

Tuomas Nyländen, Julianna Schadewitz

Työntekijän perehdyttäminen lastensuojelulaitoksessa

Kirjallisuuskatsaus

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto

Sairaanhoidajakoulutus

2024



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Sairaanhoitaja (AMK)
Tekijä/Tekijät	Tuomas Nyländen ja Julianna Schadewitz
Työn nimi	Työntekijän perehdyttäminen lastensuojelulaitoksessa – kirjallisuuskatsaus
Toimeksiantaja	Saviston Koti Oy, Familiar Raussilan toimintayksikkö
Vuosi	2024
Sivut	49 sivua, liitteitä 10 sivua
Työn ohjaaja(t)	Terhi Hede

TIIVISTELMÄ

Jokainen uusi työntekijä on oma yksilönsä ja hänellä on omat tapansa oppia tekemään hänelle määrättyjä työtehtäviä perusosaamisen lisäksi. Perehdytyksessä tulee ottaa huomioon työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet, tarpeet sekä erityispiirteet. Työntekijä voi perehdytyksen avulla tukea omaa työhyvinvointiaan ja hän näkee perehdytyksen osana työhyvinvointia.

Opinnäytetyö tarkastelee hyvää perehdytystä niin työntekijän kuin työnantajan näkökulmasta. Tarkoituksena on kirjallisuuskatsauksen avulla kuvata hyvän perehdytyksen keskeisiä tekijöitä. Tavoitteena on tuottaa tutkittua ja luotettavaa tietoa perehdytyksestä lastensuojelulaitoksessa. Opinnäytetyö toteutettiin Saviston Koti Oy:n Raussilan asuinyksikölle.

Aineisto kerättiin tietokantahauilla. Analyysimenetelmänä käytettiin teemoittelua, jossa teemoiksi muodostuivat laadukas perehdytys suunnitelma ja -ohjelma, kattava perehdyttämiskansio, sitoutunut ja psykologinen vuorovaikutus, riittävästi aikaa perehdytykseen, perehdytettävän ominaisuuksien huomioonottaminen ja suunnitelmallinen sijaisperehdytys. Tuloksina nousi esiin, miten hyvin suunniteltu yksilöllinen perehdytys tukee niin perehdyttäjää omalla työntekemällänsä kuin uutta työntekijää työsuhteen alkuaikoina. Hyvin toteutettu perehdyttäminen vähentää riskiä tapaturmien ja onnettomuuksien varalta ja varmistaa hyvän palvelun laadun.

Hyvä perehdytys -aiheisia tutkimuksia on paljon, mutta työntekijän perehdytys lastensuojelulaitoksessa -aiheisia oli niukemmin. Jatkoa ajatellen Raussilan asuinyksikön hyvän perehdytyksen avaimet ja oma perehdytyskansio olisi hyvä tehdä ja päivittää sitä ajan tasalle tietyin väliajoin ottaen lakimuutokset huomioon. Hyvä perehdytys materiaaleineen on tärkeää työntekijän työssäjaksamista, työn kehittymistä ja työn laatua ajatellen.

Asiasanat: perehdyttäminen, perehdytys, lastensuojelu, perehdytys, työhyvinvointi

Degree title	Bachelor of Health Care
Author (authors)	Tuomas Nyländen and Julianna Schadewitz
Thesis title	Induction of a worker in a child protection institution
Commissioned by	Saviston Koti Oy, Familiar Raussilan toimintayksikkö
Time	2024
Pages	49 pages, 10 pages of appendices
Supervisor	Terhi Hede

ABSTRACT

Every new employee is an individual person, and has her/his own way to learn new work tasks. The employee's personal and special characteristics are important to take into consideration during orientation. By good orientation the employee is able to support her/his own well-being at work, and she/he can see the orientation as a part of general well-being in the workplace.

Our thesis examines good orientation from both the employee and the employer's point of view. The purpose of this thesis is to depict the key points of good orientation from a narrative literature review standpoint. The aim of this thesis is to produce researched and reliable information about orientation in child welfare institution. Our thesis was carried out to Saviston Koti Oy at Raussila unit.

We collected the material by using database searches. We used the thematization as an analysis method. The themes became: high-quality orientation plan and -program, comprehensive orientation folder, involved and psychological interaction, enough time for orientation, consideration of the characteristics of the new employee, and organized induction of the deputy. The results of this thesis helped to understand, how well-planned individual orientation supports both new and existing employees. Well-planned orientation reduces the risk of accidents and ensures good quality of service.

There are many topics of good orientation, but only a few subjects of good orientation in child welfare institution. For future reference; the guide folder is key to a good orientation at Raussila unit. Which is important to create and update regularly, taking into account the changes of the law. A good orientation with guide folders is a big part in coping, developing and quality at work.

Keywords: work orientation, induction, child welfare, orientation and well-being at work.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	LASTENSUOJELU, LASTENSUOJELULAITOS JA HENKILÖSTÖ.....	2
2.1	Lastensuojelu.....	2
2.2	Lastensuojelulaitos.....	3
2.3	Henkilöstö.....	4
3	PEREHDYTTÄMISTÄ OHJAAVA LAINSÄÄDÄNTÖ.....	6
4	TYÖNTEKIJÄN PEREHDYTTÄMINEN.....	7
4.1	Perehdyttäminen yksilön kannalta.....	8
4.2	Perehdyttäminen organisaation kannalta.....	10
4.3	Perehdytyksen prosessi.....	11
4.4	Perehdytyksen psykologinen vaikutus.....	14
5	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	15
6	KIRJALLISUUSKATSAUS TUTKIMUSMENETELMÄNÄ.....	16
6.1	Kuvaileva kirjallisuuskatsaus.....	17
6.2	Aineiston keruu.....	18
6.3	Aineiston analyysi.....	19
6.4	Aineiston laadun arviointi.....	20
7	KIRJALLISUUSKATSAUKSEN TULOKSET.....	21
7.1	Laadukas perehdyttämissuunnitelma ja -ohjelma.....	21
7.2	Kattava perehdytyskansio.....	21
7.3	Sitoutunut ja psykologinen vuorovaikutus.....	21
7.4	Riittävästi aikaa perehdytykseen.....	22
7.5	Perehdytettävän ominaisuuksien huomioonottaminen.....	22
7.6	Suunnitelmallinen sijaisperehdytys.....	23
8	POHDINTA.....	23
8.1	Tutkimustulosten tarkastelua.....	23

8.2	Eettisyys ja luotettavuus	24
8.3	Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset	27
8.4	Pohdintaa opinnäytetyöprosessista	28
LÄHTEET.....		30

LIITTEET

Liite 1. Tiedonhakupöytäkirja

Liite 2. Tutkimustaulukko

Liite 3. Teemoittelutaulukko

1 JOHDANTO

Lastensuojelulaki määrittää lastensuojelun toimintaa. Lastensuojelulla on tarkoitus huolehtia vaikeassa asemassa olevien lasten oikeuksista. Ihmis- ja perusoikeuksiin liittyvät syrjinnän ehkäisyn ja oikeudenmukaisuuden lisäksi ihmisarvon sekä ihmisyyden ehdoton kunnioittaminen. Lastensuojelulain lähtökohtana on lapsen etu. (Lastensuojelun käsikirja s.a.) Perehdytys tilannetta tukee työsopimuslaki, joka velvoittaa työnantajan huolehtimaan työntekijöiden kyvystä oppia tekemään heille ohjeistettua työtä (Hjelt 2017). Työturvallisuuslaki velvoittaa, että työntekijää on perehdytettävä itse työhön, työolosuhteisiin, sekä turvallisiin työmenetelmiin. Työntekijän täytyy myös saada tietoa ja ohjeistusta työn riskeistä, jotta näin vältetään vaaratilanteilta, turvallisuusuhkilta sekä terveyshaitoista. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, 1. luku 1. §.)

Onnistunut perehdyttäminen sisältää toimenpiteitä, joilla varmistetaan työntekijän sujuva työn sisäistäminen niin, että hän tietää tarkkaan oman työkuvansa ja työtehtävänsä, ja sen myötä osaa sisäistää ja ottaa huomioon myös ympärillä olevat tekijät, kuten työympäristön ja muun työyhteisön. Kun kaikki osapuolet ovat oppineet tuntemaan toisensa, voi tehokas työskentely alkaa. Hyvä perehdytys on jokaisen työntekijän oikeus ja se on kirjattu työturvallisuuslakiin. Esihenkilö vastaa työntekijän perehdytyksestä. (Eklund 2018, 25–26.)

Opinnäytetyön toimeksiantajana on Raussilan lastensuojeluyksikkö, Saviston Koti Oy. Raussilassa hoidetaan päihderiippuvuudesta- ja mielenterveysongelmista oireilevia lapsia. Raussilan toimipisteellä on kaksi erityisyksikköä, joissa molemmille osastoille on seitsemälle lapselle sijoituspaikka. Erityisyksikkönä toimii Pysäkki, joka toimii vastaanotto- ja pysäytys -asuinyksikkönä. Toinen erityisyksikkö on Etappi, joka toimii vakauttavana pidempiaikaisena kuntoutusyksikkönä. Raussilaan sijoitetut lapset ovat iältään 13–17-vuotiaita. (Raussila s.a.)

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvailevan kirjallisuuskatsauksen avulla kuvata hyvän perehdytyksen keskeisiä tekijöitä. Tavoitteena on tuottaa tutkittua ja luotettavaa tietoa perehdytyksestä lastensuojelulaitoksessa.

Tutkimuskysymyksemme on: Mitä hyvään perehdytykseen kuuluu lastensuojelulaitoksessa?

2 LASTENSUOJELU, LASTENSUOJELULAITOS JA HENKILÖSTÖ

2.1 Lastensuojelu

Lastensuojelulain tarkoituksena on turvata lasten kasvuolot ja kehitys tuke-
malla ja edistämällä lasten ja nuorten hyvinvointia. Edistämistoimenpiteinä
ovat muun muassa palvelujen kehittäminen kasvatuksen tukemiseksi, sekä
perheen tukeminen avohuollon tai huostaanoton keinoin. Huostaanottoon voi-
daan äärimmäisessä tapauksessa päätyä ilman asianosaisten, eli perheen-
jäsenten, tahtoa. Lastensuojelun pääperiaate on turvata lapsen normaali kehi-
tys ja terveys ja poistaa kaikki mahdolliset riskitekijät, jotka vaarantaisivat ke-
hitystä ja terveyttä. (Bardy 2013, 71, 73.)

Lastensuojelun sosiaalityöntekijä arvioi lapsen edun mukaisen jatkotoimenpi-
teen, kuunnellen lapsen ja hänen läheisten mielipiteitä. Lapsella on oikeus il-
maista mielipiteensä ja toivomuksensa häneen liittyvissä asioissa ja ne ote-
taan huomioon hänen ikänsä ja kehitystason mukaisesti. 12 vuotta täyttäneen
mielipide on otettava huomioon häneen liittyvissä lastensuojelua koskevissa
asioissa, vaikkakin päätöksenteko on aikuisten velvollisuus. (Lastensuojelun
asiakkaana s.a.)

Lastensuojelun tukitoimia ovat avohuollon palvelut, sijaishuolto sekä jälki-
huolto. Perheelle järjestetyt avohuollon tukitoimet ovat vapaaehtoisia. Niissä
pyritään positiiviseen yhteistyöhön perheen kanssa, ja niiden aikana vanhem-
milla on oikeus päättää kaikista lapsen asioista. Tukitoimia ovat perheelle jär-
jestetyt palvelut, jotka tukevat ja auttavat lapsia heidän asuessa kotona. Tar-
vittaessa laaditaan asiakassuunnitelma jatkotoimenpiteiden varalta, kuten esi-
merkiksi lyhytaikainen sijoitus. (Avohuolto on ensisijaista s.a.) ”Avohuollon tu-
kitoimien tarkoituksena on edistää ja tukea lapsen myönteistä kehitystä sekä
tukea ja vahvistaa vanhempien, huoltajien ja lapsen hoidosta ja kasvatuksesta
vastaavien henkilöiden kasvatuskkyä ja -mahdollisuuksia” (Lastensuojelulaki,
13.4.2007/417, 7. luku 34. §).

Sijaishuoltoon päädytään sellaisessa tilanteessa, kun lapsi ei ole turvassa kotonaan, on itselleen tai muille vaaraksi. Lapsi on vaaraksi itselleen, jos hän esimerkiksi käyttää päihteitä. Tällöin hänet joko huostaanotetaan, sijoitetaan kiireellisesti tai sijoitetaan hallinto-oikeuden määräyksellä. Kiireellinen sijoitus on väliaikainen, ja siihen päädytään esimerkiksi, kun vanhemmat eivät kykene huolehtimaan lapsesta. Huostaanotto on voimassa toistaiseksi, eli niin pitkään, kun lapsi sitä tarvitsee (Sijaishuolto s.a.). ”Lapsen sijaishuolto voidaan järjestää perhehoitona, laitoshuoltona taikka muulla lapsen tarpeiden edellyttämällä tavalla” (Lastensuojelulaki 10., 49. §).

