Perehdytyspolku Keski-Suomen Vammaispalvelusäätiölle

Heli Kauppinen

Opinnäytetyö, AMK
Helmikuu 2023
Sosionomin tutkinto-ohjelma

jamk | Jyväskylän ammattikorkeakoulu
University of Applied Sciences

jamk

Kuvailulehti

Kauppinen, Heli

Perehdytyspolku Keski-Suomen vammaispalvelusäätiölle

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. **Helmikuu 2023,** 33 sivua

Sosionomin tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö AMK.

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

Tiivistelmä

Toiminnallisena opinnäytetyönä luotiin perehdytysohjelma, jonka tarkempana nimenä toimii perehdytyspolku. Opinnäytetyön tilaajana ja toimeksiantajana toimi Keski-Suomen vammaispalvelusäätiö. Kehittämistyö tehtiin tiiviissä yhteistyössä tilaajan kanssa.

Perehdyttämisen laadukas toteuttaminen nähdään merkityksellisenä sosiaali- ja terveysalalla vetovoimaisuuden lisäämisen ja pysyvyyden näkökulmista. Perehdytyksellä pyritään sitouttamaan työntekijöitä osaksi organisaatiota sekä kehittämään ammattitaitoa. Laadukas perehdyttäminen edesauttaa työn tekemistä turvallisesti ja ammatillisesti. Organisaation näkökulmasta perehdytys vaatii vastuunjakamista, suunnitelmallisuutta ja jatkuvaa kehittämistä.

Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda perehdyttämiselle selkeä malli. Perehdytystä oli tarkoitus päivittää sekä materiaaleja tuli tiivistää ja rajata. Tavoitteena oli myös luoda perehdytyksestä yhtenäistä ja suunnitelmallista. Polun ulkoasusta pyrittiin luomaan visuaalinen. Opinnäytetyön tutkimuskysymykset pyrkivät löytämään vastauksia siihen, mitkä asiat kuuluvat perehdytykseen ja missä vaiheessa sekä millä keinoin varmistetaan laadukkaan perehdytyksen onnistuminen.

Opinnäytetyön taustana toimi teoreettinen viitekehys, joka koostettiin perehdytykseen liittyvistä aiemmista tutkimuksista sekä kirjallisuudesta. Aineisto koostui toimeksiantajan kirjallisista perehdytysmateriaaleista sekä organisaation henkilöstölle suunnatusta kyselystä. Aineiston pohjalta syntyi tuotos, joka vastaa toimeksiantajan tarpeisiin. Tuotos on lomake, jonka avulla perehdytystä seurataan. Polku jakautuu kuuteen ajanjaksoon kolmen kuukauden ajalle. Perehdytys on jaoteltu yksilö-, yksikkö ja organisaatiotason perehdytykseen.

Opinnäytetyön tuloksena voidaan todeta, että perehdyttämisen suunnitelmallinen ja laadukas toteuttaminen on merkityksellistä työntekijän sitouttamisen, ammattitaidon ja alan vetovoiman kannalta. Perehdytykselle luotu rakenne mahdollistaa perehdytyksen toteuttamisen helposti. Polkua tulee päivittää ja kehittää myös jatkossa, jotta sen sisällöt pysyvät ajankohtaisina.

Avainsanat (asiasanat)

Perehdyttäminen, perehdytysohjelma, sosiaali- ja terveysala, kysely, toiminnallinen opinnäytetyö

Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)

-

jamk

Description

Kauppinen, Heli

Perehdytyspolku Keski-Suomen vammaispalvelusäätiölle

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, February 2023, 33 pages

Degree Programme in Social Services. Bachelor´s thesis.

Permission for open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

Abstract

As a functional thesis was created orientation program, and it is called orientation path. The client and mandator of this thesis is Keski-Suomen vammaispalvelusäätiö. The development work was made in close contact with the client.

High quality implementation of orientation is seen as meaningful thing when it comes to increasing attraction and how to persistence it in the field of social health. With the right orientation the aim is to engage the employees to be part of the organization and develop their workmanships. High-quality orientation helps to get the job done safely and professionally. From the organization's view the orientation requires sharing the responsibilities, systematical behavior, and continuous development.

The goal of this thesis was to create a clear pattern for orientating. Orientation was meant to be updated and the materials needed to be summarized and delimit. The goal was also to make orientating uniform and systematical. Path's appearance aimed to be visual. The research questions aim to find answers to which things to belong to orientation and which stage and which ways to ensure success in orientating.

As the background of the thesis works theoretical frame of reference. The data consists of the client's written orientation materials and from the survey aimed at the organization's personnel. Based on the data an output was created that meets the client's needs. The output is a form by means the orientation is monitored. The path is divided into six periods to the time of three months. The orientation is divided to individuals, departments, and organization levels.

As a result of the thesis it can be stated that systematical and quality orientation is meaningful in employee's commitment, workmanship and in terms with attraction. Building structure to the orientation makes it easy to fulfill the orientation. The path needs to be updated and improved also in the future, so its content stays topical.

Keywords/tags (subjects)

Orientation, orientation program, field of social health, inquiry, functional thesis

Miscellaneous (Confidential information)

--

Sisältö

1 Johdanto ... 2
2 Perehdyttämisen teorioita, tutkimuksia ja malleja ... 4
2.1 Perehdyttäminen käsitteenä ... 4
2.2 Perehdyttämisen tavoitteet ... 5
2.3 Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö ... 6
2.4 Perehdyttäminen prosessina ... 7
2.5 Sosiaali- ja terveysalan perehdyttämisen erityispiirteet ... 9
3 Toimeksiantajan esittely ja yhteistyön kuvaus ... 13
4 Kehittämistyön toteutus ... 14
4.1 Tavoitteet ... 14
4.2 Prosessin kuvaus ... 15
4.3 Aineiston kerääminen ja analysointi ... 17
4.3.1 Kirjalliset perehdytysmateriaalit ... 17
4.3.2 Henkilöstölle suunnattu kysely ... 18
5 Perehdytyspolku ... 21
5.1 Ennen työsuhteen alkua ... 21
5.2 Ensimmäisenä ja toisena työpäivänä ... 22
5.3 Perehdytyksen eteneminen ... 22
6 Pohdinta ... 23
6.1 Johtopäätökset ... 23
6.2 Eettisyys ja luotettavuus ... 25
6.3 Jatkokehitysideat ... 26
Lähteet ... 28
Liitteet ... 32
Liite 1. Perehdytyspolku ... 32
Liite 2. Kyselylomake ... 33

Kuviot

Kuvio 1. Aineiston pelkistäminen ... 20
Kuvio 2. Aineiston ylä- ja alakategoriat ... 20

1 Johdanto

Perehdytys nähdään moniulotteisena kokonaisuutena, joka vaatii vastuunottamista niin organisaatiolta, työyhteisöltä kuin uudelta työntekijältä. Eklundin (2018) mukaan perehdytyksellä tavoitellaan työn hallitsemista ja sopeutumista työyhteisöön. Perehdytystä toteutetaan eri käytänteillä, ja ne vaihtelevat eri organisaatioissa. Uudelta työntekijältä perehdytys vaatii taitoa soveltaa uutta tietoa käytäntöön (Eklund 2018, 25.) Perehdytystä käsitteenä voidaan tarkastella eri näkökulmista sekä laajuudesta. Työsuhteen pituus, ammatillinen osaaminen sekä aiempi työkokemus ovat tekijöitä, jotka luovat eroja perehdyttämisen sisällöille (Joki 2021, 86–87.) Perehdyttämisen suunnittelussa on otettava huomioon monenlaisia tekijöitä, mutta uuden työntekijän laadukas perehdyttäminen palkitsee niin työntekijän kuin koko organisaation.

Toiminnallisena opinnäytetyönä luotiin Keski-Suomen vammaispalvelusäätiölle perehdytysohjelma. Tarkemmaksi nimeksi sekä toiminta-ajatukseksi muotoutui perehdytyspolku ja tätä nimeä käytetään tässä raportissa. Toimeksiantajan ehdotuksesta sekä tarpeesta perehdytystä lähdettiin tiivistämään ja selkeyttämään. Perehdytysmateriaalit kaipasivat myös rajaamista. Näistä lähtökodista luotiin perehdytyspolku, joka pyrki vastaamaan toimeksiantajan tarpeisiin. Tuotoksena syntyi perehdytyspolku-lomake, joka kuvaa perehdytystä ja sen sisältöjä ajanjaksojen avulla.

Talentian sosiaalialan opiskelijoiden tutkimus toimintaympäristöjen kehittämistarpeista sosiaalialalla osoittaa, kuinka heikko ja riittämätön perehdytys vaikuttavat laadukkaan sosiaalityön tekemiseen negatiivisesti (Talentian Sosiaalialan opiskelijat 2020, 7.) Talentia on myös esityksessään hyvinvointialueen henkilöstöstrategiassa listannut, että riittävä perehdytys on merkityksellistä ja siihen on panostettava uusilla hyvinvointialueilla (Talentian esitykset hyvinvointialueen henkilöstöstrategiaan 2020.) Perehdyttämisellä sosiaali- ja terveysalan työkentillä on painoarvoa ja se nähdään merkityksellisenä tulevaisuuden työelämässä. Vuoden 2023 alusta toimintansa aloittaneet hyvinvointialueet ovat nimenneet rekrytoinnin ja perehdytyksen kehittämisen tavoitteiksi. Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT on nimennyt erityisesti vetovoimaisuuden ja pysyvyyden näkökulmiksi, joihin sosiaali- ja terveysalalla sekä erityisesti hyvinvointialueilla tulee kiinnittää huomiota (Rekrytointi ja perehdytys hyvinvointialueilla n.d.)

Ammattiliitto Tehyn selvitys sosiaali- ja terveysalan työoloista tarkastelee lähihoitajien näkemyksiä perehdyttämisestä ja osaamisvaatimuksista. Selvityksessä käy ilmi, kuinka perehdytys on usein

kestoltaan lyhyt eikä siinä noudateta strukturoitua ohjelmaa. Puolet vastaajista kertoivat, että perehdytys on kestänyt alle viikon (Coco & Roos 2020, 15–20.) Sosiaali- ja terveysalalla henkilöstön vaihtuvuus on suurta. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemassa katsauksessa sote-alan työvoimaan ilmenee, kuinka alan vetovoimaan sekä työoloihin kiinnitetään liian vähän huomiota sekä johtamisessa korostuvat liiaksi potilaan hoidon johtaminen sekä hallinnollinen johtaminen. Katseet voisi kääntää entistä enemmän esimerkiksi ihmisten johtamisen kehittämiseen (Tevameri 2021, 90.) Työhön ja koko sosiaali- ja terveysalan vetovoimaan vaikuttaa tunne siitä, kuinka uusi työntekijä otetaan vastaan ja huomioidaan. Työolot ja työn tekeminen esimerkiksi kovan kiireen alla helpottuvat, kun työntekijällä on perehdytyksen ansioista tunne pärjäämisestä sekä osaamisesta.

Työelämä muuttuu ja niin perehdyttämisenkin tulee tehdä. Pätkätöiden ja etätöiden lisääntyminen sekä rutiinitöiden väheneminen ovat merkittävimpiä muutoksia, jota työelämässä on tapahtunut sekä tapahtuu jatkossakin. Vastuu oman työnsä suorittamisesta tulee kasvamaan ja se luo muutostarpeensa myös perehdyttämiselle. On myös tiedostettava kuinka uuden työntekijän perehdytys ja siihen laitettava panos vaikuttaa organisaation menestykseen tulevaisuudessa. Kun organisaatiot myllertävät muutoksessa, perehdyttämisellä tavoiteltava oppiminen ja kehittyminen vaikeutuvat. Jatkuvasti muuttuva ympäristö horjuttaa turvallisuuden tunnetta, jolloin oppiminen vaatii enemmän ponnisteluja. Näin ollen tulevaisuuden perehdyttämiseltä kaivataan muutoskykyä, moniulotteisuutta sekä oppimisen ja kehittymisen mahdollistamista (Eklund 2018, 40–42.)

Kehittämistyö mahdollisti minulle työn tekijänä ammatillisen kehittymisen sekä työelämän kehittämisen yhteistyössä organisaation kanssa. Prosessi sai pohtimaan omia vahvuuksia ja kehittämistarpeita sekä organisaatioiden toimintaa laajemmin. Käsitykseni organisaatioiden toiminnasta ja vastuusta kasvoivat ja opettivat paljon. Merkittävintä itselle tässä työssä oli tuottaa työelämään käytännöllinen malli, joka pääsee konkreettisesti käyttöön ja josta voi hyötyä moni työntekijä. Perehdyttäminen itsessään alkoi tämän prosessin myötä kiehtoa entistä enemmän ja toivon, että tulevaisuuden työelämässä pääsen vaikuttamaan perehdytyksen kehittämiseen sekä toteuttamaan laadukasta perehdyttämistä.

