



Uuden työntekijän perehdytyspassin tuottaminen Sukevan vankilan käyttöön

Henna Kähkönen, Mikko Ahnger

2022 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Uuden työntekijän perehdytyspassin tuottaminen Sukevan van- kilan käyttöön

Henna Kähkönen, Mikko Ahnger
Sosionomi (AMK), Rikosseuraamusala
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2022

Henna Kähkönen, Mikko Ahnger

Uuden työntekijän perehdytyspassin tuottaminen Sukevan vankilan käyttöön

Vuosi

2022

Sivumäärä

55

Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä, jonka kehittämistyönä tuotettiin Sukevan vankilaan uuden työntekijän perehdytyspassi. Sukevan vankilassa perehdyttäminen ei ollut suunnitelmallista. Opinnäytetyön aineisto kerättiin havainnoimalla työskentelyä Sukevan vankilassa sekä lähettämällä jo työsuhteessa oleville uusille työntekijöille sähköpostikyselyn heidän perehdytyksensä tasosta. Sähköpostikyselyn tulokset purimme teemoittelua apua käyttäen.

Suunnitelmallinen perehdytys kuuluu jokaisen uuden työtehtävän tai työsuhteen alkuun, jolloin työntekijä oppisi kaiken olennaisen tehtäväkuvastaan, työskentely-ympäristöstään ja sen olosuhteista sekä mahdollisista vaaroista ja haitoista. Työturvallisuuslaki säätelee työntekijän opeutuksesta ja ohjauksesta. Teoreettisena viitekehysenä toimii uuden työntekijän perehdytyksen tärkeys ja sen vaikutukset työhön sopeutumisessa ja työn sisäistämisessä. Vankilaan työskentelemään tullessa työturvallisuusasioiden omaksuminen on erittäin tärkeää ja suunnitelmallisen perehdyttämisen tärkeys on suuri vankilan turvallisuuden säilyttämiseksi.

Opinnäytetyön kehittämistavoitteina olivat työryhmän perustaminen, perehdytyskyselyn lähettäminen sähköpostitse uusille jo työssä oleville työntekijöille, perehdytyspassin toteuttaminen ja perehdytyspassin pilotointi sekä kehittäminen. Työryhmässä oli Sukevan vankilassa työskenteleviä eri ammattiryhmien ammattilaisia. Perehdytyskyselyn tuottamien tulosten perusteella suunnitelmallinen perehdyttäminen sekä nimetyt perehdyttäjät olisivat toivottu uudistus perehdytyksessä. Perehdytyspassissa lukisi perehdytettävä asia sekä perehdyttäjän nimi.

Toiminnallisen opinnäytetyön tuotosta arvioitiin vankilan johdolta, osastoesimiehiltä sekä sähköpostikyselyyn vastanneilta työntekijöiltä saadun palautteen perusteella. Perehdytyspassin toimivuutta voidaan arvioida vasta perehdytyspassin ollessa käytössä uudella työntekijällä.

Asiasanat: perehdyttäminen, työturvallisuus, perehdytyspassi, rikosseuraamuslaitos, vankila

Henna Kähkönen, Mikko Ahnger

Production of an induction passport for a new employee for use in Sukeva Prison

Year	2022	Pages	55
------	------	-------	----

The aim of this functional thesis was to develop an induction passport for new employees at Sukeva prison. The overall orientation process in Sukeva prison was not part of the planning. The thesis material was collected by observing work in the prison and sending an e-mail questionnaire to new employees already employed about the level of their induction. The results of the questionnaire were using theming.

Systematic orientation is part of the beginning of each new job or employment relationship, where the employee should learn everything essential about their job description, working environment and its conditions, as well as the potential dangers and disadvantages. The Occupational Safety and Health Act guides the teaching and guidance of employees.

The theoretical reference framework is the importance of induction of a new employee and its effects on adaptation to work and internalisation of work. In prison work, occupational safety issues and systematic induction are very important to ensure the safety of the prison.

The development objectives of the thesis were to set up a working group, to send an induction questionnaire by e-mail to new employees already in work, to implement, pilot and develop the induction passport. The working group had professionals from different professional groups working in Sukeva prison.

Based on the results of the induction survey, systematic orientation and appointed inductees would be a desired reform in the induction. The induction passport would state the matter to be familiarised and the name of the inductor.

The outcomes of the functional thesis were assessed on the basis of feedback from prison management, block supervisors and employees who responded to the e-mail survey. The functionality of the induction passport can only be assessed when it is in use by a new employee.

Keywords: initiation, occupational safety, induction passport, prison, criminal sanctions agency

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Kehittämistyön tavoitteet.....	7
3	Opinnäytetyön kehittämissympäristö.....	8
3.1	Rikosseuraamuslaitos	8
3.2	Sukevan vankila	9
3.3	Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuslinjaukset	10
4	Uuden työntekijän perehdyttäminen	11
4.1	Perehdytys ja sen toteuttaminen	12
4.2	Lainsäädäntö.....	14
4.3	Perehdytyspassit muualla	14
5	Opinnäytetyön toteutus	15
5.1	Perehdyttämisen tilanne ennen perehdytyspassia ja kehittämistyön tavoite	15
5.2	Toiminnallinen opinnäytetyö ja tutkimusmenetelmät	16
5.3	Perehdytyspassin suunnittelu ja toteutus	17
5.4	Opinnäytetyön prosessin eteneminen	19
5.5	Eettisyys ja luotettavuus	20
6	Tulokset	21
6.1	Työntekijöiden näkökulmia Sukevan vankilan perehdytyksestä	21
6.1.1	Aikataulukutus/pituus	22
6.1.2	Sisältö/laajuus	22
6.1.3	Kehittämissuositukset.....	23
6.2	Perehdytyspassi	24
6.3	Perehdytyspassin sisältö.....	25
6.4	Perehdytyspassin arviointi ja kehittämissuositukset	27
7	Arviointi	29
7.1	Toiminnallisen opinnäytetyöprosessin arviointi.....	31
7.2	Yhteenveto tuloksista	31
7.3	Opinnäytetyöprosessin itsearviointi	32
8	Pohdinta	34
8.1	Opinnäytetyöprosessin ja ammatillisen toiminnan reflektointi.....	34
8.2	Kehittämistoiminnan eettisyys ja luotettavuus	35
8.3	Tuloksien hyödyllisyys ja kehittämissuositukset	35
	Lähteet.....	37
	Liitteet	41

1 Johdanto

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön aihe syntyi Sukevan vankilan johdon kanssa käydyn keskustelun pohjalta. Nykytilanne uuden työntekijän perehdyttämiselle Sukevan vankilassa on ollut osittain puutteellista, eikä se ole ollut kokonaisprosessin kannalta kovin suunnitelmallista.

Aloimme selvittämään nykytilannetta tarkemmin lähettämällä sähköpostikyselyn viimeisimmäksi tulleeille työntekijöille. Kysyimme muun muassa, että millainen perehdytys heillä on ollut ja mitä he perehdytykseltä toivoisivat. Näiden vastausten sekä perustamamme työryhmän kanssa käytyjen keskustelun pohjalta aloimme pohtimaan, että kuinka tästä eteenpäin uuden työntekijän perehdyttäminen saataisiin laadukkaaksi ja suunnitelmallisesti eteneväksi.

Päätimme luoda Sukevan vankilaan uuden työntekijän perehdyttämissessin, jonka rakenne tulee olemaan suunnitelmallisesti etenevä kokonaisoppimista ajatellen. Passissa on käytetty värejä liikennevalon tyyppisesti korostamaan asioiden tärkeysjärjestystä ja passista käy selkeästi ilmi perehdytettävä asia ja perehdyttäjä. Aineistona passissa on käytetty uusimpien työntekijöiden sähköpostikyselyn vastauksia, työryhmän huomioita, omaa näkemystä sekä kokemusta työturvallisuuslakia unohtamatta.

Opinnäytetyömme alussa käymme läpi Rikosseuraamuslaitoksen organisaatiota, Sukevan vankilaa sekä Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuslinjauksia. Kerromme kehittämistyön tavoitteet ja käymme työturvallisuuslakiin sekä kirjallisuuteen pohjautuen läpi, että mitä työntekijän perehdyttäminen on ja mitä se pitää sisällään. Lopuksi kerromme itse opinnäytetyön toteutuksesta, mitä tuloksista kävi ilmi, arvioimme opinnäytetyöprosessia kokonaisuutena sekä käymme läpi tuloksien hyödyllisyyttä ja kerromme esiin nousseet kehittämissuositukset. Viimeisenä luvuna löytyy pohdinta osuus, jossa pohdimme opinnäytetyömme tavoitteen toteutumista sekä opinnäytetyöprosessia.

2 Kehittämistyön tavoitteet

Opinnäytetyön tavoitteet	Arviointikysymykset	Arviointiaineisto
1. Suunnitelmallinen perehdytys	1. Miten luoda hyvä perehdytys?	Sähköpostikyselyt
2. Työryhmän perustaminen ja sähköpostikyselyt	2. Miksi suunnitelmallinen perehdytys on tärkeä?	Johtajiston kanssa käyty etäpalaveri
3. Syventää ammatillista osaamista		Perehdytyspassi

Opinnäytetyömme tavoitteena oli luoda suunnitelmallinen perehdytys Sukevan vankilaan, jonka tarkoituksena olisi taata riittävä yleispätevä perehdytys uudelle työntekijälle sekä vähentää olemassa olevan henkilöstön kuormitusta uuden työntekijän perehdytykseen liittyen. Perehdytyksen ollessa suunnitelmallista sekä perehdyttäjien ollessa nimettyjä taataan tarpeeksi kattava perehdytys, ettei olennaisia asioita jäisi perehdyttämättä sekä uudella työntekijällä olisi itselläänkin vastuu omasta perehdytyksestä sekä tieto, keneltä mistäkin asiasta voisi kysyä. Suunnitelmallinen perehdytys myös helpottaa muun henkilökunnan perehdyttämistä ja työtaakkaa, koska he voivat tiedustella uudelta työntekijältä mitä hänelle on jo perehdytetty ja mitä ei, eikä tarvitse ns. olettaa, että asia on varmaan jo perehdytetty. Kattava ja asianmukainen perehdytys lisää uuden työntekijän itsevarmuutta sekä yhteenkuuluvuuden tunnetta ja osaltaan vaikuttaa työyhteisön työhyvinvointiin.

Työturvallisuuslaissa on säädetty siitä, että työnantajan tulee perehdyttää uusi työntekijä ennen uuden työn aloittamista sekä ennen uusien työvälineiden tai tuotantovälineiden käyttämistä. Perehdyttämällä ja sen jälkeen tapahtuvalla ohjauksella ja opetuksella pyritään välttämään työn haitta- ja vaaratekijöitä, jotka aiheuttaisivat terveydelle vaaraa. Työnantajan tehtävänä on seurata, että annettuja ohjeita ja neuvoja noudatetaan ja työnantajan on puuttava tilanteeseen, jos niitä ei noudateta. (Työsuojelu.fi, 2020.)

Uusi työntekijä tulee perehdyttää työpaikan ympäristöön, olosuhteisiin sekä työpaikan työtapoihin. Perehdytyksen tavoitteena on taata kaikille työntekijöille riittävä osaaminen turvalliseen työskentelyyn toteutumiseksi. Perehdytyksessä niin kuin muissakin opetuksissa ja ohjauksissa olisi hyvä huomioida työntekijän koulutustaustat, työkokemus sekä ammatillinen osaaminen. (Työsuojelu.fi, 2020.)

Opinnäytetyön kehittämistavoitteina olivat työryhmän perustaminen, perehdytyskyselyn lähettäminen uusille, jo töissä oleville työntekijöille, perehdytyspassin toteuttaminen sekä perehdytyspassin pilotointi ja kehittäminen. Työryhmään kuuluivat sähköpostikyselyyn vastanneet työntekijät sekä vankilan johtajisto. Työryhmän tarkoituksena oli antaa palautetta olemassa olevasta perehdytyksestä, arvioida tekemämme perehdytyspassin sisältö sekä kertoa mahdollisista puutteista tai antaa kehitysideoita. Yhteistyössä työryhmän antaman palautteen kanssa saimme toteutettua mahdollisimman laajan ja Sukevan vankilan tarpeisiin räätälöidyn perehdytyspassin. Perehdytyskyselyn lähettäminen sähköpostitse kuluneen vuoden aikana aloittaneille työntekijöille antoi meille pohjatietouden olemassa olevasta perehdytyksen tasosta sekä siitä, että minkälaisiin asioihin olisi hyvä kiinnittää huomiota suunnitelmallisessa perehdytyksessä. Perehdytyspassin toteutuksessa, pilotoinnissa ja kehittämisessä olivat apuna edellä mainitut henkilöt eli työryhmä, perehdytyskysely, perehdytyspassin arviointikysely, toisten yksiköiden käytössä olevat perehdytyspassit/-oppaat sekä muut aineistot koskien työpaikalla tapahtuvaa perehdytystä.

Ammatillisen kehittymisen osalta tavoitteenamme oli syventää jo olemassa olevaa tietouttamme suunnitelmallisen perehdytyksen vaikutuksista työntekijän aloittaessa uusissa työtehtävissä tai työpaikassa. Halusimme myös olla osallisina kehittämässä oman työpaikkamme perehdyttämistä, jonka taso ja laatu vaikuttavat mielestämme työssä viihtymiseen sekä työpaikkamme vetovoimaisuuteen.

3 Opinnäytetyön kehittämisympäristö

Tässä luvussa kerromme kehittämistyön toimintaympäristöstä. Ensiksi kerromme rikosseuraamuslaitoksesta ja sen jälkeen Sukevan vankilasta, johon kehittämistyön toteutimme. Lopuksi käsittelemme rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuslinjauksia.

3.1 Rikosseuraamuslaitos

Rikosseuraamuslaitos toimii oikeusministeriön alaisuudessa. Rikosseuraamuslaitos ylläpitää laillista ja turvallista vankeusrangaistuksien ja yhdyskuntaseuraamuksien täytäntöönpanojärjestelmää, jonka tavoitteena on vaikuttaa ehkäisevästi uusintarikollisuuteen sekä lisätä yhteiskunnan turvallisuutta. (Rikosseuraamuslaitos 2020).

Rikosseuraamuslaitoksella on neljä arvoa, joihin he sitoutuvat kaikessa toiminnassaan. Arvot ovat ihmisarvon kunnioittaminen, oikeudenmukaisuus, usko ihmisen mahdollisuuksiin muuttua ja kasvaa sekä turvallisuus. Rikosseuraamuslaitoksen visiona on valmentaa rikoksettomaan elämään avoimempien täytäntöönpanojen kautta. (Rikosseuraamuslaitos 2020.)

Rikosseuraamuslaitoksen strategia on laadittu vuosille 2020-2023, joka pitää sisällään yhteiskunnallisen vaikuttavuustavoitteen, toiminnallisen tuloksellisuuden sekä henkilöstöön ja resursseihin liittyvän strategisen tavoitteen. (Rikosseuraamuslaitos 2020).

