

SAVONIA

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
YHTEISKUNTATIETEIDEN, LIIKETALouden JA HALLINNON ALA

YKSIKÖKOHTAINEN PEREHDY- TYSSUUNNITELMA

Pohjois-Savon hyvinvointialueen keskisen perhekeskuksen äitiys- ja lastenneuvola

TEKIJÄ Annina Temonen

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala			
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma			
Työn tekijä Annina Temonen			
Työn nimi Yksikkökohtainen perehdytysuunnitelma - Pohjois-Savon hyvinvointialueen keskisen perhekeskuksen äitiys- ja lastenneuvola			
Päiväys	31.8.2024	Sivumäärä/Liitteet	25/2
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani Pohjois-Savon hyvinvointialue/Keskinen perhekeskus/Neuvolapalvelut			
Tiivistelmä Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda yksikkökohtainen perehdytysuunnitelma Pohjois-Savon hyvinvointialueen keskisen perhekeskuksen äitiys- ja lastenneuvolaan. Tavoitteena oli tehdä perehdytysuunnitelman mukainen sähköinen lomake, jonka avulla perehdytystä on mahdollista seurata. Perehdytysuunnitelma toimii osana Pohjois-Savon hyvinvointialueen keskisen perhekeskuksen neuvolatyön työhyvinvointisuunnitelmaa. Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena työnä, jonka tavoitteena on tuottaa kohderyhmää hyödyttävä ammatillinen tuotos. Perusta perehdytysuunnitelmalle luotiin teorian tiedon pohjalta. Lisäksi raamit työhön saatiin Pohjois-Savon hyvinvointialueen yleisestä perehdytysuunnitelmasta. Tuotoksena syntyi yksikkökohtainen perehdytysuunnitelma, jossa perehdytys neuvolayksikössä on jaettu aikajanelle ensimmäiseen työpäivään, ensimmäiseen työviikkoon ja ensimmäiseen työkuukauteen. Lisäksi sähköisen lomakkeen osio perehdytyksessä käytävistä asioista on koottu yleisen perehdytyslomakkeen pohjalta yksikkökohtaisesti. Opinnäytetyö on tehty yhteistyössä Pohjois-Savon hyvinvointialueen keskisen perhekeskuksen esihenkilöiden kanssa. Tämän opinnäytetyön arviointi on toteutettu SWOT-analyysin avulla, sillä perehdytysuunnitelman testaaminen tehdään vasta, kun opinnäytetyö on valmis. SWOT-analyysin avulla arvioitiin, että perehdytysuunnitelman avulla perehdyttämisestä tulee tasalaatuisempaa, yksilöllisempää ja selkeämpää. Lisäksi perehdytysuunnitelma on muokattavissa tarpeen mukaan. Mahdollisuutena on, että työyksikön työhyvinvointi paranee ja pito- sekä vetovoimaa tulee lisää. Uhkana on, että työnantaja ja/tai työntekijät eivät sitoudu suunnitelmaan. Jatkossa opinnäytetyön pohjalta voidaan tutkia hoitajien kokemuksia perehdytysuunnitelmasta tai mitä hyötyä yksikkökohtaisesta perehdytysuunnitelmasta on ollut. Lisäksi voidaan tutkia, onko työntekijöiden työhyvinvointi parantanut perehdytysuunnitelman myötä.			
Avainsanat perehdyttäminen, työhyvinvointi, suunnitelma			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	4
2	PEREHDYTTÄMINEN	5
2.1	Yleistä perehdyttämisestä	5
2.2	Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö	5
2.3	Perehdyttämisen vaiheet	6
2.4	Perehdyttämishojelman suunnittelu ja laatiminen	7
2.5	Perehdyttäjän rooli	8
3	PEREHDYTTÄMINEN SOSIAALI- JA TERVEYSALALLA	9
3.1	Yleistä perehdyttämisestä sosiaali- ja terveysalalla	9
3.2	Perehdytysmalleja sosiaali- ja terveysalalla	9
3.3	Neuvolan terveydenhoitajien kokemuksia perehdyttämisestä	13
4	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	14
4.1	Toiminnallinen opinnäytetyö	14
4.2	Lähtötilanteen kuvaus	14
4.3	Perehdytys suunnitelman toteutus	15
5	POHDINTA	18
5.1	Perehdytys suunnitelman arviointi	18
5.2	Työn hyödynnettävyys ja jatkokehitysmahdollisuudet	20
5.3	Ammatillinen kasvu	20
	LÄHTEET	22
	LIITE 1: YKSIKKÖKOHTAINEN PEREHDYTYSSUUNNITELMA	24
	LIITE 2: PEREHTYMINEN TYÖTEHTÄVIIN, SÄHKÖINEN LOMAKE	25

1 JOHDANTO

Perehdyttämisellä on suuri merkitys yrityksen kiinnostavuuden, työntekijöiden sitouttamisen ja työhyvinvoinnin kannalta. Etenkin hoitotyössä hyvistä, osaavista tekijöistä on jatkuvasti pulaa. Kun perehdytys on hoidettu hyvin, saadaan työyhteisöön uusi työntekijä, joka pystyy hoitamaan työnsä itsenäisesti ja olemaan osana työyhteisöä sekä laajemmin organisaatiota. Lisäksi saadaan sitoutunut, työssä jaksava työntekijä, joka tuottaa organisaatiolle pääomaa.

Opinnäytetyön tilaajana toimii Pohjois-Savon hyvinvointialueen keskisen perhekeskuksen neuvolapalvelut. Perehdytysuunnitelma on osana keskisen perhekeskuksen neuvolapalveluiden työhyvinvointisuunnitelmaa, jonka avulla on tarkoitus parantaa yksikön työntekijöiden työssäjaksamista. Opinnäytetyön aihe tuli omasta mielenkiinnosta luoda perehdytysuunnitelma yksikköön, jossa sellaista ei ole. Lisäksi yhteistyökumppanilla oli tarve saada yksikkökohtainen perehdytysuunnitelma osaksi koko organisaation kattavaa yleistä perehdytysuunnitelmaa.

Pohjois-Savon hyvinvointialue aloitti toimintansa vuoden 2023 alussa, kun kuntien, kuntayhtymien ja sairaanhoitopiirien tuottamien sosiaali-, terveys- ja pelastustoimen palvelujen järjestäminen siirtyi hyvinvointialueiden tehtäväksi. Sen myötä työyksiköjen perehdytysuunnitelmat on päivitettävä hyvinvointialueen yleisen perehdytysuunnitelman mukaisiksi. Keskisessä perhekeskuksessa ei tällä hetkellä ole omaa yksikkökohtaista perehdytysuunnitelmaa, jonka mukaan perehdytys toteutetaan.

Opinnäytetyön tarkoitus on luoda yksikkökohtainen perehdytysuunnitelma Pohjois-Savon hyvinvointialueen keskisen perhekeskuksen neuvolatyöhön. Tavoitteena on tehdä perehdytysuunnitelman mukainen sähköinen lomake, joka voidaan viedä hyvinvointialueen koulutustietojärjestelmään ja seurata perehdytystä sitä kautta. Yksikkökohtainen perehdytysuunnitelma on tarkoitus luoda teorian pohjalta toiminnallisena opinnäytetyönä.

2 PEREHDYTTÄMINEN

2.1 Yleistä perehdyttämisestä

Perehdyttämisen tarkoituksena on antaa uudelle työntekijälle valmiudet toimia työtehtävässään, johon hänet on palkattu. Perehdyttämiseen kuuluvat tiedottaminen ennen työn aloittamista, yritykseen perehdyttäminen, työsuhteeseen perehdyttäminen sekä itse käytännön työhön perehdyttäminen. (Hyppänen 2013, 183.) Perehdyttämisessä ei ole kyse ainoastaan työhön opastamisesta, vaan se koskee laajana kokonaisuutena myös yritykseen ja työyhteisöön tutustumista. Työntekijän on ymmärrettävä organisaation visio, missio ja strategia. (Kupias & Peltola 2009, 13.)

Perehdyttämistä tarvitaan, kun työyksikköön tulee työntekijä joko täysin uutena työntekijänä tai organisaation sisällä työtehtäviään vaihtavana työntekijänä. Hyvin hoidettuna perehtymiseen kuluu aikaa. Organisaatio hyötyy siitä, että uusi työntekijä pääsee mahdollisimman nopeasti kiinni omiin työtehtäviinsä ja pystyy työskentelemään niissä itsenäisesti. Tämän vuoksi perehdyttämiseen käytettävään aikaan kannattaa panostaa. (Joki 2021, 85.)

Perehdytyksellä on vaikutuksia työntekijän psyykkiseen työhyvinvointiin. Positiivinen kokemus siitä, että osaa oman työnsä ja pärjää siinä, vahvistaa itseluottamusta ja innostaa työntekijää jatkamaan työtehtävässään. Tämän myötä muodostuu myös positiivisia vuorovaikutussuhteita työyhteisössä. Perehdytys vaikuttaa fyysiseen työhyvinvointiin, sillä sen avulla parannetaan työturvallisuutta sekä voidaan vähentää psyykkistä kuormitusta, esimerkiksi jännityksen osalta. (Viitala 2019, 83.)

Vastuu perehdyttämisestä on esihenkilöllä, mutta hän voi ottaa perehdytykseen avukseen myös yksikön muita työntekijöitä. Yleensä he ovat nimettyjä työntekijöitä, joilla on halu ja osaaminen auttaa perehdytyksessä. Perehdytysvaiheen kestoon vaikuttaa työn luonne ja tehtävät, mutta perehdytys kestää yleensä koeajan verran. Työyhteisössä on yleensä paljon hiljaista tietoa, jota ei ole saatavilla kirjallisena. Tällaisen tiedon omaksuminen ja oppiminen vaativat sitä, että on työskennellyt riittävän pitkään kyseisessä työpaikassa. Hiljaisen tiedon siirtämiseen uusille työntekijöille on mahdollista käyttää erilaisia menetelmiä kuten mentorointia, parityöskentelyä tai vierihoitoa. (Hyppänen 2013, 185.)

