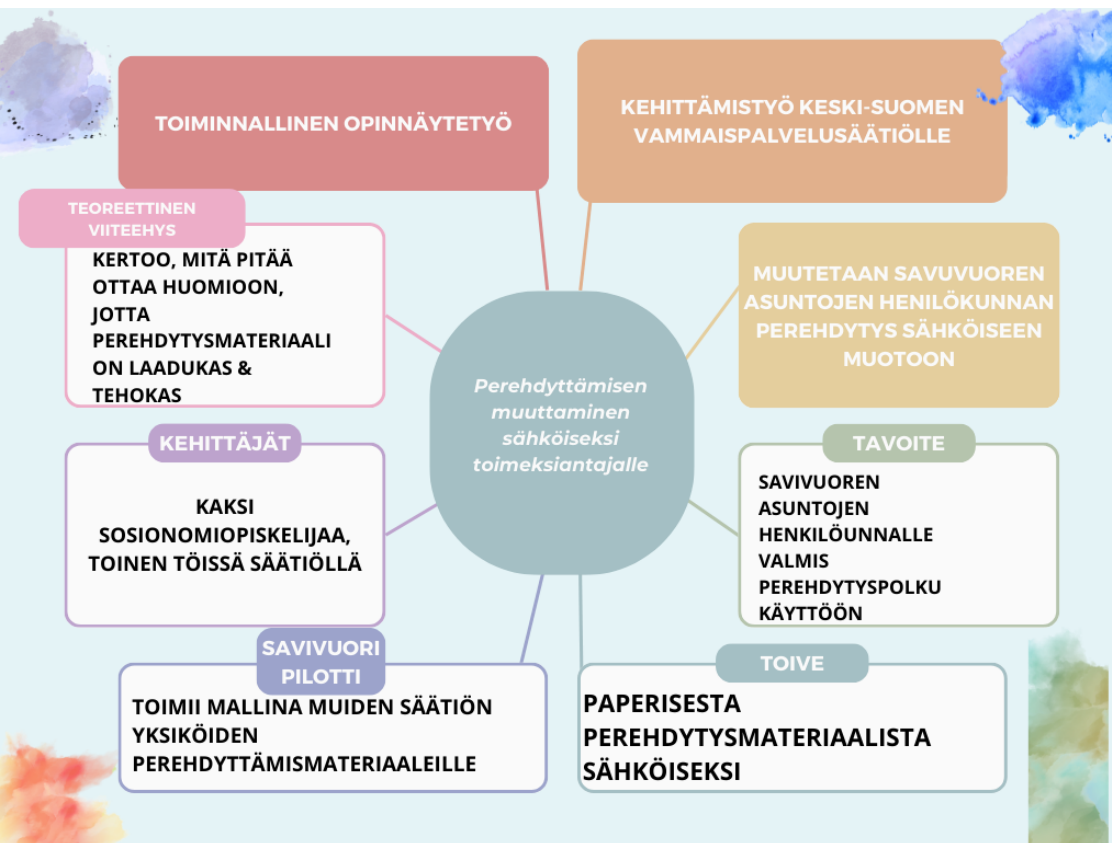


Ninja Vanama & Essi Moilanen-Honkanen

Henkilöstön perehdyttämismateriaalin digitalisointi – Case: Vammaispalvelusäätiön Savivuoren asunnot



Sosionomi (AMK)
Sosionomikoulutus
Kevät 2025

Tiivistelmä

Tekijät: Vanama Ninja & Moilanen-Honkanen Essi

Työn nimi: Henkilöstön perehdyttämismateriaalin sähköistäminen- Case vammaispalvelusäätiö: Savivuoren asunnot

Tutkintonimike: Sosionomi (AMK)

Asiasanat: Perehdyttäminen, sosiaaliala, sähköinen perehdytys

Tässä toiminnallisessa opinnäytetyössä muutettiin paperinen perehdytysmateriaali nykyaikaiseksi, eli sähköiseksi toimeksiantajan toiveesta ja heidän käyttöönsä. Toimeksiantaja oli Keski-Suomen vammaispalvelusäätiö ja säätiön asumispalvelut. Työtä rajattiin niin, että sen pääpano oli säätiön tehostetun asumispalvelun yksiköllä, Savivuoren asunnot. Savivuoren asunnot- yksikkö toimi työssä pilottikohteena, jolle laadittiin valmis perehdyttämismateriaali, jonka tarkoituksena oli myös toimia malliesimerkkinä muille säätiön asumisen yksiköille. Muille yksiköille laadittiin myös kaikkiin samanlainen yleistä säätiön perehdyttämistä käsittelevä osio, jonka tarkoituksena oli yhtenäistää kaikkien asumispalveluiden perehdyttämismateriaaleja. Keskeisiä käsitteitä työssä oli perehdyttäminen, perehdytysmateriaali, sähköinen perehdyttäminen ja perehdyttämisen lakisääteisyys, jotka selvittämällä ja joita hyödyntämällä työssä saatiin kehitettyä laadukas perehdytysmateriaali.

Opinnäytetyössä käytettiin menetelmänä yhteiskehittämistä työpajoissa, joihin osallistui kehittäjien lisäksi toimeksiantaja. Näitä yhteispajoja pidettiin neljä kappaletta ja niissä ideoitiin perehdytysmateriaalia, päätettiin sähköisen alustan valitsemisesta ja kehittäjät esittelivät valmiin tuotoksen pyytäen ja saaden korjausehdotuksia. Toinen työssä käytetty menetelmä oli tiedonhaku, jonka avulla löysimme luotettavia ja monipuolisia suomalaisia sekä englannin- ja ruotsinkielisiä lähteitä. Opinnäytetyössä työprosessia kuvataan ja siinä edetään järjestyksessä käyttäen Kostamon, Airaksisen ja Vilkan (2022) erittelemiä toiminnallisen opinnäytetyön vaiheita, joita ovat ideataso, sitoutuminen, kehittäminen, kirjoittaminen ja viimeistely.

Opinnäytetyön toiminnallisena tuotoksena saatiin aikaiseksi säätiön asumispalvelujen perehdyttämistä yhtenäistävä materiaali, jota nimetään raportissa käsikirjoitukseksi ja joka on Word-tiedosto. Savivuoren asunnoille saatiin laadittua valmis perehdyttämismateriaali, joka on PowerPoint-alustalla, sekä luotua video, jossa jatkossa voi olla esihenkilö esittelemässä itseään ja toivottamassa uuden työntekijän tervetulleeksi. Lisäksi säätiön asumispalveluille laadittiin infokirje uusille työntekijöille, joka heille voidaan lähettää työsopimuksen allekirjoittamisen jälkeen, sekä kaksi erilaista luonnosta perehdyttämisen tarkistuslistasta, jolla perehdyttämisen edistymistä on mahdollista seurata.

Opinnäytetyöprosessin aikana kehittäjät saivat toteuttaa aidon työelämän kehittämistehtävän sosiaalialan yksikössä, ja samalla tekijät oppivat toteuttamaan tulevaisuuden työpaikoissa vastaavia projekteja. Opinnäytetyössä saatiin vastattua kehittäjien valitsemiin kysymyksiin: Miten perehdytys muutetaan sähköiseksi ja mitä laadukas perehdytys pitää sisällään? Toimeksiantaja hyötyi opinnäytetyöstä, pysyen sen myötä perehdytyksessään ajan tasalla ja samalla myös muut hyvän perehdytyksen edut ovat saavutettavissa. Opinnäytetyötä voidaan jatkokehittää mm. laatimalla muille säätiön asumispalveluiden yksiköille yksikkökohtaiset ohjeistukset ja visualisoimalla materiaaleja.

Abstract

Authors: Vanama, Ninja & Moilanen-Honkanen, Essi

Title of the Publication: Digitalization of Employee Orientation Materials -Case: Savivuori Housing Unit of Central Finland Disability Services Foundation

Degree Title: Bachelor of Social Services

Keywords: orientation, social sector, electronic orientation

This functional thesis focused on modernizing employee orientation by transforming traditional, paper-based materials into a digital format for the Central Finland Disability Services Foundation. The project was carried out in collaboration with the foundation's housing services, specifically with Savivuori Housing Unit as the pilot site. The aim was not only to create practical orientation materials for Savivuori which offers enhanced housing services but also to provide a flexible model that other housing units within the foundation could adapt. Additionally, a general orientation guide was designed to promote consistency across the foundation's housing services. The key concepts discussed in this thesis were orientation materials, electronic orientation, and the legal framework surrounding employee orientation all of which helped shape the content of the final materials.

The project followed the co-development approach, with four workshops where both the developers and the commissioner worked closely together. These workshops focused on brainstorming content, selecting the most suitable digital platforms, and presenting the draft materials for feedback. To support the development process, information was retrieved from reliable sources in Finnish, English, and Swedish. The thesis structure was based on the stages of a functional thesis: ideation, commitment, development, writing, and finalization.

As a result, a manual was created – presented as a Word document – to standardize the orientation process across the foundation's housing services. The materials for Savivuori Housing Unit, included a PowerPoint presentation, a welcome video featuring a supervisor, and an information letter to new employees, sent after signing their employment contract. To further support the orientation process, two versions of an orientation checklist were created to help track the progress and ensure that all necessary steps were covered.

In addition to creating useful tools for the commissioner, this thesis also provided the developers with valuable hands-on experience from developing real-world social services. The thesis addressed the following two main research questions: how could employee orientation be digitalized, and what were the essential elements of high-quality orientation? In future, the materials could be expanded by tailoring unit-specific guidelines for other housing services within the foundation and enhancing the visual design to make the materials more engaging and user-friendly.

Alkusanat

Haluamme kiittää toimeksiantajiamme Keski-Suomen vammaispalvelusäätiöstä heidän tarjoamastaan mielenkiintoisesta kehitystehtävästä. Erityiskiitokset Savivuoren asuntojen johtajalle, säätiön palvelupäällikölle ja palvelukoordinaattorille hyvästä ja runsaasta yhteistyöstä kanssamme. Suuret kiitokset myös Kajaanin ammattikorkeakoulun sosionomikoulutuksen opettajille, joilta saamamme ohjauksen avulla opimme tekemään työstämme halutunlaisen.

”Unity is strength...When there is teamwork and collaboration, wonderful things can be achieved”

Mattie J.T Stepanek

Sisällys

1	Johdanto	1
2.	Perehdyttäminen käsitteenä	2
2.1	Perehdyttäminen työhön	4
2.2	Perehdytysmateriaali	5
2.3	Sähköinen perehdyttäminen	6
2.4	Sähköisen perehdyttämisen haasteet	7
2.5	Aikaisempia tutkimuksia perehdyttämisestä	7
3.	Toimeksiantajan esittely.....	10
4.	Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus	12
4.1	Tavoitteet	12
4.2	Kehittämistehtävä	13
4.3	Opinnäytetyöstämme seuraavat hyödyt.....	13
5.	Opinnäytetyöprosessin kuvaus.....	15
5.1	Ideointivaihe	15
5.2	Sitoutumisvaihe.....	18
5.3	Kehittämisvaihe	18
5.4	Yhteiskehittäminen työpajoissa	19
5.5	Raportin kirjoittamisen ja viimeistelyn vaiheet.....	25
6.	Johtopäätökset, arviointi ja pohdinta	27
6.1	Johtopäätökset.....	28
6.2	Luotettavuus	30
6.3	Eettisyys	30
6.4	Oma oppimisemme.....	31
	Lähteet	33
	Liitteet	

1 Johdanto

Aiheenamme tälle opinnäytetyölle oli perehdyttäminen ja perehdyttämismateriaalin muuttaminen sähköiseksi toimeksiantajallemme Keski-Suomen vammaispalvelusätiölle. Toimeksiantaja tilasi meiltä kehittämistehtävän, jonka avulla he voivat parantaa työntekijöiden perehdytysprosessiaan asumispalvelussaan. Keskityimme opinnäytetyössämme erityisesti Viitasaarella sijaitsevaan Savivuoren asumisyksikköön. Savivuorella tarjotaan asumispalveluja vammaisille, erityistä tukea tarvitseville henkilöille (Keski-Suomen vammaispalvelusätiö, 2023). Toimeksiantaja katsoi, että perehdyttämistä olisi mahdollista kehittää, koska perehdytysjärjestelmä ei ollut täysin ajanmukainen. Lisäksi yhteneväisyyttä halutaan lisätä eri yksiköiden kesken. Alkutilanteessa perehdytysmateriaalit olivat perinteisissä kansioissa tulosteina ja uudet työntekijät rastittivat lomakkeet, kun jokin asia oli heille perehdytetty. Oli huomattu myös, että näitä lomakkeita ei aina palautunut työnjohdolle ja näin ollen ei voitu olla varmoja perehdytysprosessin loppuun käymisestä.

Opinnäytetyömme aihe on tärkeä ja ajankohtainen, sillä yhteiskuntamme on digitalisoitumassa, joka koskee myös perehdyttämistä ja siihen liittyvää materiaalia. Perehdyttämismateriaalin viemisellä verkkoon pyritään siihen, että sen avulla tapahtuva perehdyttäminen on loogista, tehokasta ja selkeää (Rouvinen-Willenius, 2007, 10). Perehdyttäminen ja sen toimivuus on tärkeää, koska hyvä perehdytys auttaa uutta työntekijää suuresti työsuhteen alussa. Uusi työntekijä voi tuntea aluksi epävarmuuden tunnetta ja hukkuvansa tietomäärään, joka hänen työsuhteensa alussa tulisi omaksua. Hyvän perehdyttämisen avulla voidaan auttaa työntekijää kiinnittymään työpaikkaansa, vähentämään stressiä ja tehostamaan oppimista. (Frögéli & Gustavsson, 2023.)

