



Diak

Jaana Keskikallio
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto
Sairaanhoitaja (AMK)
Opinnäytetyö, 2019

PEREHDYTYSKANSIO

Satakunnan Syöpäyhdistykselle

TIIVISTELMÄ

Jaana Kesikallio

Perehdytyskansio Satakunnan Syöpäyhdistykselle

16 sivua

syksy, 2019

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto

Sairaanhoitaja (AMK)

Perehdytys tarkoittaa niitä toimia, joilla uusi työntekijä tutustuu työpaikkaan, muuhun henkilöstöön, työtapoihin sekä odotuksiin työstä. Alku- ja yleisperehdytyksen lisäksi työhönopastus lasketaan kuuluvaksi perehdytykseen. Perehdytys koskee koko työyhteisöä työpaikan ja työntekijöiden tarpeiden mukaan. Uuden työntekijän perehdytys on suunnitelmallinen prosessi, jota tulisi seurata ja kehittää. Perehdyttäminen on osa työsuojelua ja sille on lakisääteinen edellytys työpaikoilla.

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa perehdytyskansio Satakunnan Syöpäyhdistykselle. Yhdistys on Suomen Syöpäyhdistyksen jäsenjärjestö ja samalla osa Syöpäjärjestöä. Satakunnan Syöpäyhdistys toimii koko Satakunnan alueella. Satakunnan Syöpäyhdistyksen tavoitteena on vähentää syöpäsairauksien terveysuhkia ja haittoja sekä tukea syöpään sairastuneita ja heidän läheisiään.

Opinnäytetyön idea syntyi ohjatun harjoittelujakson aikana syksyllä 2018. Tehtävänä oli aluksi luoda perehdytyskansion pohja työpaikan kehittämiseksi. Tästä pohjasta oli tarkoitus myöhemmässä vaiheessa kehittää varsinainen perehdytyskansio. Ajatus toiminnallisesta opinnäytetyöstä syntyi tämän kehittämistehtävän myötä. Tuotetun opinnäytetyön tavoitteena on kehittää työyhteisön toimintaa ja käytäntöjä.

Opinnäytetyön raportti sisältää teoretietoa perehdytyksestä ohjaavasta lainsäädännöstä, perehdytysprosessista, esimiehen roolista perehdytyksessä sekä perehdyttämisen hyötyjä ja haasteita. Raportissa esitellään, miten perehdytyskansio on suunniteltu ja toteutettu. Perehdytyskansion sisältöä käydään myös läpi, lisäksi ehdotetaan, miten huolehditaan perehdytyskansion jatkuvuudesta.

Asiasanat: kehittäminen, perehdyttäminen, työhyvinvointi, työtyytyväisyys,

ABSTRACT

Jaana Kesikallio
Orientation folder to Satakunnan Syöpäyhdistys
16 pages
Autumn, 2019
Diaconia University of Applied Sciences
Bachelor's Degree Programme in Health Care
Registered Nurse

The orientation includes actions when the new employee learns to know about the work profile and practices, the staff and the expectations of the work. In addition, the orientation process covers the first day and the general guiding. Furthermore, the introduction concerns the whole work community and depending on the employee's need. The new employee orientation is a systematic process which should be followed and developed. The orientation is a part of the protection in work and to it is a legal precondition at the workplaces.

The aim of this functional thesis was to produce an orientation folder to the Satakunnan Syöpäyhdistys. The association is member of Finland Syöpäyhdistys and the same time a part of the Syöpäjärjestö. Satakunnan Syöpäyhdistys operates in area of the whole of Satakunta region. The objective of the association is to reduce the health threats and drawbacks of cancers and support people with cancer and their next of kin.

The idea of the thesis was created during the directed internship in the autumn of 2018. The task was first to provide the basis for the orientation folder and later to develop it further into an actual orientation folder. The objective of the thesis with the product was to develop the actions of work community and the practices.

The report of the thesis contains theory knowledge about studied directing legislation, the orientation process, about the superior's role during the orientation and the advantages and challenges of orientation. In the report it is demonstrated how the orientation folder has been designed and has been executed. The contents of the orientation folder will be checked, furthermore, there is a plan how the continuity of the orientation folder will be taken care of.

Key words: development, familiarisation, well-being at work, work satisfaction

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	7
2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TARKOITUS	8
3 PEREHDYTYKSEN TAVOITE JA TARKOITUS	8
3.1 Perehdyttämisen tarkoitus ja sitä ohjaava lainsäädäntö	8
3.2 Perehdytysprosessi	9
3.3 Esimiehen rooli perehdytyksessä	10
3.4 Perehdyttämisen hyödyt ja haasteet	11
4 PEREHDYTYSKANSION TUOTTAMINEN	12
4.1 Toimintaympäristö: Satakunnan Syöpäyhdistys	12
4.2 Perehdytyskansion suunnittelu	12
4.3 Perehdytyskansion toteutus ja sisältö	13
4.4 Perehdytyskansion käyttöönotto ja jatkuvuuden suunnittelu	15
4.5 Perehdytyskansion arviointi	16
5 POHDINTA	17
LÄHTEET	19

