

Sirpa Kurikka, Kati Köyhäjoki ja Saija Välikangas

**KOKENEEN SAIRAANHOITAJAN KÄSITYKSIÄ VASTAVALMISTUNEEN  
SAIRAANHOITAJAN PEREHDYTYKSESTÄ**

**KOKENEEN SAIRAANHOITAJAN KÄSITYKSIÄ VASTAVALMISTUNEEN  
SAIRAANHOITAJAN PEREHDYTYKSESTÄ**

Sirpa Kurikka, Kati Köyhäjoki ja  
Saija Välikangas  
Opinnäytetyö  
Kevät 2015  
Hoitotyön koulutusohjelma  
Oulun ammattikorkeakoulu Oy

## TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu  
Hoitotyön koulutusohjelma, hoitotyön sv. Oulainen

Tekijä(t): Sirpa Kurikka, Kati Köyhäjoki ja Saija Välikangas  
Opinnäytetyön nimi: Kokeneen sairaanhoitajan käsityksiä vastavalmistuneen sairaanhoitajan perehdytyksestä  
Työn ohjaaja: Liisa Kiviniemi  
Työn valmistumislukukausi- ja vuosi: 05/2015  
Sivumäärä: sivut + liitteet  
26+1

Perehdytys on tärkeä osa työntekoa, ja se edistää sopeutumista työhön. Perehdytyksestä hyötyy myös työyhteisö. Tavoitteenamme oli saada tietoa siitä miten kokeneet sairaanhoitajat kokevat vasta valmistuneen sairaanhoitajan perehdytyksen, miten se palvelee työyhteisöä ja mitä kehitettävää perehdytykseen olisi tulevaisuudessa.

Tutkimuksesta käy ilmi, että perehdytys koettiin tarpeellisena ja tärkeänä asiana, johon tulisi varata riittävästi aikaa. Perehdyttäminen helpottaa uuden sairaanhoitajan työn tekoa ja vastuunottoa. Kehitettäviä asioita perehdytyksen suhteen oli perehdytyksen kesto, ajankäyttöä toivottiin enemmän, myös nimetty perehdyttäjä ja perehdytyskansion ajantasaisuus nousivat esille. Perehdytyskansioon toivottiin muistilistaa asioista mitä pitäisi perehdytyksessä käydä läpi.

Tutkimukseen on haastateltu kokeneita sairaanhoitajia sekä Keski-Pohjanmaan että Pohjois-Pohjanmaan alueelta. Alueiden työyhteisöt hyötyvät tästä tutkimuksesta siten, että esittelemme työn tulokset työyhteisöjen esimiehille ja näin ollen he saavat tietoonsa perehdytyksessä koetut mahdolliset puutteet.

Avainsanat: perehdytys, työhyvinvointi, toimiva työyhteisö, perehdytyksen laatu

## ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences  
Degree Programme in Nursing and Health Care, Option of nursing

Author(s): Sirpa Kurikka, Kati Köyhäjoki, Saija Välikangas  
Title of thesis: Views of an experienced nurse on orientation of a newly graduated colleague  
Supervisor(s): Liisa Kiviniemi  
Term and year when the thesis was submitted: 05/2015  
Number of pages: 26+1

Orientation is an important part of helping a new employee adjust to their work. It is also beneficial for the whole work community. Our goal in this study was to explore how experienced nurses feel about the orientation of their newly graduated colleagues, how the orientation serves the work community and how it could be developed further.

The results of the study show that nurses consider orientation necessary, and that a sufficient amount of time should be spent on it. Orientation helps a new employee find their way in the working life as well as make it easier for them to take responsibility. The development areas in the orientation process were found to be extending the duration, naming a dedicated mentor who takes responsibility for the orientation, and having an up-to-date orientation folder. It was hoped that the folder would include a checklist of the process to help the mentor's work.

The interviewees for this study were experienced nurses from Central and Northern Ostrobothnia. We intend to introduce the findings of this study to the superiors of their work places to benefit the organization's future orientations. The results will help them find and consider the shortcomings in their current orientation process.

Keywords: orientation, well-being at work, healthy work environment, the quality of orientation

# SISÄLLYS

## TIIVISTELMÄ

### 1 JOHDANTO

### 2 PEREHDYTYKSEN OSA-ALUEET JA MERKITYS

2.1 Työhyvinvointia ja työiihtyvyyttä edistävä perehdytys

2.2 Hiljaisen tiedon merkitys perehdytyksessä

2.3 Potilasturvallisuus ja sen merkitys perehdytyksessä

2.4 Työhyvinvointi ja perehdytys

2.5 Perehdytys vastuullisuuden edistäjänä

### 3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT

3.1 Tutkimusmenetelmä

3.2 Kohderyhmä ja aineistonkeruu

3.3 Aineiston analyysi

3.4 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

### 4 TULOKSET JA NIIDEN TARKASTELU

4.1 Tutkimuksen tulokset

4.2 Kokemuksia perehdytyksestä

4.3 Perehdytyksen kehittämistarve

4.4 Tulosten tarkastelu

### 5 POHDINTA

5.1 Opinnäytetyön prosessin pohdinta

5.2 Tulosten pohdinta

## LÄHTEET

# 1 JOHDANTO

Perehdytys on tärkeä osa työyhteisön kehittymistä. Pitkällä tähtäimellä yhteiskunnassa hyvä perehdytys voidaan nähdä investointina, jolla lisätään mm. henkilöstön osaamista, parannetaan laatua, tuetaan työssä jaksamista ja vähennetään työtapaturmia sekä työstä poissaoloja. Perehdytyksellä tarkoitetaan pitkää ja jatkuvaa prosessia, jota kehitetään henkilöstön ja työpaikan tarpeiden mukaan. Hyvä perehdytys ja opastaminen vaativat ja edellyttävät suunnitelmallisuutta, dokumentointia, jatkuvuutta sekä huolellista valmentautumista. Perehdytyksen seuranta ja arviointi kuuluvat myös suunnitelmaan. (Työturvallisuuskeskus 2009, viitattu 16.10.2014).

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kuvata kokeneiden sairaanhoitajien kokemuksia vastavalmistuneiden sairaanhoitajien perehdytyksestä ja selvittää miten lähdemateriaalissa on esitelty hyvä perehdytys. Hyvään perehdytykseen panostamalla työyhteisö tekee itsestään houkuttelevan, mikä on tärkeää, kun suuret ikäluokat eläköityvät ja työyhteisöön tulee mahdollisesti paljon uusia työntekijöitä. Hyvän perehdytyksen palkintona on myös toimiva työyhteisö. Hyvän perehdytyksen ansiosta voidaan myös ennaltaehkäistä mahdollisia vaaratilanteita. Hyvällä perehdytyksellä taataan myös uudelle työyhteisön edustajalle turvallinen työpohja.

Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää vastavalmistuneiden sairaanhoitajien perehdytyksessä tutkimuksessa mukana olleissa työyhteisöissä sekä heillä on lisäksi mahdollisuus hyödyntää tutkimuksen kautta esiin tulevaa kokemustietoa perehdytyksen kehittämiseen.