Perehdytyksen voidaan katsoa onnistuneeksi, kun uusi työntekijä tietää, mitä odotuksia häneen kohdistuu ja minkä rajojen sisällä hänellä on päätösvalta omasta työstään. Lisäksi työntekijällä tulee olla luottavainen olo ja hän tietää, mistä tarvittaessa voi saada tukea työhönsä. (Viitala 2019, 84.)

2.2 Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö

Perehdyttämistä ohjaa lainsäädäntö. Erityisesti työsopimuslaki ja työturvallisuuslaki pitävät sisällään ohjenuoria perehdyttämiselle. Työlainsäädännössä on työntantajaa velvoittavia säädöksiä perehdyttämisen osalta. (Kupias & Peltola 2009, 20.) Työsopimuslaissa (55/2001, 2 luku 1 §) on työntantajaa koskeva yleisvelvoite, jonka mukaan työntantajan tulee huolehtia siitä, että työntekijän on mahdollista kehittää omia taitojaan työuran aikana. Lisäksi työntantajan on selvitettävä työntekijälle työn keskeiset ehdot.

Työturvallisuuslaki (738/2002, 2 luku 8 §) velvoittaa työnantajalta yleistä huolehtimisvelvoitetta, jonka mukaan työnantajan on huolehdittava, että työhön liittyvät turvallisuuteen ja terveyteen liittyvät riskit ovat tiedossa ja niiden ennaltaehkäisy on otettu työpaikalla huomioon. Työolosuhteiden tulee olla työntekijälle turvalliset ja siinä tulee ottaa huomioon myös työntekijän yksilölliset ominaisuudet. Työturvallisuuslaki (738/2002, 2 luku 14 §) velvoittaa myös, että työnantajan on varmistettava, että työntekijä saa riittävän perehdytyksen, joka pitää sisällään itse työhön ja työympäristöön liittyvän perehdytyksen sekä työhön liittyvien haitta- ja vaaratekijöiden tiedostamisen sekä ennaltaehkäisyn.

Työlainsäädäntö nostaa perehdyttämisen tärkeäksi asiaksi yrityksissä. On todettu, että lain mukaan toteutettu laadukas perehdyttäminen vaikuttaa positiivisesti kilpailukykyyn ja työhyvinvointiin. Mikäli työnantaja laiminlyö lain nojalla perehdyttämistä, voi siitä aiheutua erilaista vahinkoa, jopa työtaistelua. Esihenkilön tehtävä on olla vastuussa lain noudattamisesta työntekijöihin nähden. (Kupias & Peltola 2009, 27.)

2.3 Perehdyttämisen vaiheet

Perehdyttämisen voidaan katsoa alkaneeksi jo rekrytointiprosessin ja valintapäätöksen yhteydessä. Jo haastattelutilanteessa jaetaan hakijoille tietoa työpaikasta ja itse työstä. Yksityiskohtaisempaa tietoa jaetaan siinä vaiheessa, kun hakijalle ilmoitetaan, että hänet on valittu työhön. Työhön valitulle voidaan antaa infopaketti, jota hän voi käydä etukäteen läpi ennen töiden aloittamista. (Viitala 2013, 83.) Esihenkilön on hyvä valmistautua perehdyttämiseen ennakkoon ja valmistella kaikki sellainen, mikä vain on mahdollista ennen kuin työntekijä on tullut ensimmäisenä päivänä töihin. Tähän kuuluvat esimerkiksi tarvittavien salasanojen hankinta sekä työvälineiden valmistelu ja hankinta. (Hyppänen 2013, 183.)

Uuden työntekijän vastaanottamiseen on hyvä panostaa. Positiivinen kokemus siitä, että työntekijä tuntee itsensä tervetulleeksi uuteen työhön, on pohja hyvälle perehdytyskokemukselle sekä koko työsuhteelle. Lähiesihenkilön tehtävä on alkuun saada uusi työntekijä mahdollisimman hyvin työpaikkaan sisälle. Lähiesihenkilön tehtävä on käydä perehdytysuunnitelma läpi hyvin, jotta uudelle työntekijälle tulee selkeä kuva siitä, mitä perehdytykseen kuuluu ja mitä hänen pitää milloinkin tehdä perehdytyksen tiimoilta. (Viitala 2013, 83.) Kun uusi työntekijä aloittaa työssään, olisi tärkeää, että esihenkilö on varannut itselleen riittävästi aikaa ensimmäistä työpäivää varten, mielellään koko ensimmäisen päivän (Hyppänen 2013, 184).

Työsuhdeperehdyttämisen tehtävä on käydä läpi yleisiä käytäntöjä työhön liittyen, kuten työsopimus, työaika ja poissaolosäännökset. Lisäksi on hyvä kertoa myös muista työsuhteeseen liittyvistä asioista kuten työterveyshuollosta, työhyvinvoinnin eduista sekä ruokailu-, tauko- ja sosiaalituloista. (Viitala 2013, 83–84.) Kun yleisperehdytys on käyty läpi, siirrytään yksikkökohtaisiin asioihin. Yksikkökohtaisten asioiden jälkeen siirrytään työntekijän työhön; mistä tehtävistä työ koostuu, miten työtä tehdään. (Hyppänen 2013, 184.) Työnopastuksessa perehdytetään varsinaiseen työhön ja työpaikkaan. Sen tarkoituksena on antaa uudelle työntekijälle mahdollisimman hyvät valmiudet suoritu-

tua työstään. Työnopastuksen voidaan katsoa onnistuneeksi, kun uusi työntekijä on tietoinen häneen kohdistuvista odotuksista ja myös rajoista, joiden sisällä hänen kuuluu toimia. (Viitala 2013, 84.)

Perehdyttämisen vaiheet voidaan jakaa myös ajallisesti ensimmäiseen työpäivään, ensimmäiseen työviikkoon ja ensimmäiseen työkuukauteen. Voi olla hyvä miettiä, mitä milloinkin käydään läpi uuden työntekijän kanssa. Ensimmäisenä päivänä on tarkoitus käydä läpi käytännön asiat, jotka on aluksi saatava hoidettua kuten avainten luovutus, työhön kuuluvat kriittisimmät luvat ja käytännöt. Päivä on hyvä rakentaa niin, että työntekijällä on päivän aikana tekemistä, mutta ei liikaa. Ensimmäisenä päivänä olisi hyvä myös esitellä työntekijän työpiste ja tutustua lähimpiin työkavereihin. (Kupias & Peltola 2009, 105–107.)

Ensimmäisen työviikon tarkoitus on saada työntekijä paneutumaan omaan työhönsä. Tarkoitus on saada mahdollisimman hyvä alku työlle. Siinä apuna ovat kokonaiskuvan hahmottaminen koko organisaatiosta sekä työtehtävistä. Tässä vaiheessa ei kuitenkaan pidä olettaa, että työntekijä viikon aikana pystyisi työskentelemään täysillä, vaan hän pystyy selviytymään tässä vaiheessa töistään hyvin perustasolla. Kuitenkin on tarkoitus luoda pohja hyvälle työskentelylle. Ensimmäisen viikon aikana selviävät myös ne asiat, joihin uusi työntekijä tarvitsee lisäperehdytystä ja tehtävät, jotka hän jo tässä vaiheessa hallitsee. Viikon lopuksi on hyvä järjestää perehdytyskeskustelu, jolla voidaan selvittää, missä ollaan menossa. (Kupias & Peltola 2009, 105–107.)

Ensimmäisen kuukauden aikana on luotava luotettava pohja keskustelulle työntekijän kanssa. Tämän tarkoituksena on, että työntekijä pystyy kertomaan omat mielipiteensä ja kehittämisideat toimintatapoihin. On siis hyvä pyytää palautetta uudelta työntekijältä. Kuukauden aikana vastuu perehdyttämisestä siirtyy koko ajan enemmän uudelle työntekijälle, kuitenkin niin, että perehdytys suunnitelma kulkee mukana koko ajan. Parin kuukauden kuluttua työn aloituksesta olisi hyvä pitää taas uusi perehdytyskeskustelu, jossa voidaan arvioida sekä perehtyjää että perehdytystä. (Kupias & Peltola 2009, 105–107.)

2.4 Perehdyttämisohjelman suunnittelu ja laatiminen

Perehdyttämisen suunnittelua voidaan miettiä laajemmin organisaatiotasolla sekä yksilötasolla. Organisaatiotason perehdytys suunnitelma voidaan pilkkoa vielä yksikötasoon. Tämä pitää sisällään erilaisia perehdyttämissuunnitelmia ja -materiaaleja, joita perehdytyksessä voidaan hyödyntää. Lisäksi jokaisessa perehdyttämisessä tulisi tarkastella perehdytystä myös yksilötasolla, jotta voidaan miettiä tarkemmin, millaiset tarpeet kullakin uudella työntekijällä on. Kullekin työntekijälle voidaan tehdä kartoitus heidän osaamisestaan, jonka perusteella voidaan perehdyttäminen räätälöidä kunkin tarpeiden mukaan. (Kupias & Peltola 2009, 88–89; Surakka 2009, 73–74.)

