

Eveliina Söder

PEREHDYTYKSEN MERKITYS TYÖN- TEKIJÄN SITOUTUMISEEN TOIMEEN- TULOTUKITIIMISSÄ

Opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomikoulutus

2024



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Sosionomi (AMK)
Tekijä/Tekijät	Eveliina Söder
Työn nimi	Perehdytyksen merkitys työntekijän sitoutumiseen toimeentulotuki tiimissä.
Toimeksiantaja	Kymenlaakson hyvinvointialue
Vuosi	2024
Sivut	43 sivua, liitteitä 5 sivua
Työn ohjaaja(t)	Merja Nurmi

TIIVISTELMÄ

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin perehdytyksen merkitystä työntekijän sitoutumiseen Kymenlaakson hyvinvointialueen aikuissosiaalityön Kotkan sosiaalitoimiston toimeentulotukitiimissä. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millainen perehdytys tukee työntekijän motivaatiota ja millä tavoin perehdytyskäytäntöjä voidaan kehittää työntekijän sitoutumisen tueksi. Tutkimus toteutettiin määrällisenä tutkimuksena. Tutkimuksen pohjana käytettiin Webropol-kyselyä, joka sisälsi Likert-asteikollisia väittämiä ja avoimen kysymyksen.

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisena perehdyttäjät näkivät perehdytyksen omasta näkökulmastaan ja millaiset asiat koettiin tärkeiksi uutta työntekijää perehdytettäessä. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää, mitä perehdytyksen osalta tulisi kehittää, jotta perehdytys olisi toimivampaa toimeentulotukitiimin työntekijöiden näkökulmasta.

Opinnäytetyössä tutkittiin erilaisten tekijöiden, kuten motivaation, perehdytyskäytäntöjen ja mallien sekä sitoutumisen vaikutusta uuden työntekijän perehdytykseen. Opinnäytetyössä on esitelty toimeentulotukityö aikuissosiaalityössä ja aikuissosiaalityön kokonaisuus pääpiirteittäin, sekä perehdytyskäytännöt Kymenlaakson hyvinvointialueella ja aikuissosiaalityössä.

Tutkimustuloksissa havaittiin, että perehdytykseen käytettävä aika, perehdytyksen yhtenäisyys, perehdytettävän oma aloitteisuus ja motivaatio sekä perehdyttäjän tiivis tuki ja perehdytettävän osallistaminen työyhteisöön nähtiin työhön perehtymistä ja sitoutumista edistävinä tekijöinä. Perehdytyskäytäntöjen päivittäminen ja uudistaminen nähtiin tarpeellisena.

Asiasanat: perehdytys, sitoutuminen, aikuissosiaalityö

Degree title	Bachelor of Social Services
Author (authors)	Eveliina Söder
Thesis title	The importance of orientation for employee commitment in the social assistance team
Commissioned by	The wellbeing services county of Kymenlaakso
Time	2024
Pages	43 pages, 5 pages of appendices
Supervisor	Merja Nurmi

ABSTRACT

The objective of this thesis was to find out the importance of induction for employee commitment in the social assistance team of the Kotka social services office for adult social support. The goal of the study was to find out what kind of orientation supports employee motivation and how orientation practices can be developed to support employee commitment. The study was conducted as a quantitative study. The research was based on a Webropol survey, which contained Likert-scale statements and an open question.

The purpose of the study was to find out how the mentors saw the initial orientation from their own perspective and what kinds of things were perceived as important when introducing a new employee to the work. In addition, the purpose was to find out what should be developed regarding the orientation, so that the orientation would be more effective from the perspective of the employees of the social assistance team.

The thesis investigated the effect of several factors, such as motivation, orientation practices and models, and commitment on the orientation of a new employee. In the thesis, the social assistance work in adult social work and the overall adult social work, as well as orientation practices in the wellbeing services county of Kymenlaakso and adult social work have been presented.

In the research results, it was found that the time spent on orientation, the uniformity of the orientation, the employee's own initiative and motivation, as well as the close support of the mentor and the inclusion of the new employee in the work community were seen as factors promoting familiarization and commitment to work. Updating and reforming the orientation practices were seen as necessary.

Keywords: induction, commitment, adult social work

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	AIKUISSOSIAALITYÖ	6
2.1	Sosiaalityö ja sosiaaliohjaus sosiaalihuollossa	8
2.2	Aikuissosiaalityö sosiaalityön osa-alueena	9
2.3	Asiakasprosessi aikuissosiaalityössä	10
2.4	Taloussosiaalityö	12
3	TOIMEENTULOTUKITYÖ AIKUISSOSIAALITYÖSSÄ.....	13
3.1	Toimeentulotuen eri kokonaisuudet.....	13
3.1.1	Perustoimeentulotuki	14
3.1.2	Täydentävä ja ehkäisevä toimeentulotuki	15
3.2	Toimeentulotukitiimi	17
4	PEREHDYTYS	18
4.1	Perehdytys työpaikalla.....	19
4.2	Perehdytys Kymenlaakson hyvinvointialueella	22
4.3	Perehdytys aikuissosiaalityön toimeentulotukitiimissä	24
4.4	Opiskelijan perehdytys.....	26
5	SITOUTUMINEN	27
5.1	Sitoutumisen vaikutus työhön kiinnittymiseen ja työmotivaatioon.....	27
5.2	Sitoutumisen eri mekanismeja.....	29
6	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	30
7	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS.....	31
7.1	Määrällinen tutkimus.....	31
7.2	Aineiston kerääminen	32
8	TUTKIMUSTULOKSET	33
8.1	Kyselyn tulokset.....	34
8.2	Kyselyn tulosten analysointi.....	37
9	JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITYSEHDOTUKSET	40

10	TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS.....	41
11	POHDINTA.....	42
	LÄHTEET.....	44

LIITTEET

Liite 1 Saatekirje

Liite 2 Kyselylomake

1 JOHDANTO

Perehdytys on modernin työelämän keino luoda itselleen laadukas henkilöstö alati muuttuvalla työnteon ja tekijöiden kentällä. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää aikuissosiaalityön toimeentulotukitiimin ajatuksia uuden työntekijän perehdytyksestä, perehdytyksen ja motivoinnin onnistumisesta sekä kehittämistarpeista. Opinnäytetyön tilaajana toimi Kymenlaakson hyvinvointialue ja opinnäytetyö on tehty yhdessä aikuissosiaalityön Kotkan sosiaali-toimiston toimeentulotukitiimin kanssa.

Perehdytyksestä säädetään työturvallisuuslaissa (738/2002), jolloin perehdytys on lakiin perustuva toimi uuden työntekijän tullessa taloon. Laissa määriteltyjen asioiden lisäksi perehdytykseen liittyy liuta muita asioita, joiden katsotaan edesauttavan perehdytyksen onnistumista ja uuden työntekijän sitoutumista työpaikkaan. Hyvin suunniteltu perehdytys säästää arvokkaita työtunteja ja ehkäisee turhaa stressiä niin työntekijän kuin työnantajankin näkökulmasta (Eklund 2021, 19).

Opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa toimeentulotukitiimin työntekijöiden kokemusta nykyisistä perehdytyskäytännöistä ja niiden toimivuudesta, sekä kehittämistarpeista kvantitatiivista tutkimusmenetelmää käyttäen. Perehdytyksen onnistuminen vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin. Perehdytys ja sitoutuminen aiheina ovat reilusti tutkittuja ja niistä löytyy paljon ajantasaista tutkimustietoa, jota on hyödynnetty tämän opinnäytetyön teossa. Käsitteet itsessään ovat laajoja ja aihepiiri oli rajattu silmällä pitäen onnistuneen perehdytyksen edellytyksiä. Toimivilla perehdytyskäytännöillä edesautetaan henkilöstön hyvinvointia ja tuetaan henkilöstön jaksamista työympäristössä, joka on entistä kuormittavampi ja moniulotteisempi kuin koskaan aiemmin.

2 AIKUISSOSIAALITYÖ

Aikuissosiaalityö on virkavastuussa olevien sosiaalihuollon ammattihenkilöiden harjoittamaa asiantuntijatyötä. Sosiaaliohjausta ja sosiaalityötä aikuissosiaalityössä tehdään 18–65-vuotiaiden asiakkaiden parissa. Aikuissosiaalityön asiakkaiden tuentarpeet ovat moninaisia ja liittyvät muun muassa asumisen,

osallisuuden, yksinäisyyden, riippuvuuksien ja toimeentulon kysymyksiin. Tarkoituksena on vahvistaa asiakkaan osallisuutta hänen omassa elämässään ja erilaisissa yhteisöissä työntekijän ja asiakkaan yhteistyön avulla. Aikuissosiaalityön asiakkuuden piiriin voi ohjautua joko oma-aloitteisesti, ammattilaisen ohjaamana, tai läheisen ohjaamana. Asiakkuuden perusteena on usein sellainen tuen tarve, joka johtuu haasteellisesta elämäntavasta tai äkillisestä kriisistä. (Partanen & Savelius-Koski 2023, 3–6.)

Aikuissosiaalityössä noudatetaan sosiaalihuoltolakia 1301/2014. Laissa säädetään muun muassa sosiaalityöstä (§ 15), sosiaaliohjauksesta (§ 16), kuntouttavasta työtoiminnasta (§ 14) sekä sosiaalisesta kuntoutuksesta (§ 17). Muita keskeisiä lakeja aikuissosiaalityön näkökulmasta ovat laki tilapäisestä asumisesta (§ 21), tuetusta asumisesta (§ 21 a), päihde- ja riippuvuustyöstä (§ 24) sekä mielenterveystyöstä (§ 25). Muita asiakkaan tarvitsemia palveluja ovat liikkumista tukevat palvelut (§ 23), tukipalvelut (§ 19) sekä palvelu taloudellisen toimintakyvyn edistämiseksi (§ 14). (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014.) Aikuissosiaalityössä muita keskeisiä lakeja ovat laki toimeentulotuesta 1412/1997, jossa säädetään täydentävästä toimeentulotuesta (§ 7 c) ja ehkäisevästä toimeentulotuesta (§ 8), sekä laki sosiaalisesta luototuksesta 1133/2022. Asiakkaan kannalta tarkoituksen mukaisten palveluiden hahmottaminen, koordinoiminen, kartoittaminen ja palvelujen yhteensovittaminen ovat olennainen osa asiakastyötä. Aikuissosiaalityön tavoitteena on tukea vaikuttavan ja suunnitelmallisen työn toteutumista erilaisten menetelmien ja orientaatioiden avulla. (Partanen & Savelius-Koski 2013, 23.)

Aikuissosiaalityön toimintaperiaatteissa havaitaan keskeisenä mallina rakenteellinen sosiaalityö. Rakenteellisella sosiaalityöllä tarkoitetaan sosiaalihuoltolain (1301/2022) §:ssä 7 säädettyä toimintaa sosiaalityön välineenä (Sosiaalihuoltolaki 1301/2022). Rakenteelliseen sosiaalityöhön kuuluu sosiaalihuollon asiakastyöhön perustuva tiedon tuottaminen asiakkaiden tarpeista ja niiden valtakunnallisista yhteyksistä sekä tarpeisiin vastaavien sosiaalipalvelujen ja muun sosiaalihuollon vaikutuksista. Rakenteellinen sosiaalityö on tietoon perustuvien tavoitteellisten kehittämistoimien ja toimenpide-ehdotusten tekemistä sekä systemaattista tiedonkeruuta. Tavoitteena on vahvistaa asiakkaiden osallisuutta ja hyvinvointia yksilö- ja yhteisötasolla. (Partanen & Savelius-Koski 2013, 30.)

2.1 Sosiaalityö ja sosiaaliohjaus sosiaalihuollossa

Sosiaalityöstä säädetään sosiaalihuoltolain (1301/2014) §:ssä 15 ja sosiaaliohjauksesta säädetään lain §:ssä 16 (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014). ”*Sosiaalityöllä tarkoitetaan asiakas- ja asiantuntijatyötä, jossa rakennetaan yksilön, perheen tai yhteisön tuen ja palvelujen kokonaisuus, sovitetaan se yhteen muiden toimijoiden tarjoaman tuen kanssa sekä ohjataan sen toteutumista ja vaikuttavuutta.*” (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017, 53). Sosiaalityön tavoitteena on edistää yhteisöjen sosiaalista eheyttä, lieventää yksilöiden, perheiden ja yhteisöjen elämän tilanteiden vaikeuksia ja haasteita muutoksen keinoin sekä edistää yhteisöjen sosiaalista eheyttä ja vahvistaa osallisuutta sekä toimintakykyä yksilöissä, perheissä ja yhteisöissä. Sosiaaliohjaus keskittyy yksilöille, perheille ja yhteisölle tarjottavaan ohjaukseen ja neuvontaan, jonka tavoitteena on hyvinvoinnin ja osallisuuden edistäminen elämänhallinnan ja toimintakyvyn tukemisella ja vahvistamisella. Sosiaaliohjauksella tarjotaan tukea palveluiden käytössä ja toimitaan yhteistyössä eri tukimuotojen yhteensovittamisessa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2017, 53–55.)

Sosiaalipalveluilla edistetään osallisuutta, hyvinvointia ja turvallisuutta yksilöiden, perheiden ja yhteisöjen toimintakyvyn edistämisen avulla yhteistyössä sosiaalihuollon kanssa. Sosiaalihuollon ammattihenkilöiden yhteistyössä muun asiakastyön henkilöstön kanssa toteutettavat palvelut ovat sosiaalipalveluja. Laillistettuja sosiaalihuollon ammattihenkilöitä ovat sosiaalihuollon ammattihenkilölain (817/2015) mukaisesti sosiaalityöntekijät, sosionomit ja geronomit. Sosiaalipalveluja määrittävät tuentarpeet liittyvät jokapäiväisestä elämästä selviytymiseen, asumiseen, taloudelliseen tilanteeseen, sosiaalisen syrjäytymisen ehkäisyyn ja osallisuuden edistämiseen sekä lähisuhde- ja perheväkivallasta ja muusta kaltoinkohtelusta ja väkivallasta aiheutuvaan tuentarpeeseen. Tuentarpeita ovat lisäksi mielenterveysongelmasta, päihteiden ongelmakäytöstä sekä muusta sairaudesta, vammasta tai ikääntymisestä aiheutuvat tuentarpeet, lapsen tasapainoisen kehityksen ja hyvinvoinnin tukemisen tuentarpeet, muuhun psyykkiseen, fyysiseen, kognitiiviseen tai sosiaaliseen toimintakykyyn liittyvät tuentarpeet sekä tuen tarpeessa olevien henkilöiden läheisten ja omaisten tukemiseen liittyvät tuentarpeet. Sosiaalihuollon tuentarpeista säädetään sosiaalihuoltolain 1301/2014 §:ssä 11 ja sosiaalihuollon tuen

tarpeisiin vastaavista sosiaalipalveluista säädetään lain §:ssä 14. (Sosiaali-
huoltolaki 1301/2014.)

