

# **Hoitotyön varahenkilöstöön kuuluvan työntekijän perehdyttäminen**

Kuvaileva kirjallisuuskatsaus



Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö  
Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen, YAMK

Hämeenlinnan korkeakoulukeskus

Kevät 2021

Pete Pitkämäki

Milla Tenhunen

Sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtaminen, YAMK

Hämeenlinnan korkeakoulukeskus

---

Tekijät	Pete Pitkämäki, Milla Tenhunen	kevät 2021
Työn nimi	Hoitotyön varahenkilöstöön kuuluvan työntekijän perehdyttäminen, kuvaileva kirjallisuuskatsaus	
Ohjaaja	Paula Vikberg-Aaltonen	

---

## TIIVISTELMÄ

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kuvailevan kirjallisuuskatsauksen menetelmän avulla, mitä on hoitotyön varahenkilöstöön kuuluvan työntekijän perehdyttäminen. Tavoitteena oli tuottaa tietoa varahenkilöstön perehdyttämisestä, jotta perehdyttämisen prosessia voitaisiin tulevaisuudessa kehittää toimivammaksi hoitotyön varahenkilöstössä.

Opinnäytetyö toteutettiin kuvailevana kirjallisuuskatsauksena kevään 2021 aikana. Tiedonhaussa käytettiin CINAHL, Finna.fi, Google Scholar, Medic ja PubMed tietokantoja. Aineiston läpikäymiseksi laadittiin sisäänotto- ja poissulkukriteerit, joista kirjallisuuskatsaukseen valikoitui kolme artikkelia, jotka sijoittuvat vuosille 2012–2019. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysillä, jolla se pystyttiin tiivistämään ja kuvaamaan helposti luettavassa muodossa.

Tuloksista ilmenee, että varahenkilöstöön kuuluvan hoitajan perehdyttämisen tulee olla hyvin suunniteltu prosessi, jonka sisältö tukee laaja-alaista oppimista ja ammatillista kehittymistä. Keskeisimmiksi asioiksi nousivat perehdyttämisen sisältö sekä perehdyttämisen tavoitteet ja seuranta. Useasti vaihtuvat yksiköt ja erikoisalajat luovat perehdyttämiselle haasteita, uuden oppimisen, osaamisen ylläpitämisen sekä perehdytyksen pysyvyyden kannalta.

Johtopäätöksinä voidaan todeta, että perehdyttämisessä tulisi huomioida työnkuvan tuomat haasteet, kuten vaihtuvat työyksiköt sekä laaja-alainen perehdyttäminen.

Perehdytysprosessin tulisi olla huolellisesti suunniteltu ja sen tavoitteita ja niiden toteutumista tulisi seurata aktiivisesti.

Avainsanat Varahenkilöstö, perehdyttäminen, hoitotyö.

Sivut 30 sivua ja liitteitä 4 sivua

Master's Programme in Social and Healthcare Development and Management

Hämeenlinna campus

---

Authors	Pete Pitkämäki, Milla Tenhunen	Year 2021
Subject	Orientation of an employee belonging to a nursing floating pool	
Supervisor	Paula Vikberg-Aaltonen	

---

#### ABSTRACT

The purpose of this thesis was to find out, what is orientation for an employee belonging to a floating nurse staff, with a descriptive literature review. The aim was to provide information on the orientation of floating nurse staff, so that the orientation process could be developed more efficiently for the floating nurse staff in the future.

The thesis was carried out as a descriptive literature review during the spring of 2021. CINAHL, Finna.fi, Google Scholar, Medic and PubMed databases were used for information retrieval. In order to select the material, inclusion and exclusion criteria were prepared, from which three articles were selected for the literature review. Articles were from 2012–2019. The material was analyzed by content analysis, which enabled it to be condensed and described in an easy-to-read format.

The results show, that the orientation for floating nurse staff should be a well-designed process, with content that supports broad-based learning and professional development. The most important issues were the content of the orientation, as well as the objectives and follow up of the orientation. Frequently changing units and specializations create challenges for orientation, in terms of learning, maintenance of competence and permanence of orientation.

In conclusion, the orientation should take into account the challenges posed by the job description, such as changing work units and extensive orientation. The orientation process should be carefully planned, and its objectives and implementation should be actively monitored.

Keywords Floating pool nurse, orientation, nursing

Pages 30 pages and appendices 4 pages

## Sisälllys

1	JOHDANTO.....	1
2	PEREHDYTYS JA TYÖNOPASTUS.....	2
2.1	Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö .....	3
2.2	Perehdyttämisen tavoitteet.....	5
2.3	Perehdytysprosessin suunnittelu.....	6
2.4	Perehdytyksen arviointi .....	9
3	HOITOTYÖN VARAHENKILÖSTÖ .....	11
3.1	Kanta-Hämeen keskussairaalan varahenkilöstö .....	12
3.2	Työelämälähtöisyys perehdyttämisen kehittämisessä .....	13
4	TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET .....	13
5	AINEISTON HANKINTA JA MENETELMÄT .....	14
5.1	Tutkimusaineiston valintakriteerit ja aineiston hakeminen .....	15
5.2	Tutkimusaineiston analysointi .....	18
6	TULOKSET .....	19
6.1	Perehdyttäjän vaikutus perehdyttämiseen .....	19
6.2	Perehdyttämisen sisältöön vaikuttavat tekijät .....	20
6.3	Perehdyttämisen sisältö.....	21
6.4	Perehdyttämisen tavoitteet ja seuranta .....	22
6.5	Perehdytyksen vaikutukset osaamiseen.....	23
7	POHDINTA.....	24
7.1	Tulosten tarkastelu .....	25
7.2	Eettisyys ja luotettavuus .....	26
7.3	Johtopäätökset.....	29
7.4	Jatkotutkimusaiheet.....	30
	Lähteet.....	31

## Kuvat, taulukot ja kaavat

**Kuva 1. Perehdytysprosessi**

**Taulukko 1. Aineiston haussa käytetyt tietokannat kuvauksineen**

**Taulukko 2. Aineiston sisäänotto- ja poissulkukriteerit**

**Taulukko 3. Kuvaus tiedonhausta**

## **Liitteet**

Liite 1 Kirjallisuuskatsauksessa käytetyt artikkelit ja tutkimukset

Liite 2 Aineiston analysoinnin tulos

Liite 3 Tietokantojen haut

## 1 JOHDANTO

Terveydenhuollon työntekijöille perehdytys on olennaisen tärkeä vaihe työelämässä, usein sitä ei kuitenkaan hoideta tarpeeksi hyvin. Uudella työntekijällä saattaa olla työyksikköön tullessaan odotuksia ja toiveita perehdytyksen suhteen. Odotuksiin vaikuttavat työhönottotilaisuudessa luvattu perehdytys, aiemmat kokemukset perehdytyksestä sekä omat henkilökohtaiset ja yksilölliset tarpeet. Perehdytys tukee työntekijän siirtymistä ja sopeutumista uuteen työyhteisöön sekä työtehtäviin. (Lahti, 2007, s. 20)

Perehdyttäminen luo turvallisuuden tunnetta, joka edistää työntekijän motivaatiota ja sitoutumista työyhteisöön, samalla vähentäen epäonnistumisia, virheitä ja tapaturmia työtehtävissä. (Lahti 2007, s. 6–7) Eri työyksiköitä kiertävillä terveydenhuollon työntekijöillä on suurempi mahdollisuus kokea pelkoa ja epämurkuvuutta työnteossa, jos he kokevat itsensä epäpäteviksi hoitamaan osaamisensa ulkopuolelle kuuluvia potilasryhmiä. Tämä voi pahimmillaan johtaa työntekijöiden irtisanoutumiseen ja nopeaan vaihtuvuuteen työyksikössä. (Good & Bishop, 2011, s. 232)

Terveydenhuoltoalalla on ollut viime vuosina korostetusti esillä työvoimaongelmat, kuten uusien työntekijöiden saatavuus, runsas työntekijöiden vaihtuvuus sekä alalla pysymisen väheneminen. Terveydenhuollon organisaatioissa joudutaan tukeutumaan yhä enenemässä määrin organisaatioiden sisäisiin varahenkilöstöihin yksiköiden työvoimapuutteiden kattamiseksi ja potilasturvallisuuden takaamiseksi. Varahenkilöt työskentelevät laaja-alaisesti eri työyksiköissä organisaationsa sisällä. Heidän kliinisen ja teoreettisen osaamisen odotetaan olevan tasolla, jolla he pystyvät työskentelemään potilasturvallisesti vaihtuvissa työyksiköissä ja -ympäristöissä. Laaja-alaisesta ja äkillisestikin vaihtuvasta työnkuvasta johtuen, työhön perehdyttäminen on erityisen tärkeää.

Varahenkilöstö on perustettu Kanta-Hämeen keskussairaalaan vuonna 2005. Silloin yksikkö toimi rekrytointiyksikön alaisuudessa ja henkilöstö koostui vain muutamista hoitajista. Vuoden 2010 jälkeen varahenkilöstöä on lähdetty aktiivisesti kehittämään ja vuonna 2015 siitä tuli oma erillinen yksikkönsä.



Vuoteen 2021 mennessä, yksikkö on kasvanut 42 työntekijän kokoiseksi yksiköksi, joka tukee toiminnallaan tällä hetkellä psykiatrisen-, konservatiivisen- sekä operatiivisen tulosalueen toimintaa. (Varahenkilöstön vuosikertomus, n.d.)

Laaja toiminnan kasvaminen sekä henkilöstömäärän lisääntyminen ovat vaatineet perehdyttämisen kehittämistä jo pitkään varahenkilöstössä. Varahenkilöt on perehdytetty aiemmin yksiköiden perehdytysuunnitelmien mukaisesti, jotka eivät täysin palvele kiertävän työntekijän työtehtäviin perehdyttämistä.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on saada lisätietoa hoitotyön varahenkilöstöön kuuluvan työntekijän perehdyttämisestä, sen sisällöstä sekä haasteista. Näitä asioita lähdettiin tutkimaan kuvailevan kirjallisuuskatsauksen avulla. Opinnäytetyö tehdään Kanta-Hämeen keskussairaalan varahenkilöstön tulosityksikölle perehdyttämisen kehittämisen tueksi.

## **2 PEREHDYTYS JA TYÖNOPASTUS**

Nyky-yhteiskunnassa muutos on pysyvä ilmiö. Työmarkkinoiden lisääntynyt kilpailu ja työn luonteen muuttuminen ovat nykypäivää. Työtehtävien muuttuessa, myös työntekijöiden perehdyttämistä on kehitettävä. (Lainio, 2008, s. 27) Työntekijän aloittaessa uudessa työtehtävässä, ovat odotukset korkealla niin työntekijällä kuin esihenkilöllä. Työntekijä saattaa esimerkiksi miettiä vastaako työtehtävä odotuksia, millainen vastaanotto työyhteisössä on ja miten häneen suhtaudutaan. Esihenkilö puolestaan saattaa miettiä, vastaako uusi työntekijä haastattelun pohjalta muodostunutta käsitystä. Tästä syystä ensikohtaamisen tärkeys korostuu ja myös siitä hetkestä alkaa perehdytys. Tavalla, jolla työntekijä otetaan ensimmäisenä työpäivänä vastaan, on suuri merkitys työhön ja organisaatioon sitoutumisen kannalta. (Eklund, 2018, s. 25; Valvisto, 2005, s. 48–49)

Jos perehdyttämisellä aiemmin tarkoitettiin vain työnopastamista, on se nykypäivänä huomattavasti laajempi käsite. Perehdyttämisen katsotaan käsittävän toimenpiteitä, joiden avulla perehdytettävä oppii tuntemaan organisaation, sen tavoitteet ja strategian. Näiden lisäksi perehtyjän tarkoituksena on myös oppia tuntemaan työhönsä liittyvät odotukset, työtehtävät, työyksikkönsä ihmiset ja kollegat. (Kupias & Peltola, 2017, s. 13, 18)

