



SPR:n Nuorten turvatalojen perehdytysmateriaalin kehittäminen

Lotta Gillsten

2024 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

SPR:n Nuorten turvatalojen perehdytysmateriaalin kehittäminen

Lotta Gillsten
Terveystenhoitaja (AMK)
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2024

Lotta Gillsten

SPR:n Nuorten turvatalojen perehdytysmateriaalin kehittäminen

Vuosi 2024

Sivumäärä 233

Opinnäytetyön tarkoituksena oli päivittää SPR:n Nuorten turvatalojen perehdytysmateriaaleihin ohjeistus, jonka avulla perehdyttävät pääsevät luomaan itselleen profiilin oma-järjestelmään. Tavoitteena oli luoda perehdytyksen tueksi laadukas, helppokäyttöinen ja selkeä ohje, joka on helposti saavutettavissa kaikille sitä tarvitseville.

Materiaalin sisältö on tehty toimeksiantajan tarpeiden ja toiveiden mukaan sekä opinnäytetyön kirjallisen teoreettisen osuuden aihepiirit mielessä pitäen. Materiaalit toteutettiin suomeksi, helppolukuisiksi ja ytimekkääksi kokonaisuudeksi. Valmiissa tuotoksessa apuna käytettiin värejä sekä kuvia ilmeen yhtenäistämiseksi. Tarve materiaalien päivittämiselle oli lähtöisin toimeksiantajalta, Suomen Punaisen Ristin Nuorten turvataloilta.

Opinnäytetyön aiheeksi rajautui perehdytys ja selkeä ohje perehdytyksen tukena, koska aihe on oleellinen osa onnistunutta työelämää sekä perehdytysmateriaalina hyödyllinen opiskelijoille, vapaaehtoisille sekä ammattilaisille. Aihe on tärkeä, sillä se vaikuttaa työelämään ja työhyvinvointiin, jotka ovat merkittävässä roolissa valtaosan elämää monessa eri elämäntilanteessa.

Kohderyhmä tässä tapauksessa tarkoittaa vapaaehtoisia, opiskelijoita sekä työntekijöitä, jotka toimivat toimeksiantajan eli SPR:n alla Nuorten turvataloilla. Kohderyhmältä pyydettiin palautetta opinnäytetyöstä. Valmista, päivitettyä tuotosta arvioitiin palautekyselyllä, joka suunnattiin Nuorten turvatalojen vapaaehtoisille ja työntekijöille. Sähköisen palautekyselyn avulla kerätyistä vastauksista ilmeni, että ohjeistus koettiin pääasiassa toimivaksi ja helposti käytettäväksi. Palautteen perusteella voitiin todeta ohjeistuksesta olleen hyötyä osana perehdytystä. Voitiin myös todeta ohjeistuksen antaneen perehtyjille enemmän mahdollisuuksia toimia itsenäisemmin heti perehdytysprosessin aikana. Johtopäätöksenä todettiin, että opinnäytetyölle asetetut tavoitteet täyttyivät hyvin.

Asiasanat: perehdytys, perehdyttäminen, työhyvinvointi, ohjeistus

Lotta Gillsten

Development of orientation materials for Red Cross Finland's Youth Shelters

Year 2024

Pages

233

The purpose of the thesis was to update instructions of the orientation materials for Red Cross Finland's Youth Shelters to help trainees create a profile for themselves in Oma Punainen Risti. The purpose was to create high-quality, easy-to-use and clear instruction to support the orientation, which is easily accessible to everyone in need. The content of the material has been made according to the needs and wishes of the client and keeping in mind the topics of the written theoretical part of the thesis. The aim of the thesis was to improve the quality of orientation, unify the orientation process and increase the capabilities of the trainees for independent action. The main goal of updating the instructions was to guarantee an up-to-date and uniform orientation for the volunteers, students and employees of the Youth Shelters. When updating the material, equality and everyone's right to high-quality training have been considered. The materials are implemented in Finnish, as an easy-to-read and concise entity. In the finished product, colors and images are used to unify the look. The need to update the materials originates from the client, the Red Cross Finland's Youth Shelters.

The topic of the thesis was limited to orientation and the digital tools of orientation, because the topic is an essential part of a successful working life and as an orientation material useful to students, volunteers and professionals. The topic is important, because it affects working life and well-being at work, which play a significant role in the lives of vast majority of people in many different life situations.

The target group in this case means volunteers, students and employees who work for the client, Red Cross Finland, at the Youth Shelters. The target group was asked for feedback on the thesis. The finished, updated output was evaluated with a feedback survey aimed at the volunteers and employees of the Youth Shelters. From the answers collected using the electronic feedback survey, it emerged that the instructions were perceived to be mainly functional and easy to use. Based on the feedback, it can be concluded that the instructions are useful as part of the orientation. It can also be concluded that the instructions give trainees more opportunities to act more independently already during the training process. As a conclusion, it can be stated that the objectives set for the thesis were well met.

Keywords: orientation, introduction, well-being at work, instructions

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Perehdytys	7
2.1	Perehdyttäminen	7
2.2	Työnopastus	8
2.3	Digitaaliset apuvälineet osana perehdytystä.....	9
2.4	Perehdytyksen merkitys osana työhyvinvointia.....	10
2.5	Lainsäädäntö	11
3	Hyvän ohjeistuksen tekeminen.....	11
4	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet	12
5	Opinnäytetyön työelämäkumppani	12
6	Opinnäytetyön toteutus.....	13
6.1	Toiminnallinen opinnäytetyö.....	13
6.2	Tuotoksen suunnittelu, toteutus ja sisältö	14
6.3	Tuotoksen ja toteutuksen arviointi.....	14
7	Pohdinta	15
7.1	Opinnäytetyön tulosten ja prosessin tarkastelu	16
7.2	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	16
7.3	Hyödynnettävyys ja jatkokehittäminen.....	17
	Lähteet	18
8	Liitteet	22
8.1	Liite 1	22
8.2	Liite 2	23

1 Johdanto

Perehdytys on prosessi, joka on tärkeä tekijä työturvallisuuden, työn sujumuuden sekä työkyvyn kannalta. Perehdytystä tarvitaan aina silloin, kun työtehtävät ja -menetelmät muuttuvat. (Työterveyslaitos 2024a.) Hyvin toteutetun perehdyttämisen myötä työntekijä oppii työtehtävänsä nopeammin ja virheiden, tapaturmien sekä onnettomuuksien riskit pienenevät (Työsuojelu 2022). Puuttuvat, epäselvät tai ristiriitaiset ohjeistukset aiheuttavat usein lisätyötä, sillä tietoa saatetaan joutua korjaamaan jälkikäteen. Tilannekuva saattaa vääristyä ja näin hankaloittaa päätöksentekoa, joka taas vaikuttaa negatiivisesti niin yksilön työskentelyyn kuin koko organisaation toimintaan ja tulokseen. (Työterveyslaitos 2024a.)

