

Tervetuloa Mummolaan
Perehdytyskansio Honkisuon Mummolaan

Hoiva Kontio Oy

Erkkilä Inka
Kanniainen Essi

Opinnäytetyö

Sosionomikoulutus
Sosionomi

2024

Sosionomi koulutus
Sosionomi

Tekijät	Essi Kannainen Inka Erkkilä	Vuosi	2024
Ohjaajat	Timo Marttala Seija Järvi		
Toimeksiantaja Työn nimi	Hoivakontio Oy Tervetuloa Mummolaan – perehdytyskansio Honkisuon Mummolaan		
Sivumäärä	36 + 22		

Opinnäytetyömme on toiminnallinen opinnäytetyö ja toiminnallisen opinnäytetyön lopputuloksena syntyy aina jokin tuotos. Meidän opinnäytetyömme lopputuloksena syntyi perehdytyskansio Honkisuon Mummolaan.

Honkisuon Mummola on Limingassa sijaitseva ikäihmisten ympärivuorokautinen palvelukoti. Tavoitteenamme oli tuottaa Honkisuon Mummolaan toimiva perehdytyskansio, jonka avulla uusien työntekijöiden, sijaisten ja opiskelijoiden perehdyttämisprosessi olisi mahdollisimman tehokas. Sosiaali- ja terveysalalla henkilökunnan vaihtuvuus ja sijaisten tarve on jatkuvaa, joten huomioimme perehdytyskansiota tehdessä, että perehdytyskansio tukee perehtyjää sekä perehdytettävää hyvinkin nopeassa perehdytysprosessissa. Mahdollisen nopean perehdytyksen huomioimme perehdytyskansiossa keräämällä siihen tiivistetysti kaikki työntekemisen käytänteet. Perehdytyskansio toimii myös perehdyttämisvastuussa olevan henkilökunnan tukena sekä muistilistana perehdyttämisprosessin aikana. Toteutimme perehdytyskansion sähköiseen muotoon, jolloin sen päivittäminen on helppoa ja nopeaa.

Opinnäytetyössämme käsitellään laajasti perehdyttämistä, perehdyttämisen tarkoitusta, tavoitteita, perehdyttämisprosessia sekä perehdytyksen vastuuta niin työnantajan, työntekijän ja perehdytettävän näkökulmasta. Olemme huomioineet opinnäytetyössämme myös perehdytystä koskevan lainsäädännön. Teoriaosuudessa olemme käsitelleet myös projektityöskentelyä ja sen erivaiheita. Projektityöskentelyä ja sen eri vaiheita olemme peilanneet projektiluontoiseen opinnäytetyöhön, jonka lopputuloksena syntyi perehdytyskansio.

Työn tekeminen on merkittävä osa ihmisen elämää ja laadukkaalla perehdyttämisellä on merkittävä vaikutus työssä viihtyvyyteen ja työhön sitoutumiseen. Perehdytyskansio on tehokas menetelmä tukemaan laadukkaasti perehdytysprosessin onnistumista.

Avainsanat Perehdytys, perehdytyskansio, projekti
Muita tietoja Työhön liittyy toimeksiantajalle toimitettu perehdytyskansio tukemaan työntekijän perehdytysprosessia.

Bachelor of Social Services

Authors	Essi Kanninen Inka Erkkilä	Year	2024
Supervisors	Timo Marttala Seija Järvi		
Commissioned by	Hoivakontio Oy		
Title	Welcome to Honkisuon Mummola – Honkisuon Care Home Orientation Folder		
Number of pages	36 + 22		

The thesis is a functional thesis, and the result of a functional thesis always creates some output. The result of this thesis was an orientation folder for Honkisuon Mummola.

Honkisuon Mummola is a 24-hour service home for the elderly, located in Liinka. Goal was to produce a functional orientation folder for Honkisuon Mummola, which would make the orientation process for new employees, substitutes, and students as efficient as possible. In the social and healthcare sectors, staff turnover and the need for substitutes are constant, so when making the orientation folder, we considered that the orientation folder supports both the oriented and the person being oriented in a swift orientation process. We took into account the possible swift orientation in the orientation folder by summarising all working practices in it in a condensed form. The orientation folder also serves as a support for the staff responsible for orientation and as a checklist during the orientation process. We implemented the orientation folder in digital format, making its updating easy and fast.

In our thesis, we extensively discuss orientation, the purpose of orientation, goals, the orientation process, and the responsibility of orientation from the perspective of the employer, employee, and the person being oriented. We have also taken into account legislation concerning orientation in our thesis. In the theoretical part, we have also dealt with project work and its various stages. We have reflected on the various stages of project work in a project-oriented thesis, the result of which was an orientation folder.

Work is a significant part of a person's life and high-quality orientation has a significant impact on job satisfaction and commitment to work. An orientation folder is an effective method to support the success of a high-quality orientation process.

Keywords	orientation, orientation folder, project
Special remarks	Our thesis work includes an orientation folder provided to the client to support the employee orientation process.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TAVOITE JA TARKOITUS.....	6
3	YMPÄRIVUOROKAUTINEN PALVELUASUMINEN	7
4	PEREHDYTYS	9
4.1	Perehdytyksen tavoitteet	10
4.2	Perehdytyksen lainsäädäntö.....	11
4.3	Perehdyttämisen kulmakivet	12
4.4	Esteet hyvälle perehdytykselle.....	13
4.5	Perehdytysmallit	14
5	PEREHDYTYKSEN ROOLIT.....	15
5.1	Esimiehen vastuu	15
5.2	Perehdyttäjän vastuu	15
5.3	Perehdyttäjän vastuu.....	16
6	PEREHDYTYSPROSESSI	18
6.1	Perehdytyksen suunnittelu.....	19
6.2	Perehdytyksen arviointi.....	20
7	PROJEKTILUONTOISEN OPINNÄYTETYÖN TULOKSENA PEREHDYTYSKANSIO	21
7.1	Eettisyys ja hyvä tieteellinen käytäntö projektissa.....	23
7.2	Projektin eri vaiheet	25
7.3	Projektin tarpeen tunnistaminen	25
7.4	Projektin suunnittelu	26
7.5	Projektin valmistus.....	27
7.6	Projektin päättäminen	29
8	POHDINTA.....	31
8.1	Perehdytyskansion arviointi	32
8.2	Ammatillinen kasvu.....	32
	LÄHTEET	35

1 JOHDANTO

Perehdyttämällä pyritään varmistamaan, että työntekijä sopeutuu työyhteisöön sekä oppii hallitsemaan työtehtävänsä. Perehdytyksen aikana osapuolten tulee tutustua toisiinsa riittävästi, jotta he voivat ymmärtää toisiaan ja työskennellä yhdessä tehokkaasti. Perehdytyksen täytyy mahdollistaa työntekijän ja työnantajan oppiminen ja kehittyminen. (Eklund 2020, 25–26.) Perehdytys on olennainen osa työntekijän ja organisaation välillä, jota ei saa unohtaa. Toimivalla perehdytyksellä on suuret vaikutukset työtehtävistä suoriutumiseen laadukkaasti ja tehokkaasti.

Opinnäytetyömme on projektiluontoinen, jonka lopputuotoksena syntyy päivitetty perehdytyskansio Hoivakontio Oy:lle palvelutalo Honkisuon Mummolaan. Honkisuon Mummola on Pohjois-pohjanmaalla Limingassa toimiva ympärivuorokautinen palveluasumispaikka ikäihmisille. Toinen meistä opinnäytetyön laatijoista on työskennellyt Honkisuon Mummolassa ja työskennellessä huomannut perehdytyskansion päivittämisen tarpeen.

Ympärivuorokautisella palveluasumisella tarkoitetaan sosiaalihuoltolain mukaan asumismuotoa, jossa järjestetään yhteisöllistä toimintaa esteettömästi ja turvallisesti. Ympärivuorokautisen palveluasumisen paikkoja on hoivakodit, palvelukodit tai vastaavat asumisyksiköt, jossa henkilöllä on oma tarpeitaan vastaava asunto, johon hän saa viipymättä hoitoa ja huolenpitoa. (Sosiaalihuoltolaki 2014/1301 § 3:21c.)

Perehdytyskansion tarkoitus on tukea uutta työntekijää sekä perehdyttäjää perehdytysprosessissa. Kattava perehdytyskansio antaa työntekijälle mahdollisuuden askarruttavan asian tarkistamiseen. Perehdytyskansion tarkoituksena on vähentää perehdyttäjän vastuuta perehdyttämisprosessissa sekä saada mahdollisimman nopeasti perehdytettyä uusi työntekijä omiin työtehtäviinsä ja uuteen työympäristöön laadukkaasti. Perehdytyskansio laaditaan sähköiseen muotoon, joka mahdollistaa uuden tai päivitetyn tiedon muokkaamisen nopeasti. Organisaation on mahdollista tulostaa perehdytyskansio myös paperiversioon.

2 TAVOITE JA TARKOITUS

Opinnäytetyömme tarkoituksena on tuottaa perehdytyskansio, josta löytyy kattavasti ajantasaista tietoa Honkisuon Mummolan organisaatiosta sekä toimintatavoista. Perehdytyskansio toimii vakituisen henkilökunnan tukena perehdyttämisprosessissa muistilista tyylisesti. Uusien työntekijöiden näkökulmasta perehdytyskansiossa on saatavilla helposti ajantasainen tieto työtä koskevista ohjeistuksista sekä toimintatavoista. Mielestämme on tärkeää, että työn tekemiseen tarvittava tieto on helposti kaikkien työntekijöiden saatavilla. Tarkoituksena on, että perehdytyskansio on helposti päivitettävissä muuttuvien tietojen osalta, jonka vuoksi kansio on laadittu sähköiseen muotoon.

Opinnäytetyömme tavoitteena on vähentää vakituisen henkilökunnan kuormitusta perehdyttämisprosessissa. Perehdytyskansion tavoitteena on nopeuttaa uuden työntekijän valmiuksia työtehtävissä suoriutumiseksi. Tavoitteena on, että perehdytyskansio on aktiivisesti tukena työntekijöiden arjessa ja sieltä löytyy ajantasainen tieto.

