

Opinnäytetyö (YAMK)

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

2025

Suvi Koistinen

Kymenlaakson hyvinvointialueen  
sosiaalihuollon  
asiakasneuvonnan sähköisen  
perehdytyssuunnitelman  
laatiminen



Opinnäytetyö (YAMK) | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen

2024 | 44 sivua

Suvi Koistinen

# Kymenlaakson hyvinvointialueen sosiaalihuollon asiakasneuvonnan sähköinen perehdytys suunnitelman laatiminen

Kymenlaakson hyvinvointialueella on otettu käyttöön Finnish Consulting Group Oy:n kehittämä Intro-perehdytysohjelma, jonka pohjalle luodusta mallista yksiköt rakentavat komponentit jaksotetulle perehdytysmallipohjalle. Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää sähköinen perehdytys suunnitelma vastaamaan sosiaalihuollon asiakasneuvonnan tarpeita. Suunnitelman käyttöönotolla pyritään parantamaan perehdytyksen laatua, lisäämään työntekijöiden sitoutumista, vähentämään henkilöstön vaihtuvuutta ja digitaalisten ratkaisujen hyödyntämistä.

Opinnäytetyö tukee Kymenlaakson hyvinvointialueen strategisia tavoitteita vuodelle 2023–2025, jotka tähtäävät osaavaan ja hyvinvoivaan henkilöstöön. Kehittämistyössä käytettiin yhteiskehittämisen menetelmää, jolla varmistettiin, että valitut ratkaisut olivat käytännönläheisiä ja tehokkaita kohderyhmän näkökulmasta.

Opinnäytetyön tuotoksena syntyi Kymenlaakson hyvinvointialueen yhtenäisen mallin mukainen sähköinen perehdytys suunnitelma kohdennettuna sosiaalihuollon asiakasneuvonnalle. Suunnitelmallinen perehdyttäminen etenee selkeän rakenteen ja järjestelmällisen prosessin mukaisesti. Huolella suunniteltu perehdytys näyttäytyy positiivisesti organisaation veto- ja pitovoiman lisäämisessä.

Asiasanat:

Sähköinen perehdytys suunnitelma, Yhteiskehittäminen, perehdytysprosessi

Master's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Management and Leadership in Health Care

2025 | 44 Pages

Suvi Koistinen

## Development of an Electronic Onboarding Plan for Social Welfare Client Counseling at Kymenlaakso Wellbeing Area

The Kymenlaakso wellbeing area has implemented the Intro onboarding program developed by Finnish Consulting Group Oy, from which units build components for a segmented onboarding model. The goal of this thesis was to develop an electronic onboarding plan to meet the needs of social welfare client counseling. The implementation of this plan aims to improve the quality of onboarding, increase employee engagement, reduce staff turnover, and promote the use of digital solutions.

This thesis supports the strategic objectives of Kymenlaakso's wellbeing area for 2023–2025, which focus on a skilled and healthy workforce. A co-creation method was used in the development process to ensure that the selected solutions were practical and effective from the target group's perspective.

The result of the thesis was an electronic onboarding plan aligned with Kymenlaakso wellbeing area's unified model, specifically tailored for social welfare client counseling. The structured onboarding process follows a clear framework and systematic approach. Carefully designed onboarding is shown to positively impact the organization's attraction and retention power.

Keywords:

Electronic onboarding plan, Co-development, Onboarding process

# Sisältö

<b>1 Johdanto</b>	<b>6</b>
<b>2 Tausta ja tarve</b>	<b>8</b>
<b>3 Tavoite, tarkoitus ja tuotos</b>	<b>11</b>
<b>4 Teoreettiset lähtökohdat</b>	<b>12</b>
4.1 Perehdytyksen perusteet	12
4.2 Sähköinen oppimisympäristö perehdytyksessä	15
4.3 Työelämän vetovoima ja työntekijöiden sitoutuminen	16
4.4 Tasalaatuinen perehdytys parantaa laatua	18
<b>5 Menetelmänä yhteiskehittäminen</b>	<b>20</b>
<b>6 Toteutus</b>	<b>23</b>
6.1 Ensimmäinen työpaja	24
6.2 Toinen työpaja	31
<b>7 Johtopäätökset ja tuotos</b>	<b>34</b>
<b>8 Eettisyys ja luotettavuus</b>	<b>36</b>
<b>9 Pohdinta ja arviointi</b>	<b>39</b>
<b>Lähteet</b>	<b>44</b>

## Liitteet

Liite 1. Työpajan kutsukirje

## Kuvat

Kuva 1 Kehittämisen vaiheet työpajoissa	23
---	----



# 1 Johdanto

Perehdytys on keskeinen osa sosiaali- ja terveysalan henkilöstön osaamisen kehittämistä ja työssä viihtymistä. Se ei ainoastaan tue uusien työntekijöiden sopeutumista, vaan toimii myös organisaation johtamisen välineenä. (Kurttila 2021, 151, 199) Digitalisaation myötä perehdytysprosesseja voidaan kehittää sähköisiksi, mikä avaa uusia mahdollisuuksia oppimisen tehostamiseen, työn laadun parantamiseen sekä työntekijöiden sitoutumiseen organisaatioon. (Pellinen, 2019; Jalonen 2019.)

Sosiaali- ja terveysalan kenttä on kuitenkin monin tavoin haasteellinen: henkilöstön vaihtuvuus, kuormittavuus ja alati kasvavat osaamisvaatimukset luovat paineita työyhteisöille. Erityisesti uusien työntekijöiden perehdytys on tärkeää, sillä se vaikuttaa niin työntekijöiden tyytyväisyyteen kuin asiakaspalvelun laatuun. Alan vetovoiman ja työolojen parantaminen on ensiarvoisen tärkeää. Sosiaali- ja terveysalan 15.2.2021 julkistetun teemaraportin mukaan riittävän henkilöstön varmistaminen on välttämätöntä laadukkaiden palvelujen tuottamiseksi, eikä pelkkä työvoiman määrän lisääminen tai koulutuksen kasvattaminen riitä. Keskeisintä on panostaa alan houkuttelevuuteen ja työntekijöiden olosuhteisiin. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2021.)

Näiden edellä mainittujen haasteiden valossa voidaan todeta, että perinteiset perehdytysmallit eivät kuitenkaan aina vastaa tämän päivän tarpeisiin, ja digitalisaation myötä sähköisten perehdytysmateriaalien ja -ohjelmien kehittäminen ja niiden hyödyntäminen on ajankohtainen ja tarpeellinen askel. Sosiaali- ja terveysalalla tämä kehityskulku on kuitenkin vasta alussa. Google Scholar-, Journal tietokannoista löytyy paljon tutkimusta perehdyttämisestä, mutta erityisesti sähköisten perehdytys suunnitelmien hyödyistä on vielä vähän.

Organisaation strategian ja arvojen kokonaisvaltainen ymmärtäminen on keskeistä, sillä se johdonmukaistaa toiminnan suuntaa ja yhtenäistää työntekijöiden toimintaa. Onnistunut perehdytys on selvästi yhteydessä

työntekijöiden käsitykseen organisaation toiminnasta, ja heidän ymmärryksensä oman työnsä merkityksestä laajemmassa kontekstissa vahvistaa heidän motivaatiotaan. (Aaltonen 2018, 41–48.)

Tässä opinnäytetyössä kuvataan sähköisen perehdytys suunnitelman kehittäminen Kymenlaakson hyvinvointialueen sosiaalihuollon asiakasneuvonnassa. Kehittämistyö hyödyntää yhteiskehittämisen menetelmiä, joissa asiantunteva henkilöstö tuo omat näkemyksensä ja kokemuksensa osaksi prosessia. Bhuvanaiah & Raya (2014, 68) mukaan sitoutunut henkilöstö edistää muun muassa organisaation kannattavuutta, innovatiivisuutta ja asiakastytyvyyttä. Tavoitteena on luoda perehdytys suunnitelma, joka ei ainoastaan paranna perehdytyksen laatua, vaan tukee työntekijöiden sitoutumista organisaatioon ja edistää heidän työhyvinvointiaan.

## 2 Tausta ja tarve

Opinnäytetyön toimeksiantajana ja kohdeorganisaationa toimii Kymenlaakson hyvinvointialueen sosiaalihuollon asiakasneuvonta, jossa työskentelee 15 asiakasohjaajaa. Opinnäytetyön toimeksianto on syntynyt organisaation tarpeesta kehittää sähköinen perehdytysuunnitelma tukemaan tasalaatuista ja laadukasta perehdytystä uudessa palvelussa. Tarve on noussut esiin, koska aiempaa yhtenäistä perehdytysuunnitelmaa ei ole ollut käytössä. Kymenlaakson hyvinvointialueella perehdytyksen keskeisenä työkaluna toimii verkkopohjainen Intro-perehdytystyökalu, jonka juurruttaminen ja kehittäminen on osa opinnäytetyön tavoitteita. Sähköinen perehdytysuunnitelma on suunnattu sekä sosiaalihuollon asiakasneuvonnan nykyisille työntekijöille että uusille työntekijöille, jotka aloittavat toimintayksikössä.

Kymenlaakson hyvinvointialue vastaa alueensa sosiaali- ja terveyspalvelujen sekä pelastustoimen järjestämisestä, palvelen noin 159 500 asukasta. Alueeseen kuuluvat Hamina, Kotka, Kouvola, Miehikkälä, Pyhtää ja Virolahti (Kymenlaakso hyvinvointialue, 2024). Sosiaalihuollon asiakasneuvonta syntyi osana Tulevaisuuden sote-keskus -hanketta helmikuussa 2023, jolloin neljä erillistä ohjaus- ja neuvontanumeroa yhdistettiin yhdeksi kokonaisuudeksi. Asiakasneuvonta tarjoaa neuvontaa ja ohjausta työkäisten, toimeentulotuen, ikäihmisten, vammaispalvelujen sekä lasten ja perheiden sosiaalipalvelujen kysymyksissä Kymenlaakson asukkaille ja eri viranomaisille. Palvelu on saatavilla puhelimitse, chatissa sekä Kouvolan Ratamokeskuksen ohjaus- ja neuvontapisteessä. (Kymenlaakson hyvinvointialue, 2025.)

Kymenlaakson hyvinvointialueella on otettu käyttöön Finnish Consulting Group Oy:n kehittämä Intro-perehdytysohjelma. Intro parantaa perehdytyksen laatua lisäämällä suunnitelmallisuutta, yksilöllisyyttä ja seurattavuutta. Ohjelmiston avulla pyritään varmistamaan perehdytysprosessin tasalaatuisuus koko organisaatiossa. Perehdytyksestä tulee suunnitelmallista ja dokumentoitua, mikä varmistaa sen, että perehdytysprosessi on tasalaatuinen eikä perustu pelkästään ulkomuistiin. Sähköinen alusta tehostaa perehdytykseen käytettyä aikaa ja

varmistaa, että kaikki perehdytysmateriaalit pysyvät tallessa yhdessä paikassa, mikä helpottaa niiden käyttöä. Lisäksi tämä toimintatapa helpottaa kommunikointia perehdytystiimin välillä ja lisää perehdyttämisen läpinäkyvyyttä. Hyvin toteutettu perehdytys lisää myös työntekijän tyytyväisyyttä ja helpottaa nopeaa ja sujuvaa työhön tarttumista. Sähköisen alustan monipuolisuus varmistaa, että perehdytys tukee työntekijöiden osaamisen kehittymistä ja siirtymistä erilaisiin työtehtäviin tehokkaasti ja systemaattisesti. (Finnish Consulting Group Oy n.d.; Intro, n.d.; Kansikas, T. haastattelu 11.12.2024.)

Kymenlaakson hyvinvointialueella yksiköt voivat hyödyntää yleistä mallipohjaa omien mallipohjiensa luomisessa. Yleiset mallipohjat ovat päivitetty Kymenlaakson hyvinvointialueen tarpeisiin. Introsta löytyy kolme erilaista yleistä mallipohjaa, jotka tarjoavat tukea ja ohjeita eri toimintojen kehittämisessä. Mallipohjat ovat sosiaalipalveluiden yleinen mallipohja, terveyden- ja sairaanhoidon palveluiden yleinen mallipohja sekä esihenkilöiden yleinen mallipohja (Kansikas, T. haastattelu 11.12.2024). Sosiaalihuollon asiakasneuvonnalle suunniteltava malli rakentuu sosiaalipalveluiden yleiseen mallipohjaan.

Sähköinen perehdytysuunnitelma tukee hyvinvointialueen positiivista työnantajakuva. Organisaatio odottaa työntekijöiden huolehtivan osaamisestaan ja on tutkittu, että digitalisaation kehittyminen lisää tiedonkulkua ja turvallisuutta, sekä ylläpitää tietoteknillisten taitojen ylläpitämistä. (Kaihlainen ym. 2023.) Kymenlaakson hyvinvointialueen strategian yhtenä tavoitteena vuosina 2023–2025 on edistää henkilöstön hyvinvointia, motivaatiota ja osaamista. Organisaatio tukee jatkuvaa oppimista, vähentää työn kuormitusta ja kehittää toimintaa sekä työnjakoa. Lisäksi organisaatio pyrkii vahvistamaan työhyvinvointia ja varmistamaan henkilöstön aktiivisen osallistumisen työyhteisön kehittämiseen. (Kymenlaakson hyvinvointialue, 2022.) Tämä opinnäytetyö tukee strategian tavoitteita osallistavan ja kehittyvän työyhteisön kautta, joka myös rakentaa yhteenkuuluvuuden tunnetta organisaatiossa.

Opinnäytetyö pohjautuu Salosen (2013, 10–17) esittämään *Tutki, kehitä ja innovoi* -malliin, joka korostaa jatkuvaa tutkimusta, kehittämistä ja innovointia

organisaation menestyksen ja kehittymisen tukemiseksi. Tämä malli toimii ohjaa lähestymistapaa, jossa nykyisten perehdyttämiskäytäntöjen arviointi ja kehittäminen toteutetaan työpajatyöskentelyn avulla. Työpajojen tavoitteena on konkretisoida ja yhtenäistää perehdytysprosessi yhteisöllisen kehittämisen menetelmin.

### 3 Tavoite, tarkoitus ja tuotos

Opinnäytetyön **tavoitteena** on kehittää sosiaalihuollon asiakasneuvonnan perehdyttämiskäytäntöjä Kymenlaakson hyvinvointialueella yhteneväisen sähköisen perehdytys suunnitelman avulla. Sähköisen perehdytys suunnitelman käyttöönoton tavoitteena on parantaa perehdytyksen tasalaatuisuutta, lisätä työntekijöiden sitoutumista, vähentää vaihtuvuutta sekä edistää organisaation digitaalisten ratkaisujen hyödyntämistä. Sähköinen perehdytys suunnitelma vastaa organisaation ja työntekijöiden tarpeisiin.

Opinnäytetyön **tarkoituksena** on arvioida nykyiset perehdyttämiskäytännöt ja niiden haasteet sekä kehittää niiden pohjalta toimivampi ratkaisu. Kehittämistehtävänä on luoda yhtenäinen perehdytys malli ja varmistaa sen onnistunut käyttöönotto sosiaalihuollon asiakasneuvonnassa.

