

Rosa Mentu

# Perehdytysopas nuorten asumisyksikön työntekijälle

Edistia Friisinmäki

Opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomi

2024



**Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu**



Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu

Tutkintonimike	Sosionomi
Tekijä/Tekijät	Rosa Mentu
Työn nimi	Perehdytysopas nuorten yksikön työntekijöille- Edistia Friisinmäki
Toimeksiantaja	Edistia
Vuosi	2024
Sivut	34 sivua, liitteitä 3 sivua
Työn ohjaaja(t)	Hannele Pulkamo

## TIIVISTELMÄ

Tämä opinnäytetyö on kehittämistyö, jossa tarkoituksena oli laatia sähköinen perehdytysopas Edistian Friisinmäen nuorten asumisyksikön työntekijöille. Kehittämistyön tuotoksesta oli tarkoitus tulla kattava, tiivis ja selkeä perehdytysopas tueksi perehdyttämisprosessia. Tämän kehittämistyön lähtökohtana on perehdytyksen kehittäminen Edistian Friisinmäen nuorten asumisyksikössä. Kehittämistyön tuotoksena luotiin perehdytysopas, jonka tarkoitus on tiivistää uudelle työntekijälle asumisyksikön työtehtävät ja vastualueet niin, että tieto löytyy selkeästi yhdestä paikasta. Tämä helpottaa uuden työntekijän perehdyttämistä ja selkeyttää uudelle työntekijälle uusien työtehtävien sisäistämisen. Perehdytysoppaan tarkoitus on helpottaa myös perehdyttäjän roolia perehdytysprosessissa.

Tässä kehittämistyössä aineistonkeruumenetelmänä käytettiin avointa ryhmähaastattelua, jossa haastateltiin Friisinmäen työntekijöitä. Haastattelun vastauksia hyödynnettiin oppaan sisällön luomisessa, jotta työntekijöiden kokemukset ja mielipiteet perehdyttämisestä pääsevät osaksi perehdytysopasta ja perehdytyksen prosessia. Vastauksen analysoitiin teemoittelemalla. Tämän kehittämistyön prosessia ohjasi konstruktivinen malli.

Perehdytysopas toteutettiin vastaamaan toimeksiantajan toiveita ja tarpeita. Oppaassa on laajasti kuvailtu Friisinmäen asumisyksikön ohjaajan työtehtäviä, vastualueita ja muita työhön liittyviä tärkeitä kohtia, kuten työturvallisuus ja tietosuoja. Oppaassa on tiivistetty tieto asiakastyöstä ja ohjaajan muista työtehtävistä, kuten moniammatillisesta yhteistyöstä. Oppaaseen on myös koottu yhteistyötahoja ja yhteystietoja tärkeiden asioiden hoitoa varten. Opasta voi jatkossa päivittää, sillä opas on sähköinen. Opas on myös tulostettu Friisinmäen asumisyksikköön paperisena.

**Asiasanat:** Tuettu asuminen, perehdyttäminen, perehdytysopas

Degree title	Sosionomi
Author/Authors	Rosa Mentu
Thesis title	Perehdytysopas nuorten yksikön työntekijöille- Edistia Friisinmäki
Commissioned by	Edistia
Time	2024
Pages	34 pages, liitteitä 3 pages
Supervisor	Hannele Pulkamo

## ABSTRACT

This thesis is a development project aimed at creating an electronic orientation guide for the employees of Edistia`s Friisinmäki youth housing unit. The goal of the development work was to produce a comprehensive, concise and clear orientation guide to support the orientation process. The starting point for this development project is the enhancement of the orientation process at Edistia`s Friisinmäki youth housing unit. As result of the development work, an orientation guide was created that includes the work assignments and responsibilities of the new employee in such a way that the information is clearly located in one place. That makes the orientation and learning new tasks easier for the new employee. The purpose of orientation guide is also to help with the role of orientation trainer.

In this development work, an open group interview was used as the data collection method, where employees of Friisinmäki were interviewed. The responses from the interviews were utilized in creating the content of the guide, ensuring that the experiences and opinions of employees regarding the orientation process were incorporated into the orientation guide. The responses were analyzed thematically. The process of this development work was guided by a constructive model.

The orientation guide was implemented to meet the wishes and needs of the Edistia`s organisation. The guide extensively describes the tasks and responsibilities of the supervisor at Friisinmäki, as well as other important work-related issues, such as occupational safety and data protection. It includes information about client work and the supervisor's other tasks, including multidisciplinary collaboration. The guide also compiles contact information for collaboration partners for important matters. The guide can be updated in the future, as it is electronic. It has also been printed in paper form for the Friisinmäki housing unit

**Keywords:** Supported housing, orientation, orientation guide

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	6
2	TOIMEKSIANTAJA.....	7
3	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE .....	9
4	PEREHDYTTÄMINEN .....	10
4.1	Perehdyttämisen lähtökohdat .....	12
4.2	Perehdytyksen lainsäädäntö.....	13
4.3	Perehdyttämisen suunnittelu .....	14
4.4	Perehdytykseen osallistuvat .....	16
4.5	Perehdytyksen tavoitteet .....	16
4.6	Työntekijän näkökulma perehdytysprosessissa.....	17
5	UUSI PEREHDYTY SOPAS FRIISINMÄKEEN .....	19
5.1	Kehittämisprosessi.....	19
5.2	Aloitussvaihe .....	21
5.3	Suunnittelu- ja esivaihe.....	21
5.4	Toteutusvaihe .....	22
5.4.1	Aineiston analyysi.....	23
5.4.2	Valikoituneet teemat perehdytysoppaaseen.....	24
5.5	Tarkistusvaihe.....	26
5.6	Viimeistelyvaihe .....	28
5.7	Valmis tuotos .....	28
5.8	Valmis perehdytysopas ja sen sisältö .....	29
6	POHDINTA JA ARVIOINTI .....	30
6.1	Työn luotettavuus ja eettisyys.....	31
6.2	Ammatillinen kasvu.....	32
6.3	Jatkokehittämissideat .....	34
	LÄHTEET.....	35
	LIITTEET	

Liite 1. Haastattelun teemat

Liite 2. Perehdytysoppaan kansi

Liite 3. Perehdytysoppaan sisällysluettelo

## 1 JOHDANTO

Hyvä perehdytys mahdollistaa vankan perustan sujuvalle ja turvalliselle työlle, joka varmistaa uuden työntekijän kiinnittymisen työhön ja työyhteisöön sujuvasti. Hyvä perehdyttäminen onkin tärkeä investointi sekä työnantajalle että työntekijälle ja se voi vaikuttaa merkittävästi organisaation menestykseen ja työntekijöiden hyvinvointiin. (Työterveyslaitos 2023.)

Tämä opinnäytetyö on kehittämistyö, jossa tarkoituksena oli laatia nuorten asumisyksikön työntekijöille kattava, tiivis ja selkeä sähköinen perehdytysopas tueksi perehdyttämisprosessia. Toimeksiantajana toimii Edistia. Tämän kehittämistyön lähtökohtana on perehdytysoppaan tekeminen perehdytyksen tueksi Edistian Friisinmäen nuorten asumisyksikössä. Perehdytysoppaan tarkoitus oli tiivistää uudelle työntekijälle asumisyksikön työtehtävät ja vastualueet niin, että tieto löytyy selkeästi yhdestä paikasta. Tämä helpottaa uuden työntekijän perehdyttämistä ja selkeyttää uudelle työntekijälle uusien työtehtävien sisäistämisen.

Monet Friisinmäessä työskentelevät työntekijät kertoivat perehdytyksessä ja sen prosessissa olevan parantamisen varaa, etenkin perehdytysmateriaalien osalta. Olen itse yksi Friisinmäen asumisyksikön työntekijöistä ja olenkin havainnut käytännön työn keskellä, että työn tueksi olisi tarpeellista olla selkeä perehdytysopas. Opas hyödyttäisi kaikkia työntekijöitä, mukaan lukien nykyisiä työntekijöitä, uusia työntekijöitä, perehdyttäjiä ja perehtyjä. Perehdytysoppaasta ei silti saa tulla liian pitkä, jotta työntekijät jaksavat perehtyä oppaaseen perusteellisesti.

