

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaalialan koulutusohjelma / Sosiaalinen kuntoutus

Sanna Hälvä

PEREHDYTYSKANSIO OPISKELIJAKUNTA KLAANILLE

Opinnäytetyö 2011

TIIVISTELMÄ

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaalialan koulutusohjelma

HÄLVÄ, SANNA

Perehdytyskansio Opiskelijakunta Klaanille

Opinnäytetyö

34 sivua + 4 liitesivua

Työn ohjaaja

Lehtori Tuomo Paakkonen

Toimeksiantaja

Kymenlaakson ammattikorkeakoulun opiskelijakunta
Klaani

Helmikuu 2011

Avainsanat

perehdyttäminen, mentorointi, työnopetus, työpaikkakoulu-
tus

Opinnäytetyö on Kymenlaakson ammattikorkeakoulun opiskelijakunta Klaanin tilaama työ, ja se on toteutettu toiminnallisen opinnäytetyön mukaisesti. Opinnäytetyö käsittelee toiminnallisen osuuden eli produktin sekä opinnäytetyön raportin eli prosessin arvioinnin.

Opinnäytetyön produktilla vastataan opiskelijakunnan tarpeeseen perehdytyskansioista, jonka avulla mahdollistetaan laadukas perehdyttäminen opiskelijakunnan uusille toimijoille. Perehdytyskansio toimii myös Kymenlaakson ammattikorkeakoululle tiedon siirtämisen välineenä niin henkilöstöä koulutettaessa, kuin ammattikorkeakoululain mukaisessa tehtävässä.

Opinnäytetyön raportti käsittelee opiskelijakunta Klaanin toimintaa ja perehdyttämistä. Perehdyttämisen käsitettä on lähestytty sen merkityksen, lainsäädännön, toteutuksen sekä perehdytyksessä apuna käytettävien välineiden kautta.

Opinnäytetyön raportissa kuvataan opinnäytetyön etenemistä ja tutkimustehtävän mukaisen tavoitteen saavuttamista hyvästä perehdytyskansioista. Lopuksi opinnäytetyöprosessin arviointiin osallistuvat niin opiskelijakunta Klaanin toimijat kuin työn tekijäkin. Työn lopputuloksena syntyi toimeksiannon mukainen perehdytyskansio.

ABSTRACT

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences

Social Care

HÄLVÄ, SANNA

Bachelor's Thesis

Supervisor

Commissioned by

February 2011

Keywords

Induction Folder for The Student Union Klaani

34 pages + 4 pages of appendices

Tuomo Paakkonen, Senior Lecturer

The Student Union Klaani

initiation, mentoring, on-the-job training

Induction Folder for The Student Union Klaani is custom-made for the Student Union Klaani in Kymenlaakso University of Applied Sciences. The study has been made as a functional study, and it includes the functional proportion, also known as production, and the report which means the process description and evaluation.

The production responds to Student Union Klaani's necessity to get an induction folder. It provides good orientation for Student Union's new active members. The Induction Folder has been made for Kymenlaakson ammattikorkeakoulu, University of Applied Sciences who can use this folder for personnel training as well as in other duties.

The report deals with Student Union Klaani's operation and orientation. The concept of initiation has been approached through its meaning, legislation, realization as well as using the tools which were utilized in orientation.

The report describes how to make a good induction folder. At the end the chairman of the Board and Secretary General from Student Union Klaani evaluated this study process, and as a result, an induction folder that Student Union Klaani needs was completed.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	5
2	OPISKELIJAKUNTA KLAANI	6
	2.1 Opiskelijakunnan asema ammattikorkeakoulukentällä	6
	2.2 Opiskelijakunta Klaanin tehtävät ja toiminnot	7
	2.3 Opiskelijakunta Klaanin toimijat ja henkilöstö	8
3	PEREHDYTTÄMINEN	10
	3.1 Perehdyttäminen käsitteenä ja lainsäädännössä	10
	3.2 Perehdyttämisen tavoite ja merkitys	12
	3.3 Perehdyttämisen eri malleja	14
	3.4 Perehdytyksen suunnittelu ja perehdyttäjä	16
	3.5 Perehdytyksen toteutus	17
	3.6 Perehdytyksen välineet	18
4	TUTKIMUSTEHTÄVÄ	20
5	OPINNÄYTETYÖPROSESSI JA SEN ETENEMINEN	21
6	OPINNÄYTETYÖPROSESSIN ARVIOINTI	26
	6.1 Toimeksiantajan arviointi opinnäytetyöprosessista ja sen merkityksestä heille	26
	6.2 Opinnäytetyöntekijän arviointi opinnäytetyöprosessista	27
7	POHDINTA	30
	LÄHTEET	32
	LIITTEET	

Liite 1. Opiskelijakunta Klaanin perehdytyskansion sisällysluettelo

1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö on tehty palvelemaan sitä tarvetta, johon on havahduttu Kymenlaakson ammattikorkeakoulun opiskelijakunta Klaanissa. Opiskelijakunta Klaanin toiminta perustuu vapaaehtoisten opiskelijatoimijoiden antamaan aikaan Kymenlaakson ammattikorkeakoulun opiskelijoiden edunvalvonnan ja hyvinvoinnin edistämisen puolesta. Toiminnan luonteessa on erityisyys, mikä kasvattaa tämän työn merkityksellisyyttä ja tarpeellisuutta. Sen lisäksi, että tarve nousee toimijoiden keskuudesta, tämän työn, *Perehdytyskansio opiskelijakunta Klaanille*, on tarkoitus olla myös Kymenlaakson ammattikorkeakoululle käsikirja sen vastatessa viimesijaisesti opiskelijakuntatoiminnan järjestämisestä.

Opinnäytetyö on toteutettu toiminnallisena opinnäytetyönä, ja se sisältää toiminnallisen osuuden eli produktin sekä opinnäytetyön raportin eli prosessin dokumentoinnin ja arvioinnin. Tämän työn liitteenä on produktin eli opinnäytetyönä valmistetun perehdytyskansion sisällysluettelo. Opiskelijakunta Klaanin perehdytyskansioon on mahdollista tutustua vapaasti opiskelijakunnan toimistoilla Kouvolassa ja Kotkassa.

Tavoitteeni on ollut koota tutkimuskysymykseni öMillainen on hyvä perehdytyskansio opiskelijakunta Klaanille?ö mukaisesti mahdollisimman kattava perehdytyskansio, jota lukemalla saa käsityksen opiskelijakunnan toiminnasta, toiminta-alueesta ja toimijoista. Perehdytyskansion tarkoituksena on toimia osana perehdytystä sekä ensimmäisenä varsinaisena kirjallisena koontina siitä, mitä kaikkea opiskelijakunta Klaanin toiminta pitää sisällään. Perehdytyskansioon liittyvän valmistusprosessin vaihteita on kuvattu ja arvioitu tämän teoriaosuuden loppupuolella.

Ymmärtääkseni perehdyttämisen merkitystä syvemmin olen teoriaosuudessani tutustunut perehdyttämisen ydinasioihin. Olen tutustunut eri perehdyttämistä käsitteleviin aineistoihin, joista on havaittavissa, että perehdyttämisen merkitys on noussut esiin vasta viime vuosien aikana. Aineistoa löytyy pitkälti esimiestyötä käsittelevistä materiaaleista perehdyttämisen liittyessä olennaisesti esimiehen työhön. Nykyajan nopeatempoisessa elämäntyyliisessä perehdyttäminen pitää nähdä asiana, jossa voidaan todeta laitettavan örahaa pankkiinö. Onnistuneen ja laadukkaan perehdyttämisen tuloksena voidaan ajatella perehdytettävälle syntyvän vahva tunne työpaikkaan kuulumisesta.

2 OPISKELIJAKUNTA KLAANI

2.1 Opiskelijakunnan asema ammattikorkeakoulukentällä

Ammattikorkeakoululaki (9.5.2003/351) määrittelee pykälässään 42 a (24.7.2009/564), että ammattikorkeakoulussa tulee olla opiskelijakunta. Laki asettaa opiskelijakuntaan kuuluviksi ammattikorkeakoulun tutkintoon johtavassa koulutuksessa olevat opiskelijat ja opiskelijakunta voi tämän lisäksi hyväksyä jäsenikseen myös muita ammattikorkeakoulun opiskelijoita. Ammattikorkeakouluopiskelijoilla ei ole toistaiseksi automatiojäsenyyttä, toisin kuin yliopisto-opiskelijoilla. Lukuun ottamatta tilauskoulutukseen otettuja opiskelijoita tai ylioppilaskunnan erikseen hyväksymiä jäseniä, kaikki yliopisto-opiskelijat kuuluvat ylioppilaskuntaan (Yliopistolaki 24.7.2009/558).

Opiskelijakunta määritellään lainsäädäntöön perustuvaksi yhteisöksi ja itsenäiseksi oikeushenkilöksi. Opiskelijakunnalle on annettu itsehallinto-oikeus ja se on määritelty julkisoikeudelliseksi yhdistykseksi. Opiskelijakunnan itsehallinnon johdosta sillä on edustajisto ja hallitus. Ammattikorkeakoulun rehtori vahvistaa opiskelijakunnan säännöt, joissa määrätään tarkemmin opiskelijakunnan hallinnosta. Opiskelijakunta on toimijana aatteellinen ja sitoutumaton. Sen toimintaan sovelletaan yhdistyslakia, ellei ammattikorkeakoululaista muuta johdu. (Viertola 2008, 8; Ammattikorkeakoululaki.)

Kymenlaakson ammattikorkeakoulun Opiskelijakunta Klaani on aloittanut varsinaisessa toimintamuodossaan ja lakisääteisyydessään toimintansa vuonna 2006. Tätä ennen Klaani toimi vanhana yhdistysmuotoisena opiskelijayhdistyksenä. Syyslukukauden 2006 alusta alkaen opiskelijat liittyivät uuteen opiskelijakuntaan ja vanha opiskelijayhdistys lakkautettiin. (Ignatius 2006.)

Opiskelijakunta Klaani kuuluu kahdenkymmenenviiden muun Suomen ammattikorkeakoulun opiskelijakunnan kanssa Suomen ammattikorkeakouluopiskelijakuntien liitto ó SAMOK ry:een. SAMOK tekee yhtäläillä samaa edunvalvontatyötä valtakunnallisella tasolla kuin sen jäsenjärjestöt paikallistasolla. Sen painopisteinä on sosiaali- ja koulutuspoliittiset sekä kansainvälisyysasiat. SAMOK edistää ja antaa ohjausta myös tutortoimintaan. SAMOK osallistuu ammattikorkeakoulutuksen kehittämiseen ja pyrkii vaikuttamaan opintososiaalisen järjestelmän kohentamiseen toimien yhteistyössä muun muassa valtionhallinnon, opetusministeriön, Ammattikorkeakoulujen rehtori-

neuvosto ARENE ry:n sekä ammattiyhdistysjärjestöjen ja poliittisten opiskelijajärjestöjen kanssa. Opiskelijakuntien kattojärjestönä se kouluttaa vuosittain opiskelijakuntien toimijoita ja järjestää erilaisia tapahtumia. Vuosittain kokoontuva SAMOKin liittokokous, jossa edustettuina ovat kaikki sen jäsenjärjestöt, valitsee keskuudestaan hallituksen, joka toimii täysipäiväisenä ötyöhallituksenaö yhden toimikauden ajan. (SAMOK 2008.)