Opinnäytetyön **tuotoksena** syntyy sähköinen perehdytys suunnitelma, joka tukee organisaation tavoitteita ja parantaa työntekijöiden perehdytystä sekä asiakastyytyvää isyyttä.

## 4 Teoreettiset lähtökohdat

### 4.1 Perehdytyksen perusteet

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan perehdyttämään työntekijän riittävästi työtehtäviin, työpaikan olosuhteisiin, työvälineisiin, menetelmiin ja turvallisiin työtapoihin. Perehdytys on erityisen tärkeää ennen työn aloittamista, tehtävien tai työvälineiden muuttuessa sekä uusien menetelmien käyttöönoton yhteydessä. Lisäksi työntekijälle on annettava koulutusta ongelmatilanteiden ennaltaehkäisemiseksi, sekä turvallisuuden ja terveyden turvaamiseksi. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, 14. §.) Työsuojelulainsäädännössä on useita sääntöjä, jotka velvoittavat työnantajaa järjestämään työntekijöiden perehdyttämisen. Lähin esihenkilö voi delegoida perehdytykseen liittyviä tehtäviä, mutta lopullinen vastuu pysyy aina linjaesihenkilöllä ja esihenkilöllä. (Työturvallisuuskeskus, dn.) Perehdytyksen avulla edistetään uuden työntekijän joutuisaa oppimista työtehtävästä suoriutumiseen ja tekemään työtehtävät oikein (Joki 2018, 111; Saarinen 2022, 52). Perehdytys tukee uuden työntekijän integroitumista ja sitoutumista organisaatioon sekä edistää itsenäistä työskentelyä (Kupias & Peltola 2009, 19; Rauramo 2020, 14; Silvonen 2020c; Työturvallisuuskeskus 2022, 4).

Uusilta työntekijöiltä odotetaan oman osaamisen johtamista, jossa työntekijä tuntee itsensä ja omaa toimintaa (Opetushallitus. 2019, 16–17). Anderson & Willson (2009, 3) mukaan osaamisen johtaminen koostuu useista keskeisistä elementeistä. Ensinnäkin, osaamista pidetään arvokkaana resurssina, joka on olennaisesti sidoksissa organisaation prosesseihin. Osaamisen johtaminen on prosessi, joka sisältää osaamisen tunnistamisen, analysoinnin, valinnan ja arvioinnin, ja nämä kaikki osat liittyvät osaamisen resurssien hallintaan. Tietoteknologian hyödyntäminen on keskeistä osaamisen resurssien etsimisessä, tallentamisessa, jakamisessa, siirtämisessä ja esittämisessä. Lisäksi osaamisen johtamisen prosessi tukee organisaation kehittämistä, oppimista ja uuden tiedon luomista. Osaamisen johtamisessa on tärkeää

tarkastella osaamista myös määrällisesti mitattavana voimavarana, mikä auttaa selkeyttämään sen roolia organisaation toiminnassa. (Anderson & Willson 2009, 3.)

Perehdytys voidaan nähdä myös johtamisen indikaattorina, jonka oikea ja tehokas hyödyntäminen tukee organisaation strategiaa ja vie sitä kohti tavoitteitaan. Perehdytyksen tulisi olla olennainen osa organisaation toimintaa. (Eklund 2018, 28–29.) Perehdytyksen toteutustapa heijastaa konkreettisesti työpaikan arvoja. Laadukas perehdytys on merkittävä tekijä sosiaali- ja terveysalan työyksiköissä työntekijöiden houkuttelemisessa ja sitouttamisessa. Sen sijaan huonoksi koettu perehdytys lisää työntekijöiden halukkuutta harkita työpaikan vaihtamista. (Bhuvanaiah & Raya 2014, 68.)

Leino (2020) kuvailee (ks. Lehtoranta 2024, 3), että uuden työntekijän aktivoiminen omatoimiseen perehtymiseen on tärkeää, ja hänen tuomiaan innovatiivisia ideoita kannattaa hyödyntää. Tämä tarjoaa organisaatiolle mahdollisuuden tarkastella omia toimintatapojaan ja kehittää niitä. Kaihlanen ym. (2023) ovat tutkineet digitalisaation vaikutuksia sosiaali- ja terveysalalla työskentelyyn. Tutkimuksessa ammattilaiset totesivat, että digitalisaatio on tuonut työyhteisöön myös uuden tehtävän, eli toimia digituutorina, sillä ammattilaisten tulee usein ohjata toinen toisiaan digitaalisten palveluiden käytössä. Digitaalisten työkalujen käyttö tukee jatkuvaa oppimista maailmassa, joka sähköistyy aina vain enemmän. (Kaihlanen ym. 2023.) Chillakuri (2020) korostaa, että organisaatiot ovat jo pitkään ymmärtäneet perehdytysprosessin merkityksen sekä työntekijän että organisaation menestykselle erityisesti niille työntekijöille, jotka ovat kasvanut digitaalisen teknologian, internetin ja sosiaalisen median ympäröimänä, mikä on vaikuttanut heidän arvoihinsa, odotuksiinsa ja käyttäytymiseensä.

Perehdytys on järjestelmällinen ja suunnitelmallinen prosessi, jota ohjaa perehdytysuunnitelma. Perehdytysuunnitelma määrittelee, mitä asioita perehdytyksessä käsitellään ja miten perehdytysprosessi etenee ajallisesti. Hyvin laadittu perehdytysuunnitelma auttaa työntekijää hahmottamaan ja sisäistämään laajan perehdytyksessä esitettävän tietomäärän. Suunnitelmassa on tärkeää jakaa tieto pienempiin osiin, jotta uuden työtehtävän mukanaan

tuomat asiat on helpompi omaksua. (Eklund 2018, 74.) Suunnitelmallisuuden merkitys korostuu myös useissa tutkimuksissa, joissa on todettu, että selkeä ja hyvin organisoitu perehdytysohjelma parantaa työntekijän valmiuksia omaksua uudet tehtävät tehokkaasti ja varmistaa sujuvamman siirtymisen työrooliin (Rasmussen ym. 2018; Lalithabai ym. 2021; Aittovaara ym. 2022).

Suunnitelmallinen perehdyttäminen etenee selkeän rakenteen ja järjestelmällisen prosessin mukaisesti. Perehdyttämisestä voidaan puhua perehdyttämisprosessina, joka alkaa jo ennen työsuhteen alkua ja jatkuu usean kuukauden ajan. (Pitkänen 2010, 1.) Perehdytysvaihe voi kestää lyhyestä ajasta noin kuuteen kuukauteen, mutta perehtyminen ja taitojen syventäminen jatkuvat itsenäisesti myös perehdytysvaiheen jälkeen. Työn vaativuudesta ja organisaation erityispiirteistä riippuen perehdytys voi olla pitkäkestoinen prosessi, joka voi jatkua jopa useita vuosia. (Surakka 2009, 74.) Perehdytys ei ole vain yksittäinen tapahtuma, vaan jatkuva kehitysprosessi, joka tukee työntekijän ammatillista kasvua ja organisaatioon kiinnittymistä.

Perehdytyksen tulisi olla suunnitelmallinen ja uuden työntekijän tarpeisiin räätälöity prosessi, jossa huomioidaan sekä organisaatiokulttuuriin sopeutuminen että työympäristöön tutustuminen. (Bauer & Erdogan 2011, 51; Harpelund ym. 2019, 9–10.) Hyvin jäsenneily ja selkeä perehdytysuunnitelma tukee perehdytyksen tehokkuutta ja tasalaatuisuutta. Suunnitelma laaditaan organisaation resursseja, tavoitteita ja työpaikan tarpeita silmällä pitäen, ja se on keskeinen osa organisaation strategiaa. Suunnitelman järjestelmällinen toteutus edistää työntekijän sitoutumista organisaatioon ja vahvistaa työyhteisön osaamista. (Eklund 2018, 28–31.)

Uuden työntekijäsukupolven perehdyttämisessä on otettava huomioon, että he kaipaavat erilaista lähestymistapaa verrattuna aiempiin sukupolviin. Tämän sukupolven osalta on tärkeää muistaa, että he eivät välttämättä viivyttelä työpaikan vaihtopäätöksen kanssa, jos he eivät koe tyytyväisyyttä uudessa työssään. (Shufutinsky & Cox 2019, 35.) Uusi työntekijä ottaa myös itse vastuuta omasta oppimisesta ja työnsuunnittelusta, kun valitsee itse ajankäytön perehtymiselle ja suunnittelee etenemistä vaiheittain eteenpäin, jolloin myös

osaaminen on mahdollista varmistaa ennen etenemistä. Tämä malli tukee työntekijän itseohjautuvuutta ja itsensä johtamisentaitoja. Käyttämällä sähköistä perehtymisalustaa, itsensä johtamisen taidot ja jaettu johtajuus juurruttuvat.

#### 4.2 Sähköinen oppimisympäristö perehdytyksessä

Organisaatiot digitalisoivat perehdytysprosessejaan, mikä tekee niistä sujuvampia ja tasa-arvoisempia kaikille työntekijöille. Sähköinen perehdytys tarjoaa monipuolisempaa sisältöä kuin perinteiset materiaalit, kuten videoita ja tehtäviä. Sähköinen perehdytystyökalu mahdollistaa perehdytyksen seurannan ja organisaation tietojen päivittämisen vaivattomasti. (Pellinen, 2019.) Sähköinen perehdyttäminen takaa, että prosessi on johdonmukainen ja tasalaatuinen (Pajula, 2021).

Sähköinen oppimisympäristö on ajasta ja paikasta riippumaton, todellinen mutta ei-fyysinen ympäristö (Temisevä & Wiitakorpi 2015). Sähköisen oppimisympäristön hyödyntäminen vapauttaa ajan ja paikan rajoituksista, mikä parantaa saavutettavuutta. Teknologian käyttö opetustarkoituksessa voidaan perustella sen tuottamalla eduilla, kuten oppimisen nopeuttamisella, tehostamisella ja laadun parantamisella. (Kurhila 2011, 290.) Digitalisaatio on työympäristönä uudistuva ilmiö, joka muuttaa työtapoja työpaikoilla. Tutkimuksen mukaan digitaalinen työympäristö vaikuttaa positiivisena ympäristönä, jossa halutaan toimia hyvän työhyvinvoinnin näkökulmasta. (Lilja, 2020, 3.)

Digitalisaatio vaatii jatkuvaa oppimista ja järjestelmien haltuunottamista. Sähköisen oppimisympäristön käyttö vahvistaa työntekijän valmiuksia työtehtäviensä hoitamista. Sähköisten oppimisympäristöjen käyttö valmistaa taidon ylläpitoon ja vahvistaa digitaitoja, joita tämän päivän työelämä velvoittaa hallitsemaan. Kymenlaakson Hyvinvointialueen (2023) tuottavuusohjelman mukaisesti hyvinvointialueelle kehitetään digitaalisia ohjeita, työkaluja ja käytäntöjä, jotka helpottavat työskentelyä ja vahvistavat vetovoimatekijöitä sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten keskuudessa. Sähköisen perehdytysalustan käyttöönotolla tuetaan tuottavuusohjelman suunnitelmaa.

Uuden työntekijän on tärkeää ymmärtää organisaation toimintatavat ja kulttuuri. Perehdytyksellä luodaan positiivinen yrityskuva ja pyritään sitouttamaan työntekijä työyhteisöön ja yritykseen (Kunnasvirta 2020, 11).

Perehdytys suunnitelma on työntekijöiden käyttöön tarkoitettu tietolähde, jolla säästetään niin työntekijän, kuin esihenkilön työaika. Perehdytys suunnitelmassa perehdytys on jaksotettu ja etenemistä voi seurata sähköisellä alustalla konkreettisesti vaiheittain. Tämä tukee työntekijän työssä suoriutumista ja tietojen haltuun ottoa, jolloin mielekkyys lisääntyy ja nopeampi työntekijän tuottavuus voivat johtaa kustannussäästöihin organisaatiolle. (Kunnasvirta 2020, 11.)

#### 4.3 Työelämän vetovoima ja työntekijöiden sitoutuminen

Työelämässä vetovoima voidaan ymmärtää voimavarana tai keinona, jonka avulla yritys tai organisaatio houkuttelee työntekijöitä, pitää heidät palveluksessaan ja lisää työmotivaatiota. (Huhta & Myllyntaus 2021, 17). Suunnitelmallinen perehdytys näyttäytyy positiivisesti organisaation veto- ja pitovoiman lisäämisessä. Suunnitelmallisella perehdyttämällä voidaan lisätä työhyvinvointia ja työssä viihtyvyyttä. (Voutilainen 2021, 35.) Perehdytys lisää myös luottamusta organisaatioon. Perehdytyksen tarkoituksena on luoda positiivinen organisaatiokuva. Laadukkaalla perehdyttämällä on merkittävä rooli työntekijän sitoutumisen vahvistamisessa sekä työyhteisöön että organisaatioon. (Kunnasvirta 2020, 11.)

Eklund (2020) toteaa, että tutkimukset ovat osoittaneet, että tehokkaalla perehdytyksellä on selvästi myönteinen vaikutus organisaation kykyyn säilyttää työntekijänsä. Kolmen ensimmäisen kuukauden aikana työntekijän saama tuki ja kokemus työssä vaikuttavat huomattavasti hänen sitoutumiseensa ja haluunsa jatkaa organisaation palveluksessa. (Eklund 2020, 34–35). Miettisen ja kumppaneiden (2009, 76) mukaan useat tutkimukset osoittavat, että huolellisesti suunniteltu ja onnistunut perehdytys on yksi organisaation vetovoimatekijöistä sekä tärkeä keino edistää henkilöstön pysyvyyttä ja sitoutumista.

Sosiaali- ja terveydenhuollon valtakunnallisiin kehittämistavoitteisiin sisältyy henkilöstön riittävän määrän, saatavuuden ja pysyvyyden turvaaminen ( Sosiaali- ja terveysministeriö, 2024, 10). Kehittämistoimenpiteitä tulee kohdentaa henkilöstön työolojen parantamiseen ja vakauttamiseen. Lisäksi kehittämistoimenpiteitä tulee kohdentaa työtehtävien selkeyttämiseen ja uudistamiseen, siten, että ne auttavat jaksamista jatkuvasti muuttuvissa työympäristössä. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2024, 10–15.) Hyvällä perehdyttämällä voidaan vastata näihin kehittämistavoitteisiin merkittävästi. Tehokas perehdytys auttaa varmistamaan henkilöstön pitovoimaa, sillä se valmistaa uusia työntekijöitä paremmin heidän rooleihinsa ja tehtäviinsä. (Worlu ym., 2017.)