1 JOHDANTO

Työyhteisön johtamiseen kuuluu että, organisaation tehtävää toteutetaan tuloksellisesti sekä henkilöstön työelämän laatua tukevalla tavalla. Työpaikat, jotka ovat toimivia ja tuloksellisia tuottavat uutta työtä. Suomen kilpailukyvyä edellytyksiä ovat toimivat ja tulokselliset työpaikat. Työpaikkojen työtavat on sovittava ja tehtävä työpaikoilla yhdessä työntekijöiden sekä työnantajien kesken. Työkykyä edistää muun muassa osaamisen varmistaminen sekä yksilön ammattitaito. Mielekkäät työtehtävät, hyvä perehdytys ja työhönoipastus sekä mahdollisuudet ammattitaidon ja työn kehittämiseen ovat organisaation osaamisen perusta. (Koivikko 2014, 5, 8, 33.)

Organisaatiokulttuuri, siis työpaikan tavat ja arvot, tulee perehdytyksessä esille. Lisäksi vuorovaikutussuhteiden muodostus käynnistyy perehdytyksen aikana. Onnistuneen perehdytyksen myötä uusi työntekijä sitoutuu niin työhönsä kuin työyhteisöönsä positiivisella tavalla. Perehdytyksen onnistuessa sitoutuneisuudella on vaikutus uuden työntekijän motivaatioon ja hyvinvointiin. (Lius 2018, 5.)

Tuottamani perehdytyskansio Satakunnan Syöpäyhdistykselle toimii apuvälineenä niin uuden työntekijän kuin opiskelijankin perehdytykseen. Perehdytyskansion tuottaminen on toiminnallinen opinnäytetyö, jossa tavoitteena on tuoda työyhteisöön uusi työkalu perehdytyksen tueksi. Lisäksi tavoitteena on kehittää työyhteisön toimintaa ja käytäntöjä. Perehdytyskansion tarkoituksena on helpottaa uuden työntekijän tai opiskelijan työskentelyn alkua Satakunnan Syöpäyhdistyksessä. Perehdytyskansiolle on selkeä tarve Satakunnan Syöpäyhdistyksessä, sillä yhdistykseltä puuttuu sellainen täysin.

2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TARKOITUS

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa perehdytyskansio Satakunnan Syöpäyhdistyksen käyttöön. Perehdytyskansion tarkoituksena on toimia uuden työntekijän alkupe-
rehtyksen apuvälineenä perehdytysprosessin alussa. Tavoitteena oli että, perehdy-
tyskansion avulla uusi työntekijä saa yleiset tiedot Satakunnan Syöpäyhdistyksen toi-
minnasta ja työtehtävistä. Opinnäytetyöntekijän henkilökohtaisena tavoitteena oli pe-
rehtyä työelämän kehittämiseen sekä tuottaa mahdollisimman tiivis ja helppolukuinen
perehdytyskansio.

3 PEREHDYTYS

Käsitteenä perehdyttäminen on laajentunut kattamaan alku- ja yleisperehdytyksen
sekä työhönopastuksen. Perehdytystermiä käytetään usein myös silloin kun työtehtä-
vät muuttuvat osittain tai kokonaan työympäristön pysyessä samana. Pitkä poissaolo
työstä, esimerkiksi perhevapaa tai pitkä sairausloma antaa aiheen perehdyttämiselle.
(Kupias & Peltola 2009, 18.)

Perehdytys tarkoittaa kaikki toimia, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työ-
paikan tavat, ihmiset, työtehtävät sekä työhön liittyvät odotukset. Työhönopastus kos-
kee tarvittaessa koko työyhteisöä, myös pidempään työskennelleitä. Työhönopastuk-
seen kuuluvat asiat, jotka liittyvät itse työn tekemiseen. Asiakkaan kotona tehtävät työt
tulee huomioida perehdytyksessä ja työhönopastuksessa, kuten myös työn esimiehet
sekä toimistohenkilökunta. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2.)

3.1 Perehdyttämisen tarkoitus ja sitä ohjaava lainsäädäntö

Perehdytyksen tärkeys nousee esiin erityisesti uuden työntekijän aloittaessa työpai-
kalla sekä työpaikan muutostilanteissa. Perehdytyksessä on huomioitava työntekijän

ammattillinen osaaminen sekä jo kertynyt työkokemus. Työntekijälle on annettava myös opetusta ja ohjausta, ne lisäävät työntekijän turvallista työskentelyä. Opetusta ja ohjausta voidaan täydentää, mikäli huomataan puutteita työntekijän toimintatavoissa. (Työsuojeluhallinto. Työsuojelu työpaikalla. Opetus ja ohjaus.)

Työturvallisuuslain (L 738/2002) tarkoituksena on parantaa työolosuhteita sekä työympäristöä työntekijöiden työkyvyn edesauttamiseksi. Sen tarkoituksena on myös ennaltaehkäistä ja torjua työtapaturmia ja ammattitauteja sekä muita terveyshaittoja.