Sosionomin kompetensseihin, eli ammatilliseen osaamiseen, kuuluu tutkimus- ja kehittämismenetelmät osa-alueina, joka tarkoittaa esimerkiksi, että tulevana sosionomeina kykenemme kehittämään sosiaalialaa käytäntöineen, innovatiivisesti ja ennakoivasti ongelmia ratkaisten (Sosiaalialan verkosto, 2023). Opinnäytetyössämme pääsimme harjoittamaan tätä kompetenssia aktiivisesti, sillä tutkimme sosiaalialan perehdyttämisen kehittämistä teoreettisesti, sekä käytännössä kun muutimme toimeksiantajan perehdytysmateriaalin paperisesta digitaaliseksi.

Laadimme opinnäytetyömme työparina. Toinen meistä kehittäjästä työskenteli Keski-Suomen vammaispalvelusätiössä, Savivuoren asumispalveluissa ja toinen kehittäjästä oli sätiöstä täysin ulkopuolinen. Tämä teki opinnäytetyöstämme mielenkiintoisen, kun pystyimme tarkastelemaan asioita sisältä ja ulkoapäin. Meidän tuli silti huomioida objektiivinen näkökulma kehittämistyön laatijoina.

2. Perehdyttäminen käsitteenä

Perehdyttämistä on tapahtunut suomalaisilla työpaikoilla jo pitkään. Juuret perehdytykselle ovat Saarisen mukaan 1600–1800-luvulla, jolloin perehdyttämisen sijaan harjoitettiin ennemminkin työhön opastamista. Uudet työntekijät aloittivat työpaikoilla oppipoikina, eikä työyhteisöön ja työpaikkaan perehdyttämistä pidetty vielä tärkeänä asiana. 1900-luvun alussa Yhdysvalloissa alkunsa saanut Taylorismi, ajatus työn rationalistisoinnista, rantautui Suomeen toisen maailmansodan aikaan, kun nopeasti kasvavaan, teollistuneeseen tuotantoon tarvittiin työhönopastusta. (Saarinen 2022, 22.)

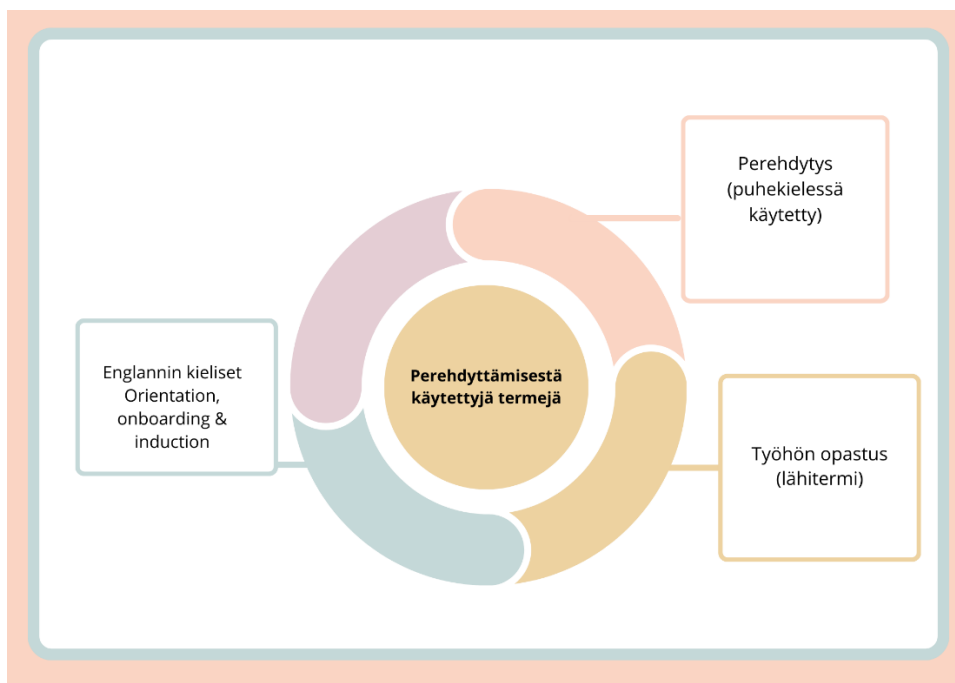
Nykyään perehdyttäminen on tavoitteellista toimintaa, jota tapahtuu kaikilla työpaikoilla. Työturvallisuuslain mukaan kaikille työpaikan henkilöstöön kuuluville henkilöstöryhmille on annettava perehdytystä, koskien myös esihenkilöitä ja vuokratyöntekijöitä. Perehdytyksen tulee kattaa myös työyksikön ulkopuolella tapahtuvat työtehtävät. Kuten työturvallisuuslaissa (Työturvallisuuslaki [TTL] 2:14§) todetaan, perehdytystä tulee antaa myös vanhoille työntekijöille, jos työtehtävissä tulee muutos. Muutokset vaikuttavat työyksikön toimintatapoihin ja tehtäviin ja voivat aiheuttaa suurta henkistä kuormitusta työntekijälle. Perehdytys jouduttaa ja helpottaa työntekijän työtä. Perehdyttäminen on tärkeä osa henkilöstön osaamisen kehittämistä ja sitä tulisi kehittää henkilöstön sekä työpaikan tarpeiden mukaan (Työturvallisuuskeskus, n.d.).

Saarisen (2022) mukaan perehdyttämistä voidaan ajatella tarkoituksensa vastaavana, organisaa-tion perehdyttämiskäytäntönä, jonka tarkoituksena on, että uusi työntekijä pystyy suoriutumaan työtehtävistään mahdollisimman tehokkaasti ja laadukkaasti. Perehdyttämisen avulla työntekijän on mahdollista oppia tuntemaan työpaikkansa sen tapoineen, tiloineen ja ihmisineen. Työntekijä oppii perehdytyksen avulla myös oman työtehtävänsä sisällöt ja häntä kohtaan kohdistuvat odo-tukset. Perehdyttämisen avulla edistetään työntekijällä jo olemassa olevaa tietoutta. (Saarinen 2022, 12.)

Perehdyttämistä tapahtuu myös olemassa olevien työntekijöiden keskuudessa. Perehdyttäminen on jatkuva prosessi ja se tuleeekin huomioida mm. silloin, kun työntekijällä on ollut pitkä poissaolo työpaikalta (Saarinen, 2022, 17). Laatimamme sähköisen perehdytysmateriaalin kautta perehdytystä on helppo muokata ajanmukaiseksi, jolloin sitä voi hyödyntää kuka vain työntekijöistä on sen tarpeessa.

Perehdyttämisellä on myös lähitermi työhön opastus (on the job learning). Työn opastusta voi määritellä mm. työn ohessa tapahtuvaksi tehokkaaksi opetuksesi, joka johtaa työntekijän parempaan suoriutumiseen työssään, työntekijän työhönsä sitoutumiseen ja organisaation kokonaismenestyksen kasvuun. Työhön opastukselle on olemassa erilaisia strategioita ja siihen voi kuulua esimerkiksi kokeneemman työntekijän toimimista uuden työntekijän mentorina. (HDR Connect, 2024.) Työhön opastus liittyy aiheeseemme, mutta sen käsitteleminen laajemmin opinäytetyössämme johdattaisi meitä pois polulta, jossa keskitymme enemminkin perehdytysmateriaalin keinoin tapahtuvaan perehdytyksen kehittämiseen.

Englannin kielessä perehdyttämisestä lisäksi termejä orientation ja induction. Induction -termi voidaan määritellä perehdyttämiskokonaisuuteen työntekijän aloituksesta asti täysivaltaiseksi, osaavaksi työyhteisöön kuuluvaksi jäseneksi, ja tähän prosessiin voi kuulua työpaikkaan tutustumista, työhön ja sen ihmisiin tutustumista. Termillä viitataan sekä virallisiin, että epävirallisiin käytänteisiin, joilla työntekijä perehtyy työhönsä. Orientation -termi on suppeampi käsite, jonka voidaan ajatella tarkoittavan työntekijän koulutusohjelmaa, jonka kautta työntekijä tutustuu työterveyteen ja turvallisuuteen, tehtäväänsä liittyviin vastuukysymyksiin ja sosiaalisen käyttäytymisen odotuksiin. (Saarinen, 2022, 18.) Kuvassa 1 on nimetty ne termit, joita perehdyttämiseen liittyen käsittelemme työssämme.



Kuva 1. Termejä perehdytykselle

2.1 Perehdyttäminen työhön

Kouluttamisen ja valmentamisen tarve työpaikoilla tulee organisaatiossa esiin uuden työntekijän aloittaessa uudet työtehtävät. Uuden työn aloittamista voi verrata kokemukseen ”syvään päätyyn heittämisestä” tai eräänlaiseen todellisuussokkiin. Uusi työntekijä kohtaa uuden joukon itselleen uusia ihmisiä, sääntöjä, työvälineitä, määräyksiä, tietoa ja tavoitteita. Kaikkea informaatiota on yleensä hankala ymmärtää ja sisäistää aloittaessa uutena työntekijänä. (Raub, Borzillo, Perretten, Schmitt, 2021.)

Onnistunut perehdyttäminen vie aikaa ja henkilöstöresursseja, sekä vaatii organisaatiolta suunnitelmallisuutta ja erilaisia ohjelmia prosessia tukemaan (Työturvallisuuskeskus, n.d). Tehokas perehdyttäminen vähentää työntekijöiden keskuudessa esiintyviä ristiriitoja. Rooliristiriidat ovat negatiivisessa yhteydessä työtehtävistä suoriutumiseen ja asenteisiin työtä kohtaan (Raub ym., 2021). Hyvän perehdytyksen tavoitteena on, että perehdytyksen keinoin tuotettu osaaminen siirretään perehdytettävälle henkilölle niin, että opittu on mahdollista soveltaa työtehtäviin ja työskentelemään sujuvasti työyhteisössään. Onnistunut perehdytys lisää työntekijän positiivista asennetta työtään ja organisaatiotaan kohtaan ja vähennetään työn aloitukseen liittyvää epävarmuuden tunnetta. Onnistunut perehdyttäminen kehittää minäpystyvyyden tunnetta työntekijällä, jonka vuoksi epävarmuus ja jännitys vähenevät, tehden heistä aktiivisempia työntekijöitä. Saamansa onnistuneen perehdytyksen myötä työntekijä sopeutuu paremmin työyhteisöönsä ja työn tekeminen on mahdollista oppia alusta asti oikein. Työssä onnistuminen taas vahvistaa työntekijän motivaatiota ja uusien asioiden oppiminen on sitä kautta helpompaa. (Saarinen, 2022, 4, 24.)

Perehdyttämistä voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta, kuten työntekijän, työnantajan, lainsäädännön, esihenkilön sekä perehdyttäjän näkökulmista (Kupias & Peltola, 2009, 9). Perehdyttämisen merkityksellisyyttä korostaa myös se, että sitä voidaan ajatella myös ennakoivaksi työsuojeluksi (Työturvallisuuskeskus, n.d.). Kuva 2 esittelee onnistuneen perehdyttämisen etuja, joita ovat mm. tyytyväisyys sekä luottamusnäkökulma.



Kuva 2. Työntekijän perehdyttämisen edut (Process, n.d.)

Perehdyttäminen ei ole vapaaehtoista, vaan se on kirjattu työturvallisuuslakiin. Lain (TTL 2:14 §) mukaan perehdyttäminen kuuluu työnantajan yleisiin velvollisuuksiin, ja jossa todetaan, että työntekijälle on huolehdittava riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä työntekijä on perehdytettävä riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai työtehtävän aloittamista. (TTL 2:14 §.)

Myös työtehtävien muuttuessa ja ennen uusien työvälineiden tai -menetelmien käyttöönottoa. Työntekijälle on annettava opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi. On myös annettava ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta. (TTL, 2:14§.) Sähköisestä perehdyttämisen materiaalista tulee löytyä vähintään nämä tiedot, jotta työnantajan velvollisuudet täyttyvät.

2.2 Perehdytysmateriaali

Perehdytystä on olemassa muodollista ja vapaamuotoista. Puhuttaessa perehdytysmateriaalista tässä opinnäytetyössä, tarkoitetaan muodollisista perehdytystä. Muodollista perehdyttämistä on käytössä kirjalliset ohjeet ja menettelytavat, joiden avulla työntekijä perehtyy ja sopeutuu uuteen työhönsä (Saarinen, 2022, 25).

Kjelin ja Kuusisto (2003) kirjoittavat siitä, kuinka perehdytysmateriaalin, eli perehdyttämistä varten suunnitellun ja laaditun tietomateriaalin tulisi olla mahdollisimman tiivis. Materiaalin suunnittelussa olisi hyvä lähteä liikkeelle käytännön kannalta tärkeisiin asioihin ja oleellista on, että työntekijä tutustuu materiaalissa hänen työtehtävissään eteen tuleviin asioihin ja sisältää työntekijän kannalta oleellista tietoa työpaikasta. Perehdytysmateriaalin ei tule korvata koko perehdytystä, vaan sen tulisi olla apuväline perehtyjälle perehdyttämisen prosessissaan. (Kjelin & Kuusisto, 2003, 206, 2012.)

2.3 Sähköinen perehdyttäminen

Sähköinen perehdyttäminen liittyy termiin digitalisaatio. Termiä on haastavaa määritellä yksiselitteisesti. Opetushallitus määrittelee digitalisaatiota yhteiskunnalliseksi muutokseksi, jota tapahtuu silloin, kun perinteisiä ja analogisia toimintoja korvataan digitaalisilla teknologioilla ja ratkaisuilla (Opetushallitus, 2024). Myös Ilmarisen ja Vesalan (2015) mukaan digitalisaatiota voidaan selittää digitalisoitumisen kautta. Tätä on erilaisten esineiden, asioiden ja prosessien muuttaminen digitaalisiksi osittain tai kokonaan. Digitalisaation lisääntyminen on suuri muutos aikakaudessamme, joka alkoi 1990-luvulla ja on edelleen muutoksessa oleva prosessi. Digitaalisuus muuttaa ihmisten tapoja hankkia informaatiota, hankkia palveluja ja pakottaa yrityksiä uudistamaan toimintatapojaan, koskettaen jokaista yritystä ja toimijaa alasta riippumatta. Digitalisaatiota ajatellaan joskus uhkana, joskus suurena mahdollisuutena. (Ilmarinen & Vesala, 2015, 23, 29.)