2 Perehdyttämisen teorioita, tutkimuksia ja malleja

2.1 Perehdyttäminen käsitteenä

Perehdytyksellä tarkoitetaan uuden työntekijän saamaa ohjausta kokeneemmilta työntekijöiltä. Tämä nähdään välttämättömäksi toimeksi, jotta työtä voi tehdä vaivattomasti (Kupias & Peltola 2009, 13.) Perehdytyksessä opitaan uutta sekä sovelletaan tietoa käytäntöön (Eklund 2018, 25). Bauer (2014, 11) korostaa, että mitä nopeammin uudet työntekijät tuntevat olonsa tervetulleiksi ja valmiiksi työhön, he pystyvät myös suoriutumaan menestyksekkäämmin työtehtävistään. Entistä suurempaan arvoon on noussut organisaation toimintatapoihin ja yhteisöihin perehdyttäminen, jos ennen painotus on ollut vain työtehtäviin perehdyttämisessä (Kupias & Peltola 2009, 13.)

Perehdytys-termin rinnalle on vakiintunut myös termi työnopastus, joka koskee niin uusia, kuin työtä pidempään tehneitä (Työhön perehdyttäminen ja opastus 2009, 2). Kupias ja Peltola (2009, 18) määrittelevät perehdyttämisen yleistermiksi, joka kätkee sisällensä työnopastuksen. Juuti ja Vuorela (2015) kuvaavat työnopastusta toimiksi, jolla tähdätään ammatillisten tietojen ja taitojen omaksumiseen sekä itsenäisen työskentelyn mahdollistamiseen. Termi kätkee sisällensä kaikki ne asiat, jotka omaksumalla työtä voi tehdä. Näitä ovat esimerkiksi työkokonaisuus, työn eri osat ja vaiheet sekä osaamisvaatimukset (Juuti & Vuorela 2015, 64.) Käytännön asioista esimerkiksi välineiden turvallinen käyttö ja muut työturvallisuusseikat ovat tärkeitä perehdytettäviä teemoja.

Perehdytysprosessissa toimivat perehtyjä ja perehdyttäjä. Perehtyjä eli uusi työntekijä tutustuu organisaatioon, työyhteisöön sekä työtehtäviin (Kupias & Peltola 63–69.) Joki (2021, 85) kuvaa, kuinka perehtyjän tulee tuntea olonsa turvalliseksi uudessa työtehtävässä. Eklund (2018, 161) painottaa taas sitä, kuinka perehdytys on kaksisuuntainen prosessi, jolloin se vaatii perehtyjältä vastuunottoa. Perehdyttäjällä tarkoitetaan työntekijää, joka vastaa tehtävän opastamisesta (Eklund 2018, 140). Häneltä vaaditaan kannustavaa asennetta sekä ammatillista osaamista. On myös tärkeää, että perehdyttäjä on tietoinen vastuunjaosta ja hän etenee perehdytyssuunnitelman mukaisesti (Oksanen 2017.)

Työturvallisuuskeskuksen julkaisussa todetaan, kuinka perehdyttämisen vastuu on ensisijaisesti esihenkilöllä (Perehdyttämisen tarkistuslista 2016, 4). Myös Eklund (2018, 158) toteaa, kuinka vas-

tuu kokonaisuudesta kuuluu esihenkilölle, mutta myös muiden työyhteisön jäsenien on osallistuttava perehdyttämiseen. Käytännön opastuksesta vastaa nimetty työntekijä (Perehdyttämisen tarkistuslista 2016, 4). Yleinen epäkohta perehdytyksessä on epäselvyydet vastuunjaossa. Eklund (2018) kehottaa määrittelemään ne perehdytysohjelmaan, jolloin jokainen voi valmistautua tehtävään (Eklund 2018, 140.) Uusi työntekijä tuo organisaatioon muutoksia, jolloin tarvitaan kykyä ottaa uutta tietoa vastaan sekä toimintatapojen sopeuttamista (Eklund 2018, 25–26.)

Onnistunut perehdytys edellyttää uuden työntekijän ja perehdyttäjän välistä luottamusta sekä sitä, että perehdyttäjä ymmärtää roolinsa ja sen merkityksen (Eklund 2018, 158). Perehdytyksen ollessa toimivaa, vuoropuhelu ja vuorovaikutus organisaation ja työntekijöiden välillä helpottuu, ja tämä mahdollistaa uusien toimintatapojen luomisen (Eklund 2018, 25–26.) Onnistunut perehdytys myös vaikuttaa positiivisesti mielialaan, jolloin työntekijä on myös sitoutuneempi työhönsä (Joki 2021, 85). Mielialaan voi vaikuttaa myös työntekijän identiteetin ja vahvuuksien huomioiminen. Uutta työntekijää voi perehdyttämisellä auttaa löytämään vahvuuksia. Tärkeää on myös pohtia yhdessä sitä, miten näitä vahvuuksia voi hyödyntää työssä (Cable, Gino & Staats 2013, 27). Tämä luo perehdytykseen myös tarvittavaa yksilöllisyyttä.

2.2 Perehdyttämisen tavoitteet

Perehdyttämisellä tavoitellaan monia asioita. Tärkeimmiksi tavoitteiksi Kupias ja Peltola (2009) nimeävät työturvallisuuden edistämisen, työntekijän sitouttamisen sekä työhyvinvoinnin ylläpitämisen. He lisäävät listaan myös tuloksellisuuden, organisaation strategioiden toteuttamisen sekä ammatillisen osaamisen jakamisen. Perehdytyksen onnistuessa työntekijän koko potentiaali hyödynnetään organisaation käyttöön (Kupias & Peltola 2009, 17–19.) Surakka (2009) mainitsee, kuinka perehdytyksen tulisi antaa kokonaiskuva organisaatiosta ja sen toiminnasta sekä työyksiköstä. Hän lisää työssä menestymisen ja ammatillisen kehittymisen mahdollistamisen. Onnistunut perehdytys edesauttaa sitä, että työntekijästä tulee motivoitunut ja aktiivinen jäsen, joka vaikuttaa myös työilmapiiriin positiivisesti. Työn ilo ja imu rakentuvat Surakan mukaan onnistuneen perehdytyksen kautta (Surakka 2009, 72–77.)

Perehdytyksen vaikutukset näkyvät taloudessa. Eklund (2018) toteaa, että onnistunut perehdytys näkyy taloudessa sekä organisaation kulttuurissa. Hyvä perehdytys lisää tehokkuutta ja tuotta-

vuutta. Rekrytointiprosessit tuovat yrityksille kuluja, joita hyvällä perehdytyksellä voi hankkia takaisin (Eklund 2018, 30–32.) Martela ja Jarenko (2014) painottavat, kuinka suuri henkilöstön vaihtuvuus on suuri kuluerä yrityksille, ja tämän takia perehdytykseen kannattaa sijoittaa. Perehdytysprosessi vie aikaa ja resursseja, mutta kannattaa silti tehdä. Nopeasti vaihtuvan henkilöstön kustannukset voivat vuositasolla kohota vastaamaan vähintään yhden työntekijän vuosittaista palkkaa (Martela & Jarenko 2014, 22.)

Viitalan (2021, 45) mukaan sitoutunut työntekijä kokee kuuluvansa työyhteisöön. Tämä on tärkeää, sillä se mahdollistaa kehittymisen organisaatiossa sekä lisää tunnetta työn merkityksellisyydestä. Viitala (2021) lisää, että sitoutumisen myötä työntekijä usein käyttää luovuutta ja sitä kautta suoriutuu paremmin. Kun tähän lisätään se, että Viitalan mukaan poissaolot ja työntekijöiden vaihtuvuus vähentyvät, on sitouttamisen huomioiminen näkökulmana perusteltua.

Perehdytyksen tavoitteet vaihtelevat esimerkiksi työsuhteen pituudesta johtuen. Eklund (2018) taas tuo esille, että nykypäivänä suosiossa on entistä enemmän lyhyet määräaikaiset suhteet. Tällöin perehdytyksessä on tärkeää työn nopea oppiminen ja rutiinien hallinta. Pitkäaikaisen työntekijän perehdytyksessä taas otetaan huomioon sitouttaminen ja sitä kautta työntekijän pysyvyys (Eklund 2018, 28.)

On kuitenkin hyvä muistaa, että organisaatiot ovat erilaisia, jolloin myös perehdytystä tulee mukauttaa. Organisaatiot tavoittelevat eri asioita sekä sen lisäksi myös yksilöllisyys henkilötasolla tulee ottaa huomioon. Eklund (2018) listaa organisaation tavoitteiksi esimerkiksi tehtävän nopean oppimisen, tuottavuuden lisäämisen, yhteisen kulttuurin vahvistamisen ja tiimi- ja yksilötyöskentelyn tehokkuuden lisäämisen (Eklund 2018, 29.)

2.3 Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö

Perehdyttämisen lähtökohdat ja perusteet ovat työturvallisuuslaissa. Laki määrittelee ne asiat, joihin uudelle työntekijälle on annettava opetusta ja ohjausta. Työturvallisuuslain (738/2002, 14§) mukaan työntekijälle on annettava riittävästi tietoa haitta- ja vaaratekijöistä. Sen lisäksi on otettava huomioon ammatillisen osaamisen ylläpito ja sen kehittäminen. Työnantajan tulee perehdyttää työtehtäviin sekä olosuhteisiin, jossa työtä tehdään. Sen lisäksi käytössä olevat menetelmät sekä välineet ja niiden turvallinen käyttö tulee perehdyttäjään uudelle työntekijälle. Lain mukaan

opetusta ja ohjausta tulee antaa myös siksi, jotta voitaisiin välttyä niiltä vaaroilta, jotka työssä uhkaa terveyttä ja turvallisuutta. Tähän kytkeytyy myös ohjeistus häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta. (L 738/2002, 14§.)

Työturvallisuuslain lisäksi myös työsopimuslaissa mainitaan perehdyttämisen merkitys. Laki määrittelee, että työnantajan velvollisuuksiin kuuluu huolehtia siitä, että työntekijä suoriutuu työtehtävistään myös niiden muuttuessa ja kehittyessä. Työnantajan tulee myös edistää työntekijän mahdollisuuksia edetä urallaan kykyjensä mukaisesti. (L 55/2001, 1§.) Laki yhteistoiminnasta yrityksissä määrää työnantajan käymään vuoropuhelua henkilöstön kanssa toiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi. Vuoropuhelua on käytävä esimerkiksi henkilöstön rakenteesta ja osaamistarpeista sekä työhyvinvoinnin ylläpitämisestä (L 1333/2021, 6–8§.) Myös laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta määrittää, kuinka työnantajan ja työntekijöiden välisessä yhteistoiminnassa on käytävä läpi työntekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja sen järjestäminen (L 44/2006, 26§.)

Perehdytys tulee usein esille myös eri työehtosopimuksissa ja erityisesti palkkaan liittyvissä pykälissä. Sopimuksissa on usein säädetty se, vaikuttaako perehdyttäminen työpaikalla palkkaukseen. Perehdyttävä työntekijä voi usein saada jonkinlaisen palkkion tehtävän tuomasta lisävastuusta ja työmäärästä. Yksityisen sosiaalipalvelualan TES määrittelee, että perehdytys työtehtävänä voi sijoittua yhteen tai useampaan palkkaryhmään, mutta sillä ei tarkoiteta tavanomaista osallistumista perehdyttämiseen työtehtävien yhteydessä (Työehtosopimus yksityinen sosiaalipalveluala 2022, 47.)

2.4 Perehdyttäminen prosessina

Eklund (2018, 27) esittää perehdytysprosessin olevan yksi johtamisen välineistä. Hän lisää sen keinoksi, jolla organisaation on mahdollista päästä lähemmäksi tavoitteita. Vaatimuksena tälle on kuitenkin määrätietoinen ja organisoitu perehdytyksen toteutus. Eklund (2018, 76) lisää, kuinka perehdytysprosessia suunniteltaessa tulee tarkastella sitä, miten vastuut jaetaan sekä missä ja milloin perehdytys tapahtuu. Hänen mukaansa prosessia voi jäsennellä sanoilla: kuka, mitä, milloin, miten ja kenelle. Hän lisää, että perehdytysprosessissa työntekijät on huomioitava myös yksilöinä. Juutin ja Vuorelan (2015, 63) mielestä esittää myös, kuinka perehdyttämissuunnitelmaan tulee nimetä vastuuhenkilöt eli kuka esittelee uuden työntekijän työntekijöille ja organisaatiolle. He

lisäävät myös, kuinka perehdytyssuunnitelmaan tulee kirjata, mistä ja miten henkilö saa tiedot organisaation ja yksikön toiminnasta. Eklund (2018, 74) taas esittää, kuinka perehdyttämisprosessin suunnittelussa on otettava huomioon useita eri näkökantoja.