Olemme syventyneet aiheeseen hankkimalla teoretietoaa perehdytyksestä. Tarkemmin olemme tutustuneet tietoon työelämän aloituksesta sekä työelämätaidoista, hiljaisen tiedon siirtämisestä ja vetovoimaisesta työyhteisöstä. Tutkimuksen tietoperusta koostuu edellä mainittujen perehdytykseen vaikuttavien asioiden sisällöstä.

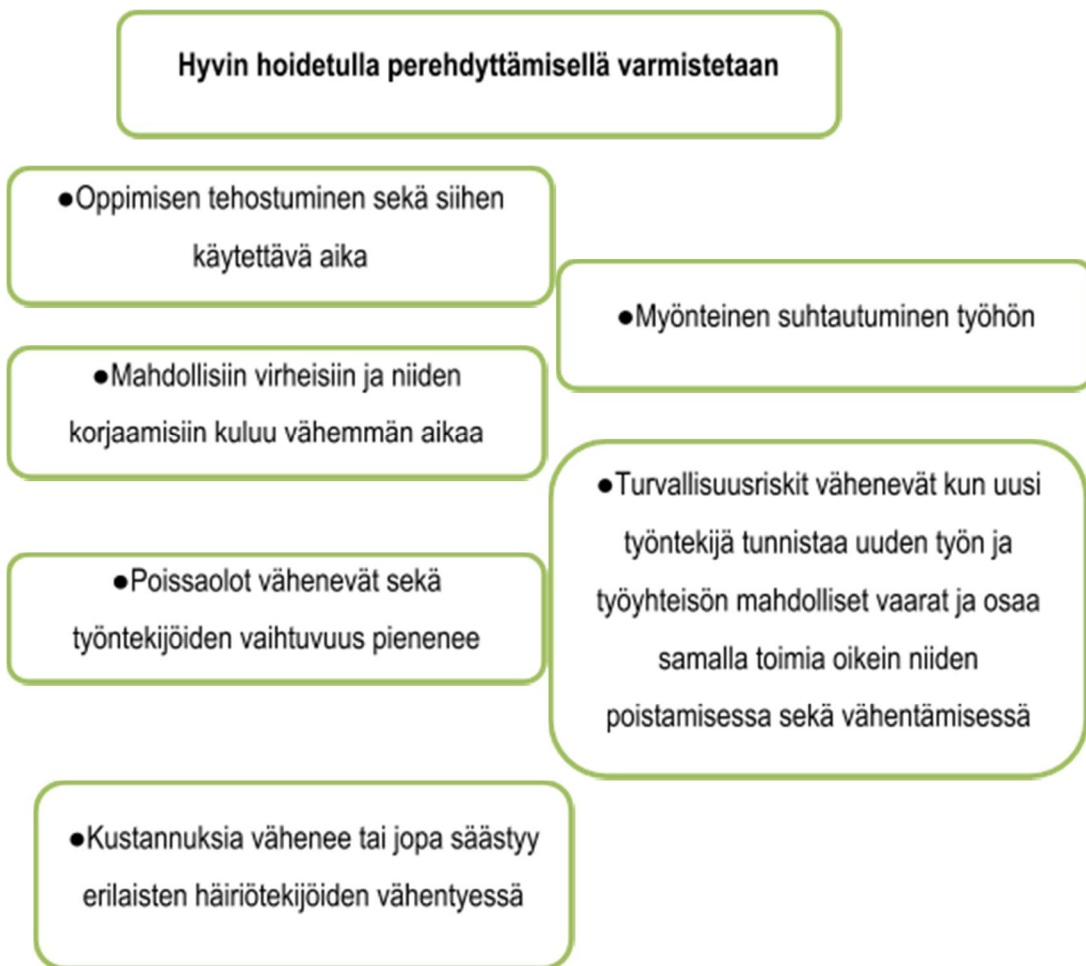
## 2 PEREHDYTYKSEN OSA-ALUEET JA MERKITYS

Työturvallisuuskeskuksen mukaan perehdytys nähdään investointina millä lisätään osaamista, parannetaan laatua, tuetaan työssä jaksamista samalla vähentäen tapaturmia ja sairauspoissaoloja. Perehdytys on jatkuva prosessi mitä kehitetään työyhteisön ja henkilön tarpeiden mukaan. (Penttinen, Mäntynen, 2009. viitattu 16.10.2014)

Perehdytyksellä tarkoitetaan kaikkia sellaisia toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan uuden työpaikkansa, tavat, ihmiset sekä työnsä ja niihin liittyvät mahdolliset odotukset. Perehdytys on tärkeä osa työntekijän kehittämistä. Pitkällä tähtäimellä yhteiskunnassa hyvä perehdytys voidaan nähdä investointina, millä lisätään mm. henkilöstön osaamista, parannetaan laatua, tuetaan työssä jaksamista ja vähennetään työtapaturmia sekä työstä poissaoloja. Perehdytyksellä tarkoitetaan pitkää ja jatkuvaa prosessia, jota kehitetään henkilöstön ja työpaikan tarpeiden mukaan. (Penttinen, Mäntynen, 2009. viitattu 16.10.2014).

Hyvä perehdytys ja opastaminen vaativat ja edellyttävät suunnitelmallisuutta, dokumentointia, jatkuvuutta sekä huolellista valmentautumista. Perehdytyksen seuranta ja arviointi kuuluvat myös suunnitelmaan.

Hyvällä perehdytyksellä luodaan uudelle työntekijälle perusta työn tekemiselle sekä yhteistyölle työyhteisössä. Hyvin hoidettu perehdytys kattaa monesti myös henkilön työturvallisuuden sekä hyvinvointiin liittyvät asiat sekä kannustaa omatoimisuuteen uuden työntekijän. Seuraava kuva havainnollistaa mitä hyvin hoidetulla perehdyttämällä varmistetaan. (Penttinen, Mäntynen, 2009. viitattu 16.10.2014).



KUVIO 1

Mitä hyvin hoidetulla perehdyttämisellä varmistetaan. (Penttinen, Mäntynen, 2009. viitattu 16.10.2014).

Sairaanhoitajalla on oltava mahdollisuus toimia omassa työssään omien arvojensa mukaisesti ja edistää itse hyvänä pitämäänsä toimiaan. Hänen pitää myös kokea, että häntä kunnioitetaan ihmisenä ja ammattilaisena. Sivistynyt työyhteisö tukee näiden perusulottuvuuksien toteutumista. Sairaalat sekä hoitolaitokset kaikkialla maailmassa pyrkivät lisäämään vetovoimaisuuttaan. Vetovoimaisuudella tarkoitetaan potilaiden ja ammattihenkilöiden käsitystä siitä, mikä on sairaalan tai hoitolaitoksen tuottama hoidon laatu ja turvallisuus potilaille ja sairaalan houkuttelevuus työympäristönä. (Leino-Kilpi & Peltomaa 2008, viitattu 16.10.2014).



Jotta sairaanhoitaja voi toimia työssään haluamallaan tavalla on hänen kuitenkin saatava perehdytys uuteen työhön ja tällä työpaikat voivat tehdä itsestään entistä vetovoimaisempia. Perehdytys tulisi olla ennalta suunniteltua toimintaa, joka sisältää organisaation, työhön, työympäristöön sekä työtehtäviin perehdytyksen. (Työturvallisuuslaki 2002, viitattu 16.10.2014).

