

Opinnäytetyö (AMK)

Sairaanhoitajakoulutus

2022

Laura Koivunen, Katri Laine ja Chanaporn Onsanit

# KYSELYLOMAKKEEN KEHITTÄMINEN PEREHDYTYKSESTÄ HOITOALAN VASTAVALMISTUNEILLE

– Millaista perehdytystä ja tukea kaivataan  
työelämään siirtyessä

Opinnäytetyö (AMK) | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Sairaanhoitajakoulutus

2022 | 60 sivua

Laura Koivunen, Katri Laine ja Chanaporn Onsanit

## Kyselylomakkeen kehittäminen perehdytyksestä hoitoalan vastavalmistuneille

- Millaista perehdytystä ja tukea kaivataan työelämään siirtyessä

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa vastavalmistuneiden sairaanhoitajien kokemuksia perehdytyksestä. Tavoitteena oli laatia kyselylomake, jonka avulla voidaan kehittää perehdytystoimintaa. Perehdytyksen kehittämisen kautta voitaisiin lisätä työmotivaatiota ja ammattipätevyyttä sekä ehkäistä uran alkuvaiheessa tapahtuvaa alanvaihtoa. Opinnäytetyö toteutettiin narratiivisena kirjallisuuskatsauksena ja tulokset koostuivat 34 (=n) työtä käsittelevistä julkaisusta. Toimeksiantajana toimii Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri.

Tulokset käsittelevät vastavalmistuneiden kokemuksia siirtymävaiheesta, perehdytyksestä sekä tuesta. Kokemusten perusteella vastavalmistuneille muodostuu tarpeita perehdytykseen liittyen. Toimeksiantajalta on tullut pyyntö kyselylomakkeen laatimisesta. Pyyntön lisäksi kyselylomakkeen kehittäminen oli aiheellista, sillä sen avulla saadaan ajankohtaista ja merkittävää tietoa vastavalmistuneiden tarpeista. Kyselylomake koostuu saatekirjeestä sekä 20 kysymyksestä. Kyselyn arvoitu vastaamisaika on viidestä kymmeneen minuuttia.

Asiasanat:

Vastavalmistunut sairaanhoitaja, perehdytys, siirtymävaihe, tuki, kokemus, kyselylomake

Bachelor's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Bachelor's degree in nursing

2022 | number of pages 60

Laura Koivunen, Katri Laine ja Chanaporn Onsanit

## Developing a questionnaire about orientation for the newly graduated in healthcare

- What kind of orientation and support do they need when transitioning to working life?

The purpose of this thesis was to review newly graduated nurses' experiences on orientation in health care. The aim of this thesis was to develop a questionnaire on orientation and therefore use it to develop orientation in health care. By developing orientation, work motivation and competence can be increased, which can lead to decreasing turnover rate in the beginning of working life post-graduation. Narrative literature review was used to make this thesis and overall 34 articles were chosen for the review. The client of this thesis is The Hospital District of Southwest Finland.

The results show new graduates' experiences on transition period, orientation and support. Through experiences new graduates form their own needs towards orientation. The client of this thesis has done a request for making a questionnaire. In addition it was also justifiable to make a questionnaire as we can get current and important information about recent graduates needs. The questionnaire consists of a cover page and 20 questions. The estimated time needed to fill the questionnaire is 5 to 10 minutes.

Keywords:

Newly graduate nurse, orientation, transition period, support, experience and questionnaire

# Sisältö

<b>1 Johdanto</b>	<b>6</b>
<b>2 Perehdytys siirtymävaiheessa</b>	<b>7</b>
2.1 Siirtymävaihe	7
2.1.1 Siirtymäshokki	8
2.2 Perehdytys	9
2.2.1 Perehdytyksen kehittäminen	9
2.2.2 Perehdytyksen merkitys	10
2.2.3 Perehdytyksen vaikutus ammattipätevyyteen	12
2.3 Tuen merkitys siirtymävaiheessa ja perehdytyksessä	13
<b>3 Tarkoitus, tavoite ja ohjaavat kysymykset</b>	<b>15</b>
<b>4 Opinnäytetyön toteuttamismenetelmä</b>	<b>16</b>
4.1 Kirjallisuuskatsaus	16
4.2 Aineiston haku ja analyysi	17
<b>5 Tulokset</b>	<b>20</b>
5.1 Miten vastavalmistuneet sairaanhoitajat ovat kokeneet siirtymävaiheen	20
5.2 Minkälaisia kokemuksia vastavalmistuneilla sairaanhoitajilla on perehdytyksestä	23
5.3 Mitä tarpeita vastavalmistuneilla sairaanhoitajilla on ilmennyt perehdytyksen aikana	26
5.4 Mitä tukea vastavalmistuneet sairaanhoitajat tarvitsevat	27
5.5 Minkälainen kyselylomake tässä opinnäytetyössä saadaan kehitettyä kirjallisuuskatsaukseen perustuen	29
5.5.1 Kyselylomakkeen laatimisen teoriaa	29
5.5.2 Kyselylomakkeeseen käytetyt kysymystyypit sekä saatekirje	31
5.5.3 Kyselylomakkeen kysymykset	33
5.5.4 Yhteenveto kyselylomakkeesta	37
<b>6 Luotettavuus ja eettisyys</b>	<b>44</b>

<b>7 Pohdinta</b>	<b>46</b>
<b>Lähteet</b>	<b>50</b>

## **Liitteet**

Liite 1. Tietokantahakutaulukko

Liite 2. Kirjallisuuskatsaukseen valitut julkaisut

Liite 3. Kyselylomake: Vastavalmistuneiden perehdytyksen ja tuen tarve

## **Kuvat**

Kuva 1. Kyselylomakkeen kysymykset 1-5 40

Kuva 2. Kyselylomakkeen kysymykset 6-10 41

Kuva 3. Kyselylomakkeen kysymykset 11-15 42

Kuva 4. Kyselylomakkeen kysymykset 16-20 43

## **Taulukot**

Taulukko 1. Manuaalisen haun tulos 18

# 1 Johdanto

On todettu, että viime vuosikymmenen aikana hoitoalalta sairaanhoitajaksi valmistuneiden määrä on noussut EU-maissa (Kaihlanen ym. 2021). Valmistuneiden määrä on lisääntynyt yli kahdellakymmenellä tuhannella vuodesta 2011 alkaen (European Union Statistics 2021). Tästä huolimatta joka kolmas vastavalmistunut sairaanhoitaja pohtii alanvaihtoa jo muutaman ensimmäisen vuoden aikana (Kaihlanen ym. 2021). Alanvaihtoon on huomattu vaikuttavan seuraavat asiat: kuilu opitun teorian ja käytännön taitojen välillä, arvottomuuden kokeminen sekä työpaikkakiusaaminen ja liian korkeat edellytykset sairaanhoitajan osaamisesta ja työkokemuksesta. (Helander 2019.) Menestyksekkään työelämään siirtymisen osatekijänä ja yhtenä tärkeänä avaimena tulevaan ammattiin pidetään hyvää ja kattavaa perehdytystä (Kim & Shin 2020). Opinnäytetyön aihe on siis ajankohtainen ja tärkeä. Toimeksiantajana toimii Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri.

Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa vastavalmistuneiden sairaanhoitajien kokemuksia tuen ja perehdytyksen tarpeesta työelämään siirryessä. Kirjallisuuskatsauksen pohjalta laaditaan kyselylomake perehdytykseen ja tukeen liittyen. Tavoitteena on kyselylomakkeen avulla kehittää perehdytystoimintaa niin, että lisätään vastavalmistuneiden työmotivaatiota ja ammattipätevyyttä sekä ehkäistään uran alkuvaiheessa tapahtuvaa alanvaihtoa.

Kirjallisuuskatsauksen rajaus koskee vain sairaanhoitajia, jotta hakutuloksien määrää saatiin tiivistettyä. Toimeksiantajan pyynnöstä opinnäytetyön tuloksena kehitetyn kyselylomakkeen suunnittelussa on kiinnitetty huomioita siihen, että lomaketta voi käyttää muillakin hoitoalan vastavalmistuneilla. Hoitoalan vastavalmistuneilla tarkoitetaan lähihoitajia sekä ammattikorkeakoulusta valmistuneita sairaan-, terveyden- ja ensihoitajia ja kättilöitä.

## 2 Perehdytys siirtymävaiheessa

### 2.1 Siirtymävaihe

Siirtymävaiheeksi kutsutaan aikaa, jolloin yksilö siirtyy elämänvaiheesta toiseen eli päättää vanhan ajan ja aloittaa uuden. Elämän aikana tapahtuvia siirtymiä voivat olla muun muassa muutto omilleen, eläkkeelle jääminen sekä opinnoista työelämään siirtyminen. Nämä tapahtumat vaikuttavat ihmisen rutiineihin, ihmissuhteisiin, olettamuksiin sekä rooleihin. Yksi näistä merkittävistä siirtymävaiheista on opiskelijan roolista siirtyminen työntekijäksi. (Partanen 2021.) Kyseinen siirtymävaihe alkaa sairaanhoitajaopiskelijoilla jo opintojen lopulla ja voi kestää aina vuoden päähän valmistumisesta tai jopa kauemmin. (Duchscher 2008; Aydogan & Ulupinar 2020; Graf ym. 2020; Woo ym. 2020; Kaihlanen 2021.)

Sairaanhoitajakoulutuksen viimeisellä harjoittelujaksolla on tutkittu olevan merkittävä vaikutus sujuvaan työelämään siirtymiseen ja ammattiin sitoutumiseen (Kaihlanen ym. 2020; Kaihlanen ym. 2021). Viimeinen harjoittelu on usein opiskelijan tuorein kokemus työelämästä ennen siirtymistensä laillistetuksi sairaanhoitajaksi. Harjoittelun onnistuminen on tämän takia tärkeää, sillä se voi edistää opiskelijan emotionaalista kiintymystä ammattiin. (Kaihlanen ym. 2021.) Viimeisen harjoittelun aikana siirtymistä edistäviä tekijöitä on tunnistettu useita. Tekijöitä ovat valmistautuminen sairaanhoitajan työn vaatimukseen, työyhteisön jäsenenä oleminen, harjoittelun suunnitelmallisuus, opettajan osallistuminen sekä ohjauksen laatu (Kaihlanen 2020). Turvallinen työharjoitteluympäristö, itselle koettu oikea määrä vastuuta sekä ohjaajan antama tuki helpottavat siirtymistä (Kaihlanen ym. 2013).

Vastavalmistuneen siirtyessä työelämään toimii hän ensimmäistä kertaa kentällä ilman opiskelijan tuomaa roolia (Woo ym. 2020). Hän saa itselleen enemmän vastuuta, eikä hänen tekemisiään seurata enää yhtä tarkkaan kuin harjoitteluissa (Brown ym. 2018). Duchscherin (2008) siirtymävaihe teorian mukaan vastavalmistuneet käyvät läpi kolme vaihetta siirtyessään työelämään,

nämä ovat tekeminen, oleminen sekä tietäminen. Prosessi kestää kokonaisuudessaan 12 kuukautta, joista ensimmäiset kolmesta neljään kuukautta lukeutuvat ensimmäiseen vaiheeseen eli tekemiseen. Vaiheessa koetaan innostusta alkavasta työurasta. Kuitenkin vastavalmistuneet usein tajuavat eron harjoittelijan ja laillistetun sairaanhoitajan välillä. He yrittävät sopeutua uuteen ympäristöön ja voivat joutua hämmennyksen valtaan, johon viitataan usein siirtymäshokkina. Useat vastavalmistuneet kokevat tässä vaiheessa myös kuilun käytännön ja teorian välillä, mikä aiheuttaa hämmennystä ammattipätevyydestä sekä koulutuksen antamasta valmiudesta.

Toinen vaihe eli olemisen vaihe kestää seuraavat kolme tai neljä kuukautta, jolloin innostus on usein hälventynyt ja vastavalmistunut alkaa keräämään tietoa ja taitoja ammattiinsa liittyen, kasvattaen mukavuutta ja itsevarmuutta omaa roolia ja vastuuta kohtaan. Toisen vaiheen alussa saattaa vastavalmistunut edelleen tuntea turhautumista sekä muita ensimmäisen vaiheen tunteita. Se kuitenkin vähitellen kääntyy toiseen suuntaan, jonka jälkeen alkaa kolmas eli viimeinen vaihe. Tekemisen vaiheessa vastavalmistunut alkaa huomaamaan kehityksen, jota hän on kehittänyt kuluneen vuoden aikana. Vastavalmistuneen itsevarmuus sekä pätevyys kasvaa eikä hän tunne enää samanlaista stressin määrää kuin siirtymävaiheen alussa. (Duchscher 2008; Duchscher & Windey 2018)

### 2.1.1 Siirtymäshokki

Transition shock eli siirtymisshokki kuvaa valmistuvien sairaanhoitajien kokemuksia työelämään siirtymisestä. Vastavalmistuneet saavat shokin siitä, kuinka paljon tutusta sekä mukavasta sairaanhoitajaopiskelijan roolista oikea valmiin sairaanhoitajan työ eroaa. Tämä esiintyy epävarmuutena, ahdistuksena sekä kädentaitojen riittävyyden puutteen tunteina työelämän sopeutumisen alkuvaiheissa. (Wakefield 2018.)

Siirtymisshokissa on kuvattu olevan neljä eri vaihetta, jotka perustuvat Kramerin teoriaan siirtymisshokista. Nämä ovat honeymoon (kuherruskausi), shock



(shokki), recovery (palautuminen) ja resolution (päättös) vaiheet. Näissä vaiheissa vastavalmistuneet kokevat monia erilaisia tunteita. Lisäksi työelämään huono sopeutuminen ovat seurauksia huonosta tuen saannista, itsetunnon puutteesta sekä epävarmuudesta uusien kollegoita kohtaan ja epärealistiset vaatimukset vastavalmistuneiden taidoista. Tämä vaatimus voi tulla itse vastavalmistuneelta tai työyhteisöstä. (Wakefield, 2018.) Jotta siirtymäshokkia voitaisiin vähentää vastavalmistuneilla, tulee ennen valmistumista ja sen jälkeen perehdyttävässä yksikössä parantaa toimintatapojaan vastavalmistuneille sopivaksi (Kim & Yeo 2019.)

## 2.2 Perehdytys

Perehdytys on merkittävä osa uuden työntekijän aloituspolkua työpaikalla. Perehdytys sisältää kaikki ne toimet, jotka auttavat uutta työntekijää oppimaan organisaation tavat, sen ihmiset sekä odotukset työhönsä liittyen (Ahokas & Mäkeläinen 2013). Jokaisella työntekijällä on lakisääteisesti oikeus perehdytykseen työpaikallansa. Työnantajan kuuluu taata työntekijälle hänen ammattiosaamisensa ja työkokemuksen mukainen perehdytys (738/2002). Perehdytystä tarvitaan sekä uuden työntekijän kohdalla että työmenetelmien muutoksen tai uusien työtehtävien ilmetessä. Työpaikka tai organisaatio suunnittelee, toteuttaa, opastaa sekä valvoo perehdytyksen. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

### 2.2.1 Perehdytyksen kehittäminen

Perehdytyksessä opitaan uutta ja sovelletaan tietoja sen kautta. Perehdyttävän organisaation on kuitenkin saatava toiminnastaan palautetta tulevaa kehitystä varten. Uuden työntekijän toimintatavat eivät kehity hetkessä ja vaatii aikaa, jolloin myös perehdyttävän osapuolen on oltava valmistautuneita erilaisten resurssien käyttämiseen, jotta perehdyttäminen olisi onnistunut. (Eklund 2018, 25-26.) Työtapojen nopea muutostahti vaikuttaa paljon perehdytykseen sekä

työturvallisuuteen hektisen ympäristön keskellä, sillä aikaisemman henkilöstön tulee myös oppia uudet käytännöt (Eklund 2018, 40-42).

Hoitoalan perehdytys koostuu usein kolmesta pääalueesta: terveydenhuollon organisaation määrittely, hoidon laajuuden esittely, johon sisältyy tuen, resurssien ja taitojen tukeminen ammattiin liittyen, sekä uuden työntekijän vastaanottaminen. Kennedyn tutkimusryhmineen (2012) tutkimuksen mukaan tämä käytäntö ei ole muuttunut vuodesta 1940 asti ja uusia perehdytys tapoja, jotka keskittyisivät enemmän perehdyttävän oppimiseen, kaivataan. Koska nykyiset perehdytystavat eivät huomioi perehdyttävien omia elämäkokemuksia sekä taitoja tai tietoja, uusia perehdytysmenetelmiä tulisi kehittää jokaiselle perehdyttävälle sopivaksi niin, että perehdytyksestä saisi kaiken irti. Tämän avulla myös potilasturvallisuus kaikille hoidon osapuolisille turvataan. (Kennedy ym. 2012.)

Hoitajapula on nykyään maailmanlaajuinen ongelma, ja väestön vanhetessa eläkeläisten määrä myös kasvaa huomattavasti. Vuonna 2005 Yhdysvaltain työministeriö ennusti, että tarve hoitajille nousisi 27% vuosien 2004 ja 2014 välillä. Nykyisen työväestön vanhetessa, uusien hoitajaopiskelijoiden määrä on pienempi suhteutettuna tulevaisuudessa eläköityvien määrään. (Park & Jones 2010.) Perehdytysohjelmien ja perehdyttäjien oikeanlaisen tukemisen sekä kouluttamisen kautta voidaan kannustaa vastavalmistuneiden alassa pysymistä. Perehdyttämisen kehityksessä tulisi ottaa huomioon itse vastavalmistuneiden sekä perehdyttäjien tarpeet. (Kennedy 2019.)

### 2.2.2 Perehdytyksen merkitys

Perehdyttäminen on tehokas työkalu, jota voidaan hyödyntää sekä akateemisissa että terveydenhuollon käytännön ympäristöissä edistämällä onnistunutta siirtymistä opiskelijasta noviisiksi sekä noviisista kokeneeksi sairaanhoitajaksi. Onnistuneella perehdytyksellä nähdään olevan merkitystä. (Hunsberger ym. 2013; Innes & Calleja 2018; Voutilainen 2021; Voss 2022.)

Perehdytyksen lisäksi myös mentoroinnilla voidaan edistää siirtymistä opiskelijasta ammattilaisen rooliin (Zhang ym. 2016; Tiew ym. 2017).

Kun opiskelijan rooli muuttuu ammattilaisen rooliin työelämään siirtyessä, tulisi organisaatioiden tarjota perehdytystä, jotta oppiminen jatkuisi opiskelujen jälkeenkin (Kim & Shin 2020). Perehdytyksellä voidaan siis tukea vastavalmistuneiden työelämään sopeutumista (Hunsberger ym. 2013; Ashton 2015; Innes & Calleja 2018). Hoitotyön uusille työntekijöille, varsinkin vastavalmistuneille, laadukkaalla perehdyttämisellä voidaan varmistaa, että työn vaatimat osaamisalueet saavutetaan (Voutilainen 2021). Perehdytys voi tukea vastavalmistuneen itseluottamuksen kasvua ja sitä kautta kasvattaa ammattipätevyyttä (Innes & Calleja 2018). Tasavertainen vuorovaikutus sekä yhteistyössä tapahtuva tiedonjako perehdyttäjän ja perehdytettävän välillä edistää paremman tuen saamista, lisää uusien työntekijöiden työmotivaatiota sekä työtyytyväisyyttä (Voss ym. 2022). Panostamalla perehdytykseen panostetaan hoitotyön tulevaisuuteen (Lindfors ym. 2021), sillä sen on todettu lisäävän työtyytyväisyyttä sekä työssä pysymistä (Plumlee 2021). Onnistuneella perehdytyksellä on huomattu olevan etuja yksilöllisellä tasolla sekä sen kautta työyhteisöön että työorganisaatioon tai järjestelmään (Voss ym. 2022).