Työturvallisuuslaki vaatii työnantajaa perehdyttämään työntekijän työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työmenetelmiin, tarvittavien työvälineiden käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin. Työturvallisuuslaki koskee myös oppilaan tai opiskelijan työtä koulutuksen yhteydessä. (L738/2002.) Työturvallisuuteen lasketaan kuuluvaksi niin henkinen kuin fyysinenkin työturvallisuus (Eklund 2018, 26).

Työsopimuslaki (L55/2001) ohjeistaa työnantajaa huomioimaan sen että, työntekijä kykenee suoriutumaan työtehtävistään, kun toimintaa, tehtävää työtä tai menetelmiä muutetaan tai kehitetään. Työsopimuslaissa on työnantajalle velvoite myös siitä, että työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

3.2 Perehdytysprosessi

Perehdytys on suunnitelmallista (Työterveyslaitos. Perehdyttäjän top-10 muistilista). Perehdytysprosessia suunniteltaessa tulee pohtia mitä hyötyä perehdytyksestä on organisaatiolle itselleen sekä perehdytettävälle. Prosessin suunnittelussa kannattaa hyödyntää useampaa henkilöä, jotta eri näkökulmat perehdytyksestä tulevat esille. Perehdytyksen suunnittelussa tavoitteena on tuottaa yhteneväinen ajatus siitä, mitä organisaatio haluaa uudelle työntekijälle tarjota. (Eklund 2018, 74.)

Perehdytystä suunniteltaessa tulee huomioida viisi eri seikkaa. Perehdytyksen sisältö, perehdytyksen vastuhenkilö tai -henkilöt, sekä mitä, milloin ja missä järjestyksessä perehdytettävät seikat käydään läpi. Lisäksi on huomioitava, kenelle perehdytys on suunnattu, eli uuden työntekijän yksilölliset ominaisuudet. (Eklund 2018, 76.)

Onnistuneen ja toimivan perehdytyksen edellytyksenä on, että jo rekrytointivaiheessa on huomioitu joitain seikkoja. Siitä, milloin puhutaan perehdytysjaksosta ja milloin rekrytointiprosessista on määrittelykysymys. (Eklund 2018, 88.) Yhdysvalloissa ja Kanadassa on tutkittu, että 40 prosenttia työnhakijoista koki puutteita heidät palkanneen organisaation sekä itsensä välisessä kommunikaatiossa. Työhön valitut ihmiset olisivat toivoneet organisaatiolta yhteydenottoa myös ajanjaksoon, joka on palkatuksi valitsemisen ja työn aloituksen välissä. (Brienza 2018, 26.)

Perehdytys alkaa esimiehen tiedottaessa työyhteisöön tulevasta uudesta työntekijästä. Tällöin sovitaan perehdytyksen vastuuhenkilö ja varmistetaan perehdytysmateriaalin ajantasaisuus. Työn alkaessa käydään läpi työpaikan toiminta ja tavoitteet sekä työsuhteasiat. Perehdytykseen kuuluvat myös turvallisuus ja työn terveellisyyteen liittyvät seikat. Tehtäväkohtainen opastus kuuluu myös perehdytykseen, joka jatkuu työn ohessa. (Työterveyslaitos. Perehdyttäjän top-10 muistilista.)

Perehdyttämis- ja opastussuunnitelman laatimiseen tarvitaan esimiesten, henkilöstöryhmien, henkilöstöhallinnon edustajien, työterveyshuollon sekä työsuojelun asiantuntijoiden yhteistyötä. Perehdytys- ja opastussuunnitelma vaativat suunnitelmallisuutta, dokumentointia, jatkuvuutta sekä valmentautumista. Suunnitelmaan kuuluvat myös seuranta ja arviointi. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2.) Perehdyttämisprosessin kehittämisen kannalta on tärkeää kerätä palaute esimerkiksi kehityskeskustelussa (Liski, Horn & Villanen 2007, 11).

3.3 Esimiehen rooli perehdytyksessä

Esimiehen tehtäviin kuuluu perehdytyksen ja opastuksen suunnittelu, toteutus ja valvonta. Esimies voi delegoida perehdytystä ja opastusta työntekijöille, mutta vastuu on esimiehellä. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2.) Epäselvyyksien välttämiseksi, esimiehen delegoidessa perehdytystehtäviä eteenpäin, vastuujakojen on oltava selvillä. Vastuun ollessa selvillä vältytään päällekkäisyyksiltä sekä ylimääräiseltä työltä. Kun nimetään perehdyttäjiä ja delegoidaan eri tehtäviä, tulee varmistaa resurssien riittävyys, riittävä aika perehdytykseen sekä muun työyhteisön tiedottaminen perehdytysprosessista. (Eklund 2018, 77.)

3.4 Perehdyttämisen hyödyt ja haasteet

Uuden ihmisen aloittaessa organisaatiossa vaaditaan muulta työyhteisöltä sopeutumista ja uudelleenorganisointumista, muutos aiheuttaa tilapäisen häiriön organisaation toiminnassa. Muutos saattaa näkyä tehokkuuden hetkellisenä laskuna. Laadukas perehdytysprosessi mahdollistaa sen, että tehokkuuden lasku ja siihen kuluva aika on minimaalinen. (Eklund 2018, 33.)