Opetushallituksen (2024) mukaan paperisten aineistojen muuttaminen digitaaliseksi on digitointia, eli se on mekaaninen prosessi, joka ei itsessään muuta mitään muutettavan aineiston merkityksestä, tai sisällöstä (Opetushallitus, 2024). Esimerkiksi palveluidentuottajilla on oltava vuodesta 2024 alkaen omavalvontasuunnitelma sähköisessä muodossa (Valvira, n.d). Verkossa ja teknologian avulla tapahtuva työskentely ovat päässeet nopeasti työelämän laajaan käyttöön digiloikan myötä. Uudet ratkaisut verkossa mahdollistavat työyhteisöjen tapoja työskennellä. Digitaalinen hyvin suunniteltu alusta on luonteva osa organisaatioita ja jonka kehittämiseen tarvitaan sen käyttäjiä. (Mönkkönen & Roos, 2023, 76.)

2.4 Sähköisen perehdyttämisen haasteet

Sähköinen perehdyttämismateriaali on vain osa perehdytysprosessia, joka jaetaan kahteen osaan: yleisperehdyttämiseen ja työhön opastukseen (Kupias & Peltola, 2009). Sähköisen perehdyttämismateriaalin voidaan ajatella kuuluvan yleisperehdytykseen, joka erityisesti isommassa organisaatiossa tapahtuu pitkälti verkossa. Davida & Pina-Ramirez (2018) ovat sitä mieltä, että yleisperehdytykseen tulisi kuitenkin mielellään myös kuulua kasvokkain tapahtuvaa perehdyttämistä, jolloin erityisesti uusi työntekijä saa käsityksen työpaikan kirjoittamattomista säännöistä ja toimintatavoista. Tällöin työntekijät pääsevät esittämään myös kysymyksiä. (Davida & Pina-Ramirez, 2018, luku 1.)

Toisaalta sähköisen perehdyttämisen voi ajatella kuuluvan myös työhön opastukseen. Saarisen (2022) mukaan uuden työn oppiminen sisältää usein muodollisen oppimisen tapoja, kuten ”Tervetuloa taloon”- koulutukset. Tämän lisäksi työhönopastuksen tulisi sisältää runsaasti epämuodollisia oppimisen muotoja, kuten kokeneen työntekijän ohjeistuksella tapahtuvaa oppimista. (Saarinen, 2022, 12.)

Työntekijän oma halu ja asenne perehtymistä kohtaan ovat myös ratkaisevassa asemassa. Halu ymmärtää perehdytettävää kokonaisuutta takaa sen, että perehdyttämisestä saa parhaan mahdollisen hyödyn. Ilman tutkivaa ja perehtymiseen positiivisesti suhteutuvaa asennetta, perehtyminen on usein pintapuoleista eikä auta työntekijää yrityksen toimintatapojen ja isomman kokonaiskuvan hahmottamisessa. (Pentikäinen, 2009, 28.)

Penttisen ja Mäntysen (2009) mukaan perehdyttämisen tuloksia tulee arvioida ja seurata, kiinnittäen huomiota siihen, kuinka perehdytysuunnitelma onnistui, saavutettiin tavoitteet ja mitä voitaisiin jatkossa tehdä toisin, jotta perehdyttäminen olisi mahdollisimman laadukasta. Perehdyttäminen voi olla laadukasta vasta, kun sen merkitys ymmärretään. Perehdytysjärjestelmää tulee ylläpitää, vaikka työpaikalla ei olisikaan paljon vaihtuvuutta. Varsinkin nykyajalle tyypillisessä, sijais- ja vuokratyöntekijöitä, käyttävässä työkuulttuurissa, perehdyttämisjärjestelmän ja sen päivittämisen merkitys korostuu. (Penttinen & Mäntynen, 2009, 6–7.)

2.5 Aikaisempia tutkimuksia perehdyttämisestä

Perehdyttämisestä on tehty tutkimuksia aiemmin. Saarinen (2022) on tutkinut perehdytysprosessin kehittämistä toimintatutkimuksessaan *Perehtymisellä kohti parempaa suoriutumista*. Saarisen

tutkimuksessa seurattiin suuren, yhteensä 40 000 työntekijää sisältävän, ja sadassa maassa toimivan teollisuusyrityksen perehdytysprosessia. Tutkimuksen kohderyhmässä olivat noin 144 työntekijää, jotka aloittivat vuonna 2019–2021 kokoonpanossa työntekijöinä. Saarisen tutkimuksen tulosten mukaan laadukkaasti suunnitellulla perehdytysprosessilla voidaan vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden työssä suoriutumiseen. Työntekijöille syntyy hyvin suunnitellun perehdytysprosessin ansiosta onnistumisen kokemuksia, joka lisää heidän motivaatiotaan työtään kohtaan. Onnistumisen kokemuksia lisää myös se, että työntekijöille esitetään riittävän selkeät ja saavutettavissa olevat tavoitteet työlle. (Saarinen, 2022, 5, 171.)

Aittovaara, Rauta, Meriö, Junttila, Paavilainen & Haapa (2019) ovat tutkineet laadullisen tutkimuksen keinoin perehdyttämistä ja sen aikaista oppimista leikkaus- ja teho-osastoilla. Heidän tutkimuksensa aineistona toimi uusille työntekijöille suunnatut kyselytutkimukset. Tutkimuksen perusteella uusilla työntekijöillä on pääsääntöisesti positiivien suhtautuminen perehdytykseen. Perehdyttäjät ja työyhteisö on koettu oppimista ja perehtymistä eteenpäin vievinä tekijöinä. Oppimista ja perehtymistä on vaikeuttanut yhteisen perehdytyslinjan puuttuminen ja uuden työntekijän yksilöllisyyden huomiotta jättäminen. Tutkimuksesta tehtyjen päätelmien mukaan uusilla työntekijöillä tulisi olla aktiivinen rooli omassa perehdytyksessään. Perehdyttämisen tulisi ottaa huomioon monenlaiset eri perehtyjät huomioon, yksilöllisine oppimistyylineen. (Aittovaara, Rauta, Meriö, Junttila, Paavilainen & Haapa 2022, 20–29.)

Karolinska Instituutin tutkimusryhmä on tutkinut uuden työntekijän oppimista, perehtymistä ja stressitekijöitä. Sen tutkijat ovat tehneet tutkimustaan varten haastatteluja erilaisille yliopiston suorittaneille ammattilaisille ensimmäisen vuoden aikana, kun he ovat valmistuneet mm. lääkäreiksi, sosiologeiksi ja opettajiksi. Tutkimuksen mukaan on tärkeää, että työnantajalla on perehdyttämisestä hyvä suunnitelma, jossa ei ole liikaa informaatiota omaksuttavaksi. Tämä vähentää perehtyjän stressiä ja tekee uuden työn oppimisesta helpompaa. (Frögéli & Gustavsson, 2023.)

Perehdyttämisen kehittämisestä sähköiseksi on aiemminkin laadittu opinnäytetöitä eri organisaatioille. Opinnäytetöissä on mm. kuvattu, miksi perehdyttäminen on tärkeää ja mitä sen pitäisi pitää sisällään ja millaisia etuja perehdytyksellä voidaan saavuttaa. Sähköisellä perehdytyksellä on näissä opinnäytetöissä nähty se etu, että perehdytystä on sähköisessä muodossa mahdollista muokata jatkossa. Sähköisen materiaalin on usein ajateltu myös olevan helposti saatavilla ja perehdytysmateriaalien olevan selkeämpiä sähköisessä muodossa.

Toimeksiantajallemme on myös laadittu aiemmin opinnäytetyö, jossa Kauppinen on laatinut vuonna 2023 perehdytyspolun Keski-Suomen vammaispalvelusätiölle. Hänen tekemänsä tutkimuksen mukaan perehdyttämisen laadukas ja suunnitelmallinen toteuttaminen on yhteydessä työntekijän sitoutuneisuuteen ja perehdyttämislle valmiiksi luotu rakenne auttaa mahdollistamaan perehdyttämisen helpon toteuttamisen. Hänen mukaansa perehdytyspolkua tulee kehittää myös jatkossa, jotta se säilyy ajantasaisena. (Kauppinen, 2023, kuvailulehti.)

3. Toimeksiantajan esittely

Keski-Suomen vammaispalvelusäätiö on perustettu 2003 ja se tarjoaa työ- ja päivätoimintaa, asumispalveluja sekä yksilöllisiin sopimuksiin sisältyviä palveluita. Säätiöllä on kokonaisuudessaan viisi asumispalveluyksikköä ja toistasataa työntekijää eri puolilla Keski-Suomea. Säätiö on kotimainen yhteiskunnallinen toimija. Vammaispalvelusäätiön hallinnosta 60 % on kolmannen sektorin toimijoita, tehden säätiöstä voittoa tavoittelemattoman, itsenäisen oikeusorganisaation, omine sääntöineen ja sääntölakeineen. (Keski-Suomen vammaispalvelusäätiö, 2023.)

Savivuoren asunnot ovat yksi säätiön asumispalveluyksiköistä ja se sijaitsee Viitasaarella. Se on toiminut nykyisellä paikallaan kymmenen vuotta. Savivuorella työskentelee noin 20 työntekijää sekä vastaava sairaanhoitaja ja yksikön johtaja. Yhden katon alla on 15 kotia ja asukasta, joilla on erityisen tuen tarve ja, jotka tarvitsevat tehostettua palveluasumista. Asiakkaita tuetaan arjen toiminnoissa ympäri vuorokauden itsemääräämisoikeutta kunnioittaen. (Keski-Suomen vammaispalvelusäätiö, 2023.) Kuvassa 3 on Savivuoren asuntojen yksikkö.



Kuva 3. Savivuoren asunnot (Keski-Suomen vammaispalvelusäätiö, n.d.)

Toteutimme opinnäytetyömme toimeksiantajamme toiveesta. Säätiö oli saanut aiemmin sosiaalialan opiskelijalta opinnäytetyön hyvästä perehdyttämisestä, mutta kuten aiemmin todettua, toimeksiantaja toivoi meiltä konkreettista tuotosta, eli valmista käyttöön otettavaa perehdytyskokonaisuutta.

Toimeksiantajamme toive oli varmistaa sähköisellä alustalla myös vanhojen työntekijöiden perehdyttämisaaminen. Finto-sanastossa osaamisen hallintaa kuvaillaan yleisesti toimintana, jota muutetaan tai muutosta ylläpidetään (Finto, n.d.). Osaamisen hallinta on terminä lähimpänä, kun esihenkilöllä on tarve tarkastaa vaikka edellisen turvallisuuskävelyn päivämäärä. Osaamisen hallinnan näkökulmasta on hyödyllistä, että myös pidempiaikaiset työntekijät perehtyvät uuteen tietoon ja kuittaavat perehdytyksen suoritetuksi laatimallamme sähköisellä perehdytysalustalla. Kehittäjinä selvitimme tiedonhankinnan ja työpajojen avulla, kuinka tämä tavoite voitaisiin toteuttaa sähköisessä ympäristössämme. Osaamisen hallintaa toteuttavat esihenkilöt ja siksi voidaankin puhua tiedolla johtamisen osa-alueesta. THL (2024, luku 8.3) toteaa, että tiedolla johtaminen auttaa organisaatioissa suunnittelemaan vaikuttavia sosiaali- ja terveydenhuollon palveluita, joten laadukkaista ratkaisuista on saatavilla hyvinvointia.

4. Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus

Tässä luvussa käsittelemme opinnäytetyömme tavoitteita, tarkoitusta ja kehittämistehtävää. Työssämme noudatimme toimeksiantajan toiveita ja laadimme perehdytysmateriaalin sähköisen materiaalin vastaamaan Keski-Suomen vammaispalvelusäätiön näkemystä laadukkaasta perehdytyksestä.

4.1 Tavoitteet

Opinnäytetyömme tavoitteina oli selvittää teoriaan pohjaten, mitä hyvä perehdytys pitää sisällään ja laatia sen jälkeen toimeksiantajalle sähköinen perehdytyspolku. Tarkoituksemme oli laatia sähköinen perehdytys Savivuoren asumisen yksikköön, joka toimisi jatkossa pilottina muille Keski-Suomen vammaispalvelusäätiön yksiköille. Sähköiseen perehdytykseen tulisi myös lisätä yleinen osio kaikille säätiön asumisyksiköille, jolloin työemme vastaisi toimeksiantajan toiveeseen yhdenmukaistaa organisaation perehdytysprosessia. Toinen opinnäytetyömme laatijoista työskenteli Savivuorella, jonka vuoksi valitsimme kohteen pilotiksi perehdytyksen suhteen. Kaaviossa 1 on havainnollistava kaavio tavoitteistamme.



Kaavio 1. Opinnäytetyömme tavoitteet

Kehittämistyössämme tuli huomioida, että perehdytyspolun sisältöä on jatkossa mahdollista laajentaa tai vähentää, joka tekisi siitä käyttäjäystävällisen tietojen päivittäjälle. Raporttimme yhdistelee aiempaa tietoa ja tuottaa osaltaan uutta tietoa perehdyttämisen kehittämiseen. Näin ollen kehittämistyömme toimii osana aiheesta tehtyjä opinnäytetöitä, jolloin siitä voi hyötyä esimerkiksi joku toinen opiskelija. Viimeisimpänä tavoitteena halusimme kehittyä myös tieteellisinä kirjoittajina ja sosiaalialan ammattilaisina.