Perehdytys vaikuttaa voimakkaasti yksilöllisesti. Vastavalmistuneelle perehdytys edistää roolin vaihtumista opiskelijasta ammattilaiseksi (Voss ym. 2013), ohjaa ammattikasvua (Kaihlanen ym. 2013), auttaa ottamaan ammatin tuoman vastuun vastaan sekä ilmaisemaan omia tarpeitaan ja kehittämään niitä. Perehdytyksen ansiosta perehdytettävän on myös mahdollista kehittää omia perehdytystaitoja siihen pisteeseen asti, kunnes perehdytettävästä tulee itse perehdyttäjä. (Voss ym. 2022.)

Onnistuneen perehdytyksen avulla vastavalmistunut tunnistaa tiimityöskentelyn tärkeyden, oppii työyhteisön kulttuurin, rakentaa luottamusta työyhteisöönsä sekä kasvattaa kunnioitusta työyhteisöä kohtaan. Perehdytyksen aikana vastavalmistunut myös kasvaa arvostetuksi työyhteisön jäseneksi. (Voss ym. 2022.) Kun työyhteisö koetaan turvalliseksi, uskaltavat myös uudet noviisit kysyä kollegoiltaan herkemmin apua ongelmiinsa. Perehdytyksen aikana

työyhteisön tuki on vastavalmistuneille erittäin tärkeää. (Wildermuth ym. 2020.) Edistämällä turvallista ja hyväksyvää työympäristöä, voidaan tukea vastavalmistuneiden ammattipätevyyden kasvua. Tätä väitettä tukee Kajander-Unkurin ja kumppaneiden (2014) tekemä tutkimus, jossa viimeisen vuoden sairaanhoitajaopiskelijoiden ammattipätevyyden taso koettiin heikoimmaksi työyhteisöllisyyden osalta (Kajander-Unkuri ym. 2014).

Perehdytykseen luetaan kuuluvaksi työorganisaatioon tai -järjestelmään tutustuminen. Perehtymällä työorganisaatioon, vastavalmistunut ymmärtää organisaation toimintatavat ja tunnistaa sen johtoportaikun sekä ymmärtää muutosten käyttöönottoprosessin. Kun vastavalmistunut on ajan tasalla organisaation tavasta toimia, on hänen mahdollista myös tunnistaa järjestelmän sisäiset kasvu- ja edistymismahdollisuudet. (Voss ym. 2022.)

### 2.2.3 Perehdytyksen vaikutus ammattipätevyyteen

Vastavalmistuneiden omat näkemykset omasta osaamisestaan ja ammattipätevyydestään tulee ottaa huomioon perehdytyksessä. Tällä voidaan varmistaa vastavalmistuneiden sairaanhoitajien uusien selviytymistapojen oppiminen siirtymisvaiheessa ja auttaa selviytymään siirtymisshokista. (Kajander-Unkuri ym. 2014.) Perehdytys tukee ja kasvattaa vastavalmistuneiden ammattipätevyyttä (Hunsberger ym. 2013; Price & Reichert 2017). Innes ja Calleja (2018) ovat todenneet, että hyvin jäsennelty ja rakennettu perehdytys, joka vastaa vastavalmistuneen sairaanhoitajan tarpeita, tukivat positiivisesti koettua itseluottamusta, itse kokemaa ammattipätevyyttä sekä itse työelämään siirtymistä (Innes & Calleja 2018.) Perehdytyksen onnistuminen vaikuttaa positiivisesti vastavalmistuneiden itseluottamukseen sekä ammattipätevyyteen (Hunsberger ym. 2013). Perehdytyksen aikana vastavalmistuneiden kokemus omasta ammattipätevyydestään voi nousta, ja siksi ammattipätevyyden tasoa on arvioitava koko perehdytyksen ajan. Kun ammattipätevyyttä kertyy lisää, voi vastavalmistunut siirtyä vaikeampiin tehtäviin ja tehdä töitä itsenäisemmin, mikä voi kerryttää entisestään vastavalmistuneen itse kokemaa ammattipätevyyttä. (Innes & Calleja, 2018.)

Viime vuosikymmenellä tutkittua tietoa vastavalmistuvien sekä vastavalmistuneiden ammattipätevyydestä oli hyvin vähän (Kajander-Unkuri ym. 2014). On erimielisyyksiä siitä, millä tasolla ammattipätevyys oikeasti on. Esimerkiksi Brown ja Crookes (2016) ovat todenneet, että vastavalmistuneet sairaanhoitajat eivät ole riittävän valmiita ammattinsa harjoittamiseen tai heillä ei ole selvää kuvaa omasta ammattipätevyydestään (Brown & Crookes 2016). Toisissa tutkimuksissa taas on todettu, että vastavalmistuneilla on kaiken kaikkiaan heidän omasta mielestään hyvä ammattipätevyys (Cheng ym. 2014; Charette ym. 2020; Ubas-Sumagasyay & Oducado 2020).

### 2.3 Tuen merkitys siirtymävaiheessa ja perehdytyksessä

Tuki on käsitteenä laajasti käytetty ja se voi ottaa verbin, adjektiivin sekä substantiivin muodon. Tuen merkitys vaihtuu sen mukaan, missä kontekstissa siitä puhutaan sillä hetkellä. Sillä voidaan tarkoittaa muun muassa toisen henkilön tukemista emotionaalisesti, taloudellisesti tai tukea jotain asiaa kaatumasta. (Stoltz ym. 2007.)

Vastavalmistuneiden sairaanhoitajien työelämään siirtymistä on tärkeä tukea, sillä se vaikuttaa myös organisaatioon ja siellä hoidettaviin potilaisiin. Tuen avulla voidaan myös vaikuttaa huutavaan sairaanhoitajapulaan. Erilaisilla ohjelmilla voidaan edistää sairaanhoitajan siirtymävaihetta ja sitä kautta tukea vastavalmistunutta, kehittää heidän tietämystään ja taitojaan sekä osaamistaan. Näihin ohjelmiin lukeutuu usein erilaisia luentoja, seminaareja, simulaatioita, perehdytystä, mentorointeja sekä reflektioitehtäviä. (Jewell 2013; Woo ym. 2020; Kurvinen ym. 2021.) Panostamalla siirtymävaihetta tukeviin ohjelmiin voidaan edistää tyytyväisyyttä vastavalmistuneiden sairaanhoitajien, potilaiden sekä organisaation osalta (Kurvinen ym. 2021).

Siirtymävaihetta tukevien ohjelmien on tutkittu edistävän vastavalmistuneiden sairaanhoitajien itsevarmuutta sekä vuorovaikutus- ja päätöksentekotaitoja. Myös ongelmanratkaisutaitojen sekä kriittisen ajattelun taidot on todettu kehittyneen tukiohjelmien avulla. Esimerkiksi perehdytyksen avulla

vastavalmistuneet sairaanhoitajat pystyvät edistämään omia tietämyksiään sekä taitojaan kliiniseen osaamiseen liittyen. Kun edellä mainittuja taitoja edistetään ja kehitetään, vaikuttaa se myös positiivisesti potilasturvallisuuteen sekä potilaiden tyytyväisyyteen saamastaan hoidosta. Kun edistetään vastavalmistuneiden sairaanhoitajien tietoja ja taitoja, heijastuu se myös organisaatioon. Tämä voi näkyä esimerkiksi työtyytyväisyytenä sekä työssä pysymisenä, jolla taas on vaikutusta rahallisiin asioihin säästävässä muodossa. Tyytyväisyys näkyy myös työyhteisössä yleensä, mikä taas vaikuttaa palveluiden laatuun. Potilasturvallisuutta edistämällä varmistetaan lääkehoidon turvallisuus esimerkiksi virheitä vähentämällä. (Kurvinen ym. 2021.)

### 3 Tarkoitus, tavoite ja ohjaavat kysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa vastavalmistuneiden sairaanhoitajien kokemuksia saamastaan perehdytyksestä. Tarkoituksena on myös selvittää, miten vastavalmistuneet kokevat siirtymävaiheen sekä minkälaista perehdytystä ja tukea he tarvitsevat työelämään siirtyessä. Opinnäytetyö tehdään kirjallisuuskatsauksena ja kyselylomake kehitetään teoriatietoon perustuen. Kyselylomakkeessa esitetään kysymyksiä liittyen vastavalmistuneiden kokemuksiin perehdytyksestä, perehdyttämisen tarpeeseen sekä heidän tarvitsemaansa tukeen heidän siirtyessä työelämään. Toimeksiantajan pyynnöstä opinnäytetyön tuloksena kehitetyn kyselylomakkeen suunnittelussa on kiinnitetty huomioita siihen, että lomaketta voi käyttää muillakin hoitoalan vastavalmistuneilla.

Tavoitteena on kyselylomakkeen avulla kehittää perehdytystoimintaa niin, että lisätään työmotivaatiota ja ammattipätevyyttä sekä ehkäistään uran alkuvaiheessa tapahtuvaa alanvaihtoa.

Ohjaavat kysymykset:

1. Miten vastavalmistuneet sairaanhoitajat ovat kokeneet siirtymävaiheen?
2. Minkälaisia kokemuksia vastavalmistuneilla sairaanhoitajilla on perehdytyksestä?
3. Mitä tarpeita vastavalmistuneilla sairaanhoitajilla on ilmennyt perehdytyksen aikana?
4. Mitä tukea vastavalmistuneet sairaanhoitajat tarvitsevat?
5. Minkälainen kyselylomake tässä opinnäytetyössä saadaan kehitettyä kirjallisuuskatsaukseen perustuen?

## 4 Opinnäytetyön toteuttamismenetelmä

### 4.1 Kirjallisuuskatsaus

Narratiivinen kirjallisuuskatsaus on kirjallisuuskatsauksen metodeista yleisin ja sen avulla saadaan käsitys käsiteltävän aiheen laajuudesta. Narratiivinen kirjallisuuskatsaus on myös hyödyllinen, kun kuvaillaan aiheen historiaa ja sen kehityskulkua. (Salminen 2011.) Opinnäytetyön toteutusmenetelmäksi sopii siis parhaiten narratiivinen kirjallisuuskatsaus. On todettu, että narratiivisesta kirjallisuuskatsauksesta on erotettavissa kolme eri toteutustapaa, joita ovat: yleiskatsaus, toiminnallinen sekä kommentoiva (Salminen 2011).

Opinnäytetyössä käytetään näistä yleisintä toteutustapaa, eli yleiskatsausta. Sen tarkoituksena on aiempien tutkimusten tiivistäminen (Salminen 2011).

Menetelmänä kirjallisuuskatsaus on monipuolinen, sillä sen tekotapoja on useita. Se, mitä tapaa käyttää, liittyy kirjallisuuskatsauksen käyttötarkoitukseen. Kirjallisuuskatsauksen tarkoituksena on analyttisesti kartoittaa jo olemassa olevaa tietoa, joka rajautuu jollekin tietylle aihealueelle. (Stolt ym. 2015; Tuomi ym. 2017.) Opinnäytetyön kirjallisuuskatsauksen aineisto koostui tieteellisistä julkaisuista sekä muista materiaaleista. Kirjallisuuskatsauksessa pyritään hakemaan vastauksia opinnäytetyön ohjaaviin kysymyksiin. Opinnäytetyössä kirjallisuuskatsausta käytetään hahmottamaan sen aihepiirin kokonaisuutta, sekä keinona saada tietoa jo olemassa olevasta tutkimustiedosta, tutkitun aiheen näkökulmasta ja niiden menetelmistä ja luotettavuudesta. (Stolt ym. 2015; Tuomi ym. 2017.) Nämä on otettu huomioon opinnäytetyön aineiston keruussa sekä analysoinnissa, eli opinnäytetyöhön on otettu mukaan vain ne julkaisut, joissa käsitellään vain omaa aihetta eri näkökulmista. Opinnäytetyössä tarkoituksena oli juuri selvittää, minkälaisia tutkimuksia aiheesta on jo tehty ja minkälaisia kokemuksia vastavalmistuneilla on ollut. Kirjallisuuskatsauksen avulla voidaan selvittää, onko aiheelle lisätutkimuksen tarvetta ja jos on, mistä näkökulmasta (Stolt ym. 2015; Tuomi ym. 2017).



Opinnäytetyössä tehdään kyselylomake kirjallisuuskatsauksen tulosten pohjalta. Kyselylomake on strukturoitu ja sen kohderyhmäksi on valittu hoitoalan vastavalmistuneet. Tutkimusmenetelmänä kyselylomake on helpommasta päästä ja vähiten vaivaa tuottava. Kyselylomakkeen on todettu olevan hyödyllinen, jos se on selkeä, teknisesti järkevä, osuva, luotettava, toistettavissa oleva, tarvittaessa identifioitava ja jos kyselylomaketta on testattu. (Luoto 2009.) Koska toimeksiantajan tehtävänannon mukaan opinnäytetyöhön ei kuulunut kyselylomakkeen pilotointi, ei sen hyödyllisyyttä voida todistaa vielä tässä opinnäytetyössä.

#### 4.2 Aineiston haku ja analyysi

Hakusanat muodostuivat ohjaaviin kysymyksiin perustuen ja uusia hakusanoja keksittiin lisää opinnäytetyön edetessä. Haut rajattiin vuosien 2012 ja 2022. Kuitenkin hakujen yhteydessä huomattiin, että kaikkea hyödyllistä tietoa ei löytynyt tuolla aikavälillä 2012-2022. Tämän takia kirjallisuuskatsaukseen on otettu mukaan neljä julkaisua, joiden julkaisuvuosi on ennen vuotta 2012. Nämä julkaisut liittyvät kyselylomakkeen kehittämiseen. Opinnäytetyön tiedonhaussa vuosiluvut rajattiin jokaisen haun kohdalla erikseen, jotta julkaisujen määrää pystyttiin rajaamaan. Julkaisujen julkaisukieliä valittiin suomi tai englanti. Haun rajauksessa operaattoreina käytettiin AND ja OR. Hakuja tehtiin suurimmaksi osaksi englannin kielellä, mutta myös suomenkielisiä hakuja tehtiin. Tiedonhakuprosessin alussa koettiin tärkeäksi hakea hakusanalla opiskelijat (students). Myöhemmin opinnäytetyön aiheen rajausta tiivistettiin yhteistyössä toimeksiantajan kanssa ja hakusanaa eikä sen avulla löydettyjä julkaisuja enää käytetty. Alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen siis menetimme muutaman hyvän lähteen perehdytyksen kokemuksista sairaanhoitajaopiskelijoilla. Kuitenkin aihe oli järkevämpää rajata vain vastavalmistuneisiin, jotta opinnäytetyöstä olisi tullut liian pitkää ja monimutkaista ymmärtää.

Rajausten jälkeen opinnäytetyössä käytettiin seuraavia hakusanoja: vastavalmistunut (ewly graduate, new nurse, novice), perehdytys (orientation), sairaanhoitaja (nurse), sairaanhoito (nursing), kokemus (experience), tuki

(support), siirtymävaihe (transition), kehittäminen (developing), pysyminen (retention), haaste (challenge), pätevyys (competence), mentorointi (mentorship), ensimmäinen vuosi (first year), ohjelma (program), työuupumus (burnout), pätevä (qualified), reflektio (reflection), aikomus lähteä (intention to leave) ja siirtymisvaihe (transition period). Kyseisten hakusanojen käyttö oli perusteltua, sillä niiden todettiin olevan aiheeseen sopivimpia.

Tietokantahakutaulukosta (Liite 1) löytyy kaikki käytetyt hakusanat sekä operaattorit lueteltuina tietokantojen mukaan. Hakusanojen avulla pyrittiin löytämään sellaiset julkaisut, jotka käsittelivät vastavalmistuneiden kokemuksia siirtymävaiheesta, perehdytyksestä sekä tuesta.

Opinnäytetyössä käytettiin monipuolisesti tietokantoja, joita olivat PubMed, Cinahl Complete (EBSCOhost), Academic Search Elite (EBSCOhost), Google scholar, Medline Ovid, ja Wiley Online Library. Edellä mainittujen tietokantojen koettiin sopivan parhaiten julkaisujen löytämiseen tässä opinnäytetyössä ja julkaisut löytyivät juuri näistä tietokannoista. Julkaisujen valinta aloitettiin valittujen rajauksien ja hakusanojen käyttämisellä. Kaikista tietokantahakujen julkaisuista valittiin otsikon perusteella aihepiiriin kuuluvat julkaisut, jonka jälkeen valintoja rajattiin vielä tiivistelmän ja koko tekstin perusteella. Tietokantahaun perusteella valittiin 33 (=n) julkaisua. Turun pääkirjastosta lainattiin myös kirja (1 (=n)), josta saatiin hyödyllistä tietoa kyselylomakkeen tekemiseen. Manuaalisen haun julkaisu taulukossa (Taulukko 1).

Taulukko 1. Manuaalisen haun tulos

Manuaalinen haku	
Turun kirjasto	Valli, R & Aaltola, J. 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1 – Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittavalle tutkijalle.

Lopulliseksi aineistojen määräksi valikoitui 34 kpl (=n), joissa käsiteltiin vastavalmistuneiden kokemuksia siirtymävaiheesta ja perehdytyksestä sekä tuen ja perehdytyksen tarpeesta. Seuraavat julkaisut valittiin opinnäytetyöhön:

Aparício & Nicholson 2020; Bhupalam 2019; Brook ym. 2018; Brown ym. 2018; Chirk 2006; Considine ym. 2005; Doughty ym. 2018; Gillham 2008; Halpin ym. 2017; Hampton ym. 2021; Henderson ym. 2015; Hunsberger ym. 2013; Hussein um. 2017; Innes & Calleja 2018; Keller 2020; Kim & Shin 2020; Kumaran & Carney 2014; Labrague & McEnroe-Petite 2018; Liang ym. 2018; Lindfors ym. 2021; Lindfors ym. 2017; McNulty ym. 2022; Mitchell & Maykut 2021; Nemoto & Beglar 2014; Parker ym. 2014; Plumlee 2021; Reja ym. 2003; Ulupinar & Aydoganin 2021; Valli & Aaltola 2015; Vuorikallio 2020; Walton ym. 2018; Wildermuth ym. 2020; Wong ym. 2018; Woo & Newman 2020. Kyseisten julkaisujen tekijät, julkaisuvuosi sekä otsikko on lueteltu liitteessä kaksi (Liite 2). Lisäksi liitteessä on kerrottu lyhyesti julkaisujen sisällöistä.

Hakujen ulkopuolelle jätettiin julkaisuja, joiden sisällöt eivät täysin vastanneet opinnäytetyön ohjaaviin kysymyksiin. Julkaisuista rajattiin pois tiettyä osastoa koskevat julkaisut, koska kirjallisuuskatsauksessa pyrittiin tuomaan esiin yleiskuvaa siirtymävaiheesta ja perehdytyksestä. Myös alussa käytettyjä julkaisuja, joissa käsiteltiin opinnäytetyön aihepiiriä opiskelijan näkökulmasta, jätettiin lopullisen työn ulkopuolelle, koska aihetta päätettiin rajata entisestään. Pois rajatuissa julkaisuissa monissa sivuttiin työn teemoja, mutta ei tarpeeksi kattavasti työn kannalta.

## 5 Tulokset

### 5.1 Miten vastavalmistuneet sairaanhoitajat ovat kokeneet siirtymävaiheen

Jokaisen vastavalmistuneen kokemus työelämään siirtymisestä on yksilöllinen (Hampton ym. 2021). Ensimmäisen vuoden aikaiset kokemukset vaikuttavat suuresti vastavalmistuneiden sairaanhoitajien sopeutumiseen, työtyytyväisyyteen sekä aikomukseen lähteä työstä (Ulupinar & Aydogan 2021). Vastavalmistuneiden sairaanhoitajien siirtymävaihetta käsittelevissä julkaisuissa esille nousi teemoja sekä negatiivisista että positiivisista aiheista.