Jotta perehdyttämisohjelma saadaan osaksi toimintatapaa, on tärkeää, että se on mietitty ja tehty perusteellisesti. Kun ohjelma on kerran tehty, se ei kuitenkaan tarkoita, että sitä on käytettävä jatkossa aina samanlaisena. Hyvin suunniteltu ohjelma voidaan jatkossa päivittää. Yleensä yleisperehdytyksestä vastaa henkilöstöasiantuntija, mutta työyhteisöön ja työtehtäviin lähiesihenkilö on paras perehdyttäjä. Lisäksi perehdytykseen voivat osallistua myös ne henkilöt, jotka sopivat siihen parhai-

ten työtehtävien osalta. Vastuu perehdytyksestä on henkilöstöasiantuntijalla tai lähiesihenkilöllä. Mikäli perehdyttäjänä toimii myös muita henkilöitä, on heidän tietotaidot ja asenteet mietittävä etukäteen esihenkilön tai henkilöstöasiantuntijan toimesta. Myös henkilön omalla mielenkiinnolla perehdyttämiseen on merkitystä. Perehdyttäjiksi on hyvä valita sellaisia työntekijöitä, joilla on oma halu ja mielenkiinto tehtävään. Perehdyttämishjelman laatimiseen voi käyttää apuna erilaisia listauksia asioista, joita perehdytyksessä on tarkoitus käydä läpi. Listauksen voi luoda esimerkiksi toiminnoittain tai päiväkohtaisen listan. Perehdyttämisen tukena voidaan käyttää erilaisia tukimateriaaleja, jota yrityksessä on tarjolla, esimerkiksi työohjeet, toimenkuvat ja henkilöstön yhteystiedot. Kun perehdytys on saatu alulle, on myös tärkeää seurata perehdytyksen etenemistä. Tämä voidaan toteuttaa keskustelulla, joka käydään tietyn ajan jälkeen perehdytyksen alettua. Seurantakeskustelun perusteella voidaan tarkentaa perehdytyksessä jo käytyjä asioita läpi ja tiedetään, mihin asioihin uusi työntekijä mahdollisesti tarvitsee lisäperehdytystä tai mitkä asiat ovat vielä käymättä läpi. (Joki 2021, 88–96.)

2.5 Perehdyttäjän rooli

Perehdyttäjällä tarkoitetaan henkilöä, jonka vastuulla on opastaa uudelle työntekijälle työstä tiettyjä tehtäviä tai kokonaisuuksia. Perehdyttäjänä voi toimia työkaveri, esihenkilö tai jokin muu henkilö myös organisaation ulkopuolelta. Kokonaisvastuu perehdytyksestä on esihenkilöllä, mutta hänen on mahdollista siirtää tehtäviä myös muille. Perehdyttäjää voi olla yksi tai useita perehdytyksen aikana. Jos perehdyttäjää on useita, on hyvä huolehtia selkeästi työnjaosta perehdyttäjien kesken. Tämä on hyvä kirjata perehdytysuunnitelmaan. Perehdyttäjän tärkeimpänä ominaisuutena on sitoutuminen ja aito kiinnostus perehdyttämistä kohtaan. Näin saadaan myös mahdollisimman rakennettua mahdollisimman onnistunut perehdytys uudelle työntekijälle. Positiivisen asenteen omaa työtehtävää kohtaan omaava perehdyttävä, antaa myös hyvän kuvan koko organisaatiosta. Kiire on yksi yleisimmistä haasteista perehdytyksessä. Perehdyttäjänä toimiminen vaatii oman aikansa ja näin ollen sille tulisikin varata riittävästi aikaa. Perehdyttävä ei pysty samaan aikaan hoitamaan muita työtehtäviään täydellä teholla ja perehdyttämään uutta työntekijää. Kiire ja paine työssä voivat vaikuttaa perehdyttämiseen negatiivisesti. (Eklund 2018, 140–144.)

Perehdyttäjän tärkeimpiin tehtäviin kuuluu uuden työntekijän tukeminen. Uuden työn aloittaminen aiheuttaa työntekijälle niin positiivisia kuin negatiivisiakin tunteita. Perehdyttäjänä on hyvä tiedostaa tämä tunteiden kirjo, jotta hän pystyy laskemaan uuden työntekijän stressitasoa ja helpottamaan tämän sopeutumista uuteen työhön. Perehdyttäjän on hyvä olla läsnä ja aidosti kiinnostunut uudesta työntekijästä, jotta tämä kokee olonsa mahdollisimman tervetulleeksi uuteen työyhteisöön. Perehdyttäjällä on oltava hyvät vuorovaikutustaidot toimiakseen roolissaan. Ei ole tarkoitus, että perehdyttävä vain siirtää tietoa ja informoi, vaan hänen tehtävä on kuunnella uuden työntekijän tarpeita perehdytyksessä. (Eklund 2018, 145–150.)

3 PEREHDYTTÄMINEN SOSIAALI- JA TERVEYSALALLA

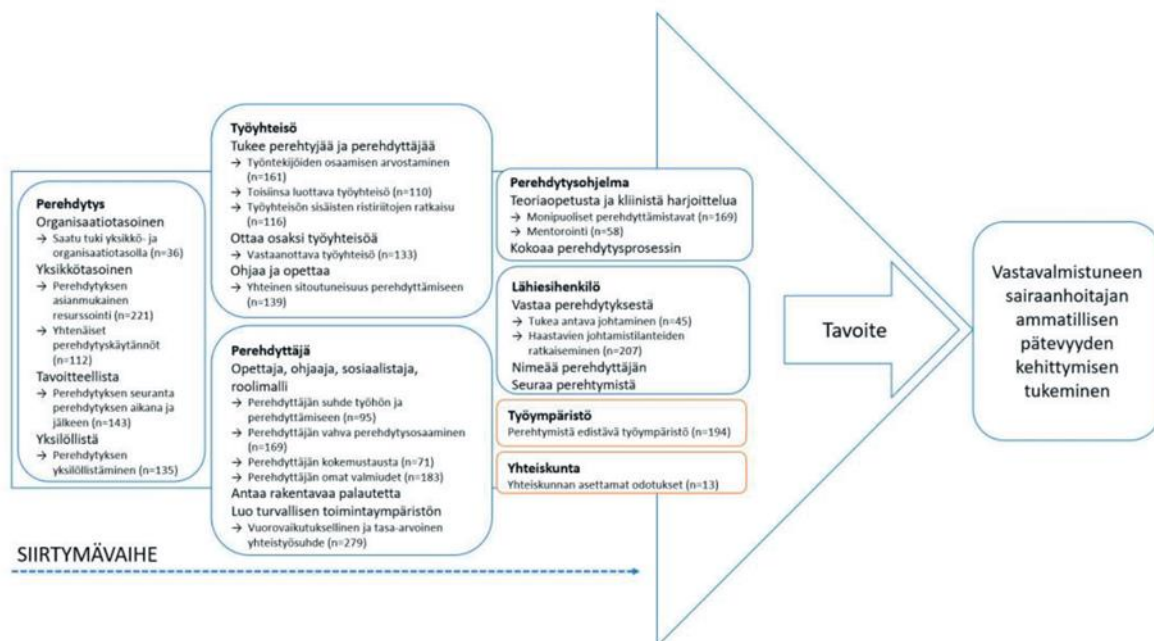
3.1 Yleistä perehdyttämisestä sosiaali- ja terveysalalla

Vilkko (2023, 36) on Pro gradu -työssään käynyt läpi hoitajien tuen tarpeita ammatillisessa kehityksessä. Työssä nousee esille hoitajien tarve kattavasta perehdytysjärjestelmästä. Etenkin työuran alkuvaiheessa olisi tärkeää, että perehdyttäminen olisi järjestelmällistä ja vastuuta annettaisiin sopiva määrä. Myös Nyströmin (2022, 16) mukaan hoitajien perehdytyksessä on puutteita. Resurssien niukkuus sekä henkilöstössä että työajassa vaikuttavat perehdytykseen hoitajien kokemuksen mukaan negatiivisesti. Lisäksi perehdytyksessä ei ole tarvittavaa suunnitelmallisuutta. (Nyström 2022, 16; Nousiainen 2017, 51–53.)

Sosiaali- ja terveysalalta poistuu ja on poistumassa työntekijöitä erilaisista syistä. Ala ei myöskään houkuttele uusia tekijöitä. Perehdyttämisen avulla olisi mahdollista sitouttaa uusia työntekijöitä alalle ja työyhteisöön. Usein kuitenkin käy niin, että perehdytysohjelmaa ei pystytä käymään läpi kokonaan ja toisaalta sen suunnittelulle ja organisoinnille käytetään aikaa. Lisäksi sosiaali- ja terveysalan henkilöstöpulan vuoksi itse perehdyttämiseen ei ole riittävästi aikaa. Hyvän perehdytyksen kesto on kuukauden pituinen. Tämä on kuitenkin hyvin harvinaista hoitoalalla. Mikäli perehdytys on liian lyhyt ja uusi työntekijä joutuu liian nopeasti vastuullisiin tehtäviin, on sillä vaikutuksia koko työyhteisöön. Lisäksi uusi työntekijä voi kokea liian haastavia tilanteita liian nopeasti. (Seppänen 2022, osa 1.)