3.2 Sukevan vankila

Sukevan vankila on 181-paikkainen miesten suljettuvankila Sonkajärven kunnassa Sukevalla. Sukevalla työskentelee n. 120 eri alojen ammattilaista, mutta suurin osa työskentelee valvontaja ohjaustehtävissä. Sukevan vankilan toiminnan painopisteenä on tarjota vangeille koulutusta sekä työtoimintaa esim. lukio- ja valmentavaa koulutusta ja töitä mm. metallissa, puolustusvoimien telttä-/kypäräkorjaamolla. Metalliteollisuudessa vangit valmistavat yhdessä työnjohtajien kanssa mm. savustusuuneja, pukukaappeja sekä korjaavat ajoneuvoja. Puolustusvoimien telttakorjaamolla vangit korjaavat puolustusvoimien teltoja sekä kypäriä. Edellä mainittujen lisäksi vangeille on tarjolla erilaisia kuntouttavia ohjelmia esim. VKM, Uusi suunta, Suuttumuksen hallinta eli SUHA, Kalterit taakse-kurssi. Tarvittaessa ohjaajat järjestävät vangeille myös muunlaista kuntouttavaa toimintaa ruoanlaitosta, isäryhmään. (Rikosseuraamuslaitos 2020.)

Sukevan vankila on vanha vankila, joka aloitti toimintansa vankisiirtolana jo vuonna 1914. (Aro 1989, 6). Vangit pystyivät suorittamaan osan tuomiostaan vankisiirtolassa, mutta halutessaan saivat suorittaa koko tuomionsa kuritushuoneessakin. Siirtolaan siirtyminen oli houkuttelevaa koska siellä oli hieman vapaammat oltavat ja vangit saivat haltuunsa esim. tupakkaa ja sanomalehtiä eli toisin sanoen vankisiirtolat voisi katsoa olleen sen ajan ”avolaitoksia”. (Aro 1989, 7).

Sukevan vankilassa on useita erilaisia vankiosastoja, jotka ovat pyritty toteuttamaan osastoilla olevien vankien mukaisiksi. Uusi osastointi tuli käyttöön kesäkuussa 2021, joka mahdollistaa eri vankiryhmille turvallisemman tuomion suorittamisen. Uudelleen osastointi sai alkunsa osittain siitä, että eduskunnan oikeusasiamies teki vankilaan tarkastuksen loppu vuodesta 2019. Tarkastuksessa oli noussut esille paljon asioita, jotka koskivat Sukevan vankilan turvallisuutta monesta eri näkökulmasta niin henkilökunnan kuin vankienkin osalta. ”Vankeus on pantava täytäntöön siten, että täytäntöönpano on turvallista yhteiskunnalle, henkilökunnalle ja vangeille. Vankeuden täytäntöönpanosta vastaavien viranomaisten on huolehdittava siitä, ettei kukaan oikeudettomasti puutu vangin henkilökohtaiseen koskemattomuuteen (VL 1 luku 3 §). Edellä todettu tarkoittaa mm. sitä, että vankien tulee saada suorittaa tuomionsa rauhassa ilman muiden vankien heihin kohdistamaa painostusta ja uhkaa.” (EOAK/5291/2019, 8.) Sukevalla on täytäntöönpanoa suorittamassa useita vakavista väkivalta rikoksista tuomittuja vankeja, joilla on kytköksiä järjestäytyneeseen rikollisuuteen. Henkilökunnan mukaan, vankilan ongelmana on se, että järjestäytyneeseen rikollisuuteen kytköksissä olevat vangit pystyvät vaikuttamaan muiden vankien

toimintaan sekä pyörittävät vankilassa huumekauppaa. Sukevalla on runsaasti ns. pelkääjävangeja, joiden sijoittaminen ja toimintoihin osallistuminen on erittäin rajoittunutta, jopa mahdollonta. (EOAK/5291/2019, 8).

Jokaisella osastolla on käytössä oma, sille osastolle sopiva päiväjärjestys. Työssä käyville vangeille on omat osastonsa sekä päiväjärjestyksensä, rajoitetun toiminnan osastoja on useampi, joissa jokaisessa on erilainen päiväjärjestys sekä vangit, joka tulee huomioida vankeja asuttaessa. Vankien välinen hierarkia vaikuttaa oleellisesti siihen missä kukanenkin vanki voi asua.

Vankilassa otettiin uutena osastona käyttöön tulo-osasto, johon laitokseen uutena tulevat vangit sijoitetaan ensimmäiseksi vastaanotto-osastolta. Tulo-osastolla vangilla on mahdollisuus rauhassa tutustua Sukevan vankilan käytänteisiin sekä keskustella osaston vartijoiden kanssa hänelle soveltuvista osastoista. Tulo-osastolla vankien toiminnot ovat minimissä, mutta pakolliset kuten ulkoilu järjestetään joka päivä sekä hygieniasta huolehtiminen pyritään järjestämään päivittäin. Osastolla on myös mahdollista suorittaa kanttiiniostoja, tilauslomakkeella sekä vangeille tarjotaan mahdollisuus tehdä vankeuslaissa säädetty tulosoitto siviiliin. Vankeuslaki 4 luku 2§: ”Vangille on varattava tilaisuus ilmoittaa lähiomaiselleen tai muulle läheiselleen vankilaan ottamisestaan” (VL 767/2005).

Sukevan vankilassa on tällä hetkellä vain yksi päihteetön avo-osasto, sopimusosasto. Sopimusosastolle halutessa vangin tulee täyttää sopimusosastohakemus, jonka jälkeen sopimusosaston ohjaajat haastattelevat hakeneet vangit. Päihteettömälle Sopimusosastolle haettaessa tulee vangin sitoutua päihteettömyyteen. Osastolla käytetään paljon ryhmätyöskentelyä hyödyksi kuntouttavassa työskentelyssä, joten valitsemisessa tulee huomioida vangin mahdollisuudet pystyä työskentelemään ryhmässä ja miten uuden vangin luonne vaikuttaa osastolla vallitsevaan ryhmädynamiikkaan. Sopimusosastolle hakeutuu ja sinne valitaan pääsääntöisesti päihteiden ongelmakäyttäjiä, jotka eivät ole vielä suorittaneet Kalterit taakse-kurssia.

3.3 Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuslinjaukset

Turvallisuus on yksi Rikosseuraamuslaitoksen neljästä arvosta. Turvallisuus on määritelty valtioneuvoston sisäisessä turvallisuus ohjelmassa näin ”sellaista yhteiskunnan tilaa, jossa jokainen voi nauttia oikeusjärjestelmän takaamista oikeuksista ja vapauksista sekä turvallisesta yhteiskunnasta ilman rikollisuudesta, häiriöistä, onnettomuuksista ja suomalaisen yhteiskunnan taikka kansainvälistyvän maailman ilmiöistä tai muutoksista johtuvaa pelkoa tai turvattomuutta”. (Rikosseuraamuslaitos 2015, 3).

Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuuslinjaukset on tehty useaan turvallisuuteen vaikuttavaan osatekijään. Dynaaminen turvallisuus, ammatillinen vuorovaikutus, rangaistusaikaisen rikollisuuden ennaltaehkäisy ja estäminen, viranomais- ja sidos-ryhmäyhteistyö, toimitilaturvallisuus,

yhdyskuntaseuraamustoimistojen turvallisuuden erityispiirteet, terveydenhuoltoyksikön turvallisuuden erityispiirteet, henkilökunnan psykososiaalinen tuki uhka- ja vaaratilanteissa. Jokaiselle edellä mainituille on määritelty oma turvallisuuslinjaus. (Rikosseuraamuslaitos 2015.)

Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuusstrategian päämääränä on, että rikosseuraamuslaitoksen työ yhteiskuntaturvallisuuden edistämässä on tuloksia tuottavaa, henkilöstön työturvallisuus on otettava huomioon kaikessa toiminnassa sekä rikoksesta tuomitulla on oikeus turvalliseen ja häiriöttömään rangaistuksen suorittamiseen, joka on tapahduttava lainmukaisesti. (Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuusstrategia 2010-2015, 7).

4 Uuden työntekijän perehdyttäminen

Työturvallisuuslaissa on säädetty, että työntekijälle tulisi antaa riittävästi tietoa työn haitta- ja vaaratekijöistä sekä perehdyttää työntekijän työtehtäviin, työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin välineisiin ja niiden oikeanlaiseen käyttämiseen sekä perehdytettävä turvallisiin työtapoihin. Perehdyttäminen tulisi tehdä aina uuden työntekijän aloittaessa työtehtävissä sekä työntekijän vaihtaessa työtehtäviään työpaikkansa sisällä. Työntekijöille tulisi antaa riittävästi opetusta ja ohjausta siitä, että kuinka työn haittoja sekä vaaroja kyetään ennalta ehkäisemään. (Työturvallisuuslaki, 14§.)

Uusi työntekijä aloittaa työhön perehtymisen heti kun hän saapuu uuteen työpaikkaan. Perehdytyksen keston vaikuttaa työn vaativuus sekä työntekijän osaamisen taso. Perehdytys voi kestää päiviä tai viikkoja, joten siihen kannattaa varata reilusti aikaa. (Wanous & Reichers 2000, 436).

Usein perehdytys nähdään käytänteinä, joiden tarkoituksena olisi, että työntekijä oppisi uuden työn sekä sopeutuisi työyhteisöön. Perehdytyksen aikana opittaisiin uusia asioita sekä sovellettaisiin jo olemassa olevia tietoja. Toimivassa perehdytyksessä tulisi olla avoin vuorovaikutus, joka mahdollistaisi kysymykset sekä vastaukset ja se tukisi organisaation sekä työntekijän vuorovaikutusta. Uusien asioiden ja toimintatapojen oppiminen ei tapahdu heti vaan se on aikaa vievä prosessi, joten perehdytykseen olisi hyvä käyttää riittävästi aikaa sekä resursseja, jotka tukisivat työntekijän uusien asioiden oppimista. Perehdytyksessä on puhtaasti kyse siitä, että työnantaja sekä työntekijä oppivat uusia asioita. (Eklund 2018, 25-26.)

Perehdytyksessä perehdytään niin yritykseen kuin myös työyhteisöön. Tärkeintä olisi, että uusi työntekijä omaksuisi organisaation ja yrityksen yleiskuvan. Perehdyttämisessä voi käyttää apuna erilaisia perehdyttämiseen tarkoitettuja oppaita, esitteitä yrityksestä/organisaatiosta, erilaisia henkilöstö lehtiä sekä mahdollisesti yrityksen omaa Intraa. (Kangas & Hämäläinen 2010, 2.) Kun uusi työntekijä perehdytetään hyvin uuteen työhön ja työpaikkaansa parannetaan hänen

työhyvinvointiaan sekä ennaltaehkäistään kuormittuneisuutta. Työhyvinvointi pitää sisällään sosiaalisen, psyykkisen ja fyysisen tasapainon, joten kun ihminen tuntee hallitsevansa oman työnsä, on hänen stressinsä ja kuorman sietokykynsä parempi. (Suutarinen & Vesterinen 2010).

Perehdyttämisestä säättää erikseen myös työturvallisuuslaki, joka asettaa omat tavoitteet ja vaatimukset onnistuneelle perehdytykselle. Työturvallisuuslain 14§ on säädetty, että ”työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä”, työnantajan tulee myös huolehtia, että ”työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin”. (Työturvallisuuslaki, 14§).

Perehdyttämisen sisältö ja tavoitteet ovat hyvin organisaatio kohtaisia. Jokainen työtehtävä sekä työntekijä on erilainen, joten nämä asiat olisi hyvä huomioida perehdytyksessä. Jokainen ihminen oppii ja omaksuu uudet toimintatavat eri rytmissä ja eri tavalla. Samankaltaisuutena perehdytyksissä on työturvallisuuslain määrittelemät tehtävät sekä saada uuden työntekijän oppimisprosessi käynnistymään tavoitteiden mukaisesti. (Eklund 2018, 26.)

Perehdyttäminen pitää sisällään myös työhön opastuksen. Työnopastus pitää sisällään kaiken sen mikä liittyy itse työn tekemiseen kuten työnkuva kokonaisuudessaan, mistä osista ja vaiheista työ koostuu sekä mitä osaamista ja tietoa työn tekeminen edellyttää. Työhön opastaminen on tärkeä osa ennakoivaa työsuojelua koska työnopastussuunnitelman tulisi perustua työn vaaroihin liittyvistä tiedoista. Työn aiheuttamista vaaroista tulee antaa selkeä ja informatiivinen opastus, joka tukee vaarojen tunnistamista sekä vaarojen ennalta ehkäisevää toimintaa. Työhön opastajan tulee olla tietoinen työsuojeluun liittyvistä lainsäädännöistä, määräyksistä sekä omaan alaan/työhön liittyvistä asetuksista. Työhön opastajan tulisi tietää myös työsuojeluun liittyvää lainsäädäntöä, määräyksiä sekä asetuksia, joissa on selkeät määräykset työntekijöiden ohjauksesta ja opastuksesta. (Työturvallisuuskeskus, 2013.)

4.1 Perehdytys ja sen toteuttaminen

Perehdytyksiä kuin sen toteutustapoja on monia niin kuin työntekijöitä ja yrityksiä. Perehdytystä voidaan tarpeen mukaan suunnitella ja toteuttaa eritavoin siinä on kuitenkin hyvä olla käytössä tietynlainen perusrunko, jota voidaan tarpeen mukaan muokata sopivaksi. Uudelle työntekijälle kaikki on uutta, joten tämä olisi hyvä muistaa perehdytystä suunniteltaessa. Uuden työn aloittamisessa tulee paljon uusia opittavia asioita, mutta myös vanhalla työntekijällä, joka on ollut poissa työtehtävistään pitkään voi olla paljon opeteltavia asioita. Työn vaatimat käytännön asiat voivat olla nopeasti opittavissa, mutta työn todellinen oppiminen ja sisäistäminen voi viedä aikaa. (Kangas & Hämmäläinen 2010, 2.)

Hyvin suunnitellussa perehdytyksessä on huomioitu jokaisen uuden työntekijän yksilölliset tarpeet. Uuden työntekijän jo olemassa oleva osaaminen tulisi huomioida perehdytystä suunniteltaessa. Perehdytys olisikin hyvä suunnitella yhdessä uuden työntekijän kanssa, jolloin hänen olemassa oleva osaaminen tulisi ilmi. Perehdytystä organisoidessa tulisi koko työyhteisön olla tietoinen käytössä olevasta perehdytysysteemistä ja jokainen olisi tietoinen omasta roolistaan uuden työntekijän perehdytyksessä. Perehdytyspohjan tulisi olla sellainen, joka olisi muokattavissa tarpeen vaatiessa. (Kupias & Peltola, 2019, 215.)

Niina Pitkänen (2010) tutki pro gradussaan perehdyttämistä. Hän kuvaili johdannossaan, että työurat ovat nykyisin lyhyempiä yhdellä työnantajalla sekä työpaikkaa vaihdetaan usein. Hän kertoi, että työurien ollessa lyhyempiä ja vaihtuvuuden kasvaessa perehdytysprosessi voidaan nähdä yhtenä keskeisimpinä organisaatioiden prosesseina. Perehdyttämisen avulla saadaan uudet työntekijät tehokkaammin orientoiduttua sekä sopeutettua uuteen työhön ja -yhteisöön. Hänen mukaansa perehdyttämistä ei löydy paljoa viestinnän alan empiiristä tutkimusta. Perehdyttämiseen liittyvä kirjallisuus usein käsittelee sitä, kuinka erilaiset perehdyttämisohjelmat tulisi suunnitella sekä hoitaa, mutta ohjelmien tehokkuudesta ei juurikaan löydy empiiristä tietoa. (Pitkänen 2010, 2.)

