



Karelia-ammattikorkeakoulu
Fysioterapeutti (YAMK)
Ikäosaamisen kehittäminen ja johtaminen

Perehdytyksen toimintamallin kehittäminen ikäihmisten asumispalveluihin

Vuokko Suvanto

Opinnäytetyö, toukokuu 2024

www.karelia.fi



OPINNÄYTETYÖ
Toukokuu 2024
Ikäosaamisen kehittämisen ja johtamisen ylempi
ammattikorkeakoulututkinto

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijä
Vuokko Suvanto

Nimeke
Perehdytyksen toimintamallin kehittäminen ikäihmisten asumispalveluihin

Toimeksiantaja
Kainuun hyvinvointialue, Ikäihmisten asumispalvelut

Tiivistelmä

Sosiaali- ja terveysalalla vallitsee työntekijäpula. Uusien työntekijöiden sitouttaminen työpaikkaan on tärkeää. Onnistunut perehdytys voi olla yksi työpaikkaan sitouttava tekijä. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää perehdytystä Kainuun hyvinvointialueen ikäihmisten asumispalveluyksiköissä. Opinnäytetyön tavoitteena oli selkiyttää ja yhdenmukaistaa perehdytysprosessia ikäihmisten asumispalveluissa.

Tämä opinnäytetyö tehtiin tutkimuksellisenä kehittämistoimintana, joka koostuu tiedontuotannon tehtävästä ja kehittämistehtävästä. Tiedontuotannon tehtävänä toteutettiin fokusryhmähaastatteluita, joihin osallistui vastoin Kainuun hyvinvointialueen ikäihmisten asumispalveluissa työsuhteensa aloittaneita työntekijöitä. Haastatteluiden tavoitteena oli kartoittaa perehdytyksen nykytilaa ja koota perehdytyksen kehittämiseksi. Haastatteluaineiston pohjalta nousi kehittämistehtävässä käsitellyt teemat. Kehittämistehtävässä pidettiin kolme innopajaa, joiden tavoitteena oli osallistaa ikäihmisten asumispalveluiden työntekijöitä ja esihenkilöitä perehdytyksen kehittämiseen.

Opinnäytetyön tuotoksena koottiin perehdytyksen toimintamalli, jossa tiivistettiin teoriataietoa, haastatteluiden tuloksia ja innopajojen antia yhteen. Toimintamalliin koottiin tietoa perehdyttäjistä, perehdytettävistä, perehdytyksen kestosta ja perehdytysmateriaaleista sekä monikulttuurisuuden huomioimisesta perehdytyksessä. Lisäksi toimintamalliin kuvattiin viisivaiheinen perehdytysprosessi. Jatkokehittämiseksi voisi olla jalkauttaa perehdytyksen toimintamalli ikäihmisten asumispalveluyksiköihin sekä tutkia toimintamallin vaikutuksia uusien työntekijöiden perehdytyskokemukseen. Lisäksi voitaisi kehittää virtuaalinen perehdyttämissovellus ohjaamaan perehdytysprosessia.

Kieli
suomi

Sivuja 57
Liitteet 7
Liitesivumäärä 19

Asiasanat
perehdyttäminen, vanhustyöntekijät, tehostettu palveluasuminen



THESIS
May 2024
Master's Programme in Active Ageing

Tikkarinne 9
FI-80200 JOENSUU
FINLAND
Tel. +358 13 260 600

Author
Vuokko Suvanto

Title
Developing a Model for Employee orientation in Housing Services for Older People

Commissioned by
Wellbeing Services County of Kainuu, Housing Services for Older People

Abstract

There is a staff shortage in social and healthcare services. Retaining new employees to the workplace is important. Successful orientation can be one factor that engages them in the job. The purpose of this thesis was to develop employee orientation in housing service units for older people in the Wellbeing Services County of Kainuu. The aim of the thesis was to clarify and standardize the orientation process in the aforementioned units.

This thesis, implemented as a research-based development activity, consists of a knowledge production and development task. Focused group interviews were conducted to yield knowledge. The interviewees were new hires in housing services for older people in Kainuu Wellbeing Services County. The aim of the interviews was to explore the current state of orientation and gather development ideas. The themes to be discussed in the development task emerged from the data. Three workshops were held with the aim of involving employees and supervisors to develop orientation.

As a thesis output, an orientation model was designed, summarising theoretical knowledge, interview results and workshop input. The model comprises information about the orientation provider, the new hire, the duration of the orientation, materials, and the consideration of multiculturalism in the orientation. Furthermore, a five-step orientation process was described in the model. A further development idea could be to implement the orientation model in housing service units for older people and to its effects on the orientation experience of new employees. Also, a virtual orientation application could be designed to guide the orientation process.

Language
Finnish

Pages 56
Appendices 7
Pages of Appendices 19

Keywords
employee orientation, workers for older people, service housing with 24-hour assistance

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Perehdyttäminen ikäihmisten asumispalveluissa	6
2.1	Työskentely ikäihmisten asumispalveluissa	6
2.2	Perehdyttäminen käsitteenä	8
2.3	Onnistuneen perehdytyksen hyödyt	9
2.4	Perehdyttäjä	12
2.5	Perehdytyksessä huomioitavaa	13
2.6	Perehdytyksen toteutus	14
2.7	Perehdytys Kainuun hyvinvointialueella	16
3	Tavoite, tarkoitus ja tehtävät	17
4	Opinnäytetyön kehittämisprosessi	18
4.1	Toimeksiantaja ja kohderyhmä	18
4.2	Tutkimuksellisen kehittämistyön lähestymistavat	19
4.3	Kehittämisprosessi ja sitä ohjaava malli	21
4.4	Viestintä toimeksiantajan kanssa prosessin aikana	22
4.5	Kehittämisprosessin arviointimenetelmät	24
5	Tiedontuotannon tehtävään vastaavat menetelmät	24
5.1	Fokusryhmähaastatteluiden suunnittelu ja toteutus	25
5.2	Aineiston käsittely	27
5.3	Arviointi	29
6	Kehittämistehtävään vastaavat menetelmät	30
6.1	Innopajojen suunnittelu, toteutus ja aineiston käsittely	30
6.2	Arviointi	32
7	Tulokset ja tuotos	33
7.1	Fokusryhmähaastatteluiden tulokset	33
7.2	Innopajojen tulokset	38
7.3	Toimintamallin luominen	40
8	Pohdinta	42
8.1	Tulosten tarkastelua	42
8.2	Johtopäätökset	45
8.3	Prosessin arviointi	45
8.4	Eettisyys ja luotettavuus	48
8.5	Jatkokehittämisideat	51
	Lähteet	53

Liitteet

Liite 1	Aineistonhallintasuunnitelma
Liite 2	Saate haastattelukutsuun
Liite 3	Fokusryhmähaastatteluiden runko
Liite 4	Fokusryhmähaastatteluiden PowerPoint-esitys
Liite 5	1. ja 2. innopajan PowerPoint-esitys
Liite 6	Kokoavan innopajan PowerPoint-esitys
Liite 7	Perehdytyksen toimintamalli

1 Johdanto

Lähihoitajien rekrytointi Kainuun hyvinvointialueella on vaikeutunut merkittävästi viime vuosina. Vuonna 2022 lähihoitajien paikkoja oli avoinna noin 45 prosenttia aiempaa vuotta enemmän, mutta paikoista saatiin täytettyä vain 54 prosenttia. (Kainuun hyvinvointialue 2023a, 3.) Vetovoimainen vanhustyö -hanke (2023) on pyrkinyt löytämään ratkaisuja näihin ongelmiin Pohjois-Savossa. Hankkeessa kehitettiin Vanhustyön vetovoimamalli, johon koottiin keinoja parantaa vanhustyön vetovoimaisuutta. Yksi näistä keinoista oli perehdytyksen kehittäminen. (Vetovoimainen vanhustyö -hanke 2023.) Pihlavirran (2018) mukaan laadukkaalla perehdytyksellä voidaan saada aikaan kustannussäästöjä. Toimivan perehdytyksen myötä uudet työntekijät sitoutuvat työhönsä ja jatkavat työssä perehdytysjakson jälkeenkin. (Pihlavirta 2018, 19.)

Kainuun hyvinvointialueen (2024a) vuoden 2023 henkilöstökertomuksen mukaan hyvinvointialueelle rekrytoitiin avoimen haun kautta 252 työntekijää. Osamisen hallintajärjestelmään kirjattiin 150 henkilön perehdytysprosessi eli vain vajaa 60 prosenttia uusista työntekijöistä sai asianmukaisen perehdytyksen. (Kainuun hyvinvointialue 2024a, 5, 11.) Tällä perusteella vaikuttaisi, että joko perehdyttäminen Kainuun hyvinvointialueella on puutteellista tai sen kirjaaminen tietojärjestelmään on jostain syystä ontunut. Kehityssuunta on kuitenkin ollut positiivinen. Vuonna 2022 perehdytys dokumentoitiin vain 39 prosentille uusista työntekijöistä. (Kainuun hyvinvointialue 2023a, 1). Näin ollen perehdytettyjen osuus uusista työntekijöistä on lisääntynyt 21 prosenttiyksikköä vuodesta 2022 vuoteen 2023. Vuoden 2023 henkilökertomuksen kehittämis ehdotuksiin on kirjattu perehdytyksen varmistaminen kaikille työntekijöille (Kainuun hyvinvointialue 2024a, 5, 11).

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää perehdytystä Kainuun hyvinvointialueen ikäihmisten asumispalveluissa. Opinnäytetyö koostuu tiedontuotannon tehtävästä ja kehittämistehtävästä. Tiedontuotannon tehtävänä koottiin työntekijöiltä ajantasaisia kokemuksia perehdytyksen nykytilasta sekä ehdotuksia perehdytyksen kehittämiseen. Kehittämis tehtävänä laadittiin työntekijöiden

kanssa yhdessä suunnitellen konkreettinen perehdytyksen toimintamalli Kainuun hyvinvointialueen ikäihmisten asumispalveluiden käyttöön.

2 Perehdyttäminen ikäihmisten asumispalveluissa

2.1 Työskentely ikäihmisten asumispalveluissa

Tämä opinnäytetyö sijoittuu Kainuun hyvinvointialueen asumispalveluihin. Tässä raportissa käytetään termiä ikäihmisten asumispalvelu, jolla tarkoitetaan tässä tapauksessa ikääntyneille suunnattua tehostettua palveluasumista. Lähdekirjallisuudessa käytetään ikääntyneestä henkilöstä muun muassa termejä ikä-käs, ikääntynyt, vanhus ja ikäihminen. Tässä raportissa on valittu käytettäväksi termiksi ikäihminen, koska myös opinnäytetyön toimeksiantaja käyttää sitä. Ikäihmisten palveluissa työskentelyä kuvataan tässä raportissa termillä vanhustyö ja ikäihmisten asumispalveluiden työntekijöitä termillä vanhustyöntekijä.

Ikäihmisten asumispalvelut ovat hyvinvointialueiden järjestämisvastuulla olevia, sosiaalihuoltolain mukaisia palveluita. Asumispalveluihin kuuluvat tuettu asuminen, palveluasuminen ja tehostettu palveluasuminen. Ikäihmisten asuminen pyritään järjestämään mahdollisimman pitkään kotona. Kun kotiin tuotavilla palveluilla ei voida enää mahdollistaa kotona asumista, siirtyy ikäihminen asumispalveluiden piiriin. Tehostettu palveluasuminen tulee kysymykseen silloin, kun ikäihminen tarvitsee ympärivuorokautista hoivaa. Tehostettu palveluasuminen on avohoitoa, jossa asiakas maksaa asumisestaan vuokraa sekä saamistaan palveluista asiakasmaksuja. Tehostettu palveluasuminen voi olla lyhyt- tai pitkäaikaista. Lyhytaikaisella tehostetulla palveluasumisella voidaan mahdollistaa esimerkiksi omaishoitajien vapaita. (Kuntaliitto 2020.) Ikäihmisten asumispalveluissa on tapahtunut 2000-luvulla muutos, kun terveystieteiden vuodeosastojen ja vanhainkotien osuudet asumispalvelujen tarjoajina ovat vähentyneet merkittävästi. Valtaosa asumispalveluissa asuvista asuu tehostetussa palveluasumisessa. (Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos 2022, 2.)

Vanhustyö vaatii tekijältään monimuotoista osaamista. Vanhustyötä tehdään sosiaali- ja terveysalan kaikilla eri tasoilla erikoissairaanhoidosta kotihoitoon. Ikäihmiset ovat heterogeeninen joukko, joihin vaikuttaa erilainen kulttuuritausta, sairaushistoria sekä sosioekonominen asema, ja joilla on erilaisia tarpeita. Tästä syystä vanhustyöntekijä tarvitsee laajaa substanssiosaamista. (Kelo, Lau-niemi, Takaluoma & Tiittanen 2015, 279–281.) Yleisimpiä vanhustyöntekijän työtehtäviä asumispalveluissa ovat asiakkaan siirtäminen ja hänen henkilökohtaisen hygieniansa hoitaminen, hallinnolliset tehtävät (kuten kirjaaminen), valmiiden aterioiden tarjoileminen ja henkisen tuen antaminen asiakkaalle (Kröger, van Aerschot & Puthenparambil 2018, 17).

Vanhustyö on psykososiaalisesti kuormittavaa. Eettinen kuormitus, stressi ja asiakasväkivalta heikentävät työntekijöiden työhyvinvointia. (Koivisto, Laitinen & Sinervo 2023, 47.) Vehkon, Josefssonin, Lehtoaron & Sinervon (2018) tutkimuksen mukaan kokemus kiireestä on yleistä vanhustyössä. 30 prosenttia vanhustyöntekijöistä kokee melko usein tai erittäin usein, etteivät he ehdi tehdä työtään riittävän hyvin. (Vehko ym. 2018.) Nokela, Huhtakangas, Pesonen, Laitinen & Kanste (2021) ovat tutkineet hoitohenkilöstön aikeita jatkaa työssä eläkeikään asti. Tutkimuksen mukaan vain puolet hoitajista aikoo jatkaa työssään eläkeikään asti. Ammattikorkeakoulun käyneet hoitajat (kuten sairaanhoitajat) jatkoivat eläkeikään todennäköisemmin kuin ammattikoulutaustaiset hoitajat (kuten lähi- ja perushoitajat). Päivätyötä tekevät uskoivat jatkavansa todennäköisemmin eläkeikään asti kuin vuorotyötä tekevät. (Nokela ym. 2021, 148.)

Vanhustyöntekijöiden koettu terveys on huonompi verrattuna muihin sosiaali- ja terveysalan työntekijöihin ja vanhustyössä kuormitustekijöitä on enemmän kuin sosiaali- ja terveysalalla on yleensä (Selander, Nikunlaakso & Laitinen 2023, 256–257). Kulmala (2017) korostaa vanhustyön johtamisessa työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukemisen merkitystä. Johtamisessa on tärkeää nostaa esille vanhustyön positiivisia puolia, jotka edistävät työhyvinvointia. Työ on palkitsevaa ja merkityksellistä ja moni työntekijä kokee työn ikäihmisten parissa unelma-ammattikseen. (Kulmala 2017, 10.)

Vanhustyön vetovoimaisuuden kehittäminen on tärkeää. Sujuva opiskelijoiden ohjaus ja uusien työntekijöiden perehdytys voivat osaltaan muuttaa mielikuvaa vanhustyöstä vetovoimaisemmaksi. (Korkiakangas, Koivisto, Olin & Laitinen 2022, 6.) Cocon & Roosin (2020) Tehylle tekemän selvityksen mukaan lähihoitajien perehdytys jää usein lyhyeksi ja puutteelliseksi. 59 prosenttia lähihoitajista vastasi perehdytyksen kestäneen alle viikon. Vain 42 prosenttia vastanneista oli saanut työskennellä perehdytysjaksolla hoitajamitoituksen ulkopuolella ja 59 prosentille oli nimetty perehdyttäjä. Toimiva perehdytys sitouttaa työntekijän työhönsä ja on ensiarvoisen tärkeä tekijä työn pitovoiman kannalta. (Coco & Roos 2020, 15, 22.)

2.2 Perehdyttäminen käsitteenä

Perehdyttäminen on lain määräämä työnantajan velvollisuus. Työturvallisuuslaki (2002/738) määrää perehdytyksestä seuraavasti:

”Työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista.”

Jokaisella työntekijällä on oikeus perehdytykseen. Tämä koskee myös lyhyitä työsuhteita, osa-aikaisia ja kesätyöntekijöitä. (Toimihenkilökeskusjärjestö STTK 2023.) Myös entinen työntekijä, joka vaihtaa työtehtäviään tarvitsee perehdytystä (Viitala 2021, 97). Pitkän poissaolon jälkeen perehdytystä tulee kerrata (Työturvallisuuskeskus 2022, 4). Puutteellisesta perehdytyksestä kannattaa puhua esihenkilön, työpaikan työsuojeluvaltuutetun tai luottamusmiehen kanssa (Toimihenkilökeskusjärjestö STTK 2023).

Tekoäly määrittelee perehdytyksen prosessiksi, jonka tavoitteena on antaa työntekijälle riittävät tiedot ja taidot työtehtävänsä hoitamiseksi. Perehdytys tukee työpaikan hyvinvointia ja tehokkuutta sekä auttaa uutta työntekijää

sopeutumaan organisaatioon. Perehdytysprosessin aikana työpaikan toimintatavat, työtehtävät, -toverit ja -ympäristö tulevat tutuiksi. (TalkAI 2024a.)

Perehdyttäminen pitää sisällään kaikki ne toiminnot, joiden tarkoituksena on tutustuttaa uusi työntekijä omaan työhönsä, työtovereihinsa, työpaikkaansa, sen toimintakulttuuriin sekä työvälineisiin ja -turvallisuuteen. (Viitala 2021, 97.)

Saudi-Arabiassa tehdyn tutkimuksen mukaan perehdytysohjelman tulee olla hyvin laadittu, ja sisältää sekä organisaatio- että yksikötason tietoa (Lalithabai, Ammar, Alghamdi, & Aboshaiqah 2021). Organisaatiotasolla uudelle työntekijälle kerrotaan organisaation arvoista, visiosta ja rakenteesta. Yksikötasolla perehdytetään muun muassa työyksikön tiloihin, toimintatapoihin ja työyhteisöön. (Pihlavirta 2018, 19.) Perehdytysohjelman sisällön laatimisessa tulee hyödyntää perehdytettävien näkemyksiä (Lalithabai ym. 2021).

2.3 Onnistuneen perehdytyksen hyödyt

Hyvällä perehdytyksellä ja työn opastuksella voidaan tehostaa työntekijän oppimista ja sitä kautta työntekijä voi hoitaa tehtävänsä tehokkaammin (Repo, Ravantti & Pääkkönen 2015, 12). Tuottavuuden lisäksi myös työn laatu paranee (Tiainen 2019, 83). Perehdyttäminen on aikaa vievää, mutta kaikki hyötyvät siitä, että uusi työntekijä voi nopeammin hoitaa tehtävänsä ilman ohjausta (Joki 2021). Virheitä ei synny, jolloin säästetään aikaa ja resursseja (Repo ym. 2015, 12).

Uuden työntekijän perehdyttäminen hyödyttää myös esihenkilöä. Perehdytyksen aikana esihenkilö oppii tuntemaan uuden työntekijänsä, mikä edistää sujuvaa yhteistyötä työsuhteen edetessä. Perehdytyksen aikana esihenkilö tutustuu myös uuden työntekijän vahvuuksiin ja osaamisalueisiin, ja pystyy paremmin hyödyntämään niitä työn organisoinnissa. (Laaksonen & Ollila 2017, 244.)

Huolellinen perehdytys vaikuttaa positiivisesti uuden työntekijän mielialaan, luo turvallisuuden tunnetta sekä sitouttaa työntekijän työhönsä ja työyhteisöön (Joki 2021). Työntekijälle muodostuu myönteinen yrityskuva, joka heijastuu myös

asiakkaalle. (Repo ym. 2015, 12). Hyvin toteutettu perehdytys tukee osaltaan asiakaslähtöistä työskentelyä vanhustalveissa (Moisanen 2018, 169). Myönteinen yrityskuva voi parantaa työpaikan vetovoimaa, mikä on ensiarvoisen tärkeää alalla, joka kärsii työntekijäpuutuksesta (Joki 2021). Perehdytys tulisikin nähdä investointina tulevaisuuteen (Lindfors, Kaunonen, Huhtala & Paavilainen 2022, 68).

Vanhustyön vetovoimamallissa perehdyttäminen määritellään yhdeksi yhdeksästä vanhustyön veto- ja pitovoimaa lisääväksi tekijäksi (Vetovoimainen vanhustyö -hanke 2023). Suunnitelmallisilla perehdytysohjelmilla voidaan mahdollisesti parantaa hoitajien työpaikkaan sitoutumista (Ojala ym. 2020). Utahin yliopistossa tehdyssä tutkimuksessa ikääntyneiden pitkäaikaishoidon yksiköissä työnsä aloittaville vastavalmistuneille sairaanhoitajille järjestettiin perusteellinen työhön sitouttamisohjelma, joka oli perinteistä perehdytystä kattavampi. Tällä sitouttamisohjelmalla pystyttiin parantamaan uusien sairaanhoitajien työtyytyväisyyttä, työhön sitoutumista, asukkaiden saamaan hoidon jatkuvuutta ja laatua. (Neller, Beynon, McLeskey, Madden & Edelman 2021, 41.)

Työsuhteen alussa riski sille, että työntekijä päättää jättää uuden työsuhteensa, on suurin. Yli viidennes työntekijöistä lopettaa ensimmäisten 1,5 kuukauden aikana ja kolmannes ensimmäisen vuoden aikana. (Tainio-Keinonen 2022.) Onnistunut perehdytys sitouttaa uutta työntekijää organisaatioon (Lalithabai ym. 2021). Iso-Britanniassa tehdyn tutkimuksen mukaan mentorointi voi auttaa hoitajaa sitoutumaan organisaatioon, eritoten uran alkuvaiheessa (Ejebu ym. 2024). Saudi-Arabiassa tehdyn tutkimuksen mukaan vastavalmistuneen sairaanhoitajan siirtyminen työelämään on kriittinen vaihe sen kannalta, jatkaako hän hoitotyön uraansa. Onnistuneella perehdytyksellä voidaan helpottaa tätä siirtymävaihetta. (Baker 2020, 217–119.)