## **2.1 Työhyvinvointia ja työviihtyvyyttä edistävä perehdytys**

Perehdytys voi olla kirjallista, suullista tai hiljaista. Kirjallisessa perehdytyksessä työyhteisössä voi olla erillinen perehdytyskansio missä kerrotaan työyhteisön säännöistä ja toimintatavoista sekä ohjeita erilaisiin tilanteisiin. Kirjallinen perehdytys voi olla myös lista mitä käydään läpi uuden työntekijän tullessa työyhteisöön. Suullisessa perehdytyksessä perehtyjä käy perehdytettävän kanssa suullisesti asioita läpi. Hiljainen perehdytys on perehdytettävän havaintoja miten työyhteisössä toimitaan. Hiljainen perehdytys tulee ajan myötä esille. Hyvällä perehdytyksellä pystytään myös vaikuttamaan henkilöstön osaamiseen ja saatavuuteen. Hyvin suunniteltu perehdytys ja perehdytykseen satsaaminen antaa uudelle työntekijälle voimavaroja ja mahdollisuuden perehtyä rauhassa uusiin tehtäviin sekä hankkia täydennystä taustatietoihin. Näin uusi työntekijä saa ainutlaatuisen mahdollisuuden kehittää itseään ja työnantaja motivoituneen työntekijän. (Agge 2008, viitattu 16.10.2014)

Työuran aloittamiseen kuuluu oleellisesti valmistuminen ammattiin. Valmistuneella sairaanhoitajalla on tarjota uusinta tietoa asioista. Työuran aloittamiseen kuuluu myös mahdollisesti uuteen työpaikkaan meno jolloin ympärillä on uudet työkaverit ja muu yhteisö. Työelämätaitoihin kuuluvat muun muassa motivaatio, asenne, oppiminen, kehittyminen, tiedonkeruu sekä yhteistyötaidot. On tärkeää myös pystyä toimimaan sekä itsenäisesti että moniammatillisesti kunnioittaen toisten tapaa työskennellä unohtamatta oman ammattitaidon arvostusta. (Elinkeinoelämän nuorisokeilu 2013, viitattu 16.10.2014).

Työelämätaidoissa itsensä kehittäminen, eettinen osaaminen sekä viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen ovat tärkeitä. (Tynjälä 2013, viitattu 16.10.2014).

## **2.2 Hiljaisen tiedon merkitys perehdytyksessä**

Hiljainen tieto on kaikkea tietoa mikä vaikuttaa valintoihimme ja toimintaamme mutta sitä ei voida ilmaista sanoilla. Se on kokemustietoa, minkä avulla osaamme toimia (Kärnä 2007,6) ja työtä tekemällä opitun asiantuntijuuden siirtämistä. (Eskola 2006).

Hiljainen tieto siirtyy kahden yksilön toimiessa yhdessä. Hiljaisen tiedon ja tietämisen eroa tarkasteltaessa hiljainen tieto voidaan nähdä ajattelun ja toiminnan tuotteena. Kokeneen sairaanhoitajan työuran aikana kertynyt tieto ja osaaminen ovat siirtämisen arvoisia erityisesti perehdytyksessä, jonka tarkoituksena on antaa kokeneemman sairaanhoitajan tietoa kokemusperäisistä ratkaisumuodoista. (Karppinen 2011, viitattu 16.10.2014).

## **2.3 Potilasturvallisuus ja sen merkitys perehdytyksessä**

Potilasturvallisuudella tarkoitetaan terveydenhuollossa toimivien yksiköiden ja organisaatioiden periaatteita sekä toimintoja, joiden tarkoituksena on varmistaa hoidon turvallisuus sekä myös suojata potilasta vahingoittumiselta. Potilaan näkökulmasta potilasturvallisuudella tarkoitetaan sitä, että potilas saa oikeaa hoitoa, oikeaan aikaan, oikealla tavalla sekä hoidosta aiheutuu hänelle mahdollisimman vähän haittaa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2014, viitattu 19.12.2014).

Potilasturvallisuuden vaaratilanteita voivat olla ns. läheltä-piti tilanteet tai haittatapahtumat yleensä. Läheltä-piti tilanteessa potilaalle vaaratilanne vältetään eikä itse potilaalle ehtinyt käydä mitenkään. Vaaratapahtumaa, jossa potilaalle aiheutuu eriasteista hoitoon kuulumatonta poikkeamaa tai haittaa kutsutaan haittatapahtumaksi.

Potilasturvallisuuteen kuuluvat:

Hoidon turvallisuus

Lääkehoidon turvallisuus

Lääkinnällisten laitteiden turvallisuus

(Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2014, viitattu 19.12.2014).

Henkilöstön osaaminen ja ammattitaito ovat keskeisiä tekijöitä Suomen potilasturvallisuuskulttuurin edistämiseksi.

Henkilöstön osaaminen ja ammattitaito ovat keskeisimpiä edellytyksiä potilasturvallisuuden takaamiselle. Perehdytyksen yksi tärkeä aihe on potilasturvallisuus ja sen osa-alueet. (Väisänen 2010, viitattu 19.12.2014).

## **2.4 Työhyvinvointi ja perehdytys**

Työssä jaksamista ja työhyvinvointia käsitellään jatkuvasti ihan kyllästymiseen saakka. Kyllästymistä on lähinnä aiheuttanut se, että aihe on nähty työstä irrallisena ja sellaisenaan, minkä jokin ulkopuolinen taho voi työyhteisölle tuottaa. Työhyvinvointia ei saavuteta liikkumalla tai yhteisillä teatteri matkoilla. Se ei myöskään ole yhden koulutuspäivän tuote eikä projekti. Työhyvinvointi ei seuraa työpaikalle mukavan Tyhy -kuntoutus viikon myötä. Sitä ei voi myöskään ulkopuolinen tuottaa, eikä sitä voi rahalla ostaa resursseja lisäämällä. Työhyvinvointi syntyy työstä ja sen seurauksista ja perehdytys on tärkeä osa työhyvinvointia. Hyvin tehty työ ja toimiva työyhteisö ovat ainoat tahot, jotka tuottavat työhyvinvointia. ns. yleistä työhyvinvointia ei ole olemassa, vaan se on osa kokopäiväistä ja jatkuvaa organisaation toimintaa, johon jokainen organisaation jäsen ja taso osallistuvat. Työhyvinvointi on jatkuvasti muuttuva ilmiö. Oleellista työhyvinvoinnin kannalta on työn ja ihmisen välinen suhde. Hyvinvointi koostuu työntekijän, esimiehen, työn ja johtajan muodostamasta kokonaisuudesta. Kun kokonaisuuden osat sopivat toisiinsa ja ovat vuorovaikutuksessa keskenään siten, että ne joustavat johonkin osan muutoksen. (Kaivola & Launila 2007, 127. 130).