Työnohastukseen kuuluvat asiat, jotka liittyvät itse työn tekemiseen, kuten työkokonaisuus, mistä osista ja vaiheista työ koostuu, sekä mitä tietoa ja osaamista työ edellyttää. Nykyään työnohastamista ei eritellä, vaan se kuuluu osaksi perehdyttämistä. (Kupias & Peltola, 2017, s. 18–19)

Perehdyttäminen on uuden oppimista ja olemassa olevan tiedon soveltamista. Se on vastavuoroista toimintaa, jossa myös organisaation täytyy arvioida olemassa olevia toimintatapojaan ja tarvittaessa muokata niitä. Perehdyttäminen on aikaa vievä prosessi, joka onnistuessaan palkitsee organisaation motivoituneella ja innostuneella työntekijällä, joka omalla työpanoksellaan kasvattaa organisaation tehokkuutta ja helpottaa nykyisten työntekijöiden työn kuormittavuutta. (Eklund, 2018, s. 20) Onnistuneen perehdyttämisen on todettu olevan kustannustehokasta ja työtyytyväisyyttä lisäävää. Mitä lyhyemmässä ajassa uuden työntekijän työpanos voidaan muuttaa tuottavaksi, sitä kustannustehokkaampaa se on organisaatiolle. (Rantala, 2018, s. 4; Lahti, 2007, s. 19; Valvisto, 2005, s. 47)

Perehdyttäminen ja työnohastus voidaan nähdä investointeina ja tärkeinä keinoina henkilöstön kehittämisessä, joilla lisätään henkilöstön osaamista, parannetaan työn laatua, tuetaan työssä jaksamista sekä vähennetään työtapaturmia ja poissaoloja. (Mäntynen & Penttinen, 2009, s. 2)

## **2.1 Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö**

“Organisaation menestymisen perusta ovat osaavat työntekijät” (Laaksonen & Ollila, 2017, s. 223). Uuden työntekijän perehdyttämisessä ensivaikutelmalla on suuri merkitys. Työntekijän huomioiminen ja vastaanottaminen määrittävät pitkälti, miten työntekijä tuleviin työtehtäviinsä ja työyhteisöönsä suhtautuu. Ensivaikutelma joko lisää tai vähentää työntekijän työmotivaatiota. Siksi on tärkeää, että perehdyttämiseen panostetaan. Perehdyttäminen ei ole mielivaltainen asia. Sitä ohjaa lainsäädäntö, jota työnantajan tulee noudattaa. Lainsäädännön toteutumista valvovat organisaation johdon lisäksi henkilöstöammattilaiset, kuten työsuojeluvaltuutetut, työsuojeluviranomaiset sekä luottamusmiehet. (Kupias & Peltola, 2017, s. 20; Laaksonen & Ollila, 2017, s. 223)

Työsuojelulainsäädäntö velvoittaa työnantajaa perehdyttämään työntekijän ennen tehtävän alkamista tai työtehtävien muuttuessa. Työntekijän tulee saada riittävä perehdytys työnkuvaan, työolosuhteisiin, käytettäviin työvälineisiin ja turvallisiin työtapoihin, jotta työnteko toteutuu lain määrittämällä tavalla. Lain puitteissa työntekijä on velvollinen ilmoittamaan työnantajalle, mikäli tarvitsee lisäperehdytystä asioista, joita ei koe vielä hallitsevansa. Jos työntekijä havaitsee työturvallisuuteen liittyviä puutteita työpaikallaan, tulee hänen näistä ilmoittaa työnantajalle. (Työturvallisuuslaki 738/2002 §14)

Lain mukaisesti työntekijällä on ammattieettisiä velvollisuuksia. Työntekijän on työssään hyödynnettävä ammattikoulutuksessa ja perehdytyksessä saamiaan menettelytapoja, joista potilas hyötyy. Lisäksi työntekijän velvollisuutena on ylläpitää ammattitaitoaan ja kehittää sitä. Jotta työntekijä voi harjoittaa ammattiaan turvallisesti ja asianmukaisesti, tulee työnantajan mahdollistaa työntekijän ammatillinen täydennyskoulutus ja siihen osallistuminen. Työnantajan velvollisuutena on valvoa työntekijän ammatillista kehittymistä sekä sen hyödyntämistä käytännön työssä. (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 1994/559)

Työsopimuslain mukaisesti työntekijää tulee kohdella tasapuolisesti, riippumatta työsuhteen muodosta tai pituudesta. Työnantajan tulee edistää suhdetta työntekijään, kuin myös työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Mikäli työmenetelmät tai työnkuva muuttuu, tulee työnantajan mahdollistaa työntekijän suoriutuminen työtehtävästään. Työn tulee tapahtua olosuhteissa, joissa työntekijän työturvallisuus ei vaarannu. Lain mukaisesti, työnantajan kuuluu kertoa työntekijälle työn teon keskeisistä ehdoista, joita ovat muun muassa työn alkamisajankohta, koeaika, työntekopaikka, työtehtävät, palkkaus, työaika, vuosiloman määräytyminen ja irtisanomisaika. (Työsopimuslaki 2001/55)

Perehdyttämistä määritellään myös yhteistoimintalaissa (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007). Lain tavoitteena on edistää työpaikalla tapahtuvaa vuorovaikutusta, tiedottamista ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia. Sen lisäksi, että lailla pyritään vaikuttamaan työnantajan ja työntekijän väliseen vuorovaikutukseen, on uuden työntekijän perehdyttäminen tehtävä näkyväksi muulle työyhteisölle. Työyhteisön jäsenten tulee olla tietoisia, minkälaisen perehdytyksen uusi työntekijä saa. Tai toimenkuvan muuttuessa, minkälaisen perehdytyksen he itse saavat.

Yhteistoimintalailla pyritään työyhteisöjen keskinäiseen avoimuuteen, epävarmuuden välttämiseksi. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007)

## 2.2 Perehdyttämisen tavoitteet

Perehdyttämistä suunnitellessa tulee ensin määrittää tavoitteet. Mitä perehdyttämällä tavoitellaan, mitä sillä halutaan saavuttaa ja miksi perehdyttämiseen ylipäänsä kannattaa käyttää resursseja? Yleisin perehdyttämisen tavoite on työntekijän sitoutuminen, mikä on tyyppillistä pitkäkestoissa työsuhteissa. Tällöin perehdyttäminen suunnitellaan jo lähtökohtaisesti laajaksi, käsittäen organisaatiokulttuuriin sopeutumisen ja työympäristöön tutustumisen. Laaja-alainen perehdyttäminen tarkoittaa ajallisesti pidempää perehtymisjaksoa ja enemmän resursseja. Nykypäivänä, lyhyiden ja määräaikaisten työsuhteiden lisääntyessä, ei perehdyttämällä välttämättä tavoitella työntekijän sitoutumista, vaan esimerkiksi nopeaa työhön oppimista ja tehtävän hallintaa. Tällöin myös perehdyttäminen on suppeampi. (Eklund, 2018, s. 28–29)

Mitä suunnitellumpi perehdytys on, sitä paremmin uusi työntekijä sisäistää työtehtävänsä ja pääsee kiinni työntekoon. Hyvin suunniteltu perehdytys vaikuttaa positiivisesti ja kehittävästi työntekijän työmotivaatioon. Lisäksi sillä on vaikutusta työyhteisöön kuuluvuuden kannalta, kuten Surakka (2009, s. 77) ja Viitala (2015, s. 193) kertovat. Työntekijällä, joka on saanut hyvän perehdytyksen työhönsä, on mahdollisuus menestyä ja kasvaa ammatillisesti sekä edistää työyhteisönsä myönteisten asenteiden kehittymistä. Positiivinen ja myönteinen asenne vaikuttavat koko työyhteisön ilmapiiriin, minkä katsotaan olevan suorassa yhteydessä työn tuloksellisuuteen. Työhönsä motivoitunut työntekijä tuottaa laadukasta ja tehokasta tulosta. (Surakka, 2009, s. 77)

### 2.3 Perehdytysprosessin suunnittelu

Käytännöllisen ja tehokkaan perehdytysprosessin luominen vaatii suunnitelmallisuutta. Perehdyttämisen tarpeita ja vaatimuksia tulisi arvioida ja tätä kautta määritellä prosessille tavoitteet sekä selkeä määränpää, johon sillä tähdätään. Tavoitteita ja määränpäästä suunnitellessa, on tärkeää osallistuttaa pohdintaan perehdyttämisestä vastaavia henkilöitä.

Tällä tavoin eri näkökulmat aiheeseen nousevat esille jo alusta lähtien sekä keskustelua ja erimielisyyksiä aiheuttavat aiheet saadaan käsiteltyä. Tarkoituksena on luoda yhteinen mielikuva siitä, mitä organisaatio haluaa uudelle työntekijälle perehdyttämisen kautta tarjota. (Eklund, 2018, s. 73–74)

Perehdytysprosessin suunnitteluvaiheessa mietitään, mitkä ovat organisaation tarpeet nyt ja tulevaisuudessa, mitä osaamista jo on ja mitä tarvitaan lisää. Suunnitteluvaiheessa nousseet ideat perehdytyksen kehittämiseksi tulisi lopulta saada vietyä myös käytäntöön perehdytys suunnitelman, -oppaan tai -ohjelman muodossa. Valittu esitysmuoto ei saisi kuitenkaan nousta tärkeydessä perehdyttämisen sisällön ja perustan ymmärtämisen edelle. Prosessille asetettujen tarpeiden ja vaatimusten tulisi olla pohjana suunnitelman lopulliselle muodolle. (Eklund, 2018, s. 74; Eerikäinen, 2009, s. 18–19)

Jo olemassa olevia perehdytystapoja ja -suunnitelmia käytetään usein pohjana, kun lähdetään työstämään uusia perehdyttämisprosesseja. Tämä voi helposti ohjata uuden prosessin suunnittelua siten, että se voi rajata ulkopuolelle tiettyjä mahdollisuuksia ja estää uusien ideoiden toteuttamisen. Jos olemassa oleva prosessi koetaan vanhentuneeksi, eikä se palvele enää käyttötarkoitustaan, tulee tehdä rohkeita muutoksia ja lähteä suunnittelemaan uutta puhtaalta pöydältä. (Eklund, 2018, s. 74) Tutkimuksessaan Miettinen, Kaunonen, Peltokoski & Tarkka (2009) käsittelivät hoitotyön perehdytysprosessia. Perehdytysprosessi sisälsi perehdyttäjän määrittämisen, perehdytyksen määrittämisen, perehdytyksen jaksottamisen, prosessin kuvauksen ja prosessin keston (kuva 1).

Perehdyttäjän määrittämisessä, perehdyttäjä voi olla joko sovittu perehdyttäjä, joka on yleensä kokenut hoitaja tai useampi hoitaja osastonhoitajan lisäksi.