Perehdytys ja työhönopastus ovat osa henkilöstön kehittämistä. Ne lisäävät henkilöstön osaamista, parantavat laatua, tukevat työssä jaksamista ja vähentävät poissaoloja sekä työtapaturmia. (Penttinen & Mäntynen, 2.) Uuden työntekijän ensimmäisten kuukausien aikana saama tuki vaikuttaa työn tulokseen sekä sitoutumiseen. Erään tutkimuksen mukaan suunnitelmallinen perehdytysprosessi edesauttaa työntekijöiden olevan työtehtävissään vielä kolmen vuoden jälkeenkin. Sitoutunut työntekijä työskentelee tehokkaasti ja on tyytyväinen työhönsä. (Eklund 2018, 34-35.)

Työpaikoilla työskentelee vakituisen henkilöstön lisäksi paljon sijaisia, opiskelijoita ja työharjoittelijoita. Perehdytystarve vakinaisen- ja sijaishenkilöstön välillä voi olla erilainen. Lisäksi ihmisten erilaiset kulttuuritaustat ja kielitaito voivat tuoda haasteita perehdytykseen. Muita haasteita perehdytykseen tuo työntekijöiden vaihteleva ammattitaito ja kokemus sekä erilaiset oppimistyylit. (Koivikko 2014, 12.) Yleinen virhe, joka perehdytyksessä tehdään, on että perehdytettävälle annetaan liikaa tietoa liian pienessä ajassa (Odom 2018, 42). Perehdytystä ja työhönopastusta tulisi kehittää henkilöstön ja työpaikan tarpeiden mukaan (Penttinen & Mäntynen 2009, 2).

4 PEREHDYTYSKANSION TUOTTAMINEN

4.1 Toimintaympäristö: Satakunnan Syöpäyhdistys

Satakunnan Syöpäyhdistys on perustettu 1974. Yhdistys toimii Satakunnan alueella. Yhdistys on Suomen syöpäyhdistyksen jäsenjärjestö sekä osa Syöpäjärjestöjä. (Satakunnan Syöpäyhdistys. Yhdistys. Toiminta.) Suomen Syöpäyhdistys on perustettu 1936 (Syöpäjärjestöt. Järjestö. Historia). Syöpäjärjestöihin kuuluvat Suomen Syöpäyhdistys ja sen 12 jäsenjärjestöä sekä syöpäsäätiö. Jäsenjärjestöt noudattavat yhteisesti sovittuja arvoja ja toimintaperiaatteita, vaikka ovat itsenäisiä toimijoita. (Syöpäjärjestöt. Järjestö. Suomen Syöpäyhdistys.) Satakunnan Syöpäyhdistys noudattaa näitä arvoja. Arvot ovat tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus, totuudellisuus, saavutettavuus, luottavuus sekä yhteisöllisyys. (Satakunnan Syöpäyhdistys. Yhdistys. Toiminta.)

Satakunnan Syöpäyhdistyksen tavoitteena on vähentää syöpäsairauksista johtuvia terveysuhkia ja haittoja yhteiskunnassa. Lisäksi tavoitteena on tukea syöpäpotilaita sekä heidän läheisiään sairauden hoidon ja kuntoutumisen aikana. Yhdistyksessä toimii toiminnanjohtaja, palvelusihteeri, neljä sairaanhoitajaa sekä taideterapeutti. Sairaanhoitajia voidaan kutsua järjestössä myös neuvontahoitajiksi. Sairaanhoitajien antama neuvonta voi koskea syöpää, sen ennaltaehkäisyä, varhaista toteamista tai hoitoa. Sairaanhoitajat tarkistavat myös ihomuutoksia, antavat periytyvyysneuvontaa ja välittävät rintaproteeseja. (Satakunnan Syöpäyhdistys ry. 2018, 4, 6-7.)

Yhdistyksen toiminta rahoitetaan jäsenmaksuilla, Sosiaali- ja terveystieteiden avustuskeskusten avustuksilla (STEA), lahjoituksilla, testamentteilla ja keräyksillä (Satakunnan Syöpäyhdistys. Yhdistys. Toiminta).

4.2 Perehdytyskansion suunnittelu

Perehdytyskansion suunnittelu lähti liikkeelle työharjoittelujaksoni alussa syyskuussa 2018. Tällöin Satakunnan Syöpäyhdistyksen toiminnanjohtaja pyysi minua suunnittelemaan työyhteisöä kehittävän idean ohjatun harjoittelujaksoni aikana. Ajatuksena oli aluksi luoda pelkkä perehdytyskansion pohja. Minulta puuttui vielä selkeä

opinnäytetyön aihe, joten päätin ehdottaa koko perehdytyskansion tuottamista. Satakunnan Syöpäyhdistyksellä oli perehdytysmateriaalia koottuna laatukäsikirjaan, jossa oli tietoa yhdistyksestä, sen toiminnasta ja erilaisista toimintamuodoista. Laatukäsikirja on koottuna erilaisista raporteista ja Satakunnan Syöpäyhdistykselle aiemmin tehdyistä opinnäytetöistä. Varsinainen yksien kansien välissä oleva perehdytyskansio, jossa olisi tarvittavat tiedot perehdyttämisen aloittamiseksi, puuttui kokonaan.