Asumisyksikön työntekijät toivatkin keskusteluissa esiin sen, että uudelle perehdytysoppaalle on käyttöä, sillä työtehtävät ovat selkeytyneet ja muuttuneet parin vuoden aikana. Edistian Friisinmäen asumisyksikkö aloitti toimintansa tammikuussa 2022, eli yksikkö on toiminut vasta parin vuoden ajan. Perehdytysoppaalle on runsaasti taustatietoja, mutta kehittämistyön tarkoituksena on koota kaikki tarvittava tieto yhteen selkeään pakettiin ja tuoda työntekijöiden toiveiden pohjalta lisää tietoa perehdytysoppaaseen.

Tässä opinnäytetyössä haastatellaan kolmea Friisinmäen ohjaajaa. Haastattelussa käytetään teemoitettua ryhmähaastattelua ja aineisto analysoidaan litte-roimalla haastattelu ja käyttämällä aineistolähtöistä sisällönanalyysiä. Kehittä-mistyötä ohjaa konstruktivinen malli.

Opinnäytetyö tulee sisältämään tietoperustan perehdyttämisestä käsitteenä ja sen osa-alueista, joka auttaa ymmärtämään perehdyttämisen hyödyn, tavoit-teet ja sitä ohjaavan lainsäädännön. Lisäksi tietoperusta tulee sisältämään Friisinmäen nuorten asumisyksikön asiakkaiden kanssa työskentelystä ja asiakaskunnan erityispiirteistä. Nämä aiheet ovat keskeisiä tämän opinnäyte-työn toiminnallisen osan kannalta.

## **2 TOIMEKSIANTAJA**

Tämän opinnäytetyön toimeksiantaja on Edistia. Edistian eli Espoon Diako-niasäätiön-konsernin muodostavat Espoon Diakoniasäätiö sr sekä säätiön omistamat yhtiöt Eedi Asumispalvelut Oy ja Kiinteistöosakeyhtiö Kyyhkyskodit. Espoon diakoniasäätiön sr:n tarkoituksena on diakonian periaatteiden mukai-sesti toimia elämäänsä tukea tarvitsevien ihmisten hyväksi ja edistää heidän elämänsä hallintaa. Edistian alla toimivat palveluasuminen, asumisneuvonta, tuettu asuminen ja nuorten asumisyksikkö Friisinmäki, jonne opas tulee. (Edis-tia 2024.)

Nuorten asumisyksikössä asiakastyö on tuettua asumista. Tuettu asuminen on sosiaalista kuntoutusta, jossa asiakaslähtöisyys on keskeisin tekijä. Tuetun asumisen tarkoituksena on ohjauksen avulla tähdätä asiakkaan itsenäiseen asumiseen ja käynnistää kuntoutumisen prosessi. (Edistia 2024.)

Asiakaskunta Edistian konsernissa koostuvat 18-64-vuotiaista aikuisista, mutta Friisinmäen asumisyksikössä asiakkaat ovat 18-29-vuotiaat nuoret ai-kuiset. Asiakkaiden tarpeet kuntoutukselle ja tuetulle asumiselle ovat yksilöllisi-siä, mutta usein rinnastettavissa sosiaaliin tai taloudellisiin haasteisiin. Etenkin sosiaalisten haasteiden taustalla voivat esimerkiksi olla päihteiden käyttö, sairaudet niin psyykkiset kuin fyysiset ja muut riippuvuuden tai muut

elämänhallinnan ongelmat. Nämä haasteet ovat johtaneet asiakkaan usein syrjäytymisen vaaraan yhteiskunnassa ja haasteista riippuen asiakas saa Edistiassa yksilöllistä tukea. (Edistia 2024.)

Asiakkailla voi olla heikkoa tai puutteellista tukea lähiverkostossa, minkä vuoksi tuetun asumisen palvelut ovat heille erityisen tärkeitä. Erityisesti talouden hallinta on monille asumisyksikön asukkaille haaste, ja he tarvitsevat tukea häätöjen ja vuokravelan ehkäisemiseksi. Myös sosiaaliturvien hakemisessa on usein vaikeuksia. (Edistia 2024.)

Friisinmäen asumisyksikön keskeiset tavoitteet ovat asiakkaan kuntoutuminen ja itsenäinen asuminen. Asumisyksikkö tarjoaa palveluja ja ohjausta, jotka tukevat asiakkaita heidän kuntoutumisprosessissaan kohti itsenäistä asumista. Kuntoutumiselle on asetettu tavoiteaika kahdeksi vuodeksi, mutta se voi vaihdella asiakkaan yksilöllisten tarpeiden mukaan joko lyhyemmäksi tai pidemmäksi ajaksi. (Edistia 2024.)

Edistian asiakastyössä korostuu toipumisorientaatio. Toipumisorientaatiossa keskiössä on asiakkaan osallisuus ja vaikutus asiakastyössä, asiakkaan voimavarat ja merkityksellisyys. Toipumisorientaatio on määritelty terveyden ja hyvinvoinninlaitoksen sivuilla näin ”ohjauksen keskittyminen ei ole itse sairauudessa eikä oireissa, vaan asiakkaan kanssa keskitytään toipumiseen ja mahdollisuuteen elää omannäköistä elämää. Asiakkaiden kanssa on tärkeää toimia yhdessä eikä työntekijä toimi asiakkaan puolesta, jotta toipumisen prosessi käynnistyy ja tapahtuu”. (THL 2023.)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos toteaa verkkosivuillaan, että jokaisella yksilöllä on monia erilaisia identiteettejä, ja hänen hyvinvointinsa muodostuu useista eri osatekijöistä. Toipumisen ytimessä on esimerkiksi henkilön oma kokemus mielekkästä elämästä, riippumatta siitä, onko hän täyttänyt kliiniset kriteerit toipumiselleen. (THL 2023.)

Edistialla toipumisorientaatio on keskeisessä roolissa sekä ohjauksessa että asiakastyössä. Toipumisorientaatiossa yksilö valitsee itse identiteettinsä, jonka kautta hän haluaa tulla nähdyksi. Ohjaajan näkökulmasta tämä ilmenee etenkin siinä, että asiakkaita ei luokitella pelkästään kuntoutujiksi tai sairaiksi,

vaan huomioidaan heidän kokonaisvaltainen tilanteensa. Painopiste ei ole sairauden parantamisessa, vaan tavoitteena on, että asiakas voi elää elämäänsä omannäköisenään haasteista huolimatta. (Edistia 2024.)

### **3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE**

Tämä on produktiivinen opinnäytetyö, jossa työn tavoitteena on tuottaa tai kehittää jo valmiiksi olevaa tuotosta tai tehdä kokonaan uusi tuotos, jota voi käyttää suoraan esimerkiksi työelämässä. Produktiivinen opinnäytetyö voidaan tehdä yhteistyökumppanin kanssa, jossa käytännön produkti tulee hyödynnettyksi toimeksiantajan organisaatiossa. Produktiivisessa opinnäytetyössä kehittämisvaiheiden dokumentointi on suuressa keskiössä, jotta prosessia voi muutkin myöhemmin hyödyntää. Tämän työn kehittämisprosessissa hyödynnetään konstruktivista mallia (Vilkkä & Airaksinen 2003.)

Tässä opinnäytetyössä produkti oli konkreettinen perehdytysopas Edistian nuorten asumisyksikköön työntekijöille, jonka tarkoitus oli tukea Friisinmäen uusien työntekijöiden perehdytysprosessia. Perehdytysopas on osa hyvää ja laadukasta perehdytystä, joka varmistaa asiakastyön laadun, uuden työntekijän sitoutumisen työyhteisöön ja organisaatioon. Hyvällä perehdytyksellä työntekijä suoriutuu nopeammin työtehtävistään itsenäisesti, joka on sekä työntekijän ja työnantajan etu. (Österberg 2014.)

Opinnäytetyön tavoitteena oli oppaan avulla tukea näitä yllä olevia asioita kohti hyvää perehdytystä Friisinmäen nuorten asumisyksikössä. Vaikka hyvässä perehdytyksessä otetaan usein huomioon pääosin uusi työntekijä, on vanhojen työntekijöiden perehdytyksen päivittäminen aina oleellinen osa perehdytystä. Tämä opinnäytetyö tukee myös tätä osa-aluetta. Työntekijän tulee aina ilmoittaa ja perehdyttää myös vanha työntekijä uusiin organisaatiomuutoksiin, ajankohtaistietoon yrityksen sisällä, käytäntöjen muuttumiseen tai vaikka työväliseurustuksen vaihtumiseen, jotta asiakastyön laatu säilyy hyvänä. (Österberg 2014.)

