

HYVÄ PEREHDYTYS ON TYÖNTEON EDELLYTYS  
- Perehdytyskansion laatiminen asumisyksikkö Honkakotiin

Raila Lahtinen  
Opinnäytetyö, kevät 2012  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Diak Länsi, Pori  
Sosiaalialan koulutusohjelma  
Diakonisen sosiaalityön  
suuntautumisvaihtoehto  
Sosionomi ( AMK )  
+ diakonian virkakelpoisuus  
(diakoni)

## TIIVISTELMÄ

Lahtinen, Raila. Hyvä perehdytys on työnteon edellytys. Diak Länsi, Pori kevät 2012, 57s., 1 liite.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma, Diakonisen sosiaalityön suuntautumisvaihtoehto, Sosionomin (AMK) + diakonian virkakelpoisuus (diakoni).

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tehdä perehdytyskansio Janakkalan kunnan vammaistyön asumisyksikköön, Honkakotiin. Perehdytyskansion tarkoitus on jatkoissa toimia henkilökunnan yhtenä työvälineenä perehdyttämisen prosessissa uusille työntekijöille, sijaisille ja opiskelijoille.

Perehdytyskansio luotiin yhteistyössä Janakkalan kunnan vammaistyön ja asumisyksikkö Honkakodin henkilökunnan kanssa. Myös Honkakodin omalääkäri ja Janakkalan kunnan henkilöstöhallinto olivat mukana kansion tuottamisessa.

Valmis produktio, perehdytyskansio, on jaettu seuraaviin osa-alueisiin: Janakkalan kunnan vammaistyö, Honkakodin asumisyksikkö, Honkakodin arvot, asumisyksikön työkäytännöt, Honkakodin työsuojelu- ja työturvallisuus, työntekijänä Honkakodissa sekä tärkeät yhteystiedot.

Perehdyttämiskansion lisäksi produktioon kuului kirjallinen raportti. Raportissa käsitellään perehdyttämisen määritelmää ja perehdyttämistä koskevaa lainsäädäntöä. Kirjallisessa raportissa kuvataan perehdyttämistä prosessina ja kerrotaan perehdyttämiskansion tuottamisen vaiheista. Raportin lopussa Honkakodin henkilökunnasta kaksi työntekijää arvioi ja antaa palautetta valmiista perehdytyskansioista, jonka lisäksi raportissa on omaa pohdintaa perehdyttämiskansion prosessista.

Asiasanat: perehdytys, produktio, vammaistyö

## ABSTRACT

Lahtinen, Raila. Good induction – the precondition for working. Diak West, Pori, spring 2012, pp. 57, 1 appendix. Diaconia University of Applied Sciences, Degree Program in Social Services, Option in Diaconal Social Work, Bachelor of Social Sciences + eligibility for public posts in diaconia (deacon).

The goal of this final project was to create an induction file for Honkakoti, the housing unit for the disabled of the municipality of Janakkala. The induction file is designed to function as a tool for the personnel in the induction process of new employees, substitutes and students.

The induction file was created in cooperation with the disabled work of the municipality of Janakkala and the personnel of housing unit Honkakoti. In addition, the personal doctor of Honkakoti and the personnel administration of Janakkala participated in the creation of the file.

The finished product – the induction file – is divided into the following sections: disabled work in the municipality of Janakkala, housing unit Honkakoti, the values of Honkakoti, work methods in the housing unit, labor protection and occupational safety in Honkakoti, employees of Honkakoti, and important contact information.

In addition to the induction file, the production includes a written report. The report discusses the definition of induction and the legislation concerning induction. The written report describes induction as a process and explains the different phases of the induction file production process. The report closes with an assessment of and feedback on the finished induction file from two employees of Honkakoti, as well as with personal conclusions on the induction file production process.

Keywords: induction, production, disabled work

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	5
2 PEREHDYTYSKANSION TOTEUTUSYMPÄRISTÖ .....	6
3 PEREHDYTYSKANSION TARKOITUS JA TAVOITTEET .....	7
4 PEREHDYTTÄMISEN MERKITYS TYÖYHTEISÖSSÄ.....	9
4.1 Perehdytysprosessi .....	9
4.2 Perehdytyksen haasteita .....	11
4.3 Perehdytystä ohjaava lainsäädäntö.....	12
4.4 Perehdytyksen merkitys ja hyödyt työyhteisössä.....	13
5 PEREHDYTYSKANSION TEKOPROSESSI.....	16
5.1 Perehdytyskansion suunnittelu .....	16
5.2 Perehdytyskansion toteuttaminen ja työskentelyvaiheiden kuvaus.....	17
5.3 Vammaistyön henkilöstön palaute perehdytyskansiosta.....	18
6 POHDINTA .....	22
LÄHTEET.....	25

## LIITTEET

Liite 1: Honkakodin perehdytyskansio

## 1 JOHDANTO

Diakonia-ammattikorkeakoulussa diakoni - sosionomi (AMK) - tutkintoon tähtäävässä koulutuksessa opintojen yhtenä osana on opinnäytetyön tekeminen. Opinnäytetyö voi olla lähtökohdiltaan tutkimuspainotteinen tai kuten tässä, kehittämispainotteinen opinnäytetyö. Tämä opinnäytetyö on produktio, jonka lopputuloksena on uusi konkreettinen tuote. ( Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä 2010, 32 – 34. )

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on tuottaa perehdytyskansio (Liite 1) produktiona Janakkalan kunnan vammaistyön asumisyksikköön, Honkakotiin. Perehdytyskansion tarkoitus on jatkossa toimia henkilökunnan työvälineenä perehdyttämisprosessissa. Perehdytyskansion tarkoitus on myös vähentää vakituisten työntekijöiden työn kuormitusta uuden työntekijän, sijaisen tai opiskelijan tullessa taloon.

Viime vuonna Honkakodissa tehtiin lähes seitsemänkymmentä uutta työsopimusta. Luku kertoo siitä, kuinka monta kertaa työntekijä on konkreettisesti sen asian edessä, että hänen tulisi perehdyttää uusi työntekijä talon tavoille. Hyvän perehdytyksen tiedetään lyhentävän työn oppimiseen käytettävää aikaa, mikä samalla vähentää vakituisten työntekijöiden työn määrää. (Horn, Liski & Villanen 2007, 7).

Aihe opinnäytetyönä tehtävään perehdytyskansioon nousi käytännön tarpeesta omassa työyhteisössäni. Olen toiminut noin puolitoista vuotta Honkakodin esimiehenä ja nähnyt kuinka tärkeää on, että perehdytys on valmiiksi suunniteltu ja että sitä varten on olemassa työvälineet sekä tarpeeksi tietoa ja osaamista. Olen myös viime kädessä vastuussa perehdytyksessä ja esimiehenä toivoisin sen olevan kaikille uusille taloon tuleville henkilöille tasapuolista riippumatta siitä, kuka ketäkin perehdyttää.

