

Esimerkki opinnäytetyön johdannosta:

Yli-Anttila, N. 2023. Laadukas perehdytys ja sen merkitys veto- ja pitovoimaan - Perehdytyskeskustelulomakkeen laadinta sosiaali- ja terveysalan henkilöstölle. Opinnäytetyö, YAMK. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, projektijohtaminen.

1 Johdanto

Perehdytystä tarvitaan uuden työntekijän aloittaessa uudessa työssä tai vanhan työntekijän siirtyessä uusiin työtehtäviin. Perehdytyksen päämääränä on uusien asioiden ja työtehtävien ymmärtäminen ja oppiminen, sekä työyhteisöön ja organisaatioon sitoutuminen. (Joki 2021, 85.) Perehdytyksen avulla kehitetään työntekijöitä suunnitelmallisesti ja varmistetaan heidän osaamisensa. Perehdyttämisen tulee olla yksilöllistä ollakseen laadukasta. (Miettinen, Kaunonen ja Tarkka 2006, 63, 68). Onnistunut perehdytys vähentää uuden työntekijän virheitä ja lisää omatoimisuutta, mistä hyötyy taas muu työyhteisö (Joki 2021, 85).

Perehdytyksen seuranta on yksi oleellinen osa perehdytystä, minkä vuoksi uuden työntekijän kanssa on tärkeää käydä perehdytyskeskusteluja (Joki 2021, 95). Onnistunut työntekijän kanssa käyty keskustelu lisää työntekijän sitoutumista, edistää hyvinvointia ja auttaa parempaan suoriutumiseen työssä. Perehdytyskeskustelussa käydään läpi työntekijän suoritukseen ja kehittymiseen vaikuttavat asiat, luodaan näkemys nykytilasta ja käydään oppimismielessä läpi mennyttä aikaa. Perehdytyskeskustelu on sekä esimiehen, että alaisen työkalu. (Aarnikoivu 2010, 11, 65.) Sekä esihenkilö, että työntekijä voivat antaa toisilleen palautetta. Molemmipuolinen palaute kehittää työyhteisön tehokkuutta ja oppimista. Palautteella voidaan kehittää sen vastaanottajaa, lisätä motivaatiota ja tyytyväisyyttä työhön, vähentää työn kuormittavuutta, sekä ohjata toimintaa oikeaan suuntaan. (Kupias ym. 2015, luku 1.)

Miettisen, Kaunosen, Peltokosken ja Tarkan (2009, 76) mukaan useissa tutkimuksissa (Mishra & Strair 1993; Aiken, Havens & Sloane 2000; Galt 2000; Wong 2006) ilmenee, että yksi organisaation vetovoimatekijöistä sekä hoitohenkilöstön pysyvyyttä ja sitoutumista lisäävistä tekijöistä on onnistunut perehdyttäminen, joka on hyvin suunniteltu. Sairaanhoidajaliiton selvityksissä sosiaali- ja terveysalan vetovoimaisuudesta ja työhyvinvoinnista (Hahtela 2015,

24; Hahtela & Karhe 2021, 38) tulee ilmi, että erityisesti nuoret 25–35- vuotiaat sairaanhoitajat kokivat perehdytyksen heikoksi, mikä taas Mervi Flinkmanin (2014) mukaan on todennut lisäävän aikeita vaihtaa alaa. Strauss, Ovnat, Gonen, Lev-Ari ja Mizrahi (2016) tuovat tutkimuksessaan esiin, että vastavalmistuneiden sairaanhoitajien halu jäädä työskentelemään samalle osastolle on yhteydessä osaston perehdytysohjelmaan.

Opinnäytetyö tehtiin kehittämistyönä hyvinvointialueen sosiaali- ja terveysalan henkilöstölle. Kehittämistyön tarkoituksena oli laatia sosiaali- ja terveysalan henkilöstölle uusi perehdytyskeskustelulomake. Lomakkeen selkeyttämiseksi laadittiin myös lomakkeen käyttöön ja perehdytyskeskusteluun liittyvä ohjeistus. Lomakkeen tavoitteena oli toimia esihenkilön ja työntekijän välisen perehdytyskeskustelun pohjana. Lisäksi lomakkeen tavoitteena oli luoda keskusteluaiheita perehdytykseen liittyen ja helpottaa avoimen ja dialogisen keskustelun syntymistä esihenkilön ja työntekijän välillä. Lomakkeen laadintaa edeltävässä taustatutkimuksessa toivottiin kohdeorganisaation toimesta tulevan ilmi perehdyttämisen merkitys alan veto- ja pitovoimaan. Kehittämistyön toteuttamiseen osallistui hyvinvointialueella työskenteleviä esihenkilöitä, sekä kehittämispäällikkö – ja ylihoitaja. Alkuperäisen suunnitelman mukaan kokeiluun lähetettyä lomaketta piti vielä uudistaa tämän kehittämistyön aikana, mutta aikataulumuutosten vuoksi kehittämisessä saatuja tuloksia hyödynnetään kohdeorganisaatiossa vasta myöhemmin. Esihenkilöpaneelin tuloksista laadittiin yhteenveto. Tämän kehittämistyön taustatutkimuksessa esihenkilön ja uuden työntekijän välisiä keskusteluja, kuten kehityskeskusteluja kutsutaan perehdytyskeskusteluiksi.