

Uuden työntekijän perehdytys

Tukena Tapiontuvan uudet työntekijät ja sijaiset

LAB-ammattikorkeakoulu

Sosionomi (AMK)

2025

Olivia Repo

Tiivistelmä

| | | |
|---|-------------------------------------|-------------------------|
| Tekijä(t) Repo, Olivia | Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK | Valmistumisaika 2025 |
| | Sivumäärä 25 + 1 | |
| Työn nimi Uuden työntekijän perehdytys Tukena Tapiontuvan uudet työntekijät ja sijaiset | | |
| Tutkinto Sosionomi (AMK) | | |
| Toimeksiantajan nimi, titteli ja organisaatio KVPS Tukena Oy | | |
| Tiivistelmä <p>Tämä opinnäytetyö käsittelee uusien työntekijöiden ja sijaisien perehdyttämistä asumisyksikkö Tukena Tapiontuvassa. Tukena Tapiontupa on ympärivuorokautisen palveluasumisen yksikkö, joka toimii tämän opinnäytetyön toimeksiantajana ja kohdeorganisaationa. Opinnäytetyöni tarkoituksena oli luoda sähköinen perehdytyskurssi kyseiseen asumisyksikköön. Perehdytyskurssi on toteutettu tilaustyönä, sillä kyseisessä yksikössä oli tarve perehdytysmateriaalin päivittämiseksi.</p> <p>Opinnäytetyö on muodoltaan toiminnallinen opinnäytetyö, johon kuuluu sähköisen perehdytyskurssin lisäksi perehdytystä käsittelevä teoriaosuus. Teoriaosuudessa käsitellään perehdytystä, sen merkitystä ja eri perehdytysmuotoja. Itse perehdytyskurssi pohjautuu opinnäytetyössä esiteltyyn teoriaosuuteen.</p> <p>Perehdytys tarkoittaa kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on työntekijän tutustuminen uuteen työpaikkaansa ja esimerkiksi sen tapoihin, työkokonaisuuteen sekä työhön liittyviin odotuksiin. Perehdyttäminen on tärkeää paitsi työnantajan, myös työntekijän itsensä kannalta, mistä syystä opinnäytetyön aihe on tärkeä ja ajankohtainen.</p> | | |
| Asiasanat Perehdytys, perehdytyskurssi, perehdyttämisen kehittäminen | | |

Abstract

| | | |
|---|------------------------------------|-------------------|
| Author(s) Repo Olivia | Type of Publication Thesis, UAS | Published 2025 |
| | Number of Pages 25 + 1 | |
| Title of Publication Orientation of the new employee New employees and substitutes of Tukena Tapiontupa | | |
| Name of Degree Bachelor of Social Services (UAS) | | |
| Name, title and organization of the client KVPS Tukena Oy | | |
| Abstract <p>This thesis deals with the orientation of new employees and substitutes in the Tukena Tapiontupa housing unit. Tukena Tapiontupa is a 24/7 service housing unit that acts as the client and target organization for this thesis. The purpose of the thesis was to create an electronic orientation course for the housing unit in question. The orientation course was implemented as commissioned work, as the unit in question needed to update the orientation material.</p> <p>The thesis is in the form of a functional thesis, which includes, in addition to the electronic orientation course, a theoretical part dealing with orientation. The theory part discusses orientation, its meaning and different forms of orientation. The orientation course itself is based on the theory part presented in the thesis.</p> <p>Orientation means all those measures whose purpose is to familiarize the employee with his new workplace and, for example, its customs, work environment and work-related expectations. Orientation is important not only for the employer, but also for the employee himself, which is why the topic of the thesis is important and current.</p> | | |
| Keywords Orientation, orientation course, development of orientation | | |

Sisällys

| | | |
|-----|--|----|
| 1 | Johdanto..... | 1 |
| 2 | Perehdytys..... | 3 |
| 2.1 | Perehdytyksen merkitys | 3 |
| 2.2 | Onnistunut perehdytys..... | 3 |
| 2.3 | Lainsäädäntö..... | 8 |
| 2.4 | Perehdyttämisen muodot..... | 8 |
| 2.5 | Mentorointi perehdyttämisen muotona..... | 12 |
| 2.6 | Työn oppiminen..... | 13 |
| 3 | Perehdytys Tukenassa | 15 |
| 3.1 | Tukena työnantajana | 15 |
| 3.2 | Työhönvalmennus Tukenassa..... | 15 |
| 4 | Sähköisen perehdytyskurssin kehittäminen | 18 |
| 4.1 | Aloitusvaihe..... | 18 |
| 4.2 | Suunnitteluvaihe..... | 18 |
| 4.3 | Toteutus | 19 |
| 4.4 | Päätäminen ja arviointi | 20 |
| 5 | Yhteenveto | 22 |
| 5.1 | Eettisyys ja hyvä tieteellinen käytäntö | 22 |
| 5.2 | Pohdinta..... | 23 |
| | Lähteet..... | 24 |

Liite 1. Perehdytyskurssin päänäkymä

Liite 2. Perehdytyskurssin sisältöä

1 Johdanto

Opinnäytetyön aiheena on perehdyttämisen kehittäminen kohdeorganisaatiossa. Työn tuotoksena syntyy sähköinen perehdytyskurssi, joka on suunnattu Tukena Tapiontuvan uusille työntekijöille ja sijaisille. Kurssiin on myös tarkoituksena koota tarpeellista materiaalia jo työsuhteessa oleville työntekijöille.

Perehdytyksen avuksi yksikköön luodaan sähköisessä muodossa oleva perehdytyskurssi, jotta uusien työntekijöiden ja sijaisten olisi helpompaa tarttua perehdytykseen ajasta ja paikasta riippumatta. Perehdytyskurssilla myös varmistetaan perehdytyksen toteutuminen, ja perehdytysmateriaalin läpikäyminen. Kurssin tarkoituksena on toimia apuna uusien työntekijöiden ja sijaisten perehdyttämisessä. Kurssi keskittyy työn perustoimintojen, työnkuvan ja työhön liittyvän materiaalin esittelyyn.

Idea perehdyttämiskurssin laatimisesta tuli yksikön esimieheltä. Yksikössä aikaisemmin käytössä ollut perehdytys oli hajautettu eri perehdytyskansioihin, jotka sisälsivät osittain vanhentunutta tietoa. Tämän vuoksi tarve tietojen päivittämiselle, ja tiedon kokoaminen saatavammampaan muotoon oli ajankohtaista ja tärkeää. Perehdytyskurssin sähköinen muoto valikoitui sen perusteella, että sitä on helpompi päivittää tarvittaessa. Sähköinen perehdytyskurssi myös mahdollistaa perehdytyksen etenemisen ja materiaalin läpikäymisen seuraamisen työnantajan näkökulmasta. Sähköinen perehdytyskurssi myös siirtää vastuuta omaan perehdytykseen osallistumisesta itse työntekijälle, ja vähentää työnantajan työkuormaa uusien työntekijöiden perehdytyksen suhteen. Perehdytyskurssin materiaalia on käyty läpi yhdessä yksikön vastuutyöntekijän kanssa, ja pohdittu yhdessä, mitä perehdytyskurssin on tarve sisältää.

Kohdeorganisaationa opinnäytetyössäni toimii Tukena Tapiontupa. Tukena Tapiontupa on yksityinen, Lappeenrannassa sijaitseva KVPS Tukena Oy'n alaisuudessa toimiva ympärivuorokautinen palveluasumisen yksikkö. Tapiontupa koostuu 15 asunnosta, joista osassa on pieni keittiö. Tämän lisäksi yksikköön kuuluvat kaikille yhteiset oleskelutilat, keittiöt, pyykkitupa, pesutilat ja askarteluhuone.

Tukena Tapiontupa toimii kehitysvamman tai muun syyn vuoksi tukea tarvitsevan ihmisen mahdollistajana elää hyvää ja omannäköistä elämää yhteistyössä asiakkaiden ja heidän läheistensä kanssa. Tukena-konsernin yhteisiä arvoja ovat itsemääräämisoikeus, täysivaltaisuus, turvallisuus ja yksilöllisyys. Toiminta yksiköissä tapahtuu asiakkaiden omista toiveista ja tarpeista katsoen. Yksiköt myös pyrkivät työssään luomaan asiakkaille vaikutusmahdollisuuksia. (Tukena 2023.)

Tukena-konsernissa asiakkaan itsemääräämisoikeudella on suuri merkitys. Se näkyy esimerkiksi palveluiden järjestämisenä tätä oikeutta kunnioittaen, ottaen huomioon myös asiakkaiden vakaumus ja yksityisyys. Työn lähtökohtana toimivat asiakkaiden omat näkemykset ja toiveet. Myös asiakkaiden osallisuudella on Tukenassa suuri merkitys. Osallisuus näkyy jokapäiväisessä ohjaustyössä, jossa asiakasta ohjataan ja autetaan. Asiakkaiden itsestä päätöksentekoa tuetaan rohkaisemalla tekemään omaa elämää ja arkea koskevia valintoja. Päätöksenteossa kiinnitetään huomiota myös vastuunottoon. Asukkaat myös osallistuvat heitä koskevaan päätöksentekoon ja tapaamisiin. (Tukena 2023.)

Tukena Tapiontuvan omavalvontasuunnitelman (2023) mukaan yksikössä tuetaan asukkaiden omatoimisuutta arjessa tukemalla samalla myös päätöksentekoa. Yhteiseen päätöksentekoon asukkaat osallistuvat myös esimerkiksi asukaskokousten kautta, joissa asiakkailla on mahdollisuus suunnitella erilaista toimintaa yksikössä. Tukena Tapiontupa tarjoaa palveluita kehitysvammaisuuden tai muun syyn vuoksi apua tarvitseville henkilöille. Asuntoja yksikössä on 15 henkilölle.

Asumisen lisäksi yksikkö tarjoaa asukkailleen ateriapalvelun, josta vastaa Feelia. Ruoan lämmityksestä, mahdollisista ruokarajoitteista ja seurannasta huolehtii talon henkilökunta. Yksikössä on käytössä myös Everon-hälytysjärjestelmä, joka on asukkaiden ja henkilökunnan käytössä. Everonin avulla asukkaat voivat olla yhteydessä henkilökuntaan tarpeen tullen. Myös henkilökunta voi olla yhteydessä toisiinsa Everon-hälytyspainikkeiden avulla. Tarvittaessa henkilökunta saa yhteyden myös Everon-tukeen ja vartiointiin. (Tukena 2023.)