## 2.5 Perehdytys vastuullisuuden edistäjänä

Vastuullisuus on sairaanhoitajan ominaisuus. Vastuullisuus ymmärretään myös henkilön luonteenpiirteeksi, joka on sisäinen asenne sekä tunne. Vastuullisuudella ja vastuulla todetaan myös olevan vaikutusta sekä seurauksia sairaanhoitajan muihin tunteisiin ja tuntemuksiin. Koetaan, että sairaanhoitajien motivaatio ja innostus työtä kohtaan on lisääntynyt kun heille on annettu lisää haasteita ja valtaa omassa työssä. On kuitenkin muistettava, että vastuun lisäämisellä sekä toimivallan lisäämisellä saatetaan lisätä sairaanhoitajalle sekä fyysistä että psyykkistä stressiä. Hyvällä ja aikaa annetulla perehdytyksellä kuitenkin estetään esimerkiksi vastavalmistuneen sairaanhoitajan stressi ja kuormittavuus uudessa työpaikassa. Samalla estetään uudesta työpaikasta tulevaa stressiä. Myönteisessä merkityksessä vastuullisuudella halutaan tarkoittaa, että sairaanhoitajat ovat vastuullisia toimistaan, he ovat myös vapaita tekemään ammatillisia päätöksiä. Jotta sairaanhoitajat voivat tehdä omaa toiminta-alueitaan ja sen laajuutta koskevia päätöksiä sekä toimia aktiivisesti hoitotyön kehittämisessä, pitää heillä olla kompetenssia, itsenäisyyttä sekä toimivaltaa. (Savikko 2008, viitattu 20.12.2014).

Vastuu voi hoitotyössä olla lähtöisin joko sisäisistä että ulkoisista lähteistä. Hoitotyössä sisäiseksi lähteeksi luetellaan kaikki jotka liittyvät potilaan hoitamiseen. Hoitotyön ulkoinen vastuu muodostuu taas kaikista niistä velvoitteista, jotka hoitotyön hallinto antaa. Ulkopuolinen vastuu yleensä hyväksytään ns. itsestäänselvytenä, vaikka se olisikin sisäisessä riidassa hoitotyön sisäisen vastuun kanssa. (Savikko 2008, viitattu 20.12.2014).

Sairaanhoitaja kykenee tekemään päätöksen ja valitsemaan toimintansa olosuhteiden edellyttämällä tavalla; vastuullisuudella halutaan tarkoittaa, että valittu tapa on ammatillisesti perusteltavissa. Ammatillinen vastuullisuus edellyttää sekä henkilökohtaista että ammatillista vastuuta. Täydessä vastuullisuudessa sairaanhoitajan toiminnan tavoitteiden, toimintaperiaatteiden, menetelmien ja tulosten selvittäminen on sekä jatkuvaa, että johdonmukaista ja se tapahtuu kirjallisessa muodossa. (Savikko 2008, viitattu 20.12.2014).

## **3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITTEET JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT**

### **3.1 Tutkimusmenetelmä**

Valitsimme tutkimuksemme tekemiseen kvalitatiivisen lähestymistavan, koska sen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Lisäksi tähän lähestymistapaan sisältyy ajatus siitä, että todellisuus on moninainen. Kvalitatiivisella tutkimuksella on yleisesti tarkoitus löytää ja paljastaa tosiasioita eikä niinkään todentaa olemassa olevia väittämiä. Tutkimuksessamme haastattelimme sairaanhoitajia, joilla on kokemustietoa joka vastaa tutkimuskysymyksiin. Myös tähän perustuen olemme valinneet kvalitatiivisen lähestymistavan tutkimustyöhön. (Hirsijärvi, Remes, Sajavaara. 2004, 152).

Tämän laadullisen tutkimuksen toteuttamistavaksi valitsimme deskriptiivisen menetelmän, jossa voidaan hyvin yhdistellä sanallista kuvaamista. (Ylemmän AMK- tutkinnon metodifoorumi, viitattu 19.12.2014).

### **3.2 Kohderyhmä ja aineistonkeruu**

Pyysimme tutkimusta varten haastateltavia sairaanhoitajia sekä Keski-pohjanmaan että Pohjois-pohjanmaan alueelta useammasta eri työyksiköstä sekä julkisella että yksityisellä sektorilla työskentelevistä henkilöistä. Haastattelimme yhteensä kahdeksaa henkilöä. Haastateltavilla oli työkokemusta hoitoalalta 15 vuodesta lähes neljäänkymmeneen vuoteen. Laadullista tietoa voidaan kerätä hyvinkin erilaisilla menetelmillä, joista tässä työssä käytimme yksilöhaastattelua.

Toteutimme haastattelut kussakin työyksikössä erikseen. Haastateltavista oli paikalla yksi kerrallaan aiemmin sovittuna ajankohtana. Haastattelut nauhoitettiin, jotta kerrottu kokemus saatiin talteen mahdollisimman totuudenmukaisena. Haastattelu paikaksi valitsimme rauhallisen tilan joko

haastateltavan toimipisteestä tai sen läheisyydestä. Haastatteluita varten laadimme haastattelurungon tutkimustehtäviin pohjautuen, mutta pyrimme kuitenkin haastattelutilanteissa vapaaseen keskusteluun. Haastattelutilanteessa oli paikalla yksi haastattelijoista kerrallaan. Haastatteluihin oli varattu aikaa tunti, mutta haastattelujen kestot vaihtelivat 15 minuutista tuntiin. Haastatteluajan pituuteen vaikutti se, kuinka paljon haastateltava halusi kertoa käytännön esimerkkejä perehdytykseen liittyen ja miten keskustelu siitä eteni.

### **3.3 Aineiston analyysi**

Aineisto analysoitiin sisällönanalyysin avulla. Sisällönanalyysin tulee olla systemaattista toimintaa. Laadullisen tutkimuksen analyysi alkaa jo sen keruu vaiheessa. Tutkija tekee havaintoja sekä tutkittavasta materiaalista, että konteksteista, joissa se esiintyy. Asiayhteydestä irroitettu materiaali voi kertoa tai mm. ilmentää jotakin muuta mitä se alkuperäisessä kontekstissaan tarkoitti. Kun on kysymyksessä laadullinen aineisto, voidaan yhtenä käyttökelpoisena ratkaisuna pitää saturaatio periaatetta eli ns. kylläntymispistettä, jolloin aineisto ei tuota enää uutta. Eli tällä edellisellä tarkoitetaan sitä, että jatketaan aineiston keruuta niin kauan kuin aineisto alkaa toistaan itseään. Emme olleet asettaneet rajaa sille, kuinka monta haastateltavaa haluamme tutkimukseemme. Haastateltavia ilmoittautui aluksi 14, mutta heistä kuusi jäi pois erinäisistä syistä. Tutkimuksemme laajuuteen nähden koimme, että haastateltavia oli tarpeeksi. Haastatteluja tehdessä, heti alkuun tuli esille samoja asioita, jotka koettiin toimiviksi tai kehitettäviksi asioiksi. Haastatteluista kävi siis pian ilmi se, että perehdytys toimii työyksiköstä riippumatta hyvin samalla tavalla ja samat hyödyt ja kehittämiskohteet tuli hyvin esille. Haastatteluja analysoitaessa luokat muodostuivat tutkimuskysymysten pohjalle. Haastatteluissa samankaltaisia kommentteja kerättiin ryhmiin. Ryhmät muodostuivat aluksi tutkimuskysymysten alle ja näitä myöhemmin jaettiin eri ryhmiin samankaltaisuuden perusteella. Aiemmin hankittu teorian tieto myös johdatteli meitä luokkien muodostamiseen, koska olimme aiemmin jo selvittäneet mitä hyvältä perehdytykseltä odotetaan ja mitä sen pitäisi pitää sisällään. (Kajaanin ammattikorkeakoulu 2014, viitattu 20.12.2014)