Uuden työntekijän perehdyttäjäksi kannattaa valita sellainen työntekijä, jolla on kokemusta työstä, mutta hän olisi kuitenkin kiinnostunut ja motivoitunut työstään. Hänen olisi hyvä olla kiinnostunut ja halukas jakamaan osaamistaan uudelle työntekijälle. Perehdyttämisen tulisi olla rehellinen, tasapuolinen sekä oikeudenmukainen prosessi, jossa uusi työntekijä tuntisi olonsa turvalliseksi sekä vastaanotetuksi. (Ruutu & Salmimies 2015, 73-74.) Uuden työntekijän perehdyttämiseen osallistuu koko työyhteisö, joten kohtaaminen työyhteisön ja uuden työntekijän välillä on merkittävä hyvän perehdytyksen takaamiseksi. Pelkästään hieno suunnitelmat ja organisointi eivät sitä takaa. (Kupias ym. 2019, 215).

Perehdytyksessä olisi tärkeää luoda tavoitteet sekä kokonaiskuva perehdytettävälle. Perehdyttäminen tulisi myös jaksottaa, ettei kaikkea käytäisi kerralla läpi. Asiat olisi hyvä laittaa järjestykseen mitkä olisi hyvä perehdyttää ensimmäisten joukossa ja mitä asioita hieman myöhemmin. (Kjelin & Kuusisto 2003, 195-196). Uuteen työhön perehtyminen on ihmiselle oppimistilanne. Aina kun ihminen oppii hänen aivojensa hermosolut muodostavat uusia verkostoja. Aivoille tärkeät virikkeet eli uuden oppiminen myös kuluttaa, joten aivot väsyvät. Väsyneenä on vaikea toimia pitkäjänteisesti sekä johdonmukaisesti, tämä voi haitata oppimista ja osaamisen vakiinnuttamista. (Kupias ym. 2019, 40.)

Uudelle työntekijälle olisi hyvä antaa mahdollisuus työskennellä ja toimia itsenäisesti, mutta kuitenkin viestiä hänelle, että hänellä olisi tarvittaessa tukea ja apua tarjolla. Perehdytyksessä tulisi huomioida myös se, ettei uusi työntekijä välttämättä tiedä alan ammattisanastoa, joten

hänelle tulisi kertoa asiat hyvin yksinkertaisesti sekä aukaista käytössä olevan ammattisanaston sisältö. (Kjelin ym. 2003, 195-196).

4.2 Lainsäädäntö

Erilaiset lait ja säännökset ohjaavat työpaikalla tehtävää perehdytystä. Työturvallisuuslaki säätelee, että työnantajalla on vastuu uuden työntekijän perehdyttämisestä. Perehdyttämistä käsitteleviä lakeja ovat muun muassa työturvallisuuslaki, työsopimuslaki sekä laki yhteistoiminnasta. Työturvallisuuslaissa säädetään, että työnantajan tulisi antaa työntekijälle asianmukainen ja riittävä tieto työpaikalla olevista haitta- ja vaaratekijöistä. Työnantajan tulisi myös ottaa huomioon työntekijän osaaminen sekä työkokemus, joiden pohjalta työntekijä tulisi perehdyttää riittävästi mm. tulevaan työhönsä, työpaikan olosuhteisiin, työssä käytettäviin työvälineisiin. (Työturvallisuuslaki, 14§.)

Työlainsäädäntöjen toimintatavat ovat suojelevia sekä sopeuttavia työntekijälle uuden työaloittamisessa. Yhteistoimintalaki korostaa dialogisuuden käyttämistä työnantajan ja työntekijän välillä myös perehdyttämisessä. Yhteistoimintalain tarkoituksena olisi lisätä vuoropuhelua työnantajan ja työntekijän välillä ja parantaa vuorovaikutusta. Lain tarkoituksena on lisätä työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa työpaikkansa asioihin sekä kehittää yrityksen toimintaa vuoropuhelun avulla. (Valtioneuvosto 2021).

4.3 Perehdytyspassit muualla

Olemme molemmat opiskelleet rikosseuraamusalan koulutuskeskuksella rikosseuraamusalan tutkinnon. Tutkintoon sisältyi kolme työharjoittelujaksoa, joissa jokaisessa oli käytössä perehdytyspassi. Perehdytyspassi määritteli työharjoittelumme perehdytyksen. Passista oli hyvä ja helppo katsoa mitä asioita tulisi käydä läpi harjoittelun aikana. Harjoitteluohjaajat seurasivat perehdytyspassin mukaisen perehdytyksen toteutumista. Harjoittelijan piti merkata perehdytettävän asian perään perehdyttäjä sekä päivämäärä, milloin asia oli perehdytetty. Lopuksi harjoitteluohjaaja kuittasi omalla nimellä ja päivämäärällä asian. Näin kaikki tarpeelliset asiat tulivat käytyä läpi harjoitteluiden aikana. Koulutuskeskuksen käytössä oleva perehdytyspassi on laajuudeltaan todella laaja ja käsittelee alaa kokonaisuudessaan. (Rikosseuraamusalan koulutuskeskus.)

Kysellessämme työpaikallamme Sukevan vankilassa mahdollisia opinnäytetyön aiheita saimme idean aiheesta perehdytysoppaan valmistamisesta ja meille annettiin Sulkavan vankilassa käytössä oleva perehdytyksen tarkastuslista. Sulkavan vankilassa käytössä oleva tarkastuslista on hieman samanlainen kuin rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen perehdytyspassi, mutta se oli räätälöity Sulkavan vankilaa palvelleempaan muotoon. (Sulkavan vankilan perehdytys tarkastuslista.)

Lähiesimiestyö rikosseuraamusalalla luento materiaaleissa oli Pelson vankilan uuden työntekijän perehdyttämismalli. Pelson vankilassa uudelle työntekijälle lähetettiin hyvissä ajoin ennen virkasuhteen alkamista kirje, jossa kerrottiin olennaisimmat asiat vankilaan saapumisesta sekä ensimmäisen viikon perehdytysaikataulu. Heillä oli erikseen nimetyt perehdyttäjät ja vastuu oli jaettu etukäteen. Perehdytysaikataulusta ilmeni työaika, perehdyttäjä, perehdytettävä asia, paikka ja kellonaika. (Pelson vankilan perehdytysmalli 2021.) Rikosseuraamusalalla näyttää yleisesti olevan käytössä jonkinlainen täytettävä lomake, jota läpi käydessä uusi työntekijä perehtyy kyseiseen toimipaikkaan.

5 Opinnäytetyön toteutus

Tässä luvussa esittelemme toiminnallisen opinnäytetyömme toteutusta. Kerromme Sukevan vankilan perehdytyksen tilanteesta ennen perehdytyspassia, opinnäytetyön tavoitteesta, perehdytyspassin suunnitellusta ja toteutuksesta, toiminnallisen opinnäytetyöstä ja tutkimusmenetelmistä, opinnäytetyöprosessin etenemisestä sekä eettisyydestä ja luotettavuudesta. Toteutimme opinnäytetyömme toiminnallisena opinnäytetyönä luomalla Sukevan vankilalle suunnitelmallisen uuden työntekijän perehdytyspohjan eli perehdytyspassin, jollaista toimeksiantajalla ei ollut käytössä.

5.1 Perehdyttämisen tilanne ennen perehdytyspassia ja kehittämistyön tavoite

Perehdytyksen tilanne ennen prosessin alkamista oli se, ettei Sukevan vankilassa ollut selkeää suunnitelmaa siitä että, kuinka perehdyttäminen toteutetaan ja kuka perehdyttää mitään. Uusien työntekijöiden tullessa töihin heille räätälöitiin kyllä perehdytysohjelma, jonka mukaan perehdytys toteutettiin, mutta perehdytyksen tasossa oli suuria eriävyyksiä, joten toiset saivat paremman ja intensiivisemmän perehdytyksen kuin toiset. Moni kertoi, etteivät he tienneet mistä asioista olisi voinut keneltäkään kysyä. Perehdytykseen osallistuivat koko työyhteisö, mutta usein paljon oleellisia asioita jäi perehdyttämättä, koska oletettiin, että joku on asian jo perehdyttänyt. Uusi työntekijä aloitti yksintyöskentelemisen hyvin nopeasti lyhyen perehdytyksen jälkeen, joka voi aiheuttaa työntekijälle epävarmuutta.

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli suunnitella ja toteuttaa Sukevan vankilaan selkeä ja toimiva perehdytyspassi. Tavoitteena olisi, että jatkossa esimiesten ja muun työyhteisön olisi helppompaa toteuttaa järjestelmällinen perehdytys ja uusi työntekijä itse tietäisi mihin asioihin hänen tulisi perehtyä ja kuka perehdyttää mitään. Perehdytyspassin olisi tarkoitus helpottaa ja sujuvoittaa perehdytettävien asioiden läpikäymistä säntillisemmin, järjestyksessä ja niin, että uusi työntekijä voi itse hakeutua perehdytettävän asian äärelle tiedustelemalla perehdyttäjältä kyseistä asiaa.

Meidän visiomme perehdytyspassista oli, että se olisi taulukkomallinen luettelo, josta löytyy järjestyksessä perehdytettävät asiat, perehdyttäjät sekä jokaisen perehdytettävän asian perään tulee päivämäärä, milloin asia on perehdytetty. Näin ollen uusi työntekijä sekä muut työyhteisön jäsenet pysyvät ajan tasalla siitä, että mitkä asiat ovat jo perehdytetty ja mitkä asiat ovat vielä perehdyttämättä. Perehdytyspassia voi käyttää sähköisesti tai tulostettuna versiona, mutta pääsääntöisesti se toimisi tulostettuna versiona koska harvoin työntekijällä on mahdollisuus päästä tietokoneelle tarpeeksi usein täyttämään ja tarkistamaan perehdytyksen tasoaan, joten tulostettuversio olisi koko ajan mukana.

Mikäli perehdytys olisi suunnitelmallista, tulisi uudelle uudelle työntekijälle varmimmin perehdytettyä kaikki oleellinen tieto mitä hän tarvitsee pystyäkseen aloittamaan työnsä uudessa työpaikassa sekä uusissa työtehtävissä. Työntekijän opetus ja ohjaus ovat työnantajan velvollisuuksiin kuuluvia asioita, jota säätelee myös työturvallisuuslaki.

Kehittämistyömme tavoitteena oli tuottaa toimeksiantajallemme perehdytyspohja, jota he voisivat käyttää uuden työntekijän perehdyttämisen runkona, jotta jokaisen uuden työntekijän perehdytyksen taso olisi samanlainen ja siinä tulisi käytyä pääpiirteittäin läpi kaikki oleellinen tieto, mitä tarvitsee, kun työskentelee vankilassa. Perehdytyspassin tavoitteena on taata jokaiselle eri alan toimijalle perustason perehdytys vankilassa työskentelystä. Syventävä perehdyttäminen tulee tehdä jokaisen työtehtävän vaatimalla tavalla, jota me emme käsittele tässä kehittämistyössämme.

5.2 Toiminnallinen opinnäytetyö ja tutkimusmenetelmät

Toiminnallinen opinnäytetyö on vaihtoehtoinen tapa toteuttaa ammattikorkeakoulun opinnäytetyö tutkimuksellisen opinnäytetyön sijaan. Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa kehittämistyönä toimeksiantajalle käytännön ohjeistuksia, opastusta. Tuotoksena voi olla esimerkiksi ohjeistus, perehdytysopas tai tapahtumien toteuttamista. Toteutustapoja on monia esimerkiksi käsikirja tai opas. (Vilkka & Airaksinen 2004, 10.)

Ammattikorkeakouluissa annetaan sellaista koulutusta, jonka tavoitteena on, että opiskelija toimii valmistuttuaan oman alansa asiantuntijatehtävissä sekä tietää ja taitaa alansa liittyvät kehittämisen ja tutkimuksen perusteet. Opinnäytetyö on silloin tavoitteet täyttävä, kun se on käytännönläheinen, työelämälähtöinen sekä tutkimuksellisesti toteutettu. (Vilkka ym. 2004, 10).

Yksi osa toiminnallisen opinnäytetyön toteuttamistavoista on selvityksen tekeminen. Toiminnallisessa opinnäytetyössä syntyy jokin konkreettinen tuotos kuten tässä meidän opinnäytetyössämme syntyi uuden työntekijän perehdytyspassi Sukevan vankilaan. Konkreettisen tuotoksen takia tulee opinnäytetyössä käsitellä tuotoksen kehittämiseen käytettyjä keinoja. (Vilkka ym. 2004, 51.)

Käytimme opinnäytetyömme toteuttamisessa kvalitatiivista tutkimusotetta saadaksemme mahdollisimman laajoja vastauksia. Vastauksien tarkoituksena oli kyetä ymmärtämään aihetta yksilöiden näkökulmista. Laadullisessa tutkimuksessa tiedonkeruun on tarkoitus olla mahdollisimman kuvailevaa. (Laadullinen tutkimus 2021.)

Laadullisessa sisällönanalyysissä keskitytään mitä aiheita, asioita ja teemoja aineistossa käsitellään. Sisällönanalyysia voidaan käyttää analysoimaan kirjoitettua tekstiä, haastatteluja ja ääntä sekä kuvia sisältäviä aineistoja. (Seppänen 2005, 146).

Aineiston analysoinnissa käytimme apuna teemoittelua eli tarkemmin sanottuna teema-analyysia, joka on myös yksi laadullisen sisällönanalyysin muoto. Teema-analyysi suoritetaan haastatteluaineistosta. Teemahaastattelu ei kuitenkaan ole sama asia kuin analyysin tuloksina syntyneet aineiston teemat. Teema-analyysin tarkoituksena oli nostaa aineistosta esiin oleellimmat asiat tutkimuksemme kannalta (Hirsjärvi & Hurme 2015). Analysoimalla aineistoa tutkija saa lisättyä aineiston sisällöllistä arvoa tiivistämällä ja tulkitsemalla aineistoa sekä käymällä teorian ja käytännön vuoropuhelua. Näiden edellä mainittujen menetelmien ansiosta tutkijalla on kasassa informatiivisempi aineisto kuin alkuperäisessä muodossa ollut aineisto. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Opinnäytetyömme aihe oli käytännönläheinen sekä tavoite oli selkeä. Opinnäytetyömme tarkoituksena oli perehtyä työpaikkamme perehdytyksen tasoon ja luoda apuvälineitä suunnitelmallisempaan ja toimeksiantajaa palvelevaan perehdyttämiseen. Tutustuimme erilaisiin opinnäytetöiden toteutustapoihin ja valitsimme toiminnallisen opinnäytetyön toteutustavaksemme, koska halusimme tehdä käytännöllisen ja työelämää tukevan opinnäytetyön, jonka lopputuloksena syntyi perehdytyspassi.

5.3 Perehdytyspassin suunnittelu ja toteutus

Perehdytyksen ollessa suunnitelmallista tulisi uuden työntekijän kanssa käytyä työn aloittamisen kannalta oleellimmat asiat läpi. Suunnittelimme uusille työntekijöille lomaketyyllisen perehdytyspassin, joka olisi heillä mukana työpäivien ajan. Perehdytyspassiin kuitataan perehdytetyt asiat ja päivämäärä. Perehdytyspassista voi tarkistaa mitkä asiat ovat jo perehdytetty ja mitä ei, sekä keneltä voisi kysyä mitäkin asiaa, näin tulisi myös uusi työntekijä vastuutettua omasta perehdytyksestään. Olemme myös pyrkineet asettelemaan perehdytettävät asiat järjestykseen, että asiat olisivat sisällöllisesti johdonmukaisessa järjestyksessä. Jokainen perehdytettävä aihealue on värikoodattu: punainen (tärkein), keltainen, (seuraavaksi tärkein) ja vihreä (perehdytyksen lopussa läpi käytävä asia).