Perehdytysprosessi jaetaan Kupiaksen ja Peltolan (2009) mukaan vaiheisiin. Ensimmäinen vaihe on suunnittelutyö, joka tapahtuu jo ennen rekrytointia. Suunnittelussa tulee tarkastella tehtävän vaatimuksia ja siihen tarvittavaa osaamista, jolloin uuden työntekijän valikoituminen tehtävään helpottuu (Kupias & Peltola 2009, 102.) Juuti ja Vuorela (2015, 58) kuvaavat, kuinka ihmisen ja organisaation välillä alkaa vuoropuhelua jo ennen työhönottoa. Organisaation tulee heidän mukaansa luoda kiinnostava maine, joka onnistuu nykyisten työntekijöiden hyvällä kohtelulla ja heidän kokemuksillaan työnsä mielekkyydestä.

Itse rekrytointivaiheessa tulisi hakijoille kertoa oleellisimmat tiedot organisaation erityispiirteistä ja vaatimuksista, työtehtävistä sekä työyhteisöstä. Tämä vaikuttaa myös siihen, että perehdyttäminen on luontaisempi aloittaa (Kupias & Peltola 2009, 102–103.) Juutin ja Vuorelan (2015, 59) mielestä hyvän työhönottoprosessi mahdollistaa ihmisten omien uratoiveiden toteutumisen sekä koulutuksen ja kokemuksen hyödyntämisen organisaation käyttöön.

Perehdytysprosessi etenee, kun uusi työntekijä on tullut valituksi. Kupias ja Peltola (2009) toteaa, että perehdytys kannattaa aloittaa jo ennen työsuhteen alkua. Heidän mukaansa tämä prosessin vaiheen sisältö määräytyy sen mukaan, millaiseen tehtävään perehdytetään. Tehtävän ollessa hyvin selkeärajainen ja painopiste on tehtävän vaatimuksissa, puhutaan sopeuttavasta perehdytyksestä. Jos organisaatio etsii henkilöä täydentämään osaamisellaan työyhteisöä ja työtä, tulee organisaation mahdollistaa se, että työntekijästä saadaan koko potentiaali irti. Tätä kutsutaan dialogiseksi perehdyttämiseksi. Sopeuttavan ja dialogisen perehdytyksen lisäksi käytetään myös termiä perusperehdytys, joka pitää sisällään tiedot käytännön asioita sekä työyhteisöön, organisaation tavoitteisiin sekä arvoihin tutustumisen (Kupias & Peltola 2009, 103.)

Ensivaikutelma perehdytysprosessissa merkitsee paljon. Ennen työsuhteen alkua on tärkeä ottaa kontakti uuteen työntekijään ja kertoa ensimmäisen päivän sisällöistä. On myös tärkeä pyrkiä siihen, että yhteydessä ollut työntekijä on vastassa myös ensimmäisenä työpäivänä (Kupias & Peltola 2009, 103.) Juutin ja Vuorelan (2015, 64) mielestä prosessin onnistumiseen vaikuttaa se, kuinka

hyvin työntekijälle on saatu välitettyä tervetullut ja odotettu olo. He lisäävät sen, kuinka ihminen yleensä muistaa ensimmäisen työpäivänsä koko loppuelämän. Tämä korostaa perehdytyksen merkitystä.

Edellä on mainittu perehdytysprosessin vaiheista rekrytointi sekä ennen työsuhteen alkua tapahtuva perehdytys. Prosessi Kupiaksen ja Peltolan (2009, 105–109) mukaan jatkuu ensimmäisenä työpäivänä, ensimmäisenä työviikkona, ensimmäisenä kuukautena sekä koeajan kuluessa. Ensimmäisenä päivänä hoidetaan käytännön asioita ja varmistetaan, että työntekijällä on sopivassa suhteessa työtä, mutta myös tilaa uusien asioiden omaksumiselle. Gelinas ja Brennan (2017) toteavat, kuinka perehdytysprosessin alkuun olisi syytä jättää tilaa uuden työntekijän ja työyhteisön väliselle vuorovaikutukselle, tutustumiselle (Gelinas & Brennan 2017, 12).

Ensimmäisellä viikolla työntekijä pyritään saamaan kiinni työtehtäviin ja työyhteisöön. Ensimmäisellä työviikolla perehdyttämisestä vastaa usein siihen nimetty henkilö, mutta ensimmäisen kuukauden sisällä vastuu siirtyy yleensä työntekijälle itselleen (Kupias & Peltola 2009, 104–109.) Eklundin (2018, 89–90) mielestä perehdytystä voisi toteuttaa esimerkiksi kolmen kuukauden ajan, mutta lisää kuitenkin sen, ettei perehdytyksen loppumisaikaa voi tarkasti määritellä, vaan oppiminen ja kehittyminen jatkuvat aina.

2.5 Sosiaali- ja terveysalan perehdyttämisen erityispiirteet

Sosiaali- ja terveysalan perehdyttämisessä on omat erityispiirteensä. Surakka (2009, 72) kuvaa, kuinka uuteen ja isoon työyhteisöön saapuessa eteen tulee paljon tutustumista ja nimien opettelua. Tutustuminen keskittyy niin asiakkaisiin kuin työyhteisön jäseniin. Surakka lisää myös, että eri työpaikoissa voi olla erilaiset sähköiset järjestelmät, omanlaiset sanastot ja käytetyt lyhenteet, jotka vaativat opettelua. Miettinen, Kaunonen, Peltokoski ja Tarkka (2009, 77–82) taas näkevät perehdytyksen sosiaali- ja terveysalalla laajana ja pitkäaikaisena kokonaisuutena, joka tähtää ammatilliseen kehittymiseen, työhön motivoitumiseen ja työhyvinvointiin. Perehdytyksen suunnitteluun kannattaa panostaa. Hillsin (2022) mukaan on todennäköistä, että ne terveydenhuollon organisaatiot, jotka käyttävät luovuutta luodakseen hyviä perehdytyskokemuksia, useimmiten myös säilyttävät työntekijät (Hills 2022, 278).

Työvoiman saatavuuden haasteet näkyvät esimerkiksi laadun takaamisessa, johtamisen kehittämisessä sekä organisaation muussa toiminnassa ja tämä on nähtävillä erityisesti hoitotyössä. Suunnitelmallisella perehdyttämisellä vaikutetaan saatavuuteen positiivisesti ja samalla tehdään alasta vetovoimaisempaa. Miettinen ja muut (2009, 77–82) painottavat asiakas- ja potilasturvallisuutta sekä hoitotyön eri toimintoja sosiaali- ja terveysalan perehdytyksessä. Näiden lisäksi he listaavat tärkeiksi piirteiksi työsuhteeseen linkittyvät asiat, kuten työajat, työvuorot, palkkaus sekä kirjaus- ja hälytysjärjestelmät. Haasteiksi Miettinen ja muut (2009, 77–82) nimeävät sen, että perehdytystä tapahtuu lähinnä omien työtehtävien kautta, jolloin organisaatiotason perehdyttämiseen jää puutteita.

Oksanen (2017) nostaa myös esiin sen, kuinka työntekijöiden vaihtuvuus sote-aloilla on suurta ja kuinka perehdytyksen huono laatu edesauttaa sitä. Hoidon laatu ja potilasturvallisuus nousee esille, mutta samalla heikko perehdytys vie organisaation vetovoimaa työnantajana. Tähän ei olisi varaa varsinkin, kun työvoimapula on edelleen käsillä. Oksanen nostaa esille kirjoituksessaan myös mentoroinnin, joka tulisi tarjota uudelle työntekijälle noin vuoden ajaksi. Mentorointi on Kupiaksen ja Salon (2014, 11) mukaan luottamuksellisessa vuorovaikutussuhteessa tapahtuvaa ohjausta nuoren ja kokeneen työntekijän välillä.

Viitala (2021, 45) totesi, kuinka työntekijän sitoutumiseen vaikuttaa tunne siitä, että kuuluu työyhteisöön. Sosiaali- ja terveysalalla korostuu työyhteisöjen merkitys, sillä työtä harvoin tehdään yksin. Perehdyttämisessä tulisi panostaa ihmissuhteisiin ja verkostoihin. Esihenkilöt voivat auttaa työntekijöitä luomaan suhteita muihin, sekä työyhteisön jäsenille voi painottaa uuden työntekijän hyvää vastaanottoa ja tervetulleeksi toivottamista. Tärkeä huomioitava asia esihenkilön näkökulmasta on myös viestiä työyhteisölle uuden työntekijän pätevyydestä ja tarpeista. Myös uuden työntekijän tulisi tuntea olonsa merkittäväksi organisaatiossa (Caldwell & Peters 2017, 32)

Sosiaali- ja terveysalan muuttuessa perehdyttämisen on pysyttävä ajan hermolla. Lähestyvä sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen uudistus muokkaa rakenteita. Sen lisäksi teknologiaa tuodaan entistä enemmän käyttöön alalle. Kellander (2021) toteaa, että teknologian käyttöönottoon liittyy paljon muutosvastarintaa, jota tulisi lähteä purkamaan motivaation lisäämisen ja johta-

juuden kautta. Laadukkaasti toteutettu perehdyttäminen teknologiaan ja erilaisiin järjestelmiin vähentää negatiivisia käsityksiä teknologiasta. Näin ollen voidaan saavuttaa hyviä tuloksia ja saada teknologiasta kaikki hyöty irti myös sosiaali- ja terveysalalla (Kellander 2021.)

Harisalo (2021) käsittelee ihmissuhteiden koulukunnan organisaatioteoriaa motivaation ja johtamisen näkökulmasta. Jo ensimmäisissä tutkimuksissa havaittiin, että tehokkaasti toimiminen edellyttää mielipiteiden kuuntelemista ja niiden ottamista huomioon sekä vapautta toimia oman harkinnan mukaisesti. Harisalo esittää kirjassaan oivalluksen siitä, että halu ja into tehdä työtä ovat selitettävissä ihmisten motivaatiolla. Harisalo lisää, kuinka ihmiset on havaittu toimivan mieluummin ryhmissä kuin yksilöinä (Harisalo 2021, 73–83.) Martela ja Jarenko (2014, 44) taas tuovat esiin oppivan organisaation, jossa on mahdollisuudet kehittyä ja toteuttaa elinikäistä oppimista. Harisalo (2021) toteaa, kuinka mielekkäiden ja selkeiden tavoitteiden antaminen ihmiselle organisaation toimesta olisi tärkeää. Samalla tulisi pystyä vähentämään työn ohjausta ja valvontaa. Tämä edesauttaa sitä, että ihmisten tietäessä tehtävänsä ja sen, mihin innostus on suunnattava, he myös ottavat haasteen itsenäisesti vastaan (Harisalo 2021, 85.) Nämä kaikki edellä mainitut tekijät siitä, kuinka organisaatiota tulisi johtaa ja millaisia asioita työntekijöille tulisi välittää, olisi toteutettavissa laadukkaan perehdytyksen avulla. Niin kuin Miettinen ja muut (2009, 77–82) totesivat perehdyttämisen vaikuttavat positiivisesti työmotivaatioon- ja hyvinvointiin ja Eklund (2018, 29) totesi tiimi- ja yksilötyöskentelyn sekä yhteisen kulttuurin vahvistamisen tärkeiksi organisaation tehtäviksi.

Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveyspalveluiden kuntayhtymän on luonut perehdytysohjelman nimeltä “SiunPerehdytys”. Mallin tavoitteena on ollut luoda tasavertainen ja suunnitelmallinen perehdytys jokaiselle työntekijälle. Ohjelma pystyy vastaamaan niin esimiehenä aloittavan kuin myös pitkillä vapailla olleen perehdytykseen. Ohjelmaan on listattu monia eri tavoitteita, mutta se on tiivistetty myös yhteen lauseeseen: Perehdytyksemme tavoitteena on, että uusi työntekijä kokee olevansa tervetullut työhönsä ja että hän on saanut kaikki tarvittavat avaimet työssään onnistumiseen”. (SiunPerehdytys 2021, 3–4.)