### 3.4 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimusaineistoa käsiteltäessä suhtaudumme näihin mahdollisimman objektiivisesti. Tutkimusaineistoa käsiteltäessä teemme ristikkäin analysointia niin, että haastattelun tekijä ei pelkästään käsittele tekemäänsä haastattelua, vaan kaikki tutkimuksen tekijät analysoivat haastattelumateriaalia. Haastattelujen jälkeen kirjaamme tutkimuksen tulokset ylös. Tutkimustuloksia vertaamme kirjallisuudessa kerrottuun tietoon hyvästä ohjauksesta. Kuten aiemmin kerroimme, haastattelut teimme yksilöhaastatteluina niin, että haastateltavista ja haastatteliijoista oli paikalla yksi kerralla. Jaoimme kahdeksan haastateltavaa siten, että ne saatiin aikataulullisesti sujuvasti toteutetuksi. Lisäksi pyrimme haastatteluja tehdessä välttämään sitä, että haastattelija olisi aiemmin työskennellyt kyseisessä työyksikössä. Tällä pyrimme estämään haastattelijalle tulevat mahdolliset ennakkokäsitykset perehdytykseen liittyen. Kun kaikki haastattelut oli tehty, litteroimme kukin itse tekemämme haastattelut. Tämän jälkeen jokainen meistä tutkimuksen tekijöistä luki kaikki haastattelut. Sen jälkeen lähdimme yksin ja yhdessä keräämään tuloksia ja otsikoimaan näitä. (Kylmä & Juvakka 2012,127–134).

Tutkimusta tehdessä noudatimme tutkimustyölle annettuja eettisiä ohjeita sekä lakeja, jotka määräävät miten tutkimusaineistoa on käsiteltävä. Olimme pyytäneet halukkaita sairaanhoitajia haastateltaviksi ja he olivat vapaaehtoisuuteen perustuen päättäneet osallistua tutkimukseen. Teimme haastateltavien kanssa kirjallisen sopimuksen oppilaitoksemme sopimuspuhjan avulla. Haastatteluissa esille tulevia tietoja käsitelimme luottamuksellisesti. Haastateltavien henkilöllisyys ei ole tunnistettavissa julkaistavissa tutkimustuloksissa. Haastattelut nauhoitimme, jotta saimme tiedot purettua luotettavasti. Nämä nauhoitukset tuhosimme tiedon purkamisen jälkeen. Tutkimustulokset julkistetaan tutkimuksen valmistuttua ja tulokset ovat tutkimukseen osallistuneiden työyksiköiden käytössä sekä koko tutkimus on

nähtävillä ammattikorkeakoulujen sähköisessä julkaisuarkistossa. (Kylmä & Juvakka 2012, 137- 155).



## 4 TULOKSET JA NIIDEN TARKASTELO

### 4.1 Tutkimuksen tulokset

Perehdytys koettiin kiireisenä ja lyhytaikaisena, työyhteisön asiat käydään lyhyessä ajassa läpi. Perehdytyksen suhteen uudelle sairaanhoitajalle jää paljon omaan käsitykseen ja tahtoon mitä haluaa tietää. Perehdytyksessä oli kirjavaa käytäntöä. Koettiin, että perehdytystä joko saa tai ei saa. Kun sairaanhoitaja tulee äkillisesti tekemään työtä, silloin perehdytys jää olemattomiin. Silloin kuin tiedetään, että uusi sairaanhoitaja on tulossa töihin, silloin perehdytys tapahtuu systemaattisemmin. Toisaalta koettiin, että työyksiköissä perehdytetään todella hyvin ja perehdytys koetaan tärkeänä asiana.

Perehdytys toteutui haastateltavien henkilöiden työyksiköissä paljolti samansuuntaisesti, joissakin toimintatavoissa oli kuitenkin eroja. Yleisesti joka työyksikössä oli määrätty vastuhenkilö, joka ottaa uuden sairaanhoitajan vastaan. Joissakin yksiköissä esimiestehtävissä oleva henkilö vastasi talon yhteisiin käytäntöihin liittyvistä perehdytyksestä ja hän yleensä oli myös se henkilö, joka esitteli toimintaympäristön, toisissa yksiköissä taas toimintaympäristön esittely oli sisällytetty vastuhenkilön vastuulle.

Kaikissa yksiköissä perehdytyksen tarkoituksena oli helpottaa uuden sairaanhoitajan työn aloittamista uudessa työssä. Perehdytys myös nähtiin uuden sairaanhoitajan työhön sisään ajamisena. Tutkimukseen osallistuneet sairaanhoitajat kokivat, että hyvän perehdytyksen jälkeen työhön tulevasta sairaanhoitajasta tulee osaava ja hyvä työkaveri. Haastateltavat kokivat myös, että hyvä perehdytys takaa työhön tulevan sairaanhoitajan motivaation työtä ja työyhteisöä kohtaan.

Tulosten mukaan esimies kävi läpi organisaatioon kuuluvat asiat ja hän oli myös nimennyt perehdyttäjän ennen uuden sairaanhoitajan työyksikköön tuloa.

Kaikissa yksiköissä oli käytössä perehdytysrunko, jossa oli määritelty mitä asioita uuden sairaanhoitajan kanssa tulisi käydä läpi. Valittu vastuuhoidaja ja yksikön esimies perehdyttivät kyseisen yksikön toimintaan, lisäksi työyhteisössä oli vaihtelevasti tarjolla koko työorganisaation käsittävää yleisperehdytystä, johon tulevalla sairaanhoitajalla oli mahdollisuus osallistua.

## **4.2 Kokemuksia perehdytyksestä**

Työhön tuleva sairaanhoitaja tekee työvuoroja yhdessä määrätyn perehdyttäjän kanssa. Perehdyttäjä toteutti perehdytystä oman työnsä ohella ja hänelle ei ollut yleensä varattu perehdytykseen ylimääräistä aikaa. Perehdytys oli huomioitu työvuorosuunnittelussa, jotta tuleva sairaanhoitaja saisi olla mahdollisesti koko perehdytysajan saman perehdyttäjän kanssa. Yleisesti kaikki yksikön sairaanhoitajat toimivat perehdyttäjinä ja näistä esimies valitsi kulloinkin sopivan henkilön perehdyttäjäksi. Joissakin yksiköissä oli käytettävissä lomake johon kirjattiin perehdytetyt asiat ja noin kuukauden kuluttua lomakkeen sisältöä tarkasteltiin ja katsottiin oliko kaikki asiat tullut perehdytettävälle selväksi. Tutkimukseen osallistuneet sairaanhoitajat kokivat, että tämän lomakkeen avulla tuleva sairaanhoitaja tietää paremmin itsekin mitä hänen tulisi työyksiköstään tietää ja antaa mahdollisuuden kantaa myös itse vastuuta omasta perehtymisestään.