2 Perehdytys

2.1 Perehdytyksen merkitys

Perehdytys tarkoittaa kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on työntekijän tutustuminen uuteen työpaikkaansa ja esimerkiksi sen tapoihin, työkokonaisuuteen sekä työhön liittyviin odotuksiin (Työturvallisuuskeskus 2024). Perehdyttäminen on työnantajan vastuulla ja sitä tulee saada aina niissä tapauksissa, kun työnkuva vaihtuu tai muuttuu (TEHY 2024).

Perehdytyksen toteuttamista vaatii erityisesti Työturvallisuuslain 14. pykälä. Pykälä käsittelee työntekijälle annettavaa opetusta ja ohjausta. Työturvallisuuslain 14 § mukaan

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

Perehdyttäminen käsittää toimenpiteet, jotka on tähdätty uuden työpaikan, tapojen, ihmisten, uuden työtehtävän ja siihen liittyvien odotusten omaksumiseen. Laadukas ja onnistunut perehdyttäminen on eduksi niin työnantajalle, kuin perehtyjällekin. Perehdytyksen myötä muodostuu myös työnantajan ja perehtyjän välinen vuorovaikutussuhde. Samalla perehdytys vähentää uuden työntekijän oppimisaikaa ja kehittää myönteistä mielikuvaa työpaikasta. Perehdytyksen toteuttamiselle on olemassa useita tapoja.

Perehdyttäminen voidaan jakaa yritykseen ja työyhteisöön perehdyttämiseen, sekä työnopastukseen. Ensimmäinen käsittää työpaikan, toiminta-ajatusten, ja toiminta-periaatteiden, toimintatapojen oppimisen. Samalla työntekijä oppii tuntemaan myös työtoverit, esimiehen sekä asiakkaat. Työnopastuksessa työntekijä puolestaan tutustuu työtehtäväänsä, ja siihen liittyviin odotuksiin. Myös käsitys työhön liittyvistä odotuksista ja vastuista kehittyy. (Kangas ja Hämäläinen 2007, 2.)

2.2 Onnistunut perehdytys

Perehdytys on tärkeä osa työpaikan rekrytointia. Onnistunut perehdytys auttaa työntekijää kehittymään osaksi työyhteisöä. Vastaavasti jos perehdytys on riittämätöntä, työntekijän työsuoritus saattaa jäädä vaillineiseksi (Klinga). Onnistunut perehdytys on tärkeä pitovoimatekijä. Perehtymisellä tuetaan työpaikkaan kiinnittymistä, sekä parannetaan työturvallisuutta, hyvinvointia ja toimintaa. (Työterveyslaitos 2024.)

Yrittäjä ja valmentaja Tea Klinga kirjoittaa blogissaan onnistuneen perehdytyksen piirteistä. Hyvin onnistuneen perehdytyksen ominaisuuksiksi Klinga luettelee suunnitelmallisuuden, vuorovaikutuksen, tavoitteellisuuden ja yksilöllisyyden.

Perehdytyksen suunnitelmallisuus on Klingan mukaan tärkeää siksi, että perehdytys saattaa suunnittelemattomana jäädä vajaaksi ja liian paljon aikaa vieväksi. Tällöin työntekijä ei myöskään pysty kehittymään yhtä nopeasti. Tärkeää suunnittelussa on myös pohtia perehdytyksen sisältöä materiaaleineen. (Klinga.)

Suunnitelmallisuus on Klingan mukaan tärkeää myös aikataulussa pysymisen kannalta. Perehdytyksen suunnittelu auttaa hahmottamaan, milloin työntekijä on valmis työhön ja mukana vahvuudessa. Tärkeää on pohtia, kuinka paljon tietoa uusi työntekijä pystyy omaksumaan tietyssä ajassa, ja paljon aikaa tiedon omaksuminen vaatii. Aikataulutus on tärkeää myös sen kannalta, että liian nopeasti itse työntekoon siirtyminen saattaa laskea työntekijän motivaatiota. Tästä syystä perehdytys on ajoitettava myös kunkin työntekijän tarpeiden ja ominaisuuksien mukaan. (Klinga.)

Klinga korostaa vuorovaikutuksen merkitystä perehdyttämisessä. Perehdytys ei saa olla yksipuolista tiedon antamista, vaan siihen tulee sisältyä myös keskustelua. Tärkeää on ottaa huomioon työntekijän mahdolliset ajatukset ja kysymykset, joihin tulee myös vastata mahdollisimman selkeästi. Vuorovaikutukseen kannattaakin Klingan mukaan varata aikaa. Parhaimmillaan vuorovaikutus auttaa uutta työntekijää sopeutumaan työyhteisöön ja tuntemaan itsensä tärkeäksi osaksi työyhteisöä.

Tärkeä ominaisuus perehdytyksen onnistumisen kannalta on myös sen tavoitteellisuus. Tavoitteet tulee asettaa työtehtävän, työntekijän osaamisen ja työsuhteen keston mukaisesti (Klinga). Klinga korostaa myös palautteen antamisen merkitystä perehdyttämisessä. Palautteen on oltava rakentavaa ja asiallista, ja sen tulee sisältää neuvoja siihen liittyen, kuinka työntekijä voi toimissaan ja suorituksissaan kehittyä. Onnistumisen kokemus motivoi puolestaan työntekijää, ja ohjaa oppimaan lisää (Klinga). Palautteen molemminpuoliselle vaihtamiselle kannattaa varata aikaa palautekeskustelun muodossa. Palautekeskustelussa esimiehen näkökulmasta kannattaa myös pyytää palautetta perehdytyksen onnistumisesta, ja esimerkiksi siitä, onko ohjeistusta ollut riittävästi. Tärkeää on myös osoittaa mielenkiintoa siihen, onko työntekijä päässyt mukaan työyhteisön jäseneksi.

Klinga mainitsee yhdeksi onnistuneen perehdytyksen piirteeksi työntekijän yksilöllisyyden huomioimisen. Yksilöllisyyden tuntemisen myötä esimiehen on helpompaa tukea ja ymmärtää työntekijää. Yksilöllisyyden ymmärtäminen auttaa myös työntekijän oppimisen tukemisessa ja perehdytystavan valinnassa. (Klinga.)

Kupias ja Peltola (2009) korostavat, että perehdytys ei ole ainoastaan esimiehen vastuulla, vaan siitä vastaa koko työyhteisö. Perehtymiseen ja oppimiseen vaikuttaa suuresti työympäristö (Kupias & Peltola 2009, 76.). Näin ollen perehtyminen ei ole ainoastaan työntekijän, vaan koko työyhteisön vastuulla (Työturvallisuuskeskus 2024b). Kun uusi työntekijä saapuu työyhteisöön, informoinnilla ja viestinnällä on tärkeä merkitys perehtymisen onnistumisen kannalta. Tärkeää on esimerkiksi informoida, kuka työyhteisöön on tulossa, ja mikä rooli uudella työntekijällä työyhteisössä on. Tärkeää on myös sopia, miten perehdyttäminen työhön tapahtuu. Joissakin tilanteissa on myös tärkeää informoida, miksi kyseinen henkilö on valittu kyseiseen tehtävään. Avoin ennakkokäsittely on tärkeää, sillä tällä tavalla luodaan pohja uuden henkilön vastaanotolle. (Kupias & Peltola 2009, 76.) Perehdyttäjän kannalta perehdyttäminen on hieno mahdollisuus vahvistaa omaa osaamista (Työturvallisuuskeskus 2024b). Työyhteisölle se on myös mahdollisuus tarkastella omaa toimintaa. Työyhteisö voi hyödyntää uuden tulokkaan hetkellistä ulkopuolisuutta työsuhteen alussa. Uusi työntekijä tarkastelee asioita ulkopuolisen näkökulmasta, sekä turvallisessa ympäristössä ihmettelee niitä asioita, jotka ovat niihin jo tottuneille työntekijöille itsestään selviä. Näin ollen työyhteisön on mahdollista poistaa käytöstä vanhentuneita ja turhia käytänteitä uuden työntekijän tekemien huomioiden perusteella. (Kupias & Peltola 2009, 77.)

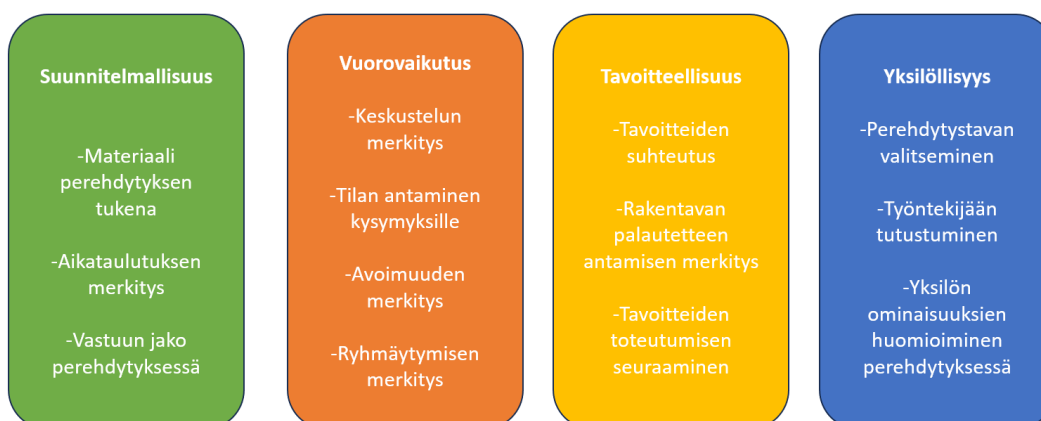
Työturvallisuuskeskuksen julkaisema opas Onnistunut perehdytys palvelualueilla (2024), käsittelee perehtymistä suunnittelun, monimuotoisuuden ja digitaalisuuden näkökulmasta. Työturvallisuuskeskuksen mukaan perehtyminen on tärkeä osa työkykyjohtamista, sekä sen toteutumista. Myös taloudellisesta näkökulmasta perehdyttäminen on kannattavaa. Onnistunut perehdytys myös lisää töissä viihtymistä, työturvallisuutta ja töissä viihtymistä (Työturvallisuuskeskus 2024b). Jotta perehdytys olisi onnistunutta, Työturvallisuuskeskuksen oppaassa (2024) korostetaan useiden tekijöiden merkitystä perehtymisen kannalta. Keskeisenä osana perehdytyksen onnistumisen kannalta oppaassa mainitaan, että perehdytyksen on tärkeää tapahtua koko työyhteisön turvin. Perehdyttämistä voi esimerkiksi jakaa usealle henkilölle, pitäen huolen myös siitä, että perehtymistä tapahtuu myös työnteon lomassa. Perehdytys voi olla näin ollen myös tahatonta, minkä vuoksi on tärkeää, että työstä ja työilmapiiristä välittyy myönteinen kuva. (Työturvallisuuskeskus 2024b.) Kupias ja Peltola (2009) korostavatkin, että useissa työyhteisöissä perehdyttäjän rooli on nimettyä henkilöä laajempi (Kupias & Peltola 2009, 83).