Opinnäytetyön tuotoksesta hyötyy työnantaja, uudet ja vanhat työntekijät. Perehdytysoppaan tekeminen vahvistaa myös omaa ammatillista osaamistani sosionomina. Ennen kaikkea opinnäytetyö tukee Edistian asiakastyötä, sillä hyvä perehdytys takaa laadukkaan asiakastyön ja sitä kautta tyytyväiset asiakkaat. Hyvä asiakastyö taas näkyy asiakkaiden tilanteiden edistämisessä.

Kehittämistyön alussa tarvittavat perehdytysmateriaalit löytyivät eri paikoista Edistian omista perehdytysmateriaaleista, joten työn tarkoituksena oli koota tarvittava perehdytysmateriaali yhteen selkeään pakettiin. Perehdytysopas sisältää päivitettyt tiedot ja on helposti työntekijöiden saatavilla. Opas on sähköinen, jotta sitä on helpompi päivittää ja tietoa lisätä. Oppaassa on yksityiskohdista tietoa asiakastyöstä ja työturvallisuudesta, joten opasta ei julkaista julkisesti. Oppaassa on tietyt raamit ja Powerpoint-pohja toimeksiantajan puolesta, joten esteettisesti opas on Edistian värimallien ja pohjien mukainen.

#### **4 PEREHDYTTÄMINEN**

Perehdyttäminen tarkoittaa uuden työntekijän opastamista tuleviin tehtäviinsä, ja se on jokaisen työntekijän oikeus. Perehdytyksen aikana työntekijä saa tarvitsemaansa ja riittävän kattavaa ohjausta työtehtäviinsä työnantajalta. (Eklund 2021.)

Perehdytyksen merkitystä on korostettu viime vuosina ja etenkin sen suunnittelua. Annina Eklund kirjoittaa kirjassaan ”Osaamiskartta- Osaamisen kehittäminen työelämässä” perehdytyksen erilaisista näkökulmista ja nostaa kirjassaan useita perehdytykseen liittyviä keskeisiä asioita. Hän esimerkiksi kirjoittaa siitä, miten tärkeää on suunnitella perehdytyksen toteutuminen huolellisesti, jotta uusi työntekijä saa tarvittavat tiedot ja taidot käyttöönsä tulevassa työssään. Eklund nostaa kirjassaan esille myös vanhojen työntekijöiden merkityksen uuden työntekijän mentoroinnissa. Hänen mukaansa vanhat työntekijät

voivat tarjota arvokasta ja ainutlaatuista tukea uudelle työntekijälle ja sitä pitäisi ehdottomasti työnantajan hyödyntää. Myös työtä tehdessä, niin perehdytyksessä tärkeää on myös palautteen antaminen ja saaminen, joka edistää perehdytysprosessin kehittämistä ja työntekijöiden osaamista. (Eklund 2021.)

Perehdyttäminen kattaa kaikki ne toimenpiteet, jotka auttavat uutta työntekijää tutustumaan työpaikkaansa, sen käytäntöihin, ihmisiin ja työtehtäviinsä liittyviin odotuksiin. Se sisältää työnopastamisen, joka liittyy käytännön asioihin, kuten työprosessiin, työvaiheisiin sekä niihin tietoihin ja taitoihin, joita työ vaatii. Työsuojelusäännökset ohjaavat työnantajan perehdytysprosessia. (Työturvallisuuskeskus 2021.)

Ahokas ja Mäkeläinen kirjoittavat esihenkilön vastuusta uuden työntekijän perehdyttämisestä, ohjauksen suunnittelusta, toteuttamisesta ja seurannasta. Vaikka esihenkilö voi siirtää perehdyttämiseen liittyviä tehtäviä koulutetulle työnopastajalle tai käyttää vanhempaa työntekijää perehdyttäjänä, esihenkilö ja johto kantavat silti loppupeleissä vastuun työntekijän perehdytysprosessista. (Ahokas ja Mäkeläinen 2013.)

Hyvä perehdytys muodostaa perustan organisaation, sen jäsenten ja uuden työntekijän väliselle vuorovaikutukselle. Se on prosessi, jossa opitaan uutta ja sovelletaan tietoa niin työntekijän kuin työnantajan osalta. Organisaatiosta riippuen perehdyttämisen toteutus ja vaiheet voivat vaihdella merkittävästi. Perehdytyksen tulee olla linjassa organisaation tavoitteiden ja tarpeiden kanssa, ja siinä on otettava huomioon työntekijän tulevat tehtävät sekä hänen aikaisempi kokemuksensa. Lainsäädäntö ohjaa perehdytysprosessia, jota kaikkien yritysten on noudatettava. Lakisääteisen työturvallisuuden perehdyttämisen ohella perehdytys on useimmissa organisaatioissa monipuolinen ja laaja kokonaisuus. (Eklund 2021.)

Turvallisuusasiat, työhön liittyvä tietosuoja ja tietoturva ovat erittäin tärkeitä perehdyttämisessä. Erityisesti erilaiset väkivalta- ja uhkatilanteet on syytä käydä läpi uuden työntekijän sekä myös vanhojen työntekijöiden kanssa, jotta työskentely pysyy turvallisena. Työntekijöille on taattava turvallinen työympäristö, ja asiakastyössä on huolehdittava heidän turvallisuudestaan. Työnopastus on yksi perehdyttämisen osa-alueista, jossa varmistetaan, että työntekijä

hallitsee työtehtävänsä, osaa toimia uhka- ja vaaratilanteissa, tuntee käytettävät koneet, laitteet ja ohjelmat, osaa ennakoida työturvallisuuteen liittyviä asioita sekä ottaa huomioon uudet uhat, kuten häirinnän ja väkivallan, sekä oman hyvinvointinsa ylläpitämisen. Myös lainsäädännön muutokset on huomioitava. (Työhönperehdyttäminen.fi.)

Työtehtävistä riippuen, työnopastus kestää muutamista päivistä jopa kuukausiin (Kauhanen 2003). Työnopastuksessa on otettava huomioon uuden työntekijän työtehtävä, työsuhteen pituus, tuleva rooli työyhteisössä, ammatillinen osaaminen ja ikä. (Österberg 2014.)

#### **4.1 Perehdyttämisen lähtökohdat**

Perehdyttäminen käsitteenä laaja ja perehdyttämiseen kuuluu monta eri osaluettua. Aikaisemmin perehdyttämällä on tarkoitettu lähinnä työtehtävien opastamista eikä sinänsä laajempaa käsitystä perehdyttämisestä. yritykseen ja työyhteisöön tutustuminen on tärkeää. sillä aikaisemmin työtehtävät ovat olleet yksinkertaisempia ja on koettu, että laajempaa käsitystä työyhteisöön ja yritykseen ei ole tarvittu työn suorittamisen kannalta. Työtehtävät ja organisaatiot ovat laajempia ja monimutkaisempia, joten kokonaisvaltaisempi perehdytys on olennainen osa uuden työntekijän integroimista uuteen työhön. (Kupias & Peltola 2009, 13.)

Friisinmäen nuorten asumisyksikössä työskentelee 4 ohjaajaa ja yksi tiimivastaava. Olen itse yksi neljästä ohjaajasta. Kun Friisinmäen perehdytystä lähti yksityiskohtaisemmin tarkastelemaan, perehdytys tapahtui pääosin vanhojen työntekijöiden kautta. Vanhempi työntekijä perehdyttää uuden työntekijän uusiin työtehtäviin pääosin kertomalla työtehtävistä ja työyhteisöstä eri paikoista löytyvien perehdytysmateriaalien avulla. Tiimivastaava perehdyttää uuden työntekijän laajemmin Edistian organisaatioon ja laajempaan käsitykseen säätiöstä. Friisinmäessä ei ollut selkää yhtä perehdytysopasta, vaan tarvittava

tieto ja perehdytysmateriaali löytyy eri paikoista. Tämä loi haasteita perehdyttäjälle ja perehtyjälle. Työntekijöiden toiveesta tässä opinnäytetyössä toteutettiin yksi ja selkeä perehdytysopas, joka tuki uuden työntekijän perehdyttämistä ja selkeytti myös perehdyttäjälle mitä perehdytyksessä kuuluu olla. Oppaan tarkoitus oli jatkossa selkeyttää ja yksinkertaistaa perehdytysprosessia Friisimäessä.

## 4.2 Perehdytyksen lainsäädäntö

Perehdyttämisen ytimeen kuuluu oman työtehtävän hallinta, työturvallisuus tehtävässä, omat vastuut ja velvoitteet, epäkohdista ilmoittaminen, työtovereiden tehtävät ja vastuut sekä esimiehen vastuiden tunteminen. (Työhönperehdyttäminen.fi.)