Lapsella ja nuorella on oikeus jälkihuoltoon, mikäli hän tarvitsee jatkossa sijoituksen jälkeistä tukea ja apua. Jälkihuoltoa on lain mukaan järjestettävä nuorelle, jos hän on ollut huostaanotettuna tai sijoitettuna avohuollon tukitoimin vähintään puoli vuotta ja sitä voidaan antaa myös 25 vuoden ikään asti. Jälkihuollon tavoitteena on saada lapsi tai nuori itsenäistymään ja palaamaan kotiin, esimerkiksi tukemalla asumista, toimeentuloa, työtä tai opiskelua. (Jälkihuolto s.a.) ”Kun riittämätön toimeentulo, puutteelliset asumisolot tai asunnon puuttuminen ovat olennaisena esteenä jälkihuollon piirissä olevan lapsen tai nuoren kuntoutumiselle, hyvinvointialueen on viivytyksettä järjestettävä riittävä taloudellinen tuki sekä korjattava asumisoloihin liittyvät puutteet tai järjestettävä tarpeen mukainen asunto” (Lastensuojelulaki 12., 76a. §).

Mikäli sosiaalihuollon ja lastensuojelun asiakas kokee, että häntä on kohdeltu väärin, voi hän selvittää tilannetta joko neuvottelemalla virkamiehen tai hänen esimiehensä kanssa, tai turvautumalla oikeusturvakeinoihin. Hän voi ottaa yhteyttä oman kunnan sosiaaliasiamieheen, jonka tehtävänä on edistää asiakkaan oikeuksia neuvomalla, avustamalla ja tiedottamalla. Hän voi olla myös tukena ja sovittelijana riitatilanteissa. Mikäli niihin ei löydy toivottavaa ratkaisua, voi asiakas hakea päätökseen muutosta. Hänellä on oikeus myös kanteeseen, jota voidaan käyttää sellaisissa tilanteissa, missä ei ole valitusmahdollisuutta, kuten viranomaisen virheellinen tai epäasianmukainen toiminta. (Oikeusturvakeinot s.a.)

2.2 Lastensuojelulaitos

Lastensuojelulaitoksiksi luokitellaan koulukodit, lastenkodit ja muut verrattavissa olevat lastensuojelulaitokset, vastaanottokodit ja nuorisokodit. Laitoksessa tulee olla tilaa lapsen rauhalliseen yksinoloon sekä riittävään yksityisyyteen. Lapsen tulee kokea laitos omana kotoisana, rauhallisena sekä turvallisena paikkana asua, ja sieltä löytyy myös tila kokoontua ja tavata muita henkilöitä. Asuinyksikössä voi olla korkeintaan seitsemän lasta ja yhteen rakennukseen voi olla sijoitettuna maksimissaan 24 lasta tai nuorta. (Lastensuojelulaitokset s.a.) ”Lastensuojelulaitoksessa on oltava riittävät ja asianmukaiset toimitilat ja toimintavälineet” (Lastensuojelulaki 10., 58. §).

Lapsen sijaishuoltoapaikkaa mietittäessä on lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän huolehdittava siitä, ettei palvelujen kilpailuttaminen ole vaaraksi pysyville ja jatkuville ihmissuhteille. (Sijaishuollon hankinta s.a.) Sijaishuoltopaikan valintaan vaikuttaa myös se, pystyykö kyseinen sijaishuoltopaikka vastaamaan lapsen ongelmiin. Laitoksen työntekijöillä tulee olla valmiudet ymmärtää ja kuntouttaa esimerkiksi päihdeongelmaista, hyväksikäytettyä tai kiintymyssuhteissaan vaurioitunutta lasta. (Räty 2019, 532.)

Jos lapsen sijaishuoltopaikassa ei ole yksilölle tarvittavia lisäpalveluja, joita hän tarvitsee, tulee laitoksen järjestää kyseiset palvelut lapselle. Tämä voi aiheuttaa esimerkiksi lisäresursointia tai laitoksen tilojen erityisjärjestelyitä. (Räty 2019, 532.)

Rajoitustoimenpiteitä lastensuojelulaitoksissa on henkilöntarkastus, aineiden ja esineiden haltuunotto, henkilönkatsastus, yhteydenpidon rajoittaminen, omaisuuden, lähetysten ja tilojen tarkastaminen ja lähetysten luovuttamatta jättäminen, liikkumisvapauden rajoittaminen, kiinnipitäminen, luvatta laitoksesta poistuneen lapsen palauttaminen, eristäminen ja erityinen huolenpito. Rajoitustoimenpiteen tulee olla lapsen edun mukaista, välttämätöntä, viimesijaista ja perustua lakiin. (Räty 2019, 551.)

2.3 Henkilöstö

Lastensuojelulaitoksessa tulee olla jokaisessa asuinyksikössä vähintään seitsemän hoito- ja kasvatustehtävissä toimivaa työntekijää. Useamman asuinyksikön rakennuksessa täytyy olla vähintään kuusi henkilöä yksikköä kohden. (Lastensuojelulaitokset s.a.) Jos lastensuojelulaitoksessa on palveluja sekä tytöille, että pojille, tulee olla työvuorossa aina eri sukupuolta olevia työntekijöitä (Räty 2019, 546). Lastensuojelun henkilökunnan määrittää laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä. Ammattihenkilöllä tarkoitetaan henkilöä, joka lain nojalla on saanut ammatinharjoittamisoikeuden (laillistettu ammattihenkilö), tai ammatinharjoittamisluvan (luvan saanut ammattihenkilö), sekä henkilö, jolla on lain nojalla oikeus käyttää valtioneuvoston asetuksella säädettyä terveydenhuollon ammattihenkilön ammattinimikettä (nimikesuojattu ammattihenkilö) (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 1., 2. §). Työntekijöille sopiva koulutus on sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto, sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, tai muu vastaava ammattitutkinto, joka sisältää nuorisotoimintaa ja kasvatusalalle soveltuvaa ammatillista kelpoisuutta. (Räty 2019, 546.)

Lastensuojelulaitoksen henkilökunnalla tulee olla riittävä pätevyys, kokemus ja ammattitaito työtehtäväänsä. (Lastensuojelulaitokset s.a.) Lasten hoidollisiin tarpeisiin tulee vastata moniammatillisesti, sekä henkilöstön on oltava koulutusvaatimuksiltaan valmiudet tarpeiden hoitoon. Jos lastensuojeluyksikkö on erikoistunut päihde- ja huumeriippuvuuden hoitoon, tulee henkilökunnassa olla päihdehuollon koulutusta ja työkokemusta päihdetyöstä. (Räty 2019, 546.)

”Hoito- ja kasvatustehtävissä olevan henkilöstön määrässä ja henkilöstörakenteessa on otettava huomioon toimintayksikön asiakaskunnan erityistarpeet ja toiminnan luonne” (Lastensuojelulaki 10., 60. §). Työnantaja vaatii aina rikosrekisteri otteen, mikäli työskennellään lasten kanssa. Rikosrekisteri otteessa on sisälletty tiedot, joilla arvioidaan olevan merkitystä lasten kanssa työskentelyssä. Otteeseen on merkitty tiedot, jos henkilö on tuomittu 1) lapseen kohdistuvasta rikoksesta, 2) seksuaalirikoksesta, 3) väkivaltarikoksesta, 4) vapautteen kohdistuvasta rikoksesta tai 5) huumausainerikoksesta. (Rikostaustaote lasten kanssa toimimiseen. s.a.). ”Henkilöstön riittävästä määrästä, osaamisesta ja perehdytyksestä on huolehdittava siten, etteivät niihin liittyvät puutteet aiheuta rajoitusten käyttämistä, lapsen turvallisuutta vaarantavia ja ihmisarvoa alentavia rajoitustoimenpiteiden toteuttamistapoja ja käytäntöjä” (Lastensuojelulaki 10, 60. §).

3 PEREHDYTTÄMISTÄ OHJAAVA LAINSÄÄDÄNTÖ

Työsopimuslaki on työsopimukseen sovellettava tärkeä osatekijä, ns. peruslaki, jonka säännöksiä on noudatettava. Perehdyttäminen kuuluu työsuhteeseen, ja työnantajalla on velvollisuus kertoa siihen liittyvät asiat, kuten esimerkiksi työntekijän oikeudet ja velvollisuudet. Työsopimuslaki tukee sitä, että perehdytystilanteessa työnantaja huolehtii työntekijöiden kyvystä oppia tekemään heille ohjeistettua työtä mahdollisimman hyvin. Työsopimus määrittelee työnantajan ja työntekijän välisiä sovittuja pakollisia asioita, kuten työtehtävät, työajat, työpaikan sijainnin, työntekijän aseman, työhön liittyvät tavoitteet sekä sovittun palkan. Työsopimuslaissa työnantajalla on yleinen huolehtimisvelvoite, mikä tarkoittaa sitä, että työnantajalla on velvollisuus huolehtia siitä, että työntekijä suoriutuu työstänsä myös silloin, jos työtehtävä, työmenetelmä tai yrityksen toiminta muuttuu. Työnantaja huolehtii työsopimuslain mukaisesti, että työntekijällä on hyvät edellytykset tehdä hänelle mielekästä ja motivoivaa työtänsä, saada siitä hänelle osoitettua korvausta, sekä mahdollistaa hänen kehittymistään työuralla. Työnantajalla on velvollisuus taata työntekijälle turvallinen työympäristö. Myös työntekijällä on omat työsopimuslain velvoitteet, kuten tehdä hänelle määrättyä työtä mahdollisimman huolellisesti, tunnollisesti, ja mahdollisimman hyvin, kunnioittaa työnantajaa, sekä raportoida välittömästi työnantajalle havaitsemistaan turvallisuusriskeistä. (Hjelt 2017.)

Työehtosopimukset täydentävät työsopimuslakia. Työntekijä- ja työnantajaliitoilla on työehtosopimuksia, joissa on sovittu työsuhteen ehdoista työsopimuslakia yksityiskohtaisemmin. Työehtosopimus voi olla myös yleissitova, mikä tarkoittaa sitä, että yrityksen, joka ei kuulu mihinkään liittoon, on noudatettava oman toimialan työehtosopimusta yleissitovasti. (Työehtosopimus s.a.)

Työturvallisuuslaissa työnantajalla on velvollisuus informoida työntekijää kaikista mahdollisista työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Työntekijää on perehdytettävä itse työhön, työolosuhteisiin, hänelle annettujen työvälineiden oikeanlaiseen käyttöön, sekä turvallisiin työmenetelmiin parhaalla mahdollisella tavalla. Työnantajan on tärkeää huomioida työntekijän työkokemus ja ammatillinen osaaminen em. perehdytyksessä. Työntekijälle on kerrottava ja häntä on

ohjeistettava, mitä mahdollisia työhön liittyviä riskejä on olemassa, jotta välttään vaaratilanteilta, turvallisuusuhkilta, sekä terveyshaitoista. Työntekijälle on kerrottava, miten hänen tulee toimia, mikäli em. ohjeistuksista huolimatta häiriö- tai poikkeustilanteita sattuu, ja hänelle on aina tarvittaessa annettava täydennystietoja ja lisäopastusta. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, 1 luku 1 §.)

Laki yhteistoiminnasta on käytössä yrityksissä, joissa on minimissään 20 työntekijää. Lailla on tarkoitus edistää työnantajan ja henkilöstön välistä kommunikaatiota sekä yhteistä toimintamallia informoinnin ja keskusteluiden avulla. Avoin neuvottelutilanne edesauttaa yhteishengen luomista ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Neuvottelun päätavoitteena on saavuttaa yksimielinen lopputulos neuvoteltavissa olevista asioista. Kaikkia säännöksiä ei tarvitse käsitellä alle 20 hengen työpaikoissa, vaan ainoastaan silloin kun työntekijöitä on minimissään 30 henkeä. Näitä asioita ja säännöksiä käsitellään yhteistoimintaneuvotteluin, kuten esim. perehdyttämiseen liittyvät työntekijälle kerrottavat uuden työpaikan ja yrityksen keskeiset asiat. (Kavasto & Mattinen 2020, 67, 100.)

Yhteistoimintalaki velvoittaa työnantajaa, jonka alaisuudessa on vähintään 20 työntekijää, laatimaan vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelman, jotta työntekijän ammattitaito pysyy yllä ja kehittyy entisestään. Suunnitelmassa kartoitetaan nykytilanne käsittäen työntekijöiden henkilömäärän ja laadun, sekä mietitään ja arvioidaan lähiaikojen mahdolliset uudet rekrytointitarpeet ja nykyisen henkilöstön työnkuvien mahdolliset muutokset koulutustarpeineen. Lain tarkoituksena on mahdollistaa henkilöstön vaikuttamista liittyen heidän työhön, asemaan tai työoloihin yrityksessä, sekä taata se, että tieto työnantajan ja henkilökunnan välillä kulkee saumattomasti. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 1333/2021, 1. luku 1.,2. §.)

