



Josefina Rantala

Tehokas alku uudessa työssä – Digitaalisen esiperehdytyksen rooli ja hyödyt hoitajien pe- rehdytysprosessissa terveydenhuollossa

Scoping-katsaus

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sairaanhoitaja (YAMK)

Hyvinvointijohtamisen tutkinto-ohjelma kehittyvissä sosiaali- ja terveyspalve-
luissa

Opinnäytetyö

07.12.2025

Tiivistelmä

Tekijä(t):	Josefina Rantala
Otsikko:	Tehokas alku uudessa työssä – digitaalisen esiperehdytyksen rooli ja hyödyt hoitajien perehdytysprosessissa terveydenhuollossa
Sivumäärä:	59 sivua + 5 liitettä
Aika:	07.12.2025
Tutkinto:	Sairaanhoitaja (YAMK)
Tutkinto-ohjelma:	Hyvinvointijohtamisen tutkinto-ohjelma kehittyvissä sosiaali- ja terveyspalveluissa
Ohjaaja(t):	Yliopettaja Salla Kivelä

Työelämään siirtyminen ja uuden työn aloittaminen korostavat perehdytyksen merkitystä sosiaali- ja terveydenhuollossa, jossa se vaikuttaa henkilöstön hyvinvointiin sekä potilas- ja asiakasturvallisuuteen. Digitalisaatio on uudistanut perehdytystä, mutta digitaalisen esiperehdytyksen hyödyistä on toistaiseksi vähän tietoa. Aihe on ajankohtainen, sillä alalla on tunnistettu tarve kehittää perehdytyskäytäntöjä vastaamaan muuttuneita tarpeita sekä vahvistaa työntekijöiden sitoutumista ja sujuvoittaa työn aloitusta digitalisaation keinoin.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata digitaalisen esiperehdytyksen roolia osana perehdytysprosessia ja tarkastella sen mahdollisia hyötyjä terveydenhuollon organisaatioissa. Tavoitteena oli lisätä ymmärrystä siitä, miten digitaalinen esiperehdytys voi tukea sujuvaa työn aloitusta ja sitoutumista. Työn tilaajana toimi Kontukoti.

Opinnäytetyö toteutettiin scoping-kirjallisuuskatsauksena. Aineiston haku tehtiin Wiley Online Library, Taylor & Francis, Sage Journals ja ProQuest Central -tietokannoissa, ja lisäksi tehtiin manuaalinen haku. Ennalta määritellyt sisäänotto- ja poissulkukriteerit ohjasivat aineiston valintaa, ja aineistoon sisältyi yksitoista vuosina 2019–2025 julkaistua alkuperäistutkimusta. Aineisto analysoitiin deskriptiivisellä sisällönanalyysillä.

Tulokset jakautuivat kahteen pääluokkaan: Digitaalisen esiperehdytyksen toteutusmuotoihin sekä sen hyötyihin, että haasteisiin. Ensimmäinen pääluokka muodostui yläluokista digitaaliset perehdytyskäytännöt, yksilöllinen ja sosiaalinen tuki sekä perehdytyksen kehittäminen ja arviointi. Toinen pääluokka sisälsi työntekijätason hyödyt, organisaatiotason hyödyt sekä digitaalisen perehdytyksen haasteet. Digitaalinen esiperehdytys toteutettiin rakenteisesti video-, verkko- ja mobiiliratkaisuilla, jotka mahdollistivat yhtenäisen ja omatahtisen valmistautumisen. Hyötyinä korostuivat ammatillisen varmuuden, psykologisen turvallisuuden ja perehdytyksen yhdenmukaisuuden vahvistuminen, kun taas haasteet liittyivät teknologian toimivuuteen, vaihtuviin digivalmiuksiin ja vuorovaikutuksen riittämättömyyteen. Johtopäätöksenä digitaalinen esiperehdytys on vaikuttava, kun sen sisältö, vastuut ja vuorovaikutus suunnitellaan johdonmukaisiksi ja tukemaan kasvokkaista perehdytystä.

Avainsanat: digitaalinen esiperehdytys, perehdytys, terveydenhuolto, uudet hoitajat

Tämän opinnäytetyön alkuperä on tarkastettu Turnitin Originality Check -ohjelmalla.

Abstract

Author(s):	Josefina Rantala
Title:	A Successful Start in a New Position: The Role and Benefits of Digital Preboarding in Nurses' Onboarding Processes in Healthcare
Number of Pages:	59 pages + 5 appendices
Date:	7 December 2025
Degree:	Master of Health Care (Nursing)
Degree Programme:	Master's Degree Programme in Welfare Management in Developing Social and Health Services
Instructor(s):	Principal Lecturer Salla Kivelä

Entering working life and starting a new job highlight the importance of onboarding in social and healthcare services, where it influences staff wellbeing as well as patient and client safety. Digitalisation has reshaped onboarding practices, but evidence on the benefits of digital preboarding remains limited. The topic is timely, as the sector seeks to develop onboarding to meet changing needs, strengthen commitment and support a smoother start to employment through digital solutions.

The purpose of this thesis was to describe the role of digital preboarding as part of the onboarding process and examine its potential benefits in healthcare organisations. The aim was to increase understanding of how digital preboarding can support a smooth start and strengthen commitment. The thesis was commissioned by Kontukoti.

This study was conducted as a scoping review. The literature search was carried out in the Wiley Online Library, Taylor & Francis, Sage Journals and ProQuest Central databases, complemented by a manual search. Predetermined inclusion and exclusion criteria guided the selection process, resulting in eleven original studies published between 2019 and 2025. Data were analysed using descriptive content analysis.

The results were divided into two main categories: the implementation of digital preboarding and its benefits and challenges. The first main category encompassed the subcategories digital onboarding practices, individual and social support, and the development and evaluation of onboarding. The second main category encompassed benefits such as strengthened professional confidence, enhanced psychological safety and a more consistent onboarding experience, while challenges were related to technological functioning, varying digital competencies and limited interaction. Digital preboarding was implemented through structured video-, web- and mobile-based solutions that enabled consistent and self-paced preparation. The findings indicate that digital preboarding is most effective when its content, responsibilities and communication are coherently planned to complement face-to-face onboarding.

Keywords: digital preboarding, onboarding process, healthcare, new nurses

The originality of this thesis has been checked using Turnitin Originality Check service.

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Kirjallisuuskatsauksen tausta	3
2.1	Perehdytys terveydenhuollossa	3
2.1.1	Onboarding ja sen ulottuvuudet terveydenhuollossa	5
2.1.2	Esiperehdytys onboarding-prosessin alkuvaiheena	7
2.2	Digitaaliset ratkaisut perehdytyksessä ja esiperehdytyksessä	9
3	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet	11
4	Kirjallisuuskatsauksen toteutus	12
4.1	Scoping-katsaus tutkimusmenetelmänä	12
4.2	Aineistonhaku	13
4.3	Aineiston valinta	16
4.4	Aineiston laadun arviointi	20
4.5	Aineiston analysointi	22
5	Tulokset	26
5.1	Digitaalisen esiperehdytyksen toteutusmuodot	26
5.1.1	Digitaalisen perehdytyksen käytännöt	26
5.1.2	Yksilöllinen ja sosiaalinen tuki perehdytyksessä	28
5.1.3	Perehdytyksen kehittäminen ja arviointi	30
5.2	Digitaalisen esiperehdytyksen hyödyt ja haasteet	31
5.2.1	Työntekijätason hyödyt	31
5.2.2	Organisaatiotason hyödyt	33
5.2.3	Digitaalisen perehdytyksen haasteet ja kehitystarpeet	34
6	Pohdinta	38
6.1	Tulosten tarkastelu	38
6.2	Kirjallisuuskatsauksen eettisyys	40
6.3	Kirjallisuuskatsauksen luotettavuus	41
6.4	Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet	43
	Lähteet	45
	Liitteet	
	Liite 1. Kirjallisuuskatsaukseen valitut alkuperäistutkimukset	

1 Johdanto

Työelämään siirtyminen ja uuden työn aloittaminen ovat merkittäviä vaiheita ammatillisessa kasvussa ja urakehityksessä. Perehdytys on keskeinen osa tätä siirtymää, sillä sen avulla uusi työntekijä omaksuu työn sisällön, toimintaympäristön ja organisaation arvot (Lindfors & Kaunonen & Huhtala & Paavilainen 2021). Sosiaali- ja terveydenhuollossa perehdytyksellä on erityinen merkitys, koska se tukee työntekijän osaamista ja työhyvinvointia sekä edistää potilas- ja asiakasturvallisuutta. Suunnitelmallinen perehdytys tukee henkilöstön riittävyttä ja työssä pysymistä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023.)

Hoitotyössä puutteellinen perehdytys voi heikentää sitoutumista ja hoidon laatua (Flinkman & Salanterä 2014; Helander & Roos & Suominen 2019), kun taas riittävä tuki vahvistaa ammatillista kehittymistä ja pysyvyyttä (Pasila & Elo & Kääriäinen 2017). Perehdyttämistä ohjaavat myös lainsäädännölliset velvoitteet: työturvallisuuslaki (738/2002) edellyttää perehdytyksen järjestämistä työn alkaessa tai tehtävien muuttuessa ja yhteistoimintalaki (334/2007) korostaa perehdytyksen merkitystä osana työyhteisön vuorovaikutusta. Myös asiakas- ja potilasturvallisuusstrategia 2022–2026 korostaa riittävän ja suunnitelmallisen perehdytyksen merkitystä turvallisen työskentelyn perustana (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022).

Kasvava henkilöstövaje ja eläköityminen lisäävät tarvetta vahvistaa perehdytyksen laatua ja yhdenmukaisuutta: arviolta neljännes sairaanhoitajista jää eläkkeelle vuoteen 2028 mennessä (Suomen Sairaanhoitajat 2023). Uusien työntekijöiden varhainen tukeminen on keskeistä hoitoalan veto- ja pitovoiman kannalta, ja erityisesti työuran alkuvaiheen laadukas perehdytys vähentää alanvaihdon riskiä (Lindfors ym. 2021; Flinkman & Isopahkala-Bouret & Salanterä 2013). Tähän alkuvaiheeseen kuuluu yhä useammin myös esiperehdytys, joka tarjoaa uudelle työntekijälle perustietoa ja alustavan kokonaiskuvan organisaatiosta jo ennen varsinaista työn aloittamista. Esiperehdytyksen on todettu vahvistavan roolin selkeytymistä, varhaista itsevarmuutta ja sujuvaa siirtymää vaativiin työympäristöihin. (Bhakta & Medina 2021; Bashaw 2024.)

Digitalisaatio on muuttanut perehdyttämisen käytäntöjä ja mahdollistanut uudenlaisia, ajasta ja paikasta riippumattomia ratkaisuja työn aloituksen tueksi (Godinho & Pinto Reis & Carvalho & Martinho 2023). Sosiaali- ja terveydenhuollossa teknologiaa hyödynnetään yhä enemmän osaamisen vahvistamisessa ja työhyvinvoinnin tukemisessa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2023), mutta perehdytysprosessien

digitalisointi etenee organisaatioissa epätasaisesti (Godinho ym. 2023). Digitaaliset ratkaisut voivat tukea oppimista, varhaista integroitumista ja organisaatiokulttuurin omaksumista, mutta niiden vaikuttavuutta hoitoalan perehdytyksessä on toistaiseksi tutkittu niukasti (Chillakuri 2020; Godinho ym. 2023; Frögéli & Jenner & Gustavsson 2023). Samalla tarve kehittää perehdytys- ja mentorointikäytäntöjä vastaamaan muuttuneita työ- ja henkilöstörakenteita on tunnistettu myös Suomessa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2025).

Aiheen tarkastelu on ajankohtaista, sillä sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatiot tarvitsevat keinoja vahvistaa työntekijöiden sitoutumista, osaamista ja sujuvaa työn aloitusta (Flinkman ym. 2013). Digitaalisten ratkaisujen hyödyntäminen tarjoaa mahdollisuuden modernisoida perehdytysprosessia ja tukea henkilöstön pysyvyyttä sekä organisaation strategisia tavoitteita (Laurano 2013; Hills 2022). Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata digitaalisen esiperehdytyksen roolia osana perehdytysprosessia sekä tarkastella sen mahdollisia hyötyjä terveydenhuollon organisaatioissa. Opinnäytetyön tavoitteena on lisätä terveydenhuollon organisaatioissa työskentelevien tietoisuutta digitaalisen esiperehdytyksen mahdollisuuksista sekä laajentaa ymmärrystä siitä, miten digitaalinen esiperehdytys voi tukea uuden työntekijän sujuvaa työsuhteen alkua ja vahvistaa perehdytysprosessin kokonaisuutta.

2 Kirjallisuuskatsauksen tausta

Perehdyttämisen teoreettinen perusta kuvaa rakenteita ja käytäntöjä, joiden avulla uusi työntekijä integroidaan terveydenhuollon työympäristöön. Tässä luvussa jäsennetään perehdyttämisen, onboarding-prosessin ja esiperehdytyksen keskeiset sisällöt sekä määritellään niiden väliset suhteet. Lisäksi tarkastellaan digitaalisten ratkaisujen roolia perehdytyksen ja esiperehdytyksen tukena terveydenhuollon organisaatioiden muuttuvissa toimintamalleissa.

2.1 Perehdytys terveydenhuollossa

Perehdytys on keskeinen osa työuran alkua sosiaali- ja terveydenhuollon alalla. Sen avulla työntekijä omaksuu paitsi työn sisällön ja organisaation käytännöt myös tunteen osallisuudesta työyhteisössä. Tutkimusten mukaan työntekijöiden kokemus työelämän laadusta (Quality of Working Life, QWL) on Suomessa julkisessa terveydenhuollossa vain kohtalaisella tasolla, ja erityisesti hoitotyön ammattilaiset kokevat puutteita johtamisessa ja työprosesseissa. (Kesti & Kanste & Konttila & Oikarinen 2023.)

Perehdytyksellä ja johtamisella on siten merkittävä vaikutus työntekijöiden kokemukseen turvallisuudesta, osallisuudesta ja työssä pysymisestä. Hyvin toteutettu perehdytys tukee työntekijän sitoutumista, työhyvinvointia ja ammatillista kehittymistä, kun taas puutteellinen perehdytys voi altistaa alanvaihdolle tai ennenaikaiselle työstä luopumiselle. (Lindfors ym. 2021; Flinkman & Salanterä 2014; Helander ym. 2019.)

Perehdytyksen laadun on myös todettu vaihtelevan huomattavasti terveydenhuollon yksiköiden välillä, mikä heijastuu työntekijöiden kokemaan tuen tasoon ja siirtymän sujuvuuteen (Pasila & Elo & Kääriäinen 2017) sekä perehdytyksen kokonaisvaltaiseen toteutumiseen (Peltokoski ym. 2016).

Hoitotyön toimintaympäristö on usein kuormittava ja monimutkainen, mikä edellyttää korkeatasoista osaamista, päätöksentekokykyä ja sopeutumista nopeasti muuttuviin tilanteisiin. Vaikka hoitajilla olisi asianmukainen koulutus, se ei yksin riitä takaamaan käytännön valmiuksia työelämään siirtymisessä, sillä hoitajakoulutus ei aina tarjoa riittävästi tosielämän työtehtävissä tarvittavia taitoja uran alkuvaiheessa. (Flinkman & Salanterä 2014.) Perehdytyksen riittämättömyys voi viivästyttää uuden työntekijän ammatillista kehittymistä ja lisätä epävarmuuden tunnetta (Pasila ym. 2017). Lisäksi perehdytyksen laatu vaikuttaa työn arvostukseen, työilmapiiriin ja tuen kokemukseen, ja sen puute voi johtaa ylikuormittumisen tunteeseen sekä riittämättömään valmistautumiseen työtehtäviin (Helander ym. 2019; Pascale & Welch & Smith &

Warshawsky 2025; Kurnat-Thoma, Ganger, Peterson & Channell ym. 2017; Rauta & Junttila & Strandell-Laine & Peltokoski & Haapa 2025).

Perehdytyksen rakenteet vaikuttavat siihen, miten hyvin uusi työntekijä ymmärtää tavoitteensa, saa tarvittavan ohjauksen ja kokee työn aloittamisen edellytykset; puutteet näissä voivat heikentää sitoutumista ja lisätä kuormitusta (Rauta ym. 2025). Vastavalmistuneiden hoitajien sitoutuminen rakentuu erityisen vahvasti ensimmäisen työvuoden aikana, ja lupausten mukaisesti toteutuvat perehdytys- ja tukitoimet vahvistavat pysyvyyttä, kun taas niiden puuttuessa työntekijä voi turhautua ja harkita jopa alalta poistumista (Kaldal & Voldbjerg & Grøntkjær & Conroy & Feo 2023). Myös perehdyttäjän osaaminen, perehdytyksen kesto ja organisaation tarjoama tuki ovat havaittu keskeisiksi edellytyksiksi sujuvalle rooli siirtymälle (Peltokoski ym. 2016), ja niiden puutteet voivat vaikeuttaa ammatillisen identiteetin kehittymistä (Pasila ym. 2017).

Vaikka vastavalmistuneet sairaanhoitajat nähdään usein teknologisesti taitavina, he tarvitsevat silti merkittävää tukea digitaalisten järjestelmien ja käytäntöjen omaksumisessa (Kleib & Arnaret & Sugars & Lynn ym. 2025). Perehdytyksen rakenteelliset puutteet, kuten epäselvät tavoitteet tai riittämätön ohjaus, voivat heikentää työn aloittamisen kokemusta ja vaikeuttaa varhaista kiinnittymistä (Rauta ym. 2025). Suomessa on lisäksi havaittu, että kansainvälisesti koulutettujen hoitajien perehdytys ja pätevyisympolot sisältävät epäselvyyksiä ja hallinnollisia esteitä, mikä voi vaikeuttaa heidän kiinnittymistään työyhteisöön ja hidastaa osaamisen hyödyntämistä (Cubelo 2023).

Laadukas perehdytys on tärkeä myös kokeneille hoitajille, erityisesti silloin kun työympäristö tai tehtävä muuttuu. Kokeneita ammattilaisia saatetaan pitää virheellisesti täysin itsenäisinä ilman lisätukea, mikä voi lisätä rooliepävarmuutta ja stressiä sekä johtaa irtisanoutumisiin. (Arnold ym. 2023; Kurnat-Thoma ym. 2017.) Perehdytyksen merkitys korostuu entisestään hoitotyössä tapahtuvien muutosten ja henkilöstön suuren vaihtuvuuden vuoksi. Hyvin suunniteltu perehdytys tukee yksittäisen työntekijän lisäksi koko organisaation toimintaa ja parantaa potilasturvallisuutta. (Lindfors ym. 2021; Pascale ym. 2025.) Perehdytysprosessin tulee lisäksi huomioida työntekijän yksilölliset tarpeet sekä toimintaympäristön teknologiset ja rakenteelliset vaatimukset (Mane ym. 2024; Kesti ym. 2023). Perehdytyksen kokonaisvaltainen toteutuminen on yhdistetty myös organisaation koettuun vetovoimaan, mikä korostaa rakenteisen ja riittävästi resursoitun perehdytysprosessin merkitystä terveydenhuollossa (Peltokoski ym. 2016)

Tässä opinnäytetyössä uudella työntekijällä tarkoitetaan hoitotyöntekijää, joka on hyväksynyt työtarjouksen terveydenhuollon organisaatiosta ja aloittaa työnsä seuraavan kuukauden aikana.

2.1.1 Onboarding ja sen ulottuvuudet terveydenhuollossa

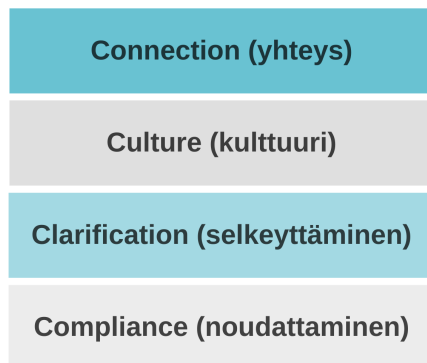
Terveydenhuollossa perehdytyksen laatu vaihtelee merkittävästi, ja lyhytkestoiset tai jäsentymättömät käytännöt eivät riitä vastaamaan kliinisen työn monimutkaisiin osaamis- ja turvallisuusvaatimuksiin. Puutteellinen perehdytys heikentää työn aloittamisen edellytyksiä, lisää epävarmuutta ja kuormitusta sekä altistaa varhaisvaiheen henkilöstövaihtuvuudelle. (Pasila ym. 2017; Helander ym. 2019; Rauta ym. 2025.) Rakenteinen ja suunniteltu perehdytysprosessi tukee kliinisen osaamisen kehittymistä, selkeyttää roolia ja vahvistaa työssä pysymistä, minkä vuoksi sen merkitys korostuu erityisesti hoitotyön vaativissa ja nopeasti muuttuvissa ympäristöissä. (Kurnat-Thoma ym. 2017; Reebals & Wood & Markaki 2021; Flinkman & Salanterä 2014.)

Terveydenhuollon toimintaympäristöissä onboarding vastaa näihin tarpeisiin tarjoamalla jäsenneilyn ja pitkäkestoisen tuen ammatilliseen ja sosiaaliseen integroitumiseen. Selkeät käytännöt ja jatkuva ohjaus vahvistavat työn aloittamisen edellytyksiä ja ehkäisevät työn aloitusvaiheeseen liittyvää vaihtuvuutta. (Kurnat-Thoma ym. 2017.) Rakenteiset orientaatiokäytännöt ja mentorointi tukevat roolisiirtymää ja ammatillisen identiteetin muodostumista (Groth ym. 2023), ja johdonmukainen onboarding vahvistaa tiedollisia valmiuksia, kriittistä ajattelua ja työn mielekkyyttä sekä vähentää epävarmuutta työsuhteen alkuvaiheessa (Valdes & Sembar & Sadler 2023).

Laajemmin tarkasteltuna onboarding kuvaa vaiheittaista ja tavoitteellisesti johdettua prosessia, joka ulottuu perinteistä perehdytystä pidemmälle ja huomioi uuden työntekijän kehittyvät tarpeet työsuhteen alkuvaiheessa. Sen keskeisiä elementtejä ovat roolin selkeyttäminen, tiedollinen perehdytys sekä sosiaalinen ja kulttuurinen integroituminen. (Bauer 2010; Hills 2022.) Kliinisissä työympäristöissä erityisen merkityksellistä on jatkuva tuki ja vuorovaikutus esihenkilöiden ja työyhteisön kanssa, sillä ne vahvistavat uuden työntekijän valmiuksia toimia osana yksikköä ja tukevat organisaation sosiaalistumista (Frögéli ym. 2023).

Onboarding etenee tyypillisesti useiden kuukausien ajan ja kattaa ammatillisen, sosiaalisen ja emotionaalisen tuen, minkä vuoksi sitä pidetään strategisena ja pitkäkestoisena lähestymistapana uuden työntekijän vastaanottamiseen (Bauer 2010; Hills 2022; Bowers & Thal & Elshaw 2023). Bauerin (2010) kehittämä neljän C:n malli

(Four C's) jäsentää onboarding-prosessin keskeiset osa-alueet, jotka on esitetty kuviossa 1.