Perehdyttämistä määrittelee lainsäädäntö. Näitä ovat esimerkiksi työsopimuslaki, työturvallisuuslaki ja laki yhteistoiminnasta yrityksissä, jotka vaikuttavat erityisesti perehdyttämiprosessissa ja työnantajan vastuussa perehdyttämisestä. Myös erilaiset työehtosopimukset ohjaavat perehdyttämistä. (Kupias & Peltola 2012.)

Työsopimuslain ensimmäisessä luvussa määritellään yleiset säännökset, kuten työsopimuksen kesto ja muoto ja koeaika. Työsopimuslain toisessa luvussa määritellään työnantajan velvollisuudet.

Työsopimuslain 2. luvussa 1 §:ssä määritellään työnantajan yleisvelvollisuus. *”Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työuralaan etenemiseksi”*

Tämä laki velvoittaa työnantajaa edistää suhteitaan työntekijöihin ja työntekijöiden keskinäisiä suhteita, joten käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työnantajan tulee edistää työyhteisön vuorovaikutusta ja on vastuussa myös puuttua esimerkiksi työpaikkakiusaamiseen ja negatiiviseen vuorovaikutukseen työntekijöiden välillä. Laissa myös määritellään, että työnantajalla on velvoite auttaa työntekijää etenemään tai kehittymään työssään. Tämä laki koskee kaikkia työntekijöitä.

Työsopimuslaki määrittää myös työntekijän velvollisuudet, perhevapaat, lomauttamisen, työsopimuksen päättymisen, työsopimuksen irtisanomisen perusteet, työsopimuksen purkamisen, kansainväliset työsopimukset ja vahingonkorvausvelvollisuuden. (Työsopimuslaki 55/2001.)

Työturvallisuuslain tarkoitus on lueteltu työturvallisuuslain 1.luvussa 1 §:ssä: *”Tämän lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä terveys, haittoja.”*

Työturvallisuuslain päätehtävä on ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia ja määritellä työntekijän työolosuhteet työntekijöiden turvaamiseksi, joka on otettava huomioon erityisesti perehdyttämisprosessissa. Tämä laki koskee työnantajaa ja työntekijää.

### **4.3 Perehdyttämisen suunnittelu**

Perehdytyksen valmisteluvaiheessa laaditaan perehdytys suunnitelma, joka sisältää oppimistavoitteet. Näiden tavoitteiden perusteella kehitetään toimintasuunnitelma, johon sisältyvät työhön liittyvät asiat, aikarajat, tarvittavat välineet, materiaalit ja perehdytyksestä vastaavat henkilöt. Huolellinen suunnittelu takaa tehokkaan ajankäytön perehdytysprosessissa, kuten Kangas ja Hämäläinen teoksessaan painottavat. He korostavat, että suunnitteluvaiheeseen käytettävä aika on tärkeää, eikä siitä tulisi tinkiä, jotta prosessi sujuu mahdollisimman hyvin. (Kangas & Hämäläinen 2007.)

Perehdytysuunnitelmassa määritellyt työntekijän tavoitteet ohjaavat hänen työskentelyään. Tämä mahdollistaa sen, että työntekijä voi arvioida omaa suoriutumistaan suhteessa asetettuihin tavoitteisiin ja työskentelyn tuloksiin. Tavoitteiden tarkoituksena on lisätä työtyytyväisyyttä sekä edistää oman työnsä tavoitteiden seuraamista: onko niihin päästy ja mitä toimenpiteitä tarvitaan niiden saavuttamiseksi. Tämä vahvistaa työntekijän itseluottamusta ja auttaa hyödyntämään hänen vahvuuksiaan. Työn suoriutumiseen vaikuttaa merkittävästi myös tehtävien haasteellisuus, joten tavoitteiden tulisi olla selkeästi määriteltäviä ja sopivan haastavia. Liian korkeat tavoitteet voivat kuitenkin lisätä työntekijän epävarmuutta ja epäonnistumisen tunnetta. Ihanteellinen tilanne olisi, että työntekijä olisi mukana tavoitteiden asettamisessa ja saisi palautetta työstään suhteessa näihin tavoitteisiin. (Kjelin & Kuusisto 2003.)

Työnantajan on aina tärkeää panostaa perehdytykseen huolellisesti. Laadukas perehdytys auttaa uutta työntekijää työskentelemään itsenäisemmin ja tehokkaammin. Esimerkiksi työn laatu paranee, ja virheet sekä turvallisuusriskit vähenevät, kun perehdytys on riittävän kattava ja perusteellinen. Uuden työntekijän on myös helpompi sopeutua työyhteisöön, sitoutua organisaatioon ja tuntee olonsa turvalliseksi, mikä puolestaan edistää hänen onnistumistaan ja työssä viihtymistään, joka hyödyttää sekä työnantajaa että työntekijää. (Österberg 2014.)

Perehdytysprosessin systemaattinen suunnittelu lisää johdonmukaisuutta ja tehokkuutta erityisesti prosessin alkuvaiheessa. Organisaation toiminta, henkilöstön kehittäminen ja perehdytys ovat keskeisiä elementtejä kaikessa organisaatiossa tapahtuvassa toiminnassa, ja hyvä perehdytys toimii yhtenä tärkeänä tukipilarina kokonaisuuden kannalta. Esimerkiksi organisaation henkilöstöpolitiikka määrittelee, millaisia henkilöitä palkataan tiettyihin tehtäviin sekä mitä osaamista edellytetään jo ennen työsuhteen alkamista, kuten työntekijän aiempi työkokemus ja koulutus. Suunnitteluvaiheessa on tärkeää pohdita, millaista osaamista uudelta työntekijältä vaaditaan ja mitä taitoja häneltä vielä puuttuu. Näin työnantaja voi tukea työntekijää perehdytysprosessin alkuvaiheessa tehokkaasti. (Kupias & Peltola 2009.)

#### **4.4 Perehdytykseen osallistuvat**

Perehdyttäminen on pakollista kaikille, sillä jokainen työntekijä kuuluu perehdytyksen ja työnopastuksen piiriin ja jokaiselle työtehtävälle on oma perehdytysohjelma. Perehdyttämisen ja opastuksen tulee kattaa myös asiakkaan luona tehtävät työt sekä työpaikalla työskentelevät ulkopuolisen työnantajan työntekijät, myös ulkomaalaiset sekä vieraskieliset. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

On tärkeää, että työpaikalla myös vanhojen työntekijöiden perehdytys otetaan huomioon. Työnantajalla on vastuu pitää ajan tasalla myös vanhoja työntekijöitä päivitetystä tiedosta, sillä työpaikalla tapahtuvat linjausten muutokset vaikuttavat tehtäviin ja toimintatapoihin. Työturvallisuuskeskus kirjoittaakin, että myönteisetkin muutokset voivat aiheuttaa suurta henkistä kuormaa työntekijälle, jolloin on tärkeää että työntekijällä on mahdollisuus työnantajan tukeen muutosten keskellä. Perehdytysprosessi on jatkuvaa, jota tulee kehittää henkilöstön ja organisaation tarpeiden mukaan. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

#### **4.5 Perehdytyksen tavoitteet**

Perehdytyksen ydintavoite on varmistaa, että työntekijällä on käytössään tarvittavat tiedot ja resurssit, jotta työn tekeminen on mahdollisimman antoisaa ja tuloksellista. Tämä on työntekijän sekä työnantajan etu. Organisaatio hyöttyy hyvästä työntekijästä, joka luo positiivista ilmapiiriä työyhteisöön ja työn tekemiseen ja pitkäaikaiseen kiinnittymiseen. Hyvä perehdytys myös mahdollistaa työtehtävien sisäistämisen nopeammalla aikataululla, joka hyödyttää työnantajaa ja uutta työntekijää (Kupias & Peltola 2009.)

Uusi työntekijä suoriutuu työtehtävistä nopeammin itsenäisesti. Perehdyttämisestä on tärkeää saada ja antaa palautetta, mutta merkityksellisin palaute tulee aina asiakastyöstä ja suoraan asiakkaalta. Asiakas arvioi saamaansa palvelua, joka on arvokasta palautetta organisaatiolle. Mitä parempaa palaute on, sitä parempi se on organisaatiolle. Organisaatio hyöttyy myös hyvästä maineesta työntekijöiden keskuudessa ja sen ulkopuolella liittyen työilmapiiriin ja

työn mielekkyyteen ja laatuun liittyen. Tämä kertoo sen, että työntekijälle laaditut yhteiset tavoitteet tukevat myös johdon tavoitteita. Johtopäätöksenä voi tehdä sen, että hyvä perehdytys varmistaa laadukkaan asiakaspalvelun, joka parantaa yrityksen tuloksia. (Kupias & Peltola 2009.)