SiunPerehdytys-malli on jaettu ajanjaksoihin ja se päättyy kolmen kuukauden kuluttua. Tässä suunnitelmassa käytännöllistä on se, kuinka perehdytys on jaettu vastuualueisiin selkeästi. Ohjelmasta löytyy taulukko, joka määrittelee organisaation, esihenkilön, perehtyjän, perehdyttäjän,

työkavereiden ja työyhteisön sekä mentorin vastuualueet perehdytyksessä. Myös itse sisältö on jaoteltu eri osa-alueisiin: Organisaatio ja henkilöstö, oma työympäristö, työaika ja työvuorot, palkka-asiat, työterveys, työturvallisuus ja työhyvinvointi, työtehtävät, toimintatavat ja osaamisen kehittäminen. (SiunPerehdytys 2021, 5–13.)

Porissa Etsivä nuoristyö ja työpajatoiminta ry on luonut yksinkertaisen mallin sekä tarkistuslistan perehdyttämiselle. Mallin on luonut Milvi Elo ja idea tähän on syntynyt työyhteisöstä nousseesta tarpeesta. Tämä perehdyttämisen malli jakaantuu viiteen osa-alueeseen: Toiminta, henkilöstö, työtila, yksikön toimintatavat ja terveysasiat. Jokaisessa osa-alueessa on 5–6 perehdytettävää asiaa ja niiden perässä ruutu, jonka voi merkata sitten, kun on saanut perehdytyksen asiaan. Tätä mallia on helppo seurata ja se on verrattaen yksinkertainen, jolloin myös perehdytys on oletettavasti nopeammin ohi. (Perehdyttäminen työpajalla: Porin malli, Milvi Elo 2021.)

Hyytiäinen, Roos, Astala, Harmoinen ja Suominen (2015) ovat tutkineet työhön sitoutumisen heikkenemistä kehitysvammahuollossa. Tutkimuksen mukaan seuraavan viiden vuoden aikana puolet työntekijöistä ovat aikovat lähteä työpaikasta. Tämä havainto oli yhteydessä määräaikaisuuteen ja työskentelyyn isommissa yksiköissä. Myös perehdytyksen ja mentoroinnin puute on nähty olevan yhteydessä aikomukseen lähteä työstä (Hyytiäinen ym. 2015, 215–222.) Sitoutumisen näkökulma on tutkitusti yhteydessä perehdyttämiseen ja erityisesti sosiaali- ja terveysalalla siihen luo omat haasteensa työntekijöiden nopea vaihtuminen. Sosiaali- ja terveysalan vetovoimasta on keskusteltu esimerkiksi runsaan työntekijävaihtelun yhteydessä. Uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden perehdytys sekä omaan työhönsä vaikuttaminen on esimerkiksi koettu vetovoimaa vahvistaviksi tekijöiksi (Korkiakangas, Koivisto, Olin & Laitinen 2022, 9).

Aittovaara, Kylmä, Rauta, Meriö, Junttila, Paavilainen ja Haapa (2022) ovat tutkineet uusien työntekijöiden kokemuksia leikkaus- ja teho-osastojen perehdytyksessä. Tuloksissa korostuivat se, kuinka uusi työntekijä joutui ottamaan paljon vastuuta perehdyttämisestä itse. Tämä koettiin usein raskaaksi ja loi epävarmuutta pärjäämisestä. Tuloksissa selvisi useita puutteellisia asioita. Perehdytystä työyhteisöön ja hoitotyön sisältöihin olisi kaivattu enemmän, sekä lisäksi suunnitelmallisuutta ja yhteisiä käytänteitä. Tutkimus osoitti sen, kuinka organisaation perehdytystä on ensiarvoisen tärkeää tutkia uuden työntekijän näkökulmasta (Aittovaara ym. 2022, 23–28.)

3 Toimeksiantajan esittely ja yhteistyön kuvaus

Opinnäytetyön tilaajana ja toimeksiantajana toimii Keski-Suomen vammaispalvelusäätiö, joka toimii Keski-Suomen alueella. Säätiö tuottaa kehitysvammaisille henkilöille asumispalveluja sekä työ- ja päivätoimintaa. Organisaatio pyrkii edistämään elinolosuhteita sekä elämänlaatua heille, jotka tarvitsevat siihen erityistä tukea. Organisaation arvopohja perustuu luotettavuuteen, kehittymiseen ja ihmisarvon kunnioittamiseen. Palveluihin kuuluvat viisi asumisyksikköä, jotka tarjoavat ympärivuorokautisia asumispalveluja sekä työ- ja päivätoimintaa tarjoava toimintakeskus (Keski-Suomen vammaispalvelusäätiö 2020.) Organisaatiossa työskentelee niin sosiaali- kuin terveydenhoitoalan ammattilaisia, joten tässä opinnäytetyössä tarkastellaan perehdyttämistä molemmista näkökulmista.

Olen aloittanut työskentelyn toimeksiantajalla työ- ja päivätoiminnan ohjaajana toukokuussa 2022. Kehittämistyön aiheen pohtiminen tuli ajankohtaiseksi syksyllä 2022, kun sosionomiopintojen viimeistely alkoi. Olin innoissani, kun sain toteuttaa kehittämistyön omalle työnantajalleni, sillä tämä antaa mahdollisuuden jatkaa kehittämistä tulevaisuudessa. Työ avasi myös mahdollisuuden tarkastella omaa perehdyttämistä uuden työntekijän näkökulmasta. Tämä antoi oivalluksia siitä, mitkä asiat toimivat ja mihin tulisi kiinnittää erityistä huomiota. Keski-Suomen vammaispalvelusäätiön työsuojelun toimintaohjelmassa perehdytyksen yhdenmukaistaminen on listattu yhdeksi toimintakauden 2022–2023 prioriteeteistä (KSVS tavoitteellinen työsuojeluorganisaatio 2022–2023.) Kehittämistyölle nähdään siis suurta tarvetta organisaatiossa.

Toimeksiantajan toiveet kehittämistyölle keskittyivät kolmeen teemaan: perehdyttämisen päivittäminen ja sähköistäminen, materiaalien tiivistäminen ja rajaaminen sekä yhtenäistäminen yksiköiden välillä. Lisäksi esiin nousi myös mielenkiintoa ja innostusta herättelevä ulkoasu. Keski-Suomen vammaispalvelusäätiöllä perehdyttämisestä vastaavat niin esihenkilöt kuin yksiköiden työntekijät. Organisaatiolla on käytössään perehdytyspäivät, jonka aikana työntekijä ei kuulu henkilöstömitoitukseen. Tällöin työntekijää perehdytetään, jotta siirtyminen työyhteisöön on helpompaa. Yleisesti tätä kohtaa voidaan pitää kulmakivenä perehdytyksen etenemisen ja seurannan toteutumiselle. Perehdytyspäivinä työntekijä saa paljon informaatiota, mutta perehdytyksen jatkuminen tämän jälkeen kaipaa suunnitelmallisuutta ja rakennetta.

Organisaation yksiköissä on vakiintuneita perehdytyskäytänteitä, kuten edellä mainitut perehdytysvuorot sekä esimerkiksi tervetulokirje, jota osassa yksiköissä jaetaan uudelle työntekijälle ennen työsuhteen alkua. Kirje sisältää pääpiirteet asukaskunnasta sekä talon käytännön asioista. Perehdytysvuoroissa pääpainotus on arjen käytännön toiminnoissa, turvallisuudessa sekä työsuhteeseen liittyvissä asioissa. Edellä mainituista seikoista huomaa, kuinka yksiköiden perehdytyksessä on eroja. Perehdytyksen yhtenäistäminen mahdollistaa esimerkiksi sujuvammat työntekijöiden sisäiset siirrot yksiköiden välillä.

4 Kehittämistyön toteutus

4.1 Tavoitteet

Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä. Kostamo, Airaksinen ja Vilkka (2022, 11) määrittelevät sen tutkimukselliseksi kehittämistavaksi, jossa osoitetaan ammatillista asiantuntijuutta tehdyllä tuotoksella. Kehittämistehtävä on kaksiosainen prosessi, jossa syntyy jokin produktio eli tuotos sekä kirjallinen raportti. Toiminnallinen opinnäytetyö menetelmänä asettaa työlle omat tavoitteensa. Aihe tulee osoittaa omalle ammattialalle sopivaksi sekä lähteitä tulee hyödyntää osana ratkaisuja. Tavoitteiksi on määritelty myös menetelmien, kehittämisprosessin sekä ammatti- ja tutkimusetiikan hallinta. Kehittämistehtävän aihe rajataan ja sen tueksi määritellään kysymykset, joihin työ hakee vastauksia. Aiheen rajauksessa tarkastellaan, kuinka se edistää tekijän asiantuntemusta ja työelämätaitoja (Kostamo, Airaksinen & Vilkka 2022, 16–43.)

Kehittämistehtävän tavoitteena oli luoda perehdytysohjelma, prosessi, joka määrittelee perehdytyksen sisällöt sekä tiedon jakamisen oikeassa suhteessa ja ajanjaksoissa. Tavoitteena oli luoda selkeä ja tiivis malli, joka herättää mielenkiinnon sekä tuo perehdytykselle toivottua rakennetta. Suurimmiksi haasteiksi työn alussa nimettiin perehdytysmateriaalien runsas määrä sekä struktuurin puute. Kehittämistyön tutkimuskysymykset muotoiltiin seuraavasti:

1.Mitkä asiat kuuluvat perehdytykseen ja missä vaiheessa?

2.Millä keinoin varmistetaan laadukkaan perehdytyksen onnistuminen?

Konkreettisesti kehittämistyössä tavoiteltiin A4-kokoista perehdytyspolku-lomaketta, joka havainnollistaa perehdytyksen eri vaiheet. Polkuun oli tarkoitus jaotella ajanjaksot, jonka aikana perehdytys toteutetaan. Lomakkeeseen oli tarkoitus liittää myös perehdytyksen tarkistuslista. Tässä kehittämistyössä ei lähdetty luomaan varsinaisia perehdytysmateriaaleja, sillä niitä on jo riittävästi, eikä lisää materiaaleja kaivattu. Lisäksi kuuden erilaisen yksikön perehdytysmateriaalien päivitys vaatii aikaa sekä useamman henkilön, jolloin oli perusteltua hahmotella vain perehdyttämisen malli. Luvussa 6.3 käsitellään tarkemmin sitä, miten kehittämistyötä tulee jatkaa opinnäytetyön valmistuttua.

4.2 Prosessin kuvaus

Tavoitteiden ja tarkoituksen rajaamisen jälkeen opinnäytetyön prosessi jatkui aikataulun suunnittelulla, tiedonhankinnalla sekä teoreettisen viitekehyksen koostamisella. Toiminnallisessa opinnäytetyössä keskeistä tietoperustassa on se, kuinka ammatillista teoreettista tietoa yhdistellään ammatillisiin käytänteisiin. Tietoperusta on merkityksellinen tekijä ja sen lisäksi menetelmässä korostuu aikaisemmin tehdyt hankkeet ja projektit, joihin olisi hyvä tutustua (Kostamo ym. 2022, 75–78.)

Opinnäytetyön tiedonhaku toteutettiin Jyväskylän ammattikorkeakoulun tietokantoja käyttäen. Yleisimmät käytetyt tietokannat olivat: Janet, Doria, Elektra, Journal, Duodecim ja Google Scholar. Näiden lisäksi oppikirjamateriaalia etsittiin kirjaston verkkosivuilta. Tiedonhaun hakusanat suomeksi olivat: perehdyttäminen, perehdytys, työnopastus, työturvallisuus, työsuojelu, työssä jaksaminen ja sosiaali- ja terveysala. Englanninkieliset hakusanat olivat: onboarding, introduction, social services, orientation, social and health care.

Tieteellisiä artikkeleita etsiessä huomattiin, kuinka sosiaali- ja terveysalan tutkimuksia perehdytyksestä löytyi verrattaen vähän. Tietoa löytyi erityisesti hoitotyön näkökulmista, esimerkiksi leikkausosastojen perehdytyksen tärkeydestä. Sosiaalityön kentän tutkimukset aiheesta olivat vähäiset, mutta viitekehykseen löydettiin silti monipuolisesti lähteitä. Oppikirjat avasivat hyvin käsitteistöä ja tieteelliset artikkelit syvensivät viitekehystä sosiaali- ja terveysalan näkökulmaan. Sen lisäksi hyödynnettiin esimerkiksi Tehy-ammattiliiton julkaisuja, joissa näkyi kokemusperäinen tieto ammattihenkilöiden näkökulmasta.