Kuvio 1. Bauer (2010) esittelee neljä C-kirjainta, jotka muodostavat onnistuneen onboardingin perustan: Yhteys, Kulttuuri, Selkeyttäminen ja Noudattaminen

Noudattaminen tarkoittaa työntekijän perehdyttämistä organisaation sääntöihin, käytäntöihin, turvallisuusohjeisiin ja lainsäädäntöön liittyviin vaatimuksiin. Se on onboardingin perustaso, jossa uusi työntekijä saa tiedon työpaikan toimintatavoista, kuten hygieniakäytännöistä, työajanseurannasta ja potilastietojärjestelmien käytöstä. Bauer (2010) korostaa, että organisaatiot painottavat usein vain tätä ulottuvuutta, vaikka se ei yksin riitä onnistuneeseen integroitumiseen.

Selkeyttäminen viittaa tehtävien, vastuiden ja odotusten kirkastamiseen. Uusi työntekijä tarvitsee ymmärryksen roolinsa tavoitteista ja onnistumisen edellytyksistä, sillä epäselvät roolit heikentävät motivaatiota ja lisäävät epävarmuutta, kun taas selkeät odotukset tukevat itseluottamusta ja työn hallintaa. (Bauer 2010.)

Kulttuuri kuvaa organisaation arvoja, normeja ja toimintatapoja sekä kirjoittamattomia sääntöjä. Koska suuri osa kulttuurista on hiljaista tietoa, sen omaksuminen edellyttää aikaa, havainnointia ja vuorovaikutusta, ja onboarding voi tehdä näitä elementtejä näkyvämmiksi ja sanoittaa niitä. (Bauer 2010.)

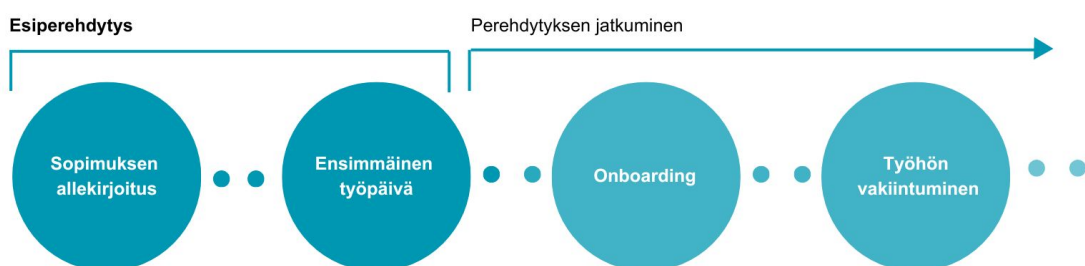
Yhteys tarkoittaa työyhteisön vuorovaikutussuhteiden ja sosiaalisten siteiden rakentumista. Varhaisessa vaiheessa muodostuneet suhteet perehdyttäjään, kollegoihin ja esihenkilöön vaikuttavat siihen, kuinka nopeasti työntekijä kokee kuuluvansa työyhteisöön. Onboarding voi tukea tätä yhteisöllisyyttä esimerkiksi mentoroinnin ja parityön kautta. (Bauer 2010.)

Onboarding rakentuu useista rinnakkaisista ulottuvuuksista, ja Bauerin esittämän 4C-mallin ohella sitä voidaan tarkastella myös täydentävänä kolmikomponenttisena kokonaisuutena, joka koostuu organisaation tarjoamasta rakenteisesta tervetulosta, esihenkilön tuesta ja työyhteisön vastaanotosta (Cesário & Chambel 2019). Näiden elementtien huomioiminen lisää sitoutumista, työssä viihtymistä ja sosiaalista integraatiota (Cesário & Chambel 2019; Katheesree 2025). Bauerin (2010) esittämät tiedolliset ja kulttuuriset ulottuvuudet täydentyvät näkemyksellä, jonka mukaan esihenkilön ja työyhteisön aktiivinen osallistuminen on olennainen osa onnistunutta onboardingia (Cesário & Chambel 2019). Nämä elementit muodostavat perustan myös esiperehdytykselle, jota pidetään onboarding-prosessin ensimmäisenä vaiheena.

2.1.2 Esiperehdytys onboarding-prosessin alkuvaiheena

Esiperehdytys (preboarding) muodostaa onboarding-prosessin varhaisvaiheen, jossa työntekijä alkaa integroitua organisaatioon jo ennen ensimmäistä työpäivää. Sen keskeinen tehtävä on luoda pohja työntekijän psykologiselle turvallisuudelle, luottamukselle ja sitoutumiselle (Coutifaris 2022; Bauer 2010; Bhakta & Medina 2021; Hills 2022). Varhainen valmistautuminen vähentää epävarmuutta ja auttaa työntekijää muodostamaan realistisen käsityksen tulevasta roolistaan, mikä tukee organisaation arvoihin kiinnittymistä ja työn sujuvaa käynnistymistä (Coutifaris 2022; Hills 2022; Kathersee 2025; Orosa 2023). Esiperehdytyksen asema osana perehdytysprosessia on havainnollistettu kuviossa 2.

Perehdytysprosessin vaiheet



Kuvio 2. Perehdytysprosessin vaiheet ja esiperehdytyksen sijoittuminen

Sosiaali- ja terveysalalla esiperehdytyksen merkitys korostuu, sillä työympäristö on monialainen, eettisesti vaativa ja usein kiireinen, mikä asettaa erityisiä vaatimuksia työntekijän valmistautumiselle ja rakenteelliselle tuelle (Hills 2022). Työntekijän

odotetaan omaksuvan nopeasti paitsi potilasturvallisuuteen ja tietosuojaan liittyvät ohjeet myös organisaation arvot ja vuorovaikutustavat, jotka vaikuttavat hoidon laatuun ja työyhteisön toimivuuteen (Bhakta & Medina 2021). Esiperehdytys luo tälle perustan tarjoamalla selkeitä rakenteita, tietoa ja vuorovaikutussuhteita, joiden avulla työntekijä voi kokea kuuluvansa osaksi organisaatiota jo ennen työpaikalle saapumista (Bhakta & Medina 2021; Hills 2022).

Esiperehdytys toimii myös psykologisen sopimuksen alkuvaiheena, jossa työntekijä saa ensimmäiset kokemuksensa organisaation kulttuurista ja johtamisen tyylistä (Coutifaris 2022). Varhainen vuorovaikutus työnantajan ja työntekijän välillä lisää kokemusta arvostuksesta ja vahvistaa sitoutumista (Bashaw 2024), mikä on sosiaali- ja terveysalalla erityisen merkityksellistä, sillä työ perustuu luottamukseen ja moniammatilliseen yhteistyöhön potilaiden, omaisten ja kollegoiden välillä (Hills 2024).

Esiperehdytyksellä on keskeinen rooli oppimisen ja ammatillisen varmuuden kehittämisessä (Bhakta & Medina 2021). Sen aikana käynnistyy oppimisprosessi, joka tukee ammatillisen itsevarmuuden, yhteisöllisyyden ja tarkoituksellisuuden rakentumista (Bashaw 2024; Katheesree 2025). Ajallisesta näkökulmasta esiperehdytys sijoittuu vaiheeseen, jossa uuden työn aloittamiseen liittyvä epävarmuus on korkeimmillaan ja työntekijä on vastaanottavaisimmillaan, mikä tekee varhaisesta tuesta erityisen vaikuttavaa rooliin orientoitumisen ja sosiaalistumisen kannalta (Coutifaris 2022). Sosiaali- ja terveysalalla tämä on olennaista, sillä jatkuva oppiminen ja osaamisen kehittäminen ovat laadukkaan hoidon ja potilasturvallisuuden edellytyksiä (Bhakta & Medina 2021).

Nykykäsityksen mukaan esiperehdytys on osa organisaation henkilöstöstrategiaa, joka tukee työntekijäkokemusta ja työnantajamielikuvaa (Bauer 2010; Katheesree 2025). Se ei rajoitu hallinnollisiin valmisteluihin, vaan toimii osana työntekijän kokonaisvaltaista sitouttamisprosessia. Varhaiset viestintätoimet, henkilökohtainen ohjaus ja arvoihin pohjautuva vuorovaikutus muodostavat rakenteen, joka vahvistaa työntekijän kiinnittymistä organisaation tarkoitukseen ja perustehtävään. (Hills 2024.)

Sukupolvien välinen muutos on lisännyt tarvetta uudistaa esiperehdytyksen muotoja. Uudet työntekijäsukupolvet odottavat, että perehdytys alkaa heti työsopimuksen solmimisen jälkeen ja sisältää mahdollisuuksia vuorovaikutukseen ja itsenäiseen oppimiseen. (Chillakuri 2020.) Tämä kehitys haastaa myös sosiaali- ja terveysalan organisaatiot ottamaan käyttöön digitaalisia ja osallistavia ratkaisuja, jotka vastaavat työntekijöiden erilaisiin tarpeisiin ja sitoutumisen tapoihin.

Kokonaisuutena esiperehdytys sosiaali- ja terveysalalla näyttäytyy strategisena vaiheena, jossa työntekijän oppiminen ja integroituminen organisaatioon alkavat jo ennen työn aloitusta (Bauer 2010; Coutifaris 2022). Se rakentuu tiedollisen valmistautumisen, sosiaalisen integroitumisen ja arvoihin perustuvan orientoitumisen kokonaisuudeksi (Bhakta & Medina 2021; Hills 2022; Katheesree 2025). Näiden osalueiden on todettu tukevan työntekijän ammatillista kasvua ja organisaatioon kiinnittymistä (Coutifaris 2022), erityisesti terveydenhuollon kontekstissa, jossa perehdytysprosessin rakenteellisuus ja kulttuurinen johdonmukaisuus ovat keskeisiä työntekijän oppimisen ja sopeutumisen kannalta (Hills 2022; Katheesree 2025).

2.2 Digitaaliset ratkaisut perehdytyksessä ja esiperehdytyksessä

Digitalisaation myötä organisaatioiden perehdytysprosesseissa on yleistynyt erilaisten sähköisten alustojen, videomateriaalien, itseopiskelumoduulien ja vuorovaikutteisten tehtävien käyttö, joiden avulla pyritään yhtenäistämään perehdytyksen laatua ja vahvistamaan tiedonkulkua (Varshney 2022; Patel & Mohanty 2023).

Terveydenhuollossa digitaalisten ratkaisujen merkitys korostuu erityisesti siksi, että kliininen työ edellyttää ajantasaista tietoa, monimutkaisten järjestelmien hallintaa ja jatkuvaa ammatillista kehittymistä. Digitaaliset oppimisympäristöt voivat siten tukea työntekijän varhaista varmuutta ja osaamisen rakentumista silloin, kun perehdytys sisältöjen tulee olla sekä saavutettavia että yhdenmukaisia. (Patel & Mohanty 2023.)

Sosiaali- ja terveydenhuollon näkökulmasta virtuaaliset perehdytysmallit mahdollistavat työntekijälähtöisen etenemisen ja roolikohtaisten sisältöjen tarjoamisen, kuten kliinisten käytäntöjen esittelyn, teknisten järjestelmien hallinnan tai moniammatillisen yhteistyön periaatteet. Digitaaliset ympäristöt voivat sisältää pelillistettyjä osioita, vuorovaikutteisia tehtäviä ja yhteistyövälineitä, jotka vahvistavat ammatillista identiteettiä ja tukevat organisaatiokulttuurin omaksumista. (Xenakis 2018; Patel & Mohanty 2023.)

Terveydenhuollon perehdytyksessä on kuitenkin todettu, että teknologiset ratkaisut eivät yksin riitä, vaan onnistunut perehdytys edellyttää sosiaalista tukea, ohjausta ja vuorovaikutusta, jotta psykologinen turvallisuus ja sujuva roolisiirtymä voivat toteutua (Sani ym. 2022).

Pandemian ja hybridityön myötä digitaalinen perehdytys on kytkeytynyt entistä tiiviimmin esiperehdytykseen, jonka tehtävänä on vähentää työn aloituksen kuormitusta ja vahvistaa varhaista sopeutumista. Digitaalinen esiperehdytys voi tarjota rakenteisen kokonaisuuden, jossa työntekijä saa keskeiset tiedot, pääsee harjoittelemaan

järjestelmiä ja tutustuu organisaation toimintatapoihin jo ennen ensimmäistä työpäivää. Tämä edistää työntekijän hyvinvointia, sosiaalista integroitumista ja varhaista tuottavuutta erityisesti sote-alan vaativissa työympäristöissä. (Sani ym. 2022; Varshney 2022.) Digitaaliset ratkaisut voivat siten muodostaa perehdytysprosessin ensimmäisen vaiheen, kunhan niiden suunnittelussa huomioidaan inhimillisen tuen ja yhteisöllisyyden tarve (Patel & Mohanty 2023).

Tekoälyn ja automaation hyödyntäminen perehdytyksessä on yleistynyt myös sosiaali- ja terveydenhuollon ympäristöissä. Teknologiaa hyödynnetään erityisesti hallinnollisten vaiheiden automatisoinnissa, perehdytystiedon jäsentämisessä ja oppimiskokemusten yksilöllistämässä. Tekoälypohjaiset ratkaisut voivat tukea uuden hoitotyöntekijän valmistautumista tarjoamalla räätälöityä sisältöä, reaaliaikaista palautetta ja roolikohtaisia oppimispolkuja, mikä helpottaa siirtymää vaativiin klinisiin tehtäviin. (Brown 2024; Patel & Mohanty 2021.) Hybrid intelligence -näkökulma korostaa ihmisen ja tekoälyn yhteistoimintaa, jossa teknologia täydentää perehdyttäjän antamaa tukea, vahvistaa tiedon saatavuutta ja lisää perehdytyksen johdonmukaisuutta ilman, että inhimillinen vuorovaikutus menettää merkitystään (Reinhard ym. 2024; Kleib ym. 2025).

Sosiaali- ja terveydenhuollossa tekoälyyn liittyvä osaaminen alkaa muodostua luontevaksi osaksi uuden työntekijän digitaalista matkaa, sillä hoitotyössä käytettävät järjestelmät, dokumentointikäytännöt ja päätöksenteon tukivälineet sisältävät yhä enemmän älykkäitä toiminnallisuuksia. Oppimisympäristöihin integroidut AI-ratkaisut voivat keventää alkuvaiheen kuormitusta, lisätä varmuutta teknologisten työvälineiden käytössä ja vahvistaa ammatillista itsevarmuutta tilanteissa, joissa kliniset tehtävät edellyttävät nopeaa omaksumista. (Mucci & Green & Hill 2024; Nofal ym. 2025.) Näin digitaaliset ja tekoälyä hyödyntävät ratkaisut täydentävät perinteisiä perehdytyskäytäntöjä ja toimivat osana sote-organisaatioiden laajempaa oppimisen ja henkilöstön kehittämisen kokonaisuutta (Brown 2024; Reinhard ym. 2024).

3 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata digitaalisen esiperehdytyksen roolia osana perehdytysprosessia sekä sen mahdollisia hyötyjä terveydenhuollon organisaatioissa.

Opinnäytetyön tavoitteena on lisätä terveydenhuollon organisaatiossa työskentelevien tietoisuutta digitaalisen esiperehdytyksen mahdollisuuksista osana perehdytysprosessia sekä laajentaa näkemystä siitä, miten digitaalinen esiperehdytys voi tukea uuden työntekijän sujuvaa työsuhteen alkua.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Miten digitaalinen esiperehdytys toteutetaan osana perehdytysprosessia?
2. Millaisia hyötyjä ja haasteita digitaaliseen esiperehdytykseen liittyy?

Tämän opinnäytetyön tilaajana toimii Kontukoti, joka tarjoaa ympärivuorokautista hoivaa Pirkanmaalla. Kontukodissa painotetaan yhteisöllisyyttä ja henkilöstön hyvinvointia osana laadukasta ja arvopohjaista palvelutuotantoa. Toiminnan kulmakivenä on ajatus ”Koti, jossa väki viihtyy”, jonka mukaisesti panostetaan sekä asukkaiden että työntekijöiden hyvinvointiin. Kontukotien taustalla toimii Osakeyhtiö 2.0, sosiaali- ja terveysalan henkilöstön perustama yhteiskunnallinen yritys, jonka tavoitteena on kehittää ikäihmisten hoivan laatua ja tukea henkilöstön työhyvinvointia. (Kontukoti, 2023.)

Tilaaajaorganisaatiolla on tavoite toimia edelläkävijänä sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaympäristössä ja lisätä alan vetovoimaisuutta. Tämän vuoksi organisaatio haluaa kehittää perehdytysprosessiaan nykyaikaiseen muotoon hyödyntäen digitaalisia ratkaisuja, joita hoitoalalla on toistaiseksi käytetty vain vähän. Työssä painottuu hoitotyön näkökulma, mutta mukana on myös muiden alojen tutkimuksia, jotka tarjoavat vertailukelpoista ja sovellettavaa tietoa digitaalisen esiperehdytyksen tarkasteluun.

4 Kirjallisuuskatsauksen toteutus

4.1 Scoping-katsaus tutkimusmenetelmänä

Kirjallisuuskatsaus on tutkimusmenetelmä, jonka avulla jäsennetään ja yhdistetään olemassa olevaa tutkimustietoa valitusta aiheesta. Sen tavoitteena ei ole pelkästään yksittäisten lähteiden referointi, vaan kokonaiskuvan muodostaminen ennalta määritellyn tutkimuskysymyksen ohjaamana. (Salminen 2011; Aveyard ym. 2021; Vilka 2023.) Kirjallisuuskatsauksen avulla voidaan tunnistaa ja tiivistää alkuperäistutkimusten keskeiset löydökset sekä paikantaa tiedollisia aukkoja, jotka tarjoavat suuntaa tulevalle tutkimukselle (Fan ym. 2023). Kirjallisuuskatsauksen tuloksena voidaan joko löytää vastauksia asetettuun tutkimuskysymykseen tai tunnistaa, että aihetta koskeva tutkimustieto on toistaiseksi niukkaa (Aveyard ym. 2021; Salminen 2011).

Laadukas katsaus ei rajoitu tiedon kokoamiseen, vaan se edellyttää aineiston kriittistä tarkastelua ja eri lähteiden vertailua synteessin muodostamiseksi. Näin katsaus tuottaa lisäarvoa ja vahvistaa sen tieteellistä merkitystä. (Ketchen & Craighead 2023.) Katsauksia voidaan toteuttaa useilla eri menetelmillä, joilla on omat vahvuutensa ja rajoituksensa. Näiden erojen tunnistaminen ja menetelmän perusteltu valinta on olennainen osa kirjallisuuskatsauksen toteutusta. (Grant & Booth 2009.)

Tämä opinnäytetyö toteutettiin scoping-katsauksena, joka soveltuu erityisesti tilanteisiin, joissa aiheesta on tarjolla hajanaista, osittain kehittyvää tietoa, mutta yhtenäistä tutkimusnäyttöä on vielä vähän (Peters ym. 2020). Digitaalista esiperehdyttämistä on tähän mennessä tutkittu rajallisesti, ja olemassa oleva tieto on hajautunut eri toimialoille ja tutkimusasetelmiin. Erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollon kontekstissa aihetta koskeva näyttö on vielä niukkaa, mikä perustelee scoping-katsausmenetelmän käyttöä. (Bhakta & Medina 2021; Hills 2024; Katheesree 2025; Varshney 2022.)

Scoping-katsauksen tavoitteena ei ole arvioida yksittäisten tutkimusten vaikuttavuutta tai laatua systemaattisen katsauksen tavoin, vaan muodostaa kokonaiskuva olemassa olevasta tiedosta, tunnistaa keskeisiä teemoja sekä paikantaa tutkimusaukkoja. (Peters ym. 2020; Jylhä & Ristolainen & Kekoni & Kinnunen 2024.) Menetelmä on luonteeltaan kartoituksellinen ja kuvaileva, ja se soveltuu erityisen hyvin nousevien ilmiöiden tutkimiseen (Sharma & Goyal 2023).

Scoping-katsauksen etuna on sen joustavuus: se mahdollistaa erilaisten tutkimusasetelmien, metodien ja myös harmaiden lähteiden huomioimisen silloin, kun ne täyttävät ennalta määritellyt sisäänottokriteerit. Näin se tarjoaa laajemman ja monipuolisemman kuvan tutkimusaiheesta kuin pelkästään satunnaistettuihin kokeisiin tai tiukasti rajattuihin asetelmiin perustuvat katsaukset. (Christou & Parmaxi & Zaphiris 2024; Jylhä ym. 2024.) Lisäksi scoping-katsaukset soveltuvat hyvin tilanteisiin, joissa halutaan kartoittaa käsitteiden määritelmiä, ilmiön luonnetta tai olemassa olevien tutkimusten menetelmällisiä piirteitä (Sharma & Goyal 2023).

Scoping-katsaukset ovat vakiinnuttaneet asemansa erityisesti sosiaali- ja terveysalan tutkimuksessa, mutta niiden toteutustavoissa esiintyy edelleen suurta vaihtelua. Tämän vuoksi katsauksen läpinäkyvyys ja johdonmukaisuus ovat keskeisiä tekijöitä, jotta tulokset voivat palvella sekä tutkimuksen että käytännön kehittämisen tarpeita. (Jylhä ym. 2024; Munn ym. 2023; Peters ym. 2020.) Scoping-katsauksen prosessi etenee vaiheittain, alkaen tutkimuskysymysten määrittelystä, aineistonhausta ja valinnasta, aineiston analyysistä sekä tulosten esittämisestä esimerkiksi taulukoiden, kuvioiden ja narratiivisen kuvauksen avulla. (Peters ym. 2020; Sharma & Goyal 2023).

4.2 Aineistonhaku

Kirjallisuuskatsauksen aineistonhaku edellyttää huolellista suunnittelua ja dokumentointia, jotta prosessi on systemaattinen ja toistettavissa. Hakuprosessissa on olennaista määrittellä ja perustella tietokannat, hakusanat ja rajaukset sekä kuvata nämä vaiheittain läpinäkyvästi, mikä vahvistaa työn luotettavuutta. (Salminen 2011; Christou ym. 2024.) Kirjallisuuskatsauksen aineiston tulee perustua selkeästi määriteltyihin ja ennalta suunniteltuihin menettelyihin, joiden avulla hakuprosessi pysyy rajattuna, johdonmukaisena ja toistettavana. Katsauksen toteutuksessa on tärkeää kuvata hakustrategia läpinäkyvästi: millä avainsanoilla haku on tehty, miten sisäänotto- ja poissulkukriteerit on määritelty, mitä tietokantoja on käytetty sekä millaisiin hakutuloksiin prosessi johti. (Vilkkä 2023.)

Hakusanojen määrittämisessä hyödynnettiin PICO-mallia (Population, Interest, Context), joka soveltuu erityisesti laadullisiin ja kartoitettaviin tutkimuksiin (Jylhä ym. 2024; Peters ym. 2022). Mallin avulla tutkimuskysymykset jäsennettiin täsmällisesti siten, että katsauksen oli mahdollista vastata niihin systemaattisesti ja johdonmukaisesti (Vilkkä 2023). PICO-mallia käytettiin sekä tutkimuskysymysten muotoilussa että hakusanojen ja -lausekkeiden rakentamisessa. Hakusanoja laadittiin sekä suomeksi että englanniksi, ja niitä täydennettiin Yleisen suomalaisen ontologian

(YSO) käsitteillä sekä MeSH-termeillä (Medical Subject Headings). Hakusanojen laadinnassa otettiin huomioon, että englanninkieliset käsitteet eivät aina vastaa täysin suomenkielisiä termejä, minkä vuoksi sanasto saattoi poiketa osin kielten välillä (Siltanen ym. 2023). PICO-menetelmä on havainnollistettu taulukossa 1.