Uuden työntekijän perehdyttämisspassin toteuttamisen aineistona käytimme omia kokemuksiamme, haastattelimme vanhoja työntekijöitä mitä he toivoisivat, että uudet työntekijät kävisivät läpi ensimmäisten työpäivien aikana. Kysyimme myös vasta tulleilta työntekijöiltä mitä he olisivat toivoneet perehdytykseltä, silloin kun olivat aloittaneet työskentelyn Sukevan vankilassa. Kävimme myös läpi kolme erilaista alalla olevaa perehdytykseen luotua suunnitelmaa/tarkastuslistaa/passia. Perehdyimme myös perehdyttämiseen liittyvään kirjallisuuteen, josta löysimme meidän työtämme varten tarpeelliset aineistot.

Ensimmäiseksi lähetimme sähköpostikyselyn jo töissä oleville uusille työntekijöille, jossa kysyimme kolme kysymystä: Miten sinut perehdytettiin tullessasi töihin Sukevan vankilaan, mitä mieltä olit perehdytyksestä ja mitä olisit toivonut lisää perehdytykseltä vai jäikö jotain uupumaan. Vastaukset pyysimme toimittamaan sähköpostitse. Saamiemme vastauksien perusteella aloimme luomaan perehdytyspassia. Perehdytyspassin ensimmäinen versio lähetettiin yhdelle esimiehelle arvioitavaksi tammikuun alussa 2022 ja hän oli tyytyväinen tuotokseen, mutta antoi muutaman kehitysidean suullisesti, jotka toteutimme perehdytyspassiin välittömästi. Lähetimme valmiin perehdytyspassin sähköpostitse arvioitavaksi samoille henkilöille, joilta saimme opinnäytetyömme alussa vastauksen sähköpostikyselyyn koskien Sukevan vankilan perehdytyksen tasoa ja pyysimme heidän mielipiteensä perehdytyspassista sähköpostitse. Lopuksi lähetimme sähköpostitse perehdytyspassin arvioitavaksi vankilan johtajistolle, jotka antoivat sisällöllisiä korjausehdotuksia, joiden mukaan muokkasimme perehdytyspassia. Lopuksi kävimme johtajiston kanssa etäpalaverin, jossa kävimme läpi passin sisältöä, ulkoasua ja toimivuutta sekä suunnittelimme yleisesti Sukevan vankilan perehdytystä ja sen kestoa. Etäpalaverissa ilmenneiden ideoiden jälkeen muokkasimme perehdytyspassin lopulliseen muotoonsa sisällöllisesti ja ulkoasullisesti sekä merkitsimme perehdytettävät asiat liikennevalovärein perehdytysjärjestykseen.

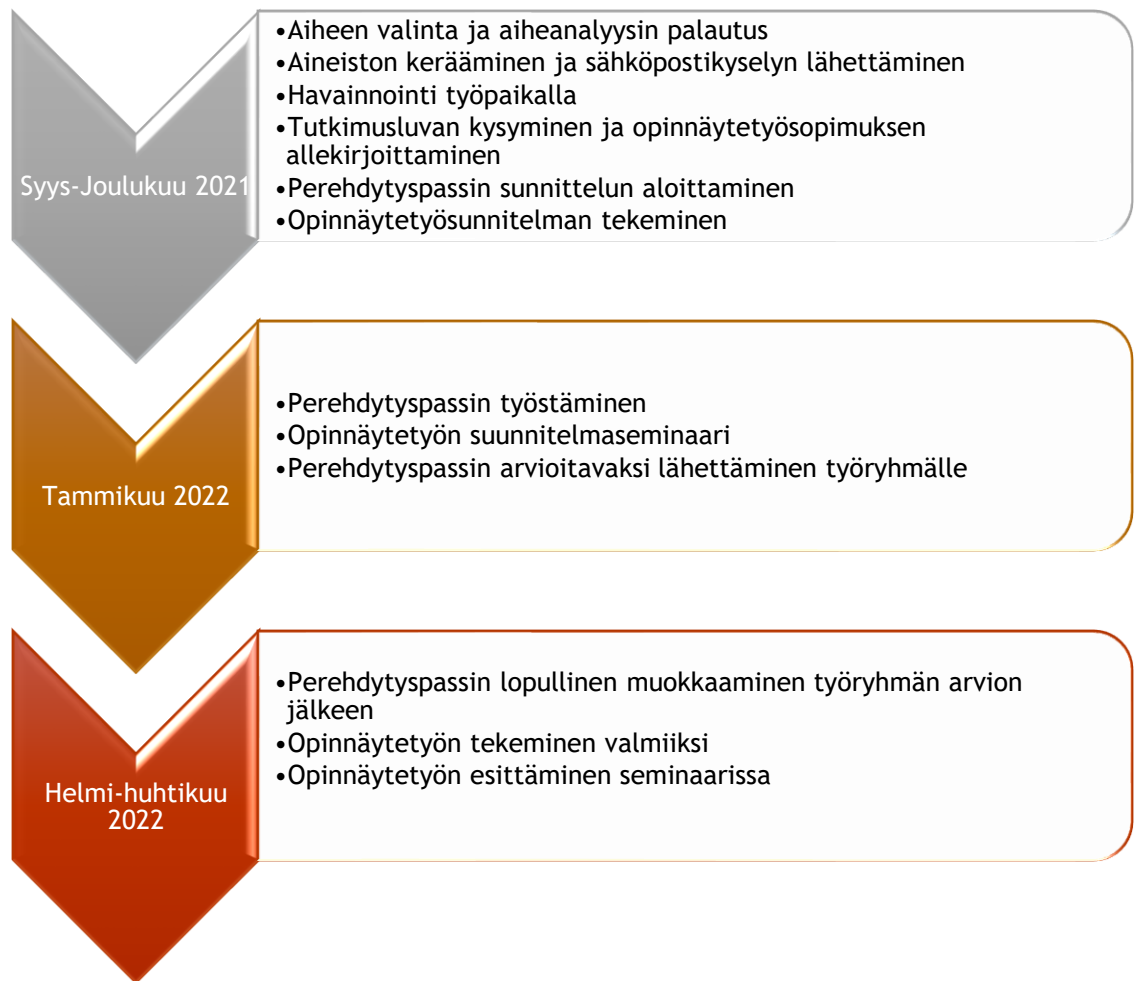
Tavoitteenamme oli, että perehdytyspassi toimii suunnitelmallisen perehdytyksen pohjana. Perehdytyspassiin on merkitty asiat, jotka tulisi käydä läpi uuden työntekijän kanssa. Perehdytyksessä olisi hyvä olla tietynlainen pohja, että jokainen uusi työntekijä saisi suurin piirtein yhteneväisen perehdytyksen ainakin pääosin asioista, jotka ovat oleellisia tietää aloittaessaan työt vankilassa. Perehdytyspassin loppuun olemme suunnitelleet muistilistan, josta löytyvät selitykset tunnetuimmille ammattisanoille ja neuvoja uudelle työntekijälle. Johtajiston kanssa käydyssä etäpalaverissa saamamme palaute perehdytyspassista kokonaisuudessaan oli hyvää ja passi oli toivottu uudistus. Saamamme palautteen perusteella on oletettavaa, että perehdytyspassi palvelee käyttötarkoitustaan ja koska se on helposti muokattavissa oleva lomakepohja lisää se käyttömahdollisuuksia laajemmin tilanteiden muuttuessa. Perehdytyspassi otetaan käyttöön uusien työntekijöiden tullessa taloon, joten sen toimivuudesta ei ehditä saamaan konkreettista näyttöä vielä tähän opinnäytetyöhön.

Perehdytyspassin toteuttaminen oli helppoa koska meillä oli selkeä visio siitä millaisen perehdytyspassin haluamme tehdä ja mitä asioita haluaisimme siihen laittaa, jotka koimme tärkeäksi perehdyttää ensimmäisenä sekä saimme toimeksiantajalta hyvin vapaat kädet toteuttaa perehdytyspohja. Perehdytyspassin toteutukseen kokonaisuudessaan meillä kului aikaa yhteensä n. kolme viikkoa, jonka aikana kokosimme oleellimmat perehdytettävät asiat sekä järjestelimme passin selkeäksi ja tiiviiksi kokonaisuudeksi. Samalla teimme myös muistilistaa, joka löytyy perehdytyspassin lopusta, johon kokosimme mielestämme oleellimmat asiat, jotka koimme olevan tärkeitä muistaa, mutta osa asioista unohtuu perehdytyksen aikana koska usein perehdytettäviä asioita tulee kerralla paljon ja osa niistä unohtuu. Perehdytyspassin ulkoasu on yksinkertainen, mutta selkeä ja palvelee varmasti tarkoitustaan, johon se on kehitelty.

5.4 Opinnäytetyön prosessin eteneminen

Seuraavassa kaaviossa esitellään opinnäytetyöprosessin aikataulutus sekä työvaiheet. Opinnäytetyöprosessi käynnistyi aiheen valinnalla syyskuussa 2021. Kävimme kysymässä työpaikamme johtajistolta olisiko heillä mielessä mitään aihetta, joka olisi tarpeellinen Sukevan vankilaan ja esiin nousi tarve perehdytysoppaasta. Päätimme jo työmme alkuvaiheessa, ettemme tee opasta vaan lomakepohjalla olevan passin. Aiheen valinnan jälkeen teimme aiheanalyysin, rupesimme keräämään aineistoa sekä lähetimme sähköpostikyselyn uusille jo työsuhteessa oleville työntekijöille, suoritimme havainnointia työpaikalla, anoimme vankilan johtajalta tutkimuslupaa (kts. Liite 1) sekä teimme opinnäytetyösopimuksen ja aloitimme perehdytyspassin suunnittelun.

Tammikuussa 2022 jatkoimme perehdytyspassin työstämistä ja lähetimme sähköpostikyselyyn vastanneille, johtajistolle sekä osastoesimiehille pilottiversion perehdytyspassistamme. Helmikuun alussa 2022 pidimme suunnitelmaseminaarin, jossa esittelimme opinnäytetyösuunnitelmamme. Helmikuussa 2022 työstimme perehdytyspassin lopulliseen muotoonsa saatujen palautteiden perusteella ja maalikuussa teimme opinnäytetyön teoriaosuuden valmiiksi.



Kuva 1: Opinnäytetyöprosessi

5.5 Eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyömme eettisyys ja luotettavuus ovat tärkeitä arvoja meille tekijöille. Olemme käyttäneet hyvää tieteellistä käytäntöä opinnäytetyömme toteuttamisessa. Tutkimuksessamme noudatamme hyvän tieteellisen käytännön keskeisiä lähtökohtia. Aloitettuumme opinnäytetyöprosessin keskustelimme aiheesta työpaikallamme ja saimme täyden tuen toimeksiantajaltamme opinnäytetyömme toteuttamiseen. Myöhemmin pyysimme tutkimusluvan kirjallisena (liite 2). Opinnäytetyössämme toteutamme sähköpostikyselyn muutamalle Sukevan vankilan työntekijälle sekä pyydämme perehdytyspassistamme arviota. Laurean opinnäytetyöohjeen mukaan vankilanjohtajan lupa oli riittävä, kun haastatellaan pelkästään yksikön työntekijöitä.

Opinnäytetyömme luotettavuutta tukee myös se, että olemme hankkineet tietomme luotettavista lähteistä esimerkiksi laeista, rikosseuraamuslaitoksen ohjeistuksista sekä työntekijöiltä. Lähdeaineistona olemme käyttäneet aiheeseen liittyvää kirjallisuutta sekä muita lähteitä. Pyrimme käyttämään mahdollisimman ajantasaisia aineistoja. Vilkka & Airaksinen (2003, 72-73) totesi, että oman alan kirjallisuutta seuraamalla voi varmistua käyttävänsä ajantasaisia lähteitä. Käytettäessä oman alan kirjallisuutta opinnäytetyössä, antaa se lukijalle kuvan siitä, että tekijä on ajan tasalla omasta alastaan.

Eettisenä ohjeistuksena noudatimme Laurean opinnäytetyöohjetta sekä Tutkimuseettisen neuvottelukunnan Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa-opasta. Työmme eettisyyttä tukee myös se, että teimme perehdytyspassin omalle työpaikallamme, josta on hyötyä koko henkilökunnalle.

6 Tulokset

Työskentelemme Sukevan vankilassa, joten joka vuosi olemme havainneet, ettei uusien työntekijöiden perehdytys ole aina suunnitelmallista ja perehdytyksen tasoissa oli paljon eroavaisuuksia riippuen siitä, että kenen työvuorossa olevan vastuulle uuden työntekijän töiden aloitus ajoittui. Keskustelimme usein kollegoiden kanssa siitä, että mitä asioita olisi hyvä perehdyttää uusille työntekijöille ja minkälaisessa järjestyksessä. Joskus uudet työntekijät kertoivat, ettei perehdytys ole ollut suunnitelmallista ja joitakin olennaisia asioita oli jäänyt perehdyttämättä. Opinnäytetyön aihetta etsiessämme vankilamme apulaisjohtaja ehdotti, että voisimme tehdä jonkunlaisen perehdytysoppaan, josta sitten muovautuikin taulukkomallinen lomake, perehdytyspassi. Tässä luvussa käymme läpi sähköpostikyselyn tulokset teemoittain, Sukevan vankilan perehdytyspassia ja sen sisältöä.

6.1 Työntekijöiden näkökulmia Sukevan vankilan perehdytyksestä

Tässä luvussa esittelemme ensimmäisen sähköpostikyselyn tulokset, jotka olemme jakaneet teemoihin. Teemat olemme poimineet vastauksissa esiin toistuvasti nousseista asioista. Teemoiksi valikoituivat: aikataulus/pituus, sisältö/laajuus sekä kehittämisehdotukset. Nämä kaikki kolme teemaa käsittelevät Sukevan vankilan perehdytystä ennen tekemäämme perehdytyspassia.

Lähetimme sähköpostikyselyn 13:lle, joista seitsemän vastasi kyselyymme ja kahdelle kysely ei ollut mennyt perille. Kyselyyn vastanneista yksi oli esimies, yksi ohjaaja sekä viisi määräaikaista vartijaa. Ainoastaan yhdellä oli aiempaa vankilakokemusta, mutta muilla uusilla työntekijöillä ei ollut minkäänlaista vankilakokemusta aiemmin.

Vastauksista ilmenneiden tuloksien perusteella Sukevan vankilan perehdytykseen oltiin pääsääntöisesti tyytyväisiä, mutta vastauksista paljastui, että parantamisen varaa olisi siinä, että perehdytys olisi suunniteltua, perehdyttäjät olisi etukäteen nimetyt, mitä tulisi perehdyttää, sekä perehdytyksen tulisi kestää pitempään.