Opinnäytetyömme vastaa kysymykseen, miksi laadukas ja kattava perehdytys on tärkeää sekä mikä merkitys perehdytyskansiolla on perehdytysprosessissa. Kysymysten avulla pystymme rajaamaan ja suuntaamaan opinnäytetyön toteutusta oikeaan suuntaan.

3 YMPÄRIVUOROKAUTINEN PALVELUASUMINEN

Ympäri vuorokautinen palveluasuminen on yksi keskeisimmistä iäkkäiden palveluista. Ympäri vuorokautinen palveluasuminen on sosiaalihuoltoa, jonka järjestäminen on hyvinvointialueen vastuulla ja, jota aluehallintovirastot sekä Valvira valvovat. Ympäri vuorokautisessa palveluasumisessa henkilöstön määrä, koulutus ja rakenteet täytyvät vastata asiakkaiden palvelutarvetta sekä turvata heille laadukkaat palvelut. Ympäri vuorokautisessa palveluasumisessa sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöillä on aina vastuu asiakkaiden hoidosta ja huolenpidosta. (Valvira 2024.)

Sosiaalihuoltolain mukaan ympäri vuorokautista palveluasumista on järjestettävä henkilöille, jotka vuorokauden ajasta riippumatta tarvitsevat jatkuvaa hoitoa ja huolenpitoa. Sosiaalihuoltolaissa määritetään, että ympäri vuorokautinen palveluasuminen sisältää henkilön yksilöllisen tarpeen mukaisen hoidon ja huolenpidon vuorokaudenajasta riippumatta sekä toimintakykyä ylläpitävän ja edistävän toiminnan. Ympäri vuorokautisen palveluasumisen tulee kattaa myös vaatehuolto, ateriat, siivouksen sekä sosiaalisuutta ja osallisuutta edistävän toiminnan. Sosiaalihuoltolaissa säädetään, että ympäri vuorokautisen palveluasumisen asiakkaan yksityisyyttä kunnioitetaan. (Sosiaalihuoltolaki 2014/1301 § 3:21c.)

Hyvällä perehdytyksellä on suuri merkitys asiakaslähtöiseen ja asiakasta kunnioittavaan työtapaan palveluasumisessa. Palvelutalo on jokaisen asukkaan oma koti, joten työntekijöiden on tärkeää huomioida tämä työskentelyssä. Jokaisella asukkaalla on oikeus yksityisyyteen ja itseä sekä omaisuutta kunnioittavaan käyttöön. Uudelle työntekijälle on tärkeää perehdyttää talon tavat ja käytännöt, mutta on erityisen tärkeää huomioida erityisesti asukkaat. Asukkaiden yksilölliset tarpeet korostuvat perehdytyksessä. Uudelle työntekijälle on tärkeää perehdyttää alkuun oleelliset asiat asukkaan terveyteen ja turvallisuuteen liittyen, kuten liikkuminen, apuvälineet, rajoitteet, lääkehoito ja allergiat. Perehdytyksellä voidaan pikkuhiljaa lisätä työntekijän tietoa asukkaan kanssa toimivaksi todetuista tavoista, asukkaan mieltymyksiä ja tottumuksista. Tämä helpottaa huomattavasti

uuden työntekijän työtä, kun asukkaista on tietoa valmiiksi eikä tutustumista tarvitse aloittaa alusta saakka. Tällä voimme myös varmistaa asiakaslähtöisyyden sekä tärkeimpänä asukkaan terveyden ja turvallisuuden turvaamisen.

Omavalvontasuunnitelma on palveluntuottajan omaehtoista asiakasturvallisuuden ja laadun varmistamista niin, että palvelua tuottaessa toteutuu lainsäädännön, lupaehtojen sekä palveluntuottajan itse toiminnalleen laatimat laatuvaatimukset. Lähes kaikkien sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksiköiden täytyy seurata ja kehittää omaa toimintaa omavalvontasuunnitelmaa käyttäen. Valvira antaa toimintayksiköille omavalvontasuunnitelman sisältöä, laatimista ja seurantaan liittyvät määräykset. Yksikkökohtainen omavalvontasuunnitelma on pidettävä ajan tasalla sekä julkisesti nähtävillä, jotta asiakkaat, omaiset sekä muut yksikön toiminnasta kiinnostuneet voivat siihen tutustua. Omavalvontasuunnitelmaa täytyy tehdä päivityksiä aina, jos yksikön toiminnassa tulee asiakasturvallisuuteen tai palvelun laatuun liittyviä muutoksia. Henkilökunnalta, jotka työskentelevät muistisairaiden ihmisten kanssa vaaditaan sitoutumista, taitoa elää muutoksessa sekä kykyä oppia virheistä, jotta palveluiden tarjoaminen on mahdollista toteuttaa turvallisesti sekä laadukkaasti. Laadukas omavalvontasuunnitelma varmistaa henkilökunnan hyvinvoinnin, palvelun laadun, asiakasturvallisuuden sekä vaikuttaa positiivisesti yrityksen julkisuuskuvaan tuottamalla laadukasta ja turvallista palvelua. (Muistiliitto 2016, 76.)

Toimme perehdytyskansiossa esille, mikä on omavalvontasuunnitelma ja miksi omavalvontasuunnitelmaan perehtyminen on tärkeää työskennellessä ympärivuorokautisen palveluasumisen yksikössä. Omavalvontasuunnitelman esille nostaminen on tärkeää laadukkaan perehdytyksen kannalta, koska omavalvontasuunnitelmaan on kirjattu tärkeitä aiheita sekä menetelmiä, kuinka Honkisuon Mummolassa vastataan palvelun laadusta sekä työntekijöiden – ja asiakkaiden turvallisuudesta.

4 PEREHDYTYYS

Hyvä perehdyttäminen pitää sisällään erilaisia käytännön toimia joiden ansiosta työn aloittaminen ja työntekijän osaamisen kehittäminen sekä opastus työtehtävään, työympäristöön ja organisaatioon helpottuu. Hyvän perehdytyksen aikana otetaan myös huomioon perehdytettävän osaaminen ja hyödynnetään sitä mahdollisimman paljon. Parhaillaan perehdyttäminen auttaa työntekijää parantamaan, tunnistamaan ja hyödyntämään hänellä jo valmiiksi olemassa olevaa tietoa ja taitoa. Hyvällä perehdytyksellä tarkoitetaan niitä toimia joiden ansiosta työntekijä mahdollisuudet onnistua työssään. (Kupias & Peltola 2009, 19–20.)

Perehdyttämisen tavoitteena on, että työntekijä pystyy suoriutumaan työstä ja sopeutuu organisaatioon sekä työyhteisöön. Hyvä perehdytys auttaa työntekijän ja organisaation välistä vuorovaikutusta, antamalla mahdollisuuden kysymyksille ja vastauksille. Uuden oppiminen ei tapahdu hetkessä, vaan se vaatii aikaa sekä toistoa. Tämän vuoksi on tärkeää olla valmiina käyttämään perehdytykseen riittävästi resursseja. (Eklund 2020, 25–26.)

Perehdyttäminen liitetään eri organisaatioissa strategiaan sekä muuhun toimintaan eri tavoilla, jolloin perehdyttäminen käsitteenä merkitsee eri organisaatioissa eri asioita. Perehdyttämistä pidetään yläkäsitteenä, joka pitää sisällään alku- ja yleisperehdytyksen sekä työnohjauksen. Usein puhutaan myös perehdyttämisestä, kun työtehtävät muuttuvan osittain tai kokonaan työympäristön pysyessä samana. (Kupias & Peltola 2009, 17–18.)

Perehdyttäminen kokonaisuutena voidaan jakaa kahtia. Perehdyttämiseen liittyy perehdytys taloon ja talon tapoihin. Työnopastuksesta voidaan puhua, kun opastetaan perehtyjää työtehtävissä. Työnopastus liittyy keskeisiin työssä vaadittavien valmiuksien opastamiseen. Perehdytyksen tarkoituksena on motivoida perehtyjää jatkossa itsenäiseen ja oma-aloitteiseen toimintaan työvaiheiden opastamisen ohella. Perehdyttämisen lähtökohtana on aina perehtyjä. Perehdyttäminen tarkoittaa kaikkia niitä toimia, jolla perehtyjä oppii tuntemaan työpaikkansa ja työnsä. Työpaikkaan liittyen perehdytykseen kuuluu toiminnan tarkoitus, työka-

verit, asiakkaat, palvelut, talon tilat ja tavat. (Kangas 2004, 10–11.) Perehdytyskansiota voidaan hyödyntää erityisesti perehdyttämällä työntekijää talon tapoihin ja käytäntöihin.

4.1 Perehdytyksen tavoitteet

Keskeisimpänä tavoitteena perehdytykselle pidetään, että ihminen kokee olleensa tervetullut sekä kuuluvansa uuteen työyhteisöön. Hyvin toteutettu perehdytys vähentää työntekijän jännittyneisyyttä tutustumalla työympäristöön. Onnistuneessa perehdytyksessä työntekijällä muodostuu luontevat suhteet esimiehen, työkavereiden sekä muiden samassa työympäristössä työskentelevien henkilöiden kanssa. (Juuti & Vuorela 2015. 63–64.)

Perehdytysprosessi on yksi johtamisen väline. Hyvällä perehdytyksellä pystytään johtamaan yritystä kohti sen tavoitteita sekä toteuttamaan sen strategiaa. Hyvällä perehdytyksellä on merkittävä vaikutus uuden työntekijän ja opiskelijan työn sujuvuuteen, työhyvinvointiin, työssä viihtyvyyteen sekä työyhteisöön sitoutumiseen. Organisaation perehdyttämisen tavoitteena on uuden työntekijän työyhteisöön sitouttaminen. Lyhyissä sijaisuuksissa henkilökunnan perehdytyksen tavoitteena on työntekijän nopea työhön oppiminen ja päivittäisten toimintojen hallinta. Jokaisen organisaation olisikin tärkeä miettiä, mitä perehdytyksellä tavoitellaan, sillä halutaan saavuttaa sekä miten, se tukee organisaation strategiaa. Perehdytysprosessin sisällölle on hyvä löytyä perusteet sekä perehdytettävälle on hyvä antaa vaikutus mahdollisuus prosessin muodostumiselle. Perehdytettävän on valmiimpi sitoutumaan prosessiin, mitä paremmin perehdytettävä tulee kuulluksi prosessin muodostumisesta ja ymmärtää prosessin perusteet. (Eklund, 2018, 27–29.)