Perehdyttäjä voi toimia myös satunnainen perehdyttäjä, joka voi olla kuka tahansa, jopa päivittäin vaihtuva työntekijä, joka ohjaa ja perehdyttää työn ohessa. Perehdytys on mahdollista järjestää myös lisäkoulutuksena, jossa perehdyttäjänä toimii koulutuksen pitäjä. (Miettinen ym., 2009, s. 78)

Perehdyttäjä on henkilö, joka vastaa uuden työntekijän opastamisesta tiettyyn tehtävään tai asiakokonaisuuteen. Vaikka esimies onkin aina viime kädessä vastuussa perehdyttämisestä, voi perehdytystyötä tehdä kuka tahansa, jolle tehtävä delegoidaan. Perehdytysprosessiin osallistuu usein moni taho, kuten henkilöstöammattilaiset, nimetyt perehdyttäjät sekä työyhteisön jäsenet erilaisten käytännön toimenpiteiden kautta, sekä tukemalla perehdytettävää. (Kupias & Peltola, 2009, s. 19; Eklund, 2018, s. 140)

Perehdytysprosessissa nimetyn perehdyttäjän valinta lisää usein perehdytettävän tyytyväisyyttä. Satunnaisen perehdyttäjän kohdalla perehtyminen on usein uuden työntekijän aktiivisuuden ja oman vastuun varassa. (Miettinen ym., 2009, s. 81) Esihenkilön rinnalla työskentelevien nimettyjen perehdyttäjien tehtävien työnkuva ja vastuu perehdyttämisestä voi vaihdella hyvinkin paljon eri organisaatioissa. Vastuunjako ja tehtävät kannattaakin sopia aina tilannekohtaisesti ja tarkkaan etukäteen, jotta jokainen perehdyttäjä tietää vastuunsa ja voi valmistautua tehtäväänsä. Näin perehdytykseen tarvittavat resurssit voidaan varmistaa mahdollisimman pitkälle. Perehdyttäjän työ tehdään usein oman toimen ohessa, mutta perehdyttämisen osuus työtehtävistä voi olla suuri ja aika vievä. (Eklund 2018, s. 140; Kupias & Peltola, 2019, s. 82–83)

Perehdytyksen tehtävien ja osa-alueiden jakaminen hyödyttää niin esihenkilöä, kuin työyhteisön jäseniä. Esihenkilön perehdyttämisen työtaakan keventyessä, pystyy hän keskittymään omien olennaisten tehtäviensä suorittamiseen sekä hallitsemaan perehdytyksen kokonaisuutta paremmin. Perehdyttäjiksi nimetyt henkilöt pääsevät samalla jakamaan osaamistaan ja kehittymään oman asiantuntijuus alueensa osaajana ohjaamisen ja opettamisen kautta. Perehdyttäjien määrän kasvaessa, esimiehen tulee kuitenkin varmistaa perehdytyksen riittävä tasalaatuisuus kiinnittämällä huomiota varsinkin perehdytettävän kuormitustasoon ja oppimisen edellytyksiin. (Eklund, 2018, s. 140–141)

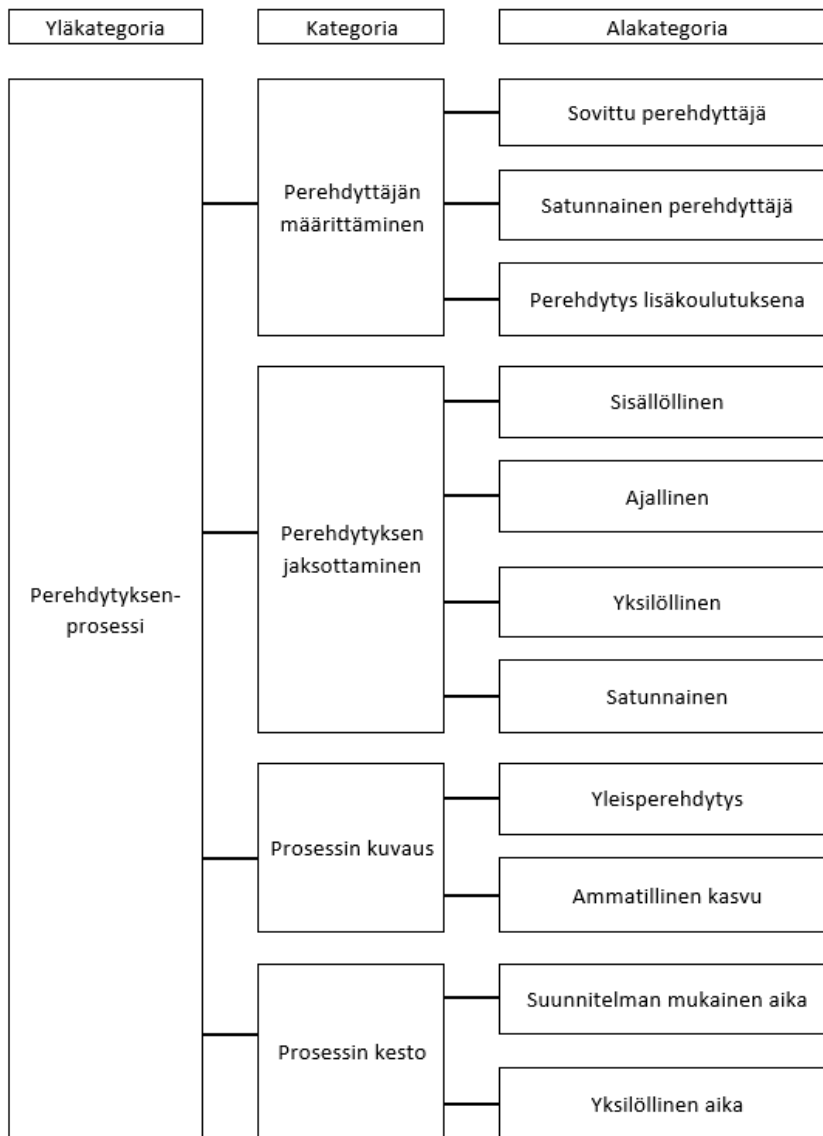
Perehdyttämisen jaksottamisessa perehdytys voi olla sisällöllistä, ajallista, yksilöllistä tai satunnaista. Ennalta suunnitelluiksi ja ohjeistetuiksi prosesseiksi voidaan luokitella sisällöllinen, yksilöllinen ja ajallinen jaksottaminen, jolloin niitä pystytään myös arvioimaan. Sisällöllinen jaksottaminen kattaa itse työnopastuksen ja työyhteisön tehtävien opettamisen. Ajallisessa jaksottamisessa annetaan perehtyjälle riittävä aika asioiden omaksumiseen. Yksilöllisessä perehdytyksessä perehtyjälle laaditaan henkilökohtainen perehdytysuunnitelma, jonka mukaisesti jaksottaminen etenee. Satunnainen jaksottaminen ei sisällä ajallisia tai sisällöllisiä tavoitteita, vaan tapahtuu suunnittelemattomasti. (Miettinen ym. 2009, s. 78)

Perehdytyksen jaksottamisessa pitäisi ottaa huomioon perehdytyksen yksilöllinen suunnittelu ja perehtyjän aikaisempi osaaminen ja työkokemus. Ajallisesti ja sisällöllisesti jaksottamalla varmistetaan, että perehtyjälle annetaan riittävästi aikaa perehtyä työtehtäviinsä. (Miettinen ym., 2009, s. 80)

Perehdytysprosessi voidaan kuvata yleisperehdytyksenä tai ammatillisena kasvuna. Yleisperehdytykseen kuuluu laajasti organisaation työsuhdeasiat, työpisteen tilat ja toimintatavat sekä itse hoitotyön toimintoihin perehdyttäminen. Ammatillinen kasvu taas tapahtuu keräämällä ammatillista kokemusta joko perehdyttäjän kanssa tai omatoimisesti työskentelemällä. Ammatillista kasvua auttaa myös arvioinnin ja palautteen saaminen molemmiin puolin perehtyjän sekä perehdyttäjän välillä. (Miettinen ym., 2009, s. 80–81)

Perehdytysprosessin kesto voidaan toteuttaa suunnitelman mukaisena tai yksilöllisenä. Suunnitelmallisen perehdytyksen kesto voi vaihdella yhdestä päivästä useampaan kuukauteen. Yksilöllisessä aikataulutuksessa kesto määräytyy enemmän työntekijän aikaisemman osaamisen sekä työn vaativuutta aikataulua. (Miettinen ym., 2009, s. 79)

Kuva 1. Perehdytysprosessi (mukaiillen Miettinen ym., 2009, s. 79).



## 2.4 Perehdytyksen arviointi

Perehdytysjaksoa suunniteltaessa, tulee huomioida perehdytettävän aiempi työkokemus ja osaaminen. Tällöin perehdytysjakso voidaan suunnitella mahdollisimman yksilöllisesti, mikä osaltaan vaikuttaa perehdyttämisen laatuun. Perehdytysjaksolle laaditaan yksi iso tavoite, jota tavoitellaan pienillä välitavoitteilla. Välitavoitteiden saavuttaminen lisää työntekijän onnistumisen tunnetta ja kannustaa jatkamaan kohti seuraavaa tavoitetta. Useat pienet välitavoitteet kytkeytyvät isoon päätavoitteeseen, joka on hyvä kertoa perehdytykselle perehdytysjakson alussa. (Eklund, 2018, s. 120)



Perehdyttämisen arviointiin on olemassa eri arviointitapoja. Yleisesti arviointi ajatellaan suullisesti annettavaksi, vastavuoroiseksi palautteeksi, ennemmin kuin mittaristolla mitattavaksi. Se voi myös olla laadullista tai numeerista arviointia, mikäli tällainen arviointitapa koetaan organisaatiossa hyödylliseksi. Oleellista on, että arviointia toteutetaan koko perehdytyksen ajan, niin perehtyjän itsearviointina kuin myös perehdytettävän toimesta. Arviointi voi tapahtua myös vertaisarviointina, jolloin kollegat arvioivat perehdytettävän edistymistä. (Eklund, 2018, s. 121)

Perehdyttämisen edistymistä ja välitavoitteita on hyvä seurata väliarvioinneilla. Väliarviointien määrä on yleensä yhteydessä perehdytettävän työtehtävän laajuuteen sekä organisaation toimintatapoihin. Arviointia voi tapahtua viikoittain tai harvemmin, esimerkiksi kuukausittain. Arviointeihin osallistuu perehdytettävä sekä perehdyttäjä. Mikäli aiheelliseksi koetaan, myös työyhteisön muut jäsenet voivat tähän osallistua. Esihenkilön läsnäolo ei ole välttämätöntä, vaikka hänen tuleekin tietää, miten perehdyttäminen etenee. (Eklund, 2018, s. 123)

Perehdytyksen päätteeksi, työntekijä ja työnantaja arvioivat koko perehdytysprosessia ja työn opastamista. Arvioinnissa tulee miettiä muun muassa seuraavia asioita, saavutettiinko perehdytykselle asetetut tavoitteet, toteutuiko perehdytys suunnitelman mukaisesti, missä onnistuttiin ja mitä voisi parantaa. Arviointikeskustelussa esiin nousevat mahdolliset kehitysideat käydään laajemmin läpi yhdessä muun työyhteisön ja esihenkilön kanssa. (TTK, 2013; Eklund, 2018, s. 123)

### 3 HOITOTYÖN VARAHENKILÖSTÖ

Kunnilla ja kuntayhtymillä on käytössään erilaisia varahenkilöjärjestelmiä, joilla on palkattu vakinaisiin palvelussuhteisiin henkilöitä, joiden tehtävänä on kiertää varahenkilöinä tehden erilaisia sijaisuuksia organisaation sisällä. Vakituisen varahenkilöstön avulla on usein helpompi huolehtia siitä, että riittävää osaamista on oikea-aikaisesti käytössä oikeassa paikassa. (Kunnallinen työmarkkinalaitos ym., 2009, s. 7)

Pro gradu –tutkielmassa Raution (2015, s. 1) mukaan Dziuba-Ellis (2006) määrittää varahenkilöstön seuraavasti. ”Terveydenhuollossa on käytössä erilaisia varahenkilöstöjärjestelmiä, joihin on palkattu vakinaisiin työsuhteisiin ammattitaitoisia hoitajia tekemään varahenkilöinä hoitotyötä moninlaisiin tarpeisiin pohjautuviin sijaisuuksiin.”

Varahenkilöstö, sisäinen sijaisjärjestelmä, on ollut käytössä 1960-luvulta lähtien. Suomeen järjestelmä tuli 1970-luvulla. Ensin sairaaloihin vuonna 1979, jonka jälkeen saavuttaen terveystieteiden keskuksissa 1980-luvulla. Varahenkilöstön toiminta on alusta lähtien pohjautunut organisaation yksiköiden muuttuvien tarpeiden huomioimiseen. Muuttuvissa tilanteissa, varahenkilö sijaistaa yksikön vakituista työntekijää. Muuttuvilla tilanteilla tarkoitetaan muun muassa sairaslomista ja koulutuksista johtuvia, lyhytkestoisia poissaoloja. Sijaistamisessa pyritään huomioimaan varahenkilön kliininen osaaminen, jotta yksikön tarpeeseen pystytään vastaamaan mahdollisimman hyvin. (Rautio, 2015, s. 19)

Varahenkilön työnkuva voi työviikon aikana muuttua useasti. Varahenkilö kiertää eri työyksiköissä, joissa kussakin yksikössä on oma vaatimustasonsa. Työnkuva on vaihteleva, millä on katsottu olevan suora yhteys työntekijän työhyvinvointiin, kuten Rautio (2015, s. 20) tutkielmassaan toteaa.

