



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Julia Koivisto & Sini Taipale

Onnistuneen perehdytyksen merkitys työsuhteen alkaessa

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Opinnäytetyö

Kevät 2021

SeAMK Sosiaali- ja terveysala

Sairaanhoitaja AMK



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: SeAMK Sosiaali- ja terveysala

Tutkinto-ohjelma: Sairaanhoidaja (AMK)

Tekijä: Julia Koivisto & Sini Taipale

Työn nimi: Onnistuneen perehdytyksen merkitys työsuhteen alkaessa: Kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Ohjaajat: Marja-Kristiina Vaahtera, lehtori, THM & Hanna Keski-Saari, lehtori, TTM

Vuosi: 2021

Sivumäärä: 32

Liitteiden lukumäärä: 3

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli löytää näyttöön perustuvaa tietoa hyvästä perehdytyksestä sekä onnistuneen perehdytyksen hyödyistä. Tavoitteena oli myös tuottaa kehitysideoita Lapuan terveyskeskuksen akuutti- ja kuntoutusosastolle. Tarkoituksena oli tuottaa perehdytyksen onnistumisesta kuvaileva kirjallisuuskatsaus aiempien tutkimuksien ja kirjallisuuden pohjalta. Tehtävänä oli etsiä tietoa siitä, mitkä asiat auttavat perehdytyksen onnistumisessa, miten perehdytystä voi kehittää sekä mitä hyötyä hyvästä perehdytyksestä on hoitohenkilökunnalle, esimiehille ja potilaille.

Tämä opinnäytetyö on kuvaileva kirjallisuuskatsaus, johon on haettu tietoa kirjallisuudesta sekä erilaisten tietokantojen avulla. Tuloksissa on käsitelty 11 eri tutkimusta. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysiä käyttäen.

Tuloksista käy ilmi, että onnistuneesta perehdytyksestä on hyötyä potilaalle ja asiakkaalle, työntekijälle, työyhteisölle, esimiehelle ja koko organisaatiolle. Onnistuneen perehdytyksen ansiosta potilasturvallisuus ja hoitotyön laatu paranevat, työntekijä sitoutuu työpaikkaan paremmin, oppimiskokemukset helpottuvat, vuorovaikutus paranee ja konfliktit vähentyvät. Hyvään perehdytykseen kuuluu perehdyttäjän nimeäminen, perehdytyksen suunnittelu, uuden työntekijän ottaminen mukaan työyhteisöön, tasavertainen vuorovaikutus sekä työtehtäviin ja tiloihin perehdyttäminen. Lisäksi perehdytykselle on varattava riittävästi aikaa. Perehdytyksen kehittämiskohteena on nähty täydennyskoulutus, tavoitteiden asettaminen, kirjallisten materiaalien ajantasalla pitäminen, mentorointi ja monikulttuuriset vuorovaikutustilanteet.

Tätä kirjallisuuskatsausta pystyy hyödyntämään hoitoalan eri yksiköissä. Perehdytyksestä hoitoalalla löytyi tutkimustietoa, mutta tuoreita tutkimuksia oli hyvin vähän. Tämän vuoksi jatkotutkimushaasteena voisi olla laajempi tilastollinen tutkimus perehdytyksen onnistumisesta.

¹ Asiasanat: perehdytys, työnohjaus, onnistuminen, hoitoala, kirjallisuuskatsaus

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Degree Programme in Nursing

Author/s: Julia Koivisto & Sini Taipale

Title of thesis: The Significance of Successful Orientation at the Beginning of Employment

Supervisor(s): Marja-Kristiina Vaahtera, MNSc, Head of Degree Programme in Nursing & Hanna Keski-Saari, MNSc, Senior Lecturer

Year: 2021

Number of pages: 32

Number of appendices: 3

The objective for this thesis was to find information about thorough orientation and benefits of successful orientation. The aim was also to develop Lapua Health Centre's Acute and Rehabilitation Ward. The target was to develop a literature review describing successful orientation from previous research and literature. The task was to find information regarding the factors that help to provide successful orientation, how to improve orientation, and what benefits of good orientation there are for the nursing staff, supervisors, and patients.

This thesis is a descriptive literature review, which has used information from literature and databases. The results have been gathered from eleven (n=11) different research studies. The data has been analyzed using the method of content analysis.

The results show that successful orientation is useful for patients, nursing staff, supervisors, and the whole organization. Through a successful orientation, patient safety and quality of nursing improve. The employee is more committed to the work, learning experiences become easier, interactions get better, and conflicts decrease. Successful orientation includes naming the instructor, planning the training, including a new employee into the work community, equal interaction and familiarization with tasks and workspaces. In addition, enough time must be reserved. Updating orientation, setting objectives and planning orientation appear to need improvement regarding orientation.

This literature review can be utilized in different health care units. There are very few recent studies concerning orientation. As a result, more extensive statistical studies regarding successful orientation would be beneficial.

¹ Keywords: orientation, supervision of work, success, nursing, literature review

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	2
Thesis abstract	3
SISÄLTÖ	4
1 JOHDANTO	6
2 UUDEN TYÖNTEKIJÄN PEREHDYTYS	7
2.1 Perehdytys-käsitteen määritelmä	7
2.2 Perehdytystä ohjaava lainsäädäntö.....	8
2.3 Hyvän perehdytyksen käytänteitä.....	9
3 PEREHDYTYKSEN MERKITYS HOITOTYÖSSÄ	12
3.1 Perehdytyksen merkitys potilaalle ja asiakkaalle.....	12
3.2 Perehdytyksen merkitys työntekijälle ja työyhteisölle	12
3.3 Esimiehen tehtävät perehdytyksessä	13
3.4 Perehdytyksen merkitys organisaatiolle	14
4 TARKOITUS, TAVOITTEET JA TEHTÄVÄT	15
5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS.....	16
5.1 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus.....	16
5.2 Tiedonhaku	16
5.3 Aineiston valinta ja kuvailu	17
5.4 Aineiston analyysi.....	18
6 TULOKSET	19
6.1 Perehdytyksen merkitys hoitotyössä	19
6.2 Hyvä perehdytys hoitotyössä.....	20
6.3 Perehdytyksen kehittäminen	21
6.4 Tutkimustulosten johtopäätökset ja yhteenveto.....	23
7 POHDINTA.....	26
7.1 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	26
7.2 Opinnäytetyön prosessin pohdinta	26
7.3 Jatkotutkimusaiheet.....	27
LÄHTEET	29

LIITTEET 32

1 JOHDANTO

Perehdytyksellä tarkoitetaan työntekijän opastusta uusiin työtehtäviin (Eklund 2018, 25). Sen tavoitteena on varmistaa työntekijän sopeutuminen työhönsä, sekä tutustuttaa uusi työntekijä mahdollisimman kattavasti työtehtäviin, työolosuhteisiin ja työympäristöön. Perehdytyksessä korostetaan turvallisia työtapoja. (Surakka 2009, 77.)

Perehdytys aiheena on tärkeä, sillä onnistunut perehdytys parantaa työturvallisuutta ja potilasturvallisuutta. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan perehdyttämään työntekijän työolosuhteisiin ja turvallisiin työtapoihin. Hyvin perehdytetty työntekijä on motivoitunut, viihtyy paremmin työssään ja haluaa sitoutua työntekoon. (Rediteq 2019.) Hyvä perehdytys on tärkeää työn sujuvuuden kannalta. Erityisen tärkeää perehdyttäminen on nuorille, uuden uran alkaessa. Hyvän perehdytyksen avulla uusi työntekijä tuntee pääsevänsä nopeasti osaksi työyhteisöä. (Työtarveylaitos 2017.)

Tämän opinnäytetyön aiheena oli Onnistuneen perehdytyksen merkitys työsuhteen alkaessa. Opinnäytetyö toteutettiin kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Toimeksiantajana toimi Lapuan terveyskeskus. Opinnäytetyössä käsittelemme hyvän perehdytyksen käytänteitä sekä hyvän perehdytyksen merkitystä. Lisäksi kerromme kehitysideoita perehdytyksen järjestämiseen.

Tavoitteena oli löytää näyttöön perustuvaa tietoa hyvästä perehdytyksestä sekä onnistuneen perehdytyksen merkityksestä. Tavoitteena oli myös tuottaa kehitysideoita Lapuan terveyskeskuksen akuutti- ja kuntoutusosastolle. Tarkoituksena oli tuottaa perehdytyksen onnistumisesta kuvaileva kirjallisuuskatsaus aiempien tutkimuksien ja kirjallisuuden pohjalta. Tehtävänä oli etsiä tietoa siitä, mitkä asiat auttavat perehdytyksen onnistumisessa, miten perehdytystä voi kehittää sekä mitä hyötyä hyvästä perehdytyksestä on hoitohenkilökunnalle, esimiehille ja potilaille.

2 UUDEN TYÖNTEKIJÄN PEREHDYTYKSEN

2.1 Perehdytys-käsitteen määrittely

Perehdytys tarkoittaa työpaikalla erilaisia käytänteitä, joiden tavoitteena on varmistaa työntekijän sopeutuminen työhönsä (Eklund 2018, 25). Se tarkoittaa kaikkea sitä mitä työntekijälle kerrotaan, näytetään ja esitellään työhön liittyvistä asioista. Perehdytyksen tavoitteena on yksilön ja organisaation etu: uusi työntekijä saadaan omaksumaan organisaation toimintatavat sekä hänestä saadaan organisaation täysivaltainen jäsen. Tavoitteena on tutustuttaa uusi työntekijä mahdollisimman kattavasti työtehtäviin, työolosuhteisiin ja työympäristöön. (Surakka 2009, 77.)

Aiemmin perehdytys on tarkoittanut välitöntä työn opastusta. Työympäristöön, organisaatioon ja työyhteisöön perehtymistä ei pidetty tärkeänä. Nykyisin kuitenkin uuden työntekijän odotetaan ymmärtävän, miten organisaatio toimii ja miksi se on olemassa. (Onnismaa 2010, 88.)

Perehdytyksen lähikäsitteitä ovat on perehdyttäminen ja työnopastus. Perehdyttäminen tarkoittaa konkreettista käytännön toimintaa, jossa uutta työntekijää perehdytetään työtehtäviin oikeissa tilanteissa sekä tutustumista työpaikkaan ja työkavereihin. (Nikki, Koivunen & Suominen 2010, 21.) Työnopastus tarkoittaa niitä asioita, jotka kuuluvat itse työn tekemiseen. Näitä ovat esimerkiksi opastus työkokonaisuuteen, työn vaiheiden läpikäyminen sekä työn edellytykset ja tarvittavan tiedon hankkiminen. (Työterveyslaitos, [viitattu 29.1.2021].)

Kupias ja Peltola (2009, 19) määrittelevät perehdytyksen tarkoittavan niitä toimenpiteitä ja tukea, joiden avulla uusi työntekijä pääsee mahdollisimman hyvin alkuun uudessa työssään, työyhteisössään ja organisaatiossaan. Tavoitteena on, että työntekijä pystyy mahdollisimman nopeasti selviytymään työstään tarvittavan itsenäisesti. Hyvään perehdytykseen kuuluu työtä helpottavien käytännön toimien lisäksi uuden työntekijän osaamisen kehittäminen, sekä varsinainen opastus työtehtäviin, työympäristöön ja koko organisaatioon. (Kupias & Peltola 2009, 19.)