Negatiivisena tekijänä stressi sekä ahdistus tuli esille monessa tutkimuksessa, joko omana teemanaan tai toisten teemojen sisällä. Monissa tutkimuksissa painotettiin, miten stressaavaa aikaa työelämään siirtyminen on vastavalmistuneille sairaanhoitajille (Woo & Newman 2020; Hampton ym 2021). Siirtyessä työelämään vastavalmistunut menettää opiskelijan roolin ja siten joutuu sopeutumaan uuteen rooliin. Tämä raportoitiin vastavalmistuneiden mukaan stressaavaksi, sillä jatkuva virheiden tarkistaminen oli ohi. (Kumaran & Carney 2014; Wong 2018.) Muita stressaavia tekijöitä kerrottiin olevan suuri työmäärä, työn hallinta ja priorisointi sekä kokemus tiedon ja osaamisen puutteesta. Kokemuksen puutteen kerrottiin olevan itsevarmuutta heikentävä tekijä. (Woo & Newman 2020.) Koulussa opetettu tieto oli vastavalmistuneiden mielestä heikkoa siihen verrattuna, mitä työelämässä oli tarvinnut (Wong ym. 2018).

Odotukset vastavalmistuneiden osaamisesta olivat tutkimuksien mukaan siirtymävaiheessa korkeat (Liang ym. 2018; Wong ym. 2018; Kim & Sin 2020). Wongin ja kumppaneiden (2018) tutkimuksessa nousi esille kokeneiden sairaanhoitajien sekä yksikön suuret odotukset vastavalmistuneiden taidoista. Heidän osaamisensa oletettiin olevan samalla tasolla kokeneiden sairaanhoitajien kanssa ja heiltä odotettiin tehokasta ja nopeaa suoriutumista työtehtävistään (Wong ym. 2018; Woo & Newman 2020). Osaamista odotettiin sen perusteella, että vastavalmistuneet olivat nyt rekisteröityjä sairaanhoitajia eli

ammattilaisia. Vastavalmistuneilla oli myös odotuksia omaa tekemistään kohtaan ja halusivat suoriutua hyvin, jottei heihin oltaisi pettyneitä. (Wong ym. 2018.)

Työmäärä kuvattiin kuormittavana osana siirtymävaihetta. Perehdytyksen jälkeen vastavalmistuneiden oletettiin suoriutuvan samasta määrästä potilaita samassa ajassa kuin työtä kauemmin harjoittaneiden sairaanhoitajien. (Wong ym. 2018; Kim & Shin 2020.) Tämän kerrottiin aiheuttavan stressiä ja kiirettä vastavalmistuneiden keskuudessa (Labrague & McEnroe-Petitte 2018). Waltonin ja kumppaneiden (2018) tutkimuksessa eräs vastavalmistunut kertoi, miten työmäärän, kiireen tai työpulan takia hänen täytyi sivuuttaa myötätunnon ja ilon arvot, jotta työ tuli tehtyä. Kun työtehtäviä on paljon ja työntekijöitä vähän, myös potilasturvallisuus vaarantuu (Liang ym. 2018).

Vastavalmistuneiden kokema pelko liitettiin tutkimuksissa virheiden tekemiseen, potilasturvallisuuden vaarantumiseen, hoitovirheisiin, kysymysten esittämiseen, tietojärjestelmien käyttämiseen sekä potilaan kuoleman aiheuttamaan emotionaaliseen ahdistukseen (Halpinin ym. 2017; Liangin 2018; Kimin & Shinin 2020). Halpinin ja kumppaneiden (2017) tutkimuksessa kerrottiin kokemuksesta, jossa vastavalmistunut tarkisti annettavat lääkkeet monta kertaa, mutta siitä huolimatta pelkäsi jotain paha tapahtuvan. Kimin ja Shinin (2020) tutkimuksessa vastavalmistunut kertoi pelkäävänsä virheen tekemistä infuusion antamisessa, vaikka oli oppinut sen koulussa. Vastavalmistuneet esittivät huolen pelosta kysyä apua muilta työntekijöiltä, varsinkin kokeneemmilta työntekijöiltä tai lääkäreiltä (Walton ym. 2018; Wong ym. 2018).

Kokemukset työkavereista ja ympäristöstä olivat tutkimuksissa myös negatiivisia. Muiden työntekijöiden torut virheiden tekemisestä ja huhujen puhuminen vastavalmistuneista koettiin masentavaksi (Wong ym. 2018). Työympäristö koettiin Kimin ja Shinin (2020) tutkimuksessa syyllisyyden ilmapiiriksi, jossa vastavalmistuneita ei tuettu vaan syyllistettiin. Työympäristön positiivinen ilmapiiri ja yhteisöllisyys työkavereiden keskuudessa vaikutti positiivisesti vastavalmistuneiden siirtymävaiheeseen (Henderson ym. 2015; Halpin ym. 2017; Wong ym. 2018; Kim & Shin 2020; Woo & Newman 2020).

Tutkimuksessa kerrottiin, että hyvä suhde työkavereihin edisti vastavalmistuneiden kuuluvuuden tunnetta työyhteisössä, helpotti omaa kehittämistä, vaikutti heidän motivaatioonsa sekä kliiniseen suoriutumiseen (Wong ym 2018). Vastavalmistunut kertoi tutkimuksessa hyvän tiimin tärkeydestä. Hänen tiiminsä jäsenet antoivat hänelle aikaa rauhassa totutella sairaanhoitajan työhön, mikä kannusti häntä jäämään. (Halpin ym 2017.)

Vaikka vastavalmistuneet kokivat painetta ja stressiä uudesta roolistaan, toivat he esille myös sen positiivisen vaikutuksen. Paine motivoi heitä etsimään tietoa ja lukemaan enemmän heille uusista asioista. He ottivat ylös käsitteitä sekä kysymyksiä ja etsivät kotona niihin vastaukset. Tämä koettiin hyväksi heidän ammatillisen kasvunsa ja kehityksensä näkökulmasta. Se sai heidät ymmärtämään, että virheistä kannattaa oppia sen sijaan, että niitä pakenisi. (Brown ym. 2018; Wong ym. 2018.) Toisessa tutkimuksessa vastavalmistuneet kokivat kokemusten kasvattaneen heidän varmuuttaan työssä. Valmistuneilla koulukavereilla oli suuri vaikutus vastavalmistuneiden oppimiseen työympäristössä. (Liang ym. 2018) Omasta hyvinvoinnista huolehtiminen koettiin myös tärkeäksi osaksi vastavalmistuneiden työtyytyväisyydessä. Ensimmäisen vuoden aikana kerrottiin olleen tärkeää, että oli joku kenelle purkaa tunteita ja turhautumista. Toisen henkilön lisäksi myös oman ajan tärkeys tuotiin tutkimuksessa esille. (Brown ym. 2018.)

Yhteenvedona edellä esitetyistä todetaan, että vastavalmistuneet kokivat siirtymävaiheen aikana sekä negatiivisia että positiivisia tekijöitä. Uuteen rooliin sopeutuminen, suuri työmäärä, työn hallinta, kokemus tiedon ja osaamisen puutteesta kerrottiin stressaavaksi. (Kumaran & Carney 2014; Wong 2018; Woo & Newman 2020.) Pelko koettiin liittyvän virheiden tekemiseen, potilasturvallisuuden vaarantumiseen, hoitovirheisiin, kysymysten esittämiseen, tietojärjestelmien käyttämiseen sekä potilaan kuoleman aiheuttamaan emotionaaliseen ahdistukseen (Halpinin ym. 2017; Liangin 2018; Walton ym. 2018; Wong ym. 2018; Kimin & Shinin 2020). Vastavalmistuneilta odotettiin tutkimusten mukaan paljon (Liang ym. 2018; Wong ym. 2018; Kim & Sin 2020). Työkavereiden antamat torut sekä selän takana puhuminen koettiin

negatiivisena (Wong ym. 2018). Hyvinä kokemuksina nousi esille työkavereilta saama apu, itsensä haastaminen, uuden tiedon jatkuva etsiminen sekä oman ajan tärkeys (Brown ym. 2018; Liang ym. 2018; Wong ym. 2018; Halpin ym. 2017).

## 5.2 Minkälaisia kokemuksia vastavalmistuneilla sairaanhoitajilla on perehdytyksestä

Siirtymävaihe opiskelijan roolista ammattilaisen rooliin on tärkeää aikaa vastavalmistuneelle (Kim & Shin 2020). Perehdytysjakson aikana vastavalmistunut saa aikaa sopeutua työelämään (Hunsberger ym. 2013; Innes & Calleja 2018). Negatiiviseen kokemukseen perehdytyksestä on vaikuttanut muiden työntekijöiden liialliset odotukset vastavalmistuneiden työmäärästä sekä liian suuri kuormitus työssä (Kim & Shin 2020; Wildermuth ym. 2020). Vaikka kuormitusta koettiin olevan paljon, itsenäisen työskentelyn koettiin lisäävän itseluottamusta ja se koettiin positiivisena (Kim & Shin 2020).

Perehdytysjakso on erittäin tärkeä vastavalmistuneille sairaanhoitajille sekä sen pituudella on koettu olevan suurtakin merkitystä. Pidempään kestävä, noin puolen vuoden perehdytysjaksoa on pidetty oivallisena, sillä silloin vastavalmistuneilla olisi tarpeeksi aikaa tutustua työympäristöön, työyhteisöön sekä oppia vielä uutta. (Hunsberger ym. 2013.) Vastavalmistuneille on hyvä varata riittävästi aikaa tutustua edellä mainittujen asioiden lisäksi työyhteisön menettely- sekä toimintatapoihin (Hussein ym. 2017). Kokemukset pidemmistä perehdytyksistä ovat olleet positiivisia ja vaikuttaneet tyytyväisyyteen perehdytyksestä (Hunsberger ym. 2013; Hussein ym. 2017). Vaikka perehdytysjakson pituudesta ollaan vahvasti sitä mieltä, että pidempi on parempi, on myös todettu, että perehdytyksen laatu on vastavalmistuneille tärkeämpää kuin sen pituus (Lindfors ym. 2021). Plumleen (2021) tutkimuksen mukaan optimaalinen pituus riippui kliinisten taitojen oppimis- ja kehittämisenopeudesta ja siitä, kuinka nopeasti perehdytyksen anti vastasi perehdytettävän tarpeita. Avaimena tyytyväisyyden kokemukseen

perehdytyksestä on siis enemmänkin pidetty sen laatua kuin pituutta (Kaihlainen ym. 2021; Plumlee 2021).

Kun perehdytys on vastannut vastavalmistuneen omia henkilökohtaisia tarpeita ja opetusta on annettu erilaisin menetelmin, on sen koettu vaikuttavan positiivisesti koettuun perehdytykseen (Plumlee 2021). Vastavalmistuneen oppimista perehdytyksen aikana voidaan edistää tarjoamalla perehdytysmateriaalia (Lindfors ym. 2017). Plumleen (2021) tutkimukseen osallistuneet vastavalmistuneet sairaanhoitajat totesivat, että hyvä perehdytys heijastuu perehdytyksen antavaan yksikköön ja siellä tarvittaviin taitoihin. Perehdytysjakso, jonka aikana osallistujat pystyivät kehittämään klinisiä taitojaan sekä luottivat omiin taitoihinsa, olivat hyvin tyytyväisiä saamaansa perehdytykseen. Myös kriittisen ajattelun taidot ja niiden kehittäminen koettiin tärkeäksi osaksi perehdytystä. (Plumlee 2021.) Myös Wildermuth, Weltin & Simmons (2020) mainitsevat tutkimuksessaan taitojen kehittämisen sekä oppimisen. Heidän tutkimukseen osallistuneet kokivat mielihyvää siitä, kuinka pystyivät yhdessä ohjaajan kanssa opettelemaan asioita. Positiivisena koettiin myös koko työyhteisön motivaatio opettaa sekä tarjota mahdollisuuksia oppia asioita. Hyvänä oppimistilanteena ja positiivisena kokemuksena pidettiin yllättävään tilanteeseen osallistumista, varsinkin jos lopputulos oli positiivinen. Tämä auttoi kasvattamaan osallistujien itseluottamusta. (Wildermuth ym. 2020.)

Perehdytettäville on erityisen tärkeää saada oma ohjaaja perehdytysjaksolle, jotta työelämään siirtyminen onnistuisi sujuvasti. Oman ohjaajan koetaan antavan turvaa ja tukea, kun sitä tarvitaan. (Henderson ym. 2015.) Henderson, Ossenberg ja Tyler (2015) kertovat tutkimuksessaan, kuinka osallistuneista vastavalmistuneista osa oli helpottuneita siitä, kuinka ohjaajat ymmärsivät heidän asemansa uutena työntekijänä uudessa paikassa. Ajatus tästä alensi kynnystä tukeutua yhä enemmän omaan ohjaajaan ja hänen neuvoihinsa. (Henderson ym. 2015.) Vaikka oma ohjaaja koetaankin hyvin tärkeäksi, on väliä, millainen suhde perehdyttäjällä ja perehdytettävällä on. Suhde ohjaajan ja vastavalmistuneen välillä tulisi olla tasa-arvoinen, sillä sen on koettu olevan edistävänä tekijänä oppimisessa. (Wildermuth ym. 2020; Lindfors ym. 2021.)



Tasa-arvoisuuden tunne perehdyttäjän ja perehdytettävän välillä voi vaikuttaa positiivisesti perehdytettävän kokemukseen (Lindfors ym. 2021). Myös ohjaajan omat asenteet perehdytystä kohtaan vaikuttavat perehdytyksen onnistumiseen ja sitä kautta vastavalmistuneen kokemukseen (Lindfors ym. 2017). Kun suhde omaa ohjaajaa kohtaan ja hänen asenteensa perehdytyksestä ovat positiiviset, on vastavalmistuneiden helpompaa tutustua työympäristön työyhteisöön oman ohjaajan kautta (Henderson ym. 2015; Lindfors ym. 2017).

Kun työyhteisö on tullut tutummaksi vastavalmistuneille, he kokevat pystyvänsä hakemaan apua ja tukea keneltä tahansa (Wildermuth ym. 2020; Henderson ym. 2015). Siksi on myös tärkeää, että vastavalmistuneet kokevat itsensä tervetulleiksi koko työyhteisöön (Henderson ym. 2015). Jos vastavalmistuneita ei kohdella samanvertaisina kuin muitakin työntekijöitä, aiheuttaa se vastavalmistuneille negatiivisia tunteita. Negatiiviset tunteet perehdytyksen aikana vaikuttivat negatiivisesti koettuun tyytyväisyyteen perehdytyksestä. Vastavalmistuneet ovat kokeneet vähäarvoisuuden sekä kiusaamisen tunteita, kun heidän työvalmiuttaan ei tunnustettu ja heidän työtaakkaansa haluttiin pienentää entisestään. Tämä koettiin todella ärsyttävänä ja negatiivisena. (Doughty ym. 2018.)

Lindfors, Kaunonen, Huhtala & Paavilainen (2021) toteuttivat perehdytykseen liittyvän tutkimuksen, jossa jakoivat vastavalmistuneet kahteen eri ryhmään. Ryhmät jaettiin interventio- ja kontrolliryhmään. Vain interventioryhmän vastavalmistuneiden perehdyttäjille tarjottiin perehdytyskoulutusta. Interventioryhmäläiset saivat mahdollisuuden toimia perehdytyksen aikana ylimääräisenä henkilönä, ja perehdytysjakso kesti yhdestä kahteen viikkoon. Myös kontrolliryhmäläiset saivat mahdollisuuksia toimia ylimääräisenä henkilönä, mutta mahdollisuuksia oli vähemmän. Heidän perehdytyksensä kesti kauemmin, kolmesta neljään viikkoa. Tulokset osoittavat, ettei tyytyväisyys toteutuneeseen perehdytykseen eronnut paljoakaan ryhmien välillä. Yllättävänä käänteenä kuitenkin huomattiin, että kontrolliryhmään osallistuneet olivat hieman tyytyväisempiä saamaansa perehdytykseen, koska he saivat vähemmän mahdollisuuksia toimia ylimääräisenä henkilönä. Tämä helpotti

osallistumista osaston kokouksiin ja raportteihin työryhmän jäsenenä. Molemmissa ryhmissä oltiin tyytyväisiä perehdytyksen toteutukseen, pituuteen sekä siihen, kuinka se vastasi heidän henkilökohtaisia tarpeitaan kasvattaen heidän omaa kokemaansa ammattipätevyyttään. Perehdytysjakson toteutuksessa on siis hyvä huomioida perehdytettävän tarpeet sekä pitää häntä työyhteisön tasa-arvoisena jäsenenä. (Lindfors ym. 2021)

Yhteenvedon voidaan todeta, että vastavalmistuneiden kokemusten perusteella perehdytyksellä on suuri merkitys (Hunsberger ym. 2013), sillä se auttaa sopeutumaan roolinvaihdoksessa opiskelijasta ammattilaiseen (Henderson ym. 2015). Sekä negatiivisia että positiivisia tekijöitä, jotka vaikuttavat koettuun perehdytykseen, on tullut esille. Negatiivisina asioina koettiin suuri kuormitus ja sen aiheuttama stressi (Kim & Shin 2020; Wildermuth ym. 2020), sekä vastavalmistuneiden työvalmiuden epäileminen ja työtaakan tahallinen pienentäminen (Doughty 2018). Positiivisena koettiin perehdytysmateriaalin (Lindfors ym. 2017), positiivisen palautteen ja vastuun saaminen sekä itsenäisen työskentelyn toteuttaminen (Kim & Shin 2020), perehdytyksen sopiva pituus (Hunsberger ym. 2013; Hussein ym. 2017; Plumlee 2021) sekä rakenne (Lindfors ym. 2021; Plumlee 2021). Myös oman ohjaajan saaminen nousi esille positiivisena asiana (Henderson ym. 2015) ja ohjaussuhteen tasa-arvoisuutta (Henderson ym. 2015; Wildermuth ym. 2020; Lindfors ym. 2021), sekä ohjaajan positiivista asennetta pidettiin tärkeänä (Lindfors ym. 2017).

### 5.3 Mitä tarpeita vastavalmistuneilla sairaanhoitajilla on ilmennyt perehdytyksen aikana

Palautteen saaminen on tärkeää vastavalmistuneille (Parker ym. 2014; Kim & Shin 2020). Vastavalmistuneet kokivat tarvitsevansa palautetta jatkuvasti tekemästään työstä, siitä mikä meni oikein ja mikä mahdollisesti väärin ja missä olisi vielä parannettavaa. Palautteen toivottiin olevan positiivista ja rakentavaa. (Kim & Shin 2020.)

Lisääntyneen työmäärän takia vastavalmistuneet kokevat tarvitsevansa tukea ja perehdytystä työnsä suunnittelemiseen. Tähän luettiin kuuluvaksi muun muassa stressin lieventäminen ja sen hallinta sekä miten aikatauluttaa työtehtävät työpäivän aikana. Perehdytystä kaivattiin myös yleisesti kommunikointiin sairaalaympäristössä. (Kim & Shin 2020.) Vastavalmistuneet ovat kokeneet tarvitsevansa oman ohjaajan perehdytyksen ajaksi, jotta avun pyytäminen olisi helpompaa ja oppiminen miellyttävämpää (Henderson ym. 2015).

Huomioitavaa on, että jokaisen vastavalmistuneen tarpeet perehdytyksestä voivat vaihdella, joten perehdytyksessä on hyvä pitää mielessä vastavalmistuneiden omat henkilökohtaiset tarpeet (Lindfors ym. 2021; Plumlee 2021). Yhteenvedona yleisesti oleellisia tarpeita perehdytyksen aikana on kuitenkin tunnistettu, ja näitä ovat tarve toimia itsenäisesti, vastuun sekä palautteen saaminen ja itse palautteen rakentava ja positiivinen sävy. Myös työn strategioimiseen, kuten työajan suunnitteluun tarvitaan apua perehdytyksen aikana. (Kim & Shin 2020). Myös edelliseen ohjaavan kysymyksen tuloksiin viitaten omalle ohjaajalle on huomattu olevan tarvetta vastavalmistuvilla (Henderson ym. 2015).

#### 5.4 Mitä tukea vastavalmistuneet sairaanhoitajat tarvitsevat

Vastavalmistuneille siirtyminen työelämään voi olla haastavaa ja johtaa alanvaihtoon, jos tarvittua tukea ei tarjota vastavalmistuneelle uudella työpaikalla. Tuen, mentoroinnin ja ohjauksen puute ovat yleisimpiä syitä nuorten sairaanhoitajien alanvaihdossa. On todettu, että hoitajat ovat todennäköisempiä lähtemään alasta ensimmäisen vuoden sisällä työelämään siirtymisen jälkeen. Tämän takia on erittäin tärkeää, että vastavalmistuneita tuettaisiin eri keinoin. (Brook ym. 2018.)