4.2 Kehittämistehtävä

Opinnäytetyössämme vastaamme kysymyksiin:

-Miten perehdytys muutetaan sähköiseksi?

- Mitä laadukas perehdytys pitää sisällään?

Pelkkä toiminnallinen osio valmiina tuotoksen esittämisenä ei vastaisi opinnäytetyön tarkoitusta, vaan opinnäytetyössämme esitämme vastaukset kehittämisiongelmiimme. Aiemmin tehdyistä aiheita käsittelevistä tutkimuksista toimeksiantaja ei ollut hyötynyt suoraan, vaan tarvitaan heille kohdennettua kehittämistyötä.

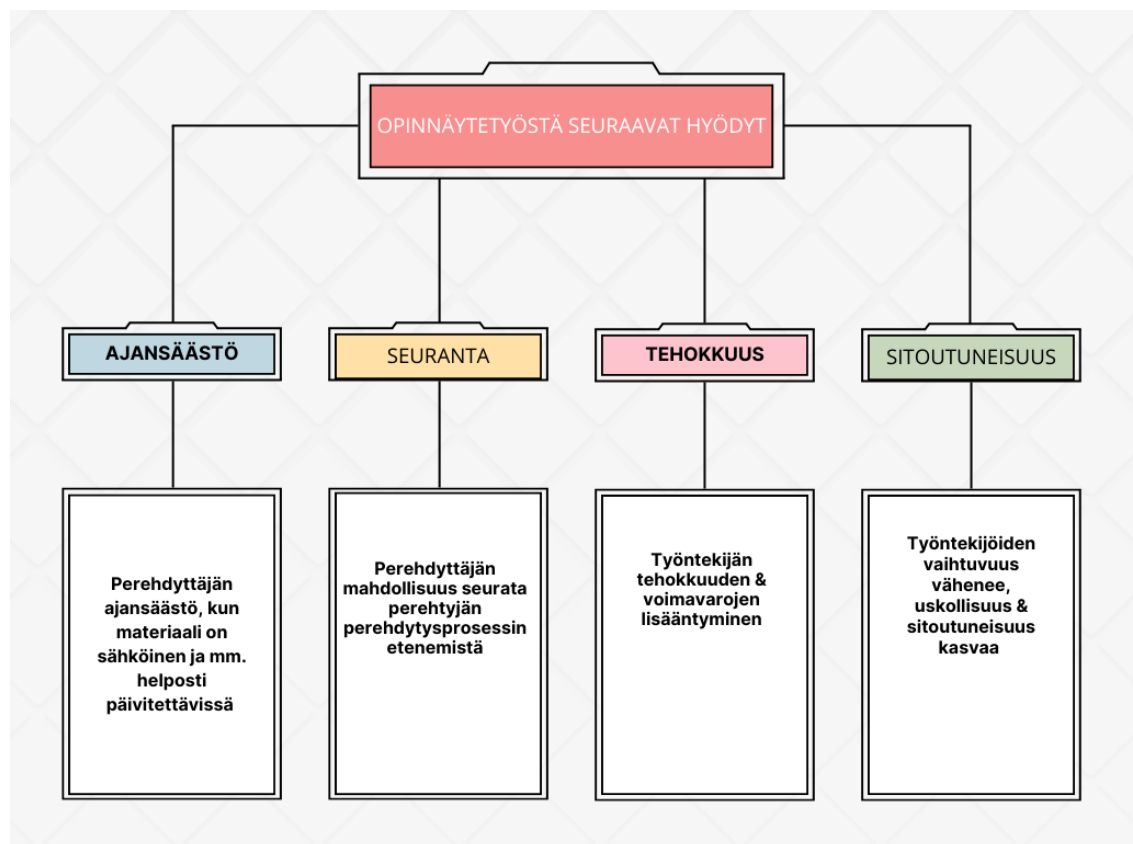
Valitsimme opinnäytetyön toteutustavaksi toiminnallisen opinnäytetyön, joka on yksi opinnäytetyön tyypeistä ja tutkimuksellisen kehittämisen tapa. Kostamo, Airaksinen ja Vilka kirjoittavat toiminnallisista opinnäytetöistä teoksessaan *Kirjoita itsesi asiantuntijaksi*. Toiminnallinen opinnäytetyö (practive-based thesis) tarkoittaa Kostamon ym. (2022) mukaan sitä, että opinnäytetyön avulla tapahtuvan kehittämisen tavoitteena on ammatillinen tuotos, jonka on tarkoitus palvella kohderyhmäänsä, sekä toimeksiantajan toimintaympäristön arjen käytäntöjä. Toiminnallisessa opinnäytetyössä on kyse ammattilaisten ja opinnäytetyön kirjoittajien yhdessä kuljetusta matkasta, eri näkökulmien ja tiedon jakamisesta ammatillisesti eri osapuolten kesken. (Kostamo, Airaksinen & Vilka, 2022, 15.)

4.3 Opinnäytetyöstämme seuraavat hyödyt

Kostamo ym. (2022) kuvaavat hyvin kehittämisprosessia. Heidän mukaansa toiminnallisen opinnäytetyön avulla on mahdollista tuoda esille omaa asiantuntijuuttaan ja tuoreinta alan tietoutta.

Työelämän kumppani saa näkemyksen organisaationsa nykytilasta ja toiminnasta, jota opinnäytetyöllä lähdetään kehittämään. Kostamo ym. (2022) tiivistävät hyvin, että opinnäytetyön avulla teoria- ja asiantuntijatieto pääsevät kohtaamaan kokemuksen kautta hankitun tiedon kanssa, joista opinnäytetyön tekijät hankkivat tietoa kehittämistyötä laatiessaan. (Kostamo, Airaksinen & Vilkkä, 2022, 9.) Kehittämistyön avulla kokosimme konkreettisen tuotoksen, perehdytysmateriaalin, jonka toimeksiantaja sai käyttöönsä. Työnantajalle on tästä konkreettisesta tuotoksesta monenlaista hyötyä, sillä työnantaja saisi tuotoksen avulla tehostettua perehdytysprosessinsa nykyaikaiseksi, josta seuraisi myös ajansäästöä.

Phelanin (2024) mukaan hyvä perehdyttämisprosessi on sellainen, jossa on tietoa työn vaatimuksista, organisaation normeista ja odotuksista työntekijää kohtaan, ja se auttaa lisäämään työntekijöiden uskollisuutta, sitoutumista ja tehokkuutta. Hyvä perehdyttämisprosessi myös vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta työpaikalla. Mikäli perehdytysmateriaalissa on liikaa tietoa omaksuttavaksi, aiemmin mainitut hyvät vaikutukset ovat vaarassa heikentyä ja työntekijä voi ylikuormittua uuden tiedon tulvasta. (Phelan, 2024.) Ajatteleme perehdytys, joka keskittyy olennaisiin ja työ laadun kannalta merkittäviin asioihin, vahvistaa työntekijän voimavaroja. Kaavio 2 kiteyttää kehitystehtävistämme mahdollisesti seuraavat hyödyt.

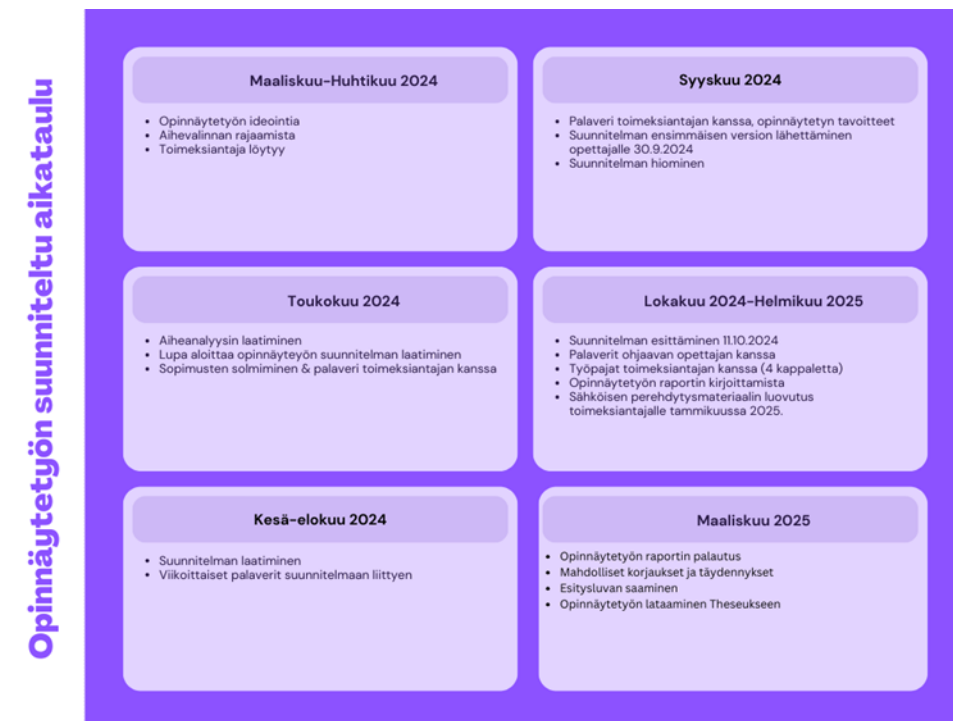


Kaavio 2: Opinnäytetyöstä seuraavat hyödyt (muk. Penttinen & Mäntylä, 2009)

5. Opinnäytetyöprosessin kuvaus

Toiminnallisen opinnäytetyön kulku voidaan jakaa Kostamon, Airaksisen ja Vilkan (2022) mukaan viiteen eri vaiheeseen, joita ovat tutkimuksen ideataso, sitoutuminen, kehittäminen sekä kirjoittaminen ja viimeistely (Kostamo ym., 2022, 12). Käytämme näitä määritelmiä tässä luvussa, kun käymme läpi opinnäytetyömme prosessia. Lisäksi kuvaamme tässä luvussa tapahtunutta yhteiskehittämistä työpajoissa, joka on ollut opinnäytetyöhömmme olennaisesti vaikuttanut menetelmä sekä sitä, miten olemme tiedottaneet opinnäytetyömme. Taulukko 1 esittelee opinnäytetyömme aikataulua & vaiheita.

Taulukko 1. Opinnäytetyömme aikataulu



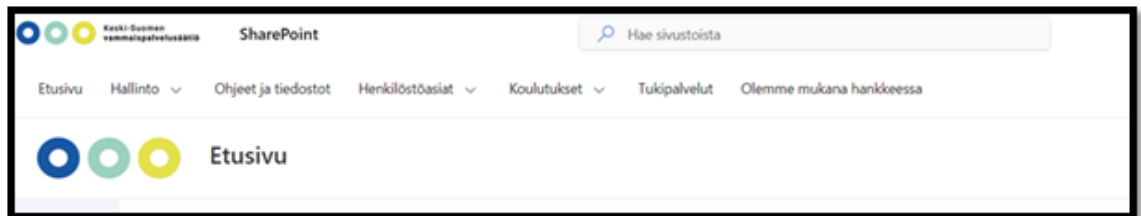
5.1 Ideointivaihe

Ideointivaiheeseen kuuluvat tavoitteiden laadinta, kohderyhmän valitseminen, tietoperustan hankkiminen ja menetelmistä sopiminen (Kostamo ym., 2021, 12). Opinnäytetyömme aluksi selvitimme, että mitä pitää ottaa huomioon perehdyttämisen muuttamiseksi paperisesta sähköiseksi ja kuinka toimeksiantajan toivoma työntekijöiden osaamisen hallinnan osio olisi mahdollista tehdä. Haimme olennaista tietoa tieteellisistä, laadukkaista ja tuoreista lähteistä. Ideointivaiheessa sovimme tulevasta aikataulusta toimeksiantajan kanssa. Aloitimme ideoinnin huhtikuussa

2024 ja tarkoituksenamme oli, että noin vuoden päästä maaliskuussa 2025 koko prosessi olisi valmis.

Ideointivaiheen aluksi tarvitsimme tietoa Keski-Suomen vammaispalvelusäätien nykytilasta, jotta pystyimme kehittämään sitä uuden tiedon mukaisesti tehokkaammaksi. Tätä tietoa saimme yhteistyöpalaverissa, johon osallistuivat meidän lisäksi säätien palvelupäällikkö ja Savivuoren yksikön johtaja. Palaverissa selvisi, että perehdytysmateriaalia on olemassa runsaasti useissa kansioissa.

Kävimme tutustumassa näihin kansioihin ja tietokoneella oleviin tiedostoihin Savivuorella. Tutkimme myös aktiivisessa käytössä olevaa Microsoft Sharepoint -palvelua, ja sieltä löytyi hieman jo valmiiksi perehdyttämiseen kuuluvaa tietoa etusivulla, sekä syvemmillä Teams-tiedostoissa. Kuvassa 4 Intran etusivun yläpalkista ja otsikoista alkutilanteessa.



Kuva 4. Sharepoint Intran alkutilanne (Keski-Suomen vammaispalvelusäätiö, n.d.)

Suunnittelimme rajaavamme perehdytysmateriaalin määrää, jolla pyrimme perehdytyksen tehostamiseen. Päätimme käyttää aiempaa perehdytyksen tarkistuslistaa apunamme rajaamisessa. Pohdimme myös, että laatisimme perehdytyspolkuun kirjallista materiaalia, videoita ja kuunneltavia osuuksia, jotta perehdytyksestä tulisi monipuolinen ja, että erilaiset perehdytyskäyttäjät hyötyisivät siitä.