Teoreettisen viitekehyksen rakentaminen alkoi käsitteiden määrittelyllä. Kun peruskäsitteet olivat kuvattuna, aloitettiin tiedonhaku nimenomaan sosiaali- ja terveysalan näkökulmaan linkittyen. Viitekehystä täydennettiin myös muutamalla konkreettisella mallilla eri organisaatioista, jotka toivat lisäarvoa kehittämistyölle ja sille, mitä muissa organisaatioissa on jo tehty ja mitä niistä voi oppia tätä työtä ajatellen. Perehdyttämisen lainsäädäntö tarkistettiin sote-uudistuksen astuessa voimaan vuoden 2023 alussa.

Teoreettisen viitekehyksen rakentamisen yhteydessä hyödynnettiin Benchmarking-menetelmää. Tuominen esittelee menetelmän prosessina, jossa määritellään ensiksi kohteet ja tunnistetaan yritykset. Sen jälkeen yrityksiä tutkailemalla opitaan paremmalta. Tämän jälkeen oppeja sovelletaan omaan käyttöön sopiviksi (Tuominen 2021, 6.) Benchmarking-menetelmällä voidaan löytää muualla kokeiltuja toimintatapoja ja soveltaa niitä omaan organisaatioon (Sauristo & Parikka 2014). Menetelmää hyödynnetään sosiaali- ja terveysalalla. Se tarvitsee kriittistä ajattelua siinä, mitkä toimintatavat ovat mahdollista soveltaa omaan toimintaan. Menetelmä sopii luovaan kehittämistyöhön, ja tietojen vaihtaminen muiden yritysten kautta herättää ajatuksia (Sauristo & Parikka 2014.)

Tässä kehittämistyössä Benchmarking-menetelmää käytettiin erityisesti visuaalisen ilmeen koostamisessa. Eri palveluntuottajien malleja tarkastellessa pystyi etsimään näkökulmia siihen, millaisia perehdytysmalleja on tehty ja mitä niistä voi oppia suhteessa omaan kehittämistyöhön. Menetelmällä haettiin myös inspiraatiota visuaaliseen ilmeeseen. Menetelmän käyttö kehitti myös omaa ammattitaitoa, kun muiden tekemiä malleja arvioidaan ja niistä esiin nousseita huomioita sovelletaan omaan työhön.

Teoreettinen viitekehys antoi kehittämistyölle perustan, jonka jälkeen kehittämistyö oli helpompi toteuttaa ymmärryksen lisäännyttyä. Benchmarking-menetelmän painoarvo visuaalisen ilmeen koostamisessa sekä ideoiden hakemisessa oli merkittävä ja selkeytti polun rakenteen hahmotusta. Aineistoina käytettyjen vanhojen perehdytysmateriaalien sekä henkilöstölle suunnatun kyselyn tuloksien perusteella syntyi lopullinen tuotos, jossa näkyy henkilöstön sekä työn tekijän omat kokemukset sekä teoriaperusta.

4.3 Aineiston kerääminen ja analysointi

Opinnäytetyössä käytettiin kahta eri aineistoa, jotka olivat toimeksiantajan kirjalliset perehdytysmateriaalit sekä organisaation henkilöstölle suunnattu kysely. Aineistot analysoitiin erikseen ja niiden avulla koottiin polun rakenne ja sen sisällöt vastaamaan toimeksiantajan tarpeita.

4.3.1 Kirjalliset perehdytysmateriaalit

Kirjalliset perehdytysmateriaalit kerättiin organisaation yksiköiden esihenkilöiltä. Aineisto koostui perehdytyskansioiden sisällöistä, jotka tällä hetkellä uudelle työntekijälle perehdytetään. Perehdytyskansioiden materiaalien analyysissä liikuttiin otsikkotasolla, sillä materiaalien suuri määrä olisi tehnyt työstä haasteellista, eikä siitä olisi saatu merkittävää hyötyä lopputuloksen kannalta.

Perehdytyskansioiden materiaaleista karsittiin ensin pois ne, jotka eivät kuulu perehdytykseen, vaan tieto on luettavissa muualta tarpeen tullen. Tämänkaltaisia materiaaleja ovat esimerkiksi yksittäiset toimintaohjeet harvinaisiin tilanteisiin, kuten saattohoitotapaukset. Perehdytyksessä oleellista on tuoda tietoon se, mistä nämä ohjeistukset ovat luettavissa, kun niitä tarvitaan. Kun oleelliset perehdytyksen materiaalit olivat karsittu, niistä muodostettiin kategoriat: yksilötason-, yksikkötason-, ja organisaatiotason perehdytys. Näiden alle kasattiin sisällöt. Esimerkiksi yksikkötason perehdytyksen alle hahmottui työsuhteeseen liittyvät asiat, kuten palkka, työaika ja työterveyshuolto. Yksikkötaso-kategorian alle hahmottui esimerkiksi omavalvontasuunnitelma ja organisaatiotason alle erilaiset käytännöt ja ohjeistukset organisaation toimintatapoihin ja periaatteisiin.

Perehdytyskansioiden materiaaleja saatiin tämän aineistonkäsittelyvaiheen avulla rajattua oleellisiin. Vaihe vahvisti työn tarpeellisuuden, sillä kuten huomattiin, materiaalia oli paljon. Kirjalliset materiaalit analysoitiin ensimmäiseksi, jolloin saatiin tietoa organisaation perehdytyksen aiheista ja erityisyyksistä. Tämän vaiheen jälkeen oli luontevaa lähettää henkilöstölle kysely, jolla toivottiin löytyvän tärkeimpiä huomioonotettavia seikkoja.

4.3.2 Henkilöstölle suunnattu kysely

Tuomi ja Sarajärvi (2009, 71) kuvaavat yhdeksi yleisimmäksi aineistonkeruumenetelmäksi kyselyn. Kyselyä käytetään heidän mukaansa sekä laadullisessa että määrällisessä tutkimuksessa. Kyselyn perustehtävänä on halu tietää, mitä ihminen ajattelee ja miksi hän toimii tietyllä tavalla. Yksinkertaisuudessaan Eskola (1975) on määritellyt kyselyn tavaksi, jossa tiedonantajat täyttävät heille suunnatun kyselylomakkeen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 71–72.) Tutkimusmenetelmänä kysely kannattaa säilyttää selkeänä sekä se tulee myös testata ennen lähettämistä. Kysymysten tulee olla osuvia, eli antaa oikeaa tietoa, josta on hyötyä tutkimuksen teossa. Myös kysymysten muotoiluun kannattaa kiinnittää huomiota, sillä jos ne ovat epäselviä, myös vastaamatta jättäminen ja väärin tulkitseminen yleistyy (Luoto 2009.)

Toiminnallista opinnäytetyötä tehdessä tulisi tavoitella sitä, että aineiston keräämisestä aiheutuu mahdollisimman vähän haittaa kohteen toiminnan arjelle. Kostamo, Airaksinen ja Vilkka (2022) kehottavat pohtimaan aineiston hankinnassa sitä, mitä kokemuksia tuotoksen tekemisessä tulisi ymmärtää ja keneltä näitä kokemuksia tulisi kysyä. (Kostamo ym. 2022, 53–57.) Tällä kyselyllä pyrittiin selvittämään, millaista perehdytystä työntekijät ovat saaneet, mikä siinä on ollut puutteellista ja mitä toiveita herää tulevaisuuden perehdyttämiselle. Tämän kyselyn avulla löydettiin toimivat komponentit sekä ne kriittisimmät kohdat, joihin tulisi saada muutosta. Näiden lisäksi esiin nousi paljon arvokkaita näkökulmia siitä, mitä perehdytyksessä tulisi huomioida.

Kysely luotiin Webropol-ohjelmalla. Ensimmäinen versio testattiin kolmella työntekijällä, jonka jälkeen tehtiin tarvittavat muutokset. Ensimmäisessä kyselyssä huomattiin, kuinka painopiste oli liikaa tulevaisuuden perehdytyksen arvioinnilla, eikä niinkään siinä, mikä organisaatiossa jo toimii. Varsinaiseen kyselylomakkeeseen laadittiin 5 avointa kysymystä sekä yksi monivalintakysymys. Kyselyllä tavoiteltiin työntekijöiden arviointia omasta perehdytyksestä sekä siitä, mitä olisi voitu tehdä toisin. Tällä arvioinnilla pyrittiin saamaan tietoon kokemuksia erilaisista perehdytysmuodoista. Organisaatiossa on esimerkiksi ollut sähköinen perehdytys käytössä, jolloin sen toimivuudesta olisi ollut hyödyllistä saada informaatiota.

Kysely lähetettiin koko organisaation vakituiselle henkilöstölle organisaation sähköpostia käyttäen. Henkilöstön määrä oli 115 ja kyselyyn saatiin 33 vastausta. Vastausprosentti oli 29 prosenttia. Kyselyllä tavoiteltiin kokemuksia sekä sen lisäksi sillä oli myös tiedottava näkökulma. Eri yksiköiden

työntekijät tavoitettiin sekä samalla tuotiin tietoisuutta siitä, että organisaatio on alkanut tehdä toimia perehdytyksen kehittämiseksi. Toivottavaa oli myös se, että työntekijät reflektoisivat omaa työntekoa ja sitä, miten yksikössä uusi työntekijä otetaan vastaan ja miten siihen voi vaikuttaa. Kyselyyn vastanneista suurin osa olivat työskennelleet säätiöllä 1–5 vuotta tai yli kymmenen vuotta. Uusia työntekijöitä, eli alle vuoden työskennelleitä oli verrattaen vähän. Kyselyn vastauksissa näin ollen korostuivat vanhemmat perehdytyskäytännöt ja tämänhetkisestä perehdytyksestä saatiin vain vähän uutta tietoa.

Kyselyn vastausprosentti oli alhainen, jolloin tämän aineiston merkittävyys jää verrattaen pieneksi. Alhainen vastausprosentti vaikuttaa aineiston luotettavuuteen. Kysely valittiin aineistonkeruumuodoksi ajankäytöllisistä syistä sekä vastaajien määrän vuoksi. Haastattelulla olisi oletettavasti saatu kerättyä enemmän tarkempia vastauksia. Sähköpostilla lähetetyt kyselyt eivät luultavasti tavoittaneet kaikkia sekä kysymyksistä suurin osa olivat avoimia vastauksia, jolloin täyttämiseen menee enemmän aikaa.

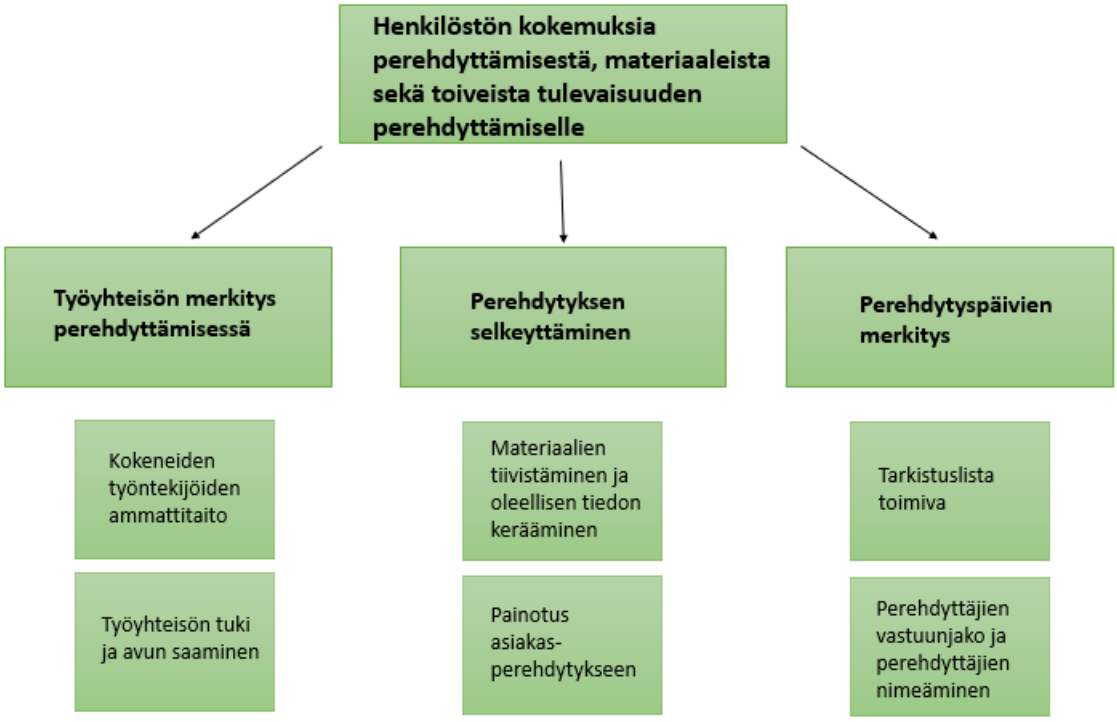
Aineisto analysoitiin laadullisella sisällönanalyysillä. Prosessi alkaa Milesin ja Hubermanin (1994) sekä Kyngäksen ja Vanhasen (1999) teorioiden mukaan alkuperäisilmaisujen pelkistämisestä. Pelkistetyt ilmaukset ryhmitellään samansuuntaisten ilmauksien kanssa ryhmiksi ja näille ryhmille annetaan kuvaavat nimet. Analyysi jatkuu yhdistelemällä samansuuntaisia alakategorioita yhteen ja muodostamalla niistä yläkategoriat (Tuomi & Sarajärvi 2009, 101.)