Työturvallisuuskeskuksen oppaassa (2024) korostetaan, että perehtymisen kannalta ensivaikutelmalla on suuri merkitys. Oppaassa painotetaan yhteydenpidon merkitystä ennen työsuhteen alkua. Tärkeää on esimerkiksi toivottaa uusi työntekijä tervetulleeksi työyhteisöön. Samalla on tärkeää myös esitellä työyhteisön uusi jäsen muille työntekijöille, mikä

puolestaan luo pohjan tutustumiselle. (Työturvallisuuskeskus 2024b.) Tutustuminen työntekijöiden välillä on tärkeää luottamuksen rakentumisen kannalta. Näin tapahtuu myös uuden työntekijän osaamisen kartoittamista, mikä luo tietopohjan sille, miltä osin perehdyttäminen on erityisen tärkeää toteuttaa. (Työturvallisuuskeskus 2024b.)

Perehdyttämiseen on tärkeää käyttää aikaa. Ajankäyttö perehdytyksessä on myös taloudellisesti kannattavaa, sillä esimerkiksi työntekijän lähteminen koeaikana ja siitä seuraava prosessin toistaminen on taloudellisesti kallista ja vie resursseja. (Työturvallisuuskeskus 2024b.) Tärkeää onkin, että työpaikan johto sitoutuu varaamaan perehdytykselle aikaa. Aikaa on varattava myös perehdyttämisen lomassa käytävälle molemminpuoliselle keskustelulle. Keskustelun lomassa uuden työntekijän on mahdollista ihmetellä ja kyseenalaistaa asioita. Näin uusi työntekijä tuo työyhteisöön uutta tietoa, ja kyseenalaistaa yrityksen toimintatapoja. Tärkeää on jättää tilaa keskustelulle työpaikan toimintatavoista. (Työturvallisuuskeskus 2024b.) Keskustelussa perehdyttäjällä on tärkeä rooli palautteen vastaanottajana ja antajana. Parhaimmillaan uudelta työntekijältä saatu palaute on aidosti hyödynnettävissä. Tästä syystä on tärkeää valmistella työyhteisöä uuden työntekijän tulon, jolloin työyhteisö on valmistautunut ottamaan palautetta vastaan ja mahdollisesti miettimään myös esille otettavia asioita. (Kupias & Peltola 2009, 79.) Esille otettavia asioita voivat olla esimerkiksi vakiintuneisiin toimintakonsepteihin tai arvoihin liittyvät asiat. Uuden työntekijän on kuitenkin tärkeää tietää, mihin asioihin tämä pystyy palautteellaan vaikuttamaan ja mihin asioihin puolestaan sopeutua. (Kupias & Peltola 2009, 79-80.)

Onnistuneen perehdytyksen piirteet Klingan mukaan



Kuvio 1. Onnistuneen perehdytyksen piirteet Klingan mukaan

2.3 Rekrytointi

Rekrytointi tarkoittaa työntekijöiden hakemista avoimena oleviin työtehtäviin. Rekrytointi on prosessi, jossa oleellista on aikataulutus ja suunnittelu (Manpowergroup 2024). Prosessin tavoitteena on päätöksenteko potentiaalisten ehdokkaiden välillä (Markkanen 2009, 11). Rekrytointi on suurilta osin mielen sisäistä työtä, eikä näin ollen ole fyysisesti havaittavaa. Sen keskiöissä eivät ole ainoastaan rekrytointihaastattelussa esitetyt kysymykset, vaan myös vuorovaikutuksen havainnoiminen, sekä tilanteille ja tapahtumille annetut merkitykset. Rekrytointihaastattelu onkiin parhaimmillaan haastattelijan ohjaamaa dialogia, johon kuuluu oleellisena osana kuunteleminen ja viestien tulkinta. (Markkanen 2009, 12-13.) Henkilöstöammattilaisen tehtäviin kuuluu oikeiden ihmisten löytäminen organisaatioon, sekä työntekijöiden kehittäminen. Rekrytointiprosessin suunnitteluun ja itse haastatteluun osallistuu usein esimies sekä muita työyhteisön jäseniä. (Kupias & Peltola 2009, 72.)

Rekrytointi on monivaiheinen prosessi, johon kuuluu monta osaa. Sen vaiheita ovat suunnittelu, vastuuhenkilöstä päättäminen, aikataulutus, menetelmän valinta, profiilin määrittely, hakemusten läpikäynti, esikarsinta, haastatteluvaihe, referenssien tarkastus ja finaali-vaihe. (Manpowergroup 2024.) Markkanen (2009) jakaa itse rekrytointihaastattelun useampaan vaiheeseen, joita puolestaan ovat hakemus, haastattelu, neuvottelu ja ratkaisu (Markkanen 2009, 26-33). Kun vaiheet on läpikäyty, seuraa haun päättäminen ja uuden työntekijän perehdytys (Manpowergroup 2024). Rekrytointihaastattelun neljä vaihetta ovat oleellisia rekrytoinnin onnistumisen kannalta.

Ensimmäinen vaihe, eli hakemus, on prosessin liikkeelle paneva voima. Hakemus onkin ikään kuin kirjallinen ensitapaaminen ehdokkaan ja työnantajan välillä. Hakemuksesta työnantaja saa ehdokkaasta ennakkotietoa. Hakemuksen lähettäminen on myös vaihe, johon kaikki hakuprosessissa mukana olevat ehdokkaat osallistuvat. Osana tätä vaihetta toimii myös hakemusten perusteella tehtävä jako, joka tapahtuu esimiehen toimesta. Ehdokkaiden suoritus eli työhakemus arvioidaan siten, ettei hän itse pysty hakemustaan puolustamaan. Jako perustuu useaan tekijään, joita ovat esimerkiksi hakijan status, koulukselliset ja kokemuspohjaiset kriteerit, sekä persoonallisuuteen liittyvät tekijät. (Markkanen 2009, 30-31.)

Kun hakemusvaiheessa tapahtuva jako on toteutettu, voidaan edetä haastatteluvaiheeseen. Markkanen (2009) mukaan haastattelussa on aina vähintään kaksi osapuolta, josta seuraa vuorovaikutukseen perustuva tavoitteellinen viestintätilanne. Haastattelutilanteessa muodostuu odotusarvo, jota haastattelun molemmat osapuolet ymmärtävät. Vuorovaikutus koostuu usein varovaisista signaaleista, jolloin sen keskiössä on näiden

signaalien tulkinta. Lähtökohtana haastattelulle työnantajan tarve löytää uusi työntekijä, samalla kun ehdokkaan tarpeena on tulla valituksi työpaikkaan. Näin ollen haastattelu alkaa haastattelijan esittämästä pyynnöstä, jolloin haastattelijä myös toimii kokoonkutsujana. (Markkanen 2009, 26-27.)

Haastattelu on pohjimmiltaan kahden ihmisen kohtaamista, jossa yhdistyvät samalla improvisaatio ja haastattelijan luoma käsikirjoitus. Oleellista haastattelussa ovat molempuoliset odotukset. Haastattelu etenee sen mukaan, miten haastattelijä sitä ohjaa, ja tärkeää onkin, että haastattelijä kykenee samaan ehdokkaan puhumaan. Vuorovaikutustilanteessa molemmat osapuolet toimivatkin informaation lähteinä. (Markkanen 2009, 28-29.)

Haastatteluvaihetta seuraa neuvotteluvaihe. Mitä lähempänä haastattelussa ollaan päätöksentekoa, sitä suuremmassa asemassa neuvottelu on. Neuvotteluvaiheessa keskustelutapa ja dynamiikka muuttuu. Keskustelussa ehdokas voi esimerkiksi keskeyttää haastattelijan, eikä lauseiden arviointi ole enää yhtä tärkeässä osassa keskustelua. Tärkeää neuvotteluvaiheessa on tietää, mistä osapuolet neuvottelevat. Tavoitteet neuvottelulle ovat avoimia, ja ne tulevat usein ilmi jo rekrytointi-ilmoituksessa. Neuvoteltavia asioita voivat esimerkiksi olla ehdokkaan valituksi tuleminen tai palkkaus. (Markkanen 2009, 33-34.)
 Kuin neuvotteluvaihe on läpikäyty, päädytään viimeiseen vaiheeseen, eli ratkaisuun.

2.3 Lainsäädäntö

Perehdyttäminen on turvattu lainsäädännöllä. Perehdytystä ohjaavia lakeja ovat työturvallisuuslaki (738/2002) ja työsopimuslaki (55/2001). Työturvallisuuslain (738/2002 14 §) mukaisesti työnantajan on huolehdittava työntekijöidensä ammatillisesta osaamisesta tarjoamalla heille riittävää perehdytystä työhön. Työntekijä on lain mukaan perehdytettävä työhön ja sen olosuhteisiin, työssä käytettäviin menetelmiin ja työvälineisiin, sekä turvallisiin työtapoihin. Perehdytyksen on oltava riittävää ja sitä on toteuttava ennen uuden työtehtävän aloitusta. Työturvallisuuslain mukaan perehdytykseen kuuluu myös opastus haittojen ja vaarojen välttämiseksi, sekä mahdollisiin ohjaukseen mahdollisten erityistilanteiden varalta.

Myös työsopimuslain yleisvelvoite (55/2001, 1§) velvoittaa työnantajan edistämään työntekijän työstä suoriutumista myös niissä tilanteissa, kun yrityksen työmenetelmät, toiminta tai työntekijän tekemä työ muuttuu tai kehittyy. Yleisvelvoitteen mukaan työnantajan on edistettävä työntekijän mahdollisuuksia kehittyä työurallaan.

2.4 Perehdyttämisen muodot

Perehdyttäminen voidaan jakaa useaan eri malliin. Päivi Kupiaksen ja Raija Peltolan mukaan näitä malleja ovat vieriperehdyttäminen, malliperehdyttäminen,

laatuperehdyttäminen, räätälöity perehdyttäminen ja dialoginen perehdyttäminen. Useissa organisaatioissa käytetään kuitenkin useita eri perehdytysmuotoja. (Kupias & Peltola 2009, 35-42.)