Uuden työntekijän palkkaaminen organisaation on aina suuri investointi. Hyvällä perehdytyksellä pyritään varmistamaan, että investointi on onnistunut ja kannattava pitemmässä tähtäimessä. Perehdyttämällä on tutkittu olevan myös olennainen merkitys työntekijän sitoutumiseen. Työhönsä sitoutuneet työntekijät ovat myös tehokkaampia sekä tyytyväisiä työhönsä. (Eklund 2018. 31–35.)

Perehdytyksen tavoitteena on luoda valmiudet itsenäiselle työskentelylle mahdollisimman nopeasti. Laadukas perehdytys luo vahvat lähtökohdat työn tekemiselle ja vähentää virheitä ja niiden korjaamiseen kuluvaan aikaan. Työturvallisuuteen perehdyttäminen vähentää työtaturmia sekä työpaikan turvallisuusriskejä. Hyvä perehdytys vähentää myös työntekijöiden poissaoloja sekä henkilökunnan vaihtuvuutta työntekijän kokeman työmotivaation vuoksi. Pidemmällä tähtäimellä tämä vaikuttaa siis positiivisesti yrityksen kustannuksiin. Perehdyttäminen heijastuu myös yrityskuvaan positiivisesti. (Kangas & Hämäläinen 2010, 4–5.) Perehdytyskansio mahdollistaa asioiden tarkastamisen ja palauttamisen mieleen myös myöhemmässä vaiheessa. Perehdytyskansioon voidaan myös päivittää ajantasaista tietoa jatkossa, jolloin uusin tieto on koko henkilökunnan käytettävissä.

4.2 Perehdytyksen lainsäädäntö

Lakien suojeluksessa on työnteko ja siihen oppiminen. Useissa eri laeissa on monia säädöksiä ja viitauksia perehdyttämiseen. Perehdyttämiseen liittyvissä lainsäädännöissä on erityisesti kiinnitetty huomiota työnantajan velvollisuutteen perehdyttää työntekijä työhönsä. Vähimmäisvaatimus kaikille yrityksille ja työnantajille on, että lait tunnetaan ja niitä noudatetaan. Säädösten ja työehtosopimusten noudattaminen lisää työntekijän ja työnantajan välistä luottamusta. (Kupias & Peltola 2009, 20–21.)

Perehdyttämistä käsittelevää lainsäädäntöä ovat erityisesti työsopimuslaki, työturvallisuuslaki sekä laki yhteistoiminnasta yrityksissä. Työnantajan vastuu työntekijän opastuksesta työhönsä korostuu laissa. Työnantajaa velottaviin säädöksiin kuuluu vaatimukset perehdyttämisestä. Lainsäädäntö on vähimmäisvaatimus perehdyttämiselle ja sitä yleensä täydentää työehtosopimukset. (Kupias & Peltola 2009, 20–21.) Työsopimuslaki säättää, että työnantajan velvollisuus on huolehtia siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös silloin, kun yrityksen toimintaa, tehtävää työtä, työmenetelmiä muutetaan tai kehitetään (Työsopimuslaki 55/2001 § 2:1). Tämä koskee uusia sekä vanhoja työntekijöitä.

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa perehdyttämään työntekijää. Työturvallisuuslaissa sanotaan, että työntekijä täytyy perehdyttää riittävästi työhön, työpai-

kan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin. Työterveyslaissa säädetään myös työnantajan velvollisuudesta antaa työntekijälle opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaan haitan tai vaaran välttämiseksi. Työntekijä tulee perehdyttää myös säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta. Tarvittaessa työntekijän opetusta ja ohjausta täytyy täydentää. (Työturvallisuuslaki 2002/738 § 2:14.)

Yhteistoimintalain tarkoituksena on edistää organisaatioiden toimintakulttuuria työnantajan ja henkilöstön välillä. Työnantajan ja henkilöstön on tarkoitus toimia yhteistoiminnan hengessä toistensa oikeuksia ja velvollisuuksia kunnioittaen sekä ottaen samalla huomioon toistensa edut. Laki turvaa myös riittävän ja oikea-aikaisen tiedonkuun työnantajan ja henkilöstön välillä, sekä mahdollistaa henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia yrityksen päätöksenteossa, mikäli päätökset koskevat heidän työtään, työolojaan tai asemaansa yrityksessä. (Yhteistoimintalaki 2021/1333 § 1:1.)

Perehdytys nousee esille myös työehtosopimuksissa, jotka täydentävät lainsäädäntöä. Työehtosopimuksissa perehdytys nousee esille esimerkiksi palkkaan liitetyissä pykälissä. Perehdyttäjällä voi olla oikeus saada perehdyttämistä palkkio tai työntekijän vastuu voi lisätä työn vaativuutta ja vaikuttaa näin palkkaan korotavasti. (Kupias & Peltola 2009, 25–26).

4.3 Perehdyttämisen kulmakivet

Perehdytyksessä tärkeintä on oppiminen. Työnlaadun ja tehokkuuden kannalta on tärkeää, että oppiminen tapahtuu heti oikein. Tärkeää on myös varmistaa oppiminen perehdytyksen jälkeen heti ja myöhemmin. Perehdyttämisen tulee edetä kaavalla suunnittele, toteuta ja seuraa sekä arvioi. (Kangas 2004, 3.)

Perehdyttämistä tarvitaan jatkuvasti työpaikoilla. Vaihtuvat tietojärjestelmät, työmenetelmät sekä laitteet ja koneet vaativat jatkuvaa perehdyttämistä ja työnopastusta henkilöstölle. Mikäli tapahtuvat muutokset vaikuttavat koko taloon on myös koko talon henkilökunta silloin perehdytettävä. Muutostilanteiden perehdytykseen on kiinnitettävä jatkuvasti huomiota. (Kangas & Hämäläinen 2010, 3–4.)

4.4 Esteet hyvälle perehdytykselle

Yleinen ongelma perehdytyksessä on epäselvä työnjako perehdytykseen liittyen. Perehdytyksen vastuun jako kuuluu esimiehen tehtäviin. Jakamalla perehdytyksen osavastuita voidaan esimiehen työkuormaa vähentää. Perehdytys suunnitelmaan tulisi mahdollisimman tarkasti ja pitkälle suunnitella perehdyttämisen vastualueet, jotta voidaan varmistua, että kaikki osa-alueet tulevat perehdytetyksi. Näin myös jokainen perehdyttäjä voi valmistautua oman osa-alueen perehdyttämiseen. (Eklund 2018, 140–141.)

Perehdyttämisen puutteellisuuden tai puuttumisen syyksi nousee yleensä kiire. Perehdyttäjällä on usein pakollisia päivittäisiä työtehtäviä, joita on edistettävä perehdytyksen ohessa. On tärkeää huomioida, mitä nopeammin perehdytys tapahtuu, sen nopeammin myös perehdyttäjä pääsee omiin tehtäviin takaisin. Tällöin myös perehtyjä pääsee itsenäisesti työn kiinni ja voi olla apuna perehdyttäjälle. Perehdytyksen viivyttämisellä uusi työntekijä ei pääse aloittamaan työtään eikä hänen panostaan pystytä hyödyntämään. Perehdytyksen puutteellisuudella ja laiminlyönnillä on suora vaikutus uuden työntekijän työskentelyyn ja kokemukseen työnantajastaan. Hyvällä perehdytyksellä luodaan pohja työntekijän sitoutumiseen ja työssä viihtymiseen. (Eklund 2018, 144.)

Eteen voi tulla myös tilanteita, kun perehtyjä ei opi. Silloin on tärkeää käydä avointa keskustelua tilanteesta perehdyttäjän ja perehtyjän välillä. On tärkeää miettiä, auttaako tilannetta kertaaminen, perustelevminen tai hidastaminen. On myös tärkeää miettiä, voiko perehdyttäjä opastaa asiaa hyödyntämällä toista opetustapaa. Mikäli perehtyjä ja perehdytettävä ei löydä yhdessä keinoja asian helpottamiseksi, on tärkeää pyytää työpaikan esimies mukaan keskusteluun. Joskus tilanteen ratkaisemiseksi tarvitaan perehdyttäjän vaihtaminen tai perehdytettävän oman motivaation tarkastaminen. Näistä keinoista vastaa esimies. (Kangas 2004, 9.)

4.5 Perehdytysmallit

Perehdyttämiseen voidaan hyödyntää erilaisia keinoja. Vierihoidoperehdyttämisessä perehdytettävä oppii seuraamalla kokeneen työntekijän toimintaa. Perehtyminen tapahtuu työnteon rinnalla. Vierihoidoperehdyttämisestä on pääasiassa vastuussa yksi henkilö. Tässä perehdytysmallissa korostuu perehdyttäjän oma henkilökohtainen osaaminen. Malliperehdyttämisellä tarkoitetaan perehdyttämisen standardointia yrityksessä. Perehdytykseen laaditaan erilaisia toimintamalleja ja mallisuunnitelmia perehdytyksen yhtenäistämiseksi. Malliperehdyttämisen rinnalla olisi tärkeää muistaa myös hyödyntää vierihoidoperehdytystä. Malliperehdyttämisessä perehdytys on tasalaatuista, koska perehdyttäjällä on valmiiksi luodut toimintamallit käytössään. Laatuperehdyttämisen tarkoituksena on kehittää jatkuvasti perehdyttämistä. Laatuperehdytykseen perehdytettävälle on sovittu selkeät vastuuhenkilöt perehdytykseen. Prosessin tulee olla selkeästi kuvattu ja sen etenemistä seurattava jatkuvasti, jotta kehittämistä voidaan tehdä jatkuvasti. Räättälöidyllä perehdyttämisellä tarkoitetaan jokaisen perehtyjän tarpeiden ja osaamisen huomioon ottamista. Perehdytykselle on määritelty koordinoija, joka yhdistää perehdytyksen osa-alueet sekä perehdytettävän taidot. Mallissa korostuu vuoropuhelu. Dialogisessa perehdyttämisessä perehdyttäminen elää koko prosessin ajan. Perehdyttämisen suunnitelma ja tarpeet käydään yhdessä läpi perehdytettävän kanssa. Perehdytettävän tietotaitoa hyödynnetään ja vastuuta perehdyttämisestä jaetaan myös perehtyjälle. (Kupias & Peltola 2009, 36–42.)

