



<input checked="" type="checkbox"/>	Pro gradu -tutkielma
<input type="checkbox"/>	Lisensiaatintutkielma
<input type="checkbox"/>	Väitöskirja

Oppiaine	Johtaminen ja organisointi	Päivämäärä	10.4.2006
Tekijä(t)	Sara Korhonen	Matrikkelinumero	
		Sivumäärä	73
Otsikko	Tavoitteena onnistunut perehdyttäminen: kunnallisen terveydenhuollon haasteiden keskellä		
Ohjaaja(t)	KTT Anni Paalumäki		

Tiivistelmä

Suomalainen julkisen sektorin perusterveydenhuolto on muun muassa väestön vanhenemisen takia monenlaisten haasteiden edessä. Alan kilpailukyky työnantajana ja tulevaisuudessa yhä kovenevaksi nähty rekrytoinnin vaikeus on esimerkki tällaisesta haasteesta. Alasta puhuttaessa tulee esiin usein myös monenlaisia kysymyksiä liittyen muun muassa työntekijöiden jaksamiseen ja viihtymiseen, koettuun osaamisvajaseen sekä kiireelliseen ja raskaaseen työhön. Huomion kiinnittäminen yhä enemmän henkilöstöön ja panostaminen heistä huolehtimiseen nousevat tällöin tärkeiksi kysymyksiksi ja kehittämisen kohteiksi.

Uuden työntekijän perehdyttäminen on osa henkilöstön kehittämistä ja henkilöstöjohtamista. Parhaimmillaan se on tapa tarjota tulokkaalle miellyttävä työhöntulon kokemus, auttaa ja tukea häntä uuden työn alussa ja varmistaa, että hän todella pääsee työhönsä kiinni uudessa organisaatiossa. Perehdyttäminen ei ole kuitenkaan vain tulokkaan tukemista vaan onnistuneena hyödyttää koko työyhteisöä ja organisaatiota. Tässä tutkimuksessa perehdyttämistä tarkastellaan julkisen terveydenhuollon kontekstissa. Tutkimuksessa kuvataan uuden työntekijän perehdyttämistä julkisessa terveydenhuollossa ja tuodaan esille niitä ominaispiirteitä, joita perehdyttäminen saa terveydenhuoltoalalla. Aineisto tutkimukseen on kerätty haastatteluin. Haastattelut on suoritettu kohdeorganisaatiossa, pienehkön kunnan terveyskeskuksessa, johdon edustajien sekä organisaation uusien työntekijöiden keskuudessa.

Perehdyttämistä pidetään sekä johdon että uusien työntekijöiden keskuudessa suurella arvolla ja sen merkitys tunnustetaan niin yksilön kuin myös organisaation houkuttelevuuden ja maineen kannalta. Perehdyttäminen on kuitenkin epäsystemaattista ja satunnaista. Tulokkaan oman aktiivisuuden merkitys oppimisessa ja organisaatioon sopeutumisessa korostuu samoin kuin ajan ja työnteon myötä tapahtuvan perehtymisen ja oppimisen suuri merkitys. Terveystuoltoala koetaan myös erityislaatuiseksi, haasteelliseksi toimintaympäristöksi perehdyttämisen toteuttamiselle.

Tulokkaan ja organisaation välisen vuoropuhelun lisääminen sekä suunnitelmallisempi ote perehdyttämisen prosessiin ovat alan perehdyttämisen kehitysaskelia. Yhtenäistä tapaa perehdyttää on kuitenkin alalle sen monimuotoisuuden vuoksi vaikea määritellä. Kuuntelemalla työntekijöitä ja tutkimalla perehdyttämistä sekä muita henkilöstöprosesseja on mahdollista ymmärtää yhä syvemmin alan erityispiirteitä ja nähdä sen kehittämisen uusia mahdollisuuksia.

Asiasanat	Perehdyttäminen, julkinen terveydenhuolto
Muita tietoja	