Tämä perehdytyskansio on luotu yhteistyössä Janakkalan kunnan vammaistyön ja asumisyksikkö Honkakodin henkilökunnan kanssa. Myös Honkakodin omalääkäri ja kunnan henkilöstöhallinto on ollut mukana kansion tuottamisessa. Valmis perehdytyskansio on annettu henkilöstölle arvioitavaksi, ja heillä on ollut mahdollisuus antaa siitä palautetta ja näin vaikuttaa lopulliseen tuotokseen.

## 2 PEREHDYTYSKANSION TOTEUTUSYMPÄRISTÖ

Janakkalan kunta on perustettu vuonna 1886 ja se sijaitsee vehmaassa Kanta-Hämeessä. Janakkalassa oli asukkaita viime vuoden lopulla 16 938. Janakkalan pitkä historia näkyy kunnassa erilaisina muinaismuistoina, museoina sekä ilmeikkäänä kartanoperinteenä. Ida Aalberg, yksi Suomen valovoimaisista näyttelijättäristä ja Suomen kansakoulun isänäkin tunnettu Uno Cygnaeus olivat kotoisin Janakkalan Leppäkoskelta. Janakkala on ollut kartanopitäjä 1500-luvulta aina 1800-luvulle asti. Kartanot omistivat laajoja maa-alueita. Janakkala onkin pinta-alaltaan laaja (Janakkalan kunta, i.a.a.)

Janakkalan kunnan vammaistyö tarjoaa apua ja tukea vammaisille henkilöille ja heidän läheisilleen. Janakkalassa vammaistyön kokonaisuus muodostuu erityishuollon ja vammaispalvelulain mukaisista etuisuuksista ja palveluista sekä asumisyksiköiden, päivätoiminnan ja avotyön toiminnasta. Vammaistyö on yksi osa Janakkalan perusturvatoimea. Janakkalan kunnan vammaistyössä työskentelee vammaistyön johtaja, kaksi palveluohjaajaa, kaksi esimiestä, toimistosihiteeri ja kaksikymmentä hoitajaohjaajaa (Janakkalan kunta, i.a.b.)

Janakkalan kunnan vammaistyöllä on kolme omaa kehitysvammaisille suunnattua asumisyksikköä Mäntykoti, Pihlajakoti ja Honkakoti. Honkakoti on yhdeksänpaikainen ohjatun asumisen yksikkö, ja lisäksi käytössä on kaksi intervallihuonetta. Kaikki tilat on suunniteltu siten, että ne soveltuvat myös liikuntarajoittuneille henkilöille. Tällä hetkellä asumisyksikössä asuu vakituisesti yhdeksän henkilöä. Honkakodissa henkilökuntaa on paikalla ympäri vuorokauden. Henkilökuntaan kuuluvat kolme ohjaajaa, kuusi lähihoitajaa ja yksi oppisopimusopiskelija. Lisäksi Honkakodissa työskentelee aina myös yksi työllistetty henkilö avustavan ohjaajan tehtävissä. Vastaa ohjaaja toimii kaikkien asumisyksiköiden henkilöstön esimiehenä ja vastaa kaikkien asumisyksiköiden talous- ja henkilöstöhallinnosta.

### 3 PEREHDYTTÄMISKANSION TARKOITUS JA TAVOITTEET

*Kunnan perustehtävä on tuottaa kuntalaisille hyvinvointipalveluja laadukkaasti ja asukaslähtöisesti. Janakkalassa näitä palveluja tuottaa kunnan henkilökunta, jota on vakinaisessa palvelussuhteessa noin 740 henkilöä. Tällä henkilömäärällä kunta on Janakkalan suurin työnantaja. Suurin osa kunnan henkilöstöstä työskentelee sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävissä, opetus- ja varhaiskasvatuksen sekä siivous- ja ruokapalvelun tehtävissä. Henkilökunta jakautuu neljälle toimialalle, jotka ovat konsernipalvelut, perusturva, sivistystoimi sekä tekniikka ja ympäristö. Kuntatyön tulos ja palvelut ovat ratkaisevasti riippuvaisia henkilöstön osaamisesta, ammattitaidosta ja hyvinvoinnista. Tämän johdosta kunnan henkilöstöstrategisena painopistealueina ovat: Henkilöstön osaamisen ja ammattitaidon ylläpitäminen, henkilöstön työ hyvinvoinnin ja jaksamisen edistäminen, johtamisen ja esimiestyön tukeminen, kannustavan palkkauksen ja kannustavien palvelussuhteen ehtojen varmistaminen, henkilöstön saatavuuden ja pysyvyyden turvaaminen. Tästä näkökulmasta tarkasteltuna on myös erittäin tärkeää, että jokainen oman yksikkönsä vastaava huolehtii edellä mainituista linjauksista, jonka yksi tärkeä osa-alue on henkilöstön osaamisen varmistaminen ja sen yhtenä osana hyvä perehdyttäminen. Hyvän perehdyttämisen avulla varmistetaan henkilöstön osaaminen omalla toimialueella ja omassa toimipaikassaan ( Janakkalan kunta, i.a.c.)*

Työskentelen Janakkalan kunnassa vammaistyön asumisyksikössä esimiehenä. Janakkalan kunnan henkilöstöstrategiassa on yhtenä tärkeänä osana henkilöstön saatavuuden ja pysyvyyden varmistaminen. Sen yhtenä osana on hyvä perehdyttäminen. Perehdytys on tärkeä osa uuden alkavan työuran alkua ja siihen on oikeutettu jokainen työntekijä - myös henkilö, joka siirtyy talon sisällä toisiin tehtäviin. Päävastuu perehdytyksestä on Janakkalan kunnassa delegoitu lähiesimiehille eli omassa yksi-

kössäni minulle itselleni. Jokaisella työntekijällä on myös itsellään vastuu perehtyä asioihin itsenäisesti. Esimerkiksi työntekijä voi tutustua henkilöstöasioihin kunnan omien internetsivustojen kautta.

Useilla työyksiköillä on oma perehdytysohjelma tai opas, mutta meidän uudessa asumisyksikössämme sellaista ei ole ollut. Perehdyttämisvelvollisuuden ja sen merkityksellisuuden takia halusin tehdä perehdytyskansion juuri omaan työyksikköni. Esimiehenä ollessani olen huomannut perehdyttämiskansion tarpeellisuuden erilaisissa käytännön tilanteissa, esimerkiksi silloin, kun työvuoroon tulevalle sijaiselle pitäisi nopeasti kertoa kaikki ne työtehtävät, jotka tulisi tehdä alkavan työvuoron aikana.

Tämän produktion tavoitteena oli luoda Honkakodin henkilöstölle hyvin toimiva ja käytännöllinen perehdytyskansio. Perehdytyskansiosta löytyy kaikki oleellinen tieto asumisyksiköstä ja sen toimintavoista, työkäytännöistä sekä henkilöstöön liittyvistä asioista. Perehdytyskansio on tehty Janakkalan kunnan henkilöstöstrategian mukaisesti, ja sen ensisijainen tehtävä on helpottaa uusien työntekijöiden, sijaisten sekä opiskelijoiden sopeutumista uuteen työyksikköön ja -yhteisöön. Hyvä perehdytyskansio pitää myös yllä yhteneväisiä työkäytäntöjä.