Tutkimukseen osallistuneet sairaanhoitajat kertoivat, että perehdytyksen tarve vaihtelee paljon. Tähän vaikuttivat mm. tulevan sairaanhoitajan aiemman työkokemuksen määrä, aiemmin hankittu koulutus ja aiemmat työpaikat. Jotkut tulevista sairaanhoitajista olivat jo ennestään hoitoalan ammattilaisia ja näin ollen heidän perehdytyksen tarve oli vähäisempi. Myös pitkään hoitotyötä tehneen sairaanhoitajan perehdytyksen tarve oli vähäisempi, kuin juuri valmistuneen. Jos työhön tuleva sairaanhoitaja oli suorittanut opintoihin liittyviä harjoitteluita saman organisaation eri yksiköissä, hän myös tarvitsi vähemmän yleisiin asioihin liittyvää perehdytystä. Yleisesti perehdytykseen varattiin aikaa joitakin päiviä ja tämän haastateltavat kokivat hyvänä asiana.

Tutkimuksesta kävi ilmi, että perehdytyksen sisältö ja kesto voi vaihdella myös tulevan sairaanhoitajan työn kestosta riippuen. Yleisesti koettiin, että pidemmäksi ajaksi töihin tuleva sairaanhoitaja sai pidemmän ja yksityiskohtaisemman perehdytyksen, kuin esimerkiksi vain kesäsijaisuutta tekemään tuleva sairaanhoitaja. Toisinaan perehdytyksen kestoja lyhensi työyksikön henkilöstöpula. Eli työhön tulevalle sairaanhoitajalle varattiin aika perehtymiseen, mutta henkilöstöpulan vuoksi hän joutuikin siirtymään henkilöstövahvuuteen kesken perehdytyksen.

Perehdyttäminen nähtiin hyvänä asiana, toisaalta perehdytys oli mennyt parempaan suuntaan mutta toisaalta koettiin, että ajankäytön suhteen huonompaan suuntaan. Perehdytys on ennen ollut vähäistä, töihin on menty ilman perehdytystä. Nykyisin ajatellaan, että sairaanhoitaja ei ole yksin työssä vaan hänen takana on koko työyhteisö ja sidosryhmät.

Perehdytyksen ollessa hyvää, se auttaa ja nopeuttaa uuden sairaanhoitajan pääsemistä sisälle työyhteisöön ja työnteko tulee joustavammaksi. Perehdytyksellä saavutetaan turvallisuuden tunnetta sekä vastuuntunnon ja luottamuksen kasvua. Perehdytyksen avulla uusi sairaanhoitaja saa samat työkalut kuin muutkin hoitajat, mikä lisää asiakas turvallisuutta ja vähentää virheitä työssä.

### **4.3 Perehdytyksen kehittämistarve**

Tutkimuksesta kävi ilmi, että kaikki haastateltavat toivoisivat perehdytykseen enemmän aikaa ja selkeyttä. Haastateltavat toivovat, että työyksikköön tuleva sairaanhoitaja tulisi mieli avoimena uuteen paikkaan, ja että hänellä olisi selvää jo potilaan hyvä kohtaaminen, asiakaslähtöisyys ja potilaan arvostaminen. Jotkut haastateltavista kokivat, että tällaiset perusasiat tulisi olla hallussa jo ennen työhön tuleamista, mutta näin ei aina välttämättä ole.

Haastateltavat toivoivat, että perehdytyksessä otettaisiin huomioon yksilöllisesti kyseisen työyksikön tarpeet. Osa yksiköistä on jaettu soluihin, joissa jokaisessa

on omat erityispiirteensä. Toiveena haastateltavilla on, että työhön tuleva sairaanhoitaja saisi perehtyä erikseen jokaiseen soluun.

Tärkeänä asiana perehdytyksessä koettiin ajankäytön mahdollisuus. Tulevalla sairaanhoitajalla perehtymiseen oli varattu aikaa muutamia päiviä, mutta suurin osa haastavista koki huonoa omaatuntoa siitä, että käytti aikaa perehdytykseen ja työkaveri joutuivat tekemään tällöin enemmän muuta perustyötä. Lisäksi haastateltavat toivoivat, että perehdytystä vastuutettaisiin tarkemmin. Toiveena oli, että olisi selkeä ohje kenen vastuulle mikäkin asia kuuluisi perehdytyksessä. Tärkeänä nähtiin se, että olisi selkeä lista mitä asioita työhön tulevan sairaanhoitajan kanssa tulisi käydä läpi. Lisäksi tärkeänä asiana koettiin se, että perehdytyksestä voisi huolehtia useampi työntekijä niin, että jokainen antaisi perehdytystä itselleen vahvimmasta asiasta.

*+ Minusta ihanne olisi se, että kun uusi sairaanhoitaja tulee töihin, kun hänet haastatellaan, että katsottaisiin kuka hänelle sopii perehdyttäjäksi +*

Perehdytyksen laatu ja pituus vaihtelivat riippuen siitä kuinka pitkäksi aikaa tuleva sairaanhoitaja töihin tulee. Haastateltavat kokivat, että työhön tulevan sairaanhoitajan valmiuksia ja työkokemusta pitäisi huomioida enemmän perehdytyksessä. Haastateltavat toivovat, että työhön tuleva sairaanhoitaja kunnioittaa työyksikön toimintatapoja ja työntekijöitä. On tärkeää huomioida, että jokainen tekee työtä omalla tavallaan ja lopputulos on sama. Työhön tulevan sairaanhoitajan toivotaan olevan avoin, rohkea, rehellinen ja reilu.

Tutkimuksesta ilmeni se, että työhön tulevan sairaanhoitajan oman ammattitaidon kunnioittaminen oli tärkeää ja omaa osaamistaan toivottiin arvostettavan. Kaikki haastateltavat toivat ilmi sen, että työhön tulevalta uudelta työntekijältä ei odotetakaan sitä, että hän kaiken tietäisi ja osaisi. Enemmän luottamusta koettiin tuovan se, että työhön tuleva sairaanhoitaja kysyy rohkeasti sen mitä ei tiedä tai mistä ei ole varma. Tärkeänä pidettiin myös sitä, että työhön tuleva sairaanhoitaja ottaisi vastuuta työstä ja työyksiköstä omien valmiuksien mukaan.

Eräs haastateltavista kuvasi työnsä aloittavan sairaanhoitajan työhön ohjaamista seuraavalla tavalla:

*Botilaan hyvä hoito on käden ja sydämen yhteistyötä, kun oppii kädentaidot ja työtavat niin pystyy ottamaan oman persoonan ja sydämen mukaan eli tekemään kokonaisvaltaista työtä+*

#### **4.4 Tulosten tarkastelu**

Lahtisen mukaan vakituiset sairaanhoitajat olivat tyytyväisempiä perehdytykseen kuin määräaikaiset. Tutkimuksesta kävi myös ilmi, että kaivataan nimettyä perehdyttäjää. Tyytymättömyyttä aiheutti perehdytysajan riittämättömyys ja perehdytyksen sisältö. (Lahti 2007, viitattu 13.4.2015).

Tämän opinnäytetyön vastauksista saadaan samansisältöistä tietoa. Perehdytys koetaan liian kiireisenä tai perehdytystä ei saa ollenkaan. Perehdyttäminen saattaa myös jäädä kesken, jos henkilöstöstä on pulaa.