2.2 Opiskelijakunta Klaanin tehtävät ja toiminnot

Opiskelijakunta Klaani on Kymenlaakson ammattikorkeakoulun opiskelijoiden oma edunvalvonta- ja palveluorganisaatio. Sen tehtävänä on valvoa ja edistää jäsentensä etuja etenkin sosiaali- ja koulutuspoliittisissa asioissa. (Opiskelijakunta Klaani 2010.)

Ammattikorkeakoululaki (9.5.2003/351) määrittelee opiskelijakunnan tehtäväksi *valita opiskelijakunnan edustajat ammattikorkeakoulun hallitukseen ja muihin 12. §:n 2. momentin 4. kohdassa tarkoitettuihin monijäsenisiin toimielimiin sekä osallistua ammattikorkeakoulun muuhun toimintaan*. Opiskelijakunta Klaani nimeää keskuudestaan opiskelijaedustajat Kymenlaakson ammattikorkeakoulun sisäiseen hallitukseen, Opintotukilautakuntaan ja Tutkintolautakuntaan, joissa opiskelijaedustus on edellä mainitun lain mukaan välttämätön. Lisäksi Klaani nimeää opiskelijaedustajia KyAMK:n moniin erilaisiin työryhmiin, kuten Opiskelijoiden hyvinvointityöryhmään, Opetuksen laatutyöryhmään, Opiskelijatiedotuksen viestintätiimiin sekä satunnaisiin työryhmiin, joissa on valmisteltu esimerkiksi ammattikorkeakoulun strategiaa, opintokokonaisuuspalautejärjestelmää tai tulevia suurempia tapahtumia. Kymenlaakson ammattikorkeakoulussa kuullaan opiskelijan ääntä, ja monesti äänitorvena keskitetysti ylöspäin on opiskelijakunta Klaani.

Lisäksi ammattikorkeakoululaissa todetaan, että *opiskelijakunnan tehtävänä on omalta osaltaan valmistaa opiskelijoita aktiiviseen, valveutuneeseen ja kriittiseen kansalaisuuteen. Opiskelijakunnan tehtävänä on myös toimia jäsentensä yhdyssiteenä ja edistää heidän yhteiskunnallisia, sosiaalisia ja henkisiä sekä opiskeluun ja opiskelijan asemaan yhteiskunnassa liittyviä pyrkimyksiään*. (Ammattikorkeakoululaki 9.5.2003/351.)

Opiskelijakunta Klaanin, kuten muidenkin opiskelijakuntien tehtävät, on määritelty ammattikorkeakoululaissa. Sen toimintaa ohjaavat säännöt ja lisäksi opiskelijakunnal-

la voi olla ohje- ja johtosääntöjä. Opiskelijakunta Klaanilla on käytössään varsinaisten sääntöjen lisäksi, johto- ja hallintosäännöt, vaaliohjesäännöt sekä Klaanin alayhdistys-säännöt. (Viertola 2008, 12; Opiskelijakunta Klaani 2010.)

Opiskelijakunta Klaanin toiminnan ylläpito on mahdollista joka vuosi Kymenlaakson ammattikorkeakoulun kanssa neuvotellun toimintatuen sekä saatavien jäsenmaksujen ansiosta. Lisäksi opiskelijakunta Klaani on käynnistänyt kesällä 2009 Opiskelijan Kymenlaakso -nimisen hankkeen, jonka tarkoituksena on lisätä yhteistyösopimuksia Kymenlaakson alueen eri yritysten ja toimijoiden kanssa (Opiskelijan Kymenlaakso 2009). Klaanin haaste tulevaisuudessa on jäsenmäärän kasvattaminen ja tämän myötä tulojen lisääminen. Kehityksen myötä toiminnan kustannukset nousevat ja siksi myös Klaanin tulot tulee saada kasvamaan. Henkilöstökulut ovat Klaanin suurimmat menoerät. Vuoden kuluessa tuleva ammattikorkeakoulujen opiskelijakuntien palveluksessa olevia toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus (TES) asettaa suuret haasteet opiskelijakunnan toiminnan jatkamiseksi nykyisellä tasollaan. Tulevaisuudessa onkin syytä siirtää katseet esimerkiksi ammattikorkeakoulun ylläpitäjien suuntaan. Klaani tekee merkittävää työtä Kymenlaakson ainoan korkeakoulun opiskelijoiden hyvinvoinnin ja edunvalvonnan edistämiseksi sekä haluaa omalta osaltaan ottaa vastuuta myös siitä, että opiskelijat viihtyvät opiskelupaikkakunnallaan niin opiskelujen aikana, kuin opiskeluiden päätyttyäkin (Opiskelijan Kymenlaakso 2009).

2.3 Opiskelijakunta Klaanin toimijat ja henkilöstö

Opiskelijakunta Klaanin toimijoiden joukko muodostuu ammattikorkeakoulun eri alojen vapaaehtoisista opiskelijoista. Useat toimijat omaavat jo entuudestaan järjestökemusta, joko peruskoulun tai toisen asteen opiskelijajärjestötoiminnasta.

Kuten alussa todettiin, opiskelijakunnalla on itsehallinto sekä tähän liittyen hallitus ja edustajisto. Opiskelijakunnan hallitus vastaa toiminnastaan oman toimikautensa ajan niin pitkään, kun sille on myönnetty vastuuvapaus. Opiskelijakunta Klaanin hallitukseen kuuluu edustajiston syyskokouksessa valittu puheenjohtaja sekä kuudesta (6) kymmeneen (10) hallituksen jäsentä. Opiskelijakunnan ylintä päätösvaltaa käyttävä edustajisto valitaan joka vuosi vaaleilla. Edustajistoon kuuluu vähintään kahdeksan (8) ja enintään neljätoista (14) jäsentä. Edustajiston tehtäviin kuuluu päättää muun muassa opiskelijakunnan toimintasuunnitelmasta, talousarviosta sekä suuremmista hankinnoista. (Säännöt 20.1.2010.)

Opiskelijakunta Klaanin toiminnan vapaaehtoisuus opiskeluiden ohella voi näkyä toimijoiden vaihtuvuudessa. Kuten järjestömaailmassa, Klaanissakin hallitustoimijat vaihtuvat vuosittain. Toivottavaa olisi, että uudessa hallituksessa jatkaa edellisvuoden hallitustoimijoita. Täten varmistetaan toiminnan jatkuvuus.

Opiskelijakunta Klaanissa työskentelee tällä hetkellä palkattuina henkilöinä pääsihteeri ja osa-aikainen Opiskelijan Kymenlaakso -hankkeen projektipäällikkö. Pääsihteerin tehtäviä ovat muun muassa pankkitilien hallinnointi, opiskelijakorttien tilausjärjestelmän, jäsenrekisterin sekä kauppiaspaneelin hallinnointi, avustava kirjanpito ja muu taloudenhoito, kuten palkanmaksu. Lisäksi pääsihteeri toimii hallituksen sihteerinä sekä edustaa Klaania erilaisissa tapahtumissa ja työryhmissä. Pääsihteeri vastaa pitkälti Klaanin asiakaspalvelusta opiskelijakunnan toimistoilla puhelimitse ja sähköpostitse. Klaanin toiminnan jatkuvuuden sekä perehdytyksen vuoksi pitkäaikaisen pääsihteerin mukana olo on erittäin tärkeää. (Jukkara 2010.)

Hallituksen puheenjohtajalla on kaikista suurin vastuu opiskelijakunnan toiminnasta. Hän vastaa hallituksen toiminnasta ja toimijoiden työskentelystä sekä edustaa koko opiskelijakuntaa. Opiskelijakunnat ovat toimijoiden vaihtuvuuden takia haasteellisia johtamisen näkökulmasta. Kukaan opiskelijakunnan puheenjohtajista ei ole syntyjään valittu johtaja vaan hän kasvaa johtajaksi toimikauden aikana. Yhdenvertaisesta asemasta opiskelijoiden keskuudesta siirtyminen puheenjohtajaksi vaatii vahvaa itsetuntoa ja -tutkiskelua. Pääsihteerin ja puheenjohtajiston välillä tulee olla avoimet sekä rehelliset välit. Ensiarvoisen tärkeää on saumaton yhteistyö puheenjohtajan ja pääsihteerin kesken. Opiskelijakunnassa johtajuus perustuu vuorovaikutteisuuteen. (Mäkelä 2010.)

Hallituksen puheenjohtaja on esimiesasemassa työntekijöihin ja hallitukseen nähden. Hallituksen puheenjohtajalla tulee olla heti toimikauden alussa tuntuma siihen, kuinka uutta hallitusta johdetaan. Puheenjohtajan aiempi toiminta opiskelijajärjestöissä on selkeä etu puheenjohtajalle. (Mäkelä 2010.)

3 PEREHDYTTÄMINEN

3.1 Perehdyttäminen käsitteenä ja lainsäädännössä

Perehdyttäminen on alun alkujaan tunnettu *sosiaalistamisena, uuden tulijan opettamisena talon tavoille ja sitouttamisena* (Juholin 2009, 233). Lisäksi perehdyttämistä määritellään *tutustuttamisena, opastuksena sekä harjaannuttamisena johonkin tai joku työhön* (Mäkisalo 2003, 131).

Perehdyttäminen käsitteenä kuulostaa yksiselitteiseltä, mutta jokaisessa organisaatiossa se näyttäytyy sisällöllisesti ja käytännössä eri tavoin. Perehdyttäminen liitetään usein uuden työntekijän tulotilanteeseen. On kuitenkin huomioitava, että perehdyttämistä tarvitsevat yhtäläillä organisaatiossa jo työskennelleet, työtehtäviään vaihtavat kuin pitkään työtehtävien parista poissaolleet henkilöt, esimerkiksi lastenhoitovapaalta palaavat henkilöt. Myös harjoittelijoille, sijaisille, ulkopuolisille urakoitsijoille sekä palveluntarjoajille on tarjottava perehdyttämistä. (Raunio 2010, 4.)

Viitala (2009, 259) kuvaa kirjassaan Henkilöstöjohtaminen perehdyttämistä uuden tulokkaan tukemisena siihen asti, *kunnes tämä on valmis ottamaan ohjaket omiin käsiinsä uudessa tehtävässään*. Viitala näkee perehdyttämisen palveluksena niin uudelle tulokkaalle kuin organisaation toiminnan laadun säilyttämiselle sekä yrityskuvalle.

Perehdyttäminen nähdään yksinkertaisuudessaan joukkona toimenpiteitä, joiden avulla uuteen työtehtävään tuleva työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa sen tapoineen ja työntekijöineen sekä tulevan työnsä siihen liittyvine odotuksineen. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2.) Perehdyttämisen laajuus ja syvällisyys riippuvat pitkälti tehtävän työn sisällöstä, mutta joka tapauksessa perehdyttämisessä on käytävä läpi seuraavia asioita (Helsilä 2009, 48):

- yritysperehdyttämisen kautta itse yritys ja sen toiminta-ajatus visioineen ja strategioineen sekä yrityksen liikeidea ja menettelytavat
- työpaikkaan perehdyttämisen kautta työpaikan henkilöstö ja asiakaskunta sekä työyhteisössä vallitsevat pelisäännöt

- työhön perehdyttämisen kautta odotukset, toiveet ja velvoitteet joita työntekijän tuleviin töihin liittyy.