Viitala (2021, s. 45) kuvaa sitoutumista työntekijän psykologisena siteenä organisaatioon. Vahva psykologinen side tarkoittaa, että työntekijällä on suuri kynnyks irtautua työpaikastaan. Sitoutunut työntekijä arvostaa organisaatiota, kokee kuuluvuuden tunnetta ja tekee merkityksellistä työtä. Tällä saavutetaan parempaa työsuoritusta, palvelun laatua, luovuutta kehittämistyöhön ja pienempään työpaikan vaihtuvuuteen. Sitoutuminen on molemminpuolista: työnantajan on sitouduttava työntekijään, esimerkiksi tarjoamalla hyvää perehdytystä, kehitysmahdollisuuksia ja luottamusta työntekijöihin. Lisäksi perehdytys voi sisältää ohjeita ja työkaluja, jotka parantavat työoloja, selkeyttävät työpajoja ja auttavat työntekijöitä sopeutumaan jatkuvasti muuttuviin työympäristöihin. Kun työntekijät tuntevat olevansa hyvin valmistautuneita ja tuettuja, heidän jaksamisensa paranee, mikä puolestaan vaikuttaa positiivisesti organisaation kokonaistuloksiin. (Viitala 2021, 45.)

Sitoutuneet työntekijät ovat tehokkaampia ja tuottavampia (Bhuvanaiah & Raya 2014, 68; Al-Suraihi ym. 2021). Uusien työntekijöiden perehdytyksessä painopiste tulisi olla työntekijöiden itseohjautuvuuden vahvistamisessa ja tuesta tiedon hankkimiseksi. Fredriksson & Saarivirta (2015) tuovat artikkelissaan myös esiin sen, että nykyajan työelämässä yksilöiden, eli työntekijöiden, on otettava enemmän vastuuta omasta osaamisesta, oppimisesta, sekä kehittymisestä. Työ on kiireisempää ja vaatii jatkuvaa oppimista ja osaamisen päivittämistä. Tämä ei

enää rajoitu pelkästään perinteisten formaalien kurssien käymiseen, vaan se edellyttää myös aiempien uskomusmallien, asenteiden ja käsitysten kriittistä tarkastelua sekä avointa suhtautumista uusiin lähestymistapoihin.

#### 4.4 Tasalaatuinen perehdytys parantaa laatua

Laatu voidaan määritellä monin eri tavoin, ja siihen viitataan usein tuotteiden, prosessien sekä kokemusten yhteydessä. Perehdyttämisen laadun tavoitteena on tuottaa hyötyjä, jotka vaikuttavat myönteisesti niin työntekijöihin, työyhteisöön kuin koko organisaatioonkin. (Viitala 2014, 48.) Työntekijän saatua luottamuksen organisaatiota kohtaan, tuo myös itsevarmuutta omaan tekemiseen. Tämä tukee itsensä johtamisen taitoja.

Pasilan ym. (2017) tutkimuskatsaukseen sisällytettiin kolmetoista tutkimusta, jotka käsittelivät vastavalmistuneiden perehdytyskokemuksia. Tutkimuksessa ilmeni sekä positiivisia että negatiivisia puolia, jotka liittyivät perehdytysohjelmiin. Erylistä huomiota tulisi kiinnittää perehdytysohjelmien ja ohjaajien laadun vaihteluun sekä epätasaisuuteen. Lisäksi on tarpeen kehittää perehdytyksessä käytettyjä muodollisempia mentorointimuotoja edelleen. (Pasila ym. 2017, 1.)

Tasalaatuisella perehdytyksellä tarkoitetaan, että työntekijöille annetaan koulutusta, joka on johdonmukaisesti samanlaista. Tämä tarkoittaa, että kaikki työntekijät saavat samanlaista tietoa, taitoja ja käytäntöjä, mikä varmistaa, että palvelun laatu pysyy yhtenäisenä. Suunnitelmallisella perehdytysprosessilla voidaan taata, että perehdytys on mahdollisimman yhdenmukaista kaikissa työtehtävissä. (Eklund 2020.)

Hyvinvointialueella käytetään sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen laadunhallintajärjestelmää, SHQS, joka varmistaa toiminnan laadun, yhtenäistää käytäntöjä, kehittää henkilöstön osaamista ja parantaa kustannustehokkuutta. Järjestelmä pohjautuu lainsäädäntöön, viranomaisvaatimukseen ja näyttöön perustuvaan tietoon. Seuranta ja arviointia tehdään sen kriteerien mukaisesti. SHQS-laaduntunnustus tuo organisaatiolle arvostusta, parantaa kilpailukykyä ja mainetta sekä auttaa kehittämisalueiden tunnistamisessa. Järjestelmään

kuuluvat itsearvioinnit, auditoinnit ja johdonkatselmus. Asiakastyytyväisyyden saavuttaminen ja ylläpitäminen vaatii systemaattista perehdytystä, jolla varmistetaan henkilöstön osaaminen, toimintatapojen yhtenäisyys ja palvelun laatu. (Laaksonen & Ollila 2017, 81–82; (Kinnunen, M. haastattelu 14.11.2024.)

Sähköinen perehdytysuunnitelma tukee SHQS-järjestelmän tavoitteita varmistamalla toiminnan laadun ja yhtenäiset toimintamallit. Lisäksi sähköinen ratkaisu vähentää paperityötä, lisää kustannustehokkuutta ja tukee auditointeja sekä kehittämiskohteiden tunnistamista. Hyvin toteutettu perehdytys vahvistaa henkilöstön osaamista ja asiakaslähtöisyyttä, mikä parantaa palvelun laatua ja asiakastyytyväisyyttä sekä tukee SHQS-laaduntunnustuksen saavuttamista ja ylläpitämistä. (Laaksonen & Ollila 2017, 81–82; Kinnunen, M. haastattelu 14.11.2024.)

## 5 Menetelmänä yhteiskehittäminen

Opinnäytetyön toteutusvaiheessa hyödynnettiin yhteiskehittämisen menetelmää, joka on ihmisten välistä tavoitteellista yhteistyötä. Yhteiskehittäminen on prosessi, jossa asiantuntijat tai käyttäjät työskentelevät yhdessä kehittääkseen uusia ideoita, tuotteita tai palveluja. Sen tavoitteena on yhdistää monipuolista osaamista ja erilaisia näkökulmia, jotta saavutetaan parempia tuloksia kuin yksittäisten toimijoiden työskentelemällä eristyksissä. (Turun yliopisto 2016). Yhteiskehittämisen tukena voidaan hyödyntää erilaisia menetelmiä, joista yksi on työpajatyöskentely. Työpaja on osallistava työskentelymuoto, jossa joukko henkilöitä kokoontuu käsittelemään tiettyä aihetta tai teemaa yhdessä. Työpajojen tavoitteena on syventää ymmärrystä ja tarjota osallistujille mahdollisuus vaikuttaa kehitysprosessiin eri vaiheissa. (Into n.d.)

Opinnäytetyössä hyödynnettiin menetelmää, jossa eri osapuolet – työntekijät ja esihenkilö – työskentelivät yhdessä ja toivat omat näkökulmansa ja asiantuntemuksensa mukaan perehdytys suunnitelman kehittämiseen. Tämä lähestymistapa edistää yhteisön tai työryhmän osallistumista ja sitoutumista prosessiin. Kuten Kauppinen ym. (2020, 4–5) kuvailee, yhteiskehittämisen periaatteiden mukaisesti ammattilaisille tarjottiin mahdollisuus vaikuttaa työskentelytapoihin, käytettäviin työkaluihin ja perehdytysprosessin sisältöön.

Yhteiskehittämisen myötä toteutunut osallistaminen edisti työntekijöiden sitoutumista uuteen perehdytysmalliin, sillä heidän asiantuntemustaan ja käytännön kokemustaan hyödynnettiin kehittämistyössä. Vanhanen ym. (2022) Perehdytys suunnitelman yhteiskehittämisessä työntekijät voivat jakaa kokemuksiaan ja tarpeitaan, kun taas esihenkilö tuo näkökulman organisaation tavoitteista ja käytännöistä. Salonen (2013, 14–16) korostaa toiminnallisen opinnäytetyön yhteydessä, että projektin kehittämisprosessi ei ole vain yksisuuntainen, vaan osapuolten osallistaminen on keskeistä. Työntekijät ja esihenkilö osallistuvat aktiivisesti sähköisen perehdytys suunnitelman suunnitteluun ja kehittämiseen, mikä on osa yhteiskehittämistä.

Kehittämisprosessiin osallistuminen toteutui työpajojen kautta, joissa projektiryhmän jäsenet saivat jakaa aiempaa osaamistaan, testata kehitettyjä ratkaisuja sekä antaa palautetta ja kehittää edelleen suunniteltua perehdytysuunnitelmaa. Työpajan tarkoitus oli ideoida, jakaa tietoa, näkemyksiä ja mielipiteitä ryhmän kesken sekä luoda yhteinen yhteenveto käsiteltävästä aiheesta. Salonen ym. (2017, 63, 91) kuvaavat, että työpajat tarjoavat monipuolisia menetelmiä aiheen tarkasteluun ja hyödyntävät erilaisia näkökulmia, mikä tukee luovaa ajattelua ja uusien ideoiden syntymistä. Juutin ja Vuorelan (2015, 116) mukaan jäykistä toimintatavoista luopuminen ja yhdessä työskentely vahvistavat luovuutta ja edesauttavat innovatiivisten ideoiden syntymistä. Hyvä työilmapiiri on keskeinen tekijä luovan ajattelun tukemisessa, ja tämä ilmapiiri oli keskeinen myös työpajojen onnistumisessa.

Työpajatoiminta perustui dialogiseen keskusteluun ja avoimeen vuorovaikutukseen, mikä lisäsi yhteistä ymmärrystä perehdyttämisen tavoitteista ja haasteista. (Toikko & Rantanen 2009, 89–91.) Kivirannan (2010) mukaan osallistavat ja kokemukseräiset menetelmät ovat erityisen tehokkaita, kun osallistujilla on erilaisia ikäryhmiä. Tällöin eri-ikäisten henkilöiden moninaiset näkökulmat voivat rikastuttaa keskustelua ja tuoda esiin erilaisia kokemuksia ja ajatuksia, mikä laajentaa käsitystä käsiteltävästä aiheesta. Tämänkaltaisessa vuorovaikutuksessa osaaminen jakautuu ja siirtyy osallistujien välillä, mikä mahdollistaa uusien näkökulmien syntymisen ja syventää ymmärrystä käsiteltävästä asiasta. (Kiviranta 2020, 147–149.)

Työpaja työskentelyssä käytettiin aivoriihi menetelmää. Aivoriihi on luovan ajattelun tekniikka, jonka tarkoituksena on tuottaa paljon ideoita avoimessa ja luottamuksellisessa ympäristössä kaikilta ryhmän jäseniltä. Aivoriihen hyötyjä ovat helppo toteutus ja osallistujien motivointi jatkuvaan oppimiseen. Aivoriihi menetelmänä jaetaan viiteen osaan: Menetelmään tutustuminen, ongelman asettaminen, ideointivaihe, arviointivaihe ja valintavaihe. (Innokylä n.d..) Suunnittelussa hyödynnettiin Innokylän vaiheistusta sekä palvelujen tuotteistamisen käsikirjan suosituksia. Koska työpajatyöskentely oli melko intensiivistä, oli tärkeää varata riittävästi taukoja työskentelyn aikana. Työpajan

rakenne suunniteltiin selkeäksi: aluksi oli johdanto, jonka jälkeen osallistujat ohjattiin miettimään tulevaa työskentelyä. Varsinaisen työosuuden jälkeen tehtiin yhteenveto ja lopuksi työpaja päätettiin selkeästi. (Tuominen ym. 2015, 38.)

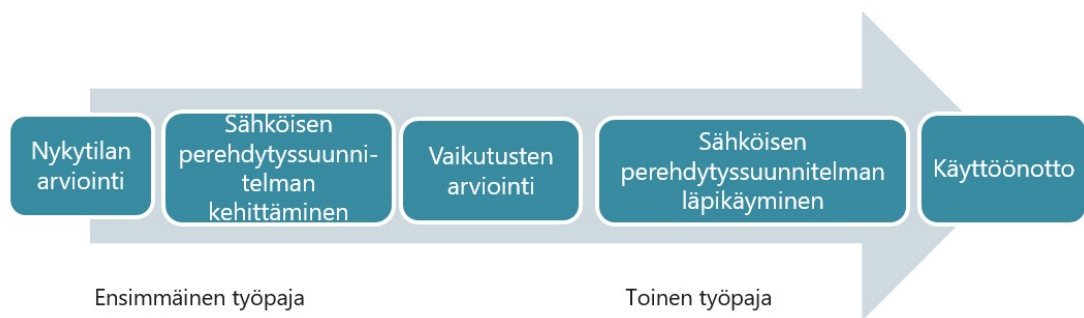
Työpajatyöskentelyn ongelman asettamisen vaiheessa hyödynnettiin kalanruotodiagrammin analyysimenetelmää juurisyiden tunnistamiseen. Tämä menetelmä erottuu muista erityisesti visuaalisuutensa ansiosta. Sen rakenne muistuttaa kalanruotoa, jossa tarkasteltava ongelma on kalan pää, ja sen luut edustavat eri syiden kategorioita. Kunkin luun varrelta haarautuu edelleen yksityiskohtaisempia tekijöitä, jotka vaikuttavat ongelmaan. Menetelmä tarjoaa organisaatioille mahdollisuuden tarkastella syy-yhteyksiä laajemmin ja tukee tiimityötä juurisyiden selvittämisessä. (Kelly VP ym. 2022.)

Kari Salosen (2013, 20–25) näkökulmat tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön keskittyvät käytännön ja teorian yhdistämiseen, jossa tärkeänä osana on reflektointi ja kehittäminen työelämän käytäntöjen pohjalta. Salonen tuo esille, että toiminnallisessa opinnäytetyössä on kyse siitä, miten teoriatieto yhdistetään konkreettisiin käytännön kehittämistehtäviin, ja tällöin tutkimuksen kohde on usein käytännön työelämän tilanne. (Salonen 2013, 5–7.)

Salonen (2013, 25) mukaan toiminnallisen opinnäytetyön tulee perustua teoreettiseen tietoon, mutta sen päätavoitteena on tuottaa käytännön parannuksia. Teoreettisessa tarkastelussa hyödynnettiin muun muassa Opetushallituksen julkaisua (2019), Tämän pohjalta sähköinen perehdytysuunnitelma mahdollistaa työntekijöiden itseohjautuvuuden ja antaa heille mahdollisuuden edetä omassa tahdissaan, mikä parantaa oppimiskokemusta. Työ on osallistavaa ja vuorovaikutteista, sillä työntekijöiden ja esihenkilön aktiivinen rooli kehittämisessä on keskeinen. Käytännössä tutkimus-, kehittämis- ja innovointi työ parantaa prosessien laatua ja tehokkuutta, ja se kehittyy jatkuvasti palautteen ja arvioinnin pohjalta, mikä takaa sen pitkäaikaisen vaikuttavuuden.