4 TYÖNTEKIJÄN PEREHDYTTÄMINEN

Onnistuneen perehdytyksen päämäärä ja tavoitteet on saavutettu, kun työntekijä viihtyy uudessa työssään, ja hän osaa hoitaa työtehtävänsä tehokkaasti ja laadukkaasti. Onnistumisen edellytyksinä voidaan pitää perehdytys suunnitelman onnistunutta läpikäymistä. Työntekijä kokee tärkeäksi saadessaan riittävän haasteellista työtä, hänellä on toimiva vuorovaikutus esimiehensä kanssa,

ja he antavat toisillensa riittävästi molemminpuolista palautetta. Esihenkilö kantaa vastuun perehdytyksestä, vaikkakin perehdyttäminen kuuluu kaikille. Koko työyhteisö voi omalla positiivisella ja auttavaisella panoksellaan vaikuttaa siihen, että uusi työntekijä viihtyy organisaatiossa. (Eklund 2018, 190–191.)

Kaikilla työntekijöillä, niin vakituisilla kuin lyhyemmissä työsuhteissa olevilla, on laillinen oikeus perehdytykseen. Työturvallisuuslaki määrittelee työnantajan perehdyttämisvelvollisuudet, joita ovat työtehtävien perehdyttämisen lisäksi turvallisiin työskentelytapoihin sekä työvälineiden oikeanlaiseen käyttöön opettaminen. (Seppänen 2022, 64.)

4.1 Perehdyttäminen yksilön kannalta

On tärkeää ymmärtää, että jokainen uusi työntekijä on oma yksilönsä, ja hänellä on omat tapansa oppia tekemään hänelle määrättyä työtänsä. Joissain tapauksissa työntekijälle voi antaa lisää vastuuta sillä, että hän voi itse vaikuttaa omaan perehdyttämiseen miettimällä ja toteuttamalla hänelle keskeisiä asioita perehdyttämisvaiheiden aikana. Tämä inspiroi työntekijää ja hänen perehdytyksestä muotoutuu juuri hänelle sopiva, tehokas ja motivoiva tapa perehtyä omaan toimenkuvaansa. Tällöinkin on kuitenkin ensin määriteltävä hänen oppimistavoitteet yhdessä hänelle nimetyn vastuuhenkilön kanssa. (Eklund 2018, 174.)

Silloin kun työntekijä kokee perehdyttämisvaiheen läpinäkyväksi, hänellä on tietämys siitä, mitä itse perehdyttäminen pitää sisällään ja että hänellä on mahdollisuus kommentoida sitä ja vaikuttaa perehdyttämisen sisältöön. Hyvä perehdyttäminen on myös oikeudenmukaista ja tasalaatuista. Kun nämä edellä mainitut asiat ovat kunnossa, on osapuolten helpompi sitoutua perehdytysprosessiin kokonaisuudessaan. (Eklund 2018, 30.)

Työntekijän on hyvä hahmottaa, mikä prosessin vaihe liittyy hänen työkuvaansa, mitä hänen pitää hallita, ja mistä hän on vastuussa. Yrityksessä on monenlaisia prosesseja ja käytänteitä, joihin työntekijän on vaikea päästä sisälle perehdyttämisvaiheessa. Näitä ovat työajanseuranta, asiakashallinta,

projektinhallinta ja muut vastaavat. Työntekijä voi kokea monien eri prosessien hallinnan monimutkaiseksi ja vaikeaksi oppia lyhyessä ajassa. Hänelle tulee liikaa asiaa yhdellä kerralla. Siksi on hyvä ymmärtää, että uuden tiedon sisäistämiseen menee aikaa, eikä kaikkea voi oppia lyhyessä ajassa. Silloin paras tapa on mennä askel kerrallaan ja jaksottaa näiden opiskelua. (Eklund 2018, 102–104.)

Työntekijällä on aikaisempia kokemuksia edellisistä työpaikoista ja hän pystyy hyödyntämään sitä uudessa työpaikassaan. Molemminpuolinen palaute on molemmille eduksi. Organisaation kehittymisen kannalta on tärkeää olla vastaanottavainen perehdytettävän mielipiteiden suhteen. Mikäli työntekijä antaa työhön tai yritykseen kohdistuvia omia kehitysideoita tai palautetta, kannattaa niihin suhtautua avoimen positiivisesti. Silloin roolit ikään kuin vaihtuvat ja yritys oppii työntekijältä uusia ja hyödyllisiä asioita. (Eklund 2018, 37–40).

Hyvä esimies osaa ottaa huomioon yksilön tarpeet. Hän tarjoaa työntekijälle innostavan ja haastavan työn, asianmukaisen työsuhteen, työterveyshuollon, sekä joustavan työajan. Työnantajalla on iso rooli työntekijän hyvinvoinnin kannalta. Hyvä esihenkilö tukee ja kannustaa työntekijää niillä keinoin, joilla saa työn mielenkiintoiseksi ja haasteelliseksi. Jokainen työntekijä on oma yksilönsä, ja hänellä on oma tapansa oppia ja hahmottaa uusia asioita, ja se vie oman aikansa. Perehdyttäjän on hyvä huomioida työntekijän tarpeet. Eri tutkimuksissa on todettu, että kaksi suurinta syytä työntekijän irtisanoutumiselle ovat olleet johtamisen ja esimiestyön heikkous, sekä haasteellisten ja mielekkäiden työtehtävien vähyys. (Kauhanen 2016, 89–92; Seppänen 2022, 65.)

Työntekijän osaamisen tavoitteelliseen ja mieluiseseen kehittämiseen tarvitaan organisaation, työntekijän ja henkilöstöhallinnon tiivistä yhteistyötä. Kaikkien osapuolten on ymmärrettävä työntekijän toimenkuva haasteineen. Työntekijällä on mahdollisuus kehittää osaamistaan esim. niin että hänen työkaverinsa opastavat ja neuvovat häntä työhön liittyvissä asioissa, osallistumalla erilaisiin koulutustilaisuuksiin, tai laajentamalla olemassa olevia työtehtäviä. Hänelle tulee tunne, että hän pärjää työssään, hallitsee osa-alueensa, ja näin ollen hänen työhyvinvointinsa lisääntyy ja työmotivaatio kasvaa entisestään. (Pakka & Rätty 2010, 31.) Perehdytyksen tärkein päämäärä on varmistaa, että työntekijä

oppii hallitsemaan työnsä ja sopeutuu työyhteisöön, kertoo Annina Eklund (2018, 25).

4.2 Perehdyttäminen organisaation kannalta

Yritys on onnistunut johtamaan organisaatiotansa menestyksekkäästi silloin kun työntekijä kokee, että hänellä on mielekäs ja häntä palkitseva turvallinen ja tuottoisa työ, ja että työn ansiosta hänen elämänlaatunsa ja -hallintansa ovat tasapainossa. (Pennonen 2021, 16.) Toimivassa ja terveessä organisaatiossa toimitaan tyypillisesti määrätietoisesti, joustavasti, sekä omaa toimintaa kehittävästi. Tällaisissa organisaatioissa on myös turvallista toimia. Tavoitteellisessa organisaatiossa asetetaan yritykselle visio, johon halutaan suunnata. Toimintatavoilla eli strategioilla ohjataan toimintaa kohti visiota. Yrityksen arvot käydään huolellisesti läpi niin, että kaikki ymmärtävät niiden merkityksen itse työnteossa. Työntekijöiden tulee tietää työtä koskevat tavoitteet, jotta he tietävät oman työn osuutensa niiden toteuttamisessa. Työntekijän on tärkeää tietää omien tehtäväkuvausten lisäksi omat tavoitteensa. Tavoitteet yhdistyvät osastokohtaisiin tavoitteisiin, ja ne puolestaan organisaation kokonaistavoitteisiin. (Pakka & Rätty 2010, 30.)

Organisaation joustava rakenne edellyttää henkilöstön osallistuvaa ja joustavaa toimintamallia, jotta työprosessit sujuvat jouhevasti. Kun organisaation ydin ja tulevaisuuden vaatimukset ovat tiedossa, pystytään työntekijöiden tietotaitoa hyödyntämään parhaalla mahdollisella tavalla. Huolellisesti valmistetun perehdytyksen ja työhön opastuksen myötä työntekijä oppii tuntemaan yrityksen toimintamallin, ja se lisää työntekijän työhyvinvointia ja työviihtyvyyttä. (Pakka & Rätty 2010, 30–31.)

Työntekijän on tärkeää luoda verkostoja työympäristössään, käsittäen hiljalleen koko organisaation. Aluksi hänen kannattaa tutustua omaan esimieheensä ja läheisiin työkavereihin, sen jälkeen laajentaa tutustumistaan oman osaston ulkopuolisiin työkollegoihin, sekä hiljalleen myös asiakkaisiin ja yhteistyökumppaneihin. Hän voi kysyä neuvoa, saada tukea ja hyväksyntää omiin työhön liittyviin pulmiin ja ratkaisuihin. Hänelle tulee myös tunne, että

hän kuuluu joukkoon, ja on tervetullut taloon. Perehdyttäjä voi järjestää yhteisiä tapahtumia tai työprojekteja, joihin uusi työntekijä pääsee mukaan ja kokee olevansa osa organisaatiota. (Eklund 2018, 104–107.)

4.3 Perehdytyksen prosessi

Perehdytyksen onnistunut toteutuminen vaatii järjestelmällisen etukäteissuunnitelman, minkä päätarkoituksena on tukea työntekijän tulevaa käytännön toimenkuvaa. Varsinkin isommissa yrityksissä, missä on paljon työntekijöitä, hoidetaan kattava perehdyttämissuunnitelma yleensä tarkkaan laaditulla tavalla, joka toteutetaan ohjelman mukaisesti, jota seurataan säännöllisesti, ja varmistetaan perehdytyksen tasalaatuisuus. (Eklund 2018, 173–174.)

Perehdytysprosessi voidaan toteuttaa osallistuvasti, ja se on todettu hyväksi tavaksi oppia uusia työtehtäviä varsinkin aikuisten oppimisen kannalta. Koeaika kertoo, onko rekrytointi onnistunut, ja työntekijä oppinut uudet työtehtävänsä niin kuin odotettiin. Uuden työntekijän investointi on kallista yritykselle, ja siksi onnistuneen rekrytoinnin kuuluukin olla kannattavaa. Joissakin yrityksissä ei vielä ymmärretä perehdytyksen tärkeyttä, mutta menestyvissä yrityksissä se on hoidettu hyvin. Myös kulttuurieroja löytyy. (Otollinen 2016, 114–115).

Jo ennen rekrytointia yritys miettii, mitä tulevalta työntekijältä halutaan. Mikäli työtehtävä on jo valmiiksi mietitty, on silloin myös tiedossa tulevan tehtävän vaatimukset ja osaamisalueet. Voidaan myös etsiä lisävahvistusta porukkaan, ja silloin tehtävänimike voi olla vielä epäselvä. (Kupias, Peltola 2009, 102.)

Tehokkaan perehdytysprosessin ensimmäinen vaihe on rekrytointi. Onnistuakseen rekrytoijan on löydettävä osaava työntekijä ratkaisemaan yrityksen tarpeen ja tavoitteet (Kaijala 2016, 27). Rekrytoijan on huomioitava valinnassaan sekä lyhyemmän aikavälin- että pidemmän aikavälin tarpeet (Kaijala 2016, 49). Rekrytointiprosessissa tulee olla mukana vain siihen valitut henkilöt, ja rekrytoiva esihenkilö on vastuussa rekrytoinnin onnistumisesta (Kaijala 2016, 62). Esihenkilön johtamistapa voi edesauttaa tai vastaavasti pilata rekrytoin-

nin. Hyvällä esihenkilöllä on selkeät ja terveet ajatukset yrityksen tilasta ja visiosta. Hänen esimerkillinen tapansa toimia motivoi uusia työntekijöitä tehokkuuteen ja sitoutumiseen. (Kaijala 2016, 74.)

Hyvin suunniteltu yksilöllinen perehdytys edesauttaa onnistuneeseen, tehokkaaseen ja miellyttävään lopputulokseen. Perehdyttämisen prosessin kestoksi voidaan määritellä esimerkiksi kolme kuukautta, ja perehdyttämissuunnitelmaa toteutetaan usein työntekijän kehityksen mukaisesti. Mikäli hän kehittyy ja oppii oman työnsä nopeammin kuin suunnitteluvaiheessa oletettiin tai jos hänellä on omia prosessinaikaisia perehdytyksen muokkaamistarpeita, voidaan suunnitelmaa muuttaa tapauskohtaisesti. Siksi ei perehdytys suunnitelmaa kannata tehdä liian tarkasti yli kolmea kuukautta pidemmälle ajanjaksolle. (Eklund 2018, 88–89.)