Edellisen, pääministeri Marinin hallituksen Sosiaali- ja terveysministeriö on strategiassaan linjannut, että työelämän pitää olla turvallista ja vetovoimaista (Sauni 2019, 9). Myös nykyisen, pääministeri Orpon hallitus linjaa sosiaali- ja terveysalan veto- ja pitovoimaa parantavaksi toimeksi henkilöstön työhyvinvointia tukevan johtamisen (Kirkkopelto & Mäntyranta 2024, 24). Iso-Britanniassa tehdyn

tutkimuksen mukaan perehdytys parantaa sairaanhoitajien työtyytyväisyyttä ja työterveyttä sekä vähentää työstressiä ja irtisanoutumisiaikeyttä (Kamau, Medisaukskaite & Lopes 2015, 306–308).

Uuden työntekijän perehdytys parantaa työturvallisuutta, sillä työskentely vierassa ympäristössä lisää aina tapaturman riskiä. Myös koko työyhteisö voi tarvita perehdytystä esimerkiksi työtapaturman tai läheltä piti -tilanteen jälkeen, jottei riskitilanne toistuisi. (Mertanen 2015, 64.) Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan työn tulisi edistää työ- ja toimintakykyä (Sauni 2019, 9). Parempi työturvallisuus parantaa uuden työntekijän fyysistä työhyvinvointia. Hyvän perehdytyksen kautta uusi työntekijä saa onnistumisen kokemuksia ja mahdollisesti myös positiivista palautetta työyhteisöltään. Tämä vähentää psyykkistä kuormitusta ja parantaa sekä psyykkistä että sosiaalista työhyvinvointia. (Viitala 2021, 98.) Sosiaali- ja terveysministeriön (2022) asiakas- ja potilasturvallisuusstrategia ja toimeenpanosuunnitelma 2022–2026 määrittelee kattavan perehdytyksen edellytykseksi turvalliselle asiakas- ja potilastyölle. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022, 28.)

Vaikka perehdytyksen ensisijainen tavoite on perehdyttää uusi työntekijä työhönsä, kannattaa perehdytyksen kaksisuuntaisuus myös hyödyntää. (Hyppänen 2013, 221). Varsinkin kokeneempi uusi työntekijä voi olla arvokas työskentelytapojen havainnoitsija ja vertailija (Joki 2021). Koeajalla oleva uusi työntekijä voi epäröidä työskentelytapojen kyseenalaistamista ja kehittämisehdotusten esittämistä. Uutta työntekijää kannattaa rohkaista esittämään ajatuksiaan. Tästä välittyy uudelle työntekijälle tunne, että hän on arvokas työnantajaorganisaatiolle. (Hyppänen 2013, 221.)

Edellinen, Marinin hallitus asetti poikkihallinnollisen työryhmän, joka pyrkii parantamaan sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden saatavuutta ja riittävyyttä. Työryhmä on antanut ehdotuksia tavoitteen saavuttamiseksi. Näihin ehdotuksiin kuuluu muun muassa työhyvinvoinnin, työn veto- ja pitovoiman, kansainvälisen rekrytoinnin ja työturvallisuuden kehittäminen. (Valtioneuvosto 2022.) Nykyinen, Orpon hallitus jatkaa näihin tavoitteisiin tähtäämistä Hyvän

työn ohjelmassa, jonka toiminta on käynnistynyt tammikuussa 2024 (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024).

2.4 Perehdyttäjä

Esimies on päävastuussa perehdyttämisestä sekä siitä että perehdytys on sisäistetty (Mertanen 2015, 63–64). Uuden työntekijän omaa vastuuta ja aktiivisuutta ei sovi unohtaa perehdytyksen toteutuksessa (Pihlavirta 2018, 19). Perehdytys ei saa kuitenkaan jäädä yksin uuden työntekijän vastuulle, vaan perehdyttäjäksi voidaan valita yksi tai useampia kokeneita työntekijöitä. Henkilökohtainen ohjaus edistää oppimista. Tällöin myös kirjoittamattomat, epäviralliset työpaikan käytänteet tulevat uuden työntekijän tietoon. (Mertanen 2015, 63–64; Juuti & Vuorela 2015, luku 3.) Parityöskentely perehdyttäjän kanssa on hyvä tapa käytännön työn perehdytykseen (Tiainen 2019, 82). Henkilökohtainen tutorointi on todettu toimivaksi käytännöksi useissa organisaatioissa (Aura & Ahonen 2016, 107). Mentoroinnilla tarkoitetaan sitä, kokenut työntekijä ohjaa ja opastaa kokemattomampaa työntekijää. Esihenkilö ei voi itse toimia mentorina. (Viitala & Jylhä 2019, 277.)

Perehdyttäjän oma suhtautuminen työhön vaikuttaa perehdytyksen onnistumiseen ja uuden työntekijän kokemukseen. Siksi perehdyttäjäksi kannattaa valita motivoituneita ja perehdyttämisestä innostuneita työntekijöitä. (Joki 2021.) Innostuneen perehdyttäjän asenne tarttuu myös uuteen työntekijään (Juuti & Vuorela 2015, luku 3). Perehdyttäjää valittaessa tulee kiinnittää huomiota perehdyttäjän persoonan ja ammatillisen osaamisen soveltuvuuteen perehdytystehtävään (Voutilainen, Haapa & Jokiniemi 2019, 129). Myös uudehkot, vastoitain perehdytyksen saaneet työntekijät voivat olla hyviä perehdyttäjiä tuoreen, omaehtoisen kokemuksen vuoksi (Joki 2021). Perehdyttäminen vaatii monipuolista osaamista perehdyttäjältä. Perehdytysosaamisen vahvistamiseen tarvitaan myös täydennyskoulutusta. Perehdyttäjälle tulee selvittää, kuinka merkittävä hänen roolinsa on uuden työntekijän ammatillisen osaamisen ja työpaikkaan sitoutumisen suhteen. (Voutilainen ym. 2019, 12.)

Perehdyttäminen vaatii perehdyttäjältä herkkyyttä tunnistaa uudelle työntekijälle parhaiten sopivat tavat oppia. Perehdyttäjät tarvitsevat tähän myös koulutusta. Perehdytysprosessiin tulisi varata riittävästi resursseja, jotta perehdyttäjällä on riittävästi aikaa keskustella uuden työntekijän kokemuksista. Perehdyttäjän pitää pystyä luomaan turvallinen, avoin ilmapiiri, jotta uusi työntekijä uskaltaa esittää mieltään askarruttavia kysymyksiä. (Pihlavirta 2018, 18.) Käsite psykologinen turvallisuus tarkoittaa työyhteisön avointa ilmapiiriä, jossa työntekijä voi olla avoimesti oma itsensä. Työyhteisön psykologinen turvallisuus rohkaisee esimerkiksi myöntämään oman tietämättömyytensä ja kysymään neuvoa tai apua. Psykologisen turvallisuuden on todettu parantavan työtyytyväisyyttä ja työpaikkaan sitoutumista. (Yli-Kaitala & Toivanen 2021, 30.) Pakistanilaisen tutkimuksen mukaan myötätuntoinen mentorointi heijastuu myös asiakkaisiin. Uuden sairaanhoitajan mahdollista suhtautua myötätuntoisemmin potilaisiin saatuaan itse myötätuntoista kohtelua organisaatioiltaan. (Hookmani ym. 2021, 14–16.)

2.5 Perehdytyksessä huomioitavaa

Perehdytyksen laajuuteen ja syvyyteen vaikuttavat useat tekijät ja perehdytysohjelmaa tulisivikin muokata yksilöllisesti perehtyjän tarpeiden mukaan. Uuden työntekijän perehdytys on laajempi kuin pitkältä vapaalta palaavan tai työtehtäviä vaihtavan entisen työntekijän perehdytys. Lyhyemmissä työsuhteissa (kuten kesätyöntekijöillä ja sijaisilla) perehdytykseen käytettävissä oleva aika voi olla lyhyempi, joten perehdytys voi pitää sisällään vain työn kannalta kaikkein merkittävimmät asiat. Myös perehdytettävän taustat, kuten koulutus, työhistoria ja ikä, vaikuttavat perehdytyksen laajuuteen. Kokeneella työntekijällä työsuhteosaaminen voi olla jo tuttua, mutta joka tapauksessa uusi työyhteisö ja -ympäristö vaatii perehdytystä. (Joki 2021.) Perehdytyksen aikataulutusessa on hyvä huomioida, että tietoa annetaan riittävän pienissä osissa, että uudella työntekijällä on aikaa omaksua tiedot (Hyppänen 2013, 220; Laaksonen & Ollila 2017, 225). Perehdytyksen kesto riippuu siitä, kuinka kauan uusi työntekijä kokee sen tarpeelliseksi (Viitala 2021, 99). Usein perehdytys kestää yhtä pitkään kuin koeaika, mutta tähän vaikuttaa myös työtehtävien vaativuus (Hyppänen 2013, 220).

Nashvillessa Vanderbilt Healthissa on pilotoitu räätälöityä perehdytysohjelmaa uuden sairaanhoitajan aiemman työkokemuksen mukaan. Aiemmin Vanderbilt Healthissa kaikki uudet sairaanhoitajat saivat samanlaisen perehdytyksen. Uudessa mallissa uuden työntekijän osaaminen, esimerkiksi tietojärjestelmien käytössä, huomioidaan ja perehdytystä annetaan vain niissä osa-alueissa, joissa se on tarpeen. Tällä tavalla uusi työntekijä pääsee aiemmin varsinaiseen työhönsä ja on saatu selkeitä säästöjä kustannuksissa. (Meyer 2023, 24.) Suomalaisen tutkimuksen mukaan perehdytystä pitäisi kehittää yksilöllisemmäksi (Lindfors ym. 2022, 68).

Perehdytyksessä tulee huomioida myös toisista kulttuureista tulevien työntekijöiden tarpeet (Mertanen 2015, 63–64). Toisista kulttuurista tulevilla voi olla haasteita liittyen kieleen, kulttuurisidonnaisiin tapoihin sekä odotuksiin työpaikkaa ja työtovereita kohtaan. Käsitkset esimerkiksi ajasta ja sukupuolirooleista voivat poiketa eri kulttuureissa. (Repo ym. 2015, 19.) Kujanpään (2017) väitöskirjan mukaan monikulttuurisessa työyhteisössä tulisi hyödyntää moninaisuuden johtamista. Monikulttuurisessa työyhteisössä tarvitaan molemmin puolta sopeutumista, maahanmuuttajan työelämätaitojen opastusta ja kartoittamista sekä osaamista ristiriitatilanteiden käsittelyyn. (Kujanpää 2017, 149–154.)

2.6 Perehdytyksen toteutus

Perehdytys koostuu neljästä osa-alueesta: 1. informointi ennen työhöntuloa, 2. vastaanotto, 3. työsuhdeperehdyttäminen ja 4. työnopastus. Informointi ennen työhöntuloa alkaa jo työhaastattelussa, jolloin haastateltavalle kerrotaan työpai-kasta ja -tehtävästä. Valintapäätöksestä ilmoitettaessa perehdytettävälle kerrotaan työsuhteen aloittamisesta ja työn yksityiskohdista. Uuden työntekijän on myös mahdollista käydä keskustelemassa esihenkilön kanssa ennen varsinaista työn alkua. (Viitala 2021, 98–99.)

Vastaanottovaiheessa uudelle työntekijälle pyritään välittämään tunne, että hän on tervetullut työnantajaorganisaatioon ja työyhteisöön. Tällä kokemuksella on suuri psykologinen merkitys uudelle työntekijälle. (Viitala 2021, 98.) Uusi

työntekijä aistii herkästi, onko häntä odotettu vai ei (Juuti & Vuorela 2015, luku 3). Perehdyttävän vastaanottamisen jälkeen työntekijän ja työnantajan välinen tutustuminen aloitetaan keskustelulla, jossa esitellään perehdytysprosessia (Joki 2021). Tämä keskustelun aikana on hyvä istahtaa alas. Tavoitteena on laukaista uuden työntekijän mahdollista jännitystä ja ystävällinen asenne on tässä tilanteessa hyvä työkalu. (Juuti & Vuorela 2015, luku 3.) On tärkeää kertoa uudelle työntekijälle hänen tehtävästään ja osuudestaan työnantajaorganisaation strategian ja tavoitteiden toteuttamisessa. Perehdyttävälle kerrotaan perehdytyksen aikataulu ja milloin hänen odotetaan pystyvän itsenäiseen työskentelyyn. (Joki 2021.)

Työsuhdeperehdyttäminen tulisi tehdä heti ensimmäisinä työpäivinä. Työsuhdeperehdytykseen kuuluu monia tärkeitä asioita. Työsopimukseen tutustuminen ja sen allekirjoittaminen, palkka-asiat, työajat ja poissaolosäännöt ovat ensisijaisia asioita työsuhdeperehdytyksessä. Lisäksi esimerkiksi tietosuojaan liittyvät sopimukset täytyy kirjoittaa. Muita työsuhteen kannalta tärkeitä asioita ovat esimerkiksi henkilöstöjohtamisen tietojärjestelmiin, työterveyshuoltoon, työhyvinvointia ylläpitävään toimintaan ja sosiaalitoimintoihin tutustuminen. (Viitala 2021, 99.)

Työnopastuksen tavoitteena on, että uusi työntekijä saa riittävän toimintavarmuuden tehdä uutta työtään. Työnopastuksessa uudelle työntekijälle selviää, millaisia odotuksia hänelle on työssään ja missä määrin hän voi tehdä työtään koskevia päätöksiä. Uusi työntekijä tutustuu työnsä sisältöön, laitteisiin, välineisiin sekä työympäristöönsä ja -tovereihinsa syvällisemmin. Turvallisuuteen liittyvien asioiden sekä poikkeustilanteissa toimimisen ohjeistus on tärkeä osa työnopastusta. (Viitala 2021, 99.) Huolellinen perehdytys toimintatapoihin ja -kulttuuriin sekä työympäristöön ja -välineisiin on edellytys turvalliselle työskentelylle (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022, 28). Ellei esihenkilöllä ole aikaa huolehtia kunnollisen työnopastuksen järjestämisestä, ei työntekijältä voida vaatia hyvää suoriutumista työssä (Juuti & Vuorela 2015, luku 3). Karoliinisessa instituutissa tehdyn systemaattisen kirjallisuuskatsauksen mukaan tuettu työssäoppiminen on tehokkain tapa sopeuttaa uusia sairaanhoitajia työpaikkaan. Tässä katsauksessa kohderyhmä oli nuoret, vastavalmistuneet sairaanhoitajat. (Frögéli, Jenner & Gustavsson 2023.)

Perehdytyksen tukena voidaan käyttää kirjallisia ohjeita, mutta kuvalliset ja videoiden muodossa toteutetut opastukset voivat helpottaa sisäistämistä (Mertanen 2015, 63–64). Useat työnantajat ovat laatineet Tervetuloa taloon -perehdytyspaketin, johon on koottu perehdytystä tukevaa materiaalia. Perehdytyspaketin voi antaa uudelle työntekijälle tutustuttavaksi esimerkiksi jo rekrytointipäätöksen yhteydessä. (Viitala 2021, 98.) Vanhustyön vetovoimamallissa suositellaan tekemään joko sähköinen perehdytysohjelma tai muu järjestelmä, jossa on koottuna kaikki perehdytykseen kuuluva materiaalia. Materiaali täytyy pitää ajan tasalla ja sähköisessä muodossa päivittäminen on helppoa. (Vetovoimainen vanhustyö -hanke 2023.) Sosiaali- ja terveysministeriö (2022, 28) suosittaa omavalvonta- ja lääkahoitosuunnitelmien sisällyttämistä perehdytysohjelmaan.

Perehdytyksen onnistumista voidaan seurata keskusteluiden ja kyselyiden kautta (Mertanen 2015, 63–64). Jo työsuhteen alussa esimies voi sopia uuden työntekijän kanssa seuraavan keskusteluajan, jolloin käydään yhdessä läpi, kuinka perehdytys on sujunut ja millaista tietoa ja tukea perehtyjä vielä tarvitsee. Tästä uudelle työntekijälle välittyy kokemus, että perehdytys otetaan vakavasti ja uutta työntekijää pidetään tärkeänä. Seurantakeskustelussa uudella työntekijällä on väylä tuoda ilmi perehdytyksen onnistumisia ja epäkohtia. (Joki 2021.) Suomalaisen tutkimuksen mukaan perehdytyksen palautekulttuuri on vielä puutteellista (Lindfors ym. 2022, 68). Varsinaisen perehdytyksen päätyttyä osaamisen kehittäminen jatkuu osana normaalia suoriutumisen johtamista (Viitala 2021, 99).

2.7 Perehdytys Kainuun hyvinvointialueella

Kainuun hyvinvointialueen (2023b) järjestämissuunnitelmassa vuosille 2023–2025 asetetaan yhdeksi hyvinvointialueen tavoitteeksi organisaation veto- ja pitovoiman paraneminen. Hyvinvointialueen henkilöstöstrategiassa tarkennetaan tavoitteita henkilöstön osalta ja perehdytyksen kehittäminen on nostettu yhdeksi tavoitteeksi. Tavoitteena on perehdytysprosessin kehittäminen niin, että jokainen työntekijä saa suunnitelmallisen perehdytyksen. (Kainuun hyvinvointialue

2024b, 7.) Kainuun hyvinvointialueen (2022) henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa perehdytyksen kehittämistä avataan vielä hieman tarkemmin. Kehittäminen kohdistuu sähköiseen perehdyttämishjelmaan, perehdytysprosessiin ja dokumentointiin. (Kainuun hyvinvointialue 2022, 8.)

Kainuun hyvinvointialueen (2024c) ikäihmisten asumispalveluyksiköiden oma-
valvontasuunnitelmissa kuvataan, että jokaiselle uudelle ja pitkään poissaolleille
työntekijöille annetaan perehdytystä. Perehdytyksen sisällöistä mainitaan erik-
seen tietoturvan / tietosuojan oma-
valvontalomakkeeseen perehtyminen. Oma-
valvontasuunnitelmissa mainitaan myös esihenkilön velvollisuudesta dokumen-
toida perehdytys sähköiseen henkilöstötietojärjestelmään sekä paperisista pe-
rehdytyslomakkeista. Yhdessä oma-
valvontasuunnitelmassa mainitaan lisäksi
perehdytys muuttuviin toimintatapoihin. Muutaman yksikön oma-
valvontasuunni-
telmissa on mainittu perehdytyksen vastuunjaosta esihenkilön, perehdyttäjän ja
tiimin välillä. Yhdessä oma-
valvontasuunnitelmassa on kuvattu tarkkaan pereh-
dyttäjien nimeäminen, perehdytys-
suunnitelmalomakkeen käyttö sekä perehdy-
tyksen kesto. Tässä yksikössä hyödynnetään oma-
valvontasuunnitelmaa pereh-
dytysmateriaalina. Oma-
valvontasuunnitelmat löytyvät Kainuun hyvinvointialu-
een verkkosivuilta, intranetistä sekä yksiköiden ilmoitustauluilta. (Kainuun hyvin-
vointialue 2024c.) Kainuun hyvinvointialueen Kaima-intranetissä on materiaaleja
organisaatiotason ja yksikkötason perehdytykseen, sekä Kainuun hyvinvointi-
alueen yhteinen perehdytys-
suunnitelmalomake. Nämä materiaalit eivät ole julki-
sia, mutta työntekijöillä on pääsy niihin organisaation tietokoneilla.

3 Tavoite, tarkoitus ja tehtävät

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää perehdytystä Kainuun hyvinvointialu-
een ikäihmisten asumispalveluyksiköissä. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli
selkiyttää ja yhdenmukaistaa perehdytysprosessia Kainuun hyvinvointialueen
ikäihmisten asumispalveluissa. Opinnäytetyön tuotoksena muodostettiin konk-
reettinen, yhtenäinen perehdytyksen toimintamalli ikäihmisten asumispalvelui-
den käyttöön.

Opinnäytetyö koostui tiedontuotannon tehtävästä ja kehittämistehtävästä. Tiedontuotannon tehtävänä toteutettiin fokusryhmähaastatteluja Kainuun hyvinvointialueen ikäihmisten asumispalveluiden työntekijöille, millä selvitettiin perehdytyksen nykytilaa ja kehittämistarpeita. Tutkimuskysymykset olivat:

Millaisia kokemuksia nykyisistä perehdyttämiskäytännöistä informanteilla on?

Miten perehdytystä pitäisi kehittää?

Kehittämistehtävänä luotiin työntekijöitä ja lähiesihenkilöitä osallistaen perehdytyksen toimintamalli Kainuun ikäihmisten asumispalveluyksiköiden käyttöön.

4 Opinnäytetyön kehittämisprosessi

4.1 Toimeksiantaja ja kohderyhmä

Kainuun hyvinvointialue tuottaa sosiaali- ja terveystoimen palveluita kahdeksan kunnan alueella (Kuhmo, Sotkamo, Kajaani, Suomussalmi, Hyrynsalmi, Ristijärvi, Puolanka ja Paltamo). Tällä alueella on 70 000 asukasta ja Kainuun hyvinvointialueella työskentelee noin 4000 työntekijää. Ikäihmisten asumispalvelut kuuluvat ikäihmisten palveluiden toimialueelle. (Kainuun hyvinvointialue 2023c.)

Tämän opinnäytetyön tiedontuotannon ja kehittämistehtävän toteutuksen aikana ikäihmisten asumispalveluita järjesti 12 yksikköä, joista 11 oli hoitokoteja ja yksi hoivayksikkö (Kainuun hyvinvointialue 2023d). Kajaanin hoivayksikön toiminta on muuttunut ja se on siirtynyt ikäihmisten palveluiden toimialueelta terveyden- ja sairaanhoidon toimialueelle 1.1.2024 (Kainuun hyvinvointialue 2023e). Hoitokoti Pihlajan toiminta Ristijärvellä on päättynyt 1.2.2024 (Kainuun hyvinvointialue 2023f). Näin ollen tämän opinnäytetyöraportin valmistuessa toiminnassa on 10 hoitokotia (Kainuun hyvinvointialue 2024c).

Kainuun hyvinvointialueen (2024c) ikäihmisten asumispalveluyksiköiden oma-valvontasuunnitelmien mukaan yksiköissä työskentelee monia ammattiryhmiä. Suurin osa työntekijöistä on lähi- tai perushoitajia. Lisäksi yksiköissä työskentelee palveluesihenkilöitä, apulaispalveluesihenkilöitä, sairaanhoitajia, fysioterapeutteja, kuntohoitajia, hoitoapulaisia ja kodinhoitajia. Edellä mainitut työntekijät (palveluesihenkilöitä lukuunottamatta) tekevät välitöntä asiakastyötä. Välillinen työ on ulkoistettu. Välillistä työtä ovat muun muassa siivous, kiinteistöhoito sekä pesula- ja ateriapalvelut. (Kainuun hyvinvointialue 2024c.) Tämän opinäytetyön kohderyhmänä ovat työntekijät, jotka ovat tehneet työsopimuksen suoraan hyvinvointialueen kanssa. Ulkoistettujen palveluiden työntekijät suljettiin pois kohderyhmästä.