Perehdytyksen avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa tavat, henkilöstön ja työtilat. Tavoitteena on, että työntekijä saa riittävät tiedot ja taidot toimia uudessa työssään. Perehdytyksessä korostetaan turvallista työskentelytapaa ja annetaan tietoa

turvallisuusvaaroista. Lisäksi opastetaan tarvittavien koneiden ja laitteiden käyttöön. Perehdytys koskee uusia työntekijöitä, mutta sitä voidaan käyttää myös, jos esimerkiksi vanha työntekijä palaa äitiyslomalta tai pitkältä sairauslomalta. (Pitkänen 2010, 6.) Perehdytykseen ovat oikeutettuja kaikki työntekijät. Vakituisten työntekijöiden lisäksi perehdytystä on järjestettävä vuokratyöntekijöille, kesätyöntekijöille ja muille sijaisille. (Työterveyslaitos, [viitattu 29.1.2021].)

2.2 Perehdytystä ohjaava lainsäädäntö

Perehdytystä ohjaavat erityisesti työturvallisuuslaki, työsopimuslaki ja laki yhteistoiminnasta. Lainsäädännön noudattaminen on vähimmäisvaatimus kaikille työpaikoille. Työlainsäädännössä perehdytyksen merkitystä on korostettu. Työnteko on lailla suojattua ja valvottua toimintaa. Lainsäädännön noudattamista työpaikoilla valvovat johdon lisäksi henkilöstöammattilaiset, kuten työsuojeluviranomaiset, työsuojeluvaltuutetut ja luottamusmiehet. Huonosti hoidettu perehdytys heikentää työntekijän mahdollisuutta onnistua työssä yrityksen menestymisen hyväksi. (Kupias & Peltola 2009, 20-21, 27.) Perehdytys ei ole vain kohtelias tapa, vaan se on työlainsäädäntöön kirjattu velvoite (Mertanen & Juusela 2012, 45).

Työturvallisuuslain 14§:n mukaan työnantajan tulee perehdyttää uusi työntekijä työhön, työpaikkaan, työväliseisiin ja turvallisiin työtapoihin. Uudelle työntekijälle täytyy antaa opetusta ja ohjausta työn haitoista, jotta ennaltaehkäistään vaaratilanteita. Lisäksi työntekijää opastetaan muun muassa puhdistus-, huolto- ja häiriötilanteiden varalta. Perehdytysajan täytyy olla riittävän pitkä. Perehdytystä täydennetään tarvittaessa työn ohella. (L 23.8.2002/738.) Lisäksi työturvallisuuslain mukaan työnantajan on huolehdittava, että työnteko on turvallista, eikä työntekijöiden terveys vaarannu. Työolosuhteiden täytyy olla turvallisia työntekijöille. Työturvallisuus on erittäin tärkeä osa huolella suoritettua perehdytystä. (Kupias & Peltola 2009, 23.)

Työsopimuslain 1§:n mukaan työnantajan on kykyjensä mukaan edistettävä suhteitaan työntekijöihin, sekä työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava, että työntekijä voi suoriutua työstään, vaikka yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaisiin tai kehitettäisiin. Työnantajan täytyy pyrkiä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä tyourallaan. (L 26.1.2001/55.)

Lainsäädännössä on määritelty laajasti työnantajan ja työntekijän välistä yhteistoimintaa. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (L 30.3.2007/334) määrää neuvottelemaan, kun tapahtumassa on henkilöstön asemaan vaikuttavia muutoksia, hankintoja tai järjestelyjä. Sen tavoitteena on edistää vuorovaikutusta, tiedottamista ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia. Tähän kuuluu se, että perehdytyksen järjestelyt on tehtävä näkyviksi, jotta työntekijät ovat tietoisia opastukseen kuuluvista asioista. (Kupias & Peltola 2009, 25-26.)

2.3 Hyvän perehdytyksen käytänteitä

Hyvään perehdytykseen kuuluu riittävän ajan ja resurssien varaaminen. Perehdytys on hyvä toteuttaa kirjallisen mallin mukaan. Niitä voivat olla muistilista, kansio, henkilökohtainen rastitettava perehdytyskortti tai internetissä oleva lomake. Perehdytysmateriaalit tulee tarkistaa, että ne ovat ajan tasalla. (Työterveyslaitos, [viitattu 29.1.2021].) Kirjallista perehdytysmallia käytettäessä täytyy ottaa huomioon uusien työntekijöiden erilaiset lähtökohdat ja soveltaa perehdytysprosessia yksilöllisesti (Connelly 2005).

Uudelle työntekijälle täytyy nimetä perehdyttäjä tai perehdyttäjät. Perehdyttäjän on oltava kiinnostunut perehdytyksestä ja osattava huomioida työntekijän erilaiset tavat oppia, jotta perehdytys onnistuisi. Perehdyttäjät tarvitsevat koulutusta, sillä perehdytys vaatii taitoa hyödyntää erilaisia ohjausmenetelmiä. (Kiel 2012.) Perehdyttäjän pitäisi pystyä olemaan kannustava ja kärsivällinen sekä luomaan perehdytysjaksolle turvallinen ilmapiiri, jotta uusi työntekijä uskaltaa kysyä mitä tahansa (Ward 2009).

Perehdyttäjän valinnan jälkeen hänen olisi hyvä ottaa yhteyttä tulevaan työntekijään ennen ensimmäistä työvuoroa. Uuden työntekijän jännitystä helpottaa se, jos hän saa tietoja työpaikan tavoista ennen työsuhteen alkua. Samalla uusi työntekijä voi kysyä tarvittavia kysymyksiä. Tässä myös perehdyttäjä voi tiedustella uuden työntekijän aiempaa osaamista, jotta perehdytystä on helpompi suunnitella. (Kupias & Peltola 2009, 103.)

Kun uusi työntekijä saapuu paikalle, hänet toivotetaan tervetulleeksi esittelemällä heti aluksi muut samassa vuorossa olevat työntekijät, esimies ja erikseen nimetty perehdyttäjä. Tässä työntekijä saa ensivaikutelman uudesta työpaikastaan, joten on tärkeää kohdella uusia työntekijöitä ystävällisesti. Ensivaikutelmasta kannattaa tehdä mieluisa, sillä huonoa alkua on vaikea paikata myöhemmin. (Kupias & Peltola 2009, 103-104.)

Ensimmäisenä työpäivänä on hyvä hoitaa kiireisimmät asiat, kuten kulkulupien, avaimien ja työvaatteiden hankkiminen. Perehdyttäjä esittelee uudelle työntekijälle työpaikan tilat. Heti alussa katsotaan työpaikan parkkipaikka, ulko-ovet, pukuhuoneet, taukotila ja työtehtävien sijainti. Työntekijän kanssa käydään läpi perehdytysuunnitelma. On tärkeää, että perehdytysprosessi etenee pikkuhiljaa. Opetettavat asiat voidaan jakaa eri päiville niin, että yhtenä päivänä ei tule liikaa uutta tietoa. Työsuhteen alussa on tärkeää melko nopeasti päästä tekemään varsinaista työtä, sillä usein tekemällä oppii parhaiten. (Kupias & Peltola 2009, 105-106).

Työsuhteen alussa käydään läpi työpaikan toimintatavat ja säännöt. Työntekijälle kerrotaan työpaikan toiminnasta ja sen arvoista sekä työtehtävistä ja niiden tavoitteista. Lisäksi kerrotaan keneltä voi kysyä lisätietoja työhön liittyvissä asioissa. Hoitoalla on paljon erilaisia käsitteitä ja lyhenteitä, minkä vuoksi on hyvä antaa uudelle työntekijälle paperillinen versio yleisimmistä käsitteistä, jotta lyhenteiden kanssa ei tulisi väärinymmärryksiä. Työntekijän kanssa käydään läpi myös erilaiset oikeudet ja velvollisuudet sekä keskeiset lait koskien työntekijää ja työnantajaa. (Työterveyslaitos, [viitattu 29.1.2021].)

Työntekijän kanssa käydään läpi hänelle kuuluva tehtävänkuva ja tarkemmat vastualueet. Esitellään yksityiskohtaisesti koneet, laitteet ja työvälineet sekä opastetaan niiden käyttö ja kuinka tulee toimia häiriötilanteissa. Opastetaan myös suojaimien käytössä. (Työterveyslaitos, [viitattu 29.1.2021].). Uudelle työntekijälle kerrotaan yksikössä hoidettavista potilasryhmistä sekä kuvaillaan yleisimpien potilasryhmien hoitopolut (Ward 2009).

Perehdytyksen yksi tärkeimmistä tavoitteista on työturvallisuuden lisääminen. Työturvallisuuteen hoitoalalla kuuluu muun muassa suojavaatteet ja desinfiointiaineen käyttäminen. Työntekijää on opastettava työpaikan vaara- ja haittatekijöistä. Hoitotyössä on tärkeää esimerkiksi ergonomian huomiointi sekä tiedottaminen mitä tehdään pisto- ja viiltotapaturmien sattuessa. Työntekijän perehdytyksen ja työnopastuksen määrä riippuu työntekijän ammatillisesta osaamisesta ja koulutuksesta sekä työkokemuksesta. Kokenut työntekijä tuntee paremmin oikeat työskentelytavat kuin juuri valmistunut nuori hoitaja. Työturvallisuus on tärkeä osa perehdytystä. Hoitoalalla voi sattua vastaan potilaita, jotka voivat hakea oikeuksiaan uhkailemalla ja väkivallalla. Työntekijän kanssa on tärkeää käydä läpi, miten tällaisissa tilanteissa toimitaan ja miten voidaan välttää vaaratilanteita. (Kupias & Peltola 2009, 23-24.) Lisäksi työntekijälle kerrotaan, mistä työpaikalta löytyy turvallisuuteen liittyvät ohjeistukset (Työterveyslaitos, [viitattu 25.1.2021]).

Työtehtävien aloittaminen riippuu työn vaatimustasosta ja uuden työntekijän työkokemuksesta. Aluksi uusi työntekijä voidaan ottaa mukaan työskentelmään kokeneemman hoitajan kanssa. Uusi työntekijä saa tehdä toimenpiteitä rauhassa, sillä kokenut ammattilainen on vieressä tukena, jotta voi kysyä tarvittavia kysymyksiä. Kaikkia toimenpiteitä ei välttämättä pääse tekemään perehdytysjaksolla, joten joitain tilanteita voidaan tehdä simuloituissa tilanteissa. (Mertanen & Juusela 2012, 45.) Simulaatio tarkoittaa todellisen tilanteen jäljittelyä niin, että se olisi mahdollisimman todellinen. Sitä käytetään oppimis- ja kertaustilanteissa. (Blomgren 2015.)

Perehdytystä tulee myös jatkaa työnteon ohessa. Uuden työntekijän kysymyksiin tulee vastata ja hänen työskentelemistä voi seurata oppimisen varmistamiseksi. Hänelle voidaan antaa tietoa osaamisen kehittämisen mahdollisuuksista. Uutta työntekijää olisi hyvä rohkaista kertomaan kehittämisideoitaan sekä tuomaan esille havaitsemiaan epäkohtia. Työntekijää motivoi jos hänelle annetaan palautetta työssä onnistumisesta. (Työterveyslaitos, [viitattu 29.1.2021].)

Perehdytyksen onnistumisesta kannattaa keskustella uuden työntekijän kanssa ja pyytää häneltä palautetta, miten perehdytys on sujunut. Kun tarkastellaan uuden työntekijän osaamista ja osaamisen kehittymistä, niin nähdään onko perehdytys ollut riittävää. Tämän kautta voidaan myös puuttua ongelmakohtiin. (Kupias & Peltola 2009, 21-23.)

