LAB University of Applied Sciences

Perehdytysohjelma tehostetun kotisairaanhoidon henkilöstölle

LAB-ammattikorkeakoulu
Ensihoitaja (YAMK)
2022
Marika Tarhonen

Tiivistelmä

Tekijä(t)	Julkaisun laji	Valmistumisaika
Tarhonen, Marika	Opinnäytetyö, YAMK	2022
	Sivumäärä	
	36	

Työn nimi

Perehdytysohjelma tehostetun kotisairaanhoidon henkilöstölle

Tutkinto ja koulutusala

Ensihoitaja (YAMK)

Toimeksiantajan nimi, titteli ja organisaatio (jos opinnäytetyöllä on toimeksiantaja)

Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiiri

Tiivistelmä

Opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda perehdytysohjelma Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiirin tehostetun kotisairaanhoidon työntekijöiden käyttöön. Tavoitteena on hyvällä ja tasalaatuisella perehdytyksellä vahvistaa työhyvinvointia ja tukea ammatillista kasvua. Jatkossa perehdytys on systemaattista ja tasalaatuista. Lisäksi tavoitteena on laadukkaan perehdytyksen kautta lisätä työpaikkana tehostetun kotisairaanhoidon pito- ja vetovoimaa.

Opinnäytetyö toteutettiin nelivaiheisena tutkimuksellisena kehittämistyönä. Kirjallisuuskatsauksella koottiin tietoa onnistuneesta perehdyttämisestä hoitotyössä. Tehostetun kotisairaanhoidon henkilöstölle tehdyllä kyselyllä koottiin perehdytyksen tarpeita. Näiden jälkeen laadittiin perehdytysohjelma ja lopuksi arvioitiin tuotettu ohjelma.

Opinnäytetyön tulosten mukaan tärkeää perehdytyksessä oli järjestelmällinen perehdytysohjelma, joka vahvistaa työntekijöiden sitoutumista työpaikkaan ja lisää työtyytyväisyyttä. Perehtyminen oli tehokkainta kokeneen kollegan kanssa yhdessä töitä tehden ja erillisen perehdytyskortin tai -listan avulla kaikki asiat tuli käytyä läpi järjestelmällisesti.

Jatkotutkimusehdotuksena on perehdytysohjelman käyttöönoton jälkeen tutkia tehostetun kotisairaanhoidon henkilöstön kokemuksia uudesta perehdytysohjelmasta, minkälaisena perehdytyksen taso koetaan ja onko perehdyttämisohjelmassa jatkokehittämisen tarpeita.

Asiasanat

Perehdytys, perehdytysohjelma, sairaanhoitaja

Abstract

Author(s)	Type of Publication	Published
Tarhonen, Marika	Master's Thesis	2022
	Number of Pages	
	36	

Title of Publication

Orientation program for intensive home care staff

Degree and field of study

Master of Health care

Name, title and organisation of the client (if the thesis work is commissioned by another party)

South Karelia Social and Health Care District

Abstract

The purpose of the thesis was to create an orientation program for the use of intensive home care staff in the South Karelia Social and Health Care District. The goal was to strengthen occupational well-being and support professional growth with a good and uniform orientation. In the future, orientation will be systematic and of uniform quality. In addition, the goal was to increase the retention and attraction of intensive home care as a workplace through high-quality orientation.

The thesis was carried out as a research and development project in four phases. A literature review was used to gather information about successful orientation in nursing work. The needs for orientation were gathered with a questionnaire of the staff of the intensive home care. After these, an orientation program was taken up and finally the developed program was evaluated.

According to the results of this thesis, a systematic orientation program that increases employees' commitment to the workplace and job satisfaction was important in the orientation. Orientation was most effective when working together with an experienced colleague and with the help of a separate orientation card or list, all questions could be systematically reviewed.

A further research proposal is to examine the intensive home care staff's experiences of the new orientation program after the introduction of the orientation program, what level of orientation they experience and whether the orientation program needs to be further developed.

Keywords

Orientation, orientation program, nurse

Sisällys

1 Johdanto ... 2
2 Perehdytys ... 3
2.1 Perehdytyksen määrittelyä ... 3
2.2 Perehdytyksen tavoite ... 4
2.3 Perehdytyssuunnitelma ... 5
2.4 Perehdytyksen toteutus ... 6
3 Toimintaympäristön kuvaus ... 8
4 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja kehittämistehtävät ... 10
5 Opinnäytetyön toteutus ... 11
5.1 Tutkimuksellinen kehittäminen ... 11
5.2 Integratiivinen kirjallisuuskatsaus ... 12
5.3 Perehdyttämisen kehittämistarpeiden kokoaminen ... 15
6 Tulokset ... 17
6.1 Onnistunut perehdytys hoitotyössä ... 17
6.2 Perehdyttämisen kehittämistarpeet ... 21
6.3 Perehdytysohjelman arviointi ... 26
7 Yhteenveto ja pohdinta ... 28
7.1 Tulosten tarkastelua ... 28
7.2 Eettisyys ja luotettavuus ... 29
7.3 Jatkotutkimusaiheita ... 31
Lähteet ... 32

Liitteet

Liite 1. Kirjallisuuskatsaukseen hyväksytty aineisto

Liite 2. Saatekirje

Liite 3. Kysely

1 Johdanto

Ammattibarometrin mukaan niin sanotulla pula-ammattien top-15 listalla vuonna 2019 terveys- ja sosiaalialan ammattien osuus oli kasvussa. Jopa puolet listan kärkipäässä olevista ammateista oli sosiaali- ja terveysalalta. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2019.) Koska työvoimapula on suuri sosiaali- ja terveysalalla, näyttää työvoiman saatavuus alalle tulevaisuudessa haasteelliselta. Siksi olisikin erittäin tärkeää parantaa sosiaali- ja terveysalan vetovoimaa sekä olosuhteita, joissa työtä tehdään. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2021.)

Hyvällä perehdyttämisellä voidaan luoda sekä pito- että vetovoimaa sosiaali- ja terveysalalle. Joen (2018, 111) mukaan perehdyttämistä tarvitaan organisaatiossa aina, oli kyseessä sitten kokonaan uusi työntekijä tai yrityksen sisällä työtehtäviä vaihtava. Eklundin (2018) mukaan perehdyttämisellä pyritään varmistamaan, että uusi työntekijä sopeutuu uuteen työyhteisöön ja saa valmiudet hallita työnsä. Jotta uusi työntekijä voi saada valmiudet työtehtävistä suoriutumiseen hänen tulee oppia uusia taitoja ja toimintatapoja. Jokainen organisaatio haluaa pitää kiinni hyvistä työntekijöistä ja hyvä perehdytys on tässä merkittävässä roolissa. Suunnitelmallisella perehdyttämisellä sekä perehdytyksen tasapuolisuuteen että laatuun kiinnitetään huomiota ja tällöin jokaisella uudella työntekijällä on samanlaiset mahdollisuudet työssä onnistumiseen. Muuttuvassa työelämässä on välttämätöntä kehittää perehdytysprosessia tietoisesti ja myös tähän suunnitelmallisuus antaa mahdollisuuden. (Eklund 2018, 25, 31.)

Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiirin (Eksote) tehostetun kotisairaanhoidon yksikköön (myöhemmin tehosa) tulee uusia hoitajia vaihtelevilla taustoilla ja työkokemuksilla. Kaikilla ei välttämättä ole samaa käytännön osaamista ja tietoperustaa eikä edes tietämystä Eksotesta organisaationa. Uusi työntekijä ei välttämättä tiedä mitä hänen tulisi tietää ja osata työskennelläkseen tehostetussa kotisairaanhoidossa. Toisaalta myöskään työnantaja ei välttämättä tiedä millaista perehdytystä uusi työntekijä tarvitsee. Tähän asti uusi työntekijä on tehosassa perehdytetty vaihtelevasti. Työpisteissä on osin vanhentuneita perehdytyskansioita ja tapana on ollut, että uusi työntekijä on muutaman vuoron kokeneemman työntekijän työparina ja perehdyttämien tapahtuu yhdessä työtä tehden ilman sen tarkempaa suunnitelmaa.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkimuksellisen kehittämistyön keinoin tuottaa Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiirin tehostetun kotisairaanhoidon yksikköön perehdytysohjelma, jotta jatkossa kaikki uudet työntekijät saisivat tasalaatuisen ja yhtä laajan perehdytyksen. Tavoitteena on kootun perehdytysohjelman avulla lisätä työhyvinvointia niin, että työntekijät kokevat olonsa turvalliseksi työssä. Näin saadaan myös sitoutettua osaavaa henkilökuntaa työpaikkaansa.

2 Perehdytys

2.1 Perehdytyksen määrittelyä

Uusi työ tuo esiin sekä valmentamisen että kouluttamisen tarpeen ja perehdytys onkin kehittämistä, joka tapahtuu uuden työn alkuvaiheessa. Työyhteisössä perehdyttäminen vie aina sekä aikaa että resursseja ja tämän vuoksi perehdytyksen hyvällä suunnittelulla on iso merkitys. Tämä on myös edellytys, että perehdytys on laadukasta. Keskeistä perehdytystilanteessa ovat erilaiset kehittämis- ja kohtaamistilanteet. (Kupias & Peltola 2009, 9-11.) Perehdyttämisessä tulee ottaa huomioon jo olemassa oleva osaaminen. Näin ollen perehdyttäminen ei ole ainoastaan uusien taitojen ja tietojen kehittämistä. (Kupias ym. 2014.)

Perehdyttämistä ohjaa osaltaan lainsäädäntö ja eri laeista löytyy suoria viittauksia ja määräyksiä koskien työntekijän perehdyttämistä. Varsinkin työturvallisuuslaista ja työsopimuslaista löytyy perehdyttämistä koskevia kohtia. (Kupias & Peltola 2009, 20.) Työsuojelulainsäädännön mukaan työntekijä tulee perehdyttää työnantajan toimesta ennen tehtävän alkamista tai työtehtävän muuttuessa. Jotta työteko on mahdollista toteutua lain määräämällä tavalla, työntekijän tulee saada riittävä perehdytys. Työntekijä on myös velvollinen itse ilmoittamaan työnantajalle, mikäli hänellä on tarve lisäperehdytykselle. (Työturvallisuuslaki 738/2002 § 14.) Työntekijällä on myös ammattieettisiä velvollisuuksia lain mukaan. Terveydenhuollon ammattihenkilöllä on velvollisuus ylläpitää ja kehittää taitoja ja tietoja, joita edellytetään ammattitoiminnassa. Työnantajalla on velvollisuus tukea työntekijän ammatillista kehittymistä ja mahdollistaa ammatillinen täydennyskoulutus. (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 1994/559.) Myös työsopimuslaissa on kohtia, jotka liittyvät kiinteästi uuden työntekijän perehdyttämiseen. Työsopimuslain mukaan työntekijöitä pitää kohdella tasapuolisesti ja siihen ei saa vaikuttaa työsuhteen pituus tai muoto. Työnantajan tulee työnkuvan tai työmenetelmän muuttuessa mahdollistaa, että työntekijä suoriutuu työtehtävästään. Työ tulee olla mahdollista tehdä olosuhteissa, joissa ei ole vaaraa työturvallisuudessa. Työsopimuslaissa myös määritellään, että työnantajan pitää kertoa keskeisistä ehdoista, jotka koskevat työn tekemistä ja työntekijää. Näitä ovat mm. työn alkamisajankohta, työntekopaikka, työaika, työtehtävät ja palkkaus. (Työsopimuslaki 2001/55.)

Työturvallisuuslain 14§ mukaan työnantajalla on velvollisuus perehdyttää työntekijä työhön, työpaikan olosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin ennen uuden työn aloittamista (Työturvallisuuslaki 738/2002, 14 §). Perehdyttämisellä annetaan työntekijälle valmiudet turvalliseen työskentelyyn työyhteisössään ja työtehtävissään. Perehdytystä tarvitaan, kun työ on tekijälleen uutta, työtehtävät vaihtuvat, työmenetelmät muuttuvat, hankitaan uusia koneita tai

laitteita tai työ toistuu harvoin. Perehdyttämisen apuvälineenä olisi hyvä olla perehdyttämisen seuraamista varten kirjallinen suunnitelma. (Työturvallisuuskeskus.)

2.2 Perehdytyksen tavoite

Yksi osaamisen kehittämisen muoto on perehdytys. Perehdytyksen avulla uudella työntekijällä on mahdollisuus saada valmiuksia, jotta hän voi toimia uudessa työssä. (Hyppänen 2013.) Jokaisessa organisaatiossa tulisi miettiä, mitä perehdytyksellä tavoitellaan juuri kyseessä olevassa organisaatiossa ja mitkä ovat syyt, että perehdyttämiseen käytetään resursseja. Pitkäkestoisissa työsuhteissa tyypillisin perehdyttämisen tavoite on saada työntekijä sitoutumaan työpaikkaan. Tällaisessa tilanteessa perehdyttäminen usein suunnitellaan laajaksi ja tavoitteena on organisaatiokulttuuriin sopeutuminen ja työympäristössä viihtyminen. Tällöin perehdyttämiseen käytetään pidempi aika ja enemmän resursseja. (Eklund 2018, 28-29.)