4.2 Tutkimuksellisen kehittämistyön lähestymistavat

Tutkimuksellinen kehittämistoiminta on projektimuotoisen kehittämisen ja perustutkimuksen välimuoto. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta koostuu kolmesta tärkeästä osasta: tutkimuksellisesta tehtävästä, kehittämisprosessista ja toimijoiden osallisuudesta. Pääpaino on kehittämisellä ja tutkimuksen rooli on tukea ja ohjata kehittämisprosessia. Tutkimukselliselle kehittämistoiminnalle on tyypillistä osallistaminen ja sitouttaminen, jolla tarkoitetaan sekä tutkijakehittäjän että kohderyhmän aktiivista osallistumista tiedontuotantoon ja kehittämiseen. (Toikko & Rantanen 2009, 11.)

Tässä opinäytetyössä todellisuutta hahmotetaan tulkinnallisesta näkökulmasta. Tulkinnallisessa näkökulmassa pyritään kartoittamaan toimijoiden näkemyksiä ja kokemuksia (Toikko & Rantanen 2009, 54–55). Tulkinnallisen näkökulman kautta ei ole olemassa yhtä todellisuutta ja totuutta, vaan todellisuus muotoutuu ainakin osittain konstruktiiivisesti ihmisten välillä. Konstruktiiivinen lähestymistapa sopii ihmisiä koskeviin kehittämishankkeisiin. (Toikko & Rantanen 2009, 161–162.) Tietoa käsitetään monimuotoisen, uudenlaisen tiedontuotannon kautta. Tällä tarkoitetaan sitä, että perinteinen teoreettinen tieto ei ole riittävää, vaan tueksi tarvitaan käytännön toimintaan sidonnaista tietoa. Tärkein tietoa määrittävä kriteeri on käyttökelpoisuus. (Toikko & Rantanen 2009, 54–55.)

Tällainen käsitys tiedosta sopii konstruktiviseen lähestymistapaan (Toikko & Rantanen 2009, 162). Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan lähestymistapa on käyttäjä- tai toimijalähtöinen eli sillä pyritään edistämään toimijoiden tai käyttäjien intressejä (Toikko & Rantanen 2009, 54–55).

Kontekstuaalisessa suunnittelussa huomioidaan, että suunniteltava tuote toimii omassa kontekstissaan eli siinä aidossa toimintaympäristössä, jossa sitä tullaan käyttämään. Suunnittelussa voidaan edetä joko käyttäjä- tai toimijakeskeisesti. Käyttäjakeskeisessä suunnittelussa tuotteen tai palvelun käyttäjät otetaan mukaan ideointiin ja suunnitteluun, kun taas toimijakeskeisyydessä huomioidaan kaikki tuotteen tai palvelun kanssa tekemisissä olevat tahot. Toimijalähtöisyyttä voidaan lähestyä neljän ymmärrystavan avulla:

1. toimija toimii tiedonlähteenä
2. toimija osallistuu ideointiin ja suunnitteluun
3. toimijat ovat tasavertaisia kehittäjiä
4. toimijat omistavat prosessin.

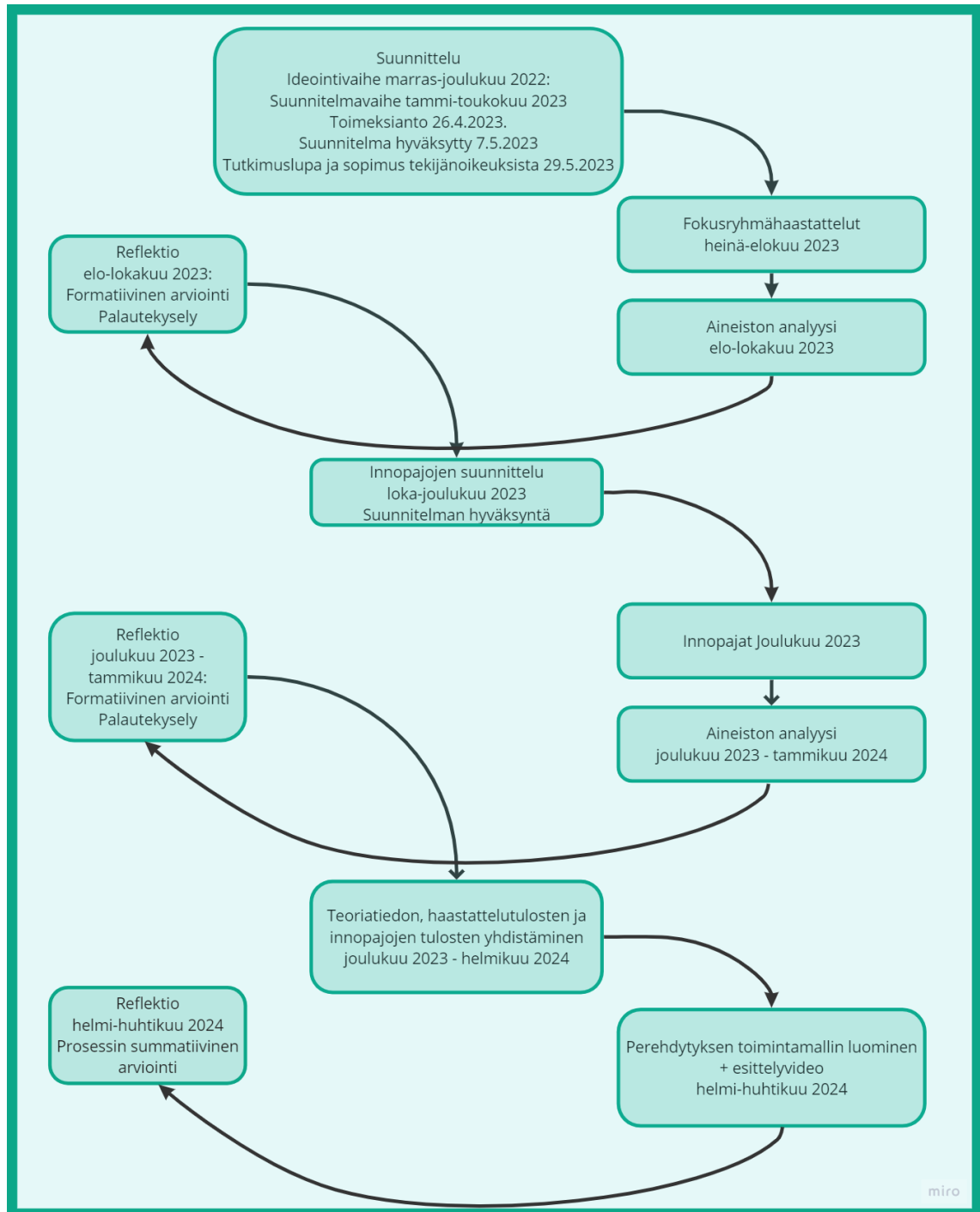
Edellä mainituista kaksi ensimmäistä soveltuvat käytännönläheisen ratkaisun kehittämiseen ja kahdella jälkimmäisellä tavoitellaan laajempialaista muutosta. (Toikko & Rantanen 2009, 95.)

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selkiyttää ja yhdenmukaistaa perehdytysprosessia Kainuun hyvinvointialueen ikäihmisten asumispalveluissa. Opinnäytetyön tuotoksena luotiin Kainuun ikäihmisten asumispalveluyksiköille yhteinen perehdytyksen toimintamalli. Toimintamallin runko koostettiin innopajoissa yhdessä henkilöstön ja lähiesihenkilöiden kanssa. Kyseessä on toimijakeskeinen lähestymistapa, joka noudattaa myös kontekstuaalista suunnittelua. Kehittämisprosessilla tavoiteltiin käytännönläheistä ratkaisua, jolloin toimijat osallistuivat tiedontuotantoon ja toimintamallin ideointiin ja suunnitteluun. Tuotoksena muodostui toimintaympäristönsä soveltuva perehdytyksen toimintamalli.

4.3 Kehittämisprosessi ja sitä ohjaava malli

Tutkimuksellinen kehittämistoiminta on luonteeltaan prosessimaista, ja on tyypillistä, että prosessi muovautuu edetessään jatkuvasti uudelleen (Toikko & Rantanen 2009, 54–55). Tässä opinnäytetyössä kehittäminen etenee spiraalimallin mukaisesti. Toikon ja Rantasen (2009) mukaan spiraalimallissa suunnittelu, toteutus ja reflektio muodostavat kehän. Prosessi ei kuitenkaan pääty tähän, vaan ensimmäinen kehä muodostaa vasta pohjan prosessille ja kehä toistuu yhden tai useamman kerran. Reflektio on kehittämisen kannalta keskeinen vaihe, jossa aiempaa toimintaa arvioidaan ja tämän arvioinnin pohjalta jatketaan seuraavaan kehään. (Toikko & Rantanen 2009, 66–67.)

Spiraalimalli sopii hyvin tutkimuksellista kehittämistoimintaa ohjaavaksi prosessimalliksi refleктоivan luonteensa ansiosta. Kuviossa 1 on hahmoteltu tämän opinnäytetyön prosessi kolmikehäisen spiraalin muotoon. Ensimmäinen kehä muodostuu tiedontuotannon tehtävän eli fokusryhmähaastatteluiden suunnittelusta, toteutuksesta, analysoinnista ja reflektiosta. Toinen kehä muodostuu kehittämistehtävän eli innopajojen suunnittelusta, toteutuksesta, analysoinnista ja reflektiosta. Viimeisessä kehässä suunnitellaan, toteutetaan ja reflektoidaan tuotosta eli tässä opinnäytetyössä perehdytyksen toimintamallia.



Kuvio 1. Opinnäytetyöprosessi kuvattuna spiraalimalliin mukaillen Toikon & Rantasen (2009, 66–67) spiraalimallia.

4.4 Viestintä toimeksiantajan kanssa prosessin aikana

Opinnäytetyöprosessi alkoi marraskuussa 2022 ideointivaiheella. Ideointivaiheessa käytiin keskustelua sähköpostitse tulevan toimeksiantajan ja Kainuun

hyvinvointialueen kehittämis- ja suunnitteluyksikön edustajan kanssa. Keskustelun pohjalta aiheeksi valikoitui Veto- ja pitovoiman kehittäminen Kainuun hyvinvointialueen ikäihmisten asumispalveluissa. Tästä tehtiin opinnäytetyön aiheehdotus Karelia-ammattikorkeakoulun Wihi-järjestelmään. Aiheehdotus hyväksyttiin 5.12.2022.

Tammikuussa 2023 sähköpostikeskustelu toimeksiantajan ja kehittämis- ja suunnitteluyksikön edustajan kanssa jatkui. Tällöin sovittiin alustavasti toimeksiantajasta. Toimeksiantajan edustajan kanssa pidettiin 7.2.2023 palaveri, jossa opinnäytetyön idea konkretisoitui ja aiheeksi rajattiin perehdyttämisen kehittäminen. 23.3.2023 pidettiin vielä kolmikantaneuvottelu ammattikorkeakoulun opinnäytetyön ohjaajan ja toimeksiantajan edustajan kanssa. Tässä palaverissa käytiin läpi opinnäytetyön prosessia ja alustavasti suunniteltuja menetelmällisiä valintoja. Varsinainen toimeksiantosopimus tehtiin opinnäytetyön tekijän, toimeksiantajan ja ammattikorkeakoulun välillä 26.4.2023. Opinnäytetyösuunnitelma hyväksyttiin 7.5.2023.

Toukokuussa 2023 haettiin tutkimuslupaa Kainuun hyvinvointialueen kehittämis- ja suunnitteluyksiköstä. Tutkimuslupahakemuksen liitteeksi tarvittiin ammattikorkeakoulun hyväksymä opinnäytetyösuunnitelma, fokusryhmähaastatteluiden runko saatekirjeineen sekä aineistonhallintasuunnitelma (liite 1). Tutkimuslupahakemus hyväksyttiin 29.5.2023. Samalla allekirjoitettiin myös Sopimus tekijänoikeuksien määräytymisestä.

Kun tutkimuslupa oli myönnetty, prosessi eteni tiedontuotannon tehtävään ja sen jälkeen kehittämistehtävään. Sekä tiedontuotannon tehtävän että kehittämistehtävän suunnitelmat annettiin ensin ammattikorkeakoulun ohjaajan ja sitten toimeksiantajan edustajan hyväksyttäväksi ennen toteutusvaiheeseen siirtymistä. Myös fokusryhmähaastatteluiden ja innopajojen osallistujille lähetetyt kutsu- ja informointisähköpostit hyväksyttiin toimeksiantajan edustajalla. Toimeksiantajan edustaja pidettiin ajan tasalla opinnäytetyön etenemisestä prosessin aikana.

4.5 Kehittämisprosessin arviointimenetelmät

Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan arviointiin soveltuu prosessiarviointi. Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa muodostuu useita eri aineistoja, joita arvioidaan prosessin eri vaiheissa. Prosessiarviointi on kiinteä osa prosessia. Prosessi ei etene ilman arviointia, sillä arviointi ohjaa seuraavien vaiheiden suunnittelua ja toteutusta. Prosessin aikana arvioidaan toimintaa myös suhteessa tavoitteisiin ja on aivan mahdollista, että tavoitteita voidaan joutua muokkaamaan arvioinnin pohjalta. (Toikko & Rantanen 2009, 82–83.)

Prosessiarviointi on formatiivista arviointia, jota tehdään prosessin aikana ja jonka tavoitteena on parantaa prosessin toimintaa. Summatiivinen arviointi puolestaan keskittyy tavoitteiden saavuttamiseen ja prosessin lopputuloksen arviointiin. Formattiivinen ja summatiivinen arviointi eivät sulje toisiaan pois. (Seppänen-Järvelä 2004, 19.) Tässä opinnäytetyössä hyödynnetään prosessin aikana formatiivista arviointia ja prosessin päätteeksi summatiivista arviointia.

5 Tiedontuotannon tehtävään vastaavat menetelmät

Tässä opinnäytetyössä tuotettiin tietoa fokusryhmähaastatteluiden avulla. Kysymykset, joihin fokusryhmähaastatteluilla pyrittiin saamaan vastauksia, olivat:

Millaisia kokemuksia nykyisistä perehdyttämiskäytännöistä informanteilla on?

Miten perehdytystä pitäisi kehittää?

Fokusryhmähaastattelu on laadullinen tutkimusmenetelmä, jonka avulla pyritään ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä. Se on käyttökelpoinen väline, kun halutaan tutkia terveydenhuollon ammattilaisten kokemuksia ja näkemyksiä. (Mäntyranta & Kaila 2008.) Haastattelu on sopivin menetelmä, kun halutaan saada näkyväksi haastateltavien subjektiivisia kokemuksia ja niiden merkityksiä (Puusa 2020, 100). Fokusryhmähaastattelun avulla pyritään saamaan esille erilaisia näkökulmia. Fokusryhmähaastattelulla saadaan monipuolinen, kattava aineisto,

jollaista ei muilla menetelmillä ole saatavissa. (Mäntyranta & Kaila 2008.) Ryhmähaastattelussa haastateltavien välinen dynamiikka voi saattaa keskustelua syvemmille tasoille verrattuna yksilöhaastatteluihin (Ojasalo, Moilanen & Rita-lahti 2021, 111). Fokusryhmähaastattelu ei sovellu tiedonhankintamenetelmäksi silloin, kun haastattelun aihe koskee arkoja, häpeää aiheuttavia teemoja. Muut tiedonhankintamenetelmät ovat suositeltavampia myös silloin, kun halutaan kerätä tarkkaa asiatietoa tai määrällistä aineistoa. (Mäntyranta & Kaila 2008.)

Teema- ja täsmäryhmähaastattelu soveltuvat työelämän tutkimusavusteisiin kehittämishankkeisiin emansipatorisen luonteensa vuoksi. Emansipatorisuus tarkoittaa sitä, että haastattelulla on tiedontuotannollisen tehtävän lisäksi tavoitteena lisätä haastateltavien tietämystä haastattelun aiheesta sekä muovata myönteistä käsitystä haastattelun kohteena olevasta teemasta. Teemahaastattelun periaatteita voi käyttää täsmäryhmähaastattelu toteutuksessa. Tutkija ei muutoin osallistu keskusteluun kuin huolehtiakseen, että keskustelu pysyy annetussa teemassa ja haastateltavilla on tasa-arvoinen mahdollisuus osallistua keskusteluun. (Vilka 2015, 126.) Vilkan kuvaama täsmäryhmähaastattelu vastaa fokusryhmähaastattelua.

5.1 Fokusryhmähaastatteluiden suunnittelu ja toteutus

Fokusryhmähaastatteluja suunniteltaessa määritellään haastatteluiden tavoitteet eli millaista tietoa haastatteluilla halutaan kerätä. Tämän jälkeen suunnitellaan, millaisia henkilöitä haastateltaviksi tarvitaan, jotta tavoitteisiin päästään. (Ojasalo ym. 2021, 112.) Täsmäryhmähaastatteluissa täsmäryhmä koostuu asiantuntijoista (Vilka 2015, 126). Tässä opinnäytetyössä haastatteluiden tavoitteena oli saada vastauksia tutkimuskysymyksiin. Haastateltaviksi valittiin työntekijöitä, jotka toimivat kokemusasiantuntijoina perehdytyksestä. Kokemusasiantuntijuus taattiin sillä, että haastateltaviksi valittiin työntekijöitä, jotka olivat olleet kyseisessä työssä enintään kolme vuotta. Näin pyrittiin saamaan ajantasaista tietoa perehdytyksen nykytilasta ja vastaamaan tutkimuskysymyksiin.

Tutkimushaastatteluihin pyritään usein saturaatioon eli kylläntymiseen, jolloin aineisto alkaa toistaa itseään. Usein aineiston laajuuteen vaikuttavat kuitenkin resurssit, kuten aika tai raha (Tuomi & Sarajärvi 2018). Tutkimuksellisessa kehittämistyössä tiedontuotannolla on kuitenkin toissijainen rooli, joten haastattelujen aineistoa ei ole mahdollista kerätä saturaatioon asti. Tässä opinnäytetyössä pyrittiin resurssien rajoissa mahdollisimman kattavaan aineistoon. Ikäihmisten asumispalveluyksiköitä oli 12, ja jokaisesta yksiköstä kutsuttiin kaksi haastateltavaa. Näin ollen informantteja olisi yhteensä 24. Yksikön lähiesimies valitsi kriteerit täyttävät henkilöt haastatteluun ja lähetti haastattelukutsun valituille työntekijöille. Osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen.

Fokusryhmähaastattelussa suositeltava ryhmän koko on 4–10 osallistujaa (Mäntyranta & Kaila 2008). Vilkan (2015) mukaan haastattelukutsuun on hyvä liittää saatekirje, jossa kerrotaan riittävästi muun muassa tutkimuksen tarkoituksesta ja tutkimusaineiston käsittelystä. Hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti haastatteluun kutsuttu voi tehdä tietoon perustuen päätöksen, osallistuuko hän tutkimukseen vai ei. (Vilkka 2015, 150.) Tässä opinnäytetyössä haastateltavat jaettiin neljään ryhmään; näin ollen yhdessä haastattelussa olisi ollut kuusi osallistujaa. Fokusryhmähaastattelut toteutettiin etäyhteyksin pitkien välimatkojen vuoksi. Haastateltaville kerrottiin jo haastattelukutsun saatteessa (liite 2), että haastattelut nauhoitetaan.

Opinnäytetyösuunnitelma ja tutkimuslupahakemus hyväksyttiin ennen haastatteluita. Opinnäytetyösuunnitelmaan tehtiin hyväksytyksen yhteydessä pieniä rakenteellisia ja kielellisiä korjauksia, mutta menetelmällisiin valintoihin ei tehty tässä vaiheessa muutoksia. Karelia-ammattikorkeakoulun ohjaaja ja toimeksiantajan edustaja hyväksyivät saatekirjeen ja haastattelurungon. Saatekirjeeseen ja haastattelurunkoon ei tehty muutoksia. Haastattelukutsut lähetettiin porrastusti ryhmä kerrallaan. Ensimmäisen ryhmän kutsut lähetettiin oppilaitoksen sähköpostin kautta kolme viikkoa ennen haastattelua, mutta ne olivat menneet vastaanottajien roskapostikansioihin. Kutsut lähetettiin uudemman kerran Kainuun hyvinvointialueen sähköpostista, mutta tällöin esihenkilöillä jäi vain hieman yli viikko reagoida kutsuihin. Muistutukset haastatteluista lähetettiin vielä haastattelua edeltävänä päivänä.

Haastattelijalla on yleensä avoimista kysymyksistä muodostuva haastattelu-runko, joka pitää sisällään 5–8 teemaa (Mäntyranta & Kaila 2008). Haastattelu-runko (liite 3) muodostettiin perehdytykseen liittyvän teorian pohjalta. Haastattelut toteutettiin Teams-sovelluksen kautta. Teams-sovelluksessa ongelmana oli mikrofoniin toimimattomuus tai puuttuminen. Yhdellä osallistujalla mikrofoni ei toiminut, mutta hän pääsi osallistumaan seuraavalla haastatteluker-ralla, jolloin ääni saatiin toimimaan. Yhdellä osallistujalla ei ollut mikrofonia lainkaan, vaan hän kirjoitti kommenttinsa sovelluksen viestikenttään. Toisen haastattelueryhmän kohdalla oli sattunut sekaannus ja haastateltaville oli toimitettu väärä osallistumislinkki. Siinä vaiheessa, kun haastattelija pääsi kirjautumaan oikeaan kokoukseen, ei siellä ollut yhtään osallistujaa. Tätä haastattelua korvaamaan järjestettiin vielä viides haastattelueryhmä.