Tavoitteena oli luoda informatiivinen tietopaketti perehdytyksen alkuun, jonka tietoja uusi työntekijä tai opiskelija tarvitsee päästäkseen alkuun työskentelyssä. Laatukäsikirjan dokumentteja lukija voi hyödyntää tietojensa ja taitojensa syventämiseen perehdytyksen edetessä.

Suunnitteluvaiheessa tutustuin Satakunnan Syöpäyhdistyksen toimintaan ohjatun harjoitteluni aikana, jolloin pääsin konkreettisesti tutustumaan Satakunnan Syöpäyhdistyksen toimintaan. Perehdytyskansion suunnittelu sekä laatiminen nivoutui kokonaisuudeksi, jonka pohjana olivat osittain omat kokemukseni tarvittavasta sisällöstä perehdytyskansioon.

4.3 Perehdytyskansion toteutus ja sisältö

Perehdytyskansio toteuttamisen aloitin ohjatun harjoitteluni aikana syksyllä 2018. Työskennellessäni sairaanhoitajan työparina erilaisissa tehtävissä pystyin tarkkailemaan konkreettisesti sairaanhoitajan työtä Satakunnan Syöpäyhdistyksessä. Huomioieni lisäksi olen hyödyntänyt Satakunnan Syöpäyhdistyksen laatukäsikirjaa perehdytyskansion sisällöntuottamisessa. Olen hyödyntänyt myös Syöpäjärjestöjen ja Satakunnan Syöpäyhdistyksen internetsivuja. Olen tutustunut myös yhdistyksen noudattamaan työehtosopimukseen, josta sain materiaalia työsuhteeseen liittyviin asioihin.

Teoriatietoa perehdyttämisestä olen etsinyt Työsuojeluhallinnon ja Työterveyslaitoksen internetsivuilta. Olen myös hyödyntänyt Hyvä perehdytys -opas opinnäytetyötä Lahden ammattikorkeakoulusta sekä Jyväskylän yliopiston viestinnän maisteritutkielmaa, joka käsitteli sosiaali- ja terveysalan perehdytystä vuorovaikutuksen näkökulmasta. Opinnäytetyön raporttiin olen hakenut teoriatietoa myös kirjallisuudesta, joka käsittelee perehdytystä. Olen myös huomionut työsopimus- ja työturvallisuuslain

raportissani. Kansainvälistä tietoa perehdytykseen etsin Diakonia-ammattikorkeakoulun tarjoamista tietokannoista. Molemmat kansainväliset lähteet löysin ProQuest -tietokannasta.

Tämä perehdytyskansion olen tuottanut sairaanhoitajan näkökulmasta. Kansio toimii myös muiden Satakunnan Syöpäyhdistyksessä työskentelevien ammattiryhmien perehdytykseen. Perehdytyskansiossa esitellään Satakunnan Syöpäyhdistyksessä työskentelevän neljän eri ammattiryhmän työnkuvat, mutta pääpaino on sairaanhoitajan työssä. Yhdistyksessä työskentelevien muiden ammattiryhmien työhön tutustuin niin tarkkailemalla, keskustelemalla ja laatukäsikirjassa olevan materiaalin avulla. Taide-terapeutti-työnohjaajan työstä ei laatukäsikirjasta löytynyt dokumentteja, joten hän kertoi minulle työstään laajemminkin. Pääsin myös mukaan muutamiin hänen ohjaamiinsa hetkiin.

Ohjatun harjoittelujaksoni päätyttyä, jatkoin perehdytyskansion tuottamista Satakunnan Syöpäyhdistyksestä lainaamani laatukäsikirjan avulla. Osallistuin myös koulun järjestämiin opinnäytetyötä ohjaaviin seminaareihin. Aloitin opinnäytetyön käsikirjoituksen ja raportin kirjoittamisen alkuvuonna 2019, perehdytyskansion ollessa lähes valmis. Opinnäytetyön raportin työstämistä olen jatkanut läpi kevään ja kesän. Loppukesällä 2019 olen viimeistellyt itse perehdytyskansion yhteistyössä Satakunnan Syöpäyhdistyksen toiminnanjohtajan kanssa.

Perehdytyskansion sisällön rakentamisessa haasteeksi minulle muodostui aluksi tiedon rajaaminen. Keskustelin toiminnanjohtajan kanssa perehdytyskansion sisällöstä ja neuvoksi sain päättää, kenelle kansio on tarkoitettu. Kansiossa oleva materiaali on suunnattu terveydenhuollon ammattilaiselle tai alan opiskelijalle niin, että se perehdyttää lukijan Satakunnan Syöpäyhdistyksen työyhteisön käytännön asioihin. Perehdytyskansiossa on esitelty Satakunnan Syöpäyhdistyksen toimintaa myös hallinnollisesta näkökulmasta. Kansiossa esitellään lyhyesti yhdistyslaki, joka ohjaa yhdistystoimintaa. Yhdistyksen johtosääntö sekä taloussääntö on esitelty myös, samoin yhdistyksen säännöt.