Aineiston käsittely aloitettiin aineiston pelkistämisellä eli redusoinnilla. Avoimet vastaukset kirjattiin ylös Word-taulukkoon sanatarkasti. Tämän jälkeen vastaus pelkistettiin ja siitä karsittiin epäolennainen pois. Pelkistämisen jälkeen vastauksia oli helpompi käsitellä sekä muodostaa kategoriat.

Alkuperäinen ilmaisu	Pelkistys
Kaikki työkaverini osallistuivat perehdytykseen ja sain heiltä apua aina kun tarvitsin	**Työyhteisön osallistuminen perehdytykseen**
Sain kulkea kokeneen työntekijän mukana kaksi työvuoroa. Se oli erittäin hyödyllistä	**Kokeneen työntekijän antama perehdytys**
On saanut kysellä ja ihmetellä ja pohtia asioita yhdessä kokeneiden kanssa ensimmäisten kuukausien ajan. Kokeneilta työntekijöiltä saatu tuki ollut hyvää ja on kannustettu	**Kokeneilta työntekijöiltä saatu tuki ja kannustus**

Kuvio 1. Aineiston pelkistäminen

Vastausten pelkistämisen jälkeen huomattiin, kuinka samankaltaiset ilmaukset toistuivat säännöllisesti. Samankaltaiset ilmaukset ryhmiteltiin, jolloin niistä muodostuivat yläkategoriat. Kuviossa 1 nähdään esimerkiksi työyhteisön merkitystä korostavia vastauksia, jolloin siitä muodostui yläkategoria ”työyhteisön merkitys perehdyttämisessä”. Alakategoriat tarkentavat olemassa olevia pääteemoja eli yläkategorioita.



Kuvio 2. Aineiston ylä- ja alakategoriat

Johtopäätöksenä kyselyn tuloksista voidaan todeta, että perehdyttämisen kehittäminen myös työntekijöiden näkökulmasta on odotettu muutos. Työntekijöiden kesken oli selkeästi havaittavissa epäselvyyttä materiaaleissa sekä vastuunjaossa ja huolen herätti myös se, kuinka useammalla vastaajista perehdytystä ei ollut ollenkaan tai se oli heikkoa. Useassa yksittäisissä vastauksissa nousi esiin tärkeitä huomiota, kuten esimerkiksi perehdytyksen jaottelu yksilö-, yksikkö- ja säätiötasoihin sekä pikaperehdytyksen huomioiminen. Kyselyn tulokset vahvistivat opinnäytetyölle luotuja tavoitteita ja tarkoitusta.

5 Perehdytyspolku

Perehdytyspolku jakautui kuuteen ajanjaksoon, joiden alle havainnollistettiin sisällöt. Visuaalinen ilme toteutettiin Canva-ohjelmalla. Perehdytyksen tarkistuslista integroitiin polun yhteyteen, jolloin lomakkeiden määrä pysyisi pienenä. Henkilöstölle suunnatussa kyselyssä tarkistuslista koettiin hyvänä käytänteenä, jolloin se oli perusteltua pitää käytössä. Perehdytyspolun toiselle puolelle luotiin yksinkertainen asiakasperehdytyslomake, sillä kyselyaineisto nousi esiin myös asiakasperehdytys ja sen kehittäminen.

5.1 Ennen työsuhteen alkua

Perehdytys aloitetaan ennen työsuhteen alkua. Työyhteisö ja esihenkilö ovat vastuussa siitä, että käytännön asiat ovat kunnossa ennen uuden työntekijän ensimmäistä päivää. Työntekijälle lähetetään tervetulokirje, joka avaa käytännön asioita kuten ensimmäisen työpäivän teemoja. Aineiston analyysissä havaittiin, että tervetulokirje on jo ollut käytössä muutamassa yksikössä. Kirjeen sisältöä päätettiin kuitenkin tiivistää yhden sivun mittaiseksi ja sille luotiin visuaalinen ilme Canva-ohjelmaa käyttäen. Kirjeen haluttiin toimivan brändäyksenä, joka välittää tervetulleen ja odotetun olon.

Laadukkaan perehdyttämisen toteutus alkaa suunnittelulla ja vastuunjaolla. Kyselyn aineiston analyysissä nousi esiin perehdyttäjien vastuunjaon ja perehdyttäjien nimeämisen toteuttaminen laadukkaammin. Tähän polkuun vastuunjako on liitetty alkavaksi ennen työsuhteen alkua, jotta se varmasti tulee tehtyä. Esihenkilö sekä työyhteisö myös tätä kautta tiedostavat sen tärkeyden. Tämä helpottaa myös uuden työntekijän vastaanottoa ensimmäisenä päivänä, sillä parhaimpaan lopputulokseen luultavasti päästään, jos nimetyt vastuuhenkilöt ottavat työntekijän vastaan. Jos

edellä mainitut toimet ennen uuden työntekijän saapumista ovat toteutettu, perehdyttäminen on strukturoitua ja suunniteltua, jolloin myös sen toteutuminen on laadukkaampaa.

5.2 Ensimmäisenä ja toisena työpäivänä

Polku jaoteltiin yksilö-, yksikkö ja säätiötason perehdytykseen. Ensimmäisen työpäivän sisällöt painottuvat perustehtävän haltuunottoon sekä asiakkaisiin ja työyhteisöön tutustumiseen. Sen lisäksi ensimmäisenä työpäivänä käydään läpi yksilöperehdytys, jossa esihenkilö informoi esimerkiksi työsuhteeseen liittyvät asiat. Kirjallisia perehdytysmateriaaleja järjesteltäessä työsuhteeseen liittyvät asiat nousivat tärkeiksi ja ne tulee huomioida ennen kuin työntekijä aloittaa perustehtävänsä. Ensimmäisen päivän sisällöissä on huomioitu se, että tilaa jää myös rauhalliselle tutustumiselle ja seurailulle. Organisaation Intra-palvelusta on helppo lukea sähköisesti esimerkiksi koulutus- ja työsuojeluinfot.

Toinen työpäivä keskittyy yksikkötason perehdytykseen. Tämän osion tarkoituksena on taata työn tekeminen turvallisesti. Tässä perehdyttäjät käyvät läpi käytänteitä ja turvallisuusseikkoja, jolloin työntekijän on turvallista lähteä itse suorittamaan töitään ja hänellä on riittävät tiedot. Omavalvontasuunnitelma ja turvallisuussuunnitelma ovat isoja termejä, mutta niihin tutustuminen voi jatkua myös myöhäisemmässä vaiheessa. Vastuu tässä vaiheessa on työyhteisön perehdyttäjillä, jotka osaavat avata ne asiat ja toimintatavat, jotka arjessa tulee tietää. Yksikön käytänteet ja turvallisuusasiat nousivat kirjallisten materiaalien jäsentelyssä tärkeimpien joukkoon, jolloin ne olivat luontevaa asettaa toiseen työpäivään. Kyselyn tuloksissa painottui työyhteisön merkitys ja kokeneiden työntekijöiden ammattitaito ja ajattelen, että erityisesti tässä kohdassa se korostuu.

Laadukasta perehdytystä voidaan toteuttaa tarkalla seurannalla, joka tässä polussa ilmenee esimerkiksi tarkistuslistan muodossa. Työntekijä voi merkitä polkuun, missä vaiheessa perehdytystä ollaan menossa. Näin esihenkilö, työyhteisö kuin uusi työntekijä voivat seurata ja varmistua siitä, että perehdytys varmasti tulee suoritetuksi.

5.3 Perehdytyksen eteneminen

Ensimmäisen viikon jälkeen vastuu perehdyttämisestä siirtyy pikkuhiljaa uudelle työntekijälle. Asiakkaisiin perehtyminen aloitetaan, kun ensimmäisten päivien aikana on saatu hyvät edellytykset

aloittaa työnteko itsenäisesti. Oma ymmärrykseni asiakkaisiin perehdytystä kohtaan on kasvanut tämän työn myötä. Se voi usein olla asia, jonka ajatellaan tulevan itsestään työn ohella. Mielestäni sen toteutumisen seuranta tuo turvaa uudelle työntekijälle niin, ettei hän joudu liian hankaliin tilanteisiin ilman perehdytystä. Lomake tuo turvaa työntekijälle ja hän voi osoittaa sillä, ettei ole vielä perehtynyt ja tarvitsee esimerkiksi työparin mukaan.

Säätiötason perehdytys käsittää organisaation yleisiä ohjeistuksia, joista löytyy hyviä materiaaleja jo sähköisesti. Tämä vaihe jo syventää asiantuntemusta ja lisää työntekijän toimimista organisaation arvojen ja periaatteiden mukaisesti. Laadukkaan perehdytyksen toteutuminen vaatii suunnitelmallisuuden ja rakenteiden lisäksi arviointia ja seurantaa. Tähän polkuun on liitetty kaksi perehdytyksen seurantapalaveria, jotka kulkevat nimellä ”perehdytyskahvit”. Ensimmäisessä palaverissa on tarkoitus arvioida uuden työntekijän kokemuksia, mitä on jo opittu ja mihin pitää kiinnittää vielä huomiota. Toisen palaverin sisällöt keskittyvät perehdytyspolun arviointiin ja kuinka tätä mallia voidaan kehittää jatkossa.

Aineistot antoivat polun suunnitteluun tarvittavat perehdytyksen sisällöt, jotka sijoitettiin ajanjaksoihin. Tässä tärkeässä osassa oli oma kokemukseni työntekijä. Pystyin tuomaan näkemystäni siihen, millaisia asioita on käytävä läpi, jotta työn teon voi aloittaa. Kyselyn vastauksista pyrittiin löytämään olennaisimmat asiat ja säilyttämään ne toimintatavat, jotka koettiin hyviksi. Laadukkaan perehdytyksen toteuttaminen varmistetaan yhteistyöllä, keskustelulla ja sillä, että jokainen osapuoli on tietoinen meneillään olevasta prosessista ja sen vaatimuksista.

6 Pohdinta

6.1 Johtopäätökset

Polun taustalle teoreettisesta viitekehyksestä nousi muutamia keskeisiä teorioita. Kupias ja Peltola (2009) painottavat hyvän vastaanottamisen tärkeyttä. Uuteen tulokkaaseen olisi hyvä ottaa yhteyttä jo ennen työsuhteen alkua, jolloin annetaan mahdollisuus luoda kontakteja ja kysyä epäselvistä asioista. Perehdyttäjä voi myös antaa myös tietoa, mitä ensimmäisenä päivänä on otettava huomioon (Kupias & Peltola 2009, 103.) Tässä kehittämistyössä tervetulokirjeeseen liitettiin esihenkilön yhteystiedot sekä tarvittavat huomioonotettavat asiat ensimmäisenä päivänä, kuten

eväät ja mukaan otettavat todistukset. Kupias ja Peltola (2009, 103–105) painottavat, kuinka huonoa ensivaikutelmaa on hyvin haasteellista korjata myöhemmin.

Joki (2021, 88) toteaa, kuinka organisaation yleisesittelyyn paras perehdyttäjä on esihenkilö. Kupias ja Peltola (2009, 106) taas toteavat, kuinka pääpaino ja vastuu siirtyy perehdytyksen edetessä työntekijälle itselleen. Polun seuraamista tukevassa Intra-materiaaleissa perehdytyksen vastuualueet on jaettu. Ensimmäisen ja toisen työpäivän aikana vastuu on nimetyllä perehdyttäjällä ja esihenkilöllä, mutta sen jälkeen painopiste siirtyy itsenäiseen tutustumiseen eri teemoihin.