Nykyään erilaisten lyhyiden määräaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden määrä on lisääntynyt ja tällöin perehdyttämisen tavoitteena ei välttämättä ole työntekijän sitouttaminen työpaikkaan tai työorganisaatioon. Olennaista voi olla tällaisessa tilanteessa esimerkiksi perustehtävien hyvä hallinta ja nopeasti omaksutut välttämättömät työtaidot. Tällöin perehdyttäminen on luonnollisesti kapea-alaisempaa. (Eklund 2018, 28-29.)

Perehdytyksen tavoitteena voidaan pitää myös sitä, että annetaan mahdollisimman kattava kokonaiskuva yrityksestä tai organisaatiosta sekä sen toiminnasta ja myös perehdytettävän työyksikön työstä. Kattavalla perehdytyksellä mahdollistetaan uuden työntekijän viihtyminen työssä ja edistetään työtehtävistä suoriutumista. Hyvän perehdytyksen ansiosta työntekijällä on mahdollista kehittyä ammatillisesti ja se myös edistää jatkuvaa oppimista, työmotivaatiota ja työssä jaksamista. (Surakka, 2009, 77-78.)

Hyvällä perehdytyksellä saadaan luotua heti alusta alkaen hyvä suhteet niin työkavereihin, esimiehiin kuin luottamushenkilöihinkin ja samalla poistetaan riski turhasta jännittyneisyydestä. Kun tutustutaan huolellisesti uuteen työympäristöön, vähennetään työtapaturmien riskiä ja samalla myös työssä tehtävien turhien virheiden riski pienenee. Työssä viihtymisen ja työnilon kokemuksen perustana on hyvä perehdytys. (Juuti & Vuorela 2015.) Myös Moilanen (2014) huomasi tutkimuksessaan, että hyvän perehdytyksen saaneet tunsivat ammattitaitonsa vahvistuneen ja työhyvinvointinsa parantuneen. He myös kokivat työn vetovoimaisemmaksi perehdytyksen ansiosta. (Moilanen 2014, 40.)

Perehdyttämisen tavoitteena voidaan pitää sitäkin, että uusi työntekijä oppii uuden työnsä mahdollisimman nopeasti ja kerralla oikein. Jos työtä tehdessä tulee virheitä, kuluu muilla työntekijöillä aikaa niiden korjaamiseen ja tämän vuoksi asialla on merkitystä. Myös jos uusi

työntekijä joutuu perehdytyksen jälkeen siltikin jatkuvasti keskeyttämään muiden työntekijöiden työn rasittaa se muita työntekijöitä. (Joki 2018, 111.)

2.3 Perehdytyssuunnitelma

Työpaikan perehdyttämisohjelman tulee sisältää työyksikön toimintamallin ja yksityiskohtaiset kuvaukset työntekijälle perehdytettävistä työtehtävistä. Uusille työntekijöille tulisikin laatia henkilökohtainen perehdytyssuunnitelma ja siihen pitää liittää mukaan aikataulu, jonka mukaan perehdytyksessä edetään. Kun työntekijä on oppinut työssä vaadittavat taidot ja tietää mistä tarvittavan tiedon löytää, voidaan ajatella varsinaisen perehdytysvaiheen päättyneen. Kuitenkin työssä oppiminen jatkuu vielä ja uusi asioita tulee työntekijälle eteen. (Surakka 2009, 73-74.) Kun suunnitellaan uutta perehdyttämisprosessia, pidetään usein jo käytössä olevia perehdytyssuunnitelmia ja -tapoja pohjana. Tällöin on mahdollista, että vanha perehdytysprosessi ohjaa liikaa tekemistä ja rajaa ulkopuolelle joitain mahdollisuuksia. (Eklund 2018, 75.) Organisaatiossa voidaan tuottaa erilaisia perehdyttämistä auttavia muistilistoja ja materiaaleja. Myös organisaation sisäiseen tietoverkkoon voidaan lisätä perehdytysmateriaalia ja erilaisia ohjelmia. Uusille työntekijöille voidaan järjestää yhteisiä perehtymistilaisuuksia, joilla voidaan luoda selkeä kokonaiskuva yrityksestä. (Kupias & Peltola 2009, 73.)

Perehdytettävän tyytyväisyyttä voidaan lisätä nimeämällä tietty perehdyttäjä (Miettinen ym. 2009, 81). Epäselvä vastuunjako siinä, kuka hoitaa perehdyttämisen eri osa-alueet, on yksi perehdyttämisen epäkohdista. Kun laaditaan organisaatioon perehdyttämissuunnitelmaa, olisi hyvä resurssien saatavuus ja vastuunjako selvittää etukäteen mahdollisimman hyvin. Perehdyttäminen tehdään usein oman työn ohessa ja sen osuus saattaa suuri ja viedä paljon aikaa. (Eklund 2018, 140; Kupias & Peltola, 2009, 82–83)

Kun yrityksen perehdytyssohjelma on suunniteltu kunnolla, on sen käyttöönotto helpompaa ja siitä on mahdollista muodostua yritykseen vakiintunut toimintatapa. Pitää kuitenkin muistaa, että perehdytyssuunnitelmaa tulee aika ajoin päivittää ja pitää sitä täten ajan tasalla. (Koskinen & Dahlström 2018, 36.) Kuitenkin kun perehdytysohjelma on suunniteltu ja käyttöönotettu kunnolla on sen päivittäminen helppoa tarvittaessa (Joki 2018, 114). Perehdyttämissuunnitelmassa pitää olla yritykselle ja alalle keskeisiä asioita ja eri-osa-alueilla voi olla eri vastuuhenkilöitä. Perehdytysohjelman avulla voidaan varmistaa, että perehdytys tapahtuu tietyssä aikataulussa. (Koskinen & Dahlström 2018, 36.)

2.4 Perehdytyksen toteutus

Perehtyminen on uusien asioiden oppimista, ymmärtämistä sekä työyhteisöön ja uusiin asioihin sopeutumista. Henkilön aloittaessa uudessa työpaikassa on osaamista kehitettävä monipuolisesti. (Kupias ym. 2014.) Perehdyttäminen vaikuttaa siihen, kuinka pitkään menee siihen, että työntekijä sopeutuu ja aloittaa tehokkaan työnteon uudessa työpaikassa. Jos työntekijä ei saa perehdytystä hän voi alisuoriutua työssään. On kuitenkin muistettava, että työnantaja voi esittää väitteitä alisuoriutumisesta vasta kunnollisen perehdytyksen jälkeen. Mitä nopeammin uusi työntekijä saadaan perehdytettyä uuteen työhönsä, sitä nopeammin työnantajan on mahdollista arvioida työntekijän työssä suoriutumista. (Koskinen & Dahlström 2018, 37.)

Organisaatiossa saattaa olla nimettyjä perehdyttäjiä ja he antavat alkuperehdytystä tiettyyn työtehtävään. Nimetyt perehdyttäjät tuntevat perehdytettävän tehtävän hyvin ja ovat erikoistuneet sen opastamiseen. Uuden työntekijän saapuessa työyhteisöön he irrottautuvat omasta työstään ja paneutuvat uuden työntekijän perehdyttämiseen. Tällainen perehdyttämismalli on toimiva silloin, kun organisaatiossa on paljon samaa työtä tekeviä. (Kupias & Peltola 2009, 83.) Erilaiset perehdyttämismallit vaikuttavat siihen, miten oppimistavoitteet painottuvat eri organisaatioissa ja erilaisissa tehtävissä. Siksi tavoitteet yksittäiselle perehdyttämistilanteelle voivat olla hyvinkin erilaisia. Tavoitteena voi olla, että perehdytystilanteen jälkeen perehtymässä oleva työntekijä osaa toistaa jonkin yksittäisen työtehtävän tai tietää jonkun asian. (Kupias & Peltola 2009, 114-115.) Perehdytys voidaan jaksottaa ajallisesti, yksilöllisesti, sisällöllisesti tai satunnaisesti. Ajallinen jaksottaminen tarkoittaa sitä, että työntekijällä on riittävästi aikaa asioihin perehtymiseen. Yksilöllisessä jaksottamisessa työntekijällä on henkilökohtainen perehdyttämissuunnitelma ja jaksottaminen etenee sen mukaisesti. Sisällöllinen jaksottaminen taas kattaa työtehtävien opettamisen. Satunnainen jaksottaminen on suunnittelematonta ja eikä siinä ole sisällöllisiä tai ajallisia tavoitteita. Kun perehdytys jaksotetaan sekä ajallisesti että sisällöllisesti on työntekijällä mahdollisuus perehtyä uuteen työhön riittävästi. (Miettinen ym. 2009, 78-80.)

Juuti ja Vuorela (2015) jakavat työhön perehtymisen viiteen vaiheeseen, jotka käydään läpi jokaisen opetettavan asian aikana. Näitä vaiheita ovat valmistautuminen, opastus, mielikuvaharjoittelu, kokeilu sekä työskentely ja lisäohjeiden saaminen. Valmistautumisessa perehdyttäjä kertoo uudelle työntekijälle, miksi työtä tehdään ja miten se linkittyy organisaation tavoitteisiin ja toimintaan. Tässä vaiheessa on jo hyvä kysyä uudelta työntekijältä missä asioissa hän kokee tarvitsevansa neuvoa ja missä asioissa hän kokee olevansa hyvä jo valmiiksi. Opastamisen vaiheessa opastetaan itse työtä kertomalla sekä itse konkreettisesti näyttämällä. Tämä on hyvä jakaa pienempiin osioihin, että uudella työntekijällä on aikaa

sulattaa jo oppimaansa. Mielikuvaharjoittelulla uusi työntekijä käy mielessään läpi ennen työsuoritusta, miten työ tehdään ja tämän jälkeen hän käytännössä näyttää miten työ suoritetaan. Varsinainen oppiminen tapahtuu vasta sitten, kun työntekijä itsenäisesti suorittaa työtehtäviä ja saa perehdyttäjältä lisää neuvoja. (Juuti & Vuorela 2015.)

Perehdytysohjelma on hyvä antaa uudelle työntekijälle heti uuden työn alussa. Nykyään tieto on usein sähköisessä muodossa ja myös kaikkiin näihin tietoihin tulee antaa pääsy. Työntekijä tarvitsee myös opastusta mistä tietoa löytyy ja hänelle on myös annettava aikaa tiedon etsimiseen ja tutustumiseen. Tällöin uusi työntekijä kokee, että hän on odotettu ja hänellä on aikaa omaksua uusi tieto. Uusiin asioihin tulee palata useamman kerran ja näin varmistaa, että uusi tieto on omaksuttu. Tällöin uudella työntekijällä on myös mahdollisuus kysyä mieltä askarruttamaan jääneistä asioista. (Joki 2018, 118.)

3 Toimintaympäristön kuvaus

Sosiaali- ja terveyspalveluiden ydintehtävä on sairauksien hoitaminen ja/tai parantaminen ja terveyden sekä toimintakyvyn edistäminen eli kokonaisuutena terveyshyödyn tuottaminen. Etelä-Karjalassa on asukkaita noin 129 000 ja sen sosiaali- ja terveyspalvelut järjestää Etelä-Karjalan sosiaali- ja terveyspiiri Eksote. Eksoten tuottamia palveluja ovat avoterveydenhuolto, suunterveydenhuolto, mielenterveys- ja päihdepalvelut, laboratorio- ja kuvantamispalvelut, lääkehuolto, kuntoutus, perhepalvelut, aikuisten monialaiset palvelut ja vammaispalvelut sekä väestön palvelutarpeeseen ja ikärakenteeseen joustavasti mukautuvat vanhusten palvelut. Etelä-Karjalan keskussairaala on vastuussa erikoissairaanhoidosta. (Eksote 2019, 4-5.)

Tämän opinnäytetyön toimintaympäristönä on Eksoten tehostetun kotisairaanhoidon yksikkö. Tehostettu kotisairaanhoito eli tehosa on osa Eksoten liikkuvia palveluja. Tehosassa työskentelee sairaanhoitajia ja he toteuttavat ympäri vuorokauden lääkärin määräämää lyhytkestoista hoitoa. Asiakkaina ovat pääosin aikuisväestö ja hoito toteutetaan asiakkaiden kotona, palveluasumisen yksiköissä ja hyvinvointi- ja terveysasemien vastaanotoilla. Tehosa tekee myös hoidollisia arviokäyntejä asiakkaiden kotona ja palveluasumisen yksiköissä voinnin äkillisesti muuttuessa. (Eksote.)