2.2 Aikuissosiaalityö sosiaalityön osa-alueena

Aikuissosiaalityö on muutokseen tähtäävää, 18–64-vuotiaiden asiakkaiden kanssa tehtävää sosiaalityötä, jonka tarkoituksena on edesauttaa yksilön pärjäämistä ja elämän ylläpitämistä huollollisen sosiaalityön keinoin. Aikuissosiaalityön toimintaa ohjaavat sosiaalihuoltolaki ja lakia täydentävät asiakkaita koskevat lait sekä eri etuuksiin liittyvät lait. Aikuissosiaalityö on merkittävässä roolissa työikäisten sekä työelämästä pois olevien aikuisten elämässä osallisuuden, arjen sujuvuuden ja yhteiskunnan sosiaalisen eheytyksen näkökulmasta. (Matthies ym. 2021, luku 4.) Aikuissosiaalityön avulla voidaan tukea ja auttaa niin nuoria aikuisia, lähellä vanhuuseläkeikää olevia ihmisiä. Ihmisoikeudet ja niiden kunnioittaminen toimivat lähtökohtana aikuissosiaalityölle. Matthiesin ym. (2021) mukaan aikuissosiaalityössä havaitaan merkittäviä ihmisoikeuden kannalta haastavia ongelmia, kuten sukupuolittunutta väkivaltaa, maahanmuuttajien ja muiden vähemmistöjen kohtaamaa syrjintää ja rasismia, palvelujen heikkoa saatavuutta, koulupudokkaiden kasvavaa määrää, perusturvan riittämätöntä tasoa sekä vammaisten henkilöiden oikeuksien puutteellista toteutumista. Haastavassa asemassa ovat usein ne henkilöt, joiden asema on yhteiskunnan näkökulmasta erityisen heikko. Aikuissosiaalityön tehtävänä on tukea ja ohjata ihmistä eri elämänvaiheessa pyrkimyksenä edesauttaa ihmisen itsenäistä pärjäämistä ja osallisuutta yhteiskunnassa. (Mt. luku 1.)

Aikuissosiaalityön keskeisiä tehtäviä ovat sosiaalihuoltolain (1301/2014) mukaisesti välttämättömän huolenpidon ja toimeentulon turvaaminen, yleinen ohjaus ja neuvonta, täydentävän ja ehkäisevän toimeentulotuen käsittely, palvelutarpeen arviointi, sosiaaliohjaus, sosiaalityö, sosiaalinen kuntoutus, tukisuhdetoiminta, tilapäinen asuminen, työ- ja päivätoiminta sekä syksyllä 2023 Kymenlaakson hyvinvointialueella käynnistynyt sosiaalinen luototus (Sisäinen tiedonanto 2023). Kymenlaakson hyvinvointialue tarjoaa asukkaille Kotkassa, Kouvolassa ja Haminassa neuvontapalveluja, joissa asiakas voi asioida kasvotusten sosiaalihuollon ammattihenkilön kanssa. Lisäksi aikuissosiaalityön edustaja tekee yhteistyötä talous- ja velkaneuvonnan kanssa talousvaikeuk-

sisä olevien asiakkaiden auttamiseksi. Vuoden 2023 tammikuussa Kymenlaakson hyvinvointialue otti käyttöön sosiaalihuollon yhteisen asiakasneuvonnan, jonka tarkoituksena on tarjota asiakkaille tietoa ja ohjausta eri palveluista yhdestä numerosta tarkoituksenaan helpottaa palveluihin hakeutumista. (Kymenlaakson hyvinvointialue 2023.)

Aikuissosiaalityö on moniammatillista yhteistyötä, jossa vaaditaan kokonaisuuksien hallintaa ja yhteensovittamista. Moniammatillisesta yhteistyöstä on säädetty sosiaalihuoltolain (1301/2014) §:ssä 41. Moniammatilliseen yhteistyöhön kuuluvat useat toimijat muodostavat palveluverkoston, johon kuuluvat esimerkiksi poliisi, turvakodit, perusterveydenhuolto- ja erikoissairaanhoido, työllisyyspalvelut, säätiöt ja Kansaneläkelaitos. Lisäksi verkostoon kuuluvat edunvalvonta, oppilaitokset, ohjaamo, seurakunnat, talous- ja velkaneuvonta sekä moni muu toimija. Palveluiden katsotaan vastaavan koko aikuisväestön tarpeeseen ja asiakkaan tarve ohjaa yhteistyön syvyyttä. (Partanen & Koski 2013, 26.) Yhteistyö perustuu pääsääntöisesti asiakkaan suostumukseen, ellei salassapitosäädöksen kumoamiselle ole laissa asiakkaan asemasta ja oikeuksista (812/2000) §:ssä 17 määriteltyä estettä asiakkaan oman tai yhteisön turvallisuuden suojelemiseksi (Laki asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000).

2.3 Asiakasprosessi aikuissosiaalityössä

Sosiaalihuollon asia tulee vireille silloin, kun kunnan sosiaalihuollon työntekijä on saanut tietoonsa mahdollisen sosiaalipalvelujen tarpeessa olevan henkilön, tai kun sosiaalipalvelujen tarve on tullut esille hakemuksesta. Sosiaalihuollon asiakkuus alkaa hakemuksen vuoksi, tai kun henkilölle annetaan sosiaalipalveluja, tai vireille tullutta asiaa lähdetään käsittelemään sosiaalitoimessa. Henkilö voi itse olla yhteydessä sosiaalihuoltoon, tai ilmoitus sosiaalihuollon tarpeesta voi tulla muulta taholta. Vireille tulon jälkeen asiakkaalla on oikeus palvelutarpeen arviointiin sosiaalihuoltolain (1301/2014) 35. §:n mukaisesti. Oikeus päätöksen saamiseen ja päätöksen toimeenpanon ajankohta lasketaan asian vireille tulosta lain 45. §:n mukaisesti. Sosiaalihuollon asiakkuus päättyy silloin, kun palvelujen järjestämiselle ei ole laissa määriteltyä perustetta. Jos laissa terveydenhuollon ammattihenkilöistä (559/1994) määritetyn henkilön

tietoon tulee asiakas tai henkilö, jonka tuentarve on ilmeinen, tulee henkilö ohjata hakemaan sosiaalipalvelu tai otettava yhteys kunnallisesta sosiaalihuollosta vastaavaan viranomaiseen henkilön antaessa suostumuksensa sosiaalihuoltolain 35. §:n mukaisesti. Laki velvoittaa olemaan yhteydessä sosiaalihuollosta vastaavaan viranomaiseen salassapitosäännösten estämättä, jos henkilö ei selkeästi kykene pitämään huolta terveydestään, turvallisuudestaan, huolenpidostaan, tai jos lapsen etu sitä välttämättä vaatii. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014.)

Sosiaalihuollon tarpeessa olevalle henkilölle tulee tehdä palvelutarpeen arviointi sosiaalihuoltolain (1301/2014) 36. §:n mukaisesti. Palvelutarpeen arvion sisältö määritellään lain §:ssä 37 ja sen tulee sisältää yhteenveto asiakkaan sosiaalipalvelujen ja erityisen tuen tarpeesta sekä asiakkaan tilanteesta, sosiaalihuollon ammattihenkilön johtopäätökset asiakkuuden edellytyksistä, asiakkaan näkemyksestä ja mielipiteestä hänen palveluntarpeestaan, ellei sille ole ilmeistä estettä. Lisäksi palvelutarpeen arvion tulee sisältää ammattihenkilön ja asiakkaan arvio sosiaalihuoltolain 42. §:n mukaisen omatyöntekijän tarpeesta. Sosiaalihuollon palvelut järjestetään lain 38. §:n mukaisesti arvioiden, onko tuentarve tilapäistä, jatkuvaa, toistuvaa, pysyvää vai pitkäaikaista. Palvelutarpeen arviossa keskeistä on selvittää, tarvitseeko asiakas omatyöntekijän. Mikäli asiakkaalla havaitaan omatyöntekijän tarve, laaditaan asiakkaalle asiakassuunnitelma sosiaalihuoltolain 39. §:n mukaisesti. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014.)

Asiakkaalle nimetään omatyöntekijä sosiaalihuollon asiakkuuden ajaksi ja myönnetään sosiaaliohjauksen tai sosiaalityön palvelu asiakkaan tuen tarpeen mukaan. Omatyöntekijänä toimii joko sosiaalityöntekijä tai sosiaaliohjaaja. Sosiaalityöntekijät vastaavat erityisen tuen tarpeessa olevista asiakkaista, kuten vaikeassa elämäntilanteessa olevista asiakkaista ja vaikeasta päihdeongelmasta tai sairaudesta kärsivistä asiakkaista. Sosiaaliohjauksella voidaan ratkaista muun muassa tilapäisestä haastavasta elämäntilanteesta johtuvia taloushuolia, elämänhallinnan ongelmia, sekä palveluiden saatavuuteen ja yhteensovittamiseen liittyviä haasteita. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014.)

2.4 Taloussosiaalityö

Taloussosiaalityön tarkoituksena on auttaa sosiaalityön keinoin henkilöä tai perhettä, joka kärsii taloudellisista vaikeuksista. Haastava taloudellinen tilanne ei johda välttämättä sosiaalityön asiakkuuteen, mutta aikuissosiaalityön parissa olevista ihmisistä huomattavalla osalla on toimeentulovaikeuksia. Merkittävää on se, kuinka pitkään tilanne on jatkunut ja millaisia keinoja henkilöllä on itsellään tilannetta ratkaista. Sosiaalityöllä on pitkä historia taloudellisten haasteiden selvittämisessä. Taloussosiaalityön pääperiaatteena on vahvistaa heikossa asemassa olevien henkilöiden, perheiden ja yhteisöjen taloudellista vakautta ja hyvinvoinnin edistämistä. (Zechner ym. 2019, 8.)

Taloussosiaalityö sosiaalityön suuntauksena keskittyy havaitsemaan ja ratkaisemaan toimeentuloon liittyviä kysymyksiä, sekä kehittämään asiakkaiden tuen tarpeisiin vastaavia ratkaisumalleja ja taloudellista toimintakykyä tukevia palveluja. Taloussosiaalityö käsittää yksilö- ja perhekohtaiset palvelut, joiden avulla vahvistetaan taloudellista turvallisuutta sekä taloudellisia ja psykososiaalisia resursseja. Tavoitteina on jakaa taloudellista ohjausta erityisesti pienituloisille ja haavoittuvassa asemassa oleville, kohentaa yksilöiden ja perheiden taloudellista toimintakykyä ja elämänlaatua, lisätä mahdollisuuksia taloudellisiin palveluihin ja poistaa rakenteellisia esteitä palveluiden saavuttamisessa, lisätä mahdollisuuksia taloudellisiin palveluihin sekä mahdollistaa varallisuuden kerryttämistä. (Viippola 2021, 3–4.)

Taloussosiaalityö näyttelee selkeää roolia aikuissosiaalityössä. Taloudelliset haasteet nivoutuvat usein yhteen muiden elämänhallinnan kannalta haasteelliseksi koettuihin asioihin, kuten työttömyyteen, haastavaan elämäntilanteeseen, velkaantumiseen, terveydellisiin ongelmiin sekä äkillisiin kriisitilanteisiin. Lisäksi haasteet liittyvät etuisuuksien hakemiseen ja niihin liittyviin ongelmiin sekä pienituloisuuteen ja köyhyyden kokemukseen. (Zechner ym. 2019, 70.) Sosiaalihuoltolain (1301/2014) 11. §:n mukaan sosiaalipalveluja on järjestettävä tarjoamaan taloudellista tukea sosiaalihuollon asiakkaalle. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014). Taloudellisen toimintakyvyn käsite määrittää paljolti taloussosiaalityötä. Tällä tarkoitetaan henkilön taitojen ja kykyjen suhdetta valintoihin ja toimijuuden kehittämiseen talouden kannalta. Taloudellisen toimintakyvyn edellytyksenä on, että henkilöllä on taitoa ja mahdollisuuksia vaikuttaa

omaan talouteensa. Puutteellinen taloudellinen toimintakyky vaarantaa muun muassa mahdollisuudet osallistua harrastuksiin tai kouluttautua. Haasteet voivat olla ylisukupolvisia. Sosiaalityöllä on mahdollisuus luoda epätasa-arvoon puuttuvia rakenteita ja edistää taloudellista toimintakykyä eri väestöryhmien kanssa. (Viippola 2021, 4–5.)

3 TOIMEENTULOTUKITYÖ AIKUISSOSIAALITYÖSSÄ

3.1 Toimeentulotuen eri kokonaisuudet

Toimeentulotukea sääntelee laki toimeentulotuesta 1412/1995. Toimeentulotuki on lain (§ 1) 1. momentista ilmenevästi viimesijainen perheen tai henkilön välttämätöntä toimeentuloa ihmisarvoisen elämän kannalta turvaava tuki. Toimeentulotuki rakentuu kolmesta eri kokonaisuudesta, jotka ovat Kelan käsittelemä perustoimeentulotuki sekä hyvinvointialueen käsittelemä täydentävä ja ehkäisevä toimeentulotuki. (Laki toimeentulotuesta 1412/1005.) Toimeentulotuki on etuus, jonka tarkoituksena on edistää henkilön ja perheen itsenäistä selviytymistä ja jolla viimekädessä taataan perustuslain 731/1999 (§ 19) 1. momentissa tarkoitettu välttämätön toimeentulo (Perustuslaki 731/1999).

Täydentävässä toimeentulotuessa käsitellään henkilön tai perheen erityisistä tarpeista tai olosuhteista johtuvia menoja sekä toimeentulon turvaamiseksi ja itsenäisen suoriutumisen edistämiseksi katsottavia menoja. Erityisellä olosuhteella tarkoitetaan esimerkiksi pitkäaikaista vaikeaa sairautta, pitkäaikaista toimeentulotuen asiakkuutta, tai lasten harrastusmenojen tukemista vähävaraiselle perheelle. Hakemus voi tulla siirtona Kelalta hyvinvointialueelle, tai asiakkaalta itseltään. Täydentävän toimeentulotuen hakemuksen käsittelyyn edellytetään, että asiakkaalla on voimassa oleva perustoimeentulotuen päätös. Täydentävän toimeentulotuen harkinnassa on otettava huomioon muun muassa se, auttaako tuki asiakasta saamaan ammatin tai työpaikan, tai edistääkö se muutoin hakijan tai perheen itsenäistä suoriutumista ja toimeentulon turvaamista. Täydentävän toimeentulotuen käsittely perustuu sosiaalihuollon ammatihenkilön suorittamaan arviointiin ja harkintaan. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013, 17–20.)

3.1.1 Perustoimeentulotuki

Toimeentulotuki on Kansaneläkelaitoksen (KELA) myöntämä viimesijainen taloudellinen tukimuoto, eli etuus, johon syntyy toimeentulotukilain 1412/1995 (§ 2) 1. momentin nojalla oikeus, kun henkilö ei voi saada toimeentuloa ansio-työllään, yrittäjätoiminnallaan, tai toimeentuloa turvaavien etuuksien avulla, eikä hän voi turvata toimeentuloaan muulla varallisuudella tai tuloilla (Laki toimeentulotuesta 1412/1995). Riittävät edellytykset toimeentulotuen saamiselle täyttyvät, kun henkilöllä tai perheellä ei tosiasiallisesti ole varoja käytettävissään toimeentulonsa turvaamiseksi. Toimeentulotuen tarve arvioidaan kussakin tapauksessa yksilö- tai perhekohtaisesti. (Toimeentulotuki 2013, 20.)

Kelan perustoimeentulotuksessa on käytännössä kaksi osaa, jotka ovat perusosa ja toimeentulotuen laskelmassa huomioitavat menot. Perusosaan kuuluvat ruoka, vaatteet, itsehoitolääkkeet, hygienia- ja tarvikkeet, sanomalehdet, paikallisliikenteen käyttö, puhelinkulut ja liittymät, nettiliittymien kulut, harrastustoiminta ja kaikki muut jokapäiväiseen arkeen kuuluvat kustannukset. Perusosan lisäksi toimeentulotuen laskelmassa huomioitavia menoja ovat asumisen menot, kuten vuokra, yhtiövastike, taloussähkö, omakotitalon hoitomenot sekä kotivakuutus. Muita huomioitavia menoja ovat pakollisen henkilöasiakirjan hankinnasta koituvat kulut, kuten passin hankinnan menot sekä matkustusasiakirjan hankintamenot tai oleskeluasiakirjan hankintamenot, julkisen terveydenhuollon käytöstä aiheutuvat maksut, lasten kunnallisen päivähoidon ja aamu- ja iltapäivähoitomaksut sekä lasten tapaamisesta etävanhemmalle koituvat kulut vahvistetun tapaamissopimuksen mukaisesti. Ennen vuotta 2017 Hyvinvointialueet (entiset kunnat) käsittelivät toimeentulotuen kokonaisuudessaan. Vuonna 2017 perustoimeentulotuki siirtyi Kelalle käsiteltäväksi. (Sisäisen tiedonanto 2024.)

