tulee huomioida jo perehdytyksen organisoinnin yhteydessä ja resursseja jaettaessa.

Perehdyttämiseen valmistautuminen on tärkeää (Watkins, Hart & Marenco 2016, 40), mikä tässä opinnäytetyössä ilmeni perehdytettävien asioiden sisällön hallintana, perehdytysohjelman ja -menetelmän sisäistämisenä sekä perehtyjän osaa-

misen lähtötason tietämisenä. Ward & McComb (2017, 323–324) mukaan perehdyttäjien työtä helpotti strukturoitu tarkistuslista, mikä tuli myös tässä tutkimuksessa esiin perehdyttäjien kuvaamana perehdytysohjelman sisäistämisenä.

Tämän opinnäytetyön tuloksissa kuvataan, kuinka esimiehet tukivat perehdyttäjää osoittamalla arvostusta, antamalla kannustavaa palautetta sekä kuuntelemalla ja huomioimalla perehdyttäjää, mikä Kennedyn (2019, 113) tutkimuksessa ilmeni esimiesten tarjoamana ohjeistuksena, säännöllisinä tapaamisina ja perehdytysprosessin arvioimisena perehdyttäjien havaintojen pohjalta. Tämän opinnäytetyön tuloksissa perehdytyksen suunnittelu ja perehtymisen arvioiminen tapahtuu perehdyttäjien ja esimiesten välisenä yhteistyönä, mikä voi Kennedyn (2019, 113) mukaan sitouttaa perehdyttäjiä tehtäväänsä, kun heidät otetaan mukaan päätösten tekoon. Perehdyttäjän rooli perehdytysmoduulissa siis sitouttaa perehdyttäjää tehtäväänsä, joka voi olla joko vahvistava tai kuormittava tekijä riippuen siitä, miten perehdyttäjän roolinsa kokee (Panzavecchia & Pearce 2014, 1119, 1121–1123; Whitehead ym. 2016, 59–63).

Perehdyttäjät kokivat haasteellisena osaston kokonaistilanteesta johtuvan kiireen ja työvuoromuutokset, mikä Kennedyn (2019, 112) tutkimuksessa ilmeni perehdyttäjien riittämättömänä aikana potilaiden hoitamiseen. Perehdytysmoduulissa perehdyttäjiä tuki riittävät resurssit, jotta he voivat toteuttaa laadukasta ohjausta ja potilashoitotyötä, joka ilmeni myös Whitehead ym. (2016, 59–63) tutkimuksessa perehdyttäjien tarpeena sekä ohjaukseen että tapaamisiin erikseen varattuna aikana. Perehdyttäjän jaksamista haastaa vastuu perehtyjistä ja potilaista sekä perehdyttäjän kuormittuneisuus, tätä tulosta vahvistaa Valizadeh ym. (2016, 93–96) tekemä tutkimus, jossa kuvattiin perehdyttäjien työkuorma korkeaksi ja perehdyttämisen olevan stressaavaa. Perehdyttäjät kokivat myös ohjaussuhteen luomisen haasteena, sillä perehtyjä oli paljon ja he jakautuivat eri vuoroihin.

### 6.1.3 Kehittämisehdotukset perehdytysmoduuliin

Tämän opinnäytetyön tulosten mukaan perehdytysmoduulissa tulisi kehittää perehdytys suunnitelmaa, perehdyttäjän tukemista ja perehtyjän työn hallinnan vahvistamista. Uusien hoitajien tehtävien hallinta, tehtävänkuvan selkeys ja sosiaalinen hyväksyntä voi vähentää uupumisen oireita (Frögléli ym. 2019, 580). Työtehtävien hallinta on merkittävä stressitekijä (Frögléli ym. 2019, 580). Perehdyttäjän

on tärkeä tukea perehtyjää työnhallinnassa, sillä se tuli esiin perehdytysmoduulin kehittämisehdotuksissa. Jokainen perehtyjä oppii omalla tavalla ja omassa tahdissa, mikä ilmeni tämän opinnäytetyön kehittämisehdotuksissa perehtyjän yksilöllisyyden parempana huomioimisena perehdytysuunnitelmassa, minkä myös Henderson ym. (2015, 228–230) tekemä tutkimus vahvistaa.

## 6.2 Tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden arviointi

Tutkimuksessa on pyrittävä huolellisuuteen ja virheiden välttämiseen. Tutkijan on selvitettävä tarkasti, rehellisesti ja huolellisesti tutkimuksen kulku kaikkine vaiheineen, sillä tieteellinen tieto on avointa ja julkista. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6; Hirsjärvi ym. 2013, 231–233.) Aineistonkeruun, tutkimus- ja arviointimenetelmien on oltava eettisesti kestäviä. Alkuperäisiä lähteitä kunnioitetaan ja ne on kirjattava asianmukaisesti. Tutkimusluvut tulee huolehtia asianmukaisesti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.) Erityisesti laadullisessa tutkimuksessa korostuu, miten aineiston analysoinnin lopputuloksiin on päädytty ja tämä tulee kuvata ja dokumentoida erityisen tarkasti (Hirsjärvi ym. 2013, 231–233; Elo ym. 2014, 8).