Perehdytyksen tavoite on myös työntekijän kiinnittyminen työyhteisöön pitkäaikaisesti. Artikkelissa "Organizational Socialization: The Effective Onboarding of New Employees" Bauer ja Erdogan tutkimus käsittelee perehdytyksen prosessia ja prosessin vaikutusta etenkin työntekijöiden kiinnittymiseen ja työtu-  
loukseen yrityksessä. Tämä tutkimus osoitti, että jokaisella perehdytyksen vaiheella on oma merkityksensä työntekijöiden kiinnittymisessä. Perehdytys on jaettu tässä tutkimuksessa esittelyvaiheeseen, koulutukseen ja sosiaaliseen integraatioon. Bauerin ja Erdoganin tutkimus korosti myös, että sosiaalisella tuella, mentoroinnilla ja verkostoitumisella on huomattavia positiivisia vaikutuksia työntekijän sopeutumiseen organisaatioon ja työhön kiinnittymiseen. Tutkimus osoitti etenkin sen, minkälainen vaikutus hyvällä ja suunnitellulla perehdyttämällä on työntekijöiden sitoutumiseen ja suorituskykyyn. Tämä lisäsi työtyytyväisyyttä uusien työntekijöiden keskuudessa, joka johti siihen että uusi työntekijä viihtyy organisaatiossa pidempään. (Bauer & Erdogan 2011.)

#### **4.6 Työntekijän näkökulma perehdytysprosessissa**

Vuonna 2022 tammikuussa Sara Petrilli, Laura Galubbo ja Silvio Ripamonti tekivät kvalitatiivisen tutkimuksen, jossa tutkimukseen osallistujia pyydettiin täyttämään lomakkeita, jotka liittyivät digitaalisten työvälineiden käyttöön perehdytysprosessissa. Tutkimus sai alkunsa koronapandemian takia, sillä pandemia on pakottanut työnantajat käyttämään erilaisia ja uusia työskentelytapoja ja yksi niistä on digitaalisten työvälineiden käyttö työtehtävissä, mutta myös perehdytyksessä. Tutkimuksen tarkoitus oli saada ymmärrystä alle 30-vuotiaiden työntekijöiden kokemuksia digitaalisesta perehdyttämisestä. Kokemuksia katseltiin erityisesti tunne- ja ajatteluprosessien näkökulmasta. Tutkimuksen tarkoitus oli parantaa organisaatioiden perehdytysprosessia tutkimalla työntekijöiden näkökulmaa. (Petrill ym, 2022.)

Tutkimustulokset puhuivat sen puolesta, että uusille työntekijöille oli vaikeaa hahmottaa isompia kokonaisuuksia ja löytää tarvittava tieto digitaalisista perehdytysmateriaaleista, saada välitöntä palautetta sopeutuakseen työympäristöön ja ymmärtääkseen perehdytysmateriaalien kontekstia. Tämä tutkimus osoitti perehdytysprosessin aikana sosiaalisen yhteyden merkityksen ja mentoroinnin perehdytyksessä. On tärkeää, että perehdytysprosessia uusi työntekijä voi turvautua esimerkiksi vanhaan työntekijään tai esimieheen ja saada sitä kautta palautetta ja käydä sosiaalista vuorovaikutusta liittyen perehdytykseen. (Petrill ym, 2022.)

Cable, Gino ja Staatsin vuonna 2012 julkaisema tutkimus "Reinventing Employee Onboarding" käsittelee työntekijöiden perehdytysprosessin uudistamista ja parantamista. Tutkimus painottaa sosiaalisten suhteiden ja verkostojen merkitystä uuden työntekijän perehdytyksessä ja sitä, miten uuden työntekijän omien vahvuuksien hyödyntämisestä ja omana itsenä olemisesta vaikuttaa uuden työntekijän kokemukseen työyhteisöön kiinnittymisestä ja siitä miten tärkeä uusi työntekijä on organisaatiolle. (Cable ym. 2012.)

Tämäkin tutkimus tuki sitä, että hyvä perehdytys parantaa uuden työntekijän kiinnittymistä ja työsuhteen pitkäaikaisuutta. Cable ja kumppanit havaitsivat tutkimuksessaan, että perinteisissä perehdytysmenetelmissä on isoja aukkoja ja heikkouksia. Perinteisissä perehdytysmenetelmissä työntekijä pakotetaan omaksumaan organisaation arvot ja periaatteet ottamatta huomioon työntekijän yksilöllisiä tarpeita ja identiteettiä. Tutkimuksen mukaan tämä luo jännitteen uudelle työntekijälle ja luo sen ilmiön, että uusi työntekijä vähättelee itseään työyhteisössä ja työpaikalla. Tämä ei tue pitkäaikaista sitoutumista työyhteisöön, vaan päinvastoin. Tutkimustulokset osoittivat, että on tärkeää ottaa myös perehtyjän yksilölliset vahvuudet ja minäkokemus huomioon perehdytysprosessissa. Ilman tätä, uudet työntekijät omaksuvat organisaation tavoitteet ja arvot pinnallisesti, eikä ota niitä yksilöllisesti omaan työtehtäväänsä mukaan. On tärkeää, että työntekijä saa olla oma itsensä eikä heitä kohdata epäaitoina yksilöinä. (Cable ym, 2012.)

## 5 UUSI PEREHDYTYSSOPAS FRIISINMÄKEEN

Produktiivista opinnäytetyön tuotos tulee vastata toimeksiantajan toiveita ja tavoitteita. Produktiivisessa on tärkeää raportoida vaiheiden etenemisestä ja tehdä raporttia siitä, mitä missäkin vaiheessa on tehty ja miten (Vilkkä & Airaksinen 2003).

Tässä osiossa kuvataan tämän kehittämistyön vaiheita ja miten uusi perehdytysopas syntyi.

### 5.1 Kehittämisprosessi

Tätä opinnäytetyötä ohjaa konstruktivinen malli, joka sisälsi 7 eri vaihetta. Aloitustaihe, suunnitteluvaihe- ja esivaihe, toteutusvaihe, tarkistusvaihe, viimeistelyvaihe ja valmis tuotos. Tässä mallissa vaiheet menevät aikajanallisesti selkeästi eteenpäin ja tässä mallissa hyödynnetään lineaarista mallia. Lineaarinen malli sisältää tavoitteen määrittelyn, suunnittelun, toteutuksen ja prosessin päättämisen. Lineaarista mallia on usein kritisoitu siitä, että kehittämistyön vaiheet ovat kuvattuna todella yksinkertaisesti ja vaiheissa ei oteta huomioon aina muuttuvia tekijöitä. Lineaarisen mallin hyviä puolia ovat, että vaiheita pystyy hyvin ennustamaan etukäteen. Ennustettavuus on yksi syy miksi tähän kehittämistyöhön valikoitui lineaarinen malli. Vaikka lineaarisessa mallissa vaiheita pystyy ennustamaan tarkasti eteenpäin, on silti suunnitelmassa ja käytännön toteutuksessa otettava huomioon, että muuttuvia tekijöitä voi tulla kehittämistyön kaikissa vaiheissa. (Salonen 2013, 15).

Jokaisen vaiheeseen liittyy omat tehtävänsä. Aloitusvaiheessa hahmotetaan kehittämistarve ja syvennyttään siihen jokaisen toimijan kohdalla. Aloitusvaihe määrittää koko kehittämishankkeen suunnan. Tässä vaiheessa jokaisen kehittämistyön toimijan vuorovaikutus on tärkeässä roolissa ja etenkin kehittämistyön tarkoitus on tärkeä rajata realistisesti. (Salonen 2013, 17.)

Suunnitteluvaiheessa työstetään kirjallista kehittämissuunnitelmaa. Suunnitelmassa tulee olla tavoite, ympäristö, vaiheet, toimijat, TKI-menetelmät, materiaalit, aineistot, tiedonhankintamenetelmät, dokumentointitavat ja tuotettujen

dokumenttien käsittely. Suunnitelmassa on hyvä ilmetä myös kehittämistyön toimijoiden roolitukset. (Salonen 2013, 17.)