Taulukko 1. PICO-menetelmän avulla hakusanojen määrittäminen suomeksi sekä englanniksi.

	P= Kohderyhmä	I= Käsite	Co= Konteksti
	Uusi työntekijä	Digitaalinen esiperehdytys ja sen sisällöt	Terveystieteiden toimintaympäristö
Hakusanat suomeksi	"Uusi työntekijä" "Uusi hoitaja" Hoitaja "Vastavalmistunut hoitaja" Hoitotyöntekijä* Sairaanhoidaja*	"Digitaalinen perehdytys" Esiperehdytys "Sähköinen perehdytys" Verkkoperehdytys	"Sosiaali- ja terveydenhuolto" Hoitoal* Terveystieteet* Sairaala*
Hakusanat englanniksi	"New nurses" "Newly graduated nurses" "New healthcare employee" "Nursing staff" Nurses*	"Digital onboarding" Preboard* "Electronic orientation" "Online induction"	"Healthcare sector" "Social and healthcare services" Hospital "Health care organization*"

Tiedonhakuprosessi käynnistettiin kartoittamalla aiemmin julkaistua perehdytykseen liittyvää tutkimusta sekä niissä käytettyjä asiasanoja, jotta voitiin tunnistaa keskeiset käsitteet ja muodostaa mahdollisimman kattava hakustrategia. Analyysiin haluttiin sisällyttää myös kotimainen näkökulma, minkä vuoksi alustavat koehaut tehtiin Finna- ja Medic-tietokannoissa. Suomenkielisillä hakusanoilla ei kuitenkaan löytynyt aiheeseen liittyvää aineistoa. Tämän vuoksi hakujen painopiste siirrettiin kansainvälisiin tietokantoihin.

Hakulausekkeiden rakentamisessa hyödynnettiin kirjaston informaation asiantuntemusta kahdessa vaiheessa: ensin koehaun aikana ja myöhemmin ennen lopullista aineistonhakua. Koehausta laadittiin erillinen dokumentti, johon kirjattiin hakupäivä, hakulauseke, rajaukset, tulosten määrä ja käytetty tietokanta. Hakulausekkeitä muokattiin iteratiivisesti näiden havaintojen perusteella.

Informaatikon suosituksesta alustavia koehakuja kohdennettiin CINAHL-, ProQuest- ja Emerald-tietokantoihin, jotta nähtiin, kuinka hakulauseke toimisi eri tietokantojen välillä. CINAHL ei tuottanut ollenkaan relevanttia aineistoa, vaikka sitä pidettiin terveysalan hakuihin soveltuvana. ProQuest ja Emerald tuottivat sen sijaan jonkin verran osumia otsikkotasolla. Koska tavoitteena oli saada kattava ja vähintään kolmesta eri tietokannasta muodostuva aineisto, hakua laajennettiin lisäksi Sage Journals-, Taylor & Francis- ja Wiley Online Library -tietokantoihin.

Koehaut osoittivat hakutulosten suuret vaihtelut: yksittäiset hakusanat saattoivat tuottaa tuhansia osumia, kun taas tarkemmat lausekkeet vain kymmeniä. Esimerkiksi ProQuestissa alustava hakulauseke tuotti yli 18 000 osumaa. Hakustrategiaa kehitettiin tämän vuoksi vaiheittain kokeilemalla vaihtoehtoisia hakusanoja, tekemällä tarvittavia rajoituksia sekä täydentämällä hakua manuaalisesti. Menettely noudattaa scoping-katsauksille ominaista iteratiivisuutta, läpinäkyvyyttä ja joustavuutta (Peters ym. 2020; Munn ym. 2022; Sharma & Goyal 2023).

Opinnäytetyön systemaattinen tiedonhaku toteutettiin elokuussa 2025, ja aineiston haku suoritettiin Sage Journals-, Taylor & Francis-, Wiley Online Library- ja ProQuest -tietokantoihin. Näiden tietokantojen valinta perustui alustavien koehakujen tuloksiin, joiden perusteella ne tuottivat kattavimman ja tutkimuskysymyksiin parhaiten soveltuvan aineiston otsikkotasolla. Kaikki haut rajattiin pääsääntöisesti vuosille 2015–2025, ja mukaan otettiin suomen- tai englanninkieliset, kokotekstinä saatavilla olevat tutkimukset. Poikkeuksena oli ProQuest, jossa hakua rajattiin vuosille 2020–2025 erittäin laajan hakutulospäämäärän vuoksi. Hakua tarkennettiin poistamalla sanasta "hospital" katkaisumerkki, joka tuotti epärelevantteja osumia, sekä rajaamalla aihetta termillä "nurses" ja valitsemalla mukaan vain vertaisarvioitua tutkimusta.

Systemaattista tiedonhakuja täydennettiin manuaalisella haulla. Manuaalinen haku sisälsi Keenious-tekoälytyökalun käytön, jonka avulla tunnistettiin sellaisia aiheeseen liittyviä julkaisuja, joita perinteiset tietokantahaut eivät välttämättä tavoita. Keenious on Metropolia Ammattikorkeakoulun lisensoima tekoälypohjainen hakutyökalu, joka analysoi käyttäjän tuottamaa tekstiä ja ehdottaa siihen liittyviä tieteellisiä julkaisuja eri lähteistä. Keeniousia hyödynnettiin täydentävänä menetelmänä mahdollisten puuttuvien julkaisujen tavoittamiseksi. Aineistonhaku toteutettiin yhden tekijän toimesta ja se on huomioitu myöhemmin työn luotettavuus osiossa.

Taulukossa 2 on esitetty lopulliset tietokantakohtaiset hakulausekkeet, rajoitukset ja hakutulokset.

Taulukko 2. Hakulausekkeet, rajaukset ja hakutulosten määrät

Hakukanta	Hakulauseke	Tulokset	Rajaukset	Tulokset rajausten jälkeen
Sage Journals	(onboard* OR preboard* OR "digital orient*" OR "electronic orient*" OR e-onboard*) AND ("new employee*" OR "new nurse*" OR "new staff") AND ("health care organizat*" OR hospital* OR "health sector" OR "health care")	149	Vuosirajaus: 2015-2025 kieli: suomi tai englanti	122
Taylor & Francis	(onboard* OR preboard* OR "digital orient*" OR "electronic orient*" OR e-onboard*) AND ("new employee*" OR "new nurse*" OR "new staff") AND ("health care organizat*" OR hospital* OR "health sector" OR "health care")	155	Vuosirajaus: 2015-2025 kieli: suomi tai englanti	129
Wiley Online Library	(onboard* OR preboard* OR "digital orient*" OR "electronic orient*" OR e-onboard*) AND ("new employee*" OR "new nurse*" OR "new staff") AND ("health care organizat*" OR hospital* OR "health sector" OR "health care")	259	Vuosirajaus: 2015-2025 kieli: suomi tai englanti	222
ProQuest	(onboard* OR preboard* OR "digital orient*" OR "electronic orient*" OR e-onboard*) AND ("new employee*" OR "new nurse*" OR "new staff") AND ("health care organizat*" OR hospital OR "health sector" OR "health care")	18,028	Vuosirajaus: 2020-2025 kieli: suomi tai englanti Vertaisarvioidut Subject: Nurses Hospital sanassa ei *merkkiä	236

4.3 Aineiston valinta

Aineistonhaku toteutetaan scoping-katsauksissa vasta sen jälkeen, kun tutkimuskysymykset sekä sisäänotto- ja poissulkukriteerit on määritelty, sillä nämä ohjaavat hakua ja rajaavat aineistoa systemaattisella tavalla (Peters ym. 2020; Pollock ym. 2022; Sharma & Goyal 2023). Kriteerien määrittely on olennainen osa hakustrategiaa (Aveyard ym. 2021), ja niiden avulla voidaan hallita laajoja hakutuloksia, ehkäistä sattumanvaraisia valintoja ja varmistaa prosessin läpinäkyvyys (Salminen 2011). Tässä opinnäytetyössä sisäänotto- ja poissulkukriteerit on esitetty taulukossa 3.

Taulukko 3. Opinnäytetyön sisäänotto- ja poissulkukriteerit.

Sisäänottokriteerit	Poissulkukriteerit
Käsittelee esiperehdytystä tai perehdytyksen esivaihetta terveydenhuollon ympäristössä (erityisesti hoitotyöntekijöiden näkökulmasta)	Ei käsittele työntekijöiden perehdytystä, vaan keskittyy esimerkiksi potilaiden, opiskelijoiden tai koulutusympäristöjen perehdyttämiseen
Käsittelee esiperehdytystä tai perehdytyksen esivaihetta siten, että tulokset ovat sovellettavissa terveydenhuollon kontekstiin (esim. toteutusmenetelmät, toimintatavat, hyödyt)	Käsittelee ainoastaan perehdytyksen hallinnollisia tai teknisiä prosesseja ilman työntekijän kokemukseen tai sitoutumiseen liittyvää näkökulmaa
Käsittelee esiperehdytystä tai perehdytyksen esivaihetta toimialariippumattomasti siten, että tulokset eivät rajaudu tiettyyn toimialaan ja ovat sovellettavissa terveydenhuoltoon.	Käsittelee perehdytystä vahvasti toimialasidonnaisessa ympäristössä (esim. finanssi-, pankki-, IT-, teollisuusala), jossa toimintarakenteet eroavat olennaisesti sosiaali- ja terveydenhuollosta
Julkaisuvuosi 2015–2025	Julkaisuvuosi ennen vuotta 2015
Julkaisukieli suomi tai englanti	Muu julkaisukieli kuin suomi tai englanti
Julkaisumuoto: tieteelliset artikkelit tai asiantuntijajulkaisut	Muu kuin tieteellinen artikkeli tai asiantuntijajulkaisu (esim. kirjallisuuskatsaus)
Koko teksti saatavilla	Koko teksti ei ole saatavilla tai vain tiivistelmä on luettavissa

Tämän opinnäytetyön sisäänotto- ja poissulkukriteerit määriteltiin ohjaamaan aineistonhakua ja varmistamaan, että mukaan otetut tutkimukset vastasivat tutkimuskysymyksiin. Ensisijaisesti mukaan valittiin tutkimuksia, jotka käsittelevät hoitotyöntekijöiden digitaalista esiperehdytystä tai sen käytännön ratkaisuja terveydenhuollon toimintaympäristössä. Lisäksi sisäänotto-kriteereihin hyväksyttiin toimialariippumattomia esiperehdytystä käsitteleviä tutkimuksia, mikäli niiden tulokset olivat luonteeltaan yleisiä ja sovellettavissa terveydenhuollon kontekstiin. Näissä tutkimuksissa perehdytysprosessia ei sidottu tiettyyn ammattiryhmään tai toimialaan, vaan ne kuvasivat esiperehdytyksen rakenteita, menetelmiä ja hyötyjä laaja-alaisesti.

Tämän rajauksen perustelu pohjautuu kirjallisuuteen, jonka mukaan digitaalisen perehdytyksen keskeiset mekanismit, kuten uuden työntekijän roolin selkiytyminen, organisatorisen kulttuurin ymmärtäminen ja sosiaalisen tuen rakentuminen, ovat suurelta osin toimialariippumattomia ja toistuvat samankaltaisina eri organisaatioissa ja

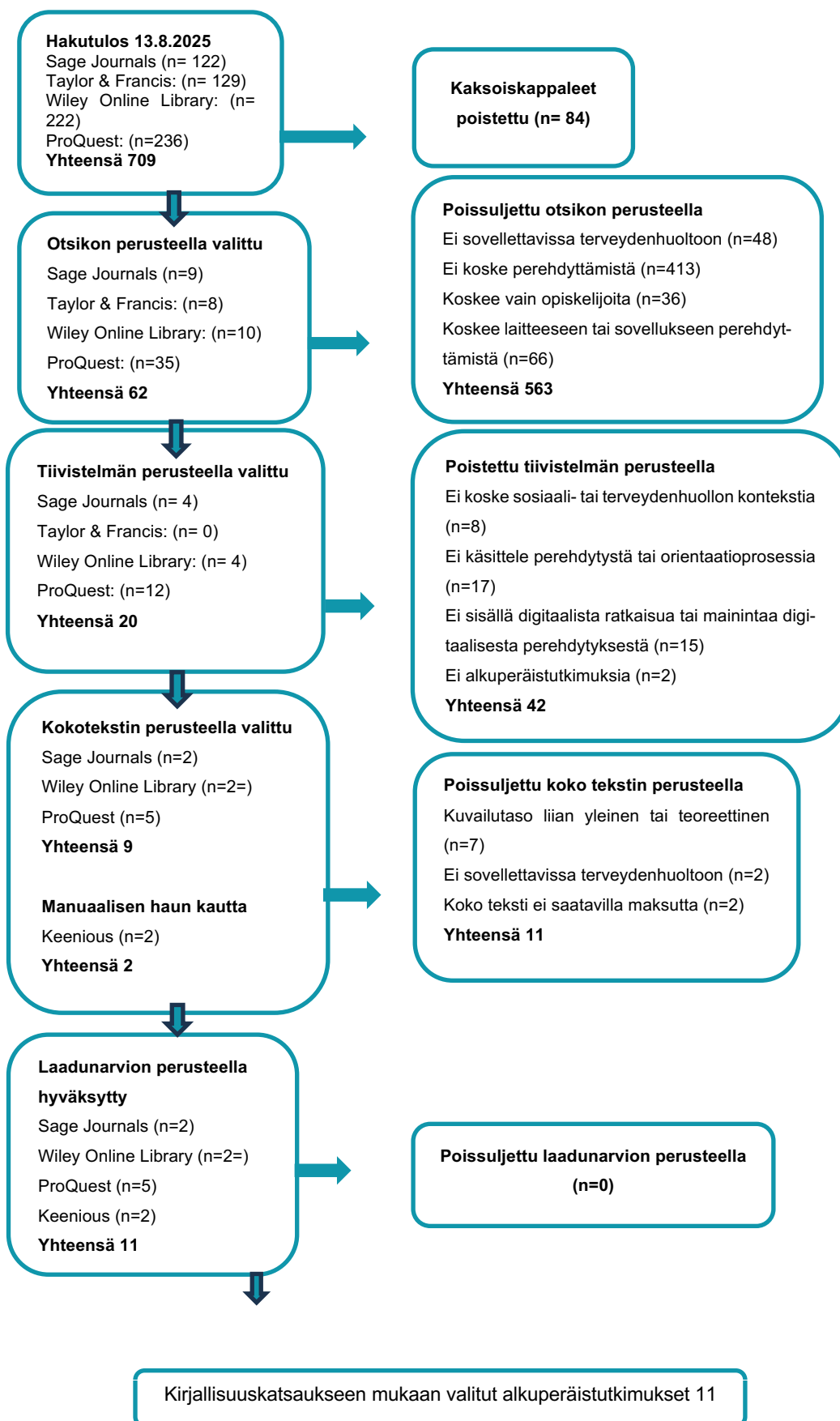
ammattiryhmissä (Bauer 2010; Hills 2022). Digitaalisen perehdytyksen vaikuttavuus perustuu oppimisen ja työyhteisöön sosiaalistumisen yleispäteviin periaatteisiin, ei yksittäisten toimialojen erityisiin kontekstuaalisiin piirteisiin (Sani ym. 2022; Orosa 2023). Tämän vuoksi myös toimialaltaan laajemmat tai määrittelemättömät esiperehdytyksen tutkimukset voivat tarjota katsaukselle hyödyllistä ja yleistettävää tietoa digitaalisten perehdytysratkaisujen ilmiöstä ja sovellettavuudesta.

Mukaan otettiin tieteelliset alkuperäistutkimukset ja asiantuntijajulkaisut, jotka olivat saatavilla kokoteksteinä suomeksi tai englanniksi. Aineisto rajattiin vuosille 2015–2025 digitaalisten perehdytysratkaisujen nopean kehityksen ja ajankohtaisuuden vuoksi (Bogati 2025; Baddam 2025).

Aineistonvalinnan tavoitteena oli sisällyttää katsaukseen kaikki tutkimuskysymyksiin vastaavat julkaisut. Valintaprosessi eteni vaiheittain: hakutulokset seulottiin ensin otsikoiden perusteella, minkä jälkeen tiivistelmät arvioitiin, ja vain sisäänotto- ja poissulkukriteerit täyttävät artikkelit siirtyivät kokotekstivaiheeseen. Jokaisessa vaiheessa dokumentoitiin sekä hyväksytyt että pois jätetyt julkaisut ja niiden perustelut, jotta prosessi olisi toistettavissa ja metodologisesti kestävä (Valkeapää 2016: 61–62; Sharma & Goyal 2023).

Tutkimusten valintaprosessi on esitetty PRISMA-ScR-kaaviossa (kuviot 3), joka kuvaa aineiston tunnistamisen, seulonnan, poissulkemisen ja lopullisen sisällyttämisen vaiheet. PRISMA-kaavio tukee prosessin systemaattisuutta, arvioitavuutta ja läpinäkyvyyttä (Peters ym. 2020; Sharma & Goyal 2023; Litherland ym. 2025).

Aineiston valinta



Kuvio 3. Aineiston valinnan eteneminen PRISMA-kaaviossa

Aineistonhausta löytyi yhteensä 709 alkuperäistutkimusta. Kaksoiskappaleet poistettiin järjestelmällisesti Zotero-viitteidenhallintaohjelman avulla, minkä jälkeen tarkasteltavaksi jäi 625 tutkimusta. Eri tietokantojen aineisto luokiteltiin omiin kansioihin. Nämä käytiin läpi sisäänotto- ja poissulkukriteerien mukaisesti. Otsikkoseulonnessa valikoitui jatkokäsittelyyn 62 tutkimusta, joista tiivistelmän perusteella valittiin 20 tarkempaan tarkasteluun. Näistä lopulliseen kokotekstivaiheeseen eteni yhdeksän tutkimusta. Lisäksi manuaalinen haku tuotti kaksi Keenious-tekoälytyökalun avulla tunnistettua artikkelia, joka sisällytettiin aineistoon, sillä se vastasi tutkimuskysymyksiin ja täytti sisäänottokriteerit. Näille alkuperäistutkimuksille tehtiin laadunarviointi.

4.4 Aineiston laadun arviointi

Scoping-katsauksen ensisijainen tarkoitus ei ole arvioida yksittäisten tutkimusten vaikuttavuutta tai sulkea niitä pois laadullisin perustein, vaan tuottaa kokonaiskuva olemassa olevasta tiedosta (Peters ym. 2020; Tricco ym. 2016). Laadunarviointi voidaan kuitenkin sisällyttää prosessiin tukemaan tulosten tulkintaa, lisäämään läpinäkyvyyttä ja hahmottamaan aineiston vahvuuksia ja rajoituksia (Peters ym. 2020; Tricco ym. 2016). Tämä on erityisen merkityksellistä silloin, kun tavoitteena on tarjota suosituksia käytännön kehittämiseen tai tunnistaa jatkotutkimuksen tarpeita (Gebrye & Fatoye & Mbada & Hakimi 2023).

Joanna Briggs Institute (JBI) on kansainvälinen tutkimus- ja kehittämisinstituutti, joka on erikoistunut näyttöön perustuvien käytäntöjen edistämiseen terveydenhuollossa. JBI on kehittänyt scoping-katsausten menetelmäohjeistuksen sekä kriittisen arvioinnin työkalut, joiden avulla voidaan arvioida aineiston laatua systemaattisesti eri tutkimusasetelmiin räätälöityjen kriteerien mukaisesti. (Peters ym. 2020; Hadie 2024.)

Tässä opinnäytetyössä aineiston laadunarviointi toteutettiin yhden tekijän toimesta Hoitotyön tutkimussäätiön (Hotus) suomeksi kääntämällä JBI:n kriittisen arvioinnin tarkistuslistoilla (Hotus 2023). Arvioinnissa vastattiin kunkin kriteerin toteutumiseen asteikolla Kyllä (K), Ei (E), Epäselvä (?) tai Ei sovellettavissa (NA). Laadunarviointi tehtiin kymmenelle lopulliseen katsaukseen valikoituneelle tutkimukselle, tutkimustyyppin mukaisilla arviointikriteereillä.

Laadunarvioinnissa sovellettiin JBI:n periaatetta, jonka mukaan arviointiin valitaan tutkimusasetelmaa parhaiten vastaava tarkistuslista sen alkuperäisestä luokituksesta

riippumatta (Peters ym. 2020; Hotus 2023). Arviointi tehtiin kullekin tutkimukselle erikseen, huomioiden tutkimuskysymys, tarkoitus ja kohderyhmä, sillä arvioinnin painotukset voivat vaihdella eri tutkimusasetelmissa (Vilkkä 2023). Arvioiduista yhdestätoista tutkimuksesta kymmenen saavutti yli 60 %:n pistetason ja yksi tutkimus jäi 40 %:iin. Laadunarvioinnin tulokset on esitetty taulukossa 4.

Taulukko 4. Laadunarviointi

Tutkimus	Menetelmä / JBI-lo-make	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Pisteet
Bell ym. 2025	Case report	K	K	K	K	K	K	K	K	-	-	-	-	-	8/8 (100 %)
Campuzano 2022	Case report	K	K	K	K	K	K	K	K	-	-	-	-	-	8/8 (100 %)
Manero-Solanas ym. 2024	Kehittämistutkimus, JBI TO -työkalu	K	K	K	K	?	?	K	-	-	-	-	-	-	5/7 (86 %)
Metersky ym. 2024	Laadullinen tutkimus	K	K	K	K	K	?	K	K	K	K	-	-	-	9/10 (90 %)
Mosca & Merkle 2024	Poikkileikkaus tutkimus	K	E	K	?	E	K	K	K	-	-	-	-	-	5/8 (62,5%)
Ohr, Holm & Giles 2020	Poikkileikkaus tutkimus	K	K	K	K	K	?	K	K	-	-	-	-	-	7/8 (88 %)
Petrilli, Galuppo & Ripamonti 2022	Laadullinen tutkimus	K	K	K	K	K	K	?	K	K	K	-	-	-	9/10 (90 %)
Pološki Vokić & Regul Erent Ondrušek 2024	Poikkileikkaus tutkimus	K	K	K	K	K	?	K	K	-	-	-	-	-	7/8 (88 %)
Shufutinsky & Cox 2019	Poikkileikkaus tutkimus	K	K	K	K	K	E	K	K	-	-	-	-	-	7/8 (88 %)
Weilage 2025	Laadullinen tutkimus	K	K	?	?	E	?	K	?	E	K	-	-	-	4/10 (40 %)
Yarbrough & Ramos Salazar 2023	Laadullinen tutkimus	?	K	K	K	K	E	E	K	?	K	-	-	-	6/10 (60 %)

Tapaus selostus (Case report)

JBI:n Text and Opinion -työkalu (TO)

Koska scoping-katsauksen tavoitteena on muodostaa kokonaiskuva olemassa olevasta tutkimuksesta eikä rajata aineistoa pois metodologisen pistetason perusteella, kaikki arvioidut tutkimukset sisällytettiin katsaukseen (Peters ym. 2020; Hadie 2024).

Menetelmällisesti heikompileatuinenkin tutkimus voi tarjota merkityksellistä tietoa ilmiön laajuudesta ja tutkimuskentän rakenteesta (Marques-Cruz ym. 2025), minkä vuoksi arvioinnin keskeinen tehtävä oli tukea tulosten tulkintaa ja lisätä katsauksen läpinäkyvyyttä.