Produktion tarkoituksena oli myös kehittää omaa ammatillisuutta esimiestehtävissä. Produktion tekoprosessin aikana oli mahdollista tehdä havaintoja siitä, kuinka perehdyttäminen parhaimmillaan palvelee koko työyhteisöä ja antaa erilaisia työvälineitä esimiestyöhön sekä auttaa näin esimiestä kehittämään oman asumisyksikkönsä työkäytäntöjä ja -tapoja.

## 4 PEREHDYTTÄMISEN MERKITYS TYÖYHTEISÖSSÄ

Perehdyttämisen käsitteellä tarkoitetaan yleisesti kaikkia niitä mahdollisia toimenpiteitä, joiden avulla ja tuella uusi työntekijä oppii tuntemaan uuden työpaikkansa työympäristöineen, työyhteisönsä, työpaikassa olevat toimintatavat ja -ajatukset, asiakkaat ja uudet työtehtävät (Kangas 2003, 4). Perehdyttäminen voidaan myös nähdä monivaiheisena oppimistapahtumana. Sen tavoitteena on työn tavoitteiden, työyhteisön ja -ympäristön ymmärtäminen, velvollisuuksien ja vastuiden selkiyttäminen. Uudesta työstä luodaan sellainen kokonaiskuva, jonka avulla suoriudutaan uusista työtehtävistä. (Lepistö 2004, 56.)

### 4.1 Perehdyttämisprosessi

Perehdyttämisen tärkein tavoite on saada työntekijä tuntemaan itsensä yhdeksi osaksi uutta työyhteisöä. Perehdyttämisen pitäisi olla suunniteltua ja perehdytettävien yksilölliset luonteenpiirteet huomioivaa. Perehdytyksessä tulisi myös huomioida muuttuvat tilanteet ja erilaiset tarpeet. Siihen sisältyy myös asenteiden, erilaisten tietojen ja taitojen läpikäymistä sekä uuden työntekijän valmiuksien tiedostamista uudessa työssä. Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdyttäminen antaa täydet valmiudet uudessa työpaikassa työskentelylle ja työntekijöiden väliselle yhteistyölle. (Kangas 2003, 4–5.)

Turun aikuiskoulutuskeskuksen julkaiseman Navigaattori perehdyttämiseen -oppaan mukaan perehdyttäminen voidaan määritellä myös yleisesti tarkoittamaan kaikkia niitä oppimistilanteita ja ohjaustoimenpiteitä, joiden avulla perehdytettävä henkilö sisäistää työpaikan tavoitteet ja tavat toimia, oppii uuden tehtävänsä sekä pystyy sopeutumaan ja sitoutumaan uuteen työympäristöönsä. Perehdytys sisältää myös työhön opastusta ja sen katsotaan sisältävän kaikki ne asiat, jotka liittyvät suoranaisesti itse työn tekemiseen. (Kinnala, Siekkeli & Spinkkilä, i.a.,7.)

Perehdyttämistä on kuvattu prosessina Lahden ammattikorkeakoulun julkaisemassa Hyvä perehdytys -oppaassa. Siinä kuvataan, kuinka prosessi alkaa ennakkotoimenpi-

teillä. Jo työhönottotilanteessa kerrotaan uudelle työntekijälle tulevaan toimeen ja työhön liittyviä perusasioita. Uuden työn alkaessa on perehdyttäjä uutta henkilöä eli tulevaa perehdytettävää vastassa ja perehdytys voi alkaa. Meidän asumisyksikössä tässä vaiheessa otetaan käyttöön perehdytyslomake. Prosessi jatkuu tehtäväkohtaisella työnopastuksella, jonka tukena perehdytyskansio toimii. Perehdytystä jatketaan ja perehdytyslomaketta seurataan, jotta kaikki tärkeä tulisi huomioiduksi. Lopuksi perehdyttämistä arvioidaan yhdessä esimiehen kanssa, viimeistään vuosittaisessa kehityskeskustelussa. (Horn, Liski & Villanen 2007, 11–13.)

Perehdyttäjällä on tärkeä rooli perehdytyksessä. Hänen tehtävä on antaa ymmärrettäviä ja selkeitä ohjeita työtehtävistä. Hänen on ohjattava perehdytettävää tekemään laadukasta ja tuottavaa työtä sekä käyttämään oikeita ja turvallisia työmenetelmiä. Perehdyttäjän on kannustettava uutta työntekijää itsenäiseen tiedonhankintaan ja ongelmanratkaisuun. Hänen tehtäviinsä kuuluu myös rohkaista perehdytettävää kysymään lisätietoja tarvittaessa muilta työntekijöiltä tai esimieheltä. Perehdyttäjän on myös osattava antaa tarvittaessa rakentavaa palautetta. (Horn ym. 2007, 11–13.)

Myös perehdytettävällä on vastuu perehdyttämisen onnistumisesta. Onnistuminen uuden tilanteen kohtaamisessa vaatii omaa aktiivisuutta. On tärkeää olla avoin kysymyksille ja keskustella muiden kanssa siitä, mitä uudelta työntekijältä odotetaan. Aina ei pelkästään kokemus ja asioiden tekeminenkään riitä. Joskus pitää rohkeasti etsiä tietoa ja kysyä sitä muilta. (Horn ym. 2007, 11–13.)

Perehdyttämisestä ja siitä, kuinka hyvä perehdyttäminen työyhteisössä voi toteutua, on olemassa useita erilaisia malleja ja versioita. Anna-Mari Siekkeli ja Sari Kinnala ovat keränneet Perehdytyksen navigaattori -oppaaseen niistä muutamia. Ensimmäisenä he esittelevät mallin starttipakki, joka keskittyy uusien työntekijöiden vastaanottoon. Kansainvälisen tulijan kansio on luotu esimerkiksi maahanmuuttajan perehdytystä varten. Perehdytyksestä on myös olemassa viiden ja yhden päivän malli. Henkilöstövuokrausyrityksille on oma perehdytysmallinsa. (Kinnala ym. i.a., 13–18.)

Perehdytyspuu on malli, jonka avulla perehdyttämisprosessia hahmotetaan. Perehdytyspuu toimii apuvälineenä, jonka avulla voidaan jäsentää yksityiskohtainen ja uuden työntekijän tarpeet huomioiva perehdyttäminen. Perehdytyspuussa perehdyttäminen

etenee yleisestä yksityiskohtaiseen. Perehdytys jaetaan jaksoihin, jotka sisältävät eri osa-alueita. Uusi työntekijä ikään kuin kiipeää perehdytyspuuhun oman perehdytys-suunnitelmansa mukaisesti. Suunnitelma on tehty puun juurella yhdessä esimiehen kanssa. (Kinnala ym. i.a., 19.)