Sisältöanalyysin tulosten luotettavuus riippuu siitä, miten aineistonkeruussa on onnistuttu. Aineiston keruu, aineiston kattavuus, analyysi ja tulosten raportointi ovat kaikki sisällönanalyysin luotettavuuteen vaikuttavia tekijöitä. (Elo ym. 2014, 8.) Aineistonkeruussa on monta huomioitavaa kohtaa kuten tiedon kerääminen, säilyttäminen, analysointi, luovuttaminen sekä arkistointi. Tutkijan on huomioitava tutkimuskohdetta koskevat velvollisuudet ja kohdella tutkittavia asianmukaisesti. Tutkijan täytyy antaa asianmukaista tietoa tutkimuksesta sen vapaaehtoisuudesta sekä vaitiolovelvollisuudesta. (Kuula 2011, 11–13, 80–81.) Tutkijan on suositeltavaa informoida ennalta haastatteluun osallistuvia haastattelun teemoista (Tuomi & Sarajärvi 2013, 73). Henkilötietoina pidettäviä tietoja kuten nimiä, henkilötunnuksia tai muita henkilön tunnusomaisia tekijöitä (Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/679 yleinen tietosuoja-asetus, luku 1: artikkelit 1–2), ei käsitelty, eikä kerätty tässä opinnäytetyössä.

Tässä opinnäytetyössä noudatettiin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjetta hyvästä tieteellisestä käytännöstä. Eettisen neuvottelukunnan lausuntoa ei tarvittu, sillä tässä opinnäytetyössä ei käsitelty eikä tutkittu eettisesti sensitiivisiä

aiheita. Tutkija on yhteistyössä ohjaavan opettajan kanssa harkinnut huolellisesti tähän opinnäytetyöhön sopivat aineistonkeruu ja analysointi menetelmät. Opinnäytetyötä ja sen eri vaiheita on tarkasteltu ohjaavan opettajan ohjauksessa, mikä lisää opinnäytetyön luotettavuutta. Opinnäytetyötä varten haettiin tutkimuslupa, joka myönnettiin 15.11.2019 ja tehtiin toimeksiantositoumus PPSHP:n kanssa. Opinnäytetyön eettisyyttä ja luotettavuutta arvioitiin koko tutkimusprosessin ajan.

Opinnäytetyön luotettavuuden takaamiseksi opinnäytetyö prosessi on kuvattu mahdollisimman tarkasti, jotta lukija voi itse arvioida tutkimuksen luotettavuutta. Opinnäytetyön tulosten luotettavuutta lisää aineiston saturaatio eli eri aineistoista nousi esiin samoja ilmiöitä, joten aineisto on ollut riittävää. Opinnäytetyön kohde-ryhmän valinta onnistui, sillä tutkimustehtäviin saatiin kattavat vastaukset. Opinnäytetyön toteuttaminen tapaustudkimuksena ja aineistotriangulaatiota käyttäen oli onnistunut valinta, sillä niiden avulla saatiin laaja ja syvä näkökulma perehdyttäjän rooliin perehdytysmoduulissa. Tutkija on varmistanut aineistojen luotettavuuden säilymisen suojaamalla ne salasanoilla niin, ettei niihin pääse ulkopuoliset käsiksi.

Useampaa tutkimusmenetelmää käyttämällä saatiin laajempi näkökulman tutkittavaan asiaan, joka lisää tutkimuksen luotettavuutta (Hirsjärvi & Hurme 2000, 38). Aineistonkeruumenetelmät valittiin niin, että aineisto oli kattavaa luotettavan tiedon tuottamiseksi. Webropol 3.0 -kyselyn esitestaaminen lisäsi kyselyn luotettavuutta, sillä kysymyksillä saatiin vastaus tutkimustehtäviin. Haastattelun nauhoituksen avulla pystyttiin tarkistamaan alkuperäisilmaisuja, jotta välttyttäisiin virheellisiltä tulkinnoilta. Opinnäytetyön alkuperäisaineistoon palattiin usein, jotta säilytettiin alkuperäisilmausujen merkitys mahdollisimman hyvin. Tutkijan omaa tulkintaa pyrittiin välttämään ohjaavan opettajan konsultoinnin avulla niin, että tulokset ovat luotettavia ja loogisia.

Opinnäytetyö on käynyt läpi Urgund tekstinvertailuohjelman, joka tunnistaa plagioinnin. Tutkija on kunnioittanut alkuperäisiä lähteitä merkitsemällä käytettyjen lähteiden lähdeviitteet. Lähdeviitteiden avulla lukija pääsee halutessaan tiedon alkuperäisille lähteille. Opinnäytetyön luotettavuuden lisäämiseksi tulososioon li-

sättiin alkuperäisilmaisuja tutkimusaineistosta. Opinnäytetyössä käytettiin ensisijaisia lähteitä muutamia yksittäisiä poikkeuksia lukuun ottamatta. Opinnäytetyön luotettavuuden lisäämiseksi sen tuloksia verrattiin muihin tutkimuksiin.