Tarvitsimme toimeksiantajilta tietoa, millaisen valmiin tuotoksen he haluavat, joten pidimme tärkeänä käydä heidän kanssaan aktiivista keskustelua työn edetessä. Päätimme, että hyödynnämme opinnäytetyössämme toimeksiantajalta tarvittavien tietojen ja mielipiteiden saamiseen ryhmähaastattelua menetelmänä. Vilka (2021, 125) toteaa, että työelämän kehittämistehtävässä ryhmähaastattelun voi toteuttaa työpajatyylisenä toteutuksena, jolloin haastattelijat voivat osallistua toiminnan kehittämiseen ja ideointiin.

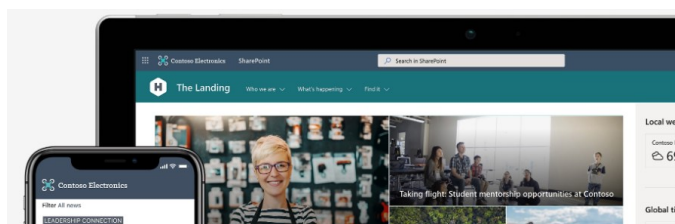
Opinnäytetyön laatijoiden tulee toimia aktiivisina aloitteentekijöinä kaikissa opinnäytetyöhön liittyvissä prosesseissa (Kostamo, Airaksinen & Vilka, 2022, 22). Toimimme aktiivisesti kutsumalla osapuolet työpajoihin koolle, valmistelimme tarvittavat materiaalit ennalta ja suunnittelemme

opinnäytetyön prosessit. Vastuullamme oli aikataulussa pysyminen, sekä toimeksiantajan ja ohjaavan opettajan tiedottaminen opinnäytetyömme etenemisestä.

Yhteiskehittäminen työpajoissa on luovaa toimintaa, jota voidaan tehdä verkossakin. Yhteiskehittämisessä on oleellista oppia toisilta myös piilossa olevaa tietoa ja ratkaista ongelmia uusien ajatusten sekä innovaatioiden avulla. Verkostoituvassa, nopeasti kehittyvässä ja teknologisoituvassa työssä yhteiskehittäminen ottaa huomioon monipuolisesti eri asemassa olevien tarpeet. Yhteiskehittäminen eri henkilöiden kesken tuottaa moninäkökulmaisuuksia ja yhteisen ymmärryksen. (Kärnä, Humala, Lahtinen & Asikainen, 2023, 17–20). Fyysisten etäisyyksien ollessa pitkiä jo säätiön sisällä, päätimme toteuttaa työpajat Teams-kokouksilla.

Kärnä (2023) ym. mukaan etätyöpajat pienryhmässä tulisi pitää tiiviinä, alle tunnin mittaisina kehittämiskokonaisuuksina, koska näyttöpäätetyöskentely on lähitapaamista raskaampaa. Kameroiden ja chatin käyttö elävöittää työskentelyä etätyöpajoissa ja sitouttaa osallistujia. Pienryhmätyöskentelyssä on tärkeää antaa ohjeet ja Teamsissa niiden kirjoittaminen näkyville on mahdollista chatin kautta. (Kärnä ym. 2023, 27–28.)

Ideointivaiheen lopuksi teimme valinnan sähköisen perehdytysalustan suhteen. Vaihtoehtoina olivat aluksi täysin uusi mobiilisovellus vain perehdyttämistä varten ja Sharepoint Intra. Uusi maksullinen ja erillinen mobiilisovellus ei ollut hyvä vaihtoehto, koska sovellus vaatisi perehdytyksen ja uudet käyttäjätunnukset muistettavaksi. Lisäksi säätiön materiaaleja olisi pitänyt jakaa ulkopuolisille, joka muodostaisi tietoturvariskin. Siksi jo opinnäytetyön alkupohdinnassa toimeksiantaja ehdotti Intraa käytännöllisemmäksi ratkaisuksi, koska sitä voi itse hallita. Pohdinnassa eduksi luettiin se, että Microsoftin Sharepoint Intra on jo työntekijöille valmiiksi tuttu alusta, johon he eivät tarvitsisi uutta erillistä salasanaa, tai monimutkaista polkua päästäkseen materiaaleihin kärsiksi. Myös taloudellisuuden ja tiedon yhtenäistämisen takia Intran käytön laajentaminen olisi järkevää. Kuvassa 5 on Microsoft Sharepoint Intran etusivu, josta huomataan nopeasti monikäyttöisyys eri laitteilla.



Kuva 5. Sharepoint Intran esittelyä havainnollistava. (Microsoft, n.d.)

5.2 Sitoutumisvaihe

Sitoutumisen vaiheessa laaditaan toimintasuunnitelma (Kostamo ym., 2022, 12). Kirjoitimme tässä vaiheessa opinnäytetyön suunnitelman, joka ohjasi toimintaamme. Laadimme myös toimeksiantajan kanssa toimeksiantosopimuksen, joka sitoutti kaikkia osapuolia. Aiemmin mainitun Savivuorella vierailun tarkoitus oli sitouttaa tutustumalla yksikköön ja siellä olemassa oleviin perehdytysmateriaaleihin. Tutustuminen toteutettiin ja edellä mainittujen seikkojen lisäksi myös säätiön ulkopuolinen kehittäjä pääsi tutustumaan joihinkin yksikön asukkaisiin ja henkilöstöön, jolloin opinnäytetyö tuli konkreettisemmaksi. Vierailun jälkeen työ tuntui merkityksellisemmältä, kun näki, ketkä siitä hyötyvät.

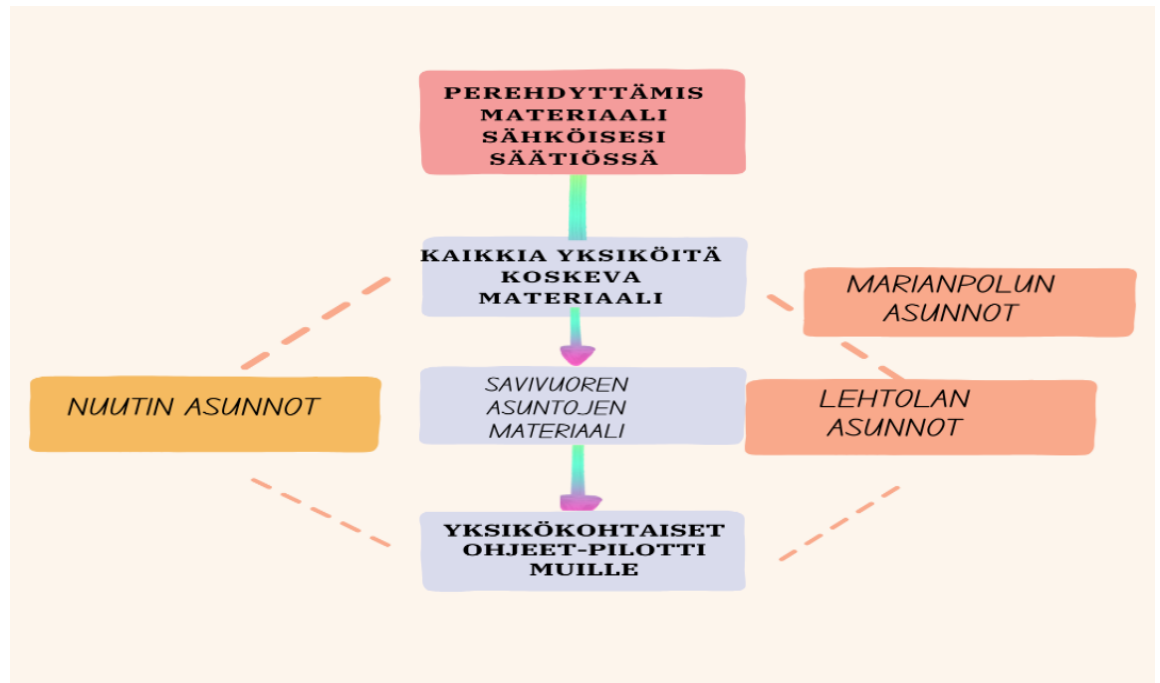
Myös toimeksiantaja vaikutti sitoutuneelta prosessiin ja tämä näkyi mm. aktiivisena vastaamisena sähköposteihin ja puhelimitse esitettyihin kysymyksiimme. Toimeksiantajat myös järjestivät aikaa osallistuakseen työpajoihin ja tuomalla omia näkökulmiaan esiin. He myös toimittivat meille muokattavat perehdytysmateriaalit. Opinnäytetyö vaati myös valmistuakseen meidän kirjoittajien aikaa. Olimme päättäneet aikaa kumpikin vähintään kuusi tuntia viikossa kirjoittamiseen ja toteuttamiseen siihen asti, kunnes työ olisi valmis. Käytännössä tämä ei toteutunut päivittäisesti muun arjen vuoksi. Aikaa kului kirjoittamisen lisäksi olemassa olevan perehdytysmateriaalin käsittelemiseen ja uudelleen kirjoittamiseen. Työ oli taloudellista toteuttaa, koska omia rahallisia resursseja tarvitsimme vain opinnäytetyön kansitukseen, sekä auton polttoaineisiin. Myöskään toimeksiantajalle ei tullut erillisiä kustannuksia, koska Intra, jonne perehdytysmateriaalin laadimme, oli heillä jo käytössä.

5.3 Kehittämisen vaihe

Kehittämisen vaiheeseen kuuluu Kostamon ym. (2022) mukaan aineiston tuotoksen valmistelu ja teoreettinen peilaus. Kehittämisen vaiheessa kysytään ja saadaan välipalautetta, jota kuunnellen valmistellaan tuotosta. Tässä vaiheessa myös kirjoitetaan raporttia. (Kostamo ym., 2022,12.)

Saatuamme opinnäytetyön suunnitelman palautettua ja luvan jatkaa opinnäytetyöprosessia, prosessimme jatkui joulukuussa 2024. Tuolloin aloimme suunnittelemaan tulevia työpajoja, joiden avulla yhteistyössä tulisimme mm. päättämään, kuinka siirrettävän tiedon rajaaminen on tarkoitus suorittaa. Savivuori on yksi yksiköistä, jota koskevat säätiön yleiset ohjeet ja yhteiset tiedot.

Ilman koko säätöitä koskevia materiaaleja ei ole mahdollista perehtyä riittävästi, jotta työnantajan velvollisuudet perehdyttämisestä täyttyvät. Myös jatkokehittämistä varten on hyvä olla yleinen säätien perehdytysmateriaali, joka koskee kaikkia yksiköitä. Kaaviossa 3 havainnollistetaan yleisen materiaalin käsittelyn tarve.



Kaavio 3: Sähköisen alustan materiaalit

5.4 Yhteiskehittäminen työpajoissa

Työpajatyöskentelyn aluksi suunnitelimme ensimmäisen työpajan aiheet ja kutsuimme toimeksiantajat mukaan antamaan ideoita kehitystehtäväämme. Työpajassa esittelimme heille yhteiskehittämisen tarkoituksen ja kerroimme, että tavoitteena on toimia heidän kanssaan yhdessä, jotta kehittämistyöstä tulee heidän toiveitaan vastaava. Toimeksiantaja puolestaan kertoi perehdytysmateriaaleista ja toiveistaan perehdytyspolun suhteen, kuten päivitettävyydestä ja helppokäyttöisyydestä. Kyselimme ja saimme vastauksia sekä kirjoitimme muistiinpanoja ylös. Lopuksi kertasimme sovitut asiat ja sovimme seuraavan työpajan. Taulukko 2 tiivistää toteutuneen työpajatyöskentelymme aikataulua ja vaiheita, joita siihen kuului.

Taulukko 2. Työpajatyöskentelyn esittely & vaiheet.



Otimme yhteyttä säätiön Intran ylläpitäjään, saadaksemme tietoa tietoteknisistä asioista, jotka liittyvät Intran käyttöön. Tässä työpajassa keskustelimme käytännön työstä. Pohdimme myös raajaamista ja tiedon viemistä Intraan, jotta se palvelee käyttäjiään parhaalla mahdollisella tavalla. Intran käytöstä vastaava henkilö lupasi selvittää Intran käyttöoikeudet ja muita ohjelmistoasioita lomakkeiden lisäämiseen liittyen sekä sen, että voiko säätiön ulkopuoliselle kehittäjälle antaa pääsyn Intraan.

Seuraavaksi perehdyimme lisää Intran käyttöön ja siihen, millaisia mahdollisuuksia alusta tarjoaa. Löysimme kaksi erilaista vaihtoehtoa, joita olivat sivustomalli ja siirtymäpuut, ja joista toimeksiantaja sai valita toimivamman ratkaisun. Teimme toimeksiantajalle Canvan avulla luonnoksen siitä, millainen näkymä Intrassa voisi tulevaisuudessa olla. Löysimme yhdessä toimeksiantajan kanssa myös päivitettävyyteen sopivan ratkaisun, koska Intra ja Teams toimivat yhteistyössä. Intrassa voisi jatkossa olla linkkejä, jotka vievät suoraan Teams-tiedostoon, jossa on vaikkapa päivitetty pelastussuunnitelma.

Kolmannessa työpajassa, johon osallistui säätiön palvelupäällikkö, palvelukoordinaattori ja Savivuoren asuntojen yksikön johtaja, kerroimme jälleen tavoitteet aluksi. Esittelimme luonnoksen ja

toimeksiantaja kannatti siirtymäpuiden käyttöä. Intran etusivulle tulisi kolme uutta otsikkoa yläpalkkiin, joista klikkaamalla avautuu yläotsikoita ja alaotsikoita. Tämä mahdollistaa sen, että työntekijä näkee nopeasti, että mistä löytää tarvitsemansa tiedon. Siirtymäpuiden otsikointiin käytimme apuna säätiön aiempaa perehdyttämisen tarkastuslistaa. Esitimme myös, että tiedostoihin voisi merkitä tunnisteita, jotta ne löytyvät myös hakutoiminnolla. Työpajassa päädyimme siihen ratkaisuun, että tarkistuslista allekirjoituksineen olisi hyvä pitää toistaiseksi paperisina, koska sitä ei ole vielä mahdollistaa tallentaa hr-järjestelmään.

