

PEREHDYTYKSEN LAATU LEIKKAUS- JA TEHO-OSASTOLLA UUSIEN TYÖNTEKIJÖIDEN ARVIOIMANA

28.10.2025 | tutkimusryhmän* puolesta **Toni Haapa**, sh (AMK), TtT, dosentti,
tutkimusylihoitaja

***Satu Rauta, Kristiina Junttila, Camilla Strandell-Laine, Jaana Peltokoski, Toni Haapa**

ESITYKSEN SISÄLTÖ

01

Mitä tutkittiin ja miksi?

02

Miten tutkittiin?

03

Mitä saatiin selville?

04

Mitä tuloksista voidaan päätellä ja miten tutkimustietoa voi hyödyntää?



Contents lists available at ScienceDirect

Applied Nursing Research

journal homepage: www.elsevier.com/locate/apnr

The quality of orientation for newly hired nurses in acute care settings in a university hospital: A cross-sectional study

Satu Rauta, RN, PhD^{a,*}, Kristiina Junttila, RN, PhD^b, Camilla Strandell-Laine, RN, PhD^{c,d,e},
Jaana Peltokoski, RN, PhD^f, Toni Haapa, RN, PhD^{b,d}

^a University of Helsinki and Helsinki University Hospital, Perioperative and Intensive Care, Haartmaninkatu 4, P.O. Box 340, FIN-00029 HUS, Finland

^b University of Helsinki and Helsinki University Hospital, Nursing Research Center, Tukholmankatu 3F, P.O. Box 442, FIN-00029 HUS, Finland

^c University of Turku, Department of Nursing Science, Turku, Finland

^d Lovisenberg Diaconal University College, Oslo, Norway

^e Novia University of Applied Sciences, Henriksgatan 7, 20500 ÅBO, Finland

^f Wellbeing Services County of Central Finland, Information management services, Viitaniementie 1, A2, 40720 Jyväskylä, Finland



Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite

Tämän tutkimuksen
tarkoituksena oli kuvailla
uusien työntekijöiden
perehdytyksen laatua
yliopistollisen sairaalan
leikkaus- ja teho-
osastoilla heidän itsensä
arvioimana.

MIKSI TÄMÄ TUTKIMUS TEHTIIN?



Leikkaus- ja teho-osastoilla vaaditaan erityistä osaamista, kykyä tehdä yhteistyötä eri ammattiryhmien kanssa sekä teknisiä ja teknologisia taitoja

Tästä syystä uusien työntekijöiden perehdyttäminen on ratkaisevan tärkeää potilasturvallisuuden ja korkealaatuisten hoitotyön varmistamiseksi

Uusien työntekijöiden perehdyttämiseen ja sen kehittämiseen panostetaan paljon henkilöresursseja ja aikaa

Samaan aikaan meillä ei kuitenkaan ole riittävästi tietoa siitä miten uudet työntekijät arvoivat saamansa perehdytyksen laadun

MITEN TUTKITTIIN?

- Tutkimuksessa käytettiin poikkileikkaustutkimusasetelmaa.
- Harkinnanvaraisen otoksen muodostivat uudet työntekijät (N=120) yhdeksältä leikkausosastolta ja neljältä teho-osastolta.
- Uudella työntekijällä tarkoitettiin sairaanhoitajaa tai lähihoitajaa, joka oli aloittanut työssään vuoden sisällä.
- Tutkimusaineisto kerättiin verkkokyselyllä, joka sisälsi kolme osaa:
 - 1) vastaajien taustatiedot ja perehdytysprosessiin liittyvät tiedot
 - 2) kokonaisvaltaisen perehdytysprosessin arviointi (OPE-mittari ©Peltokoski 2016)
 - 3) klinisen oppimisympäristön ja ohjauksen arviointi (CLES+T-mittari ©Saarikoski ym., 2008 mukautettu versio).
- Tutkimusaineisto analysoitiin tilastollisesti.



Kyselyyn vastasi
66 uutta
työntekijää;
vastausprosentti
oli 44 %.

MITÄ SAATIIN SELVILLE?