Sähköpostikyselyn lähetimme viimeisimmäksi tulleille uusille työntekijöille, jossa kysyimme seuraavat kysymykset (liite 1): 1) Miten sinut perehdytettiin tullessasi töihin Sukevan vankilaan?, 2) Mitä mieltä olit perehdytyksestä?, sekä 3) Mitä olisit toivonut lisää perehdytykseltä vai jäikö jotain uupumaan?

6.1.1 Aikataulutus/pituus

Sähköpostikyselyn vastauksien perusteella oli selkeästi havaittavissa, että Sukevan vankilassa käytössä ollut perehdytys oli ainakin valvontahenkilökunnalle liian lyhyt ja uusiin paikkoihin siirryttiin liian nopealla aikataululla. Perehdytykseen olisi hyvä käyttää riittävästi aikaa, jotta uusi työntekijä ehtisi perehtyä ja prosessoida opittuja asioita.

”Perehdytys kesti ensimmäisen viikon (neljä päivää). Olisi saanut olla kaksi viikkoa.”

”Hypittiin liian nopeasti uusiin paikkoihin”

”Perehdytys oli aika lyhyt. Talon kierrosta ei oikein jäänyt mitään mieleen”

Vastauksien perusteella perehdytys kesti liian vähän aikaa, noin viikon. Liian lyhyestä perehdytyksestä ei ollut jäänyt mitään mieleen. Toivottiin kahden viikon mittaista perehdytystä.

6.1.2 Sisältö/laajuus

Kyselyssä esiin nousi myös käytössä olleen perehdytyksen sisältö/laajuus. Vastauksien perusteella sisältöön ei täysin oltu tyytyväisiä ja joitakin asioita oli jäänyt kokonaan perehdyttämättä. Esimerkiksi heitä ei ollut kierrätetty koko vankilan alueella sekä eri osastojen käytäntöjä ei ollut kerrottu. Perehdytyksessä olisi hyvä kiinnittää huomiota perehdytyksen sisältöön ja laajuuteen. Sisällön tulisi olla tarpeeksi kattava, minkä turvin uusi työntekijä kykenee itsenäiseen työskentelyyn perehdytyksen jälkeen.

”Pienetkin jutut ovat tärkeitä kun tulee ensimmäistä kertaa uuteen paikkaan töihin. Esim avainten palautus, leimaaminen, henkilöstöruokalan käyttö ja vaikkapa ulkoilunvalvonta olivat sellaisia joita kukaan ei oikein koskaan selittänyt, kuinka ne toimii.”

”Muita rakennuksia olisi ollut hyvä käydä kiertämässä.”

”Minulle ei edes kerrottu osastojen perusasioita.”

”Perehdytys ei oikein toiminut eikä se ollut suunnitelmallista.”

Perehdytyksessä olisi hyvä huomioida myös pienetkin, itselle itsestään selvät asiat, joista on hyötyä uudelle työntekijälle työn aloittamisessa. Perusasioiden perehdytys tulisi olla minimi vaatimus perehdytyksessä. Suunnitelmallinen perehdytys takaisi perusasioiden perehdytyksen.

6.1.3 Kehittämisehdotukset

Vastauksissa moni oli laittanut kehitysehdotuksia koskien perehdytystä. Heidän ajatuksensa perehdyttämisestä ovat tärkeitä perehdytystä kehittäessä. Heillä oli oma kokemus perehdytyksen toimivuudesta ja puutteista. Moni vastanneista ehdotti perehdytyksen sopivaksi kestoksi kaksi viikkoa, joka olisi hyvä kesto perehdytykselle. Siinä ajassa ehtisi rauhassa perehtyä uusiin asioihin ja talon tapoihin ennen itsenäisen työskentelyn aloittamista. Toivottiin myös perusteellisempaa perehdyttämistä, koska osalle oli jäänyt epävarma olo perehdytyksestä huolimatta. Vastauksien joukossa oli myös pari henkilöä, jotka kertoivat, että heistä oli tuntunut siltä, että kaikki olettaisi heidän osaavan tehdä jo kaiken ja se oli aiheuttanut epävarmuutta. Perehdytyksen ollessa suunnitelmallista ja kun jokaisella työntekijällä olisi tiedossa perehdytyksen kesto ja sisältö säästyttäisiin suurimmalta osin tällaisilta olettamuksilta uuden työntekijän osaamisesta. Perehdyttämisen jälkeen kaikkea ei tarvitse vielä osata vaan oppimista jatketaan työtä tekemällä ja muilta työntekijöiltä kyselemällä.

”Olisin toivonut ehkä enemmän ns kädestä pitäen neuvomista muilta vartijoilta, sillä paikka sekä työtehtävät olivat täysin uusia asioita itselle.”

”Perehdytyksessä olisi ehkä voinut herätellä työntekijää pohtimaan auton tietojen ja osoitetietojen salaamisen tarvetta.”

”Yhdellä osastolla olisi oltu enemmänkin kuin vaan se yksi päivä, kun siinä yhdessä päivässä ei kerkiä sisäistämään kunnolla osaston päiväjärjestystä ja rytmiä.”

”Pitäisi sopia kuka vastaa perehdytyksestä. Uudelle työntekijälle olisi hyvä luoda ensimmäiselle viikolle aikataulu, mihin olisi merkattu valmiiksi eri työpisteisiin tutustuminen. Koko talon kierros kaikille uusille. Perehdyttäjän kannattaa selvittää uuden työntekijän osaamista tarkemmin eikä olettaa, että vaikka tulee rise alalta, osaa jo hommat.”

Toivottiin selkeämpää ja tarkempaa perehdyttämistä, jossa asiat kerrottaisiin yksityiskohtaisemmin. Uudelle työntekijälle kaikki on uusia asioita, joten perehdytyksessä tulee ottaa se huomioon. Asioiden perehdyttämiseen tulisi käyttää riittävästi aikaa, jotta uusi työntekijä eh-

tisi sisäistämään opitut asiat. Toivottiin myös etukäteen nimettyjä perehdyttäjiä sekä aikataulutettua perehdytystä, joka toisi perehdytykseen mahdollisesti selkeyttä sekä varmuutta. Uuden työntekijä olemassa oleva osaaminen tulisi selvittää tarkemmin ja oletaminen osaamisesta tulisi jättää pois.

6.2 Perehdytyspassi

Aloimme suunnittelemaan perehdytyspassia Sukevan vankilaan sähköpostikyselyn vastaukset huomioiden. Perehdytyspassi on lomakepohjainen passi, josta ilmenee perehdytettävä asia, perehdyttäjä sekä päivämäärä, milloin perehdytetty. Tutkimme muutamaa opinnäytetyötä, joissa oli tuotettu erilaisia perehdytysoppaita sekä perehdytyskansioita. Koimme, ettemme halua tehdä perehdytysopasta emmekä perehdytyskansiota koska haluamme kuitenkin antaa perehdyttäjäille mahdollisuuden itse vaikuttaa perehdytyksen aikatauluihin ja sisältöön, mutta halusimme kuitenkin, että Sukevan vankilassa perehdytys olisi tietyn perehdytyspohjan mukainen, jossa tulisi käytyä oleelliset asiat läpi, jotka uuden työntekijän tulisi tietää tullessaan työskentelemään vankilaan. Joten otimme vaikutteita Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen vartijakokelaiden työharjoitteluissa käyttämästä perehdytyspassista, jonka oli laatinut Rikosseuraamuslaitoksen opettaja Eero Komulainen. Sulkavan vankilalla oli myös samankaltainen perehdytysmalli. Emme kuitenkaan halunneet täysin samanlaista perehdytyspassia sisällöllisesti mikä rikosseuraamusalan koulutuskeskuksella on käytössä, emmekä myöskään samanlaista mitä muissa vankiloissa on käytössä vaan halusimme laittaa passiin tärkeimmät sekä oleellimmat asiat, jotka tulivat ilmi kyselymme tuloksien, johtajiston kanssa käytyjen keskustelujen ja videopalaverin sekä omien kokemusiemme perusteella.

Perehdytyspassimme on selkeä ja helppolukuinen sekä muokattavissa tarpeen mukaan. Perehdytyspassi on tulostettava versio, jota on helppo kuljettaa taskussa mukana. Perehdytyspassia on mahdollista käyttää myös sähköisenä versiona, mutta jokaisella työntekijällä ei ole välttämättä mahdollisuutta päästä tietokoneelle sekä uuden työntekijän tietokoneelle kirjautumiseen tarvittavat tunnukset eivät välttämättä toimi ensimmäisten työpäivien aikana. Edellä mainittujen syiden vuoksi koimme tulostettavan version olevan vielä käytännöllisempi.

Suunnittelimme perehdytyspassimme loppuun muistilistan, jossa on mielestämme oleellisimpia asioita uudelle työntekijälle sekä hieman selityksiä ammattisanastolle, jota vankilassa työskennellessä kuulee päivittäin, mutta voivat olla uudelle työntekijälle täysin outoja ja vieraita sanoja. Perehdytyspassin toteuttamisessa apuna käytimme rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen perehdytyspassia, työryhmän antamaa palautetta, omaa kokemustamme työpaikastamme ja perehdytyksistä, joita olimme saaneet aiemmissa työpaikoissa sekä nykyisessä työssämme.

Rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen perehdytyspassi toimi meillä suunnannäyttäjänä, että minkälaisen perehdytyspohjan työpaikallamme haluamme. Emme kuitenkaan halunneet käyttää sisällöllisesti eikä ulkoasullisesti täysin samanlaista vaan räätälöimme toimeksiantajamme

tarpeisiin sopivamman kokonaisuuden. Esimerkiksi rikosseuraamusalan koulutuskeskuksen käytössä oleva perehdytyspassi harjoittelussa oleville vartijakokelaille on hyvin laaja ja pitää sisällään kaiken mitä alalla työskentelevien vartijoiden tulisi tietää, mutta koimme, ettei työpaikkaperehdytyksessä tarvitse niin laajamittaista perehdytystä vaan perehdytyksen tulee olla suppeampi ja tiiviimpi kokonaisuus, jossa käytäisiin läpi vain tärkeimmät asiat työn aloittamisen kannalta. Työryhmän antama palaute piti sisällään ensimmäiseksi lähettämämme sähköpostikyselyn jo töissä oleville uusille työntekijöille, jossa kysyimme heiltä, että mitä mieltä he olivat saamastaan perehdytyksestä. Kyselyyn vastanneiden vastauksien perusteella huomasimme, että suunnitelmalliselle perehdytykselle on todellinen tarve.

6.3 Perehdytyspassin sisältö

Perehdytyspassin sisältö on värikoodattu ”liikennevalojen” mukaan. Punaisella merkityt kohdat perehdytetään uudelle työntekijälle ensimmäisenä, keltaisella merkityt seuraavana ja vihreällä merkityt viimeisenä. Punaisella merkityt asiat perehdytettäisiin ensimmäisen viikon aikana ja sen jälkeen aloitetaan perehdyttämään muut asiat. Ihanteellista olisi, jos perehdytys voisi kestää vähintään kaksi viikkoa ennen kuin uusi työntekijä aloittaisi itsenäisesti työn teon.

Ensimmäiseksi uudelle työntekijälle perehdytetään Rikosseuraamuslaitoksen organisaatio ja sen arvot ja strategia, vankeutta määrittelevät lait ja asetukset kuten vankeuslaki, laki valvotusta koevapaudesta ja tutkintavankeuslaki, yksikkö, johon hän tulee töihin eli Sukevan vankila ja sen järjestysääntö sekä henkilöstö.

Organisaation ja henkilöstön perehdytyksen jälkeen vuorossa olisi ”Töihin tulo” sarake, joka pitää sisällään olennaisimmat asiat, kun saavutaan töihin eli kuinka käyttää leimauslaitetta töihin tullessa/lähtiessä, mistä otetaan avaimet, päällekkäushälytin ja virve (radiopuhelin), missä sijaitsee pukuhuoneet sekä mistä löytyy virkavaatteet ja mitä niiden käytöstä säädetään.

Toimintatavat-sarake olisi perehdytyksessä viimeinen, joka on merkitty punaisella eli perehdytettäisiin ensimmäisten joukossa. Toimintatavat pitävät sisällään Rikosseuraamuslaitoksen työskentelymallin eli lähityön ja dynaamisen turvallisuuden. Henkilökunnan toiminnassa korostuu läsnäolo sekä vuorovaikutuksellisuus, jotka kytkeytyvät suoraan dynaamiseen turvallisuuteen ja sen lisääntymiseen. Lisäksi käydään läpi puhelimen ja tietotekniikan käyttöä sisältäen siviili- ja työasiat, vaiti- ja salassapitovelvollisuudet sekä tietosuoja- ja -turva sekä työntekijän yksityisyyden suoja. Valtion virkamieslaissa on säädetty viranomaisen ja virkamiehen yleisistä velvollisuuksista sekä laki viranomaisen toiminnan julkisuudesta pitävät sisällään virkamiestä koskevia vaiti- ja salassapitovelvollisuuksia. Työntekijän yksityisyyden suojasta säädetään laissa laki yksityisyyden suojasta työelämässä.

Seuraavaksi perehdytysvuorossa olisi keltaisella merkityt sarakkeet, joista ensimmäisenä olisi virkasuhde. Virkasuhde-sarake pitää sisällään kaiken oleellisen mitä työntekijän tulisi tietää

tehtävänkuvasta aina työajanhallintaportaaliin. Virkasuhde on julkisoikeudellinen palvelusuhde, johon liittyy julkisen vallan käyttöä. Julkisella vallan käytöllä tarkoitetaan oikeutta päättää yksityisen henkilön asioista lain määrittelevällä tavalla. (Minilex). Rikosseuraamuslaitoksella työajanhallintaportaalina on käytössä Kieku-ajanhallinta. Kiekusta virkamies näkee työvuoronsa, palkkalaskelmansa, kohdentaa työaika, merkitä poissaolot, hakea vuosilomat sekä ylläpitää Osaava-profiilia, joka on esimiesten ja alaisten välinen työkalu, johon tulee merkitä muun muassa käydyt koulutukset, kurssit, tuloskeskustelujen tavoitteet. Valtion virkamiesten palkanmaksusta vastaa Palkeet. Palkeilla on käytössä Pointtipalvelu, jossa virkamies voi itse tehdä palvelupyynnön palkanmaksuun liittyen esimerkiksi lähettää uuden verokortin tai lasketuttaa kertyneen palvelusuhteen keston kokemuksisää varten. Työpaikan tilat ja työskentely ympäristö pitää sisällään omaan työpisteeseen perehdytyksen, kulkutiet mistä minnekin pääsee, hätäpoistumistiet sekä sosiaalitulat.

Turvallisuuden alta löytyy turvallisuuskävely, jossa käydään kävellen läpi muun muassa vankilan tilat ja näytetään hätäpoistumistiet, alkusammutuskalustot, ensiapuvälineet, kokoontumispaikka, pelastus-, valmius- ja varautumissuunnitelma. Ohjeistetaan, kuinka toimitaan erityistilanteissa kuten sairauskohtaus, tulipalo tai väkivaltatilanteissa. Käydään läpi vankilaturvallisuutta, viranomaisen ilmoitusvelvollisuutta esimerkiksi lastensuojeluilmoitus, uhkatilanneilmoitus, lahjonta. Listasta löytyvät erikseen mainittuna rikosseuraamuslaitoksen ICT- ohjeet ja Valtori. Ne pitävät sisällään opastuksen tieto- ja viestintäteknologiasta ja sen turvallisesta käytämisestä sekä kerrotaan Valtion tieto- ja viestintätekniikkakeskuksesta. Turvallisuuden alle kuuluvat myös erilaiset koulutukset, joita yritys järjestää työntekijöilleen parantaakseen yrityksen turvallisuutta muun muassa palokoulutukset, ensiapukoulutukset ja mahdollinen voimankäyttökoulutus.