Vieriperehdyttämisessä työntekijä kehittyi seuraamalla kokeneemman työntekijän työskentelyä. Näin perehtyminen tapahtuu vähitellen työn tekemisen lomassa (Kupias & Peltola 2009, 36). Tällaisen perehdytysmuodon riskinä on, että sitä voidaan tuottaa joko hyvin laadukkaasti, tai vastapainoisesti hyvin huonolaatuisesti. Onnistunut vieriperehdytys edellyttää sitä, että perehdyttäjä panostaa uuden työntekijän perehdytykseen ja auttamiseen, ohjaten tätä sopivasti ja ammattitaitoisesti. Tämä vaatii kuitenkin ammattitaitoa ja aikaa. Perehdyttäjän on myös perehdytyksen onnistumiseksi osattava suodattaa vuorovaikutuksesta omat mielipiteensä ja asenteensa. (Kupias & Peltola 2009, 37.)

Malliperehdytys vieriperehdyttämisestä poiketen pohjautuu organisaation apuvälineisiin ja materiaaleihin, sekä selkeään työnjakoon. Kupiaksen ja Peltolan mukaan tällaista materiaalia on esimerkiksi perehdyttämisohjelmat, muistilistat, sekä tulokasoppaat. Perehdyttäminen organisaation sisällä on jaettua osastojen välillä. Näin esimerkiksi henkilöstöosasto keskittyy yleisperehdytykseen, mutta työnopastus ja työyhteisöön perehdyttäminen ovat työyksikön vastuulla. Riskinä malliperehdytyksessä on, että työnopastus ja yleisperehdyttäminen erkaantuvat toisistaan liian paljon ja perehdyttäminen jäykistyy. (Kupias & Peltola 2009, 38-39.) Jos tähän ongelmaan kuitenkin kiinnitetään ajoissa huomiota, ja perehdyttämisen laatua pyritään jatkuvasti kehittämään, voidaan puhua laatuperehdytyksen käsitteestä (Kupias & Peltola 2009, 39).

Malliperehdytystä monimutkaisempi perehdyttämisen muoto on räätälöity perehdyttäminen. Siinä perehdytyksessä osana olevat tuotteet ja materiaalit käydään läpi niin, että niistä voidaan räätälöidä kunkin uuden työntekijän tarpeita vastaava kokonaisuus. Perehdytys on jaoteltu organisaatioissa eri osiin sillä tavalla, että jokin osa ottaa vastuun perehdyttämisestä eräänlaisen keskusyksikön roolissa. (Kupias & Peltola 2009, 40.)

Kun perehdytystä on vaikeaa etukäteen tarkkaan suunnitella, sopivin perehdytysmuoto saattaa olla dialoginen perehdytys. Erityisesti tilanteissa, jossa uusi työntekijä joutuu itse omaa osaamistaan organisaation tarpeiden mukaiseksi, tuoden samalla organisaation uutta näkökulmaa, korostuu dialogisen perehdytyksen merkitys. Näin myös vastaanottava organisaatio oppii uutta, ja kehittyminen on molemminpuolista. (Kupias & Peltola 2009, 41-42.)

Perehdyttämisen muodot voidaan jakaa myös sen mukaan, millaisia työkaluja niissä käytetään. Oleellista perehdyttämisen muodosta riippumatta on, että työntekijä osallistuu oppimiseensa aktiivisesti perehdyttäjän informoidessa tulokasta. (Kupias & Peltola 2009,

151-152.) Kupias ja Peltola listaavat teoksessaan Perehdyttämisen pelikentällä (2009) erilaisia tapoja toteuttaa perehdytystä. Listattuja perehdyttämisen tapoja ovat kysymykset, testit ja kokeet, kokonaiskuvan jäsentely, soveltavat tehtävät ja harjoittelu, lukutehtävät, sekä perehtymispäiväkirja. (Kupias & Peltola 2009, 152-165.)

Kysymykset ovat oleellinen osa perehdyttämistä. Kysymyksien avulla perehdyttäjän on mahdollista saada selville perehtyjän ajatuksia ja osaamista. Aktivoivien kysymyksien avulla hän voi saada myös perehtyjän oivaltamaan uusia asioita. Perehdyttäjän näkökulmasta on näin myös mahdollista seurata perehdytyksen etenemistä perehtyjän näkökulmasta. (Kupias & Peltola 2009, 152.) Kupias ja Peltola kirjoittavatkin, että kysymykset myös toimivat pohjana vuorovaikutukselliselle perehdyttämislle. Tämän vuoksi on tärkeää, että kysymykset ovat sävyiltään sekä kuuluttavia että kartoittavia. Kuulustelevilla kysymyksillä voidaan seurata perehdyttämisen etenemistä, kun taas kartoittavilla kysymyksillä on mahdollista seurata perehtyjän ajatuksia ja oivalluksia. (Kupias & Peltola 2009, 153.)

Perehdytyksessä on mahdollista käyttää apuna myös testejä ja kokeita. Joissakin tapauksissa tätä perehdytyksen muotoa käytetään jo rekrytoinnin aikana. Testien vahvuus perehdyttämisen muotona on se, että ne mahdollistavat tärkeän osaamisen havainnointia, sekä nostavat esille tietoa ja näkemyksiä. (Kupias & Peltola 2009, 153.) Ne myös auttavat vertaamaan tukokkaan osaamista suhteessa tehtävässä vaadittavaan osaamiseen. Kupias ja Peltola (2009) kirjoittavat, että testien on tarkoitus aktivoida perehtyjää. Samalla käsitys omasta osaamisesta muovautuu, ja perehtyjä saa motivaatiota omien osaamisaukkojen paikkaamiseen. Testien ja kokeiden tulosten perusteella perehdyttäjän ja perehtyjän on mahdollista käydä keskustelua siitä, mitä perehdytykseltä toivotaan. Näin ollen testit ja kokeet perehdyttämismuotona sopivat hyvin tilanteisiin, jossa perehdyttämistä on jo toteutettu. Hyötyä niistä on kuitenkin myös perehdyttämisen kuluessa, sillä ne mahdollistavat perehtyjän etenemisen seuraamista. (Kupias & Peltola 2009, 153-154.)

Perehdyttämismuotona voidaan pitää myös työn kokonaiskuvan hahmottamista. Hahmottamista on mahdollista toteuttaa valitsemalla perehdytykseen kuuluvista asioista tärkeimmät pääkohdat. Apuna on mahdollista käyttää erilaisia kaavioita ja kuvioita, jotka helpottavat asioiden kokonaisuuden hahmottamisessa. Organisaatioissa voidaan käyttää organisaatiokaavioita, joka helpottaa organisaation hahmottamista ja perehtyjän roolin ymmärtämistä. Vaihtoehtona organisaatiokaavioille voi toimia kokonaishahmotus, joka on edellään mainittua muotoa yksinkertaisempaa. Kokonaishahmotuksessa perehtyjä hahmottaa opittavia asioita kokonaisuutena, mikä helpottaa suhtauttamaan asioita toisiinsa.

Hyödyksi perehdyttämisessä voidaan käyttää myös harjoittelua sekä eri tehtävämuotoja. Kupias ja Peltola (2009) kirjoittavat, että tehtävät ovat erityisen hyödyllisiä silloin, kun ne muistuttavat todellisuudessa esiintyviä työtehtäviä. Tehtävien avulla perehtyjän on mahdollista analysoida toimintaansa. Perehdyttäjän on puolestaan mahdollista antaa palautetta tehtävien perusteella. Tehtävät voivat olla muodoltaan todellisia työtilanteita, joita on jälkikäteen mahdollista purkaa. Käsittelyssä perehtyjä soveltaa aikaisempaa kokemustaan ja osaamistaan peilaten sitä oppimiinsa asioihin. (Kupias & Peltola 2009, 159.) Hyödylliseksi tehtävämuodoksi Kupias ja Peltola (2009) mainitsevat case-tehtävät. Case-tehtävät tarkoittavat tehtäviä, jotka vastaavat todellisia työelämässä esiintyviä tapauksia. Menetelmää pidetään vaativana, sillä se on perehdyttäjän näkökulmasta aikaa vievä. Toisaalta case-harjoitusten avulla perehdyttäjä pystyy arvioimaan perehtyjän oppimista. (Kupias & Peltola 2009, 160-161.)

Perehdyttämisen työkaluna voidaan käyttää lukutehtäviä. Tässä perehdyttämismuodossa perehtyjälle annetaan lukutehtävä joko perehdytystä ennen tai sen aikana. Tehtävän tarkoituksena on antaa käsitys perehdytyksen kannalta tärkeistä asioista. Oleellista on myös saada perehtyjä pohtimaan omaa osaamistaan. Parhaimmillaan luettu materiaali herättää perehtyjässä kiinnostusta organisaatiota kohtaan.

Tärkeää on, että kirjallinen materiaali vastaa sisällöltään edessä olevaa perehdytystä. Kupias ja Peltola (2009) kirjoittavat perehdytykseen kuuluvan tiedon olevan niin laajaa, että on tärkeää keskittää kirjallinen materiaali vain olennaisimpiin asioihin. Parhaimmillaan tällainen materiaali tuo perehtyjän ajatteluun uutta näkökulmaa ja tietoa. Tärkeää on myös huomioida perehdytykseen käytettävissä oleva aika, perehtyjän persoona, sekä perehtyjän lukutottumukset. Näin ollen lukumateriaalia ei tulisi olla liikaa, sillä se saattaa laskea lukijan motivaatiota perehtymiseen. Lukumateriaalia perehdyttämismuotona käytettäessä on tärkeää varmistaa perehtyjältä, ettei tällä ole vaikeuksia lukemisessa tai kirjoittamisessa. Huomioita on myös kiinnitettävä siihen, onko kirjallinen materiaali paperisessa vai sähköisessä muodossa. (Kupias & Peltola 2009, 161-162.)

Kupias ja Peltola (2009) mainitsevat yhdeksi perehdyttämisen muodoksi myös perehtymispäiväkirjan pitämisen. Perehtymispäiväkirja toimii kehittymisen ja oppimisen välineenä perehtyjälle. Sen vahvuutena toimii sen mahdollisuus toimia asioiden pohtimisen ja arvioimisen välineenä. Päiväkirja myös mahdollistaa oman osaamisen pohtimista ja omien vahvuuksien sekä heikkouksien huomaamista. Päiväkirjan avulla perehtyjä voi löytää itseltään uusia kehitymisalueita. Kehitymisalueita voi päiväkirjan välityksellä arvioida ulkoisestikin perehdyttäjän näkökulmasta. (Kupias & Peltola 2009, 163.)

Päiväkirjan muodolla ei Kupiaksen ja Peltolan (2009) mukaan ole sen tavoitteiden kannalta suurta merkitystä. Tärkeintä on, että päiväkirja tukee kirjoittajan reflektiivistä työskentelyä, auttaa syventämään opittuja asioita, sekä toimii itsearviointin välineenä. Päiväkirjan vahvuutena toimii se, että siihen kirjoitettuun kirjalliseen materiaaliin voi aina palata tarpeen tullen. Tärkeää on kuitenkin muistaa, ettei kirjallinen päiväkirja sovi perehtymismuotona kaikille. Esteenä kirjoittamiselle voi toimia korkea kirjoittamisen kynnyks esimerkiksi kielivaikeuksien tai lukihäiriön vuoksi. Uhkana tilanteessa on, ettei päiväkirjaa näistä syistä kirjoitettaisi lainkaan.