Pirkanmaan sairaanhoitopiirissä tehdyn kirjallisuuskatsauksen tulosten mukaan perehdytyksessä korostuu esimiehen, perehdyttäjän ja perehtyjän roolit. Jokaisella heistä on oma selkeä tehtävänsä työyhteisössä perehdyttämisen onnistumiseksi. Esimiehen ja perehdyttäjällä on suuri merkitys siinä, millaiseksi kokemukseksi työyhteisössä olo perehtyjälle muodostuu. Myönteinen kokemus edellyttää myös perehtyjältä aktiivisuutta ja vastuullisuutta. Jokaisessa yksikössä tulisi olla perehdytyksen vastuuhenkilö tai -henkilöt. Perehdytettävän tulee olla pois työvoimasta ja se tulee järjestää työnjaollisesti yksiköissä. Jokaiselle perehtyjälle tulee laatia oma henkilökohtainen perehdytysohjelma, joka on linjassa yksikön yhteiseen perehdytysuunnitelmaan ja joka huomioi perehtyjän osaamisen ja kokemuksen työskennellä vastaavissa tehtävissä. (Rajala & Heino-Tolonen 2013, viitattu 20.4.2015).

Tässä Pirkanmaalla tehdyssä tutkimuksessa tulokset olivat samansuuntaisia, kuin meidänkin tutkimuksessa. Perehdytys nähdään tärkeänä ja siihen tulisi

varata riittävästi aikaa. Pirkanmaalla oli jo olemassa perehdytysuunnitelma missä huomioidaan perehtyjän osaaminen ja kokemus, tämä asia tuli myös meidän tutkimuksessa. Meidän tutkimuksen haastateltavat toivoivat tällaiseen yksilöllisyyteen panostettavan enemmän jatkossa.

Moni jättää hoitoalan huonon perehdytyksen tai liiallisen kuormituksen vuoksi ja vaihtavat toisille aloille. Vastaavasti taas muiden alojen ammattilaiset pyrkivät hoitoalalle mm. hyvän työllistymisen vuoksi. Tilastot kertovat Yle:n haastattelussa, että joka neljännes nuori hakeutuu muiden alojen töihin hoitoalalta mm. kuormittavan työn vuoksi. Haastattelun pohjalta käy ilmi myös, että nuoret toivoisivat enemmän tukea työssä sekä tietoa etenemismahdollisuuksista. Yle:n haastattelu antaa myös ymmärtää, että kiire nostetaan aika painavasti esille haastattelussa. Tähän peilataan, tietoa, että pahimmillaan kiireen keskellä potilasturvallisuus vaarantuu. (Yle uutiset 2015, viitattu 21.4.2015)

YLE:n tutkimusta ja meidän opinnäytetyötämme kun katsotaan vierekkäin, voidaan molempien tutkimusten vastauksista päätellä, että perehdytykseen tulisi panostaa enemmän ja siihen olisi käytettävä enemmän aikaa. Johtopäätöksenä voidaan siis molemmista tutkimuksista tulkita, että perehdytykseen ollaan kaikkienensa tyytyväisiä, mutta aikaa ja resursseja on liian vähän. Laadukkaan ja uuden sairaanhoitajan ammattitaitoinen perehdytys tulisi tapahtua rauhassa, siihen hyvin varatulla ajalla eikä muiden töiden ohella. YLE:n tekemän tutkimuksen mukaan voidaan jopa tulkita, että huono perehdytys karkottaa nuoremmat sairaanhoitajat pois alalta ja se on hyvin ikävää luettavaa, koska terveydenhoitoalalla kaivataan uusia sairaanhoitajia jo senkin vuoksi, että henkilökunta ikääntyy ja jää eläkkeelle.

## **5 POHDINTA**

### **5.1 Opinnäytetyön prosessin pohdinta**

Opinnäytetyön tekeminen on ollut innostavaa ja mielenkiintoista, mutta se on asettanut kuitenkin erinäisiä haasteita pitkin matkaa, mm ajankäytön suhteen. Opinnäytetyötä on ollut tekemässä kolme henkilöä, mikä on kuitenkin koettu hyväksi, koska olemme voineet ongelmatilanteissa tukeutua toisiimme ja miettiä mielipidettä yhdessä.

Alussa opinnäytetyömme eteni kovin hiljaisella ja rauhallisella tempolla, johtuen meidän työ-, koulu-, harjoittelu- ja perhe-elämästä. Halusimme tutkia ja etsiä tietoa ajankohtaisesta aiheesta mikä koskee perehdytystä ja sen onnistumista tai toteutuuko edes perehdytys työyksiköissä, sekä miten henkilökunta ottaa uuden henkilön perehdytyksen avulla vastaan.

Koemme omien henkilökohtaisten oppimistavoitteiden toteutuneen tämän opinnäytetyön ohella ja opinnäytetyö loi entistä enemmän halua tiedostaa perehdyttämistä, kehittää sitä, sekä toteuttaa sitä mahdollisimman hyvin ja ammattitaitoisesti omassa työssä. Haastatteluiden jälkeen saimme huomata, että monessa paikassa perehdyttämässä oli puutteita sekä siihen varattu aika ei läheskään aina ollut tarpeeksi pitkäkestoista. Perehdyttäminen käydään nopeasti läpi ja uusi sairaanhoitaja joutuu aloittamaan työnteon hyvinkin pienen tiedon pohjalta.

### **5.2 Tulosten pohdinta**

Opinnäytetyössämme on haastatteluiden pohjalta tutkittua tietoa, mutta myös lähdeaineistoista saatua tietoa. Opinnäytetyössämme käytetty lähdeaineisto on pääsääntöisesti uutta. Valmistuneen sairaanhoitajan perehdytys on tärkeää, koska ammattitaitoisella ja onnistuneella perehdytyksellä saamme luotua

uudelle työntekijälle turvalliset ja onnistuneet tukijalat uuden työn aloittamiseen. Riskien ja potilasturvallisuustilanteiden hallitseminen maksimoidaan hyvällä ja kattavalla perehdytyksellä. Uudelle työntekijälle tulee myös onnistuneen perehdytyksen kautta tunne, että hänestä välitetään ja hänet halutaan uuteen työyhteisöön mukaan. Vastavalmistunut sairaanhoitaja pääsee kattavan perehdytyksen jälkeen työnteon alkuun, eikä hänellä mene aikaa asioiden selvittämiseen, näin työskentely on alusta lähtien onnistuvaa, mutkatonta ja joustavaa hoitotyötä.

Toimiva ja onnistunut perehdytys on myös eräänlainen viesti siitä, että hänelle halutaan antaa omassa työpisteessä tilaa ja haasteita sekä hänen työskentelystä ollaan kiinnostuneita. Perehdytys vaatii myös henkilökunnalta aikaa ja sitoutumista. Perehdyttäjän on oltava itse kiinnostunut perehdytyksestä sekä tietoinen sen tärkeydestä. Hyvässä ja onnistuneessa perehdytyksessä korostuu työyhteisön yhteishenki ja johtoportaan olemus ja asenteet onnistunutta perehdytystä kohtaan.

Opinnäytetyön aiheemme nostaa paljon erilaisia tunteita, näkemyksiä ja kokemuksia eri työyksiköissä, kun aloitetaan keskustelemaan ja tiedustelevaan perehdytyksen onnistumista ja etenkin toteutumista.