### 3.1 Kanta-Hämeen keskussairaalan varahenkilöstö

Varahenkilöstö on työyhteisö, joka tarjoaa hoitohenkilöstöpalveluja akuutteihin sijaistarpeisiin Kanta-Hämeen keskussairaalan vuodeosastoille, poliklinikoille ja toimenpideyksiköille. Varahenkilöstöllä varmistetaan ammattitaitoisten sijaisten saaminen ja varahenkilöt siirtyvät joustavasti täyttämään äkillisiä ja lyhytaikaisia sijaistarpeita. Varahenkilölle on määritelty kotiosasto ja kiertoalue, joka muodostuu 3–6 työyksiköstä. Tarvittaessa varahenkilöt paikkaavat akuuttia työvoimatarvetta myös oman kiertoalueensa ulkopuolella. (KHSHP, 2019, s. 15)

Varahenkilöstön vuosikertomuksesta (n.d.) ilmenee, että varahenkilötoimintaa esiintyi Kanta-Hämeen keskussairaalassa jo 1990-luvulla, mutta nykymuotoinen varahenkilöstötoiminta aloitettiin Kanta-Hämeen keskussairaalassa vuonna 2005. Alkujaan varahenkilöstö toimi sairaalan tukipalveluiden rekrytointiyksikön alaisuudessa ja hoitajien lisäksi yksikössä toimi myös kiertäviä osastosihteereitä sekä rekrytointi asiantuntijoita. Vuonna 2010 yksikössä tehtiin organisaatiomuutos, jolloin sihteerit siirtyivät sihteerityön yksikköön ja hoitajien määrää lisättiin varahenkilöstössä. Vuonna 2015 varahenkilöstö irtaantui rekrytointiyksiköstä omaksi yksikökseen konservatiivisen tulosalueen alle ja hoitajien määrää lisättiin jälleen.

Varahenkilöstön toimintaa ja henkilöstömäärää laajennettiin vuosien 2015–2019 aikana merkittävästi. Vuoden 2019 loppupuolella varahenkilöstöön tehtiin seuraava iso organisaatiomuutos, jossa yksikköä laajennettiin kattamaan laajemmin sairaalan ensi- ja tehohoitoa. Tämän muutoksen myötä varahenkilöstössä työskentelevä hoitohenkilökunta toimi kolmessa eri työryhmässä jakautuen osasto- ja poliklinikkatoimintojen, psykiatrian- sekä akuutti puolen työryhmiin. Vuoden 2021 alkupuolella henkilökuntaa lisättiin jälleen lisääntyneiden sijaistarpeiden vuoksi.

### 3.2 Työelämälähtöisyys perehdyttämisen kehittämisessä

Laaja-alaisen työkentän omaksumisen takia perehdytyksen merkitys korostuu. Työnkuvan vaihtuvuus mahdollistaa uusien asioiden laaja-alaisen oppimisen sekä työskentelyn erilaisissa moniammatillisissa tiimeissä ja yksiköissä. Eri yksiköitä kiertäessään, varahenkilö voi joutua työskentelemään yksiköissä, joihin ei ole saanut perehdytystä. Tämä voi aiheuttaa työntekijässä riittämättömyyden ja osaamattomuuden tunnetta, mikä on suoranaisesti yhteydessä työhyvinvointiin. Onkin tärkeää, että oikea aikainen osaamistaso pystytään kohdentamaan oikein. (Rautio, 2015, s. 23; Rantala, 2018, s. 2)

Kanta-Hämeen keskussairaalan varahenkilöstön toiminnan laajentuminen sekä henkilöstömäärän lisääntyminen ovat vaikuttaneet siihen, ettei olemassa oleva perehdytysprosessi vastaa enää nykyhetken perehdyttämisen tarpeita. Jotta perehdytysprosessia voitaisiin uudistaa ja kehittää toimivammaksi, tarvitaan lisätietoa varahenkilön perehdyttämisestä, sen sisällöstä ja haasteista.

## 4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kuvailevan kirjallisuuskatsauksen menetelmän avulla mitä on hoitotyön varahenkilöstöön kuuluvan työntekijän perehdyttäminen. Tavoitteena oli tuottaa tietoa varahenkilöstön perehdyttämisestä, jotta perehdyttämisen prosessia voitaisiin tulevaisuudessa kehittää toimivammaksi.

Tutkimuskysymysten asettelu:

1. Mitä hoitotyön varahenkilön perehdyttäminen sisältää?
2. Mitkä ovat hoitotyön varahenkilön perehdyttämisen haasteet?

## 5 AINEISTON HANKINTA JA MENETELMÄT

Opinnäytetyö on luonteeltaan kuvaileva kirjallisuuskatsaus. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena on kuvata tutkittavaan aiheeseen liittyvää aikaisempaa tutkimusta laajasti ja helppolukuisesti. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus voidaan jakaa viiteen eri vaiheeseen. 1.) Tutkimuskysymyksien muodostaminen 2.) Kirjallisuushaku ja aineiston valinta 3.) Hakuprosessin perusteella valittujen tutkimusten arviointi 4.) Aineiston analyysi 5.) Tulosten raportointi. (Suhonen, Axelin & Stolt, 2015, s. 24–31)

Tutkimuskysymykset tulee rajata aiheeseen nähden mahdollisimman täsmällisiksi, jotta aihetta voidaan tutkia syvällisesti. Tutkittavan aiheen tulee olla tekijäänsä motivoiva ja kannustava. Aiheeseen tulee suhtautua objektiivisesti, jotta ennako-oletukset ja toiveet tietynlaisista tuloksista eivät vaikuttaisi tulokseen vääristävästi. Aineistona käytetään aiemmin julkaistuja alkuperäistutkimuksia. Kirjallisuuskatsauksessa aineiston valintaprosessi kuvataan tarkasti. Käytettävän aineiston löytämisessä hyödynnetään erilaisia sähköisiä tietokantoja. Lisäksi julkaistuja tieteellisiä tutkimuksia voidaan myös manuaalisesti hakea. (Niela-Vilen & Kauhanen, 2015, s. 24–25)

Arvioinnin tarkoituksena on tarkastella alkuperäistutkimusten vahvuuksia ja heikkouksia, sekä saadun tiedon kattavuutta ja ajantasaisuutta. Aineistoa vertaillaan keskenään ja vertailun seurauksena aineistosta voidaan tehdä laajempia päätelmiä. Arviointi tulee olla perusteltua ja arviointiperusteiden tulee ilmetä kirjallisuuskatsauksen raportista. Arvioinnin jälkeen on aineiston analyysin vuoro. Analyysin tarkoituksena on järjestää ja tehdä yhteenvetoa valittujen tutkimusten tuloksista. (Niela-Vilen & Kauhanen, 2015, s. 30)

Analyysivaiheessa ainestoa järjestellään ja luokitellaan, sekä etsitään keskinäisiä eroja ja yhtäläisyyksiä. Aineistosta saatuja tuloksia tulkitaan niin, että lopputuloksena syntyy ymmärrystä lisäävä kokonaisuus. Analyysia seuraa raportointi. Raportoinnissa kuvataan kaikki edellä mainitut kirjallisuuskatsauksen vaiheet mahdollisimman tarkasti. Raportoinnissa pohditaan lisäksi katsauksen luotettavuutta sekä tulosten hyödynnettävyyttä. (Niela-Vilen & Kauhanen, 2015, s.28–32)

## 5.1 Tutkimusaineiston valintakriteerit ja aineiston hakeminen

Tutkimuskysymyksen määrittelyn jälkeen suoritetaan kirjallisuushaku ja aineiston valinta. Hakuja tehdessä on tarkoitus löytää ja tunnistaa kaikki se materiaali, jolla pystytään vastaamaan tutkimuskysymykseen. Kuvailevalla kirjallisuuskatsauksella saadaan ajantasaista tietoa tutkittavasta aiheesta, mutta analysoivinta tutkimustietoa sillä ei saavuteta. (Salminen, 2011, s. 9)

Kirjallisuushaku toteutettiin viidestä tietokannasta (CINAHL, Finna.fi, Google Scholar, Medic, PubMed). Alkuvaiheessa teimme tietokantoihin testihakuja ja etsimme hakutermejä riittävän kattavan kirjallisuushaun aikaansaamiseksi. Testihauissa käytimme kolmea hakusanaa, ”varahenkilöstö”, ”perehdytys”, ”hoitotyö”, koska ne ovat tutkimuksen keskeisimmät termit. Hauissa käytimme myös sanojen englanninkielisiä vastineita ja hyödynsimme Kanta-Hämeen keskussairaalan informaation asiantuntemusta.

Suomenkielisiksi hakusanoiksi muodostui ”Varahenkilöstö, sisäinen sijainen, perehdytys, osaaminen ja hoitotyö”. Suomenkielisillä hakusanoilla teimme hakuja Finna.fi, Google Scholar ja Medic-tietokannoista. Englannin kielessä ”varahenkilö” käsitetään useilla eri sanoilla. Saadaksemme mahdollisimman laajan hakutuloksen, englanninkielisiksi hakusanoiksi muodostui ”Float nurse, pool nurse, resource team, resource nurse, supplemental nurse, casual nurse, substitute nurse ja orientation.” Englanninkieliset haut teimme Cinahl, Google Scholar ja PubMed-tietokannoista. Hakusanojen yhdistelyyn käytimme Boolean operaattoreita AND ja OR. (Lehtiö & Johansson, 2015, s. 40)

Taulukko 1. Aineiston haussa käytetyt tietokannat kuvauksineen

Tietokanta	Kuvaus
CINAHL	Hoitotieteen sekä hoitotyön viitetietokanta, joka kattaa lisäksi terveydenhuollon hallintoa sekä koulutusta, kuntoutusta ja fysioterapiaa tarkastelevaa aineistoa. Lisäksi tietokantaan on linkitetty merkittävien hoitotieteellisten lehtien koko tekstiartikkeleita. Kansainvälinen, englanninkielinen
Finna.fi	Tiedonhakupalvelu, joka tarjoaa vapaan pääsyn noin sadan suomalaisen arkiston, kirjaston ja museon digitaalisiin aineistoihin ja kokoelmaluetteloihin
Google scholar	Maksuton tieteellisten dokumenttien verkkohakupalvelu, jonka kautta voi hakea tieteellisiä julkaisuja usealla eri kielellä
Medic	Terveystieteiden keskuskirjaston tuottama terveystieteellinen viitetietokanta. Artikkeliviitteitä n.40 suomalaisesta lääke- ja hoitotieteellisestä lehdestä sekä ammattilehdestä. Tietoja myös mm. terveysalan väitöskirjoista ja muista yliopistollisista opinnäytetöistä
PubMed	PubMed on hakukone ja viitetietokanta, jota ylläpitää Yhdysvaltain terveysviraston ja Yhdysvaltain kansallisen lääketieteellisen kirjaston alaisuudessa toimiva National Center for Biotechnology Information, englanninkielinen

Tietokantahaut rajattiin vuosiin 2010–2020 käsittäen sekä suomen että englanninkieliset kirjat, tutkimusartikkelit ja akateemiset tutkimustyöt. Aineiston tuli olla saatavilla maksuttomana ja kokonaan saatavilla lähdeluettelon kanssa.