4.5 Aineiston analysointi

Kirjallisuuskatsauksen analyysi on prosessi, jossa aineistosta kootaan, jäsennetään ja tiivistetään tutkimuskysymyksiin vastaavaa tietoa systemaattisella tavalla. Sen tarkoituksena on tehdä näkyväksi tutkimusten yhtäläisyydet ja erot sekä muodostaa kokonaiskuva tarkasteltavasta aiheesta, ei pelkästään esitellä yksittäisiä tutkimuksia erillisinä havaintoina. (Vilka 2023.) Sisällönanalyysin avulla aineistosta voidaan tunnistaa merkityssisällöt ja niiden väliset suhteet, jolloin hajanaisesta tiedosta muodostuu tulkittava ja jäsennelty kokonaisuus. Näin analyysi kuvaa tutkimuskenttää suhteessa katsauksen tavoitteisiin ja auttaa ymmärtämään tarkasteltavaa ilmiötä laajemmin. (Elo & Kyngäs 2008; Elo & Kajula & Tohmola & Kääriäinen 2022: 215–216.)

Tässä opinnäytetyössä analyysi toteutettiin kuvailevan eli deskriptiivisen sisällönanalyysin periaatteiden mukaisesti, joka on JBI:n suosittelema menetelmä scoping-katsauksissa (Peters ym. 2020). Scoping-katsauksen analyysin tavoitteena on jäsentää olemassa olevaa tutkimustietoa ja muodostaa kokonaiskuva tarkasteltavasta ilmiöstä ilman vaikuttavuuden arviointia (Jylhä ym. 2024; Peters ym. 2020). Deskriptiivisen analyysin avulla tunnistetaan aineistosta toistuvia teemoja, luokitellaan löydökset ja esitetään ne selkeästi esimerkiksi frekvenssien tai teemakohtaisten koontien avulla, ilman yksittäisiin tutkimuksiin pohjautuvia syvällisiä tulkintoja (Dincer 2018; Wolniak 2023). Menetelmä soveltuu erityisesti ilmiöihin, joista on rajallisesti olemassa aiempaa tutkimusta ja joissa tavoitteena on kartoittaa tiedon laajuutta ja esiintyvyyttä (Peters ym. 2020; Tricco ym. 2016).

Varsinainen analyysiprosessi eteni Dincerin (2018) kuvaamien vaiheiden mukaisesti: aineiston kokoamisesta ennalta määriteltujen sisäänottokriteerien pohjalta, tarkastelukehikon luomisesta ja systemaattisesta luokittelusta aina tulosten esittämiseen taulukoin ja teemakuvauksin. Tämä kolmiportainen eteneminen vastaa myös Elo ym. (2022: 218–219) esittämää sisällönanalyysin mallia, jossa analyysi etenee valmistelusta analyysiin ja raportointiin. Tutkimuskysymykset toimivat analyysin ohjaavana rakenteena ja varmistivat, että valitut ilmaukset vastasivat katsauksen tavoitteisiin (Elo ym. 2022: 217).

Ensin kaikki analyysiin sisältyvät tutkimukset luettiin huolellisesti läpi useaan kertaan, ja erityistä huomiota kiinnitettiin niiden tulososioihin. Tämän jälkeen tutkimusteksteistä ylivivattiin kaikki digitaaliseen esiperehdytykseen liittyvät alkuperäisilmaisut, jotta analyysiin sisällytettävät sisällöt nousivat esiin selkeästi ja systemaattisesti. Ylivivauksen jälkeen tutkimukset tulostettiin ja alkuperäisilmaisut irrotettiin tulosteista, mikä mahdollisti alkuperäisilmausten fyysisen liikuttelun, ryhmittelyn ja vertailun. Tulosteiden käsin tehtävä siirtely vahvisti aineiston visuaalista hahmottamista ja auttoi kokonaisuuden jäsentämisessä ennen sähköistä luokittelua (Dincer 2018).

Jokainen tutkimus sai juoksevan numerotunnuksen (T1–T10), joka vastasi liitteessä esitettyä tutkimusten koontitaulukkoa. Tunnisteet lisättiin jokaisen alkuperäisilmaisun yhteyteen (esimerkiksi T2 tai T7), mikä mahdollisti ilmausten tarkan jäljitettävyyden ja analyysin systemaattisen dokumentoinnin koko prosessin ajan (Elo & Kyngäs 2008).

Tämän jälkeen alkuperäisilmaisut siirrettiin kahteen erilliseen Word-tiedostoon, jotka vastasivat tutkimuskysymyksiä. Varsinainen värikoodaus toteutettiin näissä Word-tiedostoissa: jokainen väri kuvasi yhtä digitaalisen perehdytyksen osa-aluetta (esimerkiksi punainen toteutusmuotoja, keltainen yksilöllistä ja sosiaalista tukea ja vihreä perehdytyksen arviointia). Värikoodaus tuki aineiston systemaattista järjestämistä ja helpotti ilmausten keskinäistä vertailua (Dincer 2018).

Koko aineistosta tunnistettiin yhteensä 51 alkuperäisilmaisua, joista 26 kohdistui digitaalisen esiperehdytyksen toteutusmuotoihin ja 25 digitaaliseen esiperehdytykseen liittyviin hyötyihin ja haasteisiin. Suomentaminen tehtiin analyysissa vasta sen jälkeen, kun alkuperäisilmaisut oli ryhmitelty englanninkielisten termien perusteella. Tämä eteni Elo ja Kyngäsin (2008) esittämän mallin mukaisesti: aineistoa käsiteltiin ensin alkuperäiskielellä, koska koodaus ja ilmausten vertailu perustuvat tekstin alkuperäiseen merkitys- ja käsite rakenteeseen. Englanninkielisten ilmausten vertailu oli analyysin alkuvaiheessa luontevaa, sillä tutkimuksissa käytettiin pitkälti samoja käsitteitä, mikä helpotti samankaltaisuuksien ja toistuvien sisältöjen tunnistamista.

Suomentamisen jälkeen alkuperäisilmaisut pelkistettiin, eli niistä poistettiin ylimääräiset sanat siten, että ilmausten ydinmerkitys säilyi. Pelkistämisen jälkeen nämä ilmaisut ryhmiteltiin niiden merkityssisältöjen samankaltaisuuden perusteella, ja ryhmistä muodostuivat analyysin ensimmäiset alaluokat (Elo & Kyngäs 2008; Elo ym. 2022: 218).

Taulukossa 5 on esitetty ote Word-tiedostoihin kootusta aineistosta ja havainnollistettu, miten alkuperäisilmaisut, pelkistetyt ilmaukset ja niistä muodostuneet alaluokat rakentuvat vaiheittain toistensa päälle.

Taulukko 5. Alaluokkien muodostuminen alkuperäisilmauksista pelkistyksen kautta

Tunniste	Alkuperäisilmaisu (suomenn.)	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
T2	Osallistujat korostivat halun kehittyä ammatillisesti , mm. mentoroinnin, koulutusten ja urasuunnittelun avulla.	Ammatillinen kehittyminen	Ammatillinen kasvu ja identiteetin vahvistuminen
T2	Mobiilioppiminen mahdollisti oman osaamisen kehittämisen ajasta ja paikasta riippumatta, mikä lisäsi itsenäistä otetta opiskeluun.	Itsenäinen osaamisen kehittäminen	
T1	Strukturoitu perehdytys vähensi epävarmuutta ja auttoi nopeammin omaksumaan uuden roolin.	Epävarmuuden väheneminen	
T1	Perehdytys auttoi tulokkaita omaksumaan työn vaatimat taidot ja ymmärtämään odotukset.	Roolivalmiuden lisääntyminen	
T10	Esihenkilöiden jatkuva palaute lisäsi perehtyjien luottamusta omiin kykyihinsä.	Itsevarmuuden vahvistuminen	

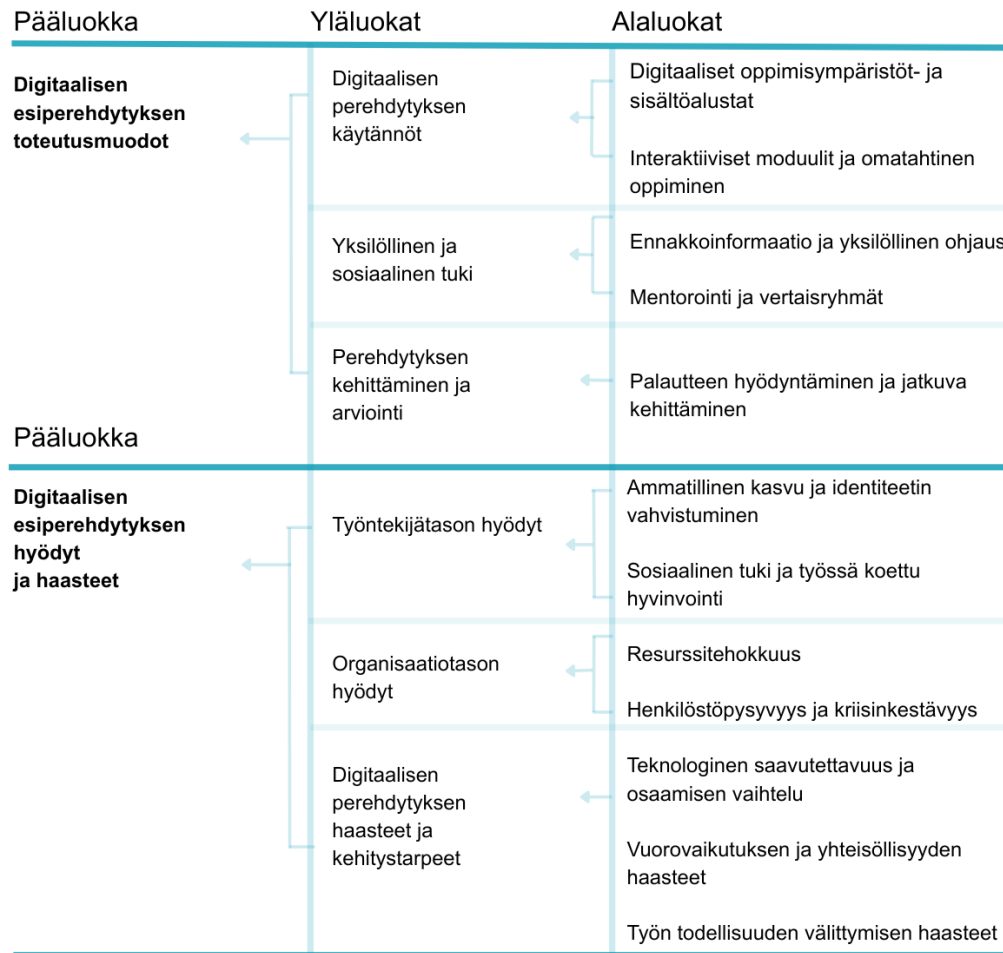
T2	Uudet työntekijät pitivät tärkeänä vertais- ja esihenkilömentorointia.	Mentorointituki	Sosiaalinen tuki ja työssä koettu hyvinvointi
T2	Esihenkilöt, jotka opastivat ja tukivat, koettiin arvostetuiksi.	Tukeva esihenkilötyö	
T1	Perehdytys lisäsi yhteenkuuluvuuden tunnetta organisaatioon.	Yhteenkuuluvuus	
T1	Jatkuva tuki ja palaute vahvistivat emotionaalista kiinnittymistä työyhteisöön.	Emotionaalinen kiinnittyminen	
T10	Säännölliset digitaaliset tapaamiset saivat työntekijät tuntemaan olonsa tuetuiksi.	Koettu tuki	
T3	Perehdyttäjän esihenkilön järjestämä tukiverkosto oli hyvin huomaavainen ja hyödyllinen.	Tukiverkosto	

Kun alaluokat oli muodostettu, niitä alettiin yhdistää laajemmiksi sisällöllisiksi kokonaisuuksiksi eli yläluokiksi (Dincer 2018; Elo ym. 2022: 219; Elo & Kyngäs 2008). Yhdistäminen perustui käsitteelliseen samankaltaisuuteen, aineistossa toistuviin merkityssisältöihin sekä tutkimuskysymysten rakenteeseen, mikä mahdollisti alaluokkien koamisen niitä yhdistävien sisältöpiirteiden alle. Tämän vaiheen tuloksena muodostui kolme yläluokkaa digitaalisen esiperehdytyksen toteutustavoista ja kolme yläluokkaa digitaalisen esiperehdytyksen hyödyistä ja haasteista.

Yläluokkien muodostamisen jälkeen ne abstrahoitettiin edelleen kahdeksi pääluokaksi, jotka vastaavat suoraan tutkimuskysymyksiä: digitaalisen esiperehdytyksen toteutusmuodot sekä digitaalisen esiperehdytyksen hyödyt ja haasteet. Nämä

pääluokat toimivat analyysin lopullisena jäsentelyrakenteena. Tämä abstrahointivaihe on sisällönanalyysin viimeinen taso, jossa alaluokista muodostetaan yhä laajempia ja käsitteellisesti kattavampia kokonaisuuksia (Elo & Kyngäs 2008; Elo ym. 2022: 219-220).

Seuraavassa kuviossa (Kuvio 4) havainnollistetaan sisällönanalyysin tuloksena muodostunut luokittelurakenne. Kuvio esittää analyysissä syntyneet ala-, ylä- ja pääluokat.



Kuvio 4. Aineiston analyysissä muodostetut ala-, ylä- ja pääluokat.

5 Tulokset

Katsaukseen sisällytettiin yksitoista sisäänottokriteerit täyttänyttä alkuperäistutkimusta, joissa tarkasteltiin hoitotyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden esiperehdytystä sekä digitaalisen esiperehdytyksen toteutusta, kokemuksia ja vaikutuksia. Tutkimukset oli julkaistu vuosina 2019–2025, ja ne edustivat maantieteellisesti laajaa joukkoa: viisi Yhdysvalloista, yksi Espanjasta, Italiasta, Australiasta, Kroatiaista, Saksasta ja Kanadasta. Aineisto sisälsi laadullisia tutkimuksia (n = 4), poikkileikkausasetelmia (n = 4) sekä interventio- ja kehittämisprojekteja (n = 3). Pienin osallistujamäärä oli 5 ja suurin 622. Kaikki tutkimukset olivat englanninkielisiä.

Aineistosta kuusi tutkimusta sijoittui sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaympäristöihin, ja viisi oli toimialariippumattomia, jolloin digitaalista perehdytystä tai perehdytyksen esivaihetta tarkasteltiin organisaatioprosessina ilman sidosta tiettyyn sektoriin tai ammattiryhmään. Valitun aineiston yksityiskohtainen esittely on koottu liitteeseen 1, jossa tutkimukset on taulukoitu tekijöiden, julkaisuvuoden ja -maan, julkaisun, tutkimustarkoituksen, menetelmän, aineiston ja keskeisten tulosten mukaan.

Tulokset esitettiin tutkimuskysymysten mukaisesti ja jäsenneltiin kahteen kokonaisuuteen: digitaalisen esiperehdytyksen toteutusmuotoihin sekä digitaalisen esiperehdytyksen hyötyihin ja haasteisiin.

5.1 Digitaalisen esiperehdytyksen toteutusmuodot

Ensimmäinen pääluokka, digitaalisen esiperehdytyksen toteutusmuodot, kuvaa niitä rakenteellisia ja toiminnallisia ratkaisuja, joiden avulla esiperehdytys suunniteltiin, toteutettiin ja jäsenneltiin ennen työn aloitusta. Pääluokka rakentui kolmesta yläluokasta: digitaalisen perehdytyksen käytännöistä, yksilöllisestä ja sosiaalisesta tuesta sekä perehdytyksen kehittämisestä ja arvioinnista.

5.1.1 Digitaalisen perehdytyksen käytännöt

Digitaalisen perehdytyksen käytännöt muodostivat ensimmäisen yläluokan, joka rakentui kahdesta alaluokasta: digitaalisista oppimisympäristöistä ja sisältöalustoista sekä interaktiivisista moduuleista ja omatahtisesta oppimisesta (kuvio 5).



Kuvio 5. Digitaalisen perehdytyksen käytännöt

Digitaaliset oppimisympäristöt ja sisältöalustat

Digitaalisissa perehdytysalustoissa hyödynnettiin monimuotoisia audiovisuaalisia ja rakenteisia sisältöjä, joiden avulla perehtyjälle välittyi kokonaiskuva organisaation toiminnasta ja työympäristöstä jo ennen työn aloitusta. Videomuotoiset esittelyt ja johdon puheenvuorot välittivät perustietoa organisaation arvoista, toimintaperiaatteista ja keskeisistä käytännöistä, ja muodostivat alustavan yhteyden tulevaan työyhteisöön ennen fyysistä perehdytystä. (Campuzano 2022.)

Perehdytystä tukeva sisältö koottiin useissa toteutuksissa vaiheittain eteneviksi digitaalisiksi kokonaisuuksiksi, joissa moduulit avautuivat loogisessa järjestyksessä ja jäsensivät perehdytysprosessia yhdenmukaiseksi riippumatta yksiköstä tai aikatauluista (Weilage 2025; Manero-Solanas ym. 2024). Rakenteisuutta vahvistivat erityisesti lyhytmuotoiset ja selkeästi segmentoidut materiaalit, kuten mikro-oppimiseen perustuvat tehtävät, lyhyet video-ohjeet ja kompaktit visuaaliset ohjeistukset, joita hyödynnettiin keskeisten toimintatapojen, vaiheistettujen prosessien ja työnkulkujen havainnollistamiseen (Mosca & Merkle 2024; Yarbrough & Ramos Salazar 2023).

Sisältöalustat toteutuivat myös mobiilisti, mikä mahdollisti perehdytysmateriaalin tarkastelun siirtymätilanteissa ja työvuoroissa silloin, kun tietoa oli tarve saada nopeasti. Mobiilipohjaiset ratkaisut sisälsivät muun muassa tiiviitä ohjekortteja, keskeisiä toimintaohjeita ja yksikkökohtaisten käytäntöjen kuvauksia, jotka olivat perehtyjän saatavilla joustavasti eri työtilanteissa. (Metersky ym. 2024.)

Osassa järjestelmistä perehtymisen jäsentämistä tuettiin etenemisen seurannalla, jonka avulla perehtyjä pystyi merkitsemään moduuleja suoritetuiksi ja näkemään oman perehdytyspolkunsa kokonaisuuden. Tämä teki perehdytyksen vaiheistuksesta näkyvää ja tarjosi rakenteen, jonka avulla perehdytystä voitiin tarkastella ja seurata myös perehdytyksestä vastaavien näkökulmasta. (Weilage 2025; Manero-Solanas ym. 2024.)

Interaktiiviset moduulit ja omatahtinen oppiminen

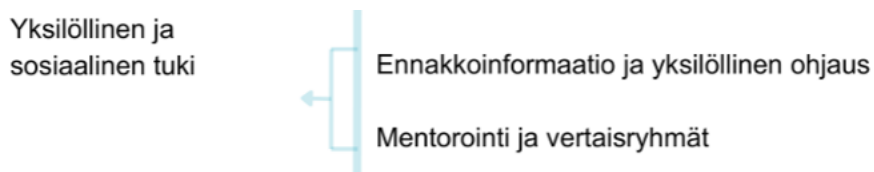
Interaktiiviset ja visuaalisesti jäsenellyt digitaalisen perehdytyksen kokonaisuudet muodostivat useissa tutkimuksissa keskeisen osan esiperehdytyksen rakennetta. Digitaaliset sisällöt koostuivat lyhytmuotoisista, selkeästi rajatuista osioista, joiden avulla perehtyjä pystyi etenemään materiaalisissa omaan tahtiinsa ja palaamaan sisältöihin tarpeen mukaan. Tällainen modulaarinen rakenne tuki etenemisen loogisuutta ja mahdollisti sen, että keskeisiä työvaiheita voitiin tarkastella vaiheittain myös ennen fyysistä perehdytystä. (Mosca & Merkle 2024.)

Omatahtista perehtymistä tukivat myös visuaaliset ohjeet ja lyhyet videoesitykset, joiden avulla perehtyjä pystyi hahmottamaan yksittäisiä työvaiheita ja toimintamalleja kompaktissa muodossa. Tiedon esittäminen lyhyinä ja selkeästi jäseneltyinä kokonaisuuksina helpotti perehtymistä erityisesti silloin, kun perehdytyksen tavoitteena oli välittää keskeiset työtehtäviä ja toimintatapoja koskevat tiedot ennen työn aloitusta. (Yarbrough & Ramos Salazar 2023.)

Digitaalisissa perehdytysalustoissa hyödynnetty modulaarisuus ja lyhyisiin elementteihin jaettu rakenne tarjosivat mahdollisuuden sekä etenemisen joustavuuteen että keskeisten sisältöjen nopeaan saatavuuteen eri päätelaitteilla. Tämä muodosti pohjan digitaalisen esiperehdytyksen omatahtiselle ja vaiheittaiselle etenemiselle ilman tarvetta erillisille oppimistehtäville tai testimuotoisille harjoitteille. (Mosca & Merkle 2024; Yarbrough & Ramos Salazar 2023.)

5.1.2 Yksilöllinen ja sosiaalinen tuki perehdytyksessä

Yksilöllinen ja sosiaalinen tuki muodostivat toisen yläluokan, joka rakentui kahdesta alaluokasta: ennakkoinformaatiosta ja yksilöllisestä ohjauksesta sekä mentoroinnista ja vertaisryhmistä (kuvio 6).



Kuvio 6. Yksilöllinen ja sosiaalinen tuki

Ennakkoinformaatio ja yksilöllinen ohjaus

Perehtyjän saama yksilöllinen tuki alkoi jo esiperehdytysvaiheessa ennakkoinformaatiolla, jonka avulla uudelle työntekijälle välitettiin selkeä kokonaiskuva tulevasta roolista, yksikkökohtaisista käytännöistä ja perehdytysprosessin rakenteesta (Shufutinsky & Cox 2019). Ennakkoinformaatio toimitettiin pääasiassa digitaalisten alustojen kautta, mikä mahdollisti tiedon omaksumisen joustavasti ennen työn aloitusta ja teki keskeisistä sisällöistä helposti saavutettavia (Campuzano 2022). Selkeä ja ajallisesti jäsennelty viestintä auttoi perehtyjää hahmottamaan perehdytyksen etenemistä ja valmistautumaan tuleviin tehtäviin (Ohr 2020).

Yksilöllinen ohjaus toteutui digitaalisessa esiperehdytyksessä erilaisten henkilökohtaisten yhteydenpitokanavien kautta. Perehtyjälle nimettiin yhteyshenkilöitä, kuten esihenkilö, perehdyttäjät tai muu tukihenkilö, jotka olivat tavoitettavissa sähköpostin, chat-kanavien, virtuaalisten tapaamisten ja perehdytysalustan sisäisten viestintätoimintojen avulla. Tämä mahdollisti perehdyttäjän ja perehtyjän välisen vuorovaikutuksen jo ennen työn aloitusta sekä mahdollisti kysymysten esittämisen ja ohjauksen saamisen tilanteissa, joissa perehtyjä tarvitsi lisätietoa. (Campuzano 2022.)