5 PEREHDYTYKSEN ROOLIT

Perehdyttämisestä päävastuu on esimiehellä. Jokaisella työntekijällä on osavastuu perehdytyksen toteuttamisesta. Myös perehdytettävällä on vastuu omasta oppimisesta. Esimies ei kuitenkaan pääsääntöisesti toteuta kokonaisuudessaan perehdytystä, vaan perehdytystä toteuttavat vanhat työntekijät. Esimies voi jakaa perehdytysvastuuta eri työntekijöille, jolloin osavastuu siirtyy työntekijälle. Vaikka työnjaosta on sovittu erikseen, jokaisella työntekijällä on velvollisuus auttaa ja opastaa tarvittaessa työkavereitaan. (Kangas 2004, 12.)

5.1 Esimiehen vastuu

Päävastuu perehdyttämisen huolehtimisesta on esihenkilöllä. Vastuulla ei tarkoiteta sitä, että esimies hoitaa perehdytyksen itse. Esimiehen tehtävänä on huolehtia, että perehdytys tulee tehdyksi ja jakaa perehdytyksen osa-alueita henkilöstön kesken. Esimiehen tehtäviin kuuluu aina varmistaa perehdytyksen tarkoituksenmukaisuus ja olla läsnä uuden työntekijän vastaanottamisessa työyhteisöön mahdollisimman nopeasti uuden työntekijän saavuttua. Esimiehen tehtävänä on varmistaa, että uusi työntekijä ymmärtää työn perustehtävän. Esimies sopii työntekijän suoriutumisen, oppimisen ja kehittymisen tavoitteet ja seuraa sekä antaa palautetta työntekijälle. Esimies huolehtii koeaikana käydyistä keskusteluista työntekijän kanssa ja varmistaa, että työntekijä on päässyt mukaan uuteen työyhteisöön sekä huolehtii työntekijän turvallisuudesta ja työhyvinvoinnista. Esimiehen tehtäviin kuuluu myös tukea kaikkia perehdyttämistyötä tekeviä työntekijöitä. (Kupias & Peltola 2009, 62.)

5.2 Perehdyttäjän vastuu

Perehdyttäjän tavoitteena on opastaa perehtyjää niin, että oppiminen on mahdollisimman tehokasta. Ammattitaitoisen perehdyttäjän kanssa perehtyjän on mahdollista oppia asiat heti alusta alkaen oikein. (Kangas 2004, 3–4.) Perehdyttäjän myönteinen asenne perehdyttämistä kohtaan luo perehtyjän oppimiselle otollisen pohjan. Perehdytys vaatii perehdyttäjältä ammattitaitoa, jaksamista sekä viitse-

liäisyyttä. Perehdyttäjän taidot perustuvat perehdyttäjän omaan aitoon sitoutumiseen työtehtävissään sekä roolissaan. Tärkeää on, että perehdyttäjä haluaa aidosti perehdyttää ja edistää perehdytettävän oppimista. (Eklund 2018, 142.)

Perehdyttäjän on tärkeää muistaa, että itsestään selviä asioita ei ole olemassa ei perehdyttäjä ei voi olettaa perehtyjän tietävän tai osaavaan asiaa kysymättä. Usein ajatteleme, että itsellemme tutut asiat ovat itsestään selviä, joita ei tarvitse käydä läpi. Voi kuitenkin olla, että asia on täysin uusi tai vieras perehtyjälle. Väärinkäsitysten ja ongelmatilanteiden välttämiseksi on tärkeää varmistaa perehtyjältä asiasta, kuin olettaa hänen tietävän. (Kangas 2004, 12.)

Vuorovaikutustaidot kuuluvat työelämätaitoihin. Vuorovaikutus korostuu perehdyttämisessä. Perehdyttäminen on vastavuoroista vuorovaikutusta. Viestinnän ollessa vastavuoroista, voi perehdyttäjä varmistaa keskustelemalla ja kysymällä perehtyjän oppimista. Rauhallisuus, läsnäolo ja kuuntelutaito korostuvat perehdyttäjän tärkeimpinä ominaisuuksina. Perehdyttäjän vastuulla on informoida ja viedä tietoa perehtyjälle mahdollisimman kattavasti. Erityisen tärkeää on hilaisen tiedon kertominen. Hiljaisella tiedolla tarkoitetaan tietoa, joka on pääsääntöisesti työntekijöillä tiedossa, mutta ei kirjoitettuna tietona. Hiljaista tietoa on esimerkiksi työn tuoma intuitio, oletukset sekä näppituntuma. Usein hiljaista tietoa on runsaasti ja tieto on hyvin arvokasta työnteon kannalta. Tieto voi liittyä toimintatapoihin, käytäntöihin tai kirjottamattomiin sääntöihin, joka on tärkeä osa työssä suoriutumisen kannalta. Hiljaisella tiedolla voidaan säästää aikaa ja erehdyksiä. Työyhteisön pelisäännöt ja yhteisesti sovitut toimintatavat on selkeästi tuotava perehtyjän tietoon, jotta työntekijä tietää mitä häneltä odotetaan työyhteisössä. (Eklund 2018, 148–155.)

5.3 Perehtyjän vastuu

Perehtyjä voi olla uusi työntekijä, sijainen, harjoittelija tai vanha työntekijä, joka siirtyy työtehtävästä toiseen. Myös vanha työntekijä voi tarvita lisäperehdytystä. Jokainen taloon tuleva on perehdytettävä. Jokainen perehtyjä on yksilö, jolla on erilaiset lähtökohdat työhön. Sen vuoksi on tärkeää, että perehdytys on suunniteltu ja toteutettu jokaisen perehtyjän tilanteen mukaan, jotta perehdytys on mah-

dollisimman tehokasta. Perehdytykseen vaikuttavat perehtyjän aikaisempi työkokemus sekä luonne. Osa oppii parhaiten kokeilemalla ja tekemällä, kun taas toiset haluavat perehtyä kirjallisiin ohjeisiin tarkasti ennen tekemistä. (Kangas 2004, 4.)

Uutena työntekijänä uuteen paikkaan mennessä työntekijä tarvitsee perehdytyksen. Myös vanhalle työntekijälle tulee järjestää perehdytys, mikäli työntekijä tarvitsee lisäperehdytystä nykyiseen työhön tai käyttöön tulee uusia työvälineitä/-menetelmiä. Työntekijä voi opetella uusia asioita yrittämisen ja epäonnistumisen kautta. Näin kuitenkin aikaa kuluu turhaan ja asian voi oppia väärin. Epäonnistumiset turhauttavat työntekijää ja laskevat työntekijän kokemaa työhyvinvointia. Asioiden yksin opiskelu ja yrittäminen voi myös saada aikaan merkittäviä virheitä, jotka ovat kalliita. (Kangas 2004, 3.) Perehtyjä voi tutustua kuitenkin rauhassa perehdytyskansion sisältöön ja esittää tarkentavia kysymyksiä henkilökunnalle tarvittaessa.

Perehdytettävällä on vastuu omasta oppimisestaan. Mikäli perehtyjä kokee, ettei osaa jotain, on hänellä velvollisuus kysyä ja selvittää asiaa. Perehtyjän on tärkeää ottaa aktiivisesti vastuuta omasta oppimisestaan. Oppimisen perusedellytys on perehtyjän oma motivaatio. Työntekijän vastuulla on nostaa esille hänelle haasteeksi nousseet teemat ja ohjata perehdytystä sen mukaan oikeaan suuntaan. Perehdytyksen onnistuminen vaatii oma-aloitteisuutta tiedon hankinnassa sekä verkostojen muodostamisessa. Perehtyjän vastuu voidaan jakaa kolmeen osaluueeseen. Työntekijällä on vastuu työnantajaa kohtaan, työyhteisöä kohtaan sekä itseään kohtaan. Työntekijän vastuu työnantajaa kohtaan tarkoittaa työnantajan määräysten noudattamista. Työntekijän työyhteisön vastuuseen kuuluu yhteistyön ja vuorovaikutuksen edistäminen, työilmapiirin edistäminen sekä muiden arvostus. Työntekijän vastuulla itseään kohtaan tarkoitetaan vastuuta omasta oppimisestaan ja kehittämistarpeistaan sekä itsensä johtamisen taidosta. (Eklund 2018, 162–167.)

6 PEREHDYTYSPROSESSI

Perehdytys on prosessi, joka voidaan jakaa eri vaiheisiin. Tässä luvussa avaamme perehdytysprosessin etenemistä.

Perehdytys alkaa jo ennen uuden työntekijä rekrytointia. Ennen rekrytointia tulee miettiä, mitä uudelta työntekijältä vaaditaan. On otettava huomioon työtehtävän vaatimukset sekä siinä tarvittava osaaminen. Rekrytointivaihe on tärkeä osa perehdytysprosessia. Rekrytoinnin yhteydessä työpaikkaan hakijoille kerrotaan työyhteisön sekä organisaation ja työnkuvan erityispiirteistä ja vaatimuksista. Samalla työhaastattelija pääsee kuulemaan näihin liittyen hakijoiden näkemyksiä, potentiaalia ja osaamista tehtävän hoitamiseen. Rekrytoinnin aikana voidaan luoda pohja työntekijän jatkoperehdyttämiseksi. Ennen töihin tuloa työpaikan edustaja ottaa yhteyttä valittuun henkilöön. Tällöin on hyvä käydä läpi tärkeitä tietoja perehdytys suunnitelman laatimista varten. (Kupias & Peltola 2009, 102–103.)