3 PEREHDYTYKSEN MERKITYS HOITOTYÖSSÄ

3.1 Perehdytyksen merkitys potilaalle ja asiakkaalle

Hyvä perehdytys parantaa työn laatua ja tulosta. Tämän kautta sen on todettu lisäävän asiakastyytyväisyyttä. Hyvällä perehdytyksellä voidaan vähentää tapaturmia, onnettomuuksia sekä parantaa potilasturvallisuutta. (Mertanen & Juusela 2012, 45.) Potilasturvallisuus paranee, kun hoitohenkilökunnalla on tehtävän vaatimat tiedot, taidot ja osaaminen. Tämä varmistetaan, mikäli uudet työntekijät perehdytetään kunnolla työpaikan tapoihin ja työtehtäviin. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2011.)

Hyvän perehdytyksen on todettu auttavan uusien asioiden oppimisessa. Tämän kautta hoitotyöstä tulee laadukkaampaa. Laadukas hoitotyö on positiivinen asia kaikkien, mutta ennen kaikkea potilaan kannalta. (Miettinen ym. 2009, 77.)

3.2 Perehdytyksen merkitys työntekijälle ja työyhteisölle

Uuden työntekijän hyvä perehdytys työhön on parhainta ennakoivaa turvallisuustoimintaa. Puutteet perehdytyksessä ja työnopastuksessa ovat yleisiä työtapaturman syitä. Hyvin toteutettu perehdytys parantaa työturvallisuutta, työhyvinvointia ja työpaikan sisäistä luottamusta. (Työturvallisuuskeskus, [viitattu 29.1.2021].)

Uuden työntekijän aloittaessa on pyrittävä siihen, että työntekijä viihtyisi työpaikassa mahdollisimman pitkään. Tähän voidaan vaikuttaa hyvällä perehdytyksen suunnittelulla ja toteutuksella. Vastuullinen työnantaja pitää kiinni lupauksistaan ja huolehtii työntekijöiden työhyvinvoinnista. Jos työntekijälle on luvattu kunnollinen perehdytys, mutta parin päivän jälkeen kenelläkään ei ole aikaa uuden työntekijän opastamiseen, niin poislähteminen on todennäköistä. Yksi tärkeimmistä onnistuneen perehdytyksen vaiheista on heti alussa hyvän ensivaikutelman luominen. (Surakka 2009, 63-64.)

Perehdytystä parantaa positiivisen palautteen antaminen. Palaute motivoi työntekijää oppimaan uusia asioita ja tekemään työnsä paremmin. Myös työyhteisöön mukaan pääseminen ja sosiaalinen yhteenkuuluvuus lisäävät parempaa työilmapiiriä ja pysyvyyttä. Työn ja työkavereiden arvostaminen auttavat motivoimaan työssä. Lisäksi luottamus

työkavereihin ja johtoryhmään luovat työntekijälle turvallisuuden tunnetta, joten työpaikkaan meneminen voidaan kokea tällöin helpommaksi. (Surakka 2009 64-66.)

Perehdytyksen avulla uusi työntekijä sopeutuu paremmin työyhteisöön. Uuteen työpaikkaan tuleminen on usein jännittävää ja pelottavaakin, sillä työkaverit, työtilat ja työtehtävät voivat olla uudenlaisia. Yksikössä käytettävät lyhenteet ja termit voivat tuntua vierailta. Näiden vuoksi ensimmäiset työpäivät uudessa työpaikassa voivat tuntua raskailta, koska on niin paljon uutta asiaa ja opittavaa. On tärkeää, että uusi työntekijä tuntisi olonsa turvalliseksi. Tämän vuoksi häntä ei tule laittaa työskentelemään yksin ensimmäisinä työvuoroina. (Surakka 2009, 72-73.)

Laadukas perehdytys on uudelle työntekijälle merkki siitä, että häntä arvostetaan työpaikassa. Jokaista työntekijää tarvitaan tavoitteiden saavuttamiseksi, ja tämä on hyvä näyttää työntekijälle heti alusta lähtien. Työntekijöistä valitaan nimetty perehdyttäjä tai perehdyttäjät uudelle työntekijälle. Vaikka uudelle työntekijälle on nimetty perehdyttäjä, niin työpaikalla tulee muistaa, että jokainen on vastuussa perehdytyksestä ja työnopastamisesta (Surakka 2009, 73.) Työntekijöitä tulee tiedottaa hyvissä ajoin uuden työntekijän tulosta, koska sitten he voivat ottaa uuden työntekijän paremmin vastaan (Työterveyslaitos, [viitattu 24.2.2021]).

Onnistunut perehdytys vähentää virheiden määrää, mikä taas säästää aikaa ja rahaa. Perehdytys parantaa työntekijän työssä jaksamista sekä motivaatiota ja sitoutumista työtehtäviin. Se myös lisää itseluottamusta työssä onnistumiseen. (Ward 2009.) Hyvin toteutettu perehdytys vähentää työtapaturmia, ja näin työturvallisuus paranee. Se vähentää myös stressiä uudelta työntekijältä, sekä auttaa häntä sopeutumaan uuteen työyhteisöön ja työtehtäviin. (eSignals. 2018.) Lisäksi kokeneemmat hoitajat voivat oppia uusilta hoitajilta, eli myös perehdyttäjä voi saada uusia tietoja (Ylitörmänen, Kvist & Turunen 2013).

3.3 Esimiehen tehtävät perehdytyksessä

Esimiehen tehtävänkuvaan kuuluu varmistaa perehdytyksen järjestäminen. Hänen on tärkeää olla läsnä uuden työntekijän ensimmäisenä työpäivänä tai mahdollisimman pian työsuhteen alkaessa. Esimiehen täytyy pitää huolta työntekijän työturvallisuudesta ja työhyvinvoinnista. Työyhteisöä olisi hyvä kannustaa tutustumaan uuteen työntekijään sekä toivottamaan hänet tervetulleeksi uuteen työpaikkaan. (Surakka 2009, 62.)

Esimiehen kuuluu varmistaa, että uusi työntekijä ymmärtää työtehtävät. Lisäksi täytyy sopia ajankohta, jossa esimies ja työntekijä voivat jutella perehdytyksen onnistumisesta, suoriutumisesta työtehtävissä sekä kehittymisen tavoitteista. Tärkeää on antaa palautetta siitä, miten uusi työntekijä on onnistunut työssään sekä antaa mahdollisuus työntekijälle kertoa myös oma mielipiteensä kaikista mieleen tulleista asioista. Perehdytys voi olla myös jännittävää sekä uudelle työntekijälle että perehdyttäjälle, joten esimiehen olisi hyvä tukea kaikkia perehdytykseen kuuluvia työntekijöitä. (Surakka 2009, 62.)

3.4 Perehdytyksen merkitys organisaatiolle

Hyvän perehdytyksen järjestäminen vaatii organisaatiolta riittävästi resursseja. Tämä voi aiheuttaa hetkellisen tehokkuuden laskun, mutta vähitellen tehokkuus nousee uuden työntekijän työpanoksen ansiosta. Perehdytykseen on hyvä panostaa kunnolla, sillä epäonnistunut perehdytys johtaa tuottavuuden laskuun ja usein työntekijän irtisanoutumiseen. (Eklund 2018, 32-33.)

Hoitotyön ammattilaisten sitouttaminen terveydenhuollon työyksiköihin on koettu haasteelliseksi. Se tulee myös olemaan yhä haasteellisempaa tulevaisuudessa. Erityisen vaikeaksi sen tekee vanhempien hoitajien työelämästä poisjääminen, pitkät vanhempainvapaat ja hoitajien vastahakoisuus sitoutua raskaaksi ja vaativaksi koettuun kolmivuorotyöhön. (Merasto 2012, 30.)

Hyvän perehdytyksen nähdään tuovan etuja sekä uudelle työntekijälle, vastaanottavalle työyhteisölle että koko organisaatiolle. Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys lisää yrityksen mainetta työnantajana. (Kupias & Peltola 2009, 20-21.) Monissa kotimaisissa ja kansainvälisissä tutkimuksissa on osoitettu työhyvinvoinnin ja luottamuksen positiivinen vaikutus yrityksen tuottavuuden kasvuun (Onnismaa 2010, 88).

Hartikaisen (2016, 95) tekemästä väitöskirjasta kävi ilmi, että esimiehen ja johtoryhmän asennetta perehdytystä kohtaan pidettiin tärkeänä. Työpaikoissa, joissa esimieheltä tuli arvostusta ja tukea perehdytykseen, koettiin perehdytys tärkeäksi ja siihen kiinnitettiin enemmän huomiota. Jos esimies suhtautui välinpitämättömästi perehdytykseen, niin myös muu henkilökunta ei arvostanut perehdytystä. Esimiehillä on siis valtaa vaikuttaa siihen, miten osastolla toimitaan.

4 TARKOITUS, TAVOITTEET JA TEHTÄVÄT

Opinnäytetyön tavoitteena oli löytää näyttöön perustuvaa tietoa hyvästä perehdytyksestä sekä onnistuneen perehdytyksen hyödyistä. Tavoitteena oli myös tuottaa kehitysideoita Lapuan terveyskeskuksen akuutti- ja kuntoutusosastolle. Tarkoituksena oli tuottaa perehdytyksen onnistumisesta kuvaileva kirjallisuuskatsaus aiempien tutkimuksien ja kirjallisuuden pohjalta.

Tehtävänä oli etsiä tietoa siitä, mitkä asiat auttavat perehdytyksen onnistumisessa sekä mitä hyötyä hyvästä perehdytyksestä on potilaille ja asiakkaille, hoitohenkilökunnalle, esimiehille ja organisaatiolle. Lisäksi tehtävänä oli etsiä kehitysideoita perehdytyksen järjestämiseen. Nämä tiedot selvitettiin aiemmista tutkimuksista ja kirjallisuudesta. Opinnäytetyön tehtävänä oli etsiä vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

Mikä on perehdytyksen merkitys hoitotyössä?

Millaisia asioita kuuluu hyvään perehdytykseen?

Miten perehdytystä voi kehittää?

5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

5.1 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Opinnäytetyössä käytettiin tutkimusmenetelmänä kuvailevaa kirjallisuuskatsausta. Se on menetelmä, jolla saadaan muodostettua kokonaiskuva valitusta aiheesta. Hoitotieteessä kirjallisuuskatsauksien avulla voidaan hahmottaa aihealueen tutkimustarvetta. (Stolt, Axelin & Suhonen 2015, 4.)

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus kuvaa aiheeseen liittyvää aiempaa tutkimusta, sen laajuutta, syvyyttä ja määrää (Jamk, [viitattu 22.1.2021]). Siinä kirjoittaja tarkastelee rajaamaansa aihepiiriään yleisesti ja tekee niistä yhteenvetoja. Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa aineistot ovat laajoja ja se on ikään kuin yleiskatsaus ilman tiukkoja ja tarkkoja sääntöjä. Tutkittava ilmiö kuvataan laaja-alaisesti ja tarvittaessa luokitellaan tutkittavan ilmiön ominaisuuksia. (Salminen 2011, 6.)

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus hyväksyy monipuoliset tarkastelunäkökulmat ja laajan aineiston, koska kirjallisuuden valinnassa ei ole käytetty tiukkoja sääntöjä. Sillä pyritään kuvailemaan viimeaikaista tai aikaisemmin tehtyä tutkimustietoa. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus voidaan jakaa neljävaiheiseen prosessiin. Prosessiin kuuluvat tutkimuskysymyksen muodostaminen, aineiston valinta, kuvailun rakentaminen ja tulosten tarkastelu. (Kangasniemi ym. 2013, 294.)