Taulukko 2. Aineiston sisäänotto- ja poissulkukriteerit

Sisäänottokriteerit	Poissulkukriteerit
Aineiston aikaväli v. 2010–2020	Aineisto on julkaistu ennen vuotta 2010
Aineiston julkaisukieli suomi tai englanti	Aineiston julkaisukieli on muu kuin suomi tai englanti
Aineisto käsittelee perehdyttämistä	Aineisto ei käsittele perehdyttämistä
Aineisto käsittelee varahenkilöstöä	Aineisto ei käsittele varahenkilöstöä
Suomenkielinen aineisto: kirja, tutkimusartikkeli, joka saatavilla full-text-muodossa, akateeminen tutkimustyö	Muu aineisto kuin kirja, tutkimusartikkeli, joka on saatavilla full-text muodossa, akateeminen tutkimustyö
Englanninkielinen aineisto: kirja, tutkimusartikkeli, joka saatavilla full-text-muodossa, akateeminen tutkimustyö	Muu aineisto kuin kirja, tutkimusartikkeli, joka saatavilla full-text-muodossa, akateeminen tutkimustyö
Aineisto saatavilla maksuttomana	Aineistoa ei saatavilla maksuttomana
Julkaisun lähdeluettelo saatavilla	Julkaisun lähdeluettelo ei ole saatavilla

Hakuja tarkasteltiin ensin otsikon perusteella, jonka jälkeen poissuljettiin kaikki päällekkäiset julkaisut otsikkojen mukaan jatkoon päässeistä julkaisuista. Julkaisujen tiivistelmien lukemisen yhteydessä poistettiin myös aineistoksi kelpaamattomat julkaisut. Osa julkaisuista ei ollut saatavana maksuttomana tai kokoteksti muodossa, minkä vuoksi nämä karsiutuivat aineistosta pois.

Lopulliseksi aineistoksi valikoitui kolme sisäänottokriteerit täyttävää julkaisua, joista kaikki olivat artikkeleita. Artikkelit olivat Yhdysvalloista. Kirjallisuuskatsauksessa käytetty aineisto on esitelty liitteessä 1.

Taulukko 3. Kuvaus tiedonhausta

Tietokanta	Osumat	Rajaus otsikon perusteella	Päällekkäisten julkaisujen poiston jälkeen	Rajaus tiivistelmän perusteella	Rajaus koko tekstin perusteella
CINAHL	1852	16	5	5	2
Finna.fi	325	24	7	0	0
Google scholar	2238	38	24	2	1
Medic	8	1	1	0	0
PubMed	77	9	6	2	0
Yhteensä	4500	88	43	9	3



## 5.2 Tutkimusaineiston analysointi

Kirjallisuuskatsaukseen valitut aineistot käytiin läpi lukemalla ne vielä huolellisesti, sekä kääntämällä englanninkieliset aineistot suomenkieliseksi. Tällä tavoin aineistosta ja sen sisällöstä saatiin muodostettua riittävä kokonaiskuva. Analysointimenetelmäksi valittiin aineistolähtöinen sisällönanalyysi, jolla aineisto pystytään tiivistämään siten, että sitä pystytään kuvailemaan yleistettävästi ja lyhyesti. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 117)

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi voidaan jakaa karkeasti kolmivaiheiseksi prosessiksi. 1) aineiston pelkistäminen, jossa karsitaan tutkimukselle epäolennaisia asioita pois. Pelkistäminen voidaan toteuttaa siten, että aineistosta etsitään ilmaisuja, jotka vastaavat tutkimustehtävää. Kerätyistä ilmaisuista luodaan pelkistetyt lauseet listaan, jota käytetään ryhmittely vaiheen pohjana. 2) aineiston ryhmittely, jossa samaa ilmiötä kuvaavat pelkistetyt lauseet yhdistetään omiksi ryhmiksi. Näistä samoja ilmiöitä kuvaavista käsitteiden ryhmistä muotoutuu sisällönanalyysin alaluokat ja ne nimetään sisältöä kuvaavalla käsitteellä. 3) teoreettisten käsitteiden luominen, jossa valikoidun tiedon perusteella edetään teoreettisiin käsitteisiin ja johtopäätöksiin. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 122–125)

## 6 TULOKSET

Tämän kirjallisuuskatsauksen teoreettiseksi kategoriaksi muodostui hoitotyön varahenkilöstöön kuuluvan työntekijän perehdyttäminen. Yläkategorioita muodostui yhteensä viisi, jotka ovat perehdyttäjän vaikutus perehdyttämiseen, perehdyttämisen sisältöön vaikuttavat tekijät, perehdyttämisen sisältö, perehdyttämisen tavoitteet ja seuranta sekä perehdytyksen vaikutukset osaamiseen. Alakategorioita muodostui yhteensä 19.

### 6.1 Perehdyttäjän vaikutus perehdyttämiseen

Perehdytyksessä tärkeään rooliin nousi perehdyttäjien laaja kokemus hoitotyöstä. Perehdyttäjillä tuli olla mielenkiintoa uuteen rooliin ja heitä lisäkoulutettiin perehdyttämiseen. Koska perehdyttäjät kokivat perehdyttämisen mielekkääksi, oli tämä suorassa yhteydessä sen sujuvuuteen. Perehdyttäjiä valittiin kaksi, joista toisella oli päävastuu perehdyttämisestä. (McDonald ym., 2019) Vaikka perehdyttäjiä oli muistakin yksiköistä kuin varahenkilöstöstä, pyrittiin perehdyttäjät pitämään samoina koko perehdytyksen ajan. (Hemann & Davidson, 2012) Tällä tavoin pyrittiin luomaan perehdytykseen pysyvyyttä ja johdonmukaisuutta.

Kierrettävien yksiköiden työntekijöiden toteuttama perehdyttäminen koettiin ajoittain puutteelliseksi, koska tietoa varahenkilön tarvittavasta osaamisesta ja vaadittavista taidoista ei aina ollut. Tutkimuksissa varahenkilöstön oma henkilökunta koettiin paremmaksi vaihtoehdoksi perehdyttämään uutta työntekijää kierrettäviin yksiköihin. (Simpson & Lau, 2019) Onnistunut perehdyttäminen riippui hyvin paljon perehdyttäjän ja perehdytettävän välisestä kommunikoinnista ja yhteistyöstä. (Simpson & Lau, 2019; McDonald ym., 2019)

Organisaation, toimintakulttuurin ja yksiköiden toimintatapojen sisäistämisessä oli perehdyttäjällä iso rooli. (McDonald ym., 2019) Lisäksi koettiin, että perehdyttäjät vaikuttivat vahvasti oppimisen edistymiseen ja sen arviointiin. (Hemann & Davidson, 2012; Simpson & Lau, 2019) Motivoitunut perehdyttäjä innosti perehtyjää aktiiviseen oppimiseen ja kysymiseen. (Hemann & Davidson, 2012)

Perehdyttäjä tunsi yksiköiden käytännöt, fyysiset tilat, välineistön ja toimintatavat, joka mahdollisti johdonmukaisen ja turvallisen perehdyttämisen. Tällä katsottiin olevan suora vaikutus työn sisäistämiseen sekä osaamiseen. (McDonald ym., 2019)

## **6.2 Perehdyttämisen sisältöön vaikuttavat tekijät**

Perehdyttämisen sisältöön vaikutti perehdytettävän aikaisempi työkokemus (McDonald ym. 2019; Simpson & Lau, 2019; Hemann & Davidson, 2012), sekä edeltävä erikoisosaaminen kierrettäviltä alueilta. (Simpson & Lau, 2019) Työntekijöiltä oli aikaisemmin odotettu laaja-alaista hoitotyön kokemusta ja tietämystä ennen varahenkilöstöön siirtymistä (McDonald ym. 2019; Simpson & Lau, 2019; Hemann & Davidson, 2012), mutta vastavalmistuneita hoitajiakin oli alettu palkkaamaan sisällöltään laajempien perehdytysohjelmien avulla, hoitohenkilökunnan riittävyyden varmistamiseksi. (McDonald ym., 2019)

Perehdyttämisen sisältöön vaikutti myös, minkälaisiin työtehtäviin työntekijä perehdytettiin sekä minkälaista osaamista ja erikoisosaamista kyseinen työ vaati tekijältään. (McDonald ym., 2019; Simpson & Lau, 2019; Hemann & Davidson, 2012) Varahenkilöiden työn suorituskyvyn odotukset olivat tärkeä tunnistaa. Odotukset vaativat keskustelua ja pohdintaa yksiköiden kanssa tuen tarpeesta, potilasturvallisuudesta sekä osaamisen ylläpitämisestä perehdyttämisen jälkeen. (Simpson & Lau, 2019)

Osaamisen tarpeita arvioitiin opetushoitajien, varahenkilöstön esihenkilön ja työntekijöiden sekä kierrettävien yksiköiden esihenkilöiden kanssa. (McDonald ym., 2019; Simpson & Lau, 2019; Hemann & Davidson, 2012) Kierrettävien työpisteiden henkilöstötarvetta seurattiin myös aktiivisesti ja tämän mukaan arvioitiin perehdytettävän henkilöstön määrää ja tarvetta yksiköihin. (Simpson & Lau, 2019; Hemann & Davidson, 2012)

### 6.3 Perehdyttämisen sisältö

Perehdyttäminen oli yleisesti yksilöllistä, huomioiden perehdytettävän aikaisemman osaamisen. (McDonald ym. 2019; Simpson & Lau, 2019; Hemann & Davidson, 2012)

Perehdyttämisen tukena oli perehdytysuunnitelmia, jotka olivat räätälöity joko kierrettäviin yksiköihin varahenkilön perehdyttämiseksi (Hemann & Davidson, 2012) tai varahenkilöstön omaksi perehdytysohjelmaksi. (McDonald ym. 2019; Simpson & Lau, 2019)

Perehdytysohjelmilla ja niiden kestoilla oli eroja riippuen siitä, perehdytettiinkö vastavalmistuneita sairaanhoitajia juuri heille kohdennetulla ohjelmalla, jolloin perehdytysjakso saattoi olla 14–16 viikkoa (McDonald ym. 2019), vai perehdytettiinkö sairaanhoitajia yleisellä perehdytysohjelmalla, jolloin kesto vaihteli 4–8 viikon välillä riippuen aikaisemmasta kokemuksesta ja siitä siirtyikö perehtyjä tehtävään organisaation sisältä. (Simpson & Lau, 2019)

Vastavalmistuneen sairaanhoitajan perehdytysohjelma alkoi orientaatiopäivällä, jossa käytiin läpi organisaation rakenne, strategia sekä arvot. Perehdytys oli jaettu kahteen vaiheeseen. Ensimmäiseen vaiheeseen kuului luokkahuoneopetusta, jossa luotiin harjoittelulle perusta käyttäen hyödyksi oppitunteja, moduuliopiskelua sekä simulaatiokoulutuksia. Opetuksen sisältö kohdennettiin yksiköissä tarvittaviin taitoihin ja käytettävien laitteiden opetukseen. Seuraavassa vaiheessa siirryttiin kierrettäviin yksiköihin, joissa tapahtui työnopastus sekä käytännön työhön perehdyttäminen. (McDonald ym., 2019)

Perehtymisen aikana perehtyjän tuli antaa myös näyttöjä erilaisista hoidollisista toimenpiteistä, laitteiden käytöstä sekä lääkkeiden annosta. Perehdytettävälle oli luotu perehtymisen tueksi tarkastuslistoja, jotka sisälsivät kaikki läpikäytävät tehtävät perehdytyksen aikana. Perehdytettäviä tehtäviä oli pohdittu siten, että niistä luotiin korkean riskin ja matalan riskin tehtävät potilasturvallisuuden kannalta.