2.5 Mentorointi perehdyttämisen muotona

Mentorointi on yksi tavoista perehdyttää. Siinä perehdytys perustuu vuorovaikutussuhteeseen mentorin ja aktorin välillä. Puhuttaessa mentoroinnin käsitteestä, mentori tarkoittaa kokeneempaa ja vanhempaa kollegaa. Aktorilla puolestaan tarkoitetaan kokemattomampaa ja nuorempaa kollegaa, joka toimii oppijan roolissa. Vuorovaikutussuhteessa mentori auttaa aktoria kehittymään ammatillisesti, aktorin ollessa kehittymishaluinen osapuoli. (Kupias & Peltola 2009, 149.) Mentoroinnin vahvuus perehdytysmuotona on se, että se on tehokas tapa jakaa jo olemassa olevaa osaamista ja tietoa. Kupias ja Salo (2014) kuitenkin korostavat, että mentoroinnin ei tulisi olla ammatillisen osaamisen tärkein oppimisen lähde, vaan enneminkin oppimisen tukemisen muoto (Kupias & Salo 2014, 14).

Parhaimmillaan mentorointi on antoisaa ja kehittävää sen molemmille osapuolille. Mentorin on mahdollista tuoda mentoroinnissaan esille omia ajatuksiaan, kokemustietoa ja näkemyksiä. Mentoroinnin kautta mentorin onkin mahdollista saada lisää motivaatiota työhönsä. Mentorointi myös lisää arvostetuksi tulemisen tunnetta mentorin näkökulmasta. (Kupias & Salo 2014, 15.)

Kupiaksen ja Salon (2014) mukaan mentorointi rakentuu sen peruselementeille. Näitä elementtejä ovat aktorin kehittymishalu, mentorin kokemuksen hyödyntäminen, mentoroinnin tavoitteellisuus, yhteinen ymmärrys osapuolten rooleista, aika ja puitteet, yhteiset pelisäännöt ja sujuva ohjaus mentorointiprosessissa. (Kupias & Salo 2014, 121.)

Aktorilla on tärkeä rooli mentoroinnin toisena osapuolena. Mentoroinnin onnistumiseksi aktorin on oltava kehittymishaluinen ja aktiivinen. Tärkeää on kuitenkin, että aktori on kehittymishalussaan myös rehellinen omasta kokemuksestaan ja tietämyksestään. Aktorin on myös tärkeää ottaa vastuuta omasta oppimisestaan. Tällöin hänen on mahdollista toiminnallaan ja vuorovaikutuksellaan auttaa mentoria nostamaan esille tietoa ja osaamista. Kupias ja Salo mainitsevatkin, että hyvän aktorin perusominaisuuksia ovat kyky olla kriittinen ja kyseenalaistava, sekä kyky antaa palautetta. (Kupias & Salo 2014, 123.)

Onnistuneessa vuorovaikutuksessa myös aktorilla on mahdollisuus tuoda esille omia ideoita ja ajatuksiaan. Mentorointi onkin oivallinen ympäristö esittää ideoita ja keskustella niistä aktorin näkökulmasta. (Kupias & Salo 2014, 122-123.)

Mentorointisuhteessa molemminpuolinen arvostus on tärkeää. Kupiaksen ja Salon mukaan on kuitenkin merkittävää, ettei arvostus koostu ihannoivasta tai pelokkaasta suhtautumisesta, vaan ennemminkin suorasta ja uteliaasta käytöksestä (Kupias & Salo 2014, 123).

Mentoroinnissa oleellisessa osassa on myös reflektointi. Kupiaksen ja Salon (2014) mukaan mentorointi on oivallinen paikka toiminnan sekä ajattelun reflektoinnille (Kupias & Salo 2014, 160). Reflektointia voikin mentoroinnin aikana tapahtua usealla eri tasolla. Näitä tasoja ovat toiminnan sisältö ja toiminnan taso. Toiminnan sisällön reflektoinnissa pohditaan sitä, mitä tunnetaan, ajatellaan ja havaitaan. Toiminnan tason reflektoinnissa puolestaan pohditaan sitä, miten toimitaan ja mikä on toiminnan merkityksellisyys. (Kupias & Salo 2014, 161.)

2.6 Työn oppiminen

Työn oppiminen on yksi perehdytyksen tarkoituksista. Oppimista tapahtuu erityisesti työelämässä. Päivi Kupias ja Raija Peltola esittelevät teoksessaan Oppiminen työssä (2019) 70-20-10-mallin, jolla perustellaan oppimisen ja kehittymisen tärkeyttä. Mallin mukaan 70 prosenttia työntekijän oppimisesta tapahtuu työpaikalla työtä tekemällä. 20 prosenttia oppimisesta taas tapahtuu vuorovaikutuksessa muiden työntekijöiden kanssa. 10 prosenttia oppimisesta puolestaan tapahtuu koulutusten kautta tai lukemalla. Kupias ja Peltola korostavat kuitenkin, että työntekijöiden työnteko ja vuorovaikutus ovat kuitenkin niin tiiviisti yhteydessä toisiinsa, että niitä on vaikea erottaa toisistaan. Myös koulutukset ovat kirjoittajien mukaan yhä käytännönläheisempiä, jolloin myös työnteko sulautuu täydennyskoulutuksiin. (Kupias & Peltola 2019, 23.)

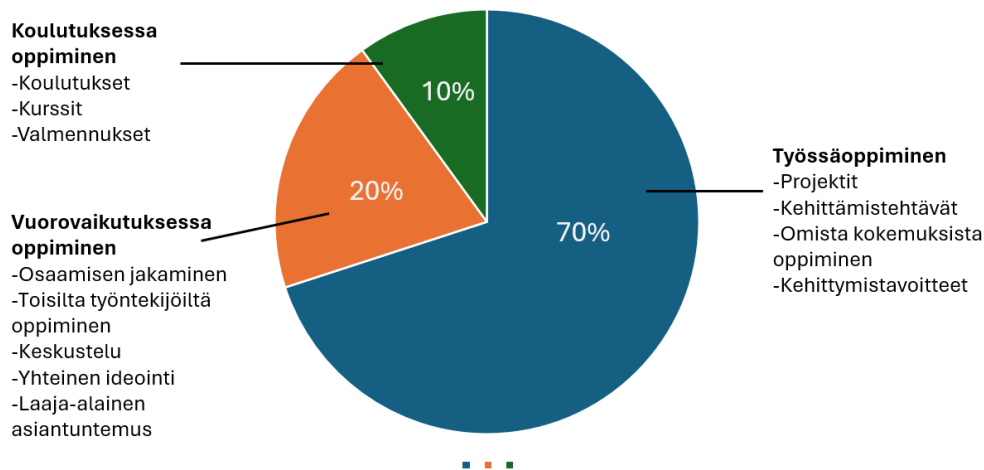
Mallin mukaan tärkein oppimisen muoto tapahtuu työtä tekemällä. Työnteon yhteydessä työntekijä saa kokemuksia, joista hänen on mahdollista oppia pohdinnan ja reflektion kautta. Kupiaksen ja Peltolan mukaan työssä tapahtuvat kokeilut ja kehittämiskokeilut antavat oivallisen pohjan oppimiselle. Myös annetun palautteen kautta oppiminen edistää oppimistavoitteiden saavuttamista. Oleellista työssäoppimisessa ovat kehittämistavoitteet, jotka antavat suuntaa oppimiselle ja samalla motivoivat työntekijää. (Kupias & Peltola 2019, 24-25.)

Toiseksi merkittävin oppimisen muoto tapahtuu vuorovaikutuksessa muiden työntekijöiden kanssa. Työpaikoilla oppiminen on yhteisöllistä, ja esimerkiksi yksin toteutettavat tehtävät

ovat nykyaikoina vähentyneet. Monet tehtävät vaativat laaja-alaista asiantuntemusta, jolloin oppimiseen tarvitaan useampi ihminen. Kupias ja Peltola korostavatkin vuorovaikutuksesta oppimisesta dialogin merkitystä. Oppimisen kannalta on kirjoittajien mukaan tärkeää ymmärtää dialogin merkittävyys ja voima. (Kupias & Peltola 2019, 26.)

Vaikka työssäoppimisella ja vuorovaikutuksen kautta oppimisella on merkittävä rooli oppimisprosessissa, oleellisena osana siihen kuuluvat myös erilaiset koulutukset. Työntekijöiden on mahdollista saada muodollisesta koulutuksesta valmennusta ja uusia näkemyksiä. Muodollinen koulutus myös tukee työssä kehittymistä ja lisää ammatillista itsetuntoa. Koulutusten myönteiset vaikutukset näkyvät parhaiten yksilöllisestä näkökulmasta, ja heijastuvat yksilöiden tekemään työhön. Kupiaksen ja Peltolan mukaan koulutukset ovat tärkeä investointi. Erityisen tehokkaita koulutukset ovat silloin, kuin oppiminen alkaa koulutuksesta ja jatkuu työpaikalla. (Kupias & Peltola 2019, 27-28.) Parhaimmillaan koulutusten vaikutukset näkyvät yhteisöissä silloin, kuin niihin on työyhteisöstä osallistunut useampi henkilö (Kupias & Peltola 2019, 28).

70-20-10-oppimismalli (Kupias & Peltola 2019)



Kuvio 2. Oppimisen malli Kupiaksen ja Peltolan (2019) mukaan

3 Perehdytys Tukenassa

3.1 Tukena työnantajana

Tukenassa henkilöstöllä on tärkeä merkitys. Tukenan sivuilla korostetaan, että henkilöstö on konsernin tärkein voimavara, sillä sen hyvinvointi heijastuu myös asiakkaiden elämään. Henkilöstön hyvinvoinnin tukemisella, sekä sen osaamisen vahvistamisella onkin Tukenassa suuri painoarvo. Tukena korostaa olevansa vastuullinen työnantaja, johon henkilöstö voi luottaa. Vastuullisuus näkyy muun muassa tavoitteiden ja arvojen mukaisena toimintana. (Tukena 2024d.)

Tukenassa seurataan työntekijöiden hyvinvointia Työyhteisövire-kyselyiden avulla. Tulokset ovat Tukenan mukaan olleet hyvällä tasolla, ja Tukenan vahvuuksina voi kyselyn tuloksien perusteella pitää työn merkityksellisyyttä, työntekijöiden osaamisen riittävyyttä, sekä mahdollisuus tehdä työtä ilman arvostiriitoja. (Tukena 2024d.)