Uuden työntekijän vastaanotto antaa ensivaikutelman työyhteisöstä. Vastaanotolla on suuri merkitys uuden työntekijän kokemukseen uudesta työpaikasta. On tärkeää, että uusi työntekijä kokee olevansa tervetullut uuteen työyhteisöön. Rauhallinen ja ystävällinen ilmapiiri luo hyvän alun vastaanotolle. Ensimmäisen päivän aikana hoidetaan kiireellisimmät asiat, jotka helpottavat uuden työntekijän saapumista uuteen työpaikkaan. Näitä ovat esimerkiksi avainten luovutus, kulutukset ja järjestelmien tunnukset sekä tarvittavat työvälineet. Työntekijälle tärkeää on esitellä hänen työpisteensä, talon tilat sekä läheisimmät kollegat. Ensimmäisen viikon aikana on oleellista, että uusi työntekijä pääsee kiinni uuteen työhön. Kokonaiskuvan hahmottaminen on tärkeää uudesta työstä, työyhteisöstä ja organisaatiosta. Ensimmäisen viikon aikana on tärkeää kartoittaa työntekijän kokemukset ja osaaminen, jonka avulla voidaan täsmentää perehdyttämissuunnitelmaa. Viikon loppupuolella on tärkeää käydä keskustelua, mitkä asiat kaipaavat erityisesti perehdytystä ja mitä asioita voidaan jättää vähemmälle. Näin saadaan perehdytyksestä mahdollisimman tarkoituksenmukaista ja tehokasta. (Kupias & Peltola 2009, 103–106.)

Ensimmäisen kuukauden aikana perehdytys etenee perehdytys suunnitelman mukaisesti. Ensimmäisen kuukauden aikana perehdytys vastuuta siirretään myös perehdytettävälle. Ensimmäisen kuukauden jälkeen on tärkeää käydä palautekeskustelu läpi, jossa arvioidaan perehdyttämistä ja perehtymistä. Koeajan kuluessa perehdytys jatkuu tarpeen mukaan. On tärkeää, että työntekijä pääsee kiinni itsenäisesti omaan työhönsä ja osaa hankkimaan lisää tietoa työstään. (Kupias & Peltola 2009, 106–107.) Työntekijän kehittyminen jatkuu koko työuran ajan.

6.1 Perehdytyksen suunnittelu

Suunnittelu on tietoista ja tavoitteellista asioiden suunnittelua, jolla pyritään vaikuttamaan tulevaan. Suunnitelmallisuudella pyritään tuomaan perehdyttämiseen ja henkilöstön kehittämiseen. Lähtökohtana perehdyttämiseen on yrityksen henkilöstöpolitiikkaan liittyvät periaatteet ja pelisäännöt. Henkilöstöpolitiikassa määritellään, miten erilaiset työntekijät perehdytetään ja koulutetaan omaan työtehtäväänsä. On tärkeää, että työpaikoilla on selkeät ja riittävät ohjeet kaikille niille, joiden työnkuvaan kuuluu perehdyttäminen. Perusedellytys perehdyttäjältä on hyvä ammattitaito. Yhtä tärkeää on kuitenkin myös perehdyttäjän hyvä motivaatio sekä myönteinen asenne perehdyttämiseen, että perehdytettäviin. Perehdyttämisen tavoitteena on oppiminen. Tavoitteiden tarkoituksena on vastata erilaisiin kysymyksiin, kuten millaisia tietoja, taitoja, asenteita ja valmiuksia perehdytettävän on tarkoitus oppia? Kuinka nopeasti ja kuinka hyvin? Tavoitteita asettaessa täytyy ottaa huomioon perehdytettävien yksilölliset erot. Perehdyttämishjelmat ovat yksilölle tai tietylle ryhmälle tarkoitettuja ohjelmia. Perehdyttämishjelmalle suunnan antaa tavoitteet. Perehdyttämissuunnitelmaan merkitään aiheet ja asiat, aikataulut, käytettävät välineet, vastuuhenkilöt ja oheisaineisto. Perehdyttämishjelma toimii hyvänä muisti- ja tarkistuslistana perehdytettävälle, perehdyttäjälle sekä koko työyhteisölle perehdyttämisen prosessin aikana. Perehdyttämisen suunnitteluun kuuluu myös suunnitella, paljonko aikaa tarvitaan perehdyttämiseen. (Kangas & Hämäläinen 2007, 6–7.)

6.2 Perehdytyksen arviointi

Ihminen pystyy omaksumaan uutta tietoa rajallisesti. Usein perehdytys onkin järkevää jakaa osiin, jotta oppiminen on mahdollisimman tehokasta. Laajat kokonaisuudet ovat tärkeää pilkkoa osiin. Perehdyttäjän on tärkeää osata perustella, miksi asiat tehdään tietyllä tavalla. Asiat jäävät myös silloin perehtyjän mieleen paremmin. Perehdytyksessä on tärkeää ottaa perehtyjä mukaan aktiivisesti perehdytystilanteeseen. Perehtyjän kanssa keskusteleminen, kysyminen ja kuunteleminen edistää oppimista. Asioiden kertaaminen vahvistaa asioiden omaksumista. Perehdyttäjä voi esimerkiksi pyytää perehtyjää näyttämään tai selittämään äsken opitun. Kun perehtyjä on perehdyttänyt työtehtävän tai -välineen alusta loppuun, on tärkeää varmistaa oppimisen omaksuminen. Perehdyttäjä varmistaa oppimisen pyytämällä perehtyjää toistamaan tehtävän alusta loppuun. Lopuksi tilanne käydään keskustellen yhdessä läpi. Tässä vaiheessa on tärkeää perehdyttäjän korjata mahdollisia perehtyjän tekemiä virheitä tai täydentää siihen liittyviä asioita. Sen jälkeen perehtyjä jatkaa asioiden harjoittelemista, kunnes näistä tulee rutiineja. (Kangas 2004, 6–8.)

7 PROJEKTILUONTOISEN OPINNÄYTETYÖN TULOKSENA PEREHDYTYSKANSIO

Projektit ovat todella yleisiä ja niitä toteutetaan lähes kaikissa yrityksissä, yhdistyksissä, organisaatioissa ja perheissä. Projektityön päämääränä on saavuttaa jokin projektin alussa määritetty tavoite. Projektien tavoitteet ja merkittävyys vaihtelee suuresti. Yleensä projektit suoritetaan omien työtehtävien ohessa. Jotkut projektit ovat kuitenkin todella laajoja sekä merkitykseltään kriittisiä eivätkä näin ollen ole mahdollisia toteuttaa muiden työtehtävien ohessa vaan vaativat projektityöntekijöiden kaiken työajan. (Kettunen 2009, 15–16.)

Projektien määrittelyssä voidaan käyttää erilaisia näkökulmia, mutta tietyt asiat toistuvat kaikissa projekteissa. Projektille asetetaan selkeä tavoite, joka projektityöskentelyllä pyritään saavuttamaan. Projektityöskentelylle tehdään suunnitelma ja suunnitelman mukaiseen työskentelyyn ohjataan johdetusti sekä suunnitelmallisesti. Projektille laaditaan aikataulu, päättymispäivä sekä budjetti. Projekti on projektiryhmän jäsenten välistä yhteistoimintaa ja jokaiselle ryhmänjäsenelle on asetettu omat roolit sekä vastualueet. Projektin kulkua ja tuloksia valvotaan sekä kontrolloidaan. (Kettunen 2009, 15–16.)

Opinnäytetyö on kokonaisuudessaan iso projekti. Opinnäytetyö on rajattu vastaamaan korkeakoulun osaamistavoitteita ja arviointikriteerejä ajallisesti sekä laajuudeltaan. Raportointiosiosta puhutaan prosessina. Raportoinnin tarkoitus on kulkea läpi opinnäytetyön tekemisen rinnalla tukien tekijöiden omaa tekemistä. (Kostamo, Airaksinen & Vilkkä 2022, 16.)

Toiminnallinen opinnäytetyö on opinnäytetyötyyppi ja yksi tutkimuksellisen kehittämisen tapa. Toiminnallisen opinnäytetyön keskeinen kehittämisen tavoite on ammatillinen tuotos, joka syntyy opinnäytetyön prosessin tuotoksena. Tuotoksen tarkoituksena on palvella valittua kohderyhmää tai toimintaympäristöä. Opinnäytetyömme ammatillisen tuotoksen on tarkoitus helpottaa uusien työntekijöiden ja sijaisten kiinnittymistä uuteen toimintaympäristöön. Toiminnallisen opinnäytetyön tekijänä ammatillinen asiantuntijuus näkyy opinnäytetyön tuotoksessa sekä raportissa. Toiminnallisen opinnäytetyön aiheeseen vaikuttavat tekijän tai tekijöiden

henkilökohtaiset tavoitteet oman asiantuntijuuden syventämiseksi. Toiminnallisessa opinnäytetyössä otetaan huomioon toimeksiantajan tavoitteet sekä oppilaitoksen tavoitteet. Raporttiosioon kootaan tuotoksen teoriaosuus ammatillista lähdekirjallisuutta hyödyntäen. Tekijöiden asiantuntijuutta kehittävä toiminta opinnäytetyötä laatiessa on järjestelmällistä, suunniteltua sekä perusteltua. Näin toiminta perustuu eettisyyteen, vastuullisuuteen ja luotettavuuteen. Toiminnalliselle opinnäytetyölle määritellään suunnitelmavaiheessa tavoitteet, suunnitellaan toteutus, aikataulutetaan työskentelyä vaiheittain sekä päätetään kehittämistyön menetelmä. Sen jälkeen tarkastellaan aiheeseen liittyvää tietoperustaa ja jäsenellään keskeiset tietoperustan käsitteet, asiantuntijatieto sekä aiempi aiheeseen liittyvät tutkittu tieto. Kehittämistyötä tehdään yhdessä toimeksiantajan kanssa, jotta tuotos vastaa mahdollisimman hyvin työelämäkumppanin tarvetta. Opinnäytetyön tekijöinä tuomme kehittämistyöhön opintojen aikana oppimaa tietoa ja asiantuntijalähteitä yhdistettynä työelämäkumppanin tietoon organisaation nykytilanteesta ja toiminnasta. (Kostamo, Airaksinen & Vilka 2022, 11–15.)