Perehdyttäminen ja työnopastus mielletään samaa tarkoittavina asioina. Kuitenkin tehtäväkohtainen työnopastus on perehdyttämisen keskeisin osa, jossa käydään läpi varsinaiseen työntekoon liittyvät asiat.(Rainio 2010, 8.) Työnopastus tarkoittaa kaikkia niitä asioita mitkä liittyvät itse työn tekemiseen. Siinä käydään läpi työtehtävien eri vaiheet kuten tarvittavien laitteiden, välineiden ja materiaalien käyttö. Myös työturvallisuuteen ja ó terveyteen on kiinnitettävä huomiota (Penttinen & Mäntynen 2009, 2).

Perehdyttäminen nähdään investointina, jolla taataan henkilöstön osaaminen, laadun parantaminen sekä työhyvinvointi (Penttinen & Mäntynen 2009, 2). Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston tekemässä raportissa todetaan, että työtapaturmia sattuu 50 prosenttia yleisemmin 18ó24-vuotiailla kuin muille ikäryhmille. Tähän yleisimpänä syynä nähdäänkin riittämättömän valvonnan lisäksi liian vähäinen perehdytys. (Tammelin 2010.)

Suomen perehdytystä ohjaavat erilaiset lait, kuten työturvallisuuslaki, työsopimuslaki sekä laki yhteistoiminnasta yrityksissä. Useat työehtosopimukset huomioivat myös perehdyttämisen käsitteen.

Työturvallisuuslain (23.8.2002/738) luku 2, 8. momentti säättää työnantajan velvoitteita seuraavasti: *Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.*

Työturvallisuuslaissa huomio kiinnittyy erityisesti turvallisuuteen liittyviin kysymyksiin. Työntekijälle on kerrottava työpaikan mahdolliset haitta- ja vaaratekijät, joita voivat olla niin koneet, laitteet ja muut työvälineet sekä käytettävät aineet. Työergonomiaan on myös kiinnitettävä huomio perehdytyksen alusta alkaen. Vaaratekijöiksi joillakin aloilla voidaan luokitella myös asiakkaat. Haitta- ja vaaratekijöiden vuosittainen kartoitus edistää työturvallisuutta ja muistuttaa kaikkia työntekijöitä niiden olemassaolosta. (Kupias & Peltola 2009, 23ó25.)

Työsopimuslain (26.1.2001/55) luvussa 2, momentissa 1 lailla säädetään seuraavaa: *Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.*

Työsopimuslaissa säädetty asiat voidaan luontevasti käydä läpi työnantajan ja työntekijän välisissä kehityskeskusteluissa. Jos työtä tai työmenetelmiä muutetaan tai kehitetään, on lain mukaan huomioitava työturvallisuus. (Kupias & Peltola 2009, 21622.)

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (30.3.2007/334) pyrkii edistämään yrityksen ja sen henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä, jotka perustuvat henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin yrityksen tilasta ja sen suunnitelmista. Tavoitteena on yhteisymmärryksessä kehittää yrityksen toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä. Tarkoituksena on myös tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi yrityksen toimintamuutosten yhteydessä.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä on osa perehdyttämistä. Olennaista on se, että perehdyttäminen on näkyvää ja jokaisella on siihen oikeus. Laissa korostuu työnantajan neuvotteluvollisuus, sisältäen useita erilaisia aihealueita. Tavoitteena on keskusteluyhteys työnantajan ja työntekijän välillä. (Kupias & Peltola 2009, 25626.)

Toimivan yrityksen taustalla on yritysstrategian toteutuminen ja kattava perehdytys. Lähtökohtana pidetään, että perehdytystä koskevat lait tunnetaan ja niitä noudatetaan. (Kupias & Peltola 2009, 20 - 21.)

3.2 Perehdyttämisen tavoite ja merkitys

Perehdyttämisen tavoitteena on työhyvinvointi ja työntekijän sopeuttaminen tuloksetekoon. Nopea ja laadukas perehdytys uuteen työtehtävään takaa pääsyn muiden tuloksetekijöiden joukkoon. (Rainio 2010, 4 - 5.)

Työntekijälle hyvä perehdytys merkitsee kuulumista organisaatioon sekä sen toimintaympäristöön. Samalla se lisää työhyvinvointia ja arvostusta. (Rainio 2010, 4.) Tuore tutkimus osoittaa, että työelämässä yli 65-vuotiaana mukanaolevat kokevat työssäviihtymisen merkittävänä seikkana työyhteisön arvostuksen (Oravainen 2010, 7).

Perehdyttämisen yhtenä tavoitteena on käydä läpi työntekijän kanssa työsuhdetta määrittävät puitteet. Tähän kuuluvat muun muassa työsopimuksen tekemiseen ja palkkaukseen liittyvät asiat, työn liittyminen koko organisaation toiminnan kokonaisuuteen, työntekoon liittyvät käytänteet, kuten työaika, tauot ja poissaolot sekä sosiaalililat, terveyspalvelut ja työkykyä ylläpitävät toiminnot. (Viitala 2004, 262.) Perehdytyksessä on hyvä huomioida työntekijän koulutustausta, ammatillinen osaaminen sekä aiempi työkokemus minkä tavoitteena on turvallisen työskentelyn edellytys ja oikeat työtavat. Perehdytyksen tavoitteena tulee olla, että työntekijä on turvallisen työskentelyn edellyttämällä tasolla ja että hän hallitsee työnsä ja työnteon oikeiden työtapojen mukaisesti. (Opetus ja ohjaus.) Uuden työntekijän tietämättömyys voi pahimmassa tapauksessa aiheuttaa suuriakin turvallisuusriskejä. (Hokkanen ym. 2008, 62.)

Viitala (2004, 264) nostaa esiin kirjassaan Henkilöstöjohtaminen tämän ajan yritysten ongelmana perehdytyksessä kiireen ja suunnittelemattomuuden. Tämä johtaa siihen, että perehdyttäminen jää liian usein mallioppimisen varaan ja uusi työntekijä osaa tehdä työn samalla tavalla, kuin perehdyttäjä, ymmärtämättä kuitenkaan työn syvempiä perusteita. Viitalan teoksessa kuvattu työnopastusmalli peräänkuuluttaa puhumisen ja ajattelun sekä eteenpäin kannustavan palautteen merkitystä uuden asian oppimisessa jolla tuetaan uuden työntekijän itseluottamusta.

Mikäli työntekijä kokee hänelle annetun työn liian vaikeaksi tai häntä ei ole perehdytetty kyseiseen tehtävään, ei hänellä ole valmiuksia kyseisen työn tekoon. Tämä voi johtaa poissaolojen kasvuun, sairastumiseen ja jopa työkyvyttömyyteen. (Seuri & Suominen 2009, 68.)

Kirjassa Viestinnän vallankumous Juholin (2009, 236) listaa hyvän perehdyttämisen kriteereiksi viisi asiaa: *Prosessimaisuus*, jossa huomioidaan perehdytyksen suunnitelmallisuus, pitkäaikaisuus, ja johdonmukaisuus, *vuorovaikutteisuus*, mikä mahdollistaa avoimen ilmapiirin. *Yksilöllisyydellä* tarkoitetaan sitä, että perehdytys on kutakin työtehtävää varten suunniteltu. *Johdon näkyminen ja sitoutuminen* merkitsevät, että he

arvostavat läsnäolollaan uusia tulijoita. *Monien foorumien hyödyntämisellä* tarkoitetaan, että samaa aineistoa on saatavilla useammassa eri muodossa.

3.3 Perehdyttämisen eri malleja

Yritysten tulee pystyä tuottamaan perehdytystä joka mukautuu kokoajan muuttuvaan maailmaan. Kirjallisuudessa (Kupias & Peltola 2009, 36642) tuodaan esiin viisi erilaista kirjailijoiden itse nimeämää perehdyttämistapaa:

Vierihoidoperehdyttäminen

Nimensä veroisesti tässä mallissa joku kokeneemmista työntekijöistä ottaa uuden työntekijän ösiipiensä suojaanö ja tämä seuraa vierestä perehdyttäjän työntekoa sekä tämän ohessa annettavaa perehdytystä työorganisaatiosta, työyhteisöstä ja uuden työntekijän tehtävästä. Vierihoidoperehdyttäminen on malleista yksilöllisyyttä eniten huomioiva ja onnistuessaan perehdyttäjä on todella paneutunut tulokkaan tukemiseen uudessa työympäristössään. Vaarana tässä mallissa on perehdyttäjän välinpitämättömyys uutta työntekijää ja tämän perehdyttämistä kohtaan tai perehdyttäjä on epävarma tehtävässään eikä näin ollen luo itsevarmuutta uudelle työntekijällekään tämän uudessa työtehtävässään. Perehdyttäjällä tulee olla kyky nähdä kokonaisvaltaisesti niin organisaation kuin tulokkaankin tarpeet ja suunnitella perehdyttäminen sen mukaisesti. (Kupias & Peltola 2009, 36 - 37.)

Mentorointi on vierihoidoperehdyttämisen kaltainen malli. Se on otettu viime aikoina käyttöön perehdyttämisen osana. Sen lisäksi, että mentoroinnin avulla perehdytetään uutta työntekijää, sitä pidetään motivaation ja jaksamisen tukemisen edistäjänä ikääntyvien työntekijöiden kohdalla. Mentoroinnilla on jo alun alkaen tavoiteltu nuoren ihmisen ö mentoroitavan - kykyä löytää itsessään piileviä kykyjä ja kasvua täyteen mitaan. Mentorointi nähdään mentoroitavaa kehittävänä vuorovaikutussuhteena sekä tavoitteellisena ja tiettyjen periaatteiden mukaisena toimintana, jolla myös urakehityksen vaatimaa pätevyyttä tuetaan. (Juusela ym. 2000, 14; Mäkisalo 2003, 129.) Mentoroinnilla pyritään siirtämään niin sanottua hiljaista tietoa vanhemmilta työntekijöiltä ennen eläkkeelle siirtymistä nuorille ja uusille työntekijöille (Rainio 2010, 12). Perehdyttämisen ja mentoroinnin ero on siinä, että mentorointi nähdään opettamisen ja oppimisen lisäksi läheisempänä ja persoonallisempänä lähestymistapana kuin perinteinen perehdyttäminen. Perehdyttämisessä perehdyttäjän ja perehtyjän suhde koetaan

myös muodollisempana, kuin mestari-kisällityylisessä mentoroinnissa. (Mäkisalo 2003, 132.)

Malliperehdyttäminen

Malliperehdyttämisessä perehdyttäminen on tasalaatuista, sillä sen ajatus on lähtenyt halusta yhtenäistää, tehostaa ja jäsentää perehdyttämistä tukien perehtyjää perehdytettävän asian hahmottamisessa. Erilaiset toimintamallit ja mallisuunnitelmat kuuluvat tämän perehdyttämisen tukitoimiin. Malliperehdyttämisessä näkyy selkeänä toimenpiteenä organisaatiossa perehdyttämisen osalta tehty työn- ja vastuunjako, ja tämä on tuottanut keskitetysti perehdyttämiseen liittyvää materiaalia joka on käytettävissä esimerkiksi organisaation sisäisessä verkossa. Tässä mallissa organisaatiotasoinen perehdyttäminen saa paljon huomiota, jolloin perehdyttämisen puutteena voi ilmetä perehtyjän tulevaa työtehtävää koskevan perehdyttämisen vaillinaisuus. (Kupias & Peltola 2009, 37 ó 39.)