Puun runko kuvaa yleisperehdytysjaksoa. Perehdytykseen liittyvät, organisaation toiminnan kannalta tärkeät ja oleelliset tiedot on pilkottu. Tätä kuvaa puun oksisto, josta perehdytettävä voi käydä napsimassa hänelle tarvittavat tiedot yksi kerrallaan.

Perehdytyspuu laaditaan oman organisaation rakenteen pohjalta. Perehdytettävän perehdyttämiseksi piirretään alustalle yhdessä uuden työntekijän kanssa. Aina kun yksi osa-alue on perehdytettävän kanssa käyty lävitse, kuitataan se alustalle ja perehdytys voi jatkua seuraavalle osa-alueelle jonkun muun perehdyttäjän kanssa. ( Kinnala ym. i.a.,19.)

#### 4.2 Perehdytyksen haasteita

Perehdytyksessä varmasti suurin haaste on aika ja resurssit. Henkilökuntaa on vähän ja se on mitoitettu esimerkiksi hoitotyössä siten, että välttämättömät hoito- ja huolenpitotehtävät tulevat työvuoroissa tehtyä. Jatkuva henkilökunnan vaihtuvuus on siis suuri haaste henkilökunnalle. Vakituksia sijaisia on vähän. Haastetta vielä lisäävät perehdyttämiseen kohdistuvat asenteet. Uuden työntekijän on ajateltu oppivan ja sisäistävän työt havainnoimalla ja sivusta seuraamalla. Perehdyttämisen on katsottu hoituvan ikään kuin siinä muun työn ohessa. ( Hagman & Rimo 2010, 16.)

Oman haasteensa tuo myös se, että perehdytettävät ovat hyvin erilaisia ihmisiä, erilaisista lähtökohdista tulevia. Osalla perehdytettävistä saattaa olla pitkä työkokemus jo takana ja osalla ei ole työkokemusta juuri ollenkaan. Joku perehdytettävistä saattaa olla esimerkiksi nuori vasta vuoden sosiaalialaa opiskellut henkilö. Erilaisuus tuo omat vaatimukset työntekijöille, jotka perehdyttävät. Haasteina siitä, mitä erilaiset perehdytettävät pystyvät ottamaan vastaan ja millaisin keinoin.

Myös perehdyttäjät ovat erilaisia. Siksi on tärkeää, että perehdyttämisen prosessi on kaikille sama ja sen tukena käytetään perehdytyskansiota tai -opasta. Näin perehdytys ei ole riippuvainen perehdyttäjän persoonallisuudesta tai hänen tavastaan tehdä työtä.

#### 4.3 Perehdytystä ohjaava lainsäädäntö

Perehdyttäminen on lakisääteistä. Työnantajan on varmistettava, että kaikki työntekijät saavat kaiken tarpeellisen tiedon työhön liittyvistä vaara- sekä haittatekijöistä. Perehdyttämisen lainsäädännöllä on tavoitteena myös ennaltaehkäistä tapaturmia ja työstä aiheutuvaa sairastumista. ( Liikala, 2002.18)

*Tämän lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä terveys, haittoja (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738).*

Nykyinen voimassa oleva työturvallisuuslaki korostaa ja nostaa esiin työn fyysisen ja henkisen kuormittavuuden, ergonomian, väkivallan uhan häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun sekä yksintyöskentelyn. Tämä laki, Työturvallisuuslaki 758/2002 tuo esiin työnantajan velvollisuutta tunnistaa ja arvioida työhön liittyviä ja siitä aiheutuvia uhkia ja vaaroja. Samassa laissa on säädetty velvollisuuksista myös työntekijöille, joiden tulee aktiivisina toimijoina huolehtia niin omasta, kuin muidenkin työturvallisuudesta. Tätä lakia sovelletaan lähes kaikkiin työnteon muotoihin. Lain ulkopuolella ovat tavanomainen harrastustoiminta ja ammattiurheilu. Työturvallisuutta työpaikoilla säätelevät myös seuraavat säädökset ja asetukset:

- Pelastustoimiasetus 857/1999
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta 701/2006.

- Laki nuorista työntekijöistä 998/1993 ja 405/2004
- Asetus nuorten työntekijöiden suojelusta 128/2002
- Valtioneuvoston asetukset työntekijälle annettavasta opetuksesta, ohjauksesta ja kirjallisista työohjeista erityistä pätevyyttä vaativissa ammateissa ja tehtävissä 738/2002 § 14  
(Horn ym. 2007, 9.)

#### 4.4 Perehdytyksen merkitys ja hyödyt työyhteisössä

Perehdyttämistä on tutkittu melko laajasti. Aikaisempia tutkimuksia perehdytyksestä ovat tehneet Maarit Vartia, Seija Putkonen, Merja Kyllönen ja Erja Liisa Paimen. Maarit Vartia on tutkinut perehdyttämistä sosiaalitoimessa ja terveydenhuollossa. Seija Putkonen ja Merja Kyllönen ovat sen sijaan tutkineet perehdyttämistä viestinnän näkökulmasta. (Liikala 2002, 9.) Tampereen yliopistolta viimeisimpiä perehdytystä koskevia pro gradu -tutkimuksia on muun muassa Anne Salosen: Mentorointi ja sairaanhoitajien ammatillinen pätevyys sekä Tuula Lahden: Sairaanhoitajien työhön perehdyttäminen.

Salosen tutkimuksen tarkoituksena on selvittää miten sairaanhoitajat kokevat perehdytysuhteensa, ammatillisen pätevyytensä sekä niiden yhteyden. Tutkimuksen tavoitteena oli saada myös tietoa perehdytyksen nykytilasta sekä kehittää perehdytystä. Tutkimusta tehtiin teho- ja valvontaosastoilla sekä päivystyspoliklinikoilla. Tutkimus tehtiin kyselylomakkeella 235 sairaanhoitajalle, joista 147 vastasi. (Salonen 2004.)

Salosen tutkimustuloksissa korostui työnantajan rooli hyvän perehdytyksen mahdollistajana ja ammatillisuuden tukijana. Tutkimuksessa havaittiin, että perehdyttämisen kehittämiseksi työyhteisössä olisi tärkeää nimetä perehdyttäjä etukäteen ja suunnitella tulevan perehdytyksen kesto työyksikön tarpeita vastaavaksi. Myös palautteen antaminen nähtiin yhdeksi kehittämiskohteeksi perehdytysprosessissa. (Salonen 2004.)

Lahden tutkimuksen tarkoitus on kuvata sairaanhoitajien kokemuksia perehdytyksestä. Tavoitteena on saada tietoa siitä, kuinka perehdyttäminen sitouttaa työntekijän omaan työorganisaatioonsa. Tutkimus tehtiin Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoito-

piirin Helsingin sairaaloiden sisätautien ja kirurgian vuodeosastojen sairaanhoitajille, jotka olivat olleet työssä 3-12 kuukautta. Kohderyhmään valittiin 100 sairaanhoitajaa, joista 66 vastasi. Tutkimus tehtiin kyselylomakkeella. (Salonen 2004.)