Opinnäytetyön eettisyyttä pohdittiin aiheen valintaa tehdessä ja tutkimuslupaa hakiessa asiaa käsiteltiin myös. Opinnäytetyön tutkimus tapahtui tutkijan työpaikalla, mikä huomioitiin haastatteluun valmistautumisessa, aineistonkeruussa ja käsittelyssä. Kyselyssä ja haastattelussa ei kerätty osallistujien taustatietoja anonymiteetin suojaamiseksi, ja jotta osallistujat pystyivät rehellisesti vastaamaan kysymyksiin. Opinnäytetyön tutkimukseen osallistuvat saivat huolellisen informoinnin tutkimuksesta sekä siihen osallistumisen vapaaehtoisuudesta. Opinnäytetyöstä keskusteltiin ja käytännön asioista sovittiin toimeksiantajan nimeämien yhteyshenkilöiden kanssa. Heiltä pyydettiin palautetta opinnäytetyön tuloksista, jonka mukaan tulokset vahvistivat olemassa olevia käsityksiä perehdyttäjän roolista sekä toivat esiin asioita, joihin heidän tulisi kiinnittää lisää huomioita.

### 6.3 Johtopäätökset ja jatkokehittämisehdotukset

Tämä opinnäytetyö tuo esiin kattavan kuvauksen perehdyttäjän roolista perehdytysmoduulissa. Aukikirjoitetut perehdyttäjän ominaisuudet auttavat esimiehiä, kun he valitsevat perehdyttäjäksi sopivia henkilöitä. Perehdyttäjän tehtävien kuvaaminen lisää perehdyttäjän työn näkyvyyttä ja antaa hyvän pohjan perehdyttäjien ja esimiesten väliseen keskusteluun perehdyttäjän tehtävistä. Perehdytyksen laatua ja perehdyttäjän asemaa voidaan kehittää panostamalla perehdyttäjää tukeviin tekijöihin ja kiinnittämällä huomiota niihin haasteita aiheuttaviin tekijöihin, mitkä tässä opinnäytetyössä on kuvattu. Perehdyttäjän kokemien haasteiden lisäksi tässä opinnäytetyössä esitellään ideat perehdytysmoduuli toiminnan kehittämiseen. Tämän opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää niissä yksiköissä, jotka suunnittelevat perehdytysmoduulin käyttöönottoa uusien työntekijöiden perehdyttämiseen.

Perehdyttämisessä on huomioitava sekä perehdyttäjän että perehtyjän tuen tarve, johon jokainen työyhteisön jäsen voi vaikuttaa. Uuden työntekijän saapuminen työyhteisöön korostaa kollegiaalisuuden merkitystä, sillä jokaisen tulee auttaa uutta työntekijää sopeutumaan osaksi työyhteisöä sekä tukea ja auttaa perehdyttäjää tehtävässään.

Opinnäytetyön jatkokehittämis ehdotukset:

Perehdyttäjän ominaisuuksien pohjalta laadittava osaamisen arviointi työkalu.

Mentorointiohjelman kehittäminen perehdyttäjiille.

Perehdytysmoduulissa tapahtuvan perehdyttämisen tuloksellisuuden arviointi yksilön ja organisaation kannalta.

Perehdytyssuunnitelman päivittäminen kehittämis ehdotusten pohjalta.