## 6 Toteutus

Kohderyhmänä oli sosiaalihuollon asiakasneuvonnan työyhteisö, joka toimii projektiryhmänä. Ryhmä koostui 15 työntekijästä, johon kuuluu palveluesimies ja yksikön sosionomit tai geronomit. Kehittämisprosessiin osallistui vahvasti sosiaalihuollon asiakasneuvonnan henkilökunta, joka muodosti projektiryhmän ja toi käytännön näkökulman kehittämistyöhön. Kehittämisprosessin projektipäällikkönä toimi opinnäytetyön tekijä.



Kuva 1 Kehittämisprosessin vaiheet työpajoissa

Projektin eteneminen kahden työpajan vaiheista kuvattu yllä lineaarisesti. Lineaarinen malli on klassinen työnkehittämisen malli. Linearisessa mallissa edetään selkeästi ja järjestelmällisesti vaihe vaiheelta, ja jokaisessa vaiheessa otetaan huomioon edelliset päätökset ja tulokset. (Salonen, 2013,15.) Projekti sisälsi kaksi työpajaa, joiden sisällöt ja tavoitteet eroavat toisistaan. Ensimmäisessä työpajassa keskityttiin nykytilan kartoitukseen ja tunnistettiin perehdyttämiskäytäntöjen mahdolliset ongelmakohdat. Työpajassa pohdittiin, mihin perehdytyksen jaksotuksen vaiheeseen on erityisen tärkeää kiinnittää huomiota ja miten siinä vaiheessa ilmeviltä ongelmilta voidaan välttyä tulevaisuudessa. Tavoitteena oli löytää konkreettisia kehittämisalueita, jotka parantavat perehdytyksen laatua ja vaikuttavuutta. Näitä tuloksia pystyttiin hyödyntämään perehdytys suunnitelman valittaviin osa-alueisiin.

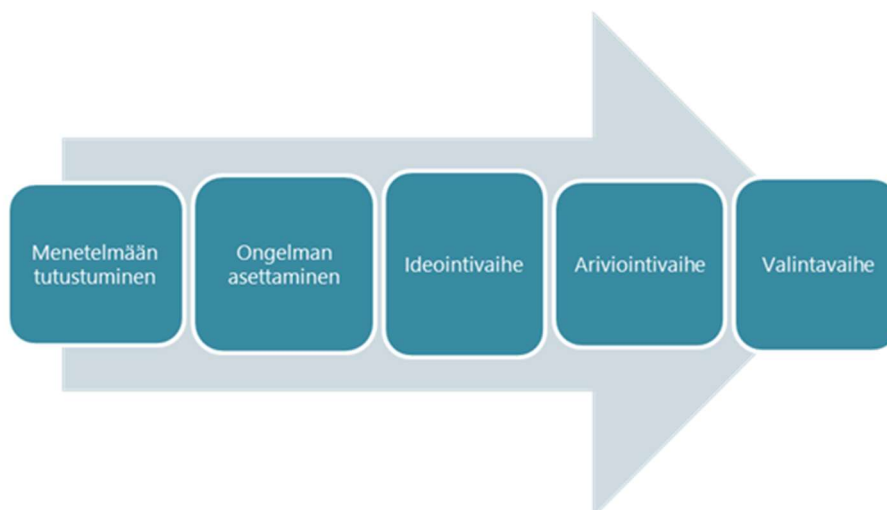
Toisessa työpajassa puolestaan tarkasteltiin kehitettyä sähköistä perehdytysuunnitelmaa ja sen valmistelua käyttöönottovaiheeseen. Työpajan pääpaino oli tuotoksen läpikäymisessä ja varmistamisessa, että perehdytysuunnitelma on valmis käyttöönotettavaksi. Tärkeää oli myös varmistaa käyttöosaaminen. Samalla käytiin läpi mahdollisia kysymyksiä ja huolenaiheita, jotka liittyvät suunnitelman käytännön toteutukseen ja varmistettiin, että kaikki osapuolet olivat valmiita siirtymään seuraavaan vaiheeseen.

### 6.1 Ensimmäinen työpaja

Ensimmäinen työpaja toteutettiin osana sosiaalihuollon asiakasneuvonnan kehittämispäivää, ja sen osallistuminen sisältyi päivän ohjelmaan. Vaikka työpajaan osallistuminen oli vapaaehtoista, kaikki projektiryhmän jäsenet osallistuivat aktiivisesti. Osallistujille oli lähetetty etukäteen saatekirje (Liite 1), jossa kerrottiin työpajan tavoitteet, osallistujan rooli ja se, mihin työpajan tuotoksia tullaan käyttämään. Tämän ennakoilmoituksen avulla osallistujat saivat tarvittavat tiedot, jotka tukivat heidän valmistautumistaan työpajaan ja antoivat selkeän kuvan siitä, mitä työpajassa tullaan käsittelemään.

Työpajan suunnittelussa hyödynnettiin projektipäällikön laatimaa PowerPointesitystä, joka toimi työpajan selkeänä ja loogisena ohjaajana. Työpaja alkoi tiiviillä esittelyllä opinnäytetyön aiheesta, tavoitteista ja sen tarkoituksesta. Esittelyn kautta osallistujille avautui kokonaiskuva (kuva 1) siitä, mihin suuntaan kehitystyötä pyritään viemään ja miksi heidän osallistumisensa on tärkeää.

Työpajan pääasiallisena tavoitteena oli kirkastaa ja konkretisoida perehdytyksen prosessia ja sen merkitystä. Erityisesti haluttiin syventää ymmärrystä siitä, mitä hyvällä perehdytyksellä saavutetaan, ja miten se vaikuttaa työntekijöiden sitoutumiseen.



Kuva 2 Ensimmäisen työpajan vaiheet mukailten (Innokylä nd.)

Yllä olevassa kuvassa esitetään ensimmäisen työpajan vaiheet, joiden sisältö avataan tässä kappaleessa. Työpajan työskentelyn aloitus tapahtui projektijohtajan johdolla, joka esitteli osallistujille prosessin työvaiheen kuvauksen etenemisen (Kuva 2). Tämä kaavio toimi selkeänä visuaalisena apuna. Kaavion avulla osallistajat saivat kokonaiskuvan työpajan rakenteesta ja pystyivät valmistautumaan kunkin vaiheen läpikäymiseen loogisessa järjestyksessä.

### **Menetelmään tutustuminen**

Projektijohtaja esitteli projektin tarkoituksen ja siihen valitun Aivoriihi-menetelmän osana yhteiskehittämistä. Aivoriihen avulla pyrittiin tuomaan esiin mahdollisimman paljon erilaisia näkökulmia ja ideoita, jotka voivat tukea perehdytyksen kehittämistä. Menetelmänä aivoriihi oli käytännönläheinen ja osallistava tapa kerätä tietoa ja ideoita suoraan työyhteisön jäseniltä. Tämä lähestymistapa on erinomainen, sillä se vahvistaa kehittämisprosessin yhteisöllisyyttä ja osallistujien sitoutumista.

Salosen (2013, 16–19) mallissa innovointi ei ole vain yksittäisten asiantuntijoiden työtä, vaan siihen osallistetaan kaikki osapuolet. Sosiaalihuollon henkilöstöä oli aktiivisesti mukana työyhteisön kehittämisessä, ja heidän asiantuntemuksensa

oli keskeinen osa prosessia. Sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden kokemus ja käytäntöjen tuntemus toivat projektin kehittämiseen syvällistä ja käytännönläheistä tietoa, mikä tukee innovaatioprosessia.

Kehitettävän sähköisen perehdytysuunnitelman tavoitteena on luoda yhtenäinen ja toimiva perehdytysuunnitelma Kymenlaakson hyvinvointialueelle sosiaalihuollon asiakasneuvonnalle. Hyvinvointialueen strategian mukaisesti tavoitteena on tukea henkilöstön hyvinvointia, osaamista ja motivaatiota, sekä kehittää organisaation toimintatapoja, työhyvinvointia ja työyhteisön kehittämistä. Tämän opinnäytetyön kautta pyritään varmistamaan, että henkilöstö on aktiivisesti mukana työyhteisön kehittämisessä ja että perehdytys tukee organisaation tavoitteita. Sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden asiantuntemus on keskeinen osa tätä prosessia, sillä he tuntevat työnsä ja käytänteet parhaiten.

Työpaja työskentelyn tavoite oli kirkastaa ja konkretisoida perehdyttämistä ja sen tärkeyttä kysymyksen avulla: *Millaiseksi koet perehdyttämisen tässä hetkessä?* Ideointivaiheessa pyritään muokkaamaan ideat käytännön toteutukseen soveltuviksi. On tärkeää luoda suuri määrä ideoita, jotta niistä voidaan valita parhaat ja hylätä vähemmän lupaavat (Tuulaniemi 2016, 182.)

### **Ongelman asettaminen**

Tässä vaiheessa käytiin keskusteluja pienryhmissä ja myöhemmin yhteisesti siitä, millaisena perehdyttäminen koetaan tällä hetkellä. Keskustelun tavoitteena on selkeyttää perehdytyksen tärkeyttä ja tuoda esiin nykyisen prosessin heikkoudet. Salosen (2013, 16–19) mallia mukaillen tutkimuksellisen otteen osoittamiseksi oli kartoitettava perehdytyskokemuksia. Sen tarkoitus oli kerätä tietoa työntekijöiden ja esihenkilöiden aikaisemmista kokemuksista perehdytyksestä ja nykyisistä haasteista. Tietoa kerättiin avoimella keskustelulla, jossa kaikki osapuolet saivat tuoda esiin näkemyksiään ja toiveitaan perehdytyksen parantamiseksi. Jokaisen osallistujan kokemus otettiin huomioon ja kirjattiin huolellisesti ylös osana kehittämisprosessia. Kerätty tieto ei jäänyt vain keskustelun aiheiksi, vaan se tuli osaksi aktiivista kehitystyötä. Palautetetta reflektointiin ja analysoitiin jatkuvasti, mikä mahdollisti perehdytysuunnitelman

muokkaamisen ja parantamisen vastaamaan paremmin työntekijöiden ja esihenkilöiden tarpeita. Tämän prosessin kautta suunnitelmaa kehitettiin ja palaute toimi jatkuvana ohjenuorana sen parantamisessa.

Yhteisesti tunnistettiin ongelmaksi, että sosiaalihuollon asiakasneuvonnan perehdytys on hajanaista ja epäjärjestelmällistä. Ei ole yhteistä rakenteellista mallia, eikä olemassa olevaa materiaalia ole helposti saatavilla. Perehdytykseen ei ole varattu riittävästi aikaa, mikä heikentää sen tehokkuutta ja vaikuttavuutta. Perehdytyksen suunnittelu jää perehdyttäjän vastuulle, eikä yhteistä perehdytysrakennetta tai -runkomallia ole olemassa. Saatavilla oleva materiaali on sekalaista, osin vanhentunutta ja hajallaan eri paikoissa, mikä vaikeuttaa perehdytyksen yhtenäisyyttä. Lisäksi perehdytykselle ei ole riittävästi aikaa, mikä heikentää prosessin selkeyttä ja vaikuttavuutta.

Ongelman tunnistamisen jälkeen työpajassa käytettiin kalanruotodiagrammia, jonka avulla saatiin kuvattua perehdytyksen tasalaatuisuuteen vaikuttavat tekijät. Tämä menetelmä tarjosi selkeän ja visuaalisen tavan jäsentää ja tarkastella ongelman taustalla olevia syitä. Keskustelujen aikana pienryhmissä ja yhteisesti käsiteltiin perehdytyksen nykytilaa ja tunnistettuja ongelmakohtia. Yhteinen keskustelu ja laadun arviointi auttoivat tunnistamaan keskeiset kehityskohteet. Erityisesti ongelmalliset alueet saatiin tarkasti esille, mikä mahdollisti kohdennettujen toimenpiteiden suunnittelun laadun parantamiseksi.

Avoimen keskustelun ja visuaalisten menetelmien avulla havaitsimme eroja perehdytyksen laadussa. Tämän pohjalta tunnistettiin tärkeimmät kehityskohteet. Tasalaatuisuuden puuttuminen voi vaikuttaa työntekijöiden kokemukseen ja oppimiseen. Siksi on olennaista kehittää toimenpiteitä, jotka varmistavat perehdytyksen johdonmukaisuuden ja tasapuolisuuden kaikille uusille työntekijöille. Perehdytyksen tasalaatuisuuden puute ilmenee toteamuksesta "*Perehdytys ei ole tasalaatuista*", joka nousi esiin työpajassa käydyissä keskusteluissa ja arvioinneissa. Tämä toteamus viittaa siihen, että perehdytys ei ole kaikille työntekijöille samanlaista, ja prosessissa saattaa olla epätasaisuuksia, kuten eroja sisällössä, ajassa tai toteutustavoissa.

## Ideointivaihe

Toiminnallisen opinnäytetyön tärkeä piirre on, että sen on tavoiteltava konkreettista parannusta käytännön prosesseihin (Salonen, 2013, 16–19). Sähköinen perehdytysuunnitelman tavoitteena oli parantaa perehdytyksen prosessia ja tasalaatuisuutta. Toiminnallisessa projektissa oli keskeistä kehittää sähköinen perehdytysuunnitelma, joka parantaa perehdytyksen prosessia tarjoamalla selkeän, jäsenneilyn ja helposti seurattavan polun uusille työntekijöille. Suunnitelma tukee oppimista tarjoamalla työntekijöille mahdollisuuden oppia omassa tahdissaan ja tarvittaessa palata aiempiin sisältöihin.

Ideointivaiheessa keskityttiin siihen, miten edellisessä vaiheessa tunnistetut ongelmat voidaan huomioida johdonmukaisella jaksottamisella ja mitkä valittavista komponenteista vastaa systemaattista etenemistä, jottei ongelmat toistu. Valittiin sähköisen perehdytysuunnitelmaan selkeät ja toimivat osat, jotka vastaavat toimintayksikön tarpeisiin. Laadun arvioinnin perusteella tunnistettiin tärkeät osa-alueet, joihin perehdytys tulee kohdentaa. Perehdytykselle asetettiin selkeät tavoitteet, joiden avulla varmistetaan johdonmukainen eteneminen, ja määriteltiin, mitkä elementit sähköisessä perehdytyksessä tulisi olla, jotta se tukee työntekijän sopeutumista ja onnistumista työtehtävissä.

Työpajan ideointivaiheessa keskeinen kysymys oli: Mitkä ovat sähköisten perehdytysuunnitelmien keskeiset komponentit? Tässä vaiheessa tarkasteltiin olemassa olevia esimerkkejä ja otteita Intro-perehdytysohjelmasta, ja käytiin yhteistä keskustelua. Keskustelun pohjalta luotiin osa-alueet, jotka ovat tärkeimpiä perehdytysuunnitelman laadun arvioinnin näkökulmasta.

Keskustelu keskittyi siihen, kuinka perehdytysuunnitelma tulisi rakentaa yksikön tarpeita vastaavaksi. Tähän valittiin oikeat komponentit valmiista vaihtoehdoista, joita tarjottiin yhtenäisellä pohjalla. Perehdytysuunnitelman laadun arviointi määritteli, mitkä komponentit ovat keskeisiä ja tärkeitä juuri kyseiselle yksikölle, ottaen huomioon organisaation toiminnan, kohderyhmän tarpeet ja tavoitteet.