Tämä opinnäytetyö käsittelee perehdytystä, työhyvinvointia sekä hyvän ohjeistuksen tuottamista. Opinnäytetyön tuotoksena syntyikin päivitetty ohjeistus osaksi Suomen Punaisen Ristin Nuorten turvatalojen perehdytysmateriaaleja. Materiaali on suunnattu vapaaehtoisille, työntekijöille sekä opiskelijoille hyödynnettäväksi. Opinnäytetyön työelämäkumppanina toimii Suomen Punainen Risti, tarkemmin sen alla toimivat Nuorten turvatalot. Suomen Punainen Risti on humanitaarinen avustusjärjestö. SPR on yksi Suomen suurimmista vapaaehtoisjärjestöistä. (SPR 2024a.) Tarve materiaalien päivittämiselle on lähtöisin toimeksiantajalta, Suomen Punaisen Ristin Nuorten turvataloilta.

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan perehdytystä prosessina, jonka laadukas onnistuminen parantaa uuden työntekijän viihtyvyyttä, työhyvinvointia sekä jaksamista työssä. Kirjallinen perehdytysmateriaali mahdollistaa itsenäistä oppimista sekä toimii muistin tukena perehdyttäjälle. Myös perehdytyksen merkitys osana työhyvinvointia nousee tässä opinnäytetyössä esiin yhtenä teoriapohjan teemoista, sillä työhyvinvointi on yksi iso tekijä työn viihtyvyyden ja kestävien työpaikkojen sekä työsuhteiden rakentamisen kannalta.

Näihin aiheisiin perehtyminen on hyödyllistä tulevaisuuden työelämää ajatellen, sillä prosessi tarjoaa mahdollisuuden oppia perehdyttämisestä ja työhyvinvoinnista lisää. Tämän opinnäytetyön kaltainen prosessi toimii hyvänä harjoituksena laajan ja itsenäisen työn hallitsemisen suhteen. Opinnäytetyö on hyvä tilaisuus luoda merkityksellinen kehittämistyö yhteistyökumppanille.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli päivittää SPR:n Nuorten turvatalojen perehdytysmateriaaleihin ohjeistus, jonka avulla perehdytettävät pääsevät luomaan itselleen profiilin oma-järjestelmään. Tavoitteena oli luoda perehdytyksen tueksi laadukas, helpokäyttöinen ja selkeä ohje, joka on helposti saavutettavissa kaikille sitä tarvitseville. Materiaalin sisältö on tehty toimeksiantajan tarpeiden ja toiveiden mukaan sekä opinnäytetyön kirjallisen teoreettisen osuuden aihepiirit mielessä pitäen. Materiaalit

toteutetaan suomeksi, helppolukuiseksi ja ytimekkääksi kokonaisuudeksi. Valmiissa tuotoksessa apuna käytetään värejä sekä kuvia ilmeen yhtenäistämiseksi. Ohjeistuksen päivittäminen osana perehdytysmateriaalien isompaa päivitysprosessia toimeksiantajan tarpeita vastaavaksi edellytti aktiivista yhteistyötä toimeksiantajan kanssa.

2 Perehdytys

Tässä kappaleessa käsitellään perehdyttämistä ja työnopastusta sekä näihin liittyvä lainsäädäntöä. Tarkastellaan myös perehdytyksen vaikutusta työhyvinvointiin sekä sivutaan lyhyesti digitaalisia apuvälineitä osana perehdytystä.

2.1 Perehdyttäminen

Perehdytyksellä tarkoitetaan niitä toimenpiteitä, joita hyödyntäen työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen toimintatavat, ihmiset ja työhön liittyvät odotukset (Työturvallisuuskeskus 2024). Työntekijällä on velvollisuus noudattaa työnantajan antamia ohjeita ja työnantajan on seurattava ohjeiden noudattamista (Työsuojelu 2021). Perehdytysuunnitelmalla taas tarkoitetaan kokonaisuutta, johon on kirjattu kaikki ne asiat, joita uuden työntekijän halutaan oppivan. Usein perehdytystä antaa kokenut kollega, jolle kirjallinen perehdytysuunnitelma toimii muistia tukien ja näin saadaan myös varmistettua, että perehdytys on tasalaatuista, kun samat asiat perehdytetään kaikille uusille työntekijöille. (Eklund 2018, 77-78, 97-98.) Vertaisoppiminen sekä matalalla kynnyksellä avun ja neuvojen pyytäminen ovat tärkeä osa onnistunutta perehdytystä (Ojala & Meklin 2022, 211-212). Perehdyttäminen on jatkuva prosessi, johon sisältyy vastavuoroista oppimista ja keskustelua (Työterveyslaitos 2022).

Perehdytysprosessia työstetään pääasiassa olemassa olevan prosessin pohjalta, jolloin tärkeää on pohtia jo olemassa olevan perehdytysprosessin vahvuuksia sekä kehittämiskohteita. Valmiin perehdytysuunnitelman tulee olla perusteltu, jossa on selkeät organisaatiosta lähtöisin olevat tavoitteet. Sen tulee tukea käytännön työtä ja tukea asetettuihin tavoitteisiin pääsemistä. (Eklund 2018, 74-75.) Hyvä perehdytys vähentää työntekijän kokemaa stressiä sekä helpottaa sopeutumista uuteen työpaikkaan. Perehdytys luo perustan uuden työntekijän viihtyvyyteen, pysyvyyteen ja turvallisuuteen. Perehdyttämisessä on tärkeää huomioida, että uutta työntekijää ohjataan ja rohkaistaan kysymään, mikäli jokin asia on jäänyt epäselväksi. (Työsuojelu 2021.) Uuden työntekijän kanssa on suositeltavaa tehdä osaamiskartoitus heti työsuhteen alussa, sillä tällä tavoin perehdytykseen kuuluvia osa-alueita pystytään yksilöllisesti kohdentamaan (Eklund 2021, 103).

Kansainvälisessä hoitotyön tiedelehdessä julkaistussa tutkimuksessa osallistujina oli 70 sairaanhoitajaa. Tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella uusien sairaanhoitajien perehdytystä monikulttuurisessa ympäristössä perehdytysprosessin päivittämistä ajatellen.

Perehdytysprosessin toimivuutta sekä mahdollisia kehityskohteita kartoitettiin fokusryhmän ja palautekyselyiden avulla. Vastauksista pyrittiin löytämään yhdistäviä tekijöitä, joiden avulla perehdytysprosessia voitiin parantaa. Tutkimuksen pääasiallisena tuloksena huomattiin päivitetyn perehdytysohjelman positiiviset vaikutukset uusiin työntekijöihin sekä heidän osaamistasonsa kehittymiseen. Tästä pystyttiin päättämään, että perehdytysohjelmien suunnitteleminen uusien työntekijöiden sitouttamiseksi ja positiivisten kokemusten luomiseksi on hyödyllistä. Tutkimuksen myötä myös todettiin, että onnistuneen perehdytysprosessin avulla lisätään ammattilaiset kokonaisvaltaista pätevyyttä, ammattitaitoa sekä tietotaitoa. Hyvään perehdytysprosessiin sisältyy yleisen perehdytyskaavan lisäksi myös yksilöllisempää perehdytystä. (Lalithabai, Ammar, Alghamdi & Aboshaiqah 2021.)

Perehdytysprosessin suunnittelussa voi olla hedelmällistä käyttää luovuutta, sillä prosessi on mahdollisuus parantaa työpaikan toimintatapoja. Perinteisellä perehdytysmallilla pyrkimyksenä on siirtää organisaation sisäisiä toimintatapoja sellaisenaan eteenpäin uudelle työntekijälle, vaikka uuden perehdyttävän saapuminen tarjoaisikin otollisen hetken tarkastella vanhaa perehdytysprosessia kriittisesti. (Eklund 2021 119-120.) Onnistunut perehdytys vähentää rekrytoinnin aiheuttamia kuluja lisäämällä työhön sitoutumista (Kosonen 2019).