Perehdytyksen palautekeskusteluista puhutaan monessa yhteydessä. Kupias & Peltola (2009, 107) kehottavat, että 1–2 kuukauden työssäolon jälkeen perehdytystä olisi hyvä arvioida. Myös Eklund (2018, 122) painottaa perehdytyskeskusteluja. Avoimen palautteen jakamainen sekä tulevaisuuden pohtiminen ovat keskusteluissa merkittävää. Perehdytyspolku on uusi malli organisaatiolle, joten näissä seurantakeskusteluissa on tärkeä pohtia myös mallin toimivuutta ja muutosehdotuksia. Joen (2021, 95) mukaan seurantakeskustelut luovat työntekijälle tunnetta siitä, että perehdytykseen suhtaudutaan vakavasti ja sitä pidetään tärkeänä.

Uusi perehdytyspolku vastaa mielestäni toimeksiantajan tarpeisiin. Malli antaa perehdytykselle tarvittavaa rakennetta, joka taas helpottaa työntekijöiden perehdyttämistä. Osa-alueet ja rytmitys on suunnitelmallisesti toteutettu valmiiksi, jolloin työntekijät voivat keskittyä perehdyttämisen laadukkaaseen toteuttamiseen. Polkuun sisällytetyt seurantapalaverit antavat mahdollisuuden perehdytyksen arvioinnille ja kehittämiselle. Kun seurantapalaverit ovat sisällä polussa, ne myös toteutuvat ja työntekijä ja organisaatio saavat siitä koko hyödyn.

Kehittämistehtävän alussa ajattelin perehdytyksen olevan jotakin esihenkilön ja uuden työntekijän välistä kommunikaatiota ja toimintaa. Se on jotain, joka on uutta työntekijää aina vastassa työsuhteen alussa, mutta usein rakenne ja sitä kautta tuleva tiedostettavuus puuttuvat. Omat kokemukseni perehdytyksessä viittaavat siihen, että tietoa tulee antaa, mutta tarkkaa suunnitelmaa siitä, miten, kuka ja milloin, ei usein ole tehty. Kehittämistyön aikana sain lisää ymmärrystä siitä, kuinka perehdytyksen merkitys ja arvo on suuri niin uudelle työntekijälle kuin koko organisaatiolle. Tärkein oppi on myös se, kuinka vastuu siitä on kaikkien. Uuden työntekijän ja esihenkilöiden mutta niiden lisäksi myös työyhteisössä. Se on yhteydessä koko organisaation asenteisiin ja toiveisiin. Se,

miten työntekijöitä huomioidaan ja miten työyhteisö huomioi toinen toisiaan, ovat avainsanoja myös perehdytyksen onnistumiselle. Perehdytyksen onnistuminen vaatii hyvää asennetta siihen, kuinka uutta työntekijää kohdellaan ja kuinka hän otetaan osaksi organisaatiota ja työyhteisöä.

Esittelin valmistuneen tuotoksen toimeksiantajan edustajille. Palaute oli positiivista. Tuotos onnistui täyttämään tarpeen sekä luomaan mallin, jota on helppoa alkaa jatkokehittämään. Oppaan visuaalinen ilme miellytti sekä sen sisällöt olivat selkeät ja riittävän tiiviit. Seuraavaksi aloitamme luomaan materiaalia polun seuraamisen tueksi. Tarkoituksena on luoda Intra-palveluun päivitetyt perehdytysmateriaalit, jotka löytyvät yhdestä paikasta polun ajanjaksojen mukaisesti.

6.2 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyön tekemisessä noudatettiin Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettisiä suosituksia. Suositusten mukaisesti opinnäytetyön tekijä noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä sekä hallitsee siihen kuuluvat vastuut. Työn tekijän tulee myös tiedostaa eettinen ennakkoarviointi eli lähtökohdat ja tarpeellisuus (Ammattikorkeakoulujen opinnäytetyön eettiset suositukset 2020, 5.) Hyvä tieteellinen käytäntö edellyttää toimimaan rehellisesti, huolellisesti ja tarkasti niin tutkimuksen tekemisessä, tulosten esittämisessä ja arvioinnissa. Muiden tekemiä julkaisuja tulee kunnioittaa viittamaalla niihin asianmukaisella tavalla (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2012, 6.)

Tutkijan tulee kunnioittaa itsemääräämisoikeutta ja ihmisarvoa. Tutkimuksesta ei saa aiheutua haittaa tutkimuskohteille. Kyselyn vastaajilla on oikeus saada tieto siitä, mihin vastauksia kerätään. Tieto on annettava ymmärrettävästi ja avoimesti. (Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakkoarviointi Suomessa 2019, 5–8.) Henkilöstölle osoitettuun kyselyyn vastaaminen perustui vapaaehtoisuuteen. Kyselyssä ei kysytty henkilötietoja, kuten ikää tai sukupuolta. Toimeksiantajan kanssa käytiin läpi kyselyn rakennetta ja se hyväksytettiin ennen lähettämistä. Kyselyyn liitettiin teksti, jossa käytiin läpi opinnäytetyön tavoitteet ja tarkoitus, sekä se, miksi kysely toteutetaan ja missä vastauksia hyödynnetään. Kyselyn aineisto hävitettiin asianmukaisella tavalla heti opinnäytetyön valmistuttua.

Eettisten suositusten sekä hyvän tieteellisen käytännön lisäksi työn tekemistä ohjasivat sosiaalialan ammattieettiset periaatteet. Sosiaalialan työntekijän tulee kunnioittaa itsemääräämisoikeutta, joka on jokaisen perusoikeus. Asiakkaalle tulee tarjota mahdollisuus tehdä valinta ja ymmärtää valintojen seuraukset. Osallisuuden edistäminen periaatteena tähtää siihen, että asiakkaalla on mahdollisuus ilmaista mielipiteensä sekä vaikuttaa omiin asioihin. Osallisuutta nähdään monella eri tasolla, kuten yksilön omassa elämässä sekä yhteiskunnan tasolla (Arki, arvot ja etiikka 2022,11–17.)

Toimeksiantajan kanssa allekirjoitettiin opinnäytetyösopimus, jossa molemmille osapuolille selkiytettiin dokumentointiin, oikeuksiin ja vastuuseen liittyvät seikat. Eettiset suositukset velvoittavat sopimaan keskeisistä opinnäytetyön pelisäännöistä, jotta ristiriidoilta työn tekijän ja toimeksiantajan kanssa vältetään (Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset 2020, 6). Toimeksiantajaa informoitiin koko prosessin ajan ja kehittämistyötä esiteltiin sen eri vaiheissa. Työn aikataulusta ja teemoista keskusteltiin avoimesti ja läpinäkyvästi.

6.3 Jatkokehitysideat

Työskentelyni organisaatiossa jatkuu opinnäytetyön valmistumisen jälkeen, jolloin se mahdollistaa osallistumisen työn kehittämiseen myös tulevaisuudessa. Perehdytyspolkua tulee testata, seurata ja arvioida. Opinnäytetyönä luotu malli toimii prototyyppinä, jolla kehittämistyö lähtee käyntiin. Se antaa myös suuntaviivoja siihen, mihin suuntaan työtä tulee viedä. Perehdytyksen seurantapalavereilla saa arvokasta tietoa mallin toimivuudesta.

Käytännön toimissa korostuu vastuuhenkilön/henkilöiden nimeäminen sekä perehdytysmateriaalien päivittäminen jokaiselle yksiköille sopivaksi. Uusia perehdytysmateriaaleja ei tarvita, vaan vanhoja voi yhdistellä ja tiivistää. Organisaation käyttämään Intra-palveluun tulisi luoda oman kansio perehdyttämiselle, jolloin polun seuraaminen helpottuu. Kansioon voisi koota eri käytänteitä ja sääntöjä tämän mallin mukaisesti. Vastuuhenkilön tehtäviin kuuluu päävastuu kehittämisestä ja sen koordinoimisesta. Työn juurruttaminen osaksi organisaation toimintaa vaatii tiedonvälittämistä työntekijöille sekä opastusta polun käyttöön. Vastuuhenkilön ympärille voisi olla tarpeellista järjestää työryhmä, jotta jokaisen yksikön näkemykset otetaan huomioon.

Kehittämistyön aikana oivallettiin, kuinka tämä malli on ensisijaisesti tarkoitettu pidempiaikaiselle työntekijälle. Esiin nousi ajatus sijaisten perehdytyksestä, joka on myös merkittävä osa ja vaatii mallin sisältöjen muuttamista ja tiivistämistä edelleen. Sijaisten perehdytyspolkua tehdessä tulee arvioida sitä, mitä tietoja tarvitaan, jos työsuhde kestää esimerkiksi 2 kuukautta. Koronapandemian aikana sijaisia on tarvittu ja tarvitaan edelleen, jolloin tämän seikan huomioonottaminen on merkityksellistä. Sijaisten perehdytykseen tulee panostaa ja mielestäni erityisesti turvallisuuden näkökulmasta.

Kehittämistyön aikana huomattiin, kuinka kysely ei ollut toimivin aineistonkeruumenetelmä. Tämä seikka voidaan huomioida niin aineiston luotettavuudessa kuin jatkotutkimuksissa. Eri menetelmää käyttäen olisi saatu hankittua laadukkaampi ja luotettavampi aineisto. Esimerkiksi kysymysten muotoiluun olisi voitu käyttää enemmän panostusta, jotta niihin olisi ollut miellyttävämpää vastata. Tämä kohta prosessissa ei ollut onnistunein, mutta tämä seikka voidaan ottaa huomioon kehitystyössä ja tehdä tarvittavia muutoksia.

Tämän prosessin aikana opin paljon niin kehittämistyön tekemisestä käytännössä kuin itsestäni. Suurimmat oivallukset tapahtuivat käytännön työssäni, sillä opinnäytetyön tekemisen rinnalla sain myös perehdyttää uusia työntekijöitä. Tämä toi käytännön näkökulmaa. Mielestäni tämän opinnäytetyön arvo muille työntekijöille on nimenomaan tässä. Kehittämistyö kykenee antamaan myös konkreettisia vinkkejä siihen, miten perehdytys toteutetaan laadukkaasti. Opinnäytetyö toi organisaatiolle merkittävän hyödyn, sillä kehittämistyötä on tämän jälkeen luontevampi jatkaa. Sen lisäksi työ tuo esille muuttuvassa sote-alassa perehdytyksen tärkeyttä.

Lähteet

Aittovaara, A., Kylmä, J. Rauta, S. Meriö, A. Junttila, K. Paavilainen, E & Haapa, T. 2022. Uusien työntekijöiden kokemukset perehdytyksestä ja sen aikaisesta oppimisesta leikkaus- ja teho-osastoilla- laadullinen tutkimus. Tutkiva Hoitotyö 20(1). 23–28. Viitattu 4.12.2022. https://janet.finna.fi, Ellibslibrary.

Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. 2020. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene. Viitattu 6.12.1022. https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?_t=1578480382

Arki, arvot ja etiikka. 2022. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia. Viitattu 6.12.2022. https://talentia.lukusali.fi/#/reader/a6cd4fa0-38d8-11ed-90c9-00155d64030a

Bauer, T.N. 2010. Onboarding new employees maximizing success. SHRM Foundation's Effective Practice Guidelines Series. Viitattu 22.10.2022. https://www.shrm.org/foundation/ourwork/initiatives/resources-from-past-initiatives/documents/onboarding%20new%20employees.pdf

Coco, K & Roos, M. 2020. Sosiaali- ja terveysalan työolot ja vetovoima. Lähihoitajien näkemyksiä vetovoimaan vaikuttavista tekijöistä: perehdytys, osaaminen, työolot ja kuormitus. Tehyn julkaisusarja B. 15–20. Viitattu 26.11.2022. https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2020/2020_b2_sosiaali-_ja_terveysalan_tyoolot_ja_vetovoima_-_lahihoitajien_nakemyksia_id_15982.pdf

Caldwell, C & Peters, R. 2017. New employee onboarding – psychological contracts and ethical perspectives. Journal of Management Development. Vol 37 (1). Viitattu 5.12.2022. https://janet.finna.fi, Ellibslibrary.

Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: Impact, 25–158.

Gable, D. Gino, F. & Staats, B. 2013. Reinventing Employee Onboarding. Cambridge: MIT Sloan Management Review. Viitattu 5.12.2022. https://janet.finna.fi, Ellibslibrary.