Nuoret sairaanhoitajat kaipaavat työstään positiivisia palautteita, joka ei olisi vain potilaalta vaan myös omalta työyhteisöltään. Tämän puute aiheutti sairaanhoitajissa oman ammatti-identiteetin negatiiviseen muodostumiseen. (Vuorikallio 2020.) Vastavalmistuneiden tukemisen on todettu auttavan alassa

pysyvyyttä ja edistävän vastavalmistuneiden itsevarmuutta työelämään siirtyessä. Valmistumisen jälkeinen tuen saanti tietyksi ajaksi edistää myös perehdyttäjän tai mentorin suhdetta uuden työntekijän välillä sekä antaa vastavalmistuneelle mahdollisuuden oppia mentorilta sekä saada palautetta omasta työstään. (Brook ym. 2018; Aparición & Nicholson 2020; Mitchell & Maykut 2021.)

Hyvällä työympäristöllä on positiivisia vaikutuksia alassa pysyvyyden kanssa ja siksi olisi tärkeää, että verkostoituminen vastavalmistuneelle tapahtuisi hyvässä työyhteisössä (Brook ym. 2018). Aparición ja Nicholsonin (2020) tutkimuksessa todetaan, että vastavalmistuneiden tukemiseksi työorganisaation tulisi kehittää perehdytys- ja tukemishjelmiaan enemmän. Perehdytettävien työntekijöiden määrä perehdyttäjää kohti tulisi myös olla pieni, jotta vastavalmistunut saisi enemmän aikaa tarvitsemalleen tuelle ja ohjaukselle. (Aparición & Nicholson 2020).

Burnout on mahdollinen uhka potilasturvallisuudelle sekä hoitotyöntekijöiden terveydelle ja tämän takia työuupumuksen ennaltaehkäisy on tärkeää (Keller 2020; McNulty ym. 2022). Vastavalmistuneet hoitajat usein kokevat ensimmäisen vuoden työelämään siirtyessä hyvin stressaavaksi ja ahdistavaksi ajaksi siirtymäshokin takia. Usein hoitajat tuntevat työssään vaikeuksia hoitaa potilaitaan nopeasti muuttuvassa akuutissa hoitoympäristössä etenkin, jos työorganisaatiossa on puutteita tuen tarjonnassa ja työn määrä on henkilöä kohti liian suuri. Valmentamisen ja mentoroinnin kautta vastavalmistuville tulisi tarjota mahdollisuus purkaa tuntemuksiaan sekä lieventämään stressiä. Myös erilaisten stressinhallintaan liittyvien ohjeiden ja tuen antaminen vastavalmistuneille auttaisi varmistamaan hyvänlaatuisen hoidon toteutumisen. (McNulty ym. 2022.)

Vastavalmistuneille tulisi myös tarjota tukea erilaisten siirtymisvaihetta helpottavien ohjelmien kautta. On myös tärkeää huomioida, että tukea annetaan yksilöllisesti, koska yksi tietynlainen tuen antotapa ei välttämättä sovi kaikille. (Keller 2020.) Mitchellin ja Maykutin (2021) julkaisussa mainitaan, että vastavalmistuneiden itsenäisen oppimisen tukeminen perehdytysohjelmassa,

auttaisi heitä rakentamaan itsevarmuutta ja taitoa integroitua työyhteisöön paremmin. Yhteenvedona vastavalmistuneet tarvitsevat tukea työelämään siirtyessä. Oikeanlaisen tuen kautta vastavalmistunut pystyy kasvattamaan omaa ammattitaitoaan ja itsevarmuutta sitä kohtaan (Brook ym. 2018; Aparición & Nicholson 2020).

### 5.5 Minkälainen kyselylomake tässä opinnäytetyössä saadaan kehitettyä kirjallisuuskatsaukseen perustuen

Toimeksiantajan pyynnöstä kehitettiin kyselylomake vastavalmistuneiden perehdytyksen tarpeesta. Kyselyn tarkoituksena on kartoittaa vastavalmistuneiden kokemuksia sekä tarpeita perehdytyksestä. Kohderyhmänä kyselylomakkeelle on hoitoalan vastavalmistuneet. Hoitoalan vastavalmistuneilla tarkoitetaan lähihoitajia sekä ammattikorkeakoulusta valmistuneet sairaan-, terveyden- ja ensihoitajia ja kättilöitä.

Koska hyvä kyselylomake perustuu aina teorian tietoon (Valli & Aaltola 2015, 86), kehitetyn kyselylomakkeen kysymykset pohjautuvat kirjallisuuskatsauksen julkaisuihin. Lopullinen kyselylomake tehtiin Webropol-alustalla. Kyselylomake on tarkoitettu täytettäväksi sähköisenä, mutta sen voi tarvittaessa tulostaa paperisena.

#### 5.5.1 Kyselylomakkeen laatimisen teoriaa

Opinnäytetyön tekijät eivät ennen ole kehittäneet kyselylomaketta. Tämän takia on perusteltua, että kyselylomakkeen kehittämiseen on perehdytty huolellisesti. Seuraavaksi kerrotaan, mitä kyselylomakkeessa ja sen rakenteessa on hyvä ottaa huomioon.

Kyselylomakkeella kerätään tietoa johonkin tiettyyn tutkimukseen. Kyselylomake on kätevä tapa kerätä tietoa suureltakin kohderyhmältä, tietyn ajanjakson aikana. (Chirk 2006.) Yleisesti kyselyllä halutaan saada tietoa jostakin tai saavuttaa jotakin. Ennen kyselylomakkeen laatimista on itse

selvitettävä, mihin kysymykseen halutaan vastaus ja mitä tietoa halutaan saada selville kyselyn avulla. (Gillham 2008, 15.) Aiheen tulee olla myös kyselyn kohderyhmälle sopiva ja riittävän kiinnostava, jotta kyselyyn vastaisi mahdollisimman moni. Kyselylomakkeen kehittämisessä on vaarana tekijöiden omien kokemusten vaikutus. Omat kokemukset voivat johtaa oletukseen, että tiedetään tarkkaan, mistä on kyse. (Gillham 2008, 17.)

Hyvän ja luotettavan kyselylomakkeen pohjalla on aina teoretietoa. (Chirk 2006; Gillham 2008, 15; Valli & Aaltola 2015, 86.) Ennen kyselyn tekemistä ja kysymysten laatimista, on kannattavaa perehtyä teoretiedon lisäksi myös eri mittausmenetelmiin, jota voidaan hyödyntää kyselyä tehdessä (Valli & Aaltola 2015, 86). Hyvin rakennettu kysely näyttää kyselyyn vastaajille, että tekijä on perillä omasta aiheestaan ja tavoitteestaan (Chirk 2006; Gillham 2008, 15). Kun kyselylomakkeen tavoite on tekijälle selkeä, on tärkeää rajata sen kohderyhmä kyselylle sopivaksi (Chirk 2006; Gillham 2008, 15).

Yleisesti kyselylomakkeisiin kuuluu saatekirje, jossa kerrotaan, mistä kyselylomakkeessa on kyse. Tämä antaa vastaajille selkeän kuvan, mitä aihetta kysely koskee ja mitä heidän pitää tehdä. Otsikon todetaan olevan tärkeä elementti houkuteltavuudessa. Se voi määritellä, haluaako vastaaja vastata kyselyyn ollenkaan. (Gillham 2008, 37-38.) Vastaajat voivat kiinnostua kyselylomakkeeseen vastaamisesta, jos kyselyssä kerrotaan, miksi tutkimus on tekijälle tärkeä (Gillham 2008, 39; Valli & Aaltola 2015, 87).

Kyselylomakkeen rakennetta ja kysymysten tyyliä tulee miettiä tarkkaan. Kysely ei saa olla liian pitkä, sillä liian pitkä kysely voi vähentää motivaatiota vastata kyselyyn. Lomakkeen pituus tulee suunnata kohderyhmälle soveltuvaksi. (Valli & Aaltola 2015, 87.) Tärkeä elementti kyselylomakkeen laatimisessa on pohtia, missä järjestyksessä kysymykset kysytään. Kysymykset ja niiden aiheet tulisi johtaa aina loogisesti seuraaviin, jotta vastaajan on helpompi vastata kysymyksiin. (Chirk 2006; Gillham 2008, 25.) Kysymysten tulisi olla kielellisesti oikein kirjoitettuja (Valli & Aaltola 2015, 87), sekä riittävän lyhyitä ja selkeästi ymmärrettävissä. Kyselyyn tulee sisällyttää vain ne kysymykset, jotka sopivat aiheeseen. (Chirk 2006.) On tärkeää myös pohtia kysymysten muotoa, sillä

väärin ymmärretty kysymys voi johtaa vääriin tutkimustuloksiin (Valli & Aaltola 2015, 85).

Tekijän on myös mietittävä jo valmiiksi, millaiset vastaukset sopivat aiheeseen (Gillham 2008, 23). Kysymysten sekä vastausvaihtoehtojen tulisi olla samankaltaisia. Tämä pitää kyselylomakkeen selkeänä ja helppona edetä kysymyksestä seuraavaan, mutta riittävän kiinnostavana, jotta se motivoisi kyselyn loppuun suorittamista. (Chirk 2006.)

### 5.5.2 Kyselylomakkeeseen käytetyt kysymystyypit sekä saatekirje

Opinnäytetyössä kyselylomakkeen kysymysten teemat voidaan jakaa karkeasti kolmeen eri ryhmään, joita ovat faktapohjaiset kysymykset, mielipide-, käsitys- ja arviokysymykset sekä käyttäytymiskysymykset. Kyselylomakkeen loogisuutta ajatellen ensin on hyödyllistä kysyä faktapohjaiset kysymykset, jotka voivat vaikuttaa tulosten analysointiin jakamalla vastaajat eri kategorioihin. Kuitenkin on hyvä muistaa kysyä vain ne faktat, joista on hyötyä itse kyselylomakkeen tulosten analysoimisessa. (Gillham 2008, 26.)

Kysymykset mielipiteistä, käsityksistä sekä arvioista ovat yleisesti hankala muotoilla sekä vastaajien vastata. Hankaluudet voivat johtua mielipiteiden puutteista tai asenteiden monimutkaisuudesta. Myös niiden analysointi voi välillä olla vaikeaa. (Gillham 2008, 26.)

Yleisimpänä ja laajalti käytetyimpänä arviointiasteikkona pidetään Likert-asteikkoa (Nemoto & Beglar 2014, 1). Se antaa hieman laajemman käsityksen esimerkiksi vastaajan mielipiteestä kuin kaksijakoiset kysymykset, vaikka vastausvaihtoehdot ovatkin suljettuja. Asteikko antaa yleensä neljästä kuuteen vastausvaihtoehtoa. Yleisesti asteikkoon sisällytetään myös mielipiteetön tai neutraali vastausvaihtoehto, joka antaa vastaajalle vapauden olla ilmaisematta mielipidettään. (Nemoto & Beglar 2014, 4-5) Kyselylomakkeeseen on sisällytetty Likert-asteikkoisia kysymyksiä, joista kaikki on verbaalisia. Likert-asteikko on koettu hyödyllisenä, sillä silloin kyselyn tulosten analyysissä

saadaan tarkempi käsitys vastaajien mielipiteistä kuin esimerkiksi kaksijakoisista kysymyksistä.

Kaksijakoista kysymyksestä puhutaan, kun vastausvaihtoehtoina on vain kaksi vaihtoehtoa (Bhupalam 2019). Sitä hyödyntää silloin, kun halutaan saada esille faktatietoa. Kuitenkin sitä voidaan käyttää selvittämään mielipiteitä tai kokemuksia. (Gillham 2008, 28). Kyselyssä on käytetty kaksijakoisia kysymyksiä, sillä ne ovat nopeita ja suhteellisen helppo vastata. Vastaajille on myös annettu mahdollisuus selittää vastauksensa, joissain kysymyksissä.

Kun tuloksista halutaan hieman monipuolisempia, on järkevää käyttää kaksijakoisten kysymysten sijasta monivalintakysymyksiä. Ne ovat myös helppoja vastata, varsinkin jos vastausvaihtoehdot tekevät kysymyksestä selkeämmän vastata (Gillham 2008, 29). Yleisesti monivalintakysymyksissä riittää yksi vastaus, mutta voi olla myös mahdollista, että vastaaja saa valita enemmän kuin yhden vaihtoehdon. Joskus on järkevää lisätä vastausvaihtoehtojen loppuun mahdollisuus kirjoittaa oma vastauksensa ”Muu, mikä”- kohtaan, jos vastaajan mielestä vastausvaihtoehdot eivät kata kaikkea. (Gillham 2008, 29-30.) Monivalintakysymykset ovat laajalti käytettyjä kysymysmuotoja juuri hoitotyön tutkimuksissa (Consinide ym. 2005) Kyselylomakkeessa on koettu hyödylliseksi käyttää monivalintakysymyksiä, joista voi valita yhden tai useamman vaihtoehdon. Näin ollen tuloksia on suhteellisen helppo tarkastella ja analysoida sekä saada kattavasti tietoa vastaajien mielipiteistä ja kokemuksista.

Avoimet kysymykset antavat vastaajille tilaisuuden ilmaista mielipiteensä tai kertoa aiheesta avoimesti (Reja ym. 2005; Gillham 2008, 34-35). Yleisesti avoimia kysymyksiä pidetään oivana keinona viimeistellä kyselyyn vastaaminen. Kun vastaajalla on mahdollisuus vastata vapaasti kysymykseen, se voi jättää vastaajalle käsityksen, että hänen mielipiteensä on tärkeä. Toisaalta avoimet kysymykset kyselyn kehittäjille ovat vaikeimpia analysoida (Gillham 2008, 34-35), mutta ovat hyödyllisiä, jos kyselyllä halutaan esimerkiksi edistää jotain tai jonkin toimintaa. (Gillham 2008, 34-35). Avoimia kysymyksiä



kyselylomakkeeseen valikoitui viisi kappaletta, joihin on helpompi vastaajan vastata omin sanoin.

Koska hyvä kyselylomake alkaa saatekirjeellä (Gillham 2008, 37), on kyselylomakkeen alkuun sellainen kirjoitettu. Saatekirje johdattelee vastaajan kyselyn aiheeseen. Saatekirjeessä on myös mainittu, mikä tarkoitus kyselylomakkeella on, mitä siinä kysytään ja miten mahdollisesti sen avulla voidaan kehittää perehdytystoimintaa.

### 5.5.3 Kyselylomakkeen kysymykset

Opinnäytetyössä tehty kyselylomake kehitettiin kirjallisuuskatsaukseen perustuen. Seuraavissa kappaleissa perustelut kyselylomakkeen kysymysten valinnoille. Kyselylomake lähteineen löytyy kuvina (Kuvat 1-4, sivut 39-42) kyselylomakkeen yhteenveto -kappaleen lopusta. Valmis kyselylomake löytyy liitteet -sivulta. Liitteessä 3 on viimeistelty ja käyttökelpoinen kyselylomake ilman lähteitä sekä saatekirje.

Kysymys 1. 2. ja 3. Kyselylomakkeen loogisuuden kannalta on oivallista kysyä fakta- ja tietopohjaisia kysymyksiä, jos halutaan jakaa vastaajat eri kategorioihin kyselylomakkeen tulosten analysointivaiheessa (Gillham 2008, 26). Tästä syystä kyselylomakkeessa koettiin tärkeäksi kysyä, mihin ammattiin on valmistunut, jotta vastaajien erittelemineen kategorioihin olisi mahdollista. Kyselylomakkeen tulosten analysoinnin kannalta on koettu myös tärkeäksi kysyä, millä osastolla vastaaja on ollut töissä ja kuinka kauan, jotta perehdytystä voidaan tulosten perusteella kehittää osastokohtaisesti.

Kysymys 4. Tutkimuksessa on tullut esille eroavaisuuksia tyytyväisyydestä perehdytyksessä (Plumlee 2021). Tästä syystä sekä toimeksiantajan pyynnöstä on koettu tärkeäksi kysyä, onko vastaaja ollut tyytyväinen saamaansa perehdytykseen, sillä se antaa vastaajalleen tilaisuuden ilmaista tyytyväisyyden perehdytykseen. Kysymys on toteutettu monivalintana, jossa vastaaja voi valita vaihtoehdoista vain yhden. Vastauksen saa perustella halutessaan, jolloin saadaan tarkempaa tietoa siitä, mikä meni hyvin ja mikä huonosti.

Kysymys 5. Tiedon saannin tärkeys työpaikasta ennen töiden aloitusta on todettu tärkeäksi (Kennedyn 2012). Kysymyksen tarkoituksena on kartoittaa, mitä kaikkea informaatiota vastaajat ovat mahdollisesti saaneet ennen töiden aloittamista ko. osastolla. Kysymyksen muodoksi valittiin kaksijakoinen kysymys, jonka lisäksi vastaaja voi antaa lisätietoa vastauksensa valinnasta. Kyselylomakkeen tulosten perusteella työpaikka voi kehittää heidän tietopakettiaan uusille työntekijöille.

Kysymys 6. Perehdytysmateriaali on lueteltu yhdeksi onnistuneen perehdytyksen elementiksi, sillä se tukee vastavalmistuneen oppimista (Lindfors ym. 2017). Kysymyksessä selvitetään perehdytysmateriaalin saanti ennen perehdytystä tai sen aikana. Kysymysmuotona käytettiin yksinkertaista kaksijakoista kysymystä, jossa myönteiseen vastaukseen voi kirjoittaa, mitä materiaalia vastaaja sai työpaikalta.

Kysymys 7. Perehdytyksen oikeanlaisesta pituudesta ollaan eri mieltä. Toiset puoltavat pidempää perehdytystä (Hunsberger ym. 2013; Hussein ym. 2017) ja toiset taas puoltavat laadultaan parempaa, mahdollisesti lyhyempää perehdytystä (Lindfors ym. 2021; Plumlee 2021). Edellä mainittujen tutkimusten eri tulosten vuoksi on koettu oleelliseksi kysyä perehdytyksen pituuden tarpeesta, jotta saadaan käsitystä siitä, kuinka pitkiä perehdytysjaksoja vastavalmistuneet oikeasti tarvitsevat. On kuitenkin huomioitava yksilölliset erot pituuden tarpeessa. Kysymysvalinnaksi valittiin monivalinta, jossa vaihtoehtoja on kahdeksan ja ovat aikavälillä alle viikosta 12 kuukauteen.

Kysymys 8. ja 9. On todettu, että perehdytyksen aikana olisi tärkeää olla ainakin yksi oma perehdyttäjä (Henderson ym. 2015). Oman perehdyttäjän tärkeyttä on haluttu kysyä kyselylomakkeessa, sillä sen avulla ko. osastot pystyvät valmistamaan tietyn määrän työntekijöitä perehdytettävän rooliin. Aiheesta on kysytty kokemuksen sekä mielipiteen muodoissa, sillä toteutuneen perehdytyksen aikana perehdyttäjien määrä on voinut olla eri kuin vastaajan silloinen tarve. Molemmat kysymykset ovat monivalintoja, jossa vastaaja voi valita vain yhden vastausvaihtoehdon.

Kysymys 10. Onnistunut perehdytys ja tyytyväisyys toteutuneesta perehdytyksestä on liitetty perehdytettävien omiin tarpeisiin ja niiden saavuttamiseen (Lindfors ym. 2021; Plumlee 2021). Tämän takia on koettu järkeväksi kysyä mielipidettä siitä, halutaanko perehdytyksen olevan sama kaikille vai rakennetaanko ne henkilökohtaisiin tarpeisiin sopiviksi. Tulosten kautta osastot saavat ideoita oman perehdytyksensä rakenteen kehittämiseksi. Kysymys on toteutettu kaksijakoisena, jossa vastaaja voi siis valita vain yhden vaihtoehdon.