Perehdytyskansiossa on joitain asioita työehtosopimuksesta nostettu esiin, kuten esimerkiksi palkkaus ja kulukorvaukset, sairauspoissaolo ja vuosiloma. Toiminnanjohtajan kanssa sovimme, että ei ole tarkoituksenmukaista kirjoittaa koko työehtosopimusta

uudelleen perehdytyskansioon. Sen sijaan päädyimme yhdessä siihen, että nostan sieltä joitain, uutta työntekijää luultavimmin kiinnostavaa. Perehdytyskansiossa on mainittu mitä työehtosopimusta Satakunnan Syöpäyhdistyksessä noudatetaan ja mistä se löytyy yhdistyksen tiloissa.

Opinnäytetyön tuotoksen ja raportin viimeistely tapahtui syyskuun lopussa ja lokakuun alussa 2019, heti opinnäytetyön julkistamisseminaarin jälkeen. Kutsuin Satakunnan Syöpäyhdistyksen toiminnanjohtajan julkistamisseminariin, mutta hän oli estynyt osallistumaan. Kommunikoimme sähköpostein viimeistelyvaiheessa. Julkistamisseminaarissa nousi esiin kysymykset perehdytyskansion asajärjestyksestä, kuulijat ehdottivat eri ammattiryhmien työnkuvien siirtämistä heti alkuun perehdytyskansiossa sekä sairaanhoitajan palkkatietojen jättämistä pois sisällöstä. Myös perehdytyskansion julkisuus puhutti, onko tarkoitus julkaista tuotettu perehdytyskansio opinnäytetyön raportin liitteenä.

Toiminnanjohtajan ohjeiden mukaan päädyin jättämään perehdytyskansion sisällön ja asajärjestyksen sellaiseksi kuin se julkistamisseminaarissa oli. Perusteluna tälle oli että, yhdistyksessä säännöt tulevat aina ensin ja lisäksi seuraava perehdytettävä Satakunnan Syöpäyhdistyksessä tulee olemaan sairaanhoitaja. Toiminnanjohtaja huomautti myös, että palkkauksen osalta perehdytyskansiossa kerrotaan pääosin kulukorvauksista. Perehdytyskansio on tarkoitettu vain Satakunnan Syöpäyhdistyksen käyttöön, joten se ei ole liitettynä opinnäytetyön raporttiin.

4.4 Perehdytyskansion käyttöönotto ja jatkuvuuden suunnittelu

Perehdytyskansio on tarkoitettu vain Satakunnan Syöpäyhdistyksen käyttöön. Perehdytyskansio voidaan ottaa käyttöön sen valmistuttua ja kun perehdyttämislle on aiheita Satakunnan Syöpäyhdistyksessä. Perehdytyskansion ajantasaisuudesta tulee huolehtia jatkossa. Ideaalitalanteessa työyhteisön sisältä löytyy henkilö, joka huolehtii perehdytyskansion sisällön päivittämisestä. Perehdytyskansio on nyt perinteisessä paperisessa muodossa, yhtenä tulostettuna kansiona. Tulevaisuudessa perehdytyskansion voi muokata digitaaliseen muotoon, jolloin tietojen päivittäminen on yksinkertaisempaa. Perehdyttämisen tueksi on mahdollista kehittää myös erillinen perehdytyksen

tarkistuslista, jonka avulla perehdyttäjät sekä perehdytettävät pysyvät ajan tasalla jo läpikäytyistä perehdytettävistä asioista.

4.5 Perehdytyskansion arviointi

Perehdytyskansion tultua valmiiksi lähetin sen sähköpostitse Satakunnan Syöpäyhdistyksen henkilökunnalle luettavaksi ja pyysin heitä vastaamaan muutamaan kysymykseen. Kysymyksinä olivat: Kuvaako perehdytyskansion sisältö kattavasti Satakunnan Syöpäyhdistyksen toimintaa, etenkin uuden työntekijän/opiskelijan näkökulmasta? Onko oman ammattikuntasi työnkuva selkeästi esillä? Onko sisältö selkeää ja helposti ymmärrettävää? Miten toivoisit perehdytyskansion jatkuvuuden huomioon otettavan tapahtuvan työyhteisössä? Lopuksi työntekijöillä on mahdollisuus antaa palautetta vapaan sanan muodossa.

Vastausten perusteella olen päässyt tavoitteeseeni luoda nopea, tiivis ja informatiivinen perehdytyskansio alkuperehdytykseen, jonka lisäksi perehdytettävän on tutustuttava muuhun materiaaliin perehdytyksen edetessä. Vastausten perusteella perehdytyskansiossa on eri ammattiryhmien työnkuvat selkeästi esillä ja teksti ymmärrettävää. Perehdytyskansion ajantasaisuudesta huolehtiminen on jo suunniteltu Satakunnan Syöpäyhdistyksessä, se päivitetään vuosittain ja perehdytyskansioista luodaan digitaalinen versio.