## LÄHTEET

- Aaltola, J. & Valli, R. 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. 3. uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Brakovich, B. & Bonham, E. 2012. Solving the Retention Puzzle: Lets`s Begin with Nursing Orientation. *Nurse Leader* 10(5)/2012, 50–61. Viitattu 20.1.2019 <https://doi-org.ez.lapinamk.fi/10.1016/j.mnl.2012.03.010>.
- Davis, K., White, S. & Stephenson, M. 2016. The influence of workplace culture on nurses' learning experiences: a systematic review of qualitative evidence. *JBIS Database of Systematic Reviews and Implementation Reports* 14(6)2016, 274–346. Viitattu 7.11.2020 DOI: 10.11124/JBISRIR-2016-002219.
- Eckerson, C. 2018. The impact of nurse residency programs in the United States on improving retention and satisfaction of new nurse hires: An evidence-based literature review. *Nurse Education Today* 71/2018, 84–90. Viitattu 20.1.2019 <https://doi-org.ez.lapinamk.fi/10.1016/j.nedt.2018.09.003>.
- Edward, K., Ousey, K., Payle, J. & Giandinoto, J. 2017. Are new nurses work ready – The impact of preceptorship. An integrative systematic review. *Journal of Professional Nursing* 33/2017, 326–333. Viitattu 20.1.2019 <https://doi-org.ez.lapinamk.fi/10.1016/j.profnurs.2017.03.003>.
- Edwards, D., Hawker, C., Carrier, J. & Rees, C. 2015. A systematic review of the effectiveness of strategies and interventions to improve the transition from student to newly qualified nurse. *International Journal of Nursing Studies* 52/2015, 1254–1268. Viitattu 20.1.2019 <https://doi-org.ez.lapinamk.fi/10.1016/j.ijnurstu.2015.03.007>.
- Elo, S., Kääriäinen, M., Kanste, O., Pölkki, T., Utriainen, K. & Kyngäs H. 2014. Qualitative Content Analysis: A Focus on Trustworthines. *SAGE Open* January-March 2014, 1–10. Viitattu 5.12.2020 DOI: 10.1177/2158244014522633.
- Eskola, J., Lätti, J. & Vastamäki, J. 2018. Teemahaastattelu: Lyhyt selviytymisopas<sup>3</sup>. Teoksessa R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Jyväskylä: PS-kustannus, 27–51.
- Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) N:o 679/2016
- Frögléli, E., Rudman, A., Lövgren, M. & Gustavsson, P. 2019. Problems with task mastery, social acceptance, and role clarity explain nurses' symptoms of burnout during the first professional years: A longitudinal study. *Work* 62/2019, 573–584. Viitattu 3.11.2020 DOI:10.3233/WOR-192892.
- Harju, L. 2018a. Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri. Osastonhoitajan keskustelu 20.8.2018.
- Harju, L. 2018b. Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri. Osastonhoitajan haastattelu 30.11.2018.
- Harju, L. 2019. Perehdyttäjien kysely. Sähköposti Satu.Mustakangas@edu.lapinamk.fi 20.11.2019.

- Henderson, A., Ossenberrg, C. & Tyler S. 2015. 'What matters to graduates': An evaluation of a structured clinical support program for newly graduated nurses. *Nurse Education in Practice* 15/2015, 225–231. Viitattu 20.1.2019 <https://doi-org.ez.lapinamk.fi/10.1016/j.nepr.2015.01.009>.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. 18. painos. Helsinki: Tammi.
- Innes, T. & Calleja, P. 2018. Transition support for new graduate and novice nurses in critical care settings: An integrative review of the literature. *Nurse Education in Practice* 30/2018, 62–72. Viitattu 20.1.2019 <https://doi-org.ez.lapinamk.fi/10.1016/j.nepr.2018.03.001>.
- Irwin, C., Bliss, J. & Poole, K. 2018. Does Preceptorship improve confidence and competence in Newly Qualified Nurses: A systematic literature review. *Nurse Education Today* Vol. 60, 35–46. Viitattu 11.11.2020 <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2017.09.011>.
- Järvinen, P. & Järvinen, A. 2004. Tutkimustyön metodeista. Tampere: Opinpan kirjja.
- Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. 3. uud. p. Helsinki: Sanoma Pro.
- Kennedy, A. 2019. Nurse Preceptors and Preceptor Education: Implications for Preceptor Programs, Retention Strategies, and Managerial Support. *MED-SURG Nursing* Vol. 28 No 2, 107–113. Viitattu 9.11.2020 <http://web.b.ebscohost.com.ez.lapinamk.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=9&sid=065bf31f-fe00-45e3-8f58-ca369693a5ac%40pdc-v-sessionmgr01>.
- Kokki, A., Parkkila, T., Sjöman, M. & Törönen, T. 2019. Opetusmoduulin hyödyntäminen uuden työntekijän perehdytyksessä. Teoksessa A. Paloste & R. Saarnio (toim.) *Monikulttuurisuus voimavarana käytännön hoitotyön, koulutuksen, johtamisen ja tutkimuksen ympäristöissä - Pohjois-Suomen Hoitotiedepäivät 2019 tiivistelmäkirja*. Rovaniemi: Lapin ammattikorkeakoulun julkaisuja, 77–78. Viitattu 12.11.2020 [https://issuu.com/lapinamk/docs/d\\_1\\_2019\\_paloste\\_saarnio](https://issuu.com/lapinamk/docs/d_1_2019_paloste_saarnio).
- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia Helsinki University Press.
- Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka – Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. 2. uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.