Laatuperehdyttäminen

Laatuperehdyttämisessä tavoitellaan laadun parantamista perehdyttämisessä. Perehdyttämisen vastuu on siirretty selkeästi tiimeille tai työyksiköille, mutta esimies vastaa kuitenkin perehdyttämisen suunnittelusta ja sen toteutuksen järjestelyistä. Tavoitteena tässä on se, että yksilö saa tiimin ansiosta joustavasti ajantasaista oppia. Parhaimmillaan laatuperehtyminen toteutuu, kun koko tiimi ottaa siitä vastuun ja pahimmillaan voi käydä niin, että kenelläkään tiimissä ei ole perehdyttämiseen aikaa eikä kiinnostusta. Laatuperehdyttämisessä korostuu uuden työntekijän työyhteisöön sulautuminen perehtymisen aikana. (Kupias & Peltola 2009, 39ó40.)

Räätälöity perehdyttäminen

Räätälöidyssä perehdyttämisen mallissa korostuu vuoropuhelun merkitys perehdyttäjän ja perehtyjän välillä. Perehdyttämistä ei ole tässä mallissa suunniteltu valmiiksi vaan se räätälöidään työntekijän tarpeiden sekä osaamisen mukaan. Perehdyttäjän rooli tässä mallissa on toimia organisaation eri osa-alueiden ja perehdytettävän yhdistäjänä. Perehdyttäjällä on olemassa kokonaiskuva koko organisaatiosta, ja näin ollen hän myös vastaa perehtyjän perehdyttämisohjelman kokonaisuudesta. Perehdytettävän on

oltava itse myös aktiivinen oman perehdyttämishojelman laatimisessa mikä vuoropuheluna hänen kanssa tehdään. (Kupias & Peltola 2009, 40 - 41)

Dialoginen perehdyttäminen

Molemminpuolinen kuuntelu, oppiminen ja kehittyminen sekä työnantajan, että uuden työntekijän osalta, ovat dialogisen perehdyttämisen punainen lanka. Perehdyttämissuunnitelma laaditaan yhdessä uuden työntekijän kanssa ja häntä halutaan kuulla aidosti. Perehdytykselle itselleen annetaan vastuuta perehdytyksen suunnittelusta. Dialoginen perehdyttäminen nähdään koko yrityksen toimintatapana ja myös sen verkosto osallistuu tähän toimintamalliin. (Kupias & Peltola 2009, 41 ó 42.)

3.4 Perehdytyksen suunnittelu ja perehdyttäjä

Hyvin suunniteltu perehdytys nähdään yhtenä osana työsuhdetta. Vastuu perehdyttämisen suunnittelusta, järjestämisestä ja valvonnasta on aina esimiehellä. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2.) Esimies nimeää perehdyttäjän ja vastuuttaa tämän valmistelemaan organisaation henkilökunnan uuden työntekijän kohtaamiseen. Näin uuden työntekijän on mielekkäämpää aloittaa uudessa työpaikassaan, kun hänellä on yksi tuttu henkilö organisaatiossa. (Hokkanen ym. 2008, 64 - 65.)

Laadukkaan perehdytyksen suunnittelu huomioi perehdyttäjän erilaiset oppimista edistävät tekijät. Tällöin perehdytyksessä huomioidaan perehdyttäjän aikaisemmat työkokemukset ja osaaminen. Perehdyttämisen pohjana on perehdyttäjän oppimista tukeva ilmapiiri. (Kupias 2009, 125ó126.)

Perehdyttämiseen voivat osallistua myös yrityksen asiakkaat, työsuojeluviranomaiset ja työterveyshuollon ammattilaiset omalla asiantuntemuksellaan. Työpaikan ulkopuolisten työntekijöiden perehdyttämismvastuu on sekä lähettävällä, että vastaanottavalla työnantajalla. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2.)

Perehdyttäjän kohdalla voidaan puhua työntekijän osaamisen arvostuksesta ja kunnia-tehtävästä. Tämä lisää perehdyttämisen arvostusta koko työyhteisön sisällä. (Hokkanen ym. 2008, 63.)

Osaava esimies osaa nähdä uuden työntekijänsä persoonana ja yksilönä sekä tuon jälkeen työvoimana (Haapalainen 2007, 21). Nykyajan yritysmaailmassa on tärkeää ottaa huomioon uusien työntekijöiden näkemyksiä. Vaikka yrityksellä on käytössään talon tavat, voi tuoreet mielipiteet kehittää yritystoimintaa. Mikään organisaatio ei voi menestyä kovassa kilpailussa, jos asiat tehdään aina samalla tavalla kuin ennen. (Helsilä 2009, 49.)

Kansainvälisyyden kasvaessa on hyvä huomioida perehdytys ulkomaille menevien työntekijöiden kohdalla. Perehdytykseen sisältyy kohdemaan kieli, kulttuuri, työn sisältö sekä organisaatiotuntemus. (Viitala 2004, 321) Perehdyttämisen tulee tapahtua perehtyjän hyvin ymmärtämällä kielellä (Rautio 2003).

3.5 Perehdytyksen toteutus

Hokkanen ym. (2008, 64) jakavat perehdyttämisprosessin neljään osaan: *aikaan ennen töiden aloitusta, ensimmäiseen päivään, ensimmäiseen viikkoon ja ensimmäisiin kolmeen kuukauteen.*

Jo työpaikkailmoitus on ensiaskel perehdytykselle. Hyvässä työpaikkailmoituksessa hakija saa kuvan hakemansa työpaikan työyhteisöstä, tehtävistä ja tehtävien edellyttämistä taidoista. Työhaastatteluun kutsu ja itse työhaastattelutilanne antavat alkutietoa kyseisestä yrityksestä. (Rainio 2010, 7.)

Valintamenettely on vaihe, jossa perehdyttäminen alkaa ja jossa toteutetaan yrityskuvamarkkinointia. Valinnan ja työn aloittamisen välillä tapahtuva yhteydenpito työntekijän ja yrityksen kanssa kannattaa käyttää hyväksi. Kun työntekijällä on perustiedot yrityksestä, voi perehdytys keskittyä varsinaiseen työtehtävään. (Viitala 2004, 260.)

Ensimmäisenä päivänä työntekijälle esitellään esimies sekä lähimmät työtoverit. Lisäksi perehdyttäjän on hyvä käydä perehdytettävän kanssa läpi kaikki hallinnolliset tehtävät, työpiste ja -ympäristö sekä alueella kulkeminen. Samalla käydään läpi seuraavan työpäivän sisältöä ja työn alkamisajankohta. (Hokkanen ym. 2008, 65.)

Ensimmäisen viikon aikana työntekijä tutustuu omaan työtehtäväänsä ja työyhteisöön. Työntekijällä on tieto siitä, että hän saa tukea, ohjausta ja vastauksia tarvitessaan. (Hokkanen ym. 2008, 66.) Uuden työntekijän kohdalla on tärkeää, että hänet tutustute-

taan toimialan, työyksikön ja tiimin palvelutehtävään sekä hänen omaan rooliinsa organisaation yhtenä jäsenenä. (Rainio 2010, 7.) Ensimmäisen viikon lopussa on hyvä käydä yhdessä perehtyjän, perehdyttäjän ja esimiehen kanssa palautekeskustelu ensimmäisestä viikosta. Palautteen on hyvä olla vastavuoroista ja työntekijälle odotuksia asettavaa. Vastuu ensimmäisen viikon perehtymisestä on sekä perehdyttäjällä, että uudella työntekijällä. (Hokkanen ym. 2008, 66.) Tämän ajan työelämä odottaa hyvin koulutetulta työvoimalta kykyä itsenäiseen tiedonhakuun ja asioiden selvittämiseen. Uteliaisuus on myös hyvä piirre, kun se kohdistuu oikeisiin asioihin. (Rainio 2010, 12.)

Kolmen kuukauden kuluessa työn aloituksesta uuden työntekijän oletetaan hankkineen itsenäisesti tietoa työyhteisön jäsenistä ja heidän tehtävistään. Työntekijälle voidaan antaa niin sanottu tarkistuslista, jonka avulla hän voi tutustua työyhteisöön ja toimitiloihin. (Hokkanen ym. 2008, 67.)

Perehdyttämisen arviointi perustu molemminpuoliseen palautteen antoon ja kehittymisen mahdollisuuteen. Tällöin työntekijä kokee, että hänen antamallaan palautteella on merkitystä. (Rainio 2010, 8.) Perehdyttämisen lopettamiseen voidaan liittää työyhteisökohtaisesti jokin perinne, jolla osoitetaan uuden työntekijän kuuluvan juuri tämän kyseisen työyhteisön jäseneksi (Hokkanen ym. 2008, 69).

3.6 Perehdytyksen välineet

Perehdyttämisen tukena voidaan käyttää henkilökohtaista perehdytysohjelmaa tai tarkistuslistaa, johon on koottu työyhteisökohtaisesti perehdyttämisen tärkeimmät asiat. Kun perehdytykseen kuuluvat asiat on käyty läpi, perehdyttäjä kuittaa perehdytyksen suoritetuksi. (Raunio 2010, 9.)

Verkossa olevalla materiaalilla, henkilöstölehdillä, tiedotteilla, strategioilla ja yrityksen omilla esitteillä voidaan helpottaa uuteen työtehtävään sopeutumista (Raunio 2010, 15). Myös työsuojeluoppaita suositellaan perehdyttämisen yhtenä materiaalina (Penttinen & Mäntynen 2009, 2). Perehdyttämisvaiheeseen on hyvä varata myös itseopiskelumateriaalia (Viitala 2004, 261).

Perehdyttämiskartan avulla työntekijä tutustuu eri työpisteisiin, työntekijöihin ja heidän työtehtäviinsä. Tämä toimintamalli edellyttää järjestelmällisyyttä ja hyvää tiedonkulkua työntekijöiden välillä. (Viitala 2004, 261.)

Perehdyttämisen tukena voidaan myös käyttää yritys- ja työkohtaisesti valmistettua sähköistä materiaalia. Tämä on hyvä apuväline esimerkiksi toisesta maasta tuleville työntekijöille joiden kanssa ei ole muodostunut yhteistä kieltä. (Rautio 2003.)

Yksi apuväline on perehdytyskansio, jonka myötä tämä opinnäytetyö syntyi. Perehdytyskansio toimii tiedon kirjaamista ja siirtämisen välineenä. Monissa yrityksissä puutteellisen perehdyttämisen syynä on ajanpuute. Perehdyttäminen jää herkästi pintapuoliseksi työtehtäviä kuvaavaksi toteutukseksi ja työsuhdetta koskevat asiat jää kertomatta. Perehdytyskansio voi helpottaa niin perehdyttäjän kuin uuden työntekijän tilannetta. Perehdytyskansioon on yleensä koottu kaikki työnteon ja työsuhteen kannalta olennaiset asiat. (Sysiö 2006,1 - 2.)

Perehdytyskansio on sisällöltään ja ulkoasultaan yksilöllinen sekä juuri tiettyä kohdetta varten tehty. Kansiossa voidaan kertoa esimerkiksi aluksi yrityksen historiasta ja tärkeistä taustatekijöistä. Yrityksen ollessa osa suurempaa organisaatiota on myös tätä kokonaisuutta tärkeä kuvata. Eri tehtävistä vastaavien henkilöiden nimikkeet ja mahdollisesti jopa nimet on myös hyvä kirjata ylös. Perehdytyskansiossa kuvataan työpaikan sääntöjä ja käytänteitä eri tilanteissa. (Mikkonen 2004.) Perehdytyskansiota koostessa on hyvä pyrkiä lopputulokseltaan tiiviiseen ja helppolukaiseen kokonaisuuteen (Paldanius & Sauvola 2009). Mahdollisimman käytännönläheinen, asioita perusteleva perehdyttämismateriaali tukee uuden työntekijän perehtymistä.