5.2 Tiedonhaku

Tiedonhaku tapahtui käyttäen eri tietokantoja sekä manuaalisesti. Teoriatietoa haettiin aihetta käsittelevistä kirjoista ja verkkolähteistä. Tietoa löytyi vaihtelevasti. Perehdytyksestä löytyi hyvin lähteitä, mutta hoitoalan perehdytyksestä löytyi melko vähän tutkimuksia. Ongelmaksi koettiin myös se, että tuoreita tutkimuksia löytyi niukasta. Vanhempia, yli 10 vuotta vanhoja tutkimuksia, löytyi paremmin. Hyödyksi käytettiin saman aihepiirin vanhojen opinnäytetöiden lähdeluetteloita, sillä niistä saatiin hyviä vinkkejä.

Tietoa haettiin seuraavista tietokannoista: Medic, Terveysportti, SeAMK Finna, Finna, Arto ja Cinahl. Tutkimuksen lähtökohtana pidettiin aikaisempaa tietoa perehdytyksestä. Tietoa haettiin pääasiassa suomen kielellä, mutta yksittäisiä lähteitä käytettiin myös englanniksi. Lähteet

pyrittiin rajaamaan enintään kymmenen vuotta vanhoihin teoksiin, mutta yksittäisiä tätä vanhempia lähteitä käytettiin.

Pääkäsitteitä ovat perehdytys, hoitoala ja onnistuminen. Muut käsitteet, joita voi hyödyntää tiedonhaussa ovat: työnohjaus, perehdyttäminen, perehdytysohje, henkilöstökoulutus, työnopetus, hyödyt, mentorointi, työpaikkakoulutus ja työsuojelu. Englanninkielisiä pääkäsitteitä ovat orientation, familiarisation ja introduction.

5.3 Aineiston valinta ja kuvailu

Aineistojen valintaan vaikutti työn aihe sekä tutkimuskysymykset. Tutkimuskysymykset mietittiin tarkasti, sillä niiden kannalta tiedot kerättiin. Koko ajan tekstiä mietittiin siten, että tutkimuskysymyksiin tulee vastattua. Aineistot tuli valita huolellisesti, sillä niiden pohjalta päästiin etenemään tekstin kirjoittamisessa.

Aineiston valintaan vaikuttavat tekijät:

- Aineisto vastaa tutkimuskysymyksiin.
- Aineisto ei saa olla liian vanha, vaan sen täytyy olla vuosilta 2009-2020.
- Aineisto on joko suomen- tai englanninkielistä.
- Aineisto täytyy olla kokonaan saatavilla joko sähköisesti tai painettuna julkaisuna.
- Aineiston täytyy olla luotettavasta lähteestä.

Yllä mainittujen kriteerien vuoksi opinnäytetyöstä jäivät pois ne aineistot, jotka ovat vanhempia kuin 2009 julkaistuja aineistoja. Pois jäivät myös ne aineistot, jotka eivät vastanneet tutkimuskysymyksiin tai jotka eivät olleet varsinaisia tutkimusartikkeleita. Muutamia hyviä lähteitä jäi pois myös siksi, että teksti ei ollut kokonaan ilmaiseksi saatavana.

5.4 Aineiston analyysi

Perusanalyysimenetelmä on sisällönanalyysi, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisissa tutkimuksissa. Yleisesti sisällönanalyysi toteutetaan niin, että ensin päätetään aihe ja perustellaan, mikä aineistossa kiinnostaa. Aineistot käydään läpi ja merkataan ne asiat, jotka aineistossa sisältyvät kiinnostuksen kohteeksi. Vain tutkimukseen tarvittavat tiedot huomioidaan. Merkityt asiat kerätään erilleen muusta aineistosta, ja ne luokitellaan ja teemoitetaan aiheen mukaan. Sitten niistä kirjoitetaan yhteenveto. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 104.)

Sisällönanalyysin tavoite on luoda sanallinen ja selkeä kuvaus ilmiöstä, jota tutkitaan. Aineisto tarjoaa näkymän tähän ilmiöön. Analyysissa aineisto järjestetään selkeään ja tiiviiseen muotoon siten, että sen tietoa ei kadoteta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 105.) Tässä opinnäytetyössä aineisto analysoitiin sisällönanalyysiä käyttäen.

6 TULOKSET

6.1 Perehdytyksen merkitys hoitotyössä

Hyvin suunnitellun ja toteutetun perehdytyksen on todettu lisäävän hoitohenkilökunnan pysyvyyttä ja sitoutumista työpaikkaan. Hyvä perehdytys on organisaation tietynlainen vetovoimatekijä. On todettu, että hyvä perehdytys auttaa uuden oppimisessa ja tämän kautta hoitotyöstä tulee laadukasta. (Miettinen ym. 2009, 76-77.)

Perehdytyksen merkitys uuden työntekijän pysyvyyteen on todettu myös Nikin ym. (2010, 25) tekemässä tutkimuksessa. Nuoren työntekijän kohdalla hyvä perehdytys kohensi heidän sosiaalisia suhteitansa ja työntekoa sekä vähensi konflikteja työorganisaatiossa. Kun perehdytys parantaa sosiaalisuutta, on se myös liitoksissa työorganisaatioon sitoutumisessa eli vähentää työorganisaation vaihtamista toiseen. (Nikki ym. 2010, 25.)

Hyvästä perehdytyksestä ei ole hyötyä vain uudelle työntekijälle, vaan sen on nähty tuovan etuja myös koko työyhteisölle ja organisaatiolle. Perehdytysprosessissa kokeneena hoitajana oleva perehdyttävä voi myös oppia uusia asioita uudelta työntekijältä, joten oppimiskokemukset on nähty molemminpuolisena. Kollegoiden välisen hyvän vuorovaikutuksen on koettu vaikuttavan työntekijän pysyvyyteen työpaikassa sekä parantavan potilasturvallisuutta. (Ylitörmänen ym. 2013, 10.)

Perehdytyksen yhtenä osana on työpaikan turvallisuustoimiin perehtyminen. Yleisperehdytys sisältää perehdytysohjeet, työsuhteasiat, yksikön rakenteen, potilas- ja henkilöstöturvallisuuden sekä hoitotyön toimintoihin perehdyttämisen. Potilas- ja henkilöstöturvallisuuteen kuuluu monenlaisia erityisjärjestelmiä ja varotoimia, palo- ja pelastustoimet sekä muut turvalliseen hoitoon liittyvät työpaikkakohtaiset toimet. Myös näiden on todettu lisäävän sekä työpaikan turvallisuutta että potilasturvallisuutta. (Miettinen ym. 2009, 78-79.)

Perehdytys on nähty tavoitteellisena toimintona. Tavoitteellisuus korostoi sekä työntekijän että organisaation näkökulmasta. Työntekijän kannalta tavoitteena on päästä sisään työhön ja työyhteisöön. Organisaation näkökulmasta uusi työntekijä nähdään työtehon lisäyksenä. (Ketola 2010, 119-120.)

6.2 Hyvä perehdytys hoitotyössä

Perehdytykseen panostamisen, niin ajallisesti kuin sisällöllisestikin, nähtiin todella tärkeänä onnistuneen lopputuloksen kannalta (Ketola 2010, 117). Uusien työntekijöiden perehdytystä suunniteltaessa täytyy kiinnittää huomiota siihen, että perehdyttäjällä on tarvittava osaaminen perehdytykseen. Perehdyttäjäksi nimetyn hoitajan täytyy hallita tarvittavat henkilökohtaiset ja ammatilliset osaamisalueet, jotta perehdytys olisi onnistunut. Perehdytysosaamista tulee vahvistaa osaamisperustaisella täydennyskoulutuksella. (Voutilainen ym. 2019, 5,9.) Perehdyttäjän tulisi olla ammattilaisena ystävällinen, jolla on hyvät kommunikaatio- ja kuuntelutaidot sekä kyky ymmärtää ja lukea muita henkilöitä (Nikki ym. 2010, 25).

Onnistuneeseen perehdytykseen kuuluu useita asioita, jotka pitää ottaa huomioon menestyksen saavuttamiseksi. Tärkeänä osana on nähty joustavuus ja tilanteiden vaihtuvuuteen reagoiminen. Kun näihin asioihin kiinnitetään tarkasti huomiota, niin perehdytyksen lopputulos on todennäköisesti positiivinen ja tehokas. (Ketola 2010, 93-94.)

Ketolan (2010) tekemän tutkimuksen mukaan useissa yrityksissä perehdytys on jaettu kahteen osa-alueeseen, joita ovat työpaikan yleisperehdytys sekä varsinaisiin työtehtäviin ohjeistaminen. Yleisperehdytykseen kuuluu muun muassa työpaikan tilojen, toimintatapojen ja arvojen läpi käyminen. Työtehtävien perehdytyksessä opastetaan uusi työntekijä niihin työtehtäviin, joista jo rekrytointivaiheessa on sovittu. Useissa työpaikoissa on otettu mukaan myös kolmas perehdytyksen osa-alue, joka huomioi uuden työntekijän pääsyä mukaan työyhteisöön. Tämä on korostunut varsinkin isoissa yrityksissä. (Ketola 2010, 101-106.)

Perehdytyksen onnistumiseen vaikuttaa uuden työntekijän positiivinen asenne ja kiinnostus työtä kohtaan. Perehdytystä parantaa koulutustausta ja hyvät sosiaaliset taidot. Mitä parempi hoitotyön koulutustausta on, sitä helpompi on sopeutua uuteen työpaikkaan. Slangi- ja murre sanojen käytön on huomattu lisäävän ymmärrysvaikeuksia, joten perehdyttäjän on hyvä puhua selkeää kieltä. (Hartikainen 2016, 53.) Myös Ketolan (2010, 135) tutkimuksessa käy ilmi, että työntekijän oma aktiivisuus ottaa asioista selvää parantaa perehdytyksen onnistumista.

Hartikaisen (2016) tekemässä tutkimuksessa todetaan, että perehdytyskansiot ja lääkelupien tarkistuslista on koettu tarpeellisiksi. Organisaation järjestämiä resursseja perehdytykseen pidettiin tärkeänä. Hoitoalalla työ on muutenkin vaihtelevaa ja vastuullista, joten perehdytys

koettiin usein rasittavana lisänä muutoinkin kiireiseen työhön. Työpaikan kuuluu järjestää perehdytykseen aikaa. Kun organisaatio tuli vastaan perehdytyksessä siten, että perehdyttäjälle ja perehdytettävälle suunniteltiin työvuorolistaan yhteistä aikaa myös keskustelujen ja kirjallisten materiaalien läpikäymiseen, perehdytykseen suhtauduttiin vakavammin kuin tilanteissa, joissa perehdytykselle ei oltu resursoitu aikaa. (Hartikainen 2016, 57.)

Perehdytyksen on koettu olevan hyvin käytännön läheistä. Perehdytys on sekä suunniteltua toimintaa että ihmisten spontaania toimintaa. Perehdytysuunnitelmissa koettiin tärkeäksi se, että perehdytettävä tietää missä kohdassa mennään ja mitä seuraavaksi on vuorossa. Perehdytysuunnitelma antoi perehtyjälle valmiuksia asennetoitua seuraavaa vaihetta varten. (Ketola 2010, 108.) Suunnitelmallisen perehdytyksen koettiin olevan tehokkaampaa ja luovan paremmat lähtökohdat uuteen työpaikkaan sisäänpääsyyn kuin satunnainen perehdytystoiminta. Jos perehdytyksen haluaa onnistuvan, niin se ei koskaan ole muutaman tunnin tai yhden päivän asia. Se on prosessi, joka vaatii huomattavasti enemmän aikaa. Uuden työntekijän saapuminen pitäisi nähdä mahdollisuutena kehittää työpaikkaa. (Ketola 2010, 121, 154.)