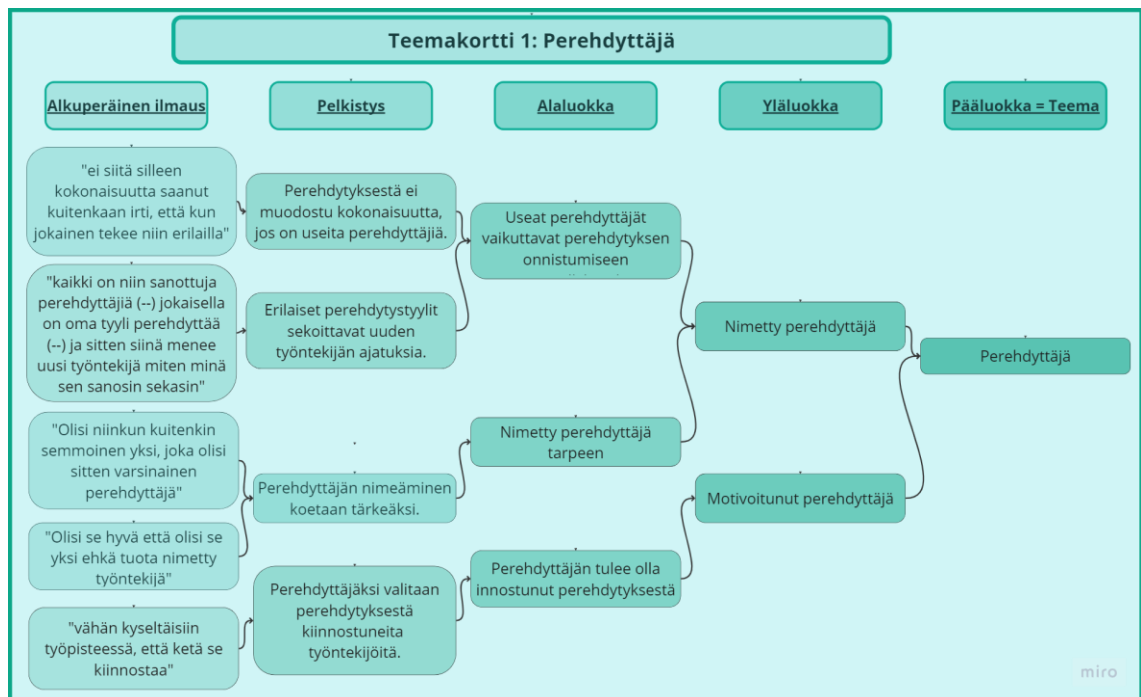
Jokaisen haastattelun alussa käytiin lyhyesti saatekirjeen sisältö ja haastattelu-aineiston käsittely läpi sekä todettiin, että osallistumalla tähän haastatteluun haastateltavat antavat suostumuksen kuvatuskaltaiseen aineiston käsittelyyn ja kerrottiin mahdollisuudesta poistua haastattelusta ilman selityksiä tai seuraamuksia. Informoinnin visuaalisena tukena toimi PowerPoint-esitys (liite 4). Haastattelut tallennettiin Teams-sovelluksessa myöhempää aineiston käsittelyä varten. Tallenteet hävitettiin opinnäytetyön valmistuttua.

5.2 Aineiston käsittely

Fokusryhmähaastattelussa kerättyä aineistoa käsitellään kuten muutakin laadullisen tutkimuksen aineistoa (Mäntyranta & Kaila 2008). Ennen analyysiä aineisto täytyy valmistella eli muokata sellaiseen muotoon, että analysointi on mahdollista (Ojasalo ym. 2021, 140–144). Nauhoitetut haastattelut litteroidaan (Mäntyranta & Kaila 2008). Litterointia seuraa pelkistämisvaihe, jossa kirjallisessa muodossa olevia aineistoja luetaan useaan kertaan ja niistä pyritään löytämään yhdistäviä teemoja tai luokkia. Yksi luokittelutapa on muodostaa teemakortistoja. Teemoittelu voidaan toteuttaa joko aineisto- tai teorialähtöisesti. Teemakortiston muodostamista varten aineisto ensin koodataan teemoittain, jonka

jälkeen aineisto jaetaan teemojen mukaan omiksi teemakorteikseen. Tämä helpottaa aineiston analysointia. (Ojasalo ym. 2021, 140–144.)

Näiden fokusryhmähaastattelujen luokittelussa hyödynnettiin teemakortistoa. Aineistoa luettaessa todettiin teema-alueiden mukailevan pääosin haastattelurunkoa, joka puolestaan oli muodostettu teorialiedon pohjalta. Jos aineisto mukaillee teemahaastattelun runkoa, voidaan aineistoa jakaa suoraan haastattelurungon mukaisiin teemoihin (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Usein aineisto ei kuitenkaan vastaa haastattelurungon teemoja (Kallinen & Kinnunen 2024). Koodaamisen edetessä havaittiin, että haastattelurungon teemojen lisäksi esille nousi kaksi muutakin teemaa. Näin ollen teemakortiston muodostaminen aloitettiin teorialähtöisesti, mutta prosessin edetessä teema-alueita täydennettiin aineistolähtöisesti. Esimerkki teemakortista kuviossa 2.



Kuvio 2. Esimerkki teemakortista.

Teemakorttien pohjalta tehdään aineiston tulkintaa. Aineistosta nousevista tuloksista tehdään koontia ja siitä muodostetaan johtopäätöksiä. Tätä vaihetta kutsutaan synteeksi. Synteessin lopputuloksena muodostuu kehittämistyön tulos. (Ojasalo ym. 2021, 143–144.) Tässä opinnäytetyössä haastatteluiden tuloksista nousevat seuraavassa vaiheessa toteutettavien innopajojen teemat.

Tutkimusraportissa synteesin tuloksia käsitellään tutkijan tulkintoihin ja teoriaan pohjautuen. Kuvausta voidaan täydentää aineistosta nostetuilla sitaateilla. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Tutkijan on tärkeää esittää johtopäätökset perusteluineen selkeästi raportissaan. Tulkinta ei saa jäädä lukijan tehtäväksi. (Ojasalo ym. 2021, 144.)

5.3 Arviointi

Tässä opinnäytetyössä tiedontuotannon tehtävän jälkeen koottiin osallistujilta sähköinen palaute Webropol-välineen avulla. Palautteen avulla arvioitiin, ovatko osallistujat saaneet tuotua keskusteluun omat näkemyksensä. Webropol-palautekyselyyn vastasi neljä henkilöä.

Palautekyselyn tulosten mukaan kaikki vastaajat kokivat, että olivat saaneet mielipiteensä tuotua ilmi ja ilmapiiri oli avoin tai neutraali. Kaikkien vastanneiden mielestä haastattelun toteuttaminen ryhmämuotoisena tuntui luontevalta ja haastattelijan toiminta tuki avointa ilmapiiriä. Palautekyselyn avoimeen kysymykseen saatiin yksi vastaus, jossa vastaaja kertoi kaikkien ryhmän jäsenten tuoneen kiitettävästi esiin näkemyksiään omasta perehdytyksestään.

Kuten Toikko ja Rantanen (2009, 54–55) toteavat, tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa tärkein tietoa arvottava kriteeri on käyttökelpoisuus. Haastatteluiden analyysin jälkeen arvioitiin, vastasiko aineisto tutkimuskysymyksiin. Tutkimuskysymykset olivat, millaisia kokemuksia nykyisistä perehdyttämiskäytännöistä informanteilla on, ja miten perehdytystä pitäisi kehittää. Vaikka osallistujia oli selvästi vähemmän kuin toivottiin, haastatteluaineisto vastasi tutkimuskysymyksiin hyvin. Haastatteluaineistosta erottui selkeästi esiin teemat, joiden pohjalta kehittämistehtävää voitiin suunnitella ja toteuttaa. Näin ollen tiedon käyttökelpoisuuden kriteeri täyttyy tässä tiedontuotannon tehtävässä.

6 Kehittämistehtävään vastaavat menetelmät

Tässä opinnäytetyössä kehittämistehtävän menetelmänä käytettiin innopajoja. Innopaja on Innokylä-hankkeessa sosiaali- ja terveysalalle kehitetty toimintamalli, jota voidaan hyödyntää kehittämisen apuvälineenä. Ennen innopajan järjestämistä on oleellista asettaa innopajalle konkreettinen, realistinen tavoite, jonka pohjalta pajan suunnittelua voidaan toteuttaa ja tarvittavia osallistujia kutsua. Innopajan järjestämisessä on kolme keskeistä periaatetta: yhteinen kehittämiskohde, keskeisten toimijoiden osallistuminen ja erilaisten näkökulmien tasa-arvoisuus. (Peränen 2013, 7.)

Innopajan ohjaajan tehtävänä on vaalia innopajan periaatteiden toteutumista. Ohjaaja aktivoi avointa keskustelua ja huolehtii osallistujien tasa-arvoisesta mahdollisuudesta tuoda näkemyksensä esiin. Ohjaaja voi hyödyntää toiminnassaan omaa persoonaansa, ammattitaustaansa ja kokemuksiaan. (Peränen 2013, 7.)

6.1 Innopajojen suunnittelu, toteutus ja aineiston käsittely

Tämän opinnäytetyön yhteydessä toteutettiin kolme innopajaa. Innopajojen tavoitteena oli kerätä keskeisiltä toimijoilta kehittämideoita perehdytykseen liittyen ja koota perehdytyksen toimintamallin runko. Ensin pidettiin työntekijöille ja esihenkilöille omat erilliset innopajansa. Erillisillä innopajoilla pyrittiin takaamaan se, että jokainen osallistuja uskaltaa tuoda oman näkemyksensä esiin. Työntekijät ja esihenkilöt katsovat perehdytystä eri näkökulmista, jotka on hyvä saada esille. Työntekijäryhmästä innopajoihin haluttiin sekä perehdytettävän että perehdyttäjän roolissa hiljattain toimineita työntekijöitä. Esihenkilöistä osallistujiksi haluttiin lähiesimiehiä eli palveluesihenkilöitä ja apulaispalveluesihenkilöitä. Tällä pyrittiin takaamaan toimijalähtöistä suunnittelua. Lopuksi järjestettiin yhteinen innopaja esihenkilöille ja työntekijöille. Kutsut innopajoihin lähetettiin esihenkilöille, joita pyydettiin välittämään linkit osallistujille. Kutsun ohessa esiteltiin lyhyesti opinnäytetyötä ja innopajojen taustaa. Innopajat toteutettiin

etäyhteydellä Teams-sovelluksen välityksellä pitkien välimatkojen vuoksi. Innopajojen Teams-tapaamiset tallennettiin, jotta aineistoa voitiin kuunnella uudelleen. Tallenteet hävitetään opinnäytetyön valmistuttua.

Innopajan toteutusta ei ole tarkkaan rajattu, mutta tietyt perusrakenteet ovat tarpeen. Alussa esitellään innopajan periaatteet ja asetetaan yhdessä tavoitteet työskentelylle. Tämän jälkeen seuraa työskentelyosuus ja tulosten käsittely. Lopuksi käydään yhteinen arviointikeskustelu. (Peränen 2013, 4–6.)

Jokaisen innopajan alussa esiteltiin lyhyesti kyseisen opinnäytetyön tarkoitus, innopajan tavoite, aineiston käsittelytavat sekä korostettiin osallistumisen vapaaehtoisuutta.

Ensimmäiseen työntekijöille suunnattuun innopajaan osallistui neljä työntekijää, jotka olivat yhdestä työyksiköstä. Toisessa esihenkilöille suunnatussa pajassa oli vain yksi osallistuja. Näissä kahdessa innopajassa käsiteltiin kolmea, fokusryhmähaastatteluiden tuloksista selkeimmin esiinnoussutta teemaa. Nämä teemat olivat perehdytyksen resurssit, perehdytysuunnitelma ja perehdyttäjät. Teemoja innopajoihin valittiin vain kolme, jotta pajossa jäisi riittävästi aikaa keskustella jokaisesta teemasta. Kummassakin innopajassa keskustelun tukena oli PowerPoint-esitys (liite 5), johon myös kehittämissuositukset koottiin kirjallisesti.

Kolmanteen kokoavaan innopajaan kutsuttiin osallistujiksi sekä esihenkilöitä että työntekijöitä. Kokoavaa innopajaa varten koottiin teoretietoa, fokusryhmähaastattelujen tulokset sekä kahden ensimmäisen innopajan anti PowerPoint-esitykseen (liite 6). PowerPoint-esityksen oli tarkoituksena toimia keskustelun tukena innopajassa. Innopajaan osallistui kuusi osallistujaa. Osallistujat eivät halunneet avata mikrofonia tai heillä ei ollut käytettävissään mikrofonia, joten keskustelu jäi kokonaan puuttumaan tässä viimeisessä innopajassa.

Innopajojen jälkeen on tarpeen tehdä yhteenveto pajatyöskentelystä ja toimittaa se osallistujille. Osallistujat voivat tehdä tarvittaessa korjauksia ja täydennyksiä yhteenvetoon. Tämän jälkeen kehittämistä jatketaan työpajatyöskentelyn tulosten mukaisesti. (Peränen 2013, 6.) Viimeisen innopajan jälkeen kaikille pajoihin osallistuneille lähetettiin sähköpostitse kokoavan innopajan PowerPoint-esitys,

jossa oli koonti innopajoista. Korjausehdotuksia tai muitakaan kommentteja ei enää tullut.

Ensimmäisen ja toisen innopajan aikana kirjoitettiin osallistujien kommentit ylös PowerPoint-esitykseen, jolloin osallistujat saivat vielä esittää tarvittaessa tarkennuksia kommentteihinsa. Innopajojen jälkeen tallennetta katsottiin vielä useampaan kertaan ja varmistettiin, että kaikki kehittämisideat on kirjoitettu ylös. Kolmatta innopajaa varten tehtiin uusi PowerPoint-esitys, johon koottiin yhteen teoriatietoa, fokusryhmähaastatteluiden tulokset sekä ensimmäisen ja toisen innopajan anti. Kolmannessa innopajassa aineistoa kertyi vain yhden kommentin verran.

6.2 Arviointi

Innopajan arviointia on syytä tehdä keskustelun muodossa innopajan lopussa sekä kerätä palautetta joko kirjallisesti tai sähköisesti. Arviointi kannattaa huomioida jo innopajojen suunnitteluvaiheessa ja pohtia millaisilla kysymyksillä arviointia voidaan toteuttaa. Palautteen pohjalta voidaan arvioida esimerkiksi innopajalle asetettujen tavoitteiden saavuttamista ja tarvetta mahdollisille jatkopajoille. (Peränen 2013, 6.) Tässä opinnäytetyössä jokaisen innopajan lopussa pidettiin palautekeskustelu sekä lähetettiin innopajan jälkeen linkki sähköiseen palautelomakkeeseen. Palaute toteutettiin sähköisen Webropol-kyselylomakkeen avulla.

Ensimmäisessä työntekijöille suunnatussa innopajassa oli neljä osallistujaa, jotka olivat saman etäyhteyden takana ja saman yksikön työntekijöitä. Näin ollen he pystyivät käymään keskustelua oman tiimin kesken valituista teemoista. Sen sijaan eri yksiköiden välistä keskustelua ei saatu tässä innopajassa muodostettua. Toisessa esihenkilöiden innopajassa oli vain yksi osallistuja, joten hän kertoi omat ideansa ja näkemyksensä, mutta osallistujien välinen keskustelu jäi puuttumaan. Kolmannessa kokoavassa innopajassa osallistujat eivät avanneet mikrofonia, eivätkä juurikaan kirjoittaneet Teams-sovelluksen kommenttikenttäänsäkään, joten keskustelu jäi puuttumaan kokonaan. Näin ollen

kolmas kokoava innopaja jäi lähinnä opinnäytetyöprosessin aiempien vaiheiden esittelyn asteelle.

Innopajojen osallistujilta kerättiin Webropol-palaute osallistumiskokemuksistaan. Palautekyselyyn vastasi neljä henkilöä. Palautteen mukaan jokainen osallistuja koki saaneensa tuotua omat mielipiteet julki, ilmapiirin olleen avoin ja opinnäytetyön tekijän toiminnan tukeneen avointa ilmapiiriä.

7 Tulokset ja tuotos

7.1 Fokusryhmähaastatteluiden tulokset

Fokusryhmähaastatteluihin osallistui yhteensä kymmenen henkilöä seitsemästä eri asumispalveluyksiköstä. Valtaosa haastatelluista oli lähihoitajia ja heidän nykyiset työsuhteensa olivat kestäneet neljästä viikosta kolmeen vuoteen. Yhden haastatellun nykyinen työsuhde oli kestänyt jo seitsemän vuotta, joten hän ei kuulu haastatteluiden kohderyhmään. Kyseissä haastatteluryhmässä oli vain kaksi osallistujaa, joten hänet päätettiin ottaa mukaan haastatteluun osallistujien välisen keskustelun mahdollistamiseksi. Hänen vastauksensa huomioidaan haastattelun tuloksissa vain kehittämissuhteiden osalta ja perehdytyksen nykytilaa koskevat vastaukset jätetään huomiotta. Haastatellut poikkesivat toisistaan myös aiemman työkokemuksensa osalta. Yhdellä haastatellulla ei ollut lainkaan aiempaa sosiaali- ja terveysalan työkokemusta taustalla ja toisella haastatellulla taas oli taustalla yli 20 vuoden työkokemus. Kolme haastatelluista oli tullut alan vaihtajana hoitoalalle.

Perehdytyksen resurssit nousivat puheeksi jokaisessa fokusryhmähaastattelussa. Useimmat haastatelluista kokivat, ettei perehdytystä ollut resursoitu riittävästi. Monet olivat joutuneet työskentelemään suoraan hoitajavahvuudessa ja perehdytystä oli toteutettu työn ohessa. Osalla ei varsinaista perehdytystä ollut

ollut lainkaan ja osa oli joutunut itse vaatimaan perehdytystä ja nimetyin perehdyttäjän.

Ja sitten joutui vähän itse huolehtimaan siitä, että saapi sen perehdytyksen niinkun se pitää olla, että siitä piti jo ihan huomauttaakin esimiehelle, että jotain puuttuu. Että vaikka on 2-3 vuotta aikaisemmin ollut täällä niin on aika moni asia muuttunut sen jälkeen, että ei ihan niinkään voi mennä, että ilman perehdytystä jäisi. Että siitä sai kyllä tehdä töitä, että sen perehdytyksen sai.

Onhan se vähän silleen isku vasten kasvoja, kun lyödään suoraan vahvuuteen, eikä saa sitä perehdytystä. Että moni nuorempi olisi varmaan niin jo sanonut että 'hei, en jää tänne'.

Useat haastatelluista mainitsivat haasteeksi taustalla olevan pidemmän työkokemuksen. Kokeneelle uudelle työntekijälle annettiin liikaa vastuuta liian varhaisessa vaiheessa. Yksiköissä ei osattu ottaa huomioon, että uuden työyksikön ympäristö, työyhteisö ja toimintatavat eivät ole uudelle työntekijälle tuttuja, vaikka hänellä olisikin aiempaa työkokemusta alalta.

Kun menet uuteen työpaikkaan niin katsotaan, että jaahas, sulla on noin paljon työkokemusta ja näin, niin tavallaan, otetaan heti ja annetaan hirveästi vastuuta. Että siinä olisi kyllä hyvä, että annettaisiin olla jonkun aikaa uutena työntekijänä, vaikka olis kuinka työkokemusta taustalla.

Perehdytyksen resursseja katsottiin myös perehdyttäjän näkökulmasta. Perehdyttäminen on raskasta myös perehdyttäjälle, eritoten jos uusi työntekijä on heti vahvuudessa työskentelemässä. Tilanne korostuu entisestään, jos työvuoron aikana tapahtuu jotain odottamatonta ja siinä ohella pitäisi ehtiä myös perehdyttämään uutta työntekijää. Eräs haastateltu puolestaan kertoi, että heidän yksikössään on ollut paljon sairauspoissaoloja. Tämä on johtanut työyhteisön väsymykseen, joka heijastuu myös perehdytykseen. Haastatellut kokivat perehdytyksen ja perehdyttäjän roolin merkityksellisenä ja tärkeänä.

"Monesti täälläkin miettinyt, että mitä paremmin perehdytät niin sitä paremman työkaverin saat itsellesi."

Varsinaista perehdytysuunnitelmaa ei ollut tehty yhdenkään haastatellun kanssa. Perehdytys noudatteli useimmilla jonkinlaista perehdytyslomaketta.

Osalla haastatelluista oli ollut käytössä Kainuun hyvinvointialueen perehdytys-suunnitelmalomake. Useimmilla oli kuitenkin ollut lyhyempi, tarkistuslistatyyppinen lomake käytössään. Perehdytyslomakkeet koettiin hyvänä perehdytystä ohjaavana muistilistana ja seurannan välineenä, että kaikki tarpeelliset perehdytyksen osa-alueet tulee käytyä läpi. Vain kahdelle haastatelluista oli sovittu perehdytyksen seurannasta ja perehdytyslomakkeen palautuksesta esimiehelle.

Perehdytysmateriaaleina yksiköissä oli perehdytyslomakkeiden lisäksi perehdytyskansiot. Useimmissa yksiköissä oli olemassa perehdytyskansiot, joihin oli koottuna tietoa yksikön toimintaan liittyen. Hyvin harva haastatelluista oli kuitenkaan hyödyntänyt perehdytyskansioita. Useimmat haastatelluista eivät olleet varmoja, onko heidän yksikössään perehdytyskansiota ja mikäli sellainen on, missä se sijaitsee tai onko se ajan tasalla.

Haastatellut eivät tienneet, onko monikulttuurisuutta huomioitu perehdytyksen suunnittelussa. Muutamilla haastatelluista oli kokemuksia monikulttuurisista perehdytystilanteista. Yhteisen kielen puuttuminen oli koettu haasteeksi, mutta arjessa oli selvitty käyttämällä muun muassa englannin kieltä, eleitä ja ilmeitä. Muilta osin yhteistyö toisesta kulttuurista tulevan työntekijän kanssa oli sujunut hyvin.

*(--)*monikulttuurisuus näkyy hyvin. Se näkyy työntekijöissä ja asukkaissa ja siitä annan kyllä plussaa, että oli tausta mikä hyvänsä tai mistä tahansa sinä tulit tänne niin jokainen heistä erittäin hyvin on täällä otettu vastaan. Ainut ongelma on se, että kielimuurit on este. Mutta siitä ollaan selvitty sitten sillä tavalla, että käytetään osittain viittomakieltä, englantia ja ruotsia, kaiken maailman sanoja, ilmeitä ja eleitä.

Perehdyttäjä oli nimetty neljälle haastatelluista, ja he olivat saaneet olla ainakin ensimmäisen työpäivän samassa vuorossa perehdyttäjän kanssa. Osa heistä oli saanut olla useammankin vuoron perehdyttäjänsä kanssa. Tämä oli koettu hyväksi käytännöksi. Kuudella haastatelluista ei puolestaan ollut nimettyä perehdyttäjää tai perehdyttäjä oli vaihtunut jatkuvasti. Eri työntekijöiden erilaiset tavat tehdä työtä ja perehdyttää olivat aiheuttaneet sekavuutta.