Perehdyttämiskansio voi olla sekä kirjallisessa muodossa että sähköisessä muodossa esimerkiksi organisaation sisäisessä verkossa. Perehdytysmateriaalin tulee olla helposti uuden työntekijän, perehdyttäjän sekä kaikkien organisaation työntekijöiden saatavilla. Näin sitä tulee käytettyä.

Myös tämän opinnäytetyön myötä syntyi Kymenlaakson ammattikorkeakoulun opiskelijakunta Klaanille perehdytyskansio. Lähtökohtana opiskelijakunta Klaanin perehdytyskansion laatimiselle on ollut toimijoiden vuosittainen vaihtuvuus sekä puutteellinen perehdyttäminen. Siitä syystä osa toiminnan tärkeistä tiedoista ei ole välittynyt uusille toimijoille. Lisäksi perehdytyskansio kertoo ammattikorkeakoululle keskei-

simmat seikat mitkä liittyvät opiskelijakunnan perustamiseen, organisaatioon ja päivittäisiin tehtäviin. Opiskelijakunta Klaanin perehdytyskansio sisältää muun muassa edustajiston, hallituksen ja työntekijöiden tehtäväkuvaukset. Perehdytyskansion sisällysluettelo on liitetty tämän opinnäytetyön loppuun (ks. Liite 1).

4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ

Tälle opinnäytetyölle asettamani tutkimuskysymys oli *ö*Millainen on hyvä perehdytyskansio Opiskelijakunta Klaanille?ö. Tähän kysymykseen vastaus muodostui toiminnallisen opinnäytetyön kautta.

Toiminnallinen opinnäytetyö on vaihtoehto ammattikorkeakouluissa usein käytetylle tutkimukselliselle opinnäytetyölle. Ammatillisella kentällä toiminnallisella opinnäytetyöllä tavoitellaan käytännön *toiminnan ohjeistamista, opastamista, toiminnan järjeistämistä ja järjestämistä*. Alasta riippuen tällä voidaan tarkoittaa työntekoon liittyvää ohjeistusta, kuten perehdyttämiskansiota, turvallisuuskansiota tai ympäristön suoje-luohjelmaa. Toiminnallinen opinnäytetyö voi olla myös tapahtuman toteuttamista tai koulutuksen järjestämistä. Olennaista toiminnallisessa opinnäytetyössä on käytännön toteutuksen ja sen ylöskirjaamisen sekä eteenpäin raportoinnin toteuttaminen. (Vilka, & Airaksinen 2003, 9.)

Toiminnallinen opinnäytetyö sisältää toiminnallisen osuuden eli produktin sekä opin- näytetyö raportin eli prosessin dokumentoinnin ja arvioinnin (Suikkanen-Malin 2009). Ensin työstetään produktin tekstiosuus ja tämän jälkeen kuvataan ja kirjataan produk- tin suunnittelua sekä valmistusprosessia (Vilka & Airaksinen 2003, 129). Produktin aihetta lähestytään hankkimalla teorian kautta tietoa eri tietolähteistä. Tämän prosessi- kokonaisuuden kautta päästään vastaamaan asetettuun tutkimuskysymykseen, millä vastattiin tämänkin opinnäytetyön tutkimuskysymykseen mahdollistaen opiskelijakun- ta Klaanille sen toimintaa kuvaava ja heidän osaltaan toivomusten mukainen perehdy- tuskansio.

5 OPINNÄYTETYÖPROSESSI JA SEN ETENEMINEN

Opinnäytetyöprosessin käynnistymisessä merkittävänä olen kokenut, että valittu aihe oli mieleinen. Se pitää kiinnostusta yllä ja kannustaa tekijää eteenpäin. Myös oikea ajankohta on tärkeä asia. Tuolloin pystyy antautumaan opinnäytetyölle ja työstämään sitä systemaattisesti. Oikean ajankohdan löytyessä tärkeää on laatia aikataulu työnteolle määränpääpäivineen. Asetetut tavoitteet kantavat eteenpäin. Lisäksi valittu tutkimusmenetelmä, toiminnallinen opinnäytetyö, oli minun työskentelytavalleni soveltuva.

Toiminnallisessa opinnäytetyössäni toteutin työelämältä tulleen toiveen valmistaa perehdytyskansio Kymenlaakson ammattikorkeakoulun opiskelijakunta Klaanille. Tätä tehdessäni työstin ohessa myös opinnäytetyöpäiväkirjaa, mikä kuuluu olennaisena osana toiminnallisen opinnäytetyön prosessiin. Opinnäytetyöpäiväkirjan on tarkoitus toimia työn loppuvaiheessa ja omakohtaisessa arvioinnissa muistin tukena. Opinnäytetyöprosessin aikana opinnäytetyön tekijä prosessoi myös itse ja tämän prosessoinnin aikana tapahtuneet oivallukset, havainnot ja mietinnöt ovat niin oman, kuin toisten oppimisen kannalta tärkeää kirjata ylös. Opinnäytetyöpäiväkirjan pitäminen jäsentää ajatuksia.

Koko opinnäytetyöprosessin aikana on kannattavaa kirjata ylös mahdollisimman tarkasti käyttämänsä lähteet. Tällä helpottaa itseään työn loppuvaiheessa. Opinnäytetyöpäiväkirja on tekijänsä näköinen, eikä sitä liitetä varsinaiseen opinnäytetyöhön.

Opinnäytetyöraportin tarkoitus on palvella toisia tutkimuksen tekijöitä antaen heille uusia ideoita sekä erilaisia näkökulmia (Vilkkä & Airaksinen 2003,67). Lisäksi produktin teon ohella on hyvä aloittaa aiheeseen liittyvän teorian työstäminen ja kuljettaa näitä kahta asiaa rinnakkain. Teoriasta saa uusia ajatuksia ja näkökulmia produktiin.

Alkuvaiheen haasteena koin toiminnallisen opinnäytetyön kokonaisuuden hahmottamisen. Ohjauksesta apua hakiessani ymmärsin toiminnallisen opinnäytetyön muodostumisen kahdesta osuudesta. Varsinainen teoriaosuus työstetään opinnäytetyöohjeistuksen mukaiseksi ja siinä käsitellään produktin aihealueeseen liittyvää teoriaa. Omasa työssäni se tarkoitti opiskelijakunta Klaania ja perehdyttämistä. Lisäksi teoriaosuudessa kuvataan opinnäytetyöprosessia ja arvioidaan sekä tekijän että tilaajatahon osal-

ta syntynyttä perehdytyskansiota. Lopussa analysoidaan koko opinnäytetyö mahdollisimman kokonaisvaltaisesti ja tuodaan esiin oppimiskokemuksia.

Ensimmäisessä ohjauskeskustelussa nousi vahvasti esiin johtajuus. Yksin työtä tehdessä on merkityksellistä rajata aihe tarkasti ja pysyä aihealueen sisällä. Johtajuuden käsittelemisen opinnäytetyössäni olisi ollut mielekäs, mutta laaja aihe.

Sisällysluetteloiden (produktin sekä varsinaisen opinnäytetyöosuuden) hahmottaminen on hyvä aloittaa mahdollisimman pian. Tämän työn osalta se alkoi ensimmäisen ohjauskeskustelun jälkeen ennen tutkimusseminaaria. Koin sisällysluettelon auttavan kokonaisuuden hahmottamisessa. Perehdyttämisen teoriaan tutustuessani ja lisää aiheesta oppiessani kasvoi käsiteltävien asioiden määrä ja näin myös sisällysluetteloissa tapahtui muutoksia.

Tutkimusseminaari on opinnäytetyön oppimisprosessin kannalta merkittävä. Opinnäytetyötä tehdessä on hyvä keskustella ihmisten kanssa aiheeseen liittyvistä asioista, jolloin saa itse uusia näkemyksiä. Näin koin ainakin itse opinnäytetyön parissa työskennellessäni.

Tutkimusseminaarissa saamani tuki opponoijaltani oli kannustava, ohjauksellinen, mutta myös napakan realistinen. Opponoijani kiinnitti huomion työn laajuuteen ja käytettävissä olevaan aikaan. Opponoijani selkeä, syvälinen perehtyminen opinnäytetyöni tutkimussuunnitelmaan kertoi minulle siitä, että hän todella tarkoitti, mitä sanoi. Avoimet kysymykset ratkesivat yhdessä pohtien tuossa tilaisuudessa. Myös tutkimuskysymyksen asettelussa opponoijani sekä ohjaajani antoivat tärkeää tukea. Kolmen tutkimuskysymyksen sijaan sain yhden tutkimuskysymyksen, ja se mielessä oli helppo viedä opinnäytetyöprosessia eteenpäin.

Tutkimusseminaarissa sain vielä ohjausta opinnäytetyöni kokonaisuudesta eli minun tuli vastata teorian, opiskelijakunnan toimintaan perehtymisen sekä haastatteluiden kautta tutkimuskysymykseeni.

Samassa tutkimusseminaarissa esiteltiin myös toinen tutkimussuunnitelma perehdytyskansion tekemisestä. Omassa perehdytyskansiossa näkyy tuon tutkimusseminaarin myötä mahdollisimman tarkka selitys opiskelijakunnan toiminnoista sekä perehdytys-

kansion päivitysvastuun korostaminen. Lisäksi produktissa korostuu eri henkilöiden vastuut ja velvoitteet, lainsäädäntö sekä opinnäytetyöni kohderyhmä.

Keväällä olleen tutkimusseminaarin jälkeen opinnäytetyöprosessini jäi hetkeksi odotamaan. Aineiston keruu ja opinnäytetyön suunnittelu eivät kuitenkaan jääneet. Miellessä kesän aikana työstetyt ajatukset tuli kirjattua opinnäytetyöpäiväkirjaan.

Syksyn työharjoittelun jälkeen prosessi lähti taas uudelleen käyntiin. Alussa opinnäytetyöpäiväkirja tuki ajatusten selkiyttämistä ja prosessin kunnollista käynnistämistä. Prosessin alussa tuli tunne siitä, että opiskelijakunnan perehdytyskansioon tarkoitettua materiaalia on vähän, mutta asioiden ylöskirjaamisen myötä arvio materiaalin määräs-
tä muuttui. Havahduin siihen, että monet opiskelijakunnan toiminnan kannalta tärkeät asiat olivat olleet näin kauan hiljaisena tietona.

Opinnäytetyöprosessin aikana heräsi useita oivalluksia ja huomioita liittyen opiskelijakunnan toimintaan tai perehdyttämiseen. Asiat, joista Klaani on saanut negatiivis-
sa palautetta, ovat pitkälti johtuneet ihmisten tietämättömyydestä ja perehdyttämisen vähyydestä. Opiskelijatoimijoiden perehtyessä jatkossa opiskelijakunnan toimintaan Klaanin perehdytyskansion avulla, he saavat kokonaisvaltaisen kuvan opiskelijakunnan toiminnoista, ja näin voidaan välttyä myös aiheettoman palautteen vastaanottamisesta.

Produktia työstäessäni ymmärsin, että opiskelijakunnassa pystytään nyt tarjoamaan tasalaatuista perehdytystä kaikille. Tämä asian tärkeys nousi esiin myös perehdyttämisen teoriassa. Mielestäni tärkeä havainto on myös se, ettei riitä, jos yritykselle tai yhteisölle on laadittu perehdytyskansio. Tulee laatia myös suunnitelma, kuka perehdyttamisestä vastaa ja miten perehdyttäminen toteutetaan. Tämä osuus jää opiskelijakunnalle itselleen pohdittavaksi.