Perehdytysuunnitelmaa luodessa on tärkeä pohtia sen sisältämien asioiden järjestystä sekä sitä, minkä verran perehdyttäviin asioihin voidaan arvioida kuluvan aikaa. Suuntaa antavalla aikataululla mahdollistetaan perehdytyksen johdonmukaisuus ja loogisuus. Ennalta on syytä myös miettiä sitä, kuinka tarkasti tietty tehtävä on tarpeellista opastaa ja kuinka nopeasti prosessissa voidaan edetä. (Eklund 2018, 77-78, 97-98.)

2.2 Työnopastus

Työnopastukseen on hyvä sisällyttää ainakin työpaikan tavoitteiden ja toiminnan esittely, työntekijän työtehtävien ja työn tavoitteiden läpikäynti sekä se, keneltä uusi työntekijä voi pyytää apua ja lisätietoa työhön liittyvissä asioissa (Työterveyslaitos 2022). Työnopastus ja perehdytys kulkevat hyvin samansuuntaisesti, tarkastellen kuitenkin asiaa hieman eri näkökulmista. Työnopastus tarkoittaa käytännössä sitä, että varmistetaan työntekijän hallitsevan työtehtävän sekä työssä käytettävien välineiden ja koneiden käytön. Lisäksi työnopastukseen sisältyy työntekijän ohjaus siitä, että tämä osaa toimia poikkeus- ja häiriötilanteissa. (Työturvallisuuskeskus 2024.)

Esihenkilön vastuulla on suunnitella työnopastus sekä toteuttaa työnopastusta ja valvoa sen sujumista. Työnopastukseen liittyviä tehtäviä voidaan delegoida työntekijöille, mutta vastuu työnopastuksen ja perehdytyksen toteutumisesta ja sujumisesta säilyy esihenkilöllä. (Tehy 2022.) Työntekijöiden, jotka toimivat perehdyttäjän roolissa, ammattitaidosta tulee varmistua ja perehdyttäjät tulisivat valita sen mukaan, millaisia ajattelu- ja toimintatapoja toivotaan siirtyvän eteenpäin, sillä perehdyttäjältä siirtyy paljon hiljaista tietoa eteenpäin

(Eklund 2021, 119). Työnopastukseen liittyy olennaisesti myös perehdytyksen ja työnopastuksen arviointi yhdessä perehdyttävän kanssa. Perehdytyksen ja työnopastuksen onnistumista on hyvä arvioida yhdessä ja prosessista on hyvä kerätä palautetta. Perehdytysprosessia on tärkeä kehittää ja päivittää saadun palautteen pohjalta. (Työterveyslaitos 2022.)

Tärkeää on muistaa, että perehdyttämistä ja työnopastusta tarvitaan aina, kun työtavat, menetelmät ja prosessit muuttuvat ja päivittyvät (Työterveyslaitos 2022). Perehdytysprosessia kehitettäessä on hyvä pohtia erilaisia näkökulmia moniammatillisesti, jotta erilaisia näkökulmia saadaan useampia (Eklund 2018, 74-75).

2.3 Digitaaliset apuvälineet osana perehdytystä

Digitaalisen perehdytyksen hyöty on kouluttamisen mahdollistaminen niin isoille kuin pienillekin ryhmille eikä perehdytys ole aikaan tai paikkaan sidottua ja materiaaliin on mahdollista palata myös myöhemmin (Voutilainen 2019). Myös tasalaatuisuus nähdään etuna digitaalisessa perehdytyksessä (Saalasti 2019). Digitaalinen muutos on kiihtyvää kaikilla toimialoilla, joka puolestaan synnyttää uusia työpaikkoja sekä osaamistarvetta (Williams 2020, 7-8). COVID-19 levisi maailmanlaajuisesti pandemiaksi sulkien kouluja ja rajoittaen ihmisten liikkumista. Koronavirus nosti digitaalisten oppimisolustojen kysyntää yritysten siirtyessä etätöihin ja oppilaitosten siirtyessä etäopetukseen. (Long, Fangmei, Shanshan & Ming 2020, 502-504.)

Y- ja Z-sukupolven edustajat arvostavat ajasta ja paikasta riippumatonta oppimista (Jaipuria 2017). Opetusmateriaalien siirtäminen digitaaliseen muotoon antaa perehdyttävälle mahdollisuuden tutustua itsenäisesti opetusmateriaaliin. Muita, myös digitaalisesti toteutettavia, muotoja perehdytysmateriaaleille ovat erilaiset testit, pelit, ohjekirjat sekä videot. (Eklund 2018, 182-183.) Digitaaliset apuvälineet tulevat yhä enemmän osaksi perehdytystä, joka antaa uusia mahdollisuuksia ja ratkaisuja perehdytyksen toteutukseen. Digitaalisesti toteutettu perehdytys ei kuitenkaan korvaa kollegoiden välistä vuorovaikutusta tai käytännössä tapahtuvaa työnopastusta. (Eklund 2018, 79.)

Etätöiden ja sähköisten materiaalien vaikutuksia työhyvinvointiin on tutkittu kattavasti ja on huomattu, että erilaisilla sähköisillä työkaluilla on niin negatiivisia kuin positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin. Yksi näistä kaksoisvaikutteisista tekijöistä on saatavuus, sillä se saattaa aiheuttaa stressiä. Toisaalta jatkuva saatavuus nähdään myös positiivisena tekijänä, sillä se helpottaa viestintää sekä tiedonvaihtoa. (Ninaus, Diehl, Terlutter, Chan & Huang 2015.) Etänä toteutuvan työskentelyn on todettu antavan työntekijälle autonomiaa työskentely-ympäristön sekä ajan suhteen sekä lisäävän työntekijän mahdollisuuksia toimia joustavasti. Tämän on havaittu lisäävän työntekijän työn ja oman elämän välistä tasapainoa. (Kossek, Thompson & Lautsch 2015.)

2.4 Pehdytyksen merkitys osana työhyvinvointia

Työteho nousee ja työn laatu paranee, kun pehdytys on onnistunut ja työntekijä tietää tehtävänsä ja vastualueensa. Hyvin toteutetun pehdyttämisen myötä työntekijä oppii työtehtävänsä nopeammin ja virheiden, tapaturmien sekä onnettomuuksien riskit pienenevät. (Työsuojelu 2022.) Työuupumusta sekä työssä kuormittumista voidaan ennaltaehkäistä pehdyttämällä uusi työntekijä tehtäviinsä huolellisesti. Työntekijän stressiä vähentävät positiiviset onnistumisen ja oppimisen kokemukset pehdytyksen edetessä, lisäten samalla työntekijän kokemusta työyhteisöön kuulumisesta. (Sirkiä & Klen 2022.)

Puuttuvat, epäselvät tai ristiriitaiset ohjeistukset aiheuttavat usein lisätyötä, sillä tietoa saatetaan joutua korjaamaan jälkikäteen. Tilannekuva saattaa vääristyä ja hankaloittaa päätöksentekoa, joka taas vaikuttaa negatiivisesti niin yksilön työskentelyyn kuin koko organisaation toimintaan ja tulokseen. (Työterveyslaitos 2024a.)