Vaikka perustoimeentulotuki on Kansaneläkelaitoksen käsittelemä etuus, liittyy se tietyissä tapauksissa sosiaalihuoltoon. Kelalla on velvollisuus tehdä yhteydenotto sosiaalihuollosta vastaavaan viranomaiseen sosiaalihuoltolain (1301/2014) 35. §:n mukaisesti, jos työntekijä on tehtävässään saanut tietää henkilöstä, jonka sosiaalihuollon tarve on ilmeinen, tai jos henkilö on pyytänyt yhteydenottoa sosiaalihuoltoon. Tässä tapauksessa Kelan virkailijan on ohjat-

tava henkilö sosiaalipalvelujen piiriin ja henkilön antaessa suostumuksensa ol-tava yhteydessä kunnallisesta sosiaalihuollosta vastaavaan viranomaiseen tu-entarpeen arvioimiseksi. Mikäli suostumusta ei ole mahdollista saada ja hen-kilö on ilmeisen kykenemätön huolehtimaan turvallisuudestaan, huolenpidos-taan, terveydestään, tai kun lapsen etu vaatii sitä välttämättä, on ilmoitus sosi-aalihuollon tarpeesta tehtävä salassapitosäännösten estämättä viipymättä. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014.)

Sosiaalityön tarpeen arvioinnissa tulee huomioida asiakkaan ja perheen koko-naistilanne ja mikäli todetaan, etteivät Kansaneläkelaitoksen tarjoamat keinot asiakkaan tilanteen helpottamiseksi riitä, on aihetta olla yhteydessä sosiaali-työn palveluihin. Tällaisia tilanteita ovat muun muassa usealta kuukaudelta kertyneet vuokra- ja sähkörästit erityisesti lapsiperheen kohdalla, elämäntilan-teeseen liittyvät ongelmat, kuten päihteidenkäytön ja rahapelaamisen aiheut-tamat ongelmat, pitkäaikaisen laitoshoidon aiheuttamat ongelmat sekä pitkitty-neiden opintojen ja opintotuen epäämisen aiheuttamat ongelmat. (Toimeentu-lotuki 2024, 203.)

Lisäksi Kelalla on velvollisuus tehdä ilmoitus asiakkaasta hyvinvointialueelle, jos asiakkaan toimeentulotuen perusosaa on päätetty alentaa. Perusosan alennus tulee kyseeseen silloin, kun alle 25-vuotiaan asiakkaan pääasiallinen tulo on ollut perustoimeentulotuki viimeisen neljän kuukauden ajan ja kun 25 vuotta täyttäneiden asiakkaiden pääasiallisena tulona on ollut perustoimeentu-lotuki viimeisen 12 kuukauden ajan. Tässä tapauksessa hyvinvointialueen vastuulla on laatia asiakkaalle aktivointisuunnitelma. Maahanmuuttajien koh-dalla ilmoitus hyvinvointialueelle lähetetään silloin, kun maahanmuuttajan pää-asiallisena tulona on ollut perustoimeentulotuki kaksi kuukautta tai pidempään ja hänellä on oleskelukortti, hänelle on myönnetty oleskeluoikeus, tai hän oles-kelee maassa muuta, kuin matkailua tai siihen verrattavaa lyhytaikaista maassa oleilua varten myönnetyllä oleskeluluvalla. (Toimeentulotuki 2024, 206.)

3.1.2 Täydentävä ja ehkäisevä toimeentulotuki

Täydentävän ja ehkäisevän toimeentulotuen soveltamisohjeen (2023, 2–4) mukaan asiakkaan tai perheen tilanteen erityisyys arvioidaan aina suhteessa

hakijan tai perheen sen hetkiseen tilanteeseen. Tarvittaessa asiakas siirretään suunnitelmallisen sosiaalityön asiakkuuteen asiakkaan toiveet ja mielipiteet huomioiden ja asiakkaalle tehdään palvelutarpeenarvio sekä asiakassuunnitelma. Täydentävän toimeentulotuen päätös on mahdollista tehdä takaisinperinnällä, jolloin myönnetty tuki peritään ehtojen täyttyessä takaisin. Tämänkaltaisen tilanne voi syntyä esimerkiksi hautauskustannusten kohdalla, kun hautauskustannuksiin on myönnetty täydentävää toimeentulotukea ja omaisen toimittamassa perunkirjassa ilmenee, että hautauskulut olisi ollut mahdollista katata kuolinpesän varoista. Hautauskustannusten osalta voimassa olevaa perustoimeentulotuen päätöstä ei velvoiteta ja tämän osalta tilanne on poikkeuksellinen täydentävän toimeentulotuen käsittelyssä. (Mts. 2–4.)

Täydentävän toimeentulotuen lisäksi ehkäisevä toimeentulotuki on hyvinvointialueen käsiteltävänä oleva tukimuoto. Ehkäisevän toimeentulotuen tavoitteena on edistää henkilön tai perheen sosiaalista turvallisuutta, omatoimista suoriutumista, sekä ehkäistä syrjäytymistä ja pitkäaikaista riippuvuutta toimeentulotuesta. Tukea voidaan myöntää asumisen turvaamiseksi, äkillisen tilanteen aiheuttamien vaikeuksien lieventämiseksi, ylivelkaantumisen pysäyttämiseksi, sekä aktivoiviin toimenpiteisiin. Esimerkkejä tilanteista, joissa ehkäisevää toimeentulotukea voidaan myöntää, ovat häätöuhka, äkillinen kriisitilanne, sekä työllistymisen mahdollistaminen. Tarkemmat perusteet ovat hyvinvointialueen päätettävissä. Ehkäisevä toimeentulotuki ei ole takaisin perittävä tuki, eikä sen käsittelyyn vaadita voimassa olevaa päätöstä perustoimeentulotuesta. Ehkäisevä toimeentulotuki on kertaluontoinen tukimuoto. (Täydentävän ja ehkäisevän toimeentulotuen soveltamisohje 2023, 9.)

Täydentävästä ja ehkäisevästä toimeentulotuesta käytetään ilmaisua harkinnanvarainen toimeentulotuki, joka toimii sosiaalityön välineenä, eikä näin ollen ole erillinen palvelu. Toimeentulotuen tarkoituksena on parantaa erityisesti haavoittuvassa tilanteessa olevien asiakkaiden asemaa toimeentulotuen hakijoina. Tarkoituksena on tukea ja edistää henkilön tai perheen omatoimista suoriutumista ja vähentää riippuvuutta toimeentulotuesta. (Sisäinen tiedonanto 2023.)

3.2 Toimeentulotukitiimi

Toimeentulotukitiimi vastaa täydentävän ja ehkäisevän toimeentulotuen käsittelystä Kymenlaakson hyvinvointialueella. Hyvinvointialue on julkisten palvelujen organisaatio, joka järjestää alueensa sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen palvelut. Kymenlaakson hyvinvointialueeseen kuuluvat kunnat ovat Kotka, Hamina, Virolahti, Miehikkälä, Pyhtää, sekä Kouvola. Yhteensä asukkaita Kymenlaakson hyvinvointialueella on noin 161 000. Kymenlaakson hyvinvointialueen henkilöstöorganisaatioon sisältyvät terveyden ja sairaanhoidon palvelut, sosiaalipalvelut, pelastustoimi, konsernipalvelut, sekä strategia- ja integraatiopalvelut. (Kymenlaakson hyvinvointialue 2024a).

Hyvinvointialueen sosiaalipalveluihin kuuluvat sosiaalihuollon asiakasneuvonta ja yhteiset palvelut, lasten, nuorten ja perheiden sosiaali- ja perhekeskuspalvelut, aikuisten sosiaalipalvelut, vammaispalvelut, ikäihmisten sosiaalipalvelut, kotihoito ja kotihoidon tukipalvelut sekä asumisen palvelut. Sosiaalipalveluissa työskentelee lisäksi erityisasiantuntijoita sekä projekti- ja kehittämissasiantuntijoita. Hyvinvointialueelle on laadittu hyvinvointistrategia, jonka tehtävänä on kuvata hyvinvointialueen ja toiminnan kehittämisen painopisteitä tuleville vuosille sekä linjata hyvinvointialueen palvelujen toteutukseen ja kehittämiseen liittyvät tavoitteet. Sosiaali- ja terveydenhuollon strategia määrittää, millaisia tavoitteita palvelujen saatavuudelle ja saavutettavuudelle asetetaan, ja miten alueen palveluverkkoa ja lähipalvelujen saatavuutta kehitetään. (Kymenlaakson hyvinvointialue 2024a.)

Toimeentulotukitiimissä työskentelee yhdeksän sosiaaliohjaajaa, joista kolme työskentelevät Kouvolan sosiaalitoimistossa ja kuusi Kotkan sosiaalitoimistossa. Hakemuksia saapuu Kouvolaan, Kotkasta, Haminasta, Pyhtäältä, Virolahdelta ja Miehikkälästä, ja jokainen sosiaaliohjaaja käsittelee hakemuksia paikkakunnasta riippumatta. (Sisäinen tiedonanto 2024.)

Toimeentulotukea hakevalla asiakkaalla on mahdollisuus tarpeensa mukaan hakea täydentävää tai ehkäisevää toimeentulotukea. Perusteena hakemukselle ovat taloudellisen tilanteen haasteet sekä se, etteivät asiakkaan omat varat ole riittävät haettavaan menoon. Asiakas voi toimittaa hakemuksen sähköi-

sesti tai kirjallisesti. Lisäksi Kela voi siirtää asiakkaan hakemuksen hyvinvointialueelle, mikäli asiakas on esittänyt hakemuksessaan muita, kuin toimeentulotuen perusosaan tai muihin Kelassa huomioimattomiin menoihin kuuluvia kuluja. Asiakkaan tulee itse ilmaista pyyntö asian siirtämisestä hakemuksen yhteydessä tai päätöksen saatuaan, jolloin Kelalla on velvollisuus siirtää hakemus hyvinvointialueen käsiteltäväksi. Lisäksi edellytetään, että asiakas on esittänyt hakemuksen siirrosta hyvinvointialueelle pyynnön hakemusta tehdessä tai päätöksen saatuaan. Täydentävän tai ehkäisevän toimeentulotuen hakemus tulee olla toimitettu sen kuukauden aikana, jolloin asiakkaalla on voimassa oleva päätös perustoimeentulotuesta (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024).

Toimeentulotukitiimin sosiaaliohjaajien tulee yksilöllisesti arvioida asiakkaan mahdollinen muiden palveluiden tarve ja ohjata asiakas näihin palveluihin. Asiakkaalla on mahdollisuus pyytää hakemuksessaan yhteydenottoa hakemusta käsittelevältä viranhaltijalta. Hakemuksen käsittelijällä on mahdollisuus arvioida, voidaanko hakemus ratkaista saatavilla olevin tiedoin, mikäli asiakasta ei tavoiteta hakemuksen käsittelyyn liittyen. Toimeentulotukitiimi jakautuu eteläiseen ja pohjoiseen tiimiin. Eteläinen tiimi toimii Kotkan sosiaalitoimistossa, pohjoinen tiimi toimii Kouvolan sosiaalitoimistossa. Toimeentulotukitiimillä on viikoittain vaihtuva päivystäjä, jonka tehtävänä on vastaanottaa sosiaalihuollon asiakasneuvonnasta tulevat yhteydenotot sekä käsitellä kiireelliset täydentävän ja ehkäisevän toimeentulotuen hakemukset. (Sisäinen tiedonanto 2024.)

4 PEREHDYTYS

Perehdytys on uuden työntekijän työn aloitukseen liittyvä prosessi, jonka tarkoituksena on tutustuttaa ja opettaa uusi työntekijä työpaikan kulttuuriin, toimintatapoihin, menetelmiin, arvoihin, tavoitteisiin ja sääntöihin mahdollisimman tehokkaasti ja nopeasti. Perehdytyksen tavoitteena on saada aikaan työntekijä, joka pärjää työssään itsenäisesti ja on sitoutunut työhönsä. Perehdytys voidaan toteuttaa monin eri tavoin organisaatiokohtaisesti. Perehdytyksen tarkoituksena on tarjota ne työkalut uudelle työntekijälle, jotka auttavat työntekijää suorittamaan työnsä menestyksekkäästi. (Vormisto 2021, 11–12.)

Perehdytyksen näkökulmasta motivaatio toimii vastavuoroisena voimana perehdyttäjän ja perehdytettävän välillä. Siinä missä erinomaisesti motivoitunut työntekijä ei opi työtehtäväänsä heikon perehdytyksen vuoksi, ei loistava perehdytys takaa työtehtävän omaksumista, mikäli motivaatiota ei ole. Edellä mainituista molemmat esimerkit luovat riskin työntekijän sitoutumiselle. Vasalammen (2022) mukaan tavoitteet määrittävät ihmisen motivaatiota eri tehtäviin ja työtehtävän suorittamiseen liittyvät tarpeet, arvot ja päämäärät herättävät työntekijässä sisäisen motivaation kokemuksen (Mts. 22). Haasteena ei ole ainoastaan löytää juuri niitä työntekijöitä, jotka ovat aidosti motivoituneet työtehtävään. Perehdyttäjällä tulee olla tarvittava taito, kokemus ja halu perehdyttää, minkä lisäksi perehdytyskäytäntöjen tulee olla toimivat ja organisaation tarkoituksiin sopivat. Perehdytyskäytäntöjen kehittäminen kiinnittää huomiota näihin muuttujiin perehdytyksen kentällä.

4.1 Perehdytys työpaikalla

Perehdyttäminen on prosessi, jossa työntekijä tutustuu työpaikkansa toimintatapoihin, arvoihin, käytäntöihin, kulttuuriin sekä sääntöihin ja oppii työssä tarvittavat kokonaisuudet työn suorittamiseksi. Perehdytyksen tavoitteena on saada uusi työntekijä oppimaan tarvittavat taidot, kyvykkyydet, tiedot ja käytöksen, joiden avulla he pystyvät toimimaan tehokkaasti organisaatiossa. (Vormisto 2021, 11.) Perehdyttämisen tarkoituksena on saada uusi työntekijä oppimaan ja omaksumaan työyhteisön tavat toimia ja tehdä toimenkuvaan kuuluvia työtehtäviä. Perehdytys luo pohjan työntekijän sitoutumiselle työpaikkaan. Työntekijän hyvinvointi, työturvallisuus, sekä viihtyminen työssä luovat vankat raamit työssä pärjäämiselle. Perehdytys on työnantajan, sekä organisaation vastuulla, jolloin laadukas perehdytys luo positiivisen kuvan työntekijälle organisaatiosta. Perehdytyksen tavoitteena on integroida uusi työntekijä nopeasti ja tehokkaasti. Hyvin perehdytetty työntekijä osaa työnsä perustehtävän hyvin ja on arvokas sekä tuottava työyhteisön osa. Perehdytys kokonaisuutena edellyttää suunnittelua ja on merkittävä prosessi, joka vaatii mittavia resursseja, mutta on tuottava sijoitus tulevaisuuteen. Perehdytykselle on monia peruseriaatteita, joiden noudattaminen luo pohjan organisaation perehdytykselle, mutta työyhteisön ja organisaation tulee luoda malli juuri oman organisaationsa käyttöön, jotta työpaikan arvot ja toimintatavat tulevat selkeiksi perehdytettävälle. (Kovanen & Pulkkinen 2023, 12.)