Koko opinnäytetyöprosessin aikana on hyvä kerätä materiaalia ja poimia sen joukosta asioita, joita varsinaiseen opinnäytetyöhön käyttää. Materiaalin suhteen on hyvä asettaa itselleen tietynlaisia odotusarvoja, sillä materiaalin määrä voi olla todella laaja-alainen. Oman työni kohdalla hankin aineistoa sisällysluetteloitani silmällä pitäen ja mahdollisimman uutta tietoa etsien. Perehdyttämisestä on Suomessa alettu kirjoittamaan runsaammin vasta viimeisen kymmenen vuoden aikana. Aineistoa löytyi internetistä ja kirjallisuudesta sekä opiskelijakunnalta. Myös opiskelijakunnan työntekijän

ja puheenjohtajan haastattelut toimivat tietolähteenä. Heidän haastattelut olivat erityisen tärkeitä, sillä perehdytyskansiolle asetettu tavoite oli ylöskirjata juuri pitkäaikaisen toimijoiden hiljaista, mutta arvokasta tietoa. Opinnäytetyötä tehdessä tiedonkeruukertoja haastattelun merkeissä oli neljä kappaletta ja arviointikeskusteluja kaksi. Tiedonkeruuta ja siihen liittyvää keskustelua helpotti se, että minulle opiskelijakunta Klaanin toiminta oli ennestään tuttua. Näin ollen haastattelutilanteet olivat luonteeltaan perehdytyskansion sisällön raamittamista ja keskustelua otsikkotasolla siitä, mitä kaikkea perehdytyskansiossa tulee olla.

Ohjauksen merkitystä ei kannata väheksyä toiminnallistakaan opinnäytetyötä tehdessä. Se jäsentää omia ajatuksia ja auttaa näkemään sitä, mitä opinnäytetyöltä odotetaan. Ohjaus voi olla sähköpostilla tai puhelimitse tapahtuvaa tai konkreettisesti saman pöydän ääressä istumista. Itse hyödynsin sähköpostia lähinnä asioiden varmistamisiin ja selventämisiin. Konkreettiset tapaamiset aiheen äärellä mahdollistivat laajemman vuoropuhelun. Lisäksi toimeksiantajan kanssa käytävä vuoropuhelu on arvokasta oppimisen kannalta. Tämän opinnäytetyöprosessin aikana tapasin henkilökohtaisesti opiskelijakunnan pääsihteeriä ja puheenjohtajaa sen ajan puitteissa, mitä niin minulla, kuin heillä oli kiireisen syksyn aikana mahdollista. Produktia tilaajataholla laatiessa on tärkeää laatia heti yhteistyön alussa yhteiset tavoitteet ja selkeä aikataulu.

Pääsihteeriä ja puheenjohtajaa tavatessani kolmannella kerralla käytin keskustelumme runkona produktin sisällysluettelo. Tuota läpikäydessä saatoinkin kertoa mitä olin ajatellut kunkin asiakohdan sisältävän ja mitä pääsihteeri ja puheenjohtaja näkevät tarpeelliseksi kirjata ylös. Käytimme keskusteluun runsaasti aikaa. Kannustava palaute jo tuossa vaiheessa kertoi minulle, että olen menossa oikeaan suuntaan. Produktin työstämisen kannalta onkin tärkeää pyytää ja saada palautetta, jotta tietää vastaavansa tilaajatahon tarpeeseen.

Tunne siitä, että aika loppuu kesken, oli odotettua. Tämä tapahtui noin kuukautta ennen esitarkastukseen palautuspäivämäärää. Asiaa tuntui olevan vielä todella paljon kirjaamatta ja etenkin prosessin loppuvaiheessa perehdytyskansiota kootessa tuli tunne, että kansion kokoaminen on loputonta. Toisaalta olen oppinut tämän työn aikana sen, että tällainen produkti ei valmistukaan täydellisesti muuttuvassa maailmassa. On hyväksyttävä keskeneräisyys ja oltava tyytyväinen siihen, että on jo suuren työn tehnyt ja jotakin tärkeää aloittanut. Toimijat vaihtuvat ja asiat muuttavat muotoaan.

Valmista produktia tilaajatahon kanssa läpikäydessäni tapahtui loppumetreillä vielä pieni muutos perehdytyskansion sisällössä. Koska työ nähtiin sen valmistuttuaan sellaisena kokonaisuutena, että sitä on hyvä esitellä aiempaa laajemmalle ihmisjoukolle, haluttiin opiskelijakunnan tunnukset ja salasanat jättää kirjaamatta tästä perehdytyskansioista. Nämä ovat kuitenkin työstetty pääsihteerin toimesta erilliselle liitteelle, mikä on sekä hänen, että puheenjohtajan hallussa.

Kuten jo aiemmin mainitsin, valmiin produktin arviointikertoja oli kaksi. Toinen käytiin yhdessä opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajan ja pääsihteerin kanssa ja toinen vielä myöhemmin ainoastaan pääsihteerin kanssa. Koska tilaajataho ja siellä toimivat henkilöt olivat minulle tuttuja, oli palautteenanto ja arviointikeskustelut hyvin avoimia. Toteutin arviointihaastattelun suullisesti vapaamuotoisen keskustelun merkeissä. Arviointikeskusteluissa näkyi puheenjohtajan ja pääsihteerin paneutuminen valmiin perehdytyskansion sisältöön. Kansiossa olevia asioita peilattiin arviointikeskustelussa opiskelijakunnan arjen toimintoihin niin, että kirjoitettu teksti oli realistinen ja mahdollisimman tarkasti toimintaa kuvaavaa.

Opinnäytetyöprosessin aikana koin, että toiminnallisessa opinnäytetyössä pääsee itse parhaiten sisään kyseiseen aiheeseen, koska toteuttaa sen, mihin teoriassa perehtyy. Ymmärrys opinnäytetyöpäiväkirjaan ajatusten ja ideoiden kirjaamisesta vahvistui työn loppuvaiheessa sillä sinne kirjaamia asioita ei todellakaan olisi muistanut myöhemmin eikä myös oppinut oivalluksista. Koin opinnäytetyöprosessin aikana, että työelämälähtöisessä opinnäytetyössä on etuna oma työkokemus. Asioita, joita työstää teoriassa, osaa soveltaa myös työelämään.

Kokonaisuutena opinnäytetyöprosessia tarkastellessani, se on ollut matka, johon on yhdistetty teoria ja toimiminen. Toiminnallisessa opinnäytetyössä omasta työstään vastuunotto kasvaa merkittävästi. Tällöin tulee vastata asiakkaan toimeksiantoon ja tarjota hänelle se, mitä hän tarvitsee. Työssä tulee kuulla toimeksiantajan toiveita ja vastata siitä, mitä toimeksiantajalle tarjoaa.

6 OPINNÄYTETYÖPROSESSIN ARVIOINTI

6.1 Toimeksiantajan arviointi opinnäytetyöprosessista ja sen merkityksestä heille

Opiskelijakunta Klaanin uusien toimijoiden perehdyttäminen on perustunut viime vuosien ajan pääosin järjestäytymiskokouksessa tapahtuneeseen opiskelijakunnan sääntöihin ja ohjesääntöihin tutustumiseen sekä niiden sisällön tarkempaan avaamiseen. Pääsihteeri on ollut se henkilö, jonka kautta tieto on siirtynyt vanhoilta toimijoilta uusille. (Jukkara 2010.)

Lisäksi vuoden alussa Klaani on järjestänyt opiskelijatoimijoille hallituspäivät minne ovat osallistuneet sekä Klaanin toimijat, että Klaanin alla toimivien alayhdistysten edustajat. Koska perehdyttämisen sisältöä ei ole koottu yhteen kansioon, pääsihteeri Anna-Maija Jukkara (2010) totesi perehdytyskansion tarpeellisuuden.

Pääsihteeri Jukkara koki perehdytyskansion kokoamisen tulleen hyvään aikaan. Ajankohdan oikeellisuus tarkoitti pääsihteerin mielestä myös sitä, että opiskelijakunnalla on ollut yli vuoden ajan käytössä sähköinen opiskelijakortin tilausjärjestelmä sekä siihen yhteydessä olevat jäsenrekisteri ja verkkomaksupalvelu. Perehdytyskansion valmistumiseen mennessä kyseisistä järjestelmistä on saatu käyttökokemusta ja tätä tietoutta on pystytty kirjaamaan ylös. Perehdytyskansion tarpeellisuudesta oli jo pitkään keskusteltu opiskelijakunnan toimijoiden kanssa, mutta resursseja kansion toteuttamiseen ei aiemmin ollut. (Jukkara 2010.)

Sekä opiskelijakunnan pääsihteeri, että vuoden 2010 hallituksen puheenjohtaja Taika Mäkelä ovat valmistettuun perehdytyskansioon tyytyväisiä. He näkevät perehdytyskansion merkittäväksi osaksi opiskelijakunnan toimintaa. Näin toiminnan jatkuvuutta pystytään paremmin turvaamaan. Jukkaran ja Mäkelän mielestä perehdytyskansio auttaa uutta toimijaa pääsemään nopeammin toimintaan mukaan. Heidän näkemyksensä mukaan perehdytyskansio kertoo uusille toimijoille heidän vastualueensa. (Jukkara 2010; Mäkelä 2010.)

Mäkelä nosti haastatteluissa esiin kiinnostuksensa Kymenlaakson ammattikorkeakoulun tai kokonaisuudessaan ammattikorkeakoulujen opiskelijakunnan tuntemusta kohtaan. Opiskelijakuntatoiminnan järjestämisvelvollisuus on lainsäädännöllisesti ammattikorkeakoululla. Perehdytyskansio ei jää vain opiskelijakunnan käyttöön, vaan se

huomioidaan KyAMK:n henkilöstön keskuudessa, totesivat Jukkara ja Mäkelä haastattelussa. Heidän ajatuksena on, että perehdytyskansiosta laaditaan tiivistetty kooste. Tätä voidaan esittää esimerkiksi KyAMK:n henkilöstöpäivillä, jotta ammattikorkeakoulun henkilöstö ymmärtäisi opiskelijakunnan merkityksen. (Jukkara 2010; Mäkelä 2010.) Vaikka opiskelijakunta Klaani on erillinen organisaatio, se palvelee opiskelijoita ja koulua. Molempien yhteinen tavoite on opiskelijoiden hyvinvointi sekä opiskelemaan asetettujen tavoitteiden saavuttaminen. (Jukkara 2010)

Perehdytyskansion kokoaminen toteutui yhteistyössä pääsihteerin ja puheenjohtajan kanssa vapaamuotoisten keskusteluiden merkeissä. Lisäksi he toimittivat perehdytyskansiota varten materiaaleja sekä omiin tehtäviinsä liittyviä kuvauksia. Tällainen perehdytyskansion työstämistapa todettiin kaikkien osapuolten osalta hyväksi. Ohjauskeskusteluissa vallitsi hyvä yhteishenki, asioita perusteltiin ja pohdittiin syvällisesti. Jukkaran ja Mäkelän osalta perehdytyskansion keskeneräisyys on luonnollista, koska suuria asiakokonaisuuksia ei pysty kerralla kokoamaan samaan kansioon.