Aloitettuani perehdytyskansion sisällön tuottamisen ohjatun harjoittelujaksoni aikana sisältö syntyi lähes valmiiksi. Yhteistyö Satakunnan Syöpäyhdistyksen kanssa ohjatun harjoitteluni jälkeen oli verkkaista. Opinnäytetyön käsikirjoituksen kirjoittaminen sekä raportin hahmottelu olivat keväällä 2019 suurimpana työnäni, joten perehdytyskansion huomioiminen jäi vähemmälle. Perehdytyskansion viimeistelyyn olisi voinut toteuttaa aikaisemmassa vaiheessa opinnäytetyön prosessia, jolloin yhteistyö Satakunnan Syöpäyhdistykseen olisi pysynyt aktiivisempaan läpi opinnäytetyöprosessin ajan.

5 POHDINTA

Toiminnallisen opinnäytetyön tuottaminen oli minulle luontevin tapa toteuttaa opinnäytetyö. Opinnäytetyöprosessin alkaessa minulla ei ollut aihetta, muiden jo tehdessä opinnäytetöitään. Työelämäyhteistyökumppani löytyi lopulta kuin vahingossa ja pääsin aloittamaan perehdytyskansion tiedonkeruun luontevasti ohjatun harjoitteluni aikana. Opinnäytetyön kirjoitusprosessi kokonaisuudessaan on kulkenut vuoden verran vähintäänkin alitajunnassani, ellei koko ajan aktiivisesti mielessä. Kirjoittamiseen on toisinaan löytynyt paljonkin motivaatiota sekä aikaa, toisinaan ei lainkaan kumpakaan.

Perehdytyskansioista tuli lopulta 21 -sivuinen tiivis tietopaketti työskentelyn aloitukseen Satakunnan Syöpäyhdistyksessä. Perehdytyskansion sisällön tuottamiseksi tietoa yhdistyksen toiminnasta oli helposti saatavilla ja löydettävissä. Ohjatun harjoittelujaksoni aikana pääsin itse tarkkailemaan mitä tietoja perehdytyskansioon olisi hyödyllistä sisällyttää. Satakunnan Syöpäyhdistyksessä jo oleva laatukäsikirja oli hyödyllinen niin itse perehtyessäni yhdistyksen toimintaan, kuin perehdytyskansion sisällöntuottamisessa. Koin itse kuitenkin pelkän laatukäsikirjan läpikäymisen kankeaksi tavaksi perehtyä Satakunnan Syöpäyhdistyksen toimintaan. Näin ollen, toivon tuottamani perehdytyskansion olevan hyödyksi niin tuleville uusille työntekijöille kuin opiskelijoillekin Satakunnan Syöpäyhdistyksessä.

Opintojeni aikana, monenlaisessa ohjatussa harjoittelussa olleena, olen törmännyt monenlaiseen perehdytyskulttuuriin. Siinä missä opiskelijan tulon on varauduttu suunnitelmallisesti, toisaalla luotetaan opiskelijan sulautuvan työyhteisöön kuin itsestään. Perehdytyksen tärkeyttä ei voida olla korostamatta, sillä sen vaikutukset niin työntekijän kuin työyhteisön työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin ovat ilmeiset. Onnistuneen (opiskelija)perehdytyksen avulla työpaikat pystyvät vastaamaan työvoimapuulaan. Opiskelija, joka on kokenut ohjatun harjoittelujakson olleen suunnitelmallista myös työpaikan puolelta, pitää helposti työpaikkaa mahdollisena tulevana työympäristönään.

Perehdyttämiselle on lakisääteiset edellytykset, joita ei tulisi ohittaa. Työyhteisöjä on erilaisia ja jokaisen työyhteisön kaikkien jäsenten tulisi huomioida tämä

työskennellessään uuden työntekijän tai opiskelijan kanssa. Esimiehen vastuu perehdytyksestä on huolehtia siitä, että perehdytystä annetaan lyhyissäkin työsuhteissa tai ohjatuissa harjoittelujaksoissa. Käytännön perehdyttäminen tapahtuu työtä tehdessä, jolloin esimiehen on huomioitava riittävästä resursseista. Hyvin perehdytetty henkilö on sitoutunut ja motivoitunut työhönsä.

Kokonaisuudessaan opinnäytetyöprosessi on ollut minulle antoisaa, vaikkakin välillä epätoivon varjostamaa työskentelyä. Opinnäytetyön tuottaminen yksilötyönä on tuonut omat haasteensa prosessiin. Pari- tai ryhmätyönä tuotetussa opinnäytetyössä olisi ollut vertaistukea sekä vastuualueita olisi voinut jakaa. Yksilötyöskentelyssä omat haasteensa ovat tuoneet niin ajan- kuin motivaationkin puute. Olen kuitenkin tyytyväinen tuotokseeni ja siihen, että tulevana sairaanhoitajana tulen muistamaan perehdytyksen tärkeyden kohdatessani uuden työkaverin tai opiskelijan. Tulevaisuudessa minulla on tieto ja taito kehittää tulevaisuuden työpaikkaani perehdytyksen osalta, mikäli havaitsen siihen aihetta. Lisäksi tiedostan oman tarpeeni ja oikeuden olla perehdytettävänä aloittaessani uudessa työpaikassa vastavalmistuneena sairaanhoitajana.