Työntekijöiden osaamista tuetaan konsernissa monin tavoin. Oleellisessa osassa koulutuksien järjestämistä toimii Takomo, joka on konsernin koulutusala. Takomo tukee työntekijöiden kehittymistä ja osaamista. Osaamisen korostetaan Tukenassa muodostuvan esimerkiksi asenteista, arvoista, taidosta ja asiakaskeskeisestä toimintakulttuurista. Takomossa työntekijöiden osaamista edistetään lähivalmennuksin, verkkokurssein ja tietoisuuden avulla. Osaamisen kehittäminen konsernissa keskittyy niin yksilö- kuin myös yhteisötasolle. Koulutukset rakentuvat työntekijöiden tarpeista käsin ja työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa koulutusten sisältöihin. Näin Tukena myös mahdollistaa oman osaamisen jakamista työntekijöiden kesken. (Tukena 2024d.)

Tukenassa on käytössä oma henkilöstöstrategia, joka toimii suunnitelmana henkilöstönäkökulman huomioon ottamiseksi. Strategian avulla pidetään huolta siitä, että työntekijöillä on mahdollisuus tehdä työnsä laadukkaasti, samalla kokien merkityksellisyyttä. Strategialla on useita painopisteitä, joita ovat esimerkiksi välittäminen, yhdessä iloitseminen, vastuullinen toimiminen, turvallisuudesta huolehtiminen, sekä onnistumisessa auttaminen. Tukena korostaa tukevansa työntekijöiden työhyvinvointia ja työturvallisuutta, mikä näkyy esimerkiksi toimivana työsuojeluna. Myös työturvallisuus toimipaikoissa on Tukenan verkkosivujen mukaan konsernissa merkittävä asia, mikä näkyy esimerkiksi riittävänä välineistönä ja järjestelmien käyttönä.

3.2 Työhönvalmennus Tukenassa

Perehdytyksellä on Tukenassa suuri merkitys. Tukena-konsernissa pyritään edistämään työllistymistä niin asiakkaiden kuin myös Tukenan työntekijöiden näkökulmasta.

Perehdytyksen ja työhönvalmennuksen merkitys näkyy konsernissa esimerkiksi koulutuksien järjestämisellä aiheeseen liittyviin teemoihin liittyen. Näin pyritään lisäämään alan työntekijöiden tietoa työllistymisestä, työhön liittyvistä asioista ja työssä kehitymisestä. Oleellisessa osassa työhönvalmennusta toimivat työhönvalmentajat, joiden kanssa yhteistyö on Tukenassa tiivistä. (Tukena 2024b.)

Tärkeitä arvoja työhönvalmennukseen liittyen ovat Tukenassa työelämän yhdenvertaisuus, työelämän osallisuus ja yhdenvertainen työelämä. Arvoja edistetäänkin aktiivisesti erilaisten kehittämishankkeiden kautta. Tärkeää Tukena-konsernissa on myös tuoda yhteen niitä ammattilaisia, jotka työskentelevät tukea tarvitsevien ihmisten parissa. Näin työntekijöiden on mahdollista saada vertaistukea, ja samalla oppia uutta sosiaali- ja terveysalalta työskenteleviltä kollegoilta. Tärkeässä osassa on lisätä tietoa työllistymisestä alan ammattilaisten keskuudessa.

Tärkeässä osassa Tukenan työtä on henkilöstön osaamisen ja ammatillisen kasvun edistäminen, sekä henkilöstön osaamisen ja työyhteisöjen kehittäminen. Ammatillista kasvua edistetään muun muassa jatkuvilla Takomon koulutuksilla, jotka tapahtuvat niin paikan päällä, kuin myös etäyhteyksin konsernin sisäisellä moodle-alustalla Takomossa. Takomo tarjoaa Tukenan (2024c) mukaan työkaluja osaamisen kehittämiseen ja ammatilliseen kasvuun. Tavoitteena Takomon toiminnalla on edistää oppimista sekä osaamisen kehittämistä. Näin Tukenan on mahdollista ylläpitää toimintakulttuuria, jossa korostuvat oppimis- ja kehittämismyönteisyys. Nämä arvot korostuvat myös Takomon nimessä, sillä nimi tulee sanoista taito, koulutus ja motivaatio. (Tukena 2024c.) Oleellisessa osassa Tukenan työtä on myös henkilöstön osaamisen jakaminen muun henkilöstön kesken. Tämä näkyy Tukenan koulutuksissa, sillä niiden rakenne muodostetaan henkilöstön tarpeita ajatellen. Koulutukset myös mahdollistavat osaamisen ja ammattitaidon jakamisen ammattilaisten kesken.

Työyhteisöillä ja niiden kehittämisellä on Tukenassa suuri merkitys. Samalla korostuu myös työhyvinvoinnin merkitys konsernissa. Työyhteisöjä tuetaankin konsernissa monin tavoin tavoitteena uudistaa niitä ja tukea työyhteisöjä vastaamaan muuttuviin työelämän tarpeisiin. Näin Tukena pyrkii vaikuttamaan siihen, että alalla on riittävästi osaavia ammattilaisia myös tulevaisuudessa. Oleellisena osana konsernin työtä on myös vaikuttaa vammaisalaan liittyviin ennakkoluuloihin ja vetovoiman lisäämiseen alalle. (Tukena 2024c).

Perehdytys Tukenassa jaetaan useaan eri osa-alueeseen. Perehdyttämisen tukena toimivat perehdytysohjelma-lomakkeet, jotka käsittelevät palvelusuhteisiin liittyviä asioita. Perehdytysohjelman sisältö ja laajuus riippuu siitä, onko kyseessä sijaiselle, vakituiselle työntekijälle vai esihenkilölle suunnattu ohjelma. Itse perehdytyksen suunnittelevat esimies ja lähiperehdyttäjä käyttäen apuna kyseisiä perehdytysohjelmia.

Perehdytysohjelmasta esimies valitsee ne aihealueet, joihin työntekijä tarvitsee perehdytystä kyseisessä yksikössä. Perehdytyksessä panostetaan näihin osa-alueisiin. Osa-alueita perehdytysohjelmassa ovat esimerkiksi tehtäväkuvaus, palkkaus, työehtosopimus, työterveyshuolto, työhyvinvointi, työyhteisön pelisäännöt, kehityskeskustelukäytäntö, koulutussuunnitelma, sekä salassapitoasiat. Osa-alueet sisältävät useita alakategorioita, joita perehdytyksen on tarkoitus myös käsitellä. Perehdytyksen päätyttyä työntekijä kuittaa saaneensa perehdytystä perehdytysohjelman mukaisesti. Ehtona Tukenassa perehdytykselle on, että perehdytys on saatava valmiiksi työntekijän koeajan aikana. Ennen koeajan päättymistä on myös käytävä ensimmäinen kehityskeskustelu työntekijän kanssa, jolloin myös arvioidaan mahdollista lisäperehdytyksen tarvetta työntekijän näkökulmasta. (Tukena IMS 2024a.)

Apuna perehdytyksessä toimivat myös Tervetuloa-tukenaan tietopaketit, jotka annetaan työntekijälle työsopimuksen allekirjoittamisen yhteydessä. Tietopakettien tarkoituksena on tutustuttaa työntekijä Tukenan strategiaan, sekä työehtojen tärkeimpiin kohtiin ennen sitä, kuin työsuhde alkaa. Tietopaketti sisältää saatekirjeen, strategiakuvan, tehtäväkuvaukset eri työtehtäviin, tietoa työajasta, lomista, poissaoloista, palkasta ja palkkioista, sekä materiaalia työhyvinvoinnista. (Tukena IMS 2024a.)

Tärkeä rooli perehdytyksessä on myös lääkehoidon ja lääkinnällisten laitteiden perehdytyksellä. Apuna perehdyttämisessä käytetään lääkehoidon perehdytyslomaketta. Vastuu perehdytyksestä on kunkin yksikön hoitotyön osaajalla. Vastuu lääkehoitosuunnitelman laatimisesta on kuitenkin yksikön esihenkilöllä., Vastuu yksikön henkilöstön perehdyttämisestä lääkehoidon käytäntöihin on puolestaan yksikön lääkehoidon vastuuhenkilöllä (Tukena IMS 2024b).

4 Sähköisen perehdytyskurssin kehittäminen

4.1 Aloitusvaihe

Oleellisena osana opinnäytetyötä toteutetaan sähköinen perehdytyskurssi Tukena Tapiontuvan uusille työntekijöille ja sijaisille. Toiminnallisessa opinnäytetyössä kehitetään tuotos työelämän tarpeisiin (LAB 2022). Tuotos tehdään tiiviissä yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa työelämän kanssa (LAB 2022). Tässä tapauksessa toiminnallisen opinnäytetyön tuotos on sähköinen perehdytyskurssi. Opinnäytetyö toteutetaan Salosen esittelemän lineaarisen mallin (2013) mukaisesti. Lineaarisen mallin keskiössä on kehittämishanke eli opinnäytetyö.

Salosen (2013, 17) mukaan aloitusvaihe on prosessin liikkeelle paneva voima. Siihen sisältyvät kehittämistarpeen, kehittämistehtävän, toimintaympäristön ja toimijoiden käsitteet. Opinnäytetyöni tuotoksen kohdalla kyse on perehdytyskansion uudistaminen sähköiseen muotoon. Tehtävänä oli muokata nykyistä perehdytyskansiota niin, että sen materiaali siirrettiin toimivassa ja ymmärrettävässä muodossa verkkoalustalle. Toimintaympäristönä perehdytyskurssin luomiselle toimivat toimeksiantajan tilat, eli Tukena Tapiontuvan yksikkö. Toimeksiantaja oli nimennyt aloitusvaiheessa työelämän edustajan sähköisen perehdytyskurssin kehittämistä varten. Toimijat, eli toimeksiantaja, työelämän edustaja, sekä opinnäytetyön tekijä olivat ennen aloittamista keskustelleet yhdessä osallistumisesta ja sitoutumisesta työskentelyyn. Aiheen rajauksesta oli myös keskusteltu.

Idea sähköisestä perehdytyskurssista tuli yksikön esimieheltä. Osa perehdytyskurssiin suunnittelusta materiaalista oli jo olemassa paperisessa muodossa tai konsernin sisäisessä verkossa. Osa materiaalista oli kuitenkin puutteellista tai sitä oli tarpeen päivittää. Osa tulevasta materiaalista pohjautui puolestaan työpaikalla olevaan kokemustietoon, joka oli tarkoitus siirtää kirjalliseen muotoon.