Perehdytyksen onnistumiseksi perehdyttäjän ja perehtyjän välillä on oltava tasa-vertaista vuorovaikutusta. Perehdyttäjän on tärkeintä kaikenlaisessa ohjauksessa edistää kokemuksellista ja osallistavaa yhteistoimintaa, koska vain siinä mahdollistuu ohjattavan auttaminen. Hänen on toistuvasti kohdattava ohjattava ja saatava tämä mukaan yhteistyöskentelyyn sillä tavoin, että toiminta on ohjattavalle tärkeää, itseä koskevaa ja kiinnostavaa. (Ikonen 2020, 176-179.) Palaute- ja seurantakyselyt on nähty todella tärkeänä osana perehdytysprosessissa, sillä niiden avulla nähdään perehdytyksen onnistuminen sekä sen kehityskohteet (Ketola 2010, 112).

6.3 Perehdytyksen kehittäminen

Lähtökohtana perehdytyksen kehittämiseksi on usein työpaikan käytännön kokemukset ja niistä nousseet kehitystarpeet (Ketola 2010, 93). Niemelän (2019, 127) tekemässä tutkimuksessa on todettu, että perehdyttäjän roolilla, taustalla ja osaamisella on vaikutusta siihen, millainen perehdytysprosessista tulee sekä millaisia kysymyksiä käsitellään ja miten niitä käsitellään. On huomattu, että tärkeää on omien valmiuksien kriittinen arviointi sekä

perehdyttäjien oma kouluttautuminen työnohjauksen pariin. Niiden kautta voi nähdä myös omat heikkoutensa, sillä myös työnohjaaja voi sortua helposti yleistyksiin, asenteisiin ja epätarkkuuteen, sillä vanhoista tavoista on joskus vaikea siirtyä uusiin. (Niemelä 2019, 127.) Perehdyttäjien kouluttamisella tähdättiin tehokkaan perehdytysjärjestelmän luomiseen (Ketola 2010, 112).

Työnohjaajan rohkeudella ja aktiivisuudella on vaikutusta perehdytyksen onnistumiseen ja kehittämiseen. Emotionaalisuus, itseluottamus ja kokemukset ohjaavat merkittävästi prosessia ohjattavien kanssa. Kaikki tämä on ammattitaitoa, jota perehdyttäjän on koko ajan kehitettävä. Ammatillinen kasvu ei synny itsestään, vaan se edellyttää koulutusta ja ohjauksellista kokemusta työn lisäksi. Positiivista kehittämistä ovat lisänneet myös onnistumisen kokemukset ohjauksessa, ymmärryksen lisääminen sekä muutokset vuorovaikutustilanteissa. (Niemelä 2019, 127-128.)

Kehittämisen kohteeksi on koettu monikulttuuriset kohtaamiset, jolloin uusi työntekijä on ollut ulkomaalainen. Kulttuurinen erilaisuus on tehnyt perehdyttäjän roolin epävarmaksi ja vuorovaikutuksesta on tullut usein liian hienotunteista, eikä asioista ole uskallettu puhua avoimesti. Perehdyttäjistä on usein tullut kulttuuritulkki, joka tarkoittaa uuden kulttuurin tapojen opastamista. Myös kielitaidosta johtuvia väärinymmärryksiä on koettu. Työnohjaus voi edistää sekä yksittäisen työntekijän tai esimiehen että kokonaisen työryhmän monikulttuuriosaamista vain, jos kulttuuriin liittyvistä kysymyksistä ja käsityksistä työssä ja työyhteisössä voidaan keskustella ohjauksen aikana avoimesti. (Niemelä 2019, 130-132.) Kielitaidosta johtuvat haasteet on todettu myös Hartikaisen (2016, 53) tekemässä tutkimuksessa, jossa ulkomaalaisen työntekijän perehdytyksessä on koettu väärinymmärryksiä.

Ketolan (2010, 94) tekemän tutkimuksen mukaan haasteelliseksi on koettu sellaiset työpaikat, joissa on perehdytystilanteessa kova kiire sekä epätietoisuus siitä, kuka perehdyttää mitään asioita. Perehdytyksen yksityiskohtainen ohjeistus on koettu hankalaksi, sillä perehdytys riippuu esimerkiksi työntekijän työkokemuksesta ja työtehtävistä. Haasteena on ollut myös se, jos perehdytysuunnitelmaa ei ole päivitetty ja pitäisi siirtyä vanhoista tavoista uusiin käytäntöihin. Hartikaisen (2016, 53) tekemässä tutkimuksessa ajan riittämättömyys on myös koettu haasteeksi.

Ajan puute on koettu haasteeksi myös Peltokosken (2016, 7) väitöskirjassa. Tutkimuksessa käy ilmi, että perehdytyksen kesto on ollut liian lyhyt. Perehdytysohjelman läpikäyminen vaatii

aikaa, jotta uusi työntekijä sopeutuisi työhön paremmin. Perehdytysohjelmaa on myös tärkeä päivittää säännöllisesti. (Peltokoski 2016, 26.)

Perehdytykselle varattu aika oli jäänyt vähäiseksi myös Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontaviraston (2017) tekemässä kyselytutkimuksessa. Tutkimukseen vastanneista noin puolet olivat sitä mieltä, että perehdytykselle ei ole varattu tarpeeksi aikaa. Tutkimuksesta tuli myös ilmi, että uuden työntekijän kohtelussa olisi kehitettävää. (Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto 2017, 8-9).

Perehdytyksessä asetetut tavoitteet on koettu erityisen merkittäviksi. Toimintaa tulee arvioida jatkuvasti suhteessa uuden työntekijän henkilökohtaisiin tavoitteisiin. Tavoitteiden avulla päämäärä on saavutettu paremmin. (Ikonen 2020, 174.) Tavoitteiden tuloksellisuus on huomattu myös Karjalaisen (2010, 125) väitöskirjassa, joka käsittelee mentorointia.

Mentoroinnin on huomattu auttavan uuden työntekijän oppimisessa. Mentorointi on yhteistyösuhde, jonka tavoitteena on edistää oppimista, tukea ammatillista kasvua sekä jakaa työpaikan hiljaista tietoa uudelle työntekijälle. Mentoroinnin avulla voidaan jakaa tietoa ja kokemuksia, vahvistaa taitoja, löytää uusia näkökulmia ja lisätä työssä jaksamista. Tutkimusaineistosta kävi myös ilmi, että mentorointi miellettiin kaikille työntekijöille soveltuvaksi kehittämisen menetelmäksi, sillä se on matalan kynnyksen auttamissuhde, jota voidaan hyödyntää työuransa eri vaiheissa oleville työntekijöille. Lisäksi siihen ei tarvita isoja taloudellisia resursseja. (Karjalainen 2010, 125.) Hiljaisen tiedon siirtyminen uudelle työntekijälle on koettu haasteeksi pelkän perehdytyksen avulla. Mentoroinnin on nähty auttavan hiljaisen tiedon siirtymisessä uudelle tulokkaalle. (Ketola 2010, 99.) Useissa perehdytyksen kehittämisen tapauksissa on siirrytty mentorointitoiminnan aloittamiseen ja sen kehittämiseen (Ketola 2010, 123).

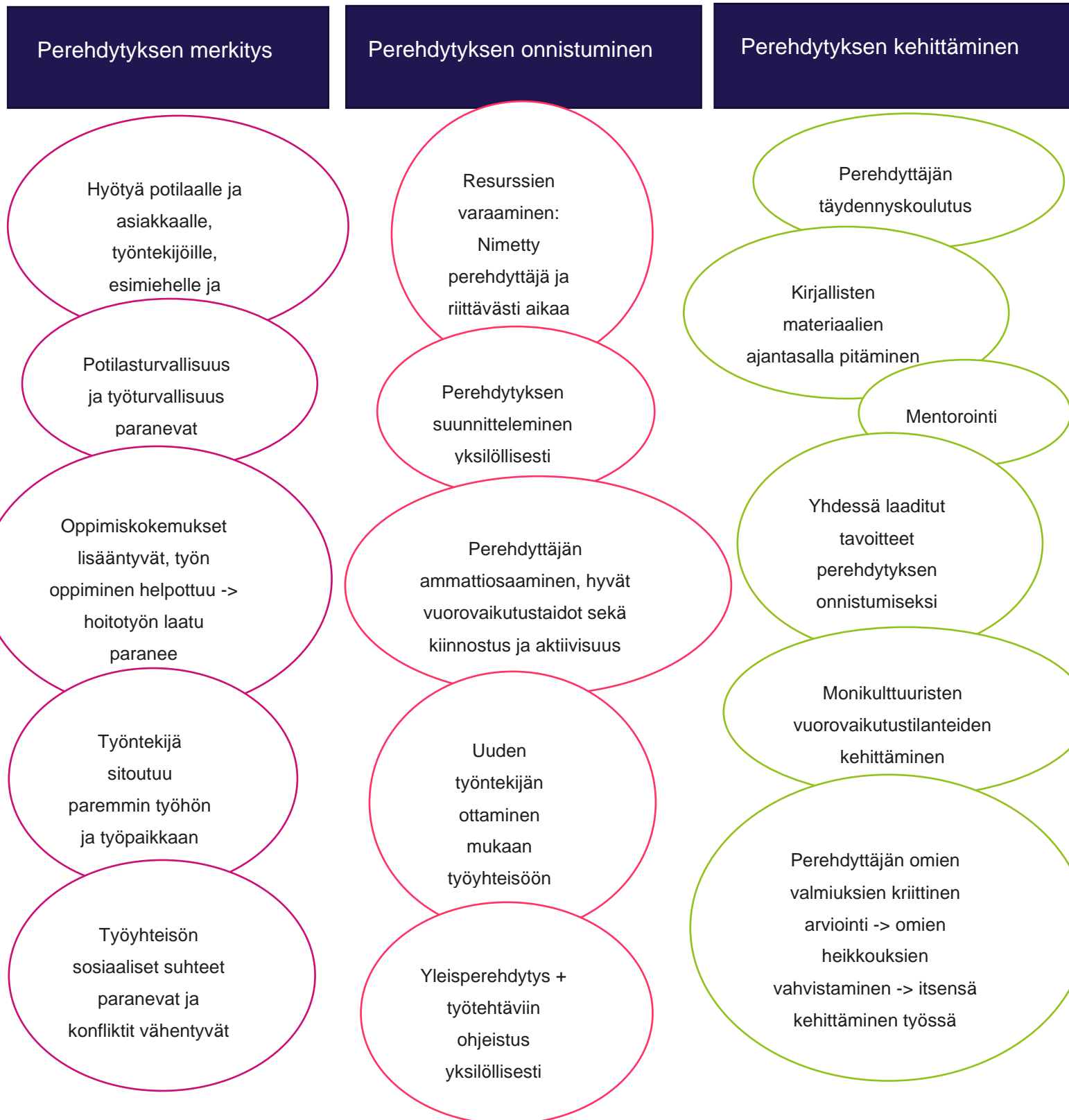
6.4 Tutkimustulosten johtopäätökset ja yhteenveto

Tässä opinnäytetyössä kuvailtiin perehdytyksen merkitystä, perehdytyksen onnistumiseen vaikuttavia tekijöitä sekä kehitysideoita perehdytyksen järjestämiseen. Pyrkimyksenä oli tuottaa konkreettista tietoa alan ammattilaisille ja opiskelijoille perehdytyksen toteutuksesta. Opinnäytetyötä varten kerättiin kattava teoriapohja.

Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että perehdytyksestä on hyötyä potilaalle ja asiakkaalle, esimiehelle, organisaatiolle sekä työntekijälle ja työyhteisölle. Hyvä perehdytys parantaa hoitotyön laatua ja potilasturvallisuutta. Perehdytyksellä on vaikutusta työntekijän pysyvyyteen organisaatiossa sekä työhön sitoutumiseen. Onnistuneen perehdytyksen myötä työyhteisön sosiaaliset suhteet paranevat, konfliktit vähentyvät, työturvallisuus paranee, työhön oppiminen helpottuu ja työyhteisön väliset oppimiskokemukset lisääntyvät.

Työturvallisuuslain 14§:n (23.8.2002/738) mukaan työnantajan tulee perehdyttää uusi työntekijä työhön, työpaikkaan, työvälineisiin ja turvallisiin työtapoihin. Tutkimustuloksista kävi ilmi, että perehdytys oli usein jaettu yleisperehdytykseen ja varsinaisiin työtehtäviin ohjeistamiseen. Hyvään perehdytykseen kuuluu perehdyttäjän nimeäminen, perehdyttäjän ammattiosaaminen ja hyvät vuorovaikutustaidot. Tutkimustuloksista ilmeni, että perehdytystä täytyy suunnitella sekä varata sille riittävästi aikaa. Tärkeää on ottaa uusi työntekijä mukaan työyhteisöön. Perehdytyksen kuuluisi aina olla yksilöllistä, sillä vastavalmistuneelta ei voi odottaa samanlaista osaamista kuin pitkän työuran kokeneelta hoitajalta (Valvira & Sairaanhoitajaliitto 2016, 9).

Perehdyttäjät tarvitsevat koulutusta, sillä perehdytys vaatii taitoa hyödyntää erilaisia ohjausmenetelmiä (Kiel 2012). Tutkimustuloksissa ilmeni kehityskohteena perehdyttäjien täydennyskoulutuksen järjestäminen. Tulosten mukaan perehdytyksen kehittämiskohteena on nähty myös monikulttuuriset vuorovaikutustilanteet ja tavoitteiden asettaminen perehdytykselle. Perehdyttäjän olisi hyvä arvioida kriittisesti omia valmiuksiaan työhön. Kirjallisten materiaalien ajan tasalla pitäminen on koettu tärkeäksi. Työturvallisuuslain 14§:n (23.8.2002/738) mukaan perehdytystä täydennetään tarvittaessa työn ohella. Perehdytyksen täydentämiseksi tutkimustuloksista kävi ilmi mentoroinnin järjestäminen perehdytyksen jatkona. Mentorointi koettiin työntekijöille soveltuvaksi kehittämisen menetelmäksi.



Kuvio 1. Tutkimustulosten yhteenveto

7 POHDINTA

7.1 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Hyviin eettisiin periaatteisiin kuuluu rehellisyys, toisten tutkijoiden työn arvostaminen, huolellisuus ja lähdeviitteiden tarkka merkitseminen sekä tietosuojakysymysten huomioon ottaminen. Tärkeää on avoin ja vastuullinen viestintä tutkimustuloksista. (Leino-Kilpi & Välimäki 2012, 364.) Tässä opinnäytetyössä on noudatettu eettisiä periaatteita. Tekstiviitteet on merkitty asianmukaisella tavalla lainatessa muiden tekemiä tutkimuksia. Tutkimus ja sen tulokset voivat olla uskottavia vain, jos siinä on käytetty hyvän tieteellisen tutkimuksen eettisesti hyväksyttävää ja luotettavaa tutkimustapaa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012-2014). Tutkimuseettisiä kysymyksiä on pohdittu koko opinnäytetyöprosessin ajan.

Aineiston käsittely voidaan toteuttaa yhden tutkijan toimesta, mutta luotettavuutta lisää jos toteuttamassa on useampi tutkija. Tässä opinnäytetyössä tekijöitä on ollut kaksi. Valitun aineiston analyysivaiheiden tarkan dokumentoinnin pohjalta pitää muiden päästä samaan lopputulokseen, ja johtopäätösten oikeudellisuus tulee olla jäljitettävissä. (Kananen 2015, 338-339.) Aineistojen hakuprosessi ja aineiston analyysi kuvattiin yksityiskohtaisesti, jotta luotettavuus lisääntyisi.

Opinnäytetyö on tehty huolellisesti. Tiedot on raportoitu tarkasti ja avoimesti opinnäytetyön ohjaajille ja toimeksiantajalle. Tietoa etsittiin aiemmista perehdytykseen liittyvistä tutkimuksista. Tutkimuksista kirjoitettiin siten, ettei tutkimustulosten pääsisältö muutu millään tavalla. Luotettavuuden arvioimiseen vaikuttaa tutkittavan aineiston koko. Mitä enemmän tutkittavaa tietoa käytetään, sitä luotettavampi työ on. Pyrkimyksenä on ollut löytää mahdollisimman paljon tutkimuksia ja kirjallisuutta. Niiden tuloksia on verrattu toisiinsa. Myös lähteiden luotettavuutta on arvioitu kriittisesti.

7.2 Opinnäytetyön prosessin pohdinta

Opinnäytetyön prosessi alkoi syksyllä 2020 aiheen valinnalla. Aiheen valinnasta olimme heti samaa mieltä. Aiheen valintaan vaikuttivat omat kokemuksemme uutena työntekijänä, sillä kaikissa työpaikoissa perehdyttäminen ei ole ollut riittävää. Lisäksi aiemmista tutkimuksista käy ilmi, että perehdytystä pääosin järjestetään, mutta siinä koetaan olevan paljon ongelmakohtia,

esimerkiksi aikataulun ja kiireen vuoksi. Aiheen valintaan vaikutti myös lähdemateriaalien monipuolisuus ja saatavuus, sekä aiheen ajankohtaisuus. Tästä syystä halusimme tehdä kirjallisuuskatsauksen hyvän perehdytyksen onnistumisesta.

Aluksi ajattelimme tehdä määrällisen kyselytutkimuksen. Päädyimme kuitenkin kuvailevaan kirjallisuuskatsaukseen yhdessä opinnäytetyön ohjaajien kanssa. Syksyllä 2020 teimme opinnäytetyön aihe suunnitelman ja tämän jälkeen varsinaisen opinnäytetyön suunnitelman. Suunnitelma valmistui joulukuussa ja varsinaista opinnäytetyötä alettiin tekemään tammikuussa 2021. Opinnäytetyö valmistui toukokuussa 2021. Opinnäytetyölle asetetut tavoitteet saavutettiin ja tutkimuskysymyksiin saatiin vastattua.

Tiedonhakuun kului paljon aikaa. Tiedonhakuprosessi alkoi alustavasti heti aiheen valinnan jälkeen. Tietoa haettiin koko ajan samalla, kun tehtiin opinnäytetyön suunnitelmaa. Alusta alkaen tavoitteena oli saada mahdollisimman monipuolisia lähteitä: tutkimusartikkeleita, kirjallisuutta ja verkkoaineistoja. Mielestämme tässä onnistuttiin hyvin.

Olimme tyytyväisiä siihen, että saimme tehdä opinnäytetyön yhdessä. Näin saatiin monipuolisempaa näkökulmaa, joka syntyi yhdessä pohtien ja miettien. Saimme paljon apua opinnäytetyön ohjaajilta työn tekemiseen.

Tämän opinnäytetyön prosessin avulla osaamme jatkossa hakea näyttöön perustuvaa tietoa laajemmin sekä pohtimaan kriittisesti lähteiden luotettavuutta. Osaamme jatkossa arvioida kriittisesti saamaamme perehdytystä eri näkökulmista. Opinnäytetyö opetti meille kärsivällisyyttä, sekä kuuntelemaan palautetta ja ottamaan siitä opiksi. Tämä työ opetti meitä toimimaan myös itse perehdyttäjän roolissa tulevassa ammatissamme. Toivomme perehdytyksen toteutuvan tämän opinnäytetyön avulla paremmin.

7.3 Jatkotutkimusaiheet

Perehdytys aiheena on tärkeä, sillä onnistuneen perehdytyksen avulla muun muassa turvallisuus, työolosuhteet ja hoitotyön laatu paranevat. Hoitoalan perehdytyksestä löytyi vain vähän tuoreita suomenkielisiä tutkimuksia. Tämän vuoksi jatkotutkimuksena perehdytyksestä olisi hyvä tehdä laajempi tilastollinen tutkimus.

Hoitajien perehdytyksen lisäksi tutkimusta voisi tehdä lääkäreiden perehdytyksen järjestämisestä. Näin saataisiin laajempaa näkökulmaa perehdytyksen kehittämiseen. Tutkimusta voisi hyödyntää perehdytyksen järjestämisessä sekä perehdytyksen kehittämisessä hoitoalan erilaisissa työyksiköissä.

LÄHTEET

- Blomgren, K. 2015. Simulaatiot - melkein leikkiä, melkein totta. [Verkkolehtiartikkeli]. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim 131 (23). [Viitattu 1.4.2021]. Saatavana: <https://www.duodecimlehti.fi/duo12860>
- Connelly, L. 2005. Welcoming new employees. Journal of nursing scholarship. 37 (2), 163-164.
- Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Grano Oy, Helsinki.
- eSignals. 4.10.2018. Perusteellisen perehdytyksen merkit ovat huikeat. [Verkkosivu]. [Viitattu 8.10.2020]. Saatavana: <https://esignals.fi/2018/10/04/onko-yrityksellanne-varaa-jattaa-perehdytys-puolitiehen/#35bb5bbe>
- Hartikainen, J. 2016. Maahanmuuttajahoitajien perehdyttäminen vanhustenhoitotyössä: toimintatutkimus vanhustenkeskuksessa pääkaupunkiseudulla. [Verkkojulkaisu]. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto. Väitösk. [Viitattu 20.2.2021]. Saatavana: http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-2246-5/urn_isbn_978-952-61-2246-5.pdf.
- Ikonen, M. 2020. Työnohjaus: luottamukseen perustuva praxis. [Verkkojulkaisu]. Helsingin yliopisto. Teologinen tiedekunta. Väitösk. [Viitattu 20.2.2021]. Saatavana: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/315047/TY%c3%96NOHJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jamk. Ei päiväystä. Kirjallisuuskatsaukset. [Verkkosivu]. [Viitattu 29.1.2021]. Saatavana: <https://oppimateriaalit.jamk.fi/yamk-kasikirja/kirjallisuuskatsaukset/>
- Kangasniemi, M, Utriainen, K, Ahonen, S-M, Pietilä, A.M, Jääskeläinen, P, & Liikanen E. 2013. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus: eteneminen tutkimuskysymyksestä jäsennettyyn tietoon. Hoitotiede 25 (4), 291-301.
- Karjalainen, M. 2010. Ammattilaisten käsityksiä mentoroinnista työpaikalla. [Verkkojulkaisu]. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 388. Väitösk. [Viitattu 20.2.2021]. Saatavana: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/23630/9789513938666.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ketola, H. 2010. Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi. [Verkkojulkaisu]. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä studies in business and economics 92. Väitösk. [Viitattu 20.2.2021]. Saatavana: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/24954/9789513940157.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kiel, J. 2012. An analysis of restructuring orientation to enhance nurse retention. The health care manager. 31 (4): 302-307.