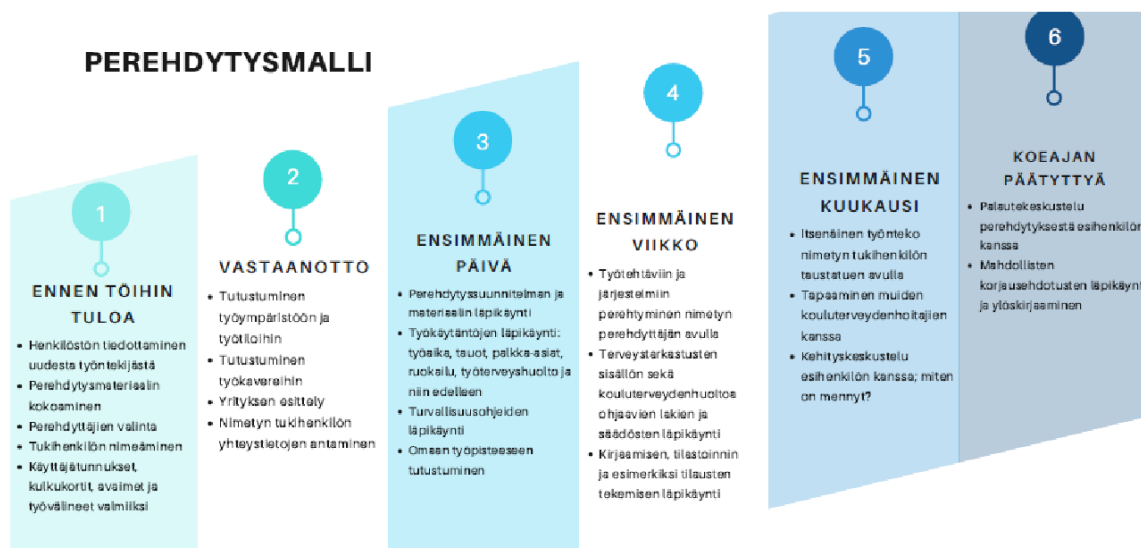
3.2 Perehdytysmalleja sosiaali- ja terveysalalla

Lindfors (2023, 53) on väitöskirjassaan luonut hypoteettisen mallin vastavalmistuneen sairaanhoitajan perehdyttämiseen (kuva 1). Mallissa on tarkoitus antaa perehdytystä sekä yksikkö- että organisaatiotasolla. Perehdytykseen on varattava riittävät resurssit ja perehdyttäjä ei perehdytyksen aikana ole laskettu miehitykseen. Perehdytyksen tulisi mennä eteenpäin ilman tarpeettomia keskeytyksiä. Tarkoituksen mukaista olisi, että perehdytyksessä olisi yhtenäiset säännöt yksikössä kaikille uusille työntekijöille. Lisäksi perehdytyksessä otetaan huomioon myös yksikölliset tarpeet sekä uuden työntekijän kuin työyksikönkin osalta. Olennaista perehdytysmallissa on myös perehdytyksen seuranta sekä perehdytyksen aikaan että sen jälkeen. Tämä voi tapahtua perehdytyskeskustelujen avulla.



KUVA 1. Ammatillisen pätevyyden kehittämistä tukeva hypoteettinen perehdytysmalli (Lindfors 2023, 55).

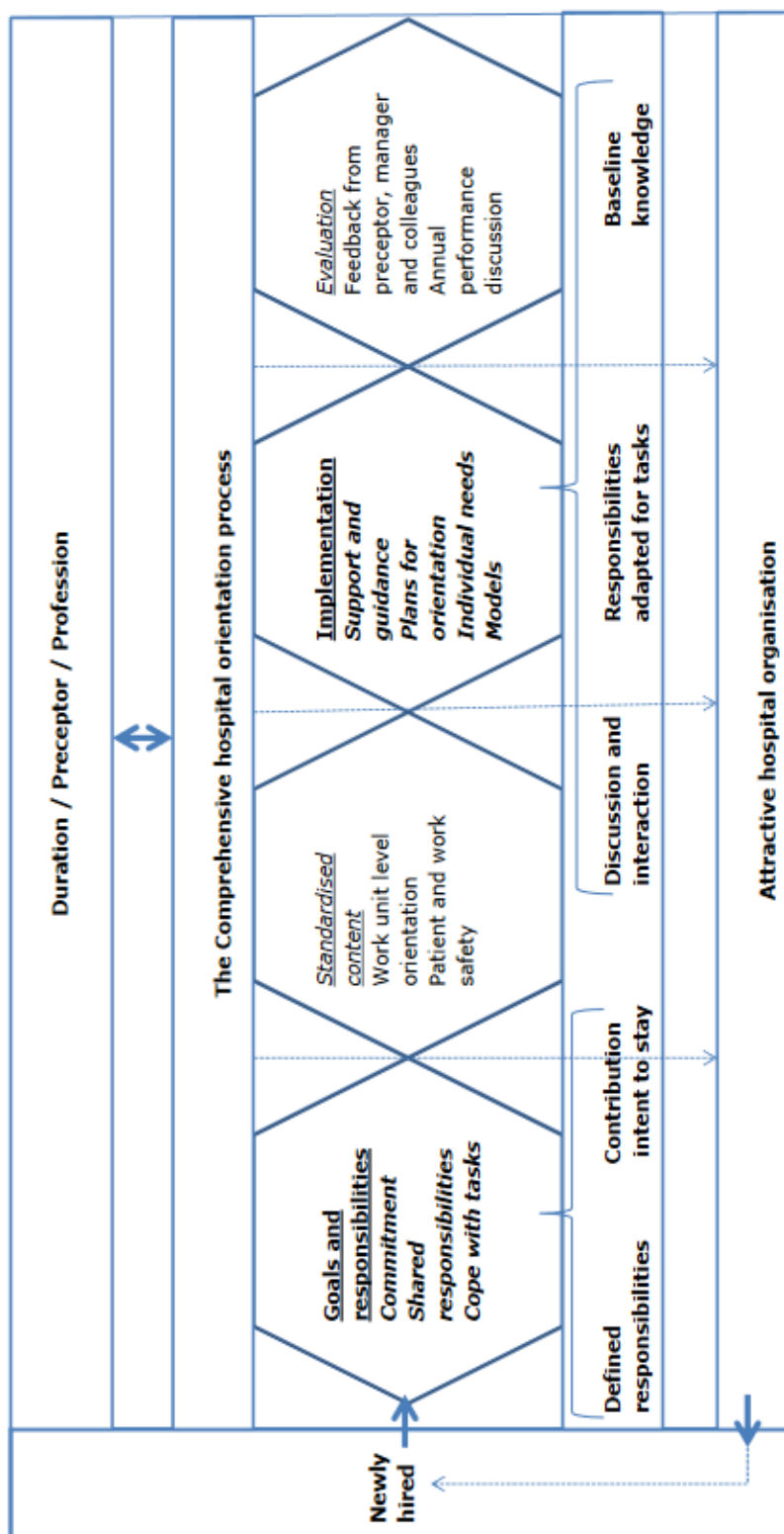
Komonen & Vepsäläinen (2021, 28) ovat opinnäytetyössään luoneet perehdytysmallin Etelä-Karjalan hyvinvointialueen kouluterveydenhuollon yksiköihin (kuva 2). Mallissa on kuusi kohtaa, jotka perehdytyksessä käydään läpi. Perehdytys alkaa siitä, kun uusi työntekijä on valittu ja päättyy siihen, kun koeaika päättyy. Muut kohdat koskevat työntekijän vastaanottamista, ensimmäistä työpäivää, ensimmäistä työviikkoa ja ensimmäistä työkuukautta. Perehdytys etenee aikajanan mukaan ja jokaisessa kohdassa on listattu asiat, jotka kulloinkin tulisi käydä läpi.



KUVA 2. Perehdytysmalli (Komonen & Vepsäläinen 2021, 28)

Peltokoski (2016, 27) on väitöskirjassaan luonut kokonaisvaltaisen mallin kokonaisvaltaisesta perehdytysprosessista terveydenhuoltoon (kuva 3). Perehdytyksessä tulisi määritellä tavoitteet ja vastuut, jotta se voidaan toteuttaa kokonaisvaltaisesti. Lisäksi perehdytyksen sisältö tulisi miettiä ammatin ja yksilöllisten tarpeiden mukaan, ja siihen tulisi sisällyttää palautteen saaminen niin esihenkilöltä kuin

työkavereilta. Peltokosken mukaan hoitajat, jotka aloittava työuraansa, tarvitsevat selkeän perehdytysprosessin, jonka avulla he pystyvät hahmottamaan, mitä heiltä vaaditaan sekä integroitumaan helpommin työyksikköön ja organisaatioon. Kokonaisvaltainen perehdytysprosessi auttaa hoitajia sitoutumaan työhönsä. Tärkeimmiksi tekijöiksi kokonaisvaltaisessa perehdytysprosessissa voidaan nostaa perehdytyksen kesto sekä nimetty perehdyttäjä. Perehdytyksen kesto riippuu uuden työntekijän tarpeista ja tavoitteista. Nimetyn perehdyttäjän tehtävä on huolehtia perehdytysprosessin etenemisestä ohjeiden mukaan työyksikötasolla. Terveystieteiden tutkimuksessa kokonaisvaltainen perehdyttämisprosessi nähtiin tärkeänä ja vaikutti terveydenhuollon organisaation vetovoimaan ammattitaidosta riippumatta. Kokonaisvaltaisen perehdytysprosessin tarkoituksena on edistää terveysalan organisaation vetovoimaa. Peltokosken malli esittelee tärkeimmät tekijät, joilla vetovoimaa voidaan parantaa.



KUVA 3. Kokonaisvaltainen ja vetovoimainen malli perehdytyksestä erikoissairaanhoidon ympäristössä. (Peltokoski 2016, 29.)

3.3 Neuvolan terveydenhoitajien kokemuksia perehdyttämisestä

Ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyössä selvitettiin Tampereen kaupungin äitiys- ja lastenneuvolan terveydenhoitajien kokemuksia perehdytyksestä haastattelemalla sekä uusia terveydenhoitajia että kokeneita terveydenhoitajia. Haastattelussa tuli ilmi, että uudet terveydenhoitajat kokivat perehdytyksen olevan puutteellista. Osa uusista terveydenhoitajista ei ollut saanut perehdytystä lainkaan, osalle oli perehdytetty vain päällimmäiset asiat kuten tietokoneen tunnukset ja avaimet. Organisaatioissa ei ollut perehdytysuunnitelmaa tai vastuuhenkilöä, nimettyä perehdyttäjää tai ohjaajaa ei ollut nimetty. Lisäksi resurssit perehdyttämiseen olivat puutteelliset. Perehtymistä oli joutunut tekemään omalla ajallaan. Osalle uusista terveydenhoitajista oli laitettu ensimmäiseen työpäivään kevennys aamupäivän osalle, mutta sen jälkeen töitä piti tehdä normaalilla työtahdilla. Osalle ei ollut annettu tätäkään mahdollisuutta vaan he joutuivat aloittamaan heti aamusta alkaen normaalilla työtahdilla. Perehdytyksen kestoa ei ollut myöskään määritetty eikä kollegoilla ollut aikaa perehdyttää vaan hekin tekivät töitä normaalilla työtahdilla. Osalle terveydenhoitajista oli varattu aikaa kollegan työn seuraamiseen. Uudet terveydenhoitajat kokivat, että esihenkilön tuki jäi perehdytyksen aikana vähäiseksi asiakastyöhön liittyvissä asioissa. (Nevaharju 2020, 36–43.)