Jukkaran (2010) mielestä perehdytyskansioon on koottu keskeisimmät asiat joiden avulla opiskelijakunta toimii. Perehdytyskansio vastaa täysin annettua toimeksiantoa.

6.2 Opinnäytetyöntekijän arviointi opinnäytetyöprosessista

Perehdytyskansio opiskelijakunta Klaanille oli aihevalintana heti alusta alkaen teki jänsä mukaansatempaava. Koin, että sain siitä tukea opinnäytetyöprosessin etenemiseen. Myös työelämälähtöisyys, mitä ammattikorkeakoulussa vaaditaan, merkitsi minulle oppimisen kannalta paljon. Näin työskennellessä kokee työn tekemisellä olevan todellista merkitystä ja samalla pääsee harjoittamaan omaa ammatillisuuttaan omanlaisessa asiakaspalvelusuhteessa.

Alussa toteutuksen suunnittelu painottui perehdytyskansion toteutukseen. Perehdyttämisen teoriaan syventyessäni sain varsinaisia oppimiskokemuksia ja ymmärrystä siitä, mikä syvällisempi merkitys perehdyttämisellä onkaan. Nyt tarkastelen perehdyttämistä aivan uusin ajatuksin ja osaan itse sitä vaatia ja ohjata muitakin sitä vaatimaan. Perehdyttäminen on kuitenkin molempien, sekä perehtyjän, että perehdyttäjän etu.

Aihevalinta on mielestäni myös todella hyvin soveltuva sosionomin ammattiin. Perehdyttämisen merkityksellisyyden kokiessani pohdin jopa tiedon syventämistä tulevai-

suudessa. Vaikka aiheesta on viime vuosien aikana entistä enemmän kirjoitettu kirjallisuudessa, ei työelämässä korostu mielestäni perehdyttämisen tärkeys lakikirjauksesta huolimatta. Aihevalinta oli siis osuva ja toiminnallisen opinnäytetyön mukainen, koska se herätti ajatusta myös opitun asian hyötykäytöstä ja mahdollisesti tulevaisuudessa jopa itsensä työllistämisestä kyseisen aihealueen parissa.

Toiminnallinen opinnäytetyö vaikutti alusta alkaen minulle henkilökohtaisesti parhaiten sopivimmalta. Toiminnallinen luonteeni ja kokonaisuuksien hallussapitotaito olivat tämän tyyllisessä opinnäytetyön tekemisissä eduksi. Lisäksi koin tärkeänä mahdollistaa opiskelijakunta Klaanille sen kauan toivoman perehdytyskansion.

Haasteita tämän tyyllisen opinnäytetyön tekeminen toi eteen alkuvaiheessa, ennen kuin hahmotti tekevänsä kaksiosaista opinnäytetyötä, varsinaista teoriaosuutta ja toiminnallista osuutta (produktia) eli perehdytyskansiota. Alussa ajattelin näiden kahden työn rinnalla kuljettamista haasteelliseksi, mutta tällä toimintatavalla pystyi peilaamaan perehdytyksen teoriaa produktin sisältöön, mikä oli työssä tavoitteena.

Haasteena työtä tehdessä koin sen, minkä tiedostin jo prosessin alkuvaiheessa ja mistä myös oponoijani minua muistutti. Ajankäyttö tämänkaltaisessa työskentelyssä on tärkeä huomioida alusta alkaen. Loppuvaiheessa tuli kiire, mikä olisi ollut estettävissä tehokkaammalla työskentelyllä heti tutkimusseminaarin jälkeen.

Niin ajankäytöllisestikin kuin opinnäytetyötä prosessoidessa toimin tulevaisuudessa toisin. Päiväkirjan merkitys korostui opinnäytetyön prosessin kuvausta tehdessä, ja tuo oli ehdottomasti hyvä apuväline. Toiminnallisen opinnäytetyön ollessa minulle alussa vieras käsite, en ymmärtänyt opinnäytetyöpäiväkirjan niin suurta merkityksellisyyttä, kuin ymmärrän sen nyt. Päiväkirjan työstäminen oli alussa kangertelevaa, mutta ajan saatossa siitä muodostui hyvä omien ajatusten selventäjä. Opinnäytetyöpäiväkirja toimi minulla myös oivallusten koontipaikkana, joten koin, että osasin tuota tässä opinnäytetyössä hyödyntää.

Opinnäytetyöprosessissani koin onnistuvani siinä, että tutustuttuani minulle aluksi vieraaseen opinnäytetyön työstämismenetelmään, toiminnalliseen opinnäytetyöhön, sain siitä tukea oppimiseeni. Olen lisäksi onnellinen siitä, että voin opiskelijakuntatoimivuosien jälkeen antaa opiskelijakunnalle perehdytyskansion, jollaista kukaan ei ole aiemmin sille työstänyt. Olen tyytyväinen produktiini sekä teoriaani, joihin sain katta-

vasti hankittua materiaalia. Teoriaosuus kattaa mielestäni sen teorian tiedon, jota opiskelijakunnasta ja perehdyttämisestä tässä työssä tarvitaan ymmärtääkseen toimintaa ja perehdyttämisen merkitystä.

Jos aloittaisin uudelleen tämän opinnäytetyöprosessin, laatisin vielä tarkemman aikataulun itselleni ja pitäisin siitä tiukasti kiinni. Lisäksi käyttäisin enemmän aikaa etenkin produktin työstämiseen ja työstäisin sitä yhdessä laajemman opiskelijajoukon kanssa. Kirjallisuudessa todetaankin, että *hyvän perehdyttämis- ja opastussuunnitelman laatimiseen tarvitaan esimiesten, henkilöstöryhmien ja ö hallinnon useampien edustajien sekä työterveyshuollon ja työsuojelun asiantuntijoiden välistä yhteistyötä* (Penttinen & Mäntynen 2009, 2). Ammattikorkeakoulun kanssa tekisin tiiviimpää yhteistyötä, jotta voisin työstää sellaista perehdytyskansiota, missä huomioitaisiin myös heidän toiveet ja esiin tulevat tarpeet.

Tulevaisuudessa tulen varmasti hyödyntämään oppimaani ja olen uutena työntekijänä perehdyttämistä itselleni tämän prosessin aikana vaatinutkin. Ammattillisesti koen olevani taas tämän työn myötä pidemmällä. Olen hankkinut sellaista tietoa, jota ei ole opiskelujeni aikana opetettu. Koen, että oppimani asiat ovat vielä tulevaisuudessa tarpeen. Kerran tehty perehdytyskansio antaa hyvät eväät työstää tällaisia jatkossakin. Perehdyttämiseen teoriassa tutustuminen antoi minulle kokonaisvaltaista kuvaa siitä, mitä kaikkea perehdyttämisessä on huomioitava.

Opinnäytetyöprosessin aikana syntyi monenlaisia oivalluksia, jotka koin itselleni oppimisen kannalta merkityksellisiksi. Toiminnassa mukana olleena eteen on tullut tilanteita, joilta olisi varmasti vältytty, mikäli toimija olisi perehdytystä ottanut vastaan. Kehitysehdotuksenani opiskelijakunnalle on se, että jatkossa opiskelijakunta ilmoittaa uusille opiskelijatoimijoilleen perehdytys-osion olevan välttämätön osio, johon jokaisen tulee osallistua.

Kirjassa Toiminnallinen opinnäytetyö (Vilka & Airaksinen 2003, 17) todetaan toimeksi annetun opinnäytetyön kasvattavan ammatillista kasvua. Opinnäytetyöprosessin aikana koin, että tämä toteamus on totta. Perehdyttämiseen teoriassa syventyessä, ymmärsin perehdyttämisen tärkeyden työelämässä tai missä tahansa uudessa tehtävässä aloittaessa.

Löysin yhtäläisyyden sille, mitä työelämässä sosiaali- ja terveysalalla olen oppinut. Ensimmäisellä kohtaamisella on merkitystä. Sillä luodaan vankka pohja jatkossa tapahtuvalle yhteistyölle. Tämä pätee niin asiakastyössä kuin uuden työntekijän tai opiskelijatoimijan perehdytyksessä. Tarkastelin asiaa myös siitä näkökulmasta, että voin itse toimia tulevaisuudessa esimiestehtävissä. Mahdollisena esimiehenä toimiesani toivon osaavani toimia ja kohdata muita työntekijöitä, samoin kuin toivoisin itseäni kohdeltavan.

7 POHDINTA

Opinnäytetyö *Perehdytyskansio opiskelijakunta Klaanille* syntyi todelliseen tarpeeseen Kymenlaakson ammattikorkeakoulun opiskelijakunta Klaanille. Opiskelijakunta Klaanin toimintaan tutustuessa voi nähdä tällaisen perehdyttämisen välineen arvoaan. Vuosittain vaihtuvat toimijat asettavat haasteen koko opiskelijakunnan toiminnalle ja ennen kaikkea siinä toimineelle pitkäaikaiselle pääsihteerille sekä opiskelijakunnan hallituksen puheenjohtajalle.

Toiminnalliseen opinnäytetyöhön sisältyvän perehdytyskansion laadinta palveli niin työelämää kuin opetti tekijäänsä. Produktin ohessa työstetty teoria kasvatti osaamista ja lisäsi ymmärrystä perehdytyskansion tärkeydestä. Vaikka perehdytystä on tässä opinnäytetyön teoriassa käsitelty pitkälti yrityslähtöisesti, on se sovellettavissa yhtäläillä järjestömaailmaan. Perehdyttämisen syvimmän tarkoituksen ymmärtäessään nousee sen arvo entisestään. Perehdytystä on oikeus vaatia ja näin kannattaa toimia. Perehdytys antaa itsevarmuutta työntekijälle ja takaa työturvallisuuden kaikille osapuolille. Työn alussa aikaa vienyt perehdytys palautuu työnantajalle moninkertaisina kiitoksina ja hyvänä tuloksena takaisin.

Sosiaalialan tulevalle ammattilaiselle aihevalinta oli merkityksellinen. Sen perusteella, mitä opinnäytetyön lähdekirjallisuuteen tutustuessani havaitsin, perehdyttämisestä on viime vuosien aikana alettu kirjoittamaan enemmän ja uskon, että tämän merkityksellisyys nousee vielä tulevaisuudessa. Kirjaus laissa kuvastaa mielestäni perehdyttämisen tärkeyttä.

Toiminnallista aikataulua työstäessä, aikataulun laadinta niin työelämätahon, kuin tekijän itsensä kanssa on tärkeää. Aikaa työn tekeminen vaatii ja sitä on tätä työtä varten hyvä varata. Tavoiteaikataulu lisää kuitenkin työn etenemisen tahtia, minkä itse havaitsin tätä opinnäytetyötä tehdessäni.

Opinnäytetyö, jonka tutkimuskysymykseksi oli asetettu öMillainen on hyvä perehdytyskansio opiskelijakunta Klaanilleö sai vastauksen perehdytyskansion valmistuttua. Opiskelijakunnan ensimmäinen perehdytyskansio vastasi tilaajatahon mielestä täysin toimeksiantoa. Perehdytyskansion keskeneräisyys on hyväksyttävää, sillä tieto tässä maailmassa muuttuu koko ajan. Hyvään perehdytyskansioon kuuluu kattava ja laadukas perehdyttämishjelma sekä nimetty perehdyttäjä. Tämä kokonaisuus muodostaa mielestäni hyvän perehdyttämisen.