Perehdytykseen sisältyy useita käytänteitä, joilla varmistetaan, että uusi työntekijä oppii hallitsemaan työnsä, sekä sitoutuu työyhteisöön. Siinä missä perehdytettävän tulee omaksua tietoa organisaatiosta ja sopeutua työpaikan tapoihin, tulee myös organisaation sopeutua uuden työntekijän tuomaan muutokseen. (Eklund 2021 25–26.) Perehdytysprosessin sujuvuutta edesauttavat yhtenäiset käytännöt organisaatiossa, sillä niiden avulla uudelle työntekijälle muodostuu yhtenäinen kuva työtehtävästä, eikä työntekijän tarvitse pohtia kahden tavan väliltä, kumpi tapa on oikea. Työtehtävien tehokas oppiminen vaatii yhtenäisyyttä, sekä tasalaatuisuutta työyhteisön toimintatavoissa.

Yksi tunnetuimmista perehdytysmenetelmistä on viiden askeleen menetelmä, joka nimensä mukaisesti on uuden työntekijän perehdytykseen laadittu viisiportainen asteikko. Ensimmäinen askel on opastuksen aloittaminen, jossa määritellään perehdytettävän osaamisen tavoitteet ja taitotaso. Toisen askeleen päämääränä on opetus, jonka tavoitteena on luoda perehdytettävälle kokonaiskuva työtavoista- ja tehtävistä sekä ohjeistuksista. Kolmas askel käyttää apunaan mielikuvaharjoitusta, jolla vahvistetaan perehdytettävän sisäisten mallien kehittymistä. Tavoitteena on valmistaa perehdytettävää itsenäiseen työskentelyyn. Neljännessä askeleessa perehdytettävä kokeilee taitojaan ja harjoittelee itsenäistä työntekoa. Tarkoituksena on hioa opittuja taitoja perehdyttäjän valvonnan alla. Viimeisessä viidennessä askeleessa aiheena on opitun varmistaminen. Perehdyttäjän varmistaa, onko perehdytettävä oppinut työtehtävänsä siten, että pystyy työskentelemään itsenäisesti ja onko perehdytettävä saavuttanut oppimistavoitteensa. (Toivonen 2020, 12–14.)

Eklundin (2021, 74–80) mukaan onnistuneen perehdytyksen edellytyksenä on selvittää, mitä työyhteisön muut työntekijät pitävät tärkeänä perehdytyksessä. Perehdytys suunnitelmaa laadittaessa on järkevää pysähtyä miettimään, onko suunnitelma perusteltu ja tukeeko se käytännön työtä halutulla tavalla. Suunniteltaessa perehdytystä tulee päättää, kuka on se henkilö, joka vastaa perehdytyksestä. Päävastuu on aina työnantajalla, mutta esihenkilön ei tarvitse olla se henkilö, joka suorittaa uuden työntekijän lähiperehdytyksen. Seuraavaksi tulee suunnitella, mitä asioita perehdytys sisältää ja mitä perehdytettävän toivotaan perehdytyksen aikana oppivan. Tähän sisältyvät tehtävät, toimintatavat, laitteiden hallinta, työpaikan yleiset pelisäännöt ja muut perehdytyksen

osalta tarpeelliseksi koetut asiat. Perehdytys tulee suunnitella siten, että asioiden opetteluun on varattu riittävästi aikaa. Tehtävien kesto tulisi arvioida ja perehdytyksen tulisi sujuvasti seurata asia kerrallaan perustyön oppimista. Onnistuneen perehdytyksen kulmakivenä on löytää sellainen perehdytyksen muoto, joka tukee perehdytettävän oppimista. Yksilöllisten ominaisuuksien huomioiminen tuo tehoa perehdytykseen. Oikean tavan löytäminen edellyttää perehdyttäjän ja perehdytettävän välisen vuorovaikutuksen toimivuutta. (Mts. 74–80.)

Organisaatioon laaditun perehdytys suunnitelman laatu on suoraan verrannollinen perehdytyksen onnistumiselle, mutta hyvin koostettu suunnitelma ei takaa laadukasta perehdytystä, mikäli perehdytys itsessään toteutetaan huolimattomasti. Kun perehdytystä seurataan vaihe kerrallaan, voidaan arvioida toiminnan vaikutusta ja tehokkuutta. Edistystä tulee arvioida säännöllisesti ja perehdytys suunnitelmaa ja käytänteitä tulee päivittää tarvittaessa. Perehdytys on molempiin suuntiin toimiva prosessi, jonka vuoksi perehdyttäjän ja perehdytettävän tulee toimia hyvässä yhteistyössä perehdytyksen onnistumiseksi. Perehdytyksen aikana huomattavat haasteet on helpompi ratkaista perehdytyksen alkuvaiheessa ennen kuin vaikeudet kasvavat suuremmiksi. Molempipuolinen palautteen anto on parhaimmillaan luonnollinen osa arkea ja luo hyvät edellytykset työyhteisön sisäiselle kommunikaatiolle. (Eklund 2021, 119–123.)

Perehdytyksen käytännöt vaihtelevat työpaikka- ja työntekijäkohtaisesti. Joitakin yhtäläisyyksiä jokaisen perehdytyksen osalta on havaittavissa, joista esimerkkinä työturvallisuuslaissa 738/2002 määritellyt tehtävät. Lain §:ssä 12 säädetään, että työntekijällä tulee olla riittävät mahdollisuudet perehtyä työhön, työpaikan olosuhteisiin, työmenetelmiin, työssä käytettäviin välineisiin, sekä turvallisiin työtapoihin. Työntekijää tulee opastaa tarvittaessa ja työntekijällä tulee olla riittävä osaaminen työtehtävän aloittaessaan (Työturvallisuuslaki 738/2002). Työtapojen riittävä hallinta edesauttaa sujuvaa työskentelyä ja vähentää riskiä virheisiin.

Perehdytyksessä tulee ottaa huomioon työpaikan erityispiirteet tai erityisiä toimintatapoja vaativat käytänteet (Suositus salassa pidettävien asiakirjojen käsittelystä 2023, 12). Salassa pidettävän tiedon käsittelyyn tulee kiinnittää eri-

tyistä huomiota, sillä asiakirjat, jotka sisältävät tietoa sosiaalihuollon asiakkaasta, tai tämän saamasta etuudesta tai tukitoimesta ovat laissa viranomaisen toiminnan julkisuudesta (621/1999) lain § 24 1 momentin nojalla salassa pidettäviä (Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 621/1999). Osaamisestaan varma työntekijä luottaa taitoihinsa ja uskaltaa soveltaa taitojaan käytäntöön. Hyvä perusta osaamiselle edesauttaa työhön sitoutumista ja näin ollen on arvokas lisä organisaatiolle.

Perehdytyksen tuomat haasteet, kuten liian suuret tavoitteet vaarantavat uuden työntekijän kykyä perehtyä työtehtävään. Suhteettoman suuri tavoite ei innosta eikä motivoi, sillä se tuntuu liian kaukaiselta tai jopa saavuttamattomalta. Perehdytettävän tulee ymmärtää perehdytyksen tavoitteet, jotta hänen on mahdollista ymmärtää, mitä lopputulokselta toivotaan. Perehdytettävä voi pelätä epäonnistuvansa ja virheiden pelon vuoksi välttelee jotakin tiettyä työtehtävää. Mikäli työtehtäviä on useita ja jokainen tulee suorittaa nopealla aikataululla, voi perehdytettävälle olla haastavaa havainnoida, mikä tehtävistä kannattaisi suorittaa ensin. Edellä mainittujen asioiden lisäksi perehdyttämisen haasteena on havaittu ristiriidat motivaatiotekijöissä tai arvoissa. (Eklund 2021, 59–61.)

4.2 Perehdytys Kymenlaakson hyvinvointialueella

Perehdytyskäytännöt Kymenlaakson hyvinvointialueella vaihtelevat sen mukaan, mihin työtehtävään kukin työntekijä perehdytetään. Kymenlaakson hyvinvointialueella on käytössään muistilista, jossa esitellään tarvittavat toimenpiteet ennen työsuhteen alkua. Lista sisältää työsuhteen käytännön asioiden hoitoa koskevat asiat, kuten tutkintotodistusten, työtodistusten, opintosuorituksen, rikosrekisteriotteen sekä verokortin toimittamista koskevat ohjeistukset. Ohjeessa ohjeistetaan varmennekortin hankinnassa, sekä työhöntulotarkastukseen ja työterveyshuoltoon liittyvissä asioissa. Lisäksi ohjeistuksessa on yleisiä ohjeita työpaikalla toimimiseen ja käyttäytymiseen sisältäen muun muassa ohjeistuksen henkilökohtaisen puhelimen käyttöön, sekä savuttomuuteen. (Kymenlaakson hyvinvointialue 2024b.)

Hyvinvointialueella on käytössään 1.1.2022 käyttöön otettu sähköinen perehdytysalue Intro, joka sisältää yleisperehdytysohjeen, sekä sosiaali- ja terveysalan perehdytysmateriaaleja yksikkökohtaisesti. Yksikkökohtaisista perehdytysmateriaaleista tällä hetkellä Introssa on valittavissa terveysalaan painottuvia perehdytysmateriaaleja. Yleisperehdytyksen mallipohjaan sisältyy viisi osiota. Ensimmäisessä osiossa suoritetaan ennen työtehtävän aloitusta tehtävät asiat, kuten työssä tarvittavien laitteiden ja tunnusten tilaaminen, työpisteen valmistelu, lomakkeiden valmistelu, työyhteisön informoiminen uudesta työntekijästä sekä perehdytystiimin ja ensimmäisen työpäivän kokoaminen ja esivalmistelu. Toisen osion aiheena on aloituspäivä työssä. Uudelle tulokkaalle esitellään henkilöstö ja uusi työntekijä lähettää esittäytymisviestin koko henkilöstölle. Työntekijää informoidaan työsopimuksellisista asioista, kuten palkanmaksukäytännöistä, henkilökuntaeduista ja työterveyshuollosta. Uudelle työntekijälle esitellään yksikön fyysiset tilat, sosiaaliset tilat ja pysäköintikäytännöt. (Intro s.a.)

Uuden työntekijän perehdytyksen mallipohjan kolmannen osion teemana on ensimmäinen viikko töissä. Tulokkaan kanssa käydään läpi toimenkuvaan liittyvät tehtävät ja suunnitellaan, miten perehdyttäminen toteutetaan ja miten varmistetaan tarvittavien asioiden oppiminen. Työntekijä opastetaan sovellusten käyttöön ja hänen kanssaan käydään läpi tietoturvasäännöt, työturvallisuusohjeet, säädökset, määräykset, ohjeet ja työpaikan pelisäännöt. Työntekijälle esitellään pelastautumisreitit, pelastusvälineet sekä toiminta poikkeus- ja onnettomuustilanteissa. Ensimmäisen viikon päätyttyä tehdään arvio kulu-neesta viikosta. Ensimmäisen kuukauden aikana uudelle työntekijälle esitellään organisaation virkistys- ja harrastustoiminta sekä päätetään tavoitteista oppimisen ja perehdytyksen suhteen. Työntekijälle opastetaan työsuojeluvaltuutetun ja -asiamiehen sekä luottamusmiehen yhteystiedot. Lisäksi työntekijää opastetaan työtapaturmatilanteissa, tapaturmista ilmoittamisesta ja lakisääteisestä tapaturmavakuutuksesta, ja työntekijälle kerrotaan organisaation päihdeohjelmasta. Osio päättyy arvioon ensimmäisestä kuukaudesta. Perehdytyksen päätyttyä käydään läpi osaamisen kehittämisen tarpeet, asetetaan tavoitteet ja tehdään kehityssuunnitelma. Lopuksi työntekijä arvioi työsuoritusta ja oppimista yhdessä esihenkilön kanssa. (Intro s.a.)

4.3 Perehdytys aikuissosiaalityön toimeentulotukitiimissä

Aikuissosiaalityön toimeentulotukitiimin käytössä oleva perehdytysopas luo selkeät raamit sille, mitä organisaatio pitää tärkeänä uuden työntekijän perehdytyksessä. Aikuissosiaalityön perehdytyksen muistilista sisältää käytännön tietoa ja ohjeistuksia perehdytykseen liittyen. Kattavan perehdytyslistan mukaisesti uudelle työntekijälle esitellään HR-asiat, kuten sopimusten läpikäynti, tunnusten haku, salassapitosopimus ja SAP-verkkoympäristön käyttö. Aikuissosiaalityöllä on käytössään Flexim-sovelluksessa toimiva työajanseuranta, jonka toimintaperiaatteet ja käyttö opetetaan uudelle työntekijälle perehdytysvaiheessa. Työntekijä perehdytetään työturvallisuusasioihin sisältäen riskienhallinnan, turvallisuusohjeet, toimipaikkakohtaiset turvallisuussuunnitelmat, hälytysjärjestelmät ja hätäpoistumistiet, turvallisen asiakastyön käytännöt, virka-apupyynnöt, HaiPro-järjestelmän käytön, sekä paloturvallisuuden hallinnan. Työhyvinvoinnin osalta työntekijälle kerrotaan tiimikohtaisesta työohjauksesta, työterveydestä, sekä työergonomiasta ja siihen saatavasta työterveyden tuesta. (Sisäinen tiedonanto 2020.)

Aikuissosiaalityön perehdytykseen kuuluu palaverikäytäntöjen esittely, sekä yleisen hyväksyttäväksi koetun käytöksen, kuten pukeutumisen, hajusteiden käytön ja päihteettömyyden osalta ohjeistaminen. Uusi työntekijä allekirjoittaa salassapitosopimuksen sen jälkeen, kun on käynyt sen läpi perehdyttäjän kanssa. Lisäksi perehdyttävän tulee suorittaa pakollinen GDPR EU:n yleinen tietosuojasetus -kurssi. Salassapitoon liittyen uusi työntekijä perehdytetään tarvittavien lainpykälien hallintaan, salassa pidettävien tietojen käyttöön viestintävälineissä, turvakieltoasiakkaiden tietojen käsittelyyn, salassa pidettävien tietojen asianmukaiseen hävittämiseen, sekä lokitietojen peruseriaatteisiin. Perehdytyksen myötä uudelle työntekijälle tulevat tutuiksi rekistereihin liittyvät asiat, kuten rekisteriseloste. Lisäksi esitellään organisaation strategia ja visio. (Sisäinen tiedonanto 2020.)

Aikuissosiaalityön perehdytysoppaan mukaan aikuissosiaalityön työhön sisältyvät sosiaalityö, työssä vaadittavat lait ja asetukset, dokumentointi, sekä Effic-sovelluksen käyttö, sosiaali- LifeCare sovelluksen käyttö, Kanta-arkistointi ja pääsääntöisesti etuuksiin, edunvalvontaan, sekä talous- ja velkaneuvontaan liittyvät talousasiat. Aikuissosiaalityö toimii yhdessä muiden palveluiden, kuten

mielenterveys- ja päihdepalveluiden (Miepä), monialaisten työelämäpalveluiden, lastensuojelun, ikääntyneiden palveluiden sekä väkivaltatyön kanssa. Arjenhallinnan tukeminen ja riittävä tieto kotiin annettavista palveluista, sekä asumisen palveluista kuuluvat perehdytyskokonaisuuteen. (Sisäinen tiedonanto 2020.)