Viimeisenä keltaisena sarakkeena uudelle työntekijälle perehdytetään vankilan eri vankiosastot sekä kerrotaan, minkälaisia rangaistuksen täytäntöönpanoja Sukevan vankilassa on. Vankiloissa on erilaisia vankiosastoja, jotta jokaiselle vangille voidaan taata turvallinen vankeuden täytäntöönpano, joka on vankeuslaissa erikseen säädetty.

Seuraavaksi perehdytysvuorossa olisivat vihreällä merkityt sarakkeet. Ensimmäisenä perehdytettäisiin rikosseuraamuslaitoksella käytössä oleva asiakastietojärjestelmä, kuinka sitä saa käyttää esimerkiksi tietojen hakeminen ja kirjaaminen sekä tietoturvasuus. Opastetaan oman työtehtävän kannalta keskeisimmät asiat asiakastietojärjestelmästä.

Perehdytys jatkuu muuhun henkilöstöön perehdyttämällä, jossa tutustutaan vankilassa olevaan kuntoutus-, sosiaali- ja hengelliseen työhön, opiskeluun, vankien työtoimintaan, sähköiseen asiointiin, liikunta- ja kirjastopalveluihin sekä niistä vastaaviin työntekijöihin. Uudelle työntekijälle perehdytetään myös työpaikan työsuojeluorganisaatio, mitä se pitää sisällään sekä työterveyshuollon palvelut, työterveystiimi.

6.4 Perehdytyspassin arviointi ja kehittämisehdotukset

Pilottivaiheen perehdytyspassin lähetimme arvioitavaksi sähköpostitse aiemmin sähköpostikyselyyn vastanneille uusille jo työssä oleville työntekijöille sekä vankilan johtajalle, kolmelle apulaisjohtajalle sekä osastoesimiehille eli yhteensä viidelletoista henkilölle. Pyysimme vastaukset sähköpostitse. Sähköpostissa pyysimme arvioimaan ulkoasua, toimivuutta, onko lisäys/kehitys ehdotuksia, mitä mieltä he ovat muistilistasta ja onko siihen kehittämis-/korjaus ehdotuksia sekä kokonaisuudessaan palvelisiko perehdytyspassi tarkoitustaan ja helpottaisiko se perehdyttämistä (kts. liite 3). Seuraavaksi pari suoraa lainausta saamistamme palautteista:

” Vallan mainio passi ja palvelee varmasti. Olisin ollut suorastaan onnellinen jos mulla olis ollut tuommoinen passi kourassa kun ekoja päiviä Sukevalla seikkailin”,

” Kyllä, tämän avulla uuden työntekijän olisi varmasti paljon helpompi päästä sisään taloon”,

” Hyvä idea ja toteutus. Tykkäsin paljon siitä, että asiat oli selitetty erittäin selkeästi ja rautalangasta vääntäen”.

Vastauksia sähköpostitse saimme viisi ja pari lyhyttä kommenttia suullisesti. Yleisesti perehdytyspassiin oltiin tyytyväisiä. Eräs vastaaja ehdotti perehdytyspassiin rise-suomi sanakirjaa, jota emme lähteneet toteuttamaan, koska perehdytyspassin ja muistilistan tulisi olla selkeä ja tiivis kokonaisuus, mutta ideana todella hyvä ja ehkä sellaisen voisi tehdä sähköisessä muodossa. Kaksi apulaisjohtajaa antoi laajemmin korjausehdotuksia perehdytyspassin sisältöön, jotta siitä tuli selkeämpi, tiiviimpi ja että oli käytetty oikeanlaisia termejä. Esimerkkinä mainittakoon, että me olimme kirjoittaneet perehdytyspassiin ”skype-ohjaaja”, koska sellaista virkanimikettä ei ole käytössä, vaan se on ”sähköisenasiointin ohjaaja”. Yksi vastaajista kommentoi toimivuuskysymykseen siitä, että kuka merkitsee perehdyttäjän vai selvittääkö uusi työntekijä itse kuka perehdyttää.

Edellä mainittu huomio käytiin läpi perehdytyspassia koskevassa loppupalaverissa, jonka pidimme etäyhteydellä johtajiston, eli vankilan johtajan, kolmen apulaisjohtajan sekä rekrytoinnista vastaava rikosseuraamusesimiehen kanssa. Tulimme siihen tulokseen, että perehdyttäjät tulee merkitä etukäteen (Ruutu ym. 2015, 73-74). Muistilistasta tuli kommentteja, että se oli hieman pitkä ja sekava, joten tiivistimme sitä paljon ja jätimme vain oleellimmat asiat. Johtajiston kanssa käyty videopalaveri sisälsi loppuarviointia ja joitakin kehitysehdotuksia perehdytyspassiin liittyen, että se palvelisi vielä paremmin Sukevan vankilan tarpeita. Palaveri sisälsi myös ajatusten vaihtoa, että kuinka passia tulaisiin tulevaisuudessa käyttämään.

Videopalaverin aikana ilmenneet kehitysehdotukset kirjasimme paperille ranskalaisin viivoin ja muokkasimme nämä tarvittavat kohdat passiin. Kun olimme tehneet palaverissa esiin nousseet

kehittämisehdotukset, pyysimme vielä valmiista perehdytyspassista lopullista arvioita sähköpostitse johtajistolta. Vastauksia saimme kolme viidestä. Kysymykset olivat samat mitkä edellisessä sähköpostissa (kts. Liite 3.)

Perehdytyspassin ulkoasusta saamamme palaute oli, että se oli selkeä ja pelkistetty. Asiakokoinaisuudet ovat hyvin jaoteltu ryhmittäin ja perehdytettävien asioiden tärkeysjärjestys käy ilmi värien käytöstä.

”Selkeä lomake helpottaa asioiden omaksumista ja toimii myös hyvänä muistilistana perehdyttäjälle.”

Toimivuudesta saatu palaute oli, että passista oli helppo seurata perehdytyksen etenemistä niin perehdyttäjän kuin perehdytettävän. Passia voidaan nyky muodossaan helposti muokata/päivittää palvelemaan tarkoitustaan.

”Lomakkeen hyvä puoli on se, että siitä näkee sekä perehdytettävä ja perehdyttäjä mitä asioita on jo käsitelty ja mitä on vielä käsittelemättä. Tämä ehkäisee päällekkäisyyksiä ja väärinkäsityksiä.”

Kehitettävyydestä ei tullut ehdotuksia muuta kuin, että perehdytyspassin ollessa käytössä Sukevan vankilassa sen toimivuudesta kerättäisiin palaute niin perehdyttäjiltä kuin perehdytettäviltä perehdytyksen lopuksi, josta saisimme mahdolliset parannusehdotukset tiedoksi.

”Sähköisessä muodossa helpotta päivittää ja muokata, erityistä plussaa tästä!”

Passin tarkoituksenmukaisuudesta saamamme palaute oli, että passi palvelee varmasti tarkoitustaan sekä parantaa perehdyttämisen laatua. Vahvistaa uuden työntekijän osallisuutta ja vastuuta perehtymisessä.

”Perehdytyspassi täyttää vankilan tarpeen ja tarkoituksen, joka tulee varmuudella helpottamaan ja tekemään perehdyttämisestä tasalaatuisempaa. Passi helpottaa myös työntekijää seuraamaan oman perehdyttämisen etenemistä.”

Viimeisenä kysymyksenä pyysimme avointa palautetta perehdytyspassista. Saimme kiitosta siitä, että tartuimme vankilan arjesta nousseeseen tarpeeseen ja perehdyttämisen kehittämiseen. Kanssamme oli ollut myös helppo tehdä yhteistyötä sekä meille oli ollut luontevaa antaa vastuuta passin sisällön kehittämisestä.

”Työllänne on arvoa ja se tuo aivan varmasti parannusta Sukevan vankilan turvallisuuteen ja uusien kollegojen perehdyttämiseen.”

”Huippuhyvää työtä ja suuri kiitos passista niin omasta kuin vankilan puolesta.”

Saimme todella hyvää palautetta perehdytyspassista ja se teki tästä projektista antoisan ja arvokkaan. Olemme itsekin erittäin tyytyväisiä perehdytyspassin ulkomuotoon, sisältöön sekä mahdolliseen muokattavuuteen. Perehdytyspassi oli kokonaisuudessaan toivottu ja odotettu työkalu suunnitelmallisen ja laadukkaan perehdytyksen toteuttamiseen.

7 Arviointi

Uuden työntekijän aloittaessa työt uudessa työpaikassa, on hänelle näytettävä työtilat, työvälineet ja hänet on tutustettava muihin työntekijöihin (Juuti ym. 2015, 64). Onnistuneessa perehdytyksessä uudelle työntekijälle perehdytetään työtilat, -ympäristö, -tehtävät sekä hänet tutustetaan muihin työntekijöihin.

Perehdytyspassia tehdessämme huomioimme mitä Pauli Juuti ja Antti Vuorela kertoivat kirjassaan Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi, että perehdytys suunnitelmassa tulisi huomioida miten uudelle työntekijälle kerrotaan organisaation strategia ja toimintatavat (Juuti P. ym. 2015, 63-64). Rikosseuraamuslaitoksen toiminta on laissa säädettyä laki rikosseuraamuslaitoksesta sekä asetus rikosseuraamuslaitoksesta. Rikosseuraamuslaitoksen virkamiehet huolehtivat rangaistusten lainmukaisuudesta sekä turvallisesta täytäntöönpanosta. Lainmukaisuus pitää sisällään myös normaaliusperiaatteen noudattamisen eli seuraamus, jota tuomittu suorittaa ei saisi sisältää enempää rajoitteita kuin itse rangaistus aiheuttaa. (Rikosseuraamuslaitos, 14.1.2020.)

Oikeusministeriöltä löytyy asetus Rikosseuraamuslaitoksen virkamiesten virkapuvusta sekä suoja- ja erityisvaatetuksesta. Asetuksessa säädetään, että Rikosseuraamuslaitoksen vankiloissa valvonta- ja ohjaustehtävissä työskentelevien virkamiesten tulee olla vaatetuksen perusteella tunnistettavissa ja he ovat velvollisia käyttämään virantoimituksessa virkapukua tai suojavaatetusta (13.12.2016/1126, 1§). Virkamiehen ulkoinen olemus sekä ammatillisuus pitää sisällään ainakin hallintolaissa säädetyn hyvän kielenkäytön vaatimuksen eli virkamiehen tulee käyttää asiallista, selkeää ja ymmärrettävää kieltä (6.6.2003/434, 9§). Huomioimme edellä mainitut asiat perehdytyspassin sisältöä suunnitellessamme, koska monet erilaiset lait, säädökset ja asetukset säätelevät ammatillista toimintaamme. Vankilassa työskennellessä vuorovaiikutustaidot ovat suuressa roolissa. Vankien ja henkilökunnan välinen vuorovaikutus luo paremmat edellytykset vangin kuntoutukselle sekä vapautteen valmentamiselle ja on myös hyvä edellytys vankilan järjestykselle ja turvallisuudelle. (Vastuuvirkamiestoimintamalli vankilassa, 22.7.2020, 2).

Uudelle työntekijälle tulisi myös esittää työpaikan riskit ja vaarat, joten tähän tarkoitukseen paras ratkaisu olisi turvallisuuskävely. Turvallisuuskävelyn aikana tarkastellaan työpaikan riskit

ja vaaranpaikat sekä opitaan ehkäisemään vaaratilanteita. Tavoitteena on myös käydä läpi uloskäynnit, poistumistiet ja niihin liittyvät avausmekanismit. (Turvallisuuskävely, 2022).

Vankilassa työskennellessä meillä virkamiehillä on ilmoitusvelvollisuus, jos huomaamme jotain mikä riskeeraa lapsen kasvun ja kehityksen sekä turvallisuuden. Lastensuojelulaissa on säädetty ilmoitusvelvollisuudesta, joka tarkoittaa, että laissa säädetyt tahot ovat ”velvollisia salassapitosäännösten estämättä viipymättä ilmoittamaan kunnan sosiaalihuoltoon, jos he ovat tehtävässään saaneet tietää lapsesta, jonka hoidon ja huolenpidontarve, kehitystä vaarantavat olosuhteet tai oma käyttäytyminen edellyttää mahdollista lastensuojelun tarpeen arvioimista” (13.4.2007/417, 25§). Edellä mainittu asia usein jää perehdyttämättä, joten moni työntekijä ei tiedä, että meitä jokaista koskee ilmoitusvelvollisuus ja mahdollinen lastensuojeluilmoitus tulisi virkamiehen tehdä itse, joka tällaisen tarpeen huomaa. Me emme myöskään saa ottaa vastaan mitään taloudellisia tai muita etuja, jotka heikentävät luottamusta virkamieheen/viranomaiseen (19.8.1994/750, 15§).

Lähetimme ensimmäisen version perehdytyspassista johtajistolle arvioitavaksi tammikuun loppussa. Heidän tuli antaa arvionsa passista helmikuun alkuun mennessä ja saimmekin muutaman korjauspyynnön koskien sisältöä, että mitä asioita he toivoisivat perehdytykseltä sekä perehdytyspassia tuli tiivistää selkeämmäksi. Toteutimme pyydetty korjaukset ja lähetimme perehdytyspassin tarkistettavaksi johtajistolle, jonka tulokset kävimme läpi teams-palaverissa yhdessä johtajiston kanssa. Palaverissa tuli hyviä ideoita jatkokehitystä varten sekä kävimme yleisesti läpi, kuinka passia olisi tarkoitus käyttää. Palaverissa tuli ideana merkitä perehdytettävät asiat tärkeysjärjestykseen liikennevalojen mukaisesti eli punaiset ovat perehdytys järjestyksessä ensimmäisenä, keltaiset toisena ja vihreät viimeisenä. Perehdytyksen olisi hyvä kestää vähintään kaksi viikkoa, jonka aikana uudelle työntekijälle olisi ehditty perehdyttää työaloittamisen kannalta kaikki olennaiset perusasiat. Halusimme pitää passin helposti muokattavana koska aina voi tulla uusia tärkeitä asioita, jotka tulisi perehdyttää (Kupias ym. 2019, 215).

Johtajistolle tai heidän määräämällensä työntekijälle jää merkittäväksi jokaiselle perehdytyksen osa-alueelle perehdyttäjät koska tarkoituksenamme olisi, että perehdyttäjät olisivat ennalta nimettyjä. Ennalta nimetyt perehdyttäjät tekisivät perehdytyksestä sujuvan ja johdonmukaisen. Olisi hyvä, että perehdyttäjiä olisi useampi niin uusi työntekijä tutustuisi mahdollisimman moneen uuteen työkaveriin ja hän tuntisi olonsa tervetulleeksi työyhteisöön. Perehdyttäjiä ollessa useampi tulee työnantajan huolehtia siihen tarpeeksi henkilöstöresursseja sekä motivoituneet perehdyttäjät. Perehdytys tulee olla myös aikataulutettua, jotta kaikki olennaiset asiat tulevat käydyksi varmasti läpi. (Eklund 2018, 25-26). Valmis perehdytyspassi olisi tarkoitus esitellä yhteistoimintapalaverissa toukokuussa vankilamme henkilöstölle. Mahdollisesti perehdytyspassi on jo otettu siihen mennessä käyttöön ja sen toimivuudesta on konkreettista näyttöä.