Opinnäytetyön tuloksia on esitelty Pohjois-Pohjanmaan alueen esimiehille esimiesfoorumissa, missä tulokset otettiin mielenkiinnolla vastaan. Esiin tuli perehdytyksen tarpeellisuus ja suunnitelmallisuus. Tutkimustuloksissa ilmi tullut ajankäyttö perehdytyksessä herätti kehittävää keskustelua. Keskustelussa esimiehet miettivät, miten henkilökuntaresurssit saataisiin riittämään pidempiaikaisessa perehdytyksessä ja todettiin, että perehdytettävien asioiden vastuualueiden jakaminen voisi olla ratkaisu asiaan. Näin ollen haastateltavien tärkeimmäksi mainitsemaan kehittämiskohteeseen haluttiin löytää ratkaisu jatkossa.

Keski-Pohjanmaan alueella valmis työ toimitetaan liikelaitokselle ja osoitetaan peruspalvelujohtajalle. Työn erillisestä esittelytilaisuudesta tullaan sopimaan



erikseen. Keski-Pohjanmaan alueella perehdytys aiheena koettiin hyvin ajankohtaisena aiheena sekä tärkeänä. Haastatteluiden pohjalta nousi myös esiin toive, että perehdytyksen tarpeellisuudesta ja opinnäytetyötä tehdessä nousseista tuloksista tulisi tietoa myös henkilökunnalle. Kehittämissiltapäivää tai tulosten julkistamis tilaisuutta kaivattiin, jotta löydettäisiin mahdolliset kehittämiskohteet. Kaikkinensa kuitenkin koettiin, että perehdytys on toimiva ja kattava, mutta siihen käytettävää aikaa saisi olla enemmän.

## LÄHTEET

- Elinkeinoelämän nuorisokokeilu 2013, viitattu 16.10.2014).  
[http://www.opetin.fi/wp-content/uploads/2013/11/nuoren\\_tyoelamataidot.pdf](http://www.opetin.fi/wp-content/uploads/2013/11/nuoren_tyoelamataidot.pdf)
- Eskola, R. 2006. Hiljainen tieto hitsaa tiimin yhteen. Sairaanhoidaja-lehti 6-7, 24. 26.
- Hirsijärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita.10.osin uudistettu laitos. Helsinki: Tammi
- Kaivola, T. & Launila, H. 2007.Hyvä työpaikka. Helsinki:Yrityskirjat Oy
- Kajaanin ammattikorkeakoulu 2014. Laadullisen aineiston analyysi ja tulkinta. Viitattu 20.12.2014  
<http://www.kamk.fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Laadullisen-analyysi-ja-tulkinta>
- Karppinen 2011. Hiljaisen tiedon siirtäminen perehdytyksessä. Viitattu 16.10.2014.  
<http://theseus.fi/bitstream/handle/10024/33212/Karppinen%20Tiina%20M.pdf?sequence=1>
- Kylmä, J. & Juvakka, T. 2012. Laadullinen terveystutkimus.1-2.painos.Helsinki:EDITA
- Lahti, T. 2007. Sairaanhoidajien työhön perehdyttäminen. Viitattu 13.4.2015.  
<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/77984/gradu01898.pdf?sequence=1>
- Leino-Kilpi, H. Peltomaa, K. 2008. Eettinen turvallisuus . vetovoimaisten sairaaloiden ominaispiirre. Sairaanhoidaja-lehti. Viitattu 16.10.2014.  
[http://www.ebm-guidelines.com/dtk/shk/avaa?p\\_artikkeli=sle00049](http://www.ebm-guidelines.com/dtk/shk/avaa?p_artikkeli=sle00049)
- Penttinen, A., Mäntynen, J. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus - ennakoivaa työsuojelua. Viitattu 16.10.2014.  
[http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon\\_perehdyttaminen2009.pdf](http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf)
- Rajala, K., Heino-Tolonen, T. 2013. Pirkanmaan sairaanhoitopiiri. Toimialue 4, NPT-hanke. Viitattu 20.4.2015.  
<http://www.pshp.fi/download.aspx?ID=33836&GUID=%7BC0A2C19B-AF3E-414C-8BA6-BD5F1C6EFD13%7D>

Savikko, R. 2008. Vastuullisuus ja vastuu sairaanhoitajan ammatillisessa toiminnassa. Viitattu 20.12.2014.  
<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/79096/gradu02541.pdf?sequence=1>

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2014. Potilasturvallisuus. Viitattu 19.12.2014  
<http://www.thl.fi/fi/web/laatu-ja-potilasturvallisuus/potilasturvallisuus>

Tynjälä, P.2013. Työelämätaidot ja niiden kehittäminen korkeakoulutuksessa. Viitattu 16.10.2014  
[http://ospe.utu.fi/materiaalit/Tekemista\\_ja\\_innostusta\\_190313\\_Paivi\\_Tynjala.pdf](http://ospe.utu.fi/materiaalit/Tekemista_ja_innostusta_190313_Paivi_Tynjala.pdf)

Työturvallisuuskeskus 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus . ennakoivaa työsuojelua. viitattu 16.10.2014  
[http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon\\_perehdyttaminen2009.pdf](http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf)

Työturvallisuuslaki 2002. Työtekijälle annettava opetus ja ohjaus. Viitattu 16.10.2014  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P8>

Väisänen, O. 2010. Henkilöstön osaaminen ja ammattitaito . keskeisiä tekijöitä Suomen potilasturvallisuuskulttuurin edistämiseksi. Ammattikorkeakoulu Arcadan potilasturvallisuus- ja oppimiskeskus. Viitattu 19.12.2014.  
<http://www.arcada.fi/fi/node/623>

Yle uutiset 2015, Huono perehdytys pelottaa nuoret sairaanhoitajat pois alalta. Viitattu 21.4.2015.  
[http://yle.fi/uutiset/huono\\_perehdytys\\_pelottaa\\_nuoret\\_sairanhoitajat\\_pois\\_alalta/7702316](http://yle.fi/uutiset/huono_perehdytys_pelottaa_nuoret_sairanhoitajat_pois_alalta/7702316)

Ylemmän AMK- tutkinnon metodifoorumi. Kuvaileva tutkimusote. Viitattu 19.12.2014  
<http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojaksot/0709019/1193463890749/1193464131489/1194289369433/1194290332634.html>

### HAASTATTELU RUNKO:

1. Mitä käsityksiä kokeneilla sairaanhoitajilla on työuraansa aloittavien sairaanhoitajien perehdytyksestä?

” Miten teidän työyhteisössä perehdytys toteutetaan?

- Perehdytykseen varattu aika
- Kuka perehdyttää

” Onko tähän olemassa yhteinen ohjeistus, perehdytyskansio, onko talossa olemassa yleisperehdytystä?

2. Miten kokenut sairaanhoitaja arvioisi työuraansa? perehdytyksen palvelevuus?

- Kauanko olet ollut töissä?
- Miten asiat ovat muuttuneet sinä aikana?
- Mikä on tärkein työstä oppimasi asia työyhteisössä?
- Mitä näet tärkeäksi jakaa uusille työntekijöille?
- Millä tavalla koet että perehdytys auttaa työyhteisöänne.

3. Mitä kehittämisehdotuksia kokeneilla sairaanhoitajilla on?

- Millä tavalla toivoisit työyhteisöänne perehdytyskäytäntöjä kehitettävän?
- Tai onko työyhteisöänne perehdyttämis käytännöissä kehitettävää?