Uusi työntekijä perehdytetään Effic-sovelluksen käyttöön, mikäli työntekijällä ei ole aiempaa kokemusta sovelluksesta. Effic on kokonaisuus, joka on rakennettu sosiaali- ja terveydenhuollon yhteisiin tieto- ja toiminnanohjaustarpeisiin, ja sosiaalityössä se näyttelee suurta osaa työntekijöiden arjessa. Jokainen kirjaus, asiakassuunnitelma, palvelutarpeenarvio, maksu, maksusitoumus, ilmoitus, yhteydenotto ja päätös tehdään Effic-sovelluksessa. Efficin käyttö työssä on ensisijaisen tärkeää, jotta uusi työntekijä omaksuu perusperiaatteet asiakastietojen oikeaoppisesta kirjaamisesta, sekä päätöksenteosta. Efficin käytössä henkilökohtaisen tunnuksen käyttäminen on tärkeää, sillä omasta tunnuksesta jää digitaalinen sormenjälki sen asiakkaan tietoihin, jonka tiedot työntekijä on avannut. Edellä mainitun syyn vuoksi perehdyttävän ei tule käyttää perehdyttäjän, tai muun työntekijän Effic-tunnuksia. (Sisäinen tiedonanto 2024.) Salassa pidettävän tiedon käsittelyyn tulee kiinnittää erityistä huomiota, sillä asiakirjat, jotka sisältävät tietoa sosiaalihuollon asiakkaasta, tai tämän saamasta etuudesta tai tukitoimesta ovat salassa pidettäviä lain viranomaisten toiminnan julkisuudesta 24. §:n 1. momentin nojalla (Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 621/1999).

Aikuissosiaalityön perehdytykseen kuuluvat toimeentulotukitiimin työnkuvan ja perustyön hallitseminen ja perehdytys jatkuu usein varsinaisen perehdytysjakson jälkeenkin. Hallintolain 434/2003 44. §:n 1. momentin mukaan sosiaalihuollossa tehdyt päätökset tulee olla asianmukaisesti perusteltu (Hallintolaki 434/2003). Perehdytyksen päätyttyä perehdyttävältä edellytetään tietotaitoa päätöksentekoon ja perusteiden kirjaamiseen. Lisäksi perehdyttävältä edellytetään hyvää tapaa kirjata asiakasasioita, sekä ymmärrystä sosiaalihuoltolain 1301/2024 48. §:n mukaiseen ilmoituksen laadintaan huolen herätessä toimeentulotukea hakevan asiakkaan pärjäämisestä. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014.) Huomionarvoista on se, etteivät kaikki perehdytettävät henkilöt ole uusia työtehtävään tulevia työntekijöitä. Pitkään poissa ollut työntekijä voi tarvita perehdytystä siinä missä uusi tulokas ja tällöin perehdytettävän tulee

erityisesti esitellä ne asiat, jotka ovat työpaikalla tai organisaatiossa muuttuneet sinä aikana, kun perehdytettävä on ollut poissa.

4.4 Opiskelijan perehdytys

Opiskelijat tulevat perehdytettäväksi opintojen vaatiman työharjoittelun vuoksi. Harjoittelut ovat useasti korkeintaan kymmenen viikon pituisia, jolloin perehdytyksen laatu, strukturointi ja opiskelijan oma motivaatio tuovat lisäarvoa työtehtävään perehtymiseen. Perehdyttäjän on tärkeä ymmärtää, mitkä osat ovat olennaisia opiskelijan perehdytyksessä, jotta opiskelija saa tarvitsemansa opin työharjoittelupaikasta, eikä ongelmaksi muodostu liian suuri tiedon määrä perehdytykseen käytettävään aikaan nähden. Opiskelijan ja perehdyttäjän tulee käydä läpi harjoittelussa vaadittavat tavoitteet, ja nimetyn perehdyttäjän tehtävänä on valvoa perehdytyksen kulkua. Perehdytyksessä opiskelija oppii työntöön peruseriaatteita ja rytmitystä. Kannattavaa on kiinnittää huomioita työntöön kannalta yleisesti hyväksi koettuihin asioihin, kuten täsmällisyyteen ja huolellisuuteen. Perehdytyksestä vastaavaa työntekijää valittaessa on huomionarvoista tunnistaa ne työntekijät, joiden kokemus työstä mahdollistaa laadukkaan perehdytyksen. Perehdytykseen käytettävät ohjeistukset ja kaaviot antavan kuvan siitä, mitä opiskelijan tulisi hallita perehtyessään työpaikkaan. Mallit ovat usein organisaatiokohtaisia, jolloin painoarvoa on sillä, mitä toimintatapoja, työtehtäviä, sekä muuta työhön liittyvää osaamista kyseisessä työpaikassa toivotaan opiskelijan oppivan. (Kylmänen & Oosi 2023, 13).

Aikuissosiaalityössä opiskelijan perehdytykseen sovelletaan samoja käytäntöjä, mitä uuden työssä aloittavan työntekijän perehdytyksessä käytetään. Tavoitteena on luoda selkeä kuva työtehtävästä ja työyhteisön toiminnasta. Opiskelijan kohdalla huomioidaan se, ettei opiskelijalla ole ammatin tuomaa kokemusta työn haastavuudesta, sekä se, että opiskelijan työmäärä on suhteessa hänen osaamiseensa. Perehdyttäjä toimii yhdessä muiden toimipisteen työntekijöiden kanssa, jotta opiskelijalla on mahdollisuus hyödyntää usean ammatillaisen näkemystä ja toimintatapaa perehdytyksessä. Opiskelija saa Efficatunnukset, jolloin opiskelija voi itse omilla tunnuksillaan kirjata asiakastyöhön liittyviä kirjauksia. Perehdytyksessä tulee ottaa huomioon, että työssä toimivalla viranhaltijalla on päätöksenteko-oikeus, jolloin opiskelija perehdytetään

täydentävän ja ehkäisevän toimeentulotuen päätösten tekoon salassapito- ja tietosuojalain puitteissa. (Sisäinen tiedonanto 2020.)

5 SITOUTUMINEN

Sitoutuminen on laaja käsite, jonka tutkimus ulottuu useaan eri tieteenalaan, kuten hoitotieteisiin, psykologiaan, kasvatustieteisiin, henkilöstöhallintoon ja liiketalouteen. Sitoutumisen tutkimuksessa paljon määrittää se, mistä näkökulmasta sitoutumista tutkitaan, sillä käsite voi tarkoittaa eri asioita. Sitoutuminen voidaan nähdä tietynkaltaisena psykologisena tilana, jonka avulla yksittäinen työntekijä etsii ratkaisuja parempaan työskentelyyn. Organisaation näkökulmasta vaikuttavaa on se, millaisella organisaatiolla on kykyä ja taitoa sitouttaa uusi työntekijä. Tutkimuksissa on havaittu, että vaikka sitoutuminen ei itsessään ole yksiselitteinen käsite, ovat sen vaikutukset samansuuntaisia näkökannasta riippumatta. (Hellström 2020, 15–16.)

5.1 Sitoutumisen vaikutus työhön kiinnittymiseen ja työmotivaatioon

Työhön sitoutumista edesauttavat selkeät mallit, joiden avulla työntekijä suorittaa työtehtäviään. Nykyaikana työntekijän toivotaan hallitsevan työtehtävien perusasioiden lisäksi erilaiset digitaaliset mallit niiden tarvittavassa laajuudessa, sekä hyvät työyhteistyötaidot ja sosiaaliset taidot. Osaamisen ja koulutuksen ollessa suuressa roolissa työllistymisen näkökulmasta, työntekijän kyky suorittaa yhä moninaisempia työssä tarvittavia taitoja on keskiössä ja uudelta työntekijältä edellytetään kykyä ja motivaatiota oppia työssä tarvittavat taidot.

Postareff ym. (2023, 36) ovat havainneet, että työhön sitoutumisen ja kiinnittymisen näkökulmasta osatekijöinä toimivat muun muassa oppimistarpeen ja motivaation merkitys, ammatillinen kiinnostus, sekä halu oppia ja kehittyä ammatillisesti. Tärkeänä on koettu myös kestävän, omaehtoisen motivaation toteutuminen, sekä kyvykkyyden ja toiminnanvapauden kokemus omassa toiminnassaan. Lisäksi sitoutumista edesauttavina tekijöinä on havaittu emotionaalisen sitoutumiseen liittyvät tekijät, kuten merkityksellisyyden, arvojen ja turvallisuuden kokemus työtehtävään perehtyessä. Perustarpeeksi on havaittu kokemus siitä, että voi vaikuttaa toisiin ihmisiin positiivisesti. Sitoutumisen

haasteina on havaittu, että kollegoiden ja yhteisen asiantuntijuuden puute haittaavat työntekijän sitoutumista, sillä työyhteisön rooli nähdään merkittävänä aspektina työhön sitoutumiseen. (Postareff ym. 2023, 36–37.)

Työmotivaation katsotaan olevan tärkeä aspekti organisaation pärjäämisen ja työntekijöiden tehokkuuden kannalta. Motivaatio määrittää paljolti sitä, miksi ja miten ihmiset tekevät sitä, mitä he tekevät. Huonosti motivoitunut työntekijä ei suoriudu hyvin työssään, eikä sitoudu työhönsä. (Vo ym. 2022, Luku 1.) Osaamista on pidetty merkittävänä tekijänä työmotivaation synnyssä, sillä yksilöt sitoutuvat helpommin toimintaan, jossa he ovat päteviä. Yksi tärkeimmistä työmotivaatiota selittävästä malleista on Maslowin tarvehierakia, jossa motivaation synty korreloi ihmisen perustarpeisiin ja niiden tyydyttämiseen. Psykologiset tekijät, sekä kokemus autonomiasta vahvistavat yksilön työmotivaatiota. (Vo ym. 2022, Luku 2.) Osaamisen vahvistaminen perehdytyksen avulla on suoraan verrannollinen työmotivaation syntyyn, sillä osaamattomuus lisää epävarmuutta ja vaikuttaa kokemukseen työn kuormittavuudesta ja haasteellisuudesta.

Sekä perehdyttäjän että perehdytettävän taidot ja motivaatio oppia uutta perustuvat aitoon kiinnostukseen työtehtävää kohtaan. Perehdyttäjän sitoutuminen tehtävään vaarantuu, jos perehdyttäjä ei ole kiinnostunut työtehtävästään, eikä koe sitä merkitykselliseksi. Resurssien puute ja perehdytyksen kokeminen taakkana muodostavat riskin onnistuneelle perehdytykselle. Tämän vuoksi organisaation tehtävänä on huolehtia, että perehdyttäjällä on riittävästi mahdollisuuksia tukeen ja kehittymiseen perehdyttäjänä. Liialliseksi koettu kiire näkyy uuden työntekijän perehdytyksen laadussa ja perehdyttäjän negatiivinen suhtautuminen tehtävään heijastuu perehdytettävälle (Eklund 2021, 142–144.) Tällöin riskinä on, että uuden työntekijän motivaatio perehtyä työtehtävään laskee ja tältä osin estää sitoutumisen perehdytykseen ja vaarantaa sitoutumisen työtehtävään myöhemmässä vaiheessa.

Työntekijän sitoutumista edistävät asiat eivät liity ainoastaan perehdytyksen laatuun, vaan huomion arvoista on lisäksi ympäristö, jossa uusi työntekijä työskentelee. Mikäli työtilassa on joitakin puutteita, kuten huono ergonomia, liian meluisa ympäristö tai liian kylmä/lämmin huone, on henkilön haastavampi sitoutua tekemään työpaikalla töitä pitkällä tähtäimellä. Oikeanlainen palkkaus

ja työpaikan tarjoamat edut vahvistavat henkilöstön sitoutumista työpaikkaan. (Mehtälä 2021, 9–10.) Sitoutumisesta on konkreettista hyötyä työpaikalle. Ei riitä, että uusi työntekijä oppii hallitsemaan työtehtävänsä hyvin, työntekijän toivotaan myös pysyvän työpaikassa. Uuden työntekijän perehdytys vie työpaikan resursseja ja sitoutumaton uusi työvoima rasittaa organisaatiota merkittävästi.

5.2 Sitoutumisen eri mekanismeja

Viitalan (2014, luku: Henkilöstön sitoutuminen) mukaan sitoutumisella tarkoitetaan henkilöstön psykologista suhdetta siihen organisaatioon, jossa henkilö työskentelee. Terminä voidaan käyttää psykologista sopimusta, joka voidaan jaotella transaktionaalisiin ja relationaalisiin suhteisiin. Transaktionaaliset suhteet perustuvat työstä saatavan korvauksen saavuttamiseen ja niissä on keskiössä taloudellinen perusta. Työsuhteet ovat usein lyhyitä ja epävarmoja. Relationaalisen suhteen pääpiirteitä ovat joustavuus ja luottamus niin työnantajan, kuin työntekijän puolelta. Työntekijä voi uhrata aikaansa ja resurssejaan työtehtävän suorittamiseen vaadittua enemmän tarvittaessa ja työnantaja voi puolestaan olla joustava työntekijää kohtaan, kun tarve vaatii. Relationaalissa suhteessa olevat työntekijät tuntevat yhteenkuuluvuutta työpaikkaa kohtaan ja ovat sitoutuneempia työtehtävään. Transaktionaalisen suhteen perusta on taloudellinen, jolloin sitoutuminen organisaatioon on heikkoa.

Henkilön sitoutumisessa työpaikkaan voidaan nähdä kolme eri ulottuvuutta: affektiivinen sitoutuminen, jatkuva sitoutuminen, sekä normatiivinen sitoutuminen. Affektiivisellä sitoutumisella tarkoitetaan henkilön halua työskennellä organisaatiossa sekä luottamusta ja arvostusta organisaatiota kohtaan, sekä halua olla osa organisaatiota. Affektiivisesti sitoutunut työntekijä tuntee työyhteisönsä ja on sosiaalisesti sitoutunut työpaikkaansa. Jatkuva sitoutuminen on välineellisen sitoutumisen muoto, jossa panos seuraa tuottoa. Henkilö kokee työpaikan uransa kannalta järkevänä sijoituksena ja pysyy työpaikassa tämän asian motivoimana. Normatiivista sitoutumista kuvaa yhteiskunnan luomat odotukset ja normit siitä, millaisia velvoituksia työntekijän tulee suorittaa ja kuinka työntekijän tulee käyttäytyä suhteessa työnantajaan. (Viitala 2014, Luku: Henkilöstön sitoutuminen.)

Työpaikalle on merkitystä sillä, millä tavoin työntekijä on sitoutunut. Monenlainen sitoutuminen voidaan jaotella eri tavoin ja sitoutumisen ulottuvuuksina nähdään affektiivinen sitoutuminen, työetiikkaan sitoutuminen, uraan sitoutuminen, jatkuva sitoutuminen ja itse työtehtävään sitoutuminen. Työvoiman vaihtuvuus toimii mittarina henkilöstön työhön sitoutumiselle, mutta vaihtuvuus voi johtua monesta muustakin asiasta, kuin heikosta sitoutumisesta. Vaihtuvuutta vauhdittavat huono perehdytys ja työn osaamattomuus, esihenkilön tuen ja huomion puute sekä henkilöstön arvostuksen puute ja muu huono johtaminen. Lisäksi riskinä vaihtuvuudelle nähdään vähäiset kehittymismahdollisuudet, yksitoikkoinen ja suppea työ, vastuun puute, sekä se, ettei työ vastaa työntekijän odotuksia. Hyvä henkilöstöpolitiikka on yksi sitoutumisen kulmakivistä. Mahdollisuus kehittyä työssä, kiinnostava työ, hyvä johtaminen sekä työn ja perheen yhteensovittaminen nähdään sitoutumista edistävinä tekijöinä. (Viitala 2014, Luku: Henkilöstön sitoutuminen.)