Rekrytointivaiheessa lähetetyt tervetuloa-viestit tukivat ennakkoinformaatiota tarjoamalla perehtyjälle ensimmäisen kontaktin organisaation viestintään ja perehdytyksen tuleviin vaiheisiin (Pološki Vokić & Regul Erent Ondrušek 2024). Näin ennakkoviestintä ja yksilöllinen ohjaus muodostivat esiperehdytyksen rakenteellisen lähtökohdan, jonka varaan perehtyjä pystyi jäsentämään tulevan perehdytysprosessin kulkua.

Mentorointi ja vertaistukiryhmät

Mentorointi muodosti yhden digitaalisen esiperehdytyksen keskeisistä sosiaalisen tuen rakenteista. Perehtyjälle nimettiin yleensä mentorin tai muun yhteyshenkilön kaltainen tukirooli, jonka tehtävänä oli tarjota ohjausta, vastata kysymyksiin ja selventää työn alkuvaiheen tehtäviä ja odotuksia. Ohjauksellinen vuorovaikutus rakentui sekä säännöllisistä tapaamisista että jatkuvasta yhteydenpidosta, mikä mahdollisti tukeen hakeutumisen tilanteissa, joissa perehtyjä tarvitsi lisäselvitystä tai tarkennuksia työtehtäviin liittyen. (Manero-Solanas ym. 2024; Bell ym. 2025.)

Vertaisryhmät täydensivät mentorointia tarjoamalla mahdollisuuden kokemusten vaihtoon muiden perehtyjien kanssa. Ryhmämuotoiset kohtaamiset ja keskustelufoorumit toimivat joko organisoituina tapaamisina tai epämuodollisina

digitaalisina kanavina, joissa perehtyjät pystyvät jakamaan näkökulmiaan ja käsittelemään työn alkuvaiheeseen liittyviä kysymyksiä. (Bell ym. 2025.)

5.1.3 Perehdytyksen kehittäminen ja arviointi

Perehdytyksen kehittäminen ja arviointi muodostivat kolmannen yläluokan, joka rakentui yhdestä alaluokasta: palautteen hyödyntämisestä ja jatkuvasta kehittämisestä (kuvio 7).



Kuvio 7. Perehdytyksen kehittäminen ja arviointi

Palautteen hyödyntäminen ja jatkuva kehittäminen

Digitaalisen esiperehdytyksen kehittäminen perustui systemaattiseen palautteen keräämiseen ja sen hyödyntämiseen perehdytyksen rakenteiden ja sisältöjen jatkuvassa päivittämisessä. Palautetta kerättiin digitaalisten alustojen kautta erilaisten kyselyiden, itsearviointien ja osaamisen seurantatyökalujen avulla, mikä mahdollisti perehdytyksen etenemisen ja sisällön selkeyden arvioimisen jo prosessin aikana. (Manero-Solanas ym. 2024.)

Jatkuvan arvioinnin merkitys tuli esiin erityisesti osaamisen seurannassa. Toistuvat itsearvioinnit, testimuotoiset harjoitteet ja digitaaliset arviointityökalut tarjosivat organisaatioille keinon tarkastella perehtyjien etenemistä ja tunnistaa osa-alueita, jotka edellyttivät sisällön tarkentamista tai muokkaamista. (Manero-Solanas ym. 2024.) Palautteen keruu toimi samalla rakenteellisena osana perehdytyksen suunnittelua ja tuki prosessin läpinäkyvyyttä perehdytyksen toteuttajille (Campuzano 2022).

Perehdytyksen kehittäminen näyttäytyi aineistossa iteratiivisena käytäntönä, jossa palautetta hyödynnettiin sisällön muokkaamiseen jo perehdytyksen aikana. Tämän toteuttaminen perustui digitaalisten alustojen joustaviin päivitysmahdollisuuksiin ja mahdollisti sen, että perehdytys sisältöjä voitiin muokata vastaamaan esiin nousseita tarpeita. (Campuzano 2022; Manero-Solanas ym. 2024.)

Aineistossa tunnistettiin myös sukupolvien välisiä eroja palautteeseen liittyvissä odotuksissa. Erityisesti Z-sukupolven työntekijöiden kuvattiin arvostavan

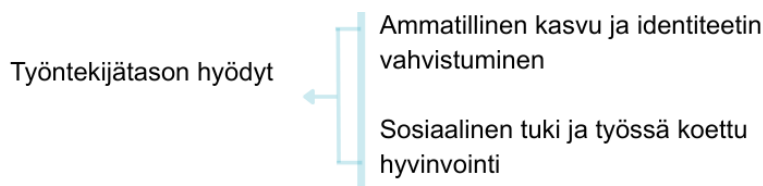
perehdytys sisältöjen jatkuvaa mukauttamista sekä nopeaa reagoitua palautteeseen, mikä korostaa palautteeseen perustuvan kehittämisen merkitystä digitaalisissa perehdytysmalleissa. (Mosca & Merkle 2024.)

5.2 Digitaalisen esiperehdytyksen hyödyt ja haasteet

Toinen pääluokka, digitaalisen esiperehdytyksen hyödyt ja haasteet, kuvaa niitä myönteisiä ja kuormittavia vaikutuksia, joita digitaalinen esiperehdytys tuotti sekä työntekijä-että organisaatiotasolla. Pääluokka rakentui kolmesta yläluokasta: työntekijätason hyödyistä, organisaatiotason hyödyistä sekä digitaalisen perehdytyksen haasteista ja kehitystarpeista.

5.2.1 Työntekijätason hyödyt

Työntekijätason hyödyt muodostivat ensimmäisen yläluokan, joka rakentui kahdesta alaluokasta: ammatillisesta kasvusta ja identiteetin vahvistumisesta sekä sosiaalisesta tuesta ja työssä koetusta hyvinvoinnista (kuvio 8).



Kuvio 8. Työntekijätason hyödyt

Ammatillinen kasvu ja identiteetin vahvistuminen

Digitaalisen esiperehdytyksen keskeinen hyöty liittyy uuden työntekijän ammatillisen varmuuden ja osaamisvalmiuksien vahvistumiseen jo ennen ensimmäistä työpäivää. Varhainen pääsy organisaation arvoihin, toimintaperiaatteisiin ja työtehtäviin liittyvään sisältöön auttoi perehtyjää rakentamaan kokonaiskuvaa tulevasta roolistaan ja lisäsi hallinnan tunnetta työskentelyn alkaessa. Ennakkotiedot vähensivät epävarmuutta, joka usein liittyy uuden työympäristön käytäntöihin ja vaatimuksiin, ja loivat perustan ammatillisen identiteetin muodostumiselle. (Campuzano 2022; Shufutinsky & Cox 2019; Ohr ym. 2020.)

Omatahtinen oppiminen ja modulaarinen sisältörakenne tukivat perehtyjän syvällisempää ymmärrystä työstä. Mahdollisuus edetä vaiheittain, palata materiaaleihin ja harjoitella keskeisiä osa-alueita omien tarpeiden mukaan vahvisti uuden työntekijän

kokemusta osaamisesta ja valmiudesta siirtyä käytännön työtilanteisiin, ja moduulien jäsenyys auttoi hahmottamaan työn kannalta olennaisia taitoja ja tukiprosesseja sekä tuki ammatillisen roolin rakentumista. (Campuzano 2022; Manero-Solanas ym. 2024.) Ammatillisen identiteetin kehittyminen kytkeytyi näin perehtyjän kokemukseen valmiudesta kohdata uuden työn käytännön tilanteet: selkeä perehdytysrakenne ja varhainen valmistautuminen tukivat uusien työntekijöiden itsevarmuutta ja vähensivät työn aloitukseen liittyviä kuormitustekijöitä (Metersky ym. 2024).

Ammatillisen kasvun kannalta tärkeäksi osoittautui lisäksi henkilökohtaisen vuorovaikutuksen ja ohjauksen saatavuus. Digitaalisten kanavien kautta toteutettu yhteydenpito esihenkilön, mentorin tai muun tukihenkilön kanssa tarjosi mahdollisuuden kysyä lisätietoja, tarkentaa epäselviä tilanteita ja käsitellä työn alkuvaiheen haasteita, minkä koettiin vahvistavan ymmärrystä työn vaatimuksista ja tukevan roolin omaksumista. (Bell ym. 2025.) Vastaavasti yksilöllinen ohjaus auttoi jäsentämään työtehtävien kokonaisuutta ja lisäsi perehtyjän itsevarmuutta työn aloitusvaiheessa (Campuzano 2022).

Teknologisesti saavutettavat ja rakenteeltaan jäsennellyt perehdytysratkaisut näyttäytyivät tässä kokonaisuudessa erityisen merkityksellisinä Z-sukupolven työntekijöille. Visuaaliset, vuorovaikutteiset ja personoitavat oppimismenetelmät tukivat uuden työntekijän osaamiskokemusta ja vahvistivat ammatilliseen rooliin liittyvää varmuutta jo perehdytysprosessin alkuvaiheessa, mikä yhdisti digitaaliset rakenteet, omatahtisen oppimisen ja yksilöllisen tuen saman ammatillista kasvua tukevan viitekehyksen osiksi. (Mosca & Merkle 2024.)

Sosiaalinen tuki ja työssä koettu hyvinvointi

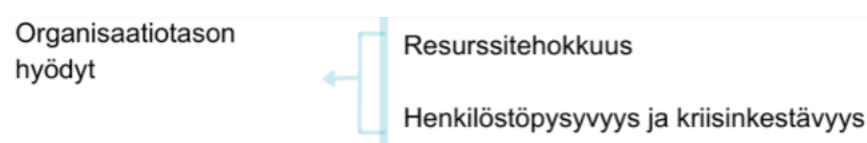
Digitaalisen esiperehdytyksen sosiaalinen ulottuvuus näyttäytyi aineistossa keskeisenä työntekijätason hyötynä erityisesti yhteenkuuluvuuden tunteen rakentumisessa. Digitaaliset vuorovaikutuskanavat, kuten virtuaaliset ryhmätapaamiset, keskustelufoorumit ja sähköiset mentorointikäytännöt, loivat mahdollisuuksia ensimmäisten ammatillisten kontaktien muodostumiselle jo ennen työyhteisöön liittymistä. (Petrilli ym. 2022; Metersky ym. 2024.) Varhainen vuorovaikutus auttoi jäsentämään organisaatiokulttuuria ja vähensi kokemusta erillisyydestä, joka voi korostua etäympäristöissä (Petrilli ym. 2022).

Psykologisen turvallisuuden kokemusta vahvistivat digitaaliset tuki- ja ohjausmuodot, jotka mahdollistivat jatkuvan yhteydenpidon perehdyttäjiin sekä matalan kynnyksen

mahdollisuuden esittää kysymyksiä ja saada ohjausta. Tällainen vuorovaikutus lievensi työn aloitukseen liittyvää epävarmuutta ja tuki perehtyjän kokemusta hallinnasta uuden roolin alkuvaiheessa. (Manero-Solanas ym. 2024.) Lisäksi vuorovaikutteiset ja helposti saavutettavat digitaaliset perehdytyskäytännöt näyttäytyivät erityisen hyödyllisiltä Z-sukupolven työntekijöille, joiden hyvinvointia tukivat selkeä kommunikointi, nopea reagointi ja mahdollisuus jatkuvaan ohjaukseen (Mosca & Merkle 2024).

5.2.2 Organisaatiotason hyödyt

Organisaatiotason hyödyt muodostivat toisen yläluokan, joka rakentui kahdesta alaluokasta: resurssitehokkuudesta sekä henkilöstön pysyvyydestä ja kriisinkestävydestä (kuvio 9).



Kuvio 9. Organisaatiotason hyödyt

Resurssitehokkuus

Digitaalinen esiperehdytys lisäsi organisaation resurssitehokkuutta ennen kaikkea yhdenmukaistamalla perehdytyksen sisältöjä ja vähentämällä riippuvuutta yksittäisten perehdyttäjien työpanoksesta. Kun keskeinen perustieto ja toimintakäytännöt siirrettiin digitaalisiin ympäristöihin, perehdytyksen laatu tasoittui ja toistuvien, manuaalisten orientointitehtävien määrä väheni, mikä vapautti esihenkilöiden ja perehdyttäjien aikaa muihin ohjaus- ja johtamistehtäviin. (Campuzano 2022; Bell ym. 2025.) Digitaalisten materiaalien keskitetty hallinta ja helppo päivitettävyys pienensivät myös vanhentuneen tai virheellisen tiedon riskiä ja vahvistivat perehdytyksen rakenteellisuutta (Weilage 2025; Petrilli ym. 2023).

Resurssitehokkuutta edisti lisäksi se, että työntekijät saattoivat perehtyä organisaation käytäntöihin omassa tahdissaan jo ennen työn aloitusta. Omatahtinen valmistautuminen lyhensi työn alkuvaiheeseen liittyvää intensiivisen ohjauksen tarvetta ja tuki siirtymistä tuottavaan työhön aiempaa nopeammin. (Manero-Solanas ym. 2024; Ohr ym. 2020.) Lisäksi verkossa toteutettavat perehdytysvaiheet vähensivät fyysisiin tapaamisiin, tilajärjestelyihin ja henkilöstön läsnäoloihin liittyviä kustannuksia, mikä teki prosessista skaalautuvan myös tilanteissa, joissa uusia työntekijöitä rekrytoitiin useita samanaikaisesti (Campuzano 2022).

Digitaaliset perehdytysalustat tukivat organisaatioiden resurssitehokkuutta myös tiedolla johtamisen näkökulmasta. Alustoilta saatavat etenemisraportit, arviointitiedot ja palaute mahdollistivat perehdytyksen laadun systemaattisen seurannan ja kehittämisen. Näiden tietojen avulla organisaatiot pystyivät tunnistamaan perehdytyksen vahvuuksia ja kehittämistarpeita ja ohjaamaan prosessia tarkoituksenmukaisesti. (Weilage 2025; Manero-Solanas ym. 2024.) Tämä kytki perehdytyksen aiempaa vahvemmin organisaation jatkuvan kehittämisen ja henkilöstöjohtamisen rakenteisiin.

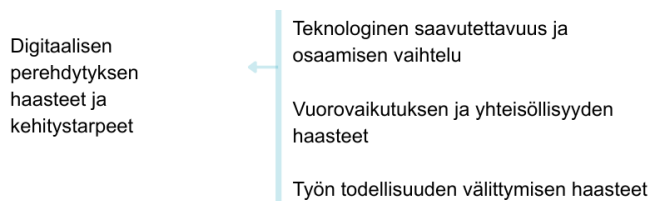
Henkilöstöpysyvyys ja kriisinkestävyys

Digitaalinen esiperehdytys tuki henkilöstöpysyvyyttä ennen kaikkea vahvistamalla psykologista turvallisuutta työn alkuvaiheessa. Varhainen vuorovaikutus, kuten tervetuloviestit, ennakkomateriaali ja työntekijälle nimetyt yhteyshenkilöt, loivat kokemuksen siitä, että uusi työntekijä on odotettu ja että hänen rooliinsa valmistautumista tuetaan jo ennen työyhteisöön liittymistä. (Shufutinsky & Cox 2019; Pološki Vokić & Regul Erent Ondrušek 2024.) Johdonmukainen ja ennakoitava aloitusvaihe vähensi epävarmuutta ja teki perehdytyksestä selkeämmin hahmotettavan, mikä aineiston mukaan tuki varhaista kiinnittymistä organisaatioon (Bell ym. 2025).

Kriisinkestävyysnäkökulmasta digitaalinen esiperehdytys mahdollisti perehdytysprosessien jatkumisen olosuhteissa, joissa fyysinen läsnäolo oli rajoittunutta. Pandemian aikana organisaatiot pystyivät jatkamaan rekrytointia, perehdytystä ja osaamisen kehittämistä turvallisesti, sillä digitaalinen malli ei ollut riippuvainen kasvokkaisista tapaamisista. (Campuzano 2022; Weilage 2025.) Jäsen- nely ja helposti saavutettava perehdytysrakenne lievensi työn aloitusvaiheeseen liittyviä jännitteitä ja vahvisti perehtyjän valmiuksia kohdata sekä vaativat käytännön tilanteet että kuormittavat ja nopeasti muuttuvat työtilanteet, mikä näkyi sujuvampana siirtymänä ja parempana toimintakyvykkyutenä haastavissa olosuhteissa. (Metersky ym. 2024.)

5.2.3 Digitaalisen perehdytyksen haasteet ja kehitystarpeet

Digitaalisen perehdytyksen haasteet ja kehitystarpeet muodostivat kolmannen yläluokan, joka rakentui kolmesta alaluokasta: teknologisen saavutettavuuden ja osaamisen vaihtelun haasteista, vuorovaikutuksen ja yhteisöllisyyden haasteista sekä työn todellisuuden välittymisen haasteista (kuvio 10).



Kuvio 10. Digitaalisen perehdytyksen haasteet ja kehitystarpeet

Teknologinen saavutettavuus ja osaamisen vaihtelu

Digitaalisen esiperehdytyksen keskeiset haasteet liittyivät teknologian saavutettavuuteen, järjestelmien toimivuuteen ja työntekijöiden vaihteleviin digivalmiuksiin. Teknisten häiriöiden, alustojen käyttövaikeuksien ja yhteysongelmien kuvattiin heikentävän perehdytyskokemusta, sillä teknologiset esteet viivästyttivät oppimista ja loivat epävarmuutta erityisesti perehdytyksen alkuvaiheessa. (Campuzano 2022; Weilage 2025.) Digitaalisten alustojen käyttäjäystävällisyys ja toimiva tekninen tuki nousivat keskeisiksi edellytyksiksi perehdytyksen onnistumiselle, koska ilman riittävää ohjausta työntekijät saattoivat kokea jäävänsä yksin digitaalisen aineiston kanssa (Petrilli ym. 2022; Metersky ym. 2024).

Osaamisen vaihtelu näkyi työntekijöiden erilaisina digitaalisina valmiuksina, mikä vaikutti siihen, kuinka sujuvasti perehdytysmateriaaleihin ja oppimisympäristöihin päästiin sisälle. Itseohjautuvaan ja omatahtiseen oppimiseen perustuvat digitaaliset ratkaisut vaativat vahvaa motivaatio- ja ajanhallintakykyä, ja aineistossa ilmeni eroja työntekijöiden valmiuksissa sovittaa perehdytys osaksi muuta kuormitusta. Tämä teki perehdytyksen etenemisestä epätasaista ja lisäsi tarvetta henkilökohtaiselle tuelle. (Manero-Solanas ym. 2024; Campuzano 2022.)

Lisäksi esiin nousi digitaalisen perehdytyksen taipumus vahvistaa yksilöiden välisiä eroja. Perehdytyksen koettu sujuvuus riippui siitä, oliko työntekijällä käytössään riittävät laitteet, pääsy oppimisympäristöihin ja rauhallinen tila perehtyä. Puutteet laitteissa tai internet-yhteydessä, heikko digilukutaito tai rajoittunut kielitaito vaikeuttivat perehdytysmateriaalien hyödyntämistä ja loivat eriarvoisuutta työntekijöiden välille. (Weilage 2025; Manero-Solanas ym. 2024.) Tämä osoitti, että digitaalinen perehdytys ei automaattisesti takaa yhdenvertaisia lähtökohtia, vaan voi vahvistaa organisaation sisäistä epätasa-arvoa, ellei saavutettavuutta huomioida järjestelmällisesti.

Vuorovaikutuksen ja yhteisöllisyyden haasteet

Digitaalisessa perehdytyksessä vuorovaikutuksen, organisaatiokulttuurin ja yhteisöllisyyden välittyminen osoittautui vaikeaksi erityisesti silloin, kun perehdytys toteutettiin kokonaan verkossa. Etäiset tai yksisuuntaiset vuorovaikutusmuodot heikensivät mahdollisuuksia rakentaa varhaista sosiaalista yhteyttä työyhteisöön ja loivat etäisyyttä uuden työntekijän ja tiimin välille. (Petrilli ym. 2022.) Ilman selkeästi suunniteltuja vuorovaikutuksellisia elementtejä työntekijöiden oli haastavampaa omaksua organisaation arvoja, toimintaperiaatteita ja epämuodollista työyhteisötietoa, joka tyypillisesti välittyy luonnollisesti kasvokkaisissa tilanteissa (Shufutinsky & Cox 2019; Petrilli ym. 2022). Lisäksi viestinnän rakenteiden koettiin olevan hajanaisia tilanteissa, joissa yhteydenpidon vastuut ja käytännöt jäivät epäselviksi. Epäselvät kanavat ja hajautunut informaatio heikensivät perehtyjien mahdollisuuksia löytää tarvittava tieto ja loivat kokemuksen tuen tavoittamattomuudesta. (Yarbrough & Salazar 2023.)

Digitaalinen ympäristö rajoitti myös emotionaalisen tuen, psykologisen turvallisuuden ja matalan kynnyksen kysymisen mahdollisuuksia. Virtuaalinen vuorovaikutus ei korvannut kasvokkaisten kohtaamisten luontaista tukea, mikä lisäsi riskiä ulkopuolisuuden kokemuksille ja hidasti integroitumista uuteen tiimiin. (Metersky ym. 2024.) Epävarmuutta lisäsi erityisesti työn alkuvaiheessa se, että epäselvissä tilanteissa kysymysten esittäminen koettiin digitaalisissa ympäristöissä vaikeammaksi, mikä näkyi kuormituksena ja viivästyneenä rooliin kiinnittymisenä (Petrilli ym. 2022; Metersky ym. 2024). Sekä myös se, että perehtyjät eivät aina tienneet, kuinka laajasti sisältöihin tulisi paneutua ennen työn aloitusta tai mitä perehdytykseltä oli tarkoitus odottaa, mikä korosti tarvetta selkeämmälle ohjaukselle ja jäsenllyille odotuksille (Yarbrough & Salazar 2023).

Haasteet korostuivat tilanteissa, joissa perehdytys toteutettiin kokonaan etänä esimerkiksi pandemian aikana, jolloin ensivaikutelma organisaatiosta muodostui yksinomaan digitaalisten kanavien kautta (Shufutinsky & Cox 2019; Petrilli ym. 2022). Erityisesti Z-sukupolvi koki puutteellisen palautteen ja etäisen vuorovaikutuksen heikentävän psykologista turvallisuutta ja hidastavan kiinnittymistä työyhteisöön digitaalisen perehdytyksen ympäristöissä (Mosca & Merkle 2024).

Työn todellisuuden välittymisen haasteet

Esiperehdytyksen keskeinen sisällöllinen haaste liittyi siihen, että virtuaaliset materiaalit eivät kyenneet välittämään työn arjen todellisuutta yhtä kokonaisvaltaisesti kuin kasvokkaiset perehdytysmenetelmät. Vaikka digitaaliset alustat tarjosivat rakenteellisesti selkeän kokonaiskuvan työtehtävistä ja organisaation käytännöistä, ne

eivät välittäneet työympäristön vaatimuksia, tempoa tai kuormitusta sellaisina kuin ne konkreettisesti ilmenevät hoitotyössä. (Ohr ym. 2020.)

Digitaaliset materiaalit valmistelivat perehtyjä ensisijaisesti työn tiedollisiin vaatimuksiin, mutta eivät aina tukeneet emotionaalista tai kokemuksellista valmiutta kohdata työn arjen intensiteettiä. Digitaaliset materiaalit eivät kyenneet heijastamaan esimerkiksi kiiretilanteita, potilaskohtaamisten vuorovaikutuksellista intensiteettiä tai moniammatillisen työn paineita, minkä seurauksena työn aloitus saattoi tuntua odotettua kuormittavammalta. (Metersky ym. 2024.)