Komponentit valittiin perehdytysuunnitelmaan sen mukaan, mikä oli toimivinta ja tehokkainta yksikön näkökulmasta. Tavoitteena oli rakentaa räätälöity, mutta laadullisesti tasapainoinen perehdytysuunnitelma, joka täyttää organisaation ja työntekijöiden tarpeet hyödyntäen olemassa olevia, hyväksi todettuja osia ja elementtejä.

### **Arviointivaihe**

Sähköinen perehdytysuunnitelma perustuu Finnish Consulting Group Oy:n kehittämään Intro-perehdytysohjelmaan, jonka pohjalta on luotu yhtenäinen viiden osion mallipohja. Jaksotus sisältää seuraavat vaiheet: ennen työn aloitusta, aloituspäivä, ensimmäinen viikko, ensimmäinen kuukausi ja kolme kuukautta. Tämä rakenne on vakio, eikä sitä voida muuttaa, koska se on otettu käyttöön Kymenlaakson hyvinvointialueella. Perehdytettävä näkee kokonaisvaltaisesti perehdytyksensä eri vaiheet, mikä auttaa häntä hahmottamaan organisaation rakenteen ja oman tehtävänsä jo ennen työn aloittamista. (Intro, n.d.)

Tutkiminen ja analysointi ovat keskeisiä vaiheita Salosen (2013) kehittämismallissa, ja niiden avulla varmistetaan, että kehittämistyö pohjautuu tarkkaan nykytilan ymmärtämiseen. Tässä perehdytysuunnitelmassa on hyödynnetty valmista ja testattua Intro-perehdytysohjelmaa, joka tarjoaa vakioituneet vaiheet. Ohjelman käyttö on esimerkki siitä, kuinka tutkiminen ja analysointi toteutetaan käytännössä: ennen uuden perehdytysmallin kehittämistä on tärkeää ymmärtää vallitseva tilanne ja hyödyntää olemassa olevaa tietoa. Tällä tavoin voidaan varmistaa, että valittu lähestymistapa on jo ennestään toimivaksi todettu ja soveltuu organisaation tarpeisiin.

Yhteisesti todettiin, että ensimmäinen kuukausi on tärkein sisällöllisesti. Tänä aikana työntekijä perehdytetään organisaation perustehtäviin, käytäntöihin ja asiakaskuntaan. Lisäksi hänelle annetaan tarvittavat työkalut ja koulutukset, kuten järjestelmäkoulutukset ja turvallisuusohjeet, jotta hän voi työskennellä tehokkaasti ja turvallisesti. Tämä vaihe tukee myös työntekijän sitoutumista ja työssä suoriutumista.

Työntekijä perehdytetään organisaation perustehtävään, käytäntöihin ja asiakaskuntaan, työntekijä syventyy työtehtäviinsä ja tutustuu tarvittaviin järjestelmiin, kuten asiakastietojärjestelmään. Lisäksi työntekijän on suoritettava pakolliset koulutukset ja yleisperehdytyksen osat, jotka varmistavat, että hänellä on tarvittavat tiedot ja taidot työnsä tekemiseen turvallisesti ja tehokkaasti.

Arviointivaiheessa paneuduttiin kysymykseen; *Miten sähköinen perehdytysuunnitelma tukee työntekijöiden sitoutumista työhön ja miten perehdytysuunnitelma hyödyttää sinun työtä?* Työpajassa käydyn yhteisen keskustelun perusteella todetaan sähköisen perehdytysuunnitelman tuovan sosiaalihuollon asiakasneuvonnan perehdytykseen selkeyttä ja järjestelmällisyyttä, mikä tukee työntekijöiden sitoutumista. Se toimii muistilistana, johon voi palata tarpeen mukaan, varmistaen että kaikki tarvittavat asiat on käsitelty molemmin puolin. Yhteinen rakenne helpottaa omaa työtä, kun kaikilla on sama vastuu ja sisältö. Tämä vähentää perehdyttäjän työtaakkaa ja antaa perehdyttäjälle mahdollisuuden itsenäiseen työskentelyyn. Suunnitelmallisuus helpottaa asioiden omaksumista, tukee aikataulutusta ja luo turvallisuuden tunnetta, mikä edistää työntekijöiden sitoutumista organisaatioon.

### **Valintavaihe**

Valintavaiheessa valittiin sähköisen perehdytysuunnitelman vastuuhenkilöt ja sovittiin käyttöönoton aikataulu. Työpajassa valittiin kaksi työntekijää perehdytysvastaaviksi, jotka vastaavat sähköisen perehdytyksen käyttöönoton tehostamisesta ja sen jatkuvasta kehittämisestä. Heidän tehtävänä on varmistaa, että perehdytysohjelma pysyy ajan tasalla, kerätä palautetta ja tehdä tarvittavat muutokset, jotta ohjelma pysyy käytännön tarpeiden mukaisena. n (Lalithabai ym. 2021, Peltokoski ym. 2025) mukaan perehdytysohjelmia on säännöllisesti muokattava käyttäjien toiveiden mukaan niin, että ne ovat tehokkaita ja innovatiivisia.

Salosen (2013, 30) mallin mukaan kehitystyö ei ole kertaluonteista, vaan siihen kuuluu jatkuva arviointi ja parantaminen. Vastuuhenkilöiden, eli perehdytysvastaavien, tehtävä on varmistaa ohjelman ajantasaisuus ja kehittää

sitä palautteen perusteella. Tämä vastaa Salosen ajatusta siitä, että ohjelmia tulee säännöllisesti muokata käyttäjien tarpeiden mukaan, jotta ne pysyvät tehokkaina ja innovatiivisina.

Sähköinen perehdytys mahdollistaa ajasta ja paikasta riippumattoman oppimisen, mikä on erityisen hyödyllistä etätyössä ja joustavissa työympäristöissä. Tämä tehostaa perehdytysprosessia, parantaa sen laatua ja vahvistaa organisaation työnantajamielikuvaa. Sähköinen perehdytysuunnitelma otetaan käyttöön 1.1.2025.

Perehdyttäjän rooliin liittyvä epäselvyys ja tuen puute voivat estää perehdyttäjiä toimimasta tehokkaasti. Siksi on tärkeää tarjota perehdyttäjille tarvittavaa täydennyskoulutusta ja selkeitä rooleja. Mentorointi ja tiimityöskentely voivat toimia tukiverkkona, joka parantaa perehdyttäjien valmiuksia ja itsenäisyyttä. Kuten aiemmin teorian viitekehyksessä tuotiin esille järjestelmällisen prosessin hyödyt (Eklund 2018, 74), on tämä näkökohta otettu huomioon myös tässä perehdytysuunnitelmassa. Suunnitelman avulla prosessi etenee selkeästi, ja tiedon jakaminen pienempiin osiin tukee työntekijän oppimista ja omaksumista.

Ensimmäisen työpajan lopuksi projektipäällikkö teki yhteenvedon käsitellyistä asioista ja pidettiin arvioiva loppukeskustelu, jossa pohdittiin, mitä tällä kertaa saavutettiin ja mitä seuraavalla kerralla jatketaan. Projektipäällikön vastuulle jäi jatkaa materiaalien työstämistä ja tehdä alustalle tarvittavat muutokset jaksotukseen ja niihin valittavista komponenteista. Aktiiviset projektiryhmän jäsenet saivat kiitosta avoimesta ja monipuolisesta keskustelusta, erinomaisesta yhteistyöstä sekä alustavan aineiston tuottamisesta. Näin ollen ensimmäiselle työpajalle asetetut tavoitteet saavutettiin.

## 6.2 Toinen työpaja

Toisen työpajan suunnittelussa hyödynnettiin palvelujen tuotteistamisen käsikirjan suosituksia. Työpajan rakenne suunniteltiin selkeäksi: aluksi oli johdanto, jonka jälkeen osallistujat ohjattiin työskentelyyn. Varsinaisen työosuuden jälkeen tehtiin yhteenveto ja lopuksi työpaja päätettiin selkeästi.

(Tuominen ym. 2015, 38.) Tapaaminen toteutui Teams-tapaajmsella, johon osallistui ensimmäisen työpajan tapaan sama projektiryhmänä toiminut sosiaalihuollon asiakasneuvonnan henkilökunta. Työpajan perustana toimi projektipäällikön laatima PowerPoint-esitys ja intro-perehdytyspohja, jotka ohjasi työpajaa loogisesti eteenpäin. Projektijohtaja esitteli valmiin lopputuotteen kohta kohdalta, johon oli huomioitu ensimmäisen työpajan yhteydessä esiintulleet tärkeimmiksi koetut komponentit. Tämä tuki Salosen (2013) mallia, jossa työpajassa hyödynnettiin aiemman työpajan ja asiantuntijoiden tuottamaa tietoa. Projektipäällikkö oli tarkasti arvioinut ensimmäisen työpajan palautteen ja hyödyntänyt sen sisältöjen kehittämisessä, mikä näkyy käytännönläheisen ja tietopohjaisen lähestymistavan kautta.

Työpajassa tarkennettiin käytännön eteneminen perehdytysalustalla. Perehtyjän tulee itse huolehtia sähköisen perehdytysuunnitelman komponenttikohtien läpikäyminen ja kuitata sähköisellä alustalla suoritus, jonka perehdyttäjä hyväksyy. Perehdytysuunnitelman läpi käymisen jälkeen perehtyjälle tulee organisaation yhtenäinen palautekysely, jota hyödynnetään ohjelmasisällön kehittämiseen. Projektiryhmä sai esittää kysymyksiä ja huomioita. Tehtiin tarvittavat muutokset, joita nousi keskustelussa.

Toisen työpajan tavoitteena oli valmistella sähköisen perehdytysuunnitelman käyttöönottoa ja varmistaa sujuva siirtymä uuteen toimintamalliin. Projektijohtaja huolehti siitä, että jokainen työntekijä tuntee perehdytysuunnitelman sisällön tai tietää, mistä saa tarvittaessa apua sen käyttöön. Työpajassa työntekijöille tarjottiin mahdollisuus esittää kysymyksiä ja perehtyä suunnitelman keskeisiin sisältöihin, jotta käyttöönotto sujuisi mahdollisimman tehokkaasti. Lisäksi varmistettiin, että tarvittava tuki ja ohjaus ovat saatavilla koko käyttöönoton ajan. Keskustelemalla luotiin yhteinen ymmärrys kehittämisen jatkumisen tärkeydestä.

Jatkuva parantaminen ja arviointi ovat keskiössä (Salonen 2013, 33). Tämä otettiin huomioon säännöllisen tarkistamisen ja päivittämisen suunnitelmalla. Perehdytysuunnitelma tulee jatkossa tarkistaa säännöllisesti organisaation tarpeiden mukaan, mikä varmistaa, että kehitystyö ei jää staattiseksi vaan elää mukana organisaation muutoksissa. Suunniteltiin myös toimintamalli

järjestelmän sisällön päivittämisestä. Sähköisen perehdytysuunnitelma tulee tarkistaa säännöllisesti vastaamaan organisaation muuttuvia tarpeita. Perehdytysvastaavat varmistavat, että perehdytysuunnitelman käyttöönotto sujuu tehokkaasti ja kaikkien osapuolten tarpeet täyttyvät. Käyttöönoton aikataulu varmennettiin toteutettavaksi suunnitelman mukaisesti 1.1.2025 alkaen.

Työpaja tarjosi tilaisuuden avoimeen keskusteluun, jossa jokainen osallistuja sai äänen ja mahdollisuuden vaikuttaa prosessiin. Tämä ei vain edistänyt uuden tiedon keräämistä, vaan myös vahvisti yhteisön tunnetta siitä, että heidän mielipiteillään on merkitystä ja että he ovat aktiivisia toimijoita oman työyhteisönsä kehittämisessä.

## 7 Johtopäätökset ja tuotos

Työpajatyöskentelyn johtopäätöksenä voidaan todeta, että sosiaalihuollon asiakasneuvonnan perehdytysprosessin nykyiset haasteet johtuvat useista tekijöistä, jotka vaikuttavat perehdytyksen tehokkuuteen ja tasalaatuisuuteen. Puuttuvat ohjeet ja materiaalit ovat merkittävä este prosessin sujuvuudelle, sillä perehdyttäjien on usein improvisoitava ja tämä heikentää perehdytysprosessin yhtenäisyyttä. Toinen merkittävä haaste on ajanpuute, sillä työntekijöiden kiire työtehtävissä estää perehdytykselle riittävän ajan varaamisen. Tämän ratkaisemiseksi perehdytysprosessi voidaan jakaa pienempiin osiin ja aikarajoja voidaan säätää joustavasti. Etäoppiminen ja itseopiskelumateriaalit voivat myös auttaa optimoimaan aikakäyttöä ja vähentämään kuormitusta.

Perehdytyksen prosessien ja rakenteen puutteellinen järjestelmällisyys lisää hajanaisuutta ja vaikeuttaa prosessin seurantaan. Tämän vuoksi oli tarpeen kehittää selkeä ja strukturoitu perehdytysohjelma, johon voidaan sisällyttää tarkasti määritellyt sisällöt ja aikarajat. Digitaaliset työkalut, kuten perehdytysalustat, mahdollistavat edistymisen seurannan ja prosessin hallinnan. Perehdytyksen laadun tasaisuus on usein kyseenalaista, koska prosessilla ei ole vakiintunutta runkoa ja resursseja. Tämän korjaamiseksi oli tärkeää kehittää standardoitu perehdytysmateriaali, joka tarjoaa johdonmukaisen ja systemaattisen ohjeistuksen kaikille uusille työntekijöille.

Sähköinen perehdytysuunnitelma voi toimia työkaluna, joka tukee laadun varmistamista ja tasalaatuisuuden edistämistä koko prosessin ajan. Yhteisesti nämä toimenpiteet auttavat luomaan yhtenäisemmän, tehokkaamman ja vaikuttavamman perehdytysprosessin, joka palvelee sekä työntekijöiden että organisaation tarpeita. Sähköisellä alustalla oleva perehdytysuunnitelma voi tarjota yhtenäisemmän ja paremmin jäsennellyn tavan perehdyttää aloittavia työntekijöitä, jolloin ohjelmien ja ohjaajien väliset laatuero saataisiin pienennettyä. Lisäksi sähköinen ratkaisu voi tarjota joustavia ja helposti päivitettäviä sisältöjä, mikä voi parantaa sekä perehdytyksen laatua että jatkuvuutta.

Opinnäytetyön lopputuotteena syntyi sähköinen perehdytysuunnitelma, joka vastaa sosiaalihuollon asiakasneuvonnan tarpeita. Suunnitelman käyttöönotolla pyritään parantamaan perehdytyksen laatua, lisäämään työntekijöiden sitoutumista, vähentämään henkilöstön vaihtuvuutta ja hyödynnetään digitaalisten ratkaisuja.