6 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millainen perehdytys tukee työntekijän motivaatiota ja miten perehdytyskäytäntöjä on mahdollista kehittää uuden työntekijän sitoutumisen tueksi aikuissosiaalityön toimeentulotukitiimissä. Tavoitteena oli kartoittaa toimeentulotukitiimin työntekijöiden näkökulmia uuden työntekijän perehdytykseen ja perehdytyksen kehittämiseen liittyen. Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia, millä tavoin perehdyttäjä voi tukea työntekijän motivaatiota ja kuinka perehdyttäjä voi edesauttaa työntekijän sitoutumista toimeentulotukitiimiin.

Tutkimuskysymyksiä oli kaksi. Tarkoituksena oli selvittää aikuissosiaalityön toimeentulotukitiimin ajatuksia uuden työntekijän perehdytyksestä, perehdytyksen ja motivoinnin onnistumisesta, sekä kehittämistarpeista. Tutkimuskysymyksiksi ovat valikoituivat seuraavat kysymykset:

1. Millainen perehdytys tukee työntekijän motivaatiota?
2. Millä tavoin perehdytyskäytäntöjä voi kehittää työntekijän sitoutumisen tueksi?

Tarkoituksena oli selvittää, kuinka perehdyttäjät näkevät perehdytyksen omasta näkökulmastaan, sekä millaisten asioiden koettiin olevan tärkeitä perehdytettäessä uutta työntekijää ja mitä voisi kehittää, jotta perehdytys olisi toimivampaa toimeentulotukitiimin työntekijöiden näkökulmasta. Tavoitteena oli selvittää, millä tavoin perehdytystä voisi kehittää työntekijän sitoutumisen tueksi aikuissosiaalityön toimeentulotukitiimissä.

7 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Tämä opinnäytetyö toteutettiin kyselytutkimuksena, jonka pohjana käytettiin Webropol-kyselyä. Kysely oli suunnattu aikuissosiaalityön Kotkan toimipisteen toimeentulotukitiimin työntekijöille. Opinnäytetyön tilaajana toimi Kymenlaakson hyvinvointialue ja tutkimuslupa haettiin hyvinvointialueelta. Opinnäytetyön toteuttaminen ei aiheuttanut kuluja, eikä opinnäytetyön toteuttamiseen vaadittu rahoitusta.

7.1 Määrällinen tutkimus

Tutkimuksen aineisto kerättiin Webropol-kyselylomakkeen avulla, joka oli samanlainen kaikille vastaajille. Kvantitatiivisen, eli määrällisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelmänä voivat toimia kyselylomake, systemaattinen havainnointi tai valmiiden tilastojen tai rekisterien käyttö. Standardoidussa, eli vakioidussa kyselyssä kyselylomake osoitetaan asiasisällöltään täysin samanlaisena jokaiselle vastaajalle. Kyselylomake on määrällisen tiedonkeruun tyypillisin väline ja etuina kyselylomakkeessa on vastaajien anonymiteetti. Haasteena nähdään riski pienelle vastausprosentille, jonka kohdalla puhutaan tutkimusaineiston kadosta. Kyselylomake on mahdollista lähettää sähköisesti kohdejoukolle ja tällöin on varmistettava, että jokaisella vastaajalla on pääsy internettiin ja että heillä on käytössään toimiva sähköpostiosoite. Otannan suunnittelu edellyttää, että tutkija on selvittänyt kyselyyn vastaavien henkilöiden yhtäläiset mahdollisuudet vastata kyselylomakkeeseen. (Vilka 2021, Luku 4.)

Kyselyn perusjoukkona toimivat aikuissosiaalityön toimeentulotukitiimin työntekijät, joista jokainen virassa oleva päätyi otannaksi. Opinnäytetyön tiedonkeruumenetelmänä toiminut kyselytutkimus lähetettiin työntekijöille aikuissosiaalityön esihenkilön sijaisen jakamana. Tämän avulla pystyttiin varmistamaan

vastaajien anonymiteetti, sekä se, että jokaisella vastaajalla on pääsy internetiin ja toimiva sähköpostiosoite käytössään.

Keskeistä määrällisen tutkimuksen toteuttamisessa on se, että tutkimusongelma on asianmukaisesti aseteltu ja tutkimukseen liittyvästä aiemmin tuotetusta tiedosta on tehty tutkimuksen kannalta oleelliset johtopäätökset. Aineiston keruun suunnitteluun kuuluvat teorian operationalisointi, mittarin rakentaminen, tutkittavien ja otantamenetelmien valinta sekä otannan suunnittelu. Aineiston keruun päätyttyä tutkijan tulee tarkastaa palautuneiden kyselylomakkeiden laatu ja mahdollinen kato. Aineisto taulukoidaan, eli järjestetään tilastollisesti käsiteltävään muotoon. Tätä kutsutaan havaintomatriisiksi. Lopuksi tutkija tekee päätelmät tilastolliseen aineistoon perustuen, suhteuttaa päätelmät laajempaan aiheita koskevaan keskusteluun ja raportoi tutkimuksen. Kyselylomaketta ja kohderyhmää suunniteltaessa huomiota tulee kiinnittää mahdolliseen vastaajakatoon. Mikäli tiedossa on, ettei vastauksia saada riittävää määrää kvalitatiivisen tutkimuksen toteuttamiseksi, on kannattavaa pohtia toista tiedonkeruumenetelmää. (Vilka 2021, luku 4.)

Kyselylomaketta laatiessa tutkijan tulee tietää, mikä on tutkimuksen tavoite ja mihin kysymyksiin tutkimuksen on määrä vastata. Tutkijalla tulee olla riittävä tieto siitä, mitkä asiat ovat oleellisia kyselyä laadittaessa. Kyselylomake laaditaan tutkimussuunnitelman perusteella. Kyselylomake voi sisältää monivalintakysymyksiä, avoimia kysymyksiä tai sekamuotoisia kysymyksiä. Kyselylomakkeen ulkoasu, kielellinen eheys sekä selkeä ja johdonmukainen rakenne helpottavat kyselyyn vastaamista. Kysymyksiin saatavien vastausten tulee tuottaa tutkimuksen kannalta tarpeellista tietoa ja kysymyksen tarkoituksena on vastata ainoastaan kysytyyn asiaan. Asiasisältö hajautetaan siten, että yhteen kysymykseen sisällytetään yksi asia. (Vilka 2021, luku 4.)

7.2 Aineiston kerääminen

Toimeentulotukitiimille osoitettu Webropol-kysely valmistui tammikuussa 2024 ja oli avoinna kaksi viikkoa ajalla 5.2.2024 – 11.2.2024. Yksikön esihenkilön sijainen jakoi sähköpostiin sisällytetyn saatekirjeen (Liite 1) ja kyselyn (Liite 2) henkilöstölle sähköpostitse. Kyselyyn pääsi vastaamaan internet linkin kautta anonymisti. Kyselylomakkeeseen sisältyi yhteensä yhdeksän kysymystä,

joista kaksi olivat valintakysymyksiä, yksi avoin kysymys ja loput kuusi kysymystä olivat Likert-asteikollisia väittämiä. Pienen otannan vuoksi kysely pyrittiin luomaan siten, ettei kysely sisältänyt tutkimuksen kannalta irrelevantteja taustamuuttujia anonymiteetin turvaamiseksi. Kyselyssä taustamuuttajalla tarkoitetaan selittäviä tekijöitä, joita ovat muun muassa sukupuoli, syntymävuosi, työkokemus, koulutus (Vilkkä 2021, luku 4). Ainoat kyselyn taustamuuttajat mittasivat vastaajien työkokemusta kolmen vuoden aikaikkunoissa yli kymmenen vuoden työkokemukseen saakka, sekä niiden henkilöiden lukumäärää, joita kukin vastaaja oli perehdyttänyt työtehtävään. Kaikkiin kysymyksiin, paitsi ensimmäiseen kysymykseen, jossa kysyttiin suotumusta kyselyyn, oli mahdollista olla vastaamatta. Tällä varmistettiin se, ettei huoli anonymiteetin vaarantumisesta johda vastaajakatoon.

Vehkalahden (2019) mukaan mittaus on määrällisen tutkimuksen perusedellytys, sillä asioiden tutkiminen tilastollisesti edellyttää, että asioita on mahdollista mitata erilaisilla mittareilla. Kysely on syytä suunnitella huolellisesti, sillä tutkimuksen tulos riippuu lähes kokonaan kyselyn vastauksista. (Mts. 17, 20.) Kyselyn tarkoituksena oli selvittää vastaajien mielipiteitä perehdytyskäytäntöjen toimivuudesta, resursseista, perehdytykseen käytettävästä ajasta, kokemusta perehdytyskäytäntöjen yhtenevyydestä työyhteisön sisällä, sekä sitä, edesauttavatko nykyiset perehdytyskäytännöt työntekijän sitoutumista työpaikkaan. Avoimen kysymyksen avulla kysyttiin, että millainen perehdytys edesauttaa työntekijän sitoutumista toimeentulotukitiimiin. Edellä mainitut kysymykset avointa kysymystä lukuun ottamatta sisälsivät viisi vastausvaihtoehtoa välillä täysin erimieltä ja täysin samaa mieltä. Jokainen tutkittava vastasi kyselyyn ajallaan, eikä muistutuskiirroksia tarvittu. Lopuksi kyselyn monivalintakysymysten tulokset operationalisoitiin taulukoiksi ja kyselyn tulokset analysoitiin valmiiden, Webropolin luomien taulukoiden avulla.

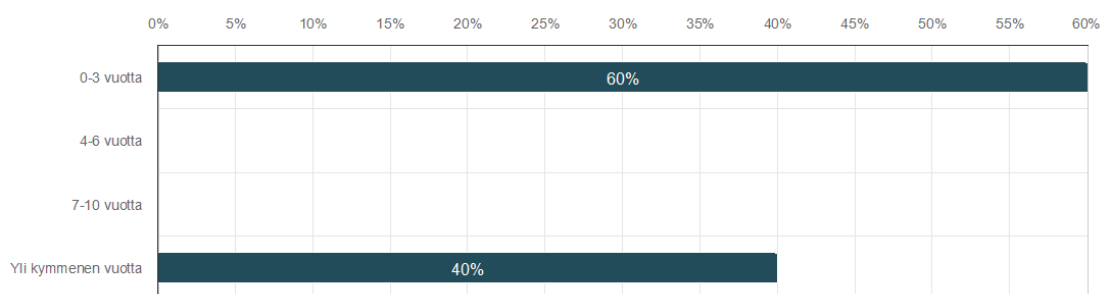
8 TUTKIMUSTULOKSET

Webropol-kysely lähetettiin koko aikuissosiaalityön Kotkan sosiaalitoimiston toimeentulotukitiimille, jossa työskenteli yhteensä kuusi henkilöä. Jokainen kyselyn saanut vastasi kyselyyn, jolloin vastausprosentti oli 100 %. Kaikki kyselyyn vastanneista olivat 25–60-vuotiaita naisia, joista jokainen oli työskennellyt

vähintään puoli vuotta aikuissosiaalityön Kotkan sosiaalitoimiston toimeentulotukitiimissä.

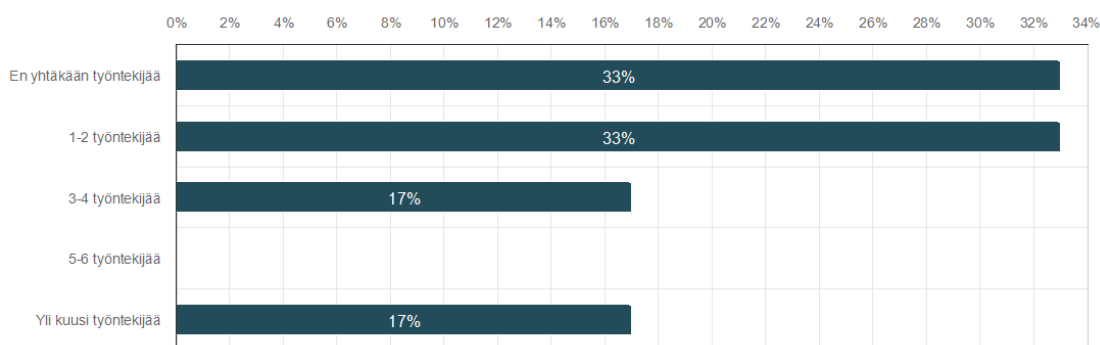
8.1 Kyselyn tulokset

Ensimmäinen kysymys koski suostumusta kyselyyn ja oli pakollinen kysymys. Jokainen vastaajista ilmoitti suostuvansa kyselyyn ja vastausten käyttöön opinnäytetyössä. Ensimmäisten kysymysten joukossa olivat työkokemusta ja perehdytyskokemusta mittaavat kysymykset, joihin vastattiin seuraavasti:



Kuva 1. Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä työtehtävässäsi?

Kysymykseen vastasi viisi työntekijää kuudesta. Kolme heistä oli työskennellyt 0–3 vuotta ja kaksi oli työskennellyt yli kymmenen vuotta työtehtävässään. Kysymyksen tarkoituksena oli selvittää, millainen suhde työsuhteen pituudella on perehdytyskokemukseen toimeentulotukitiimissä. (Kuva 1.)

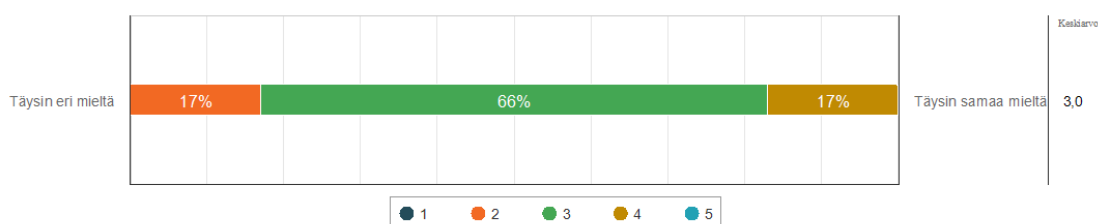


Kuva 2. Kuinka monta työntekijää olet perehdyttänyt työtehtävääsi?

Kysymykseen vastanneista kuudesta työntekijästä kaksi eivät olleet perehdyttäneet yhtäkään työntekijää, kun taas yksi työntekijä oli perehdyttänyt yli kuusi työntekijää työuransa aikana. Lopuista neljästä kaksi olivat perehdyttäneet yhdestä kahteen työntekijää ja yksi oli perehdyttänyt kolmesta neljään työnteki-

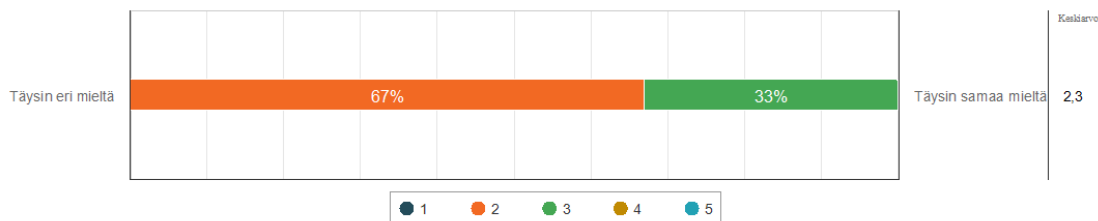
jää. (Kuva 2.) Tutkimustulosten perusteella ensimmäisten kysymysten vastaukset eivät korreloineet suoraan toistensa kanssa. Ensimmäisen kysymyksen yhden vastaajan kadon huomioiden työsuhteen pituus ei ollut suoraan verrannollinen uusien perehdytettävien työntekijöiden lukumäärän kanssa.