Esivaihe käydään läpi jo tehty suunnitelma ja siirrytään työkentälle. Salonen kuvaa esivaihetta ajallisesti lyhyeksi, sillä esivaiheessa päätehtävä on organisoida yhdessä tapahtuvaa työskentelyä toimijoiden kesken. Salonen nostaa myös esille sen, että heti suunnitteluvaiheen jälkeen on tärkeää siirtyä nopeasti esivaiheeseen, jotta turhalta ylimääräiseltä työltä vältyttäisi. (Salonen 2013, 17.)

Toteutusvaihe eli työstövaihe on vaiheista pisin ja työllistävin. Tässä vaiheessa työskennellään aktiivisesti kohti kehittämistyön tavoitteita. Tässä vaiheessa kehittämissuunnitelman menetelmät toteutetaan käytännössä. Vaikka tämä on työllistävin, Salonen painottaa työstövaiheen olevan ammatillisessa oppimiskokemuksessa rikastuttavin. Toiminnassa ja käytännön työssä oppiminen on yksi tärkein oppimismenetelmä. (Salonen 2013, 18.)

Tarkistusvaihe eli arviointi Salosen mukaan liittyy vahvasti muihinkin vaiheisiin, vaikka vaihe on eritelty omaksi lokerokseen. Tarkistusta ja arviointia tulee tapahtua kaikissa kehittämistyön vaiheissa. Tässä vaiheessa toimijat tai kehittämistyön tekijä arvioi ja saa arvokasta palautetta liittyen työhön. Tässä vaiheessa työ palautetaan takaisin joko toteutusvaiheeseen tai siirretään suoraan viimeistelyvaiheeseen. (Salonen 2013, 18.)

Viimeistelyvaiheessa työtä hiotaan lopulliseen versioon. Viimeistelyvaihe voi kuulostaa lyhyeltä vaiheelta, mutta viimeistelyvaiheeseen tulee silti varata tarpeeksi aikaa. Viimeistelyvaiheessa hiotaan kehittämistyön tuotos ja kehittämistyön raportti lopulliseen versioon. Tässä vaiheessa voi olla mukana myös muita toimijoita kuin opiskelija. (Salonen 2013, 18.)

Valmis tuotos on kehittämishankkeen viimeinen vaihe. Yleisesti kehittämistyön tuotoksena syntyy tuotos, jota esitellään ja saadaan päätös kehittämistyölle. (Salonen 2013, 19.)

## 5.2 Aloitusvaihe

Alussa lähdimme yhdessä Friisinmäen työryhmän ja esimiehen kanssa ideoi-  
maan kehittämistarvetta. Työryhmältä tuli yksimielisesti tarve kehittää pereh-  
dytystä ohjaajan työtehtäviin tuetussa asumisessa, josta esimies oli samaa  
mieltä. Työryhmän kanssa pohdittiin uuden perehdytysoppaan tekemistä, joka  
olisi perehdyttäjän ja perehdytettävän tukena perehdytysprosessissa. Alusta-  
vasti keskustelin työryhmän kanssa oppaan tulevasta sisällöstä ja tutustuin  
perehdyttämisen ja perehdytysprosessin lainsäädäntöön ja tutkimustietoon,  
jota hyödynsin oppaan ja kehittämistyön raportoinnin tekemisessä. Tietope-  
rusta oli pohja oppaan tekemiselle.

Minulla oli myös valmiiksi jo ajatus työntekijöiden haastattelemisesta opasta  
varten, joka olisi yksi tiedonhankintamenetelmistä. Työntekijöiden toive oli,  
että haastattelut toteutetaan kasvotusten ryhmähaastatteluna. Itse asiakastyö-  
hön minun ei tarvinnut erikseen perehtyä syvemmin, sillä aloitin Friisinmäen  
asumisyksikön työntekijänä tammikuussa 2024 ja olen tehnyt kyseistä asia-  
kastyötä jo muutamien kuukausien ajan.

## 5.3 Suunnittelu- ja esivaihe

Suunnitteluvaiheessa asetimme yhdessä toimeksiantajan kanssa tavoitteet  
työlle ja miten kommunikointi tapahtuu työn edetessä. Keskustelut tapahtuvat  
viikoittaisissa tiimeissä ja esimiehen kanssa kasvotusten ja sähköpostin väli-  
tyksellä.

Suunnitteluvaiheessa muodostui oppaan työn aineistonkeruumenetelmä, ai-  
neistonanalyysimenetelmä ja dokumentointitavat. Suunnitteluvaiheessa luon-  
nostelin haastattelurungot ja loin lisäkysymyksiä teemojen välille, jotta haas-  
tattelu olisi mahdollisimman sujuva ja luonteva.

Suunnitteluvaihe sisälsi myös sen, missä muodossa opas tulee olemaan.  
Tämä sovittiin palvelupäällikön kanssa. Perehdytysopas tulee olemaan toi-  
meksiantajan sähköisellä alustalla, mutta opas pitää pystyä myös tulostamaan

konkreettisesti Friisinmäen toimistolle. Sähköiselle alustalle on kaikilla Edistian työntekijöillä pääsy.

Suunnitteluvaiheessa pidimme esimiehen ja palvelupäällikön kanssa tapaamisen, jossa sovittiin oppaan visuaalisesta toteutuksesta. Toimeksiantajan linjaus oppaan värytyksestä ja visuaalisesta muodosta on tärkeä osa oppaan tekemistä ja rajoittaa hiukan omaa vapautta oppaan visuaaliseen toteutumiseen. Edistiällä on tarkat rungot, mitä värejä ja pohjia saa oppaassa käyttää. Opas tehtiin Edistian omaan Powerpoint-pohjaan niin, että sain myöhemmin tehdä siihen pieniä muutoksia toimeksiantajan luvalla. Oppaan piti silti noudattaa organisaation kriteereitä. Organisaation väripaletteihin kuuluu punainen, sininen ja oranssi, joita oppaassa täytyi käyttää. Perehdytysoppaassa toimi tekstityyliinä Myarid Pro Light-tekstityyli, sillä se on Edistian oma linjaus.

#### **5.4 Toteutusvaihe**

Tässä kehittämistyössä hyödynnettiin avointa haastattelua tiedonhankintamenetelmänä perehdytysopasta varten. Avoin haastattelu on haastattelu, jossa haastattelija ja haasteltava on sellaisessa vuorovaikutuksessa, jossa tilanne on mahdollisimman luonteva ja avoin. Haastattelija ei voi suunnitella haastattelurunkoa etukäteen valmiiksi, vaan haastattelija kerää valmiiksi teemoja, joiden ympärillä aihepiirit pyörivät ja haastattelijat saavat avoimesti kertoa ajatuksiaan. Avoimessa haastattelussa keskustelu etenee haastateltavan ehtoilla. (Ojasalo 2018.)

Tämä menetelmä valikoitui, jotta Friisinmäen asumisyksikön työntekijät pääsevät ääneen ja vaikuttamaan oppaan sisältöön vapaasti. Kehittämistyön alussa kehittämistarve oli perehdytyksen parantaminen ja varsinkin työntekijöillä oli paljon toiveita perehdytyksen kehittämiseen. Monet työntekijät olivat kokeneet perehdytyksen sekavaksi ja toive työntekijöiden kohdalla oli, että perehdytys selkeytyy, jotta prosessi olisi yksinkertaisempi.

Perehdyttämisen lähtökohtana oli työntekijöiden tuoma kokemus perehdyttämisen sekavuudesta, tämä oli yksi syy miksi työntekijöiden haastattelu valikoitui olennaisesti yhdeksi perehdytysoppaan tiedonhankintamenetelmäksi, jotta he pääsevät vaikuttamaan ja heidän kokemuksensa tulee esille oppaan tekemisessä. Perehdytysprosessissa on mukana vahvasti vanhat työntekijät, joten työntekijöiltä saadut tiedot haastattelun avulla olivat erityisen hyödyllistä ja arvokasta tietoa. Työntekijät nostivat myös esille sen, kun perehdytys on selkeämpää, on uusi työntekijä helpompi ja luontevampi kohdata, jotta ei itse tarvitse jännittää perehdytystä tai miettiä puuttuuko perehdytyksestä jotain.