Tutkimuksessa todettiin, että vakituiset sairaanhoitajat olivat tyytyväisempiä perehdyttämiseensä kuin määräaikaiset. Myös Lahden tutkimuksessa tuli esiin, että perehdytettävälle tulisi olla ennalta nimetty perehdyttävä. Ennen varsinaista perehdytystä olisi myös tärkeää tehdä arviointi perehdytettävän lähtötilanteesta ja sen mukainen perehdytys suunnitelma. Kyselyyn vastanneet sairaanhoitajat kokivat perehdytysajan liian lyhyeksi ja osa vastaajista oli tyytymätön myös perehdytyksen sisältöön. (Lahti 2007.)

Lahden tutkimuksessa todettiin selviä kehittämistarpeita perehdytysprosessille. Lahti korostaa, että perehdyttävä pitäisi valita hyvin ja että perehdytettävälle pitäisi antaa tarpeeksi aikaa. Hyvin suunniteltu perehdytys auttaa työntekijöitä sitoutumaan omaan työyksikköön ja organisaatioon. Lähiesimiehillä ja johdolla tulee olla vastuu perehdytyksen suunnittelusta, sisällöstä, seurannasta ja arvioinnista. (Lahti 2007.)

Hyvästä perehdytyksestä voidaan katsoa olevan hyötyä niin työntekijälle, työnantajalle kuin työyhteisölle. Tämä käy myös ilmi aikaisemmin esitellyistä tutkimuksista. Kun työntekijä oppii työyhteisön pelisäännöt ja tavan tehdä työtä heti oikein, helpottuu työntekijän sopeutuminen työyhteisöön ja näin vältetään turhilta väärinkäsityksiltä ja sopeutumisvaikeuksilta. Samalla kun perehdytys etenee, kehittyy työntekijän ammattitaito. Parhaimmillaan se saattaa nopeuttaa myös työssä etenemistä. (Lahti 2007.)

Esimiehen näkökulmasta hyvällä perehdytyksellä on suuri merkitys. Perehdytyksen avulla kerrotaan kaikkia työntekijöitä koskevat toimintatavat, vastuut ja velvollisuudet. Näin esimies voi hyvän perehdytysprosessin jälkeen luottaa siihen, että työntekijä tietää ja osaa omat tehtävänsä. Hyvällä perehdytyksellä säästetään myös kaikkien työaikaa ja yhteisiä resursseja. Vammaistyössä korostuu perehdyttämisen merkitys myös siitä syystä, että työn erityislaatuisuuden vuoksi on erittäin tärkeää, että työntekijät ovat tietoisia siitä, kuinka vammaistyön asukkaita hoidetaan. Hoitohenkilökun-

nalla on oltava selvä käsitys siitä, mitä tehdään kenenkin kanssa. (Mäkikyrö & Pirttimaa, 2012.)

Perehdyttämisen merkitystä korostaa myös Pekka Järvinen kirjassaan Esimiestyö ongelmatilanteissa. Perehdyttäminen on myös ongelmatilanteita ennaltaehkäisevä toimenpide työyhteisössä. Hyvällä työhön perehdyttämisellä vältetään niitä tilanteita, joissa kaikki työyhteisön jäsenet eivät olekaan tietoisia yhteisesti työyhteisön kesken sovitusta pelisäännöistä tai toimintatavoista. (Järvinen 2011, 190.)

Esimiehellä on myös tärkeä rooli työyhteisössä työntekijöiden hyvinvoinnin ja jakamisen edistämisessä. Hyvällä, toimivalla perehdytyksellä voidaan vähentää työntekijöiden kuormittumista, joka käänteisesti lisää työntekijöiden hyvinvointia ja edistää heidän terveyttään. (Työn aiheuttaman haitallisen henkisen kuormittumisen hallintamalli, 2006.)

Parhaimmillaan hyvä perehdytys luo pohjan hyvin toimivalle työyhteisölle, missä on hyvä henki ja missä yhteistyö on helppoa. Työpaikka ja työyhteisö hyötyvät tällä tavalla hyvästä perehdytyksestä. Työn laatu ja tulos paranevat ja asenne omaa työtä ja työpaikkaa kohtaan muuttuu positiivisemmaksi, kun ei tarvitse pelätä tai jännittää tekevänsä jotain väärin. Perehdytyksen tarkoituksena on myös ennaltaehkäistä työpaikoilla mahdollisia tapaturmia ja onnettomuuksia, joten on selvää, että työyhteisössä mahdolliset poissaolot vähenevät hyvän perehdytyksen myötä. (Kinnala ym. i.a. 5.)

## 5 PEREHDYTTÄMISKANSION TEKOPROSESSI

### 5.1 Perehdytyskansion suunnittelu

Ajatus perehdytyskansion tekemisestä syntyi jo viime vuoden tammikuussa, kun mietimme mahdollisia opinnäytetyön aiheita koulussa. Ajatuksia ja ideoita tähän perehdytyskansioon antoivat jo tehdyt opinnäytetyöt, Arttu Liikalan tekemä perehdytyskansio Villa Familiarikseen sekä Niina Hagmanin ja Kati Rimon, Hyvä perehdytys henkilöstön voimavarana. Varsinaisen perehdytyskansion luomisen aloitin toukuussa, keväällä 2011, yhteistyössä henkilökuntani kanssa. Asumisyksikkö Honkakodin henkilökunnan kehittämispäivillä nimettiin kaksi työntekijää vastaamaan perehdytyskansioon tarvittavien tietojen kokoamisesta. Työntekijöiden ja minun työtäni helpotti se, että osa tiedoista on helposti saatavilla ja ne ovat yleisesti Janakkalan kunnan kaikkia työntekijöitä koskevia. Työssäni käytin Janakkalan kunnan henkilöstöhallinnon jo olemassa olevia tietoja hyödyksi. Toisaalta koska Honkakoti oli uusi asumisyksikkö, oli osa tiedoista ajateltava, ideoitava, luotava, käytävä läpi henkilöstön kanssa ja mietittävä niin sanotusti alusta loppuun. Ennen varsinaisen työn aloittamista kysyin kirjallisesti henkilökunnalta, mitä he pitävät tärkeänä perehdyttämisessä ja mitä perehdyttämiskansion tulisi pitää sisällään. Tässä muutamia konkreettisia toiveita, jotka esiintyivät useammassa palautteessa:

- Perehdytyskansioista olisi löydettävissä selkeät toimintaohjeet, mitä tehdä missäkin työvuorossa.
- Päivä- ja viikko-ohjelmat ja talon pelastussuunnitelma sisältyisivät kansioon.
- Työpaikalla olisi enemmän henkilökohtaista työhön opastusta ja aikaa sen toteuttamiseen.
- Kansion olisi selkokielineen, helposti luettava sekä tarpeeksi lyhyt.
- Työn tavoitteet tulisivat selkeästi esille.
- Asiakkaista tulisi olla enemmän tietoa kansiossa ja liitteenä yksilöllisiä toimintaohjeita koskien asukkaita ja heidän tapojaan.
- Tärkeimmät perusasiat tulisi olla helposti luettavissa kansioista