Kysymys 11. Perehdytettävät ovat kokeneet hyväksi sen, että perehdyttäjien kanssa opeteltaisiin ja kehitettäisiin kliinisiä taitoja omien tarpeiden mukaisesti (Wildermuthin ym. 2020). Kysymyksen tarkoituksena on kartoittaa vastaajan kliinisten taitojen kehittämisen tarvetta. Tulosten avulla osastot voivat kehittää perehdytystoimintaansa vastaamaan näitä tarpeita. Kysymys on toteutettu avoimena kysymyksenä, jotta vastaaja voi kertoa, missä kliinisissä taidoissa hän olisi tarvinnut perehdytystä.

Kysymys 12. Vastavalmistuneet voivat tarvita tukea muissakin taidoissa kuin kliinisissä taidoissa ja niiden oppimisessa sekä kehittämisessä. Näihin luetellaan kuuluvaksi työn suunnittelu ja ajanhallinta sekä stressin lieventämisen tekniikat ja sairaalaympäristössä kommunikointi. (Kim & Shin 2020.) Kysymyksellä voidaan selvittää, kuinka suuri tarve työajan suunnitteluun on ja kuinka osastot voisivat edistää toimintaansa lisäämällä perehdytykseen edellä mainitun taidon opettelua ja kehittämistä. Kysymyksen muotona on käytetty kaksijakoista kysymystä, sillä sen vastausvaihtoehdot antavat selkeän idean siitä, onko yleisesti tarvetta kyseiselle taidolle.

Kysymys 13. ja 14. Moni vastavalmistunut kokee työhön siirtyessä paljon stressiä ja paineita uuteen työntekijärooliin liittyen (Kumaran ja Carneyn 2014; Labraguen ja McEnroe-Petitten 2018; Woo ym. 2019.) Stressin hallinta parantaa vastavalmistuneen toimintaa työympäristössä ja vastavalmistuneet myös toivoivat, että stressin hallinta olisi kuulunut siirtymävaihe-ohjelmiin. Tästä

syystä koettiin tärkeäksi kysyä stressin kokemisesta kyselylomakkeessa. Kysymykseen 13 valittiin Likert-asteikko, koska se nähtiin parhaimpana vaihtoehtona kysymyksen muotoon liittyen. Kysymykseen 14 valittiin monivalintakysymys, jotta huomioidaan myös vastaajat, jotka eivät kokeneet stressiä.

Kysymys 15. ja 16. Itsenäistyminen on koettu positiivisena asiana perehdytyksen aikana. Myös vastuun tunteminen sekä vapaus toimia itsenäisesti on koettu tärkeäksi. (Kim & Shin 2020.) On kuitenkin huomioitava, että ihmisen luonne voi vaikuttaa haluun itsenäistyä eri tahtiin. Jotta osastot osaisivat valmistaa perehdyttäjänsä tulevaan perehdytysjaksoon, on kyselylomakkeessa kysytty, kuinka paljon itsenäistä toimintaa he osaavat tarjota perehdytettävälle vastavalmistuneille. Kysymys 15 on kaksijakoinen, koska vastausvaihtoehdoista on pyritty saamaan mahdollisimman yksinkertainen. Kysymyksessä 16 on taas toteutettu monivalintana eikä kaksijakoisena, koska vastaajalla ei välttämättä ole selkeää vastausta kysymykseen.

Kysymys 17. Perehdytyksen aikana voi vastavalmistunut toimia suoraan yhtenä työyhteisön työntekijänä muiden joukossa tai hänet voidaan lukea niin sanotusti ylimääräiseksi henkilöksi. Kokemuksia on molemmista sekä mielipiteet sen toimivuudesta eriävät siitä vastavalmistuneiden välillä. (Lindfors ym. 2021.) Koska mielipiteet eriävät, on sitä järkevää kysyä kyselylomakkeessa. Osastot voivat myös varmistua lopullisesta työntekijöiden määrästä, kun tiedetään, luetaanko työvoimaan vastavalmistunut heti alusta asti. Samalla voidaan saada yleisesti tietoa vastavalmistuneiden valmiudesta toimia uutena työntekijänä. Kysymys on toteutettu kaksijakoisena, jossa vastatessa voi valita vain toisen vaihtoehdon, sillä koettuja järkeviä vastausvaihtoehtoja on valittu kaksi.

Kysymys 18. ja 19. Vastavalmistuneet ovat ilmaisseet toiveensa ja tarpeensa palautteen saamiseen tekemästään työstä (Kim ja Shin 2020). Tämän takia kyselylomakkeen avulla on haluttu selvittää, kuinka paljon palautetta vastaajat ovat saaneet ja ovatko he olleet saamaansa palautteeseen tyytyväisiä. Kysymykseen 18 on valittu monivalintamuoto, jotta vastaaja voi valita itseään parhaiten koskevan vaihtoehdon. Kysymykseen 19 on valittu kaksijakoinen

kysymys, jossa vaihtoehtoihin on laitettu mahdollisuus perustella, miksi vastaaja oli tai ei ollut tyytyväinen saamaansa palautteeseen perehdytysjaksollaan.

Kysymys 20. Avoimeen kysymykseen vastaaminen on hyvä tapa lopettaa kysely, sillä se antaa vastaajalle vapauden kertoa jotakin, mitä ei ole välttämättä kyselylomakkeen muiden kysymysten vastauksissa voinut vielä mainita (Gillham 2008, 34-35). Kyselylomakkeessa on koettu hyödylliseksi lisätä kyselyn loppuun yksi avoin kysymys liittyen vastaajan mielipiteeseen perehdytyksestä, sillä kyselyn lähettävät osastot voivat saada hyödyllisiä ja arvokkaita ideoita perehdytyksen kehittämiseen. Halutessaan vastaaja voi myös kertoa, mitä hänen mielestään perehdytyksessä olisi hyvä kehittää.

#### 5.5.4 Yhteenveto kyselylomakkeesta

Lopulliseen kyselylomakkeeseen valittiin 20 kysymystä kartoittamaan vastavalmistuneiden kokemuksia ja tarpeita perehdytyksestä. Kyselylomake on rakenteeltaan tehty loogisesti ja kysymykset etenevät järjestelmällisesti aiheesta toiseen, vastaamisen helpottamiseksi. Koska hyvä kyselylomake pohjautuu teoretietoon suurin osa kyselylomakkeen kysymyksistä perustuu kirjallisuuskatsauksessa käytettyihin julkaisuihin. Muutama kysymys on valittu myös toimeksiantajan toiveesta. Kyselylomakkeessa on käytetty erilaisia kysymys- ja vastausmuotoja, jotta vastaajan mielenkiinto säilyisi koko kyselyn ajan.

Gillhamin (2008, 26) mukaan kysely on hyvä aloittaa kysymällä tausta- ja faktatietoja vastaajasta, jotta analysointivaiheessa vastaajat voidaan tarvittaessa jakaa eri kategorioihin. Menettelytapaa on hyödynnetty kyselylomakkeen suunnittelussa, kun ensimmäiset kysymykset koskevat vastaajan ammattia, työpaikkaa sekä kuinka kauan vastaaja on tehnyt töitä kyseisellä osastolla.

Kyselylomakkeessa avoimia kysymyksiä on viisi, joissa vastauksien enimmäispituus on 100 merkkiä. Avoimista kysymyksistä kaikki ovat pakollisia paitsi kyselylomakkeen viimeinen kysymys eli 20. kysymys. Likert-asteikkoa on

hyödynnetty yhdessä kysymyksessä, vastaajan stressin määrän kartoittamiseksi. Kaksijakoisia eli dikotomisia kysymyksiä on kyselylomakkeessa seitsemän, joita käytetään yksinkertaisen ja selkeän vastauksen saamiseen. Halutessaan vastaajalla on mahdollisuus joissain kaksijakoisissa kysymyksissä myös perustella vastauksensa. Perustelujen kautta, voidaan saada laajempi käsitys vastausvalinnasta.

Monivalintakysymyksiä kyselylomakkeeseen on valikoitunut seitsemän kappaletta. Monivalintaa on hyödynnetty kysymyksissä, joissa haluttiin tarjota vastaajalle enemmän kuin kaksi vaihtoehtoa. Kysymyksissä vastaajalla on mahdollisuus valita vain yksi vaihtoehto. Monivalintakysymyksessä neljä, jossa kysytään tyytyväisyyttä toteutuneeseen perehdytykseen, vastaaja voi halutessaan perustella valitsemansa vaihtoehdon. Tämän avulla osastot saavat arvokasta tietoa siitä mitkä mahdolliset tekijät vaikuttavat perehdytyksen tyytyväisyyteen.

1. Mihin ammattiin olet valmistunut? (Gillham 2008, 26) \*

100 merkkiä jäljellä

2. Millä osastolla olet töissä? (Gillham 2008, 26) \*

100 merkkiä jäljellä

3. Kauinka kauan olet ollut töissä nykyisellä osastolla? (Gillham 2008, 26) \*

100 merkkiä jäljellä

4. Olitko tyytyväinen saamaasi perehdytykseen ko. osastolla? (Plumlee 2021; Toimeksiantaja) \*

- Kyllä, miksi?
- En, miksi?
- Osittain, miksi?

5. Saitko riittävästi tietoa työpaikasta ennen töiden alkua? (Kennedy ym. 2012) \*

- Kyllä, minkälaista tietoa?
- En. Olisin halunnut saada enemmän tietoa.

Kuva 1. Kyselylomakkeen kysymykset 1-5



**6. Saitko perehdytysmateriaalia työpaikalta? (Lindfors ym. 2017) \***

- Kyllä, mitä?
- En

**7. Kuinka pitkään olisit tarvinnut perehdytyksen kestävän? Valitse seuraavista vaihtoehdoista yksi. (Hunsberger ym. 2013; Hussein ym. 2017; Lindfors ym. 2021; Plumlee 2021) \***

- Alle viikon
- 1-2 viikkoa
- 3-4 viikkoa
- 2-3 kuukautta
- 4-6 kuukautta
- 7-8 kuukautta
- 9-10 kuukautta
- 11-12 kuukautta
- yli 12 kuukautta

**8. Kuinka monta henkilöä perehdytti sinua perehdytysjakson aikana? Valitse seuraavista vaihtoehdoista yksi. (Henderson ym. 2015) \***

- Yksi nimetty perehdyttäjä
- Useampi nimetty perehdyttäjä
- En saanut nimettyä perehdyttäjää

**9. Perehdytysjakson aikana olisit tarvinnut... Valitse seuraavista vaihtoehdoista yks. (Henderson ym. 2015) \***

- Yhden nimetyn perehdyttäjän
- Useamman nimetyn perehdyttäjän
- En tarvinnut nimettyä perehdyttäjää

**10. Olisit halunnut perehdytyksen tapahtuvan.... (Lindfors ym. 2021; Plumlee 2021) \***

- Yhteisen perehdytysohjelman mukaan
- Omaan tarpeisiini räätälöidyn perehdytysohjelman mukaan

Kuva 2. Kyselylomakkeen kysymykset 6-10

11. Missä kliinisissä taidoissa olisit tarvinnut perehdytystä? (Eriksson ym. 2015; Wildermuth ym. 2020) \*

100 merkkiä jäljellä

12. Koitko tarvitsevasi tukea työajan suunnittelussa? (Kim & Shin 2020) \*

- Kyllä
- En

13. Koitko stressiä siirtyessä uuteen työpaikkaan? Valitse seuraavista vaihtoehtoista yksi. (Kumaran & Carney 2014; Labrague & McEnroe-Petite 2018; Woo ym. 2019;) \*

	1	3	4	5	5
1= en yhtään					
2= vähän					
3= en osaa sanoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4= jonkin verran					
5= paljon					

14. Saitko tarvitsemaasi tukea stressin hallintaan perehdytyksen aikana? (Kim & Shin 2020) \*

- Kyllä
- En
- En kokenut stressiä

15. Tarjottiinko sinulle mahdollisuus toimia itsenäisesti perehdytyksen aikana? (Kim & Shin 2020) \*

- Kyllä
- Ei

Kuva 3. Kyselylomakkeen kysymykset 11-15

16. Koitko tarvetta toimia itsenäisesti perehdytyksen aikana? (Kim & Shin 2020) \*

- Kyllä  
 En  
 En osaa sanoa

17. Olisitko halunnut mahdollisuuden toimia työyhteisössä ylimääräisenä henkilönä perehdytyksen aikana? (Lindfors ym. 2021) \*

- Kyllä  
 En

18. Saitko palautetta perehdytysjaksolla? Valitse seuraavista vaihtoehdoista yksi. (Kim & Shin 2020) \*

- Kyllä, jatkuvasti  
 Kyllä, säännöllisin väliajoin  
 Kyllä, vaihtelevasti  
 En ollenkaan

19. Olitko tyytyväinen saamaasi palautteeseen perehdytysjaksolla? (Kim & Shin 2020) \*

- Kyllä, miksi?   
 En, miksi?

20. Mitä perehdytyksessä tulisi mielestäsi kehittää ko. osastolla? (Gillham 2008, 34-35)

100 merkkiä jäljellä

Kuva 4. Kyselylomakkeen kysymykset 16-20

## 6 Luotettavuus ja eettisyys

Opinnäytetyössä noudatettiin tutkimusetiikkaa, luotettavuutta sekä soveltavaa lainsäädäntöä, joita arvioitiin ja huomioitiin koko opinnäytetyön toteutusprosessin ajan. Toteutus tapahtui tutkimuseettisen neuvottelukunnan hyvien tieteellisten käytäntöjen perusteella, joihin kuuluvat rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.)

Opinnäytetyössä käytetyt tiedot raportoitiin selkeästi sekä avoimesti. Teksti kirjoitettiin omin sanoin sekä siinä viitattiin julkaisuihin, jotka kirjoitettiin selkeästi ja oikein lähdeluettelon. Valmis opinnäytetyö tarkistetaan plagioinnin varalta Original-ohjelmalla (Turku AMK 2022). Tekijät ovat olleet tästä tietoisia koko opinnäytetyön prosessin ajan.

Tekijät perehtyivät huolellisesti opinnäytetyön aiheeseen. Arvioitaessa luotettavuutta pohditaan opinnäytetyön ohjaavia kysymyksiä, käytettyjä hakusanoja sekä valittuja tiedonhakumenetelmiä. Ohjaavia kysymyksiä ja niiden muotoja pohdittiin ja tuloksena laadittiin aiheeseen sopivat kysymykset, joiden huomattiin sopivan opinnäytetyön tarkoitukseen. Opinnäytetyön hakusanojen valinnassa hyödynnettiin Turun ammattikorkeakoulun kirjaston tarjoamaa tiedonhankinnan ohjausta. Tiedonhaussa käytettiin monipuolisesti Turun ammattikorkeakoulun Finnan tietokantoja ja Whiley online librarya, joista haettiin julkaisuja hyväksi todettujen hakusanojen avulla. Tiedonhausta tehtiin tietokantahakutaulukko (Liite 1), joka lisää opinnäytetyön reliabiliteettia.

Opinnäytetyön tekemiseen ei tarvittu tutkimuslupaa, sillä opinnäytetyö toteutettiin kirjallisuuskatsauksena, joten kaikki työssä käytetyt tiedot ovat julkisia. Opinnäytetyön tekeminen ei aiheuttanut kustannuksia kenellekään. Työn tuloksena kehitetyn kyselylomakkeen käyttöoikeus on annettu toimeksiantajalle, jolla on täydet oikeudet käyttää ja muokata kyselylomaketta. Kyselylomakkeen tekemisessä huomioitiin kyselylomakkeen vastaajien anonymisyys. Luodon (2009) mukaan hyödyllinen kyselylomake on luotettava (Luoto 2009). Opinnäytetyön tuloksena kehitetyn kyselylomakkeen

luotettavuutta ei voida ennustaa, sillä opinnäytetyön tekijät eivät kerää dataa tai analysoi mittarin tuloksia.

Lähteiden määrä sekä niiden kansainvälisyys lisää luotettavuutta opinnäytetyössä, sillä tietoa löytyy runsaasti kansainvälisistä lähteistä. Toisaalta taas suomalaisten lähteiden vähyys voi puolestaan heikentää luotettavuutta, sillä tuloksena kehitetyn kyselylomakkeen tarkoitus on tutkia vain suomalaisten hoitoalan vastavalmistuneiden perehdytystä. On myös huomioitava, että osa käytetyistä julkaisuista ovat englanniksi kirjoitettuja, vaikka niiden tekijät ovat olleet suomalaisia. Käytettyjen lähteiden tulkitsemisen apuna on käytetty ainoastaan ammattikorkeakoulun tarjoamaa MOT-kielipalvelua Finnan hakupalvelusta. Koska opinnäytetyön tekijöiden äidinkieli ei ole englanti, on huomioitava mahdollinen kielimuuri ja sen vaikutus lähteiden tulkitsemiseen. Vaikka käytettyjä lähteitä on runsaasti ja monipuolisesti, iso osa löydetyistä lähteistä ovat maksullisia, jolloin niitä ei voitu hyödyntää. Tämä taas vaikutti luotettavuuteen, sillä saatavilla olevan tiedon määrä oli suppeampi. Ainoa mahdollisuus saada suurin osa maksullisista lähteistä tekijöille avoimeksi, oli hyödyntää Turun yliopiston verkkopalvelua. Tämä mahdollisuus havaittiin myöhäisessä vaiheessa toteutukseen nähden ja näin ollen vain osaa näistä lähteistä ehdittiin hyödyntämään opinnäytetyössä.

Opinnäytetyön aihe on sen tekijöille ajankohtainen ottaen huomioon heidän opiskeluvaiheensa ja näin ollen koskettaa läheisesti tekijöitä ja heidän omia kokemuksiaan. Tästä huolimatta tekijät ovat noudattaneet opinnäytetyötä kirjoittaessaan objektiivisuutta eli eivät ole antaneet omien kokemusten vaikuttaa lähteiden valintaan, joita on käytetty opinnäytetyössä. Tekijöiden objektiivisuutta on myös huomioitu pohdinnassa, jossa omat kokemukset eivät ole vaikuttaneet varsinaisten tulosten pohdintaan.

## 7 Pohdinta

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa vastavalmistuneiden sairaanhoitajien tuen ja perehdytyksen tarvetta työelämään siirtyessä kirjallisuuskatsauksen muodossa ja kehittää kyselylomake teoriatietoon perustuen. Tavoitteena oli kyselylomakkeen avulla kehittää perehdytystoimintaa niin, että lisätään työmotivaatiota ja ammattipätevyyttä sekä ehkäistään uran alkuvaiheessa tapahtuvaa alanvaihtoa. Kyselylomaketta tullaan tulevaisuudessa käyttämään Varsinais-Suomen sairaanhoitopiirin osastoilla. Valmis työ julkaistaan Theseuksessa.

Kirjallisuuskatsauksessa nousee esille aiheen ajankohtaisuus sekä tärkeys. Se tuo siirtymävaiheen, perehdytyksen sekä niissä saaman tuen merkityksen tietoisuuteen, jotta siihen voidaan tulevaisuudessa kiinnittää enemmän huomiota. Vastavalmistuneiden kokemukset toteutuneesta perehdytyksestä antavat käsitystä siitä, mitä on tehty oikein, mikä on onnistunut ja mitä voitaisiin mahdollisesti kehittää. On tärkeää myös tietää ja huomioida vastavalmistuneiden tarpeet perehdytykseltä (Lindfors ym. 2021; Plumlee 2021), sekä odotukset siirtymävaiheesta, jotta työpaikoilla voidaan antaa yhä enemmän ja monipuolisemmin tukea uudessa elämänvaiheessa. Kokemukset perehdytyksestä on yleisimmin positiivisia ja perehdytykseen on oltu tyytyväisiä (Plumlee 2021). Kuitenkin perehdytyksen toteutuksessa on tulosten perusteella vielä kehitettävääkin. Vastavalmistuneiden tarpeet perehdytyksestä voivat muodostua perehdytyksen kokemuksista sen aikana tai jälkeen, joten niitä on tärkeä huomioida molemmissa tilanteissa. Kun vastavalmistuneiden perehdytys on onnistunut ja siihen ollaan tyytyväisiä, voidaan mahdollisesti ennaltaehkäistä nuorten hoitoalan ammattilaisten lähtemistä alalta (Kennedy 2019).