Käytännössä sähköinen perehdytysuunnitelma toimii erinomaisena esimerkkinä siitä, miten Opetushallitus (2019,16–17) toteaa itseohjautuvuuden korostuvan ja itsensä johtamisen merkitys korostuu tulevaisuudessa. Tämä malli ei ainoastaan tue työntekijän oppimisprosessia, vaan myös vastaa työelämän nykyisiin vaatimuksiin jatkuvasta kehittämisestä ja osaamisen päivittämisestä.

Sähköinen perehdytysuunnitelma täyttää Salosen (2013, 19,33) toiminnallisen opinnäytetyön periaatteet yhdistämällä käytännön kehittämisen ja teorian. Suunnitelman kehittämisprosessi ei ole pelkästään teoreettinen pohdinta, vaan sen tavoitteena on tuottaa konkreettisia ratkaisuja, jotka parantavat perehdytyskäytäntöjä käytännön työelämässä. Suunnitteluvaiheessa hyödynnettiin aikaisempia tutkimuksia ja teoreettisia malleja, mutta samalla suunnitelma räätälöitiin vastaamaan organisaation ja työntekijöiden tarpeita.

Toiminnallinen näkökulma toteutui käytännönläheisessä lähestymistavassa, jossa suunnitelma kehittyi jatkuvan arvioinnin ja palautteen kautta. Koko prosessi alkaen suunnittelusta ja päättyen toteutukseen ja arviointiin heijastaa sekä tutkimuksellista että toiminnallista lähestymistapaa, jossa huomioitiin organisaation käytännön tarpeet ja palautteen kautta saadut oivallukset. Tämän myötä perehdytysuunnitelma parantaa olemassa olevia käytäntöjä ja tukee työntekijöiden oppimista, samalla kehittäen perehdytyksen prosessia.

## 8 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyöni noudattaa Turun ammattikorkeakoulun hyväksymiä Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettisiä suosituksia. Työni on laadittu hyvän tieteellisen käytännön (HTK) mukaisesti, ottaen huomioon lainsäädännön sekä tiedeyhteisön kansainväliset ja kansalliset tutkimuseettiset periaatteet ja suositukset. Suosituksia on noudatettu niin opinnäytetyöprosessin toteuttamisessa kuin aineistonkeruussa ja -analysoinnissa, ja olen varmistanut, että työni täyttää eettiset ja tieteelliset vaatimukset. (Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene Oy, 2020.)

Osallistujat informoitiin etukäteen saatekirjeellä (Liite 1), jossa kerrottiin työpajan tavoitteet ja sen, mihin työpajan tuotoksia käytetään. Osallistuminen oli täysin vapaaehtoista, ja osallistujilla oli oikeus kieltäytyä tai keskeyttää osallistuminen milloin tahansa ilman negatiivisia seurauksia. Osallistujat ymmärsivät opinnäytetyön tarkoituksen ja olivat tietoisia, mihin he osallistuvat. Lisäksi korostettiin avoimuutta, että osallistumisesta kieltäytyminen ei vaikuta heidän asemaansa työyhteisössä tai projekteissa, eikä päätös aiheuta heille syyllisyyttä tai epämukavuutta. (Kuula 2011, 62–24.) Tämä vähensi mahdollisia paineita osallistua. Osallistaminen ja yhdenvertaisuus olivat keskeisiä tekijöitä. Kun kaikilla osallistujilla oli mahdollisuus vaikuttaa ja tuoda esiin mielipiteensä, prosessi tuli avoimeksi ja reiluksi. Tämä lisää eettisyyttä, sillä kaikilla oli tasavertainen käsitys prosessin kulusta ja päätöksenteosta.

Opinnäytetyön laatu turvattiin noudattamalla tieteellistä tutkimustoimintaa ohjaavia periaatteita. Opinnäytetyön tekijä vastasi tutkimuseettisestä toiminnasta. Opinnäytetyön ollessa kehittämistyö, tutkimuslupa oli haettu Kymenlaakson hyvinvointialueelta, mutta eettisen toimikunnan lausuntoa ei tarvittu, koska tutkimus ei koske potilas- tai omaistutkimuksia eikä tieteellistä julkaisutoimintaa. (Tutkimuseettinen tiedekunta 2019, 7–13)

Osallistujien mielipiteet ja ideat pysyivät anonyymeinä, sillä työpajassa käytettiin post-it-lappuja, joihin ajatukset kerättiin yhteen projektijohtajan toimesta keskustellen. Keskustelu käytiin ensin avoimesti pienryhmissä ja sen jälkeen

laajemmin koko ryhmän kanssa. Tällainen lähestymistapa tukee eettistä toimintaa, sillä avoimuus ja läpinäkyvyys vahvistavat luottamusta prosessiin. Kaikki osallistujat saivat mahdollisuuden tuoda esiin omat näkemyksensä ja tarkistaa tulokset, mikä varmistaa, ettei väärinymmärryksiä tai virheitä pääse syntymään.

Post-it-lapuilta yhteisesti kirjatut tulokset olivat kaikkien tarkistettavissa, mikä edistää luotettavuutta ja rehellisyyttä. Kaikki osallistujat antoivat suostumuksensa työpajatyöskentelyn aineiston hyödyntämiseen projektin tuottamiseen työpajaan osallistumalla. Avoin keskustelu ja tulosten tarkistaminen lisäsivät vastuullisuutta, koska kaikki osapuolet voivat seurata, mitä on tehty ja miksi.

Työpajassa syntyneitä aineistoja, eli post-it-lappuja ei säilytetty, vaan hävitettiin tietoturvallisesti. Aineistosta syntynyt yhteenvetodokumentti tallennettiin suojattuun digitaaliseen ympäristöön ja sitä säilytetään 15.6.2025 asti. Aineiston käsiteltiin luottamuksellisesti, ja sen käyttö oli rajattu opinnäytetyön käyttöön. Aineiston tallentaminen ja hävittäminen tehtiin tutkimuseettisiä periaatteita noudattaen.

Kollektiivinen päätöksenteko, jossa painotetaan yhteisön arvoja ja eettisiä periaatteita, puolestaan vahvasti luotettavuutta. Kun päätöksenteko perustuu yhteiseen ymmärrykseen, se varmistaa, että toimintaa ohjaavat rehelliset ja yhteisesti hyväksytyt arvot. Näin ollen avoin ja osallistava työpajatyöskentely tarjoaa hyvät edellytykset eettisyyden ja luotettavuuden varmistamiseen. (Sihvo & Koski 2020, 25–30).

Luotettavuuteen on voinut vaikuttaa negatiivisesti työpajatyöskentelyssä mahdollisuuteen esiintyä ryhmäpaineita, joissa osallistujat saattavat säilyttää tiettyjä ideoita tai olla esittämättä kriittisiä huomioita muiden osallistujien tai johtajan vuoksi. Aivoriihimenetelmä voi olla altis henkilökohtaisille mielipiteille tai ennako-oletuksille. Raes ym. (2015) tutkimuksessaan korostaa psykologisen turvallisuuden ja ryhmävoiman merkitystä tiimien työskentelyssä. Näiden tekijöiden ollessa korkealla tasolla tiimit kykenevät parempaan yhteistyöhön. Jos ryhmäpaineet, pelko kritiikistä tai muiden odotuksista vaikuttavat osallistujien

käyttäytymiseen, psykologinen turvallisuus heikkenee, mikä puolestaan voi estää avointa ja rehellistä ideointia. Jos ryhmäpaineet estävät kriittisten huomioiden esittämisen tai uusia ideoita, se voi rajoittaa tiimin oppimisprosessia ja heikentää tulosten luotettavuutta ja avointa ideointia.

Opinnäytetyöni luotettavuus on varmistettu huolellisella suunnittelulla, toteutuksella ja dokumentoinnilla, ottaen huomioon tieteelliset vaatimukset. Kehittämistyö on vastannut asetettuihin tavoitteisiin ja keskittynyt nykyisten perehdytyskäytänteiden arviointiin ja toimivampien ratkaisujen kehittämiseen. Tämä ei ole pyrkinyt tilastollisiin yleistyksiin, vaan on enemmänkin ollut toiminnan parantamista ja kehittämistä teoreettisen taustan pohjalta. Työ tarjoaa käytännönläheistä tietoa ilmiön kehittämiseksi (Tuomi & Sarajärvi 2018).

Kehittämistyön luotettavuutta on varmistettu tarkalla ja avoimella raportoinnilla, jossa on pyritty erityisesti johdonmukaisuuteen. Tämä tarkoittaa, että tutkimuksen eri osat kuten teoriapohja, menetelmät ja tulokset on pyritty yhdistämään loogiseksi ja selkeäksi kokonaisuudeksi, jonka avulla lukija voi arvioida tutkimuksen luotettavuutta. Käytetyt menetelmät, kuten kirjallisuustiedon kerääminen ja työpajatyöskentelyn menetelmät, valittiin tarkasti tukemaan tutkimuksen luotettavuutta ja varmistamaan, että aineisto on relevanttia ja tukee tutkimuksen päämääriä. (Kananen 2011, 136–143.)

Opinnäytetyössä käytetty kirjallisuus koostui pääosin vertaisarvioituista artikkeleista, mikä parantaa tutkimuksen pätevyyttä, sillä vertaisarviointi takaa sen tieteellisen laadun ja luotettavuuden ennen julkaisemista (Tuomi & Sarajärvi 2018). Lisäksi on pyritty valitsemaan ajantasaisia lähteitä ja välttämään liian yksipuolista näkökulmaa kansainvälisten lähteiden avulla.

Opinnäytetyön eri vaiheissa, kuten aineistonkeruussa on huolehdittu siitä, että tulokset ja johtopäätökset ovat johdonmukaisia ja tukevat toisiaan. Tämä lisää työn luotettavuutta ja varmistaa, että prosessi on ollut tieteellisesti pätevä ja eettisesti kestävä. (Hirsjärvi ym. 2009.)

## 9 Pohdinta ja arviointi

Sähköinen perehdytysuunnitelma tarjoaa jaksotetun perehdytyksen, joka mahdollistaa laajemman ymmärryksen organisaation toiminnasta kokonaisuutena. Se tukee myös yksilön roolin ja vaikutuksen hahmottamista osana suurempaa kokonaisuutta. Tällainen lähestymistapa edistää sekä organisaation että yksilön näkökulmasta tärkeän tiedon omaksumista, parantaen siten perehdytysprosessin tehokkuutta ja syvyyttä. Sähköinen perehdytysuunnitelma antaa myös mahdollisuuden palautteen antamiseen ja vuorovaikutukseen, mikä edistää osallisuutta ja yhteisöllisyyttä organisaatiossa. Näin ollen se ei ole vain tekninen työkalu, vaan myös keskeinen strateginen johtamisen väline, joka tukee osaamisen päivittämistä ja hyödyntämistä. Tämä on erityisen tärkeää tulevaisuuden johtajuudessa, jossa jatkuva oppiminen ja sopeutuminen uuteen tietoon ovat välttämättömiä.

Systemaattinen eteneminen tukee työntekijän motivaatiota ja sitoutumista, sekä varmistaa osaamisen kehittymisen pitkällä aikavälillä. Sähköinen perehdytys mahdollistaa ajasta ja paikasta riippumattoman oppimisen, mikä on erityisen hyödyllistä etätyössä ja joustavissa työympäristöissä. Näin järjestelmä säästää aikaa, vahvistaa organisaation positiivista työnantajamielikuvaa ja lisää perehdytyksen tehokkuutta sekä laatua pitkällä aikavälillä. Osaamisen johtaminen on jatkuva prosessi, jossa työntekijät hankkivat, jakavat ja parantavat taitojaan ja tietämystään. (KT 2017; Kunnasvirta 2020, 11.)

Osaamisen johtamista voidaan parantaa organisaatiokulttuurilla, joka tukee oppimista, tiedon jakamista, yhteistä oppimista ja palautteen antamista. Lunden (2022) väitöskirjassaan toteaa, että tällainen ympäristö edisti osaamisen kehittymistä ja jakamista. Toisaalta, rajalliset aika- ja henkilöstöresurssit olivat tekijöitä, jotka estivät osaamisen johtamista. Tämä tieto korostaa myös työpajatyöskentelyn ja yhteiskehittämisen menetelmien merkitystä perehdyttämisen kehittämisessä, sillä se tuo lisäarvoa myös osaamisen johtamisen näkökulmasta. Työryhmän sisällä tapahtuva yhteiskehittäminen vahvistaa oppimista ja osaamisen jakamista organisaation sisällä, samalla kun

se tukee työntekijöiden kehitystä ja perehdytyksen tehokkuutta. (Lunden, 2022, 37–38.)

Esihenkilöillä on keskeinen rooli työkuultuurin parantamisessa, sillä heidän tehtävänä on varmistaa riittävä osaaminen kaikilla työntekijöillä sekä edistää työtyytyväisyyttä (Coventry ym. 2015, 2723). Tulevaisuuden sosiaali- ja terveysalan johtaja osaa jakaa johtajuutta, sillä muutos- ja kehitysympäristössä menestyminen edellyttää kykyä tukea tiimiä ja edistää yhteistyötä. Sähköisen perehdytysuunnitelman laatiminen on tärkeä askel, joka tukee johtajuutta ja valmistautumista tulevaisuuden haasteisiin. Se auttaa henkilöstöä ymmärtämään organisaation strategisia tavoitteita ja valmistautumaan tulevaisuuden vaatimuksiin. Hyvä perehdytys on paitsi tiedon jakamista, myös työntekijöiden osallisuutta edistävää, jolloin korostuvat yhteistyö ja vuorovaikutustaidot.

Johtajuuden näkökulmasta sähköinen perehdytysuunnitelma voi olla erittäin hyödyllinen, kun se tukee johtajia työntekijöidensä kehityksessä ja vahvistaa organisaation toimintakulttuuria. Tällöin se ei ole pelkästään väline, vaan myös keskeinen osa organisaation strategiaa, joka mahdollistaa henkilöstön jatkuvan tuen ja kehittämisen. (Eklund 2018, 28–29.) Valittujen perehdytysvastaavien rooli sähköisen perehdytyksen käyttöönotossa on myös olennainen. He huolehtivat prosessin juurtumisesta organisaatioon, vastaavat muiden koulutuksesta, keräävät palautetta ja varmistavat sisällön jatkuvan päivittämisen käytännön tarpeiden mukaan.

Opinnäytetyön tavoitteena on, että sähköisen perehdytysuunnitelman käyttöönotolla pyritään parantamaan perehdytyksen laatua, lisäämään työntekijöiden sitoutumista ja tukemaan organisaation kehitystä digitaalisten ratkaisujen avulla. Tämän tavoitteen saavuttamista tuetaan systemaattisella ja laadukkaalla perehdyttämällä. SHQS-laadunhallintajärjestelmä tarjoaa keinoja todentaa asiakastytyväisyyttä osana organisaation laadunhallintaa.