Tehosalla on neljä eri toimipistettä ympäri Etelä-Karjalaa; Savitaipaleella, Lappeenrannassa, Imatralla ja Parikkalassa. Työ on kaksivuorotyötä eli työtä tehdään noin 12 tuntia kestävissä päivä- ja yövuoroissa. Toimipisteissä työskentelee päivävuorossa 1-3 sairaanhoitajaa riippuen toimipisteestä ja yövuorossa yksi sairaanhoitaja Lappeenrannassa ja yksi sairaanhoitaja Imatralla. Yövuorossa sairaanhoitajien työkenttänä on koko maakunta niin, että Lappeenrannan työpisteen sairaanhoitajan alueena on eteläinen alue maakunnasta ja Imatran toimipisteen sairaanhoitajan pohjoinen. Lisäksi jokaisessa päivävuorossa työskentelee yksi sairaanhoitaja toiminnanohjaajana ja hänen toimenkuvaansa kuuluu arvioida ja hyväksyä asiakkaat tehosan asiakkaiksi. (Koskela, 2021.)

Tehosan asiakkaaksi tullaan yleensä Eksoten sisäisellä SBM-lähetteellä, jonka tehosan toiminnanohjaaja hyväksyy. Tehtäviä tehosalle voi tulla myös Eksoten ensihoidon tilannekeskuksen välittämänä tai H31 koordinaattorin kautta. Myös näissä tilanteissa asiakkaaksi otosta sovitaan toiminnanohjaajan kanssa. (Koskela 2021).

Vuonna 2021 tehosalla oli yhteensä noin 23 000 asiakaskontaktia, joista puhelimitse tapahtuneita yhteydenottoja oli noin 3000 (Koskela 2021.) Tehostetun kotisairaanhoidon toimintaan kuuluvat kotikäynneillä mm. lääkehoidot, lääkeinjektiot ja –infuusiot suonensisäisesti, haavahoidot liikunta- tai muuten toimintarajoitteisilla, erilaiset ennalta sovitut

hoitotoimenpiteet sekä palliatiivinen eli oireenmukainen hoito ja saattohoito. Lisäksi tehosa tekee kotiin hoidollisia arvio-, seuranta- ja ohjauskäyntejä. Terveysasemien vastaanotoilla virka-ajan ulkopuolella tehosa toteuttaa haavahoitoja ja erilaisia lääkehoitoja. Tehostettu kotisairaanhoito tekee moniammatillista yhteistyötä useiden eri tahojen kanssa kuten ensihoidon, liikkuvien päivystysyksiköiden, päivystyksen, kotihoidon sekä vuodeosastojen kanssa. (Eksote.)

4 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja kehittämistehtävät

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkimuksellisen kehittämisen keinoin luoda perehdytysohjelma tehostetun kotisairaanhoidon yksiköön. Opinnäytetyön tavoitteena on hyvällä ja tasalaatuisella perehdytyksellä vahvistaa työhyvinvointia ja tukea ammatillista kasvua. Jatkossa perehdytys on systemaattista ja kaikki uudet työntekijät saavat tasalaatuisen perehdytyksen, jossa käydään suunnitelmallisesti läpi kaikki työhön liittyvät asiat ja näin saadaan yhtenäistettyä työntekijöiden tietopohjaa. Lisäksi tavoitteena on laadukkaan perehdytyksen kautta lisätä työpaikkana tehostetun kotisairaanhoidon pito- ja vetovoimaa.

Opinnäytetyön kehittämistehtävät ovat:

1. Koota integratiivinen kirjallisuuskatsaus onnistuneesta perehdyttämisestä hoitotyössä
2. Kuvata tehostetun kotisairaanhoidon henkilöstön kehittämistarpeita perehdyttämiseen
3. Laatia perehdytysohjelma tehostettuun kotisairaanhoitoon
4. Arvioida perehdytysohjelma

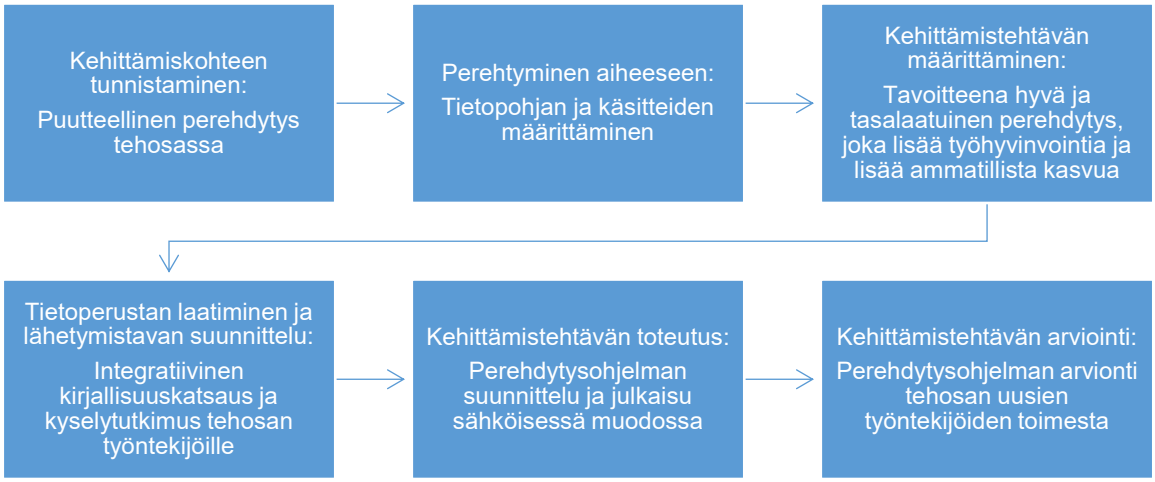
5 Opinnäytetyön toteutus

5.1 Tutkimuksellinen kehittäminen

Tutkimuksellinen kehittämistyö voi saada alkunsa halusta saada aikaan muutos tai jonkin organisaation kehittämistarpeesta. Siinä pyritään ratkaisemaan ongelmia, jotka ovat tulleet ilmi käytännössä tai uudistamaan niitä, tällöin siis tiedontuotantoa ohjaavat käytännöstä tulevat kysymykset ja ongelmat. Usein myös pyritään tuottamaan uutta tietoa työelämän käytännöistä. (Toikko & Rantanen 2009; Ojasalo ym. 2014, 18-19.) Tämä opinnäytetyö sai alkunsa keskusteluista tehosan työntekijän kanssa siitä, miten perehdyttämiseen ei ole tehosassa olemassa valmista kaavaa tai mallia ja siksi perehdyttämisen taso saattaa olla kirjavaa.

Tutkimuksellisella kehittämisellä tähdätään aina muutokseen. Sillä ei ole olemassa omaa tutkimusmenetelmää vaan se koostetaan kyseessä olevan tutkimusongelman, tilanteen ja kehittämiskohteen mukaan. Tutkimukselliseen kehittämiseen liittyy aina tutkimus sekä tutkimusprosessin että tulosten raportointi. Kehittämistutkimuksessa yhdistyvätkin tutkimus ja kehittäminen ns. syklisessä prosessissa (Kananen 2015a, 33, 39). Olennaista on, että tutkimuksellisuus ilmenee kehittämistyössä niin, että kehittäminen etenee aina järjestelmällisesti, analyyttisesti ja kriittisesti (Ojasalo ym. 2014, 21).

Tutkimuksellisen kehittämistyön voi siis kuvata prosessin muodossa. Se alkaa kehittämiskohteen tunnistamisella sekä siihen liittyvien tekijöiden ymmärtämisellä. Kun kehittämiskohde on tunnistettu, haetaan siihen liittyvää tietoa, jota kutsutaan tietoperustaksi tai viitekehykseksi. On olennaista löytää sellainen näkökulma, jonka mukaan tutkimuksellisessa kehittämistyössä edetään. Tietoperustan avulla määritetään tarkempi kehittämistehtävä ja samalla rajataan kehittämisen kohde. Tämän jälkeen prosessissa tulee kehittämisen toteuttaminen vaiheittain ja julkistaminen. Olennaista on prosessin lopuksi arvioida sekä kehittämisprosessia että lopputulosta. (Ojasalo ym. 2014, 23-28.) Nämä vaiheet eivät mene käytännön kehittämistoiminnassa yleensä lineaarisesti. Usein kehittämisen vaiheet limittyvät toisiinsa ja ne voivat tapahtua myös yhtäaikaisesti. (Salonen ym. 2017, 51-52.) Kuviossa 1 on esitetty tutkimuksellisen kehittämistyön prosessi tässä opinnäytetyössä.



Kuvio 1. Tutkimuksellisen kehittämistyön vaiheet

5.2 Integratiivinen kirjallisuuskatsaus

Integratiivista kirjallisuuskatsausta voidaan käyttää, kun tutkittavaa ilmiötä halutaan kuvata mahdollisimman monipuolisesti (Salminen 2011, 9). Tärkeimpänä tiedonhakumenetelmänä käytettiin tietokantahakua ja tämän lisäksi tehtiin viitehakuja. Viitehaussa tarkasteltiin tietokantahauilla löydetyistä tutkimuksista lähdeluettelot ja etsittiin niistä tieteellisiä artikkeleita ja tutkimuksia, jotka täyttävät sisäänottokriteerit. Integratiivinen kirjallisuuskatsaus on laajin kirjallisuuskatsaustyyppi ja se voi sisältää joko teoreettista tai empiiristä kirjallisuutta tai molempia. (Salminen 2011, 9; Suhonen ym. 2016, 13; Sulosaari & Kajander-Unkuri 2016, 107-108.)

Helmi-maaliskuussa 2022 tehtiin testihakuja eri hakusanoilla eri tietokantoihin ja hyödynnettiin myös LAB-ammattikorkeakoulun informaatikon asiantuntemusta tässä. Tietokantojen valinnassa hyödynnettiin myös LUT tiedekirjaston LibGuides sivustoa ja kirjallisuuskatsaukseen valikoituneet tietokannat olivat CINAHL, PubMed ja Medic. (LUT Academic Library). Testihauissa käytettiin hakusanoja “orientation” ja “nursing” sekä suomenkielisiä “perehdytys” ja “hoitotyö”.

Ennen varsinaisten hakujen tekemistä määriteltiin sisäänotto- ja poissulkukriteerit (taulukko 1). Mahdollisimman kattavan haun saamiseksi englanninkielisiksi hakusanoiksi muodostuivat “orientation”, “orientation process”, “orientation program”, “nurse”, ”nurses” ja “nursing” sekä suomenkieliset “perehd*” ja “hoitotyö”. Englanninkieliset haut tehtiin CINAHL ja PubMed tietokantoihin ja suomenkielinen haku Medic tietokantaan. Hakusanojen yhdistelyssä käytettiin Boolen operaattoreita OR ja AND. (Lehtiö & Johansson 2016, 38-39.)

Aikarajauksena oli ensin enintään 10 vuotta vanhat tutkimukset ja tieteelliset artikkelit. Koska tällä rajauksella ei tullut tarpeeksi tutkimuskysymykseen vastaavia tuloksia, aikarajaa laajennettiin 15 vuoteen. Tutkimusten ja artikkeleiden tuli olla vertaisarvioituja, maksuttomia ja niiden tuli sisältää koko teksti sekä lähdeluettelo. Osaan kirjallisuuskatsaukseen valikoituneista artikkeleista ei ollut pääsyä ilmaiseksi LUT tiedekirjastosta, mutta opinnäytetyöntekijä tekijä opiskeli samaan aikaan myös Jyväskylän avoimessa yliopistossa ja sen kirjaston kautta nämä artikkelit olivat luettavissa ilmaiseksi.

Sisäänottokriteerit	Poissulkukriteerit
Aineisto julkaistu 2007-2022	Aineisto julkaistu ennen 2007
Full text	Ei koko tekstiä saatavilla
Aineisto maksuton	Aineisto maksullinen
Lähdeluettelo saatavilla	Ei lähdeluetteloa
Vastaa tutkimuskysymykseen	Ei vastaa tutkimuskysymykseen
Julkaisukieli suomi tai englanti	Julkaisukieli muu kuin suomi tai englanti
Vertaisarvioitu	Ei vertaisarvioitu

Taulukko 1. Sisäänotto- ja poissulkukriteerit

Saatuja hakuja arvioitiin ensin otsikon perusteella ja poistettiin kaikki päällekkäiset julkaisut. Kaikista artikkeleista luettiin tiivistelmät ja poistettiin tutkimukseen kelpaamattomat aineistot. Lopulliseksi kirjallisuuskatsauksen aineistoksi muodostui 12 tieteellistä tutkimusta tai artikkelia, jotka täyttivät sisäänottokriteerit. Aineistosta 4 valikoitui viitehaun avulla. Aineisto oli Suomesta, Yhdysvalloista, Taiwanista ja Ruotsista. Mukaan kirjallisuuskatsaukseen otettiin myös yksi katsaus, koska sen tulokset tukivat tutkimusartikkeleiden tuloksia. Tietokantahaun tulokset on esitelty taulukossa 2.