Perehdytyksen pituudessa ja toteutuksessa voitaisiin huomioida osaston resurssit sekä yhä enemmän perehdytettävän kokemaan tarvetta yhdessä ja muodostaa erilaisia perehdytystyyppejä pituuden ja toteutuksen mukaan. Perehdytyksen aikana on hyvä tarjota vastavalmistuneelle enemmän mahdollisuuksia toimia itsenäisesti ja ottaa vastuuta, jotta vastavalmistunut voisi

hyvinkin nopeasti kyetä perehdytyksen jälkeenkin itsenäiseen työhön. Tämä voi myös tulevaisuuden kannalta helpottaa perehdyttäjien työtä ja antaa heille mahdollisuuden keskittyä myös muihin työasioihin perehdytyksen ohella. On kuitenkin huomioitava vastavalmistuneen valmius itsenäiseen toimintaan ja antaa mahdollista helpotusta, jos työ koetaan liian kuormittavaksi. Se voisi vähentää vastavalmistuneiden ahdistusta ja stressiä. Koska vastavalmistuneilla on syntynyt tarpeita työajan suunnittelusta, olisi tärkeää tarjota työkaluja siihen perehdytyksen aikana. Kun työajan suunnittelu sujuu paremmin, voi vastavalmistunut keskittyä paremmin muihin asioihin, kuten tarvittavien taitojen oppimiseen ja kehittämiseen. Perehdytyksen aikana opitaan paljon uutta ja sen takia olisi hyödyllistä nimetä vastavalmistuneille yksi tai useampi oma ohjaaja. Osastoilla olisi hyvä varmistaa perehdytyksen kannalta, että perehdytettävän ohjaajat ovat paikalla samoissa työvuoroissa kuin perehdytettävä ja omaavat positiivisen asenteen perehdytystä kohtaan. Tämä luo luottamusta ohjaajan ja vastavalmistuneen välille. Luotto omaan ohjaajaan ja sitä kautta työyhteisöön voivat olla osatekijöinä työssä pysymiseen kyseisellä osastolla. Palautetta perehdyttäjät voisivat antaa perehdytettäville enemmän ja useammin. Hyödyllistä voisi olla, jos jokaisen työvuoron päätteeksi perehdytettävä saisi palautetta toiminnastaan. Tämä voisi auttaa virheiden huomaamisessa ja toisaalta nostattaa itseluottamusta oikein ja hyvin tehdyistä asioista, kun ne mainitaan suullisesti.

Kirjallisuuskatsauksen pohjalta on todettu, että vastavalmistuvien siirtymistä työelämään tulee tukea, koska he kokevat paljon stressiä ja ahdistusta ensimmäisen vuoden aikana (Mc Nulty ym. 2022; Woo & Newman 2020; Kim & Shin 2020; Wildermuth ym. 2020). Siirtymävaiheen tukeminen voisi auttaa vastavalmistuneita kasvattamaan omaa ammatti-identiteettiä sekä itsevarmuutta. Vastavalmistuneen omien tarpeiden tukeminen siirtymävaiheessa voisi helpottaa negatiivisten tunteiden ja asioiden kokemista sekä lisätä työmotivaatiota. Työnantaja tai perehdyttäjä voisi kartoittaa vastavalmistuneen omia tavoitteita sekä tuen tarvetta. Tällöin työmäärä voitaisiin sovittaa yksilön omiin tarpeisiin, jolloin kuormitus vähenisi. Työyhteisössä olisi tärkeä olla selkeä käsitys siitä, mitä vastavalmistuneelta

odotetaan työssä, jotta kenelläkään ei olisi liian suuria odotuksia vastavalmistuneelta.

Tukeva työympäristö edistää vastavalmistuneen integroitumista työyhteisöön siirtymävaiheessa (Mitchell & Maykut 2021). Työympäristön avoimuus voisi tukea vastavalmistunutta kertomaan omista tarpeistaan ja pyytää mahdollista apua. Tukeva ilmapiiri voisi auttaa vastavalmistunutta oppimaan erilaisia tapoja tehdä työtään ja sitä kautta soveltaa sitä itselleen sopivaksi. Esimerkiksi työnohjauksen tarjoaminen vastavalmistuneille, voisi auttaa heitä omien työtapojen löytämisessä. Tämä tukisi heidän ammatti-identiteettiänsä ja itsevarmuutta. Vaikka tuloksissa vastavalmistuneet kokivat paineen auttavan heitä etsimään lisää tietoa ja oppimaan uutta, olisi tärkeää, että he saisivat tehdä sen rauhassa. Vastavalmistuneiden työssä jaksamista olisi tärkeää tukea ja varmistaa, että nykyinen työympäristö olisi terveellinen jokaiselle työntekijälle.

Kyselylomakkeen kehittämisprosessi sujui suunnitelmien mukaisesti. Kysymykset muodostettiin kirjallisuuskatsauksessa käytettyjen lähteiden perusteella, joista poimittiin tärkeät asiat kysyttäviksi. Myös toimeksiantajan kanssa mietittiin kysymyksiä. Kysymyksiä muodostui lopulta 20, joissa kysyttiin taustamuuttujien lisäksi perehdytyksen kokemisesta sekä tuesta. Kysymysten määrä haluttiin rajata maksimissaan 20 kappaleeseen, jotta kyselyn vastausaika ei olisi liian pitkä. Kyselylomakkeen kehittäminen vastavalmistuneille hoitajille perehdytykseen liittyen on merkittävä sekä ajankohtainen aihe. Vaikka kirjallisuuskatsauksessa käytetyt julkaisut koskevat vastavalmistuneita sairaanhoitajia, on kyselylomakkeen suunnittelussa ja laatimisessa otettu huomioon sen mahdollinen käyttö muillakin hoitoalan vastavalmistuneilla. Vastavalmistuneilla hoitajilla tarkoitettiin opinnäytetyössä lähihoitajia sekä ammattikorkeakoulusta valmistuneet sairaan-, terveyden- ja ensihoitajia ja kättilöitä. Opinnäytetyössä kehitetyn kyselylomakkeen tulosten analysoinnin avulla voidaan osastoittain tai yleisesti kehittää perehdytystoimintaa niin, että vastavalmistuneilla hoitajilla olisi paras mahdollinen kokemus perehdytyksestä.



Opinnäytetyössä saatiin tärkeää tietoa vastavalmistuneiden sairaanhoitajien kokemuksista siirtymävaiheesta sekä toteutuneesta perehdytyksestä.

Julkaisuista saatiin myös tietoa mahdollisista perehdytyksen sekä tuen toiveista ja tarpeista. Koska hoitajapula sekä vastavalmistuneiden alalta lähteminen ensimmäisen vuoden sisällä työelämässä on suuri ongelma maailmanlaajuisesti, olisi tärkeää, että perehdytyksen ja tuen tarvetta tutkittaisiin enemmän soveltuen nykyisten vastavalmistuneiden tarpeisiin.

Lisäksi tulevaisuudessa olisi kannattavaa sekä merkittävää selvittää, mitä tukea ja perehdytystä viimeisen vuoden hoitoalan opiskelijat voisivat saada jo koululla ennen valmistumista. Tämän tutkimiseen olisi hyvä kehittää kyselylomake ja hyödyntää sitä, jotta saataisiin selville opiskelijoiden todenmukaiset tarpeet.

Tarpeiden selvittämisen pohjalta voitaisiin perehdytystoimintaa kehittää ammattikorkeakouluissa.

## Lähteet

Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoiva työsuojelu. Digijulkaisut. Viitattu 20.1.2022.

[https://tk.fi/oppaat\\_ja\\_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen\\_ja\\_tyonopastus\\_-\\_ennakoivaa\\_tyosuojelua](https://tk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua)

Aparício, C. & Nicholson, J. 2020. Do preceptorship and clinical supervision programmes support the retention of nurses? British Journal of Nursing. Vol. 29, No 20, 1192-1197. Viitattu 27.4.2022. <https://search-ebcsohost.com.ezproxy.turkuamk.fi/login.aspx?direct=true&db=ccm&AN=146971118&site=ehost-live>

Ashton, K. 2015. The Orientation Period: Essential for New Registered Nurses' Adaptation. Nursing Science Quarterly. Vol. 28, No 2, 142-150. Viitattu 3.3.2022.

[https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0894318415571600?casa\\_token=oqn8tnCJ9gAAAAA:HjscJB0xO8jwOEaX7gMPtgRqN9rJwbrlbTLCachHyOnrfC3SiuR-0DHoMP-IHf1O7WYydAYJSkh](https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0894318415571600?casa_token=oqn8tnCJ9gAAAAA:HjscJB0xO8jwOEaX7gMPtgRqN9rJwbrlbTLCachHyOnrfC3SiuR-0DHoMP-IHf1O7WYydAYJSkh)

Aydogan, Y. & Ulupinat, S. 2020. Determining the learning needs of new graduated nurses working in inpatient care institutions. Nurse Education Today. Vol 92. Viitattu 20.4.2022.

[https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0260691719316843?casa\\_token=sh3vRgShYCEAAAAA:TCTfS97w-Yj\\_w1BYvmiqFAVA5k9k6v2So0DEI5bkiSZiqBADwydWku71epT-4vvx7hbJpv6eoQ](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0260691719316843?casa_token=sh3vRgShYCEAAAAA:TCTfS97w-Yj_w1BYvmiqFAVA5k9k6v2So0DEI5bkiSZiqBADwydWku71epT-4vvx7hbJpv6eoQ)

Bhupalam, P. 2019. Yes or No 2.0: Are Likert Scales Always Preferable to Dichotomous Rating Scales? International Journal of Pharmaceutical Investigation. Vol. 9, No 3. Viitattu 18.5.2022.

<https://jpionline.phcog.interactivedns.com/index.php/ijpi/article/view/412>

Brook, J.; Aitken, L.; Webb, R.; MacLaren, J. & Salmon, D. 2018. Characteristics of successful interventions to reduce turnover and increase retention of early career nurses: A systematic review. International Journal of Nursing Studies. Vol. 91, 47-59. Viitattu 27.4.2022.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0020748918302591>

Brown, J.; Rode, S. & Gillum, D. 2018. The Lived Experience of First-Year Nurses at Work. *The Health Care Manager*. Vol. 37, No 4, 281-289. Viitattu 15.3.2022.

[https://journals.lww.com/healthcaremanagerjournal/FullText/2018/10000/The\\_Lived\\_Experience\\_of\\_First\\_Year\\_Nurses\\_at\\_Work.2.aspx?casa\\_token=woclVW/hHN8YAAAAA:4Xg08piLuLIAJllbvFehDHbgCJH7g5qrrs3BUZpdE5aH-QYFxF69wsTjKzY4fiNEMUkgn5ir1rmo-uZLK4tw4XUdq6812fhM](https://journals.lww.com/healthcaremanagerjournal/FullText/2018/10000/The_Lived_Experience_of_First_Year_Nurses_at_Work.2.aspx?casa_token=woclVW/hHN8YAAAAA:4Xg08piLuLIAJllbvFehDHbgCJH7g5qrrs3BUZpdE5aH-QYFxF69wsTjKzY4fiNEMUkgn5ir1rmo-uZLK4tw4XUdq6812fhM)

Brown, R. & Crookes, P. 2016. What level of competency do experienced nurses expect from a newly graduated registered nurse? Results of an Australian modified Delphi study. *BMC nursing*. Vol. 15, No 45. Viitattu 3.3.2022. <https://link.springer.com/article/10.1186/s12912-016-0166-2>

Charette, M.; McKenna, L. G.; Deschênes, M.-F.; Ha, L.; Merisier, S. & Lavoie, P. 2020. New graduate nurses' clinical competence: A mixed methods systematic review. *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 76, No 11, 2810–2829. Viitattu 3.3.2022.

[https://opal.latrobe.edu.au/articles/journal\\_contribution/New\\_graduate\\_nurses\\_clinical\\_competence\\_A\\_mixed\\_methods\\_systematic\\_review/13129625](https://opal.latrobe.edu.au/articles/journal_contribution/New_graduate_nurses_clinical_competence_A_mixed_methods_systematic_review/13129625)

Cheng, C.-Y.; Tsai, M.-H.; Chang, C.-H. & Liou, S.-R. 2014. New Graduate Nurses' Clinical Competence, Clinical Stress, and Intention to Leave: A Longitudinal Study in Taiwan. *The Scientific World Journal*. Vol. 2014, . Viitattu 3.3.2022. <https://www.hindawi.com/journals/tswj/2014/748389/>

Chirk, J. 2006. Designing A Questionnaire. *National Center for Biotechnology Information*, Vol. 1, No 1, 32–35. Viitattu 3.3.2022.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4797036/>

Considine, J.; Botti, M. & Thomas, S. 2005. Design, format, validity and reliability of multiple choice questions for use in nursing research and education. *Collegian*. Vol. 12, No 1, 19-24. Viitattu 18.5.2022.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1322769608604783>

Doughty, L.; McKillop, A.; Dixon, R. & Sinnema, C. 2018. Educating new graduate nurses in their first year of practice: The perspective and experiences of the new graduate nurses and the director of nursing. *Nurse Education in Practice*. Vol 30, 101-105. Viitattu 27.4.2022.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1471595317304766>

Duchscher, JB. 2008. A Process of Becoming: The Stages of New Nursing Graduate Professional Role Transition. *The Journal of Continuing Education in Nursing*. Vol. 39, No 10, 441-450. Viitattu 9.3.2022.

[https://www.researchgate.net/profile/Judy-Duchscher-2/publication/23458094\\_A\\_Process\\_of\\_Becoming\\_The\\_Stages\\_of\\_New\\_Nursing\\_Graduate\\_Professional\\_Role\\_Transition/links/580b873208ae74852b5a6fa3/A-Process-of-Becoming-The-Stages-of-New-Nursing-Graduate-Professional-Role-Transition.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Judy-Duchscher-2/publication/23458094_A_Process_of_Becoming_The_Stages_of_New_Nursing_Graduate_Professional_Role_Transition/links/580b873208ae74852b5a6fa3/A-Process-of-Becoming-The-Stages-of-New-Nursing-Graduate-Professional-Role-Transition.pdf)

Duchscher, J.B. & Windey, M. 2018. Stages of Transition and Transition Shock. *Journal for Nurses in Professional Development*. Vol. 34, No 4, 228-232. Viitattu 11.4.2022.

[https://www.researchgate.net/profile/Judy-Duchscher/publication/326164243\\_Stages\\_of\\_Transition\\_and\\_Transition\\_Shock/links/5cd19f5292851c4eab896d81/Stages-of-Transition-and-Transition-Shock.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Judy-Duchscher/publication/326164243_Stages_of_Transition_and_Transition_Shock/links/5cd19f5292851c4eab896d81/Stages-of-Transition-and-Transition-Shock.pdf)

Eklund, A. 2018. Tervetuloa MEILLE! – uuden työntekijän perehdytys. 1. painos. Helsinki. Impact.

European Union statistics. 2021. Health graduates. Viitattu 15.3.2022.

[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth\\_rs\\_grd/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_rs_grd/default/table?lang=en)

Gillham, B. 2008. *Developing a questionnaire* — 2nd Edition. 3, painos. Bloomsbury Publishing Plc. Saatavissa myös

<https://ebookcentral.proquest.com/lib/turkuamk-ebooks/reader.action?docID=1644312>

Graf, AC.; Jacob, E.; Twigg, D. & Nattabi, B. 2020. Contemporary nursing graduates' transition to practice: A critical review of transition models. *Journal of Clinical Nursing*. Vol. 29, No 15-16, 3097- 3107. Viitattu 8.3.2022.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jocn.15234>

Halpin, Y.; Terry, L. & Curzio, J. 2017. A longitudinal, mixed methods investigation of newly qualified nurses' workplace stressors and stress experiences during transition. *Journal of nursing management*. Vol 73, No 11, 2577-2586. Viitattu 20.4.2022.

[https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jan.13344?casa\\_token=MpND80OR5vMAAAA:cxEi7H4s6BgIKqne-F8C1zXHii8UVx5JJ\\_mir2OEXTolkAouvKW5RSIunn7zaHBz1Stz0sNUMurAkq](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jan.13344?casa_token=MpND80OR5vMAAAA:cxEi7H4s6BgIKqne-F8C1zXHii8UVx5JJ_mir2OEXTolkAouvKW5RSIunn7zaHBz1Stz0sNUMurAkq)

Hampton, K.; Smeltzer, S. & Ross, J. 2021. The transition from nursing student to practicing nurse: An integrative review of transition to practice programs. *Nurse Education in Practice*. Vol. 52. Viitattu 20.4.2022.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1471595321000676>

Helander, M.; Suominen, T. & Roos, M. 2019. Nuorten sairaanhoitajien näkemyksiä ammatista lähtemisestä. *Hoitotiede*, Vol. 31, No 2, 180-190. Viitattu 15.3.2022. <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/118431>

Henderson, A.; Ossenber, C. & Tyler, S. 2015. 'What matters to graduates': An evaluation of a structured clinical support program for newly graduated nurses. *Nurse Education in practice*. Vol 15, No 3, 225-231. Viitattu 20.4.2022.

<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1471595315000104?token=9AF248D977B2F99AF016C4B2AE34EF0D2195007A8832A71C570931C15BBBD714A0412D5261141C8BAF80C8AAFB09535D1&originRegion=eu-west-1&originCreation=20220211135345>

Hunsberger, M.; Baumann, A. & Crea-Arsenio, M. 2013. The Road to Providing Quality Care: Orientation and Mentorship for New Graduate Nurses. *Canadian Journal of Nursing Research Archive*. Vol 45, No 4, 72-87. Viitattu 3.3.2022.

<https://cjr.archive.mcgill.ca/article/view/2428>

Hussein, R.; Everett, B.; Ramjan, L.; Hu, W. & Salamonson, Y. 2017. New graduate nurses' experiences in a clinical specialty: a follow up study of newcomer perceptions of transitional support. *BMC nursing*. Vol 14, No 42. 3.3.2022. <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-017-0236-0>

Innes, T. & Calleja, P. 2018. Transition support for new graduate and novice nurses in critical care settings: An integrative review of the literature. *Nurse Education on Practice*. Vol. 30, 62-72. Viitattu 3.3.2022.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1471595317302226?via%3Dihub>

Jewell, A. 2013. Supporting the novice nurse to fly: A literature review. *Nurse Education in Practice*. Vol. 13, No 4, 323-327. Viitattu 18.3.2022.

<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1471595313000917?token=003549D3EA94C2725581066813C3F41F73ED45C73646110E187A61AC88CA22C336D49ABF90AA4E1A30C8EB683DC22E01&originRegion=eu-west-1&originCreation=20220315105440>

Kaihlanen, A.-M. 2020. From a nursing student to a registered nurse. Final clinical practicum facilitating the transition. Turun yliopiston julkaisu – Annales Universitatis Turkuensis. Sarja – ser. D osa –Tom. 1466. Väitöskirja. Lääketieteellinen tiedekunta. Hoitotiede. Turku: Turun yliopisto. Viitattu 7.3.2022.

<https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/148946/AnnalesD1466Kaihlanen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Kaihlanen, A.-M.; Gluschkoff, K.; Koskinen, S.; Salminen, L.; Strandell-Iaine, C.; Linares, P.; Sveinsdóttir, H.; Fatkulina, N.; Chianáin, L.; Stubner, J. & Leino-Kilpi, H. 2021. Final clinical practicum shapes the transition experience and occupational commitment of newly graduated nurses in Europe—A longitudinal study. *Journal of Advanced Nursing*. Vol. 77, No 12, 4782-4792. Viitattu 3.2.2022. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdfdirect/10.1111/jan.15060>

Kaihlanen, A.-M.; Lakanmaa, R.-L. & Salminen, L. 2013. The transition from nursing student to registered nurse: The mentor's possibilities to act as a supporter. *Nurse Education in Practice*. Vol 13, No 5, 418-422. Viitattu 3.3.2022.