Opinnäytetyön lopputuotos vastaa Kymenlaakson hyvinvointialueen strategisia linjauksia ja kehittämishankkeita. Opinnäytetyö tukee organisaation tarpeita ja tuottaa konkreettista hyötyä esimerkiksi perehdytysuunnitelmien

kehittämisessä. Tämä vahvistaa perehdytyksen käytännön merkitystä ja varmistaa, että kehitetyt mallit voivat suoraan tukea työelämän kehittämistä. Työn tuloksia voidaan hyödyntää myös muiden organisaatioiden perehdytyskäytänteiden kehittämisessä, sillä opinnäytetyö osoittaa käytännönläheisyyden ja hyödynnettävyyden.

Hyvinvointialueella käytössä oleva SHQS-järjestelmä tarjoaa tehokkaan työkalun laadukkaan perehdytyksen vaikutusten arviointiin asiakastyytyväisyyteen. Laadukas perehdytys parantaa työntekijöiden osaamista, mikä näkyy asiakaspalautteessa ja asiakaspalvelun laadussa. Perehdytyksen avulla henkilöstön sitoutuminen ja motivaatio paranevat (Huhta & Myllyntaus 2021, 17), mikä näkyy asiakaspalvelun laadun parantumisena. Arviointi asiakastyytyväisyyskyselyiden ja palveluprosessien seurannan kautta mahdollistaa perehdytyksen vaikutusten tarkastelun ja sen, kuinka hyvin perehdytetyt työntekijät pystyvät tarjoamaan asiakkaille korkealaatuista palvelua, joka tukee myös kustannustehokkuutta.

Salosen (2013, 33) mallia peilaten, perehdytysuunnitelma ei ole valmis vain yhdellä kerralla, vaan siihen sisältyy prosessi, jossa saatu palaute otetaan huomioon ja suunnitelmaa kehitetään jatkuvasti. Tämä linkittää tutkimukselliseen työotteeseen ja Salosen periaatteisiin siitä, että käytännön kokeilu ja arviointi ovat tärkeässä roolissa. Sähköisen perehdytysuunnitelman käyttöönoton jälkeen keräämme jatkuvasti palautetta työntekijöiltä ja esihenkilöiltä, mikä mahdollistaa sen, että suunnitelmaa voidaan parantaa ja mukauttaa edelleen. Tämä jatkuva lähestymistapa takaa sen, että perehdytyksestä tulee entistä tehokkaampaa ja vastaamaan paremmin käyttäjien tarpeita.

Salonen (2013, 14–16) korostaa osallistavan kehittämisen merkitystä, joten työntekijöiden ja esihenkilöiden osallistaminen on ollut keskeistä perehdytysuunnitelman parantamisessa ja kuinka heidän näkemyksensä ovat ohjanneet kehitystyötä. Osallistavan kehittämisen menetelmin työntekijöiden ja esihenkilöiden palaute ja osallistuminen olivat avainasemassa sähköisen perehdytysuunnitelman parantamisessa. Tässä opinnäytetyössä työntekijöiden

ja esihenkilön kokemukset ja näkemykset mahdollistivat suunnitelman räätälöimisen vastaamaan paremmin työntekijöiden tarpeita ja varmistivat sen, että perehdytysprosessi on sekä käytännönläheinen että tehokas.

Perehdytystä on tärkeää kehittää, jotta perehdytyksestä saatava hyöty olisi maksimaalinen (Ruotsalainen, 2020). Sähköinen perehdytysuunnitelma voidaan aluksi toteuttaa yleisluontoisena, kattaen organisaation keskeiset toimintaperiaatteet ja yhteiset käytännöt. Tämä luo pohjan yhtenäisen perehdytysprosessin kehittämiseksi ja varmistaa, että kaikilla työntekijöillä on yhtäläiset lähtökohdat perehtyä organisaation toimintaan. Jatkossa perehdytysmallia voidaan kuitenkin laajentaa ja tarkentaa, jotta se vastaa entistä paremmin sosiaalihuollon asiakasneuvonnan eri linjojen erityistarpeita ja huomioi työntekijöiden roolit ja osaamistarpeet.

Sosiaalihuollon asiakasneuvonnan linjat jaetaan neljään ryhmään: työikäiset ja toimeentulo, ikääntyneet, vammaiset ja lapsiperheet. Käyttöön otettu sähköinen perehdytysuunnitelma on yleisluontoinen, joka sopii kaikille linjoille käytettäväksi. Kehittämisideana tulevaisuudessa sähköisen perehdytysuunnitelman juurtumisen myötä voidaan luoda sähköiselle alustalle kullekin linjalle omat perehdytys sisällöt. Nämä sisällöt tukevat kunkin ryhmän erityispiirteitä ja tarpeita. Käytettävälle sähköiselle alustalle voidaan luoda myös oma mallipohja opiskelijanohjaukselle. Jaksotettu perehdytys tukee myös opiskelijan ohjausta, jolloin perehdytys yhdistyy suunnitelmalliseen ja tavoitteelliseen toimintaan, auttaen opiskelijoita saavuttamaan oppimistavoitteen. Tällainen lähestymistapa varmistaa yhdenmukaisuuden ja johdonmukaisuuden kaikilla tasoilla ja luo perustan ammatillisen kehittymisen tukemiselle.

Yhteiskehittämisessä ammattilaisille annetaan mahdollisuus vaikuttaa työskentelytapoihin, työkaluihin ja prosesseihin (Isola ym. 2017, 3). Kun ammattilaiset voivat osallistua kehittämisprosessiin alusta alkaen, se vahvistaa heidän sitoutumistaan uusiin työtapoihin ja työkaluihin. Yhteiskehittäminen edellyttää ympäristöä, joka tukee luovuutta ja ongelmanratkaisua ilman epäonnistumisen pelkoa. Esihenkilöillä on tärkeä rooli tämän osallistumisen

tukemisessa, sillä he voivat tarjota tarvittavaa aikaa ja resursseja kehitystyöhön ja ovat vastuussa perehtymisen toteutumisesta (Työturvallisuuskeskus, d.n).

Yhteiskehittämistä tukevassa toimintaympäristössä ammattilaiset voivat tuoda esiin omia ideoitaan, kokeilla uusia ratkaisuja ja antaa palautetta. Tämä mahdollistaa työskentelytavoista luomisen yhteisöllisesti, arvostaen jokaisen näkökulmaa. Kun kehittämisprosessissa on selkeät tavoitteet, roolit ja viestintäkanavat, se tuo hallinnan tunteen ja sujuvuutta työskentelyyn. Osallistuminen yhteiskehittämiseen ei ole vain kehittämistyötä, vaan voi olla myös osa päivittäistä työtä, erityisesti silloin, kun kentältä nousee aito tarve kehittää toimintaa. Opinnäytetyössä toteutettu yhteiskehittäminen toi käytännönläheisiä ja tarpeisiin perustuvia ratkaisuja. Tämä näkökulma korostaa jatkuvan kehittämisen tärkeyttä ja sitä, kuinka kehittäminen voi integroitua luontevasti osaksi arkea.

Projektijohtajana toimiminen ensimmäistä kertaa tarjosi mahdollisuuden oppia ja kehittyä. Suunnitelmallisuus oli keskeinen tekijä projektin aikataulussa pysymisessä ja projektin etenemisen hallitsemisessa. Kokemus vahvisti itseluottamusta ja motivaatiota jatkaa kehitystyötä projektijohtajana sosiaali- ja terveysalalla. Opinnäytetyön valmistuminen tukee myös henkilökohtaisia ammatillisia tavoitteitani, kuten oman osaamisen kehittämistä ja yhteisöllisen työskentelyn ymmärtämistä. Tämä kehittämistyö on saanut positiivista palautetta ja sen sisällön on arvioitu vastaavan organisaation tarpeita.

Valmis opinnäytetyö julkaistaan Kymenlaakson hyvinvointialueen intranetissä, jolloin työn tulokset ovat kaikkien työntekijöiden hyödynnettävissä. Näin varmistetaan, että opinnäytetyö ei jää vain yksittäiseksi projektiksi, vaan että se tuottaa konkreettista lisäarvoa organisaation kehittämisessä pitkällä aikavälillä.

Opinnäytetyössä käytetty apuna ChatGPT -sovellusta kielenhuollossa.

## Lähteet

Aaltonen, M. 2018. Perehdytys työn oppimisessa. Työntekijöiden kokema perehdytyksen taso yrityksessä X. Kasvatustieteiden pro gradu -tutkielma. Kasvatustieteiden tiedekunta. Tampere: Tampereen yliopisto. Viitattu 25.10.2024 <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/103401/1526385673.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Aittovaara, A., Kylmä, J., Rauta, S., Meriö, A., Juntila, K., Paavilainen, E., & Haapa, T. 2022. Uusientyöntekijöiden kokemukset perehdytyksestä ja sen aikaisesta oppimisesta leikkaus- ja teho-osastoilla – laadullinen tutkimus. Tutkiva hoitotyö, 20, 1, 20–29. Viitattu 4.10.2024. <https://researchportal.helsinki.fi/fi/publications/uusienty%C3%B6ntekij%C3%B6iden-kokemukset-perehdytyksest%C3%A4-ja-sen-aikaisest>

Al-Suraihi, W., Samikon, S., Al-Hussain, A. & Ibrahim, I. 2021. Employee turnover: causes, importance, and retention strategies. European Journal of Business Management Research. 6 (3), 1-10. Viitattu: 10.10.2024. <http://dx.doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.893>

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene Oy. 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 1.2.2025. [https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?\\_t=1578480382](https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?_t=1578480382)

Anderson, J. & Willson, P. 2009. Knowledge management Organizing Nursing Care Knowledge. Critical Care Nursing Quarterly. 2009 tammi–maaliskuu; 32(1):1–9. Viitattu 16.11.2024. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/19077802/>

Bauer, T. & Erdogan, B. 2011. Organizational socialization: The effective onboarding of new employees. APA Handbook of I/O Psychology, Volume 3, 51–64. Viitattu 20.9.2024. <https://psycnet.apa.org/record/2010-06019-002>

Bhuvanaiah, T, & Raya, R 2014, Employee Engagement: Key to Organizational Success, SCMS Journal Of Indian Management, 11, 4, 61–71. Vaatii sisäänkirjautumisen. Viitattu 11.12.24. [https://www.academia.edu/41423481/Employee\\_Engagement\\_Key\\_to\\_Organizational\\_Success](https://www.academia.edu/41423481/Employee_Engagement_Key_to_Organizational_Success)

Chillakuri, B. 2020. Understanding Generation Z expectations for effective onboarding. Journal of Organizational Change Management, No. 7. Verkkolehti. Viitattu 1.2.2025. <https://doi.org/10.1108/JOCM-02-2020-0058>

Coventry, T. H., Maslin-Prothero, S. E., & Smith, G. 2015. Organizational impact of nurse supply and workload on nurses continuing professional development opportunities: An integrative review. Journal of advanced nursing, 71, 12, 2715–2727. Viitattu 4.4.2023. <https://doi.org/10.1111/jan.12724>

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

Eklund, A. 2020. Onnistunut perehdytys sitouttaa ja parantaa tuottavuutta 3 Huolehdi 5 avainkohdasta. BRIK Johtamisen ja esimiestaidon erikoisammattilehti. Viitattu 1.2.2025. <https://brik.fi/brik-lehti/onnistunut-perehdytys-sitouttaa/>

Finnish Consulting Group Oy. n.d. Palvelut hyvinvointialueille. Viitattu 5.10.2024. <https://www.fcg.fi/palvelut/sosiaali-ja-terveyspalvelut/palvelut-hyvinvointialueille/>

Fredriksson, M., & Saarivirta, T. 2015. Johtaminen eilen ja tänään – johtamisen rooli oppimisen mahdollistajana. Ammattikasvatuksen aikakauskirja, 17(1), 7–20. Viitattu 2.2.2025. <https://journal.fi/akakk/article/view/90152/49325?acceptCookies=1>

Harpelund, C., Højberg, M. & Nielsen, K. 2019. Onboarding: Getting New Hires off to a Flying Start. eBook. First edition. United Kingdom: Emerald Publishing Limited.

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. & Sinivuori, E. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Huhta, M. & Myllyntaus, V. 2021. Työnantajabrändi ja työntekijäkokemus. Helsinki: Alma Talent

Innokylä. n.d. Aivoriihi. Viitattu 26.8.24. <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/aivoriihi>

Into. n.d. Mitä on työpaja toiminta? Viitattu 19.9.2024. <https://www.intory.fi/tyopaja-toiminta/mita-on-tyopajatoiminta/>

Intro. n.d. Perehdytys kuntoon Intron avulla. Viitattu 4.10.2024. <https://introperehdytys.fi/>

Isola, A.-M., Kaartinen, H. Leemann, L. Lääperi, R., Schneider, T. Valtari, S., & Keto-Tokoi, A. 2017. Mitä osallisuus on? Osallisuuden viitekehystä

rakentamassa. Työpaperi 33/2017. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 9.11.2024 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-917-0>

Jalonen, H. 2019. Julkisten palvelujen yhteiskehittäminen – kaunista puhetta vai suomalaisen julkishallinnon arkea? Hallinnon tutkimus. Vsk. 38, nro 4, 305 - 311. Viitattu 1.1.1.2025. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/267993/Jalonen\\_Julkisten\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/267993/Jalonen_Julkisten_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Joki, M. 2018. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 6. uudistettu painos. Helsinki: Kauppakamari.

Juuti, Pauli & Vuorela, Antti 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Kaihlainen, A-M., Laukka, E., Nadav, J., Närvänen, J., Saukkonen, P., Koivisto j & Heponiemi, T. The effects of digitalisation on health and social care work: a qualitative descriptive study of the perceptions of professionals and managers. BMC Health Services Research volume 23, Article number: 714/2023. Viitattu 16.8.2024. <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-023-09730-y>

Kananen, J. 2011. Kvantti: Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännönopas. Jyväskylän ammattikorkeakoulujen julkaisuja-sarja. Tampereen yliopistopaino Oy - Juvenes Print.

Kansikas, T. haastattelu 2024. Kymenlaakson hyvinvointialue koulutuskoordinaattori, HRD-palvelut. Haastatteli 11.12.2024 Suvi Koistinen

Kelly VP, VotteroPA & AltmillerG. 2022. Quality and Safety Education for Nurses, Core Competencies for Nursing Leadership and Care Management. 3rd Edition. Springer Publisher, Missouri.

Kinnunen, M., haastattelu 2024. Kymenlaakson hyvinvointialue sosiaalihuollon asiakasneuvonta palveluesimies. Haastatteli 14.11.2024 Suvi Koistinen

Kiviranta, R. 2010. Onnistu eri-ikäisten johtamisessa. Helsinki: WSOYpro Oy.

KT. 2017. Osaamisen johtaminen on osa strategista henkilöstöjohtamista. Viitattu 2.2.2025. <https://www.kt.fi/henkilostojohtaminen/osaamisen-johtaminen>

Kunnasvirta, S. 2020. Uuden työntekijän suunnitelmallinen perehdyttäminen. Opinnäytetyö (YAMK). Tradenomi YAMK, Liiketoiminnan kehittäminen. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 17.8.2024.