Korkean riskin tehtävät olivat toimenpiteitä, joita ei tullut säännöllisesti varahenkilölle eteen, ja matalan riskin tehtävät olivat toimenpiteitä, jotka tulivat säännöllisesti toistettua. Korkean riskin toimenpiteet jätettiin pois kokonaan perehdytyksestä ja säännöllisesti tapahtuviin toimenpiteisiin keskityttiin enemmän. (Simpson & Lau, 2019)

Jos perehtyjä ei perehtymisalueillaan päässyt suorittamaan kaikkia tarvittavia näyttöihin liittyviä tehtäviä, saatettiin hänet siirtää sellaisiin yksikköihin hetkellisesti perehtymään, joissa kyseisiä tehtäviä tuli useammin eteen ja perehtyjä pääsi näitä toteuttamaan. (McDonald ym., 2019; Simpson & Lau, 2019) Perehdytys saattoi rakentua myös kokonaan taitopohjaisuuteen. Tällöin keskityttiin enemmän siihen, että perehtyjä pääsi toteuttamaan kaikki perehdytykseen sisältyvät taidot ja tehtävät, eikä perehdytys ollut niin paikkasidonnainen kierrettäviin yksikköihin. (Simpson & Lau, 2019)

#### **6.4 Perehdyttämisen tavoitteet ja seuranta**

Perehdyttämisen toteutumista seurattiin itsearvioinnilla, jota perehdytettävä kirjoitti päivittäin koko perehdytysjakson ajan. (McDonald ym., 2019) Perehdytettävä ja perehdyttäjät pitivät tapaamisia perehdytyksen etenemisen seuraamiseksi ja palautteen antamisen vuoksi. (McDonald ym., 2019; Simpson & Lau, 2019) Tapaamisia pidettiin viikoittain perehdytyksen ajan (McDonald ym., 2019) tai perehdytyksen puolessa välissä. (Simpson & Lau, 2019) Tapaamisissa keskityttiin perehdytettävän ammatilliseen kasvuun, perehdytyksen tavoitteiden toteutumiseen sekä arvioitiin lisäperehdyttämisen tarvetta. Palautteen antamiseen osallistuivat lisäksi kierrettävien työyksiköiden jäseniä. (McDonald ym., 2019; Simpson & Lau, 2019) Kerran kuukaudessa pidettiin tapaaminen varahenkilöstön esihenkilöiden kanssa, jossa käytiin läpi perehdytysprosessia sekä sen toimivuutta ja haasteita. (McDonald ym., 2019) Perehdyttäminen päätettiin vasta siinä vaiheessa, kun perehdytysprosessiin osallistuneet perehdyttäjät kokivat, että perehtyjä on saavuttanut tarvittavat tavoitteet. (McDonald ym., 2019)

Palautteen antaminen ja saaminen koettiin tärkeiksi ammatillisen kasvun ja kehittymisen kannalta. Perehdytyksen loppuvaiheessa perehdytettävä antoi laaja-alaisen palautteen koko perehdytysjaksosta. (Simpson & Lau, 2019) Palautteen kuulemiseen osallistui myös varahenkilöstön esihenkilöt, joiden kanssa yhdessä päätettiin perehdytysjakso päättyneeksi tavoitteiden tullessa saavutetuiksi. (McDonald ym., 2019; Simpson & Lau, 2019)

Perehdytysjakson aikana perehdytettävä koki haasteelliseksi yksiköiden ja erikoisalojen vaihtuvuuden, vaikka kiertoalue olikin rajallinen. Perehdytettävä koki, että perehdytyksen alkuvaiheessa opitut asiat saattoivat unohtua perehdytysjakson loppuun edetessä. Lisäksi koettiin, että perehdytyksen aikana eri yksiköissä opetettiin samoja asioita, mikä turhautti perehtyjää. Haastavaksi koettiin myös, että kierrettävä yksikkö ei ollut aina tietoinen perehtyjästä esihenkilön puutteellisen informaation vuoksi. Ilman varahenkilöstön omaa perehdyttäjää, perehdytettävät kokivat, etteivät saaneet tarpeeksi tietoa, kuinka toimia varahenkilöstön sisällä. (Simpson & Lau, 2019)

## **6.5 Perehdytyksen vaikutukset osaamiseen**

Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys mahdollisti ammatillisen osaamisen kehittymisen. (McDonald ym., 2019; Simpson & Lau, 2019) Perehdytyksen jälkeen kesti noin vuoden, että varahenkilö omaksui kiertävän työn, jonka jälkeen osaamista voitiin laajentaa uusille kiertoalueille. (Hemann & Davidson, 2012) Useampaan yksikköön perehdyttäminen mahdollisti perehdytettävälle laaja-alaisen oppimisen eri erikoisaloista ja niiden potilaista. Tästä oli hyötyä sekä perehtyjälle että organisaatiolle, mikäli perehtyjä työskentelisi tulevaisuudessa muualla organisaation sisällä kuin varahenkilöstössä. (McDonald ym., 2019)

## 7 POHDINTA

Tämän kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena oli selvittää mitä on hoitotyön varahenkilöstöön kuuluvan työntekijän perehdyttäminen. Tavoitteena oli vastata kysymyksiin “Mitä hoitotyön varahenkilön perehdyttäminen sisältää?” ja “Mitkä ovat hoitotyön varahenkilön perehdyttämisen haasteet?”, jotta perehdyttämistä voitaisiin tulevaisuudessa kehittää toimivammaksi Kanta-Hämeen keskussairaalan varahenkilöstössä.

Opinnäytetyön yhdeksi haasteeksi nousi luotettavien lähteiden saatavuus ja oikeiden hakusanojen löytäminen. Tiedonhaussa käytettävien hakusanojen- ja yhdistelmien laadinnassa käytimme informaation apua. Yhdessä hänen kanssaan koimme hakutermin olevan riittävän monipuoliset saadaksemme kattavan tuloksen. Tästä huolimatta, sisällön analysoinnin jälkeen sopivia lähteitä jäi käytettäväksi vain 3 kappaletta, jotka kaikki olivat englanninkielisiä. Kirjallisuuskatsaukseen soveltuvaa suomenkielistä aineistoa, joka olisi täyttänyt sisäänottokriteerit, ei löytynyt. Varahenkilöstöä koskevaa aineistoa löytyi hakujen aikana muutamia kappaleita. Nämä löydökset olivat enimmäkseen AMK ja YAMK opinnäytetöitä, jotka keskittyivät perehdyttämisen sijaan usein varahenkilötyön kokemuksiin, varahenkilötyöhön sopivan työntekijän ominaisuuksiin sekä työssäjaksamiseen. Näissä aineistoissa perehdyttäminen tuli esiin työnhyvinvointia ja työssäjaksamista lisäävänä tekijänä, mutta itse perehdyttämistä tai sen toteuttamista ei tutkittu.

Kirjallisuuskatsaukseen päätyneistä artikkeleista nousi esiin monia samoja varahenkilön perehdyttämisen sisältöön liittyviä asioita. Läpikäytyissä artikkeleissa ei ollut merkittäviä eroavaisuuksia, jotka kumoaisivat toistensa tulokset tai aiheuttaisivat selkeää ristiriitaa. Yhdessäkään artikkelissa ei keskitytty suoranaisesti varahenkilön perehdyttämisen haasteisiin, vaan asiat nousivat esiin sivulauseissa.

Varahenkilön perehdytys näyttäisi koostuvan hyvin paljon yleisen perehdyttämisen hyvistä käytännöistä, kuten yksilöllisesti suunnitellusta perehdyttämisestä, tavoitteiden asettamisesta ja niiden seuraamisesta sekä ammatillista kasvamista tukevan perehdyttäjän valinnasta.

Varahenkilön perehdyttämiselle omia piirteitä luo useampi perehdytettävä yksikkö ja niiden vaihtuvuus, joissa voi jokaisessa olla omanlaisia toimintatapoja sekä osaamisen tarpeita. Nämä luovat haasteita perehdytyksen suunnittelulle ja perehtyjän oppimisen ja osaamisen ylläpitämiselle.

Kirjallisuuskatsauksen tulokset esiteltiin Kanta-Hämeen keskussairaalan varahenkilöstön esihenkilölle. Tuloksia hyödyntäen, varahenkilöstön perehdytysprosessia on mahdollista uudistaa ja kehittää toimivammaksi tulevaisuudessa. Tavoitteena on luoda täysin uusi perehdytysprosessi, jossa varahenkilön perehdyttämisen toteuttaminen ja seuranta siirretään yksiköistä varahenkilöstön vastuulle.

## **7.1 Tulosten tarkastelu**

Tuloksista ilmenee, että varahenkilöstöön kuuluvan hoitajan perehdyttämisen tulisi olla hyvin suunniteltu prosessi, jonka sisältö tukisi laaja-alaista oppimista ja ammatillista kehittymistä. Keskeisimmiksi asioiksi nousivat perehdyttämisen sisältö sekä perehdyttämisen tavoitteet ja seuranta. Varahenkilön perehdyttämistä tulisi suunnitella yhdessä kierrettävien yksiköiden kanssa. Työhön kohdistuvia odotuksia kierrettävien yksiköiden taholta tulisi avata ja tunnistaa niiden osaamisen tarpeita. Odotukset ja osaamisen tarpeet tulisi huomioida perehdyttämistä suunnitellessa.

Perehdyttäminen tulisi suunnitella yksilöllisesti. Perehdyttämisen tueksi tulisi laatia perehdytysuunnitelma, jonka kesto ja sisältö määräytyvät perehdytettävän aiemman työkokemuksen, ammatillisen osaamisen ja perehdytettävän tehtävän vaativuuden mukaisesti. Perehdytettävän tullessa uuteen tehtävään organisaation ulkopuolelta, tulisi perehdyttämisen sisällössä huomioida myös organisaatiokulttuuriin tutustuttaminen.

Varahenkilöstöön oli myös luotu laajempia perehdytysohjelmia. Nämä koskivat etenkin vastavalmistuneita sairaanhoitajia, joilla oli enintään yhden vuoden työkokemus. Perehdytysohjelmissa keskityttiin kohdennetuilla kiertoaluilla tarvittavan osaamisen opettamiseen ja kouluttamiseen. Työyksiköissä tapahtuvan työnopastuksen lisäksi perehdytettävillä oli myös luokkahuone opetusta, simulaatiokoulutuksia ja moduuliopiskelua oppimisen tueksi.



Perehdyttämisen tulisi tavoitella ammatillisen osaamisen kehittymistä. Tavoitteiden toteutusta tulisi seurata säännöllisesti perehdytykseen osallistuvien henkilöiden kanssa. Seurannan olisi hyvä tapahtua tapaamisten, palautteen annon sekä itsearviointien kautta. Perehdyttämisen seurannassa ja sen onnistumisessa, perehdyttäjällä on tärkeä rooli. Perehdyttäjiksi tulisi valita työntekijät, joilla on mielenkiintoa tehtävään ja heille tulisi järjestää lisäkoulutusta perehdyttämisestä ja sen toteuttamisesta.

Perehdyttämiseen motivoituneiden työntekijöiden koettiin innostavan perehtyjää aktiiviseen oppimiseen. Perehdytettävät kokivat varahenkilöstön työntekijän paremmaksi perehdyttäjäksi, kuin kierrettävien yksiköiden työntekijän. Varahenkilöstön työntekijällä koettiin olevan tarkempi ymmärrys varahenkilön työnkuvasta ja siihen liittyvistä osaamisen tarpeista kierrettävissä yksiköissä.

Varahenkilöstöön perehdyttäminen mahdollisti perehdyttävälle laaja-alaisen oppimisen eri erikoisaloista. Tämän katsottiin palvelevan niin perehtyjää kuin organisaatiota, mikäli perehtyjä työskentelisi tulevaisuudessa muualla organisaation sisällä kuin varahenkilöstössä. Perehdyttämisen haasteiksi nousivat yksiköiden ja erikoisalojen vaihtuvuus perehdytyksen aikana.

Yksiköissä tapahtuva perehdytys saattoi usein toistaa itseään tarpeettomasti. Tämän lisäksi perehdytyksen alkuvaiheessa opitut asiat saattoivat unohtua perehdytysjakson loppuun edetessä. Kierrettävien yksiköiden perehdyttäjät eivät välttämättä omanneet tarpeeksi tietoa varahenkilön perehdyttämisestä ja heitä ei aina ollut informoitu perehtyjän saapumisesta yksikön esihenkilön toimesta.

## **7.2 Eettisyys ja luotettavuus**

Opinnäytetyön tekemisen tulisi perustua hyvään tieteelliseen käytäntöön. Tällä tarkoitetaan rehellistä, huolellista ja tarkkaa työskentelyä, joka näkyy tulosten esittämisessä sekä niiden arvioinnissa. Opinnäytetyön vaiheet tulisi olla selkeästi ja ymmärrettävästi raportoituna sekä toteutettuna, jotta opinnäytetyö olisi luotettava. (TENK, 2012, s. 6) Aito kiinnostus ja motivaatio tutkittavaan aiheeseen lisää työn luotettavuutta ja uskottavuutta.