Kun työntekijä aloittaa ensimmäisen työpäivän, alkaa käytännön perehdytys välittömästi hänelle nimetyn perehdyttäjän tai perehdyttäjien kanssa. Hänen kanssa käydään uudelleen läpi hänelle asetetut työhön liittyvät tehtäväkuvaukset, vastualueet ja tavoitteet. Mikäli perehdyttäjä ei ole ollut mukana rekrytointivaiheessa, ovat edellä mainitut asiat voineet jäädä ristiriitaisiksi, ja näin niitä syvennetään ja ne vahvistetaan uudelleen. Työntekijälle herää ymmärrys oman työn merkityksestä, kun hänelle kerrotaan sen tärkeys isommassa koko organisaation mittakaavassa. Vastualueiden ja niiden sisällöstä on tärkeää pystyä puhumaan avoimesti. Näin vältetään väärinkäsityksiltä ja pettymyksiltä, eikä psykologiseen sopimukseen pääse tulemaan kolhuja. (Eklund 2018, 93–95.)

Ensimmäisellä viikolla uusi työntekijä perehtyy tarkemmin hänelle osoitettuihin työtehtäviin, työkavereihin sekä organisaatioon. Hän kokee olevansa hyödyksi yritykselle, kun hän voi aloittaa käytännön työt. Hänelle laaditaan perehdyttämispohjan avulla henkilökohtainen perehdyttämissuunnitelma, jotta hän ymmärtää sen mitä häneltä odotetaan ja miten hän kykenee tekemään omat työnsä mahdollisimman itsenäisesti. Viikon lopulla on hyvä käydä palautekeskustelu siitä, minkälaisen ensivaikutelman työntekijä on saanut perehdyttämisestä, ja mihin kannattaisi jatkossa panostaa. (Kupias, Peltola 2009, 106.)

Uudelle työntekijälle järjestetään työsuhteen alussa tilaisuus, missä hänelle kerrotaan organisaation toiminnasta. Mikäli perehdytettäviä on useampia, järjestetään heille yhteinen tilaisuus. Heille kerrotaan, miten tärkeää heidän työpanoksensa on yritykselle isommassa mittakaavassa. Näin työntekijä ymmärtää oman työpanoksensa merkityksen. Samalla hän saa kokonaiskuvan organisaation rakenteesta; sen historiasta ja siitä mihin ollaan tänä päivänä päästy. On tärkeää, että työntekijä hahmottaa organisaation mission (nykytilan), vision (tulevaisuuden) ja strategian, ja osaa yhdistää ne kuuluvaksi osaksi omaa työkuvaansa. Työntekijän tulee tietää, mitkä ovat yrityksen tuotteet ja palvelut, eli mitä yritys tuottaa ja kenelle. Asiakslähtöisyys on avainasemassa yritystoiminnassa, ja työntekijän on otettava huomioon asiakkaiden tarpeet. Työnantaja pyrkii siihen, että organisaatiossa on vireillä kannustava ilmapiiri. Nykyään perehdyttäminen ei sisällä pelkästään työn opettamista ja sen opettelua, vaan sen ympärille nivoutuu paljon muitakin osatekijöitä, kuten työympäristön huomioonottaminen, organisaation sisäistäminen ja se, miten työntekijän oma työosuus yhdistyy organisaation muihin osiin, sekä koko yhteiskuntaan. (Eklund 2018, 99–101.)

Kun perehdyttäminen on toteutettu suunnitelmien mukaisesti, on tarpeellista jatkaa perehdytettävän kehittymisen seuraamista. Tällä tavalla voidaan selvittää, miten perehdyttäminen on sujunut, ollaanko päästy tavoitteisiin, ja miten asioita voidaan kehittää entisestään. Sekä työnantajalla että työntekijällä on mahdollisuus antaa toisilleen rakentavaa palautetta, ja sen avulla voidaan jatkossa kehittää itse perehdyttämismallia. (Eklund 2018, 109.)

Perehdytysajan päätyttyä on mahdollista jatkaa osaamisen kehittämistä. Työntekijän ja työnantajan välinen kehityskeskustelu tukee sitä. Keskusteluiden avulla työnantaja voi seurata työntekijöiden mieleen nousseita kysymyksiä ja pohdintoja liittyen perehdytyksen aikaisiin asioihin. Työntekijältä saatu niin positiivinen kuin negatiivinenkin palaute on kullan arvoista yritykselle. (Eklund 2018, 110–111.)

Työntekijän perehdytys ei ole lyhyt prosessi, vaan se on pidempi kokonaisuus, missä oppiminen jatkuu suunniteltujen tavoitteiden saavuttamisen jälkeenkin. Työntekijän ei oleteta tietävän ja oppivan kaikkea silloin, kun perehdytysaika on päättynyt. Siksi perehdytys on jatkuva prosessi. (Eklund 2018, 90.)

4.4 Perehdytyksen psykologinen vaikutus

Inhimillinen esihenkilö luo hyvän kontaktin työntekijäänsä. Tietotaidon ja tunteosaamisen yhdistäminen on esimiehen tärkeä taito. Positiivisen organisaatio-opin avulla työnantaja ja työntekijä pääsevät kehittämään sellaisia toimintatapoja ja työympäristöjä, joilla parannetaan työn tuloksellisuutta ja laatua. Näitä ovat myönteinen ilmapiiri, hyvät ihmissuhteet ja hyvä viestintä. Moderni johtaja on tunneälykäs, joka kuuntelee ja on tarvittaessa työntekijän henkisenä tukena. (Manka & Manka 2023, 182–183, 185–186.)

Se, miten uusi työntekijä otetaan vastaan uuteen työpaikkaan, vaikuttaa häneen myös tunnetasolla. Heti ensimmäiset päivät kertovat, miten hyvin hän tulee viihtymään uudessa työpaikassaan. Kun esihenkilö ja työkaverit toivottavat hänet tervetulleeksi, tuntee hän kuuluvansa joukkoon, ja tuntee olonsa turvalliseksi. Hyvä perehdytys luo työntekijälle turvallisuuden tunteen, sillä hän on kokonaisuus niin fyysisesti, psyykkisesti kuin sosiaalisestikin. (Seppänen 2022, 72.)

Toimiva työyhteisö koostuu jäsenistä, joita ovat työntekijät ja esihenkilö. Työntekijöillä on heille annetut työtehtävät hyvin hallinnassa. Jäsenten keskinäinen yhteistyö on sujuvaa. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on vaikuttamismahdollisuus työyhteisön toimivuuteen. Hyvä jäsen on motivoitunut, yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoinen, ja hänellä on hyvä asennoituminen käsiteltäviin asioihin. Hän tulee hyvin toimeen yhteisön muiden jäsenten kanssa. Hyvin toimivassa työyhteisössä on ratkaisukeskeinen, positiivinen ja avoin ilmapiiri, ja kaikkien mielipiteet otetaan huomioon. Asioita ei pimitetä, vaan tietoa ja taitoa jaetaan avoimesti. Hyvässä työyhteisössä arvostetaan kaikkia jäseniä. Työntekijöitä kuunnellaan, ja heillä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työjärjestelyyn. (Pakka & Rätty 2010, 10–11.)

Luottamus ja sen aikaansaama positiivinen ilmapiiri on merkittävä asia hyvin toimivassa työyhteisössä. Kun työyhteisön jäsenten välillä vallitsee luottamus ja arvostus, kasvaa yleensä sen myötä myös yrityksen tuottavuus. Silloin työntekijä uskaltaa avoimesti kertoa myös työhön liittyvistä ongelmista ja aroista

asioista, ja työntekijälle tulee tunne, että häntä ja hänen työpanostaan arvostetaan. Hyvinvoivassa työyhteisössä työntekijät kantavat vastuunsa omasta työalueestaan, kehittävät sitä, ja sen myötä myös koko työyhteisöä. Myös työnantaja hyötyy molemminpuolisesta luottamuksesta, sillä hän voi keskittyä olennaiseen, eikä hänen tarvitse vahtia työntekijöiden tekemisiä. Siinä säästyy myös rahaa. Tällainen yritys antaa itsestään myös ulospäin luotettavan ja hyvän kuvan. (Kaltainen 2019.)

Työntekijä voi itse vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa. Hänen kokemuksensa työkyvystä sekä työn mahdollisesti aiheuttamasta kuormittavuudesta kertoo sen, miten työ on tasapainossa hänen muun elämän kanssa. (Pennonen 2021, 16.) Työkyvyn tärkeä osa-alue on terveys sekä fyysinen-, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky. Psyykkisellä hyvinvoinnilla tarkoitetaan työntekijän kykyä ja taitoa käsitellä vaikeita tilanteita, sekä ehkäistä niistä aiheutuvia ikäviä tunteita liittyen elämänhallintaan ja ihmissuhteisiin. Kun työntekijän mielen-terveys on kunnossa, hän arvostaa itseään, välittää työkavereista, ja kykenee tekemään omat työnsä hyvin. (Pennonen 2021, 19–21.)

Fyysisellä hyvinvoinnilla tarkoitetaan henkilön fyysistä vahvuutta, kuten liikunnasta aikaansaatua kuntoa, yleisterveyttä ja jaksamista. Näihin päämääriin päästään, kun ihminen harrastaa riittävästi monipuolista liikuntaa, syö terveellistä ruokaa, noudattaa terveellisiä elämäntapoja, sekä nukkuu itselleen tarpeellisen ajan vuorokaudessa. Hän tasapainottaa työ- ja vapaa-ajan niin, että jaksaa fyysisesti niin kotona kuin töissäkin. Silloin hän kokee elämänsä mielekkääksi ja fyysisen kunnan hyväksi. (Sydänmaanlakka 2010, 98, 296.)

Työhyvinvointia ylläpidetään toistuvilla kehityskeskusteluilla, sekä työhyvinvointi- ja työkykykartoitusten avulla. Em. tulosten seurauksena työnantaja tekee tarvittavia toimenpiteitä, joilla karistetaan epäkohdat ja parannetaan työhyvinvointia. Esihenkilöllä on merkittävä rooli uuden työntekijän työhyvinvointin suhteen. Kun heidän välinen luottamus on kohdillaan, uskaltaa työntekijä antaa omia mielipiteitä, ilmaista luovia ideoita, ja antaa kriittistä palautetta. (Pakka & Rätty 2010, 31–32.)

5 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYS

Opinnäytetyömme tarkoitus on kirjallisuuskatsauksen avulla kuvata hyvän perehdytyksen keskeisiä tekijöitä. Tavoitteena on tuottaa tutkittua ja luotettavaa tietoa perehdytyksestä lastensuojelulaitoksessa. Tuloksia voidaan hyödyntää lastensuojelualalla olevien työntekijöiden keskuudessa, ja tukea heidän perehdytystä, työhyvinvointia ja pysyvyyttä työpaikalla.

Tutkimuskysymyksemme on: Mitä hyvään perehdytykseen kuuluu lastensuojelulaitoksessa.

6 KIRJALLISUUSKATSAUS TUTKIMUSMENETELMÄNÄ

Kirjallisuuskatsaus on menetelmä, jolla kerätään tarkkaa faktatietoa. Siinä tutkitaan tutkijoiden tekemiä alkuperäisiä tutkimuksia, niistä saatuja huomioita sekä sen myötä tullutta uutta informaatiota. Lähteenä käytetään tutkimuksia ja tieteellisiä artikkeleita. Tutkimuslähteitä ovat arvioidut ylemmän korkeakoulun opinnäytteet ja väitöskirjat. Kerättyjen materiaalien avulla on mahdollista verrata ja pohtia eri informaatiolähteistä saatuja tietoja, ja tiivistää ne kokonaisuudeksi. Kun asiasta on lukenut eri olemassa olevia materiaaleja, on helpompaa muodostaa kokonaiskuva ja ymmärrys itse aiheesta tai aihealueesta. Sen jälkeen on mahdollista paneutua itse asiaan. (Vilkkä 2023, 11–12.)

Kirjallisuuskatsaukset jakautuvat seuraaviin neljään päätyyppiin; narratiivinen eli kuvaileva kirjallisuuskatsaus, integratiivinen kirjallisuuskatsaus, systemaattinen kirjallisuuskatsaus sekä määrällinen meta-analyysi ja laadullinen metasynteesi. (Vilkkä 2023, 21, 25, 27, 29.)

Kirjallisuuskatsauksen vaiheita on kolme. Ensimmäisenä vaiheena on perehtyminen tutkimusaiheeseen hakemalla siihen liittyviä jo tehtyjä tutkimuksia, etenkin silloin, jos tutkimusaihe on vieras. Sen jälkeen määritellään ja muotoillaan mielekäs tutkimuskysymys, käsittäen hakusanat ja -fraasit, sekä tarvittavien ja tarkentavien tietokantojen valinta niin että päästään aloittamaan varsinaisen kirjallisuuskatsauksen toteuttaminen. Toisena vaiheena luodaan hakusuunnitelma muodostetun tutkimuskysymyksen perusteella. Hakusanoilla ja määrittelyillä rajauksilla on mahdollista saada kasaan kattava määrä tutkimusaineistoa, jota on mahdollista vertailla ja analysoida. Kolmantena vaiheena kirjallisuuskatsauksen siihen paneutumisen, vertailujen, ja kirjoittamisen jälkeen

tulokset raportoidaan. Katsauksen pääasiana on tutkimuskysymys, lähdeaineisto, keskeiset käsitteet sekä kirjallisuuskatsauksen viimeistelty teksti. Katsauksen rajausperusteita voivat olla jokin tietty ajanjakso, tietty menetelmä, tietty ammatti- tai tieteenala, tiettyjen maanalueiden tutkiminen, tietyt vähemmistö- tai enemmistöryhmä, tietyt lähestymistavat tai prosessit jne. (Vilkkä 2023, 38–40.)