Gelinas, J & Brennan, T. 2017. Optimizing Onboarding. Talent Acquisition Excellence. Viitattu 4.12.2022. https://www.lida360.com/wp-content/uploads/2018/09/TA_August2017.pdf

Harisalo, R. 2021. Organisaatioteoriat. Helsinki: Tietosanoma, 73–85.

Hills, L. 2022. Creating a Exceptional Onboarding Experience for Your New Employees. The Journal of medical practice management vol 37 (6). Viitattu 5.12.2022. https://janet.finna.fi, Ellibslibrary.

Hyytiäinen, K., Roos, M. Astala, L. Harmoinen, M. & Suominen, T. 2015. Työhön sitoutuminen, ammatista lähteminen, urakehitys ja joustavuus kehitysvammahuollossa- Yhteys arvostavaan johtamiseen. Hoitotiede-lehti. 215–222. Viitattu 4.12.2022. https://janet.finna.fi, Ellibslibrary.

Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). 2021. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) verkkojulkaisu. Viitattu 28.1.2023. https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk

Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakkoarviointi Suomessa. 2019. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje. Viitattu 28.1.2023. https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/EETTISET%20PERIAATTEET_TENKIN%20HYV%C3%84KSYM%C3%84%20LUONNOS_7.5..pdf

Joki, M. 2021. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki: Kauppakamari, 86–95.

Juuti, P & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kellander, S. 2021. Motivaatio metsästämässä sote-alalla. Kasvun johtaja-verkkosivuilla. Viitattu 22.10.2022. https://www.kasvunjohtaja.fi/motivaatiota-metsastamassa-sote-alalla/

Kostamo, P., Airaksinen, T. & Vilkka, H. 2022. Kirjoita itsesi asiantuntijaksi. Opas toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Helsinki: Art House, 16–78.

Korkiakangas, E., Koivisto, T. Olin, N. & Laitinen, J. 2022. Vanhustyössä työskentelevien hoitajien ja esihenkilöiden näkemyksiä vanhustyön vetovoimaisuutta edistävistä tekijöistä. Tutkiva Hoitotyö 20(1). Viitattu 4.12.2022. https://janet.finna.fi, Ellibslibrary.

KSVS tavoitteellinen työsuojeluorganisaatio 2022–2023. 2022. Keski-Suomen vammaispalvelusäätiö. Viitattu 26.1.2023.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia Helsinki University Press, 13–109.

Kupias, P. & Salo, M. 2014. Mentorointi 4.0. Helsinki: Talentum.

L 55/2001. Työsopimuslaki. Viitattu 22.10.2022. https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055

L 44/2006. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta. Viitattu 22.10.2022. https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044

L 738/2022. Työturvallisuuslaki. Viitattu 22.10.2022. https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738

L 1333/2021. Yhteistoimintalaki. Viitattu 22.10.2022. https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20211333

Luoto, R. 2009. Kyselytutkimuksen suunnittelu. Lääketieteellisen aikakausikirja Duodecim. 125 (15). Viitattu 11.12.2022. https://www.duodecimlehti.fi/duo98221

Martela, F. & Jarenko, K. 2014. Sisäinen motivaatio. Tulevaisuuden työssä tuottavuus ja innostus kohtaavat. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu. Viitattu 17.10.2022. https://www.eduskunta.fi/fi/naineduskuntatoimii/julkaisut/documents/tuvj_3+2014.pdf

Miettinen, M., Kaunonen, M. Peltokoski, J. & Tarkka, M-T. 2009. Laadukas perehdyttäminen. Osa II Hoitotyön perehdytyksen prosessi ja sen arviointi. Hallinnon tutkimus. 77–82. Viitattu 22.10.2022. https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/100591

Oksanen, E. 2017. Hyvä perehdytys vaatii aikaa ja halua. Tehy-lehden verkkojulkaisu. Viitattu 22.10.2022. https://www.tehylehti.fi/fi/tyoelama/hyva-perehdytys-vaatii-aikaa-ja-halua

Oksanen, E. 2017. Näin olet hyvä perehdyttäjä – viisi vinkkiä. Tehy-lehden verkkojulkaisu. Viitattu 4.12.2022. https://www.tehylehti.fi/fi/tyoelama/nain-olet-hyva-perehdyttaja-viisi-vinkkia

Perehdyttäminen työpajalla: Porin malli, Milvi Elo. 2021. Etsivä nuorisotyö ja työpajatoiminta ry. Viitattu 17.10.2022. https://www.intory.fi/materiaalipankki/perehdyttaminen-tyopajalla-porin-malli-milvi-elo/

Perehdyttämisen tarkistuslista. 2016. Työturvallisuuskeskuksen verkkojulkaisu. Viitattu 10.10.2022. https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Perehdyttamisen-tarkistuslista.pdf

Rekrytointi ja perehdytys hyvinvointialueilla. N.d. Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat-verkkosivusto. Viitattu 21.1.2023. https://www.kt.fi/soteliiderit/hr-johtaminen-hyvinvointialueilla/rekrytointi-perehdytys

Sauristo, H. & Parikka, E. 2014. Benchmarking-menetelmä työyhteisön kehittämisessä. Uudistuva sosiaalialan osaaminen. Sosiaalialan opiskelijoiden ja opettajien yhteisblogi. Metropolian blogijulkaisu. Viitattu 6.12.2022. https://blogit.metropolia.fi/uudistuva-sosiaalialan-osaaminen/2014/03/22/benchmarking-menetelma-tyoyhteison-kehittamisessa/

SiunPerehdytys. 2021. Siun soten perehdytysohjelma. Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymän verkkojulkaisu. Viitattu 17.10.2022. http://dynastyjulkaisu.pohjoiskarjala.net/siunsote/kokous/2021242-4-61718.PDF

Sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen uudistuksen keskeiset lait. 2022. Sote-uudistus. Sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen uudistus-verkkosivusto. https://soteuudistus.fi/lainsaadanto

Sote-uudistus. N.d. Sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen uudistus. Valtioneuvoston verkkosivusto. https://soteuudistus.fi/etusivu

Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla. Näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki: Tammi, 72–77.

Talentian Sosiaalialan Opiskelijat. 2020. Sosiaalityön opiskelijoiden julkilausuma alan toimintaympäristöjen kehittämistarpeista. Talentian Sosiaalialan Opiskelijat TaSO ry. Viitattu 3.10.2022. https://www.talentia.fi/taso/wp-content/uploads/sites/33/2021/05/Sosiaalityon-opiskelijoiden-julkilausuma-alan-toimintaymparistojen-kehittamistarpeista.pdf

Talentian esitykset hyvinvointialueen henkilöstöstrategiaan. N.d. Talentian verkkojulkaisu. Viitattu 3.10.2022. https://www.talentia.fi/talentia/talentia-vaikuttaa/talentia-vaikuttaa-hyvinvointialueilla/talentian-esitykset-hyvinvointialueen-henkilostostrategiaan/

Tevameri, T. 2021. Katsaus sote-alan työvoimaan. Toimintaympäristön ajankohtaisten muutosten ja pidemmän aikavälin tarkastelua. TEM toimialaraportit. Viitattu 26.11.2022. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162852/TEM_2021_02_t.pd

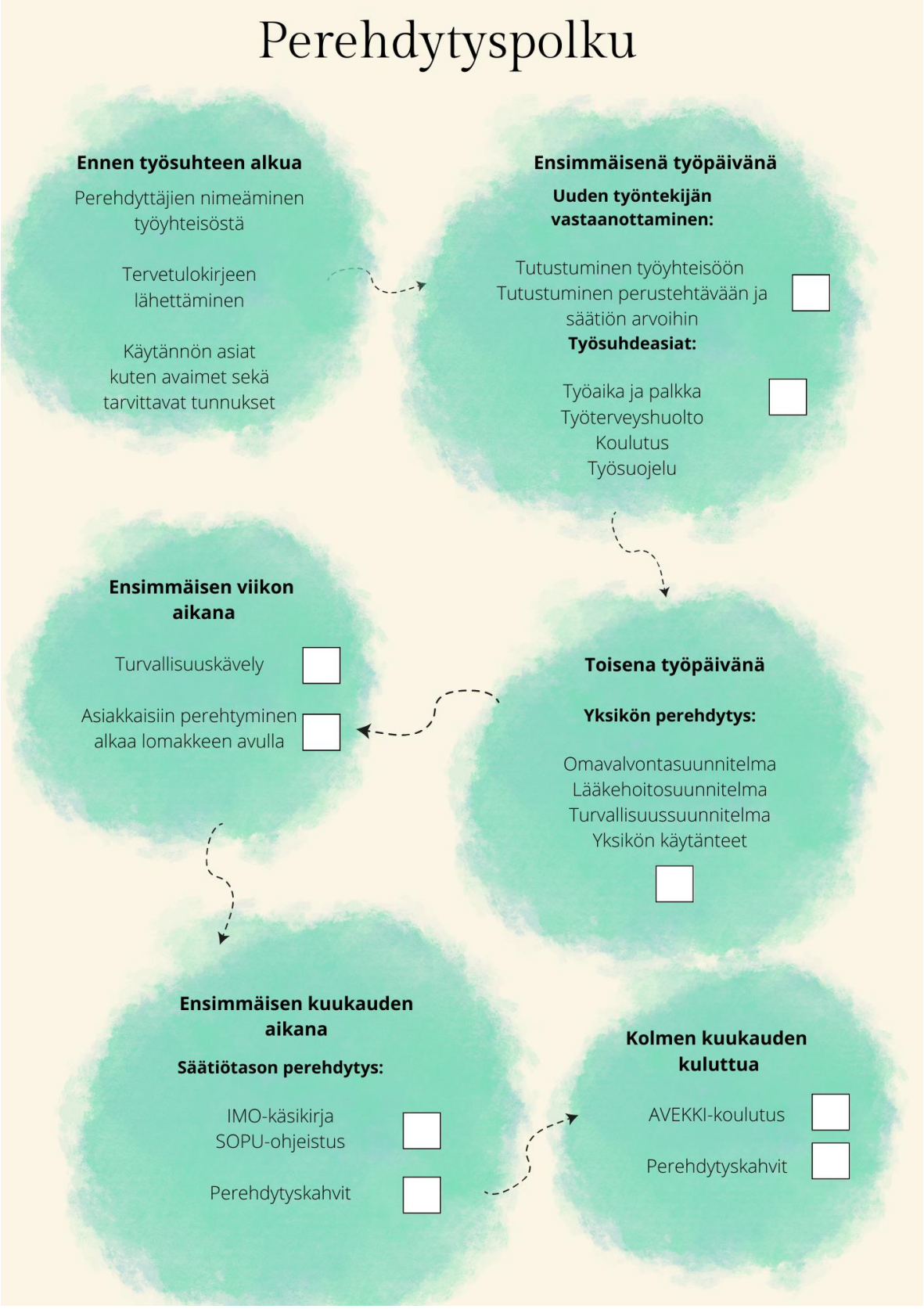
Tuominen, K. 2021. Benchmarking-prosessi. Oy Benchmarking Ltd.

Työehtosopimus yksityinen sosiaalipalveluala. 2022. Talentian verkkojulkaisu. Viitattu 22.10.2022. https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2022/09/tes_yksityinensosiaalipalveluala_web.pdf

Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakoivaa työsuojelua. 2009. Työturvallisuuskeskus TTK. Painojussit Oy. Viitattu 3.10.2022. https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua

Liitteet

Liite 1. Perehdytyspolku



Liite 2. Kyselylomake

Kysely Keski-Suomen vammaispalvelusäätiön henkilöstölle!

Tämä kysely on osoitettu Keski-Suomen vammaispalvelusäätiön vakituiselle henkilöstölle. Kysely pohjautuu sosionomiopintojeni viimeistelyyn ja opinnäytetyöhön. Opinnäytetyönäni luon säätiölle perehdytyspolun, jonka on tarkoitus selkeyttää ja yhtenäistää perehdyttämistä. Materiaalien suurta määrää on tarkoitus myös tiivistää ja rajata. Toivoisinkin nyt kuulevani teidän ajatuksianne perehdyttämisestä sekä asioista, joita minun olisi syytä ottaa huomioon. Kiitos vastaamisesta sekä iloista joulun odotusta!

1.Kuinka kauan olet työskennellyt säätiöllä?

2.Mikä omassa perehdytyksessäsi oli toimivaa?

3.Mitä perehdytyksessä olisi voitu tehdä toisin?

4.Puuttuuko perehdytysmateriaaleista mielestäsi oleellista tietoa?

5.Mitä toivoisit otettavan huomioon uudessa perehdytyspolussa?

6.Vapaa sana. Millaisia ajatuksia aiheesta herää?