Toiminnallinen opinnäytetyö nojaa tutkimuksellisen opinnäytetyön tavoin ammatilliseen teoretiseen tiedon, ammattitermistön käyttöön. Opinnäytetyössä yhdistyy ammatillisen teoreettisen tiedon, ammattitermistön sekä ammatillisten käytäntöjen tieto. Tietoperusta liittyy läheisesti opiskelijan ammattialaan. Opinnäytetyön taustateorianä toimii tietoperusta. Opinnäytetyön tekijän tehtävänä on osata rajata tietoperustaa, valita aiheen kannalta oleellinen sisältö tietoperustaan ja osata soveltaa tietoperustaa kehittämiseen. Rajaaminen sekä tietoperustan rakentaminen vaatii materiaaliin perehtymistä, jäsentämistä ja ammatillista lukutaitoa. Oleellista on löytää aiheeseen liittyvät parhaimmat lähteet ja lähteitä tutkiessa on tärkeää huomioida lähdekritiikki. Lähteen on oltava luotettava ja alan asiantuntijan tai tunnustetun toimijan kirjoittama. Tavoitteena lähteiden käytössä on tarkoituksenmukainen ja eettisesti kestävä lähteiden käyttötapa. Tietoperustan kirjoittaminen tuo esiin kirjoittajan oman ajattelun, jonka kautta tietoa voidaan syventää ja oppimista tapahtuu. Tietoperustan jäsentelyä on tärkeää tehdä jakamalla asioita pää- ja alalukuihin. (Kostamo, Airaksinen & Vilka 2022, 75–86.)

Opinnäytetyömme on toiminnallinen, joka on projektiluontoinen. Projektimme lopputuloksena syntyi perehdytyskansio Honkisuon Mummolaan. Perehdytyskansiomme pääasiallinen tavoite on helpottaa perehdytysprosessia henkilökunnan sekä uuden työntekijän, että opiskelijan näkökulmasta. Laadukkaana perehdytyskansion tarkoituksena on vähentää vakituisen henkilökunnan kuormitusta perehdyttämisprosessissa. Sosiaali- ja terveystieteillä sijaisia sekä opiskelijoita on paljon ja pääasiassa sijaisten ja opiskelijoiden perehdyttäminen on vakituisen henkilökunnan vastuulla. Uuden työntekijän tai opiskelijan perehdyttämisen prosessi kuormittaa henkilökuntaa. Laadukkaasta perehdytyskansiosta löytyy kaikki olennainen tieto organisaatiosta, tieto työtä koskevista ohjeista sekä toimintatavoista. Uusien työntekijöiden näkökulmasta perehdytyskansiossa on helposti saatavilla sekä tarkistettavissa kaikki olennainen tieto. Asioiden ja tiedon helposti ollessa saatavilla mahdollistaa se työvirheiden sattumisen vähentymisen. Perehdytyskansion avulla voidaan nopeuttaa uuden työntekijän valmiuksia suoriutumaan työtehtävistä itsenäisesti tiimin jäsenenä. Perehdytyskansio toimii apuvälineenä uuden työntekijän sekä pitemmältä poissaolojaksolta palaavan työntekijän perehdytyksessä. Perehdytyskansion avulla yksikön esimies voi varmistua siitä, että uusilla työntekijöillä ja opiskelijoilla on käytettävissä ajantasainen tieto työtehtävistä ja työpaikan käytännöistä.

7.1 Eettisyys ja hyvä tieteellinen käytäntö projektissa

Opinnäytetyön tekemiseen liittyy eettisiä kysymyksiä, jotka on otettava huomioon. Jokaisen tutkijan vastuulla on noudattaa tiedon hankintaan ja julkaisemiseen liittyviä tutkimuseettisiä periaatteita. Eettisesti hyvä tutkimus vaatii, että tutkimuksessa on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2008. 23.) Tutkimuseettinen neuvottelukunta laatii yleisiä tutkimuseettisiä ohjeistuksia. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan toiminnassa noudatetaan julkisuuslakia, esteellisyysäännöksiä sekä hyvän hallinnon periaatteita. Ohjeessa on huomioitu myös kansainväliset ohjeistukset hyvästä tieteellisestä käytännöstä. Ohje antaa tutkijoille ja korkeakouluopiskelijoille tietoa hyvistä tieteellisistä käytännöistä, joiden tarkoituksena on edistää hyvää tieteellistä käytäntöä sekä ehkäistä siihen kohdistuvia loukkauksia. Hyvän tieteellisen käytännön ohjeistusta on nou-

datettava kaikissa siihen sitoutuneissa organisaatioissa. Peruseriaatteita hyvässä tieteellisessä käytännössä on luotettavuus, rehellisyys, arvostus sekä vastuunkanto. Hyvä tieteellinen käytäntö muodostuu menettelytavoista, joiden avulla pyritään varmistamaan, että hyvän tieteellisen käytännön ohjeistuksia noudatetaan koko tieteellisen toiminnan ajan. Menettelytavat ovat myös osa organisaatioiden laatujärjestelmää. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 3, 6, 11.)

Laadukas, luotettava ja eettisesti hyväksyttävä tutkimus on toteutettu aina hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti. Hyvän tieteellisen käytännön lähtökohtia ovat rehellisyys ja huolellisuus tutkimustyön aikana, tutkimustuloksia tallentaessa ja esiteltäessä sekä tutkimustulosten arvioinnissa. Tutkimusta tehdessä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmien on oltava eettisesti kestäviä ja kriteerit täyttyviä. Tutkimustuloksia julkaistessa tulee ottaa huomioon niiden avoimuus. Tutkimusta tehdessä tutkijan tulee ottaa huomioon muiden tutkijoiden työt ja viitata heidän julkaisuihinsa selkeästi asiaan kuuluvalla tavalla antaen heidän saavutuksilleen sille kuuluvan arvon ja kunnian. Tutkimuksessa käytetyt tietoaineistot tallennetaan oikeaoppisesti tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten mukaisesti. Ennen tutkimuksen tekemistä tulee tarvittavat tutkimusluvut olla hoidettu asianmukaisesti sekä tarvittaessa eettinen ennakoarviointi olla tehtynä. Tutkijoiden tulee aina ottaa huomioon tietosuojaan liittyvät kysymykset ja noudattaa henkilöstö- ja taloushallintoa tutkimusorganisaatioissa. Jokainen tutkija ja tutkimusryhmän jäsen on vastuussa hyvän tieteellisen käytännön noudattamisesta. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6–7.)

Opinnäytetyöprojektin alussa tutustuimme yleisiin tutkimuseettisiin ohjeistuksiin. Perehdyimme lisäksi julkisuuslakiin, esteellisyysäännöksiin sekä hyvän hallinnon periaatteisiin. Kävimme myös projektin aikana yhteistä keskustelua hyvän tieteellisen käytännön periaatteista ja miten huomioimme ne opinnäytetyön prosessin aikana. Ennen projektimme etenemistä varmistimme opinnäytetyön ohjaajilta, että kaikki tarpeelliset luvat ja sopimukset ovat laadittu oikeaoppisesti. Lähdeviittaukset opinnäytetyön raporttiin on laadittu Lapin ammattikorkeakoulun lähdeviittaus ohjeistusten mukaisesti.

7.2 Projektin eri vaiheet

Projekti jaetaan eri vaiheisiin. Projektien vaiheistus voi tapahtua suoraviivaisesti vaiheesta toiseen tai vaiheet voivat olla myös osittain päällekkäin. Projektissa voidaan palata myös edelliseen vaiheeseen, jos projektin tavoitteet ja eteneminen sen vaatii. (Kettunen 2009, 43.)

Toiminnallinen opinnäytetyö toteutetaan kehittämisprosessin periaatteiden mukaisesti kehittäväällä ja tutkimuksellisella otteella. Kehittämisprosessi pitää sisällään monia eri vaiheita. Toiminnallisen opinnäytetyöprosessin eri vaiheiden aikana toiminnan kehittäminen sekä asiantuntijaksi kirjoittaminen yhdistyy. Opinnäytetyön raportointi on yksi kehittämisprosessin vaiheista. Raportointi kulkee tekemisen mukana, jäsentäen, tutkien sekä raportoiden tekemistä ja siitä syntyviä tuloksia. (Kostamo, Airaksinen, & Vilkkä 2022, 16, 20.)

Toiminnallisen opinnäytetyön aikana ollaan vuorovaikutuksessa eri henkilöiden kanssa, kuten eri ammattilaisten, asiakkaiden sekä organisaatioiden kanssa. Yhteistyö eri henkilöiden kanssa kehittää vuorovaikutustaitoja sekä ammatillista asiantuntijuutta. Toiminnallisen opinnäytetyön raportointi vaihe kehittää laajasti viestintätaitoja. Toiminnallisen opinnäytetyöprosessin tarkoituksena on tiedon ja eri näkökulmien jakamisesta sekä ymmärtämisestä. Toiminnallisessa opinnäytetyössä on tarkoitus hyödyntää muiden ammattilaisten, asiakkaiden tai käyttäjien tietoa ja taitoa. (Kostamo, Airaksinen, & Vilkkä 2022, 20–21.)

Projektimme eteni pääasiassa suora viivaisesti vaiheesta toiseen. Teimme projektin alussa hyvän suunnitelman, jonka mukaan meidän oli helppo edetä projektissamme.

7.3 Projektin tarpeen tunnistaminen

Projekti lähtee liikkeelle tarpeen tunnistamisesta. Projektit saavat alkunsa eri tavoin, osa lähtee liikkeelle asiakkaan tilauksesta, osa sisäisen idean tai kehitystarpeen seurauksena. Projektin aloittamisessa projektin omistaja on tunnistanut tarpeen, jota lähdetään työstämään. Jokaisessa projektissa tulee olla omistaja,

joka on kiinnostunut projektin tuloksista ja on sitoutunut projektin etenemiseen sekä sen tavoitteiden asetteluun. Projektin käynnistymiseen vaikuttaa myös huomattavasti onko projekti sisäisenä kehitystyönä vai tilaako sen joku ulkopuolinen tahon. (Kettunen 2009, 49–50.)