Opinnäytetyömme ensimmäisenä vaiheena perehdyimme tutkimusaiheeseen ”hyvä perehdyttäminen lastensuojelulaitoksessa”. Haimme manuaalisesti aiheeseen liittyviä jo tehtyjä tutkimuksia. Määrittelimme ja muotoilimme tutkimuskysymyksen: ”Mitä hyvään perehdytykseen kuuluu lastensuojelulaitoksessa?” Aloitimme varsinaisen kirjallisuuskatsauksen toteuttamisen arvioimalla olemassa olevaa kirjallista teoriaa. Etsimme hakukriteerien avulla perehdyttämiseen lastensuojelulaitoksessa liittyviä tutkimuksia. Etsimme valitsemistamme tutkimuksista vastauksia siihen, mitä perehdytyksestä lastensuojelulaitoksessa tähän asti tiedetään, mitkä ovat tärkeimmät perehdyttämiseen liittyvät tekijät, kuten perehdyttämissuunnitelma, ja miten yhteneviä tutkimukset ovat keskenään. Tutkimme ja vertailimme niitä toisiinsa ja vertasimme tutkimuksia kirjalliseen teorian tietoon.

6.1 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Kuvailevaa- eli narratiivista kirjallisuuskatsausta pidetään yleisimpänä kirjallisuuskatsauksena. Sen tarkoituksena on etsiä tutkimuksista vastauksia kartoitettavasti ja laaja-alaisesti, kuten esimerkiksi: mitä asiasta tiedetään, mitkä ovat keskeiset tekijät ja tekijöiden keskinäiset suhteet. Narratiivisessa kirjallisuuskatsauksessa ei ole tiukkoja eikä tarkkoja sääntöjä. Siinä onkin mahdollista tutkia ja vertailla aikaisempien tutkijoiden julkaisemia tieteellisiä tutkimustuloksia, ja tehdä niistä yhteenvedo ottaen huomioon tutkimuskohteen mahdolliset ristiriitaisuudet tai epä johdonmukaisuudet.

Narratiivinen kirjallisuuskatsaus pitää sisällään sekä prosessin että analyysin. Prosessissa tutkija yhdistelee aiheeseen liittyviä erilaisia tutkimusaineistoja oman ymmärryksen ja oivallusten mukaisesti. Analyysissä pyritään osoitta-

maan jo olemassa olevan tutkimusaineiston arvoa. Näin tutkijan tieto tästä aiheesta kasvaa hiljalleen, ja hänellä kasvaa ymmärrys tutkittavaa kohdetta kohtaan. (Vilka 2023, 21–22.)

6.2 Aineiston keruu

Kirjallisuuskatsauksen aineistoina on pidetty tutkimusartikkeleita, jotka ovat vertaisarvioituja tutkimuksia. Vertaisarvioituina tutkimuksina pidetään mm. tieteellisiä artikkeleita, tieteellisiä monografioita ja tieteellisiä postereita. Narratiivisen kirjallisuuskatsauksen aineistona pidetään myös YAMK- tai sitä ylempiä opinnäytetöitä ja väitöskirjoja. Aineiston keruussa pohditaan sitä, mikä vastaa tutkimuksen pääasialliseen kysymykseen, tutkimuksen tavoitteeseen sekä tarkoitukseen heille, joille tutkimus tehdään. (Vilka 2023, 33,34.)

Tiedonhaussa on tärkeää edetä järjestelmällisesti, askel kerrallaan. Päämääränä on määritellä hakukriteerit, ja sen kautta aineisto, jolla päästään vastaamaan tutkimuskysymykseen. Tämä on ns. tunnistamisvaihe. Tunnistamisvaiheen jälkeen tulee seulontavaihe, jossa perehdytään tarkemmin itse tutkimusaiheen sisältöön. Tässä vaiheessa karsitaan päällekkäisyydet ja muut ylimääräiset tiedot pois, ja lopputuloksena on korkeatasoinen ja monipuolinen tutkimusaineisto. Tunnistamis- ja seulontavaiheen aineistohaku etenee ajallisesti uusimmasta tietolähteestä vanhempaan, sillä tavoitteena on edistää tuoreinta tietoa tutkimusten saralla. Hakusanat ja niistä muodostettavat hakulausekkeet on pohdittava tarkasti, jotta väärät ja merkityksettömät haut jäävät pois. Asianastoja on hyvä käyttää, sillä vaikka hakukone löytää sitä kautta olennaisia tutkimuksia vähemmän, niin ne ovat myös osuvimpia tutkimustuloksia. (Vilka 2023, 55.)

Keräsimme tämän opinnäytteen aineistoa hakusanoilla luotettavista lähteistä. Käyttämämme tietokannat olivat Cinahl, Finna, Medic, PubMed, Science Direct, Google Scholar sekä Theseus, sekä käytimme myös manuaalisia tietohakuja. Aineistomme ovat suomen- ja englanninkielisiä maksuttomia aineistoja. Hakusanoja, joista muodostimme hakulausekkeita, olivat: *child welfare*, *induction*, *lastensuojelu*, *perehdyttäminen* (ks. liite 1.) Tiedonhaku toteutettiin teoriaosiossa etsimällä tietoa kirjastosta lainaamista kirjoista. Sisäänotto- ja poissulkukriteerit esitellään taulukossa 1.

Taulukko 1. Sisäänotto- ja poissulkukriteerit

Sisäänottokriteerit;	Poissulkukriteerit:
Väitöskirja, pro gradu tutkielma, teollinen artikkeli, tutkimusjulkaisu, YAMK-opinnäytetyöt, maisterivaiheen työt	AMK-tason opinnäytetyö
Vuosina 2013–2023 julkaistut teokset	Ennen vuotta 2013 julkaistut teokset.
Kielet: suomi ja englanti	muut kuin suomi ja englanti
Maksuton aineisto, painettu tai sähköinen.	Maksulliset aineistot

6.3 Aineiston analyysi

Aineiston analyysissä tutkija hankkii tutkimusaiheeseen liittyvää aineistoa, ja hänen tehtävä on hankittujen aineistojen ja tutkimusten analysointi. On tärkeää, että tutkija on etukäteen selvitetty kyseistä tutkimusaihetta, jotta hän osaa etsiä oikeaa aineistoa ja sen myöstä analysoida sitä. Tutkija lukee aineistoja yhä uudelleen ja uudelleen, tavoitteena löytää teemoja, luokkia tai kategorioita aineiston ryhmittelylle. Samalla hän lukee eri lähteiden kyseiseen aiheeseen liittyviä teorioita ja tutkimuksia. Hänen löytämänsä tiedot määrittelevät sen, millaisia kategorioita hän löytää tutkimuksista. Tutkijan tulkitsemistapa määrittelee aineiston analyysin laadun. Aineiston analyysin tavoite on löytää asiayhteys kuvattuun aiheeseen, tulkita ja ymmärtää asia, mitä tutkimuksessa käsitellään. Tutkija pyrkii siihen, että lukija ymmärtää tutkijan prosessin kulun kokonaisuudessaan. Tutkija tekee kategorioista teemoja yhdistäen yksityiskohtia hänen hahmottamiin kokonaisuuksiin. (Puusa & Juuti 2020, luku IV.)

Teemoittelulla tarkoitetaan sitä, että tutkimuksista etsitään tutkimusongelman kannalta olennaiset aiheet eli teemat. Siinä yhdistetään tutkimusaineistoa, ja verrataan eri tutkimuksissa olevia yksittäisiä teemoja keskenään ja mietitään miten ne liittyvät toisiinsa. Teemoittelun avulla tutkitaan, ollaanko tutkimuksissa samaa- vai eri mieltä teemaan liittyvästä asiasta. (Vilkkä 2023, 88.)

Tutkimuksista on tärkeää löytää olennainen tieto menetelmällä, joka edesauttaa uuden tiedon ymmärtämistä. (Vilka 2023, 89.) Teemoittelun avulla on mahdollista löytää tutkimuksen kannalta ne olennaiset seikat, jotka ratkaisevat ja avaavat tutkimusongelmaa. Teemoittelussa selvitetään sitä, mitä tutkimusaineisto kertoo haettavasta teemasta. Teemojen välillä käydään vertailua, ja sitä peilataan teorian kanssa. Teemoittelussa tutkijalla on mahdollisuus tehdä omia tulkintoja, vaikkei tietoa löydykään aineistosta. Siksi on tärkeää, että tutkimuksia verrataan keskenään ja poikkeamat havainnollistetaan. (Järvikangas 2020.)

Aineistomme analyysimenetelmä on teemoittelu. Valitsimme tutkimustuloksista keskeiset teemojen aiheet, joihin tutustuimme. Vertailimme tutkimusten tuloksia, teemojen aiheita sekä kirjallisuusaineistoa keskenään. Tarkastelimme omia tekemiämme havaintoja kriittisesti hankkimamme tiedon kanssa. Pelkistimme ja tiivistimme hankkimaamme tietoa ja tulkitsimme sitä koko opinäytetyön ajan. Teemoiksi eli keskeisiksi aiheiksi muodostuivat: 1) Laadukas perehdyttämissuunnitelma ja -ohjelma 2) Kattava perehdyttämiskansio 3) Sitoutunut ja psykologinen vuorovaikutus 4) Riittävästi aikaa perehdytykseen 5) Perehdyttävän ominaisuuksien huomioonottaminen 6) Suunnitelmallinen sijaisperehdytys.

6.4 Aineiston laadun arviointi

Laadunarvioinnissa tutkimukset käsitellään yhtenä kokonaisuutena tai niin että omasta kirjallisuuskatsauksesta haetaan olennaiset asiat, kuten esim. mallit tai käsitteet. Laadunarviointi voi olla myös sitä, että jokainen valittu tutkimusartikkeli arvioidaan erikseen. Omissa tutkimuksissa oleville katsauksille tehdään tarkempi ja yksityiskohtaisempi arviointi. (Vilka 2023, 92.) Laadunarvioinnissa pidetään koko ajan mielessä kysymys, miten tutkimus vastaa kirjallisuuskatsauksen tutkimuskysymykseen ja tarkoitukseen, ja miten kelvollisesti tutkimus on toteutettu. (Vilka 2023, 93.)

Tutkimuksen lukijan tulee vakuuttua tutkijan rehellisyydestä, siitä että tutkimuksen tiedonhaku on tehty oikein ja että tietoja on tulkittu oikealla tavalla. Tutkijan on tavoiteltava totuutta ja ratkaisut on oltava totuudenmukaisia. Tutki-

jalla on omakohtainen näkemys tutkimustuloksista sekä hänellä on kyky tunnistaa arvoja, joilla on merkitystä tutkimuksen prosessin ja lopputulosten kannalta. (Puusa & Juuti 2020, luku V.)

Tässä opinnäytetyössämme laadunarviointi on suoritettu opinnäytetyön tekijöiden toimesta. Laadunarvioinnissa haimme valituista tutkimuksista ensin hyvän perehdytyksen olennaiset asiat. Pää tavoitteenamme oli alkuperäistutkimusten pätevyyden mahdollisimman tarkka arviointi. Pidimme mielessämme, miten tutkimus vastaa asetettuun tutkimuskysymykseen ja tarkoitukseen. Tarkan arvioinnin jälkeen teimme tutkimuksista yhteenvedon.

7 KIRJALLISUUSKATSAUKSEN TULOKSET

Tässä opinnäytetyössä selvitetään, mitä hyvään perehdytykseen kuuluu lastensuojelulaitoksessa. Aineisto koostettiin ja jäsenneltiin tietokoneelle.

7.1 Laadukas perehdyttämissuunnitelma ja -ohjelma

Hyvä perehdyttäminen lastensuojelulaitoksessa vaatii laadukkaan perehdytys-suunnitelman. On tärkeää, että työntekijän systemaattiseen ja yksilölliseen perehdyttämiseen kiinnitetään alusta lähtien erityistä huomiota. (Ks. Hartikainen 2023; Kunnasvirta 2020; Lehto 2023; Piippo 2021; Poutiainen 2022; Träskelin 2022; Radey&Stanley 2019.)

7.2 Kattava perehdytyskansio

Perehdytyksen apuvälineillä, kuten perehdytyskansioilla, on merkittävä vaikutus hyvään perehdytykseen. Kansiota olisi tärkeää päivittää säännöllisesti. Yrityksen perehdyttäjällä on päävastuu kansion ylläpitämiseen sen kehittämispäivien ja palaverien myötä, mutta myös muut työntekijät voivat tarpeen mukaan tehdä päivityksiä, jotta kansio pysyy ajan tasalla. (Ks. Hartikainen 2023; Lehto 2023; Poutiainen 2022.)