- Laine, M., Bamberg, J. & Jokinen, P. 2007. Tapaustutkimuksen käytäntö ja teoria. Teoksessa M. Laine, J. Bamberg & P. Jokinen (toim.) Tapaustutkimuksen taito. Helsinki: Yliopistopaino, 9–38.
- Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 28.6.1994/559.
- Lapin AMK. 2016–2019. Opinnäytetyöopas ylempi ammattikorkeakoulututkinto. Lapin ammattikorkeakoulu: Joutsen Media.
- Miettinen, M., Kaunonen, M., Peltokoski, J. & Tarkka, M-T. 2009. Laadukas perehdyttäminen: Osa II Hoitotyön perehdytyksen prosessi ja sen arviointi. Helsingin tutkimus 2/2009, 76–83. Viitattu 14.3.2019 <http://elektra.helsinki.fi/ez.lapinamk.fi/se/h/0359-6680/28/laadukas.pdf>
- Ohr, SO., Holm, D. & Giles, M. 2020. The organisational socialisation of new graduate nurses and midwives within three months of their entrance into the health workforce. *Australian Journal of Advanced Nursing* Vol. 37 No 2, 3–10. Viitattu 4.11.2020 <https://doi.org/10.37464/2020.372.102>.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.-4. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Panzavecchia, L. & Pearce, R. 2014. Are preceptors adequately prepared for their role in supporting newly qualified staff? *Nurse Education Today* 34/2014, 1119–1124. Viitattu 20.1.2019 <https://doi-org.ez.lapinamk.fi/10.1016/j.nedt.2014.03.001>.
- Pasila, K., Elo, S. & Kääriäinen, M. 2017. Newly graduated nurses' orientation experiences: A systematic review of qualitative studies. *International Journal of Nursing Studies* 71/2017, 17–27. Viitattu 20.1.2019 <https://doi-org.ez.lapinamk.fi/10.1016/j.ijnurstu.2017.02.021>.
- Phillips, C., Kenny, A., Esterman, A. & Smith, C. 2014. A secondary data analysis examining the needs of graduate nurses in their transition to a new role. *Nurse Education in Practice* 14/2014, 106–116. Viitattu 20.1.2019 <https://doi-org.ez.lapinamk.fi/10.1016/j.nepr.2013.07.007>.
- Sandau, K. & Halm, M. 2010. Preceptor-Based Orientation Programs: Effective for Nurses and Organizations? *AJCC American Journal Of Critical Care* 19/2010, 184–188. Viitattu 20.1.2019 <http://dx.doi.org.ez.lapinamk.fi/10.4037/ajcc2010436>.
- Strauss, E., Ovnat, C., Gonen, A. Lev-Ari, L. & Mizrahi. 2016. Do orientation pro-grams help new graduates? *Nurse Education Today* 36/2016, 422–426. Viitattu 20.1.2019 <https://doi-org.ez.lapinamk.fi/10.1016/j.nedt.2015.09.002>.
- Terveydenhuoltolaki 30.12.2010/1326.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 10., uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen epäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 21.9.2019 [https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf).
- Työsopimuslaki 26.1.2001/55.
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.
- Uusia käytäntöjä ja rakenteita näyttöön perustuvan hoitotyön osaamisen kehittämiseen – Ehdotukset työelämälle ja koulutukselle. 2020. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2020:3. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 31.10.2020 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4145-8>.
- Valizadeh, S., Borimnejad, L., Rahmani, A., Gholizadeh, L. & Shahbazi, S. 2016. Challenges of the preceptors working with new nurses: A phenomenological re-search study. *Nurse Education Today* 44/2016, 92–97. Viitattu 20.1.2019 <https://doi-org.ez.lapinamk.fi/10.1016/j.nedt.2016.05.021>.
- Valli, R. 2018. Aineistonkeruu kyselylomakkeella. Teoksessa Valli, R. & Aarnos, E. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu : virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. 5., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 5.12.2020 <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789524515160>.
- Vilka, H. 2005. *Tutki ja kehitä*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Ward, A. & McComb, S. 2017. Precepting: A literature review. *Journal of Professional Nursing* 33/2017, 314–325. Viitattu 20.1.2019 <https://doi-org.ez.lapinamk.fi/10.1016/j.profnurs.2017.07.007>.
- Wardrop, R., Coyne, E. & Needham, J. 2019. Exploring the expectations of preceptors in graduate nurse transition; a qualitative interpretative study. *Nurse Education in Practice* 34/2019, 97–103. Viitattu 4.11.2020 <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2018.11.012>.
- Watkins, C., Hart, P.L. & Mareno, N. 2016. The effect of preceptor role effectiveness on newly licensed registered nurses' perceived psychological empowerment and professional autonomy. *Nurse Education in Practice* 17/2016, 36–42. Viitattu 8.11.2020 <http://dx.doi.org/10.1016/j.nepr.2016.02.003>
- Whitehead, B., Owen, P., Henshaw, L., Beddingham, E. & Simmons, M. 2016. Supporting newly qualified nurse transition: A case study in a UK hospital. *Nurse Education Today* 36/2016, 58–63. Viitattu 20.1.2019 <https://doi-org.ez.lapinamk.fi/10.1016/j.nedt.2015.07.008>.
- Österberg, M. 2015. *Henkilöstöasiantuntijan käsikirja*. 5. painos. Helsinki: Kaupakamari.