Työn muokkaamista sujuvaksi ja turvalliseksi kutsutaan ergonomiaksi. Kognitiivisella ergonomialla tarkoitetaan työn tiedollisen puolen, esimerkiksi muistamisen, päätöksenteon ja kielellisten toimintojen ergonomiaa. Työn hyvä kognitiivinen ergonomia keventää aivojen kuormittumista ja sujuvoittaa työntekoa. (Työterveyslaitos 2024b.) Kognitiivinen ergonomia kattaa työn huolellisen suunnittelun sekä kuormitusta vähentävät työskentelytavat. Kognitiivisen ergonomian ollessa kunnossa, työstä palautuu paremmin. Kognitiivisella ergonomialla lisätään työhyvinvointia, sillä työn kuormittavuus vähenee työn ollessa hyvin suunniteltua ja sujuvaa (Työturvallisuuskeskus 2021). Tietotulvaa on tärkeää rajata, sillä se lisää stressiä ja työn kuormitusta. Työtapaturmat, läheltä piti -tilanteet sekä muistamisen ja huomaamisen virheet kasvavat tietotulvan paisuessa. (Työterveyslaitos 2024b.)

Ratkaisujen tekeminen helpottuu, kun käytössä on selkeät ohjeet, yhdessä sovitut toimintamallit sekä riittävästi tietoa ja tukea. Päätöksentekoon ja ongelmanratkaisuun käytetään runsaasti voimavaroja ja aikaa, mikäli tiedon saatavuus on heikkoa tai ohjeiden etsimiseen joutuu käyttämään runsaasti aikaa (Työturvallisuuskeskus 2021).

Konkreettiset tavoitteet ja jatkuva arviointi kuuluvat pehdytyksen runkoon, jota voidaan muokata yksilölliseksi, huomioiden pehdytettävän vahvuudet ja aiempi osaaminen sekä tulevat työtehtävät. Työntekijän ammatillista osaamista, työmotivaatiota, keskittymistä sekä itseluottamusta parannetaan sujuvalla, laadukkaalla pehdytyksellä. Myös psyykkisen kuormituksen ja stressin ennaltaehkäisyn ja vähentämisen kannalta hyvä pehdytys on tärkeää. (Voutilainen, Haapa & Jokiniemi 2019, 4, 11-12.)

Se, että organisaatio on hyvin johdettu, lisää työntekijöiden työhyvinvointia. Työhyvinvointia parantavia tekijöitä ovat myös pehdytyksen onnistuminen sekä itse työn turvallisuus ja työntekijän kokemus työn mielekkyydestä. (SuPer 2020.) Mikäli työnantajalla on resursseja,

voi uuden työntekijän perehdytyksen ajaksi järjestää enemmän työntekijöitä, jotta perehdytykseen jää enemmän aikaa. Opitun tiedon soveltamisen onnistuessa uudelta työntekijältä, voidaan todeta, että perehdytysprosessi on onnistunut. (Voutilainen ym. 2019.)

Työhyvinvointi on iso kokonaisuus, sillä työhyvinvointiin vaikuttavat esimerkiksi itse työ ja sen mielekkyys, työntekijän oma terveys, turvallisuus ja kokonaisvaltainen hyvinvointi. Hyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa ja sairauspoissaolojen määrä laskee. Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat muun muassa työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijöille. Työnantajan tehtävänä on huolehtia työympäristön turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta ja työntekijöiden tasavertaisesta kohtelusta. Työntekijä voi vaikuttaa työhyvinvoinnin edistämiseen monin tavoin, kuten edistämällä työyhteisön hyvää ja myönteistä ilmapiiriä sekä huolehtimalla omasta työkyvystään sekä ammatillisesta osaamisestaan. (STM 2022.)

2.5 Lainsäädäntö

Työturvallisuuslaissa on määritelty, että työntekijä on perehdytettävä työhönsä riittävästi, mutta perehdytyksen tarkkaa kestoa ei määritellä. Työnantajan on annettava tarvittavat tiedot työhön liittyvistä vaaratekijöistä, työolosuhteista ja -menetelmistä työn alkaessa sekä perehdytettävä työntekijä käytössä oleviin työvälineisiin. Perehdytyksessä annettua opetusta ja ohjausta voidaan tarvittaessa myöhemmin täydentää. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 14§.) Laissa on siis säädelty, että työnantajan tulee tarjota työntekijälleen riittävää ohjausta, opetusta ja opastusta. Työnantajan tulee huomioida työntekijän ikä, ammattitaito, kokemus, henkilökohtaiset ominaisuudet sekä työpaikan työolot. (Työsuojelu 2022.)

3 Hyvän ohjeistuksen tekeminen

Ohjeiden teossa on hyvä huomioida heti alussa, että selväksi käy, kenelle ohje on suunnattu ja mitä asiaa ohje koskee. Johdonmukaisesti etenemällä ohjeet ovat helpommin seurattavat ja ymmärrettävät. Välivaiheita ei tulisi jättää pois, vaikka ne saattaisivat tuntua ohjeen tekijän mielestä turhilta. Ohjeen käsittelemä aihe voi olla osalle jo tuttu, kun taas toisille asia on aivan uusi. Tällaisissa tilanteissa voi olla hyödyllistä pohtia myös vaihtoehtoa kahden ohjeen tekemisestä, toisesta pikaohje ja toisesta yksityiskohtaisempi, pidempi ohje. (Työterveyslaitos 2021.)

Ohjeen luetuttaminen ja testaus kohderyhmällä on hyödyllistä, sillä näin ohjeesta löydetään mahdolliset kehittämiskohdat helpommin. Ohjeiden teon pohjalla on pyrkimys yhtenäistää toimintatapoja. Mikäli tarkoituksena on muuttaa toimintatapaa, on ohje hyvä käydä yhdessä läpi. Samalla esiin saattaa nousta esimerkiksi tarkentavia kysymyksiä sekä

kehittämisehdotuksia. Yhteinen keskustelu myös sitouttaa uuteen toimintatapaan. (Työterveyslaitos 2021.)

Ohjeiden teossa on hyvä muistaa, että laadukkaassa ohjeessa käytetään useimmiten käskymuotoa. Helposti hahmotettavissa oleva ohje on helpommin sisäistettävä. Mikäli ohjetta luettaessa tunnistetaan ohjattavan toiminnan kannalta kaikki olennaiset tiedot sekä toiminnan vaiheet, voidaan ajatella ohjeen olevan onnistunut. Kun ohjetta laaditaan, on hyvä asettua lukijan asemaan, jotta kaikki vaiheet tulee huomioitua. Tärkeää on tuoda ilmi, mitä tulee tehdä ensimmäisenä, mitä sen jälkeen ja mitä lopuksi. (Kotimaisten kielten keskus 2024.)

Käskymuotoa käytetään ohjeissa, jotta lukija hahmottaa selkeästi, mitä hänen tulee tehdä itse ja mikä taas tapahtuu automaattisesti. Käskymuoto eli imperatiivi harvoin tulkitaan ohjeissa tylyksi, sillä ohjeen mukaisesti toimiminen on lukijalle oman edun ja tavoitteen mukaista. Tarvittaessa on hyvä varmistaa, että lukija ymmärtää käskyn syyn ja perusteet. (Kotimaisten kielten keskus 2024.) Termit, erikoissanasto ja lyhenteet on hyvä selittää auki. Mikäli ohje sisältää vastaamista, lähettämistä tai paikalle saapumista, mukana tulee olla osoite. Tarvittaessa ohjeeseen liitetään mukaan yhteystiedot. (Kotimaisten kielten keskus 2024.)