No meiän tässä työyksikössä on kaikki niin sanottuja perehdyttäjiä, että on velvotettu siihen, että kuka on vuorossa perehdyttää. Että kukaan ei saa siitä laistaa. Se on minun mielestä ihan hyvä ja oikeinkin, mutta sitten siinä on semmonen pieni ongelma, että jokaisella on oma tyyli perehdyttää uus työntekijä ja eri tavoin perehdytetään. Ja sitten siinä saattaa helposti uusi työntekijä mennä, miten minä sen sanosin, sekasin, jos monella eri tavalla opetetaan joku asia tekemään.

”Siinä on ne hyvät ja huonot asiat. Huonot asiat on, että tulee paljon tämmösiä ristiriitatilanteita. Että kun toinen opettaa niin sanotusti toisella tavalla ja toinen sanoo, että eipä tehäkään näin ja kolmas sanoo taas eri tavalla. Sitten sinä oot loppujen lopuksi niin sekasin, ettet sinä enää itekään tiä, mitä sinä teet. Että siinä on pakko sitten luovia läpi ja se vie hirveen paljon työaika ja tavallaan semmosta henkistä voimavaraa paljon.”

Perehdyttäjien valintaan tulisi kiinnittää huomiota. Osa haastatelluista oli kohdannut myös uupuneita ja kyllästyneitä perehdyttäjiä, ja oli ollut aistittavissa, etteivät he ilahdu uudesta työntekijästä. Perehdyttäjiksi tulisi valita sellaisia työntekijöitä, jotka ovat innostuneita ja motivoituneita perehdyttämään. Perehdytyksessä pitäisi muistaa ’myydä’ hyvinvointialuetta, ikäihmisten palveluita, omaa yksikköään ja paikkakuntaansa. Työntekijällä tulisi olla myös oikeus kieltäytyä perehdyttämisestä, mikäli hän kokee, ettei omat voimavarat riitä hyvään perehdyttämiseen.

Haastatellut huomioivat, että myös uuden työntekijän asenteella on vaikutusta. Uuden työntekijän pitää olla aktiivinen ja omatoiminen perehtyessään ja tutustuttaa työyhteisö itseensä.

Se on tavallaan, kun sinua perehdytetään sinne työpaikkaan, mutta sinun pitää kanssa perehdyttää itsesi niin kun sille, että ’hei, minä olen tämmöinen’, että toiset oppii, kuka sinä sitten olet ja miten sinä haluat tehdä työtä, ja että sehän on niinkun kaksisuuntainen mun mielestä se.

Kaikkia asioita eivät perehdyttäjätäkään ole osanneet suoraan neuvoa, mutta he ovat yhdessä perehdytettävän kanssa selvittäneet asiaa. Haastatellut kokivat, että perehdyttäjät ovat olleet osaavia ammattilaisia. Kokeneet ammattilaiset koettiin toisaalta hyviksi perehdyttäjiksi, toisaalta taas ajateltiin, että kokenut ammattilainen ei välttämättä ota uusia toimintatapoja yhtä herkästi vastaan kuin lyhyemmän työkokemuksen omaava.

Perehdytyksestä heränneet tunteet ja mielikuvat vaihtelivat. Työntekijän aloittaminen suoraan vahvuudessa oli johtanut useiden haastateltujen kohdalla tunteeseen, että he ovat taakkana työkavereille ja ensimmäiset työpäivät ovat olleet selviytymistä. Puutteellinen perehdytys oli johtanut pettymyksen tunteisiin. Yhdellä haastatelluista ensivaikutelma oli ollut erittäin positiivinen, mutta parin viikon työssäolon jälkeen mielikuva työyksiköstä oli muuttunut negatiivisemmaksi. Suurin osa haastatelluista oli kuitenkin kokenut saaneensa positiivisen vastaanoton työyksikössään ja heille oli tullut olo, että uusi työntekijä on tarpeellinen ja tervetullut töihin. Positiiviset kokemukset työyhteisössä ovat auttaneet jopa kompensoimaan puutteelliseksi jäänyttä perehdytystä. Haastatellut kokivat, että suurin osa perehdyttäjistä ja työyhteisöstä olivat empaattisia ja kyselivät, kuinka uusi työ on alkanut sujua. Siitä välittyi tunne, että työyhteisö haluaa uuden työntekijän viihtyvän.

Kehittämisehdotuksia nousi esiin jokaisessa haastatteluryhmässä ja perehdytyksen kehittämisen tarpeellisuus nousi selkeästi esille. Perehdytyslomakkeiden kehittämisen useat haastatellut nostivat puheeksi. Näkemykset perehdytyslomakkeista vaihtelivat, osa toivoi yksityiskohtaisempaa lomaketta, osa taas piti tarkistuslistatyypistä lomaketta parempana. Perehdytyslomakkeen toivottiin kuitenkin olevan yksikkökohtaisesti muokattu niin, ettei perehdyttäjän tarvitsisi miettiä, mitkä kohdat koskettavat kyseistä työyksikköä. Toisena kehittämisehdotuksena perehdytysmateriaaleihin mainittiin, että omavalvontasuunnitelmaa voisi hyödyntää perehdytyskansion tilalla. Omavalvontasuunnitelman etuna on se, että sen on oltava ajan tasalla. Eräs haastatelluista ehdotti perehdytyksen tueksi virtuaaliperehdyttäjää tai perehdytyssovellusta.

Haastatellut osoittivat arvostusta niitä perehdyttäjiä kohtaan, jotka jaksavat toteuttaa laadukasta perehdytystä uusille työntekijöille. Perehdyttäjät tekevät perustyönsä lisäksi 'toista työtä' perehdyttäessään uusia työntekijöitä. Tästä syystä hyvä perehdyttäjä ansaitsisi tulla palkituksi.

Perehdyttäjälle pitäisi antaa niinkun palkinto. Jotain semmosta konkreettista, että me niinkun näytetään, että hän on tehnyt hyvää työtä, siis hyvä perehdyttäjä, kuka niin kun oman työnsä ohella tekee tavallaan

vielä toista työtä siinä. Ja varsinkin, jos saadaan se uusi työntekijä pysymään talossa, että loppuis se tavallaan, että se ovi käy tiuhaan.

Perehdytyksen seuranta oli puutteellista lähes jokaisen haastateltavan yksikössä. Haastatellut kokivat, että olisi hyvä, että jo työsuhteen alkaessa sovittaisi päivä, mihin mennessä perehdytyslomake palautetaan esihenkilölle ja käydään läpi, onko perehdytys sujunut asianmukaisesti.

7.2 Innopajojen tulokset

Tässä luvussa esitellään kaikkien kolmen innopajan tulokset. Ensimmäiseen, työntekijöille suunnattuun innopajaan osallistui neljä työntekijää, jotka olivat yhdestä työyksiköstä. Toisessa, esihenkilöille suunnatussa pajassa oli vain yksi osallistuja. Kahden ensimmäisen innopajan tulokset esitetään yhdistetysti, jotta yksittäisen osallistujan kommentit eivät ole tunnistettavissa. Kahdessa ensimmäisessä innopajassa käsiteltiin kolmea, fokusryhmähaastatteluiden tuloksista esiinnoussutta teemaa. Nämä teemat olivat perehdytyksen resurssit, perehdytysuunnitelma ja perehdyttäjä. Kolmannen innopajan tulokset jäivät vähäisiksi.

Perehdytyksen resursseja kuvattiin nykyisellään riittämättömiksi. Tällä hetkellä tavoitteena on, että uusi työntekijä saisi olla työsuhteen alussa kolme vuoroa ylimääräisenä ja samassa vuorossa perehdyttäjän kanssa. Perehdytyksen resurssoinnissa huomioidaan työntekijän koulutus ja aiempi työkokemus. Esimerkiksi oppisopimusopiskelijoille järjestetään pidempi perehdytysjakso. Perehdytyksen resurssien toteutuminen onnistuu vaihtelevasti ja riippuu sen hetkisestä työntekijätilanteesta. Resurssointi onnistuu paremmin, jos uusi työsuhte on tiedossa jo työvuorolistan suunnittelun aikana. Nopeiden rekrytointien yhteydessä on vaikeampaa löytää perehdyttäjän kanssa yhteisiä vuoroja. Jos tilanne aivan työsuhteen alussa on kiireinen ja uusi työntekijä joutuu työskentelemään suoraan vahvuuteen, otetaan myöhemmin aikaa paneutua perehdytykseen, jotta kaikki perehdytyksen osa-alueet tulee käytyä läpi.

Yövuorot alkavat vasta myöhemmässä vaiheessa työsuhdetta. Uudella työntekijällä tulee olla lääkeluvat sekä työyksikköön ja asukkaisiin tutustuminen jo

pidemmällä. Perehdytystä tulee olla jo vähintään kuukausi käytynä. Kyseisessä yksikössä yövuoron hoitaja on yksin vastuussa yksiköstä. Ennen ensimmäistä varsinaista yövuoroa uusi työntekijä pääsee tekemään perehdytysyön toisen työntekijän kanssa.

Osallistujat esittivät perehdytyksen ideaalitulanteen, jossa uusi työntekijä saisi olla ylimääräisenä viisi vuoroa: kaksi aamuvuoroa, kaksi iltavuoroa ja yksi yövuoro. Perehdyttäjäksi olisi näissä samoissa vuoroissa. Osallistujat kommentoivat itse tätä *'aika kovaksi vaatimukseksi'*. Osallistujien mielestä tätä tavoitetta kohti olisi mahdollista päästä työvuorosuunnittelua kehittämällä.

Perehdytysuunnitelmana osallistujien yksikössä käytetään Kaima-intranetistä löytyvän Kainuun hyvinvointialueen yhteisen perehdytyslomakkeen pohjalta yksikköön sopivaksi muokattua lomaketta. Perehdytysuunnitelmalomake on koettu *'ihan hyväksi'* joskin laajaksi. Perehdytysuunnitelmaan on jaettu, mikä perehdytyksen osa-alue on kenenkin vastuulla ja läpikäyty osa-alue merkitään päivämäärällä ja perehdyttäjän ja perehtyjän allekirjoituksilla. Perehdytyksen seuranta on suunniteltu esihenkilön kanssa ja perehdytysuunnitelmalomakkeen palautus on aikataulutettu noin kolmen kuukauden päähän työsuhteen alusta. Innopajan osallistujien yksikössä perehdytyksen suunnittelussa huomioidaan, että uuden työntekijän tulee myös itse olla aktiivinen perehdytyksensä suhteen.

Huomionarvoisaa tämän yksikön perehdytysuunnitelmalomakkeessa on kohta, jossa pyydetään uutta työntekijää arvioimaan perehdytyksen kehittämisen tarpeellisuutta. Lisäyksenä perehdytysuunnitelmalomakkeeseen pohdittiin vielä Oppiportin verkkokoulutuksia (muun muassa Kaatumisten ehkäisy, vanhusten lääkehoito), jotka työntekijöillä tulee olla käytyinä. Opiskelijoille on oma erillinen perehdytyslomake, joka on suppeampi verrattuna varsinaiseen perehdytysuunnitelmaan.

Perehdyttäjän nimeäminen uudelle työntekijälle koettiin tärkeäksi. Nykyisellään osallistujien yksikössä perehdytysvuoro kiertää, eli jokainen työntekijä toimii vuorollaan perehdyttäjänä. Perehdyttäjäksi työskentelee parityönä perehtyjän kanssa. Perehdytykseen on varattava riittävästi aikaa. Innopajoissa nostettiin

esille myös, että perehdyttäjän valinnassa otetaan huomioon työntekijän työaikaprocentti ja mitä vuoroja työntekijä tekee. Esimerkiksi paljon yövuoroja tai 50-prosenttista työaikaa tekevän on vaikeaa toimia perehdyttäjänä, koska yhteisiä työvuoroja uuden työntekijän kanssa hankalaa aikatauluttaa. Perehdytysmotivaatio huomioidaan perehdyttäjän valinnassa ja perehdyttäjän roolista on myös perustellusta syystä mahdollista kieltäytyä. Joskus perehdyttäjää on myös vaihdettu, jos henkilökemiat eivät sovi yhteen. Tällaisia tilanteita on tullut vastaan pidemmissä perehdytyksissä (esimerkiksi oppisopimusopiskelijat). Kehitysehdotuksina mainittiin, että yksikössä voisi olla perehdytysvastaavat. Osallistujat toivat myös esille, että hyvä perehdyttäjä ansaitsisi palkkion perehdyttämisestä.

Kolmanteen, kokoavaan innopajaan osallistui kuusi henkilöä. Osallistujilla ei ollut käytettävissään mikrofonia tai he eivät halunneet sitä käyttää. Osallistujat kirjasiivat Teams-sovelluksen keskustelukenttään vain yhden kommentin perehdytyksen kestoon liittyen. Osallistuja kokivat, että kaksi viikkoa olisi sopiva kesto perehdytykselle.

7.3 Toimintamallin luominen

Innopajojen tulokset otettiin huomioon perehdytyksen toimintamallin suunnittelussa, mutta vähäisen osallistujamäärän vuoksi suunnittelussa painotettiin fokusryhmähaastatteluiden tuloksia ja teoriatietoa. Kolmanteen innopajaan kootun PowerPoint-esitykseen koottu informaatio muutettiin visuaalisempaan ja tiiviimpään muotoon Miro-sivuston valkotaulua hyödyntäen. Toimintamalli (liite 7) pyritään kuvaamaan mahdollisimman yksiselitteisesti ja lyhyesti, jotta sen käyttö olisi vaivatonta ikäihmisten asumispalveluyksiköiden hektisessä arjessa. Perehdytyksessä huomioitavista asioista muodostettiin miellekartta ja lisäksi perehdytyksen vaiheista prosessikaavio. Toimintamallista tehtiin tämän opinnäytetyöprosessin lopussa esittelyvideo, jota ikäihmisten asumispalveluiden yksiköissä voidaan hyödyntää toimintamallin käyttöönoton yhteydessä. Esittelyvideosta pyrittiin tekemään lyhyt ja informatiivinen, jotta se voidaan näyttää kokonaisuudessaan esimerkiksi tiimipalavereissa tai talokokouksissa. Linkki esittelyvideoon lähetettiin toimeksiantajalle ja ikäihmisten asumispalveluyksiköiden esihenkilöille.

Esittelyvideon avulla opinnäytetyön tuloksia esitellään muille saman koulutusohjelman opiskelijoille Karelia-ammattikorkeakoulun Moodle-oppimisympäristössä.

Miellekartassa kuvaillaan perehdytysprosessia kokonaisuudessaan. Siinä määritellään hyvän perehdyttäjän ominaisuuksia, perehdytyksen kestoa sekä sitä, kuka on oikeutettu saamaan perehdytystä. Lisäksi miellekartassa kuvataan monikulttuurista perehdytystä sekä perehdytyksessä käytettäviä materiaaleja. Lisäksi nostetaan esille muita perehdytyksessä huomioitavia asioita. Prosessikaavioon kuvattu perehdytyksen viisi vaihetta: Informointi ennen työn aloitusta, vastaanotto, työsuhdeperehdyttäminen, työnopastus ja seuranta. Jokaisen vaiheen kohdalla määritellään vaiheen tavoite sekä kerrotaan, millaisia sisältöjä vaiheeseen kuuluu ja mitkä toimijat osallistuvat vaiheen toteuttamiseen.

Perehdytysprosessia ohjaamaan käytetään Kainuun hyvinvointialueen Osaamisen kehittämisen yksikön laatimaa perehdytys suunnitelmalomaketta, joka löytyy Kainuun hyvinvointialueen intranetistä Kaimasta. Intranetissä on myös saatavilla materiaaleja Kainuun hyvinvointialueen organisaatiotason perehdytykseen. Perehdytyslomaketta tai -materiaaleja ei liitetä tähän opinnäytetyöhön liitteeksi, koska niitä ei ole julkisesti saatavilla. Jokaisella Kainuun hyvinvointialueen työntekijällä on pääsy käyttämään lomaketta ja materiaaleja.

Kainuun hyvinvointialueen perehdytys suunnitelmalomake pitää sisällään osaamisen kartoittamisen alkutilanteessa ja perehdytys suunnitelman yksikkö- ja organisaatiotasolle. Lomakkeeseen on yksityiskohtaisesti kuvattu, mitä mikäkin osa-alue sisältää. Perehdytys suunnitelmaan kirjataan, kenen vastuulla kunkin osa-alueen perehdyttäminen on. Käsitellyt osa-alueet vahvistetaan päiväyksellä sekä perehtyjän ja perehdytettävän allekirjoituksilla. Perehdytyksen päätteeksi perehdytysprosessia arvioidaan työntekijän ja perehdyttäjän näkökulmista. Lopuksi kirjataan vielä ylös perehdytyksen kehittämistarpeet.

8 Pohdinta

8.1 Tulosten tarkastelua

Perehdytyksen resurssit nousivat selkeästi esille fokusryhmähaastatteluissa. Laaksosen ja Ollilan (2017, 226) mukaan uuden työntekijän laittaminen suoraan vahvuuteen ei ole suositeltavaa. Kuitenkin useat haastatteluista kertoivat joutu-neensa suoraan vahvuuteen työskentelemään. Vaikka taloudellinen tilanne on tiukka, tulisi perehdytysjaksolle järjestää 3–5 palkallista perehtymispäivää ylimääräisenä (Laaksonen & Ollila 2017, 226). Innopajoissa todettiin, että toisi-naan rekrytointi joudutaan tekemään nopealla aikataululla, eikä tällöin palkalli-sen perehdytyspäivien toteuttaminen ylimääräisenä ole välttämättä mahdollista heti ensimmäisinä päivinä. Tällaisessa tilanteessa perehdytyspäivät ylimääräi-senä tulee järjestää heti, kun tilanne rauhoittuu. Tällainen koettiin hyväksi toi-mintatavaksi. Laaksosen ja Ollilan (2017) mukaan erillisten perehdytyspäivien jälkeen perehdytys työn ohessa voi jatkua työtehtävien vaativuuden mukaan jopa puoli vuotta. Riittävän pitkä kesto on yksi onnistuneen perehdytyksen edel-lytys. Perehdytys loppuu, kun työntekijän voidaan katsoa selviytyvän kaikista työtehtävistään itsenäisesti. (Laaksonen & Ollila 2017, 226.)

Esihenkilöllä on vastuu valvoa, että perehdytys sujuu suunnitellusti. Esihenkilö voi omalla toiminnallaan motivoida ja sitouttaa työntekijää organisaatioon. Toi-saalta hänen täytyy luoda edellytykset sille, että työntekijän motivaatio voi säilyä ja vahvistua. Esihenkilö voi jakaa vastuuta perehdytyksen toteutuksesta nime-tylle perehdyttäjälle. (Tiainen 2019, 83.) Perehdyttäjän nimeäminen koettiin tär-keäksi sekä fokusryhmähaastatteluissa että innopajoissa. Myös Laaksonen ja Ollila (2017, 226) nimetyn perehdyttäjän olevan yksi onnistuneen perehdytyk-sen edellytyksistä. Haastatteluissa tuotiin esille sitä, että perehdyttäjän tulisi olla itse innostunut työstään ja perehdyttämisestä. Perehdyttäjän roolista pitäisi myös pystyä kieltäytymään, jos perehdyttäjä itse kokee, etteivät voimavarat riitä täysivaltaiseen perehdyttämiseen. Innopajoissa todettiin, että ainakin yhdessä ikäihmisten asumispalveluiden yksikössä tällainen toimintatapa on käytössä. Sekä haastatteluissa että innopajoissa muistutettiin, ettei työntekijän omaa

aktiivisuutta sovi unohtaa. Työntekijä itsekkin on vastuussa oppimisestaan ja tämä täytyy tuoda ilmi uudelle työntekijälle jo työsuhteen alussa (Tiainen 2019, 83).

Perehdytyksen tulee olla suunnitelmallista ja aikataulutettua. (Laaksonen & Ollila 2017, 224.) Haastatteluissa selvisi, että yhdellekään haastatelluista ei ollut tehty varsinaista perehdytys suunnitelmaa. Osalla haastatelluista oli ollut käytössä Kainuun hyvinvointialueen perehdytys suunnitelmalomake, joka oli kuitenkin jäänyt täyttämättä loppuun. Tiainen (2019) mukaan hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys suunnitelma on hyödyksi sekä työntekijälle että organisaatiolle. Tehokkaalla perehdytyksellä uusi työntekijä kokee onnistumisia ja työtyytyväisyys paranee. (Tiainen 2019, 80.) Saudi-Arabiassa tehdyn tutkimuksen mukaan perehdytys ohjelma vaikuttaa positiivisesti hoitajien osaamistasoon ja organisaatioon sitoutumiseen. Perehdytys ohjelman tulee olla hyvin laadittu, ja sisältää sekä organisaatio- että yksikötason tietoa. Perehdytys ohjelman sisällön laatimisessa tulee hyödyntää perehdytettävien näkemyksiä. (Lalithabai ym. 2021.) Innopajoissa kerrottiin yksikössä olevan käytössä hyvinvointialueen perehdytys suunnitelmalomake, joka koettiin pienin muutoksin melko hyväksi perehdytystä ohjaavaksi lomakkeeksi.

Perehdytyksen seuranta on tärkeää (Tiainen 2019, 82; Laaksonen & Ollila 2017, 226) Fokusryhmähaastatteluissa kävi ilmi, että vain harvoilla työntekijöillä oli sovittu perehdytyksen seurannasta. Innopajoissa kerrottiin, että perehdytys lomakkeelle oli sovittu palautuspäivämäärä, jolloin perehdytyksen katsottiin loppuvan. Laissa määrätyn työnantajan huolellisuusvelvollisuuden täyttymiseksi neuvonnan ja ohjauksen tulee olla asianmukaista (Tiainen 2019, 81). Perehdytys suunnitelmalomakkeesta allekirjoituksineen jää myös konkreettinen dokumentti, jolla voidaan todentaa, että uudelle työntekijälle on annettu riittävät tiedot turvalliseen työskentelyyn.

Tämän opinnäytetyön tuotoksessa perehdytyksen vaiheet mukailevat Viitalan esittämiä perehdytyksen vaiheita. Viitala (2021, 98–99) nimeää perehdytyksen vaiheiksi informoinnin ennen työhöntuloa, vastaanoton, työsuohdeperehdyttämisen ja työn opastuksen. Tämän opinnäytetyön tuotoksessa viidenneksi

vaiheeksi lisättiin perehdytyksen seuranta. Lindforsin ym. (2022, 68) mukaan Suomessa perehdytyksen palautekulttuuri on vähäistä. Tämä seikka nousi esiin myös fokusryhmähaastatteluiden tuloksissa. Useilla haastatelluista perehdytyksen seuranta oli jäänyt kokonaan puuttumaan.