Aihetta käsittelevään jo olemassa olevaan teoriatietoon ja tutkimuksiin tulisi suhtautua tutkivalla ja kriittisellä asenteella. (Mäkinen, 2005, s. 188)

Tämä opinnäytetyö toteutettiin hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen. Tekijät ovat kokeneet aitoa kiinnostusta tutkittavaan aiheeseen ja uuden tiedon hankkimiseen. Työssä käytetty aineisto on tarkoin seulottu ja luotettava. Työ on kattavasti ja selkeästi raportoitu. Koko opinnäytetyö prosessin aikana työn tekijät ovat suhtautuneet toisiinsa kunnioittavasti, kuten eettisesti toteutettavan opinnäytetyön tekijöiden kuuluu (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2013, s. 212).

Opinnäytetyö oli luonteeltaan kuvaileva kirjallisuuskatsaus, jonka tarkoituksena oli vastata kahteen tutkimuskysymykseen ”Mitä varahenkilön perehdyttäminen sisältää?” ja ”Mitkä ovat varahenkilön perehdyttämisen haasteet?”. Työhön valikoitunut lähdemateriaali oli luotettavista ja kansainvälisistä tietokannoista vapaasti saatavilla, eikä erillistä tutkimuslupaa vaadittu. Opinnäytetyön aiheesta laadittiin kirjallinen tiedoksianto sairaanhoitopiirin konservatiivisen tulosalueen ylihoitajalle.

Kirjallisuuskatsauksen lähteiksi valikoitui aineisto, joka täytti sisäänottokriteerit (Taulukko 2, s. 15). Tarkan seulonnan jälkeen kirjallisuuskatsaukseen valikoitui kolme artikkelia, jotka olivat kaikki englanninkielisiä. (Liite 1) Työn luotettavuuteen vaikutti tutkimusaineiston vähyyks sekä sanan ”varahenkilö” englanninkielisen vastineen monimuotoisuus, joka tuotti aineistoon kuulumatonta materiaalia. Hakuyhdistelmiä pyrittiin käyttämään mahdollisimman laajasti. Hakutuloksia löytyi kattavasti, mutta tarkemmassa sisällön analysoinnissa valtaosa tuloksista karsiutui pois. (Taulukko 3, s. 16)

Kaikki kolme artikkelia olivat Yhdysvalloista vuosilta 2012–2019. Yksi artikkeli käsitteli vastavalmistuneiden sairaanhoitajien perehdytystä kiertävään varahenkilöstöön yhdysvaltalaisessa syöpäsairaalassa. Kaksi muuta artikkelia käsittelivät varahenkilöstön käyttöä ja perehdytystä avohoidon puolella. Koska aineisto koostui pelkästään Yhdysvaltalaisista artikkeleista, se saattoi tarjota vain yhdenlaisen näkemyksen varahenkilöstön perehdyttämisestä ja sen haasteista.

Suomenkielinen aineisto ei täyttänyt sisäänottokriteereitä, aineiston ollessa pääsääntöisesti AMK- ja YAMK-opinnäytetöitä. Muutamana työn kohdalla jouduimme pohtimaan aineiston käyttöä opinnäytetyössämme, jolloin työhön olisi saatu myös perehdyttämisen näkökulmaa suomalaisen varahenkilöstön kautta. Emme kuitenkaan käyttäneet aineistoa, koska löydetyt työt eivät käsitelleet tarpeeksi perehdyttämistä, jotta se olisi tuonut lisäarvoa työlle.

Perehdyttämisen sijaan työt keskittyivät käsittelemään usein varahenkilötyön kokemuksia, varahenkilötyöhön sopivan työntekijän ominaisuuksia sekä työssäjaksamista.

Opinnäytetyön tekijät työskentelevät molemmat kiertävässä varahenkilöstössä ja ovat tekemisissä perehdyttämisen kanssa. Opinnäytetyöprosessin aikana ajoittaisena haasteena oli pystyä tarkastelemaan ja analysoimaan tutkittavaa aineistoa ja tuloksia varahenkilöstön perehdyttämisestä ilman ennako-odotuksia. Tämä vaati ennakkoluulotonta asennetta opinnäytetyön tekijöiltä tutkittavan aineiston läpikäymisessä sekä kokonaiskuvan tarkastelussa.

### 7.3 Johtopäätökset

Hoitotyön varahenkilöstöön kuuluvan työntekijän perehdyttämisestä on mahdollista todeta seuraavat johtopäätökset tämän kirjallisuuskatsauksen avulla.

1. Hoitotyön varahenkilöstöön kuuluvan työntekijän perehdyttäminen vaatii suunnitelmallisuutta ja yhteistyötä kierrettävien yksiköiden kanssa.
2. Perehdyttämisen sisältö tulisi olla tarkkaan pohdittu ja osaamista sekä oppimista tukeva. Perehdyttämisen tueksi tulisi laatia yksilöllinen perehdytysuunnitelma.
3. Perehdyttämiselle tulisi luoda ammatillisen osaamisen kehittymisen tavoitteet, joiden toteutumista tulisi seurata säännöllisesti. Perehdyttämisessä tulisi osaamisen lisäksi huomioida myös työhön ja organisaatioon sitouttaminen.
4. Perehdyttäjiksi tulisi valita perehdyttämisestä kiinnostuneita työntekijöitä ja mahdollistaa heille lisäkoulutusta perehdyttämisestä.
5. Varahenkilöstön työntekijän valitseminen perehdyttäjäksi mahdollistaisi tarkemman perehdyttämisen varahenkilön työnkuvaan ja osaamisen haasteisiin.
6. Useasti vaihtuvat yksiköt ja erikoisalajat luovat perehdyttämiselle haasteita, uuden oppimisen, osaamisen ylläpitämisen sekä perehdytyksen pysyvyyden kannalta. Perehdytysjakson alussa opitut asiat saattoivat unohtua perehdytysjakson loppuun edetessä. Ilman suunnitelmallisuutta yksiköiden sisällä tapahtuva perehdyttäminen usein toisti itseään tarpeettomasti.

#### 7.4 Jatkotutkimusaiheet

Hoitotyön varahenkilöstöön kuuluvan työntekijän perehdyttämisestä ei löytynyt kunnolla suomenkielistä tutkimusaineistoa. Varahenkilöstöä koskevia tutkimuksia ja opinnäytetöitä on tehty viime vuosina useita, mutta nämä keskittyivät enemmän varahenkilötyön kokemuksiin, varahenkilötyöhön sopivan työntekijän ominaisuuksiin sekä työssäjaksamiseen. Varahenkilöstöihin oli tehty opinnäytetöinä useita perehdytysoppaita, mutta nämä keskittyivät käsittelemään perehdytystä yleisellä tasolla. Näissä töissä ei ollut huomioitu tai tutkittu erikseen varahenkilöstön perehdyttämistä ja siten ne eivät tuoneet lisätietoa aiheesta. Jatkotutkimuksena voisi olla kotimaisten hoitotyön varahenkilöstöjen perehdyttämisprosessien tutkiminen niiden sisällön ja haasteiden selvittämiseksi, koska näistä ei ole suomenkielistä tutkittua tietoa.

## Lähteet

- Erikäinen, K. (2009). *Ennakoiva henkilöstösuunnittelu onnistuneen rekrytoinnin tukena kunta-alalla – case Porin kaupunki*. Pro gradu -tutkielma. Sosiaalipolitiikka. Tampereen yliopisto. Haettu 3.2.2021 osoitteesta <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/80701/gradu03636.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Eklund, A. (2018). *Tervetuloa meille! uuden työntekijän perehdytys*. Helsinki: Grano Oy.
- Good, E. & Bishop, P. (2011) Willing to walk: A creative strategy to minimize stress related to floating. *JONA: The Journal of Nursing Administration: Volume 41 - Issue 5 - 231-234*. Haettu 20.11.2020 osoitteesta [https://journals.lww.com/jonajournal/fulltext/2011/05000/Willing\\_to\\_Walk\\_\\_A\\_Creative\\_Strategy\\_to\\_Minimize.9.aspx#pdf-link](https://journals.lww.com/jonajournal/fulltext/2011/05000/Willing_to_Walk__A_Creative_Strategy_to_Minimize.9.aspx#pdf-link)
- Hemann, M. & Davidson, G. (2012). *Perspective of a float pool model in ambulatory care*. *Medsurg Nursing, 21(3)164–164, 170*.
- Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. (2013). *Tutkimus hoitotieteessä*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kanta-Hämeen sairaanhoitopiiri (2019). *Henkilöstökertomus 2018*. Haettu 2.11.2020 osoitteesta <https://www.khshp.fi/wp-content/uploads/2019/04/Henkil%C3%B6st%C3%B6kertomus-2018.pdf>
- Kunnallinen työmarkkinalaitos, Kunta-alan unioni ry, Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry, Tekniikka ja terveys KTN ry & Toimihenkilöiden neuvottelujärjestö TNJ ry. (2009). *Määräaikaisten palvelusuhteet ja hyvät käytännöt*. Haettu 2.11.2020 osoitteesta [https://www.jytyliitto.fi/fi/jyty/materiaalipankki/Documents/Ty%C3%B6suhteet/Muistio\\_m%C3%A4%C3%A4raaikaisten\\_palvelussuhteet.pdf](https://www.jytyliitto.fi/fi/jyty/materiaalipankki/Documents/Ty%C3%B6suhteet/Muistio_m%C3%A4%C3%A4raaikaisten_palvelussuhteet.pdf)
- Kupias, P. & Peltola, R. (2017). *Perehdyttämisen pelikentällä*. Helsinki: Unigrafia Oy

Laaksonen, H. & Ollila, S. (2017). *Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa*. Helsinki: Edita

Lahti, T. (2007). *Sairaanhoitajien työhön perehdyttäminen*. Pro gradu -tutkielma. Hoitotieteen laitos. Tampereen yliopisto. Haettu 9.12.2020 osoitteesta <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uta-1-16968>

Lainio, A. (2008). *Perehdyttäminen - käytäntöjä ja kasvatusta*. Pro gradu -tutkielma. Kasvatustieteiden laitos. Tampereen yliopisto. Haettu 7.1.2021 osoitteesta <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/79539/gradu03221.pdf?sequ>

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 1994/559. Haettu 7.1.2021 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559>

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007. Haettu 22.1.2021 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2007/20070334>

Lehtiö, L. & Johansson, E. (2015). Järjestelmällinen tiedonhaku hoitotieteessä. Teoksessa Stolt, M., Axelin, A. & Suhonen, R. (toim.) *Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä*. Turku: Juvenes Print, 37–57.

McDonald, R., Brooks, K., Cline, D., Sylla, B., Tolden, T., Whitcher, C. & Gordon, H. (2019) Nursing resource pool residency program, *Nursing Management*, 50(1) 42–50  
doi: 10.1097/01.NUMA.0000547835.95083.a0

Miettinen, M. Kaunonen, M. Peltokoski, J. Tarkka, M-A. (2009) Laadukas perehdyttäminen: Osa II Hoitotyön perehdytyksen prosessi ja sen arviointi. *Hallinnon Tutkimus 2–2009–76–83*.

Mäntynen, J. & Penttinen, A. (2009) *Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakoiva työnsuojelu*. 2.painos. Työturvallisuuskeskus TTK. Haettu 20.1.2020 osoitteesta <https://www.jytyliitto.fi/fi/jyty/materiaalipankki/Documents/Ty%C3%B6suhde/Ty%C3%B6el>

%C3%A4m%C3%A4n%20kehitt%C3%A4minen/Ty%C3%B6h%C3%B6n%20perehdytt%C3%A4minen%202009%20TTK.pdf

Mäkinen, O. (2005). Tieteellisen kirjoittamisen ABC. Helsinki: Tammi.

Niela-Vilen, H. & Kauhanen, L. (2015). Kirjallisuuskatsauksen vaiheet. Teoksessa Stolt, M., Axelin., A. & Suhonen, R. (toim.) *Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä*. Turku: Juvenes Print, s. 23–36.