[https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1471595313000024?casa\\_token=hxe4BilhSiUAAAAA:t7mdbTOnU2RCqU\\_XAcapFPItcihPy5yihohWf31wIAbYjgXCEY-Pw0mdubdRCkInKI0NaEeZ1w](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1471595313000024?casa_token=hxe4BilhSiUAAAAA:t7mdbTOnU2RCqU_XAcapFPItcihPy5yihohWf31wIAbYjgXCEY-Pw0mdubdRCkInKI0NaEeZ1w)

Kajander-Unkuri, S.; Meretoja, R.; Katajisto, J.; Saarikoski, M.; Salminen, L.; Suhonen, R. & Leino-Kilpi, H. 2014. Self-assessed level of competence of graduating nursing students and factors related to it. *Nurse Education Today*. Vol 34, No 5, 795-801. Viitattu 9.3.2022.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0260691713003006>

Keller, K. 2020. New Graduate Nurse Retention: Keeping Them Around for the Long Run. *Colorado Nurse*. Vol. 120, No 4. Viitattu 2.5.2022. <https://web-s-ebscohost-com.ezproxy.turkuamk.fi/ehost/detail/detail?vid=0&sid=24de7346-57cf-4f24-a6f9-b400b1e0f5cc%40redis&bdata=JnNpdGU9ZWWhvc3QtbGI2ZQ%3d%3d#AN=147088539&db=ccm>

Kennedy, A. 2019. Nurse Preceptors and Preceptor Education: Implications for Preceptor Programs, Retention Strategies, and Managerial Support. *MEDSURG Nursing*. Vol. 28, No 2, 107-113. Viitattu 2.5.2022. <https://search->

[ebscohost-com.ezproxy.turkuamk.fi/login.aspx?direct=true&db=ccm&AN=139320937&site=ehost-live](https://ebscohost-com.ezproxy.turkuamk.fi/login.aspx?direct=true&db=ccm&AN=139320937&site=ehost-live)

Kennedy, J.; Nichols, A.; Halamek, L. & Arafeh, J. 2012. Nursing department orientation – Are We Missing the Mark? *Journal for Nurses in Staff Development*. Vol. 28, No 1, 24-26. Viitattu 11.4.2022.

[https://journals.lww.com/jnsdonline/Abstract/2012/01000/Nursing\\_Department\\_Orientation\\_Are\\_We\\_Missing\\_the.5.aspx](https://journals.lww.com/jnsdonline/Abstract/2012/01000/Nursing_Department_Orientation_Are_We_Missing_the.5.aspx)

Kim, J.- H. & Shin, H.-S. 2020. Exploring barriers and facilitators for successful transition in new graduate nurses: A mixed methods study. *Journal of Professional Nursing*. Vol 36, No 6, 560-568. Viitattu 9.3.2022.

[https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S8755722320301563?casa\\_token=azF1e7toluAAAAA:pF9liZ7Zc0LGdHe9DVqzrkBLdHnSPk52o\\_D2O7MOTFIMyk-Z3KMiCeECU8kvBu99OE459YcmWg](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S8755722320301563?casa_token=azF1e7toluAAAAA:pF9liZ7Zc0LGdHe9DVqzrkBLdHnSPk52o_D2O7MOTFIMyk-Z3KMiCeECU8kvBu99OE459YcmWg)

Kim, E-Y. & Yeo, J.H. 2019. Effects of pre-graduation characteristics and working environments on transition shock of newly graduated nurses: A longitudinal study. *Nurse Education Today*. Vol. 78, 32-36. Viitattu 11.4.2022.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0260691719305659>

Kumaran, S & Carney, M. 2014. Role transition from student nurse to staff nurse: Facilitating the transition period. *Nurse education in practice*. Vol. 14, No 6, 605-611. Viitattu 28.2.2022.

[https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1471595314000821?casa\\_token=ExZvpXBsO-YAAAAA:SE5P9ML8wmnexp3x0uOdfmaVPHFuzgFU8PaloNJKCG8iHkjQcQDfrGGI16RqNbThsOeQfc5tGNY](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1471595314000821?casa_token=ExZvpXBsO-YAAAAA:SE5P9ML8wmnexp3x0uOdfmaVPHFuzgFU8PaloNJKCG8iHkjQcQDfrGGI16RqNbThsOeQfc5tGNY)

Kurvinen, K.; Pulkkinen, K.; Heikkilä, K & Lindfors, K. 2021. Miten vastavalmistuneiden sairaanhoitajien siirtymävaihetta työelämään voidaan tukea? Verkkojulkaisu. *Hotus Näyttövinkki*. Viitattu 10.4.2022.

<https://www.hotus.fi/wp-content/uploads/2021/12/nayttovinkki-15-2021.pdf>

Labrague, L.J. & McEnroe-Petite, D.M. 2018. Job stress in new nurses during the transition period: an integrative review. *International Nursing Review*. Vol. 65, No 4, 491-504. Viitattu 10.4.2022.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/inr.12425>

Liang, H-F. Lin, C-C. & Wu, KM. 2018. Breaking through the dilemma of whether to continue nursing: Newly graduated nurses' experiences of work challenges. Nurse education today. Vol. 67, 72-76. Viitattu 21.4.2022.

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29778986/>

Lindfors, K.; Kaunonen, M.; Huhtala, H. & Paavilainen, E. 2021. Newly graduated nurses' evaluation of the received orientation and their perceptions of the clinical environment: An intervention study. Caring Sciences. Vol 36, No 1, 59-70. Viitattu 3.3.2022.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/scs.12963>

Lindfors, K.; Meretoja, R.; Kaunonen, M. & Paavilainen, E. 2017. Preceptors' perceptions of the elements of a successful and an unsuccessful orientation period for newly graduated nurses. Journal of Nursing Management. Vol 26, No 3, 256-262. Viitattu 2.5.2022.

[https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jonm.12541?casa\\_token=3WR2ZQr\\_fBEAAAAA:xKDS3IBB-2qrOAI2zCvMLeilaOhKMk7In\\_ms-7yFcmOMNjFhJqZwjUPSJLobxFL0lsH8UV1OdaQ](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jonm.12541?casa_token=3WR2ZQr_fBEAAAAA:xKDS3IBB-2qrOAI2zCvMLeilaOhKMk7In_ms-7yFcmOMNjFhJqZwjUPSJLobxFL0lsH8UV1OdaQ)

Luoto, R. 2009. Kyselytutkimuksen suunnittelu. Aikakauskirja Duodecim. Viitattu 4.5.2022. <https://www.duodecimlehti.fi/duo98221#s6>

McNulty, D.; Lamonica-Way, C. & Senneff, J-A. 2022. The Impact of Mindfulness on Stress and Burnout of New Graduate Nurses as a Component of a Nurse Residency Program. The Journal of Nursing Administration. Vol. 52, No 4. Viitattu 27.4.2022.

[https://journals.lww.com/jonajournal/Fulltext/2022/04000/The\\_Impact\\_of\\_Mindfulness\\_on\\_Stress\\_and\\_Burnout\\_of.13.aspx](https://journals.lww.com/jonajournal/Fulltext/2022/04000/The_Impact_of_Mindfulness_on_Stress_and_Burnout_of.13.aspx)

Mitchell, A & Maykut, C. 2021. New Graduate Nursing Retention in 2020: A Multifactorial Analysis. International Journal for Human Caring. Vol. 25, No 3, 226-232. Viitattu 2.5.2022. <https://search-ebsohost.com.ezproxy.turkuamk.fi/login.aspx?direct=true&db=ccm&AN=152819571&site=ehost-live>

Nemoto, T. & Beglar, D. 2014. Developing Likert-scale questionnaires. Verkkojulkaisu. Viitattu 18.5.2022. [https://jalt-publications.org/sites/default/files/pdf-article/jalt2013\\_001.pdf](https://jalt-publications.org/sites/default/files/pdf-article/jalt2013_001.pdf)



Park, M. & Jones, C. 2010. A Retention Strategy for Newly Graduated Nurses – An Integrative Review of Orientation Programs. *Journal for Nurses in Staff Development*. Vol. 26, No 4, 142-149. Viitattu 11.4.2022.

<https://nursing.ceconnection.com/ovidfiles/00124645-201007000-00002.pdf>

Parker, V.; Giles, M.; Lantry, G. & McMillan, M. 2014. New graduate nurses' experiences in their first year of practice. *Nurse education today*. Vol 34, No 1, 150-156. Viitattu 27.4.2022.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0260691712002353>

Partanen, M. 2021. Yleisen ja aikuiskasvatustieteilijöiden tunteet siirtymävaiheessa yliopisto-opinnoista työelämään. Pro gradu -työ. Kasvatustieteellinen tiedekunta. Yleinen ja aikuiskasvatustiede. Helsinki: Helsingin yliopisto. Viitattu 3.3.2022.

[https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/326694/Partanen\\_Maria\\_tutkielma\\_2021.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/326694/Partanen_Maria_tutkielma_2021.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Plumlee, M. 2021. Nursing orientation and effect on retention in a rural medical facility. Scholarly Project. Doctor of Nursing Practice. Pittsburg: Pittsburg State University. Viitattu 15.3.2022. <https://digitalcommons.pittstate.edu/dnp/55/>

Price, S. & Reichert, C. 2017. The Importance of Continuing Professional Development to Career Satisfaction and Patient Care: Meeting the Needs of Novice to Mid- to Late-Career Nurses throughout Their Career Span. *Administrative Sciences*. Vol. 7, No 2. Viitattu 3.3.2022.

<https://www.mdpi.com/2076-3387/7/2/17>

Reja, U.; Manfreda, K.; Hlebec, V. & Vehovar, V. 2003. Open-ended vs. Close-ended Questions in Web Questionnaires. *Developments in applied statistics*. Vol. 19, No 1, 159-177. Viitattu 18.5.2022.

[https://begrijpelijkeformulieren.org/sites/begrijpelijkeformulieren/files/Reja\\_e.a.\\_Open-ended\\_vs.\\_Close-ended\\_Questions\\_in\\_Web.pdf](https://begrijpelijkeformulieren.org/sites/begrijpelijkeformulieren/files/Reja_e.a._Open-ended_vs._Close-ended_Questions_in_Web.pdf)

Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopisto. Viitattu 3.3.2022. [https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/7961/isbn\\_978-952-476-349-3.pdf](https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/7961/isbn_978-952-476-349-3.pdf)

Stolt, M. Axelin, A. & Suhonen, R. 2015. Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja. Turun Yliopisto.

Stoltz, P.; Andersson, E. & Willman, A. 2007. Support in nursing – An evolutionary concept analysis. *International Journal of Nursing Studies*. Vol. 44, No 8, 1478-1489. Viitattu 28.1.2022. <https://pdf.sciencedirectassets.com>

Tiew, L.; Koh, C.; Creedy, D.; Tam, W. 2017. Graduate nurses' evaluation of mentorship: Development of a new tool. *Nurse Education Today*. Vol 54, 77-82. Viitattu 28.3.2022.

[https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0260691717300928?casa\\_token=MQVN8I6enZ4AAAAA:11unI5HX34\\_ywQpY7GU4EN965iDohye-Jk1GP\\_OHu42UQatWPx9ezGEMh11PMfBU1APts2kKww](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0260691717300928?casa_token=MQVN8I6enZ4AAAAA:11unI5HX34_ywQpY7GU4EN965iDohye-Jk1GP_OHu42UQatWPx9ezGEMh11PMfBU1APts2kKww)

Tuomi, S.; Kunnela, A. & Latvala, E. 2021. Opinnäytetyön ohjaajan käsikirja. Kirjallisuuskatsaukset. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 3.3.2022. <https://oppimateriaalit.jamk.fi/yamk-kasikirja/kirjallisuuskatsaukset/>

Turku AMK. 2022. Opinnäytetyö. Plagioinnin tarkastus. Viitattu 26.4.2022. <https://tuas365.sharepoint.com/sites/Opiskelu/SitePages/Opinn%C3%A4ytety%C3%B6.aspx#plagioinnin-tarkistus>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Hyvä tieteellinen käytäntö. Viitattu 24.1.2022. [https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)

Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738. Annettu Helsingissä 23.8.2003. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2002/20020738>

Ubas-Sumagasyay, N. & Oducado, R. 2020. Perceived competence and transition experience of new graduate filipino nurses. *Jurnal Keperawatan Indonesia*. Vol. 23, No 1, 48-63. Viitattu 3.3.2022. <http://www.jki.ui.ac.id/index.php/jki/article/view/1071/660>

Ulupinar, S. & Aydogan, Y. 2021. New graduate nurses' satisfaction, adaptation and intention to leave in their first year: A descriptive study. *Journal of nursing management*. Vol. 29, 1830-1840. Viitattu 9.3.2022. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jonm.13296>

Valli, R & Aaltola, J. 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1 – Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittavalle tutkijalle. PS-kustannus, 4. uudistettu painos.

Voss, J.; Alfes, C.; Clark, A.; Lilly, K. & Moore, S. 2022. Why Mentoring Matters for New Graduates Transitioning to Practice: Implications for Nurse Leaders.

Nurse Leader. Viitattu 3.3.2022.

[https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1541461222000039?casa\\_to ken=7D1bAkcDmUoAAAAA:5gYq6nUHpp1ZM-YEV\\_4FxKAQ0AhpYxbwplyz8NCxJWrvKAdluMC1IOGI06JOGbd27AAj8Lca-ZM](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1541461222000039?casa_to ken=7D1bAkcDmUoAAAAA:5gYq6nUHpp1ZM-YEV_4FxKAQ0AhpYxbwplyz8NCxJWrvKAdluMC1IOGI06JOGbd27AAj8Lca-ZM)

Voutilainen, N. 2021. Uuden työntekijän perehdyttäminen perioperatiiviseen hoitotyöhön Perehdytysohjelman arviointi perehdytysprosessin ja siihen osallistuneiden sairaanhoitajien näkökulmista. Opinnäytetutkielma.

Terveystieteiden tiedekunta. Hoitotieteen laitos/hoitotiede. Itä-Suomi: Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 3.3.2022.

[https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/25410/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20210831.pdf?sequence=1](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/25410/urn_nbn_fi_uef-20210831.pdf?sequence=1)

Vuorikallio, S-K. 2020. Sairaanhoitajien alanvaihto – mikä siihen johtaa? Haastattelututkimus. Pro gradu – tutkielma. Terveystieteiden tiedekunta. Hoitotieteen laitos. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 3.4.2022.

<https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/24266/16111361051944374458.pdf>

Wakefield, E. 2018. Is your graduate nurse suffering from transition shock? Journal of Perioperative Nursing: Vol. 31 No 1. Viitattu 4.3.2022.

<https://doi.org/10.26550/2209-1092.1024>

Walton, J.; Lindsay, N.; Hales, C. & Rook, H. 2018. Glimpses into the transition world: New graduate nurses' written reflections. Nurse education today. Vol. 60, 62-66. Viitattu

10.4.2022. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0260691717302332>

Wildermuth, M.; Weltin, A. & Simmons, A. 2020. Transition experiences of nurses as students and new graduate nurses in a collaborative nurse residency program. Journal of Professional Nursing. Vol. 36, No 1, 69-75. 9.3.2022.

[https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S8755722319300870?casa\\_to ken=02CD7QN8XugAAAAA:fZdGgN9JzVJKPheqGSD3lbgG6XxHLO696t6ghG2gtzbLJkFZQ0TrtSt26Ke30nWwWSAWXnGhwQ](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S8755722319300870?casa_to ken=02CD7QN8XugAAAAA:fZdGgN9JzVJKPheqGSD3lbgG6XxHLO696t6ghG2gtzbLJkFZQ0TrtSt26Ke30nWwWSAWXnGhwQ)

Wong, S.W.J.; Che, W.S.W.; Cheng, M.T.C., Cheung, C.K.; Cheung, T.Y.J.; Lee, K.Y.; So, K.C. & Yip, S.L. 2018. Challenges of fresh nursing graduates during their transition period. Journal of Nursing Education and Practice. Vol. 8,

No 6, Viitattu 20.4.2022.

[https://www.researchgate.net/publication/322210267\\_Challenges\\_of\\_fresh\\_nursing\\_graduates\\_during\\_their\\_transition\\_period](https://www.researchgate.net/publication/322210267_Challenges_of_fresh_nursing_graduates_during_their_transition_period)

Woo, M. & Newman, S. 2020. The experience of transition from nursing students to newly graduated registered nurses in Singapore. International journal of nursing science. Vol. 7, No 1, 81-90. Viitattu 15.3.2022.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352013219304144>

Zhang, Y.; Qian Y.; Wu, J.; Wen, F.; Zhang, Y. 2016. The effectiveness and implementation of mentoring program for newly graduated nurses: A systematic review. Nurse Education Today. Vol 32, 136-144. Viitattu 28.3.2022.

[https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0260691715005006?casa\\_token=QeiQ9Yr1MZ8AAAAA:9CPYhia1udPcFMs1dBQNgKLk1PrD\\_i5dZ2FnZzQHncyj\\_RDxN5lXo9GtWBYPa0HoyrSEO\\_b8xg](https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0260691715005006?casa_token=QeiQ9Yr1MZ8AAAAA:9CPYhia1udPcFMs1dBQNgKLk1PrD_i5dZ2FnZzQHncyj_RDxN5lXo9GtWBYPa0HoyrSEO_b8xg)

## Liite 1. Tietokantahakutaulukko

Tietokanta	Hakusanat ja hakupäivämäärä	Rajaus (vuosi ja operaattori)	Osumat	Otsikon perusteella valitut	Tiivistelmän perusteella valitut	Koko tekstin perusteella valitut
Cinahl Complete (EBSCOhost)	Nursing AND students AND orientation AND support 27.4.2022	2012-2022, Title: nursing & students Abstract: orientation & support	34	10	4	0
	New graduate nurses AND orientation AND transition 27.4.2022	2012-2022, Title: New graduate nurses Abstract: orientation & transition	21	9	5	4
	Competence AND nursing AND students AND transition 27.4.2022	2012-2022, Title: nursing & students & transition	8	5	2	0
	Nurse AND orientation AND experiences 27.4.2022	2012-2022, Title: nurse & orientation & experiences	7	2	1	0
	Orientation AND new nurse AND mentorship 27.4.2022	2012-2022, Title: Orientation & mentorship All text: new nurse	1	1	1	(1)**
	New graduate nurses AND support AND first year 27.4.2022	2012-2022, Title: new graduate nurse Abstract: support & first year	27	12	5	3
	Transition AND support AND novice nurse 27.4.2022	2012-2022, Title	2	1	1	(1)**

\*Isoissa osumismäärissä käytetty läpi ensimmäiset 20 osua.

\*\* Päällekkäiset julkaisut

Jatkuu...

Tietokanta	Hakusanat ja hakupäivämäärä	Rajaus (vuosi ja operaattori)	Osumat	Otsikon perusteella valitut	Tiivistelmän perusteella valitut	Koko tekstin perusteella valitut
	Transition AND experience AND graduate nurse OR novice 10.5.2022	2014-2022, Title: transition Abstract: experience & graduate OR novice, Full text	15	0	0	0
	Transition AND experience AND graduate nurse OR new nurse OR novice nurse AND challenge 10.5.2022	Ei vuosirajauksia, Title: graduate nurse OR new nurse OR novice nurse & challenge Abstract: transition & experience	6	2	1	0
	transition AND experience AND graduate nurse OR new nurse OR novice nurse 10.5.2022	2012-2022, Full text	1	0	0	0
	Retention AND nurse AND new graduate 6.5.2022	2015-2022, Title: Retention, All text: nurse & new graduate	64	4	4	3
	New graduate nurses AND burnout AND retention 6.5.2022	2015-2022, Title: new graduate nurses All text: burnout & retention	15	3	3	1 (2)**
	Retention AND Support AND new graduate nurses 6.5.2022	2015-2022, Title: Retention All text: Support & new graduate nurses	34	4	1	1

\*Isoissa osumismäärissä käyty läpi ensimmäiset 20 osua.

\*\* Pälletkaiset julkaisut

Jatkuu...