## 5.2 Perehdytyskansion toteuttaminen ja työskentelyvaiheiden kuvaus

Perehdyttämiskansiota tehdessäni ilmeni asumisyksikössä monia asioita, joita ei oltu tehty, suunniteltu, keskusteltu tai edes ajateltu. Henkilöstön kanssa aloimme kevään jälkeen miettiä ja työstää Honkakodin pelastussuunnitelmaa, asumisyksikön arvoja ja kuinka toimia esimerkiksi kuolemantapauksen sattuessa. Myös kaikki työkäytännöt sekä päivä- ja viikko-ohjelmat luotiin samalla kun teimme perehdytyskansiota. Teimme työtä henkilöstökokousten yhteydessä ja osa töistä delegoitiin pienemmille työryhmille mietittäväksi. Aika ei olisi riittänyt kaiken läpi käymiseen koko henkilöstön kanssa. Yhdessä sovimme, että tämä on perehdytyskansion ensimmäinen versio, jota sitten päivitämme yhdessä, kun asiat selkenevät ja sitten kun niitä jälleen käydään läpi uudestaan ja uudestaan. Nyt on asumisyksikön tilanne näin ja ensi vuonna se voi olla jotain muuta. Osa perehdytyskansion tiedoista ei ole pysyvää tietoa eikä täysin valmista.

Arvoista keskustelimme kehittämispäivänä ja aina henkilöstöpalaverien yhteydessä: siitä, mikä on meille tärkeää työntekijöinä ja mitä arvoja haluamme kunnioittaa omilla toimillamme, omassa asumisyksikössämme. Puhuimme paljon myös työyhteisön hyvinvoinnista ja siitä, mitä meistä itse kukin voisi tehdä hyvän työyhteisön eteen. Mitkä ovat niitä yhteisiä pelisääntöjä, joita noudattamalla jokaisen työt sujuisivat, ja miten jokaisella olisi turvallinen ja hyvä olo tehdessään omia työtehtäviään. Näissä teemoissa pääsimme keskusteluissamme vasta alkuun, mutta työmme näiden teemojen parissa vielä jatkuu.

Esille nousi paljon kysymyksiä ja yksi asia johti toiseen. Esimerkiksi pelastussuunnitelmaa tehdessämme nousi esiin, että talossa pitää olla myös turvallisuus- ja poistumissuunnitelma. Koko henkilöstömme oppi perehdytyskansion luomisprosessissa enemmän kuin osasimme odottaakaan. Otimme monia tärkeitä asioita esille, puhuimme niistä ja kirjasimme perehdytyskansioon.

Jo luonnosvaiheessa perehdytyskansio annettiin henkilökunnan luettavaksi. Perehdytyskansioon tutustuivat vammaistyön johtaja, kuntoutusohjaajat, Honkakodin oma-

lääkäri sekä asumisyksikön henkilökunta. Palautetta tuli paljon. Luonnoksesta puutui lääkehoitoon ja suojatoimenpiteisiin liittyviä asioita, mikä koettiin selkeästi puutteeksi. Myös turvallisuuteen liittyviin asioihin haluttiin selvennystä. Myös joihinkin työkäytäntöihin haluttiin muutosta. Käytännön asiat, joista olimme keväällä jo sopineet, olivat muuttuneet jo toisiksi ja toimivimmiksi. Ne haluttiin kirjattavan uudelleen kansioon. Myös erilaisista yksityiskohdista tuli palautetta. Kokonaisuudessaan kansiota pidettiin juuri sellaisena, kuin henkilökunta oli toivonut, yksinkertaisena, selkeänä ja helposti luettavana.

### 5.3 Vammaistyön henkilöstön palaute perehdytyskansioista

Annoin perehdytyskansion vielä ennen viimeistelyä koko vammaistyön henkilöstölle luettavaksi. Henkilökunnalta saadun palautteen avulla lisäsin kansioon vielä muutamia oleellisia ja tärkeitä asioita. Liitin kansioon vielä luvun suojatoimenpiteistä, korjasin päiväohjelmaa ja kirjoitin lisäohjeita pelastussuunnitelmaan. Vammaistyön organisaatiokaavion paikan vaihdoin vammaistyön johtajan pyynnöstä ja tarkensin kuoleman tapauksen sattuessa ohjeistusta lääkärin pyynnöstä. Tämän jälkeen annoin perehdytyskansion Janakkalan kunnan viestintäpäällikölle luettavaksi sekä ulkoasuun tehtäviä viimeistelyjä varten. Hän muotoili perehdytyskansion ulkoisesti Janakkalan kunnan näköiseksi tuotteeksi.

Tämän produktion tuotoksena syntyi uusi tuote, perehdyttämiskansio Honkakodin asumisyksikköön Janakkalan kunnan vammaistyöhön. Perehdyttämiskansio on tarkoitettu käytettäväksi uusien työntekijöiden, sijaisten ja opiskelijoiden perehdytyksessä. Työn tavoitteena oli luoda Honkakodin henkilöstölle hyvin toimiva ja käytännöllinen perehdytyskansio, josta löytyisi kaikki oleellinen tieto asumisyksiköstä ja sen toimintatavoista, työkäytännöistä sekä henkilöstöön liittyvistä asioista.

Aivan alkuun ennen kuin perehdytyskansion varsinainen tekeminen alkoi, oli Honkakodin henkilöstö toivonut kansioon seuraavia asioita: Perehdytyskansioista olisi löydettävissä selkeät toimintaohjeet, mitä tehdä missäkin työvuorossa ja, että päivä- ja viikko-ohjelmat ja talon pelastussuunnitelma sisältyisivät kansioon. Työpaikalla olisi enemmän henkilökohtaista työhön opastusta ja aikaa sen toteuttamiseen, kansio

olisi selkokielen ja helposti luettava sekä tarpeeksi lyhyt. Työn tavoitteet tulisivat selkeästi esille ja asiakkaista tulisi olla enemmän tietoa kansiossa. Kansion liitteenä olisi yksilöllisiä toimintaohjeita asukkaista ja heidän tavoistaan, ja että tärkeimpien perusasioiden tulisi olla helposti luettavissa. Nämä henkilökuntani toiveet otin mahdollisuuksien mukaan huomioon kansiossa. Se, kuinka paljon sitten esimerkiksi varsinaiselle perehdytyksellä jää aikaa, on yksi työyhteisön tulevista haasteista ja kehittämistä vaativista asioista.