4.2 Suunnitteluvaihe

Suunnitteluvaiheelle tyypillistä on, että sen aikana luodaan kirjallinen kehittämissuunnitelma, eli tässä tapauksessa opinnäytetyösuunnitelma. Salosen mukaan siinä tulee ilmetä tavoitteet, ympäristö, vaiheet, toimijat, avainhenkilöt, materiaalit ja aineistot, dokumentoitavat, tiedonhankintamenetelmät ja tuotettujen dokumenttien käsittely (Salonen 2013, 17.). Opinnäytetyösuunnitelmassani nämä tekijät tulivat esille.

Salosen (2017, 60) mukaan suunnitteluvaiheessa tehdään taustaselvityksiä perehtymällä kirjallisuuteen sekä tutkimustietoon. Opinnäytetyösuunnitelman tietoperustaa koskevassa osiossa olenkin tutustunut taustalähteisiin ja aiheeseen liittyvään tutkimustietoon. Taustalähteet olen löytänyt Theseuksesta, Google Scholarista ja LAB-ammattikorkeakoulun

tietokirjaston tietokannoista. Suunnitteluvaiheeseen kuuluu perehdytyskurssin suunnittelu. Perehdytyskurssin suunnittelu aloitettiin käymällä läpi nykyinen materiaali, jota yksikössä on perehdytykseen liittyen saatavilla. Materiaalista valikoitiin työstämiskelpoinen materiaali, jota voitiin hyödyntää päivityksen jälkeen perehdytyskurssin materiaalina. Suunnitteluvaiheessa pohdittiin sitä, mikä osa materiaalista oli luotava täysin uudelleen perehdytyskurssia varten.

Suunnitteluvaiheessa pohdittiin, mitä perehdytyskurssin kuuluu sisältää. Tavoitteena oli myös hahmottaa, minkälaista materiaalia kurssialustalle tulee. Suunnitteluvaiheessa keskityttiin kuulemaan toimeksiantajan toiveita siitä, mitä perehdytyskurssilta toivottiin, ja mitä tavoitteita kurssilla oli. Suunnittelussa otettiin nämä toiveet huomioon, ja lista ne ylös Word-alustalle. Oleellisessa osassa suunnittelua oli myös tutustuminen konsernin sisäiseen Takomo-moodleen, jossa verkkokurssi on tarkoitus julkaista. Takomo-moodlen työkaluihin tutustuttiin, sekä pohdittiin, mitä resursseja se verkkokurssin suunnitteluun toi. Samalla keskusteltiin työelämäohjaajan kanssa siitä, mitä kurssilta odotetaan ja mitä sen toivotaan sisältävän. Myös kurssin tavoitteista keskusteltiin yhdessä. Kun suunnitelmasta oli keskusteltu yhdessä toimeksiantajan sekä työelämäedustajan kanssa, sekä valikoitu materiaali prosessoitu läpi, edettiin itse tuotoksen toteutukseen.

4.3 Toteutus

Kun kehittämissuunnitelma on laadittu ja se on hyväksytty, siirrytään prosessin toteutusvaiheeseen. Toteutusvaiheessa on tärkeää, että edetään suunnitelman mukaisesti (Salonen 2017, 62). Tässä vaiheessa on myös tärkeää ymmärtää, että suunnitelma voi muuttua toteutuksen edetessä. Toteutusvaiheessa taustamateriaaliin perustuen tuotosta alettiin kehittää. Tässä vaiheessa tietoperusta oli oleellisessa osassa tuotoksen kehittämistä.

Perehdytyskurssin kehittäminen aloitettiin käymällä käytännössä läpi kaikki materiaali, joka perehdytyskurssiin tuli. Tässä vaiheessa tarvittava materiaali siirrettiin kurssialustalle ja jaettiin kolmeen osaan. Osat nimettiin ja jaettiin aihealueittain niin, että ne olivat loogisessa järjestyksessä. Perehdytyskurssin sisältö valikoitiin tässä vaiheessa tarkasti. Sisältö oli tässä vaiheessa jaettu kolmeen osaan, joista jokainen käsitteli eri aihealueita perehdytykseen liittyen.

Ensimmäinen osa ”Tervetuloa Tukena Tapiontupaan” muodostaa perehdytykselle pohjan. Osiossa esitellään työntekijän tehtäväkuvaa ja käydään asiat läpi heti ensimmäisen työpäivän asioista lähtien. Osio sisältää kuvaukset myös ohjaajan, vastaavan ohjaajan ja opiskelijan vastuualueista. Yhdessä työelämäohjaajan kanssa päädyttiin myös sisältämään ensimmäiseen perehdytysosioon myös tietoa itsemääräämisoikeuden edistämisestä, sillä itsemääräämisoikeus ja sen edistäminen ovat tärkeitä arvoja Tukenassa (Tukena 2024a).

Toinen osio käsittää laajasti työsuhteeseen liittyviä asioita liittyen esimerkiksi työntekijän sairastumiseen, työterveyspalveluihin, työhyvinvointiin, sijaisten kutsumiseen, sekä oma-valvontasuunnitelmaan. Lisäksi osio kattaa lääkehoidon perehtymiseen liittyviä materiaaleja. Materiaali on tärkeää työntekijän itsensä näkökulmasta, sillä toisessa osassa on paljon työntekijän itseensä ja tämän oikeuksiin liittyvää materiaalia.

Kolmannen osion muodostavat Tukenassa käytettävien järjestelmien käyttöohjeet. Ohjeet on tehty viidelle järjestelmälle: DomaCare-kirjausjärjestelmä, Everon-hälytysjärjestelmä, IMS-järjestelmä, MepcoHR-järjestelmä ja HaiPro-järjestelmä. Kaikki edellä mainituista järjestelmistä ovat oleellisia ja tärkeitä niin yksittäisen työntekijän kannalta, mutta merkittäviä myös koko työyhteisölle. Järjestelmien käyttöön voi perehdytyksen alkuvaiheessa liittyä haastaita, joten yhdessä työelämäohaaajan kanssa päädyttiin siihen, että järjestelmien käytölle tuli varata oma osionsa perehdytyksessä.

Asetukset kurssialustalla säädettiin osioiden muodostamisen jälkeen niin, että omaa suoritustaan perehdytyskurssilla pystyi seuraamaan merkitsemällä osiot tehdyksi eli luetuksi. Näin ollen niin kurssin opiskelijalla itsellään, kuin myös kurssin suorittamista valvomalla esihenkilöllä on mahdollisuus seurata kurssin etenemistä ja tiedon omaksumista.

4.4 Päättäminen ja arviointi

Kun toteusvaihe päättyy, siirrytään Salosen (2017, 19.) mukaan tarkistusvaiheen kautta viimeistelyvaiheeseen. Viimeistelyvaiheessa valmis tuotos esitellään kehittämishankkeeseen sitoutuneille henkilöille, kuten asiakkaille, työntekijöille ja muille mahdollisille ulkopuolisille henkilöille (Salonen 2013, 19.). Viimeistelyvaiheessa lopputulosta myös hiotaan ja kehittämishankeraporttia eli opinnäytetyötä viimeistellään.

Tässä vaiheessa sähköisen perehdytyskurssin ohjetekstejä ja opastuksia hiottiin ja muutettiin ymmärrettävämmiksi. Kurssin osioiden sisältöä myös siirrettiin loogisempaan järjestykseen niin, että sisällöt liittyisivät ja täydentäisivät toisiaan eri osioissa. Kun kurssin sisältö oli valmis, esiteltiin valmis tuotos työyhteisölle. Esittelyssä annettiin tilaa työyhteisön mielihetkille ja kysymyksille kurssiin liittyen.

Arviointivaiheessa on puolestaan tarkoituksena verrata kehittämistoimintaa verrattuna sille asetettuun tavoitteeseen. Salonen (2013, 18) mukaan arvioinnin aikana syntyneitä tuotoksista arvioidaan yhdessä sen toimijoiden kesken. Tässä kohtaa voidaan esimerkiksi pohdita onnistumisia ja epäonnistumisia valmiin tuotoksen suhteen, sekä sitä, onko tuotokselle asetettuihin tavoitteisiin päästy. Tuotokselle asetetut tavoitteet ovat suunnitteluvaiheessa keskusteltuja tavoitteita. Voidaan esimerkiksi miettiä, missä verkkokurssissa on onnistuttu

ja missä taas epäonnistuttu. Voidaan myös miettiä sitä, onko verkkokurssi teknisesti toimiva.

Koska opinnäytetyön julkaisuvaiheessa kurssia ei ole vielä avoimesti julkaistu perehtyville työntekijöille, ei ole mahdollista tässä vaiheessa arvioida kurssin tavoitteisiin pääsyä. Tietoa sähköisen perehdytyskurssin toimivuudesta saadaan kuitenkin sen julkaisun jälkeen sitä mukaan, kun kokemusta sen käytöstä syntyy.

5 Yhteenveto

5.1 Eettisyys ja hyvä tieteellinen käytäntö

Opinnäytetyö on suoritettu opinnäytetyön eettisiä suosituksia noudattaen. Myös hyviä tieteellisiä käytäntöjä on noudatettu opinnäytetyötä tehdessä. Ennen opinnäytetyön aloittamista toimeksiantajan kanssa on tehty yhteistyösopimus, johon molemmat osapuolet ovat huolellisesti tutustuneet. Yhteistyösopimuksesta selviää muun muassa opinnäytetyön aihe, opinnäytetyöprosessin arvioitu kokonaiskesto, ohjauksen ja vastuun jako opinnäytetyössä, tietojen luovuttamista koskevat käytännöt ja mahdolliset sopimusmuutokset. Yhteistyösopimus vaatii molempien osapuolten, eli toimeksiantajan ja opiskelijan, allekirjoitukset.

Opinnäytetyön alkuperäisyyden varmistamiseksi ja plagioinnin ehkäisemiseksi opinnäytetyö käytetään plagioinnintunnistusjärjestelmässä. Tämä tapahtuu ennen opinnäytetyön arviointia ja julkaisemista. Opinnäytetyö myös tallennetaan avoimen tieteen kriteerien mukaisesti Theseus-julkaisuarkistoon, joka on kaikille avoin arkisto (Arene ry 2020, 5–7., 10.). Opinnäytetyön aiheeseen sekä käytettyihin lähteisiin perehdyttiin laajasti ja monipuolisesti.