Kokeneet terveydenhoitajat kokivat haasteita perehdytyksessä, sillä kunnollista perehdytysuunnitelmaa ei ollut. Sen vuoksi uudet työntekijät eivät voineet tietää, mitä pitäisi tehdä tai mitä pitäisi osata kysyä. Lisäksi he kokivat, että uudet työntekijät olivat alttiita virheille ja vaaratilanteille puutteellisen perehdyttämisen vuoksi. Kokeneet työntekijät toivat esille sen, että vastavalmistunut terveydenhoitaja ei ole valmis työhön ilman perehdytystä, vaikka olisikin suorittanut työharjoittelut kyseisessä yksikössä. Muutos opiskelijasta työntekijäksi on heidän mukaansa suuri. (Nevaharju 2020, 51.) Kokeneet terveydenhoitajat toivat esille myös kokemuksia perehdyttäjän roolista. Heitä ei ollut nimetty perehdyttäjäksi ja sen myötä perehdyttäminen oli työyksikössä yhteisvastuullista, mutta myös suurpiirteistä. Perehdytykseen ei ollut ohjeita tai suunnitelmaa eikä heille ollut järjestetty koulutusta perehdyttämisestä. Tämän vuoksi heillä oli puutteelliset valmiudet perehdyttämiseen. Kokeneet terveydenhoitajat kokivat tärkeinä perehdyttämisen kannalta perehdyttäjän oman motivaation ja työyhteisön roolin. Perehdyttäminen toi lisää kuormitusta koko työyhteisöön sekä uusille että kokeneille terveydenhoitajille. (Nevaharju 2020, 53–56.)

Kumpikin ryhmä pohti myös kehittämisideoita perehdyttämiseen liittyen. Molempien ryhmien kehittämisideat olivat hyvin samankaltaisia. Kehittämisideoissa nousivat esille etenkin perehdytyksen yksilöllisyys ja selkä suunnitelma, resursointi, roolit ja vastuut sekä motivaatio ja osaaminen. Sekä uudet että kokeneet terveydenhoitajat olivat sitä mieltä, että jokaiselle tulisi laatia henkilökohtainen perehdytysuunnitelma, joka pohjautuu yleiseen perehdytysrunkoon. Tämä auttaisi siihen, että sekä perehtyjä että perehdyttäjä tietävät, mitä heiltä vaaditaan ja mitä pitää tehdä. Perehdytykseen tulisi antaa riittävät resurssit, jotta perehdytyksen voi toteuttaa laadukkaasti ja sen aikana pystyy paremmin rauhasa omaksumaan tarvittavat ohjeet ja käytännöt. (Nevaharju 2020, 46–49, 58–61.)

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

4.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on luoda ammatillinen tuotos, joka tuottaa kohderyhmälle hyötyä tai joka auttaa arjen toiminnoissa. Toiminnallinen opinnäytetyötä pidetään yhtenä opinnäytetyötyyppinä ammattikorkeakoulussa ja se on myös tutkimuksellisen kehittämisen tapa. Tarkoitus ei ole vain luoda kehittämistyö vaan toiminnallisessa opinnäytetyössä myös raportoidaan kehittämistyön prosessi akateemisen viestinnän keinoin. Se, miksi on tehnyt juuri tietyt valinnat omaan kehittämistyöhön, perustellaan ammatillisen lähdekirjallisuuden perusteella. (Kostamo, Airaksinen & Vilka 2022, 11–12.) Toiminnallisen opinnäytetyön ominaisuuksiin kuuluu se, että lopullinen tuotos on aina käytännönläheinen lopputuote. Ohjeistusta tai opasta tehdessä, tulee erityisesti kiinnittää huomiota lähdekritiikkiin. Erityisesti on mietittävä se, mistä kaikkialta tietoa on hankittu, jotta voidaan varmistaa tiedon uskottavuus. (Vilka & Airaksinen 2003, 51–53.)

4.2 Lähtötilanteen kuvaus

Opinnäytetyön tilaajana toimii Pohjois-Savon hyvinvointialueen keskisen perhekeskuksen neuvolapalvelut. Pohjois-Savon hyvinvointialueella työskentelee noin 12 800 työntekijää. Hyvinvointialue tuottaa terveys-, sosiaali- ja pelastustoimenpalveluita sekä erikoissairaanhoidon palveluita Pohjois-Savon alueella lähes 250 000 alueen asukkaalle. Neuvolapalveluiden tarkoituksena on turvata odottavan äidin, sikiön, lapsen sekä perheen terveyttä ja hyvinvointia. (Pohjois-Savon hyvinvointialue julkaisu-aika tuntematon.) Keväällä 2024 keskisen perhekeskuksen neuvolapalveluissa terveydenhoitajia on yhteensä 41, joista suurin osa tekee yhdistelmätyötä neuvolassa. Yhdistelmätyö tarkoittaa sitä, että terveydenhoitajan työnkuva kattaa sekä äitiys- että lastenneuvolatyötä. (Happonen 2024.)

Opinnäytetyön aihe lähti liikkeelle omasta mielenkiinnosta aihetta kohtaan. Lisäksi opinnäytetyön tilaajalta tuli tarve perehdytysuunnitelmasta, sillä vuoden 2023 alussa tapahtui organisaatiomuutos, kun kuntien tarjoamat sosiaali-, terveys- ja pelastustoimen palvelut siirtyivät hyvinvointialueiden vastuulle ja näin ollen keskisen perhekeskuksen neuvolapalveluilla ei ollut omaa yksikkökohtaista perehdytysuunnitelmaa. Perehdytysuunnitelman luominen oli kirjattu tavoitteeksi osana keskisen perhekeskuksen neuvolatyön työhyvinvointisuunnitelmaa. Koko hyvinvointialueelle on luotu yhteiset, yleiset ohjeet perehdytyksestä, mutta jokaisen yksikön vastuulla on rakentaa oma yksikkökohtainen perehdytysuunnitelma. Näin työn tarkoituksiksi tuli luoda yksikkökohtainen perehdytysuunnitelma Pohjois-Savon hyvinvointialueen keskisen perhekeskuksen neuvolapalveluihin. Lisäksi työn tilaajalta tuli toive, että luotaisiin samalla perehdytysuunnitelman mukainen sähköinen lomake, jonka avulla perehdytystä on mahdollista seurata. Tämä tarkentui opinnäytetyön tavoitteeksi. Perehdytysuunnitelma on yksikkökohtainen, mutta sitä on mahdollista hyödyntää myös muihin perhekeskuksiin neuvolatyössä.

4.3 Perehdytysuunnitelman toteutus

Opinnäytetyöprosessi alkoi kesällä 2023. Tammikuussa 2024 Pohjois-Savon hyvinvointialueen johtajaylihoitaja myönsi tutkimusluvan opinnäytetyölle, joten varsinainen toteutus alkoi tuolloin alkuvuonna 2024. Opinnäytetyö on toiminnallinen opinnäytetyö, sillä siitä syntyy ammatillinen tuotos, jota on mahdollista hyödyntää arjen työssä (Kostamo ym. 2022, 11). Tarkoitus oli rakentaa perehdytysuunnitelma teorian tiedon pohjalta. Opinnäytetyössä olisi voinut käyttää menetelmänä myös esimerkiksi haastatteluja, joissa olisi selvitetty työntekijöiltä, miten he ovat perehdytyksen kokeneet ja mitä he toivoisivat perehdytykseltä. Haastatteluja ei kuitenkaan päädytty käyttämään, sillä aiheesta löytyneet tutkimukset, joissa kuvattiin hoitajien kokemuksia perehdytyksestä, tukivat omaa kokemusta terveydenhoitajan työstä sekä kollegoiden kanssa käytyjä keskusteluja perehdytyksestä neuvolapalveluissa. Teoriatieto oli sen verran kattavaa, että sen perusteella pystyi rakentamaan perehdytysuunnitelman keskisen perhekeskuksen neuvolapalveluihin. Myöskään työntilaaaja ei nähnyt työntekijöiden haastattelujen tuovan lisäarvoa työhön.

Perehdytysuunnitelma koostui kahdesta osasta eli varsinaisesti perehdytysuunnitelmasta, johon luotiin aikaraamit ja määriteltiin tehtävät sekä sähköisen lomakkeen luomisesta. Pohjois-Savon hyvinvointialueella on luotu yleisperehdytyksen malli, jossa perehdytyksen kokonaiskesto on yhteensä 12 kuukautta. Yleisperehdytysmallissa on esitetty ne perehdytyksessä käytävät kurssit ja koulutukset, jotka kaikkien uusien työntekijöiden tulisi suorittaa vuoden sisällä työn aloituksesta. Lisäksi ohjeena on, että perehdytyskeskustelut käydään 6 viikon, 3 kuukauden ja 6 kuukauden kuluttua työn aloituksesta. (Pohjois-Savon hyvinvointialue 2024.) Tämä perehdytysmalli toimii pohjana myös yksikkökohtaisessa perehdytysuunnitelmassa ja sen mukaan lähdettiin miettimään yksikkökohtaisen perehdytysuunnitelman kohtia. Lisäksi sähköinen lomakepohja oli jo olemassa, joten siihen piti miettiä lähinnä yksikkökohtaiset asiat.