## LIITTEET

- LIITE 1. Saatekirje
- LIITE 2. Teemoitettu kysely
- LIITE 3. Teemahaastattelun teemat
- LIITE 4. Kutsu ryhmähaastatteluun hoitotyön esimiehille
- LIITE 5. Suostumus ryhmähaastatteluun hoitotyön esimies
- LIITE 6. Opinnäytetyön tutkimuslupa

## LIITE 1 Saatekirje

Arvoisa hoitotyön ammattilainen

Opiskelen Lapin ammattikorkeakoulussa terveyden edistämisen ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Teen opinnäytetyön perehdyttäjän roolista perehdytysmoduulissa. Opinnäytetyön yhtenä aineistonkeruumenetelmänä on teemoitettu kysely. Opinnäytetyön toimeksiantajana on Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri. Perehdytysmoduuli on uusi toimintamalli hoitotyöntekijöiden perehdyttämiseen. Toivon sinun vastaavan kyselyyn, koska sinulla on ainutlaatuista ja arvokasta kokemusta perehdyttäjänä toimimisesta perehdytysmoduulissa.

Kyselyyn osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Kyselystä saatuja tietoja käsitellään luottamuksellisesti vastaajan anonymiteettiä kunnioittaen, niin ettei yksittäistä vastaajaa voi tunnistaa. Vastaaminen kyselyyn tapahtuu alla olevan linkin kautta. Pyydän sinua vastaamaan kyselyyn 1.12.2019 mennessä. Kyselyyn vastaaminen vie noin 20 minuuttia.

Yhteistyöstä kiittäen

*Satu Mustakangas*

LINKKI TEEMOITETTUUN KYSELYYN

<https://link.webpolsurveys> [REDACTED]

## LIITE 2 Teemoitettu kysely

## PEREHDYTTÄJÄN ROOLI PEREHDYTYSMODUULISSA

1. Montako vuoroa olet toiminut uusien hoitajien perehdyttäjänä perehdytysmoduulissa? Vastaa kokonaisluvulla (arvioi lukumäärä, mikäli tarkka lukumäärä ei ole tiedossa). \_\_\_\_\_

2. Miten osallistuit perehdytysmoduulin suunnitteluun?

---

3. Miten sinusta perehdyttäjän tulisi valmistautua perehdyttämiseen?

---

4. Mitkä asiat tukivat perehdyttämistä?

---

5. Mitkä asiat vaikeuttivat perehdyttämistä?

---

6. Miten rakensit toimivan ohjaussuhteen uuden hoitajan kanssa?

---

7. Mitä vastuita ja velvollisuuksia koet sinulla olevan uuden hoitajan perehdyttämisessä?

---

8. Minkälaista tukea perehdyttäjä mielestäsi tarvitsee?

---

9. Millaisena koit perehdyttämisen perehdytysmoduulissa?

---

10. Miten kehittäisit perehdyttämistä perehdytysmoduulissa?

---

### LIITE 3 Teemahaastattelun teemat

Perehdyttäjän valinta

Perehdyttämisen organisointi

Perehdyttäjän vastuut ja velvollisuudet

Perehdyttäjän tukeminen

Perehdytyksen kehittäminen

## LIITE 4 Kutsu ryhmähaastatteluun hoitotyön esimiehille

Arvoisa hoitotyön esimies

Opiskelen Lapin ammattikorkeakoulussa terveyden edistämisen ylempää ammattikorkeakoulututkintoa. Teen opinnäytetyön perehdyttäjän roolista perehdytysmoduulissa. Opinnäytetyön toimeksiantajana on Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri. Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata perehdyttäjän roolia perehdytysmoduulissa sekä selvittää, miten perehdyttäjän roolia tulisi kehittää. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa kokonaisvaltaista tietoa perehdyttäjän roolista perehdytysmoduulissa. Tavoitteena on, että opinnäytetyöstä saatavaa tietoa voidaan hyödyntää perehdytysmoduulin kehittämiseen ja perehdyttäjien kouluttamiseen. Opinnäytetyön yhtenä aineistonkeruumenetelmänä on teemoitettu ryhmähaastattelu hoitotyön esimiehille. Ryhmähaastattelun arvioitu kesto on noin yhden tunnin verran. Ryhmähaastatteluun osallistuminen on täysin vapaaehtoista.

Ryhmähaastattelun teemat ovat:

Perehdyttäjän valinta

Perehdyttämisen organisointi

Perehdyttäjän vastuut ja velvollisuudet

Perehdyttäjän tukeminen

Perehdytyksen kehittäminen

Ehdotan ryhmähaastattelun ajankohdaksi 13.1.2020 klo:10.00.