Tietokanta	Hakusanat ja hakupäivämäärä	Rajaus (vuosi ja operaattori)	Osumat	Otsikon perusteella valitut	Tiivistelmän perusteella valitut	Koko tekstin perusteella valitut
Academic Search Elite (EBSCOhost)	transition period AND nurse 6.5.2022	2012-202, Title: transition period All text: nurse	5	1	1	1
PubMed	Graduate nurse AND transition AND experience 10.5.2022	2014-2022, Title/Abstract, Full text	60	8	3	1 (2)**
	Transition period AND newly graduate AND nurse AND experience 10.5.2022	2012-2022, Title/abstract, Full text	23	5	2	1(2)**
	Newly qualified AND experience AND transition period 10.5.2022	2012-2022, Title/abstract Full text	5	1	1	1
	Newly graduate AND intention to leave AND transition 10.5.2022	Title/abstract, Full text	0	0	0	0
	Reflection AND new graduate AND nurse AND transition 10.5.2022	Ei vuorirajasta, Title/abstract, Full text	4	2	1	(1)**
	experience AND newly graduated AND registered nurse 10.5.2022	2012-2022, Title/abstract, full text	8	3	1	1
	transition AND practicing nurse AND program 10.5.2022	2012-2022, Title/abstract, full text	2	1	1	1
	experience AND first year AND graduate nurse 10.5.2022	2012-2022, Title/abstract, full text	19	3	2	(2)**
	challenge AND graduated nurse 10.5.2022	2012-2022, Title/abstract, full text	13	3	2	1

\*Isoissa osumismäärissä käyty läpi ensimmäiset 20 osumaa.

\*\* Pällekkäiset julkaisut

Jatkuu...

Tietokanta	Hakusanat ja hakupäivämäärä	Rajaus (vuosi ja operaattori)	Osumat	Otsikon perusteella valitut	Tiivistelmän perusteella valitut	Koko tekstin perusteella valitut
	experience AND first year AND nurse 10.5.2022	2012-2022, Title/abstract	155*	1	1	1
Medline Ovid	Graduate nurse AND transition AND experience 20.4.2022	2012-2022, Full text	12	1	0	0
Wiley Online Library	Newly qualified nurse AND experience AND transition 10.5.2022	2012-2022, Title	2	1	1	1
	New graduate nurse AND first year 10.5.2022	2012- 2022, Title	2	1	1	1
Google Scholar	newly graduate nurses challenges in transition period 10.5.2022	2018-2022	16 900*	2	2	1(1)**
	Support newly graduated nurses 27.4.2022	2015-2022	17 300*	4	2	(2)**
	Orientation experiences in nursing 27.4.2022	2018-2022	39 500*	2	1	1
	What is good orientation for nurses 27.4.2022	2018-2022	17 600*	3	1	1(2)**
	Developing a questionnaire 27.4.2022	-	4 150* 000	2	1	1
	Designing a questionnaire 10.5.2022	-	2 230 00*	2	1	1
	are graduate nurses happy with their orientation 10.5.2022	2018-2022	17 400*	4	3	1 (2)**

\*Isoissa osumismäärissä käyty läpi ensimmäiset 20 osua.

\*\* Pällekkäiset julkaisut

Jatkuu...



Tietokanta	Hakusanat ja hakupäivämäärä	Rajaus (vuosi ja operaattori)	Osumat	Otsikon perusteella valitut	Tiivistelmän perusteella valitut	Koko tekstin perusteella valitut
	Hoitajien alanvaihto ja perehdytys 6.5.2022	2018-2022	130*	3	1	1
	Likert-scale 18.5.2022	-	633 000*	2	1	1
	How to use dichotomous questions 18.5.2022	-	383 000*	3	1	1
	multiple choice questions 18.5.2022	-	5 030 000*	4	2	1
	open ended questions 18.5.2022	-	2 270 000*	2	1	1
						Yhteensä (N= 33)

\*Isoissa osumismäärissä käyty läpi ensimmäiset 20 osumaa.

\*\*Päällekkäiset julkaisut

## Liite 2. Kirjallisuuskatsaukseen valitut julkaisut

KIRJOITTAJA, VUOSILUKU, JULKAISUN NIMI	SISÄLTÖ LYHYESTI
Aparício, C. & Nicholson, J. 2020. Do preceptorship and clinical supervision programmes support the retention of nurses?	Julkaisun päämääränä on selvittää kirjallisuuskatsauksessa, että tukevatko nykyiset ohjaus- ja tukiohjelmat vastavalmistuneiden alalla pysymistä.
Bhupalam, P. 2019. Yes or No 2.0: Are Likert Scales Always Preferable to Dichotomous Rating Scales?	Julkaisussa tekijä vertailee likert-asteikon ja kaksijakoisten kysymysten eroja ja niiden käyttöä.
Brook, J.; Aitken, L.; Webb, R.; MacLaren, J. & Salmon, D. 2018. Characteristics of successful interventions to reduce turnover and increase retention of early career nurses: A systematic review.	Julkaisussa selvitetään erilaisia tekijöitä, jotka parantavat alassa pysyvyyttä vastavalmistuneilla.
Brown, Hochstetler, Rode, Abraham & Gillum. 2018. The Lived Experience of First-Year Nurses at Work.	Julkaisussa selvitettiin kokemusten kautta, millaista työelämässä on vastavalmistuneille sairaanhoitajille.
Chirk, J. 2006. Designing A Questionnaire.	Artikkeli, jossa kirjoittaja kertoo kyselylomakkeen kehittämisen kulkua. Artikkelissa on selitetty kyselylomakkeen suunnittelusta, erilaisten kysymysten sopivuudesta sekä kyselylomakkeen yleisestä rakenteesta.
Considine, J.; Botti, M. & Thomas, S. 2005. Design, format, validity and reliability of multiple choice questions for use in nursing research and education.	Julkaisussa kerrotaan monivalintakysymyksistä ja niiden käyttöä kyselylomakkeissa hoitotyössä.
Doughty, L., McKillop, A., Dixon, R. & Sinnema, C. 2018. Educating new graduate nurses in their first year of practice: The perspective and experiences of the new graduate nurses and the director of nursing.	Julkaisussa selvitettiin uusiseelantilaisten vastavalmistuneiden sairaanhoitajien käsityksiä ja kokemuksia perehdytysohjelmasta. Tämän lisäksi selvitettiin, miten hoitotyön johtajat tukivat vastavalmistuneita ohjelman ajan.

Jatkuu...

KIRJOITTAJA, VUOSILUKU, JULKAISUN NIMI	SISÄLTÖ LYHYESTI
Gillham, B. 2008. Developing a Questionnaire.	Kirjassaan tekijä kertoo, missä eri tilanteissa voi kyselylomakkeita käyttää ja missä muodossa, kyselylomakkeen hyvät ja huonot puolet, yleisesti ja yksityiskohtaisesti sen kehityksen kulusta ja rakenteesta sekä kyselylomakkeen tulosten datan keräyksestä ja analysoimisesta.
Halpin, Terry & Curzio. 2017. A longitudinal, mixed methods investigation of newly qualified nurses' workplace stressors and stress experiences during transition	Julkaisussa tutkittiin vastavalmistuneiden kokemuksia stressistä ensimmäisten 12 kuukauden aikana.
Hampton, K.; Smeltzer, S.; & Ross, J. 2021. The transition from nursing student to practicing nurse: An integrative review of transition to practice programs.	Julkaisussa on kerätty siirtymävaihe kokemuksia vastavalmistuneilta sairaanhoitajilta, jotka osallistuivat työpaikan tarjoamiin siirtymävaihe ohjelmiin.
Henderson, A.; Ossenberg, C.; & Tyler, S. 2015. What matters to graduates': An evaluation of a structured clinical support program for newly graduated nurses.	Julkaisussa tutkittiin vastavalmistuneiden näkemystä siirtymävaiheohjelman hyödyistä, jonka tarkoituksena on parantaa ohjelmaa oikeassa elämässä.
Hunsberger, M.; Baumann, A. & Crea-Arsenio, M. 2013. The Road to Providing Quality Care: Orientation and Mentorship for New Graduate Nurses.	Julkaisussa tekijät tutkivat, miten pidennetty, puolen vuoden perehdytys- ja mentorointiohjelmat auttavat kanadalaisia vastavalmistuneita sairaanhoitajia sopeutumaan työelämään.
Hussein, R.; Everett, B.; Ramjan, L.; Hu, W. & Salamonson, Y. 2017. New graduate nurses' experiences in a clinical specialty: a follow up study of newcomer perceptions of transitional support.	Julkaistun tutkimuksessa käydään läpi, miten 12-kuukauden pituisen siirtymävaiheen tukiohjelman aikana australialaisten vastavalmistuvien sairaanhoitajien käsitykset muuttuisivat ja mitkä tekijät siihen ja heidän kokemuksiinsa vaikuttivat.

Jatkuu...

KIRJOITTAJA, VUOSILUKU, JULKAISUN NIMI	SISÄLTÖ LYHYESTI
Innes, T. & Calleja, P. 2018. Transition support for new graduate and novice nurses in critical care settings: An integrative review of the literature.	Julkaistussa tutkimuksessa tekijät selvittävät, mitkä siirtymäohjelmien tekijät parhaiten tukevat sairaanhoitajien pätevyyttä sekä itseluottamusta, kun siirrytään tehohoidon eri työtehtäviin.
Keller, K. 2020. New Graduate Nurse Retention: Keeping Them Around for the Long Run.	Julkaisussa selvitetään mitä vastavalmistuneet tarvitsisivat pysyäkseen hoitoalalla.
Kim, J.-H. & Shin, H.-S. 2020. Exploring barriers and facilitators for successful transition in new graduate nurses: A mixed methods study.	Julkaistussa tutkimuksessa tekijät selvittivät, mitä mahdollisia esteitä ja edistäviä asioita korealaisten vastavalmistuneiden sairaanhoitajien onnistuneeseen työelämään siirtymiseen liittyy.
Kumaran, S.; & Carney, M. 2014. Role transition from student nurse to staff nurse: Facilitating the transition period	Julkaisussa tutkitaan kokemuksia vastavalmistuneiden siirtymävaiheesta irlantilaisten näkökulmasta.
Labrague, L.J.; & McEnroe-Petite, D.M. 2018. Job stress in new nurses during the transition period: an integrative review	Julkaisussa on selvitetty, mitä stressaavia tekijöitä vastavalmistuneet sairaanhoitajat kokivat siirtymävaiheen aikana.
Liang, H.-F.; Lin, C.-C. & Wu, KM. 2018. Breaking through the dilemma of whether to continue nursing: Newly graduated nurses' experiences of work challenges.	Julkaisussa tarkoituksena on selvittää Taiwanialaisten vastavalmistuneiden sairaanhoitajien kokemuksia työn haasteista.
Lindfors, K.; Kaunonen, M.; Huhtala, H. & Paavilainen, E. 2021. Newly graduated nurses' evaluation of the received orientation and their perceptions of the clinical environment: An intervention study.	Julkaistun tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, mitä vaikutuksia perehdyttäjien koulutusohjelmalla on vastavalmistuneiden sairaanhoitajien kokemuksiin perehdytyksestä. Tutkimus toteutettiin Suomessa.
Lindfors, K.; Meretoja, R.; Kaunonen, M. & Paavilainen, E. 2017. Preceptors' perceptions of the elements of a successful and an unsuccessful orientation period for newly graduated nurses	Julkaisussa tarkastellaan vastavalmistuneiden sairaanhoitajien perehdytysten hyviä sekä huonoja elementtejä.

Jatkuu...


KIRJOITTAJA, VUOSILUKU, JULKAISUN NIMI	SISÄLTÖ LYHYESTI
McNulty, D.; Lamonica-Way, C. & Senneff, J-A. 2022. The Impact of Mindfulness on Stress and Burnout of New Graduate Nurses as a Component of a Nurse Residency Program	Julkaisussa tarkasteltiin erilaisten mindfulness ja muiden tukevien harjoitteiden lisäämistä vastavalmistuneiden ohjaukseen, ja niin ollen sen vaikutusta vastavalmistuneiden burnoutin ja stressin vähentämisessä.
Mitchell, A & Maykut, C. 2021. New Graduate Nursing Retention in 2020: A Multifactorial analysis.	Julkaisussa käsitellään erilaisia tekijöitä, jotka vaikuttavat vastavalmistuneiden alalla pysyvyyteen.
Nemoto, T. & Beglar, D. 2014. Developing Likert-scale questionnaires.	Julkaisussa kerrotaan, kuinka luoda kyselylomake, jossa käytetään likert-asteikkoa.
Parker, V.; Giles, M.; Lantry, G. & McMillan, M. 2014. New graduate nurses' experiences in their first year of practice.	Julkaisussa tutkimuksessa tekijät selvittivät, minkälaisia kokemuksia vastavalmistuneilla sairaanhoitajilla oli työelämään siirtyessä ja mitkä osatekijät vaikuttivat siirtymiseen, tyytyväisyyteen sekä työssä pysymiseen. Tutkimus toteutettiin Australiassa.
Plumlee, M. 2021. Nursing orientation and effect on retention in a rural medical facility.	Julkaisun tutkimuksessa tekijä selvitti, miten perehdytysohjelma voi vaikuttaa kansasilaiten vastavalmistuneiden sairaanhoitajien ammattipätevyyden tasoon, tyytyväisyyteen omaan työhön sekä työssä pysymiseen.
Reja, U.; Manfreda, K.; Hlebec, V.; Vehovar, V. 2003. Open-ended vs. Close-ended Questions in Web Questionnaires.	Julkaisussa kerrotaan avointen ja suljettujen kysymysten eroja verkkokyselyissä.
Ulupinar, S. & Aydoganin, Y. 2021. New graduate nurses' satisfaction, adaptation, and intention to leave in their first year: A descriptive study.	Julkaisussa selvitetään tekijät, jotka vaikuttavat heidän ammatilliseen ja työlliseen tyytyväisyyteen ensimmäisenä vuotena työelämässä.

Jatkuu...

KIRJOITTAJA, VUOSILUKU, JULKAISUN NIMI	SISÄLTÖ LYHYESTI
Valli, R & Aaltola, J. 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1 – Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittavalle tutkijalle.	Julkaistussa kirjassa sen tekijät ovat koonneet helpon perusoppaan, jota tutkimuksen aloitteleva voi hyödyntää. Oppaassa kerrotaan metodien valinnasta ja aineistonkeruusta.
Vuorikallio, S.-K. 2020. Sairaanhoidajien alanvaihto – mikä siihen johtaa? Haastattelututkimus	Julkaisussa on haastateltu alaa vaihtavia sairaanhoidajia, jonka avulla on selvitetty mitkä asiat vaikuttavat alanvaihtoon ja minkälaista tukea taas on tarvittu.
Walton, J.; Lindsay, N.; Hales, C. & Rock, H. 2018. Glimpses into the transition world: new graduate nurses' written reflections.	Julkaisussa on vastavalmistuneiden sairaanhoidajien kokemuksia siirtymävaiheen maailmasta.
Wildermuth, M.; Weltin, A. & Simmons, A. 2020. Transition experiences of nurses as students and new graduate nurses in a collaborative nurse residency program.	Julkaisun tutkimuksessa tutkittiin, kokemuksia yhdestä residenttiohjelmasta USA:ssa. Ohjelmaan osallistui sekä sairaanhoitajaopiskelijoita että vastavalmistuneita sairaanhoidajia ja he toimivat ohjelmassa yhteistyössä.
Wong, S.W.J.; Che, W.S.W.; Cheng, M.T.C., Cheung, C.K.; Cheung, T.Y.J.; Lee, K.Y.; So, K.C. & Yip, S.L. 2018. Challenges of fresh nursing graduates during their transition period.	Julkaisussa tutkitaan tekijöitä, jotka vaikuttavat vastavalmistuneiden sairaanhoidajien haasteisiin työelämässä.
Woo, M. & Newman, S. 2020. The experience of transition from nursing students to newly graduated registered nurses in Singapore.	Julkaisussa selvitetään singaporelaisten kokemuksia siirtymävaiheesta 6–12 kuukauden aikana. Tutkimus toteutettiin kyselyllä.
	Yhteensä: 34 (=n)

## Liite 3. Kyselylomake: Vastavalmistuneiden perehdytyksen ja tuen tarve

### Vastavalmistuneiden perehdytyksen ja tuen tarve

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (\*)

Saatekirje kyselyyn vastaajalle

Arvoisa vastaanottaja.

Pyydämme teitä vastaamaan oheiseen kyselylomakkeeseen vasta perehdytyksen jälkeen.

Tämän kyselyn tarkoituksena on kartoittaa vastavalmistuneiden kokemuksia perehdytyksestä sekä sen aikana ilmenneistä tarpeista. Lisäksi halutaan selvittää vastavalmistuneen tuen tarve. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista ja se toteutetaan anonymisti. Kyselylomakkeen avulla kehitetään perehdytystoimintaa osastoilla.

Vastaathan kyselylomakkeen kysymyksiin rehellisesti.

Kiitos ajastanne!

1. Mihin ammattiin olet valmistunut? \*

100 merkkiä jäljellä

2. Millä osastolla olet töissä? \*

100 merkkiä jäljellä

3. Kauinka kauan olet ollut töissä nykyisellä osastolla? \*

**4. Olitko tyytyväinen saamaasi perehdytykseen ko. osastolla? \***

- Kyllä, miksi?
- En, miksi?
- Osittain, miksi?

**5. Saitko riittävästi tietoa työpaikasta ennen töiden alkua? \***

- Kyllä, minkälaista tietoa?
- En. Olisin halunnut saada enemmän tietoa.

**6. Saitko perehdytysmateriaalia työpaikalta? \***

- Kyllä, mitä?
- En

**7. Kuinka pitkään olisit tarvinnut perehdytyksen kestävän? Valitse seuraavista vaihtoehdoista yksi. \***

- Alle viikon
- 1-2 viikkoa
- 3-4 viikkoa
- 2-3 kuukautta
- 4-6 kuukautta
- 7-8 kuukautta
- 9-10 kuukautta
- 11-12 kuukautta
- yli 12 kuukautta

**8. Kuinka monta henkilöä perehdytti sinua perehdytysjakson aikana? Valitse seuraavista vaihtoehdoista yksi. \***

- Yksi nimetty perehdyttäjä
- Useampi nimetty perehdyttäjä
- En saanut nimettyä perehdyttäjää



**9. Perehdytysjakson aikana olisit tarvinnut... Valitse seuraavista vaihtoehtoista yksi. \***

- Yhden nimetyn perehdyttäjän
- Useamman nimetyn perehdyttäjän
- En tarvinnut nimettyä perehdyttäjää

**10. Olisit halunnut perehdytyksen tapahtuvan... \***

- Yhteisen perehdytysohjelman mukaan
- Omaan tarpeisiini räätälöidyn perehdytysohjelman mukaan

**11. Missä kliinisissä taidoissa olisit tarvinnut perehdytystä? \***

100 merkkiä jäljellä

**12. Koitko tarvitsevasi tukea työajan suunnittelussa? \***

- Kyllä
- En

**13. Koitko stressiä siirtyessä uuteen työpaikkaan? Valitse seuraavista vaihtoehtoista yksi. \***

	1	3	4	5	5
1= en yhtään					
2= vähän					
3= en osaa sanoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4= jonkin verran					
5= paljon					

**14. Saitko tarvitsemaasi tukea stressin hallintaan perehdytyksen aikana? \***

- Kyllä
- En
- En kokenut stressiä

15. Tarjottiinko sinulle mahdollisuus toimia itsenäisesti perehdytyksen aikana? \*

- Kyllä  
 Ei

16. Koitko tarvetta toimia itsenäisesti perehdytyksen aikana? \*

- Kyllä  
 En  
 En osaa sanoa

17. Olisitko halunnut mahdollisuuden toimia työyhteisössä ylimääräisenä henkilönä perehdytyksen aikana? \*

- Kyllä  
 En

18. Saitko palautetta perehdytysjaksolla? Valitse seuraavista vaihtoehdoista yksi. \*

- Kyllä, jatkuvasti  
 Kyllä, säännöllisin väliajoin  
 Kyllä, vaihtelevasti  
 En ollenkaan

19. Olitko tyytyväinen saamaasi palautteeseen perehdytysjaksolla? \*

- Kyllä, miksi?   
 En, miksi?

20. Mitä perehdytyksessä tulisi mielestäsi kehittää ko. osastolla?

100 merkkiä jäljellä