Tietokanta	Hakusanat	Tulosten määrä	Rajaus otsikon/tiivistelmän perusteella	Rajaus koko tekstin perusteella
Medic	Perehd* AND hoitotyö "Orientation process" OR orientation AND nursing	29	3	1
CINAHL	("Orientation program" or orientation) AND (nursing OR nursing OR nurses)	49	2	1
Pubmed	(Orientation process[Title/Abstract]) AND (nursing[Title/Abstract])	24	9	6
Harmaa kirjallisuus ja viitehaku		15	6	4

Taulukko 2. Tietokantahakutaulukko

Kirjallisuuskatsaukseen valikoitunut aineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä. Tällöin aineisto on mahdollista tiivistää niin, että sitä voidaan kuvailla lyhyesti ja yleistettävästi. Aineiston analyysissä haetaan vastauksia tutkimustehtäviin ja tutkimuksen tarkoitukseen ja se perustuu induktiiviseen päättelyyn. (Kylmä & Juvakka 2014, 112-113; Tuomi & Sarajärvi 2018.) Aineistosta taulukoitiin tekijät, julkaisuvuosi, käytetyt menetelmät sekä keskeisimmät tulokset. Analyysiä ohjasi tutkimuskysymys.

Aluksi tutustuttiin aineistoon lukemalla se huolellisesti läpi. Induktiivinen sisällönanalyysi etenee pelkistämisen, ryhmittelyn ja abstrahoinnin mukaan vaiheittain. Ensimmäisessä vaiheessa aineisto pelkistettiin ja tällöin tutkimukselle epäolennaiset asiat karsittiin pois. Toisessa vaiheessa aineisto ryhmiteltiin ja pelkistetyt käsitteet yhdistettiin omiksi ryhmikseen, joista muodostui alaluokkia. Kolmannessa vaiheessa alaluokista ryhmiteltiin edelleen yläluokkia ja pääluokka. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 167.) Kirjallisuuskatsaukseen hyväksytty aineisto on kuvattu liitteessä 1. Kirjallisuuskatsauksen tuloksia hyödynnettiin opinnäytetyön seuraavassa vaiheessa eli tehosan henkilöstölle suunnatun kyselyn laatimisessa.

5.3 Perehdyttämisen kehittämistarpeiden kokoaminen

Tässä opinnäytetyön empiirisessä tutkimusosuudessa menetelmänä oli kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Tavoitteena oli tutkimusmenetelmän avulla saada tutkittavien henkilöiden mielipiteitä ja kokemuksia mahdollisimman syvällisesti ja saada ilmiöstä mahdollisimman hyvä kuvaus. Tällöin on mahdollista käyttää tutkimuksen avulla saatua tietoa kehittämistyön tukena ja soveltaa tietoa käytäntöön. (Toikko & Rantanen 2009; Kananen 2017, 33.) Laadullisessa tutkimuksessa on olennaista, että tutkimukseen osallistuvilla henkilöillä on omakohtaista kokemusta tutkittavasta asiasta tai ilmiöstä. Tärkeää on myös se, että henkilöt, jotka osallistuvat tutkimukseen tietävät asiasta mahdollisimman paljon. Tiedonantajien valinta on tutkimukseen sopiva ja harkittu. (Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Tehosan työntekijöiden mielipiteitä ja kokemuksia perehdytyksestä kartoitettiin Wepropol-kyselyn avulla toukokuussa 2022. Kysely sisälsi avoimia kysymyksiä ja kysymysten teemat muodostettiin kirjallisuuskatsauksen tuloksista. Avointen kysymysten käyttö on tarkoituksenmukaista silloin, kun vastaajajoukko on aktiivinen ja kantaaottava (Ojasalo ym. 2014, 132). Avoimilla kysymyksillä on mahdollista myös saada laajempaa ja määrällisesti enemmän tietoa verrattuna suljettuihin kysymyksiin (Kananen 2017, 98). Kyselylomake tulee aina testata ennen lopullisen tutkimuksen tekemistä ja se on hyvä myös antaa tutkimuksen ohjaajalle luettavaksi. Tällöin on mahdollista tehdä vielä muutoksia ja täydentää kyselylomaketta. (Ojasalo ym. 2014, 133.) Kyselyä testattiin etukäteen kahdella henkilöllä. Toinen on ollut sijaisena tehosassa sekä tekee keikkatyötä siellä ja toinen on tämän opinnäytetyön työelämän ohjaaja, joka on projektipäällikkönä kehittämässä tehosan toimintaa. Kyselyä muokattiin saadun palautteen perusteella muuttamalla sanamuotoja ja tarkentamalla kysymyksiä.

Kaikille sillä hetkellä tehosassa työskenteleville (30 hlö) lähetettiin sähköpostitse saatekirje (Liite 2), jossa kerrottiin opinnäytetyön tarkoituksesta ja toteutettavasta kyselystä ja viestin lopussa oli linkki kyselyyn. Vastausaikaa kyselyyn oli kaksi viikkoa. Vastausaikana kyselyyn ei tullut kuin kaksi vastausta ja siksi vastausaikaa pidennettiin viikolla. Samalla myös sähköpostitse muistutettiin tehosan työntekijöitä vastaamaan kyselyyn.

Webropol-kyselyn aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä analyysillä ja analysoinnissa edettiin kerätyn aineiston ehdoilla. Laadullisessa tutkimuksessa lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen ja tutkittavaa kohdetta pyritään kuvaamaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Tutkija ei laadullisessa tutkimuksessa päätä mikä on tärkeää. (Hirsjärvi ym. 2010, 160.) Aineiston analyysiä ohjasi opinnäytetyön kehittämistehtävä ja hajanainen aineisto muutettiin analyysin avulla selkeäksi. Opinnäytetyössä haettiin vastauksia kehittämistehtävän antamaan kysymykseen. (Kylmä & Juvakka 2014, 113; Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Tutkittavaa ilmiötä jäsennettiin luokittelun avulla ja yhdistelemällä sisällöllisesti samankaltaiset osat. Aineistosta etsittiin alkuperäisilmaisuja, joista saatiin johdonmukaisia kokonaisuuksia ja nämä luokiteltiin omiin ryhmiinsä. Jokaiselle ryhmälle annettiin sitä parhaiten kuvaava nimi ns. kattokäsitteeksi. Lopuksi aineisto tiivistettiin ja tarkoituksena olikin kuvata tiivistetyssä muodossa tutkittavaa ilmiötä. Aineiston tiivistämisessä otettiin huomioon, että sen olennainen sisältö säilyy. (Kylmä & Juvakka 2014, 113, 117; Tuomi & Sarajärvi 2018.) Taulukossa 3 on kuvattu esimerkki kyselyn vastauksien analyysistä.

Alkuperäisilmaisu	**Alaluokka**	**Yläluokka**
Perehdytyksessä olisi hyvä tulla esille tehosan tavanomaisia päivittäiskäytäntöjä *Miten päivittäinen työ hoituu* *Tehosan työkuva, mitä tehdään*	Tehosan päivittäiset käytännöt	Perehdytyksen sisältö ja ohjeistus

Taulukko 3. Esimerkki Webropol-kyselyn vastausten analyysistä

6 Tulokset

6.1 Onnistunut perehdytys hoitotyössä

Kirjallisuuskatsauksen avulla selvitettiin, minkälaista on onnistunut perehdytys hoitotyössä ja tästä muodostui kirjallisuuskatsauksen pääluokka. Sisältö analysoitiin induktiivisella sisällön analyysilla ja tulokset tulivat analyysin pohjalta tulleiden yläluokkien mukaan. Näitä yläluokkia muodostui kolme ja ne olivat työyhteisöön liittyvät tekijät, perehdyttämiseen liittyvät tekijät ja organisaatioon liittyvät tekijät. Alaluokkia muodostui yhteensä kahdeksan.

Työyhteisöön liittyvät tekijät

Tutkimuksissa on huomattu, että perehdyttäjällä on kriittinen rooli uuden työntekijän perehdytyksessä. Perehdyttäjän antama tuki uudelle työntekijälle on tärkeää ja hän toimii myös roolimallina (Peltokoski ym. 2015b, 619; Pasila 2017, 24.) Pattersonin ym. (2010, 206) tutkimuksessa nimetty perehdyttäjä koettiin merkitykselliseksi perehdytyksen alussa. Perehdytyksen edetessä huomattiin, että jos perehtyjällä oli useampi perehdyttäjä, oli perehtyjällä mahdollista saada kattavampi kuva siitä, kuinka potilaita hoidettiin ja kohdattiin sekä miten sairaanhoitajalla oli mahdollista organisoida työtään. Myös Dellasegan ym. (2009, 315) mukaan kokeneelle sairaanhoitajalle ei ollut niin tärkeää nimetty perehdyttäjä eikä perehdyttäjän puutetta koettu ongelmana.

Hyvässä perehdytyksessä on tärkeää perehdyttäjän tietotaito, työkokemus sekä perehdyttäjän tapa opettaa perehtyjää. Olennaista on myös perehdyttäjän henkilökohtaiset ominaisuudet; positiivinen asenne sekä työhön että perehdyttämiseen ja vastuunotto perehdyttämisestä. (Lindfors 2017, 259.) Hyvä perehdyttäjä auttaa uutta työntekijää sekä ajattelemaan että työskentelemään itsenäisesti. Perehdyttäjän tuen avulla onkin mahdollista saada uuden työntekijän itseluottamus parantumaan. (Pasila 2017, 24.)

Perehdytyksessä merkittävässä asemassa on vuorovaikutus perehtyjän ja perehdyttäjän välillä. Kun perehdytys onnistuu auttaa se uutta työntekijää työskentelemään itsenäisesti. (Pasila ym. 2017, 24.) Vastavalmistuneet sairaanhoitajat kaipaavat perehdyttäjältään tukea ja johdonmukaista ja oikea-aikaista palautetta (Pasila ym. 2017, 25) sekä yksilöllisten tarpeiden huomioonottamista (Garcia ym. 2017, 167; Pasila ym. 2017, 25). Myös perehtyjän omalla asenteella on merkitystä perehdytyksen onnistumiseen. Perehtyjän tulee itse olla avoin ja valmis muutoksiin (Lindfors 2017, 259) ja ymmärtää oman roolinsa erityispiirteet perehtyjänä (Dellasega 2009, 315.) Lindforsin ym. (2020, 67) mukaan varsinkin rakentava palaute auttaa perehtyvää sairaanhoitajaa paitsi tunnistamaan osa-alueet, joita ei hallitse niin hyvin, niin huomaamaan myös asiat, jotka ovat jo hallussa.

Työyhteisöön liittyvät tekijät onnistuneessa perehdytyksessä on kuvattu taulukossa 4.

Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
Nimetty perehdyttäjä (6) Perehdyttäjä roolimallina (2, 11) Perehdyttäjä lisää perehtyjän tyytyväisyyttä (11) Perehdyttäjän tiedot (1) Perehdyttäjän taidot (6, 5, 1) Ammatillisia työkaluja (6) Perehdyttäjän työkokemus (1) Perehdyttäjän tuki (6, 2) Perehdyttäjän tapa opettaa (1) Jatkuva vuoropuhelu perehdyttäjän kanssa (7) Mentori neuvoo ja ohjaa (10)	Perehdyttäjään liittyvät tekijät	Työyhteisöön liittyvät tekijät	Onnistunut perehdytys hoitotyössä
Perehtyjän yksilöllinen suuntautuminen (5, 2) Perehtyjän yksilölliset tarpeet (10) Perehtyjän saama palaute (2, 5) Tuen saaminen (2) Perehtyjä avoin ja valmis muutoksiin (1) Oman roolin erityispiirteet (7) Tuomitsematon lähestymistapa kritiikkiin (7)	Perehtyjään liittyvät tekijät		

Taulukko 4. Työyhteisöön liittyvät tekijät

Perehdyttämiseen liittyvät tekijät

Useassa eri tutkimuksessa tuli esiin perehtymiseen käytettävä aika ja sen tärkeys. Pitkällä perehdytysajalla on vahva yhteys siihen, kuinka kattavaa perehdytys on (Peltokoski ym. 2015b, 620). Riittävä aika perehtymiseen auttaa henkilökuntaa sitoutumaan työhön ja se vaikuttaa myös työhyvinvointiin positiivisesti (Peltokoski 2019, 7). Rush ym. (2013) määrittelevät, että perehdytykseen pitäisi käyttää vähintään neljä viikkoa aikaa, jotta se olisi riittävää (Rush 2013, 152). Kuitenkin tärkeämpää on perehdyttäjän kanssa vietetty laadukas aika kuin perehdytyksen määrä (Lindfors ym. 2020, 68).

Organisoitu ja perehtyjää tukeva perehdytysprosessi on tärkeää. Sekä työyksikön että koko organisaation perehdytysmateriaalilla on olennainen osa perehdytyksessä ja niitä voidaankin pitää onnistuneen perehdytyksen välineinä. Tärkeää on se, että perehdytysmateriaalit ovat ajantasaisia (Lindfors 2017, 259.) Erillisellä perehdytyslistalla tai -aikataululla voidaan perehdytys kohdistaa juuri niihin osa-alueisiin, joihin on tarvetta (Garcia 2017, 167). Koska sairaaloissa resurssit ovat usein niukat, uusien työntekijöiden osaamistaso tulisi määrittää

etukäteen ja räätälöidä perehdytys yksilöllisten tarpeiden mukaan (Peltokoski ym. 2015a, 960).