7.3 Sitoutunut ja psykologinen vuorovaikutus

Laadukas perehdytys edellyttää esihenkilön sitoutumista perehdytyksen onnistumiseen lopputulokseen. Uusi työntekijä on motivoitunut uuteen työhönsä sekä sitoutuu yritykseen silloin, kun hänet perehdytetään huolellisesti työtehtäviinsä. Perehdytyksellä ja perehdyttäjällä onkin suuri merkitys työntekijän omaan haluun sitoutua organisaatioon. Hyvän perehdytyksen ominaisuutena on molemminpuolinen vuorovaikutus, jotta tilanteisiin voidaan puuttua mahdollisimman pian. (Ks. Poutiainen 2022; Träskelin 2022.)

Hyvällä perehdytyksellä edistetään myös psykologista työhyvinvointia (Ks. Lehto 2023; Lainio 2022; Poutiainen 2022). Työhyvinvointi on muun muassa sitä, kun työntekijä kokee työssänsä turvallisuudentunnetta, eikä hänen tarvitse kokea yksinäisyyden tunteita tai muita negatiivisia tunteita. Hän kokee kuuluvansa työyhteisöön. Hyvässä perehdyttämisessä on kysymys välittämisestä. Niin uusi kuin vanhakin työntekijä toivovat kokevansa, että heistä välitetään. Hyvä perehdytys saa luotua työntekijään tunteen, jossa hän kokee olevansa osa yritystä, ja että hän kykenee tekemään merkittäviä asioita yrityksen hyväksi. (Lehto 2023.)

7.4 Riittävästi aikaa perehdytykseen

Hyvä ja perusteellinen perehdyttäminen vaatii riittävästi aikaa. Se on pitkä prosessi, jossa niin uusia kuin vanhojakin työntekijöitä perehdytetään työsuhteen aikana. Riittävän pitkä perehdytysaika on työssäjaksamisen kannalta sekä perehdytyksen onnistumisen että loppuun viennin kannalta tärkeä tekijä. (Ks. Piippo 2021, Lehto 2023, Träskelin 2022, Radey&Stanley 2019.)

7.5 Perehdyttävän ominaisuuksien huomioonottaminen

Perehdytyksessä on tärkeää huomioida uuden työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet. Jokainen työntekijä on oma yksilönsä, ja jokaisella on oma itselleen sopiva tapa oppia uudet työtehtävänsä. (Ks. Lehto 2023, Träskelin 2022, Radey&Stanley 2019.)

Organisaatio käyttää voimavarojaan, jotta työntekijän uudet toimintatavat tulevat tutuiksi. Yrityksen päämääränä on saada uuden työntekijän resurssista toivottu hyöty organisaation käyttöön mahdollisimman nopeasti. (Ks. Kunnasvirta 2020, Lehto 2023, Poutiainen 2022.)

7.6 Suunnitelmallinen sijaisperehdytys

Perehdyttäjällä on merkittävä rooli myös sijaisen onnistuneessa perehdytysprosessissa. Kun sijaisen perehdytys on suunniteltu etukäteen, on kaikille osapuolille helpompaa neuvoa toimintatavoista perehdytyskansion avulla. Tällöin työn jälkikin pysyy laadukkaana. Kun sijaiset tietävät heihin kohdistuvat odotukset, ovat he tyytyväisiä työhönsä, ja viihtyvät työpaikalla pitkään. Pysyvyys on lastensuojelun sijaishuollossa tärkeä elementti. Vastuuhenkilön tehtävänä on pitää huolta, että perehdyttäminen etenee suunnitellun mukaisesti. (Ks. Poutiainen 2022, Piippo 2021.)

8 POHDINTA

8.1 Tutkimustulosten tarkastelua

Opinnäytetyömme tarkoitus oli kirjallisuuskatsauksen avulla kuvailla, mitä hyvään perehdytykseen kuuluu lastensuojelulaitoksessa. Teemoiksi muodostuivat laadukas perehdyttämissuunnitelma ja -ohjelma, kattava perehdyttämiskansio, sitoutunut ja psykologinen vuorovaikutus, riittävästi aikaa perehdytykseen, perehdytettävän ominaisuuksien huomioonottaminen sekä suunnitelmallinen sijaisperehdytys. Tulokset löytyvät luvusta 7.

Seitsemässä tutkimuksessa kahdeksasta kävi ilmi, että laadukkaalla perehdytysuunnitelmalla, jossa työntekijää perehdytetään heti alkumetreistä lähtien, on tärkeä rooli prosessin kannalta. (Ks. Hartikainen 2023; Kunnasvirta 2020; Lehto 2023; Piippo 2021; Poutiainen 2022; Träskelin 2022; Radey ja Stanley 2019). Hannu Piippo (2021) ja Radey ja Stanley (2019) ovat tutkimuksissaan sitä mieltä, että hyvä ja perusteellinen perehdyttäminen vaatii riittävästi aikaa. Lehto (2023), Träskelin (2022) ja Radey ja Stanley (2019) toivat tutkimuksissaan esille, että perehdyttäminen on pitkä prosessi, missä niin uusia kuin vanhojakin työntekijöitä perehdytetään työsuhteen aikana.

Teoriatiedon mukaan työntekijän perehdytys ei ole lyhyt prosessi, vaan se on pidempi kokonaisuus. Onnistuneen perehdytyksen edellytyksenä voidaan pitää perehdytysuunnitelman onnistunutta läpikäymistä. Hyvin suunniteltu yksilöllinen perehdytys edesauttaa onnistuneeseen, tehokkaaseen ja miellyttävään lopputulokseen (Eklund 2018, 88–90, 191).

Kolmessa tutkimuksessa kahdeksasta pidetään tärkeänä uuden työntekijän sitoutumista organisaatioon. Hyvällä perehdyttämällä on iso merkitys sitoutumiseen (ks. Kunnasvirta 2020; Lehto 2023; Lainio 2022). Organisaation kannattaa käyttää voimavarojaan perehdytykseen, jotta työntekijän uudet toimintatavat tulevat tutuiksi (Lehto 2023). Organisaatio hyötyy, kun työntekijä perehtyy uuteen työtehtäväänsä mahdollisimman nopeasti. (Ks. Kunnasvirta 2021; Lehto 2023; Poutiainen 2022.)

Opinnäytetyön tutkimustulokset yhtenivät teorian kanssa siitä, että hyvällä, oikeanlaisella ja suunnitelmallisella perehdytyksellä on psykologinen vaikutus työntekijän työhyvinvointiin (ks. Lehto 2023; Lainio 2022; Poutiainen 2022). Teoriatiedon mukaan työntekijän henkilökohtainen työhyvinvointi koostuu pääasiallisesti psykologisesta ja fyysisestä hyvinvoinnista. Psykologisella hyvinvoinnilla työntekijä kykenee käsittelemään vaikeita elämänhallintaan ja ihmisuhteisiin liittyviä tilanteita. Työpaikka voi tukea psyykkistä hyvinvointia lähinnä ulkoisten keinojen kautta. (Pennonen 2021, 16–20.) Fyysisellä hyvinvoinnilla tarkoitetaan henkilön fyysistä vahvuutta. Hän tasapainottaa työ- ja vapaa-ajan niin, että jaksaa fyysisesti niin kotona kuin töissäkin. Silloin hän kokee elämänsä mielekkääksi ja fyysisen kunnon hyväksi. (Sydänmaanlakka 2010, 98, 296.)

8.2 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen eettisyyden ja luotettavuuden takaamiseksi on kirjallisuuskatsaukseen tärkeää valita korkeatasoisia tieteellisiä julkaisuja. Laatimisvaiheessa on oltava kriittinen olemassa olevaa kirjallisuusmateriaalia kohtaan, ja hakuvaiheessa on hyvä rajata hakuja niin, että ne olisivat mahdollisimman tuoreita. Toki vanhemmatkin tutkimukset voivat olla luotettavia, mutta uusim-

missa tutkimuksissa on yleensä myös tuorein tieto. Jotta voisimme olla varmoja tutkimuksen luotettavuudesta, olisi turvallisinta valita alkuperäislähteitä. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 92–93.)

Eettinen- eli toiminta- ja ajattelutapa on sitä, kun teemme elämämme aikana valintoja arvomaailmamme mukaan, miettien mikä on oikein ja mikä väärin. Eettisyys ilmenee tutkimuksissa haluna ja kykynä keskustella tutkimuksen kohteeseen liittyvistä ongelmista ja kysymyksistä, sekä tutkimuksen menetelmästä. (Kuula 2011, 21, 39.)

Tutkimuksen kannalta on eettisesti tärkeää nähdä tutkimuksen tulokset oikeina, eikä siinä suositeta mitään selityksiä eikä vääristelyitä. Tutkimuksessa on korostettava läpinäkyvyyttä ja tietoisuutta. Kirjallisuuskatsauksen työstämisen aikana on pyrittävä luotettavuuden ja laadun arvioinnin lisäksi siihen, että tieto olisi aina mahdollisimman tuoretta ja että sitä voisi hyödyntää kirjallisuuskatsauksessa järkevällä tavalla. Tutkijan kannattaa tuoda rehellisesti myös katsauksen ongelmat esiin, eikä niitä pidä peitellä arviointitilanteessa. (Vilkkä 2023, 99–100.)

Tutkimuksen tulokset ja etiikka vaikuttavat eettisiin- ja tutkijan tieteellisessä työssä tekemiin ratkaisuihin. Tutkimusetiikassa on otettava huomioon, millaista on hyvä tutkimus, missä asioissa tiedonnälkä on hyväksyttävää, millä tavoilla tutkimusaiheet valitaan, millaisia tuloksia tutkijalla on oikeus tutkia, ja millaisia menettelytapoja tutkija saa käyttää. (Tuomi & Sarajärvi 2018, luku 5.1.)

Luotettavien lähteiden valinnassa käytetään lähdekritiikkiä, ottaen huomioon niiden tekijät ja julkaisuajankohdat. Silloin varmistetaan, että lähteet ovat laadukkaita ja ajantasaisia (Vilkkä 2021, 120–121).

Reliabiliteetti (luotettavuus) kertoo, miten tarkasti mitataan. Siinä tarkistetaan, miten eri mittarit mittaavat samaa asiaa, miten tarkasti mitataan samanlaisen toistuvan tapauksen samankaltaisuutta, miten objektiivinen on mitta-laite, jolla tarkistetaan muiden ymmärryksen havainnoitsijan aikomuksesta, sekä asian jatkuvuutta kun jokin asia jatkuu samankaltaisena. (Grönfors 2011, 104-105.)

Validiteetti (oikeellisuus, pätevyys) kertoo, mitataanko sitä mitä piti. On olemassa sisäinen- ja ulkoinen validiteetti. Sisäisessä validiteetissa tutkimuksen teoreettisten ja käsitteellisten määritteiden suhde toisiinsa on johdonmukainen, ja siinä tarkistetaan loogisesti teoreettiset johtopäätökset, olettamukset ja käsitteet. Sisäinen validiteetti tarkistetaan päättelyllä, mikä kertookin tutkijan tietämyksestä aihetta kohtaan. Ulkoisessa validiteetissa todennetaan väitteitä, missä ilmaistaan teoreettisten johtopäätösten ja tutkimusaineiston suhdetta. (Grönfors 2011, 103–104.)

Opinnäytetyössä olemme huomioineet eettisyyttä Suomen AMK:n ohjeistusten ja toimintatapojen mukaisesti. Emme ole kopioineet muiden tekemiä töitä. Olemme toimineet eettisen normiston ja hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti, soveltaen sitä työskentelyprosessimme aikana. Olemme ottaneet huomioon tietoturvan, henkilötietojen käsittelyn, informoinnin, ja sen ettei työmme sisällä erillisiä lupia. Lähteinä meillä on käytetty työhömmme hyväksytyjä lähteitä sekä lähteiden luotettavuuden arviointeja, eli lähdekritiikkiä. Vertasimme opinnäytetyössämme omaa tuotostamme muiden kirjoittamiin tuotoksiin, ja erotimme ne toisistaan lähdekritiikillä. Työmme on perustunut olemassa olevaan lainsäädäntöön, sekä kansallisiin- ja kansainvälisiin tutkimusperiaatteisiin ja suosituksiin.