Seuraavien kuuden kysymyksen tarkoituksena oli kartoittaa työntekijöiden kokemusta ja näkemystä nykyisistä perehdytyskäytännöistä ja toimintatavoista väittämien avulla. Kysymyksiin vastattiin välillä ”Täysin eri mieltä – Täysin samaa mieltä”. Vastausvaihtoa oli yhteensä viisi.



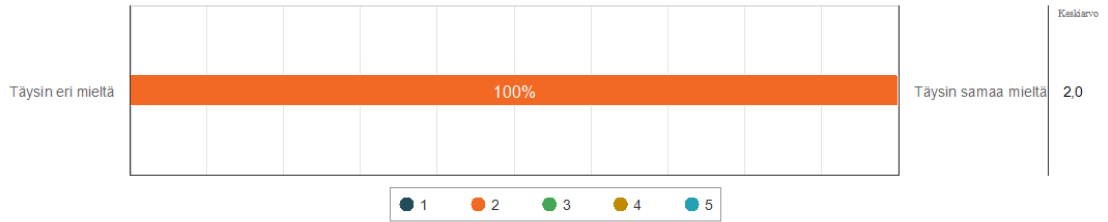
Kuva 3. Koen nykyiset perehdytyskäytännöt toimiviksi.

Vastaajista kukaan ei kokenut perehdytyskäytäntöjä täysin toimiviksi tai täysin toimimattomiksi. Yleisin vastausvaihtoehto oli neutraali vastausvaihtoehto, johon vastasi neljä työntekijää. Enemmistön mielestä siis perehdytyskäytäntöjä ei koettu toimiviksi, eikä toimimattomiksi, vaan jotakin siltä väliltä. Yksi kyselyyn vastanneista oli jokseenkin eri mieltä ja yksi vastanneista jokseenkin samaa mieltä nykyisten perehdytyskäytäntöjen toimivuudesta. (Kuva 3.)



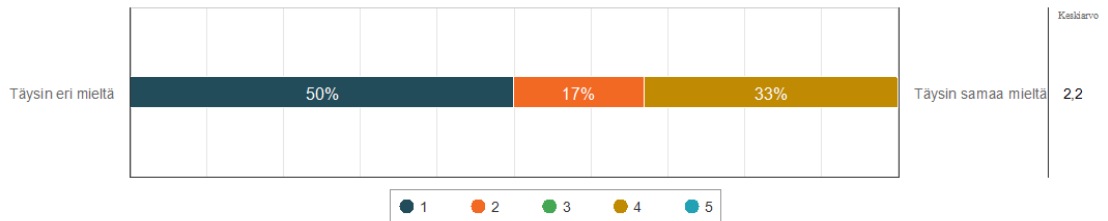
Kuva 4. Työntekijän perehdytykseen käytettävät resurssit ovat riittävät.

Kyselyyn vastanneista enemmistö, eli neljä vastaajaa olivat jokseenkin eri mieltä siitä, ovatko työntekijän perehdytykseen käytettävät resurssit riittävät. Kaksi vastaajaa piti perehdytykseen käytettävien resurssien riittävyyttä neutraalina. (Kuva 4.)



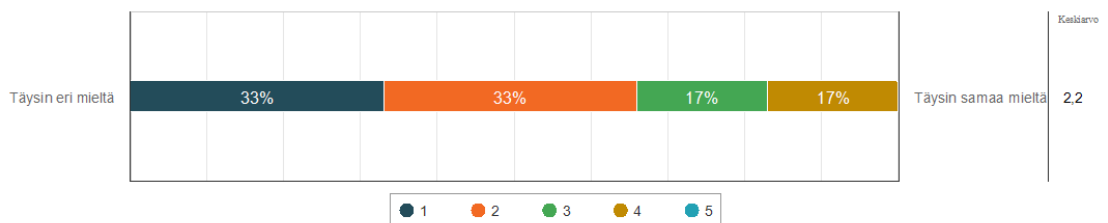
Kuva 5. Työntekijän perehdytykseen käytettävä aika on riittävä.

Vastanneista kuudesta työntekijästä jokainen oli valinnut vastausvaihtoehdon, joka sijoittui kaaviossa kohtaan ”Jokseenkin eri mieltä” perehdytykseen käytettävän ajan riittävydestä. (Kuva 5.)



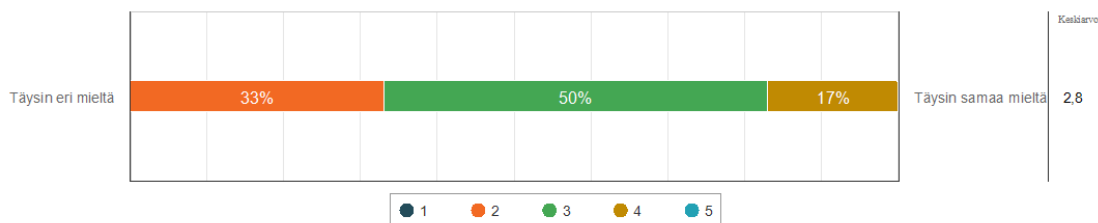
Kuva 6. Uuden työntekijän perehdytykseen liittyvät ohjeet ovat selkeät.

Kuudesta kysymykseen vastanneesta puolet, eli kolme olivat valinneet vastausvaihtoehdon ”Täysin eri mieltä” kysymykseen uuden työntekijän perehdytykseen liittyvistä ohjeista. Kaksi vastannutta olivat jokseenkin samaa mieltä ohjeiden selkeydestä ja yksi oli jokseenkin eri mieltä ohjeiden selkeydestä. (Kuva 6.)



Kuva 7. Perehdytyskäytännöt ovat yhteneviä työyhteisöni sisällä.

Kysymys perehdytyskäytäntöjen yhteneväisyydestä oli aiheuttanut eniten hajontaa kyselyn kysymysten joukossa. Yhden vastaajan mielestä perehdytyskäytännöt olivat jokseenkin yhteneviä työyhteisön sisällä, kun taas kaksi työntekijää kuudesta olivat täysin eri mieltä perehdytyskäytäntöjen yhtenevyydestä työyhteisön sisällä. Yhden vastaajan suhtautuminen oli neutraali ja kaksi vastaajaa oli jokseenkin eri mieltä. (Kuva 7.)



Kuva 8. Nykyiset perehdytyskäytännöt edesauttavat työntekijän sitoutumista organisaatioon.

Kyselystä puolet kokivat neutraaleiksi nykyisten perehdytyskäytäntöjen vaikutuksen työntekijän organisaatioon sitoutumiseen. Yksi vastaaja kuudesta oli valinnut vastausvaihtoehdon jokseenkin samaa mieltä ja kaksi vastaajaa olivat valinneet vastausvaihtoehdon jokseenkin eri mieltä. (Kuva 8.) Kyselyn avoimessa kysymyksessä kysyttiin, että millainen perehdytys edesauttaa työntekijän sitoutumista toimeentulotukitiimiin.

8.2 Kyselyn tulosten analysointi

Kyselyn vastauksissa oli hajontaa vastaajien välillä yhtä poikkeusta lukuun ottamatta, joka oli kysymys työntekijän perehdytykseen käytettävän ajan riittävydestä. Kaikki kyselyyn vastanneista olivat jokseenkin erimieltä siitä, onko perehdytykseen käytettävä aika riittävä. Viisi kuudesta kyselyyn vastanneesta otti kantaa perehdytykseen käytettävään aikaan ja sen riittävyteen avoimessa kysymyksessä. Aihetta kommentointiin vastauksissa seuraavasti:

” Riittävän pitkä ja perusteellinen perehdytys. Kunnollinen perehdytys tarkoittaa sitä, että yhden työntekijän työaika menee siihen, että on aikaa yhdessä perehdytettävän kanssa käydä läpi kaikki oleellinen työn sujumisen kannalta.”

” Perehdytyksen tulee olla tarpeeksi pitkä ja selkeä. Työnkuva ja -sisältö tulee tuoda ymmärretysti esiin. Perehdytykseen tulisi saada riittävästi aikaa, ja se tulisi suunnitella työntekijäresursseissa ennakoon. ”

” Riittävä aika, jota ei välttämättä ole toimeentulotuen käsittelyaikojen vuoksi.”

Perehdytykseen käytettävässä ajassa huomioitiin ennalta arvaamattomat muutujat, kuten perehdyttäjien sairaspöissaolot sekä perustyöhön käytettävä

aika. Lisäksi huomioitiin perehdytettävän tietotaito perustyöhön liittyvissä asioissa, kuten toimeentulotuen osaamisessa sekä työntekijäresurssin vaikutus perehdytyksen toteuttamiseen.

”Töitä on paljon ja tiimi on pieni. Toimeentulotuen lisäksi kaikilla on muitakin työtehtäviä ja myös poissaolojen aikana joudumme paikkaamaan muiden työntekijöiden töissä, joka vie ajoittain paljonkin aikaa pois omasta perustyöstämme.”

” Erityisen paljon perehdyttäminen vie aikaa silloin, jos toimeentulotuki on ennestään täysin vierasta uudelle työntekijälle. Myös asiakastietojärjestelmän haltuun ottaminen vaatii työntekijästä riippuen paljon aikaa.”

Monivalintakysymysten vastauksissa eniten hajontaa oli väitteessä perehdytyskäytäntöjen yhteneväisyydestä. Enemmistö koki, etteivät perehdytyskäytännöt ole yhteneviä työyhteisön sisällä. Perehdytyskäytäntöjen suhde työntekijän sitoutumiseen nähtiin pääosin neutraalina kyselyn vastauksissa. Perehdytykseen ja siihen käytettävissä olevaan materiaaliin sekä perehdytyskäytäntöihin, niiden yhteneväisyyteen ja resursseihin otettiin kantaa avointen kysymysten vastauksissa.

” Perehdyttämistä vaikeuttaa myös meille työntekijöille epäselvyydet työnjaoissa muiden toimijoiden kanssa. Uutta työntekijää on hankala perehdyttää, kun ei aina itsekään tiedä, miten mikäkin asia tulisi hoitaa.”

Puolet kyselyyn vastanneista olivat sitä mieltä, että uuden työntekijän perehdytykseen liittyvät ohjeistukset eivät olleet selkeät. Vastauksissa korostui tarve käytäntöjen päivittämiselle, työnjaon selkeyttämiselle sekä perehdytyksen suunnittelulle ja perehdytyskansion luomiselle. Perehdytys koettiin rikkoiseksi kokonaisuudeksi.

” Tällä hetkellä jokainen työntekijä perehdyttää miten haluaa ja se on todella kirjavaa.”

”Perehdytys riippuu myös paljon perehdyttäjistä. Meillä ei ole esimerkiksi perehdytyskansiota, josta jokainen voisi käydä kaikki vaadittavat asiat läpi uuden työntekijän kanssa.”

”Kaikilta meiltä voi kysyä ihan milloin tahansa, mutta perehdyttäminen on rikkonaista.”

Kantaa otettiin myös siihen, että perehdytys lisää yksittäisen työntekijän työ määrää ja se tulisi huomioida perehdyttäjän työ määrässä ja palkkauksessa. Perehdytykseen käytettävä aika sekä käytäntöjen selkeys ja yhteneväisyys nähtiin tärkeänä niin uuden työntekijän sitoutumista edistävänä tekijänä, kuin perehdytyksen onnistumisen edellytyksenä. Oma-aloitteisuutta ja halua tehdä työtehtävät hyvin pidettiin tärkeänä perehdytyksen osalta. Haasteena nähtiin se, että pitkään omassa työssään työskennellyt henkilö pitää työhön liittyviä asioita itsestäänselvytenä, eikä muista kertoa niitä uudelle työntekijälle. Parityöskentely koettiin perehdytystä edesauttavana tekijänä, sillä parityöskentelyn avulla perehdytettävällä olisi jatkuva perehdyttäjän tuki. Lisäksi avoimen työilmapiirin tärkeyttä itsenäisen työskentelyn tukena korostettiin.

”On myös tärkeää, että työpaikalla on avoin ilmapiiri, jotta uusi työntekijä voi kysyä neuvoa kokeneemmilta, kun perehdytettävä työntekijä hiljalleen ryhtyy työskentelemään itsenäisemmin.”

”Riittävä tuki ja osaaminen saatavilla, kun apua tarvitsee.”

Yli puolet vastanneista olivat jokseenkin eri mieltä perehdytykseen käytettävien resurssien riittävydestä. Vastauksista ilmeni toive perehdytyksen suunnittelulle siten, että perehdytys jakautuu tasaisesti eri työntekijöiden välille ja huomioon otetaan ne työntekijät, joilla on perehdytyksen toteuttamiseen tarvittava määrä työkokemusta. Toiveena oli, että perehdytykseen osallistuisi koko työyhteisö, jotta perehdytettävä saisi kokonaiskuvan aikuissosiaalityön työkentästä laajan perehdytyksen avulla. Työyhteisön tuki nähtiin työntekijän sitoutumista edesauttavana tekijänä.

”Huolellinen perehdytys ajan kanssa helpottaa sekä työntekijää että työyhteisöä. Perehdytys ei ole vain yhden hlön varassa vaan toiveena koko työyhteisön osallistuminen. Vastuhenkilö tulee olla, mutta vastuu jakaantuu kaikille.”

9 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITYSEHDOTUKSET

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisena perehdyttäjät näkivät perehdytyksen omasta näkökulmastaan ja millaiset asiat koettiin tärkeiksi uutta työntekijää perehdytettäessä. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää, mitä perehdytyksen osalta tulisi kehittää, jotta perehdytys olisi toimivampaa toimeentulotukitiimin työntekijöiden näkökulmasta.

Tutkimustuloksissa voitiin havaita useita kehitysehdotuksia tutkimuskysymykseen ”Miten perehdytyskäytäntöjä voisi kehittää työntekijän sitoutumisen tueksi?”. Kehitysehdotusten pääfokus keskittyi perehdytykseen käytettävään aikaan, perehdytyskäytäntöjen yhtenäistämiseen ja päivitykseen, sekä konkreettisen perehdytyskansion luomiseen. Rikkonaiset perehdytyskäytännöt työntekijöiden välillä, alati muuttuva työkuorma ja ajan puute nähtiin haasteena perehdytyksen toteuttamiselle.

Toisen tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli selvittää, millainen perehdytys tukee työntekijän motivaatiota. Kyselyn vastausten perusteella tärkeänä perehdytyksen osalta pidettiin yhteistä keskustelua työyhteisössä, perehdyttäjän tiivistä tukea perehdytyksen aikana ja perehdytettävän osallistamista aikuisosiaalityön eri tehtäviin. Halu oppia työhön liittyviä asioita yhdessä itsenäisen työotteen kanssa nähtiin edellytyksenä perehdytyksen onnistumiselle.

Tutkimustuloksista havaittiin, ettei nykyisiä perehdytyskäytäntöjä koettu ajantasaisina. Tarve perehdytyskäytäntöjen päivittämiselle ja uudistamiselle voitiin havaita useasta kyselyn vastauksesta. Aikuissosiaalityön toimentulotukitiimille tehtävä perehdytyskansio nähtiin tarpeellisena toimeentulotukitiimin perehdytyksen avuksi.

10 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS

Tutkimusta tehdessäni olen noudattanut Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) tieteellisiin ohjeisiin perustavaa hyvää tieteellistä käytäntöä. Hyvän tieteellisen käytännön mittareina toimii tiedeyhteisön tunnustamat toimintaperiaatteet, kuten rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimusten ja tutkimustulosten arvioinnissa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta s.a.)