7.1 Toiminnallisen opinnäytetyöprosessin arviointi

Toiminnallisen opinnäytetyön arvioinnissa olisi hyvä käsitellä työn idea, johon sisältyy aihepiiri, idea tai ongelman kuvaus, asetetut tavoitteet, teoreettinen viitekehys, tietoperusta ja kohde-ryhmä. Edellä mainitut asiat tulisi selvittää ymmärrettävästi ja selkeästi raporttiosuudessa. Opinnäytetyötä lukiessa tulisi lukijalle selvitä, mitä opinnäytetyössä oli tehty ja millaiset tavoitteet olivat. Asetettujen tavoitteiden saavuttaminen on tärkein osa toiminnallisen opinnäytetyön arviointia. Toiminnallisen opinnäytetyön toteuttamisessa tulee usein vastaan asioita, jotka eivät toteutuneetkaan syystä tai toisesta, vaikka aluksi olisikin ajatellut toisin. Arvioinnissa olisi hyvä pohtia mitkä tavoitteet eivät toteutuneet ja miksi ne eivät toteutuneet sekä mitä tavoitteita muutit prosessin aikana ja miksi. (Vilkkä ym. 2004, 154-155.)

On hyvä kerätä kohderyhmältä palaute oman arvioinnin tueksi, ettei arviointi jäisi subjektiiviseksi. Palautteessa olisi hyvä pyytää kommentteja työn käytettävyydestä, toimivuudesta, visuaalisesta ilmeestä sekä luettavuudesta. Ensimmäinen arviointikohde on työn idea. Toinen hyvin keskeinen arvioinnin kohde on toteutustapa, johon kuuluu tavoitteiden saavuttamiseen käytetyt keinot ja aineiston kerääminen. Kolmanneksi arviointiprosessissa kannattaa huomioida raportointi ja kieliasu. Arviointiin kannattaa sisällyttää myös omaa pohdintaa ja arviointia omasta ammatillisesta kasvusta ja kehitymisestä. (Vilkkä ym. 2004, 154-160.)

7.2 Yhteenveto tuloksista

Tässä luvussa kerromme tuloksien ja palautteen yhteenvedon sekä avaamme kokonaisprosessin sujumista. Ensimmäisen sähköpostikyselyn vastauksien perusteella huomasimme, että Sukevan vankilalla oli selkeä tarve suunnitelmalliselle perehdytykselle, jotta kaikki työn aloittamisen kannalta oleelliset asiat tulisi käytyä läpi jokaisen uuden työntekijän kanssa. Työnantajan tulisi perehdyttää työntekijä muun muassa itse työhön ja työpaikan olosuhteisiin (Työturvallisuuslaki, 2luku 14§). Saamiemme vastauksien perusteella aloimme suunnittelemaan lomakepohjaista perehdytyspassia, jonka tuli pitää sisällään kaikki oleellinen työskenneltäessä vankilassa ja rikosseuraamusalalla.

Perehdytys suunnitelmassa tulisi huomioida miten uudelle työntekijälle kerrotaan organisaation strategia ja toimintatavat (Juuti P. ym. 2015, 63-64). Rikosseuraamuslaitoksen toiminta on laissa säädettyä laki rikosseuraamuslaitoksesta sekä asetus rikosseuraamuslaitoksesta. Rikosseuraamuslaitoksen virkamiehet huolehtivat rangaistusten lainmukaisuudesta sekä turvallisesta täytäntöönpanosta. Lainmukaisuus pitää sisällään myös normaaliusperiaatteen noudattamisen eli seuraamus, jota tuomittu suorittaa ei saisi sisältää enempää rajoitteita kuin itse rangaistus aiheuttaa. (Rikosseuraamuslaitos, 14.1.2020.)

Uuden työntekijän perehdytykseen panostaminen parantaa hänen työhyvinvointiaan sekä ennaltaehkäisee kuormittuneisuutta. Työhyvinvointi käsittää sosiaalisen, psyykkisen sekä fyysisen

tasapainon, joten kun ihminen tuntee osaavansa oman työnsä, on hänen stressitasonsa matalampi ja sietokyky parempi. (Suutarinen & Vesterinen 2010).

Uuteen työhön perehtyminen on oppimistilanne. Aina kun ihminen oppii hänen aivojensa hermosolut muodostavat uusia verkostoja. Aivoille tärkeät virikkeet eli uuden oppiminen myös kuluu, joten aivot väsyvät. Väsyneenä on vaikea toimia pitkäjänteisesti sekä johdonmukaisesti, tämä voi haitata oppimista ja osaamisen vakiinnuttamista. (Kupias ym. 2019, 40.) Väsymisen vuoksi perehdyttämiseen olisi hyvä käyttää riittävästi aikaa. Vähintään kaksi viikkoa, olisi sovelias aika uuteen työhön ja ympäristöön perehtymiselle.

Perehdytyksessä olisi hyvä luoda tavoitteita sekä luoda perehdytettävälle kokonaiskuva. Perehdyttäminen tulisi myös jaksoittaa, ettei kaikkia asioita käytäisi kerralla. Asiat olisi hyvä laittaa jonkunlaiseen järjestykseen, että mitkä asiat olisi hyvä perehdyttää ensimmäisten joukossa ja mitä asioita hieman myöhemmin. (Kjelin & Kuusisto 2003, 195-196). Saimme hyvää palautetta perehdytyspassin pilottiversiosta ja lomakepohja koettiin toimivaksi, mutta passia tuli vielä tiivistää ja siitä piti korjata muutamia asiavirheitä. Tiivistimme perehdytyspassia ja korjasimme asiavirheet sekä kehitimme perehdyttämisjärjestyksen, jonka selkeyttämiseksi merkitsimme perehdytettävät asiat liikennevalovärein (punainen, keltainen ja vihreä). Valmiista perehdytyspassista saimme kiitosta ja siihen oltiin tyytyväisiä sekä se koettiin toimivaksi kokonaisuudeksi, jota on hyvä muokata tarpeen vaatiessa. Kaiken kaikkiaan saamamme palaute oli palkitsevaa ja antoi merkityksen tehdylle työlle.

Toimeksiantaja oli erittäin tyytyväinen passin ulkoasuun, sisältöön, laajuuteen ja muokattavuuteen sekä he kokivat passin palvelevan tarkoitustaan Sukevan vankilan suunnitelmallisessa ja yhdenmukaisessa perehdytyksessä. Opinnäytetyöprosessi oli kokonaisuudessaan monivaiheinen ja varsinkin alussa aikatauluttaminen tuotti hankaluuksia sekä perehdytyspassista pyytämämme palautteeseen oli hankala saada riittävän sisällöllisesti laajoja vastauksia analysoitavaksi. Kokonaisprosessin laajuuden hahmottaminen oli työlästä ja aikaa vievää sekä vaati asioiden organisoimiskykyä. Organisoimiskykymme kehittyi prosessin aikana sekä opimme aikatauluttamaan prosessin vaatimat tehtävät ja pysymään aikataulussa.

7.3 Opinnäytetyöprosessin itsearviointi

Henna: Opinnäytetyöprosessin tarkoituksena oli toteuttaa Sukevan vankilalle suunnitelmallinen perehdytyspohja, jonka avulla uusien työntekijöiden perehdyttäminen olisi selkeämpää ja perehdyttäjät olisivat etukäteen merkittynä. Toimeksiantajalla ei ollut käytössä tietynlaista perehdytyspohjaa uusille työntekijöille, joten perehdytyspassi oli toivottu uudistus perehdytyksessä. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa selkeä ja helppokäyttöinen uusien työntekijöiden perehdytyspohja. Opinnäytetyömme tavoite oli selkeä ja saavutimme sen. Oli huomattavasti mielenkiintoisempaa tehdä opinnäytetyö toimeksiantajalle, jolla oli sille selkeä tarve. Alkuun

tuotti hankaluuksia hahmottaa toiminnallisen opinnäytetyön laajuus ja sisältö, mutta prosessin edetessä se selkeytyi.

Kupias ja Peltola (2009) kertovat kirjassaan Perehdyttämisen pelikentällä, että perehdytys on eräänlainen toimenpide, jonka avulla uusi työntekijä saa kokonaisvaltaisen osaamisen, pääsee mahdollisimman hyvin työyhteisössä alkuun sekä hän olisi mahdollisimman pian kykenevä hoitamaan työtehtäviään itsenäisesti. Tämän teorian mukaan onnistuimme opinnäytetyömme toteuttamisessa, koska perehdytyspassimme ohjaa mitä asioita uudelle työntekijälle tulee perehdyttää, perehdyttäjiä on useampi, joten uusi työntekijä tutustuu perehdytyksen kautta työyhteisön jäseniin sekä hän voi oma-aloitteisesti palata perehdytettävien asioiden ääreen, jos jokin kysyttävää ilmenee.

Keräsimme paljon erilaista aineistoa koskien perehdyttämistä ja työhön opastamista. Perehdyttämisestä oli paljon tarjolla erilaista kirjallisuutta sekä sähköisiä artikkeleita, joista tuli kuitenkin lähdekritiikkiä käyttäen valita opinnäytetyömme aiheen kannalta sopivimmat lähteet. Paljon oli aineistoa, jotka olivat useamman vuoden vanhoja teoksia, joten tiedon paikkaansa pitävyys ei välttämättä ollut ajankohtaista tänä päivänä. Perehdyimme myös muihin aiheeseen liittyviin opinnäytetöihin ja niissä käytettyihin lähteisiin, joista kokosimme itsellemme sopivimmat. Erilaisiin lakeihin tutustuminen oli luontevaa ja oli mielenkiintoista löytää erilaisia lakeja, jotka säätelevät perehdyttämistä.

Mikko: Saimme johtajistolta positiivista palautetta perehdytyspassin sisällöstä ja heidän mielestään saimme koottua siitä toimivan kokonaisuuden, joka otetaan käyttöön hetimiten uusien työntekijöiden aloittaessa työskentelyn. Teimme perehdytyspassiin johtajistolta saamien palautteiden perusteella korjaukset, jotka olivat ennemminkin sisältökorjauksia sekä tuotoksen tiivistämistä selkeämmäksi kokonaisuudeksi. Oman arviomme mukaan, perehdytyspassi onnistui hyvin ja siitä tuli selkeä ja tiivis kokonaisuus, joka palvelee toimeksiantajamme tarvetta. Yhteistyömme toimeksiantajan kanssa sujui mutkattomasti ja jouhevasti. Oli mukava saada hyvää palautetta perehdytyspassista ja kuulla, että se palvelee tarkoitustaan. Omalle työpaikalle kehittämistyön tekeminen oli antoisa ja arvokas kokemus, josta on hyötyä niin opintojen kannalta kuin ammatillisestikin.

Opinnäytetyöprosessi oli kokonaisuudessaan raskas ja vaativa mutta erittäin opettavainen matka, joka kehitti meitä niin ammatillisesta näkökulmasta kuin myös opiskelijan näkökulmasta. Prosessin alku tuntui haastavalta, kun opinnäytetyön aihe oli vielä epäselvä, sekä koko prosessin suuruuden hahmottaminen oli hankalaa. Opinnäytetyömme aihe selkiytyi keskustelumme työpaikamme apulaisjohtajien kanssa ja aiheanalyysin tekeminen konkretisoi meille millainen oppimisprosessi meillä oli alkamassa.

Aineiston kerääminen havainnoimalla sekä keskustelemalla työpaikallamme oli sujuvaa eikä siinä aiheuttanut haasteita, mutta tarpeeksi laajojen vastauksien saaminen vaati meiltä itseltämme aiheeseen syvempää perehtymistä, jotta osasimme vaatia henkilökunnalta kattavampia vastauksia perehdytyksen tasosta Sukevan vankilassa. Opinnäytetyöprosessin aikataulutaminen sekä prosessin vaiheiden järjestyksen noudattaminen oli työstä ja siinä olisi tulevaisuudessa parantamisen varaa. Aikataulutimme itse opinnäytetyöprosessin nopeammaksi kuin se todellisuudessa sitten toteutui, mutta loppujen lopuksi selvisimme hyvissä ajoin prosessissa loppuun asti. Prosessissa oli mielenkiintoisinta ja opettavaisinta itse tuotoksen eli perehdytyspassin toteuttamisen lisäksi se, että perehdyimme monesta eri näkökulmasta perehdyttämisen tärkeyteen ja sen vaikutuksiin uuden työntekijän työn aloittamisessa.

8 Pohdinta

Suunnitelmallinen sekä yhdenmukainen perehdytyspohja sujuvoittaa ja helpottaa uuden työntekijän perehdytysprosessia sekä työyhteisöön sulautumista. Aiemmin Sukevan vankilassa ei ollut käytössä tietynlaista perehdytyspohjaa, jonka mukaan uudet työntekijät perehdytettäisiin talon tavoille. Uskomme, että tekemämme perehdytyspassi tulee helpottamaan perehdyttämistä ja tekee siitä selkeämmän kokonaisuuden etenkin, kun perehdyttäjät sovitaan etukäteen ja perehdytykselle annetaan tarpeeksi aikaa.

8.1 Opinnäytetyöprosessin ja ammatillisen toiminnan reflektointi

Opinnäytetyöprosessi oli meille molemmille opettavainen ja kehittävä kokemus, jonka aikana opimme paljon perehdyttämisen tärkeydestä ja merkityksellisyydestä sekä saimme olla mukana kehittämässä oman työyhteisöämme perehdyttämistä. Prosessin edetessä huomasimme kuinka vaativa ja aikaa vievä prosessi todellisuudessa oli. Asioiden aikataulutaminen ja priorisointi olivat keskeisimmät työkalut, joita tämän prosessin edetessä loppua kohdin tuli hyödynnettyä. Yhteistyö toimeksiantajan kanssa oli luontevaa ja sujuvaa sekä saimme hyvin vapaat kädet perehdytyspassin toteuttamisessa. Kasvoimme tämän prosessin aikana myös ammatillisesti. Opimme havainnoimaan sekä kuuntelemaan työyhteisöämme ja huomaamaan mahdollisia puutteita etenkin perehdytyksessä.

Yhteistyömme opinnäytetyöparina oli toimiva ja meillä oli selkeä työnjako. Jaoimme eri osa-alueiden vastuut ja kun toinen oli hoitanut oman osa-alueensa niin toinen luki sen läpi sekä teki siihen tarvittavia lisäyksiä. Näin me molemmat osallistuimme kaikkien osa-alueiden tekemiseen ja toteuttamiseen sekä saimme oman käden jäljen näkyviin.

Perehdytyspassista saamamme palaute oli palkitsevaa ja sai meidät huomaamaan, että olemme onnistuneet opinnäytetyömme tavoitteessa hyvin. Sähköpostikyselyn lähettäminen olemassa olevasta perehdytysentasosta oli opettavainen ja paljon tietoa antava kokemus, josta saimme

selkeän käsityksen perehdytyksen silloisesta tasosta. Tulemme esittelemään valmiin perehdytyspassin vankilan yhteistoimintakokouksessa toukokuun puolessa välissä, jonka jälkeen se olisi tarkoitus ottaa käyttöön uusien työntekijöiden perehdytyksessä.