Toiminnallisen opinnäytetyön kehittämisen idea voi olla hyvin käytäntölähtöinen. Aihe voi syntyä esimerkiksi uuden hankkeen myötä, toisen opiskelijan opinnäytetyöstä tai työelämän kokemusten ja harjoitteluiden kautta. (Kostamo, Airaksinen & Vilkkä 2022, 22.) Opinnäytetyömme aihe nousi esiin työelämässä havaitusta tarpeesta. Sosiaali- ja terveysalalla uusien sijaisten sekä opiskelijoiden perehdyttäminen on päivittäistä arkea. Sosiaali- ja terveysalalla perehdyttäminen on pääasiassa vakituisen henkilökunnan vastuulla ja perehdytys vaatii aikaa. Sosiaali- ja terveysalalla työsuhteiden pituudet vaihtelevat todella paljon ja työsuhteet voivat kestää jopa vain muutamia päiviä. Lyhyiden sijaistusten aikana on tarkoitus saada sijainen mahdollisimman nopeasti osaksi tiimiä, joka pystyy työskentelemään itsenäisesti osana tiimiä. Perehdytyskansiolla voimme varmistaa ja tukea, että sijaiset saavat uudesta työympäristöstä ja toimintatavoista kiinni mahdollisimman helposti ja nopeasti. Perehdytyskansio tukee myös vakituisen henkilökunnan perehdyttämisprosessia ja sitä voi hyödyntää muistilistana perehdytykselle. Perehdytyskansiota pystyy hyödyntämään myös työntekijät, jotka palaavat takaisin työpaikkaansa pitemmiltä lomilta. Ajantasaisesta tiedosta koostuva perehdytyskansio on hyödyksi jokaiselle organisaatiossa työskentelevälle.

7.4 Projektin suunnittelu

Yksi tärkeimmistä projektin vaiheista on projektin suunnittelu. Suunnitteluvaiheeseen on tärkeä varata riittävästi aikaa, jotta se saadaan toteutettua huolella. Suunnitteluvaiheen aikana päätetään suurin osa projektin resursseista, kustannuksista sekä syvennyttään tarkemmin projektin tavoitteisiin. Projektin suunnitteluvaiheessa varmistetaan, että projektin tilaajalla sekä tekijällä on samat ajatukset, miten tehdään, miten ja minkälaisella aikataululla. Hyvän suunnitelman ansiosta jokainen projektin jäsen tietää, mihin mennessä oma osuus tulee tehdä. Hyvin tehty projektisuunnitelma vähentää epävarmuutta, helpottavat yhteistoimintaa

sekä lisää tehokkuutta. Vaikka suunnitteluvaiheeseen täytyy varata aikaa, on tärkeää osata myös siirtyä seuraavaan vaiheeseen eli toteutusvaiheeseen. Suunnitelmassa on hyvä jättää projektin pienimmät yksityiskohdat auki ja tarkentaa niitä projektin edetessä. Projektisuunnitelma elää koko projektin ajan. Suunnitelmaan tulee tehdä muutoksia ja päivityksiä projektin edetessä. (Kettunen 2009 54–55, 93.) Opinnäytetyön suunnitelman huolellinen laatiminen on olennaista opinnäytetyön toteutuksen kannalta. Hyvin laadittu suunnitelma on pohja opinnäytetyön toteutusvaiheelle. Opinnäytetyön suunnitelman laatiminen yhdessä loi molemmille tekijöille selkeän kuvan siitä, mihin opinnäytetyöllämme pyrimme ja mitkä opinnäytetyömme tavoitteet ovat. Laatimamme suunnitelma loi opinnäytetyön prosessille selkeyttä.

Päädyimme opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Meidän tavoitteenamme ja toiveenamme oli päästä tuottamaan opinnäytetyönä jokin tarpeellinen tuotos, joka hyödyttää työelämäkumppanimme organisaatiota tulevaisuudessa. Pohdimme opinnäytetyön aihetta yhdessä ja pohdinnan tuloksena huomasimme, että perehdytys on sellainen asia, johon nykypäivän työelämässä tulisi erityisesti panostaa. Halusimme lähteä tukemaan perehdytystä laatimalla perehdytyskansion. Työelämäkumppanimme valikoitui toisen opinnäytetyön laatijan huomaamasta tarpeesta päivittää perehdytyskansio ajantasaiseksi. Esitimme toiveemme päästä päivittämään ja uudistamaan Honkisuon Mummolalle perehdytyskansiota. Ehdotuksemme otettiin avoimesti vastaan ja sovimme yhdessä käytännöistä, jonka pohjalta aloimme laatimaan opinnäytetyön suunnitelmaa. Tiedostimme, että perehdytyskansion laatiminen on iso projekti, mutta aiheena meille mielenkiintoinen ja hyödyllinen. Suunnitelmavaiheen jälkeen lähdimme hahmottelemaan perehdytyskansion sisältöä otsikoittain. Otimme Mummolan vanhan perehdytyskansion tueksi ja nostimme sieltä tarpeelliset otsikot päivitettyyn perehdytyskansioon sekä lisäsimme tarpeellisia otsikoita hahmotelmaan. Tutkimme myös eri nettilähteistä perehdytyskansioden sisältöjä.

7.5 Projektin valmistus

Suunnitteluvaiheen jälkeen siirrytään projektin valmistusvaiheeseen. Toteutusvaiheen alussa kootaan projektiryhmä. Projektipohjan perusteella valitaan oikeat

henkilöt toteuttamaan projekti toteuttamisvaiheesta päätökseen tavoitteiden mukaisesti. Yleensä projektin toteutusvaiheen alussa pidetään käynnistyspalaveri, johon kutsutaan kaikki projektiryhmän jäsenet. Käynnistyspalaverin tavoitteena on, että projektiryhmän jäsenet tutustuvat toisiinsa, jotta yhteistyön tekeminen olisi helpompaa. Aloituspalaverissa jaetaan tehtävät sekä käydään vielä läpi projektin tavoitteet. (Kettunen 2009, 129–130, 155–156.) Sovimme toteutusvaiheen alussa työnjakoa projektin etenemiseksi ja yhteisiä keskusteluaikoja, joissa voimme katsoa, miten olemme prosessissa edenneet ja mitä asioita tulisi enemmän huomioida. Huolehdimme myös, että prosessi etenee oikeaan suuntaan. Ilmapiiri opinnäytetyön laatimiseksi oli kannustava ja toista tukeva. Toteutusvaiheen alussa pidimme myös opinnäytetyötä ohjaavien opettajien kanssa aloituspalaverin, jossa kävimme läpi meidän suunnitelmaamme sekä kaikkien meidän ajatuksiamme projektin toteuttamisen suhteen.

Perehdytyskansio alkoi rakentumaan vaihe vaiheelta ja tarpeen mukaan nostimme sinne lisää tietoa. Teimme perehdytyskansion laatimiseksi yhteistyötä Honkisuon Mummolan kanssa ja varmistimme Mummolasta tietoja matkan varrella. Lähetimme perehdytyskansion Honkisuon Mummolaan tarkasteltavaksi ja kysyimme mahdollisia toiveita ja muutosehdotuksia. Yhteistyö Honkisuon Mummolan kanssa perehdytyskansion laatimiseksi oli sujuvaa koko prosessin ajan.

Opinnäytetyön raporttiosion työstäminen alkoi laajasti eri teoriatietoon tutustumisella. Pystyimme aloittamaan teoriaosuuden kirjoittamisen löydettyämme luotettavia lähteitä, jotka tukivat myös toisiaan. Perehdytykseen liittyen lähteitä löytyy todella laajasti, joten poimimme mielestämme oleellisimpia lähteitä, jotka tukevat meidän opinnäytetyömme rakentumista. Lähteisiin tutustuessa ja niitä tarkastellessa huomioimme lähdekritiikin. Kävimme koko opinnäytetyön prosessin varrella yhteisiä keskusteluita opinnäytetyön sisällöstä. Työstimme opinnäytetyötä yhdessä ja erikseen yhdessä sovitulla tavoilla.

Perehdytyskansion tekeminen sähköiseen muotoon helpottaa sekä nopeuttaa tulevaisuudessa perehdytyskansion päivittämistä. Sähköisessä muodossa oleva perehdytyskansio on myös helposti kaikkien saatavilla sekä jaettavissa. Sähköinen muoto mahdollistaa myös tiedon nopean saatavuuden sekä tiedon etsimisen

perehdytyskansioista. Sähköinen perehdytyskansio on myös mahdollista tulostaa paperiseksi versioksi tarvittaessa. Hyvä perehdytyskansio on rakenteeltaan selkeä ja helppolukuinen. Perehdytyskansiossa on selkeä sisällysluettelo ja sisältö on jäsennelty omien otsikoiden alle. Tarvittava tieto on helposti löydettävissä selkeästä sisällysluettelosta ja sisällysluettelon otsikkoa painamalla pääsee suoraan kyseiseen aiheeseen, joka nopeuttaa asian tarkistamista. Perehdytyskansioon on koottu tiivistetysti oleellinen tieto työtä koskevista käytännöistä ja toimintatavoista. Perehdytyskansio on myös merkki uudelle työntekijälle siitä, että kyseisessä paikassa ollaan kiinnostuneita ja halukkaita perehdyttämään. Perehdytyskansioon on koottu laajasti tietoa organisaatiosta ja työn käytännöistä, joka yhtenäistää perehdytysprosessia ja toimintatapoja organisaation sisällä.

Perehdytyskansion sisältö syntyi pääasiassa omista kokemuksistamme siitä, mitä asioita on tärkeää tietää työntekemisen kannalta. Hyödynsimme Honkisuon Mummolan vanhaa perehdytyskansiota sekä kysyimme Honkisuon Mummolan henkilökunnan toiveita sekä mielipiteitä perehdytyskansion sisällöstä. Uuden perehdytyskansion tieto on kerätty Honkisuon Mummolan vanhasta perehdytyskansiossa, Honkisuon Mummolan henkilökunnalta sekä Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen nettisivuilta.

7.6 Projektin päättäminen

Jokaisella projektilla on loppu. Projektin päättäminen tarkoittaa, että voidaan siirtyä seuraaviin projekteihin sekä uusiin haasteisiin. Projektin lopussa projektin ohjausryhmä kutsutaan koolle ja heille esitellään projektin aikana syntyneet tulokset sekä projektin päättäminen. Ohjausryhmä voi esittelyn jälkeen pyytää projektia täydennettäväksi tai sitten hyväksyä tulokset ja päättää projektin. Usein projektin päätyttyä huomataan uusia tarpeita ja ajatuksia tarvittavista töistä. (Kettunen 2009, 181–182.) Projektin aikana olimme tiiviisti yhteydessä opinnäytetyön ohjaaviin opettajiin sekä perehdytyskansion osalta Honkisuon Mummolan henkilökuntaan varmistaaksemme, että projektimme etenee oikeaan suuntaan sekä vastaa tavoitteisiin. Lähetimme perehdytyskansion tarkastettavaksi Honkisuon Mummolaan ja pyysimme heitä esittämään tarvittaessa muokausehdotuksia. Projektin valmistuttua luovutimme perehdytyskansion Honkisuon Mummolan käyttöön.

sekä ohjeistimme heitä sähköisen perehdytyskansion käytössä sekä muokkauksissa.