Mielestäni produktion tavoite toteutui ja perehdytyskansioon tulivat kaikki ne asiat, mitä siinä oli toivottu. Perehdytyskansiota hyödynnetään jo käytännössä ja se on osoittautunut tarpeelliseksi. Honkakodissa alkoi yksi uusi työsuhde ja kaksi opiskelijaa aloitti harjoittelunsa samoihin aikoihin, kun perehdyttämiskansio valmistui. Heillä kansio otettiin heti käyttöön ja osaksi perehdytystä. Heiltä saadun suullisen palautteen perusteella voidaan todeta, että produktio saavutti sen tavoitteen, mikä sille oli asetettu.

Pyysin erikseen vielä palautetta kirjallisena kahdelta asumisyksikön työntekijältä. Pyysin heitä kirjoittamaan vapaamuotoisesti palautetta kansioista liittyen sen sisältöön, ulkoasuun sekä siihen, että olisiko heillä vielä ajatuksia kansion kehittämiseksi. Tässä kahden asumisyksikön työntekijän kirjallinen palaute sellaisenaan valmiista perehdytyskansioista:

*Luin perehdytyskansion läpi muutaman kerran. Kansiolle on aivan mainio aloitus, se osoittaa, että uusi työntekijä on tervetullut työyhteisöön. Itse ajattelin, että jos menisin uuteen paikkaan töihin ja perehdytyskansio alkaisi tulla lailla, niin saisin siitä sen ajatuksen, että "tämähän on mukava paikka". Eri yksiköistä ja Katajasta jne. ovat hyvät tiivistelmät. Oleellinen asia tulee selkeästi esille. Enempää muista yksiköistä ei tarvitse ollakaan, koska niihin pääsee aina erikseen tutustumaan. Kuvat elävöittävät. Tuo, että osioiden lopussa ovat yhteystiedot, mistä löytyy lisätietoa, on hyvä. Tietää mistä hakea lisätietoa, kun sellainen tilanne tulee eteen. Ei jää asiat seisomaan sen takia ettei tiennyt mistä tietoa tai apua hakee.*

*Minusta on hyvä kirjata toimintamallit ylös, jotta jokainen voi täten työskennellä samalla lailla, yhteisesti sovittujen sääntöjen mukaan. Kun ne on kirjattu, niistä ei voi "luistaa". Teksti on helposti ymmärrettävää, ja ulkoasu siisti. Kuolemantapauksen sattuessa tuli mieleeni, että millainen ohje on niille, joilla ei ole DNR - päätöstä? Päiväohjelma rungon kanssa ei aloittajalle mene sormi suuhun, vaan pystyy hyvin työskentelemään sen pohjalta.*

*Minusta kansioista löytyy kaikki tarpeellinen, jonka avulla pääsee sisälle yksikköön. Eli kyllä, noiden tietojen varassa pystyy hyvin työskentelemään. Kansioista löytyi minullekin ja meille muille uutta tietoa, ja tuli mieleeni, että vakiohenkilökuntakin voisi tutustua perehdytyskansioon. Monesti kuulee, että joku kysyy jotain johon olen vastannut, että tieto löytyy perehdytyskansioista.*

*Mielestäni kansio oli tehty huolella ja ajatuksella, heti ensimmäisestä sivusta tulee olo, että tämä kannattaa lukea eikä ole vain "ajanhukkaa". Asioita on mietitty eikä ole vain hutaisten kokoon kyhätty. Se on helppolukuinen ja selkokielineen eikä asioita ole turhaan jaaritelu. Sisällysluettelo on selkeä ja paikkansapitävä.*

*Muutama kehitysajatus tuli myös mieleen. "Tervetuloa-sivulle" voisi laittaa päivämäärän koska kansio on tehty/päivitetty. Tietäisi heti onko kansio tältä vuodelta vai viiden vuoden takaa. Kansio olisi myös vielä helppolukuisempi jos otsikot olisivat tummennettuja, ehkä myös nimet ja puhelinnumerot? Isot otsikot voisivat olla myös hieman muuta tekstiä isommalla fontilla. Kappaleessa 1 voisi miettiä siirtäisikö organisaatiokaavion kappaleen loppuun? Toimisi ikään kuin yhteenvetona kyseisestä kappaleesta. Ohjeet kuolemantapauksen varalta laittaisin ehkä erikseen liitteeksi tai ainakin mieltisin paikan vaihtoa, nyt on hieman hassusti raha-asioiden ja palaverikäytäntöjen välissä. Olisi tosipaikan tullen helppo löytää omasta paikastaan kuin muiden asioiden välistä, en kuitenkaan osaa tarkkaan sanoa miksi se on mielestäni hassussa paikassa. Ehkä siksi että kuolemantapaukset ovat (onneksi) harvinaisempia ja tärkeintä olisi ensin perehtyä jokapäiväiseen arkeen. Kappaleeseen 6 lisäisin vielä tiedon keneen olla yhteydessä jos esim. palkanauhassa on jokin virhe*

*tai muuta kysyttävää asian tiimoilta. Kuvia voisi tietysti aina olla enemmän, mutta niinhän aina :)*

*Honkakodin perehdytyskansio oli siis mielestäni oikein hyvä ja sen avulla pääsee kyllä jyvälle paikasta ja paikan tavoista. Itselle ainakin selvisi muutama juttu esim. Janakkalan vammaistyöstä kokonaisuutena, niitä ei tule ihan arjentyössä mietittyä. Kaiken kaikkiaan siis oikein onnistunut paketti!*

## 6 POHDINTA

Tein perehdytyskansion yhteistyössä Honkakodin henkilökunnan kanssa. Perehdytyskansion luominen oli pitkä prosessi, jonka yhteydessä koko henkilöstö oppi jotain uutta. Kansion luominen oli koko asumisyksikön henkilöstölle haastava prosessi kaiken muun työn ohessa, mutta samalla se oli myös palkitsevaa. Monet asiat saatiin kuluneen vuoden aikana sovittua sekä uudet työkäytännöt ja toimintatavat kirjattua. Tämän perehdytyskansion luominen helpotti jo valmisteluvaiheessa vakituisten työntekijöiden työtä ja yhdisti koko henkilökuntaa tiiviimmäksi työyhteisöksi.

Produktioni valmistui sille annetussa aikataulussa. Prosessin suurimpana haasteena oli kuitenkin se, että työ muodostui paljon suuremmaksi kuin sen alunperin kuvittelin olevan. Monien asioiden keskeneräisyys tai niiden puuttuminen kokonaan tulivat yllätyksenä ja toivat oman lisätyönsä kansion tekemiseen. Myös työn, opiskelun ja yksityiselämän yhteensovittaminen tuntuivat ajoittain vaikealta.

Samoin keskittyminen itse tuotoksen valmistumiseen vei huomiota itse raportilta ja tilaa sen valmistumiseen tarvittavalta ajalta. Keskityin raportin viimeisessä vaiheessa perehdytyksestä tehtyihin tutkimuksiin. Nyt jos aloittaisin koko prosessin uudelleen, tekisin toisin. Aloittaisin jo tehdyistä tutkimuksista ja jatkaisin siitä eteenpäin. Jo tehdyissä tutkimuksissa on paljon tietoa ja havaintoja, jotka olisivat hyödyttäneet vielä lisää työyhteisöni ja minua tätä perehdytyskansiota tehdessäni.