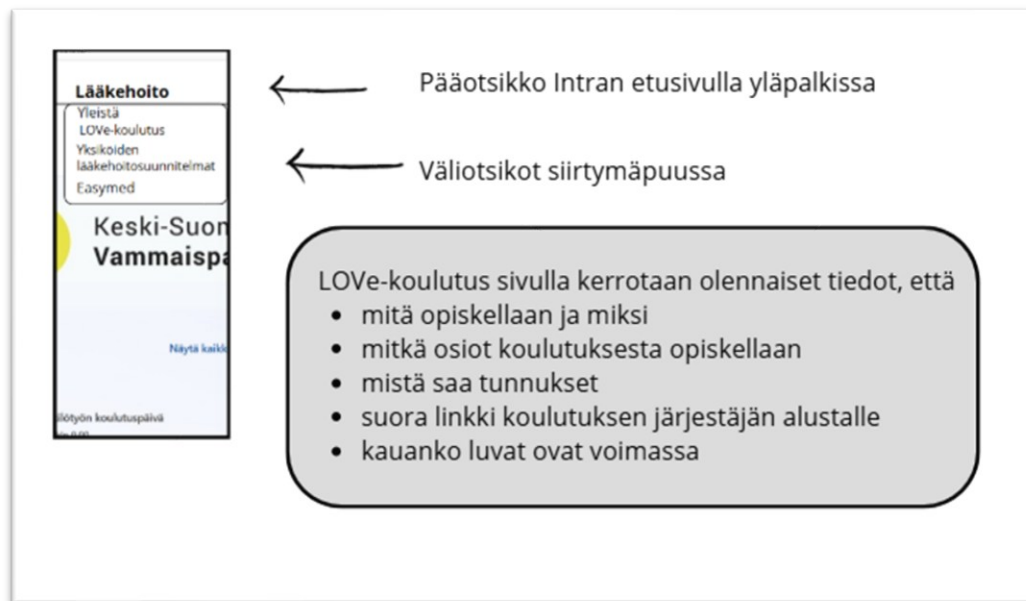
Selvisi myös, että alun perin ajattelemiamme sähköisiä lomakkeita tai kyselyitä ei ole mahdollista toteuttaa vielä. Emme myöskään voi täyttää Intraa itse käyttöoikeuksien takia. Ratkaistavaksi ongelmaksi jäi myös se, että kuinka Intraassa oleva tieto pysyy ajan tasalla, kun tietoja päivitetään Teamsissa. Tämä johti myös siihen, että emme voi toteuttaa osaamisen hallinnan sähköistä seuranta kyselyiden avulla.

Kehittäjinä aloitimme seuraavaksi kirjoittamaan käsikirjoitusta sisällysluetteloita hyödyntäen ja jaottelemalla, että mitä aiheita kuuluu yleiseen perehdytykseen ja mikä on yksikkökohtaista perehdyttämistä. Kun tämä käsikirjoitus olisi valmis, toimeksiantaja huolehtisi Intran täyttämisestä. Meidän työmme oli seuraavaksi ratkaista mitä olemassa olevaa tietoa perehdytykseen laitetaan tutkimustiedon perusteella. Käsikirjoituksen tulisi sisältää kronologisessa järjestyksessä asiat, joita uusi työntekijä tarvitsee saadakseen riittävän perehdytyksen. Tässä työpajassa emme sopineet heti uutta palaveria, koska joulun pyhät olivat tulossa ja käsikirjoittaminen vaati aikaa.

Käsikirjoituksen kirjoittaminen vaati myös paljon ajatustyötä ja tiedonhakuja. Meidän piti myös toistuvasti rajata materiaalia ja etsiä tietoa siitä, että mitä aiheita käsikirjoitukseen otetaan mukaan, sekä katsoa käsikirjoitusta toimeksiantajan, perehdyttäjän ja uuden työntekijän näkökulmasta. Tietojen piti olla päivitettyjä ja tiivistettyjä, mutta silti riittävän kattavia. Joitain asioita piti kysyä toimeksiantajilta, esimerkiksi sitä, toimitaanko kaikissa yksiköissä samalla tavalla asiakkaiden rahojen käsittelyssä, vai onko jokaisessa yksikössä omat käytäntönsä.

Käsikirjoitusta tehdessä pohdimme sitä, että yleinen materiaali ei muutu kovin usein, joten nämä tiedot voisi viedä Intraan nettisivu-tyylisinä ja käyttää siirtymäpuita tiedon löytämisen helpottamiseksi. Yksikön materiaalia käsitellessä kuitenkin pohdimme, että Savivuoren osio voisi olla Intraasta avautuva tiedostokansio, joka on helposti päivitettävissä ja löytyy nopeasti. Tiedostokansiossa olisi Powerpoint-tiedosto yksikköön perehdyttämisestä sekä yksikön omavalvonta-, pelastus- ja lääkehoitosuunnitelmat.

otsikot ja tekstit, jotka on poimittu saamistamme materiaaleista. Tekstiä muokkasimme hyvin tiiviiksi ja opastavaan sävyyn kirjoitetuksi. Kuva 6 havainnollistaa käsikirjan sisältöä.



Kuva 6. Käsikirjoituksen otsikkotasolta tekstin sisältöön.

Käsikirjoituksen valmistuttua pidimme viimeisen työpajan, jossa oli tarkoitus luovuttaa työmme toimeksiantajalle. Kutsuimme palvelupäällikön, Savivuoren yksikön johtajan ja Intran käytöstä vastaavan henkilön työpajaan. Työntekijöitä emme kutsuneet mukaan, koska toisella laatijalla oli tuore kokemus Savivuoren perehdytyksestä ja hän omasi työntekijän näkökulman. Esittelimme Word-tiedoston, joka sisälsi käsikirjoituksen ja sen avulla havainnollitimme, että mitä asioita Intraan tulisi. Emme panostaneet tiedoston visuaaliseen muotoon tässä vaiheessa, koska siitä oli vain tarkoitus poimia otsikot etusivun siirtymäpuihin sekä tiivistetty teksti aiheista. Esittelimme myös tarkastuslistojen luonnokset, Info-kirjeen sekä yksikkökohtaisen perehdytysohjeen. Halusimme myös kuulla mielipiteet jokaisen osallistujan näkökulmista. Kaavio 4 havainnollistaa yhteiskehittämisen vaiheen tuotoksia.



Kaavio 4. Yhteiskehittämisen avulla luodut, opinnäytetyömme toiminnallisen osion tuotokset

Palvelupäällikön mielestä käsikirjoituksen tekstiä olisi voinut tiivistää vieläkin ja Intran käyttöi-
 keudet omaava henkilö pohti tietojen siirtoa käytännön näkökulmasta. Yksikön johtaja oli kuiten-
 kin tyytyväinen, koska olimme tiivistäneet monta paperikansiota, ohjeistusta sekä tiedostoa yh-
 teen luonnokseen. Keskustelun aikana lopputulokseksi tuli, että työ on juuri sitä, mitä tilattiin ja
 toimeksiantaja huolehtii työmme jatkosta. Työpajaan varattu aika loppui kesken, koska esiteltä-
 vää materiaalia ja keskusteltavia asioita oli paljon.

Päätimme, että tiivistämme materiaalia vielä vähän sekä havainnollistamme luonnosta vielä
 enemmän Canvan avulla luotujen Intran malliesimerkkisivujen kautta. Tiivistämisen yhteydessä
 poistimme esimerkiksi kohdan, jossa on linkkejä eri oppimissivustoille. Pohdimme, että, vaikka
 joillain työntekijöillä olisi mielenkiintoa aihetta kohtaan, se ei silti kuulu perehdyttämisen osioon
 ja tämän kohdan oikea paikka on Teams. Canvaa käytimme siksi, että käsikirjoituksen hahmotta-
 minen ei täysin avautunut kaikille selostamalla. Palautimme lopullisen kokonaisuuden seuraava-
 na arkipäivänä toimeksiantajalle sähköpostilla. Lisäsimme sähköpostin saatekirjeeseen lainauk-
 sia raportistamme, joilla pystyimme perustelemaan ratkaisujamme. Liitteinä olivat:

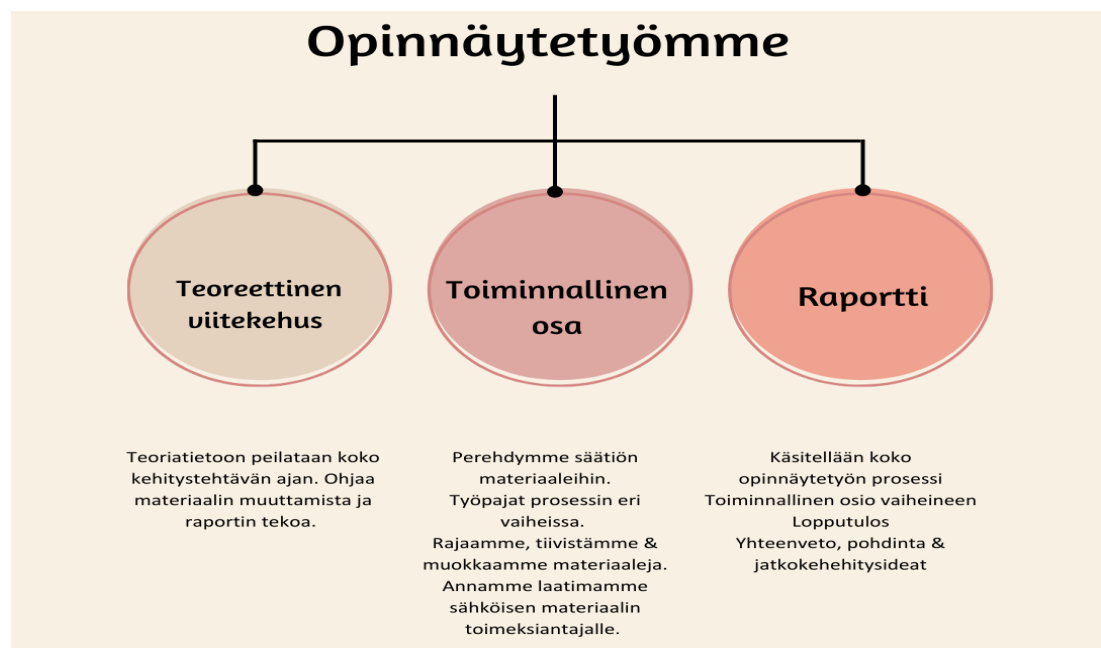
- Intran sähköisen materiaalin käsikirjoitus,
- Savivuoren yksikön perehdytysohje,
- Info-kirjeen,

- tarkastuslistojen luonnospohjat sekä
- Canva-tiedoston, jossa kuvina on havainnollistettu uusi etusivu ja sisältösivujen malleja.

Lopuksi laadimme digitaalisen kyselyn perehdyttämisen kehittämistä ja seurantaan edistävän tyytyväisyys/palautekyselyn perehtymiseen liittyen työntekijöille, joka myös tuo heidän tärkeää mielipidettään esille perehdyttämisen laadukkuudesta ja toimivuudesta. Kysely löytyy myös tämän raportin liitteestä (Liite 1). Valitsimme kyselyn kysymykset, jotta ne antavat esihenkilöille tietoa siitä, miten perehdytysprosessi onnistui ja mihin asioihin voidaan reagoida ennakoivasti. Kysymykset perustuvat säätiölle aiemmin tehdyn opinnäytetyön tuloksista korostetun seurannan tärkeistä, sekä meidän työstämme nousseen työhyvinvoinnin näkökulmasta.

5.5 Raportin kirjoittamisen ja viimeistelyn vaiheet

Työstimme opinnäytetyömme raporttia ja kehittämistehtävää samanaikaisesti. Jaoimme parina tehtävät siten, että säätiössä työskentelevä kehittäjä, jolla oli pääsy säätiön Intraan, vastasi tiedonsiirrosta. Säätiön ulkopuolinen kehittäjä puolestaan keskittyi teorian tiedon hankintaan laadukkaasta ja sähköisestä perehdyttämisestä sekä raportin kirjoittamiseen. Näin myös teorian tieto kulki mukana kehittämistyön rinnalla perehdyttämälustan täyttämässä. Kaavion 5 näyttää, kuinka etsimämme teorian tieto tuki meitä koko työn ajan ja mitä toiminnalliseen osioon kuuluu.



Kaavio 5: Opinnäytetyömme 3 osaa tukevat toisiaan.

Vilkan (2021) mukaan on tärkeää kiinnittää huomiota siihen, kuinka raportti kirjoitetaan, koska se vaikuttaa tutkimukseen suhtautumiseen. Raportin on myös noudatettava hyviä tieteellisiä käytäntöjä, sovittua argumentaatiotapaa ja siihen on sisällyttävä kriittinen ote. (Vilka, 2021, 164.) Etsimme asiasanoja Finto-palvelusta, jossa yleisesti käytetty perehdytys vaihtui termiin perehdyttäminen. Olimme etsineet tietoa jo aiheanalyysin aikana Google Scholarista, Julkarista ja Finnasta käyttäen mm. hakusanoina ”sähköinen perehdyttäminen” sekä ”sosiaaliala ja kehittäminen”. Kirjastosta löytyi myös hyviä teoksia liittyen perehdyttämiseen organisaatioissa sekä sosiaali- ja terveysministeriön alla olevilta toimijoilta löytyi tietoa sosiaalialan käytänteistä. Aiheista tehdyistä tutkimuksista on löytynyt alkuperäisiä lähteitä myös, ja joita olemme käyttäneet.