Haastatteluiden mukaan perehdytysmateriaaleina yksiköissä käytettiin lähinnä vain perehdytyslomakkeita, joita oli yksiköissä erilaisia. Useammassa yksiköissä oli olemassa perehdytyskansiot, mutta uudet työntekijät eivät olleet hyödyntäneet niitä. Haastatellut epäilivät myös, että kaikkien yksiköiden perehdytyskansiot eivät ole ajan tasalla Yksi onnistuneen perehdytyksen edellytys on ajantasaisten perehdytysmateriaalit (Laaksonen & Ollila 2017, 226). Perehdytyskansioiden päivittämiseen ei liene järkevää käyttää aikaa, koska käyttöaste on ollut joka tapauksessa pieni. Sähköisiä perehdytysmateriaaleja ei ollut käytössä yhdenkään haastatellun yksikössä. Kaima-intranetistä on löydettävissä Kainuun hyvinvointialueen organisaatiotason perehdytysmateriaaleja. Eräs haastateltu ehdotti, että omavalvontasuunnitelmaa voisi hyödyntää perehdytyskansion sijaan. Omavalvontasuunnitelman etuna on, että sen tulee olla ajan tasalla. Myös Moisanen (2018, 144) toteaa, että omavalvontasuunnitelmaa kannattaa hyödyntää hoitotyön perehdytyksen tukena.

Monikulttuurinen perehdytys toteutetaan saman toimintamallin mukaisesti kuin kotoperäisillekin työntekijöille. Ohjaustilanteissa on kuitenkin varmistettava, että ohjeet on ymmärretty ja toiminta on turvallista. Työkielenä käytetään suomea, jotta suomen kielen oppiminen mahdollistuu. Hyvärinen, Metsälän, Koivulan & Kaunosen (2017, 9–11) mukaan positiiviset kokemukset perehdytyksestä sekä riittävän pitkä perehdytysjakso helpottivat maahanmuuttaja taustaisen työntekijän sopeutumista. Hyvän perehdyttäjän rooli korostuu monikulttuurisessa perehdytyksessä. Toisaalta myös työyhteisön voimavaroihin tulee kiinnittää huomiota, etteivät työntekijät kuormitu monikulttuurisista perehdytystilanteista. Kielen oppiminen ja työntekijöiden ja potilaiden yritykset opettaa kieltä vaikuttivat myönteisesti maahanmuuttajataustaisiin sairaanhoitajiin. Riittävä kielitaito on myös välttämättömyys potilasturvallisuuden kannalta. (Hyvärinen ym. 2017, 9–11.)

8.2 Johtopäätökset

Pääministeri Orpon hallituksen tammikuussa 2024 käynnistämä Hyvän työn ohjelma tähtää parempaan työn veto- ja pitovoimaan sosiaali- ja terveysalalla (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024). Korkiakankaan (2022, 6) mukaan sujuvalla perehdytyksellä voidaan muuttaa ainakin vanhustyön mielikuvaa vetovoimaisemmaksi. Coco ja Roos (2020, 22) puolestaan nimeävät toimivan perehdytyksen ensiarvoisen tärkeäksi tekijäksi työn pitovoiman kannalta. Kainuun hyvinvointialueen henkilöstöstrategiassa perehdytyksen kehittäminen on valittu yhdeksi tavoitteeksi, jolla tähdätään veto- ja pitovoiman parantamiseen (Kainuun hyvinvointialue 2024b, 7). Perehdytys voidaan nähdä investointina tulevaisuuteen (Lindfors ym. 2022, 68).

Opinnäytetyön tulosten perusteella perehdytyksen kehittäminen on tarpeellista. Perehdytyksen kehittäminen koettiin tärkeäksi sekä aiheesta kertovassa kirjallisuudessa että tämän opinnäytetyön tiedontuotannossa ja kehittämistehtävässä. Perehdytykseen tulisi olla käytettävissä riittävästi resursseja. Riittävillä resursseilla perehdytysjaksot olisivat kestoltaan tarpeeksi pitkiä ja uudella työntekijällä olisi mahdollisuus työskennellä ensimmäiset työpäivät hoitajavahvuuden ulkopuolella.

Perehdytyksen pitää olla suunnitelmallista. Selkeä perehdytysuunnitelmalomake ohjaa perehdytyksen toteuttamista. Suunnitelmaan tulisi määritellä myös seuranta, jossa arvioidaan perehdytyksen onnistumista ja tarvetta jatkoperehdytykselle. Vaikka päävastuu perehdytyksestä onkin esihenkilöllä, uuden työntekijän tueksi perehdytysjaksolle tulisi nimetä perehdyttäjä. Perehdyttäjäksi kannattaa valita motivoitunut henkilö, joka pystyy välittämään työstä ja työyksiköstä myönteisen kuvan.

8.3 Prosessin arviointi

Opinnäytetyön ideointivaiheessa oli selvää, että aiheen tulee liittyä työn veto- ja pitovoimaan. Aihe on sekä mediassa ajankohtainen että näkyy selvästi myös

ikäihmisten asumispalveluiden arjessa. Toimeksiantajan edustajan ehdottama rajaus perehdytykseen tuntui mielekkäältä ja oli myös toimeksiantajalle ajankohdainen. Ennen opinnäytetyön toteutuksen alkua laadittiin opinnäytetyösuunnitelma. Suunnitelman tuli olla seikkaperäinen ja menetelmälliset valinnat tarkkaan hiottuja, mikä osoittautui hyödylliseksi, sillä se teki prosessin myöhemmistä vaiheista sujuvia. Myös tutkimuslupahakemus hyväksyttiin ilman täydennyksiä, kun liitteenä oli riittävän tarkka opinnäytetyösuunnitelma

Tiedontuotannon tehtävässä oli aluksi ongelmia sähköpostikutsujen ja osallistumislinkkien kanssa. Ensimmäisen haastatteluryhmän sähköpostikutsut menivät oppilaitoksen sähköpostista lähetettynä vastaanottajien roskapostikansioon. Virhe huomattiin vasta viikkoa ennen haastattelua, jolloin kutsujen välittämiseen jäi vähemmän aikaa. Toisen haastatteluryhmän osalta kutsuun oli liitetty väärä osallistumislinkki ja kun virhe huomattiin, ei yhtään osallistujaa ollut enää Teams-tapaamisessa. Tämän virheen korjaamiseksi pidettiin vielä yksi ylimääräinen haastatteluryhmä. Näillä ongelmilla voi olla vaikutusta haastattelun osallistujamäärään ja tuloksiin.

Joka tapauksessa haastatteluissa oli vähemmän osallistujia kuin alun perin toivottiin. Syynä saattoi olla haastattelujen ajoittuminen kesälomakaudelle. Tätä spekuloidiin myös toimeksiantajan edustajan ja ammattikorkeakoulun ohjaajan kanssa kolmikantaneuvottelussa maaliskuussa 2023. Keskustelussa tultiin siihen lopputulokseen, että haastattelujen sijoittuminen kesälomakaudelle voi olla hyväkin asia. Tämä antoi myös kesäsijaisille mahdollisuuden osallistua haastatteluihin. Haasteista huolimatta haastattelut tuottivat rikkaan aineiston. Haastateltavat olivat avoimia ja toivat näkemyksiään esille kiitettävästi. Aineiston käsittelyn myötä todettiin aineiston vastaavan tutkimuskysymyksiin, ja aineistosta nousi selkeästi teemat innopajoja varten.

Innopajojen osallistujamäärä oli selvästi odotettua vähäisempi. Syinä tähän saattoi olla ajankohdan sijoittuminen joulunalusaikaan ja flunssakauteen. Taus-talla voi olla myös työntekijöiden ja esihenkilöiden muutosväsymys. Ikäihmisten asumispalveluiden arjessa näkyvät jatkuvat muutokset ja kehittämishankkeet ja tällöin ei välttämättä jakseta enää sitoutua uusiin kehittämistehtäviin.

Osallistaminen innopajoissa ei onnistunut odotetulla tavalla. Ensimmäisen ja toisen innopajan osallistajat olivat samasta yksiköstä, joten yksiköiden välinen keskustelu jäi kokonaan puuttumaan, mikä voi vaikuttaa tuloksiin. Näissä pajoissa osallistajat toivat kuitenkin hyvin esille omia näkemyksiään perehdytyksestä ja kuinka sitä tulisi kehittää. Kolmannessa innopajassa osallistajat eivät ottaneet osaa keskusteluun juuri lainkaan. Tässä innopajassa olisi ollut tarpeen olla erilaisia osallistamisen keinoja tarjolla. Olisi ollut hyvä hyödyntää esimerkiksi jotakin välinettä, jossa osallistajat olisivat voineet tuoda kirjallisesti mielipiteitään julki. Olisi ollut myös hyvä selventää tarkemmin jo innopajojen kutsussa, että tavoitteena on osallistaa ja keskusteluttaa osallistujia. On mahdollista, että kaikki osallistajat eivät olleet tottuneita käyttämään etävuorovaikutteisia välineitä. Mahdollisesti lähityöskentelynä innopajoihin olisi saatu enemmän osallistujia ja vuorovaikutusta. Opinnäytetyön aikataulu ja taloudelliset resurssit eivät kuitenkaan mahdollistaneet tällaisten innopajojen toteutusta.

Toimintamallin luominen aiemman prosessin pohjalta oli kuitenkin vaivatonta. Innopajoista saatu suppeahkoksi jäänyt aineisto huomioitiin toimintamallia luotaessa, mutta painopiste oli kuitenkin enemmän teoretiedossa ja haastatteluiden tuloksissa. Lopullista toimintamallia arvioitiin vielä tekoälyavusteisesti. TalkAI (2024b) kuvaili hyvää perehdytysprosessia asiasisällöillä, jotka mukailivat valtaosin tämän opinnäytetyön tuotoksena muodostuneen toimintamallin miellekarttaa. TalkAI (2024c) muodosti myös viisivaiheisen perehdyttämisen prosessin, jonka vaiheet noudattelivat tämän opinnäytetyön toimintamallin vaiheita.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selkiyttää ja yhdenmukaistaa perehdytysprosessia Kainuun hyvinvointialueen ikäihmisten asumispalveluissa. Tavoite voidaan katsoa täyttyneeksi siltä osin, että opinnäytetyön tuotoksena muodostettiin yhtenäinen perehdytyksen toimintamalli Kainuun hyvinvointialueen ikäihmisten asumispalveluiden käyttöön. Perehdytyksen toimintamalli perustuu viitekehykseen ja kohderyhmän antamaan tietoon sekä kehittämisehdotuksiin. Perehdytyksen toimintamallin käyttöönotto ja jalkauttaminen ajoittuu tämän opinnäytetyön valmistumisen jälkeiseen aikaan, joten toimintamallin toimivuutta

käytännössä ei voitu tässä vaiheessa arvioida. Perehdytyksen toimintamallin jalkauttamista ja arviointia on ehdotettu jatkokehittämiseksi.

8.4 Eettisyys ja luotettavuus

Hyvällä tieteellisellä käytännöllä on neljä peruseriaatetta: 1. Luotettavuudella pyritään varmistamaan tutkimuksen laatu. 2. Rehellisyys korostaa avoimuutta kaikissa tieteellisen työn kaikissa vaiheissa sekä tarkkaa, totuudenmukaista raportointia. 3. Arvostusta osoitetaan sekä ihmisiä että ympäristöä kohtaan. 4. Vastuuta kannetaan koko tieteellisen toiminnan ajan. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 11–12.)

Hyvä tieteellinen käytäntö näkyy tieteellisen toiminnan suunnittelussa, toteutuksessa ja dokumentaatiossa. Aiempi tieto tieteellisen toiminnan kohteesta huomioidaan. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 13.) Tämän opinnäytetyön viitekehyksessä avataan keskeiset käsitteet, ja opinnäytetyön tuloksia ja tuotosta arvioidaan suhteessa aiempiin tutkimustuloksiin. Raportoinnissa huomioidaan tekijänoikeudet (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 14). Lähteitä käytettäessä lähdeviitteet ja lähdeluettelomerkinnyt on tehty huolellisesti. Sekä lähteitä että tiedontuotantoon ja kehittämistehtävään osallistuneita arvostetaan. Siksi raportointi on tehty huolella ja on varmistettu, että lähteiden ja osallistujien sanoma tuodaan julki muuttumattomana. Tekoälyä ei ole käytetty ensisijaisena tietolähteenä. Tekoälyä on käytetty apuna käsitteen määrittelyssä. Prosessin lopussa tuotosta arvioitaessa on hyödynnetty tekoälyä niin, että on pyydetty tekoälyä muodostamaan perehdytyksen toimintamalli ja verrattu sitä tämän opinnäytetyön tuotokseen. Tällä pyrittiin varmistamaan, että tuotoksessa on huomioitu kaikki tarvittavat näkökulmat aiheesta. Kuten muussakin raportoinnissa, myös tekoälyä käytettäessä on tehty asianmukaiset lähdemerkinnät.

Tarvittavat luvat ja suostumukset hankitaan (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 13). Tämän opinnäytetyöprosessin aikana haettiin Kainuun hyvinvointialueelta tutkimuslupaa opinnäytetyön toteuttamiseen. Fokusryhmähaastatteluihin ja innopajoihin osallistuminen oli vapaaehtoista. Vapaaehtoisuutta korostettiin

sekä kutsuviesteissä että jokaisen haastattelu- ja innopaja-tapaamisen yhteydessä. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2019, 16) ohjeen mukaan eettinen ennakoarviointi tulee tehdä, mikäli tietoon perustuvasta suostumuksesta poikeaan, tutkimus puuttuu fyysiseen koskemattomuuteen tai koskee alle 15-vuotiaita tai tutkittaviin kohdistuu voimakkaita ärsykeitä, henkistä haittaa tai turvallisuuhkaa. Tämän opinnäytetyön tutkimusasetelma ei koske mitään edellä mainituista, joten eettistä ennakoarviointia ei ollut tarpeen tehdä tässä opinnäytetyössä.

Tutkimusaineistojen käsittely on oltava luottamuksellista ja tietosuojalainsäädäntöä noudatetaan (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 13). Tässä opinnäytetyöprosessissa haastatteluihin ja innopajoihin osallistuville kerrottiin avoimesti aineistojen käytöstä, käsittelystä ja hävittämisestä. Lisäksi kerrottiin opinnäytetyön tavoitteesta, tarkoituksesta, toimeksiantajasta. Jokaisen haastattelun ja innopajan alussa mainittiin, että osallistumalla Teams-tapaamiseen osallistuja hyväksyy edellä kerrotut tavat käsitellä ja käyttää aineistoa. Informoinnin jälkeen kerrottiin vielä mahdollisuudesta poistua tapaamisesta ilman selittelyä tai jälkiseurauksia. Aineistoa käsiteltiin ja säilytettiin huolellisesti ja tietoturvallisesti. Aineisto oli vain opinnäytetyön tekijän käytettävissä, eikä ulkopuolisilla ollut mahdollisuutta päästä aineistoon käsiksi. Aineisto hävitetään, kun opinnäytetyö hyväksytään.

Yhteistyötahojen kanssa sovitaan tavoitteista, oikeuksista ja velvollisuuksista (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 14). Kainuun hyvinvointialueen kanssa solmittiin toimeksiantosopimus, johon opinnäytetyön tavoitteet määriteltiin, ja jolla sitouduttiin noudattamaan molemmin puolin asetettuja oikeuksia ja velvollisuuksia. Lisäksi toimeksiantaja pidettiin ajan tasalla prosessin etenemisestä. Toimeksiantajan edustajalta pyydettiin hyväksyntä fokusryhmähaastatteluiden ja innopajojen suunnitelmille ennen toteutusta. Tuotoksena muodostuva toimintamalli hyväksyttiin toimeksiantajan edustajalla. Lisäksi allekirjoitettiin Sopimustekijän oikeuksien määräytymisestä, joka koskee muun muassa toimeksiantajan oikeutta käyttää opinnäytetyön raporttia ja tuotosta.

Opinnäytetyön tekijä on ollut prosessin alussa työsuhteessa Kainuun hyvinvointialueen ikäihmisten asumispalveluissa, mutta työsuhde on päättynyt opinnäytetyöprosessin aikana. Opinnäytetyön tekijän työyksikkö oli yksi opinnäytetyön kohteena olleista yksiköistä. Osa opinnäytetyön informanteista on voinut tuntea opinnäytetyön tekijän, mutta mahdollista yhteyttä ei ole nostettu esiin tai korostettu opinnäytetyöprosessin aikana. Opinnäytetyön tekijä on esittäytynyt haastatteluissa, innopajoissa ja esihenkilöille lähetetyissä sähköpostiviesteissä opiskelijan roolissa. Työsuhde on kuitenkin voinut vaikuttaa informanttien osallistumiseen tiedontuotannon tehtävään ja kehittämistehtävään. Osa mahdollisista informanteista on voinut päättää jättää osallistumatta, koska opinnäytetyön tekijä on tuttu. Toisaalta tuttu henkilö on voinut myös motivoida osallistumaan tiedontuotantoon tai kehittämistehtävään. Tuttu opinnäytetyön tekijä on voinut myös vaikuttaa siihen, millaisia asioita informantit ovat tuoneet esille haastattelutilanteissa ja innopajoissa. Nämä seikat voivat vaikuttaa opinnäytetyön tuloksiin.

Luotettava opinnäytetyöprosessi ei anna sattumanvaraisia tuloksia tai kehittämisohjeita eikä sisällä sisäisiä ristiriitoja. Opinnäytetyössä käytettyjen käsitteiden täytyy olla asianmukaisia, tulosten tarkkoja ja tuotoksen pohjautua opinnäytetyöprosessiin. (Vilkkä 2021, 185–189.) Opinnäytetyön alkuvaiheessa paneuduttiin perehdytykseen liittyvään kirjallisuuteen ja tutkimustuloksiin, joiden pohjalta haastattelurunko muodostettiin. Haastatteluiden tuloksissa esiin nousseet teemat muodostivat innopajojen rungon. Tuotos puolestaan muotoutui, kun yhdistettiin teoriatieto, haastatteluiden sekä innopajojen tulokset.

Tutkimuksellisessa kehittämistyössä arvioidaan kehittämisprosessia kokonaisuutena, yhteistyötilanteita ja lopputulosta. (Vilkkä 2021, 185–189.) Tässä opinnäytetyössä arvioitiin luotettavuutta formatiivisen arvioinnin muodossa esimerkiksi fokusryhmähaastatteluiden ja innopajojen jälkeen sekä summatiivisen arvioinnin keinoin opinnäytetyöprosessin päätteeksi.

Tutkimuksen luotettavuutta lähestytään usein reliabiliteetin ja validiteetin kautta. Reliabiliteetilla tarkoitetaan toistettavuutta. Validiteetti puolestaan tarkoittaa sitä, että tutkimus kohdistuu siihen ilmiöön, jota on luvattu tutkia. Laadullisen tutkimuksen ollessa kyseessä ohjeet luotettavuuden arviointiin eivät ole niin

yksiselitteisiä. Tärkeintä on kuitenkin, että tutkimus etenee johdonmukaisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 163–167.) Tutkimuksen johdonmukaisuus tuodaan lukijalle näkyväksi selostamalla prosessin eteneminen tarkkaan (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 227). Tämän opinnäytetyön fokusryhmähaastattelut noudattivat laadullisen tutkimuksen periaatteita ja innopajat tuottivat myös laadullisen aineiston.

Tämän opinnäytetyön reliabiliteettia on haastavaa arvioida, koska kyseessä on laadullinen menetelmä. Opinnäytetyön raportti on pyritty kirjoittamaan niin tarkkaan, että tutkimusasetelma voitaisi toistaa. Kuitenkin fokusryhmähaastattelu ja innopaja ovat menetelminä sellaisia, että niiden toteutukseen sekä onnistumiseen vaikuttavat sekä ryhmään valikoituneiden henkilöiden välinen vuorovaikutus että opinnäytetyön tekijän persoona ja toiminta.

Validiteetin käsitteen sijoittaminen tutkimuksellisen kehittämistoiminnan arviointiin on helpompaa. Tämän opinnäytetyön tapauksessa arvioidaan tiedontuotannon tehtävän tuloksia suhteessa tutkimuskysymyksiin sekä opinnäytetyön tavoitteen ja kehittämistehtävän suhdetta tuotokseen. Fokusryhmähaastatteluiden tulokset vastasivat tutkimuskysymyksiin. Sen sijaan kehittämistehtävän ja tuotoksen välinen yhteys jäi vähäisemmäksi. Opinnäytetyön prosessi eteni sujuvasti ja johdonmukaisesti, vaikka kehittämistehtävän rooli jäikin tiedontuotannon tehtävää ohuemmaksi. Sujuvan prosessin myötä tuotos muodostui vaivattomasti kaikkia prosessin vaiheita hyödyntäen.

8.5 Jatkokehittämisideat

Jatkokehittämisideana voisi toteuttaa perehdytyksen toimintamallin jalkauttamisen ja juurruttamisen ikäihmisten asumispalveluiden käyttöön. Perehdytysmallin käyttöönoton jälkeen voisi tehdä esimerkiksi tutkimuksellisen kehittämistyön, jossa tutkittaisiin työntekijöiden kokemuksia uuden toimintamallin mukaisen perehdytyksen onnistumisesta käytännössä ja tarvittaessa tehdä jatkokehitystä toimintamallille. Mikäli perehdytyksen toimintamalli koetaan hyväksi ja

toimivaksi yksiköissä, voisi toimintamallia jalkauttaa myös laajempaan käyttöön Kainuun hyvinvointialueen muissa tulosyksiköissä.

Pietiläinen ja Jääskeläinen (2019) kertovat artikkelissaan Lapin yliopiston hankkeessa kehitetystä pelillisestä digiperehdytyksestä. Tällaista mahdollisuutta voisi hyödyntää myös Kainuun hyvinvointialueen perehdytyksessä. Eräs fokusryhmähaastatteluiden haastatelluista ehdotti virtuaalisen perehdytyssovelluksen kehittämistä.