Tutkimuksen luotettavuudella, eli reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen tuloksen/tulosten tarkkuutta ja toistettavuutta. Tällä tarkoitetaan sitä, että tutkimustulokset säilyvät samana, vaikka tutkimuksen suorittajana toimii eri tutkija. Yhdessä tutkimuksen pätevyyden, eli validiteetin kanssa reliabiliteetti muodostaa mittarin kokonaisluotettavuuden. Validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen kykyä mitata sitä, mitä sen on tarkoitus mitata. Kokonaisluotettavuuden katsotaan olevan hyvällä tasolla, kun mittaamisessa on mahdollisimman vähän satunnaisuutta ja tutkittu otos edustaa perusjoukkoa. (Vilkkä 2021, Luku 7.)

Opinnäytetyötä tehdessäni olen pyrkinyt etenemään johdonmukaisesti tutkimussuunnitelmaa noudattaen. Olen kuvannut työssäni tarkasti tutkimuksen tarkoituksen, kohteen ja tavoitteen. Opinnäytetyössä on kerrottu, miten tietoa on kerätty ja analysoitu. Tutkimusta tehdessäni olen pyrkinyt saamaan vastaukset tutkimuskysymyksiin ja soveltamaan vastauksia keräämääni tutkimustietoon perustuen. Tutkimuksen kyselyn pyrin suunnittelemaan siten, että kyselyn vastaukset palvelisivat mahdollisimman hyvin opinnäytetyön tavoitetta. Kyselylomakkeen sähköpostitse lähettämässäni saatteessa oli esitelty tutkimuksen tausta ja tarkoitus asianmukaisesti ja kerrottu osallistumisen vapaaehtoisuudesta ja anonymiteetistä. Sähköisen täyttämisen pystyi halutessaan keskeyttämään.

Kyselyn toteuttamisessa ja tulosten analysoinnissa olen pyrkinyt anonymiteetin suojelemiseen nimettömän kyselyn luomisella. Lähteitä valitessani olen pyrkinyt lähdekriittisyyteen ja valinnut mahdollisimman monipuolisesti ajantaisaisia ja aiheeseen liittyviä lähteitä, jotka perustuvat luotettavaan tutkimustietoon. Olen noudattanut Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun tapaa merkitä

lähdeviitteet asianmukaisesti lähdeluetteloon pyrkimyksenäni huomioida tutkijoiden työt asiaan kuuluvalla tavalla eettisen kirjoittamisen ohjeita noudattaen.

11 POHDINTA

Tarkastelin opinnäytetyössä sitä, miksi perehdyttäminen on tärkeää, millaisia metodeja siihen voidaan soveltaa ja millaisia lopputuloksia perehdytyksellä pyritään saavuttamaan. Lisäksi tutkin motivaation ja sitoutumisen vaikutusta perehdytykseen usean eri näkökulman avulla. Tavoitteenani oli hyödyntää teoriaperustaa tutkimuksessa Kymenlaakson hyvinvointialueen aikuissosiaalityön Kotkan sosiaalitoimiston toimeentulotukitiimin kokemuksista perehdytyksestä heidän työssään. Pyrkimyksenäni oli selvittää, miten perehdytystä voisi kehittää työntekijän sitoutumisen tueksi ja millaisella perehdytyksellä olisi mahdollista edesauttaa uuden työntekijän motivaatiota perehdytykseen ja työhön sitoutumiseen. Perehdytystä tarvitaan aina uuden työntekijän tullessa taloon, pitkäaikaisen poissaolon jälkeen sekä muutosten ja uusien käytäntöjen kohdalla. Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys toimii osana kestävästä kehitystä työpaikoilla ja työyhteisöissä.

Itselleni aiheena perehdytyksen merkitys työntekijän sitoutumiseen herätti paljon kiinnostusta ja jo laadukkaan tehdyn tutkimuksen avulla aiheen tutkiminen useasta eri näkökulmasta oli mahdollista. Olen työskennellyt aikuissosiaalityön toimeentulotukitiimissä vuosina 2022–2023, mikä vaikutti päätökseeni toteuttaa opinnäytetyö toimeentulotukitiimin tarpeisiin. Siirryin työskentelemään toimeentulotukitiimiin oppilaitoksen harjoittelun jälkeen, jonka ansiosta minulla oli omakohtaista kokemusta perehdytyskäytännöistä Kotkan toimipisteen toimeentulotukitiimissä. Suhtauduin suurella mielenkiinnolla työntekijöiden vastauksiin laatimaani kyselylomakkeeseen, ja ilokseni jokainen toimeentulotukitiimin työntekijä vastasi kyselyyn. Haluan kiittää jokaista toimeentulotukitiimin työntekijää arvokkaista havainnoista ja näkemyksistä, jotka sain käyttööni kyselyn vastauksista. Tavoitteenani oli, että opinnäytetyön toteutus palvelisi toimeentulotukitiimin tarpeita perehdytyksen ja sen kehittämisen osalta.

Työntekijän subjektiivinen kokemus siitä, mikä perehdytyksessä on tärkeää, on ensiarvoisen arvokasta perehdytyskäytäntöjä tutkittaessa ja päivitetessä. Aikuissosiaalityön Kotkan sosiaalitoimiston toimeentulotukitiimin vaihtuvuus on

ollut vähäistä ja toimeentulotukitiimin työntekijöillä on vankka kokemus ja tietotaito työstään. Oman kokemukseni mukaan perehdytykseen toimeentulotukitiimissä suhtaudutaan ihailtavalla ammattitaidolla. Työn kuvaan liittyvän yksilöllisen harkinnan opettamisen uudelle työntekijälle tai opiskelijalle ei ole helppoa, eikä siihen ole mitään selkeää palettia, millä sen voisi toteuttaa. Toimeentulotukitiimin työnkuva ei ole ennalta-arvattava ja työn sisältö muuttuu päivittäin. Selkeät perehdytyskäytännöt, joita on mahdollisuus toteuttaa yhteneväisesti työyhteisön sisällä ehkäisevät perehdytyksen aiheuttamaa työkuormaa ja epävarmuutta sekä lisäävät perehdytyksen mielekkyyttä ja nopeuttavat perehdytysprosessia.

LÄHTEET

Eklund, A. 2021. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. 2. painos. Vantaa: Grano Oy.

Erola, S. 2018. Epäsymmetrisen informaation vaikutukset yksilön ja organisaation yhteensopivuuden arvioimiseen suorahakuprosessissa. Lappeenrantaan teknillinen yliopisto. Pro gradu -tutkielma. PFD-tiedosto. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2018090434582> [viitattu 24.2.2024].

Hallintolaki 6.6.2003/434.

Hellström, A. 2020. Y-sukupolven työhön sitoutuminen. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. PDF-tiedosto. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-202010277556> [viitattu 2.3.2024].

Intro s.a. Sisäinen tiedonanto. Kymenlaakson hyvinvointialue. Digitaalinen verkkoympäristö.

Kovanen, K. & Pulkkinen, T. 2023. Työnopastus ja perehdyttäminen kestävät kehitystä. Digitaaliset ja virtuaaliset ratkaisut tukevat työn oppimista. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. PFD-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-344-509-3> [viitattu 19.1.2024].

Kylmänen, O. & Oosi, S. 2023. Mielenterveys- ja päihdepalveluiden sosiaalityön perehdytyskansio. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan ammattitutkinto. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/808495/Kylmanen_Oosi.pdf?sequence=2&isAllowed=y [viitattu 19.1.2024].

Kymenlaakson hyvinvointialue. 2023. WWW-julkaisu. Saatavissa: <https://kymenhva.fi/uutiset/sosiaalihuollon-asiakasneuvonta-palvelee-1-2-2023-alkaen-numerossa-05-220-6000/> [viitattu 29.2.2024].

Kymenlaakson hyvinvointialue. 2024a. WWW-julkaisu. Saatavissa: <https://kymenhva.fi/hyvinvointialue/tietoa-hyvinvointialueesta/> [viitattu 8.1.2024].

Kymenlaakson hyvinvointialue. 2024b. Sisäinen tiedonanto. Yleisperehdytysohje.

Laki asiakkaan asemasta ja oikeuksista 22.9.2000/812.

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöstä 28.6.1994/559.

Laki toimeentulotuesta 30.12.1997/1412.

Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 21.5.1999/621.

Matthies, A., Svenlin, A. & Turtiainen, K. 2021. Aikuissosiaalityö – Tieto, käytäntö ja vaikuttavuus. E-kirja. Gaudeamus. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi> [viitattu 5.2.2024]

Mehtälä, S. 2021. Henkilöstön sitouttamisen haasteet. Case: Jokilaaksojen pelastus. Centria-ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202104215328> [viitattu 4.2.2024].

Partanen, A. & Savelius-Koski, E. 2023. Aikuissosiaalityön käsikirja. Rovaniemi: Pohjois-Suomen osaamiskeskus. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://ekollega.fi/-/aikuissosiaalityon-kasikirja> [viitattu 15.2.2024].

Postareff, L., Rintala, H. & Ryymin E. 2023. Sitoudun, siis opin – Miten edistää jatkuvaa oppimista työssä. Artikkel. WWW-julkaisu. Saatavissa: <https://doi.org/10.37455/tt.107998> [viitattu 4.2.2024].

Sisäinen tiedonanto. 2024. Aikuissosiaalityö. Yksilöjaosto. Teams-tiedosto.

Sisäinen tiedonanto. 2020. Perehdytyksen muistilista aikuissosiaalityö. Teams-tiedosto.

Sisäinen tiedonanto. 2023. Toimeentulotuki. Teams-tiedosto.

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301.

Sosiaalihuoltolain soveltamisopas. 2017. Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2017:5. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2024. Päivitetty: 9.2.2024. WWW-julkaisu. Saatavissa: <https://stm.fi/toimeentulotuki> [viitattu 8.1.2024].

Suositus salassa pidettävien asiakirjojen käsittelystä. 2023. Valtiovarainministeriön julkaisuja – 2023:4. Helsinki: Tiedonhallintolautakunta. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-367-241-3> [viitattu 19.1.2024].

Toimeentulotuki. 2024. Kansaneläkelaitos. PDF-julkaisu. Saatavissa: <https://www.kela.fi/etti/Toimeentulotuki.pdf?version=1704247572953> [viitattu 29.2.2024].

Toimeentulotuki. 2013. Opas toimeentulotukilain soveltajille. 2013. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2013;4. 2. painos. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Toivonen, T. 2020. Työntekijöiden perehdyttäminen. Tampereen yliopisto. Kandidaatin tutkielma. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-202008176503> [viitattu 17.2.2024].

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). WWW-julkaisu. Saatavissa: <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk> [viitattu 29.2.2024].

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Täydentävän ja ehkäisevän toimeentulotuen soveltamisohje. 2023. Kymenlaakson hyvinvointialue. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://kymenhva.fi/wp-content/uploads/2023/02/HVA-UUSIN-Taydentavan-ja-ehkaisevan-toimeentulotuen-soveltamisohje-HVA-1.1.2023-alkaen-1.pdf> [viitattu 13.1.2024].

Vasalampi, K. 2022. Näin motivoit oppimaan. Keuruu: Otavan kirjapaino.

Vehkalahti, K. 2019. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsingin yliopisto. PDF-tiedosto. Saatavissa: <http://doi.org/10.31885/9789515149817> [viitattu 20.2.2024].

Viippola, L. 2021. Asiakasosallisuuden tasot taloussosiaalityön ja taloudellisen toimintakyvyn tutkimisessa. Jyväskylän yliopisto. Kandidaatin tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ju-202105273254> [viitattu 16.2.2024].

Viitala, R. 2014. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Publishing. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/fi/book/978-951-37-6358-9> [viitattu 4.2.2024].

Vilkka, H. 2021. Tutki ja kehitä. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi> [viitattu 18.2.2024].

Vo, T., Tuliao, K. & Chen, C. 2022. Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions. Artikkel. WWW-julkaisu. Saatavissa: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8869198/> [viitattu 19.1.2024].

Vormisto, A. 2021. Etäperehdytys ja sen suhde työntekijän sitoutumiseen. Lappeenrannan-lahden teknillinen yliopisto. Pro gradu -tutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2021050328339> [viitattu 29.2.2024].

Zechner, M., Karjalainen, S. & Viitasalo, K. 2019. Avauksia taloussosiaalityöstä. Jyväskylän yliopisto. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7780-1> [viitattu 16.2.2024].

Arvoisa vastaanottaja,

Olen sosionomi opiskelija Eveliina Söder Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulusta. Teen opinnäytetyötäni aiheesta ”Perehdyttämisen merkitys työntekijän sitoutumiseen toimeentulokitiimissä”. Tutkimus toteutetaan kyselytutkimuksena. Tutkimukseni tavoitteena on selvittää sitä, millä tavoin perehdytys vaikuttaa työntekijän sitoutumiseen, ja millainen kokemus perehdytyksestä toimeentulokitiimin työntekijöillä on.

Tavoitteena on vastata seuraaviin kysymyksiin:

Millainen perehdytys tukee työntekijän motivaatiota?

Millä tavoin perehdytyskäytäntöjä voi kehittää työntekijän sitoutumisen tueksi?

Opinnäytetyön tarkoituksena on edistää perehdytystä aikuissosiaalityön toimeentulokitiimissä.

Tutkimukseen vastataan anonymisti. Tutkimus on täysin vapaaehtoinen ja sen voi keskeyttää milloin vain. Lomake on auki kaksi viikkoa, ja viimeinen vastauspäivä on 11.2.2024. Tutkimusaineisto hävitetään aineiston käsittelyn jälkeen, eikä sitä käytetä muualla. Vastaamiseen menee aikaa noin 15 minuuttia. Kysely sisältää monivalintakysymyksiä, sekä avoimen kysymyksen. Jokainen vastaus on tärkeä.

Pääset osallistumaan kyselyyn seuraavan linkin kautta: <https://link.webropol-surveys.com/S/2E10B9BBC64FB2D3>

Vastaan mielelläni kysymyksiin opinnäytetyötä ja kyselyä koskien!

Ystävällisin terveisin

Eveliina Söder

oevso004@edu.xamk.fi

Kysely aikuissosiaalityön toimeentulokitiimille

1. Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä työtehtävässä?

0-3 vuotta

4-6 vuotta

7-10 vuotta

Yli kymmenen vuotta

2. Kuinka monta työntekijää olet perehdyttänyt työtehtävääsi?

En yhtäkään työntekijää

1-2 työntekijää

3-4 työntekijää

5-6 työntekijää

Yli kuusi työntekijää

Seuraava

1 / 3

Kysely aikuissosiaalityön toimeentulotukitiimille

3. Koen nykyiset perehdytyskäytännöt toimiviksi

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 Täysin samaa mieltä

4. Uuden työntekijän perehdytykseen käytettävät resurssit ovat riittävät

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 Täysin samaa mieltä

5. Uuden työntekijän perehdytykseen käytettävä aika on riittävä

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 Täysin samaa mieltä

6. Uuden työntekijän perehdytykseen liittyvät ohjeet ovat selkeät

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 Täysin samaa mieltä

7. Perehdytyskäytännöt ovat yhteneviä työyhteisöni sisällä

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 Täysin samaa mieltä

8. Nykyiset perehdytyskäytännöt edesauttavat työntekijän sitoutumista organisaatioon

Täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 Täysin samaa mieltä

Edellinen Seuraava

2 / 3

Kysely aikuissosiaalityön toimeentulotukitiimille

9. Millainen perehdytys edesauttaa työntekijän sitoutumista toimeentulotukitiimiin?

Edellinen Lähetä

3 / 3