Lisäksi aineistossa tuotiin esiin, että digitaalisen esiperehdytyksen kautta välittyvä kuva työstä saattoi muodostua paikoin ihanteelliseksi tai yksinkertaistetuksi. Virtuaalinen esittely sisälsi tyypillisesti valikoituja prosessikuvauksia ja mallinnettuja tilanteita, jotka eivät heijastaneet työn ristiriitailanteita, arjen vaihtelua tai epäselviä työnkuvia, jotka korostuvat erityisesti sote-ympäristöissä. Tämä lisäsi riskiä odotusten ja todellisuuden väliseen ristiriitaan työn alkaessa. (Campuzano 2022.)

6 Pohdinta

6.1 Tulosten tarkastelu

Opinnäytetyön tulosten perusteella digitaalinen esiperehdytys rakentui erityisesti selkeästi jäsennellyistä materiaaleista, visuaalisista kokonaisuuksista sekä vaiheittain etenevistä sisällöistä, jotka auttoivat perehtyjä muodostamaan kokonaiskuvan työympäristöstä jo ennen ensimmäistä työvuoroa. Tämä ennakoitava rakenne vahvisti hallinnan tunnetta ja vähensi epävarmuutta. Aiempi kirjallisuus tukee havaintoa: ennakoitava ja loogisesti etenevä sisältö helpottaa psykologista siirtymää ja vahvistaa työntekijän kokemusta siitä, että hänet otetaan organisaatioon vastaan suunnitelmallisesti (Bauer 2010; Hills 2022; Jeske & Olson 2021). Myös visuaalisesti selkeä materiaali on osoitettu vähentävän kognitiivista kuormitusta ja tukevan roolin hahmottamista erityisesti vaativissa työtehtävissä (Valdes ym. 2023; Bhakta & Medina 2021; Patel & Mohanty 2023).

Tuloksissa keskeiseksi toteutusratkaisuksi nousi varhainen digitaalinen vuorovaikutus, kuten chat-kanavat, perehdyttäjän yhteydenotot ja muut matalan kynnyksen kontaktipisteet. Ne loivat perehtyjille tunteen tavoitettavuudesta ja jatkuvasta tuesta, mikä vahvisti psykologista turvallisuutta jo ennen fyysistä perehdytystä. Tämä vastaa aiempaa tutkimusta, jonka mukaan varhaiset vuorovaikutussignaalit ja selkeät yhteydenpitokäytännöt edistävät kuulumisen tunnetta ja helpottavat sosiaalista kiinnittymistä etä- ja hybridiympäristöissä (Jeske & Olson 2021; Bashaw 2024). Rakenteistetun alkuvaiheen ohjauksen on myös todettu lisäävän sosiaalista sopeutumista ja vähentävän epävarmuutta erityisesti vaativissa perehdytyskonteksteissa (Groth ym. 2023).

Tuloksissa korostui, että digitaalinen esiperehdytys tuki perehdytysprosessin rakenteellisuutta ja tehosti resurssien käyttöä. Yhdenmukaiset, selkeästi jäsennellyt materiaalit vähensivät perehdyttäjakohtaisia eroja ja varmistivat, että keskeinen perusinformaation välittyi luotettavasti kaikille perehtyjille. Tämä havainto vastaa kirjallisuutta, jonka mukaan standardoidut perehdytysrakenteet vähentävät vaihtelua ja tukevat tasalaatuista perehdytyskokemusta (Bauer 2010; Hills 2022). Tulosten mukaan digitaalinen valmistautuminen kevensi myös perehdyttäjien työkuormaa, koska perussisältöihin liittyvät vaiheet pystyttiin käsittelemään ennen fyysistä perehdytystä. Samaa osoittaa aiempi tutkimus, jossa digitaaliseen muotoon siirretyt valmistavat vaiheet tehostavat kasvokkaisten vaiheiden opetuksellista arvoa ja vapauttavat aikaa vaativampaan ohjaamiseen (Jeske & Olson 2021; Sani ym. 2022).

Digitaalisten alustojen seurantaominaisuudet muodostivat toisen keskeisen rakenteellisen tuen. Etenemistietojen, itsearviointien ja analytiikan avulla voitiin tunnistaa mahdollisia osaamisaukkoja ennen työn aloitusta, mikä lisäsi perehdytyksen läpinäkyvyyttä ja pienensi riskiä siitä, että perehtyjä aloittaisi työn puutteellisin valmiuksin. Aiempi kirjallisuus tuo esiin, että dataperusteinen seuranta tukee laadunhallintaa erityisesti monivaiheisissa ja hajautetuissa perehdytysprosesseissa (Colvin 2023; Patel & Mohanty 2023). Lisäksi selkeä ohjausrakenne ja vastuut ovat Groth ym. (2023) mukaan keskeisiä tekijöitä, joiden avulla digitaalisen vaiheen aikana syntyviin epävarmuuksiin voidaan reagoida ajoissa.

Omatahtinen digitaalinen oppiminen näyttäytyi tuloksissa sekä mahdollisuutena että riskinä. Monille perehtyjille itsenäinen ja vaihteittain etenevä oppiminen tarjosi joustavuutta ja mahdollisuuden valmistautua omaan tahtiin. Toisaalta erityisesti vaativissa tehtävissä tämä itsenäisyys lisäsi painetta ja epävarmuutta siitä, kuinka syvällisesti sisältöihin tulisi paneutua ennen työn aloitusta. Tämä heijastaa aiempaa tutkimusta, jonka mukaan digitaalinen perehdytys hyödyttää erityisesti itseohjautuvia ja kokeneempia työntekijöitä, mutta voi kuormittaa niitä, jotka tarvitsevat reaaliaikaista palautetta tai emotionaalista tukea (Colvin 2023; Patel & Mohanty 2023). Myös digivalmiuksien vaihtelu voi lisätä kuormitusta, mikä on tuotu esiin erityisesti laajojen ja monimutkaisten materiaalikokonaisuuksien yhteydessä (Valdes ym. 2023).

Tulokset toivat esiin myös toteutukseen liittyviä haasteita. Digitaalinen vuorovaikutus kääntyi kuormittavaksi silloin, kun viestintä jakautui useille alustoille tai ohjausvastuut jäivät epäselviksi. Tämä lisäsi epätietoisuutta ja vaikeutti tiedon jäsentelyä vaiheessa, jossa perehtyjä olisi tarvinnut selkeää tukea. Aiempi kirjallisuus kuvaa vastaavaa ilmiötä erityisesti täysin virtuaalisissa perehdytysmalleissa, joissa monikanavainen ja epäyhtenäinen viestintärakenne heikentää selkeyttä, lisää kuormitusta ja hidastaa sosiaalista integroitumista (Bashaw 2024; Sani ym. 2022). Lisäksi tutkimuksissa on todettu, että pelkästään digitaalisen vuorovaikutuksen varaan rakentuva perehdytys ei kykene välittämään hiljaista tietoa eikä tarjoa riittävästi epämuodollisia kontakteja, jotka ovat keskeisiä organisaatiokulttuurin omaksumiselle (Varshney 2022; Cesário & Chambel 2019; Pinco ym. 2025).

Tulosten tulkinnessa on kuitenkin huomioitava, että kaikki digitaalisen esiperehdytyksen hyödyt eivät välttämättä toteudu, jos se liitetään perehdytyksen kokonaisuuteen ilman muuta rakenteellista uudistamista. Osa aineistossa kuvatuista eduista liittyi perehdytyksen kokonaisprosessiin, eikä niitä voida suoraan yleistää tilanteisiin, joissa vain esiperehdytys digitalisoidaan. Tätä tukee aiempi kirjallisuus,

jonka mukaan digitaalisten ratkaisujen potentiaali realisoituu vasta, kun ne sijoittuvat selkeään ja vaiheittaiseen perehdytyskokonaisuuteen, jossa digitaalinen oppiminen ja sosiaalinen sekä pedagoginen tuki muodostavat toisiaan täydentävän kokonaisuuden (Colvin 2023; Patel & Mohanty 2023; Groth ym. 2023).

6.2 Kirjallisuuskatsauksen eettisyys

Tässä opinnäytetyössä noudatettiin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) Hyvä tieteellinen käytäntö -ohjetta, jonka mukaan tutkimuksen tulee olla rehellistä, huolellista, tarkkaa ja vastuullista kaikissa työvaiheissa. Käytettyihin lähteisiin viitattiin asianmukaisesti, tutkijoiden työtä kunnioittaen, eikä muiden tekemiä tuloksia vääristelty, valikoitu tai esitetty harhaanjohtavalla tavalla. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023.)

Ennen opinnäytetyöprosessin alkamista laadittiin opinnäytetyösopimus opinnäytetyön tekijän ja tilaajaorganisaation välille, mikä on ammattikorkeakoulujen eettisten suositusten mukainen käytäntö ja osa opinnäytetyöprosessin vastuullista toteutusta (Arene 2020). Työhön ei tarvittu tutkimuslupaa, sillä aineistona käytettiin ainoastaan julkaistuja tieteellisiä tutkimuksia. Myöskään eettistä ennakoarviointia ei edellytetty, koska työssä ei käsitelty henkilötietoja, potilastietoja tai muuta arkaluonteista aineistoa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023.)

Opinnäytetyön aineistonhallinta toteutettiin vastuullisesti. Hakukelpoiset ja sisällöllisesti relevantit artikkelit sekä analyysidokumentit tallennettiin Metropolian salasanasuojattuun OneDrive-ympäristöön, jossa niitä säilytettiin vain työn toteuttamisen ajan. Aineisto poistettiin opinnäytetyöprosessin päätyttyä ammattikorkeakoulujen aineistonhallinnan ja tietosuojan periaatteiden mukaisesti (Arene 2025). Lähteiden hallinnassa käytettiin Zotero-ohjelmaa, joka tuki järjestelmällistä tiedonhallintaa ja yhdenmukaista viittaustapaa. Osa lähteistä siirrettiin Zoteroon automaattisesti ja osa jouduttiin siirtämään manuaalisesti ohjelmiston toimintahäiriöiden vuoksi. Tämä lisäsi teknisten virheiden riskiä, koska osa lähdeviitteistä siirrettiin ohjelmaan käsin.

Tekoälyä (ChatGPT) hyödynnettiin tässä opinnäytetyössä rajatusti teknisenä ja kielellisenä tukena. Sitä käytettiin muun muassa hakusanojen ja tutkimuskysymysten muotoilussa, tekstin selkeyttämisessä sekä rakenteen jäsentämisessä. Lisäksi ChatGPT:tä hyödynnettiin tiivistelmän kääntämisessä englanniksi. DeepL-kääntäjää käytettiin puolestaan joidenkin englanninkielisten alkuperäistutkimusten tulososioiden kääntämisen

tukena. Kaikki aineistonhaku, seulonta, analyysi ja tulosten tulkinta toteutettiin kuitenkin työn tekijän toimesta. Tekoälyn käyttö ei vaikuttanut työn tieteelliseen sisältöön eikä analyysin lopputuloksiin, ja sitä käytettiin vastuullisen tutkimustoiminnan ja tekoälyn eettisen käytön periaatteiden mukaisesti (TENK 2023; Arene 2025).

Opinnäytetyöt tarkistetaan ammattikorkeakoulujen yhteisen käytännön mukaisesti plagiaatintunnistusjärjestelmällä ennen arviointia (Arene 2020). Tämän työn alkuperäisyys varmistettiin Turnitin-järjestelmän avulla ennen hyväksyntää. Valmis opinnäytetyö julkaistiin Theseus-tietokannassa, jossa se on avoimesti saatavilla.

6.3 Kirjallisuuskatsauksen luotettavuus

Kirjallisuuskatsauksen luotettavuus rakentuu menetelmällisestä läpinäkyvyydestä, järjestelmällisyydestä ja toistettavuudesta. Sen uskottavuus edellyttää, että tutkimusprosessin vaiheet on dokumentoitu tarkasti ja lukijalla on mahdollisuus arvioida niiden johdonmukaisuutta ja perusteita (Grant & Booth 2009; Tricco ym. 2016; Vilka 2023; Aveyard ym. 2016). Katsauksen sisällöllinen luotettavuus vahvistuu lisäksi, kun aineistosta muodostetaan analyttinen ja perusteltu synteesi (Ketchen & Craighead 2023).

Katsauksen valmistelu aloitettiin perehtymällä perehdytyksen ja esiperehdytyksen teoreettiseen taustaan suomen- ja englanninkielisistä lähteistä sekä hoitoalan julkaisuista, HR-sisällöistä ja ammatillisista verkkosivustoista. Tämän jälkeen tehtiin koehakuja useissa tietokannoissa, jotta voitiin arvioida, millaista tutkimusta erityisesti hoitoalan esiperehdytyksestä on saatavilla. Taustakartoituksen yhteydessä perehdyttiin myös eri katsausmenetelmiin. Koska aiheesta oli saatavilla vähän kohdennettua tutkimusta ja aineisto painottui yleisiin onboarding-käytäntöihin, menetelmäksi valikoitui scoping-katsaus. Scoping-katsaus soveltuu tilanteisiin, joissa tavoitteena on kartoittaa tutkimuskentän laajuus ja luonne ilman tiukkaa rajautumista menetelmälliseen laatuun (Peters ym. 2020; Tricco ym. 2016; Litherland ym. 2025). Sen toteutukseen liittyvään kirjallisuuteen perehdyttiin työn edetessä, ja menetelmää kuvaavien artikkeleiden suositusten perusteella määrittyi myös analyysimenetelmä.

Sisällöllistä luotettavuutta vahvisti se, ettei katsauksen tekijällä ollut ennakkokäsityksiä digitaalisen esiperehdytyksen alalta, mikä vähensi tulkintaharhan riskiä ja tuki aineistolähtöistä lähestymistapaa (Niela-Vilén & Hamari 2016). Työkokemus perehdyttäjänä tarjosi kuitenkin riittävän kontekstuaalisen ymmärryksen ilman, että se

ohjasi tulkintoja. Teoriapohja rakennettiin systemaattisesti ennen analyysin toteuttamista hyödyntämällä laajaa kansainvälistä vertaisarvioitua kirjallisuutta.

Hakulauseke muodostettiin PICO-menetelmän avulla ja kirjaston informaation tuella. Myös tutkimuskysymysten muotoilussa hyödynnettiin ohjaajan ja seminaariryhmän asiantuntemusta. Hakustrategia, hakulausekkeet, tietokannat, hakujen ajankohdat ja hakutulosten määrät dokumentoitiin yksityiskohtaisesti, mikä tukee työn arvioitavuutta ja lisää prosessin toistettavuutta (Grant & Booth 2009; Salminen 2007). Aineiston valinta perustui ennalta määriteltyihin sisäänottokriteereihin, ja koehakuja hyödynnettiin kriteerien tarkentamiseksi. Tällä pyrittiin vähentämään tutkijan ennako-oletusten vaikutusta ja vahvistamaan valintaprosessin johdonmukaisuutta (Niela-Vilén & Hamari 2016; Azarian ym. 2023).

Lopullinen aineistonhaku kohdennettiin Wiley Online Library-, Taylor & Francis-, Sage Journals- ja ProQuest Central -tietokantoihin, joiden hakutuotto oli selvästi kattavampi. Emerald-tietokanta tuki teoriataustan rakentamista ja indikoi mahdollisia relevantteja osumia, mutta järjestelmäpäivitys esti varsinaisten analyysihakujen toteuttamisen. Hakua täydennettiin manuaalisilla hauilla sekä Keenious-työkalulla. Näin tietokantavalinnat perustuivat toteutuneisiin hakutuloksiin eikä oletuksiin siitä, missä tutkimuksia mahdollisesti voisi olla, mikä vastaa menetelmällisesti perusteltua toimintatapaa (Hadie 2024).

Aineiston valintaan liittyi myös rajoitteita. Yksi manuaalisessa haussa löytynyt tutkimus poistettiin, koska se oli valikoitunut aineistoon vaiheessa, jossa sisäänottokriteerit eivät vielä olleet riittävän tarkat. Analyysivaiheessa todettiin, ettei tutkimus vastannut riittävästi tutkimuskysymyksiin, ja se korvattiin aiemmin löytyneellä sisällöllisesti sopivammalla tutkimuksella, jolloin aineiston koko ei muuttunut. Kriteerien tarkentaminen työn edetessä voi kuitenkin heikentää valintaprosessin systemaattisuutta, ja siksi sisäänottokriteerien tulisi olla täsmällisesti määritettyjä jo ennen aineistonvalintaa (Grant & Booth 2009).

Koska hoitoalan esiperehdytyksen tutkimusta oli niukasti, aineistoon sisällytettiin myös viisi toimialariippumatonta digitaalisen esiperehdytyksen tutkimusta. Tämä saattoi lisätä tulkinnanvaraisuutta siinä, missä määrin löydökset ovat yleistettävissä hoitotyön kontekstiin. Toimialariippumattomat tutkimukset voivat kuitenkin tarjota sovellettavaa tietoa, jos ne kuvaavat perehdytyksen yleisiä mekanismeja tai rakenteellisia ratkaisuja (Bauer 2010; Hills 2022).

Luotettavuutta vahvistettiin lisäksi toteuttamalla laadunarviointi, vaikka se ei kuulu scoping-katsauksen menetelmällisiin edellytyksiin (Sharma & Goyal 2023; Aveyard ym. 2016). Laadunarvioinnin tulokset vaihtelivat: yksi tutkimus sijoittui alle 50 %:n ja muut yli 60 %:n tasolle. Laadunarviointi toteutettiin JBI:n työkaluilla tutkimusten menetelmällisen rakenteen mukaisesti, mikä lisäsi arvioinnin läpinäkyvyyttä ja auttoi tunnistamaan aineiston vahvuudet ja rajoitteet (Peters ym. 2020; Hotus 2023).

Analyysi noudatti deskriptiivisen sisällönanalyysin periaatteita siten, että alkuperäistutkimuksista poimittiin tutkimuskysymyksiin vastaavat ilmaukset, jotka pelkistettiin ja ryhmiteltiin ilman valmiita teoreettisia malleja (Dincer 2018; Wolniak 2023). Analyysin vaiheet dokumentoitiin taulukon, kuvion ja sanallisen kuvauksen avulla, mikä teki prosessin läpinäkyväksi ja arvioitavaksi. Tutkimuskysymykset ohjasivat analyysiä, mikä vahvisti sisällön johdonmukaisuutta ja varmisti, että kaikki ilmaisut vastasivat katsauksen tarkoitusta. (Elo ym. 2022.)

Katsauksen toteutti yksi tekijä, mikä voi lisätä valintaharhan riskiä erityisesti seulonta- ja analyysivaiheissa (Tricco ym. 2016; Sharma & Goyal 2023). Riskiä pyrittiin kuitenkin hallitsemaan dokumentoimalla prosessi läpinäkyvästi ja hyödyntämällä ennalta määritettyjä valintakriteereitä, jotka vahvistivat menetelmällistä luotettavuutta (Hadie 2024; Litherland ym. 2025). Yhden tekijän toteuttama katsaus voi silti johtaa siihen, että osa aiheeseen soveltuvista tutkimuksista jää huomaamatta, mikä voi vaikuttaa aineiston kattavuuteen ja löydösten tulkintaan. Tätä rajoitetta korosti lisäksi opinnäytetyöprosessin rajattu aikataulu ja laajuus.

6.4 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet

Johtopäätöksinä voidaan todeta, että digitaalinen esiperehdytys tukee uuden työntekijän valmistautumista erityisesti silloin, kun sisältö on selkeä ja loogisesti jäsennelty. Varhain annettu tieto vähensi epävarmuutta ja auttoi hahmottamaan tulevaa roolia, mikä korostaa tarvetta määrittellä esiperehdytyksen keskeiset tavoitteet ja varmistaa materiaalien helppo seurattavuus.

Varhainen digitaalinen vuorovaikutus lisäsi psykologista turvallisuutta ja loi tunteen siitä, että perehtyjä on odotettu ja tuettu jo ennen työpaikalle saapumista. Jotta tämä toteutuu tasaisesti, vuorovaikutuksen vastuut ja kanavat on määriteltävä selkeästi, sillä hajanaiset yhteydenottotavat voivat lisätä epävarmuutta. Systemaattisesti suunniteltu varhainen yhteydenpito muodostuu siksi keskeiseksi laadukkaana esiperehdytyksen osaksi.

Digitaalinen ja omatahtinen oppiminen oli hyödyllistä, mutta ei kaikille riittävää. Kun perehtyjä tiesi, mitä hänen tuli oppia, ja sai tarvittaessa tukea, itsenäinen opiskelu edisti perehtymistä. Ilman selkeitä ohjeita tai mahdollisuutta kysyä syntyi epävarmuutta sisällön laajuudesta ja omasta osaamisesta. Tämän vuoksi organisaation tulee rajata, mitä opitaan itsenäisesti ja missä kohdin ohjausta on tarjottava.

Tulokset osoittivat myös, että digitaalinen esiperehdytys hyödyttää organisaatiota vain silloin, kun sen toteutus ja seuranta ovat selkeästi vastuutettuja. Digitaaliset alustat tarjoavat hyvät mahdollisuudet seurata perehtymistä, mutta tieto tuottaa hyötyä vasta, kun sitä käytetään tavoitteellisesti ja siihen reagoidaan.

Pelkkä digitaalinen esiperehdytys ei riittänyt tukemaan työyhteisöön kiinnittymistä tai syvempää roolin omaksumista. Kasvokkaiset tapaamiset täydensivät digitaalista vaihetta erityisesti tehtävissä, joissa tarvittiin yhteisöllistä oppimista tai hiljaisen tiedon välittymistä. Siksi digitaalisten ja kasvokkaisien vaiheiden tulee muodostaa toisiaan tukeva kokonaisuus.

Tulosten perusteella digitaalinen esiperehdytys tulisi toteuttaa rakenteisesti ja tarkoituksenmukaisesti: rajata selkeästi itsenäisesti opittavat sisällöt, varmistaa varhaisen vuorovaikutuksen johdonmukaisuus, seurata etenemistä kohdennetulla ohjauksella ja täydentää kokonaisuus suunnitelluilla kasvokkaisilla tapaamisilla, jotka varmistavat roolin ymmärtämisen ja työyhteisöön kiinnittymisen.

Tämän opinnäytetyön pohjalta nousi esille seuraavat jatkotutkimuskysymykset:

1. Miten digitaalisen esiperehdytyksen laatu vaikuttaa hoitohenkilöstön varhaiseen sitoutumiseen?
2. Miten digitaalisen esiperehdytyksen sisältö ja rakenne tukevat hoitotyöntekijöiden oppimista ja työyhteisöön kiinnittymistä?
3. Miten digitaalinen esiperehdytys muuttaa esihenkilöiden ajankäyttöä ja työkuorimitusta?

Lähteet

Arene ry 2025. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto.

<https://arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2025/AMMATTIKORKEAKOULU-JEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202025.pdf?t=1739803988>. Viitattu 10.5.2025.

Arnold, Sandra A. & Meyer, Natalie L. & Tonaus, Sherin & Shaffer, Brenda L. & Baniak, Lynn M. 2023. Implementation and evaluation of a nurse practitioner onboarding program at a large healthcare facility. JONA: The Journal of Nursing Administration, 53 (10). <https://oce.ovid.com/article/00005110-202310000-00007/HTML>. Viitattu 19.4.2025.