[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/304176/Kunnasvirta\\_Sanna.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/304176/Kunnasvirta_Sanna.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia Helsinki University Press

Kurhila, J. 2011. Opetus- ja oppimisteknologia. Teoksessa Oulasvirta, A. Ihmisen ja tietokoneen vuorovaikutus. Helsinki: Gaudeamus

Kurttila, M. & Aalto, P. 2021. Pomon parhaat ratkaisut. 2., uudistettu painos. Helsinki: Kauppakamari.

Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka, aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino

Kymenlaakson hyvinvointialue, 2022. Kymenlaakson Hyvinvointialuestrategia. Viitattu 11.11.2024. [file:///C:/Users/00000677/Downloads/Kymenlaakson-hyvinvointialueen-strategia\\_Aaluevaltuusto\\_27.9.2022\\_%C2%A769%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/00000677/Downloads/Kymenlaakson-hyvinvointialueen-strategia_Aaluevaltuusto_27.9.2022_%C2%A769%20(1).pdf)

Kymenlaakson hyvinvointialue, 2023. Tuottavuusohjelma. Viitattu 1.1.2025. [https://kymenhva.fi/wp-content/uploads/2024/09/Tuottavuusohjelma\\_KymenlaaksonHyvinvointialue.pdf](https://kymenhva.fi/wp-content/uploads/2024/09/Tuottavuusohjelma_KymenlaaksonHyvinvointialue.pdf)

Kymenlaakson hyvinvointialue, 2024. Tietoa hyvinvointialueesta. Viitattu 10.11.2024. <https://kymenhva.fi/tietoa-meista/tietoa-hyvinvointialueesta/>

Kymenlaakson hyvinvointialue, 2025. Sosiaalihuollon asiakasneuvonta. Viitattu 10.11.2024. <https://kymenhva.fi/palvelut-ja-ajanvaraus/sosiaalipalvelut/sosiaalihuollon-asiakasneuvonta/>

Laaksonen, H. & Ollila, S. 2017. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. Keuruu: Otava

Lalithabai, D., Ammar, W., Alghamdi, K. & Aboshaiqah, A. 2021. Using action research to evaluate a nursing orientation program in a multicultural acute healthcare setting. *International Journal of Nursing Sciences*, 8, Vol. 8, Issue 2, 10. 181–189. Viitattu 4.10.2024. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2352013221000028>

Lehtoranta, T. 2024. Laaja-alaisen asiakaskohtaamisen mallin integrointi perehdytykseen. Opinnäytetyö (AMK). Tradenomi AMK. Liiketalouden tradenomi. Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Viitattu 7.10.2024. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/850546/Lehtoranta%20Teemu.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

- Lilja, J. 2020. DIGITALISATION AND WELL-BEING AT WORK Understanding work transformation and the role of acceptance through thematic narrative analysis. Master's degree programme in responsible business. Tampere: Tampere University. Viitattu 17.8.2024. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/121376/LiljaJohanna.pdf?sequence=2>
- Lunden, A. 2022. Osaamisen ja näyttöön perustuvan toiminnanjohtaminen hoitotyössä. Hoitotieteen laitos, Terveystieteiden tiedekunta. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 1.2.2025. <https://erepo.uef.fi/server/api/core/bitstreams/8c76ad73-d1af-44d9-ba50-03b0c5b398ff/content>
- Miettinen, M., Kaunonen, M., Peltokoski, J. & Tarkka, M-T. 2009. Laadukas perehdyttäminen Osa II Hoitotyön perehdytyksen prosessi ja sen arviointi. Vol 28 Nro 2 2009: Hallinnon tutkimus. Viitattu 13.1.2025. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/100591>
- Opetushallitus. 2019. Osaaminen 2035. viitattu 1.2.2025 [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen\\_2035.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/osaaminen_2035.pdf)
- Pajula, A. 2021. Työhön perehdytys verkossa: Mitä on digiperehdytys? Viitattu 26.8.2024. <https://www.mediamaisteri.com/blog/ty%C3%B6ntekij%C3%A4n-perehdytys-verkossa-mit%C3%A4-on-digiperehdytys>
- Pasila, K., Elo, S. & Kääriäinen, M. 2017. Newly graduated nurses' orientation experiences: A systematic review of qualitative studies. *International Journal of Nursing Studies* volume 71, 2017, p. 17–27. Viitattu 4.9.2024. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2017.02.021>.
- Pellinen, J. 2019. Digiperehdytykset – kiinnostavampi ja joustavampi tapa perehdyttää. Vuolearning. Viitattu 19.9.2024. <https://www.vuolearning.com/fi/blog/2019/01/digiperehdytykset>
- Peltokoski, J., Vehviläinen-Julkunen, K. & Miettinen, M. 2015. Newly hired nurses' and physicians' perceptions of the comprehensive health care orientation process: a pilot study. *Journal of Nursing Management*. 2015 heinäkuu; 23(5):613–22. Viitattu 5.12.2024 <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/24279393/>
- Pitkänen, N. 2010. PEREHDYTTÄMINEN VIESTINTÄILMIÖNÄ: Perehdyttämisestä perehdyttämis- ja perehtymisprosessiin. Pro gradu- tutkielma. Viestintätieteiden laitos. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Viitattu 15.8.2024. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/40076/URN%3aNB%3afi%3ajyu-201210242772.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Raes, E., Kyndt, E., Decuyper, S., van den Bossche, P. & Dochy, F. 2015. An exploratory study of group development and team learning. *Human Resource Development Quarterly* 26 (1), 5–30. Viitattu 1.1.2025. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/hrdq.21201>

Rasmussen, P., Henderson, A., Andrew, N., & Conroy, T. 2018. Factors Influencing Registered Nurses' Perceptions of Their Professional Identity: An Integrative Literature Review. *The Journal of continuing education in nursing*, 49, 5, 225–232. Viitattu 20.11.2024. <https://doi.org/10.3928/00220124-20180417-08>

Rauramo, P. 2020. Työsuojelu ja työhyvinvointi asiantuntija- ja toimistotyössä. Työturvallisuuskeskus. E-kirja. Viitattu 10.10.24. <https://ttk.fi/wpcontent/uploads/2022/04/Tyosuojelu-ja-tyohyvinvointi-asiantuntija-jatoimistotyossa.pdf>

Ruotsalainen, T. 2020. Perehdytys on jokaisen lakisääteinen oikeus. Nuori Lääkäri -blogikirjoitus. Viitattu 1.2.2025 <https://www.nly.fi/perehdytys-on-jokaisen-lakisaateinen-oikeus/>

Saarinen, H. 2022. Perehdyttämällä kohti parempaa suoriutumista: Toimintatutkimus perehdyttämisen prosessin kehittämisestä teollisuusyrityksessä. Vaasa: Vaasan yliopisto. E-kirja. Viitattu 1.1.2025 <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-395-042-9>

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Viitattu 22.8.2024. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/821112/isbn9789522163738.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Salonen, K., Eloranta, S., Hautala, T. & Kinos, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa koulutuksessa. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja108. Viitattu: 9.1.2025. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/817817/isbn9789522166494.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Shufutinsky, A. & Cox, R. 2019. Losing Talent on Day One: Onboarding Millennial Employees in Health Care Organizations. *Organization Development Journal*. Cabrini University: USA. Viitattu 24.11.2024. [https://www.researchgate.net/profile/Anton-Shufutinsky-3/publication/333745337\\_Losing\\_Talent\\_on\\_Day\\_One\\_Onboarding\\_Millennial\\_Employees\\_in\\_Health\\_Care\\_Organizations/links/5dc46052a6fdcc2d2ffb631c/Losing-Talent-on-Day-OneOnboarding-Millennial-Employees-in-Health-Care-Organizations.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Anton-Shufutinsky-3/publication/333745337_Losing_Talent_on_Day_One_Onboarding_Millennial_Employees_in_Health_Care_Organizations/links/5dc46052a6fdcc2d2ffb631c/Losing-Talent-on-Day-OneOnboarding-Millennial-Employees-in-Health-Care-Organizations.pdf)

Sihvo, P & Koski, A. 2020. Eettinen toimintamalli– osaamista tulevaisuuden koulutukseen ja sote-alan työhön. Karelia-ammattikorkeakoulun julkaisu B:65. Viitattu 1.2.2025. Saatavilla: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/347276/B65\\_Eettinen\\_toimintamalli.pdf](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/347276/B65_Eettinen_toimintamalli.pdf)

Silvonen, A. 2020. Onnistunut perehdytys sitouttaa ja parantaa tuottavuutta – huolehdi 5 avainkohdasta. Artikkele. Viitattu 20.12.2024. <https://brik.fi/brik-lehti/onnistunut-perehdytys-sitouttaa/>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2024. Valtakunnalliset tavoitteet sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämiselle. Julkaisu 2024:2. Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 10.11.2024. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-5424-3>

Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla- näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki: Tammi.

Temisevä, S. & Wiitakorpi, I. 2015. Virtuaalikoulutuksen sanasto. Viitattu 23.12.2024. [https://etiimi.files.wordpress.com/2015/02/sanakirja\\_digiteam.pdf](https://etiimi.files.wordpress.com/2015/02/sanakirja_digiteam.pdf)

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuominen, T., Järvi, K., Lehtonen, M. H., Valtanen, J. Martinsuo, M. 2015. Palvelujen tuotteistamisen käsikirja - Osallistavia menetelmiä palvelujen kehittämiseen. Tampere: Tammerprint Oy. Viitattu 28.12.2024. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-60-6218-1>

Turun yliopisto. 2016. Yhteiskehittäminen: kaikki siitä puhuu, mutta mitä se on ja miten siinä onnistua? Viitattu 16.8.2024. <https://www.utu.fi/fi/ajankohtaista/uutinen/yhteiskehittaminen-kaikki-siita-puhuu-mutta-mita-se-on-ja-miten-siina>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarvointi Suomessa: Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. 2. uudistettu painos. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Viitattu: 4.2.2025. [https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvioinnin\\_ohje\\_2020.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf)

Tuulaniemi, J. 2016. Palvelumuotoilu. 3. painos. Helsinki: Talentum Pro

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2021. Toimialaraportti: Sote-alalle on haasteellista houkutella työvoimaa ja pitää nykyisistä kiinni – alan työoloja kehitettävä. Viitattu 5.10.2024. Toimialaraportti: Sote-alalle on haasteellista houkutella työvoimaa ja pitää nykyisistä kiinni – alan työoloja kehitettävä - Valtioneuvosto

Työturvallisuuskeskus. 2022. Perehdyttämisen tarkistuslista. 11.uudistettu painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK. E-kirja. Viitattu 10.10.2024 <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/11/Perehdyttamisen-tarkistuslista.pdf>

Työturvallisuuskeskus. n.d. Viitattu 16.8.2024. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/vastuut-ja-velvoitteet/tyonantajan-yleiset-velvollisuudet/perehdyttaminen-ja-tyonopastus/>

Työturvallisuuslaki 23.8.2022/738.

Vanhanen, M., Airaksinen, N., Korhonen, H. & Jussila, A-L. 2022. Asiantuntijavideo esittelee keskeiset teemat digitaalisten palveluiden yhteiskehittämiseen. Oamk Journal 76/2022. Viitattu 31.1.2024 <http://urn.fi/urn:nbn:fife202205313986>

Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen: keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Edita.

Voutilainen, N. 2021. Uuden työntekijän perehdyttäminen perioperatiiviseen hoitotyöhön. Opinnäytetutkielma. Terveystieteiden tiedekunta. Itä-Suomen yliopisto. Viitattu 14.12.2024. Saatavissa [https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/25410/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20210831.pdf?sequence=1](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/25410/urn_nbn_fi_uef-20210831.pdf?sequence=1)

Vuori, J. n.d. Tutkimusetiikka ihmistieteissä. Teoksessa Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 4.9.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/tutkimusetiikka-ihmistieteissa/>

Worlu, R., Mugri, R. & Akpaki, C.E. 2017. Effect of employee orientation in creating satisfaction with work. The Business and Management Review. Vol. 9 Number 2. 219-227. Nigeria: Covenant University. Viitattu 20.10.2024. [https://cberuk.com/cdn/conference\\_proceedings/conference\\_26969.pdf](https://cberuk.com/cdn/conference_proceedings/conference_26969.pdf)

# Työpajan kutsukirje



Tiedote

28.10.2024

## TYÖPAJAN KUTSUKIRJE

Opinnäytetyön nimi: Kymenlaakson hyvinvointialueen sosiaalihuollon asiakasneuvontaan sähköisen perehdytysuunnitelman laatiminen.

### **KEHITETÄÄN YHDESSÄ SÄHKÖISTÄ PEREHDYTYSSUUNNITELMAA TASALAATUISEN PEREHDYTYKSEN TUEKSI!**

Hyvä sosiaalihuollon asiakasneuvonnan työntekijä,

Kymenlaakson hyvinvointialueella on otettu käyttöön Intro verkkopohjainen perehdytysohjelmisto. Intro perustuu mallipohjille, jotka ovat ammattinimike- tai yksikköpohjaisia. Mallipohjat ovat edelleen yksilöllisesti muokattavissa. Opinnäytetyön tarkoituksena on laatia Kymenlaakson hyvinvointialueelle yhtenevä sähköinen perehdytysuunnitelma sosiaalihuollon asiakasneuvonnalle. Opinnäytetyönäni valmistuu sähköinen perehdytysuunnitelma, jonka työvaiheisiin toivon yhteistyötä työyhteisöä osallistavalla työpaja työskentelyllä.

Suunnitelma tukee organisaation perehdyttämisen kehittämistä, ja kirjallisuuskatsauksessa todetaan, että systemaattinen perehdyttäminen parantaa tasalaatuisuutta sekä lisää organisaation veto- ja pitovoimaa henkilöstössä.

Työpajatyöskentely on kehittämisspäivän yhteydessä 12.11.2024. Työpajan kesto on maksimissaan 1,5h. Työpajaan toivotaan osallistuvan kaikkien sosiaalihuollon asiakasneuvonnan työntekijöiden.

Valmiiseen perehdytysuunnitelmaan tutustutaan yhdessä myöhemmin ilmoitettuna ajankohtana viikoittaisen tiimipalaverin yhteydessä ja varmistetaan käyttöönotto suunnitelma.

Osallistuminen työpajaan katsotaan samalla suostumukseksi opinnäytetyöhön osallistumiseen. Osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja sinulla on oikeus keskeyttää osallistumisesi opinnäytetyöhön tai peruuttaa antamasi suostumus, milloin tahansa seuraamuksitta ja syytä ilmoittamatta. Voit ilmoittaa asiasta henkilökohtaisesti allekirjoittaneelle, mikäli et halua osallistua. Työpajojen tulokset tullaan raportoimaan niin, ettei yksittäinen työpajaan osallistuja ole tunnistettavissa tuloksista.

Osallistumisestasi kiittäen

Suvi Koistinen

Sosionomi yamk-opiskelija

[suvi.koistinen@edu.turkuamk.fi](mailto:suvi.koistinen@edu.turkuamk.fi)