Ennen kuin uusi työntekijä aloittaa työt, on esihenkilön vastuulla hoitaa tarvittavat käyttäjätunnukset, järjestää avaimet ja työvälineet sekä miettiä aikataulu- ja perehdytysuunnitelma yhdessä työntekijän kanssa valmiiksi (Liite 1). Työn aloittaminen sujuu paremmin, kun kaikki on valmiina etukäteen eikä ensimmäisinä työpäivinä tarvitse käyttää aikaa siihen, että ei pääsekään järjestelmiin, joita työssä tarvitsee. Perehdytyksen suunnittelu on tarkoitus käydä läpi yksilöllisesti ja tarpeen mukaan. Tämä riippuu siitä, onko työntekijä uusi vai palaamassa pitkän poissaolon jälkeen takaisin työhön. Esihenkilö myös nimeää etukäteen perehdyttäjän uudelle työntekijälle, jotta tarvittavat sijaisjärjestelyt on mahdollista tehdä.

Ensimmäisestä työpäivästä vastaa esihenkilö. Hän ottaa uuden työntekijän vastaan ja käy aluksi läpi yleisperehdytyksen Pohjois-Savon hyvinvointialueen yleisperehdytysohjeen mukaisesti. Ensimmäisenä päivänä määritetään tavoitteet perehdytykselle sekä käydään läpi perehdytysuunnitelma. Työntekijän on myös tarkoitus siirtyä päivän loppuun tulevalle työpisteelle, jossa hän tapaa uudet työkaverit ja pääsee näkemään työtilat.

Yksikkökohtaiseen perehdytysuunnitelmaan tavoitteiksi määriteltiin se, että työntekijällä on perehdytyksen jälkeen valmius toimia itsenäisesti terveydenhoitajan työssä neuvolassa sekä hänestä tulee osa työyhteisöä. Vastuu perehdyttämisestä kuuluu esihenkilölle. On kuitenkin mahdollista jakaa pe-

rehdyttämistä nimettyjen perehdyttäjien kanssa. (Kupias & Peltola 2009, 82.) Yksikkökohtaisessa perehdytysuunnitelmassa päädyttiin siihen, että esihenkilön lisäksi nimetään erikseen perehdyttäjät, jotka vastaavat yksikkökohtaisesta perehdytyksestä työhön ja tietojärjestelmiin liittyen. Keski-Suomen perhekeskuksen neuvolapalveluissa perehdyttämistä on sen verran harvoin, että perehdyttäjiksi nimetään kolme työntekijää, jotka kaikki tekevät yhdistelmätyötä äitiys- ja lastenneuvolassa. Jokaiselle uudelle työntekijälle nimetään näistä perehdyttäjistä yksi, joka hoitaa perehdyttämisen päivät 2.–10.yhdessä esihenkilön kanssa. Perehdyttäjiksi nimettyjen henkilöiden on tarkoitus käydä läpi sekä yleinen että yksikkökohtainen perehdytysuunnitelma, jotta he tietävät myös itse, miten perehdytys etenee kokonaisuudessaan. Tarkoitus on järjestää pienimuotoinen koulutus tuleville perehdyttäjille perehdytyksestä.

Perehdytyksen tavoitteet ja suunnitelma on tarkoitus tarkentaa jokaisen uuden työntekijän kanssa yksilöllisesti. Perehdytykseen vaikuttavat yksilön ominaisuudet, taidot, vahvuudet, kokemus ja persoonallisuus. (Eklund 2018, 128). Sen vuoksi aika, jonka uusi työntekijä on nimetyn perehdyttäjän kanssa, vaihtelee parista päivästä kahteen viikkoon. Tähän vaikuttaa esimerkiksi se, onko uudella työntekijällä aiempaa kokemusta terveydenhoitajan työstä vai onko hän juuri valmistunut. Lisäksi aiempi työkokemus neuvolatyöstä vaikuttaa perehdytyksen kestoon perehdyttäjän kanssa.

Perehdyttäjän valinnassa on tärkeää huomioida se, että perehdyttäjä on sitoutunut ja motivoitunut tehtäväänsä. Perehdyttäjän asenteella on todettu olevan suuri vaikutus perehdytyksen onnistumiseen. (Eklund 2018, 142.) Perehdyttäjiä valittaessa on tarkoitus ottaa huomioon aito kiinnostus tehtävää kohtaan. Lisäksi terveydenhoitajan työstä pitää olla riittävä kokemus, jotta on mahdollista perehdyttää kaikki tehtäviin liittyvät asiat. Perehdyttäjälle on tarkoitus antaa työaika perehdyttämiseen, jotta voidaan taata laadukas ja riittävä perehdytys. Aluksi on tarkoitus kysyä henkilökunnan mielenkiinto lähteä perehdyttäjäksi. Sen jälkeen esihenkilö miettii, ketkä sopivat rooliin parhaiten.

Kun uusi työntekijä on käynyt läpi työhön liittyviä asioita nimetyn perehdyttäjän kanssa, siirtyy hän tekemään terveydenhoitajan työtä omaan työpisteeseensä itsenäisesti. Kuitenkin ensimmäinen kuukausi on tarkoitus mahdollistaa kevyempi työohjelma, jossa asiakaskontakteja on vähemmän ja uudelle työntekijälle jää aikaa perehtyä itsenäisesti yleisperehdytyksessä oleviin kursseihin ja koulutuksiin sekä oppia työn käytäntöjä. Uusi työntekijä voi turvautua oman työpisteen työkavereihin ja nimettyyn perehdyttäjään, mikäli hän tarvitsee apua.

Ensimmäisen kuukauden jälkeen pidetään perehdytyskeskustelu, jossa käydään läpi sitä, miten perehdytys on sujunut siihen asti. Lisäksi voidaan päivittää suunnitelmaa siitä, mitä yleiseen perehdytysuunnitelmaan liittyviä kursseja ja koulutuksia on vielä käymättä ja suunnitella niille aikataulu. Jos tässä vaiheessa tulee vielä jotain sellaisia asioita eteen, joihin uusi työntekijä kokee tarvitsevänsä lisää perehdytystä, hänelle pyritään järjestämään siihen mahdollisuus esimerkiksi nimetyn perehdyttäjän toimesta.

Perehdytysuunnitelman lisäksi tavoitteena oli luoda sähköinen lomake, jolla perehdytystä on mahdollista seurata (Liite 2). Opinnäytetyötä tehdessä Pohjois-Savon hyvinvointialueelle rakennettiin pohja tuolle sähköiselle lomakkeelle, joten tehtäväksi jäi miettiä siihen yksikkökohtaiset toimintakäytännöt ja järjestelmäosaaminen. Ne laadittiin työnkuvan mukaan ja niitä on mahdollista muokata

tarvittaessa. Sähköisen lomakkeen avulla perehdytystä on helppo seurata esihenkilön, uuden työntekijän ja perehdyttäjän toimesta. Sähköiseen lomakkeeseen on tarkoitettu lisätä kohdat, jotka tämän opinnäytetyön tuotoksena on luotu. Se tehdään vasta, kun opinnäytetyö on valmis. Sähköiseen lomakkeeseen on myös mietittävä se, kenellä kaikilla on mahdollisuus päästä tarkastelemaan lomaketta. Tärkeää olisi, että lomaketta pääsisivät seuraamaan esihenkilö, uusi työntekijä ja perehdyttäjä. Näin kaikki pystyisivät seuraamaan perehdytystä helposti.

5 POHDINTA

5.1 Perehdytysuunnitelman arviointi

Opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda yksikkökohtainen perehdytysuunnitelma neuvolatoimintaan. Tavoitteena oli tehdä sähköinen lomake perehdytysuunnitelman mukaisesti. Suunnitelma ja lomake saatiin tehtyä, mutta niitä ei ole vielä otettu käyttöön, joten kummankaan arviointia ei voi tehdä käytännön kautta. Kun opinnäytetyö aloitettiin, ei Pohjois-Savon hyvinvointialueella ollut selkeää yleistä perehdytysuunnitelmaa, vaan sekin on tullut sinä aikana, kun opinnäytetyötä on tehty. Yleinen perehdytysuunnitelma on toiminut hyvänä pohjana yksikkökohtaiselle suunnitelmalle ja se helpotti opinnäytetyön tekemistä, sillä perusteet perehdytykselle oli olemassa siinä vaiheessa, kun yksikkökohtaista perehdytysuunnitelmaa alettiin tekemään. Yksikkökohtainen perehdytysuunnitelma vastaa hyvin sitä, mitä alun perin lähdin hakemaan suunnitelmalta. Se on mielestäni riittävän selkeä, mutta kuitenkin kattava. Lisäksi siinä on otettu huomioon yksilöllisyys, jotta perehdytys vastaa kullekin uudelle työntekijälle sitä, mitä hän tarvitsee. Suunnitelmaa on myös mahdollista muokata tarpeiden mukaan.

Olisin halunnut ottaa perehdytykseen mukaan mentoroinnin. Mentoroinnilla tarkoitetaan sitä, että kokenut työntekijä ohjaa ja vahvistaa uutta työntekijää erilaisissa haastavissa tilanteissa työssä (Eklund 2018, 183). Mentorointi on myös Pohjois-Savon hyvinvointialueella käytössä joissakin työyksiköissä, mutta neuvolapalveluissa sitä ei ainakaan vielä ole otettu käyttöön. Mentorointi voisi olla hyvä käytäntö ottaa mukaan perehdytysprosessiin, sillä terveydenhoitajan työssä on paljon niin sanottua hiljaista tietoa. Lisäksi on paljon tilanteita, joita tulee vastaan vasta pidemmän työskentelyn jälkeen. Tätä ei kuitenkaan otettu mukaan perehdytysuunnitelmaan, koska päätöstä sen käyttämisestä ei ole työyksikössä tehty.