Pyrimme kirjoittamaan laatimamme raportin laadukkaasti ja niin, että sitä lukevat henkilöt voivat arvioida tutkimuksen todenperäisyyttä siinä olevien perustelujen, taulukoiden kuvausten ja kuvien todenperäisyyden perusteella. Nimesimme opinnäytetyömme kehittämistehtäväämme kuvaavaksi. Argumentoimme pääväitettämme perehdytyksen merkityksellisyydestä perehdytyksen luotettavien lähteiden avulla. Kirjallisessa raportissa tulee käyttää tieteelliselle kirjoittamiselle tyypillistä kurinalaista ja järjestelmällistä kirjoitustapaa (Vilka, 2021, 34).

Raportin kirjoittamisessa tuli ottaa myös huomioon, että emme voineet kuvata tai havainnollistaa laatimamme tuotoksia tässä julkisessa raportissa enempää. Tämä johtui siitä, että olimme sopineet toimeksiantajan kanssa ennen työn aloittamista, että emme julkaise mitään toimeksiantajan materiaaleja. Kaikki tuotoksemme otsikkoja myöten pohjautuvat toimeksiantajan materiaaleihin.

Raportin viimeistelyvaiheessa keskityimme työn sisällön, kieliasun ja rakenteen tarkistamiseen. Varmistimme, että raportissa vastataan kehittämiskysymyksiimme ja opinnäytetyöprosessi kuvataan loogisesti. Lisäksi tarkistimme teksti- ja lähdeviittaukset vastaamaan valittua APA7- viittaus-tyyliä. Teimme teknisen viimeistelyn kuville, kaavioille ja taulukoille, jotta otsikot numeroineen vastaavat ohjeistusta sekä päivitimme sisällysluettelon lopuksi.

6. Johtopäätökset, arviointi ja pohdinta

Työssämme pyrimme vastaamaan valitsemiimme kehittämiskysymyksiimme, joita olivat: *Miten perehdytys muutetaan sähköiseksi & mitä laadukas perehdytys pitää sisällään*. Tässä tapauksessa perehdytysmateriaali muutettiin sähköiseen muotoon karsimalla siitä kaikki epäolennainen sisältö, päivittämällä tiedot ajantasaisiksi sekä varmistamalla, että materiaali sisältää kaikki lakisääteisesti vaaditut tiedot. Kehitimme opinnäytetyössämme toimeksiantajalle yhteiskehittämisen keinoin tuotoksia, joilla organisaatio voisi digitalisoida perehdyttämistään. Loimme sähköisille materiaaleille Word- ja PowerPoint-pohjat. Selvitimme aiempien tutkimusten ja työsuojelulain avulla, mitä laadukas perehdytys pitää sisällään. Voisimme vastata kehittämiskysymykseemme, että laadukas perehdytys pitää sisällään kaiken siinä lain mukaan vaaditun ja työn kannalta olennaisen tiedon, tietoa työntekijän työnkuvasta, sekä on mahdollisimman tiivis ja helppolukuinen. Laadukas perehdytys koostuu myös perehdytysmateriaalin lisäksi mm. suullisesta perehdyttämisestä, jota työpaikalla annetaan.

Pohdimme, että perehdyttämistä olisi voinut tarkastella tutkivasti, esimerkiksi laadullisen opinnäytetyön keinoin ja se voisi pitää sisällään mm. kokeneiden työntekijöiden empiirisiä haastatteluja. Rajasimme kuitenkin aiheitamme toimeksiantajan toiveesta siten, että keskityimme vastaamaan hyvän perehdytyksen sisältöön ja laadimme sen pohjalta konkreettisen tuotoksen. Teoreettinen viitekehys auttoi meitä pysymään aiheissa. Meidän ei tarvinnut tietää, kuinka perehdyttämismateriaaleja tuotetaan, koska käytämme toimeksiantajalla jo olevia materiaaleja. Tärkeintä oli oivaltaa, kuinka tämä materiaali tiivistettiin ja muokattiin sähköiseen muotoon, jotta tietoa ei olisi liikaa. Lisäksi meidän piti selvittää, mitä pitää ottaa huomioon, jotta perehdyttämisprosessi onnistuu.

Teimme työssämme sellaisen rajauksen, että emme tehneet toimeksiantajamme muihin yksiköihin valmiita perehdytysmateriaaleja, vaan keskityimme Savivuoren asuntojen henkilöstön perehdyttämiseen pilottihankkeena. Totesimme, että opinnäytetyömme olisi laajentunut muutoin liian suureksi, koska jokainen säätöyksikkö on erilainen ja sisältää erilaiset koneet ja laitteet sekä paloturvallisuuden.

Suullisessa esityksessä toimme esille asiantuntijuuttamme ja esittelimme rauhallisesti, mielenkiintoisesti ja ohjeiden mukaisesti työtämme. Vilka (2021) kirjoittaa, että hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti sekä kirjallisessa, että suullisessa esityksessä on esitettävä tulokset rehellisesti,

tarkasti ja huolellisesti, sekä kunnioitettava toisten tutkijoiden työtä vastaavanlaisesti. (Vilka, 2021, 37.)

Toimimme niin, että opinnäytetyöstämme tuli vakuuttava, koska sen avulla saavutetut tulokset voivat auttaa kehittämään sosiaalialan perehdyttämisyjärjestelmiä. Penttisen ja Mäntylän (2009) mukaan laadukas perehdytys parantaa henkilöstön työssä viihtyvyyttä ja jaksamista, parantaen myös asiakkaiden saaman palvelun sujuvuutta ja laatua (Penttinen & Mäntylä, 2009, 3). Mielestämme on merkityksellistä, että sosiaalialan asiakaskunnan saama hoito ja ohjaus voisi mahdollisesti parantua laatimamme opinnäytetyön ansiosta.

Huomioimme perehdytysmateriaalissamme myös saavutettavuuden näkökulman, joka tarkoittaa, että perehdytysmateriaali on monin eri tavoin käytettävissä. Saavutettavuudesta on säädetty laissa (Laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta [DPL] 3: 7§) ja sen tarkoituksena on parantaa jokaisen henkilön mahdollisuuksia käyttää digitaalisia palveluja yhdenvertaisesti, sekä edistää palvelujen saavutettavuutta, tietoturvallisuutta ja laatua (DPL 1:1 §). Olemme pyrkineet saavutettavuuteen siten, että pidimme perehdytysmateriaalin sisällöt helposti ymmärrettävinä ja sellaisina, että niitä on mahdollisuus käyttää myös erilaisten avustavien teknologioiden avulla. Olemme huomioineet saavutettavuutta myös siten, että materiaalia on mahdollista lukea tai kuunnella, jolloin tietoa on mahdollista omaksua kahden aistikanavan kautta.

6.1 Johtopäätökset

Tämä toiminnallinen opinnäytetyö antoi tekijöilleen aidon oppimistilanteen ja mahdollisuuden kehittää osaamistamme. Työ ei olisi opinnäytetyö, jos olisimme vain tuottaneet sähköisen alustan toimeksiantajallemme, vaan opinnäytetyötämme varten teimme myös paljon selvitystyötä aiheeseemme liittyen. Kuten Kostamo ym. (2022) kirjoittavat, toiminnallisessa opinnäytetyössä asiantuntijaksi kehittymiseen ei riitä pelkkä tuotos, koska tuotoksen teon kanssa samanaikaisesti opiskelija kehittää itseään asiantuntijaksi akateemisen viestinnän keinoin, silläkin tähdäten tuotoksen ja kehittämisprosessin ammatillisuuteen (Kostamo ym., 2022, 11).

On hyödyllistä, että laadimme tämän opinnäytetyön, sillä on mahdollista, että tämän kaltainen työelämän kehittämistyö voi tulla vastaan tulevaisuuden työpaikoissamme. Opinnäytetyön tekeminen toimeksiantajalle ja tarpeita vastaavaksi antoi meille intoa tekemiseen, koska tiesimme

lopputuloksen tulevan heillä käyttöön. Opinnäytetyö herätti myös Savivuoren asunnoilla mielenkiintoa aihetta kohtaan. Toimeksiantajan kanssa pidetyt palaverit ovat olleet myönteisiä, ja samalla olemme oppineet uutta yksityisen sosiaali- ja terveysalan yksikön johdon toiminnasta.

Työn lopputuloksena syntyi luonnos Intraan lisättävästä sähköisestä perehdytysmateriaalista, josta työntekijät voivat löytää tiedon helposti yhdestä paikasta tiivistetysti, kunhan organisaatio lisää sen Intraan. Työhyvinvointi voi kasvaa kehittämistyömme seurauksena ja organisaatio pysyy sen avulla ajan tasalla digitaalisessa kehityksessä sote-alalla.

On myös mukava ajatella, että työllä on luonteva jatko muihin yksiköihin, joka kannusti meitä myös tekemään hyvää työtä kehittämistehtävämme parissa. Muut yksiköt voivat täyttää omat osionsa nyt mallimme mukaisesti ja valmistuessaan koko organisaation perehdyttäminen olisi yhdenmukaista. It-alan ammattilainen voisi rakentaa työmme avulla verkkokurssin Intraan sekä tehdä lomakkeiden palautuksesta sähköisen tarvitsematta sosiaalialan osaamista. Lisäkehittämisen mahdollisuutena on tehdä esihenkilöille oma perehdytysosionsa liittyen hallinnollisiin tehtäviin yms. käyttöoikeusrajoituksilla. Tässä työssä keskityttiin enimmäkseen pitkäaikaisten työntekijöiden perehdyttämiseen ja jatkossa organisaatio voisi kehittää pikaperehdyttämistä myös sijaisille. Ajan kanssa tarkastuslista muuttuisi sähköiseksi ja silloin sinne olisi hyvä saada myös perehdyttäjän kuittaukset, mutta tämä ajatus kaipaa jatkokehittämistä, että kuinka tekniset ratkaisut sen mahdollistavat. Toivomme myös, että tekemämme kysely saataisiin käyttöön jossain vaiheessa, kun tekniset ongelmat poistuvat edestä. Kyselyn (Liite 1) tarkoitus on antaa palautetta, jonka perusteella saadaan kehitysideoita, pysytään kartalla perehdyttämisen onnistumisesta sekä työntekijälle tulee tunne välittämisestä.

Työn edetessä vastaan tuli muutamia pulmia, joihin etsimme sinnikkäästi ratkaisuja. Aluksi haasteenamme olivat puuttuvat Intran koodaamisen taidot. Sharepointin omatoiminen täyttäminen olisi ollut mukava toteuttaa itse, mutta jo työn rajauksen kannaltakin oli parempi, ettemme sitä tehneet. Puuttuvat koodaamisen taidot korvasimme sillä, että etsimme henkilöitä, jotka voivat tulevaisuudessa toteuttaa työmme loppuun. Selvitimme paikallisen digikeskuksen kautta henkilöitä ja yhteistyötahoja ja löysimmekin muutaman yhteystiedon. Nämä tiedot luovutimme toimeksiantajalle.

6.2 Luotettavuus

Opinnäytteessämme suhtauduimme kriittisesti lähteisiimme ja tutkittuun tietoon, joita siinä käytimme. Valitsimme sellaisia lähteitä, jotka ovat mahdollisimman tuoreita, perustuivat tieteelliseen tietoon ja löytyivät tarkoituksenmukaisista paikoista, kuten kirjallisuudesta, tai tieteellisistä lähteistä Internetistä. Valitsimme käytettäväksemme tietoa, joka perustui ajanmukaisiin ja monipuolisiin lähteisiin, hakien näitä tietoja kotimaisista sekä englannin- ja ruotsinkielisistä lähteistä. Puusa ja Juuti (2020) kiteyttävät, että tieteellisen tiedon on oltava hyvin perusteltua ja sen perusteina voidaan ajatella toimivan kriittisyyden, puolueettomuuden, itsenäisyyden, järjestelmällisyyden ja objektiivisuuden (Puusa & Juuti, 2020, 14). Toimeksiantajan kanssa ei ollut ongelmia luotettavuuden suhteen. Luotettava tietomme raportissa toimi hyvin perusteluiden tukena, että miksi olemme ratkaisuihimme päätyneet. Raportissa esitämme, kuinka yhdistelemme uutta ja vanhaa tietoa.

Kleemolan mukaan kriittisen ajattelun avulla aihetta pystytään lähestymään avoimin mielin ja tarkoituksenmukaisesti (Kleemola, 2023, 2). Kriittinen ajattelu kuuluu tieteeseen ja sen avulla pohditaan, onko väite uusi, tai onko tieto totta, kuka aihetta on ollut tutkimassa ja miten aihetta on tutkittu (Horila, 2021). Kriittistä ajattelua käytettäessä tulkitaan ja tutkitaan tuloksia analysoimalla ja arvioimalla niiden paikkansapitävyyttä (Kleemola, 2023, 2). Kriittinen arviointi on tärkeää, koska sen avulla tieteenalat kehittyvät tarkempaan ja merkityksellisempään suuntaan (Avola & Pentikäinen, 2019, 37). Lähteitä valitessamme käytimme kriittistä ajattelutapaa.

6.3 Eettisyys

Arene ry (2020) määrittelee, että opiskelijoiden on selvitettävä esteettömyytensä ja perehtyneisyytensä opinnäytetyön aiheeseen, laadittava tarvittavat sopimukset toimeksiantajan kanssa, selvitettävä rahoitukseen liittyvät asiat ja ymmärrettävä, että opinnäytetyö tulee olemaan julkinen asiakirja (Arene ry, 2020, 6–7). Selvitimme nämä asiat opinnäytetyön ideointivaiheen alussa. Toteutusvaiheessa noudatimme opinnäytetyössämme Kajaanin ammattikorkeakoulun eettisiä suosituksia, jotka ovat yhteneväiset muiden ammattikorkeakoulujen kanssa (Arene, 2020). Tämä näkyi siten mm. siten, että emme käsitelleet työssämme henkilötietoja, koska se ei ole tarpeellista kehittämämme aiheen kannalta. Emme myöskään opinnäytetyössämme esittäneet organisaation sisäistä materiaalia.