Ohjeen kokonaisrakenteen kannalta on hyvä huomioida, että vaiheet ja asiat tulevat esille loogisesti ja oikeassa järjestyksessä. Monissa ohjeissa toimii aikajärjestys, toisaalta ohjeen ryhmittely yksi aihepiiri kerrallaan on toimiva tapa rakentaa miellyttävästi luettavissa olevat ohjeet. Luettelot helpottavat hahmottamista, mikäli on tarpeellista luetella esimerkiksi toimijoita. (Kotimaisten kielten keskus 2024.)

4 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyön tarkoituksena oli päivittää SPR:n Nuorten turvatalojen perehdytysmateriaaleihin ohjeistus, jonka avulla perehdytettävät pääsevät luomaan itselleen profiilin oma-järjestelmään. Tavoitteena oli luoda perehdytyksen tueksi laadukas, helpokäyttöinen ja selkeä ohje, joka on helposti saavutettavissa kaikille sitä tarvitseville.

5 Opinnäytetyön työelämäkumppani

Opinnäytetyön työelämäkumppanina toimii Suomen Punainen Risti, tarkemmin sen alla toimivat Nuorten turvatalot. Suomen Punainen Risti on humanitaarinen avustusjärjestö. SPR on yksi Suomen suurimmista vapaaehtoisjärjestöistä. SPR:n tehtävänä on ihmisoikeuksien ja ihmisarvon puolustaminen, heikoimmassa asemassa olevien auttaminen, tukea ja avustaa maan viranomaisia sekä suojella kaikissa oloissa elämää. SPR auttaa myös katastrofien ja

onnettomuuksien keskellä. Järjestö kannustaa ihmisiä hoitamaan terveyttään ja pitämään huolta toisistaan. (SPR 2024b.) Laki Suomen Punaisesta Rististä (238/2000) määrittelee Suomen Punaisen Ristin nykyisen oikeudellisen aseman.

Nuorten turvataloilla työskentelee kriisi- ja perhetyöntekijöitä moniammatillisessa työyhteisössä. Moniammatillisen tiimin lisäksi turvataloilla työskentelee SPR:n kouluttamia vapaaehtoisia monenlaisissa tehtävissä. Turvataloissa toimii yhteensä yli 700 vapaaehtoista. Nuorten turvatalojen tarkoituksena on tarjota ammatillista, suunnitelmallista ja tavoitteellista apua nuorten ja heidän läheisten tukemiseen. Turvataloissa on tarjolla keskusteluapua, tilapäistä majoitusta sekä apua unirytmien löytämiseen. Lisäksi nuoria kohdataan heidän omissa arjen ympäristöissään sekä verkossa. Turvatalojen tarjoama apu on yksilö- ja yhteisötyötä, jonka pyrkimys on vahvistaa nuoren ja hänen läheistensä ihmissuhteita ja vuorovaikutusta. Toiminta perustuu nuorten ja heidän läheistensä vapaaehtoisuuteen. Nuorten turvataloilla apua tarjotaan maksuttomasti ilman lähetettä. Apua on tarjolla niin pitkään, kun nuori siitä hyötyy, eli keskusteluapua ei ole rajoitettu ajallisesti tai käyntikertojen mukaan. Nuorten turvataloille voi olla yhteydessä oma-aloitteisesti ja ilman ajanvarausta soittamalla, verkon kautta tai käymällä suoraan paikan päällä. (SPR 2024c.)

Vapaaehtoistyö on työtä, jota tehdään omasta halusta, ilman korvausta. Vapaaehtoistyötä voivat tehdä yksittäiset ihmiset sekä suurempana kokonaisuutena erilaiset järjestöt. Vapaaehtoistyön tarkoituksena on auttaa yksittäisiä ihmisiä tai kokonaisia yhteisöjä. Verkkovapaaehtoistyö tarkoittaa vapaaehtoistyötä, joka tapahtuu verkossa. Vuonna 2018 tehdyn Vapaaehtoistyön tekeminen Suomessa -kyselytutkimuksen mukaan vapaaehtoistyötä tehdään verkossa koko ajan enemmän, sillä vuonna 2018 peräti 24 prosenttia vapaaehtoistyöstä tapahtui etätyönä (Rahkonen 2018).

6 Opinnäytetyön toteutus

Tässä kappaleessa käydään läpi opinnäytetyön toteutusta, aikataulua, tuotosta sekä arvioidaan tuotoksen sekä toteutuksen onnistumista.

6.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Opinnäytetyössä on tarkoituksena tuoda esille omaa asiantuntijuutta sekä opinnoissa opittuja asioita. Kehittämistyössä tulisi hyödyntää omaa tuoretta tietoa alasta, käyttää keskeisiä asiantuntijalähteitä sekä olla perehtynyt alan uusimpiin tutkimuksiin aiheesta. (Kostamo, Airaksinen, & Vilkkä, 2022, 15.) Tämän opinnäytetyön tavoite on kehittää tuotos, joka palvelee tiettyä kohderyhmää, tässä tapauksessa Nuorten turvataloille perehdytettäviä henkilöitä ja heidän perehdyttäjiään.

Toiminnallinen opinnäytetyö on yksi tutkimuksellinen kehittämistapa ja ammattikorkeakoulussa opinnäytetyötyyppi. Toiminnallisessa opinnäytetyössä teet raportin, jossa kuvaat valintoja, ratkaisua ja lähtökohtia, tässä tarkoituksena on osoittaa ammatillinen asiantuntijuus. Osana toiminnallista opinnäytetyötä tuotat myös tuotoksen, joka voi olla esimerkiksi jokin konkreettinen asia. (Kostamo, Airaksinen, & Vilkkä 2022, 9.) Työelämäympäristöä ja siellä toimimista tässä opinnäytetyössä konkretisoi yhteistyö SPR:n edustajien kanssa.

6.2 Tuotoksen suunnittelu, toteutus ja sisältö

Opinnäytetyössä on tarkoituksena tuoda esille oma asiantuntijuus ja opinnoissa opittua. Kehittämistyössä tulisi hyödyntää omaa tuoretta tietoa alasta, käyttää keskeisiä asiantuntijalähteitä sekä osoittaa olevansa perehtynyt alan uusimpiin tutkimuksiin valitusta aiheesta. Työelämäkumppani tuo mukaan usein palan työelämäympäristöstä. (Kostamo, Airaksinen & Vilkkä 2022, 15.) Tiedonhaussa sisäänottokriteereinä oli, että artikkeli tai tutkimus on julkaistu 10 vuoden sisällä ja julkaisukielenä oli suomi tai englanti.

Toimeksiantajan kanssa käytiin paljon tuotoksen tekoprosessin aikana keskusteluja ja pidettiin etäpalavereja useaan otteeseen tehden tarvittavia muutoksia toimeksiantajan toiveiden ja tarpeiden mukaan. Yhteistyö toimeksiantajan kanssa oli sujuvaa ja opinnäytetyöhön saatiin hyviä kehitysehdotuksia sekä neuvoja.