Perehdytysuunnitelma on tarkoitus ottaa käyttöön vasta, kun opinnäytetyö on tehty. Työn tilaaja ei ole erikseen antanut palautetta työstä. Raamit työlle on asetettu osittain työn tilaajan puolesta ja he ovat hyväksyneet suunnitelman. Tarkoitus on arvioida suunnitelmaa tarkemmin, kun se otetaan käyttöön ja muokata sitä tarpeen mukaan.

Koska perehdytysuunnitelman arviointi tehdään vasta sen käyttöönoton jälkeen, arvioin perehdytysuunnitelman SWOT-analyysin mukaan (kuva 4). SWOT-analyysissä tarkastellaan vahvuuksia (Strengths), heikkouksia (Weaknesses) sekä mahdollisuuksia (Opportunities) ja uhkia (Threats). Sisäisiin asioihin otetaan tässä hetkessä olevat asiat (vahvuudet ja heikkoudet), kun taas ulkoiset asiat ottavat huomioon tulevaisuutta (mahdollisuudet ja uhat). (Vuorinen & Huikkola 2023, 47.) Perehdytysuunnitelman vahvuudet ovat siinä, että sen avulla perehdyttämisestä tulee tasalaatuista. Ongelmana on ollut se, että perehdytykset ovat vaihdelleet tähän asti todella paljon ja osa uusista työntekijöistä on saanut hyvän perehdytyksen, mutta osa heikon perehdytyksen. Nyt perehdytyksessä myös huomioidaan yksilöllisyys. Pohjalla on sama runko kaikille, mutta perehdytyksessä voidaan ottaa huomioon jokaisen uuden työntekijän henkilökohtaiset tarpeet ja aiempi työkokemus sekä osaa-

Suunnitelman myötä perehdyttämisestä tulee huomattavasti selkeämpää aiempaan nähden, sillä raamit perehdyttämiselle on luotu. Perehdytysuunnitelma on myös helposti muokattavissa. Nyt alkuun Pohjois-Savon hyvinvointialue lähtee testaamaan perehdytysuunnitelmaa ja sen pohjalta on mahdollista muokata sitä, mikäli toimintoihin tulee jotain uutta tai jos huomataan, että jokin kohta ei toimikaan. Kun suunnitelmaa ei ole voitu testata, ei tiedetä, onko se riittävän kattava ja selkeä perehdyttämisen tavoitteisiin nähden. Lisäksi perehdyttäminen vaatii työaikaa sekä motivaatiota etenkin niiltä, jotka toimivat perehdyttäjinä. Tällä hetkellä suunnitelmana ei ole lisäpalkkaa perehdyttämisestä eli se pitää hoitaa oman työajan puitteissa ilman lisäpalkkiota. Löytyykö sellaisia työntekijöitä, jotka haluavat vapaaehtoisesti lähteä perehdyttämään?

Perehdytysuunnitelma voi mahdollistaa sen, että koko työyhteisössä työhyvinvointi kasvaa. Tämä on myös yksi suunnitelman tavoitteista, sillä se on kirjattu yksikön työhyvinvointisuunnitelmaan. Kun perehdyttäminen tehdään selkeän suunnitelman mukaan ja otetaan huomioon yksilölliset tarpeet, uuden työntekijän on paljon helpompi päästä kiinni työyhteisöön. Lisäksi hän myös kuormittaa muita työntekijöitä vähemmän, kun perehdytys on tehty hyvin. Kokonaisuutena se lisää kaikkien työhyvinvointia ja työntekeminen on sujuvampaa kaikilla.

Hyvä perehdytys voi myös lisätä pito- ja vetovoimaa. Kun perehdytys on tehty hyvin, työntekijä jää todennäköisemmin töihin. Toisaalta myös hyvin tehty perehdytys voi myös lisätä kiinnostusta työnantajasta ja useampi haluaa tulla töihin sellaiseen työpaikkaan, jossa arvostetaan työntekijöitä. Perehdytysuunnitelma on myös hyödynnettävissä muihin perhekeskuksiin hyvinvointialueella. Heidän on helpompi luoda oma yksikkökohtainen perehdytysuunnitelma tämän pohjalta. Uhkana suunnitelmassa on se, että jos työnantaja tai työntekijät eivät sitoudukaan suunnitelmaan. Työnantajan puolesta se tarkoittaisi sitä, että perehdyttämiseen ei annetakaan riittävästi työaikaa, jolloin sitä ei tehdä huolellisesti ja tarkoituksenmukaisesti. Työntekijöiden kohdalla se taas tarkoittaa sitä, että kukaan ei suostu lähtemään perehdyttäjäksi tai ei noudateta perehdytysuunnitelmaa. Lisäksi uhkana on se, että hyvinvointialue antaakin omat tarkat linjaukset perehdyttämisestä, jolloin yksikkökohtainen suunnitelma joudutaan muokkaamaan sen mukaiseksi eikä se välttämättä palvele yksikön tavoitteita.

SWOT	POSITIIVSET	NEGATIIVSET
SISÄISET (TÄSSÄ JA NYT)	VAHVUUDET: <ul style="list-style-type: none"> ❖ Tasalaatuisuus ❖ Yksiköllisyys ❖ Selkeys ❖ Muokattavissa 	HEIKKOUEDET: <ul style="list-style-type: none"> ❖ Onko riittävän selkeä ja kattava? ❖ Vaatii työaikaa ja motivaatiota etenkin perehdyttäjältä ❖ Löydetäänkö vapaaehtoiset perehdyttäjät?
ULKOISET (TULEVAISUUS)	MAHDOLLISUUDET: <ul style="list-style-type: none"> ❖ Työhyvinvointi koko työyhteisössä kasvaa ❖ Lisää pito- ja vetovoimaa terveydenhoitajan työssä ❖ Hyödynnettävissä myös muihin perhekeskuksiin 	UHAT: <ul style="list-style-type: none"> ❖ Työnantaja ja/tai työntekijät eivät sitoudu suunnitelmaan ❖ Työnantaja antaa omat tarkemmat linjat perehdyttämisestä, jolloin suunnitelman toteuttaminen ei ole mahdollista

KUVA 4. SWOT-analyysi perehdytysuunnitelmasta.

5.2 Työn hyödynnettävyys ja jatkokehitysmahdollisuudet

Tämä opinnäytetyö mahdollistaa raamit yksikkökohtaiselle perehdytysuunnitelmalle myös muihin Pohjois-Savon hyvinvointialueen perhekeskuksiin. Toki jokaisella perhekeskuksella on omat yksilölliset ominaisuudet ja perhekeskukset ovat keskenään varsin erilaisia. Terveystenhoitajan työ neuvolassa ei kuitenkaan ole erilaista ja tarkastusrungot ja käytännöt ovat samanlaisia.

Jatkossa opinnäytetyön pohjalta voisi tutkia terveystenhoitajien kokemuksia perehdytysuunnitelmasta. Onko perehdytys muuttunut helpommaksi ja selkeämmäksi? Onko toimittu suunnitelman mukaan? Mitä hyötyä yksikkökohtaisesta perehdytysuunnitelmasta on työyksikössä ollut? Lisäksi voisi tutkia uusien työntekijöiden kokemuksia perehdyttämisestä. Toki vertailututkimusta erityisesti Pohjois-Savon hyvinvointialueen Keskeisen perhekeskuksen terveystenhoitajilta tähän ei ole, mutta silti kokemuksia voisi kysyä ja sen perusteella olisi mahdollista myös muokata suunnitelmaa. Perehdytysuunnitelma oli myös yksi osa työhyvinvointisuunnitelmaa. Jatkossa voisi myös tutkia, onko yksikkökohtainen perehdytysuunnitelma lisännyt työhyvinvointia. Mielenkiintoista olisi myös selvittää, miten esihenkilöt kokevat perehdytysuunnitelman. Onko se helpottanut heidän työtään?

5.3 Ammatillinen kasvu

Opinnäytetyön aihe tuli alun perin omasta halusta luoda perehdytysuunnitelma omaan työyksikköni. Olen toiminut terveystenhoitajan tehtävissä neuvolassa 15 vuoden ajan. Perehdyttäminen on ollut tuon ajan hyvin vaihtelevaa ja epämääräistä. Itselle tuli työn kautta halu suorittaa liiketalouden tutkinnon opinnot loppuun ja suuri syy sille oli juuri perehdyttäminen ja etenkin sen puute. Halusin päästä vaikuttamaan omaan työyhteisöni työhyvinvointia lisäämällä. Liiketalouden tutkinto on antanut minulle perspektiiviä katsoa asioita myös toiselta kannalta. Vaikka suoraan tämän tutkinnon avulla en pääse toimimaan esihenkilön työssä, pystyn tarkastelemaan nyt asioita monipuolisemmin ja tahoisemmin. Ymmärrän paremmin, miksi tietyt päätökset tehdään tietyllä tavalla.