Luotettavuutta olemme mitanneet perehtymällä muiden ylempien AMK:laisten opinnäytetöihin, työstämällä opinnäytetyötä parityönä keskustellen ja mieltien aiheiden luotettavuutta, osallistumalla opinnäytetyön ohjauskeskusteluihin sekä mittaamalla ja tarkastelemalla kokonaisvaltaisesti ja kriittisesti löydettyjä aiheeseen liittyviä kirjallisia aineistoja ja tutkimuksia. Olemme olleet tarkkoja siitä, että valitsemamme tutkimukset ovat vastanneet tutkimuskysymykseen. Olemme pyrkineet koko työmme ajan avoimuuteen ja rehellisyyteen, ja perustelleet eri työn vaiheet järjestelmällisesti, liittäen lähdeviitteet asianmukaisesti. Opinnäytetyössämme reliabiliteetti, eli se miten tarkasti tutkimuksia arvioitiin, oli olennainen tekijä koko prosessimme ajan. Valitsimme lähteiksi sekä suomalaisia että englanninkielisiä hyväksytyjä lähteitä sisäänottokriteereillä. Validiteetin, eli sen mitataanko sitä mitä piti, varmistimme sillä, että otimme huomioon tutkimuksen tekijät sekä julkaisuvuoden. Valmistunutta materiaalia

käytiin läpi teams-palavereissa useita kertoja, ja karsittiin tai lisättiin niitä tarpeen mukaan. Validiteetti vahvistui, kun tavoitteisiin päästiin pienin askelin, ja todettiin että tutkittiin niitä asioita mitä oli tarkoituskin tutkia.

8.3 Johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset

Tutkimustuloksia tarkastellessa ja johtopäätöksiä tehdessä voimme todeta, että opinnäytetyön prosessi eteni alussa kangerrellen. Suurin ongelmakohta oli itse tutkimusten hakeminen. Saavutimme tavoitteet ja löysimme vastauksia tutkimuskysymyksillemme. Tutkimustuloksista ilmeni, että tarpeeksi pitkä perehdytysaika vaikuttaa perehdytyksen onnistumiseen. Koettiin, että hyvin etukäteen suunniteltu ja toteutettu perehdytys vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin ja työntekijän sitoutumiseen työhönsä. Perehdytysohjelman päivitykseen tulisi nimetä vastuuhenkilö, jolloin ohjelma pysyisi aina ajan tasalla.

Opinnäytetyömme prosessi alkoi syksyllä 2022. Aluksi ajatuksena oli tehdä perehdytyskansio Raussilan asuinyksikölle, mutta erinäisten haasteiden takia päädyimme yhdessä Raussilan ja opettajan kanssa siihen, että opinnäytetyö on kuvaileva kirjallisuuskatsaus, jonka aiheena on yleisesti kuvailla hyvää perehdytystä lastensuojelulaitoksessa. Opinnäytetyön ohjaajalta saimme hyviä neuvoja tämän toteuttamiseen.

Hyvä perehdytysaiheisia tutkimuksia on paljon, mutta työntekijän perehdytys lastensuojelulaitoksessa -aiheisia oli niukemmin, joten jatkoa ajatellen Raussilan asuinyksikön hyvän perehdytyksen avaimet ja oma perehdytyskansio olisi hyvä tehdä. Hyvä perehdytys materiaaleineen olisi tärkeä asia myös työntekijän työssäjaksamisen, työn kehittämisen sekä työn laadun vuoksi.

Opinnäytetyön työstäminen opetti hakemaan ja löytämään oikeanlaista aineistomateriaalia, sekä jäsentelemään asioita oikeisiin aihepiireihin. Teemoittelu, eli keskeisten asioiden hahmottelu piti asian järjestyksessä. Hyvin hoidettu perehdyttäminen lisää myös työyhteisön hyvinvointia.

Koska lastensuojelulaitoksen asiakkaat ovat kovia kokeneita nuoria, on niin esihenkilöiden kuin työntekijöidenkin tärkeää kiinnittää perehdytyksessä eri-

tyistä huomiota työntekijöiden psyykkiseen ja fyysiseen jaksamiseen. Lastensuojelulaitokseen suositellaan tarkkaa perehdyttämissuunnitelmaa, mihin otetaan huomioon työntekijöiden laaja osaaminen. Lastensuojeluyksikön hyvä perehdyttäminen edellyttää, että henkilökunta koostuu koulutuksen omaavista ammattilaisista, joilla on laaja kokemus lastensuojelutyöstä, nuorisopsykiatriasta hoitotyöstä, päihdeosaamisesta, lasten sijaishuollosta, sekä perheiden kanssa työskentelystä. Työntekijöiden perehdyttämiseen vaaditaan laajaa koulutus- ja kokemustaustaa. Heidän perehdyttämiseensä on tärkeää panostaa.

8.4 Pohdintaa opinnäytetyöprosessista

Aloitimme teoreettisen viitekehyksen tekemisen tiedonhaun suunnittelulla. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostui työntekijän hyvään perehdytykseen liittyvästä teoretisestä ja tutkimuksista. Käsittelimme lastensuojelulaitoksen työntekijän perehdytystä. Valintamme johtui siitä, että hyvä perehdytys on tämän opinnäytetyön keskeinen aihe. Lisäksi perehdyttäminen on aiheena ajankohtainen, sillä niin työntekijöiden kuin yritystenkin tulisi mielestämme kiinnittää enemmän huomiota työntekijän sujuvaan työssäoppimiseen ja sitä kautta työhyvinvoinnin lisäämiseen.

Suunnitteluvaiheessa olimme ensin rajanneet lähteet alkavaksi vuodesta 2009, mutta opettajan ohjeiden mukaisesti muutimme rajausta käsittämään alle kymmenen vuotta vanhoja materiaaleja. Muutamia vanhempiakin jäi työhömme, koska emme löytäneet kyseessä olevaan aiheeseen tuoreempaa tietoa.

Pyrimme pitämään opinnäytetyömme vaiheissa tutkimuskysymyksen koko ajan mielessämme. Perehdytys -aihetta on yleisesti tutkittu paljon, mutta lisätessämme hakulausekkeeseen Perehdytys lastensuojelulaitoksessa, materiaalin määrä pieneni merkittävästi. Tämän huolellisesti tehdyn tiedonhaun perusteella valitsimme tutkimusten lähteiksi työhömme 8 tutkimusta. Teimme löydetyistä tutkimuksista tiedot taulukkoon (ks. liite 2). Taulukosta selviävät tutkimuksen kirjoittaja, kirjoitusvuosi, julkaisu, julkaisumaa, artikkelin nimi, tutkimuksen tarkoitus sekä päätulokset.

Perehdytyksen teorian tieto löytyi kirjastosta lainaamastamme kirjallisuudesta. Tutkimme lastensuojelun perehdytykseen liittyviä tutkimuksia ja vertasimme niitä teoriasta löytämiimme tietoihin. Huolehdimme siitä, että kunnioitamme alkuperäisiä tutkimuksia käsittäen oikean tiedon ja tutkimuksen arvon säilyttämisen niin, että viittaukset ovat oikeita, sekä pyrimme tarkkuuteen ja rehellisyyteen koko prosessin ajan.

LÄHTEET

Avohuolto on ensisijaista s.a. Lastensuojelu.info. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.lastensuojelu.info/lastensuojelu/avohuolto-on-ensisijaista/> [viitattu 9.9.2023].

Bardy, M. 2013. Lastensuojelun ytimessä. 4. uudistettu painos. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.

Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! uuden työntekijän perehdytys. 1. painos. Helsinki: Impact.

Grönfors, M., & Vilkkä, H. 2011. Laadullisen tutkimuksen kenttätymenetelmät. 1. painos. Hämeenlinna: SoFia-Sosiologi-Filosofiapu.

Hakalehto, S. & Toivonen, V. 2016. Lapsen oikeudet lastensuojelussa. 1. painos. Helsinki: Kauppakamari.

Hartikainen, J. 2023. Käsikirja lastensuojelulle ja lähityölle: toiminnan ja työhyvinvoinnin tueksi. Turun ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen. Ylempi amk -opinnäyte. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202303083234> [viitattu 6.9.2023].

Hjelt, J. 2017. Työsopimuslaki. Työ- ja elinkeinoministeriö. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://tem.fi/documents/1410877/2918935/Työsopimuslaki/079fe475-983b-453a-9bd5-d4d9205ed58f/Työsopimuslaki.pdf> [viitattu 21.12.2023].

Jälkihuolto s.a. Lastensuojelu.info. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.lastensuojelu.info/lastensuojelu/jalkihuolto/> [viitattu 9.9.2023].

Järvikangas, I. 2020. "Kiinnitetään nuoriin erityistä huomiota", Teemoittelu ja retorinen diskurssianalyysi 2000-luvun hallitusohjelmien nuorisoteemoista. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntapolitiikka. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-202006224311> [viitattu 16.11.2023].

Kaijala, M. 2016. Rekrytointi – Tehtävään vai yhtiöön?. 1. painos. Helsinki: Alma Talent.

Kaltainen, J. 2019. Luottamus mahdollistaa yhteistyön – uuden esihenkilön kannattaa olla tarkkana. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Päivitetty 22.10.2019. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/luottamus-mahdollistaa-yhteistyon-uuden-esimiehen-kannattaa-olla-tarkkana> [viitattu 23.10.2023].

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. 3. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Helsinki: Kauppakamari. E-Kirja. Saatavissa: <https://jyu.finna.fi/Record/jykdok.1644327> [viitattu 23.10.2023].

Kavasto, A. & Mattinen K. 2020. Keskeiset työnantajavelvoitteet yrityskoon mukaan. 1. painos. Helsinki: Kauppakamari.

Kunnasvirta, S. 2020. Uuden työntekijän suunnitelmallinen perehdyttäminen. Turun ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutus. Ylempi amk -opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202002092195> [viitattu 6.9.2023].

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. 1. painos. Helsinki: Palmenia Helsinki University Press.

Kuula-Luumi, A. 2011. Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. 2. uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.

Lainio, K. 2022. Perehdytyksen kehittäminen ja yhteinäistäminen Humana Oy:n lastensuojelun laitospalveluissa. Turun ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen. Ylempi amk -opinnäyte. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022122031237> [viitattu 23.10.2023].

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 28.6.1994/559.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 1.1.2022/1333/2021.

Lastensuojelulaki 13.4.2007/417.

Lastensuojelun asiakkaana s.a. Lastensuojelu.info. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.lastensuojelu.info/lastensuojelu/lastensuojelun-asiakkaana/> [viitattu 9.9.2023].

Lastensuojelun käsikirja s.a. Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/lastensuojelun-kasikirja/ty-oprosessi/mita-on-lastensuojelu/lastensuojelun-arvot-ja-periaatteet> [viitattu 15.1.2024].

Lastensuojelulaitokset s.a. Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/lastensuojelun-kasikirja/ty-oprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot/lastensuojelulaitokset> [viitattu 9.9.2023].

Lehto, E. 2023. Perehdyttäminen työhyvinvoinnin edistäjänä. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Johtamisen ja palveluliiketoiminnan YAMK-tutkinto-ohjelma. Ylempi amk -opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2023060923298> [viitattu 23.10.2023].

Manka, M.-L. s.a. Työhyvinvoinnin tekijät. Marja-Liisan Mankan verkkosivut. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/> [viitattu 6.9.2023].

Manka, M.-L., & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki. Talentum Pro. E-kirja. Saatavissa: <https://docplayer.fi/22605129-Marja-liisa-manka-marjut-manka-tyohyvinvointi.html> [viitattu: 7.9.2023].

Manka, M.-L. & Manka, M. 2023. Työhyvinvointi. 3. uudistettu painos. Helsinki: Alma Talent Oy.

Matela, K. 2009. Viihtyvät ja vaihtuvat. Lapin yliopisto. Sosiaalityö. Lisensiaatintutkimus. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.sosnet.fi/loader.aspx?id=455558fd-e073-4fa2-8987-4df5f2a25b6c> [viitattu 23.10.2023].

Oikeusturvakeinot s.a. Lastensuojelu.info. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.lastensuojelu.info/lastensuojelu/oikeusturvakeinot/> [viitattu 9.9.2023].

Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. 2. painos. Helsinki: WSOY.

Otollinen, P. 2016. Osallistumisen oivalluskirja kaikille: Arkisia esimerkkejä työelämästä. 1. painos. Tampere: Mediapinta.

Pakka, J. & Rätty, T. 2010. Työstä hyvinvointia. 1. painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Pennonen, M. 2021. Itsetuntemuksesta apua työhyvinvointiin. 1. painos. Helsinki: Duodecim.

Piippo, H. 2021. Ohjaajan osaamiskartta perehdytyksen välineenä: Kaarinan perhetukikeskuksen perehdytysprosessin kehittäminen. Turun ammattikorkeakoulu. Erityissosiaaliopetus. Ylempi amk -opinnäyte. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202201251661> [viitattu 23.10.2023].

Poutiainen, J.M. 2022. Perehdyttämällä laatua lastensuojelun sijaishuoltoon: perehdytysohjelma lastenkotiin. Metropolia-ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan palvelujen ja liiketoiminnan johtaminen. Ylempi amk -opinnäyte. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202204225696> [viitattu 23.10.2023].

Puusa, P., & Juuti, A. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. 1. painos. Helsinki: Gaudeamus Oy. Äänikirja. Saatavissa: <https://www.bookbeat.com/fi> [viitattu 21.12.2023].

Raussila s.a. Familiar. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://familiar.fi/toimipaikat/raussila> [viitattu 5.8.2023].