Kokonaisuudessaan opinnäytetyön tekeminen oli opettavainen ja erittäin antoisa kokemus. Etenkin, kun kyseessä oli oma työpaikkamme ja toimeksiantajalla oli sille selkeä tarve. Tästä meidän on hyvä jatkaa ja olla tulevaisuudessakin ehkä vaikuttamassa työyhteisön hyvinvointiin sekä kehittämiseen.

8.2 Kehittämistoiminnan eettisyys ja luotettavuus

Eettisyys ja luotettavuus ovat meille molemmille tärkeitä arvoja ja niiden tärkeys korostui opinnäytetyötä tehdessä koska teimme kehittämistyön omalle työnantajalle. Meille molemmille työnantajamme asettamat arvot ovat tärkeitä sekä luotettavuus on yksi tärkeimmistä piirteistä töiden onnistumisen kannalta. Halusimme toimia eettisesti ja luotettavasti koko opinnäytetyöprosessin ajan, joten olimme mahdollisimman varovaisia etenkin siinä, ettei haastateltujen anonymiteetti rikkoutu.

Eettisyyden ja luotettavuuden tueksi olemme käyttäneet paljon erilaisia lähteitä niin kirjallisuutta kuin lakeja. Rikosseuraamuslaitoksen toimintaa säätelevät useat eri lait, asetukset ja säädökset, joten toimintamme tulee aina perustua lakiin jollakin tavalla ja se tulee olla perusteltavissa. Tämä helpotti opinnäytetyön tekemisessä koska olemme tottuneet työssämme siihen, että kaiken tekemisen tulee perustua johonkin sääntöön.

8.3 Tuloksien hyödyllisyys ja kehittämis ehdotukset

Ensimmäisen sähköpostikyselyn jälkeen saimme selkeän vision siitä, että minkälainen perehdytyspassin tulisi olla sisällöllisesti sekä saimme varmuuden sille, että suunnitelmalliselle perehdytykselle oli selkeä tarve. Perehdytyspassin luomisen edetessä saamamme palaute passista auttoi meitä luomaan tiiviin, mutta informatiivisen perehdytyspohjan, jolla taataan tulevaisuudessa kaikille uusille työntekijöille yhdenmukainen perehdytys.

Tulevaisuudessa perehdytyspassia tullaan kehittämään ja muokkaamaan aina tarpeen mukaan. Passin käyttöönoton jälkeen keräämme palautteet käyttäjiltä eli perehdyttäjiltä sekä perehdytettäviltä passin toimivuudesta. Käyttäjäkokemuksien perusteella pystymme muokkaamaan passia entistäkin toimivammaksi kokonaisuudeksi.

Tässä vaiheessa perehdytyspassia ei juurikaan kehitetä, muuten kuin pyrimme vaikuttamaan siihen, että perehdytys kestäisi tulevaisuudessa vähintään kaksi viikkoa sekä perehdyttäjät ovat etukäteen nimettyjä. Tulevaisuudessa perehdytystä voisi kehittää siten, että jokaiselle uudelle työntekijälle tehtäisiin ainakin viikon ajalle aikataulutettu perehdyttämissuunnitelma.

Uskoisimme, että tämän kaltaisesta perehdytyspassista oli hyötyä myös muissa Suomen vankiloissa, koska kaikki perehdytyspassin osiot ovat johdettu laista ja määräyksistä, jotka ohjaavat työskentelemistämme Rikosseuraamuslaitoksessa.

Lähteet

Painetut

Eklund A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. 1.painos, J-Impact Oy

Hirsjärvi S. Hurme H. 2015. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus

Kangas P. Hämäläinen J. 2010. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. 3. painos. Työturvallisuuskeskus: Nykypaino

Kjelin E. Kuusisto P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Jyväskylä: Karisto

Kupias P. Peltola R. 2019. Oppiminen työssä. Printon Trukikoda, Tallinna: Gaudeamus

Rikosseuraamuslaitos. 22.7.2020. Vastuuvirkamiestoimintamalli vankilassa. Lähityö.

Rikosseuraamuslaitoksen turvallisuusstrategia. 2010-2015.

Ruutu S. Salmimies R. 2015. Työnohjaajan opas. Helsinki: Talentum

Seppänen J. 2005. Visuaalinen kulttuuri. Teoriaa ja metodeja mediakuvaan tulkitsijalle. Tampere: Vastapaino

Suutarinen M. Vesterinen P-L. 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Otava

Vilka H. Airaksinen T. 2004. Toiminnallinen opinnäytetyö. 1.-2. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino

Wanous J. Reichers A. 2000. New employee orientation programs. The Ohio State University. USA

Sähköiset

Aro J. 1989. Sukevan keskusvankilan historiikki. <https://www.sonkajarvi.fi/loader.aspx?id=8dd895f2-514a-4820-abc3-41c89993732a>

Finlex. Hallintolaki 3.3.2003/434. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030434>

Finlex. Lastensuojelulaki 13.4.2007/417. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417#L5P25>

Finlex. Oikeusministeriön asetus Rikosseuraamuslaitoksen virkamiesten virkapuvusta sekä suoja- ja erityisvaatetuksesta. 13.12.2016/1126. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2016/20161126>

- Finlex. Vankeuslaki 23.9.2005/767. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050767#O2L4P5>
- Finlex. Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P14>
- Koppa. Jyväskylän yliopisto. Laadullinen tutkimus. 28.11.2021. Viitattu 4.5.2022. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>
- Kvalimotv. Analyysin äärellä. Viitattu 10.4.2022. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_1.html
- Minilex. Mikä on virkasuhde? Viitattu 13.2.2022. <https://www.minilex.fi/a/mik%C3%A4-on-virkasuhde>
- Oikeusasiamies. EOAK/5291/2019. <https://www.oikeusasiamies.fi/r/fi/ratkaisut/-/eoar/5291/2019>
- Pitkänen Niina. Pehdyttämisen viestintäilmiönä: Pehdyttämisestä pehdyttämisen ja pehdyttämisen prosessiin. 2010. Pro-Gradu. Jyväskylän yliopisto, <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/40076/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201210242772.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rescue training house. Turvallisuuskävely. 2022. Viitattu 27.2.2022. <https://rescuetraining.fi/turvallisuuskavely/>
- Rikosseuraamuslaitos. Turvallisuuslinjaukset. 2015. [https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-muut/ODlbMQzPN/Turvallisuuslinjaukset_2015.pdf](https://www rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-muut/ODlbMQzPN/Turvallisuuslinjaukset_2015.pdf)
- Rikosseuraamuslaitos. Julkaistu 14.1.2020. Viitattu 17.11.2021. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos.html>
- Rikosseuraamuslaitos. Arvot ja strategia. Julkaistu 3.9.2020. Viitattu 17.11.2021. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/rikosseuraamuslaitos/arvot.html>
- Rikosseuraamuslaitoksen julkaisuja 2/2016. Aktivoiva lähityö. https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-riisenjulkaisusarja/qmR5zNYVd/RISE_2_2016_Aktivoiva_lahityo_WEB.pdf
- Rikosseuraamuslaitos. Sukevan vankila. Julkaistu 4.11.2020. Viitattu 4.9.2020. <https://www.rikosseuraamus.fi/fi/index/toimipaikatjayhteystiedot/vankilat/sukevanvankila.html>
- Saaranen-Kauppinen A. Puusniekka A. 2006. Viitattu 4.5.2022. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_1.html
- Tietoarkisto. Laadullinen sisällönanalyysi. Viitattu 18.4.2022. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/laadullinen-sisallanalyysi/>
- Tietoarkisto. Teemoittelu. Viitattu 13.4.2022. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>
- Työsuojelu.fi. Opetus ja ohjaus. päivitetty 9.12.2020. viitattu 11.11.2021. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/opetus-ja-ohjaus>

Työturvallisuuskeskus. Perehdyttäminen ja työnopastus - Ennakoivaa työsuojelua. julkaistu 2013. Viitattu 12.1.2022. https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua

Valtioneuvosto. Uusi yhteistoimintalaki voimaan vuoden 2022 alusta. Julkaistu 30.12.2021. Viitattu 19.1.2022. <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/uusi-yhteistoimintalaki-voimaan-vuoden-2022-alusta>

Julkaisemattomat

Rikosseuraamusalan koulutuskeskus, työssäoppimisen perehdytyspassi 2021

Sulkavan vankilan perehdytyksen tarkastuslista, 2021

Sukevan vankilan perehdytysmalli, 2021

Kuviot

Kuva 1: Opinnäytetyöprosessi..... 20

Liitteet

Liite 1: Tutkimuslupahakemus 1.....	42
Liite 2: Sähköpostikysely 1	43
Liite 3: Toinen sähköpostikysely 1	44
Liite 4: Perehdytyspassi 1	45

Liite 1: Tutkimuslupahakemus 1



Tutkimuslupahakemus

16.01.2022

Opinnäytetyön tekijät: Henna Kähkönen, Mikko Ahnger

Koulutusohjelma / korkeakoulu / yliopisto: Laurea ammattikorkeakoulu

Toimipiste: Tikkurila

Opinnäytetyön ohjaaja: Otso Lapinleimu, Rikosseuraamusalan koulutuskeskus

Opinnäytetyön nimi: Uuden työntekijän perehdytyspassi Sukevan vankilaan

Opinnäytetyön tavoitteet / tutkimusongelma: Opinnäytetyön tavoitteena on luoda Sukevan vankilalle toimiva perehdytyspassi

Tarvittavien tietojen / aineistojen määrittely: Tarvitsemme luvan Sukevan vankilan henkilökunnan haastatteluun perehdytyspassin kokoamista varten

Lupa myönnetty pvm: 19.1.2022

Allekirjoitus:

Jari-Pekka Holopainen
Vankilan johtaja
Sukevan vankila

Liite 2: Sähköpostikysely 1

1. Miten sinut perehdytettiin tullessasi töihin Sukevan vankilaan?
2. Mitä mieltä olit perehdytyksestä?
3. Mitä olisit toivonut lisää perehdytykseltä vai jäikö jotain uupumaan?

Liite 3: Toinen sähköpostikysely 1

1. Millainen ulkoasu on mielestänne? Selkeys, helppokäyttöisyys?
2. Toimivuus?
3. Onko mitään lisättävää/kehitettävää?
4. Olisiko Muistilista hyvä lisä perehdytyspassin loppuun? Siitä kommentteja, kehittämis/korjaus ehdotuksia.
5. Kokonaisuudessaan palvelisiko perehdytyspassi tarkoitustaan ja helpottaisiko tämä perehtymistä?

Liite 4: Perehdytyspassi 1

Sukevan vankilan perehdytys- passi



Kuvassa Sukevan vankilan uusi hallintola sekä virkakoira Santtu.

Perehdyttävän nimi:

Tervetuloa töihin Sukevan vanki- laan!

Merkitse lomakkeeseen perehdytyspäivämäärä,

kun asia on perehdytetty.

Perehdytettävä asia	Perehdyttäjä	Perehdytetty
Rikosseuraamuslaitos, Sukevan vankila, henkilöstö		
Organisaatio		
Arvot ja strategia		
Vankeutta määrittävät lait, asetukset (vankeuslaki, laki valvotusta koevapaudesta, tutkintavankeuslaki)		
Vankilan järjestyssääntö		
Henkilöstö		

Töihin tulo		
Leimaaminen, avaimet, virve, pk-hälytin		
Pukuhuoneet		
Virkavaatetus, ulkoinen olemus, ammatillisuus		
Toimintatavat		
Lähityö/vuorovaikutus, dynaaminen turvallisuus		
Puhelimen ja tietotekniikan käyttö (siviili- ja työasiat)		
Vaitiolo- ja salassapitovelvollisuus, tietosuoja sekä -turva		
Työntekijöiden yksityisyyden suoja (henk.koht.numerot, sos.media ym.)		

Virkasuhde		
Tehtäväkuva		
Työsuhteen muoto (vakinainen, määräaikainen), koeaika		
Työaika, -vuorot, vuoronvaihto, ylityöt, tauot		
Työhyvinvointi, Vartu		
Virkaehtosopimus, lait (virka- mies-, hallinto-, työturvallisuus- laki), asetukset, ohjeet		
Palkka, palkanmaksu, Palkeiden Pointtipalvelu		
Kieku (työajan kohdennus, pois- saolot, lomat, Osaava)		
Matkakorvaukset: M2, matka- suunnitelmat, matkalaskut		
Työpaikan tilat ja työsken- tely ympäristö		

Oma työpiste, kulkutiet, hätäpoistumistiet, sosiaalitilat		
---	--	--

Turvallisuus		
Turvallisuuskävely		
Pelastussuunnitelma, valmius- ja varautumissuunnitelma		
Toiminta erityistilanteissa (tulipalo, sairauskohtaus, väkivaltatilanne)		
Vankilaturvallisuus, ilmoitusvelvollisuus (uhkatilanne, lastensuojelu, lahjonta)		
ICT-ohjeet, Valtori		
Koulutukset (voimankäyttö, palo, ea)		

Vankilan osastot ja vangit		
Selliosasto (So)		
Uusiosasto (Uo)		
Sopimusosasto (Sopo)		
Vastaanotto-osasto (Narikka)		
Vangit		
Vankitietojärjestelmä (roti)		
Vankitietojärjestelmän sallittu käyttö, tietoturvasuus		
Oman työtehtävän keskeisimmät asiat		

Kuntoutus-, sosiaali- ja hengellinen työ		
Erityisohjaajat (sosiaali, kuntoutus)		
Pastori		
Opiskelu, työtoiminta, sähköinen asiointi, liikunta- ja kirjastopalvelut		
Opinto-ohjaaja, ohjaaja (opiskelu, Moodle, kirjasto)		
Työtoiminta (metalli, PV-korjaamo, ulkotyöryhmä, Valma)		
Sähköisen asiointin ohjaaja		
Liikunnanohjaajat		
Työsuojeluorganisaatio		
Työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutetut, yt-kokoukset		
Työterveyshuolto		
Työterveyshuollon palvelut: Mehiläinen		

OmaMehiläinen, työterveystiimi		
--------------------------------	--	--

MUISTILISTA:

- ✓ Päivystys: Vankilan ”pää”, jonka tulee tietää kaikki mitä vankilassa tapahtuu
- ✓ Sopimosasto (Sopo)
- ✓ Selliosasto (So1, So2, So3, So4)
- ✓ ”Rundi”: Eristysosasto (Eo)
- ✓ Narikka: Vastaanotto
- ✓ Uusi osasto (Uo2, Uo3)
- ✓ Poli: Vankilan poliklinikka
- ✓ ”Kongi”: Vankiosaston käytävä
- ✓ Vati (Roti): Vankitietojärjestelmä
- ✓ Pk-hälytin: Päällekarkaushälytin
- ✓ Virve: ”Radiopuhelin”
- ✓ Pidä aina huoli varusteistasi, älä luovuta niitä kenellekään
- ✓ Pidä avaimet aina kiinni ketjussa
- ✓ Älä puhu omista tai toisten asioista vankien kuullen
- ✓ Traficom sivuilla voit salata rekisteritunnuksen avulla saatavat tiedot
- ✓ Digi- ja väestörekisterikeskuksen sivuilta voit salata osoitetietosi

Lisäksi: KYSY, KYSY JA KYSY. Aina saa ja pitää kysyä. 😊