Suomen terveystenhoitajien osalta on tällä hetkellä menossa suuri murrosvaihe. Lisäksi uhkakuvia on ilmassa koko ajan. Rahat eivät riitä kattamaan kaikkea kaikille. Opinnäytetyön ja oman tutkinnon kautta olen huomannut paljon asioita, jotka julkisessa terveystenhoitajien tehtävissä tehdään hyvin eri tavalla kuin muissa yrityksissä. Terveystenhoitoon tarvittaisiinkin enemmän liiketalouden osaajia. Tästä hyvänä esimerkkinä perehdyttäminen. Kun siihen panostetaan ja se tehdään huolella, voidaan sillä saavuttaa tehokkuutta, työhyvinvointia, pito- ja vetovoimaa, säästää kustannuksissa. Kuitenkin se vaatii alkupanostuksen, johon sitoutuvat kaikki organisaatiossa johdosta työntekijöihin. Liian herkästi ajatellaan, että alkukustannus, esim. sijainen perehdyttäjälle muutamaksi päiväksi, on liian suuri, eikä sen vuoksi anneta riittäviä resursseja perehdyttämiseen. Voi kuitenkin käydä niin, että kun perehdytys tehdään huonosti, niin kustannuksia tulee todella paljon enemmän, koska työntekijät eivät sitoudu tai uudet työntekijät vievät kokeneilta työntekijöiltä paljon työaikaa, kun eivät tiedä, miten toimia. Se taas tarkoittaa sitä, että siihen perustyöhön eli asiakaskäynteihin ei voida käyttää niin paljon aikaa, jolloin joko työ tehdään huolimattomasti tai tehdään vähemmän asiakaskäyntejä. Tehokkuus kärsii. Lisäksi työntekijät uupuvat ja sitä kautta voi tulla sairaspotilaita. Perehdytys on vain yksi esimerkki, niitä on terveystenhoitajien osalta lukuisia muitakin. Itse toivon, että tämä perehdytysuunnitelma parantaa työyksikön työhyvinvointia ja sitä kautta se pystyy toimimaan tehokkaammin, kustannuksia säästyy ja ennen kaikkea perheet saavat parhaan mahdollisen avun ongelmiinsa.

Ammatillisesti toivon, että tämä tutkinto ja opinnäytetyö antaisi minulle mahdollisuudet toimia enemmän kehittämistyössä. Koen, että minulla on ammatillisesti terveydenhoitajan työstä jo sen verran vahva pohja, että haluaisin antaa oman kokemukseni myös muiden käyttöön. Liiketalouden tutkinto antaa hyvät mahdollisuudet toimia kehittämistyössä ja sellainen tämä opinnäytetyö myös on.

LÄHTEET

- Eklund, Annina 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: Grano.
- Happonen, Niina 2024. Palveluesihenkilö. Pohjois-Savon hyvinvointialue. Haastattelu 26.2.2024.
- Hyppänen, Riitta 2012. Esimiesosaaminen: liiketoiminnan menestystekijä. E-kirja. Helsinki: Edita. Viitattu 16.12.2023.
- Joki, Maritta 2021. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. E-kirja. Helsinki: Helsingin Kamari Oy. Viitattu 14.1.2024.
- Komonen, Eveliina & Vepsäläinen Inka 2021. Perehdytysmallin luominen Eksoten kouluterveydenhuollon yksiköihin. Opinnäytetyö. Sosiaali- ja terveysala. LAB-ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021101718734>. Viitattu 12.2.2024.
- Kostamo, Pipsa; Airaksinen, Tiina & Vilka Hanna 2022. Kirjoita itsesi asiantuntijaksi – opas toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Helsinki: Art House Oy.
- Kupias, Päivi & Peltola Raija. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Gaudeamus Helsinki Univeristy Press / Palmenia Oy Yliopistokustannus.
- Lindfors, Kirsi 2023. Vastavalmistuneen sairaanhoitajan ammatillisen pätevyyden kehittymisen tukeminen siirtymävaiheen aikana: hypoteettinen perehdytysmalli. Väitöskirja. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Tampereen yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-3022-4>. Viitattu 3.2.2024.
- Nevaharju, Suvi 2020. Neuvolaterveydenhoitajien kokemuksia ja kehittämisenäkemyksiä perehdyttämisestä. Perehdyttämisen toimintamallin kehittäminen. Opinnäytetyö. Sosiaali- ja terveysalan johtamisen ylempi tutkinto-ohjelma. Tampereen ammattikorkeakoulu. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2020120125347>. Viitattu 25.2.2024.
- Nousiainen, Katri 2017. Perehdyttämällä perille työhön. Perehdytysuunnitelma Lahden kaupungin kotihoidon sairaanhoitajien ja terveydenhoitajien perehdytykseen. Opinnäytetyö. Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen YAMK. Lahden ammattikorkeakoulu. <http://www.theseus.fi/handle/10024/125434>. Viitattu 8.1.2024.
- Nyström, Anu 2022. Sairaanhoitajien kokemuksia perehdytyksestä ja perehdytyksen vaikutuksista työhyvinvointiin lastenosastolla. Opinnäytetyö. Terveysten edistäminen. Metropolia Ammattikorkeakoulu. <http://www.theseus.fi/handle/10024/783632>. Viitattu 8.1.2024.
- Peltokoski, Jaana 2016. The comprehensive hospital orientation process in specialized health care settings: views of newly hired nurses and physicians. Väitöskirja. Terveystieteiden tiedekunta. Itä-Suomen yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-2095-9>. Viitattu 12.2.2024.
- Pohjois-Savon hyvinvointialue julkaisuaika tuntematon. Pohjois-Savon hyvinvointialueen verkkosivut. <https://pshyvinvointialue.fi/>. Viitattu 8.4.2024.

Pohjois-Savon hyvinvointialue 2024. Pulssi: perehdyttäminen. Pohjois-Savon hyvinvointialueen intranet. Viitattu 22.4.2024.

Seppänen, Mari 2022. Näin selviät tiimin jäsenenä: tunnetaidot työkaluna sosiaali- ja terveysalalla. E-kirja. PS-kustannus. Viitattu 16.12.2023.

Surakka, Tuula 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla – näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki: Tammi.

Työsopimuslaki 55/2001. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>. Viitattu 12.2.2024.

Työturvallisuuslaki 738/2002. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Viitattu 8.1.2024.

Viitala, Riitta 2019. Henkilöstöjohtaminen. Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. E-kirja. Helsinki: Edita Publishing Oy. Viitattu 14.1.2024.

Vilka, Hanna & Airaksinen Tiina 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Vilkko, Terhi 2023. Hoitajien tuen tarpeet ammatillisessa kehittämisessä: Kirjallisuuskatsaus. Pro gradu. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Tampereen yliopisto. <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/152846>. Viitattu 14.1.2024.

Vuorinen, Tero & Huikkola, Tuomas 2023. Strategiakirja: 25 työkalua. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 25.8.2024.

LIITE 1: YKSIKKÖKOHTAINEN PEREHDYTYSSUUNNITELMA

YKSIKKÖKOHTAINEN PEREHDYTYSSUUNNITELMA

Pohjois-Savon hyvinvointialue, keskinen perhekeskus, neuvolapalvelut

Vastuuhenkilöt: palveluesihenkilö sekä kolme (3) nimettyä perehdyttäjää. Lisäksi jokaisesta työpisteestä nimitään joka kerta erikseen omat perehdyttäjät, joiden vastuulla on käydä läpi työpistekohtaiset asiat.

Aikataulu: perehdytyksen kesto määritellään jokaisen työntekijän omien tarpeiden mukaan kuitenkin niin, että se mukailee yksikkökohtaisesti sovittua aikajanaa.

Tavoite: työntekijä saa valmiudet toimia itsenäisesti terveydenhoitajan työssä sekä pääsee osaksi työyhteisöä.

Sovellettavuus: voidaan soveltaa uusille työntekijöille sekä työntekijöille, jotka tulevat pidemmältä tauolta takaisin töihin esim. perhevapaa, pitkä sairausloma.

Ennen työnalkua:

- esihenkilö tiedottaa uudesta työntekijästä
- perehdyttäjän nimeäminen, aikataulusuunnitelma
- käyttäjätunnukset, avaimet, työvälineet (kaikki mitkä voi etukäteen hoitaa)
- perehdytyksen suunnittelu uuden työntekijän kanssa (tarvelähtöisesti)

1.päivä:

- esihenkilön yleisperehdytys
- omalle työpisteelle siirtyminen, työkavereihin tutustuminen
- perehdytyssuunnitelman läpikäyminen, perehdyttäjän yhteystiedot
- perehdytyksen yksilökohtaisten tavoitteiden määrittäminen

2.–10.päivä:

- nimetyn perehdyttäjän kanssa perehtyminen
- tarkastukset, tietojärjestelmät, yksikkökohtaiset asiat (sähköinen perehdytyslomake apuna)

1.kuukausi:

- kevennetty työohjelma tarpeen mukaisesti
- aikaa itsenäiselle perehtymiselle esim. intranet, yleisperehdytyksen verkkokurssi ym.
- yleisperehdytykseen liittyvien koulutusten käyminen
- työyhteisön tuki (nimetty perehdyttäjä, työpisteen omat perehdyttäjät)

Perehtymisen välikeskustelut:

- 6 viikkoa työn aloituksesta
- 3 kk työn aloituksesta
- 6 kk työn aloituksesta
- lisäksi tarpeen mukaan

LIITE 2: PEREHTYMINEN TYÖTEHTÄVIIN, SÄHKÖINEN LOMAKE

PEREHTYMINEN TYÖTEHTÄVIIN:

tehtävänimike: terveydenhoitaja (neuvola)

TOIMINTAKÄYTÄNNÖT:

Aihe	Perehdyttäjä-/t	Tehty (pvm.)
äitiys- ja lastenneuvolan tarkastusrunko (NEUKO)		
ajanvaraus (terveydenhoitaja, lääkäri)		
lähetekäytännöt (NAK, äitipoli, kuntoutus, ravitsemusterapia, puhe-, fysio-, ja toim.ter, psysh)		
lähetteen tekeminen		
psykologin tutkimukset		
yhdessä aika		
kuntoutustyöryhmä		
lääkärijono 1,5 v. ja 4 v.		
etsivän työn velvoite		

JÄRJESTELMÄOSAAMINEN:

OMNI 360; kirjaaminen		
Pegasos; kirjoilla olijat		
IMS-ohjeet		
Sisäiset järjestelmät, sisältyvät esihenkilöperehdytykseen (Tita- nia, ESS)		