Table 1

Respondents' socio-demographic factors (N = 66).

	n	%
Work environment		
OR (incl. PACU)	49	<u>74.2</u>
ICU	17	25.8
Other	0	0
Missing data	–	–
Education/job title		
Registered Nurse	63	<u>95.5</u>
Licensed Practical Nurse	1	1.5
Missing data	2	3
Age		
<20 years	0	0
20–24 years	7	10.6
25–29 years	34	<u>51.5</u>
30–34 years	10	15.2
35–39 years	5	7.6
>40 years	10	15.2
Missing data	–	–
Earlier education besides nursing degree		
Yes	26	39.4
No	39	<u>59.1</u>
Missing data	1	1.5
Previous work experience		
Yes, from OR	16	24.2
Yes, from ICU	12	18.2
None	38	<u>57.6</u>
Missing data	–	–

Table 2

Orientation related background factors (N = 66).

	n	%
Mutual conversations concerning orientation with the preceptor/preceptors		
a) three times or more during the orientation period	22	<u>33.3</u>
b) two times during the orientation period	11	16.7
c) once during the orientation period	17	25.8
d) not at all during the orientation period	15	22.7
Missing data	1	1.5
Learning goals set up for the orientation period		
a) yes	38	<u>57,6</u>
b) no	28	<u>42,4</u>
Missing data	–	–
The set learning goals achieved during the orientation period		
a) very well	12	30.8
b) quite well	17	<u>43.6</u>
c) moderately	8	20.5
d) not quite well	2	5.1
e) not very well	–	–
Missing data	27	40.9
Orientation supported the respondent's professional growth during his/her orientation period		
a) very well	22	33.3
b) quite well	32	<u>48.5</u>
c) moderately	9	13.6
d) not quite well	2	3.0
e) not very well	1	1.5
Missing data	–	–

Table 3

NHNs' evaluations of the comprehensive orientation process and clinical learning environment and supervision (N = 66).

	n	Missing data	Mean	Std. Deviation	Cronbach's alpha
OPE-instrument©					
Goals and responsibilities	63	3	<u>3.98</u>	0.67	0.845
Standardized content	66	–	<u>3.98</u>	0.60	0.813
Implementation	64	2	3.95	0.71	0.834
Evaluation	66	–	<u>3.31</u>	1.0	0.875
CLES Scale©					
Atmosphere on the ward	66	–	3.77	0.75	0.889
Premises of nursing care on the ward	66	–	<u>3.65</u>	0.69	0.768
Premises of learning on the ward	64	2	<u>4.04</u>	0.60	0.805
Supervisory relationship	63	3	4.02	0.83	0.941



MITÄ SAATIIN SELVILLE?

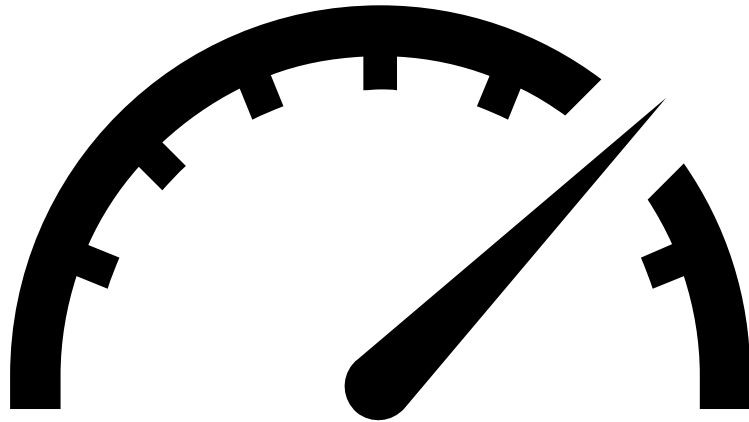


Tutkittaessa taustamuuttujien yhteyksiä tutkimusmuuttujiin tunnistettiin, että

- oppimistavoitteiden asettaminen,
- oppimistavoitteiden saavuttaminen,
- sekä arvio siitä, että perehdytys tuki ammatillista kehitystä

olivat useimmiten yhteydessä kokonaisvaltaiseen perehdytysprosessiin sekä kliniseen oppimisympäristöön ja ohjaukseen.

MITÄ TULOKSISTA VOIDAAN PÄÄTELLÄ JA MITEN TUTKIMUSTIETOA VOIDAAN HYÖDYNTÄÄ?



- Leikkaus- ja teho-osastojen uudet työntekijät arvioivat perehdytyksen laadun kokonaisuudessaan hyväksi.
- Perehdytystä ja sen laatua tulee arvioida systemaattisesti perehdytyksen eri vaiheissa.
- Uudelle työntekijälle on tärkeää asettaa yksilölliset oppimistavoitteet ja niiden saavuttamista tulee seurata perehdytyksen laadun varmistamiseksi.

KIITOS!

Lisätietoja

Lähetä sähköpostia osoitteeseen:
toni.haapa@hus.fi tai ole minuun
yhteydessä LinkedIn:ssä