6.3 Tuotoksen ja toteutuksen arviointi

Valmista tuotosta on arvioitu Google Forms -järjestelmällä luodun palautekyselyn (liite 1) avulla. Palautekyselyyn lähetettiin linkki, jonka avulla kyselyyn pääsi vastaamaan. Vastaukset kerättiin anonyymisti ja tästä informoitiin palautekyselyn saateviestissä (liite 2). Vastauksia pyydettiin työntekijöiltä ja vapaaehtoisilta. Palautteen aineisto säilytettiin Google Forms -alustalla siihen asti, että palaute oli kirjoitettu opinnäytetyöhön auki. Tämän jälkeen kyselyn vastaukset poistettiin.

Kyselylomakkeen avulla pyrittiin kartoittamaan ohjeistusta testaavien näkemyksiä ja kokemuksia tuotoksesta. Kyselylomakkeelle pyrittiin valitsemaan kysymyksiä, joiden avulla palautetta on helppo arvioida. Kyselylomakkeella kysyttiin vastaajien yleistä kokemusta ohjeistuksen toimivuudesta. Tämän lisäksi kysyttiin ohjeistuksen visuaalisesta ilmeestä sekä ohjeistuksen helppoudesta. Kyselylomakkeella kysyttiin myös sitä, saiko testaja luotua ohjeistusta apuna käyttäen profiilin. Jatkokehittämistä ajatellen kyselylomakkeella kysyttiin vastaajien mieltymyksiä ohjeistuksen sähköiseen, luettavaan muotoon. Lopuksi vastaajia pyydettiin jättämään avointa palautetta, kehitysehdotuksia sekä kokonaisarvosana tuotokselle.

Kysymyksiä kertyi siis kyselylomakkeelle viisi (5), joiden lisäksi pyydettiin kokonaisarvosanaa sekä jätettiin tilaa vapaalle palautteelle.

Pääasiassa kysymykset muotoiltiin kyselylomakkeelle Likertin asteikon mukaisiksi. Likertin asteikolla vastaaja arvioi väittämää viisiportaisella asteikolla, valiten vaihtoehdoista sopivimman. Vaihtoehdot ilmaisevat kielteistä ja myönteistä asennetta kyseiseen aiheeseen, tässä tapauksessa siis luotuun ohjeistukseen. Palautekyselyssä käytetyssä Likertin asteikossa tarkoituksena oli käyttää selkeitä ääripäitä, esimerkiksi ”täysin samaa mieltä” ja ”ei lainkaan samaa mieltä” (Vehkalahti 2014, 35). Palautekyselyyn jätettiin myös mahdollisuus antaa avointa palautetta sekä kehittämisehdotuksia. Toiminnallisessa opinnäytetyössä oli tärkeää saada palautetta toimeksiantajalta sekä kohderyhmältä, jotta tämän pohjalta pystyi kehittämään omaa ammattiosaamistaan (Kostamo ym. 2022, 71).

Palautetta kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella. Materiaalista koettiin saavan tarpeelliset tiedot profiilin luomiseksi sekä sen olevan hyödyllinen opetusmateriaali. Lähes kaikki saatu palaute oli positiivista. Lisäksi kehittämisehdotuksia saatiin kerättyä jatkokehittämistä ajatellen riittävästi. Eniten positiivista palautetta saatiin ohjeiden kattavuudesta ja toimivuudesta. Kehitysehdotuksia saatiin eniten koskien työn visuaalista ilmettä.

Opinnäytetyön työelämäkumppanin edustajilta pyydettiin palautetta osaksi opinnäytetyön sujumisen arviointia. Palautteessa tuotiin esiin, kuinka tuotosta tullaan hyödyntämään osana perehdytyskurssia sekä jatkokehitystyön pohjana. Palautteesta kävi myös ilmi, että tuotos on jo ensimmäisillä vapaaehtoisilla käytössä, vaikka kehitettävää on vielä edessä.

Tuotoksena syntynyttä ohjeistusta ei päästy testaamaan niin laajasti kuin alun perin oli suunniteltu, osittain syynä tähän olivat aikataulutushaasteet. Myös teknisen osaamisen osalta olisi ollut kehitettävää. Opinnäytetyön tuotoksen tekoprosessin osalta positiivista palautetta tuli muuttuviin aikatauluihin mukautuvuudesta. Työelämäkumppanin antaman palautteen pohjalta voidaan todeta, että työskentely oli pääasiassa sujuvaa ja tuotoksesta on ollut ja tulee olemaan hyötyä työelämäkumppanille. Opinnäytetyön ennalta asetetut tavoitteet saavutettiin palautteen perusteella melko hyvin. Opinnäytetyön tekijä tunsu aiheen mielenkiintoiseksi ja tärkeäksi, sillä hyvä perehdytys antaa hyvän pohjan työssä pärjäämiselle, työssä viihtymiselle sekä työssä jaksamiselle. Lisäksi opinnäytetyön tekijä koki mielenkiintoiseksi osa-alueeksi erityisesti työhyvinvoinnin, joka koskettaa omalla tavallaan jokaista työntekijää, opiskelijaa sekä vapaaehtoisia, työalueesta ja ammatista riippumatta.

7 Pohdinta

Tässä kappaleessa käsitellään opinnäytetyön eettisyyttä ja luotettavuutta sekä pohditaan jatkohyödynnettävyyttä ja käsitellään lyhyesti myös jatkokehittämisen mahdollisuuksia.

7.1 Opinnäytetyön tulosten ja prosessin tarkastelu

Opinnäytetyöprosessi sujui kokonaisuudessaan hyvin. Yksin työtä tehdessä aikataulussa pysyminen tuotti ajoittain haastetta ja tekijä olisi kaivannut työparia, erityisesti ajatellen neuvojen ja mielipiteiden vaihtoa. Aihe kiinnosti tekijää ja tutkimuksen onnistumista ajatellen tärkeää onkin, että tekijä on aiheesta kiinnostunut. Aiheen on sovittava omalle alalle, jolloin on mahdollista tuottaa kohdeorganisaatiolle todellista hyötyä ja merkityksellistä tietoa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2016, 77-80.) Opinnäytetyötä tehdessä ymmärrys työhyvinvointia sekä perehdyttämisen tärkeyttä kasvoi. Sain lisää informaatiota esimerkiksi lainsäädännöstä. Opinnäytetyön tekeminen tukee varmasti jatkossa työelämän projektien tekoa sekä lisäsi omia valmiuksia esimerkiksi perehdyttämisen toteuttamiseen ja työhyvinvoinnin ylläpitämiseen. Projekti kehitti lisäksi omia yhteistyö-, aikataulutus- ja suunnittelutaitojani. Tulevia projekteja ajatellen kehityskohteeksi nimeäisin itselleni aikataulun suunnittelun.

Opinnäytetyön tuotoksena syntyi informatiivinen ja selkeä, päivitetty versio ohjeistuksesta oma profiilin luomista koskien, jota toimeksiantaja tulee käyttämään osana perehdytystä. Ohjeistus on luotu Canva -pohjalle sähköiseen muotoon, joka oli toimeksiantajan toivomus. Tuotoksen tarkoituksena on ohjeistaa perehtyjä luomaan profiili järjestelmään askel askeleelta. Tämän jälkeen ohjeistus ohjaa perehtyjän liittymään toimintaryhmiin, joita toimeksiantaja käyttää tiedotuskanavina. Lisäksi ohjeistus sisältää lyhyesti tietoa vaihtoehtoisuudesta sekä rikosrekisteriotteesta.