Pattersonin ym. (2010, 209) tutkimuksessa kävi ilmi, että vastavalmistuneiden sairaanhoitajien perehdytysohjelmassa akuuttihoitoon on hyötyä simulaatioharjoituksista oppimisen välineenä. Monforto ym. havaitsivat, että simulaatio-oppimisen yhteydessä sairaanhoitajien on helppo esittää kysymyksiä ja näin saada tukea oppimiseen. Sairaanhoitajat myös kokivat itse, että simulaatio on tehokas oppimisen väline ja kasvattaa itseluottamusta tehdä itsenäisiä päätöksiä. (Monforto ym., 2020, 56, 63.)

Myös tietokonepohjainen oppiminen on todettu hyväksi tavaksi oppia uusia asioita ja se on käyttökelpoinen tapa sekä perehdytysvaiheessa että myöhemmin työelämässä. Verkko-oppimisella on mahdollisuus saada konkreettinen käsitys sekä työympäristöstä että työtehtävistä ja oppia asioita omaan tahtiin. Tärkeä tekijä työntekijöiden tyytyväisyyden kannalta on verkkoympäristön helppokäyttöisyys. Verkkopohjaiset perehdytysmateriaalit on kuitenkin suunniteltava niin, että siitä voi saada yksilöllisen oppimiskokemuksen. (Shih ym. 2013, 349.)

Perehdyttämiseen liittyvät tekijät onnistuneessa perehdytyksessä on kuvattu taulukossa 5.

Pelkistetyt ilmaukset	**Alaluokka**	**Yläluokka**	**Pääluokka**
Pitkä perehdytys on tärkeää (5) Mitä pidempi perehdytys sen parempi (11) Perehdytyksen kesto vähintään neljä viikkoa (12) Vastavalmistuneen perehdytys vähintään 49h/2vko (12)	Perehdytyksen kesto	Perehdyttämiseen liittyvät tekijät	Onnistunut perehdytys hoitotyössä
Ammatilliset arviointitavoitteet (10) Pätevyyden tarkistuslistat (10) Perehdytysmateriaali (1) Perehdytyslista (10) Verkko-oppiminen (8) Simulaatio-oppiminen (4, 6) Interaktiivinen oppiminen (4) Tietokonepohjainen koulutusmoduuli (10)	Perehdytyksen muodot		
Ei liikaa informaatiota kerralla (3) Ei liikaa vastuuta kerralla (3) Konkreettista tietoa mahdollisimman paljon (7) Jatkuva vuoropuhelu havainnoista ja oletuksista (7)	Perehdytyksen sisältö		

Samanlainen perehdytys ei käy kaikille (7) Perehdytys räätälöitävä yksilöllisten tarpeiden mukaan (3, 10) Tasa-arvoiset perehdytyskäytännöt (1)			

Taulukko 5. Perehdyttämiseen liittyvät tekijät

Organisaatioon liittyvät tekijät

Työpaikan esimiehen rooli koetaan tärkeäksi. Esimiehen tulisi olla helposti lähestyttävä ja tavoitettava ja hänellä on myös vastuu työn organisoinnista. Hyvällä johtajalla koetaan myös olevan tärkeä osa hyvän ja avoimen työilmapiirin luomisessa. (Gellerstedt ym. 2018, 1691.) Myös Lindfors ym. (2017, 259) toteavat inhimillisen johtamiskulttuurin olevan merkittävä tekijä työntekijöiden tyytyväisyyden, työssä pysymisen ja myös työhön rekrytoinnin kannalta. Onnistuneen perehdytyksen näkökulmasta on tärkeää, että perehdytykselle on organisaatiolta tuki ja että työyksikössä on selkeät säännöt.

Organisaatioiden erilliset perehdytysohjelmat todettiin useammassa tutkimuksessa tärkeiksi. Perehdytysohjelmassa on olennaista selkeä aikataulu, perehdytyksen tavoite ja se, että perehdytettävät asiat käydään läpi oikeassa järjestyksessä. (Patterson ym. 2010, 208.) Lisäksi perehdytykseen tulee olla varattuna riittävät resurssit (Lindfors ym. 2017, 259). Peltokosken ym. (2015a, 959-960) mukaan perehdytysohjelmassa on keskeistä, että sitä arvostetaan koko sairaalassa. Perehdytyksen vastuut tulee olla jaettu niin uuden työntekijän kuin muiden työntekijöiden, varsinaisten perehdyttäjien ja esimiesten kesken. Perehdytysohjelmassa tulee myös huomioida se, ettei uudelle työntekijälle sälytetä kerralla liikaa vastuuta tai uutta tietoa. Perehdytyksessä onkin tärkeää huomioida uusien työntekijöiden osaamistaso. Organisaatioon liittyvät tekijät onnistuneessa perehdytyksessä on kuvattu taulukossa 6.

Pelkistetyt ilmaukset	**Alaluokka**	**Yläluokka**	**Pääluokka**
Helposti lähestyttävä esimies (9) Selkeät säännöt työpaikalla (1) Perehdytykselle johdon tuki (1) Inhimillinen johtamiskulttuuri (1)	Johtaminen	Organisaatioon liittyvät tekijät	Onnistunut perehdytys hoitotyössä
Avoin ilmapiiri (9) Hyvin toimiva kommunikaatio (9) Tervetullut olo (8) Työpaikan houkuttelevuus (3)	Ilmapiiri		

Työntekijät pysymään työssä (3)			
Organisaatiosta kaikki olennainen tieto saatavilla (8) Resurssien kohdentaminen (1) Päivitetty perehdytysmateriaali (1) Erillinen perehdytysohjelma (6) Riittävät resurssit yksikössä (1)	Resurssit		

Taulukko 6. Organisaatioon liittyvät tekijät onnistuneessa perehdytyksessä

6.2 Perehdyttämisen kehittämistarpeet

Tehosan työntekijöille lähetettyyn kyselyyn vastasi yhdeksän henkilöä. Tämä on 30 prosenttia kaikista tehosan tutkimuksen tekohetkellä työskennelleistä henkilöistä. Koska kyseessä on laadullinen tutkimus ei huomio kiinnity saatujen vastausten määrään. Kysymyskohtaiset vastaukset löytyivät Webropol-kyselyn raportointivälilehdeltä. Vastaukset olivat yleisesti lyhyitä ja selkeitä ja niiden tulkintaan ei liittynyt epäselvyyttä.

Perehdytyksen sisältö ja ohjeistus

Perehdytykseen toivottiin paljon konkreettisia asioita käytännön työstä. Tärkeänä koettiin, että perehdytyksessä käydään perusteellisesti läpi varsinainen työnkulku ja annetaan käytännönläheiset neuvot eri tilanteisiin. Kaikkien toimenpiteiden teko ja laitteiden oikeaoppinen käyttö oli oleellista ja useammassa vastauksessa painotettiin, että myös auton käyttöön ja huoltoon pitää muistaa paneutua perehdytyksessä. Toisaalta myös todettiin, että perehdytyksessä ei ole mahdollista käydä läpi jokaista mahdollista tilannetta vaan kokeneellekin hoitajalle tulee vastaan asioita, joihin ei tiedä vastausta. Tällöin on tärkeää, että tietää mistä on mahdollista etsiä tietoa.

Perehdyttämiseen toivottiin sekä sähköistä materiaalia että paperista kansiota, josta asioita voi lukea. Useampi vastaaja koki, että perinteinen paperinen materiaali olisi luettavin, mutta samalla myös huomioitiin, että moni käytäntö ja asia vanhenee nopeasti ja paperisen materiaalin päivittäminen on haastavaa. Jonkinlaista perehdytyskorttia, johon voi esimerkiksi ruksia käydyn asian toivottiin myös suurimmassa osassa vastauksia.

Perehdytykseen sisältöön ja ohjeistukseen liittyvät asiat on kuvattu taulukossa 7.

Alkuperäisilmaisu	Alaluokka	Yläluokka
Perehdytyksessä olisi hyvä tulla esille tehosan tavanomaisia päivittäiskäytäntöjä *Miten päivittäinen työ hoituu* *Tehosan työkuva, mitä tehdään*	Tehosan päivittäiset käytännöt	Perehdytyksen sisältö ja ohjeistus
Turvallinen kotikäynti ohjeistus *Työturvallisuus*	Ohjeistus turvalliseen kotikäyntiin	
konsultointi *ketä konsultoidaan missäkin tilanteessa*	Konsultointiohjeet	
mihin/miten kirjataan (ajanvarauskirjat)	Kirjaamisohjeet	
autojen tsekkaukset, missä tankkaus, huolto ja renkaanvaihdot *autojen päivittäis- ja viikkohuolto* *tutustuminen autoihin ja niiden huoltoon/puhdistuksiin yms*	Auton käyttö	
Mahdollisuus lukea ja kerrata kirjallista materiaalia esim. teams tiedostosta *Perehdytyskortti tehosan erityisasioista. Perehdytysohje kansiona tehosan toimistoille* *Oheismateriaali omaan työtilaan, kootusti, mistä perehtyjän helppo löytää* *Perehdytyskansio, jossa ohjeet uudelle työntekijälle* *Perehdytyskortilla voi varmistaa joitain erityispiirteitä* *Perehdytysmateriaalin päivittäminen on oltava helppoa*	Perehdytysmateriaalin saatavuus	
erilaisten iv-yhteyksien, laskimoporttien yms. läpikäynti *cystofix- ja peg-letkuihin perehtyminen* *haavahoitojen perusteet* *VAC ja PICO* *Laboratorionäytteenotto ja näihin liittyvät käytännöt* *pca*	Erilaiset hoitotoimenpiteet	
Lääkeluvat/lääkelupakäytännöt-kuka tarkastaa, kenelle toimitetaan, kuka allekirjoittaa-milloin, missä uusitaan, kuka ottaa näyttöjä vastaan *Lääkkeiden tilaus*	Lääkeasiat	
tilastointi	Tilastointi	
Laskutus	Laskutus	
puhelin *Virve*	Viestintävälineet	

Taulukko 7. Perehdytyksen sisältöön ja ohjeistukseen liittyvät asiat tehosassa

Perehdytyksen käytännön toteutus

Perehdytys on tähän asti toteutettu tehosassa kollegan kanssa yhdessä työskentelemällä ja tämän mallin toivottiin jatkuvan tulevaisuudessakin. Osassa vastauksia nähtiin hyötyä siinä, että perehdyttäjä vaihtuu välillä, jolloin on mahdollista, että uusi perehdyttäjä tuo uusia

asioita esille. Tärkeänä pidetiin sitä, että perehdyttäjä on tarpeeksi kokenut. Vastauksissa korostettiin sitä, että perehdytysvuorojen pitäisi olla yhtä pitkiä kuin varsinaiset työvuorotkin, jotta työpäivän kulku tulee selkeästi esille. Myös esimiehen toivottiin ottavan osaa perehdytykseen hoitamalla esimiehelle kuuluvia asioita kuten erilaiset tunnukset, avaimet ja lääkeluvat, jotta uusi työntekijä ei joudu selvittämään näitä asioita itse.

Kollegan kanssa yhdessä työskentely nähtiin mahdollisuutena ja vertaisoppiminen yhtenä perehdytyksen välineenä. Kollegan kanssa työskentely antaa mahdollisuuden erilaisiin näkökulmiin ja myös konkreettisia toimintamalleja työhön. Yleensäkin itse varsinaiseen työhön osallistuminen todettiin parhaana keinoa oppia käytännön työ.

Perehdytyksen käytännön toteutukseen liittyviä asioita on kuvattu taulukossa 8.

Alkuperäisilmaisu	**Alaluokka**	**Yläluokka**
Toisen hoitajan kanssa voi käydä yhteiskäynneillä, jolloin vertaisoppiminen tukee uusien asioiden ja tietojen leviämistä *Toisen hoitajan kanssa yhdessä työskentely antaa roolimallia* *Perehtyminen todennäköisesti parhaiten kentällä mukana olemalla ja töitä tehdessä tapahtuu* *vähintään 1 vuosi kentällä kokeneen kollegan kanssa* *Alkuun toisen työntekijän mukana työskentelemällä, kuten tähänkin asti. Perehdytysasiat käydään läpi sinä aikana*	Vertaisoppiminen	Perehdytyksen käytännön toteutus
Perehdytysvuorojen tulisi olla kokonaiset vuorot, eli ei puolikkaita päiviä vaan 12h15min. Tällöin näkee koko vuoron sisällön *Perehdytysvuorot ehdottomasti normaalin työajan mukaiset!*	Perehdytysvuorojen kesto	
Esihenkilö osallistuu perehdytykseen omalta osaltaan *Esihenkiöt- tehtävät ja mistä asioista työntekijän näkökulmasta vastaavat*	Esihenkilön rooli	

Taulukko 8. Perehdytyksen käytännön toteutukseen liittyvät asiat

Perehdytyksen ajoitus

Perehdytyksen ajoitus toivottiin sijoittuvan niin, ettei uusi työntekijä olisi heti vahvuudessa. Huomiota toivottiin myös kiinnitettävän siihen, ettei uusia työntekijöitä olisi samassa vuorossa liian montaa, jolloin perehtyminen on yksilöllisempää. Perehdytysajan pituuden toivottiin vaihtelevan muutaman päivän ja vuoden välillä.