Lähteet

- Aura, O. & Ahonen, G. 2016. Strategisen hyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Talentum Pro.
- Baker, O. 2020. New graduate nurses' transition: Role of lack of experience and knowledge as challenging factors. *Saudi Journal for Health Sciences* 9 (3), 214–220.
- Coco, K. & Roos, M. 2020. Sosiaali- ja terveysalan työolot ja vetovoima. *Tehyn julkaisusarja B:2/20*. https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2020/2020_b2_sosiaali_ja_terveysalan_tyoolot_ja_vetovoima_-_lahihoitajien_nakemyksia_id_15982.pdf. 16.5.2023.
- Ejebu, O-Z., Turnbull, J., Atherton, I., Rafferty A. M., Palmer, B., Philippou, J., Prichard, J., Jamieson, M., Rolewicz, L., Williams, M. & Ball, J. 2024. What might make nurses stay? A protocol for discrete choice experiments to understand NHS nurses' preferences at early-career and late-career stages. *BMJ Open* 14 (2). <https://bmjopen.bmj.com/content/14/2/e075066.long>. 29.2.2024.
- Frögéli, E., Jenner, B. & Gustavsson, P. 2023. Effectiveness of formal onboarding for facilitating organizational socialization: A systematic review. *PLoS ONE*, 17 (2), 1–17.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hookmani, A.A., Lalani, N., Sultan, N., Zubairi, A., Hussain, A., Hasan, B.S. & Rasheed, M.A. 2021. Development of an on-job mentorship programme to improve nursing experience for enhanced patient experience of compassionate care. *BMC Nursing*, 20 (1), 1–18.
- Hyppänen, R. 2013. Esimiesosaaminen. Liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita.
- Hyvärinen, N., Metsälä, J., Koivula, M. & Kaunonen, M. 2017. Maahanmuuttaja-sairaanhoitajien kokemuksia sopeutumisesta työhön ja työyhteisöihin: Systemaattinen kirjallisuuskatsaus. *Tutkiva hoitotyö* 15 (2), 3–13.
- Joki, M. 2021. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki: Kauppakamari
- Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kainuun hyvinvointialue. 2022. Aluehallitus, kokous 12.12.2022. Pöytäkirja. Liitteenä Kainuun hyvinvointialueen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. [https://kainuunhyvinvointialue.cloudnc.fi/fi-FI/Toimielimet/Aluehallitus/Kokous_12122022/Kainuun_hyvinvointialueen_henkilosto_ja_\(3075\)](https://kainuunhyvinvointialue.cloudnc.fi/fi-FI/Toimielimet/Aluehallitus/Kokous_12122022/Kainuun_hyvinvointialueen_henkilosto_ja_(3075)). 3.4.2024.
- Kainuun hyvinvointialue. 2023a. Aluevaltuusto, kokous 19.6.2023. Pöytäkirjan liitteenä Henkilöstöraportti 2022. [https://kainuunhyvinvointialue.cloudnc.fi/fi-FI/Toimielimet/Aluevaltuusto/Kokous_1962023/Henkilostoraportti_2022\(8315\)](https://kainuunhyvinvointialue.cloudnc.fi/fi-FI/Toimielimet/Aluevaltuusto/Kokous_1962023/Henkilostoraportti_2022(8315)). 8.4.2024.
- Kainuun hyvinvointialue. 2023b. Kainuun hyvinvointialueen järjestämissuunnitelma 2023–2025. <https://urly.fi/3v2D>. 3.4.2024.
- Kainuun hyvinvointialue. 2023c. Kainuun hyvinvointialueen organisaatio ja yleisesittely. <https://hyvinvointialue.kainuu.fi/sites/sote.kainuu.fi/files/documents/library/2024-01/Kainuun%20hyvinvointialue%20organisaatorakenne%2030012024.pdf>. 3.4.2024.

- Kainuun hyvinvointialue. 2023d. Hoitokodit. <https://hyvinvointialue.kainuu.fi/hoitokodit>. 7.5.2023.
- Kainuun hyvinvointialue. 2023e. Aluehallitus, kokous 11.12.2023. Pöytäkirja. [https://kainuunhyvinvointialue.cloudnc.fi/fi-FI/Toimielimet/Aluehallitus/Kokous_11122023/Kajaanin_hoivayksikon_toiminnan_muutokse\(9948\)](https://kainuunhyvinvointialue.cloudnc.fi/fi-FI/Toimielimet/Aluehallitus/Kokous_11122023/Kajaanin_hoivayksikon_toiminnan_muutokse(9948)). 3.4.2024.
- Kainuun hyvinvointialue. 2023f. Aluehallitus, kokous 27.11.2023. Pöytäkirja. [https://kainuunhyvinvointialue.cloudnc.fi/fi-FI/Toimielimet/Aluehallitus/Kokous_27112023/Hoitokoti_Pihlajan_toiminnan_paattyminen\(9859\)](https://kainuunhyvinvointialue.cloudnc.fi/fi-FI/Toimielimet/Aluehallitus/Kokous_27112023/Hoitokoti_Pihlajan_toiminnan_paattyminen(9859)). 3.4.2024.
- Kainuun hyvinvointialue. 2024a. Aluehallitus, kokous 25.3.2024. Pöytäkirja. Liitteenä Henkilöstökertomus 2023. https://kainuunhyvinvointialue.cloudnc.fi/fi-FI/Toimielimet/Aluehallitus/Kokous_2532024. 3.4.2024.
- Kainuun hyvinvointialue. 2024b. Tulevaisuuslautakunnan pöytäkirja 5.2.2024. Liitteenä Kainuun hyvinvointialueen henkilöstöstrategia 2024–2025. https://kainuunhyvinvointialue.cloudnc.fi/fi-FI/Toimielimet/Tulevaisuuslautakunta/Kokous_522024. 3.4.2024.
- Kainuun hyvinvointialue. 2024c. Hoitokodit. <https://hyvinvointialue.kainuu.fi/hoitokodit>. 3.4.2024.
- Kallinen, T. & Kinnunen, T. 2024. Etnografia. Teoksessa Jaana Vuori. (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>. 26.2.2024.
- Kamau, C., Medisaukaite, A. & Lopes, B. 2015. Inductions Buffer Nurses' Job Stress, Health, and Organizational Commitment. *Archives of Environmental & Occupational Health* 70 (6), 305–308.
- Kelo, S., Launiemi, H., Takaluoma, M. & Tiittanen, H. 2015. Ikääntynyt ihminen ja hoitotyö. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kirkkopelto, T.M. & Mäntyranta, T. 2024. Toimeenpanosuunnitelma 2024–2027. Sosiaali- ja terveystieteiden sekä pelastusalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaaminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2024:11. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-5657-5>. 9.4.2024.
- Koivisto, T., Laitinen, J. & Sinervo, T. 2023. Hyvä veto! Henkilöstön saatavuuden ja alan vetovoimaisuuden turvaaminen iäkkäiden palveluissa. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Korkiakangas, E., Koivisto, T., Olin, N. & Laitinen, J. 2022. Vanhustyössä työkentelevien hoitajien ja esihenkilöiden näkemyksiä vanhustyön vetovoimaisuutta edistävästä tekijöistä. *Tutkiva hoitotiede* 20 (1), 3–11.
- Kröger, T., van Aerschot, L. & Puthenparambil J.M. 2018. Hoivatyö muutoksessa - Suomalainen vanhustyö pohjoismaisessa vertailussa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/57183/978-951-39-7372-8.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. 16.4.2024.
- Kujanpää, K. 2017. Henkilöstövoimavarojen johtaminen ja monikulttuurisen työyhteisön työhyvinvointi. Väitöskirja. Poliittikan ja talouden tutkimuksen laitos. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Kulmala, J. 2017. Hyvällä johtamisella tyytyväisempiä työntekijöitä ja onnellisempia vanhuksia. Teoksessa Kulmala, J. (toim.) Parempi vanhustyö. Menetelmiä johtamisen kehittämiseen. Jyväskylä: PS-kustannus, 9–16.

- Kuntaliitto. 2020. Asumispalvelut ja laitoshoido. <https://www.kuntaliitto.fi/sosiaali-ja-terveysasiat/sosiaalihuolto/iakkaiden-palvelut/asumispalvelut-ja-laitoshoido>. 7.5.2023.
- Laaksonen, H. & Ollila, S. 2017. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. Helsinki: Edita.
- Lalithabai, D., Ammar, W., Alghamdi, K. & Aboshaiqah, A. 2021. Using action research to evaluate a nursing orientation program in a multicultural acute healthcare setting. *International Journal of Nursing Sciences*, 8 (2), 181–189.
- Lindfors, K., Kaunonen, M., Huhtala, H. & Paavilainen, E. 2022. Newly graduated nurses' evaluation of the received orientation and their perceptions of the clinical environment: An intervention study. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, 36 (1), 59–70.
- Mertanen, V. 2015. Työturvallisuuden perusteet. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Meyer, L. 2023. A Remedy for Unnecessary Training. *TD: Talent Development*, 77 (4), 22–24.
- Mäntyranta, T. & Kaila, M. 2008. Fokusryhmähaastattelu laadullisen tutkimuksen menetelmänä lääketieteessä. <https://www.duodecim-lehti.fi/duo97349>. 8.3.2023.
- Moisanen, K. 2018. Asiakaslähtöisen osaamisen johtaminen vanhuspalveluissa. Publications of the University of Eastern Finland. Dissertations in Social Sciences and Business Studies No 170. Kuopio: University of Eastern Finland.
- Neller, S., Beynon, C., McLeskey, N., Madden, C. & Edelman, L.S. 2021. Development of a Long-Term Care Nurse Residency Program. *Journal of Gerontological Nursing*, 47 (2), 37–43.
- Nokela, T., Huhtakangas, M., Pesonen, P., Laitinen, J. & Kanste, O. 2021. Kokemus johtamisen oikeudenmukaisuudesta ja hoitotyöntekijöiden työssä jatkamisen aikeet. *Hoitotiede*, 33 (3), 142–153.
- Ojala, P., Juntunen, J., Niskala, J., Mikkonen, K., Parisod, H., Heikkilä, K., Konttila, J. & Tuomikoski, A-M. 2020. Mitkä tekijät ovat yhteydessä sairaanhoitajien työtyytyväisyyteen ja työssä pysymiseen? Näyttövinkki 3/2020. Hoitotyön tutkimussäätiö Hotus. <https://www.hotus.fi/wp-content/uploads/2020/03/nayttovinkki-3-2020.pdf>. 28.2.2024.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2021. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Peränen, N. 2013. Innopajaopas kehittäjälle. <https://innokyla.fi/sites/default/files/2020-02/Innopajaopas%20kehitt%C3%A4j%C3%A4lle%205%203%202013.pdf>. 29.3.2023.
- Pietiläinen, V. & Jääskeläinen, P. 2019. Inhimillisen ja digitaalisen kokemuksen merkitys henkilöstöjohtamisessa. *Työn Tuuli*, 28 (2), 83–93.
- Pihlavirta, H. 2018. Pehdytystä laadukkaasti. *Pro Terveys* 5/2018, 18–19.
- Puusa, A. 2020. Haastattelutyyppit ja niiden metodiset ominaisuudet. Teoksessa Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Helsinki: Gaudeamus Oy.
- Repo, S., Ravantti, E. & Pääkkönen, R. 2015. Johda tuottavasti. Opas työhyvinvoinnin ja tuottavuuden lisäämiseksi esimiestyön keinoin. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. *KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.

- https://www.fsd.tuni.fi/metodit/metodit/kvali/L7_3_4.html.
29.3.2023.
- Sauni, R. (toim.) 2019. Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2030 Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Selander, K., Nikunlaakso, R. & Laitinen, J. 2023. Työn kuormitus- ja voimavaroitekiijät: Miten ylläpidetään vanhustalveluissa työskentelevien työkykyä? Työelämän tutkimus 21 (2), 239–266.
- Seppänen-Järvelä, R. 2004. Prosessiarviointi kehittämiprojekteissa. Opas käytäntöihin. Helsinki: Stakes.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2022. Asiakas- ja potilasturvallisuusstrategia ja toimeenpanosuunnitelma 2022–2026. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2022:2. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163858/STM_2022_2.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 9.4.2024.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2024. Hyvän työn ohjelma – Vetoa ja pitoa sotealalle. <https://stm.fi/sotehenkilosto/ohjelma>. 9.4.2024.
- Tainio-Keinonen, K. 2020. Vaikuttava perehdytys – tarkoitus, toteutustavat ja tulokset. Blogi-kirjoitus. Vuolearning Oy. <https://www.vuolearning.com/fi/blog/vaikuttava-perehdytys-tarkoitus-toteutustavat-ja-tulokset>. 28.2.2024.
- TalkAI. 2024a. Määrittele käsite perehdyttäminen. <https://talkai.info/fi/chat/>. 28.2.2024.
- TalkAI. 2024b. Mitä perehdytyksessä pitää huomioida? <https://talkai.info/fi/chat/>. 28.2.2024.
- TalkAI. 2024c. Millainen on hyvä perehdytysprosessi? <https://talkai.info/fi/chat/>. 28.2.2024.
- Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2022. Sosiaalihuollon laitos- ja asumispalvelut 2021. Tilastoraportti 26/2022. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/144576/Sosiaalihuollon%20laitos%20ja%20asumispalvelut_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 16.4.2024.
- Tiainen, A-I. 2019. New employee orientation and onboarding. Teoksessa Ruotsalainen, M-L. & Tiainen, A-I (toim.) SMERec – new generation recruitment skills for SMEs and workforce – Rekrytoisitko kunnolla. Karelia-ammattikorkeakoulun julkaisuja B, Oppimateriaaleja ja kokoomateoksia: 59. 80–84. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/261521/KARELIA_AMK_SMEREC_verkko_C59.pdf?sequence=2&isAllowed=y. 28.2.2024.
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampere University Press.
- Toimihenkilökeskusjärjestö STTK. 2023. Perehdytys. <https://tyoelamaan.fi/tyosuhde/perehdytys/>. 6.5.2023.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2023. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023.

- Työturvallisuuskeskus. 2022. Perehdyttämisen tarkistuslista. <https://tyoturva.fi/julkaisu/perehdyttamisen-tarkistuslista/>. 10.3.2024.
- Työturvallisuuslaki 2002/738.
- Valtioneuvosto. 2022. Ensimmäiset ehdotukset sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön saatavuuden ja riittävyyden varmistamiseksi. 28.2.2024.
- Vehko, T., Josefsson, K., Lehtoaro, S. & Sinervo, T. 2018. Vanhuspalveluiden henkilöstö ja työn tuloksellisuus rakennemuutoksessa. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Vetovoimainen vanhustyö -hanke. 2023. Vanhustyön vetovoimamalli <https://valtioneuvosto.fi/-/1271139/ensimmaiset-ehdotukset-sosiaali-ja-terveydenhuollon-henkiloston-saatavuuden-ja-riittavyyden-varmistamiseksi>. <https://vetovoimainenvanhustyö.fi/vanhustyön-vetovoimamalli/>. 3.5.2023.
- Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen: Keskeiset käsitteet, teorit ja trendit. Helsinki: Edita.
- Viitala, R & Jylhä, E. 2019. Johtaminen – keskeiset käsitteet, teorit ja trendit. Helsinki: Edita.
- Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Vilka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä – Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Voutilainen N, Haapa T & Jokiniemi K. 2019. Sairaanhoidajien perehdyttämisaaminen ja sen mittaaminen – integratiivinen kirjallisuuskatsaus. Tutkiva Hoitotyö 17(4), 3–13.
- Yli-Kaitala, K. & Toivanen, M. 2021. Psykologinen turvallisuus vapauttaa työyhteisön potentiaalin. Työn Tuuli, 30 (1), 29–36.

Aineistonhallintasuunnitelma

1. Aineiston yleiskuvaus

Aineisto kerätään kesällä 2023 neljässä fokusryhmähaastattelussa Kainuun hyvinvointialueen ikäihmisten asumispalveluiden työntekijöiltä. Aineistonkeruun tavoitteena on kartoittaa perehdytyksen nykytilaa Kainuun hyvinvointialueen ikäihmisten asumispalveluissa sekä koota kehittämisehdotuksia.

2. Eettisten periaatteiden ja lainsäädännön noudattaminen

Aineiston keruussa ja käsittelyssä noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä. Haasteltavia informoidaan saatekirjeessä tiedonkeruun tarkoituksesta ja aineistojen käytöstä. Osallistuminen perustuu riittävään tietoon ja on vapaaehtoista. Aineistoja käsitellään luottamuksellisesti ja huolellisesti.

3. Dokumentointi ja metatiedot

Haastattelu toteutetaan etäyhteyksin, jossa se samalla tallennetaan ja myöhemmin tallenne litteroidaan tekstiksi.

4. Tallentaminen ja varmuuskopiointi tutkimushankkeen aikana

Aineistot tallennetaan oppilaitoksen OneDriveen, jossa ne ovat salasanalla suojattuina ja vain opinnäytetyön tekijä pääsee aineistoon käsiksi.

5. Aineiston avaaminen, julkaiseminen ja arkistointi tutkimushankkeen päätyttyä

Aineistoista kootaan yhteenveto opinnäytetyön raporttiin ja katkelmia haastatteluista voidaan käyttää osana raporttia. Raportoinnissa huolehditaan, ettei haastateltuja voi tunnistaa raportista. Opinnäytetyö julkaistaan Theseuksessa. Julkaisun jälkeen alkuperäinen aineisto tuhoetaan.

6. Aineistonhallintaa koskevat vastuut ja resurssit

Opinnäytetyön tekijä on vastuussa aineistosta ja ainoa, joka käsittelee alkuperäistä aineistoa.

Aineistonhallintasuunnitelma tehty mukaillen ohjeistusta lähteestä:

Suomen Akatemia.2023. Aineistonhallintasuunnitelma. <https://www.aka.fi/tutkimusrahoitus/hae-rahoitusta/nain-haet-rahoitusta/ohjehakemisto/aineistonhallinta/aineistonhallintasuunnitelma/>. 3.5.2023.

Saate haastattelukutsuun

Hyvä ikäihmisten asumispalveluiden työntekijä.

nämä fokusryhmähaastattelut tehdään osana opinnäytetyötä, jonka tavoitteena on selkiyttää perehdytysprosessia Kainuun ikäihmisten asumispalveluissa. Tuotoksena muodostetaan yhtenäinen perehdytyksen toimintamalli asumispalveluyksiköiden käyttöön. Opinnäytetyö kuuluu Karelia-ammattikorkeakoulun Ikäosaamisen kehittämisen ja johtamisen ylempään ammattikorkeakoulututkintoon. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Ikäihmisten asumispalveluiden [REDACTED].

Näiden fokusryhmähaastatteluiden tavoitteena on kartoittaa perehdytyksen nykytilaa ikäihmisten asumispalveluiden yksiköissä sekä kerätä tietoa ja ehdotuksia, kuinka perehdytystä voisi kehittää. Näitä fokusryhmähaastatteluja tehdään neljä, jokaiseen niistä kutsutaan kuusi osallistujaa. Osallistujien toivotaan olleen korkeintaan kolme vuotta nykyisessä työssään. Osallistujat yhdessä haastattelussa ovat eri yksiköistä. Haastattelu kestää noin tunnin ja osallistuminen haastatteluun tapahtuu työajalla. Haastattelut toteutetaan etäyhteyksin pitkien välimatkojen vuoksi.

Haastattelut nauhoitetaan ja myöhemmin litteroidaan (kirjoitetaan tekstiksi). Näistä kootaan tulokset yhteenvedoksi opinnäytetyöhön. Katkelmia haastatteluista voidaan käyttää osana opinnäytetyöraporttia. Näissä tilanteissa huolehditaan, ettei haastateltuja voi tunnistaa raportista. Nauhoitteet ja litteroidut tekstit ovat ainoastaan opinnäytetyön tekijän käytössä ja ne hävitetään opinnäytetyöraportin valmistuttua. Osallistuminen haastatteluun on vapaaehtoista ja osallistumalla haastatteluun annatte suostumuksenne edellä kuvattuun haastatteluaineiston käyttöön.

Osallistumisenne haastatteluun on tärkeää ja edistätte sillä perehdytyksen toimintamallin kehittämistä ja opinnäytetyöni valmistumista.

Ystävällisin terveisin,

Vuokko Suvanto
vuokko.suvanto@edu.karelia.fi
Ikäosaamisen kehittäminen ja johtaminen
Karelia-ammattikorkeakoulu

Fokusryhmähaastatteluiden runko

1. Osallistujien taustatiedot lyhyesti:

- Kuvailkaa lyhyesti koulutustaustanne
- Kuvailkaa lyhyesti työhistoriaanne
- Kuinka kauan olette olleet nykyisessä työssänne?

2. Perehdytyksen sisällöt

- Millainen vastaanotto ensimmäisenä työpäivänä oli?
- Millainen perehdytysuunnitelma tehtiin?
- Millaisia sisältöjä perehdytykseen kuului?

3. Perehdyttäjät

- Oliko nimetty perehdyttäjä/perehdyttäjät? Millaisia kokemuksia perehdyttäjistä?
- Millainen kuva perehdyttäjien suhtautumisesta omaan työhönsä välittyi?
- Millainen kuva perehdyttäjien asiantuntemuksesta välittyi?
- Kuinka perehdytystä oli resursoitu? Oliko perehdyttäjällä riittävästi aikaa perehdyttämiseen?

4. Käytetyt perehdytysmateriaalit

- Millaisia perehdytysmateriaaleja oli käytössä?
- Tarkistuslistat? Perehdytyskansiot? Materiaalien ajantasaisuus?

5. Perehdytyksen onnistuminen

- Kuinka kauan perehdytys kesti?
- Kuinka monikulttuurisuuden huomioiminen on tullut esiin perehdytyksessä?
- Millaisia tunteita perehdytyksen aikana/jälkeen heräsi?
- Millainen mielikuva työyksiköstä muodostui perehdytyksen aikana?

6. Onko perehdytyksen kehittäminen aiheellista? Miten perehdytystä tulisi kehittää?

Fokusryhmähaastatteluiden PowerPoint-esitys

FOKUSRYHMÄHAASTATTELUT

7/2023

- ▶ Vuokko Suvanto
- ▶ 2204802
- ▶ SIYS
- ▶ Ikäosaamisen kehittäminen ja johtaminen (YAMK)
- ▶ Karelia-ammattikorkeakoulu

- ▶ Opinnäytetyö, jonka tavoitteena on selkiyttää perehdytysprosessia ikäihmisten asumispalveluissa Kainuun hyvinvointialueella
- ▶ Tuotoksena yhtenäinen perehdytyksen toimintamalli
- ▶ Toimeksiantajana [REDACTED]
- ▶ Ohjaajana [REDACTED] (Kainuun hva) ja [REDACTED] (Karelia-amk)
- ▶ Haastatteluiden tavoitteena:
 - ▶ Kartoittaa perehdytyksen nykytilaa
 - ▶ Kerätä tietoa ja ehdotuksia, kuinka perehdytystä tulisi kehittää

HAASTATTELUN TAUSTATIEDOT

- ▶ Haastattelu tallennetaan ja myöhemmin litteroidaan
- ▶ Litterointivaiheessa nimet jäävät pois aineistosta
- ▶ Aineistosta kootaan yhteenveto ja katkelmia haastattelusta voidaan käyttää osana opinnäytetyöraporttia → **haastateltuja ei voida tunnistaa raportista**
- ▶ Nauhoitteet ja litteroidut tekstit ovat ainoastaan haastattelijan käytössä, ne hävitetään opinnäytetyön valmistuttua
- ▶ Osallistuminen on vapaaehtoista ja osallistumalla tähän haastatteluun annatte suostumuksen edellä kuvattuun aineiston käyttöön

HAASTATTELUAINEISTON KÄSITTELY

Fokusryhmähaastatteluiden PowerPoint-esitys

Koulutustausta

Työhistoria
lyhyesti

Kuinka kauan
olette olleet
nykyisessä
työpaikassanne?