Vastaan mielelläni opinnäytetyöhöni liittyviin kysymyksiin

Satu Mustakangas

Sairaanhoitaja, YAMK-opiskelija

Lapin ammattikorkeakoulu

satu.mustakangas@

LIITE 5 Suostumus ryhmähaastatteluun hoitotyön esimies  
Opinnäytetyön nimi: Perehdyttäjän rooli perehdytysmoduulissa

Olen saanut tiedotteen ryhmähaastattelusta hoitotyön esimiehelle. Tiedän, että haastattelusta saatuja tietoja käsitellään luottamuksellisesti, niin ettei yksittäistä vastaaja voi tunnistaa. Haastattelu nauhoitetaan, jonka jälkeen nauhoitetut aineistot litteroidaan eli kirjoitetaan puhtaaksi tarkalleen sana sanalta. Nauhoite ja puhtaaksi kirjoitettu haastattelu tuhotaan, kun opinnäytetyö on valmis. Olen tietoinen haastattelun ja opinnäytetyön tarkoituksesta sekä tavoitteista. Tiedän, että haastatteluun suostuminen on täysin vapaaehtoista.

Suostun ryhmähaastatteluun

---


allekirjoitus ja nimenselvennys

---

Satu Mustakangas, opinnäytetyön tekijä



## LIITE 6 Opinnäytetyön tutkimuslupa

 POHJOIS-POHJANMAAN SAIRAANHOITOPUOLUSTUS TUTKIMUSLUPAHAKEMUS		1 (3)
<b>TUTKIMUKSEN TIEDOT</b>		
<input checked="" type="checkbox"/> Uusi hakemus <input type="checkbox"/> Jatkoaika aiemmalle tutkimukselle <input type="checkbox"/> Muutos aiempaan hakemukseen, mikä		
Tutkimuksen lyhyt nimi Perehdyttäjän rooli perehdytysmoduulissa		
Tutkimusdiaarinumero	265/2019	
Pääkaavanumero 900 (kts. ohje)		
Tutkimuksen luonteen määrittely (alihakusana, voi valita useita)		
<input type="checkbox"/> Tilastutkimus <input type="checkbox"/> Lääketutkimus, Eudra CT-numero <input type="checkbox"/> Laitetutkimus <input type="checkbox"/> Rekisteritutkimus <input type="checkbox"/> Hoitomenetelmavertailututkimus <input type="checkbox"/> Kudostutkimus <input type="checkbox"/> Alkio- tai sikiötutkimus <input type="checkbox"/> Translationaalinen tutkimus <input type="checkbox"/> Terveyspalvelujärjestelmän toimintaa, kehittämistä ja vaikuttavuutta koskeva tutkimus <input checked="" type="checkbox"/> Muu tutkimus		
Opinnäyte		
<input type="checkbox"/> Väitöskirja <input type="checkbox"/> Pro gradu <input type="checkbox"/> Lisensiaattitutkimus <input type="checkbox"/> Syventävä työ <input type="checkbox"/> AMK opinnäytetyö <input checked="" type="checkbox"/> YAMK opinnäytetyö <input type="checkbox"/> Muu, mikä:		
Tutkimuksen vastuuhenkilö PPSHP:ssä	[REDACTED]	
Muut tutkimusryhmän jäsenet (nimi, vastuualue)	[REDACTED]	
Opinnäytetyön tekijä(t) (nimi, vastuualue)	Satu Mustakangas Sairaanhoidtaja, sisätaudit ja keuhkosairaudet	
Tutkimuspaikat	<input type="checkbox"/> OPTA <input checked="" type="checkbox"/> Medisiininen <input type="checkbox"/> LaNa <input type="checkbox"/> SAPA <input type="checkbox"/> Psykiatria <input type="checkbox"/> Oulaskangas <input type="checkbox"/> Yhtymähallinto Vastuualue Sisätaudit ja keuhkosairaudet	
PPSHP:n ulkopuoliset tutkimuspaikat		
Tutkimuksen toteutusaika ja tutkimusluvan voimassaoloaika	31.10.2019- 30.10.2020 (Lupa myönnetään pääsääntöisesti enintään viideksi vuodeksi)	
Tutkimuksen kustannukset	<input type="checkbox"/> Tutkimus aiheuttaa PPSHP:lle kustannuksia (laboratorio, kuvantaminen, yms.). Arvio vuosittaisista kustannuksista (selvitys tutkimussuunnitelmaan tai liitteeksi): <input checked="" type="checkbox"/> Tutkimuksesta ei aiheudu sairaanhoitopiirille ylimääräisiä kustannuksia	
Tutkimuksen rahoitussuunnitelma	<input type="checkbox"/> VTR, projektinumero (yleensä K): <input type="checkbox"/> Kaupallinen tutkimus projektinumero (yleensä T): , sopimusnumero: <input type="checkbox"/> Muu rahoittaja, mikä:	
Ulkopuolisen tutkimusrahoituksen hallinnointi	<input type="checkbox"/> PPSHP <input type="checkbox"/> Pohjois-Suomen terveydenhuollon tukisäätiö (Terttu) <input type="checkbox"/> Oulun yliopisto <input type="checkbox"/> Muu taho, mikä:	
PL 10, 90029 OYS	Puh. 08 315 2011 (vaihde) www.ppsnp.fi	TutkimuslupahakemusMustakangas.docx