Opiskelijakunta Klaanin toimikauden ollessa lyhyt on merkityksellistä, että toimijat pääsevät mahdollisimman nopeasti kiinni siihen vastuualueeseensa, mikä heillä on. Heidän tulee kuitenkin tietää, mitä he ovat tekemässä ja mihin he ovat lupautuneet lähtiessään mukaan toimintaan. Perehdyttämiskansion avulla ja perehdyttämishjelmalla heti toiminnan alussa saadaan toimijat sitoutettua opiskelijajärjestötoimintaan ja synnyttämään sitä vuorovaikutusta, mitä opiskelijakunnassa edellytetään.

Toivon, että opinnäytetyöni palvelee jatkossa muita vastaavan tutkimusaiheen parissa työskenteleviä. Toiminnallisena opinnäytetyönä suoritettavassa opinnäytetyössä on oma haasteensa, mutta nämä haasteet kannattaa kohdata. Prosessin aikana tehtävillä ylöskirjauksilla ja prosessin arvioinnilla on merkitystä oppimisen kannalta. Prosessin aikana syntyvät oppimiskokemukset kasvattavat niin ihmisenä kuin ammattilaisena. Sosiaalialan ammattilaiseksi valmistuvana ja esimiestehtäviin koulutuksen saaneena tällainen opinnäytetyön aihevalinta on itse opinnäytetyöntekijää ja työelämää palvelevaa.

LÄHTEET

Ammattikorkeakoululaki 9.5.2003/351.

Haapalainen, I. 2007. Rennosti tiukka esimies. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Helsilä, M. 2009. Henkilöstöasioita esimiehille. Helsinki: Otava.

Hokkanen, S., Mäkelä, T. & Taatila, V. 2008. Alan johtajaksi. Helsinki: WSOY Op-
pimateriaalit Oy.

Ignatius, S. 2006. Opiskelijayhdistys Klaani muuttuu opiskelijakunnaksi. Kymenlaak-
son ammattikorkeakoulun verkkolehti Koskinen 4/06. Saatavilla:
<http://www2.kyamk.fi/lehti/0406/sivu3.html>. [viitattu 11.11.2010].

Jukkara, A.-M. Pääsihteeri. Haastattelut syksy 2010. Kymenlaakson ammattikorkea-
koulun opiskelijakunta Klaani.

Juusela, T., Lillia, T. & Rinne, J. 2000. Mentoroinnin monet kasvot. Helsinki: Yritys-
kirjat Oy.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Oy Yliopisto-
kustannus, HYY Yhtymä.

Mikkonen, A. 2004. Hotelli opettaa talon tavat. Talouselämä. Saatavilla:
<http://www.talouselama.fi/tyoelama/article160462.ece>. [viitattu 10.1.11].

Mäkelä, T. Hallituksen puheenjohtaja. Haastattelut syksy 2010. Kymenlaakson ammat-
tikorkeakoulun opiskelijakunta Klaani.

Mäkisalo, M. 2003. Yhdessä onnistumme. Opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvin-
vointiin.

Opiskelijakunta Klaani. 2010. Saatavilla: www.opiskelijakuntaklaani.com. [viitattu
8.12.10].

Opiskelijan Kymenlaakso. 2009. Saatavilla: www.opiskelijankymenlaakso.fi. [viitattu 8.12.10].

Paldanius, S. & Sauvola, T. 2009. Henkilöstöhallinnollinen perehdyttämisopas Tornion kotihoitoon. Saatavilla:
<http://www2.token.fi/kirjasto/oopinntyo2.nsf/0b42161b9a24090d8025672e004ded54/b2d4d784526ef262c22575cc003b6a55?OpenDocument>. [viitattu 10.1.11].

Oravainen, T. 2010. Torso työura maksaa myös työnantajalle. Kouvolan Sanomat. 23.11.2010.

Penttinen, A. & Mäntynen, J. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus - ennakoivaa työsuojelua. 2. painos. Työturvallisuuskeskus TTK.

Rainio, P. 2010. Kiinnitä työhön ja tulokseen. Opas kuntatyön perehdyttäjille. Kuntatyö 2010. Saatavilla:
http://www.kunnat.net/k_htmlimport.asp?path=1;29;145;30546;1042;39125;38918&url=http://hosted.kuntaliitto.fi/skriptit/kirjakauppa/kirjahaku_temp.asp?hakusana=kiinnitä&hakutapa=1 [viitattu 24.11.2010].

Rautio, E. 2003. Työhön perehdyttäminen vähentää riskejä. Kotimaiset kasvikset ry. Saatavilla: <http://www.kasvikset.fi/WebRoot/1033640/Page.aspx?id=1053001> [viitattu 7.12.10].

SAMOK. 2008. Yleisesittely. Saatavilla: www.samok.fi. [viitattu 8.12.10].

Seuri, M., Suominen, R. 2009. Työpaikan sairauspoissaolojen hallinta. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Suikkanen-Malin, T. 2009. Toiminnallinen opinnäytetyö. PowerPoint-esitys. Saatavilla: <http://moodle.kyamk.fi/course/view.php?id=2598>. [viitattu 5.12.2010].

Sysiö, A. 2006. Perehdyttämisopas. Opinnäytetyö. Lahden ammattikorkeakoulu. Saatavilla: <https://publications.theseus.fi/handle/10024/11443>. [viitattu 10.1.11].

Säännöt 20.1.2010. Kymenlaakson ammattikorkeakoulun opiskelijakunta Klaani. Saatavilla: <http://opiskelijakuntaklaani.com/index.php/materiaalipankki/opiskelijakunnan-saannot>. [viitattu 2.12.2010].

Tammelin, L. 2010. Turvallista työtä myös kesätyöntekijöille. Saatavilla: <http://www.yrittajat.fi/fi-FI/tyonantajanabc/a/?groupId=a8de8b60-f09b-474e-8358-79090a37874a&announcementId=35aeab93-0076-4aa9-a39d-90b97760f8fd> [viitattu 7.12.10].

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Opetus ja ohjaus. Työsuojeluhallinto. Saatavilla: <http://www.tyosuojelu.fi/fi/opetus-ohjaus/163> [viitattu 7.12.10].

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Viertola, J. 2008. Opas ammattikorkeakoulun opiskelijakunnan hallintoon. Julkaisut. Helsinki: Suomen ammattikorkeakouluopiskelijakuntien liitto ó SAMOK ry.

Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. 4. tarkistettu painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Vilka, H., Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Yliopistolaki 24.7.2009/558.

SISÄLLYS

ALKUSANAT	5
1 MIKÄ ON OPISKELIJAKUNTA KLAANI	7
2 OPISKELIJAKUNNAN TOIMIJAT	8
2.1 Hallitus	8
2.1.1 Puheenjohtaja	9
2.1.2 Varapuheenjohtaja	10
2.1.3 Sosiaalipoliittinen vastaava (sopo)	10
2.1.4 Koulutuspoliittinen vastaava (kopo)	11
2.1.5 Tutorvastaava	12
2.1.6 Muut hallituksen jäsenet	13
2.2 Edustajisto	14
2.2.1 Puheenjohtaja	14
2.2.2 Edustajiston muut jäsenet	15
2.3 Pääsihteeri	15
2.4 Työntekijäksi opiskelijakunta Klaaniin	18
2.5 Opiskelijakunta Klaanin edustajana esiintyminen ja opiskelijakunnan nimen käyttö	20
3 OPISKELIJAKUNTA KLAANIN TOIMINTAA OHJAAVA LAINSÄÄDÄNTÖ JA SÄÄNNÖT	23
3.1 Toimintaa ohjaava lainsäädäntö	23
3.2 Toimintaa ohjaavat säännöt ja ohjesäännöt	24

3.2.1 Opiskelijakunnan säännöt	24
3.2.2 Johto- ja hallinto-ohjesäännöt	25
3.2.3 Vaaliohjesääntö	26
3.2.4 Alayhdistysten ohjesääntö	27
4 OPISKELIJAKUNTA KLAANIN PÄIVITTÄISET TEHTÄVÄT JA TOIMINNOT	28
4.1 Opiskelijakunnan taloudenhoito	28
4.1.1 Tulot	28
4.1.2 Menot	29
4.1.3 Tosite- ja tilintarkastus sekä kirjanpito	29
4.2 Opiskelijakortin tilaus	30
4.3 Jäsenrekisterin ylläpito	30
4.4 Suomen Verkkomaksut, Klaanin pankkitilit ja PayPal	31
4.5 Opiskelijakuntaklaani.com ó sivuston ylläpito	31
4.6 Opiskelijoiden tulostuskreditien lisätilaus	31
4.7 Kansainvälisyyden huomioiminen opiskelijakunnassa	32
4.8 Klaanin järjestämät tapahtumat	32
4.9 Juhlapäivinä muistamiset ja stipendikäytäntö	34
4.10 Opiskelijatoiminnasta saatavat opintopisteet	34
4.11 Tiedotus ja markkinointi	36
4.12 Klaanin toimitilat ja omaisuus	37
4.13 Toiminta väkivalta- ja vaaratilanteissa	38

5 OPISKELIJAN KYMENLAAKSO	39
5.1 Hanke	39
5.2 Projektipäällikkö	40
5.3 Opiskelijankymenlaakso.fi ó sivusto	40
5.4 Tiedotus ja markkinointi	41
5.5 Sopimukset ja laskutus	41
5.6 Yhteydenpito yhteistyökumppaneiden kanssa	42
6 KLAANIN JA KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULUN YHTEISTYÖ	43
6.1 Rehtorin ja muiden henkilökunnan jäsenten väliset tapaamiset	43
6.2 Opiskelijaedustukset KyAMK:n päättävissä toimielimissä	43
6.2.1 Kymenlaakson ammattikorkeakoulun hallitus	43
6.2.2 Opintotukilautakunta	44
6.2.3 Tutkintolautakunta	45
6.2.4 Opiskelijoiden hyvinvointityöryhmä	46
6.2.5 Opetuksen laatutyöryhmä	47
6.2.6 Opiskelijatiedotuksen viestintätiimi	47
6.2.7 Opiskelijaruokalatoimikunta	48
6.2.8 Toimi- ja osaamisalakohtaiset työryhmät	48
6.2.9 Muut työryhmät KyAMK:ssa	48
LÄHTEET	50
LIITTEET	
Liite 1. Kymenlaakson ammattikorkeakoulun opiskelijakunta Klaanin säännöt	
Liite 2. Opiskelijakunta Klaanin Johto- ja hallintosääntö	

- Liite 3. Opiskelijakunta Klaanin Vaaliohjesääntö
- Liite 4. Opiskelijakunta Klaanin alayhdistysohjesääntö
- Liite 5. Kokouskäytännöt - Opiskelijakunta Klaani
- Liite 6. Alkuhaastattelu opiskelijakuntatoimijoille -kaavake
- Liite 7. Jäsenrekisterin, sähköisen jäsenlomakkeen ja verkkomaksujen ohje
- Liite 8. Opiskelijakunta Klaanin tulos- ja taselaskelma -malli
- Liite 9. Opiskelijakunta Klaanin talousarvio -malli
- Liite 10. Opiskelijan valitus opetuksesta -prosessikuvaus
- Liite 11. Erityispalvelualueiden Työnantajaliiton runkosopimus
- Liite 12. Opiskelijan Kymenlaakso -hankkeen Yhteistyösopimus
- Liite 13. Opiskelijan Kymenlaakso -hankkeen Sopimus verkkobannerista
- Liite 14. Opiskelijakunta Klaanin matkalasku
- Liite 15. Opintopisteanomus opiskelijakuntatoiminnasta