Opinnäytetyöprosessi tiedonhakuun on käytetty resursseja ja aikaa. Työssä on käytetty vain niitä lähteitä, jotka ovat olleet asianmukaisia ja tieteellisiä. Kirjoittamisessa on käytetty runsaasti tieteellisiä lähteitä, sekä luotettavia verkkosivuja. Osa opinnäytetyön lähteistä on yli kymmenen vuotta vanhoja, mutta niitä on käytetty niiden tärkeän ja edelleen ajankohtaisen sisällön vuoksi perehdytykseen liittyen. Perehdytykseen liittyviä uudempia asianmukaisia lähteitä oli myös haastavaa löytää. Kirjoittaessa on noudatettu myös opinnäytetyön kirjoittamista koskevaa lainsäädäntöä. Kyseiseen lainsäädäntöön kuuluu esimerkiksi EU:n tietosuoja-asetus, tietosuojalaki ja tekijänoikeuslaki (Arene ry 2020, 11-12.). Tekijänoikeuslakia on noudatettu muun muassa varmistamalla lähteiden kirjoittajilta lupa lähteiden käyttöön.

Opinnäytetyö on suoritettu hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti. Hyvä tieteellinen käytäntö on Tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatima ohje hyvästä tieteellisestä käytännöstä ja sen loukkausepäilyjen käsitlemisestä (TENK 2023). Ohje on käytössä kaikissa Suomen ammattikorkeakouluissa eri tieteenaloilla. Ensisijainen vastuu hyvän tieteellisen käytännön toteutumisesta on tutkijalla. Hyvä tieteellinen käytäntö (2023) määrittelee hyviä tieteellisiä menettelytapoja, hyvän tieteellisen käytännön vastaista toimintaa, sekä esimerkiksi hyvän tieteellisen käytännön loukkausepäilyjen käsittelyprosessia. Opinnäytetyössäni noudatan hyvää tieteellistä käytäntöä. Opinnäytetyössäni noudatan myös tietosuojaan ja tekijänoikeuksiin liittyvää lainsäädäntöä. Opinnäytetyön tekijöiden tulee olla työtä tehdessään muiden tutkijoiden työtä kunnioittavia, huolellisia sekä rehellisiä. (Arene ry 2020, 8–9).

Lähdeviitteisiin panostamalla kunnioitan muiden tutkijoiden työtä. Hyvä tieteellinen käytäntö näkyykin opinnäytetyössäni lähdeviitteisiin ja -merkintöihin liittyvien ohjeistusten noudattamisena.

5.2 Pohdinta

Opinnäytetyö koostui teoriaosuudesta ja itse toiminnallisesta osuudesta. Teoriaosuus käsittelee perehdytystä, perehdytyksen merkitystä ja eri perehdytysmuotoja. Siinä myös sivuttiin rekrytointia ja työn oppimista perehtymisen näkökulmasta. Teoriaosuudesta teki hankalan kirjoittaa vaikeus löytää asianmukaisia ja tarpeeksi päteviä lähteitä aiheeseen liittyen. Myös lähteiden ja niissä olevan tietoperustan karsiminen lisäsi työmäärää opinnäytetyötä ajatellen. Aiheesta on tehty jo ennestään lukuisia opinnäytetöitä, mikä toi haastetta ainutlaatuisen opinnäytetyön kirjoittamiseen niin, että se eroaisi muista vastaavista opinnäytetöistä.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda sähköinen perehdytyskurssi Tukena Tapiontuvan asumisyksikköön. Kehittämisprosessin myötä tuotos saatiin onnistuneesti päätökseen, ja valmiina tuotoksena syntyi suunnitelmien mukainen kurssi. Kehittämisprosessi perustui vahvasti suunnitelmaan ja toimeksiantajan toiveisiin siitä, mitä perehdytyskurssin tulisi sisältää. Kurssin pohjana käytettiin Tukenan yleistä perehdytysuunnitelmaa, joka antoi viitteitä siitä, mitä kurssi tulisi sisältämään. Osittain kurssi pohjautui myös yksikön työntekijöiden toiveisiin siitä, mitä kurssilta odotettaisiin ja mitä sen toivottaisiin sisältävän.

Perehdytyskurssin laatiminen viivästyi monin paikoin siitä syystä, että sen tekeminen osoittautui yllättävän vaativaksi. Kurssin laatiminen vaati interaktiivisia taitoja, ja esimerkiksi kurssialustan käytön hallintaa. Myös kaiken materiaalin läpikäyminen, etsiminen ja kirjoittaminen lisäsi työmäärää.

Kurssiin sisällytettiin paljon ajankohtaista materiaalia ja tietoa, mikä saattaa tulevaisuudessa muuttua. Tarvetta kurssin kehittämiseksi ja muuttamiselle on siis varmasti myös tulevaisuudessa sitä mukaa, kun siinä oleva tieto vanhenee tai on tarvetta kurssin päivittämiseksi. Perehdytyskurssin digitaalinen muoto tukee kurssin mahdollista kehitystä, jolloin kurssia on helppo muokata tarpeen mukaan. Tähän tehtävään voivat tarttua esimerkiksi yksikön työntekijät tai myös muut alan opiskelijat.

Kokonaisuudessaan kurssi vaikuttaa onnistuneelta, ja se sisältää runsaasti perehdytyksessä tarpeellista materiaalia. Olen myös itse tyytyväinen lopputulokseen, joka onnistui luoda erinäisistä haasteista huolimatta.

Lähteet

- Arene. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 28.9.2024. Saatavissa <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>
- Kangas P, Hämäläinen J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Viitattu 18.11.2024
- Klinga Tea. Johtakee-blogi. 4 vinkkiä kesätyöntekijän perehdytykseen. Viitattu 4.10.2024 Saatavissa <https://johtakee.fi/4-vinkkia-kesatyontekijan-perehdytykseen/>
- Kupias P, Salo M. 2014. Mentorointi 4.0. Helsinki: Talentum. Viitattu 24.11.2024.
- Kupias P, Peltola R. 2019. Oppiminen työssä. Tallinna: Gaudeamus. Viitattu 28.11.2024.
- Kupias P, Peltola R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia. Viitattu 15.11.2024.
- Manpowergroup. Onnistunut rekrytointi vaatii osaamista. 2024. Manpowergroup-verkkosivut. Viitattu 16.11.2024. Saatavissa <https://blogi.manpowergroup.fi/onnistunut-rekrytointi-vaatii-osaamista>
- Markkanen M. 2008. Onnistu rekrytointihaastattelijana. Helsinki: WSOYpro. Viitattu 17.11.2024.
- Tehy. 2024b. Perehdytys. Viitattu 8.11.2024. Saatavissa <https://www.tehy.fi/fi/tyoelama-opas/tyosuhteen-alkaminen/perehdytys>
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Saatavissa: https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf
- Tukena. 2023. Tukena Tapiontuvan omavalvontasuunnitelma. Viitattu 4.10.2024. Saatavissa [file:///C:/Users/K%C3%A4ytt%C3%A4j%C3%A4/Downloads/80817_v1_fi%20\(6\).pdf](file:///C:/Users/K%C3%A4ytt%C3%A4j%C3%A4/Downloads/80817_v1_fi%20(6).pdf)
- Tukena. 2024a. Palvelut. Tukena-verkkosivut. Luettu 25.9.2024. Saatavissa: <https://tukena.fi/palvelut/>
- Tukena. 2024a. Tietoa meistä. Viitattu 4.12.2024. Saatavissa <https://tukena.fi/tietoa-meista/>
- Tukena. 2024c. Tukena Tapiontupa. Viitattu 1.11.2024. Saatavissa <https://tukena.fi/palveluysikk%C3%B6/tukena-tapiontupa/>

Tukena. 2024d. Työelämän osallisuus. Viitattu 17.10.2024. Saatavissa <https://tukena.fi/kehittaminen/tyoelaman-osallisuus/>

Tukena. 2024e. Työyhteisöjen kehittäminen. Viitattu 4.12.2024. Saatavissa <https://tukena.fi/kehittaminen/tyoyhteisojen-kehittaminen/>

Tukena IMS. 2024a. Perehdytys toimintaohje. Viitattu 4.12.2024. Saatavissa <https://tukena.ims.fi/servlet/ActionServlet?action=frameset>

Tukena IMS. 2024b. Lääkehoidon prosessikaavio Tukenassa. Viitattu 4.12.2024. Saatavissa <https://tukena.ims.fi/servlet/ActionServlet?action=frameset>

Työterveyslaitos. 2024. Onnistunut perehdytys palvelualueilla. Viitattu 8.11.2024. Saatavissa <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/onnistunut-perehdytys-palvelualueilla/perehdytystaidot-ovat-koko-tyoyhteison-asia>

Työturvallisuuskeskus. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus on ennakoivaa työsuojelua. Viitattu 15.10.2024. Saatavissa <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/>

Liite 1. Perehdytyskurssin näkymä

The screenshot shows the Takomo website interface. At the top left is the Takomo logo with the tagline 'TAITO • KOUKULUTUS • MOTIVAATIO'. To its right are the links 'ETUSIVU' and 'OMAT KURSSINI'. A search bar contains the text 'Etsi kursseja'. On the right side, there are icons for notifications, chat, and a user profile labeled 'Opiskelija' with 'OR' next to it. Below the navigation is a large image of a modern building. Underneath the image, the breadcrumb 'Etusivu / Omat kurssini / Yksikön perehdytyskurssi' is visible, followed by the course title 'Yksikön perehdytyskurssi' in blue. Below the title are three tabs: 'Kurssi', 'Arvioinnit', and 'Kompetenssit'. A welcome message reads 'Tervetuloa Tukena Tapiontupaan!'. On the right side of the page, there is a sidebar titled 'Edistymisen seuranta' (Progress tracking) showing a progress bar for 'NYT' (Now) and a note: 'Vie hiiren kursori lohkon päälle tai näpätä saadaksesi lisätietoa.'

Liite 2. Perehdytyskurssin sisältöä

The screenshot shows the content page of the 'Yksikön perehdytyskurssi'. At the top left is the Takomo logo and navigation links 'ETUSIVU' and 'OMAT KURSSINI'. A search bar contains 'Etsi kursseja'. Below the navigation is a menu icon and three navigation buttons: back, forward, and home. The main heading is 'Työsuhteasiat, sairastuminen, työhyvinvointi, sijaisten kutsuminen, omavalvontasuunnitelma'. Below the heading, the text reads: 'Tässä osiossa pääset syventymään:' followed by a list of topics: '-Lisätietoon työsuhteasioissa', '-Työaikoihin, lomiin ja poissaoloihin', '-Lääkehoidon perehdytykseen', '-Työhyvinvointiin', and '-Omavalvontasuunnitelmaan'. Below this, it says 'Osiossa löytyvät myös ohjeet tilanteisiin, joissa:' followed by '-Työntekijä sairastuu' and '-Yksikköön tarvitaan sijaista'.