**Muut tarvittavat viranomaisluvut tai lausunnot**

- Eettinen toimikunta  Fimea  Valvira (kudoslupa)  Valvira (laitetutkimukset)  THL  
 PPSHP rekisteritutkimuslupa  
 Muu, mikä:

**LUVAN HAKIJAN TIEDOT JA ALLEKIRJOITUS**

Nimi: Satu Mustakangas

Osoite:

Puhelin:

Sähköposti: satu.mustakangas

Päiväys ja luvanhakijavastuun allekirjoitus:

*Satu Mustakangas*

31.10.2019 Satu Mustakangas

Allekirjoituksellani sitoudun omasta ja tutkimusryhmän puolesta noudattamaan PPSHP:n ohjeistusta sekä hyvää tutkimustapaa ja tieteellistä käytäntöä. Olen informoinut asianosaiset ja esimiehet ja sopinut resurssien käytöstä.

**LIITTEET**

- Tutkimussuunnitelma  
 Tiedote ja suostumus tutkittavalle  
 Tieteellisen tutkimuksen tietosuojaseloste ja vaikutustenarviointi  
 Kustannuserittely  
 Tutkimussopimus ja/tai rahoituspäätös  
 Muu, mikä: Toimeksiantositoumus Lapin amk

**Viranomaisluvut/lausunnot:**

- Eettisen toimikunnan puoltava lausunto  
 Fimean käsittelyilmoitus  
 Valviran lupa  
 THL:n lupa  
 Muu viranomainen, mikä:

**VASTUUALUEEN JOHTAJIEN / YLIHOITAJIEN KANNANOTTO (yksi tai useampia kukin omalta alueeltaan)**

Puollan hakemusta

En puolla hakemusta (hakemus esitetään siitä huolimatta päättäjälle)

Päivämäärä

Allekirjoitus

**PÄÄTÖS (yksi seuraavista: Johtajayliääkäri, hallintoylihoitaja, tulosalueen johtaja, tulosalueen ylihoitaja)**

- Lupa myönnetään hakemuksen mukaisesti  
 Lupa myönnetään seuraavin korjauksin/ehdoin  
 Hakemus hylätään, miksi:

Päivämäärä

15/11-19



OHJEET	
<p><b>PÄÄKAAVANUMEROT</b></p> <p><b>LÄÄKETIETEELLISET TUTKIMUKSET</b></p> <p><b>Kliiniset tutkimukset</b> 831 Kansainvälinen monikeskustutkimus 841 Kansallinen monikeskustutkimus 851 Kansallinen yhden keskuksen tutkimus</p> <p><b>Lääketutkimukset</b> 833 Kansainvälinen monikeskustutkimus 843 Kansallinen monikeskustutkimus 853 Kansallinen yhden keskuksen tutkimus</p> <p><b>Perustutkimukset</b> 830 Kansainvälinen monikeskustutkimus 840 Kansallinen monikeskustutkimus 850 Kansallinen yhden keskuksen tutkimus</p> <p><b>Kyselytutkimukset</b> 836 Kansainvälinen monikeskustutkimus 846 Kansallinen monikeskustutkimus 856 Kansallinen yhden keskuksen tutkimus</p> <p><b>Palvelurakennetutkimukset</b> 832 Kansainvälinen monikeskustutkimus 842 Kansallinen monikeskustutkimus 852 Kansallinen yhden keskuksen tutkimus</p> <p><b>Muu tutkimukset</b> 839 Kansainvälinen monikeskustutkimus 849 Kansallinen monikeskustutkimus 859 Kansallinen yhden keskuksen tutkimus</p> <p><b>Muut lääketieteelliset tutkimukset</b> 860 Lääketieteen syventävät opinnäytetyöt 862 Väitöskirjat 865 Muut tutkimukset</p>	
<p><b>SOSIAALI- JA TERVEYDENHUOLLON, TERVEYSTIETEIDEN JA MUUT TUTKIMUKSET</b></p> <p><b>Ammattikorkeakoulussa tehdyt opinnäytetyöt</b> 900 Sos.-ja terv.huollon opinnäytetyöt (ylempi AMK-tutkinto) 901 Muut opinnäytetyöt 902 Sos.-ja terv.huollon opinnäytetyöt (perustutkinto)</p> <p><b>Gradut</b> 910 Hoitotieteelliset tutkimukset 911 Terveystieteelliset tutkimukset 912 Muut tutkimukset</p> <p><b>Lisensiaattityöt ja väitöskirjat</b> 920 Hoitotieteelliset tutkimukset 921 Terveystieteelliset tutkimukset 922 Muut tutkimukset</p> <p><b>Muut tieteelliset tutkimukset</b> 930 Hoitotieteelliset tutkimukset 931 Terveystieteelliset tutkimukset 932 Muut tutkimukset</p>	