7.2 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Kehittämistyö tulee tehdä korkean moraalin mukaisesti, rehellisesti, huolellisesti ja tarkasti. Työn tekemisessä tulee siis käytännössä ottaa huomioon samat eettiset säännöt, jotka tulisi huomioida muutenkin yhteiskunnassa. Toimeksiantajan kanssa on tärkeää toimia rehellisesti. Kulmakiviä opinnäytetyöprosessin aikana on olla rehellinen ja tarkka, muistaa merkitä lähteet, kerätä tietoa luottamuksellisesti sekä varmistaa tiedonhankinnan ja arviointimenetelmien eettisyys. (Ojasalo ym. 2015, 49.)

Tutkimuksessa käytetään eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, arviointi- ja tutkimusmenetelmiä. Tutkimuksen tuloksia julkaistaessa käytetään tieteellisen tiedon luonteeseen kuuluvaa avoimuutta sekä vastuullisuutta. Toisten tekemää työtä ja saavutuksia kunnioitetaan ja ne huomioidaan, sekä niihin viitataan tutkimuksessa asianmukaisesti. Tutkimuksen suunnittelu, toteutus ja raportointi sekä siinä syntyneiden tiedostojen tallennus tulee tapahtua vaatimusten edellyttämällä tavalla. (HTK 2012.) Opinnäytetyössä on huomioitu tekijänoikeuslaki, jonka pohjalta huomioidaan ja kunnioitetaan muiden tekemää työtä ja saavutuksia. Muiden töihin viitataan opinnäytetyössä asianmukaisesti. (Ojasalo ym. 2015, 105.)

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan reliabiliteetin eli mittauksen luotettavuuden ja validiteetin eli mittauksen tarkkuuden avulla. On tärkeää, että tutkimusprosessi on kuvattu tarkasti ja tulokset perusteltu riittävän kattavasti, jotta tutkimuksen lukija voi tehdä oman arvionsa luotettavuudesta. Tutkimuksesta voi myös tehdä luotettavamman tutkimalla ilmiötä useasta eri näkökulmasta eli käyttää esimerkiksi erilaisia aineistoja tai tutkimusmenetelmiä. (Ojasalo ym. 2015, 105.) Opinnäytetyössä käytettiin luotettavia ja ajantasaisia lähteitä. Lähteet olivat enintään 10 vuotta vanhoja, joka lisää työn luotettavuutta. Lähteitä pyrittiin käyttämään mahdollisimman monipuolisesti ja samaa asiaa tarkasteltiin useammasta eri lähteestä. Myös lähdemerkintöjen huolellinen merkitseminen tuo työlle luotettavuutta. Opinnäytetyössä on noudatettu näitä yllä mainittuja hyvän etiikan mukaisia ohjeistuksia.

7.3 Hyödynnettävyys ja jatkokehittäminen

Materiaalia pystytään hyödyntämään uusien työntekijöiden ja vapaaehtoisten koulutuksessa sekä perehdyttämisessä. Materiaalia voi jatkossa kehittää esimerkiksi tekemällä samankaltaisia ohjeistuksia muille perehdytyksen osa-alueille tarpeen mukaisesti. Palautekyselyn avulla saatiin kerättyä riittävästi kehittämissuhteita, joita voidaan hyödyntää jatkossa. Materiaaliin voi lisätä tietoa sekä esimerkiksi havainnollistavia kuvia tai näyttövideon. Lisäksi sähköistä materiaalia on helpompi päivittää tarpeen sitä vaatiessa. Materiaalin ulkonäköä, kuten fonttia ja värejä, voi muuttaa ja yhtenäistää muiden perehdytysmateriaalien kanssa yhteneväiseksi.

Lähteet

Eklund, A. 2021. Osaamiskartta, osaamisen kehittäminen työelämässä. Helsinki: Grano.

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

Finlex 2024. Laki Suomen Punaisesta Rististä (238/2000). Viitattu 05.11.2023.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2000/20000238?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=238%2F2000>

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2016. Tutki ja kirjoita. Kustannusosakeyhtiö Tammi, 21. painos. Porvoo: Bookwell.

HTK 2012. Viitattu 11.10.2023. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Jaipuria, A. 2017. The latest trends & tech behind onboarding evolution.

<https://www.peoplesmatters.in/article/talent-management/the-latest-trends-tech-behind-onboarding-evolution-16806>

Kotimaisten kielten keskus 2024. Hyvän virkakielen ohjeita. Viitattu 15.05.2024.

<https://kielitoimistonohjepankki.fi/vk/sopiva-savy-toimivat-ohjeet-ja-kysymykset/ohjeita-ohjeiden-tekijoille/>

Kosonen, L. 2019. Hoitoalalla kytee kokeneiden sairaanhoitajien joukkopako, yksi syy huono johtaminen: ”Te menetitte hyvän hoitajan, minä en menettänyt mitään”. Yle uutiset, 23.12.2019. Viitattu 23.05.2024. <https://yle.fi/uutiset/3-11127825>

Kossek, E. E., Thompson, R. J. & Lautsch, B. A. 2015. Balanced workplace flexibility: Avoiding the traps. California Management Review, 57(4), 5-25. Viitattu 22.05.2024.

https://www.researchgate.net/publication/283001845_Balanced_Workplace_Flexibility_Avoiding_the_Traps

Kostamo, P., Airaksinen, T. & Vilkkä, H. 2022. Kirjoita itsesi asiantuntijaksi - Opas toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Helsinki: Art House.

Lalithabai, D., Ammar, W., Alghamdi, K. & Aboshaiqah, A. 2021. International Journal of Nursing Sciences, Using action research to evaluate a nursing orientation program in a multicultural acute healthcare setting. Viitattu 26.05.2024.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8105551/#sec5title>

Long, Z., Shanshan, W., Ming, Z. & Fangmei, L. 2020. 'School's Out, But Class' On', The Largest Online Education in the World Today. Viitattu 28.05.2024.

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3555520

Ninaus, K., Diehl, S., Terlutter, R., Chan, K. & Huang, A. 2015. Benefits and stressors- Perceived effects of ICT use on employee health and work stress: An exploratory study from Austria and Hong Kong. International journal of qualitative studies on health and well-being.

Viitattu 22.05.2024. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.3402/qhw.v10.28838>

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät - Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro.

Otala, L. & Meklin, S. 2021. Ketterä oppiminen 2 - Strategiasta käytäntöön. Helsingin Kamari.

Saalasti, T. 2019. Digitaalinen vs. manuaalinen perehdytys. Viitattu 10.05.2024.

<https://www.intro.fcgtalent.fi/blogit/digitaalinen-vs-manuaalinen-perehdytys>

Simberg, S. 2021. Sinunkin työsi on aivotyötä, Työturvallisuuskeskus. Viitattu 26.05.2024.

<https://ttk.fi/julkaisu/sinunkin-tyosi-on-aivotyota-kognitiivinen-ergonomia-tukee-tyohyvinvointia/>

Sirkkiä, E., Klen, I., Hyvä perehdytys tukee työssä jaksamista, Diak, 2022. Viitattu 25.05.2024.