Opinnäytetyöprosessin kestäessä vuoden, minulle on jäänyt toisaalta liiaksi aikaa pohdita ja suunnitella tuottamaani perehdytyskansiota ja toisaalta liikaa aikaa siirtää varsinaista kirjoitusprosessia aina tuonnemmaksi. Oppijana ja tekijänä huomaan nyt olevani tehokkaimmillani pienen paineen alla, jolloin tiedossani ovat tarkat palautuspäivämäärät. Aktiivisemmalla työskentelyllä läpi opinnäytetyöprosessin olisin voinut välttää kesän ja alkusyksyn 2019 ylimääräisen ja turhan stressin.

Tulevaisuudessa, mahdollisen jatkotutkinnon aikana, tiedostan nyt omat vahvuuteni sekä heikkouteni opinnäytetyötä suunnitellessani ja toteuttaessani. Tämä oppimistehävä on opettanut minua luottamaan omaan osaamiseeni, itsensä johtamiseen ja sietämään epävarmuutta. Näitä kykyjä tulen tarvitsemaan missä ikinäkään tulen työskentelemään. Tulevaisuudessa osaan ajatella opinnäytetyötä laajemmalla näkökulmalla kuin nyt ensimmäistä ammattikorkeakoulututkintoani suorittaessani. Kaiken kaikkiaan, opinnäytetyöprosessi on ollut minulle raskas, mutta samalla opettavainen kokemus.

LÄHTEET

- Brienza, L. (2018). 'Preboarding' enhances engagement between job offer and start date. *Canadian HR Reporter*. Saatavilla <https://ebookcentral.proquest.com>
- Eklund, A. (2018). *Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys*. Helsinki. Impact.
- Koivikko, A. (2014). *Terveysthuoltopalvelujen työsuojelu- ja kehittämisopas*. Helsinki. Työturvallisuuskeskus TTK.
- Kupias, P. & Peltola, R. (2009). *Perehdyttämisen pelikentällä*. Yliopistokustannus Oy.
- Liski, M., Horn, S. & Villanen, M. (2007). *Hyvä perehdytys -opas*. Lahden ammattikorkeakoulu. Saatavilla 4.4.2019 https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/133008/LAMK_2007_B_4.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Lius, K. (2018). *Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työntekijöiden perehdyttäminen vuorovaikutuksen näkökulmasta*. (Viestinnän maisterintutkielma, Jyväskylän yliopisto, kieli- ja viestintätieteiden laitos). Saatavilla 14.5.2019 <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/58387/1/URN%3ANBN%3Afi%3Aju-201806063042.pdf>
- Odom, C.L. (2018). Onboarding in the GIG economy. Saatavilla <https://ebookcentral.proquest.com>
- Penttinen, A. & Mäntynen, J. (2009). Työhön perehdyttäminen ja opastus -ennakoivaa työsuojelua. Saatavilla 25.3.2019 <https://www.jytyliitto.fi/fi/jyty/materiaalipankki/Documents/Ty%C3%B6suhde/Ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4n%20kehitt%C3%A4minen/Ty%C3%B6h%C3%B6n%20perehdytt%C3%A4minen%202009%20TTK.pdf>
- Satakunnan Syöpäyhdistys ry. (2018). *Toimintakertomus 2018*. Saatavilla 31.8.2019 <https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/syopa-alueelliset/sites/261/2019/04/18142145/SSY-Toimintakertomus-2018-41.pdf>
- Satakunnan Syöpäyhdistys. Yhdistys. Toiminta. Saatavilla 19.9.2018 <https://www.satakunnansyopayhdistys.fi/yhdistys/toiminta/>

Syöpäjärjestöt. Järjestö. Historia. Saatavilla 19.9.2018 <https://www.syopajarjestot.fi/jarjesto/historia/>

Syöpäjärjestöt. Järjestö. Suomen Syöpäyhdistys. Saatavilla 19.9.2019 <https://www.syopajarjestot.fi/jarjesto/suomen-syopayhdistys/>

Työsopimuslaki 55/2001. Finlex. Ajantasainen lainsäädäntö. Saatavilla 5.10.2018 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2>

Työsuojeluhallinto. Työsuojelu työpaikalla. Opetus ja ohjaus. Saatavilla 19.9.2018 www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/opetus-ja-ohjaus

Työterveyslaitos. Perehdyttäjän top-10 muistilista. Saatavilla 19.9.2018 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/ikajohtaminen/tyoelamaan-kiinnittymisen/perehdyttajan-top-10-muistilista/>

Työturvallisuuslaki 738/2002. Finlex. Ajantasainen lainsäädäntö. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P14>