OSALLISTUJIEN TAUSTATIEDOT TIIVIISTI

PEREHDYTYKSEN SISÄLLÖT

PEREHDYTTÄJÄT

Fokusryhmähaastatteluiden PowerPoint-esitys





SUURET KIITOKSET
OSALLISTUMISESTANNE!

1. ja 2. innopajan PowerPoint-esitys



Perehdytyksen innopajat 7.12. 2023

1. Työntekijät klo 13-14
2. Esihenkilöt klo 14-15

Innopajojen taustatiedot

- Opinnäytetyö, jonka tavoitteena on selkiyttää perehdytysprosessia ikäihmisten asumispalveluissa Kainuun hyvinvointialueella
- Tuotoksena yhtenäinen perehdytyksen toimintamalli
- Toimeksiantajana palvelualuepäällikkö [REDACTED]
- Ohjaajana [REDACTED] (Kainuun hva) ja [REDACTED] (Karelia-amk)

Vuokko Suvanto 7.12.2023

Innopajojen aineiston käsittely

- Innopajat tallennetaan
- Aineistosta kootaan yhteenveto ja katkelmia keskustelusta voidaan käyttää osana opinnäytetyöraporttia → osallistujia ei voida tunnistaa raportista
- Tallenteet ovat ainoastaan opinnäytetyön tekijän käytössä. Niitä käsitellään ja säilytetään luottamuksellisesti ja ne hävitetään opinnäytetyön valmistuttua
- Osallistuminen on vapaaehtoista ja osallistumalla tähän Innopajaan annatte suostumuksen edellä kuvattuun aineiston käyttöön



Vuokko Suvanto 7.12.2023

1. ja 2. innopajan PowerPoint-esitys

Innopajan kulku

- Innopajojen tavoitteena:
 - Koota keskeisten toimijoiden kehittämisideoita käytännössä toimivan perehdytyksen toimintamallin luomiseksi
- Haastatteluiden tulokset lyhyesti
- Ideointi pienryhmissä/pareittain teemoittain ja tulosten kokoaminen
- Loppukeskustelu

Vuokko Suvanto 7.12.2023



Haastatteluiden tulokset

- Kolme keskeisintä teemaa nousi esille:
 1. Perehdytyksen resurssit
 2. Perehdytyssuunnitelma
 3. Perehdyttäjän rooli

Vuokko Suvanto 7.12.2023



Teema 1: Perehdytyksen resurssit

- Montako vuoroa ylimääräisenä?
- Montako yhteistä vuoroa perehdyttäjän kanssa?
- Miten riittävät resurssit varmistetaan?
- Ideat:

Vuokko Suvanto 7.12.2023



1. ja 2. innopajan PowerPoint-esitys

Teema 2:
Perehdytys suunnitelma

- Millaisia asioita perehdytys suunnitelmassa pitäisi olla?
- Kenen/keiden vastuulla laatiminen?
- Mitä keinoja perehdytyksen ohjaamiseksi?
 - Perehdytyslomake?
- Seuranta
 - Aikataulu ja keinot
 - Kenen vastuulla?
- Ideat:



Vuokko Suvanto 7.12.2023

Teema 3: Perehdyttäjän rooli

- Kenestä perehdyttäjä?
- Perehdyttäjän asenne?
- Perehdyttäjän tehtävät?
- Ideat:



Vuokko Suvanto 7.12.2023

Yhteenveto

- Ensi viikolla on seuraava yhteinen, kokoava innopaja, jossa kootaan perehdytyksen toimintamallin runko
- Kokoan ennen sitä teoretietoa, haastatteluiden tuloksia ja tämän päivän Innopajojen antia yhteen ja ensi viikon pajassa muodostetaan niiden pohjalta yksi yhtenäinen perehdytyksen toimintamalli



Vuokko Suvanto 7.12.2023

1. ja 2. innopajan PowerPoint-esitys

**Suuret kiitokset
osallistumisestanne!**

**Lämpimästi tervetuloa
kokoavaan Innopajaan
to 14.12. klo 13-14!**



Vuokko Suvanto 7.12.2023

Kokoavan innopajan PowerPoint-esitys



Innopajan taustatiedot

- Opinnäytetyö, jonka tavoitteena on selkiyttää perehdytysprosessia ikäihmisten asumispalveluissa Kainuun hyvinvointialueella
- Tuotoksena yhtenäinen perehdytyksen toimintamalli
- Toimeksiantajana palvelualuepäällikkö [REDACTED]
- Ohjaajana [REDACTED] (Kainuun hva) ja [REDACTED] (Karelia-amk)



14.12.2023

Vuokko Suvanto

Innopajan aineiston käsittely

- Innopaja tallennetaan
- Aineistosta kootaan yhteenveto ja katkelmia keskustelusta voidaan käyttää osana opinnäytetyöraporttia → osallistujia ei voida tunnistaa raportista
- Tallenne ovat ainoastaan opinnäytetyön tekijän käytössä. Sitä käsitellään ja säilytetään luottamuksellisesti ja se hävitetään opinnäytetyön valmistuttua
- Osallistuminen on vapaaehtoista ja osallistumalla tähän Innopajaan annatte suostumuksen edellä kuvattuun aineiston käyttöön



14.12.2023

Vuokko Suvanto

Kokoavan innopajan PowerPoint-esitys

Innopajan tavoite

- Innopajan tavoitteena:
 - Koota keskeisten toimijoiden kehittämideoita käytännössä toimivan perehdytyksen toimintamallin luomiseksi



14.12.2023

Vuokko Suvanto

Kenelle perehdytystä?

Teoria:

- Perehdytys on jokaisen työntekijän oikeus työturvallisuuslakiin (2002/738) nojaten
- Myös lyhyt- ja osa-aikaiset työntekijät ja kesäsijaiset oikeutettuja saamaan
- Koko työyhteisölle esim. Työtaturman tai läheltä piti –tilanteen jälkeen
- Uusien työvälineiden tai –menetelmien käyttäjille (STTK 2023.)
- Pitkältä vapaalta palaavalle
- Työtehtäviä vaihtavalle (Joki 2021.)

Haastattelut:

- Uusi työntekijä tarvitsee perehdytystä vaikka olisikin paljon aiempaa työkokemusta
- Pidemmän poissaolon jälkeen tarvitaan myös perehdytystä

Muuta:

14.12.2023

Vuokko Suvanto

Kuka perehdyttää?

Teoria:

- Esihenkilöllä päävastuu (Mertanen 2015, 63–64)
- Uusi työntekijä myös vastuussa (Pihlavirta 2018, 19).
- Perehdyttäjäksi valitaan motivoituneita, innostuneita työntekijöitä
- Kokeneet työntekijät voivat olla hyviä perehdyttäjiä, mutta myös uudet, vastoitain perehdytetyt työntekijät (Joki 2021.)

Haastattelut:

- Nimetty perehdyttäjä koetaan tarpeelliseksi
- Olisi hyvä, jos sama perehdyttäjä voisi olla muutaman vuoron yhdessä → perehdytyksestä muodostuu kokonaisuus
- Hyvälle perehdyttäjälle palkkio
- Työntekijän oma aktiivisuus

Innopajat 1:

- Työntekijän oma aktiivisuus
- Nimetty perehdyttäjä hyvä olla
- Vapaaehtoisuus
- Aikaa perehdyttää
- Palkkio hyvästä perehdytyksestä
- Perehdyttäjä tekee työtä parina uuden työntekijän kanssa
- Perehdytysvastaavat

Innopaja 2:

- Perehdyttämismotivaatio huomioidaan perehdyttäjän valinnassa.
- Mahdollisuus kieltäytyä perehdyttämisestä ja vaihtaa perehdyttäjää.
- Huomioidaan työaikaprosentti ja millaisia vuoroja työntekijä tekee kun valitaan perehdyttäjää

Muuta:

14.12.2023

Vuokko Suvanto

Kokoavan innopajan PowerPoint-esitys

Perehdytyksen kesto

Teoria: <ul style="list-style-type: none"> • Usein koeajan mittainen • Riittävästi aikaa, jotta voidaan antaa tietoa riittävän pienissä osissa (Hyppänen 2013, 220.) • Lyhytaikaisessa työsuhteessa lyhyempi • Työntekijän tausta (ikä, koulutus, työhistoria) vaikuttaa (Joki 2021.) • Perehdytys on valmis, kun työntekijä itse kokee niin (Viitala 2021, 99.) 	Haastattelut: <ul style="list-style-type: none"> • Joillakin haastatelluista oli ollut sovittu aika keskustelulle perehdytyksen onnistumisesta 1 kk-3kk • Useimmilla ei oltu sovittu perehdytyksen seurannasta, eikä heillä ollut tietoa siitä kuinka kauan perehdytys oli kestänyt vai oliko se missään vaiheessa tullut päätökseen 	Innopajat 1: <ul style="list-style-type: none"> • 3 kk? Innopaja 2: <ul style="list-style-type: none"> • 3 kuukautta aikaa täyttää perehdytyslomake
Muuta: <ul style="list-style-type: none"> • Ohjaaja: 2kk voisi olla hyvä kesto 		
<p style="text-align: left; margin: 0;">14.12.2023</p> <p style="text-align: right; margin: 0;">Vuokko Suvanto</p>		

Monikulttuurisuus

Teoria: <ul style="list-style-type: none"> • Kielelliset haasteet, kulttuurisidonnaiset tavat ja odotukset työpaikkaa ja työkavereita kohtaan voivat vaihdella (esim. aikakäsitys, sukupuoliroolit). (Repo Ravanti & Pääkkönen 2015,19.) 	Haastattelut: <ul style="list-style-type: none"> • Muutamilla työntekijöillä oli kokemusta monikulttuurisista perehdytystilanteista → kielimuuri tuottanut ongelmia, muuten sujunut hyvin
Muuta: <ul style="list-style-type: none"> • Ohjaaja: Kaikilla samanlainen perehdytysprosessi, pyritään käyttämään työkielenä suomea, varmistettava kuitenkin, että ohjeet on ymmärretty 	
<p style="text-align: left; margin: 0;">14.12.2023</p> <p style="text-align: right; margin: 0;">Vuokko Suvanto</p>	

Perehdytyksessä käytettävät materiaalit

Teoria: <ul style="list-style-type: none"> • Perehdytyspaketti työntekijälle tutustuttavaksi, esim. jo rekrytointipäätöksen yhteydessä (Viitala 2021, 98). • Kirjalliset ohjeet • Kuvalliset tai video-opastukset helpommin sisäistettäviä (Mertanen 2015, 63–64). • Sähköiset perehdytysmateriaalit (helpompi päivittää) (Vetovoimainen vanhustyö -hanke 2022.) 	Haastattelut: <ul style="list-style-type: none"> • Perehdytyslomakkeita käytössä yksiköissä: ei kuitenkaan kaikissa yksiköissä sama. Koettiin, että olisi hyvä olla ikäihmisten asumispalveluille oma räätälöity lomake. Osa toivoi yksikkökohtaista lomaketta • Perehdytyskansioita oli joissakin yksiköissä – niiden käyttö kuitenkin vähäistä ja epäily ovatko ajan tasalla • Omavalvontasuunnitelman hyödyntäminen • Sähköisiä perehdytysmateriaaleja ei käytössä 	Innopajat 1 <ul style="list-style-type: none"> • Perehdyttämissuunnitelma: • Perehdyttäjä ja perehdytettävä allekirjoittaa ja laittaa päivämäärän käsitellyn osion kohdalle • Aikataulutettu, palautetaan esihenkilölle Innopaja 2 <ul style="list-style-type: none"> • Perehdytysuunnitelmalomake • Muokattu niin että merkitty, kuka perehdyttää mitään • Voisi lisätä esim. Oppiportin koulutukset esim. infektioiden torjunta, potilasturvallisuus, Vanhusten lääkehoito
Muuta: Hva:n perehdytysuunnitelmalomake. Löytyy Kaimasta (näytä) → Käyttöön kaikkiin yksiköihin?		
<p style="text-align: left; margin: 0;">14.12.2023</p> <p style="text-align: right; margin: 0;">Vuokko Suvanto</p>		

Kokoavan innopajan PowerPoint-esitys

Perehdytysprosessi: 1. Informointi ennen työhön tuloa

Teoria:

- Alkaa jo työhaastattelussa, kun kerrotaan työpaikasta ja -tehtävästä
- Valintapäätöksen yhteydessä informoidaan työn aloittamisesta ja työn yksityiskohdista
- Mahdollisuus käydä keskustelemassa esihenkilön kanssa ennen varsinaista työn aloitusta (Viitala 2021, 98–99.)

Haastattelut:

- Vierailu työpaikalla ennen varsinaista työaloitusta on hyvä käytäntö

Muuta:

14.12.2023

Vuokko Suvanto

Perehdytysprosessi: 2. Vastaanotto

Teoria:

- Uudelle työntekijälle pyritään välittämään tunne, että tervetullut → suuri psykologinen merkitys (Viitala 2021, 98.)
- Kerrotaan työntekijän osuus organisaation strategian ja tavoitteiden toteuttamisessa
- Perehdytysprosessin kuvaus, perehdytyksen aikataulu ja seuranta (Joki 2021.)

Haastattelut:

- Perehdytyksen seuranta tärkeää
- Suurin osa koki vastaanoton olleen hyvä, muutamille oli tullut ei tervetullut-olo

Muuta:

14.12.2023

Vuokko Suvanto

Perehdytysprosessi: 3. Työsuhteiden perehdyttäminen

Teoria:

- Tulisi toteuttaa ensimmäisten työpäivien aikana
- Työsopimus
- Palkka
- Työajat, poissaolosäännöt
- Tietosuojasopimukset
- Henkilöstöjohtamisen tietojärjestelmät, työterveyshuolto, työhyvinvointia ylläpitävä toiminta, sosiaalililat (Viitala 2021, 99.)

Innopaja 1:

- Suunniteltu kuka perehdyttää mitään
- Opiskelijoiden perehdytyslomake:
- Tilojen esittely, työyhteisö, esimies, työryhmän jäsenet ja työterveyshuolto

Muuta:

14.12.2023

Vuokko Suvanto

Kokoavan innopajan PowerPoint-esitys

Perehdytysprosessi: 4. Työnopastus

Teoria: <ul style="list-style-type: none"> • Odotukset työssä • Missä määrin voi tehdä työtä koskevia päätöksiä. • Työn sisältö, laitteet, välineet sekä työympäristö ja -toverit. • Turvallisuuteen liittyvien asioiden sekä poikkeustilanteissa toimimisen ohjeistus. (Viitala 2021, 99.) 	Haastattelut: <ul style="list-style-type: none"> • Monet olivat joutuneet suoraan vahvuuteen töihin → tunne, että ovat työkavereilleen taakkana ensimmäisinä päivinä • Työn opastuksessa olisi hyvä, että olisi yksi nimetty perehdyttäjä → useiden työtovereiden erilaiset työskentelytavat aiheuttavat sekaannusta 	Innopaja 1 <ul style="list-style-type: none"> • 5 yhteistä vuoroa perehdyttäjän kanssa • 2 aamua, 2 iltavuoroa, 1 yö ylimääräisenä • Työvuorosuunnittelun kehittäminen • Opiskelijoiden perehdytyslomake: • Arjen käytännöt: Aikataulu, työtehtävät • Toimintatavat ja periaatteet: asiakaslähtöisyys, voimavaralähtöisyys, toimintakykyä tukeva työskentelytapa, elämäntapa, elämisen toiminnot ja RAI Innopaja 2 <ul style="list-style-type: none"> • Tavoitteena kolme vuoroa ylimääräisenä ja perehdyttäjien kanssa. • Riippuen koulutuksesta ja aiemmasta työkokemuksesta • Yövuoroon vasta 1-2kk työsuhteen jälkeen. Perehdytysyö ennen sitä
Muuta:		
<p>14.12.2023 Vuokko Suvanto</p>		

Muuta huomioitavaa

Teoria: <ul style="list-style-type: none"> • Kannustaminen kaksisuuntaiseen perehdytykseen → Uusi työntekijä kokee olevansa arvokas työnantajalleen (Hyppänen 2013, 221) • Onnistunut perehdytys sitouttaa uuteen työpaikkaan (Joki 2021). • Toimivalla perehdytyksellä voidaan parantaa työpaikan veto- ja pitovoimaa (Vetovoimainen vanhustyö -hanke 2022). 	Haastattelut: <ul style="list-style-type: none"> • Perehdytyksessä on muistettava, että samalla 'myydään' työpaikkaa, hva:ta ja vanhuspuolta 	Innopaja 1 <ul style="list-style-type: none"> • Perehdytetyiltä kysytään onko havainnut perehdyttämisen kehittämistarvetta yksikössä
Muuta:		
<p>14.12.2023 Vuokko Suvanto</p>		

Yhteenveto

- Tämän pohjalta kootaan perehdytyksen toimintamalli, joka valmistunee tammikuussa 2024.
- Teen vielä lyhyen toimintamallin esittelyvideon, jota voitte hyödyntää yksiköissänne, esimerkiksi talo- tai tiimipalavereissa
- Opinnäytetyöraportin valmistumisen tavoiteaikataulu on helmikuun -24 loppuun mennessä, jolloin opinnäytetyö tulisi julkaistavaksi huhtikuussa -24



Kokoavan innopajan PowerPoint-esitys

Lähteet

- Hyppänen, R. 2013. Esimiesosaaminen. Liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita.
- Joki, M. 2021. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki: Kauppakamari
- Mertanen, V. 2015. Työturvallisuuden perusteet. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Pihlavirta, H. 2018. Perehdytystä laadukkaasti. Pro Terveys 5/2018. 18-19.
- Repo, S., Ravantti, E. & Pääkkönen, R. 2015. Johda tuottavasti. Opas työhyvinvoinnin ja tuottavuuden lisäämiseksi esimiestyön keinoin. Helsinki: Työterveyslaitos.
- STTK. 2023. Perehdytys. <https://tyoelamaan.fi/tyosuhde/perehdytys/>. 6.5.2023.
- Vetovoimainen vanhustyö -hanke. 2022. Vanhustyön vetovoimamalli. <https://vetovoimainenvanhustyo.fi/vanhustyon-vetovoimamalli/>. 3.5.2023.
- Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen: Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Helsinki: Edita.

14.12.2023

Vuokko Suvanto



**Suuret kiitokset
osallistumisestanne!**

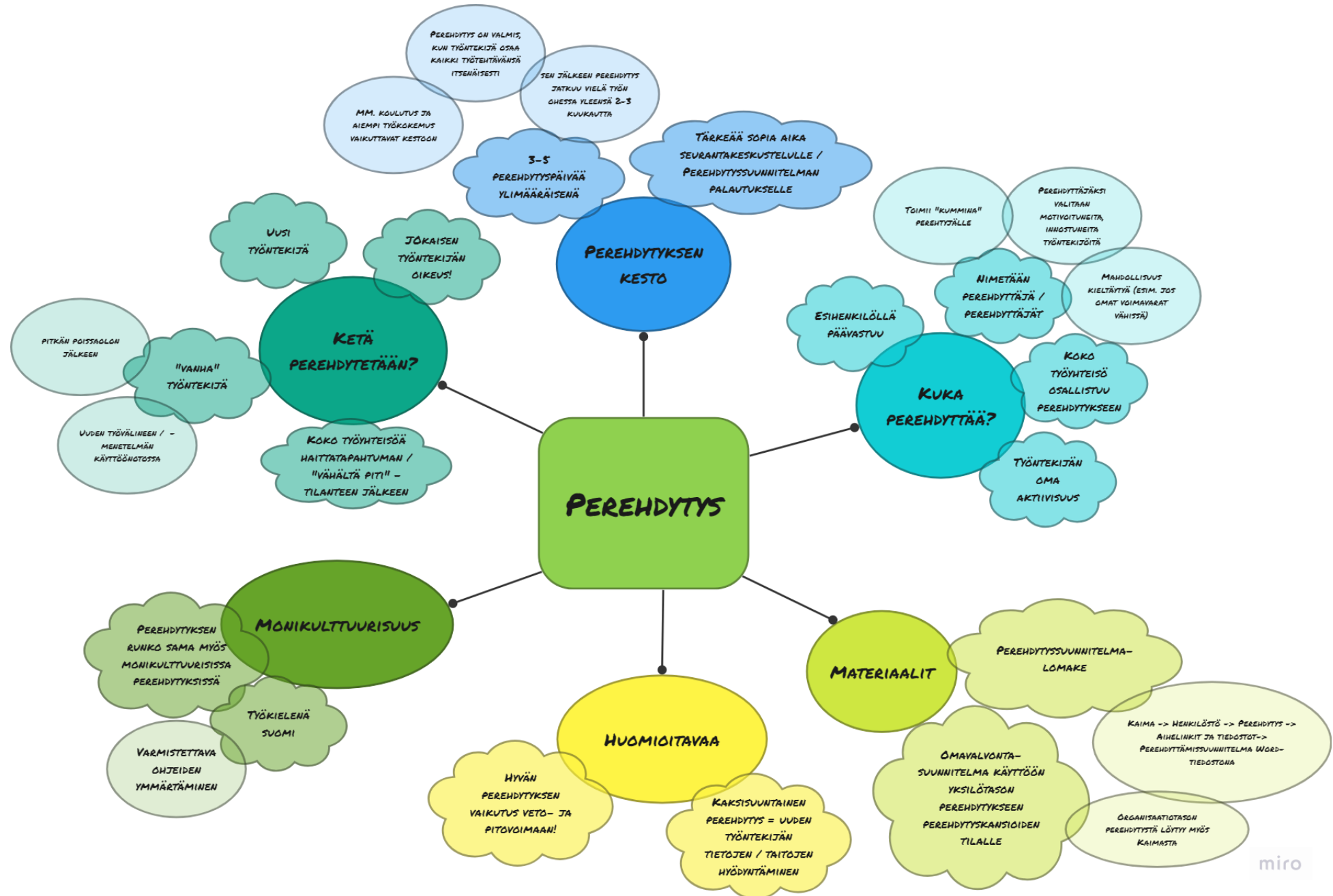
**Rauhaisaa, levollista
joulunaikaa!**

14.12.2023

Vuokko Suvanto



Perehdytyksen toimintamalli



Perehdytyksen toimintamalli