<https://dialogi.diak.fi/2022/05/03/hyva-perehdytys-tukee-tyossa-jaksamista/>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2022. Työhyvinvointi. Viitattu 22.02.2024.

<https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Suomen Punainen Risti 2022. Vuosikertomus, 2022. Viitattu 24.02.2024.

https://www.punainenristi.fi/globalassets/6.-tyomme--paasivu/jarjestotoiminta/jarjestotoimintaan-liittyvat-julkaisut/vuosikertomukset/spr_vuosikertomus_2022.pdf

SuPer 2020. Työhyvinvointi, työsuojelu ja työelämän kehittäminen. Viitattu 22.05.2024.

<https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyohyvinvointi-tyosuojelu-ja-tyoelamankehittaminen/>

SPR 2024a. Tietoa turvataloista ammattilaisille. Viitattu 01.05.2024. <https://www.punainen-risti.fi/tyomme/nuortenturvatalot/tietoa-ammattilaisille/>

SPR 2024b. Työmme Nuorten turvataloilla. Viitattu 03.05.2024.

<https://www.punainenristi.fi/tyomme/nuortenturvatalot/>

SPR 2024c. Vapaaehtoiseksi Nuorten turvataloille. Viitattu 01.05.2024.

<https://www.punainenristi.fi/vapaaehtoiseksi/nuortenturvatalo/>

Tehy 2022. Perehdytys. Viitattu 14.04.2024.

(<https://www.tehy.fi/fi/tyoelamaopas/tyosuhteen-alkaminen/perehdytys>)

Työsuojelu 2021. Verkkojulkaisu. Viitattu 15.10.2023. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/opetus-ja-ohjaus>.

Työsuojelu 2022. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Perehdyttäminen. Viitattu 29.01.2024.

<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhte/nuori-tyontekija/perehdyttaminen>

Työterveyslaitos 2024a. Kunnollinen perehdytys kannattaa aina. Viitattu 10.05.2024.

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/kunnollinen-perehdytys-kannattaa-aina>

Työterveyslaitos 2024b. Aivotyötä tehdään yhdessä. Viitattu 26.05.2024.

<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/aivotyo-sujuvaksi/aivotyota-tehdaan-yhdessa>

Työterveyslaitos 2022. Perehdyttäjän TOP 10-muistilista. Viitattu 22.04.2024.

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/tyouralle-kiinnittyminen/perehdyttajan-top-10-muistilista>

Työterveyslaitos 2021. Millainen on hyvä ohje? Kahdeksan vinkkiä ohjeiden tekemiseen työpaikalla. Työpiste-verkkolehti. Viitattu 06.05.2024.

<https://www.ttl.fi/tyopiste/millainen-on-hyva-ohje-kahdeksan-vinkkia-ohjeiden-tekemiseen-tyopaikalla>

Työturvallisuuslaki 23.08.2002/738,14§. Viitattu 08.11.2023.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P14>

Työturvallisuuskeskus 2024. Viitattu 26.03.2024. <https://ttk.fi/tyoturvaluus/vastuut-ja-veloitteet/tyonantajan-yleiset-velvollisuudet/perehdyttaminen-ja-tyonopastus/>

Rahkonen, J. 2018. Vapaaehtoistyön tekeminen Suomessa. Tutkimusraportti. Viitattu

21.04.2024. [https://kansalaisareena.fi/wp-](https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2018/05/Vapaaehtoisty_o_tutkimusraportti-2018.pdf)

[content/uploads/2018/05/Vapaaehtoisty_o_tutkimusraportti-2018.pdf](https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2018/05/Vapaaehtoisty_o_tutkimusraportti-2018.pdf)

Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Vehkalahti Kimmo ja Finn Lectura.

Voutilainen, A. 2019. Kuinka e-learningia hyödynnetään perehdytyksessä. Viitattu 10.05.2024. <https://blog.aacglobal.com/fi/kuinka-e-learningia-hyodynnetaan-perehdytyksessa>

Voutilainen, N., Haapa, T. & Jokiniemi, K. 2019. Sairaanhoidajien perehdytysosaaminen ja sen mittaaminen - integratiivinen kirjallisuuskatsaus.

Williams, M. 2019. How to nurture a transformative digital culture in the workplace. Viitattu 10.05.2024. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/SHR-11-2019-0086/full/html>

8 Liitteet

8.1 Liite 1

Palautekyselyn kyselylomake:

<p>Ohjeet ovat toimivat *</p> <p>Ei lainkaan samaa mieltä</p> <p>1 <input type="radio"/></p> <p>2 <input type="radio"/></p> <p>3 <input type="radio"/></p> <p>4 <input type="radio"/></p> <p>5 <input type="radio"/></p> <p>Täysin samaa mieltä</p>	<p>Ohjeet ovat visuaalisesti selkeät ja miellyttävät *</p> <p>Ei lainkaan samaa mieltä</p> <p>1 <input type="radio"/></p> <p>2 <input type="radio"/></p> <p>3 <input type="radio"/></p> <p>4 <input type="radio"/></p> <p>5 <input type="radio"/></p> <p>Täysin samaa mieltä</p>
<p>Ohjeita on helppo seurata *</p> <p>Ei lainkaan samaa mieltä</p> <p>1 <input type="radio"/></p> <p>2 <input type="radio"/></p> <p>3 <input type="radio"/></p> <p>4 <input type="radio"/></p> <p>5 <input type="radio"/></p> <p>Täysin samaa mieltä</p>	<p>Saitko ohjeiden avulla luotua oma - profiilin? *</p> <p><input type="checkbox"/> Kyllä</p> <p><input type="checkbox"/> Ei</p> <p><input type="checkbox"/> Minulla on jo profiili, mutta mikäli olisin käyttänyt ohjeita, olisi luonti onnistunut</p> <p><input type="checkbox"/> Minulla on jo profiili, mutta mikäli olisin käyttänyt ohjeita, en olisi onnistunut luomaan profiilia</p>
<p>Haluaisitko tällaiset ohjeet mielummin * jatkossa...</p> <p><input type="checkbox"/> Kirjallisena</p> <p><input type="checkbox"/> Videona</p> <p><input type="checkbox"/> Muu: _____</p>	<p>Avoin palaute; Mikä oli toimivaa? Mikä ei toiminut tai missä olisi vielä kehitettävää?</p> <p>_____</p>
<p>Anna kokonaisarvosana oma profiilin -luontia koskeville ohjeille. *</p> <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</p> <p>Ei lainkaan toimiva <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Erinomainen</p>	

8.2 Liite 2

Palautekyselyn saateviesti:

Hei,

tämä on anonymikysely, joka on suunnattu Nuorten turvatalon vapaaehtoisille koskien Oman Punaisen Ristin profiilin luomiseen tarkoitettuja ohjeita. Vastaaminen vie 1-3 minuuttia.

Palautekyselyn tuloksia hyödynnetään ohjeistusten kehittämisessä, uusien ohjeistuksien luomisessa sekä osana opinnäytetyön arviointia. Terveystieteiden opiskelija (Laurea AMK) Lotta Gillstenin opinnäytetyössä käsitellään perehdyttämistä ja tuotoksena opinnäytetyöstä on syntynyt tämä ohjeistus.

Kiitos, kun autat meitä Nuorten turvatalon vapaaehtoistoiminnan kehittämisessä.