8 POHDINTA

Opinnäytetyön prosessi oli mielenkiintoinen ja vaativa projekti. Opinnäytetyön aihe on ajankohtainen ja tarpeellinen työelämäkumppanillemme. Raporttiosion laadinta kulki läpi koko opinnäytetyön prosessin ajan. Opinnäytetyön prosessin varsinaisena tuotoksena syntyi perehdytyskansio.

Aihe opinnäytetyöllemme muodostui melko helposti meidän omien havaintojemme perusteella työelämästä. Sosiaali- ja terveystieteiden uusien työntekijöiden, sijaisten ja opiskelijoiden perehdyttäminen on arkipäivää. Tavoitteenamme on helpottaa perehdytysprosessia kaikkien edellä mainittujen näkökulmasta. Monissa työpaikoissa perehdytyskansio on vanhentunut, jonka vuoksi perehdytyskansiota ei pystytä hyödyntämään perehdytysprosessissa. Perehdytyskansio toimii perehdytyksen tukena sekä muistilistana ja sitä on mahdollista hyödyntää päivittäin arjessa.

Opinnäytetyömme vastaa kysymykseen, miksi laadukas ja kattava perehdytys on tärkeää sekä mikä merkitys perehdytyskansiolla on perehdytysprosessissa. Opinnäytetyöprosessin aikana saimme varmistuksen siitä, kuinka merkittävässä roolissa laadukas perehdytys on uuden työntekijän kokeman työhyvinvoinnin näkökulmasta. Perehdytyksellä on myös selkeitä kauaskantoisia positiivisia vaikutuksia yritykseen ja työntekijäkuluihin.

Opinnäytetyössämme on huomioitu ja noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä sekä eettisiä periaatteita. Tutustuimme laajasti eri lähdemateriaaleihin opinnäytetyöhömme liittyen, koska lähdemateriaalia löytyi runsaasti. Opinnäytetyössämme on käytetty luotettavaa lähdemateriaalia sekä lähteiden merkitseminen on toteutettu ohjeistuksien mukaan.

Olemme huomioineet ja pohtineet opinnäytetyötämme tehdessä sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetensseja. Opinnäytetyössämme sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetensseista korostuivat sosiaalialan eettinen osaaminen sekä tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen.

8.1 Perehdytyskansion arviointi

Saimme laadittua Honkisuon Mummolalle ajantasaisen perehdytyskansion heidän toiveidensa ja tarpeiden mukaisesti. Saimme kerättyä perehdytyskansioon kaiken tarvittavan opastuksen ja tiedon työstä selviytymiseen. Perehdytyskansioon tuli laajasti tietoa, mutta kirjoitimme tiedon mahdollisimman ytimekkäästi, jotta tieto olisi helposti saatavilla ja nopeasti luettavissa. Käytimme perehdytyskansiossa mahdollisimman selkeää ja ymmärrettävää kieltä, jotta kaikilla olisi mahdollisimman helppo ymmärtää sekä sisäistää lukemaansa. Teimme perehdytyskansioon selkeän sisällysluettelon, josta pääsee aiheotsikkoa klikkaamalla suoraan aihetta koskevalle sivulle. Ulkoasu perehdytyskansiossa on yksinkertainen ja pelkistetty, joka luo perehdytyskansioon selkeyttä sekä lisää helppolukuisuutta. Mielestämme onnistuimme luomaan selkeän ja helppolukuisen perehdytyskansion, jota perehdyttävän ja perehdyttäjän on helppo hyödyntää perehdytysprosessin aikana.

Perehdytyskansion sisältö alkaa organisaation ja organisaation eettisten periaatteiden sekä toimintatapojen esittelyllä. Perehdytyskansion sisältö etenee yleisesittelystä työntekemisen käytänteisiin ja työn tekemiseen liittyviin yleisiin ohjeistuksiin. Kävimme läpi perehdytyskansion sisältöä Honkisuon Mummolan henkilökunnan sekä toimitusjohtajan kanssa, eikä heiltä tullut mitään lisättävää tai muokausehdotusta perehdytyskansion sisältöön, joten ajattelimme onnistuneen hyvin löytämään perehdytyskansioon tärkeimmän sisällön.

8.2 Ammatillinen kasvu

Opinnäytetyö projektin aikana pohdimme kysymyksiä miksi laadukas ja kattava perehdytys on tärkeää sekä mikä merkitys perehdytyskansiolla on perehdytysprosessissa. Laadukkaan ja kattavan perehdytyksen merkitys avautui meille molemmille hyvin selkeästi. Saimme molemmat myös kattavasti tietoa siitä, miten perehdytysprosessi etenee sekä mitä vaiheita se pitää sisällään. Perehdytyksestä ja sen merkityksestä löytyi todella kattavasti materiaalia, joka tuki meidän oppimistamme perehdytyksestä. Perehdytyskansion merkityksestä perehdytysprosessissa ei juuri löytynyt tutkimus- tai muuta luotettavaa lähdemateriaalia,

jonka vuoksi emme pystyneet nojaamaan omaa pohdintaamme mihinkään tutkituun- tai muuhun luotettavaan lähdemateriaaliin. Lähdemateriaalien puuttuessa hyödynsimme perehdytyskansiota laatiessa Honkisuon Mummolan vanhaa perehdytyskansiota, Honkisuon Mummolan henkilökunnan mielipiteitä sekä meidän omia kokemuksiamme siitä mitä asioita perehdytyskansiossa on hyvä olla. Koemme oppineen opinnäytetyö projektin aikana mikä merkitys perehdytyskansiolle on perehdytysprosessissa varsinkin sosiaali- ja terveysalalla, kun henkilökunnan vaihtuvuus on suurta, sijaisten tarve jatkuvaa ja henkilökunnan perehdyttämisen täytyisi olla mahdollisimman nopeaa ja tehokasta.

Toiminnallisen opinnäytetyön aikana opimme todella paljon siitä, mitä projekti työskentely todella vaatii. Teimme opinnäytetyötämme varten tarkan suunnitelman, jota pyrimme noudattamaan mahdollisuuksien mukaan. Laadimme suunnitelmaamme tarkan aikataulun opinnäytetyömme etenemiselle ja huomasimme projektin edetessä, että olimme laatineet itsellemme liian tiukan aikataulun. Muutimme ja sovimme uudesta opinnäytetyön projektin etenemisaikataulusta yhdessä. Mielestämme osasimme laatia opinnäytetyön suunnitelman muuten todella realistisesti. Opinnäytetyön projektin edetessä huomasimmekin, kuinka tärkeä hyvin tehty suunnitelma on projektityöskentelyssä. Yhteistyömme sujui opinnäytetyön projektin aikana ongelmitta ja tuimme toisiamme projektin eri vaiheissa.

Aikaisemman kokemuksemme mukaan useimmissa työpaikoissa ei ymmärretä perehdytyksen merkitystä tai sen tärkeyttä vähätellään. Opinnäytetyö projektin aikana opimme ymmärtämään, kuinka suuri merkitys laadukkaalla perehdytyksellä on. Perehdyimme hyvin laajasti perehdyttämiseen, perehdyttämisprosessiin sekä perehdyttämisen lainsäädäntöön, joka lisäsi todella paljon meidän ymmärrystämme ja tietoisuutta aiheesta. Ammatillinen kasvu opinnäytetyö projektin aikana on ollut merkittävä, koska tulevaisuudessa ymmärrämme vaatia itsellemme perehdytystä tai perehdyttäjinä tiedostamme sen tärkeyden. Sosionomin työnkuva ajatellen toiminnallinen opinnäytetyö on kehittänyt meitä tulevana sosiaalialan ammattilaisina. Sosionomina on mahdollisuus toimia esihenkilötehtävissä, jolloin perehdyttämisen merkitys on todella tärkeä ymmärtää, jotta perehdyttämiseen

pystytään panostamaan mahdollisimman hyvin. Projektiosaaminen sekä kehittämistehtävät ovat todella tärkeitä työelämän taitoja etenkin esihenkilötasolla. Kokonaisuudessaan toiminnallinen opinnäytetyö projekti on ollut opettavainen sekä vaativa, josta kuitenkin ajattelemme suoriutuneen kunnialla.

LÄHTEET

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

Eklund, A. 2020. Tervetuloa meille uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: Grano Oy.

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. 13.–14., osin uudistettu painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. 5. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. 1.painos 2007. Helsinki: Nykypaino Oy.

Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2010. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. 3. painos 2010. Helsinki: Nykypaino Oy.

Kangas, P. 2004. Työhön opastus ja työpaikkaan perehdyttäminen. 3. uudistettu painos 2004. Helsinki: Forssan Kirjapaino Oy 2004.

Kettunen, S. 2009. Onnistu Projektissa. Juva: WS Bookwell Oy.

Kostamo, P., Airaksinen, T. & Vilkkä, H. 2022. Kirjoita itsesi asiantuntijaksi. Opas toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Tallinna: AS Printon.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Juvenes print.

Muistiliitto 2016. Hyvän hoidon kriteeristö. Muistiliiton julkaisusarja 2/2016. Viitattu 7.4.2024

https://www.muistiliitto.fi/application/files/1715/3353/8062/Hyvan_hoidon_kriteeristo_A4_2018_interaktiivinen.pdf.

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301. Viitattu 7.4.2024

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301#L3P21c>.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Viitattu 26.1.2024 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2>.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Viitattu 20.1.2024 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittely Suomessa. Helsinki: Tutkimuseettisen neuvottelukunta. Viitattu 1.3.2024

https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2023. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Viitattu 25.2.2024 https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf.

Valvira 2024. Iäkkäiden palvelut sosiaali- ja terveydenhuollossa. Viitattu 7.4.2024. <https://valvira.fi/sosiaali-ja-terveydenhuolto/iakkaiden-palvelut>.

Yhteistoimintalaki 30.12.2021/1333. Viitattu 26.1.2024 <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20211333>.