Yksi keskeisimmistä hyödyistä prosessin aikana oli, että perehdytyskansion avulla esimiehen olisi helpompi lähestyä monia sellaisia asioita, joita työyhteisössä on syytä päivittää aina ajoittain. Perehdyttäminen on todella tärkeä osa arjen työtä. Pohdittavaksi jää vielä uusien työntekijöiden perehdyttämisestä, tulisiko Honkakodissa olla omat perehdytyksestä vastaavat hoitajansa ja kenties oma tarkempi suunnitelmansa siitä, kuinka perehdytetään. Nämä seikat ovat myös nousseet esiin sekä Salosen, että Lahden pro gradu - tutkielmissa. Molemmissa tutkimuksissa todettiin, että työpaikoille olisi hyvä nimetä perehdyttäjä jo etukäteen ja perehdytyksen olisi hyvä olla suunniteltua. Salosen tutkimuksen mukaan tämä tukee henkilöstön ammatillisuuden kehittymistä ja vastaavasti Lahden tutkimuksen mukaan näillä toimilla henkilöstöä

autetaan sitoutumaan omaan organisaation yhä enemmän.( Lahti 2007; Salonen 2004.)

Produktion tuottaminen oli minulle itselleni ammatillisesti kasvattavaa, opettavaa ja palkitsevaa. Uutena esimiehenä opin valtavasti asumisyksikköni asioista lyhyessä ajassa ja sain uudenlaista näkökulmaa työhöni. Esimerkiksi siihen, kuinka moniin asioihin hyvällä perehdytyksellä voidaan vaikuttaa. Laadun ja tehokkuuden ylläpitoon, työturvallisuuteen, työntekijöiden asenteisiin, omaan työhön sitoutumiseen sekä siihen millaisen kuvan työnantaja haluaa itsestään antaa ulkopuolisille rekrytointia ajatellen.

Työskentely perehdytyskansion parissa jatkuu. Perehdytyskansion päivittäminen ja laajentaminen ovat seuraavia askeleita. Tästä perehdytyskansiosta jätettiin esimerkiksi tietoisesti pois Honkakodin viikko-ohjelma. Se tehtiin kyllä valmiiksi, mutta yksityisluontoisten tietojen vuoksi oli se kuitenkin jätettävä pois salassapitovelvollisuuden takia.

Tämän perehdyttämiskansion luomisprosessi oli kaiken kaikkiaan haasteellinen ja samalla erittäin mielenkiintoinen. Jatkossa perehdyttämiseen kiinnitetään entistä enemmän huomiota koko työyhteisössä. Perehdytyskansion on tarkoitus myös olla vielä tämän kevään aikana sähköisesti käytettävissä henkilökunnan yhteisellä tietoa-  
asemalla. Sen lisäksi, että sähköinen perehdytyskansio on aina kaikkien helposti löydettävissä, on sitä myös helpompi päivittää. Perehdytyskansion päivitysvastuu on suunniteltu olevan toistaiseksi esimiehellä.

Perehdytystarpeita on monenlaisia ja samanaikaisesti. Siksi on tärkeää, että tämäkin prosessi saatiin alkuun ja siitä hyötyy koko työyhteisö. Yksi tulevaisuuden haasteista on perehdytysprosessin kehittäminen. Myös Salosen tutkimuksessa pidettiin tärkeänä, että perehdytystä tulisi seurata ja arvioida. ( Salonen 2004.) Perehdytys on koko työyhteisölle haastava prosessi kaikkine siihen liittyvine asioineen. Jo aiemmin perehdytyksestä tehdyissä tutkimuksissa ja tämänkin opinnäytetyön tuloksena voidaan todeta, että hyvän perehdytyksen hyödyt ovat työntekijöille ja työyhteisölle merkittäviä ja tärkeitä. Siitä syystä jatkossa perehdytykseen tullaan ehdottomasti kiinnittä-

mään entistä enemmän huomiota omassa asumisyksikössäni Honkakodissa ja varmasti koko Janakkalan vammaistyössä.

## LÄHTEET

- Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä. Tampere: Juvenes Print Oy, 32 – 34.
- Finlex, ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 5.3.2012.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Hagman Niina & Rimo Kati 2010. Hyvä perehdytys henkilöstön voimavarana. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä. Hoitotyö, sosiaali-, terveysala- ja liikunta-ala. Opinnäytetyö.
- Horn Sari, Liski Minna & Villanen Marjut 2007. Hyvä perehdytys – opas. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. Lahti: Esa Print Oy.
- Janakkalan kunta i.a.a. Kartanoita, ruokakulttuuria ja kulttuurivaikuttajia. Viitattu 2.12.2011.  
[http://www.janakkala.fi/fi/janakkalan\\_kunta/kuntaesittely/historia/?id=164](http://www.janakkala.fi/fi/janakkalan_kunta/kuntaesittely/historia/?id=164)
- Janakkalan kunta i.a.b. Vammaispalvelut. Viitattu 29.3.2012.  
[http://www.janakkala.fi/fi/asuminen\\_ja\\_arki/vammaistyo/?id=134](http://www.janakkala.fi/fi/asuminen_ja_arki/vammaistyo/?id=134)
- Janakkalan kunta i.a.c. Henkilöstö. Viitattu 2.12.2011.  
<http://intra.janakkala.fi/henkilostoasiat/?id=854>
- Järvinen, Pekka 2011. Esimiestyö ongelmatilanteissa. 1.-7.painos. Helsinki: WSOY-pro.
- Kangas, Pirkko 2003. Perehdyttäminen palvelualueilla. Työturvallisuuskeskus. 3. uudistettu painos. Edita Prima Oy, Helsinki.
- Kinnala Sari, Siekkeli, Anna-Mari & Spinkkilä Pekka. Navigaattori perehdyttämiseen. 2.painos. Turku: KMG Printworks Oy.
- Lahti Tuula 2007. Sairaanhoidtajien työhön perehdyttäminen. Tampereen Yliopisto. Tampere. Lääketieteellinen tiedekunta. Hoitotieteen laitos. Pro Gradu – tutkielma.
- Lepistö, Irma 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. 2.uudistettu painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus, 56.
- Liikala Arttu 2002. Perehdytyskansion tuottaminen perhekeskus Villa Familiariksen päiväkotiin. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Helsingin toimipaikka. Sosionomin koulutusohjelma.Opinnäytetyö.
- Mäkikyrö, Tarja & Pirttimaa, Riitta 2010. Perehdytyskansion hoivakoti herukan käyttöön. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. Kemi. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Salonen Anne 2004. Mentorointi ja sairaanhoitajien ammatillinen pätevyys. Tampereen Yliopisto. Tampere. Lääketieteellinen tiedekunta. Hoitotieteen laitos. Pro Gradu –tutkielma.

Satakunnan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä 2006. Työn aiheuttaman haitallisen henkisen kuormittumisen hallintamalli.