Perehdytyksen ajoitukseen liittyviä asioita on kuvattu taulukossa 9.

Alkuperäisilmaisu	Alaluokka	Yläluokka
Normaalien työvuorosyklien mukaisesti	Normaalit työvuorot	Perehdytyksen ajoitus
Ennen varsinaiseen työvahvuuteen siirtymistä *Ensimmäisen kuukauden aikana* *Työsuhteen ensimmäisinä päivinä*	Perehdytyksen alkaminen	

Taulukko 9. Perehdytyksen ajoitukseen liittyviä asioita

Perehdytyksen onnistumisen varmistus

Jonkinlaisen perehdytyskortin koettiin olevan avain onnistuneeseen perehdytykseen. Ruksittavasta kortista näkee mitä asioita on jo käyty läpi ja mitkä ovat vielä kesken. Tällainen kortti voi olla joko manuaalinen tai sähköinen, tärkeintä on, että sillä saavutetaan tasalaatuisuutta; perehdytyskortin avulla jokaisen uuden työntekijän kanssa tulee käytyä samat asiat läpi. Myös kommunikaatioon toivottiin yleisesti parannusta. Esimies voisi perehtymisen aikana kysellä kuinka perehtyminen etenee ja onko työnteko alkanut miten sujumaan. Näin voisi myös saada tietoa erehdytyksen tasosta ja onko jotain mihin tulisi perehdytyksessä enemmän kiinnittää huomiota. Taulukossa 10 on kuvattu perehtymisen onnistumisen varmistamiseen liittyviä asioita.

Alkuperäisilmaisu	Alaluokka	Yläluokka
Rastituslista-joko manuaalinen tai koneelle, mihin tulevat päivämäärät milloin asiat on käyty läpi/käsitelty *Jonkinlainen "perehdytyskortti" tms. johon voisi merkitä, kun asia käyty läpi* *Jonkinlainen sapluuna tähän olisi hyvä olla, että tulisi kaikki asiat käytyä läpi*	Perehdytyskortti	Perehdytyksen onnistumisen varmistaminen
Jonkinlainen palautekeskustelu, jolloin työnantaja voisi olla yhteydessä uuteen työntekijään, perehdyttäjään ja toimipisteeseen kuinka käytännössä perehdytysaika menee. Tämä perusteella voisi kehittää perehdytysmateriaalia ja toimintaa	Palautekeskustelu	

Taulukko 10. Perehdytyksen onnistumisen varmistamiseen liittyviä asioita

Perehdytyksen kehittämisehdotukset

Useassa vastauksessa todettiin eri toimintamalleissa olevan epäselvyyksiä ja toivottiin systemaattisen perehdyttämisen osaltaan tuovan siihen apua. Olemassa oleva tieto on hajallaan ja jo kaiken yhteen paikaan kokoamisesta olisi apua perehdytyksessä. Perehdyttämiseen toivottiin jonkinlaisia yleisiä vaatimuksia ja standardeja, joilla perehtymisen taso voidaan pitää hyvänä. Perehdytyksessä pitäisi myös enemmän kiinnittää huomiota tehosan erikoistoimenpiteisiin. Perehdytyksen kehittämisen liittyviä asioita on kuvattu taulukossa 11.

Alkuperäisilmaisu	Alaluokka	Yläluokka
Yhtenäiset standardit ja vaatimukset perehdytyksiin	Perehdytyksen taso	Perehdytyksen kehittämisehdotukset
Palvelujärjestelmä ---ja tähän tarvitsisi jatkuvaa perehtymistä, koska asiat käytännöt muuttuvat kokoajan	Palvelujärjestelmä	
Käytetään hyväksi ja kootaan yhteen paikkaan jo valmiina olevaa materiaalia *Perehdytysmateriaali yhdessä paikassa*	Perehdytysmateriaali koottu yhteen paikkaan	
Hyvin monessa asiassa toimintamallit ovat erittäin epäselvät. Toivoisin jonkinlaista yleistä kartoitusta Tehosan kaikkiin toimintamalleihin	Toimintamallit	

Taulukko 11. Perehdytyksen kehittämiseen liittyviä asioita

6.3 Perehdytysohjelman arviointi

Perehdytyksen avuksi luotu materiaali annettiin tehosan uusimpien työntekijöiden arvioitavaksi. Toimintayksikön esimies valitsi yhdeksän uusinta työntekijää ja hänen toimestaan työntekijöille lähetettiin sähköpostitse linkki sekä saatekirje, jossa pyydettiin tutustumaan tuotettuun materiaaliin ja antamaan siitä palautetta vapaasti kirjoittaen. Vastausaikaa oli kaksi viikkoa. Kaikki työtekijät, joille palautekysely lähetettiin, olivat työskennelleet tehosassa alle vuoden. Palautekysely tehtiin Webropol-ohjelmalla, jolla vastaukset saatiin anonyymisti. Työantajan pyynnöstä tuotettua materiaalia ei julkaista opinnäytetyön liitteenä.

Kyselyyn vastasi ensin vain yksi työntekijä. Tämän jälkeen vastausaikaa pidennettiin viikolla ja työnantajan velvoitti työntekijöitä vastaamaan kyselyyn, tehosan toimintayksikön esimies muistutti asiasta tehosan viikoittaisessa aamupalaverissa. Tämän jälkeen vastauksia tuli viisi, jonka katsottiin olevan riittävä määrä. Kaikkien vastausten analysointi ei ollut yksiselitteistä, yhdestä vastauksesta ei suoraan saanut selvää mitä perehtymisen kohtaa milläkin kommentilla tarkoitettiin.

Palautteessa koettiin yleisesti perehdytyskortin olevan tarpeellinen ja että siitä olisi ollut hyötyä omassa perehdytyksessä. Muutamassa vastauksessa oli parannusehdotuksia ja tarkennuksia perehdytyskorttiin ja perehdytyskorttia muokattiinkin vielä saadun palautteen

perusteella. Myös tervetuloa tehosaan- kirjeeseen oli parannusehdotuksia ja myös sitä muokattiin vastaamaan paremmin käytännön tarvetta.

Yhdessä palautteessa kritisoitiin perehdytysmateriaalin määrää ja myös tiukkaa aikataulua ja toivottiin perehdytykseen lempeää alkua; leppoisaa tutustumista työhön ja työpaikkaan ja sitä, että ensimmäinen päivä oltaisiin vain sivustaseuraajana. Toisaalta perehdytyksen sisältöä ei voi vähentää ja myöskään työnantajalla ei ole resursseja vielä useampaan perehdytyspäivään niin että yhden kokonaisen työpäivän voisi olla pelkästään tarkkailijana. Kritiikkiä yhdessä vastauksessa oli myös ensihoitomaisesta tyylistä, joka ilmeisesti tarkoitti tuotettua kirjaamisen ohjetta. Kirjaamisen ohje oli laadittu THL:n ohjeiden mukaisesti ja tässä mahdollisesti tapahtui toimintakulttuurien yhteentörmäys. Tehosassa ei ole totuttu strukturoituun kirjaamisen malliin, vaan tähän asti jokainen on kirjannut omalla tyylillään esimerkiksi käyttämättä kaikkia otsikoita, joita uudessa kirjaamisen ohjeessa oli. Ensihoitomaailmassa kirjaaminen on ollut tietyn kaavan mukaista jo pitkään ja nyt ilmeisesti ajateltiin kirjaamisen mallin tulevan sieltä.

Yhdessä palautteessa toivottiin perehtymisen tueksi jonkinlaista opasta, jossa olisi kuvia ja työnkuvasta kertovia juttuja. Tehosan työntekijöille tehdyssä kyselyssä, jossa kartoitettiin perehdyttämisen tarpeita, ei tullut ilmi tällaisen oppaan tarve, vaan useammassa vastauksessa toivottiin ruksittavaa perehdytyskorttia. Opinnäytetyön tässä vaiheessa ollut enää mahdollista tuottaa toivottua opasta eikä myöskään työnantaja nähnyt sitä tarpeellisena.

7 Yhteenveto ja pohdinta

7.1 Tulosten tarkastelua

Perehdytyksestä on tehty sairaalaympäristössä useita tutkimuksia. Tehosa vie sairaalatasoista hoitoa potilaiden kotiin ja vaikka toimintaympäristö ei olekaan sama, voidaan ajatella samojen asioiden pätevän osaltaan myös tehosan toimintaan. Tutkimusten mukaan strukturoitu perehdytys on olennaista osaamisen kehittämisessä, työntekijöiden tyytyväisyyden ja uusien työntekijöiden työpaikkaan sitouttamisen kannalta (Garcia ym. 2017, 163). Onnistuneen perehdytysohjelman myötä uudet sairaanhoitajat pystyvät tarjoamaan potilaille turvallista, korkealaatuista ja potilaat huomioon ottavaa hoitoa (Monforto 2020, 54). Luodun perehdytysohjelman avulla tavoitteena onkin vahvistaa työhyvinvointia ja parantaa tehosan pito- ja vetovoimaa työpaikkana. Työyksikön perehdytysmateriaali on keskeinen osa perehdytystä ja sitä voidaan pitää onnistuneen perehdytyksen välineenä (Lindfors 2017, 259).

Kirjallisuuskatsauksen ja tehosan työntekijöille tehdyn kyselyn tuloksissa oli paljon yhtäläisyyksiä. Useammassa kyselyn vastauksessa pidettiin tärkeänä, että olisi jonkinlainen perehdytyskortti tai lista, johon voi merkitä, kun opeteltava asia on käyty läpi. Näin tulee varmasti käytyä kaikki asiat systemaattisesti läpi. Garcian (2017, 167) mukaan erillisellä perehdytyslistalla voidaankin perehdytys kohdistaa juuri siihen mihin on tarvetta.

Kyselyn vastauksissa korostui paperisen perehdytysmateriaalin olemassaolo. Manuaalinen kansio koettiin hyväksi ja helpoksi tavaksi lukea asioita. Tosin samalla myös huomioitiin, että perehdytysmateriaalin pitää olla helposti päivitettävä, koska jotkut asiat muuttuvat jatkuvasti. Näin ollen tieto myös vanhenee nopeasti. Tutkimuksissa huomattiin, että verkkopohjaisessa perehdytysmateriaalissa olennaista on sen helppokäyttöisyys; tämä lisäsi työntekijöiden tyytyväisyyttä. Verkkoympäristössä oli myös mahdollista opetella asioita omaan tahtiin. (Shih ym. 2013, 349.)

Kyselyn vastauksissa tuotiin ilmi, että useampi eri perehdyttäjä voisi olla hyvä, koska tällöin on mahdollista saada laajempi näkökanta asioihin ja oppia useampi eri toimintamalli. Tämä on huomattu aikaisemmissa tutkimuksissa myös. Pattersonin ym. (2016, 206) mukaan perehtyjä huomasi useamman perehdyttäjän myötä, että sairaanhoitajilla oli useampi eri tapa organisoida työtään ja kohdata potilas. Perehdyttäjä toimiikin roolimallina uudelle työntekijälle (Peltokoski ym. 2015b, 619; Pasila 2017, 24).

Tehosan työntekijöille suunnatun kyselyn tulosten mukaan perehdytys on tehokasta niin, että tehdään yhdessä töitä kokeneemman kollegan kanssa ja samalla käydään yhdessä opeteltavia asioita ja työnkuvaa läpi. Samalla myös koettiin, että perehdyttäjän tulee olla kokenut hoitaja, jos perehdyttäjä toimii toinen vasta työt kyseisessä yksikössä aloittanut

hoitaja ei perehdytyksen laatu ole niin hyvää. Tämä tuli esille myös kirjallisuuskatsauksen tuloksista. Lindforsin (2017, 259) mukaan hyvässä perehdytyksessä on tärkeää perehdyttäjän tietotaito, työkokemus sekä perehdyttäjän tapa opettaa perehtyjää. Olennaista on myös perehdyttäjän henkilökohtaiset ominaisuudet; positiivinen asenne sekä työhön että perehdyttämiseen ja vastuunotto perehdyttämisestä.