- Koppa. 2015. Teoreettinen tutkimus. [Verkkosivu]. [Viitattu 8.11.2020]. Saatavana: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/teoreettinen-tutkimus>
- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Juvenes Print, Tampere.
- L 26.1.2001/55. Työsopimuslaki
- L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki
- L 30.3.2007/334 Laki yhteistoiminnasta yrityksissä
- Merasto, M. 2012. Turvallista hoitoa kesälläkin. Sairaanhoidaja-lehti 85 (5): 30.
- Mertanen, M. & Juusela, E. 2012. Perehdytys on kaikkien etu. Systole (1): 44-47.
- Miettinen M., Kaunonen M., Peltokoski J. & Tarkka M-T. 2009. Laadukas perehdyttäminen: Osa 2 Hoitotyön perehdytyksen prosessi ja sen arviointi. [Verkkojulkaisu]. Hallinnon tutkimus 2. [Viitattu 20.2.2021]. Saatavana: <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/100591/58114>
- Miettinen, M., Peltokoski, J. & Åstedt-Kurki, P. 2006. Osastonhoitajan rooli perehdyttämisessä. Tutkiva hoitotyö. 4(3):23-29.
- Niemelä, A. 2019. Työnohjaus monikulttuuriosaamisen edistäjänä. [Verkkojulkaisu]. Tampereen yliopiston väitöskirjat 86. Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta. Väitösk. [Viitattu 20.2.2021]. Saatavana: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/116280/978-952-03-1149-0.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Nikki, L., Koivunen, M. & Suominen, T. 2010. Uuden työntekijän mentorointi: katsaus empiiriseen tutkimukseen. Tutkiva hoitotyö. 8(3): 20-29.
- Onnismaa, J. 2010. Perehdytys todentuu vuorovaikutuksessa. Työelämän tutkimus vol 8. nro 1: 88-89.
- Peltokoski, J. 2016. The Comprehensive Hospital Orientation Process in Specialised Health Care Settings. [Verkkojulkaisu]. University of Eastern Finland. Väitösk. [Viitattu 20.2.2021]. Saatavana: https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/16456/urn_isbn_978-952-61-2095-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pitkänen, N. 2010. Perehdyttäminen viestintäilmiönä. [Verkkosivu]. [Viitattu 29.1.2021]. Viestintätieteidenlaitos. Jyväskylän yliopisto, puheviestinnän pro gradu-tutkielma. Saatavana: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/40076/URN%3aNB%3afi%3ajyu-201210242772.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Rediteq. 2.9.2019. Perehdytys on tärkeä osa työturvallisuutta. [Verkkosivu]. [Viitattu 17.9.2020]. Saatavana: <https://rediteq.fi/perehdytys-on-tyosuhteen-tarkein-koulutus>
- Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Opetusjulkaisu. [Verkkosivu]. Vaasan Yliopisto. [Viitattu 1.4.2021]. Saatavana: https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf
- Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto, Valvira. 2017. Sairaanhoidajan tehtävissä tilapäisesti toimineiden opiskelijoiden perehdytys. [Verkkosivusto]. Helsinki. [Viitattu 11.3.2021]. Saatavana: https://www.valvira.fi/documents/14444/2822570/Sairaanhoidajan_tehtavissa_toimineiden_opiskelijoiden_perehdytys.pdf/fce8b16f-1643-60e5-7192-3a9a16c359dc
- Stolt, M., Axelin, A. & Suhonen, R. 2015. Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Juvenes Print, Turku.
- Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla - näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Vammalan kirjapaino Oy.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2011. Potilasturvallisuusopas potilasturvallisuuslainsäädännön ja -strategian toimeenpanon tueksi. Tampere: Juvenes sprint – Tampereen yliopistopaino Oy.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki.
- Työterveyslaitos. 3.12.2017. Hyvä työura alkaa perehdytyksestä. [Verkkosivu]. [Viitattu 17.9.2020]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/hyva-tyoura-alkaa-perehdytyksesta/>
- Työterveyslaitos. Ei päiväystä. Perehdyttäjän top 10 -muistilista. [Verkkosivu]. [Viitattu 8.10.2020]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/ikajohtaminen/tyoelamaan-kiinnittyminen/perehdyttajan-top-10-muistilista/>
- Voutilainen, N., Haapa, T. & Jokiniemi, K. 2019. Sairaanhoidajien perehdyttämisaaminen ja sen mittaaminen. [Verkkosivusto]. Tutkiva Hoitotyö 17 (4): 3-13. Saatavana: <https://www.tuhto-emaqz-fi.libts.seamk.fi/reader/issue/10228/233479/2>
- Ward, C. 2009. Enhancing orientation and retention: One Unit's success story. The journal of continuing education in nursing. 40 (2): 87-90.
- Ylitörmänen, T., Kvist, T. & Turunen, H. 2013. Sairaanhoidajien yhteistyö sairaalassa. Tutkiva Hoitotyö 11 (1), 4-12.

LIITTEET

Liite 1. Tiedonhakuprosessi

Liite 2. Tuloksissa käytetyt tutkimukset

Liite 3. Aineiston analyysi perehdytyksen merkityksestä

Liite 1. Tiedonhakuprosessi

Tietokanta	Hakusana	Rajaukset	Tulokset	Poissulkukriteerit
Medic	Perehdyt*	Vuosiväli 2011-2021. Asiasanojen synonyymit käytössä. Kielenä suomi. Asiasana otsikossa.	35 osumaa.	Opinnäytetyö/ gradu. Ei vastaa tutkimuskysymyksiin. Koko teksti ei saatavilla.
Finna (tarkennettu haku)	Perehdyttäminen	Aihesana. Kielenä suomi. Vuosiväli 2011-2021. Väitöskirja.	3 osumaa.	Koko teksti ei saatavilla. Ei vastaa tutkimuskysymyksiin.
Finna (tarkennettu haku)	Mentorointi	Aihesana. Kielenä suomi. Vuosiväli 2011-2021. Väitöskirja.	9 osumaa.	Koko teksti ei saatavilla. Ei vastaa tutkimuskysymyksiin.
Finna (tarkennettu haku)	Työnohjaus	Aihesana. Kielenä suomi. Vuosiväli 2011-2021. Väitöskirja.	81 osumaa.	Koko teksti ei saatavilla. Ei vastaa tutkimuskysymyksiin.
Cinahl (subject headings)	Orientation	Employee orientation. Vuosiväli 2011-2021. Research article.	442 osumaa.	Koko teksti ei saatavilla.

Liite 2. Tuloksissa käytetyt tutkimukset

Tekijä(t) ja julkaisuvuosi	Tutkimus	Tutkimusmenetelmä	Keskeiset tulokset opinnäytetyön kannalta
Marko Ikonen 2020	Työnohjaus luottamukseen perustuva praksis –	Systemaattinen kirjallisuuskatsaus	Työnohjauksessa vuorovaikutus on tärkeää. Lisäksi tavoitteiden tekeminen auttaa oppimisessa.
Voutilainen Niko, Haapa Toni, Jokiniemi Krista 2019	Sairaanhoitajien perehdyttämisen ja sen mittaaminen	Integratiivinen kirjallisuuskatsaus	Perehdyttämisen on moniulotteista ja sitä vahvistavat henkilökohtaiset ja ammatilliset ominaisuudet sekä perehdyttäjäkoulutus.
Hannu U. Ketola 2010	Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi	Teemahaastattelu	Epäkohtia mm. ajan puute, virheelliset odotukset, perehdytyksen puute, väärät asenteet.
Merja Karjalainen 2010	Ammattilaisten käsityksiä mentoroinnista työpaikalla	Aineistot kerätty neljästä eri mentorointikoulutuksesta.	Mentoroinnista monia hyötyjä. Tavoitteiden asettaminen ollut tuloksellista.
Jutta Hartikainen 2016	Maahanmuuttajahoitajien perehdyttäminen vanhustenhoitotyössä	Toimintatutkimus	Selkeä tarve maahanmuuttajien perehdytysohjelmalle - > Ohjelman ansiosta ymmärrys ja tieto lisääntyi, työssä selviytyminen parani ja

			koko työyhteisön työn sujuvuus parantui.
Aila Niemelä 2019	Työnohjaus monikulttuuriosaamisen edistäjänä	Haastattelu	Työnohjaajan kouluttautuminen ja asenne ja kohtaaminen tärkeää. Haasteena koettu monikulttuurinen kohtaaminen.
Peltokoski Jaana 2016	The Comprehensive Hospital Orientation Process in Specialised Health Care Settings	OPE-mittarilla empiirinen aineisto + integroitu kirjallisuuskatsaus	Perehdytyksen kesto ollut liian lyhyt. Perehdyttäjänä toimiva henkilö vaikuttaa suuresti perehdytyksen onnistumiseen.
Ylitörmänen Tuija, Kvist Tarja, Turunen Hannele 2013	Sairaanhoitajien yhteistyö sairaalassa	Kyselytutkimus	Sairaanhoitajien välinen yhteistyö ja mentorointi koettu hyväksi. Kollegoilta oppiminen tärkeää työn kannalta. Hyvä vuorovaikutus lisää työntekijän pysyvyyttä työpaikassa.
Valvira Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto 2017	Sairaanhoitajan tehtävissä tilapäisesti toimineiden opiskelijoiden perehdytys	Kyselytutkimus	Perehdytykseen käytetty aika koettu haasteelliseksi sekä perehdytettävän kohtelu ollut osittain epäkunnioittavaa.
Miettinen Merja, Kaunonen	Laadukas perehdyttäminen - Osa 2 Hoitotyön	Hoitotieteen opiskelijoilta kerättiin oppimispäiväkirjat,	Hyvin toteutettu perehdytys edistää työntekijän

<p>Marja, Peltokoski Jaana, Tarkka Marja-Terttu</p> <p>2009</p>	<p>perehdytyksen prosessi ja sen arviointi</p>	<p>jotka analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysilla.</p>	<p>sitoutumista työpaikkaan, auttaa uuden oppimisessa ja hoitotyöstä tulee laadukkaampaa. Perehdytys on monivaiheinen ja yksilöllinen prosessi.</p>
<p>Nikki Lotta, Koivunen Marita, Suominen Tarja</p> <p>2010</p>	<p>Uuden työntekijän mentorointi – katsaus empiiriseen tutkimukseen</p>	<p>Empiirinen tutkimus</p>	<p>Hyvän perehdytyksen piirteitä, joita on mm. hyvät kuuntelu- ja kommunikaatiotaidot, ystävällisyys, organisaation ja alan tuntemus ja kyky ymmärtää toista henkilöä.</p>