Rantala, H. (2018). *Mitä perehdyttäminen on? Vuorovaikutuksen näkökulma*. Puheviestinnän maisterintutkielma. Kieli- ja viestintätieteiden laitos. Jyväskylän yliopisto. Haettu 20.11.2020 osoitteesta

<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/58435/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201806083102.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rautio, K. (2015). *Varahenkilötyötä tekevien hoitajien kokemuksia työhyvinvoinnistaan erikoissairaanhoidossa*. Pro gradu –tutkielma. Terveystieteiden laitos. Oulun yliopisto. Haettu 20.11.2020 osoitteesta <http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-201504281425.pdf>

Salminen, A. (2011). *Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin*. Vaasan yliopiston julkaisuja. Julkisjohtaminen. Vaasan yliopisto. Haettu 10.11.2020 osoitteesta [https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn\\_978-952-476-349-3.pdf](https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf)

Simpson, K. & Lau, R. (2019). Creating an ambulatory care resource team orientation. *AAACN Viewpoint*, 41(5), 3 - 7

Suhonen, R., Axelin, A. & Stolt, M. (2015). Erilaiset kirjallisuuskatsaukset. Teoksessa Stolt, M., Axelin., A. & Suhonen, R. (toim.) *Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä*. Turku: Juvenes Print, 7–22.

Surakka, T. (2009). *Hyvä työpaikka hoitoalalla*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi



TENK. (2012). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Haettu 9.12.2020 osoitteesta [https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)

TTK. (2013). *Perehdyttäminen ja työnopastus - ennakoivaa työsuojelua*. Työturvallisuuskeskus. Haettu 15.1.2021 osoitteesta [https://ttk.fi/oppaat\\_ja\\_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen\\_ja\\_tyonopastus\\_-\\_ennakoivaa\\_tyosuojelua](https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua)

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi

Työsopimuslaki 55/2001. Haettu 7.1.2021 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työturvallisuuslaki 738/2002. Haettu 9.12.2020 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Valvisto, E. (2005) *Oikeat ihmiset oikeille paikoille*. Jyväskylä: Gummerus

Viitala, R. (2015). *Henkilöstöjohtaminen, strateginen kilpailutekijä*. Helsinki: Edita publishing Oy.

## Liite 1: Kirjallisuuskatsauksessa käytetyt artikkelit ja tutkimukset

Tekijä	Työn nimi	Metodit	Keskeinen sisältö kirjallisuuskatsauksen osalta
McDonald, Kirk, Cline, Sylla, Tolden, Whitcher, Gordon (2019)	Nursing resource pool residency program: Implications for practice	Laadullinen tutkimus, haastateltu perehdytettäviä ja perehdytykseen osallistuneita	Vastavalmistuneille (alle 1 vuoden työkokemus) sairaanhoitajille luotiin perehdytysohjelma ison syöpäsairaalan varahenkilöstöön. Perehdytettävillä oli mahdollisuus valita kolmesta ammatillisesta polusta johon erikoistua. Perehtyminen alkanut orientaatiopäivällä, jossa organisaatio esiteltä. Perehtyminen tehti kahdessa vaiheessa, jossa ensimmäisessä käyti asioita läpi teoria ja simulaatikouluksilla, ja seuraavassa käytönön työn oppimisena työpisteissä. Perehtymisjakso ollut pitkä, koska se kohdennettu vastavalmistuneille sairaanhoitajille. Perehtyjille kohdennettiin nimetty perehdyttäjä, jonka mukana he toimivat perehdytysjakson ajan. Perehdyttäjät olivat kokeneita hoitajia. Perehdyttäjät olivat osoittaneet mielenkiintoa perehdyttämiseen, sekä he olivat käyneet koulutuksen ohjaamisesta sekä perehdyttämistä. Perehtyjä teki päivittäisiä kirjallisia reflektointeja joita käytettiin perehdyttämisen seuraamisessa viikottaisissa tapaamisissa perehdyttäjien kanssa. Kuukausittain myös tapaaminen varahenkilöstön johdon kanssa, jossa käyti läpi perehdytyksen kulkua. Perehdytys päättyy kun perehdytykseen liittyvät henkilöt kokevat että perehdytettävä oli saavuttanut perehdyttämisen tavoitteet.
Simpson & Lau (2019)	Creating an ambulatory care resource team orientation	Laadullinen tutkimus, haastateltu perehdytettäviä ja perehdytykseen osallistuneita	Avohoidon varahenkilöstölle luotiin perehdytysohjelma. Perehdytyksen sisältöön vaikutti kierrettävät alueet. Ensimmäiset perehdytettävät alueet valikoituivat suurimman tuen tarpeen vaativista yksiköistä. Opetushoitajaa ja yksiköiden esimiehiä käytettiin hyödyksi osaamisen perusteita arvioissa. Perehdytyksen seuranta toteutettuun tarkastuslistoilla, sekä perehtymisen puolesta välissä sekä lopussa tapahtuvilla tapaamisilla. Perehtyjälle kohdennettiin nimetty perehdyttäjä, jonka kanssa perehtyjä kulki perehdytyksen ajan. Perehdyttäjät olivat kokeneita hoitajia. Perehdyttäjät olivat osoittaneet mielenkiintoa perehdyttämiseen ja heitä oli koulutettu erikseen ohjaamiseen ja perehdyttämiseen. Perehdytyksen pituus oli sidonnainen aikaisemmasta osaamisesta ja työkokemuksesta
Heman & Davidson (2012)	Perspective of a float pool model in ambulatory care	Laadullinen tutkimus, kirjallisuuskatsaus	Varahenkilötoiminta on kustannustehokasta täyttämään henkilöstön äkillisiä puutteita. Osaamisen tulisi olla laaja-alaista. Varahenkilönä työskentelevän sairaanhoitajan luonteenpiirteet eroavat vain yhdessä yksikössä työskentelevästä sairaanhoitajasta. Opetushoitaja suunnittelee yksilöllisen perehdytysjakson. Perehdyttäjinä toimivat nimetyt varahenkilöt, jotka työskentelevät perehdytettävän kanssa koko jakson ajan. Myös yksiköiden hoitajat osallistuvat perehdyttämiseen. Kiertoaluetta laajennetaan noin vuoden kuluttua työskentelyn aloittamisesta. Varahenkilöiden ammatillista osaamista ylläpidetään vuotuisilla koulutuksilla.

## Liite 2: Aineiston analysoinnin tulos

Pelkistetyt lauseet	Alakategoria	Yläkategoria	Teoreettinen kategoria
Perehdyttäjä yksiköstä Perehdyttäjä varahenkilöstöstä	Perehdyttäjän valinta	Perehdyttäjän vaikutus perehdyttämiseen	Hoitotyön varahenkilöstöön kuuluvan työntekijän perehdyttäminen
Kokenut perehdyttäjä Perehdyttäjän kouluttaminen	Perehdyttäjän osaaminen		
Perehdyttäjän merkitys perehdytyksen onnistumisessa Perehdyttäjän vastuu perehtyjän oppimisessa Perehdyttämisen pysyvyys	Perehdyttäjän merkitys		
Perehdyttävän aikaisempi työkokemus Perehdyttävän aikaisempi erikoisosaaminen	Perehdyttävän aikaisempi osaaminen	Perehdytyksen sisältöön vaikuttavat tekijät	
Perehdytysalueiden erikoisosaaminen Perehdytysalueiden osaamisen tarve Perehdytysalueiden henkilöstötarve	Perehdytysalueiden tarpeet perehdytyksen suhteen		
Yksilöllinen perehdyttäminen Varahenkilöstölle räätälöity perehdyttäminen yksiköissä Varahenkilöstön oma perehdytysohjelma	Perehdytys-suunnitelma	Perehdyttämisen sisältö	
Yksilöllinen perehdytys aika Suunnitelmallinen perehdytys aika	Perehdytyksen kesto		
Orientoitumispäivä Oppitunnit Simulaatiokoulutus Moduuli opiskelu Koulutukset	Työpisteen ulkopuolella tapahtuva perehdyttäminen		
Työnopastus Käytännön taitojen opettaminen	Työssä tapahtuva perehdyttäminen	Perehdyttämisen tavoite	
Organisaation rakenne Organisaation strategia Organisaation arvot Yksiköiden toimintatavat	Organisaation sisäistäminen		
Perehdytysuunnitelma Koulutussuunnitelma Tarkistuslistat	Perehdytystä tukevat apuvälineet		
Osaamisen varmistaminen Potilasturvallisuus	Perehdyttämisen tavoite	Perehdyttämisen tavoitteet ja seuranta	
Viikoittainen tapaaminen perehdytyksen aikana Kuukausittainen tapaaminen perehdytyksen aikana	Säännölliset tapaamiset		
Perehdyttämisen tavoitteet Perehdyttämisen edistymisen seuranta Perehdyttämisen arviointi	Perehdytyksen seuranta		
Lisäperehdyttämisen arviointi Lisäkoulutuksen tarpeiden selvittäminen Lisäperehdyttämisen järjestäminen Lisäkoulutuksen järjestäminen	Lisäperehdytys	Perehdyttämisen haasteet	
Vaihtuvan työpisteen haasteet perehdytyksessä Laaja-alainen perehdyttäminen Yksikön perehdyttäjän osaaminen varahenkilön perehdyttämisestä Osaamisen ylläpitäminen	Perehdyttämisen haasteet		
Aktiivinen palautteen anto ja saaminen Itsearviointi	Palaute		
Ammatillinen kasvu Ammatillisen polun luominen Ammatillisen osaamisen päivittäminen	Ammatillisuuden kehittäminen	Perehdyttämisen vaikutukset osaamiseen	
Kiertävän työskentelyn hallinta Kiertoalueella työskentelyn vakiinnuttaminen	Kiertävän työn hallinta		

## Liite 3: Tietokantojen haut

Tietokanta: PubMed, haut 12.2.2021		
Hakusanat	Osumat tietokannasta	Jatkotarkasteluun
("Orientation*" AND "Float nurse*")	1	1
("Orientation*" AND "pool nurse*")	2	2
("Orientation*" AND "resource team*")	2	0
("Orientation*" AND "resource nurse*")	2	0
("Orientation*" AND "supplemental nurse*")	0	0
("Orientation*" AND "casual nurse*")	0	0
("Orientation*" AND "substitute nurse*")	0	0
("Orientation*" AND "float nurse*" OR "pool nurse*" OR "resource team*" OR "supplemental nurse*" OR "casual nurse*" OR "substitute nurse*")	70	6
Yhteensä	77	9

Tietokanta: CINAHL, haut 12.2.2021		
Hakusanat	Osumat tietokannasta	Jatkotarkasteluun
Orientation AND Float nurse	73	4
Orientation AND pool nurse	110	5
Orientation AND resource team	418	2
Orientation AND resource nurse	1136	3
Orientation AND supplemental nurse	30	0
Orientation AND casual nurse	21	0
Orientation AND substitute nurse	16	0
Orientation AND float nurse OR pool nurse OR resource team OR supplemental nurse OR casual nurse OR substitute nurse	48	2
Yhteensä	1852	16

Vain otsikoll  
a

Tietokanta: Medic, haut 12.2.2021		
--------------------------------------	--	--

Hakusanat	Osumat tietokannasta	Jatkotarkasteluun
Varahenk* AND perehd*	0	0
Varahenk* AND osaam*	1	1
Sisäi* sijai* AND perehd*	3	0
Sisäi* sijai* AND osaam*	4	0
Yhteensä	8	1

Tietokanta: Finna, haut 12.2.2021		
Hakusanat	Osumat tietokannasta	Jatkotarkasteluun
Varahenk* AND perehd*	27	14
Varahenk* AND osaam*	23	7
Sisäi* sijai* AND perehd*	164	2
Sisäi* sijai* AND osaam*	111	1
Yhteensä	325	24

Tietokanta: Google Scholar, haut 12.2.2021		
Hakusanat	Osumat tietokannasta	Jatkotarkasteluun
Varahenkilöstö "sisäinen sijainen" OR Perehdytys OR osaaminen OR hoitotyö	298	13
Orientation AND "Float nurse"	221	12
Orientation AND "pool nurse"	81	5
Orientation AND "resource team" AND nursing	729	3
Orientation AND "resource nurse"	758	4
Orientation AND "supplemental nurse"	50	1
Orientation AND "casual nurse"	37	0
Orientation AND "substitute nurse"	64	0
Yhteensä	2238	38