Aveyard, Helen & Payne, Sheila & Preston, Nancy 2021. A Post-graduate`s Guide to Doing a Literature Review in Health and Social Care. Maidenhead: Open University Press.

Azarian, Mathew & Yu, Hao & Shiferaw, Asmamaw Tadege & Stevik, Tor Kristian 2023. Do we perform systematic literature review right? A scientific mapping and methodological assessment. Logistics, 7(4). <https://www.mdpi.com/2305-6290/7/4/89> Viitattu. 29.9.2025.

Bashaw, Jessica Ku`ulei 2024. Onboarding Remote Employees: A Single Case Study of Socialization of US-Based Remote Employees in a Multinational Enterprise. Doctoral dissertation. <https://www.proquest.com/central/docview/3193521545/708FBC6D9E4249A0PQ/2?accountid=11363&source-type=Dissertations%20&%20Theses>. Viitattu 20.11.2025.

Bauer, Talya N. 2010. Onboarding new employees: Maximizing success. SHRM Foundation`s Effective Practice Guidelines Series. https://penedulearning.com/wp-content/uploads/2019/05/Onboarding-New-Employees_Maximizing-Success.pdf. Viitattu 7.4.2025.

Bell, Susan & Gorsuch, Penelope & Beckett, Cynthia & McComas, Amanda & Boss, Karrie & Rose, Karen 2025. An Evidence-Based Initiative to Reduce New Graduate Nurse Turnover: Implementation of a Mentorship Program. Worldviews on Evidence-

Based Nursing, 22(2). <https://sigmapubs-onlinelibrary-wiley-com.ezproxy.metropolia.fi/doi/10.1111/wvn.70009>. Viitattu 23.10.2025.

Bhakta, Kajal & Medina, Melissa 2021. Preboarding, orientation, and onboarding of new pharmacy faculty during a global pandemic. American Journal of Pharmaceutical Education 85(3), Article 8510. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8006484/>. Viitattu 20.4.2025.

Baddam, Bhavani R. 2025. Cloud Automation in Healthcare: Faster Onboarding and Better Patient Experiences. Journal of Computer Science and Technology Studies, 7(4), 91–97. <https://al-kindipublisher.com/index.php/jcsts/article/view/9453>. Viitattu 11.11.2025.

Bogati, Santoshi 2025. Revolutionizing Healthcare: The Impact of Digital Transformation by 2025. 10(2), International Journal of Innovative Science and Research Technology, February. Fortress Alliance Group LTD. <https://www.ijisrt.com/revolutionizing-healthcare-the-impact-of-digital-transformation-by-2025>. Viitattu 11.11.2025.

Bowers, Brett S. & Thal, Alfred E. Jr. & Elshaw, John J. 2023. Onboarding: just how important is it? Strategic HR Review, 22 (6). <https://www-emerald-com.ezproxy.metropolia.fi/shr/article/22/5/164/342440/Onboarding-just-how-important-is-it>. Viitattu 28.6.2025.

Brown, Julie 2024. The impact of artificial intelligence in employee onboarding programs. Advances in Developing Human Resources 26 (2–3). <https://journals-sagepub-com.ezproxy.metropolia.fi/doi/epub/10.1177/15234223241254775>. Viitattu 24.9.2025.

Campuzano, Mariela V. 2022. Virtually New: A Case Description of a Health System's New Employee Orientation COVID-19 Response Plan. New Horizons in Adult Education and Human Resource Development, 34(2). <https://journals-sagepub-com.ezproxy.metropolia.fi/doi/full/10.1002/nha3.20346>. Viitattu 23.10.2025.

Cesário, Filipa & Chambel, Maria José 2019. On-boarding new employees: a three-component perspective of welcoming. International Journal of Selection and Assess-

ment 27 (2). <https://www-emerald-com.ezproxy.metropolia.fi/ijoa/article-abstract/27/5/1465/145636/On-boarding-new-employees-a-three-component?redirectedFrom=fulltext>. Viitattu 18.9.2025.

Chillakuri, Bhavna 2020. Understanding Generation Z expectations for effective onboarding. *Journal of Organizational Change Management* 33 (7). <https://www-emerald-com.ezproxy.metropolia.fi/jocm/article/33/7/1277/254355/Understanding-Generation-Z-expectations-for>. Viitattu 18.9.2025.

Chigbu, Uchendu Eugene & Atiku, Sulaiman Olusegun & Du Plessis, Cherley C. 2023. The science of literature reviews: Searching, identifying, selecting, and synthesising. *Publications*, 11(1). <https://www.mdpi.com/2304-6775/11/1/2>. Viitattu 29.9.2025.

Christou, Eirini & Parmaxi, Antigoni & Zaphiris, Panayiotis 2024. A systematic exploration of scoping and mapping literature reviews. *Universal Access in the Information Society* 24. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10209-024-01120-3>. Viitattu 1.10.2025.

Colvin, Sarah Beth 2023. Improving the New Hire Experience Through the Development of Human-Centered Onboarding Practices. Doctoral dissertation. University of Dayton. https://ecommons.udayton.edu/graduate_theses/7189/. Viitattu 20.11.2025.

Cooper, Harris M. 1988. Organizing knowledge syntheses: A taxonomy of literature reviews. *Knowledge in Society*, 1(1). https://cmapspublic2.ihmc.us/rid=1TC56X05G-CJ5PQZ-RK/Cooper_1988_Organizing%20knowledge%20syntheses.pdf. Viitattu 29.9.2025.

Coutifaris, Constantinos 2022. The early bird conveys the culture: The effects of pre-boarding practices on newcomer socialization and performance. Väitöskirja. University of Pennsylvania. <https://www.proquest.com/open-view/73b12f6cb504170a2b2d9efec11788fc/1?cbl=18750&diss=y&parentSessionId=74cjW8pK3DDnHLD9JTR5eUYrv8QMG2M2bIOLHZKoCtw%3D&pq-origsite=gscholar&accountid=11363>. Viitattu 17.9.2025.

Cubelo, Floro & Nekouei Marvi & Langari, Maliheh & Jokiniemi, Krista & Turunen, Hannele 2024. Recognition of nursing qualification and credentialing pathway of Filipino

nurses in Finland: A qualitative study. *International Nursing Review*, 71(3).
<https://onlinelibrary-wiley-com.ezproxy.metropolia.fi/doi/10.1111/inr.12901>. Viitattu 25.9.2025.

Dijkshoorn, Aicha B. C. & van Stralen, Haike E. & Sloots, Maurits & Schagen, Sanne B. & Visser-Meily, Johanna M. A. & Schepers, Vera P. M. 2021. Prevalence of cognitive impairment and change in patients with breast cancer: A systematic review of longitudinal studies. *Psycho-Oncology*, 30(5), 633–803. <https://onlinelibrary-wiley-com.ezproxy.metropolia.fi/doi/10.1002/pon.5623>. Viitattu 20.11.2025.

Dinçer, Serkan 2018. Content analysis in for educational science research: Meta-analysis, meta-synthesis, and descriptive content analysis. *Bartın University Journal of Faculty of Education* 7(1). <https://www.proquest.com/intermediateredirectforezproxy>. Viitattu 24.4.2025.

Eklund, Annina 2018. *Tervetuloa meille! : uuden työntekijän perehdytys*. Helsinki: Grano Oy.

Elo, Satu & Kajula, Outi & Tohmola, Anniina & Kääriäinen, Maria 2022. Laadullisen sisällönanalyysin vaiheet ja eteneminen. *Hoitotiede*, 34 (4), 215–225.

Elo, Satu & Kyngäs Helvi 2008. The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing*, 62(1). <https://onlinelibrary-wiley-com.ezproxy.metropolia.fi/doi/10.1111/j.1365-2648.2007.04569.x>. Viitattu 10.10.2025.

Fan, Di & Breslin, Dermot & Callahan, Jamie L. & Iszatt-White, Marian 2022. Advancing literature review methodology through rigour, generativity, scope and transparency. *International Journal of Management Reviews*, 24(2). <https://onlinelibrary-wiley-com.ezproxy.metropolia.fi/doi/10.1111/ijmr.12291>. Viitattu 29.9.2025.

Flinkman, Mervi & Salanterä, Sanna 2014. Early career experiences and perceptions – a qualitative exploration of the turnover of young registered nurses and intention to leave the nursing profession in Finland. *Journal of Nursing Management* 23(8), 1050–1057. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jonm.12251>. Viitattu 9.4.2025.

Flinkman, Mervi & Isopahkala-Bouret, Ulpukka & Salanterä, Sanna 2013. Young Registered Nurses' Intention to Leave the Profession and Professional Turnover in Early Career: A Qualitative Case Study. *ISRN Nursing*. <https://research-ebSCO-com.ezproxy.metropolia.fi/c/gnwe6c/viewer/pdf/5ry7v76m7b>. Viitattu 4.11.2025.

Frögéli, Elin & Jenner, Bo & Gustavsson, Petter 2023. Effectiveness of formal onboarding for facilitating organizational socialization: A systematic review. *PLOS ONE* 18(2). <https://www.proquest.com/docview/2777358715/759EAC71E87F4638PQ/1?accountid=11363&sourcetype=Scholarly%20Journals>. Viitattu 24.4.2025.

Gebrye, Tadesse & Fatoye, Francis & Mbada, Chidozie & Hakimi, Zalmi 2023. A scoping review on quality assessment tools used in systematic reviews and meta-analysis of real-world studies. *Rheumatology International*, 43

Godinho, Teresa & Pinto Reis, Isabel & Carvalho, Rui & Martinho, Filipa 2023 Onboarding Handbook: An Indispensable Tool for Onboarding Processes. *Administrative Sciences*, 13(3), 79. <https://www.mdpi.com/2076-3387/13/3/79>. Viitattu 30.4.2024.

Grant, Maria J. & Booth, Andrew 2009. A typology of reviews: An analysis of 14 review types and associated methodologies. *Health Information & Libraries Journal*, 26(2) <https://onlinelibrary-wiley-com.ezproxy.metropolia.fi/doi/10.1111/j.1471-1842.2009.00848.x>. Viitattu 28.9.2025.

Groth, Sandra M. & Duncan, Renee & Lassiter, Joanne & Madler, Billie Jo 2023. Onboarding orientation for novice nurse faculty: A quality improvement pilot project. *Teaching and Learning in Nursing*, 18(1), 212–218. <https://www.sciencedirect-com.ezproxy.metropolia.fi/science/article/pii/S1557308722000907?via%3Dihub>. Viitattu 22.11.2025.

Hadie, Siti Nurma Hanim 2024. ABC of a scoping review: a simplified JBI scoping review guideline. *Education in Medicine Journal* 16(2). <https://doi.org/10.21315/eimj2024.16.2.14>. Viitattu 3.10.2025.

Helander, Marianne & Roos, Mervi & Suominen, Tarja 2019. Nuorten sairaanhoitajien näkemyksiä ammatista lähtemisestä. *Hoitotiede* 31(3), 180–190.

https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/118431/Nuorten_sairaanhoitajien_nakemyksia_2019.pdf?sequence=2. Viitattu 8.4.2024.

Hills, Laura 2022. Creating an exceptional onboarding experience for your new employees. *The Journal of Medical Practice Management (MPM)* 37 (6).

<https://www.proquest.com/central/docview/2702260988/AED2C06121464806PQ/1?accountid=11363&sourcetype=Scholarly%20Journals>. Viitattu 18.9.2025.

Hills, Laura 2024. Increasing employee commitment: 25 strategies. *Physician Leadership Journal*, 11(6), 36–40. <https://www.proquest.com/central/docview/3164438271/4155643C5B1E4FC9PQ/15?accountid=11363&sourcetype=Scholarly%20Journals>. Viitattu 30.4.2024.

Hotus – Hoitotyön tutkimussäätiö 2023. Tutkimusten arviointikriteeristöt (JBI).

<https://hotus.fi/kansainvalinen-yhteistyö/jbi-keskus/tutkimusten-arviointikriteeristot-jbi/>. Viitattu 3.10.2025.

Hussein, Rafic & Everett, Bronwyn & Ramjan, Lucie M. & Hu, Wendy & Salamonsen, Yenna 2017. New graduate nurses' experiences in a clinical specialty: a follow up study of newcomer perceptions of transitional support. *BMC Nursing* 16(42).

<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC5534089/>. Viitattu 14.4.2025.

Junça-Silva, Ana & Faria, Catarina & Rueff Lopes, Rita 2025. Onboarding for success: exploring the effects of socialization tactics on newcomer well-being. *International Journal of Organizational Analysis*, 33 (4). <https://www-emerald-com.ezproxy.metropoli.fi/ijoa/article/doi/10.1108/IJOA-01-2025-5165/1257039/Onboarding-for-success-exploring-the-effects-of%3e->. Viitattu 1.10.2025.

Jylhä, Virpi & Ristolainen, Hanna & Kekoni, Taru & Kinnunen, Ulla-Mari 2024. Järjestelmälliset katsaukset tutkimustiedon tiivistämisen menetelmänä: menetelmä ja sovelluskohteet sosiaali- ja terveydenhuollossa. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti*, 61(4), 377–392. <https://journal.fi/sla/article/view/141780>. Viitattu 22.10.2025.

Kaldal, Maiken Holm & Voldbjerg, Siri Lyngum & Grøntkjær, Mette & Conroy, Tiffany & Feo, Rebecca 2024. Newly graduated nurses' commitment to the nursing profession

and their workplace during their first year of employment: A focused ethnography. *Journal of Advanced Nursing* 80 (3). <https://onlinelibrary-wiley-com.ezproxy.metropolia.fi/doi/epdf/10.1111/jan.15883>. Viitattu 17.9.2025.

Katheesree, N. 2025. Building a Future-Proof Employee Onboarding Process. *International Journal of Scientific Research in Engineering and Management (IJSREM)*, 09(04), 1–3. <https://ijsrem.com/download/building-a-future-proof-employee-onboarding-process/>. Viitattu 13.10.2025.

Ketchen, David J. Jr. & Craighead, Christopher W. 2023. What constitutes an excellent literature review? Summarize, synthesize, conceptualize, and energize. *Journal of Business Logistics*, 44(2) <https://onlinelibrary-wiley-com.ezproxy.metropolia.fi/doi/10.1111/jbl.12339>- Viitattu 29.9.2025.

Kesti, Reetta & Kanste, Outi & Konttila, Jenni & Oikarinen, Anne 2023. Quality of working life of employees in public healthcare organization in Finland: A cross-sectional study. *Nursing Open*, 10(9). <https://onlinelibrary-wiley-com.ezproxy.metropolia.fi/doi/10.1002/nop2.1896>. Viitattu 25.9.2025.

Kleib Manal & Arnaret Antonia & Sugars Rebecca & Lynn M. Nagle 2025. Mentors' and supervisors' perspectives regarding newly qualified nurses' practice in digitally enabled workplaces: A qualitative study. *International Journal of Nursing Studies*, 162, 104968. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0020748924002815>. Viitattu 24.9.2025.

Kontukoti. 2023. Kontukoti – Koti jossa väki viihtyy. <https://kontukoti.fi/osakeyhtio-2-0/>. Viitattu 20.4.2025.

Kurnat-Thoma, Emma & Ganger, Mary & Peterson, Kelly & Channell, Lesley 2017. Reducing annual hospital and registered nurse staff turnover — A 10-element onboarding program intervention. *SAGE Open Nursing*, 3, 1–13. <https://journals-sagepub-com.ezproxy.metropolia.fi/doi/epub/10.1177/2377960817697712>. Viitattu 31.10.2025.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007. Annettu Helsingissä 30.3.2007. <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/saaduskokoelma/2007/334>. Viitattu 10.10.2025.

Laurano, Madeline 2013. Onboarding 2013: A New Look at New Hires. Aberdeen Group, Boston. <https://deliberatepractice.com.au/wp-content/uploads/2013/04/Onboarding-2013.pdf>. Viitattu 18.9.2025.

Lindfors, Kirsi & Kaunonen, Marja & Huhtala, Heini & Paavilainen, Eija 2021. Newly graduated nurses' evaluation of the received orientation and their perceptions of the clinical environment: An intervention study. *Scandinavian Journal of Caring Sciences* 35(4). <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/scs.12963>. Viitattu 15.4.2025.

Litherland, Gideon & Muzacz, Arien & Schultheis, Gretchen 2025. Scoping review methodology: A practical guide for counseling researchers. *Counseling Outcome Research and Evaluation*, 16(1). <https://www-tandfonline-com.ezproxy.metropo-lia.fi/doi/full/10.1080/21501378.2024.2357134>. Viitattu 1.10.2025.

Mane, Pravin & Gurav, Yogesh & Yadav, Aakash & Bhagat, Hrishikesh & Yesugade, Anuradha & Pisal, Deepali Satish & Thorat, Swapnil 2024. Healthcare workforce management: Addressing challenges in recruitment, retention, and training. *SEEIPH Journal*, Vol. XXIII. Viitattu 15.4.2025.

Manero-Solanas, Marta & Navamuel-Castillo, Noelia & Garcés-Horna, Silvia & López-Ibort, Nieves & Gómez-Baca, Carmen Angustias 2024. Design, Implementation, and Adaptation of a Tutoring Program for the Competency Development of New Nurses in a Hospital Emergency Department. *Nursing Reports*, 14(3). <https://www.proquest.com/central/docview/3110637971/C709831DE84E4395PQ/1?accountid=11363&sourcetype=Scholarly%20Journals>. Viitattu 25.10.2025.

Marques-Cruz, Manuel & Vieira, Rafael José & Martinho-Dias, Daniel & Barbosa, José Pedro & Cardoso-Fernandes, António & Franco-Pêgo, Francisco & Perestrelo, Paula & Gil-Mata, Sara & Taveira-Gomes, Tiago & Pêgo, José Miguel & Fonseca, João A. & Azevedo, Luís Filipe & Sousa-Pinto, Bernardo 2025. Reported methodological quality of medical systematic reviews: Development of an assessment tool (ReMarQ) and meta-research study. *Research Synthesis Methods*, 16, 175–193. <https://www.cambridge.org/core/journals/research-synthesis-methods/article/reported-methodological-quality-of-medical-systematic-reviews-development-of-an-assessment-tool-remarq-and-metaresearch-study/2B8885EAB13A2977A636BAE1DD7FF94D>. Viitattu 25.11.2025.

Metersky, Kateryna & Al-Hamad, Areej & Wong, Josephine Pui-Hing 2024. Exploring the Experiences and Perspectives of New Graduate Nurses on the Push-Pull Factors of Nursing Workforce Crisis Post COVID-19. *Canadian Journal of Nursing Research*, 57(2). <https://journals-sagepub-com.ezproxy.metropolia.fi/doi/full/10.1177/08445621241301953>. Viitattu 25.10.2025.

Mosca, Joseph B. & Merkle, Janeth F. 2024. Strategic Onboarding: Tailoring Gen Z Transition for Workplace Success. *Journal of Business Diversity*, 24(1), 1–14. <https://www.proquest.com/docview/2973697458?accountid=11363&sourcetype=Scholarly%20Journals>. Viitattu 27.11.2025.

Mucci, Andrea & Green, Wendy M. & Hill, Lilian H. 2024. Incorporation of artificial intelligence in healthcare professions and patient education for fostering effective patient care. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 2024(181), 1–12. <https://onlinelibrary-wiley-com.ezproxy.metropolia.fi/doi/epdf/10.1002/ace.20521>. Viitattu 27.11.2025.

Munn, Zachary & Pollock, Danielle & Price, Carrie & Aromataris, Edoardo & Stern, Cindy & Stone, Jennifer C. & Barker, Timothy Hugh & Godfrey, Christina M. & Clyne, Barbara & Booth, Andrew & Tricco, Andrea C. & Jordan, Zoe 2023. Investigating different typologies for the synthesis of evidence: a scoping review protocol. *JBIC Evidence Synthesis*, 21(3), 592–600. https://journals.lww.com/jbisrir/fulltext/2023/03000/investigating_different_typologies_for_the.10.aspx. Viitattu 20.4.2025.

Niela-Vilén, Hannakaisa & Hamari, Lotta 2016. Kirjallisuuskatsauksen vaiheet. Teoksessa Stolt, Minna & Axelin, Anna & Suhonen, Riitta (toim.): Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. Turku: Juvenes Print. 23-34.

Nofal, Hanaa A. & Mohamed, Amal E. & Almadani, Noura & Mahfouz, Rasha & Bahri, Hibah Abdulrahim & Ali, Hosam Tharwat & Elrafey, Dina S. 2025. The impact of an artificial intelligence enhancement program on healthcare providers' knowledge, attitudes, and workplace flourishing. *Frontiers in Public Health*, 13, 1639333. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC12367703/>. Viitattu 27.11.2025.

Ohr, Se Ok & Holm, Doreen & Giles, Michelle 2020. The organisational socialisation of new graduate nurses and midwives within three months of their entrance into the

health workforce. *Australian Journal of Advanced Nursing*, 37 (2). <https://www-proquest-com.ezproxy.metropolia.fi/intermediateredirectforezproxy>. Viitattu 23.10.2025.

Orosa, Hannah Grace P. 2023. Level of attitude towards onboarding on employees' organizational commitment: Basis for effective hybrid onboarding program. *Social Values and Society (SVS)* 5(2). <https://socvsoc.com/archive1/2svs2023/2svs2023-46-53.pdf>. Viitattu 14.4.2025.

Pasila, Katariina & Elo, Satu & Kääriäinen, Maria 2017. Newly graduated nurses' orientation experiences: a systematic review of qualitative studies. *International Journal of Nursing Studies* 71, 17–27. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28282566/>. Viitattu 27.8.2025.

Pascale, Angela & Welch, Teresa A. & Smith, Todd B. & Warshawsky, Nora E. 2025. Reducing nurse turnover — A key strategy for lowering patient falls and costs. *Nurse Admin Q*, 00(0), 1–6. https://journals.lww.com/naqjournal/fulltext/9900/reducing_nurse_turnover_a_key_strategy_for.26.aspx. Viitattu 31.10.2025.

Patel, Parth & Mohanty, Richi 2023. Trends in onboarding improve the employee retention: An in-depth literature review. *Journal of Applied Management – Jidnyasa*, 15(1), 39–49. <https://www.proquest.com/central/docview/3130577130/CE2D1628DC5C4D47PQ/9?accountid=11363&source-type=Scholarly%20Journals>. Viitattu 30.4.2024.

Peters, Micah D.J. & Marnie, Casey & Tricco, Andrea C. & Pollock, Danielle & Munn, Zachary & Alexander, Lyndsay & McInerney, Patrici & Godfrey, Christina M. & Khalil, Hanan 2020. Updated methodological guidance for the conduct of scoping reviews. *JBI Evidence Synthesis* 18(10). <https://oce.ovid.com/article/02205615-202103000-00002/HTML>. Viitattu 19.4.2025.

Peltokoski, Jaana 2016. *The Comprehensive Hospital Orientation Process in Specialised Health Care Settings: Views of newly hired nurses and physicians*. Publications of the University of Eastern Finland. Dissertations in Health Sciences 348. University of Eastern Finland, Faculty of Health Sciences, Department of Nursing Science, Kuopio. Grano Oy, Jyväskylä.

Petrilli, Sara & Galuppo, Laura & Ripamonti, Silvio Carlo 2022. Digital onboarding: Facilitators and barriers to improve worker experience. *Sustainability* 14(9), 5684. <https://www.proquest.com/docview/2663131541?accountid=11363&sourcetype=Scholarly%20Journals>- Viitattu 23.10.2025.