Rikostaustaote lasten kanssa toimimiseen. s.a. 2020. Oikeusrekisterikeskus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.oikeusrekisterikeskus.fi/fi/index/palvelut/rikosrekisteriote/rikostaustaotelastenkanssatoimimiseen.html> [viitattu 6.6.2024].

Rätty, T. 2019. Lastensuojelulaki; Käytäntö ja soveltaminen. 4. painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Seppänen, M. 2022. Näin selviät tiimin jäsenenä, tunnetaidot työkaluna sosi-aali- ja terveysalalla. 1. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Sijaishuolto s.a. Lastensuojelu.info. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.lastensuojelu.info/lastensuojelu/sijaishuolto/> [viitattu 9.9.2023].

Sijaishuollon hankinta. s.a. Terveysten- ja hyvinvoinninlaitos. WWW-doku-mentti. Saatavissa: <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/lastensuojelun-kasikirja/ty-oprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-hankinta - Sijaishuollon palvelujen järjestäminen> [viitattu 5.2.2024].

Sydänmaanlakka, P. 2010. Älykäs itsensä johtaminen. 3. painos. Helsinki: Ta-lentum.

Träskelin, J. 2022. Laadukas perehdytys työhyvinvoinnin ja työssä pysymisen tukena lastensuojelussa: koska asiakkaita on kyllä aina, mutta työntekijöitä ei välttämättä. Turun ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan johtaminen ja kehittäminen. Opinnäyte. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022121027780> [viitattu 23.10.2023].

Tuomi, J., & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi, uu-distettu laitos. 1. painos. Helsinki. Kustannus Oy Tammi. Äänikirja. Saatavissa: <https://www.bookbeat.com/fi> [viitattu 13.12.2023].

Työehtosopimus s.a. Työsuojeluhallinto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/tyoehtosopimus> [viitattu 6.9.2023].

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Vilkkä, H. 2023. Kirjallisuuskatsaus metodia, opinnäytetyön osana ja tekstila-jina. 1. painos. Helsinki: Art House.

TIEDONHAKUTAULUKKO

Tietokanta	Hakusanat	Rajaukset	Hakutulokset	Otsikon perusteella valitut	Sisällön perusteella valitut
Finna.fi	Uusi työntekijä AND perehdyttäminen	2018-2023 yamk, pro gradu, maisterivaiheen työ, väitöskirja, tutkimusjulkaisu, saatavissa verkossa	182	7	4
Finna.fi	Perehdyttäminen AND toimiva organisaatio	2013-2023, yamk, pro gradu, maisterivaiheen työ, väitöskirja, tutkimusjulkaisu, saatavissa verkossa	50	13	0
Finna.fi	Työntekijä AND työhyvinvointi AND	2013-2023 yamk, pro gradu,	88	5	1

	Perehdytys AND las- tensuojelu OR lasten- huolto	maisterivai- heen työ, väitöskirja, tutkimusjul- kaisu, saa- tavissa ver- kossa			
Finna.fi	Perehdyt- täminen AND las- tensuojelu	2013-2023 yamk, pro gradu, maisterivai- heen työ, väitöskirja, tutkimusjul- kaisu, saa- tavissa ver- kossa	14	6	2
Cinahl	("Child wel- fare" OR "child pro- tection") AND (In- duction OR onboarding OR "em- ployee ori- entation")	2013-2023 vertaisarvi- ointi	13	4	1
Pubmed	Induction AND child welfare	2018-2023 abstract available, free full	23	0	0

		text, English language			
Theseus	Lastensuojelu AND perehdyttäminen	2020-2023 yamk	55	4	0

TUTKIMUSTAULUKKO

Tutkimuksen kirjoittaja(t), vuosi, julkaisu, maa	Artikkelin nimi	Tutkimuksen tarkoitus	Päätulokset
Hartikainen Johanna, 2023, yamk, Suomi	Käsikirja lastensuojelulle ja lähityölle – toiminnan ja työhyvinvoinnin tueksi.	Koota sähköinen käsikirja, joka tukee jokaista lastensuojelun- että lähityön työntekijää. Ohjeet ja toimintatavat jokaiselle em. työntekijälle.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Käsikirja todettiin työelämälähtöiseksi 2. Tarve käsikirjalle oli suuri. 3. Käsikirja palvelee työntekijöitä itseään. Käsikirjan päivittäminen yhdessä esimiehen kanssa koettiin tärkeäksi.
Kunnasvirta Sanna, 2020, yamk, Suomi.	Uuden työntekijän suunnitelmallinen perehdyttäminen	Perehdyttämissuunnitelman tarkoituksena on luoda yhtenäinen toimintamalli, jonka avulla perehdyttäminen toteutetaan suunnitelmallisesti ja jossa perehdyttäjien vastuut on jaettu ja perehdytyksen onnistumista seurataan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suunnitelmallisella ja laadukkaalla perehdytyksellä voidaan tukea uutta työntekijää työsuhteen alkumetreillä. 2. Varmistetaan uuden työntekijän sitoutuminen organisaatioon. 3. Perehdytys suunnitelman avulla saadaan työntekijäresurssista toivottu hyöty organisaation käyttöön mahdollisimman nopeasti.

Lainio Kati, 2022, yamk, Suomi	Perehdytyksen kehittäminen ja yhtenäistäminen Humana Oy:n lastensuojelun laitospalveluissa.	Perehdytyksen yhtenäistäminen ja yhtenäisen perehdytysohjelman luominen, sekä työntekijän henkilökohtaisen perehdytyskansion kehittäminen ja yhtenäistäminen.	<ol style="list-style-type: none"> 1. On tärkeää panostaa hyvään perehdytykseen varsinkin alalla, jossa on työvoimapuutaa. 2. Hyvällä perehdytyksellä voidaan vaikuttaa siihen, että uusi työntekijä viihtyy uudessa työssään, on motivoitunut, sopeutuu hyvin työyhteisöön, sekä sitoutuu pitkäaikaisesti uusiin työtehtäviinsä.
Lehto Eeva Pauliina, 2023, yamk, Suomi.	Perehdyttämisen työhyvinvoinnin edistäjänä	Tuottaa ehdotuksia organisaatiolle yhteisemmän ja työhyvinvointia edistävän perehdyttämisen kehittämiseksi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perehdytykseen kannattaa panostaa ja kohdistaa resursseja, sillä se koetaan tärkeäksi niin perehdyttäjien kuin uusien työntekijöidenkin kannalta. 2. Yritykset satsaavat ajallisesti ja rahallisesti parhaimman mahdollisen työntekijän löytämiseksi. Hyvin suunnitellun perehdytysohjelman avulla minimoidaan riski työntekijän lähtemisestä yrityksestä.

			<ol style="list-style-type: none">3. Perehdytykseen tulee käyttää riittävästi voimavaroja, jotta työntekijän uudet toimintatavat tulevat tutuiksi.4. Perehdyttämisen avulla uusi työntekijä oppii tehokkaasti työkuvasa, tutustuu yrityksen toimintatapoihin ja järjestelmiin. Perehdyttämisen tärkeä osa on myös tutustuminen ja yhteenliittäminen työkavereihin, jolloin työntekijä kokee että hänestä välitetään. Perehdyttämisen tärkeyttä voidaan perustella sen suurella vaikutuksella työntekijän työssä suoriutumiseen, työhyvinvointiin, viihtyvyyteen sekä työyhteisön sitoutumiseen.5. Perehdyttäminen koskee myös ns. vanhoja työntekijöitä, joilla on jo aikaisempaa työhön liittyvää kokemusta.6. Perehdytys suunnitelman tekeminen on
--	--	--	---

			<p>tärkeää, sillä työntekijät haluavat tietää odotuksista, joita heihin kohdistuu perehdyttämisen aikana sekä tavoitteista, joihin heidän tulisi työssään pystyä vastaamaan.</p> <p>7. Perehdyttämällä voidaan edistää työntekijän työhyvinvointia monin keinoin.</p> <p>8. Perehdyttäminen luo tulokkaaseen turvallisuuden tunteen.</p> <p>9. Perehdyttäminen poistaa tutkimuksen mukaan myös tulokkaan yksinäisyyden tunteita.</p>
Piippo Hannu, 2021, yamk, Suomi	Ohjaajan osaamiskartta perehdytyksen välineenä. Kaarinan perhetukikeskuksen perehdytysprosessin kehittäminen.	Työssä tarvittavan osaamisen kokonaiskuvan määrittäminen, sekä yksilöllisen ja toimivan perehdytysprosessin kehittäminen varmistamaan riittävän osaamisen omaksumisen sekä tulokkaiden liittymisen työyhteisöön.	<p>1. Uusi perehdyttäminen vaatii riittävästi aikaa.</p> <p>2. Uuden käytännön sisäistäminen sekä sisällön ymmärtäminen koettiin tärkeäksi.</p> <p>3. Tärkeää, että perehdyttäjä ja perehtyjä saavat paljon samoja työvuoroja, jotta voivat olla mahdollisimman paljon yhdessä perehtymisaikana.</p>

			4. Vastuuperehdyttäjän sijainen on hyvä määritellä.
Poutiainen Jenny-Maria, 2022, yamk, Suomi	Perehdyttämällä laatua lastensuojelun sijaishuoltoon. Perehdytysohjelma lastenkotiin.	Tuottaa perehdytysohjelma.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Työhyvinvoinnin lisääminen 2. Valmistaa yksikköä henkilöstövaihdoksiin 3. Työntekijöille nousi tarve ajankohtaiselle perehdyttämismateriaalille ja perehdyttämisen käytännöille. Ohjelman avulla saadaan johdonmukaisuutta yksikön perehdyttämiseen.
Träskelin Jeanette, 2022. yamk Suomi	Laadukas perehdytys työhyvinvoinnin ja työssä pysymisen tukena lastensuojelussa. "Koska asiakkaita on kyllä aina, mutta	Tarkoitus on selvittää mitkä asiat lastensuojelupalveluiden työntekijät kokevat vaikuttavan heidän työssä viihtymiseensä, ja kuinka näitä asioita voi perehdyttämisen keinoin kehittää.	<ol style="list-style-type: none"> 1. perehdyttäminen on työssäjaksamisen kannalta nähtävä erityisesti pitkän prosessin perehdyttämisenä. 2. Tiiminjohtajilta odotetaan tulevan hyvin paljon tukea työntekijöiden jaksamiseen liittyvissä asioissa.

	työntekijöitä ei välttämättä.”		3. Molemminpuolinen vuorovaikutus on tärkeää, jotta tilanteisiin voidaan puuttua ennaltaehkäisevästi.
Radey Melissa & Stanley Lauren, 2019, tutkimusartikkeli, Englanti,	Beginning the "never-ending" learning process: Training experiences of newly-hired child welfare workers.	Tarkoitus on selvittää uusien lastensuojelutyöntekijöiden perehdytyksen sekä onnistuneita että epäonnistuneita kokemuksia.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lastensuojelutyön parissa työskentelevän uuden työntekijän perehdytys on prosessi, mikä jatkuu koko työsuhteen ajan. 2. Perehdytyksen etukäteissuunnitelmallisuuden ansiosta työntekijän on helpompi hahmottaa tulevien viikkojen työtehtävien kokonaiskuva. 3. Perehdyttäjän taito huomioida, että jokainen uusi työntekijä on oma yksilönsä. Työntekijöillä on erilaiset koulutustaustat, työkokemukset, luonteenpiirteet ja toimintatavat.

TEEMOITTELUTAULUKKO

Pelkistetyt ilmaiset	Pääteema
Systemaattisuus, yksilöllinen perehdyttäminen	Laadukas perehdyttämissuunnitelma ja -ohjelma
Säännöllinen päivittäminen, perehdyttäjän vastuu päivityksestä, työntekijöillä vaikutusmahdollisuus, ajantasaisuus	Kattava perehdyttämiskansio
Esihenkilön sitoutuneisuus, uuden työntekijän sitoutuminen, työntekijän motivoituneisuus, oma halu sitoutua. Asioiden käsittely mahdollisimman pian, psykologinen hyvinvointi, työhyvinvointi, turvallisuuden tunne, negatiivisten tunteiden minimointi, yksinäisyyden tunteiden minimointi, työyhteisöön kuuluvuuden tunne, välittämisen tunne, työntekijän kokema tunne että on osa yritystä, työntekijä kokee pystyvänsä tekemään yrityksen eteen merkittäviä asioita.	Sitoutunut ja psykologinen vuorovaikutus
Riittävän pitkä prosessi, uusia ja vanhoja perehdytetään, työssäjaksamisen ja perehdytyksen onnistumisen kannalta tärkeää.	Riittävästi aikaa perehdytykseen

Henkilökohtaiset ominaisuudet, jokainen on oma yksilönsä, oma tapa oppia työnsä.	Perehdyttävän ominaisuuksien huomioonottaminen
Perehdyttäjän rooli, etukäteinen suunnittelu helpottaa, neuvominen perehdytyskansio apuna, laadukas perehdytys, odotukset tiedossa, työntekijän pitkäaikainen sitoutuminen, pysyvyys samassa työpaikassa, vastuuhenkilön tärkeys.	Suunnitelmallinen sijaisperehdytys