7.2 Eettisyys ja luotettavuus

Hyvä tieteellinen käytäntö on perustana sille, että tieteellistä tutkimusta voidaan pitää eettisesti luotettavana ja hyväksyttävänä. Myös tulokset ovat uskottavia ainoastaan silloin, kun tutkimus suoritetaan hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.) Myös ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene on antanut eettiset suositukset koskien ammattikorkeakoulujen opinnäytetöitä. Nämä suositukset pohjautuvat lainsäädäntöön sekä tiedeyhteisön kansallisiin ja kansainvälisiin tutkimuseettisiin linjauksiin, suosituksiin ja periaatteisiin. Ihmisiä ja inhimillistä toimintaa koskevissa tutkimuksissa on yleisen hyvän tieteellisen käytännön lisäksi noudatettava eettisiä periaatteita, joihin lukeutuvat itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, yksityisyyden suoja, tietoon perustuva oikeus osallistua tai olla osallistumatta tutkimukseen ja tutkimusaineiston avoimuus. (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto 2020.)

Kehittämis- ja tutkimustyön kaikissa vaiheissa tulee tehdä eettisten kysymysten tarkastelua. Työelämälähtöisessä kehittämistyössä korostuu sekä tieteen että työelämästä tulevat eettiset säännöt. Eettiset säännöt ovat samat kuin yleensäkin yhteiskunnassa ja työ tuleekin tehdä rehellisesti, huolellisesti ja tarkasti. Tavoitteiden pitää olla korkean moraalin mukaisia ja seurausten tulee hyödyttää käytäntöä. Kehittämistyö on inhimillistä toimintaa ja siksi hanketta tekevien rajoitukset ja vajavaisuudet ovat samalla myös hankkeen rajoituksia ja vajavaisuuksia. (Ojasalo ym. 2014, 48-49.)

Tutkimuksen luotettavuutta ja laatua määrittelee myös tutkimuksen eettinen kestävyys. Kriteereinä hyvälle tutkimukselle voidaan pitää käytettyjä lähteitä ja sisäistä johdonmukaisuutta (Tuomi & Sarajärvi 2018). Kun tarkastellaan kehittämistutkimuksen luotettavuutta, on siinä haasteena se, ettei kehittämistutkimuksella ole omaa tutkimusotetta. Kehittämistutkimuksessa luotettavuutta tuleekin tarkastella käytettyjen menetelmien avulla. (Kananen 2015a, 111.) Kylmä & Juvakan (2014, 127) mukaan laadullisen tutkimuksen luotettavuutta mitataan uskottavuudella, vahvistettavuudella, siirrettävyydellä ja refleksiivisyydellä. Jotta luotettavuutta pystyttäisiin arvioimaan, vaatii se opinnäyteyöltä riittävää dokumentaatiota (Kananen 2015a, 112).

Tässä opinnäytetyössä sitouduttiin hyvään tieteelliseen käytäntöön. Opinnäytetyö tehtiin LAB-ammattikorkeakoulun ohjeiden mukaan. Opinnäytetyötä varten tehtiin tutkimussuunnitelma ja tutkimusta varten haettiin tutkimuslupa kohdeorganisaatiolta. Koko opinnäytetyöprosessin ajan työskentely on perustunut huolellisuuteen ja rehellisyyteen ja tähän perustuu opinnäytetyön eettisyys. Kirjallisessa loppuraportissa on käytetyt lähteet kirjattu tarkasti lähdeluetteloon ja lähdeviitteet on merkitty asianmukaisesti. Opinnäytetyön aihe on tullut työelämästä ja työn uskottavuutta ja luotettavuutta lisää myös tutkijan aito kiinnostus tutkittavaa aihetta kohtaan.

Kirjallisuuskatsaukseen valikoitunut aineisto valittiin luotettavista tietokannoista. Aineisto noudatti aikaisemmin määriteltyjä sisäänottokriteerejä ja katsaukseen pyrittiin valikoimaan mahdollisimman monipuolista materiaalia. Koko kehittämistyön ajan raportointia tehtiin jatkuvasti, jolloin mikään ei ole tutkijan oman muistin varassa ja kaikki vaiheet on raportoitu tarkasti. Heikkoutena kirjallisuuskatsauksessa oli se, että tutkimusten arvion ja analysoinnin suoritti tutkija yksin, jolloin mahdollisuus tutkimuksen tai artikkelin väärinymmärtämiseen on suurempi kuin yhdessä yhden tai useamman henkilön kanssa työskennellessä.

Kun ilmiötä tarkastellaan useasta eri näkökulmasta ja usealla eri menetelmällä kutsutaan sitä triangulaatioksi eli monimetodiseksi toiminnaksi. Triangulaatiota voidaan käyttää vahvistettavuuden keinona, tällöin useista eri lähteistä haetaan tukea ilmiön tulkinnalle. (Kananen 2015b, 354; Kananen 2017, 177-178.) Tässä opinnäytetyössä on käytetty sekä kirjallisuuskatsausta että kyselyä ilmiön tarkasteluun ja näiden molempien tulokset olivat samansuuntaisia.

Kylmä & Juvakan (2014, 128) mukaan reflektiivisyydellä tarkoitetaan, että tutkijan tulee arvioida omaa vaikutustaan sekä tutkimusprosessiin että tutkimusaineistoon. Haastattelukysymysten laatimisessa on apua, jos tutkija tuntee kohderyhmän hyvin (Vilkka 2015). Tämän opinnäytetyön tekijä on tehnyt oman työnsä kautta läheistä yhteistyötä tehosan työntekijöiden kanssa ja vaikka hän ei ole itse työskennellyt tehosassa, tuntee hän yhteistyön ansiosta tehosan työtä. Tehosan hoitajille tehdyn kyselyn kysymykset eivät kuitenkaan ole tutkijan omia olettamuksia tehosan työstä, vaan kyselyn kysymysten teemat ovat tulleet tehdyn kirjallisuuskatsauksen tuloksista.

Tehosan henkilökunnalle suunnattu kysely ja toteutetun perehdytysohjelman arviointi toteutettiin niin, että vastaaminen tapahtui nimettömästi ja mitään taustatietoja ei kysytty. Näin ollen vastaajia ei pystynyt tunnistamaan vastauksista. Koska kyselyssä käytettiin avoimia kysymyksiä ei vastauksia pystynyt kontrolloimaan. Tällöin esiin voi tulla tietoja, joista vastaajan pystyy tunnistamaan. Kun kysymykset suunnitellaan huolellisesti, voidaan tunnisteiden määrää pienentää oleellisesti. (Kuula-Luumi 2022.) Vastaukset hävitettiin

asianmukaisesti tulosten analysoinnin jälkeen. Kyselyn vastausten luotettavuutta lisäsi se, että kaikki kyselyyn vastanneet työskentelivät yksikössä, johon kehittämistyönä tehtävä perehdytysohjelma tuotettiin, jolloin heillä oli ensikäden tietoa itse työstä. Heikkoutena kyselyssä voi pitää vastaajien pientä määrää, koska vain 30% kyselylinkin saaneista vastasi kyselyyn. Toisaalta vastauksissa oli havaittavissa saturaatiota eli vastauksissa toistui samoja asioita. Saturaatiolla tarkoitetaan sitä, että eri lähteistä saatavat tutkimustulokset alkavat toistua. Tällöin tutkittavasta ilmiöstä ei saada enää uutta tietoa eli aineiston tietty määrä tuo esille haetun teoreettisen näkökulman riittävästi. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 110; Kananen 2017, 179.) Opinnäytetyön toisena heikkoutena voidaan pitää tuotetun perehdytysmateriaalin arviointia. Tähän kyselyyn vastasi 5 henkilöä eli 55% kyselylinkin saaneista, jolloin ei välttämättä saatu kattavaa kuvaa tuotetun materiaalin käytettävyydestä ja siitä, onko materiaalista hyötyä käytännössä.

Siirrettävyydellä tarkoitetaan tutkimuksen tulosten siirrettävyyttä muuhun vastaavaan tilanteeseen (Kylmä & Juvakka 2014, 129). Tämän kehittämistyön tuotosta eli perehdytysohjelmaa ei pysty siirtämään suoraan toiseen työyksiköön, koska se koskee tiettyä toimintaympäristöä.

7.3 Jatkotutkimusaiheita

Jatkotutkimusehdotuksena on tutkia, miten perehdytys toteutuu jatkossa. Mitkä ovat kokemukset siitä, minkälaisena perehdytyksen taso koetaan ja onko perehdytysohjelmassa millaisia jatkokehittämisen tarpeita. Myös yhdessä palautteessa toivottua perehdytysopasta voisi mahdollisesti tuottaa.

Tutkimuksellisena kehittämistyönä voisi olla myös jonkinlainen näyttökoeohjelma, jolla testattaisiin, onko kaikki perehdytyksessä läpikäytävät asiat opittu oikeasti. Tehosassa on paljon toimenpiteitä, joita työntekijät tekevät itsenäisesti ja näiden toimenpiteiden minimi osaamistaso pitäisi kartoittaa ja kenties myös luoda kriteerit niiden tekemiseen.

Lähteet

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto. 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 1.7.2022. Saatavissa https://www.arene.fi/julkaisut/raportit/opinnaytetoiden-eettiset-suositukset/

*Dellasega, C., Gabbay, R., Durdock, K. & Martinez-King, N. 2009. An exploratory study of the orientation needs of experienced nurses. The Journal of continuing education in nursing, 40(7), pp. 311-316. Viitattu 26.3.2022. Saatavissa DOI:10.3928/00220124-20090623-04

Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: Grano Oy.

Eksote. Tehostettu kotisairaanhoito. Viitattu 26.5.2022. Saatavissa https://www.eksote.fi/terveyspalvelut/kotiin-annettavat-palvelut/tehostettu-kotisairaanhoito/Sivut/default.aspx

Eksote. 2019. Terveydenhuollon järjestämissuunnitelma 2019/2020-2023. Viitattu 5.11.2022. Saatavissa https://eksote.fi/wp-content/uploads/2022/01/Terveydenhuollon-järjestamissuunnitelma-2019-2020-2023.pdf

*Garcia M., Watt J., Falder-Saeed K., Lewis B. & Patton L. Orienting and Onboarding Clinical Nurse Specialists. Clinical Nurse Specialist. 2017; 31 (3): 163-168. Viitattu 24.3.2022. Saatavissa DOI: 10.1097/NUR.0000000000000294.

*Gellerstedt, L., Moquist, A., Roos, A., Karin, B. & Craftman, Å. G. 2019. Newly graduated nurses' experiences of a trainee programme regarding the introduction process and leadership in a hospital setting—A qualitative interview study. Journal of clinical nursing, 28(9-10), pp. 1685-1694. Viitattu 27.3.2022. Saatavissa DOI:10.1111/jocn.14733

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. 15.-16. uudistettu painos. Hämeenlinna: Kirjayhtymä.

Joki, M. 2018. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 6. painos. E-kirja. Helsinki: Helsingin Kamari Oy. Saatavissa rajoitetusti http://primo.lut.fi/lab

Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. 5. uudistettu painos. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 16.2.2022. Saatavissa rajoitetusti http://primo.lut.fi/lab

Kananen, J. 2015a. Kehittämistutkimuksen käytännön kirjoittamisen opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2015b. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kankkunen, P & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. 3. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro.

Koskela, K. 2022. Haastattelu 4.2.2022.

Koskinen, S. & Dahlström, T. 2018. Alisuoriutuminen työssä. E-kirja. Helsinki: Edita Publishing Oy. Viitattu 16.2.2022. Saatavissa rajoitetusti http://primo.lut.fi/lab

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

Kupias, P., Peltola, R. & Pirinen, J. 2014. Esimies osaamisen kehittäjänä. E-kirja. Sanoma Pro. Viitattu 19.2.2022. Saatavissa rajoitetusti http://primo.lut.fi/lab

Kuula-Luumi, A. Laadullisen aineiston anonymisointi. Teoksessa Vuori, J. (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 1.7.2022 Saatavissa https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/laadullisen-aineiston-anonymisointi/

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2014. Laadullinen terveystutkimus. 1.-3. painos. Porvoo: Bookwell.

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 1994/559. Saatavissa https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559

Lehtiö, L. & Johansson, E. 2016. Järjestelmällinen tiedonhaku hoitotieteessä. Teoksessa Suhonen, R. (toim.) Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. 2. korjattu painos. Turku: Turun yliopisto, 35-55.