Noudatimme opinnäytetyössämme hyviä tieteellisiä käytäntöjä ja eettisiä periaatteita. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että tutkijoina käytimme eettisesti kestäviä menetelmiä hankkiesamme tietoa aiheestamme. Tieteellisen neuvottelukunnan mukaan hyvät tieteelliset käytännöt tarkoittavat sitä, että työssä noudatetaan rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkaavuutta. Käytettyihin lähteisiin tulee suhtautua tarpeellisen kriittisesti ja kunnioittaa muiden tutkijoiden tekemää työtä esimerkiksi olemalla plagioimatta heidän työtään ja antamalla heille heidän kuuluvansa arvo (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012, 6). Emme työssämme plagioineet muiden tutkijoiden tekemää työtä, vaan tarkkaavuutta ja rehellisyyttä noudattaen viittasimme lähteisiin, erottaen niistä oman ajattelumme ja tekstimme.

Kankkusen ja Vehviläinen-Julkusen (2018) mukaan tutkimusaiheen valinta on ensimmäinen eettinen valinta, joka opinnäytetyön alussa tehdään (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2018). Työmme aiheeksi valitsimme tutkimuseettisesti aiheen, joka on yhteiskunnallisesti merkityksellinen. Yhteiskunnallinen merkitys näkyy työssä, koska hyvällä perehdyttämällä voidaan ehkäistä henkisestä kuormituksesta aiheutuvia sairauspoissaoloja, kun työ tehdään helpommaksi ja yksiselitteisemmäksi perehdyttämisen keinoin työntekijöille. On tärkeää, että sosiaali- ja terveysalan työpaikoissa riittää työntekijöitä jatkossakin. Laadukas perehdyttäminen lisää työhön sitoutuvuutta, joka voi vaikuttaa myös asiakkaiden saamaan hoidon ja ohjauksen laatuun.

6.4 Oma oppimisemme

Osaamisemme useassa eri asiassa syveni opinnäytetyöprosessin aikana. Saavutimme tavoitteemme, kehittyen tieteellisinä kirjoittajina, ongelman ratkojina ja tiedonetsijöinä. Kuten Kostamo ym. (2022) kiteyttävät, kirjoittamisessa kehitytään ammattilaisiksi vähitellen. Oppiminen alkaa siitä, että opiskelijat tutustuvat alan ammattiteksteihin opintojen aikana, tutkimuksen lukutaitoa kehittyä ja opiskelijat oppivat analysoimaan muiden laatimia tekstejä. Opinnäytetyötä omalle alalle laatiessa opiskelija on uuden edessä, noviisi käsillä olevan tekstilajin suhteen. Opinnäytetyön laatija joutuu ponnistelemaan, jotta voi kehittyä toisten kirjoittamaa tietoa suoraan seuraavasta ja mallia ottavasta noviisista, tietoa tuottavaksi ammattilaiseksi. (Kostamo ym., 2022, 47.) Ammattimaista kirjoitustyyliä tulemme myös tarvitsemaan sosionomin työssämme silloinkin, kun tuotamme uutta tietoa asiantuntija- tai asiakasryhmille ja teemme kirjauksia asiakastietojärjestelmiin.

Myös yhteistyötaitomme karttuivat, koska teimme yhdessä töitä opinnäytetyömme eteen ja tämän lisäksi toimimme tiiviissä yhteistyössä toimeksiantajan puolen työryhmän kanssa. Ammatillinen osaamisemme karttui, kun pääsimme tekemään ensimmäistä isompaa kehitystyötämme omalla alallamme. Kostamon ym. (2022) mukaan asiantuntijuus pääsee kehittymään opinnäytetyön laatijan saaman vertaispalautteen, sekä toimeksiantajan ja ohjaavan opettajan antamien palautteiden myötä. Asiantuntijuus kehittyy, kun sitä koetellaan erilaisissa vuorovaikutustilanteissa muiden ammattilaisten toimesta. (Kostamo, Airaksinen & Vilkkä 2022, 53.)

Olemme tyytyväisiä lopputulokseemme, mutta kriittisesti ajateltuna, olisimme voineet antaa prosessille enemmän aikaa kuin vuoden, sillä silloin olisimme saaneet hiottua työstämme vielä sosiiaalialan ammatillisuuttamme kuvastavamman. Lisäksi olisimme voineet ottaa työssämme huomioon myös sen näkökulman, miten asiakkaat hyötyvät perehdyttämisen sähköistämisestä ja kehittämisestä. Olisimme voineet tutkia tätä asiaa esimerkiksi erilaisten aiheesta mahdollisesti aiemmin laadittujen tutkimusten avulla. Olemme tyytyväisiä siihen, että pyysimme ja saimme palautetta työstämme toimeksiantajalta ja ohjaavalta opettajalta pitkin prosessia. Käsitellessämme saamamme palautetta, saimme muokattua työstämme sellaisen, johon olimme tyytyväisiä. Opimme samalla hyödyntämään konsultoivaa tapaa tehdä töitä, jota voimme tulevassa sosionomin työssämmekin hyödyntää. Tulevaisuutta ajatellen olemme myös oppineet, että jos toteutamme työpajatyöskentelyä, työpajoissa kannattaa olla aina konkreettisia, tiivistettyjä ja viimeistelyjä esitysaineistoja mukana. Sekä aineistoja voi myös lähettää ennalta toimeksiantajille tarkasteltavaksi, jotta varsinaisessa työpajassa työskentely on mahdollisimman tehokasta. Tähän voimme jatkossa kiinnittää aiempaa enemmän huomiota.

Kun viimeisessä työpajassa oli tarkoitus luovuttaa käsikirjoitus toimeksiantajille, niin huomaisimme siinä silloin olevan vielä kehitettävää, koska käsikirjoitus oli hieman liian laaja. Rajausta yleisen tiedonannon ja perehdytyksen välillä olisi pitänyt huomioida enemmän. Näin jälkeen päin ajateltuna, olisimme voineet pitää vielä yhden esittelytyöpajan, jossa kaikki olisi ollut ajan kanssa hiottua ja loppuun asti valmista. Käytännössä palautimme vain sähköpostilla lopullisen version.

Saimme toimeksiantajalta positiivista palautetta työstämme sen esitysseminaarin jälkeen, joka kruunasi onnistuneen opinnäytetyöprosessin. Toimeksiantajan mukaan työllä tulee olemaan suuri merkitys säätiön perehdyttämisen kehittämisen ja digitoinnin kannalta. Työmme on toimeksiantajan mukaan hyvin laadittu, kattava ja käytännönläheinen sekä siinä näkyy huolellinen ja ammatillinen ote.

Lähteet

Aittovaara, A., Rauta, S., Meriö, A., Junttila, K., Paavilainen, E. & Haapa, T. (2022). Uusien työntekijöiden kokemukset perehdytyksestä ja sen aikaisesta oppimisesta leikkaus- ja teho-osastoilla laadullinen tutkimus. Tutkiva hoitotyö: hoitotieteellinen aikakauslehti, 20(1), 20–29.

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. (2020). Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Saatavilla 16.8.2024 <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTILSET%20SUOSITUKSET%202020.pdf? t=1578480382>

Finto. (N.D). Sanastot. Saatavilla 25.9.2024 <https://finto.fi/fi/search?clang=fi&q=kompetenssi&vocabs=>

Frögéli, E. & Gustavsson, P. (2023). Fundament för onboarding version 2.0. Rapport 2023:10. Karolinska Institutet. Saatavilla 15.2.2025 <https://ki.se/media/270935/download>

HRD Connect. (2024). On the job learning strategies for 2024. Saatavilla 25.9.2024 <https://www.hrdconnect.com/2024/01/05/on-the-job-learning-strategies-for-2024/>

Keski-Suomen vammaispalvelusäätiö. (N.D). Savivuoren asunnot [Kuva 3]. Saatavilla 25.9.2024 <https://www.ksvs.fi/savivuoren-asunnot>

Keski-Suomen vammaispalvelusäätiö. (N.D). Sharepoint Intran etusivu. [Kuva 4]. Saatavilla 1.12.2024 KSVS-intranetissä.

Kostamo, P., Airaksinen T. & Vilka H. (2022). Kirjoita itsesi asiantuntijaksi. Art house Oy.

Kleemola, K. (2023). Variation in novice students' critical thinking and argumentation. Saatavilla 30.8.2024 <https://heldattu.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/07302f73-7c80-4d6d-a724-7a22d8333ad1/content>

Kupias, P. & Peltola, R. (2009). Perehdyttämisen pelikentillä. Helsinki: University Press.

Laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta 306/2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190306>

Kärnä, E., Humala, I., Lahtinen, A., & Asikainen, M. (2023). Tekoälyn mahdollisuudet käyttöön työyhteisössä. e-kirja tietotyön asiantuntijoille. Haaga-Helia julkaisut 9/2023. <http://www.urn.fi/URN:NBN:fi-fe2023050440917>

Ilmarinen, V. & Koskela, K. (2015). Digitalisaatio yritysjohdon käsikirja. Saatavilla 12.11.2024: <https://kamezproxy01.kamit.fi:2335/teos/IACBGXCTEB#piste:ta>

Microsoft. (N.d.). SharePoint Intran esittely [Kuva 5]. Saatavilla 23.9.2024 <https://www.microsoft.com/fi-fi/microsoft-365/sharepoint/collaboration?msocid=3a67684da40664d11ad37cb7a55165a1>

Mönkkönen, K. & Roos, S. (2023). Työyhteisötaidot digiajassa. (76). Tallinna: Gaudeamus Oy.

Opetushallitus. (2024). Mitä sitten on digitalisaatio? Saatavilla 15.11.2024: <https://www.oph.fi/fi/digiosaaminen/datatalousosaamisen-perusteita-perusopetukseen-ja-toiselle-aste>

Phelan, J. (2024). Onboarding new employees-Without overwhelming them. Saatavilla 25.9.2024 <https://hbr.org/2024/04/onboarding-new-employees-without-overwhelming-them>

Pentikäinen, M. (2009). Ensiaskleet esimiehenä. E-kirja. Saatavilla 20.12.2024: <https://kamezproxy01.kamit.fi:2219/teos/HABBCXCTDG#/kohta:2/piste:b414>

Pentikäinen, A. & Mäntynen, J. (2009). Työhön perehdyttäminen ja opastus. OP-pohjola. Saatavilla 1.1.2025 <https://www.pohjola.fi/loso/1440811.pdf>

Puusa, A. & Juuti, P. (2020). Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. (14). Helsinki: Gaudeamus.

Process. St. (N.D). Työntekijöiden perehdytyksen edut [Kuva 2]. Saatavilla 25.9.2024 <https://www.process.st/wp-content/uploads/2024/02/Onboarding-vs.-Orientation-Do-You-Need-Both-for-New-Employee-Success6.png>

Valvira. (N.d.). Sosiaali- ja terveydenhuollon palveluyksikön omavalvontasuunnitelma. Saatavilla 1.1.2025 <https://valvira.fi/sosiaali-ja-terveydenhuolto/omavalvontasuunnitelma>

Vilkkä, H. (2021). Tutki ja kehitä. Jyväskylä: Ps Kustannus.

Saarinen, H. (2022). Perehdyttämisellä kohti parempaa suoriutumista. Turenki: Hansaprint Oy.

Sosiaalialan verkosto. (2023). Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit. Saatavilla 25.9.2024 <https://www.sosiaalialanverkosto.fi/wp-content/uploads/2023/04/SOSIAALIALAN-AMMATTIKORKEAKOULUTUKSEN-KOMPETENSSIT-2023.pdf>

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos [THL]. (2024). Yleisopas digitaalisten sote-palveluiden kehittämiseen v. 1.1. Teoksessa S. Forss (toim.) 4/2024. Helsinki. Saatavilla 2.3.2025 <https://yhteistyotilat.fi/wiki08/display/JULYDSK?preview=/161037188/167754265/Yleisopas%20digitaalisten%20sote-palveluiden%20kehitt%C3%A4miseen%20v1.1.pdf>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2012). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Saatavilla 16.9.2023 https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P14>

Työturvallisuuskeskus. (N.D). Perehdyttäminen ja työnopastus. Saatavilla 30.8.2024 <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/>

Raub, S., Borzilla, S., Perretten, G. & Schmitt, A. (2021). New employee orientation, role-related stressors and conflict at work: Consequences for work attitudes and performance and hospitality employees. Saatavilla 15.1.2025 <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278431920304096>

Perehdytysmateriaalin loppuun tuleva sähköinen kysely perehdyttämisen onnistumisesta. Esihenkilöt voivat myöhemmin käyttää vastauksia hyödykseen ja muokata tarvittaessa perehdytysmateriaalia niiden pohjalta.

1. Oletko saanut työtehtäviisi tarpeeksi perehdytystä? Tiedätkö, keneltä voit saada lisätietoa perehdyttämisestä työyksikössäsi?
2. Oletko lukenut sähköisen perehdyttämismateriaalin? Oliko se sinusta helposti omaksuttava?
3. Oletko saanut sähköisen perehdyttämismateriaalin lisäksi muunlaista perehdyttämistä?
4. Kuinka hyvin koet olevasi tietoinen henkilökohtaisesta tehtävästäsi ja kaikista sinulle kuuluvista työtehtävistä?
5. Toivoisitko perehdytysmateriaalista löytyvän vielä lisää tietoa jostakin aiheesta?
6. Mikä perehdytysprosessissa oli onnistunutta? Tai toivoisitko siihen jotain muutosta?
7. Suositteletko työpaikkaasi myös tutuille kollegoillesi?
8. Miksi, tai miksi ei
9. Millaiseksi koet työhyvinvointiasi asteikolla 1–10?
10. Mitkä asiat vaikuttavat työhyvinvointiisi?