Haastatteluja toteutettiin yksi kappale ryhmähaastatteluna, johon osallistui kolme Friisinmäen työntekijää. Haastattelu nauhoitettiin, litteroitiin ja se kesti puolitoista tuntia. Haastattelu toteutettiin Friisinmäen asumisyksikön toimiston tiloissa kasvotusten. Haastattelun ohella tehtiin muistiinpanoja kirjallisena ja käytettiin apukysymyksiä, jos pääteemasta ei ollut puhuttavaa. Haastattelu sujui pääosin ilman apukysymyksiä, sillä työntekijöillä oli paljon mielipiteitä ja halusivat omatoimisesti tuoda kokemuksiaan liittyen aihepiireihin. Puolentoista tunnin jälkeen työntekijöillä olisi ollut vielä paljon asiaa, mutta aikarajan vuoksi haastattelu lopetettiin ja jokainen aihe käytiin läpi perusteellisesti.

Haastattelujen päätehtävänä oli kuulla mitä työntekijöiden mielestä oppaassa tulisi olla heidän mielestään ja mitkä asiat tukisivat olennaisesti uuden työntekijän perehdytysprosessia. Haastattelut toivat työntekijöiden keskuudessa paljon erilaisia mielipiteitä ja ajatuksia. Haastattelutilanteessa työntekijät toivat paljon henkilökohtaisia kokemuksiaan esille, joka johti myös syvällisiin keskusteluihin haastattelijan ja työntekijöiden välillä

Toteutusvaiheessa haastattelujen ja teemoittelun jälkeen, tehtiin ensimmäinen luonnos perehdytysoppaasta. Oppaan sisältö muodostettiin hyödyntäen työntekijöiden vastauksia ja teoria- ja tutkimustietoa.

#### **5.4.1 Aineiston analyysi**

Aineiston analyysissä hyödynnettiin teemoittelua, joka on yksi laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmistä. Tämä lähestymistapa mahdollistaa sen, että

teemat muodostuvat analysointivaiheessa, eivätkä ne ole etukäteen määritellyjä. Teemoittelu tarkastelee aineistosta nousevia asioita, joita haastateltavat tuovat esiin teemojen kautta (Juhila 2022). Tämä menetelmä valittiin, koska perehdytysoppaan kehittämisessä on tärkeää kuulla vanhojen työntekijöiden näkemyksiä ja luoda opas, joka vastaa työelämäkumppanin tarpeita. Työntekijöiden teemahaastattelu on keskeinen osa oppaan sisällön suunnittelua ja toteutusta.

Ensimmäiseksi haastattelujen jälkeen keräsin materiaalin yhteen pakettiin ja kävin ne huolellisesti läpi. Kuuntelin haastattelujen nauhoitukset moneen kertaan uudestaan, jotta saan kokonaisvaltaisen käsityksen haastattelusta ja sen sisällöstä. Tämä auttoi ymmärtämään, mitkä teemat ja asiat nousivat usein esille.

Tämän jälkeen kävin läpi ennalta valitut teemat ja vertasin niitä vastauksiin. Otin ylös myös uusia haastateltavien vastausten perusteella esiin tulleita teemoja. Näitä olivat esimerkiksi asiakkaan vuokravelka ja sen seuraaminen ja ohjaajan muut työtehtävät. Haastattelun vastausten teemoittelussa hyödynsin värikoodeja. Kehitin jokaiselle teemalle omat värikoodit ja lajittelin vastaukset värikoodien mukaisesti, mitkä mielestäni kuuluivat minkäkin aihealueen alle. Tämän avulla syntyi pääteemat.

Toteutusvaiheessa haastattelujen ja teemoittelun jälkeen, tehtiin ensimmäinen luonnos perehdytysoppaasta. Oppaan sisältö muodostettiin hyödyntäen työntekijöiden vastauksia ja teoria- ja tutkimustietoa.

#### **5.4.2 Valikoituneet teemat perehdytysoppaaseen**

Teemat perehdytysoppaaseen valikoitui työntekijöiden haastattelujen pohjalta. Teemoja valittaessa peilattiin teemojen valikoitumista kehittämistyön tavoitteisiin, jotka olivat tukea Edistian Friisinmäen uuden työntekijän perehdyttämistä

uuteen työtehtävään ja tuottaa toimeksiantajan toiveisiin mukautuva perehdytysopas. Tavoitteina oli myös, että opas on tarpeeksi selkeä ja tiivis, jotta oppaasta ei tullut liian pitkä mielenkiinnon ylläpitämiseksi. Teemahaastattelu oli olennaisin osa perehdytysoppaan luomisessa, sillä työntekijöiden vastaukset loi teemat, joiden pohjalta perehdytysopas koottiin. Vastauksien perusteella muodostui käsitys siitä, mitä perehdytysoppaan tulisi sisältää ja miksi. Oli helpompaa suunnitella perehdytysoppaan sisältö, kun oli ensin kuullut työntekijöiden mielipiteitä, vastauksia ja perusteluja sen sisältöön.

Yksi toistuvista esille nousseista teemoista oli uuden asiakkaan prosessin aloittaminen ja siihen liittyvät asiat. Työntekijät halusivat selkeää ja ytimekästä ohjeistusta uuden asiakkaan kohtaamiseen ja uuden asiakkaan kiinnittämiseen palveluun. Toiveena oli selkeä lista mitä asiakkaalle pitää kertoa palvelun aloittaessa ja mitä asioita asiakkaan kanssa täytyy hoitaa muuttoon ja palveluun liittyen. Työntekijät toivat esille myös sen, että mitä selkeämpi uuden asiakkaan prosessin aloitus on, sitä todennäköisemmin asiakas kiinnittyy palveluun. Uuden asiakkaan aloittamiseen liittyy paljon asioita, jotka tulee ottaa huomioon ja työntekijät toivoivatkin tähän selkeää rakennetta oppaaseen. Yksi työntekijöistä toi ilmi sen, että on helpompaa ja stressivapaampaa aloittaa uusi asiakas palvelussa, jos ohjeistukset ovat selkeät ja kaikki tarvittava tieto löytyy yhdestä paikasta. Tämä aihe herätti paljon keskustelua ja toi paljon erilaisia mielipiteitä ilmi.

Toinen toistuva ja selkeä teema oli vuokran maksaminen ja vuokravelat. Työntekijät toivat ilmi sitä, että vuokravelkojen perintä ja maksusuunnitelmien tekeminen on ollut haastavaa ohjeistusten epäselvyyden vuoksi. Työntekijät toivoivat, että perehdytysoppaassa olisi selkeät ohjeet siihen, milloin vuokravelat peritään, milloin tehdään maksusuunnitelma ja miten vuokravelkaa ehkäistään. Työntekijät halusivat myös oppaaseen tulevan selkeästi esille sen, että loppujen lopuksi asiakas itse on vastuussa vuokran maksustaan ja velan kerääntymisestä. Ohjaaja on silti tukemassa ja seuraamassa oman asiakkaan vuokran maksua, vuokravelkatilannetta ja on vastuussa sen raportoimisesta eteenpäin.

Kolmas yhteinen teema oli uhka- ja vaaratilanteet. Työntekijät halusivat oppaaseen selostuksen siitä mistä löytää ohjeet selkeästi siihen, miten toimia

uhka- ja vaaratilanteissa ja miten ennaltaehkäistä sitä. Mitä toimenpiteitä työturvallisuuden edistämiseksi ja miten työntekijä voi itse vaikuttaa omaan työturvallisuuteensa. Työntekijät kertoivat haastattelujen aikana, että Friisinmäessä on ollut uhkaavia asiakastilanteita, joten työturvallisuuteen liittyvät asiat tulisi olla oppaassa selkeästi. Tämä aihe oli helppo lähestyä monipuolisten kirjallisuuslähteiden vuoksi.

Neljäs selkeä teema oli kirjaaminen ja asiakassuunnitelmat. Haastattelujen vastauksissa tuli ilmi, että ohjaajat haluavat kirjaamiseen ja palvelusuunnitelmiin liittyvät perehdytykset oppaaseen. Kirjaaminen on iso osa ohjaajan työtä ja on ohjaajan ja asiakkaan turva. Kirjaamisen ja asiakassuunnitelmien alle luokituu myös erilaiset asiakkaiden kanssa tehtävät elämäntilannemittarit ja kuukausiraportteihin liittyvät säännökset ja käytännöt.

Työntekijät nostivat myös muita yksittäisiä asioita, joita oppaassa tulisi heidän mielestään olla. Esimerkiksi tietosuojan ja työvälineisiin tiettyjä ohjeistuksia toivottiin ja moniammatilliseen yhteistyöhön liittyvät sosiaalityöntekijän kanssa tehtävä yhteistyö haluttiin mukaan oppaaseen pienempänä kohtana. Työntekijöiden mielestä esimerkiksi palkanmaksuun ja työsopimukseen liittyviä asioita oppaassa ei tarvitsisi olla ollenkaan. Myöskin työyhteisöön ja koko Edistian konserniin liittyvä perehdytys kuuluu suurimmaksi osaksi esimiehille ja siihen liittyvät materiaalit löytyvät jo valmiiksi muualta, joten näitä asioita ei työntekijöiden mielestä oppaassa tarvitsisi olla ollenkaan.