LibGuide. LUT tiedekirjasto. Viitattu 25.3.2022. Saatavissa https://libguides.lut.fi/LABterveysala/tietoaineistot

*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. *Scandinavian journal of caring sciences, 36*(1), pp. 59-70. Viitattu 25.3.2022. Saatavissa DOI:10.1111/scs.12963

*Lindfors, K., Meretoja, R., Kaunonen, M. & Paavilainen, E. 2018. Preceptors' perceptions of the elements of a successful and an unsuccessful orientation period for newly graduated

nurses. Journal of nursing management, 26(3), pp. 256-262. Viitattu 25.3.2022. Saatavissa DOI:10.1111/jonm.12541

Miettinen, M., Kaunonen, M., Peltokoski, J. & Tarkka, M-A. 2009. Laadukas perehdyttäminen: Osa II Hoitotyön perehdytyksen prosessi ja sen arviointi. Hallinnon Tutkimus. Vol. 28 (2), 76-83. Viitattu 10.2.2022. Saatavissa https://journal.fi/hallinnontutkimus/issue/view/6890

Moilanen, S. 2014. Hoitotyön johtajien työhyvinvointi. Tampereen yliopisto. Pro gradu - tutkielma. Viitattu 18.2.2022. Saatavissa https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98560/GRADU-1455179247.pdf?sequence=1

*Monforto, K., Perkel, M., Rust, D., Wildes, R., King, K. & Lebet, R. 2020. Outcome-Focused Critical Care Orientation Program: From Unit Based to Centralized. Critical care nurse, 40(4), pp. 54-64. Viitattu 23.3.2022. Saatavissa DOI:10.4037/ccn2020585

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät: uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

*Pasila, K., Elo, S. & Kääriäinen, M. 2017. Newly graduated nurses' orientation experiences: A systematic review of qualitative studies. International journal of nursing studies, 71, pp. 17-27. Viitattu 26.3.2022. Saatavissa DOI:10.1016/j.ijnurstu.2017.02.021

*Patterson, B., Bayley, E. W., Burnell, K. & Rhoads, J. 2010. Orientation to Emergency Nursing: Perceptions of New Graduate Nurses. Journal of emergency nursing, 36(3), pp. 203-211. Viitattu 26.3.2022. Saatavissa DOI:10.1016/j.jen.2009.07.006

*Peltokoski, J., Vehviläinen-Julkunen, K., Pitkäaho, T., Mikkonen, S. & Miettinen, M. 2015a. The comprehensive health care orientation process indicators explain hospital organisation's attractiveness: A Bayesian analysis of newly hired nurse and physician survey data. Journal of nursing management, 23(7), pp. 954-962. Viitattu 1.4.2022. Saatavissa DOI:10.1111/jonm.12241

*Peltokoski J, Vehviläinen-Julkunen K, Miettinen M. Newly hired nurses' and physicians' perceptions of the comprehensive health care orientation process: a pilot study. J Nurs Manag. 2015b Jul;23(5):613-22. Viitattu 27.3.2022. Saatavissa DOI: 10.1111/jonm.12187

*Rush, K. L., Adamack, M., Gordon, J., Janke, R. & Ghement, I. R. 2015. Orientation and transition programme component predictors of new graduate workplace integration. Journal of nursing management, 23(2), pp. 143-155. Viitattu 26.3.2022. Saatavissa DOI:10.1111/jonm.12106

Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopiston julkaisuja. Viitattu 25.3.2022. Saatavissa https://www.uwasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf

Salonen, K., Eloranta, S., Hautala, T. & Kinos, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turun Ammattikorkeakoulu. Viitattu 1.7.2022. Saatavissa https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166494.pdf

*Shih, Y., Lee, T., Llie, C. & Mils, M. E. 2013. Evaluation of an Online Orientation Program for New Healthcare Employees. Computers, informatics, nursing, 31(7), pp. 343-350. Viitattu 22.3.2022. Saatavissa DOI:10.1097/NXN.0b013e3182999e11

Suhonen, R., Axelin, A. & Stolt, M. 2016. Erilaiset kirjallisuuskatsaukset. Teoksessa Suhonen, R. (toim.) Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. 2. korjattu painos. Turku: Turun yliopisto, 7-22.

Sulosaari, V. & Kajander-Unkuri, S. 2016. Integroitu kirjallisuuskatsaus. Teoksessa Suhonen, R. (toim.) Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. 2. korjattu painos. Turku: Turun yliopisto, 107-117.

Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla- näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki: Tammi.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta: näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. E-kirja. Tampere: Tampere University Press. Viitattu 20.5.2022. Saatavissa rajoitetusti http://primo.lut.fi/lab

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. E-kirja. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Viitattu 20.5.2022 Saatavissa rajoitetusti http://primo.lut.fi/lab

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Viitattu 1.7.2022. Saatavissa https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2021. Ammattibarometri: Sote-alalle on haasteellista houkutella työvoimaa ja pitää nykyisistä kiinni – alan työoloja kehitettävä. Viitattu 1.11.2022. Saatavissa Toimialaraportti: Sote-alalle on haasteellista houkutella työvoimaa ja pitää nykyisistä kiinni – alan työoloja kehitettävä - Työ- ja elinkeinoministeriön verkkopalvelu (tem.fi)

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2019. Ammattibarometri: Työvoimapulasta kärsivien ammattien määrä kääntynyt laskuun. Viitattu 1.11.2022. Saatavissa Ammattibarometri: Työvoimapulasta kärsivien ammattien määrä kääntynyt laskuun - Työ- ja elinkeinoministeriön verkkopalvelu (tem.fi)

Työsopimuslaki 2001/55.

Työturvallisuuskeskus. Työhön perehdyttäminen ja opastus. Luettu 1.2.2022. Saatavissa https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/v

Työturvallisuuslaki 738/2002.

Vilkka, H. 2014. Tutki ja havainnoi. Saatavissa http://hanna.vilkka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-havainnoi.pdf

Liite 1. Kirjallisuuskatsaukseen hyväksytty aineisto

Tekijät, vuosi	Aineisto	Menetelmät	Keskeiset tulokset
Lindfors, K., Meretoja, R. & Kaunonen, M. & Paavilainen, E. 2017 (1)	N=172	**Kvalitatiivinen** Kyselylomake, deduktiivinen sisällönanalyysi, lauseet kvantifioitiin	Keskeistä yhteisöllinen sitoutuminen, tätä lisää perehtyjän sosiaalinen kanssakäyminen. Perehdyttäjällä keskeinen merkitys, olennaista vahva tietotaito. Organisaatiolta riittävät resurssit ja johdon tuki. Kannustava työilmapiiri.
Pasila, K., Elo, S. & Kääriäinen, M. 2017 (2)	N=13	**Systemaattinen kirjallisuuskatsaus** Tutkimukset kvalitatiivisia, analysoitiin sisällön analyysilla	Merkittävää vuorovaikutus perehdyttäjän ja perehtyjän välillä; onnistuessaan auttaa työskentelemään itsenäisesti. Perehdyttäjän ammattitaitoon kiinnitettävä huomiota. Perehdytyksen onnistuessa toive olla yhteydessä perehdyttäjään myöhemmin; mentorointi.
Peltokoski, J., Vehviläinen-Julkunen, K., Pitkäaho, T., Mikkonen, S. & Miettinen, M. 2015 (3)	N=13	**Kvalitatiivinen** Naive Bayesin luokitus	Kattavalla perehdytyksellä voidaan lisätä sairaalaan houkuttelevuutta työpaikkana.
Monforto, R., Perkel, M., Rust, D., Wildes, R., King, K. & Lebet, R. 2020 (4)	N=150	**Kvantitatiivinen** Monimenetelmätutkimus	Suunnitellulla perehdytysohjelmalla perehdyttämine oli tasalaatuista. Sairaanhoitajien taito- ja tietotaso kasvoivat hoitotyössä.
Lindfors, K., Kaunonen, M., Huhtala, H. & Paavilainen, E. 2020 (5)	N=174	**Kvantitatiivinen** Osa kokeellista interventiotutkimusta	Perehdytys olennaista vastavalmistuneiden hoitajien alalla pysymiseen, siirtyminen työelämään on vaativaa niin emotionaalisesti kuin fyysisestikin. Alalla pysymisen kannalta siirtymisen tulisi olla mahdollisimman sujuvaa ja tässä keskeistä perehdytys.
Patterson, B., Bayley E., Burnell, K. & Rhoads, J. 2010 (6)	N=18	**Kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen**	Vastavalmistuneiden sairaanhoitajien kokemuksien

			ymmärtäminen antaa olennaista tietoa perehdytysohjelman suunnitteluun.
Dellasega, C., Gabbay, R., Durdock, K. & Mertinez-King, N. 2009 (7)	N=3	**Kvantitatiivinen** Päiväkirjat	Kolmivaiheinen perehdytysmalli, jossa tunnistettiin kokeneiden sairaanhoitajien tuki. Perehdytysohjelmassa tulisi käyttää erityisiä koulutussisältöjä ja -strategioita, jotta edistetään sitoutumista uuteen tehtävään.
Shih, Y., Lee, T., Liu, C. & Mills, M. 2013 (8)	N=167	**Kvantitatiivinen ja kvalitatiivinen** 154 kyselomaketta, 13 haastattelua	Uudet terveydenhuollon työntekijät suhtautuivat tietokonepohjaiseen oppimisohjelmaan myönteisesti. Verkko-oppiminen sopii uusille terveydenhuollon työntekijöille sekä perehdytysvaiheessa että jatko-oppimismenetelmänä.
Gellerstedt, L., Moquist, A., Roos, A., Bergkvist, K. & Gransjön Craftman, Å. 2018 (9)	N=19	**Kvalitatiivinen** Haastattelututkimus	Valmistuessa sairaanhoitajaksi on perehdytyksellä, omana itsenä pysymisenä ja esimiehellä tärkeä merkitys. Siirtyminen opiskelijasta sairaanhoitajaksi on haastavaa aikaa ja tässä esimiehellä on suuri merkitys. Vastavalmistuneilla sairaanhoitajilla on suuret odotukset perehdytysprosessia ja sen johtamista kohtaan.
Garcia, M., Watt, J., Falder-Saeed, K., Lewis, B. & Patton, L. 2017 (10)	N=6	**Kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen** Sähköpostikysely, avoimia kyselyjä ja Likertin asteikko	Perehdytys on välttämätöntä uuden työntekijän roolille organisaatiossa. Perehdytys on räätälöitävä yksilöllisten tarpeiden mukaan.
Peltokoski, J., Vehviläinen-Julkunen, K. & Miettinen, M. 2015 (11)	N=18	**Kvalitatiivinen** Poikkileikkaustutkimus, kuvaileva kyselylomake	Nimetty perehdyttäjä ja perehdytysprosessin kesto korreloivat positiivisesti kattavan perehdytysprosessin kanssa. Perehdytysprosessia on jatkuvasti päivitettävä ja

			siihen on saatava tukea sairaalaorganisaatiolta.
Rush, K., Adamack, M., Janke, R. & Ghemnet, I. 2013 (12)	N=245	**Kvalitatiivinen** Verkkokysely	Vastavalmistuneiden sairaanhoitajien osallistuminen erilliseen perehdytysohjelmaan oli merkityksellistä. Perehdytyksen kestolla ja tehtyjen työtuntien määrällä oli merkittävä merkitys

Liite 2. Saatekirje

Hei!

Opiskelen LAB ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalan Kliininen asiantuntija, hoitotyö koulutuksessa YAMK-tutkintoa. Teen opinnäytetyönä tutkimuksellisen kehittämistyön, jonka kohteena on Eksoten tehostetun kotisairaanhoidon perehdytys. Tarkoituksena on luoda tehostettuun kotisairaanhoitoon perehdytysohjelma, jonka avulla uusien työntekijöiden perehdytys on jatkossa tasalaatuista ja yhtä laajaa.

Tehosan perehdytysohjelman kehittämisessä hyödynnetään kirjallisuuskatsausta ja henkilöstön näkemyksiä. Henkilöstölle kohdennettuun kyselyyn pyydän Sinun vastauksiasi. Kysely sisältää avoimia kysymyksiä, joihin voit itse kirjoittaa vastaukset. Vastaaminen tapahtuu nimettömänä ja se on vapaaehtoista. Vastaamalla kyselyyn ilmaiset tietoisen suostumuksesi kyselyyn osallistumisesta. Kyselyn vastauksia käsitellään luottamuksellisesti ja ne ovat vain tutkimuksen tekijän hallussa. Vastaukset hävitetään asianmukaisesti opinnäytetyön valmistuttua. Kyselyyn pääset alla olevasta linkistä ja vastausaikaa on kaksi viikkoa eli 9.5.2022 saakka.

Opinnäytetyön on tarkoitus valmistua vuoden 2022 loppuun mennessä ja se julkaistaan Theseus palvelussa. Luotu perehdytysohjelma jää tehosan käyttöön ja sitä on jatkossa mahdollisuus muokata käytännön tarpeiden mukaisesti.

Jos sinulla on kysyttävää kehittämistyöstä vastaan mielelläni kysymyksiin.

Kiitos osallistumisestasi!

Marika Tarhonen

Linkki kyselyyn:
https://link.webropolsurveys.com/S/167C3637F983A904

Liite 3. Kysely

Kyselylomakkeen kysymykset

1. Mitä perehdytyksen tulisi sisältää?
2. Miten/missä perehdyttäminen tulisi ohjeistaa?
3. Miten perehdytys tulisi toteuttaa?
4. Miten perehdytys tulisi ajoittaa?
5. Miten perehdytyksen toteutuminen tulisi varmistaa?
6. Missä toimintamalleissa tehosassa on epäselvyyksiä tai et tiedä miten toimia niissä?
7. Mihin asioihin olisit itse kaivannut enemmän perehdytystä?
8. Mitä kehittämisehdotuksia sinulla on perehdytysmateriaaliin?