Liite 3. Aineiston analyysi

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistys	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
<p>"Hyvä perehdytys auttoi oppimaan uusia asioita ja tekemään laadukasta hoitotyötä."</p> <p>"Yleisperehdytys sisälsi potilas- ja henkilöstöturvallisuuteen perehdyttämisen."</p> <p>Miettinen, Kaunonen, Peltokoski & Tarkka 2009.</p>	<p>Uuden oppimisella hoitotyön laatu paranee.</p> <p>Hyvä perehdytys parantaa potilasturvallisuutta.</p>	<p>Potilasturvallisuus</p> <p>Hoitotyön laatu</p> <p>Uusien asioiden oppiminen</p>	<p>Potilaat/asiakkaat</p>	<p>Perehdytyksen merkitys hoitotyössä</p>
<p>"Hyvin suunniteltu ja onnistunut perehdyttäminen edistää hoitohenkilöstön pysyvyyttä ja sitoutumista ja on eräs organisaation vetovoimatekijä."</p> <p>Miettinen, Kaunonen, Peltokoski & Tarkka, 2009.</p> <p>"Mentorointi parantaa nuoren työntekijän sosiaalistumista</p>	<p>Hyvä perehdytys auttaa sitoutumaan uuteen työpaikkaan.</p> <p>Hyvä perehdytys on organisaation vetovoimatekijä.</p> <p>Mentorointi apuna sosiaalistumista</p>	<p>Pysyvyys</p> <p>Sitoutuminen</p> <p>Organisaation vetovoimatekijä</p> <p>Sosiaalistuminen</p>	<p>Esimies ja organisaatio</p>	<p>Perehdytyksen merkitys hoitotyössä</p>

<p>ja tällöin sitoutumista organisaatioon.”</p> <p>Nikki, Koivunen & Suominen, 2010</p>	<p>sessä ja työpaikkaan sitoutumisessa.</p>			
<p>”Varsinkin nuorten työntekijöiden kohdalla mentorointi paransi sosiaalisia suhteita ja työsuoritusta sekä vähensi hankaluuksia työpaikalla. Tällöin sitoutuminen organisaatioon lisääntyy.”</p> <p>Nikki, Koivunen & Suominen, 2010</p>	<p>Mentorointi koettu hyväksi varsinkin nuorilla työntekijöillä.</p>	<p>Sosiaaliset suhteet</p> <p>Konfliktien vähentyminen</p> <p>Turvallisuus</p> <p>Oppimiskokemusten jakaminen</p> <p>Työn oppiminen</p>	<p>Työntekijä ja työyhteisö</p>	<p>Perehdytyksen merkitys hoitotyössä</p>

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistys	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
<p>”Nimetyt perehdyttäjät lisäävät tyytyväisyyttä perehdyttämiseen.”</p> <p>Miettinen, Kaunonen, Peltokoski & Tarkka 2009</p>	<p>Nimetty perehdyttäjä helpottaa perehdytystä.</p>	<p>Perehdyttäjän nimeäminen</p> <p>Tyytyväisyys perehdytykseen</p>	<p>Nimetty perehdyttäjä</p>	<p>Hyvä perehdytys hoitotyössä</p>
<p>”Vuorovaikutusosaamiseen sisältyy turvallisen oppimisympäristön luominen sekä luotettavan ja kunnioittavan perehdytysuhteen muodostaminen.”</p> <p>Voutilaine, Haapa & Jokiniemi 2019</p> <p>”Ohjattavan toimijuuden aito lisääminen edellyttää praksista, häntä osallistavaa vuorovaikutusta.”</p> <p>Ikonen 2020</p> <p>”Lisäksi slangi ja murre sanojen käyttö lisäsi ymmärrysvaikeuksia. Mitä parempi kielitaito maahanmuuttajahoitajilla oli, sitä helpompi hänen oli ymmärtää asukkaita ja muita hoitajia sekä omaisia ja oli helpompi sopeutua työhön ja selvittää työtehtävistä.”</p>	<p>Perehdytystä parantaa perehdyttäjän hyvät vuorovaikutustaidot</p> <p>Slangi- ja murre sanojen käyttämisen liittyvät ymmärrysvaikeudet</p>	<p>Vuorovaikutussuhde</p> <p>Turvallinen oppimisympäristö</p> <p>Kunnioittava perehdytysuhte</p> <p>Luotettava perehdytysuhte</p> <p>Perehdyttävän osallistaminen</p> <p>Slangi- ja murre sanat</p> <p>Ymmärrysvaikeudet</p> <p>Kielitaito</p> <p>Maahanmuuttajahoitajat</p>	<p>Vuorovaikutus</p>	<p>Hyvä perehdytys hoitotyössä</p>

Hartikainen, 2016		työhön sopeutuminen		
<p>”Perehdyttäminen on sekä suunniteltua että ihmisten spontaania toimintaa.”</p> <p>”Perehdyttämissuunnitelmissa tärkeänä pidettiin, että perehdytettävä tiesi miten prosessi eteni ja missä kohdassa suunnilleen oltiin menossa ja mitä seuraavaksi oli vuorossa. Tämä auttoi häntä asennoitumaan ja aktiivisesti itse hankkimaan tietoja seuraavaa vaihetta varten.”</p> <p>Ketola 2010</p>	Perehdytyksen kuuluu myös sen suunnittelu	<p>Perehdytys suunnitelma</p> <p>Spontaani toiminta</p> <p>Perehdytysprosessi</p>	Perehdytyksen suunnittelu	Hyvä perehdytys hoitotyössä
<p>”Kyse ei ole ainoastaan muutaman tunnin tai päivän koulutuksesta, vaan prosessista, johon pitää varata huomattavasti enemmän aikaa.”</p> <p>Ketola 2010.</p> <p>”Työvuorolistaan merkityllä perehdytysajalla koettiin olevan myönteinen vaikutus siihen, että aikaa saisi oikeasti käyttää perehdyttämiseen.”</p> <p>Hartikainen 2016</p>	<p>Perehdytys vaatii riittävästi aikaa.</p> <p>Perehdytys aika on hyvä merkitä työvuorolistaan.</p>	<p>Riittävä aika</p> <p>Ajan merkitseminen kirjallisesti</p>	Resurssit	Hyvä perehdytys hoitotyössä

<p>"Yleisperehdytys sisälsi tiedonantajien mukaan perehdytysohjeet, työsuhdeasiat, yksikön rakenteen, potilas- ja henkilöstöturvallisuuden ja hoitotyön toimintoihin perehdyttämisen."</p> <p>Miettinen, Kaunonen, Peltokoski & Tarkka, 2009</p>	<p>Yleisperehdytykseen kuuluvat ohjeet.</p>	<p>Perehdytysohjeet</p> <p>Työsuhdeasiat</p> <p>Yksikönrakenne</p> <p>Potilasturvallisuus</p> <p>Henkilöstöturvallisuus</p> <p>Hoitotyön toiminnot</p>	<p>Yleisperehdytys</p>	<p>Hyvä perehdytys hoitotyössä</p>
<p>"Perehdytysprosessin seuranta palautekyselyn avulla oli tärkeää sen onnistumisen ja kehittämisen kannalta."</p> <p>Ketola 2010</p>	<p>Perehdytyksestä annetun palautteen avulla perehdytystä voi kehittää.</p>	<p>Seuranta</p> <p>Palautekysely</p>	<p>Palaute</p>	<p>Hyvä perehdytys hoitotyössä</p>

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistys	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka 9 (11)
<p>”Perehdyttäjinä toimivien sairaanhoitajien perehdyttämisoasaamista tulee vahvistaa osaamisperustaisella täydennyskoulutuksella.”</p> <p>Voutilainen, Haapa & Jokiniemi 2019</p> <p>”Perehdyttäjien valmentaminen koettiin haastatteluiden perusteella tärkeäksi.”</p> <p>”Perehdyttäjien kouluttamisella tähdättiin tehokkaan perehdytysjärjestelmän luomiseen.”</p> <p>Ketola 2010</p>	<p>Perehdytysosaamisen vahvistaminen.</p> <p>Perehdytykseen valmentaminen.</p>	<p>Perehdyttämisosaaminen</p> <p>Osaamisperustainen täydennyskoulutus</p> <p>Perehdytykseen valmentaminen</p>	<p>Täydennyskoulutus</p>	<p>Perehdytyksen kehittäminen</p>
<p>” Kirjallinen materiaali piti sisällään intranetin (henkilökunnan käyttöön tarkoitettu suljettu verkkoympäristö) ja erityisesti siellä oleva perehdytyskansiota pidettiin hyvänä ja monipuolisena apuvälineenä perehdytykseen.”</p> <p>Hartikainen, 2016</p>	<p>Perehdytyksen kirjalliset materiaalit on koettu hyödyllisiksi</p>	<p>Kirjallinen materiaali</p> <p>Perehdytyskansio</p> <p>Monipuolinen apuväline perehdytyksessä</p>	<p>Kirjalliset materiaalit</p>	<p>Perehdytyksen kehittäminen</p>
<p>”Omien valmiuksien kriittisen, reflektiivisen arvioinnin tai puutteiden kuvaamisen rinnalla haastateltavat näkivätkin tärkeänä työnhajaajien kulttuuristen taitojen kehittämisen sekä</p>	<p>Tärkeää on arvioida kriittisesti omia valmiuksia työhön.</p>	<p>Valmiuksien kriittinen arviointi</p> <p>Reflektiivinen arviointi</p>	<p>Monikulttuurinen vuorovaikutus</p> <p>Kriittinen arviointi</p>	<p>Perehdytyksen kehittäminen</p>

<p>koulutuksen, että työnhajaajan oman työnhajauksen avulla. Niiden kautta voi nähdä myös heikkoutensa, sillä myös työnhajaaja sortuu helposti yleistyksiin, asenteellisuuteen ja epätarkkuuteen. ”</p> <p>Niemelä, 2019</p> <p>”Mikäli maahanmuuttaja ei ollut ymmärtänyt puutteellisen kielitaitonsa vuoksi saamaansa perehdytystä tai ohjeistusta, se vaikeutti huomattavasti tehtävistä selviytymistä osastoilla. Lisäksi slangi ja murre sanojen käyttö lisäsi ymmärrysvaikeuksia.”</p> <p>Hartikainen 2016</p>	<p>Kehittämiskohteena on nähty kulttuuriset taidot.</p>	<p>Kulttuuriset taidot</p> <p>Työnohjaus</p> <p>Yleistykset</p> <p>Vuorovaikutuksen tärkeys</p>		
<p>”Ohjauksessa asetetut tavoitteet on koettu erityisen merkittäviksi, ja toimintaa tulee arvioida jatkuvasti suhteessa niihin. Myös päämääriä ja tavoitteita kohden etenevä ohjaus tuottaa aina tuloksia, seurauksia ja vaikutuksia, joita yhdessä arvioidaan tavoitteiden näkökulmasta.”</p> <p>Ikonen 2020</p>	<p>Tavoitteiden asettamisesta ja toiminnan arvioinnista nähty olevan hyötyä tulosten saavuttamisessa.</p>	<p>Ohjaukselle asetetut tavoitteet</p> <p>Toiminnan arviointi</p> <p>Päämäärä</p> <p>Toiminnan tulokset</p>	<p>Tavoitteiden asettaminen</p>	<p>Perehdytyksen kehittäminen</p>

<p>”Tutkimusaineistosta kävi ilmi, että mentorointi miellettiin kaikille työntekijöille soveltuvaksi kehittämisen menetelmäksi, sillä se on matalan kynnyksen auttamissuhde, jota voidaan hyödyntää työuransa eri vaiheissa oleville työntekijöille, eikä siihen tarvita isoja taloudellisia resursseja.”</p>	<p>Mentorointi soveltuu kaikille työntekijöille ja se ei vaadi suuria taloudellisia resursseja.</p>	<p>Työntekijöiden mentorointi</p> <p>Auttamissuhde</p> <p>Kehittämisprosessi</p>	<p>Mentorointi</p>	<p>Perehdytyksen kehittäminen</p>
<p>Karjalainen 2010</p>				
<p>”Nykyisin työssä tapahtuva mentorointi kytketään kaikenikäisten työntekijöiden kehittymisen prosessiin.”</p>				
<p>Ketola 2010</p>				