Pinco, Or & Salanta, Irina Iulia & Belei, Ioana Natalia & Crisan, Emil Lucian 2025. The onboarding process: a review. *XJM – Journal of Management* 22(1) <https://www.emerald.com/xjm/article/22/1/2/1273234/The-onboarding-process-a-review>. Viitattu 20.4.2025.

Pollock, Danielle & Tricco, Andrea C. & Peters, Micah D.J. & McInerney, Patricia A. & Khalil, Hanan & Godfrey, Christina M. & Alexander, Lyndsay A. & Munn, Zachary 2022. Methodological quality, guidance, and tools in scoping reviews: a scoping review protocol. *JB Evidence Synthesis*, 20(4), 1098–1105. https://journals.lww.com/jbisrir/fulltext/2022/04000/methodological_quality_guidance_and_tools_in.8.aspx. Viitattu 19.4.2025.

Pološki Vokić, Nina & Regul Erent Ondrušek, Vedra 2024. Is engaged onboarding important for engaged work? The relationship between structured onboarding and employee engagement. *Management: Journal of Contemporary Management Issues*, 29 (2). <https://hrcak.srce.hr/324550>. Viitattu 25.10.2025

Rauta, Satu & Junntila, Kristiina & Strandell-Laine, Camilla & Peltokoski, Jaana & Haapa, Toni 2025. The quality of orientation for newly hired nurses in acute care settings in a university hospital: A cross-sectional study. *Applied Nursing Research*, 81, 151903. <https://www.sciencedirect-com.ezproxy.metropolia.fi/science/article/pii/S0897189725000059?via%3Dihub>. Viitattu 26.11.2025.

Reebals, Crisi & Wood, Tara & Markaki, Adelais 2021. Transition to practice for new nurse graduates: Barriers and mitigating strategies. *Western Journal of Nursing Research* 44 (4). <https://journals-sagepub-com.ezproxy.metropolia.fi/doi/epub/10.1177/0193945921997925>. Viitattu 16.9.2025.

Reinhard, Philipp & Neis, Nicolas & Kolb, Lisa & Wischer, Dennis & Li, Mahei Manhai & Winkelmann, Axel & Teuteberg, Frank & Lechner, Ulrike 2024. Augmenting frontline service employee onboarding via hybrid intelligence: Examining the effects of different

degrees of human-GenAI interaction. SSRN Electronic Journal. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4807317. Viitattu 24.9.2025.

Suomen Sairaanhoidajat ry 2023. Tilastotietoa sairaanhoidajista. <https://sairaanhoitajat.fi/ammatti-ja-osaaminen/tilastoja-sairaanhoitajista-2/>. Viitattu 2.4.2025.

Sani, Kareem Folohunso & Adisa, Toyin Aijibade & Adekoya, Olatunji David & Oruh, Emeka Smart 2022. Digital onboarding and employee outcomes: empirical evidence from the UK. *Employee Relations: The International Journal*, 44(4), 637–653. <https://www-emerald-com.ezproxy.metropolia.fi/md/article/61/3/637/283740/Digital-onboarding-and-employee-outcomes-empirical>. Viitattu 13.10.2025.

Salminen, Ari 2007. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopiston julkaisuja. *Opetusjulkaisuja* 62, Julkisohtaminen 4.

Shaheen, Nour & Shaheen, Ahmed & Ramadan, Alaa & Hefnawy, Mahmoud Tarek & Ramadan, Abdelraouf & Ibrahim, Ismail A. & Hassanein, Maged Elsayed & Ashour, Mohamed E. & Flouty, Oliver 2023. Appraising systematic reviews: a comprehensive guide to ensuring validity and reliability. *Frontiers in Research Metrics and Analytics*, 8. <https://www.frontiersin.org/journals/research-metrics-and-analytics/articles/10.3389/frma.2023.1268045/full>. Viitattu 29.10.2025.

Sharma, Sunil & Goyal, Poonam 2023. How to write a scoping review? *International Journal of Advanced Medical and Health Research*, 10(1). https://journals.lww.com/iamr/fulltext/2023/10010/how_to_write_a_scoping_review_.12.aspx. Viitattu 29.4.2025.

Shufutinsky, Anton & Cox, Ryan 2019. Losing talent on day one: Onboarding millennial employees in health care organizations. *Organization Development Journal*, 37 (1). <https://www.proquest.com/central/docview/2315902131/3B54E8AF07034077PQ/1?accountid=11363&sourcetype=Scholarly%20Journals>. Viitattu 24.10.2025.

Siltanen, Hannele & Hamari, Lotta & Heikkilä, Kristiina & Marin, Kaisa & Parisod, Heidi & Holopainen, Arja 2023. *Hoitosuosituksen laadinta – käsikirja suositustyöryhmille*. Versio 3.0. Helsinki: Hoitotyön tutkimussäätiö.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2022. Asiakas- ja potilasturvallisuusstrategia ja toimeenpanosuunnitelma 2022–2026. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2022:2. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/server/api/core/bitstreams/6d067eda-4c19-4390-9829-73b17a1037ca/content>. Viitattu 19.4.2025.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2023. Tiekartta 2022–2027: Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaaminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2023:8. Toim. Tia-Maria Kirkonpelto & Taina Mäntyranta. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/server/api/core/bitstreams/0555207b-310d-4624-b5f2-182e2b9ecf22/content>. Viitattu 31.10.2025.

Tricco, Andrea C. & Lillie, Erin & Zarin Wasifa & O'Brien, Kelly K. & Colquhoun, Heather & Levac, Danielle & Moher, David & Peters, Micah D.J. & Horsley, Tanya & Weeks, Laura & Hempel, Susanne & Akl, Eric A. & Chang, Cindy & McGowan, Jessie & Stewart, Lesley & Hartling, Lisa & Straus, Sharon 2016. A scoping review on the conduct and reporting of scoping reviews. <https://www.proquest.com/docview/1798170063?accountid=11363&sourcetype=Scholarly%20Journals#>. Viitattu 29.4.2025.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkauseräilyjen käsitteleminen Suomessa – HTK-ohje 2023. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf. Viitattu 29.3.2025.

Työturvallisuuslaki 738/2002. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Viitattu 29.3.2025.

Valdes, Elise G. & Sembar, M. Colleen & Sadler, Felicia M. 2023. Onboarding New Graduate Nurses Using Assessment-Driven Personalized Learning to Improve Knowledge, Critical Thinking, and Nurse Satisfaction. *Journal for Nurses in Professional Development*, 39(1), 18–23. https://journals.lww.com/jnsdonline/fulltext/2023/01000/onboarding_new_graduate_nurses_using.4.aspx. Viitattu 22.11.2025.

Valkeapää, Kirsi 2016. Tutkimusaineiston valinta systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa. Teoksessa Stolt, Minna & Axelin, Anna & Suhonen, Riitta (Toim.). Kirjallisuuskatsaus hoitotieteessä. 2. korjattu painos. Turun yliopisto. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja. Turku: Turun yliopisto. 61-62.

Varshney, Deepanjana 2022. Understanding Virtual Employee Onboarding (VEO): The New Normal and Beyond. Emirati Journal of Business, Economics, and Social Studies, Vol 1, Issue 1, 55–72. <https://emiratesscholar.com/system/publish/090522100510328.pdf>. Viitattu 30.4.2025.

Vergnes, Jean-Noel & Marchal-Sixou, Christine & Nabet, Cathy & Maret, Delphine & Hamel, Olivier 2010. Ethics in systematic reviews. Journal of Medical Ethics 36(12), 771–774. <https://www.proquest.com/docview/1781097311?accountid=11363&source-type=Scholarly%20Journals>>. Viitattu 24.4.2025.

Vilkka, Hanna 2023. Kirjallisuuskatsaus metodina, opinnäytetyön osana ja tekstilajina. E-kirja. Helsinki: Art House.

Weilage, Christopher 2025. Remote onboarding of new employees: a four-component perspective of welcoming. International Journal of Organizational Analysis. <https://www.emerald.com/ijoa/article-abstract/doi/10.1108/IJOA-09-2024-4843/1258991/Remote-onboarding-of-new-employees-a-four?redirectedFrom=fulltext>. Viitattu 23.10.2025.

Wolniak, Radosław 2023. The concept of descriptive analytics. Scientific Papers of Silesian University of Technology. Organization and Management Series, 172, 659–675. <https://managementpapers.polsl.pl/wp-content/uploads/2023/06/172-Wolniak-3.pdf>. Viitattu 29.10.2025.

Xenakis, Nancy 2018. Creating a professional development platform to transform social work clinical practice in health care. Social Work in Health Care 57 (10). [https://www-tandfonline-com.ezproxy.metropo-lia.fi/doi/epdf/10.1080/00981389.2018.1454373?needAccess=true](https://www.tandfonline-com.ezproxy.metropo-lia.fi/doi/epdf/10.1080/00981389.2018.1454373?needAccess=true). Viitattu 16.9.2025.

Yarbrough, Jillian Williamson & Ramos Salazar, Leslie 2023. Virtual onboarding and socialization, an exploration of employee discussions and experiences. Corporate

Communications: An International Journal 28 (5). <https://www-emerald-com.ezproxy.metropolia.fi/ccij/article/28/5/707/49203/Virtual-onboarding-and-socialization-an>. Viitattu 27.11.2025.

Kirjallisuuskatsaukseen valitut alkuperäistutkimukset

Tekijä, vuosi, maa	Tutkimuksen nimi	Tarkoitus	Metodologia	Aineiston keräys ja analyysi	Kohdejoukko ja otos	Tulokset
Bell Susan ym., 2025, USA	An Evidence-Based Initiative to Reduce New Graduate Nurse Turnover: Implementation of a Mentorship Program	Toteuttaa näyttöön perustuva mentorointiohjelma, jonka tavoitteena on parantaa vastavalmistuneiden sairaanhoitajien (NGN) pysyvyyttä ja vaikuttaa positiivisesti potilasturvallisuuteen	Tapaus selostus / Case report	Kolmen kuukauden ohjelman jälkeen tulokset kerättiin 20 mentoriparilta kyselylomakkeen avulla. Kuvailtiin ja analysoitiin ohjaajien ja uusien hoitajien itsearviointeja osaamisen ja työtyytyväisyyden muutoksista ennen ja jälkeen ohjelman.	Vastavalmistuneet sairaanhoitajat (NGN) ja heidän mentorinsa (20 paria = 40 osallistujaa)	Mentorointiohjelman jälkeen osaamiseen ja työssä selviytymiseen liittyvät pisteet nousivat merkittävästi lähtötasoon verrattuna. Työtyytyväisyys ja pysyvyyteen liittyvät aikeet paraniivat maltillisesti. Ohjelma koettiin kokonaisuudessaan hyödylliseksi, ja keskimääräinen tyytyväisyyspiste mentorointiohjelmaan oli 69,5 %.
Campuzano, Mariela V. 2022, USA	Virtually new: A case description of a health system's new employee orientation COVID-19 response plan	Tämän tapaustutkimuksen tarkoituksena oli kuvata, miten Jackson Health System suunnitteli ja toteutti uuden työntekijän perehdytysohjelman (New Employee Orientation, NEO) COVID-19-pandemian aikana siirtyessään virtuaaliseen toimintaympäristöön.	Kuvaileva tapaustutkimus / Case report	Ei varsinaista systemaattista aineistonkeruuta kuvattu (ei haastatteluja tms.), vaan kyseessä on yhden organisaation toiminnan kuvaus ja analyysi. Narratiivinen ja reflektiivinen analyysi: päätösten ja toimenpiteiden kuvaus sekä opitut kokemukset pandemian aikaisesta virtuaalisen perehdytyksen toteutuksesta	Ei varsinaista määriteltyä otosta tai osallistujajoukkoa. Kyseessä organisaatiolähtöinen kuvaus.	Virtuaalinen perehdytys nähtiin välttämättömänä, mutta sen onnistuminen edellytti suunnitelmallisuutta ja teknologisen kuitulun kuromista umpeen. Jackson Health System kehitti COVID-19-pandemian aikana uuden työntekijän perehdytysmallin, jossa yhdistettiin teknologia, empatia ja organisaatiostrategia. Keskeinen johtopäätös oli, että virtuaalisen perehdytyksen tulee olla tarkoituksenmukaista ja teknologiaosaamisen tukemista ei saa unohtaa.
Manero-Solanas, Marta ym. 2023, Espanja	Design, Implementation, and Adaptation of a Tutoring Program for the Competency Development of New Nurses in	Kuvata ja arvioida vaiheittain kehitettyä tutorointi ohjelmaa, jonka tavoitteena on vahvistaa uusien sairaanhoitajien osaamista päivystyspoliklinikalla. Tavoitteena oli vastata kiireisen hoitoympäristön erityishaasteisiin ja helpottaa uusien työntekijöiden integroitumista.	Kehittämistutkimus	Kuvaileva lähestymistapa, jossa ohjelman kehittämiseen liittyi asiantuntija-arvioita ja arviointilomakkeiden testaus.	Kohderymänä uudet sairaanhoitajat päivystyspoliklinikalla; tarkkaa otoskokoa ei ole ilmoitettu.	Artikkelissa kehitettiin ja esiteltiin uusi tutorointimalli, joka tukee uusien hoitajien osaamisen vahvistamista päivystyksessä. Malli rakentui vaiheittain, ja sitä arvioitiin asiantuntijoiden avulla, jotka vahvistivat sen sisällöllisi-

	a Hospital Emergency Department					sen relevanssin ja käytettävyyden. Ohjelman odotetaan edistävän hoitajien sopeutumista, ammatillista kehittymistä ja potilasturvallisuutta.
Metersky, Kateryna ym., 2024, Kanada	Exploring the Experiences and Perspectives of New Graduate Nurses on the Push-Pull Factors of Nursing Workforce Crisis Post COVID-19	Tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella vastavalmistuneiden sairaanhoitajien kokemuksia työelämään siirtymisen alkuvaiheessa, erityisesti heidän näkemyksiään tekijöistä, jotka vaikuttavat työssä pysymiseen tai alalta lähtemiseen julkisessa terveydenhuollossa COVID-19-pandemian jälkeen	Laadullinen, kuvaileva tutkimus	Puolistrukturoidut ryhmähaastattelut ja yhteisöllinen dialogi. Teemallinen analyysi, jota ohjasi Sosiaaliekologinen ja Intersektionaalinen viitekehys	17 vastavalmistunutta sairaanhoitajaa (NGNs) Kanadan Suur-Toronton alueelta, jotka työskentelivät julkisessa sairaanhoidossa.	Tutkimuksessa tunnistettiin neljä keskeistä ammatillisen kehittymisen osa-aluetta: pääsy harjoittelupaikkoihin, valmistautuminen ja mentorointi, haastavien työtilanteiden hallinta (esim. väkivalta), sekä pysyvyyteen vaikuttavat strategiat ja ammatilliset näkemykset. NGN:t kokivat suuria haasteita työuran alkuvaiheessa liittyen työympäristöön, tukeen ja turvallisuuteen. Tulokset korostavat tuen, urapolkujen ja koulutuksen merkitystä alan pysyvyyden edistämiseksi.
Mosca, Joseph B. & Merkle, Janeth F. 2024. USA	Strategic Onboarding: Tailoring Gen Z Transition for Workplace Success.	Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisia johtamistyylien, organisaatiokulttuurin ja oppimisen preferenssejä Z-sukupolvella on, ja miten nämä tekijät vaikuttavat heidän siirtymiseensä työelämään.	Kvantitatiivinen survey-tutkimus, joka hyödyntää poikkileikkausasetelmaa.	Kyselylomake (36 kysymystä). Sisälsi väittämiä johtamisesta, organisaatiokulttuurista, työelämän odotuksista ja oppimismielityksistä. 5-portainen Likert-asteikko	Gen Z -ikäiset korkeakouluopiskelijat (undergraduate ja graduate). Lopullinen otos N = 133 (13 epätäydellistä vastausta poistettiin).	Tutkimuksen tulokset osoittivat, että Gen Z -sukupolven johtamis- ja organisaatiokulttuuripreferenssit olivat vahvasti yhteydessä heidän oppimismielityksiinsä, erityisesti teknologiaa hyödyntävään, vuorovaikutteiseen ja yksilöllisesti räätälöityyn oppimiseen. Lisäksi selvisi, että arvopohjainen ja avoin johtaminen, ammatillisen kasvun tukeminen sekä selkeä, yhteistyöhön kannustava organisaatiokulttuuri ennustivat myönteistä suhtautumista innovatiivisiin perehdytysratkaisuihin.

Ohr, Se Ok & Holm Doreen & Giles Michelle 2022, Australia	The organisational socialisation of new graduate nurses and midwives within three months of their entrance into the health workforce	Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata, miten uudet vastavalmistuneet sairaanhoitajat ja kättilöt kokevat organisaation sosiaalistamisen (socialisation) ensimmäisten kolmen kuukauden aikana työelämään siirtymisestä terveydenhuollossa.	Määrällinen tutkimus	Aineisto kerättiin strukturoituna kyselynä ja analyysissä käytettiin kuvailevia tilastollisia menetelmiä.	Kohderyhmänä oli 131 vastavalmistunutta sairaanhoitajaa ja kättilöä, jotka olivat aloittaneet työskentelyn New South Walesin osavaltion terveydenhuollon organisaatioissa Australiassa.	Uudet hoitajat kokivat myönteisesti työyhteisöön liittymisen, kun he saivat ohjausta, mentoointia ja tukea esimiehiltä ja kollegoilta. Organisaatiokulttuuri ja perehdytyskäytännöt vaikuttivat vahvasti siihen, miten sujuvaksi siirtymä työelämään koettiin. Säännöllinen palaute ja mahdollisuus kysyä kysymyksiä olivat keskeisiä tekijöitä onnistuneessa sosiaalistumisessa.
Petrilli, Sara & Galuppo Laura & Ripamonti, Silvio Carlo 2021, Italia	Digital Onboarding: Facilitators and Barriers to Improve Worker Experience	Tutkia, miten digitaaliset perehdytysratkaisut vaikuttavat työntekijäkokemukseen sekä tunnistaa edistäviä ja estäviä tekijöitä.	Laadullinen tutkimus	Etnografiset muistiinpanot, temaattinen analyysi.	Alle 30-vuotiaat nuoret vastavalmistuneet työntekijät (n=15) jotka olivat osallistuneet digitaaliseen perehdytykseen organisaatioissa, joissa oli jäsennelty HR-prosessi.	Tutkimuksessa havaittiin, että uudet työntekijät kokivat vaikeaksi löytää oikeaa tietoa ja ymmärtää kontekstia digitaalisessa ympäristössä ilman välitöntä palautetta. Sosiaalisen yhteyden puute vaikeutti sopeutumista, mikä korostaa rakenteisten ja vuorovaikutteisten perehdytyskäytäntöjen tärkeyttä. Tutkijat ehdottivat, että digitaalista perehdytystä tulisi suunnitella systemaattisemmin tukemaan tunnesidettä ja työn merkityksellisyyden kokemusta.
Pološki Vokić & Regul Erent Ondrušek, 2024, Kroatia	Is Engaged Onboarding Important for Engaged Work?	Tutkia strukturoidun perehdytysprosessin yhteyttä työntekijöiden sitoutumiseen.	Määrällinen kyselytutkimus	Onboarding Assessment Survey ja UWES-17 -kysely, tilastollinen analyysi (korrelaatio ja regressioanalyysi)	622 vastaajaa eri organisaatioista	Tutkimus osoitti, että rakenteinen perehdytysprosessi on merkittävästi yhteydessä työntekijöiden sitoutumiseen. Vahvinta yhteys oli työn vireyden ja innostuksen osa-alueilla. Tulokset korostavat systemaattisen perehdytyksen roolia työhyvinvoinnin ja organisaatioon kiinnittymisen tukemisessa.

Shufutinsky, A. & Cox, R., 2019, USA	Losing Talent on Day One: Onboarding Millennial Employees in Health Care Organizations	Tutkia milleniaali sukupolveen kuuluvien työntekijöiden kokemuksia perehdytyksestä terveydenhuollossa sekä tunnistaa sitoutumiseen ja pysyvyyteen vaikuttavia tekijöitä.	Toimintatutkimus	Semistrukturoidut haastattelut, temaattinen analyysi	Milleniaalit, jotka työskentelevät terveydenhuollossa (n=12).	Tutkimuksessa havaittiin, että nykyiset perehdytyskäytännöt ovat usein puutteellisia ja voivat jopa heikentää uusien työntekijöiden sitoutumista jo ensimmäisestä päivästä lähtien. Milleniaalit toivovat selkeää, osallistavaa ja teknologiaa hyödyntävää perehdytystä. Esiperehdytyksen koettiin vähentävän aloituksen epävarmuutta. Haasteiksi mainittiin epäjohtonmukaisuus ja puutteellinen viestintä, jotka vähensivät sitoutumista.
Weilage, Christopher 2025, Saksa	Remote onboarding of new employees: a four-component perspective of welcoming	Tutkia työntekijöiden sitoutumista ja kokemuksia etäperehdytyksestä sekä kehittää viitekehys digitaalisen perehdytyksen suunnitteluun etäympäristöissä.	Laadullinen tutkimus	Yksilöhaastattelut. Teoreettisen mallin soveltaminen laadulliseen aineistoon (malli koostui neljästä osa-alueesta).	Uudet työntekijät Saksassa, n = 5 (eri toimialoilta, ei tarkempia taustatietoja ilmoitettu)	Etäperehdytys koettiin usein puutteelliseksi erityisesti teknologisten haasteiden ja IT-tuen puutteen vuoksi. Sitoutumista ja yhteenkuuluvuutta edistävät tekijät liittyivät selkeään rakentamiseen, palautteen saantiin ja sosiaaliseen integraatioon. Neljän osa-alueen malli (organisatorinen, teknologinen, sosiaalinen, henkilökohtainen) tarjosi kehyksen onnistuneen etäperehdytyksen suunnitteluun.
Yarbrough & Salazar 2023, USA	Virtual onboarding and socialization, an exploration of employee discussions and experiences	Tutkimuksen tarkoituksena oli tunnistaa ja kuvata, millaisia kokemuksia ja näkökulmia uudet työntekijät jakavat virtuaalisesta perehdytyksestä (virtual onboarding, VO) anonymilla verkkofoorumilla. Tekijät pyrkivät ymmärtämään sitä, miten uudet työntekijät kokevat digitaalisen perehdytyksen sosiaaliset, emotionaaliset ja infor-	Laadullinen tutkimus	Aineisto kerättiin verkkoscrapingilla julkisesta, anonymistia keskustelupalustasta Blind, jota käyttävät eri organisaatioiden työntekijät.	83 uutta työntekijää ja 153 vastausta. Käytössä induktiivinen temaattinen analyysi.	Tutkimus tulokset osoitti, että virtuaalinen perehdytys koetaan usein epäselväksi ja sosiaalisesti eristäväksi, ellei prosessia rakenneta selkeillä rakenteilla, varhaisella viestinnällä ja aktiivisella sosiaalisella tuella. Uudet työntekijät korostivat erityisesti ennakkomateriaalien, henkilökohtaisten kontaktien ja tekni-

		mativiset ulottuvuudet, sekä millaisia haasteita ja tuen tarpeita virtuaalinen ympäristö synnyttää.				sen valmiuden merkitystä onnistuneen esiperehdytyksen perustana.
--	--	---	--	--	--	--