Teemat tukevat kehittämistyön tavoitteita ja ennestään olevien materiaalien pohjalta perehdytysopasta oli helppo rakentaa. Myös työntekijät olivat tyytyväisiä valikoituihin teemoihin, jonka pohjalta opas luotiin. Kaiken kaikkiaan haastattelu ja teemat olivat onnistuneet. Teemat olivat myös tarkasti harkitut, jotta ne tukevat kehittämistyötä ja perehdytysprosessia.

## **5.5 Tarkistusvaihe**

Tarkistusvaiheessa lähetin ensimmäisen luonnoksen sähköisestä oppaasta esimiehelleni ja Friisinmäen asumisyksikön työntekijöille, jotka pystyivät antamaan palautetta ja kommentteja siihen sähköpostin välityksellä. Halusin palautteet kirjallisena, jotta korjaukset olisivat helpompi tehdä. Koin, että suullinen palaute voisi unohtua, joten halusin palautteen kirjallisena. Ensimmäisestä versiosta sain paljon hyvää palautetta, mutta työntekijät nostivat myös korjattavia ja lisättäviä asioita oppaaseen. Tässä alhaalla muutamia kommentteja, joita sain ensimmäisestä versiosta:

*”Opas lukaistu, laittelen tähän vielä vinkkejä jatkoa ajatellen. Esimerkiksi asiakastyön kohtaan voisi lisätä, että verkostotapaamisia pidetään säännöllisesti ja niitä pyritään pitämään 3kk: välein. Uuden asiakkaan prosessiin voisi myös lisätä, että järjestyssäännöt tulee käydä uuden asiakkaan kanssa läpi ja tietomistä järjestyssäännöt löytyvät. Kirjauksiin lisäisin, että meillä Friisinmäessä hiljaiset raportit ja jokaisella työntekijällä vastuu lukea edellisen päivän kirjaukset. Muuten opas hyvällä mallilla, oot liekeissä tän kaa!”*

*”Opas oli napakka ja informatiivinen. Tässä muutamia asioita, joita lisäisin oppaaseen: Asiakastapaamisten kuvailu eli mitä tapaamisilla konkreettisesti tehdään, esimerkiksi työstetään yhdessä asiakkaan tavoitteita. Tapaamisilla voidaan esim. tukea asiakasta talouden, kodinhoidon tai arjen suunnittelussa. Mietin vielä työturvallisuuskohtaan, jos lisäisi, että läheltä piti tai uhkatilanteissa täytetään vaara- ja uhkatilanneraportti. Muuten erittäin jees ja ok!”*

Palautteiden perusteella työntekijät olivat innoissaan uudesta oppaasta ja antoivatkin myös paljon positiivista ja kannustavaa palautetta työhön liittyen. Sain myös hyviä kommentteja ja lisäyksiä, joita oppaaseen myöhemmin lisäsin.

Tarkistusvaiheessa tarkistettiin myös oppaan oikeinkirjoitus. Vielä tämän jälkeen perehdytysopas käytiin kasvotusten tiimissä läpi, jolloin sisällön puolesta saatiin lopullinen hyväksyntä toimeksiantajan puolesta.

## 5.6 Viimeistelyvaihe

Viimeistelyvaiheessa perehdytysopas lähetettiin Edistian organisaation viestintäsuunnittelijalle. Viestintäsuunnittelija muutti oppaan ulkoasua lisäämällä siihen kuvia kuvapankista ja muuttamalla hieman kirjoitusasua. Viestintäsuunnittelija antoi viimeistelyvaiheessa vielä seuraavat palautteet:

*”Oppaan jäsenystä voisi ehkä vielä hienosäätää: varsinkin osiot 3 ja 5 ovat aika laajoja ja lukijaa voisi hyödyntää se, että niissä olisi myös alaotsikoita tyyliin 3.1 Asiakkaan ja ohjaajan tapaamiset, 3.2 Verkostotapaamiset, 3.3 Friisinmäen yhteiset tapahtumat jne. Ehkä sisällysluettelossa voisi olla myös sivunumerot.”*

Viestintäsuunnittelija mainitsi vielä EdistiaKoutsi alustan, joka on perehdytysmateriaali koko Edistian organisaatiolle ja sen arvoille. EdistiaKoutsi lisättiin mainintoihin perehdytysoppaaseen. Opasta varten otin Friisinmäestä kuvia. Oppaaseen lisättiin otetut kuvat.

Tämä vaihe sisälsi myös pohdinnan ja arvioinnin työstä ja työskentelystä, mitä olisi voinut tehdä toisin ja missä onnistuttiin. Oppaan arvioinnissa auttoi etenkin kehittämistyössäni käyttämä konstruktiivinen malli. Tarkistus- ja viimeistelyvaiheen osioissa pääsin arvioimaan ja kuulemaan arvokasta palautetta oppaasta ja raportistani. Tarkistusta ja arviointia tapahtui silti läpi kehittämistyön.

## 5.7 Valmis tuotos

Kun työ oli tarkastettu ja viimeistely palautteiden ja arviointien avulla, kehittämistyön raportti ja tuotos on valmis. Kehittämistyön tuotoksena syntyi Friisinmäen asumisyksikön uusi perehdytysopas, johon toimeksiantaja oli tyytyväinen. Perehdytysopas julkaistiin toimeksiantajan sähköisellä alustalla ja tulostettiin konkreettisesti Friisinmäkeen.

## 5.8 Valmis perehdytysopas ja sen sisältö

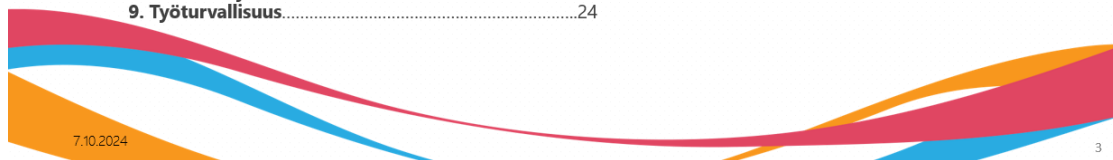
Perehdytysopas toteutettiin Edistian omaan Power Point-pohjaan toimeksiantajan linjausten mukaisesti. Perehdytysoppaassa on käytetty Myarid Pro Light-tekstityyliä ja opas julkaistiin sähköisesti, mutta opas tulostettiin Friisinmäen asumisyksikön toimiston tiloihin. Oppaan rakenne on jaoteltu yhdeksään eri pääotsikkoon, jotka ovat valikoituneet työntekijöiden haastattelujen perusteella. Teksteissä on lihavoitu tai kursivoitu tärkeitä kohtia niin, että kohdat korostuvat perehdytysprosessissa. Oppaan tekstityyli on kirjoitettu mahdollisimman helppolukuiseksi ja yksinkertaiseksi oppaan selkeyden vuoksi, joka oli yksi tavoitteista koko kehittämistyölle. Oppaan visuaalinen puoli muodostui pikkuhiljaa ja lopullinen versio syntyi, kun opas lähetettiin Edistian viestintäsuunnittelijalle. Oppaassa on käytetty Edistian omia värejä, jotka ovat oranssi, punainen ja vaaleansininen.

Lopulliseen perehdytysoppaaseen sisältyi seuraavat sisällöt ja luvut:

### *Sisältö:*

<b>1. Ohjaajan työnkuva</b> .....	4
<b>2. Asiakkaan muuttaessa Friisinmäkeen</b> .....	6
2.1 Ohjaajan muistilista asiakkaan muuttaessa.....	8
<b>3. Asiakastyö asumisen aikana</b> .....	9
3.1 Asiakkaan ja ohjaajan tapaamiset.....	10
3.2 Kuukausiraportit ja asiakasraportit.....	11
3.3 Verkostotyö ja ryhmätoiminta.....	12
<b>4. Vuokrasopimukset</b> .....	13
<b>5. Vuokranvalvonnan ja vuokrasaatavien prosessi</b> .....	14
5.1 Vuokranvalvonnan seuranta.....	15
5.2 Vuokravakuus.....	16
5.3 Ohjaajalle vuokranvalvonnan muistilista.....	17
5.4 Häätö ja perintä.....	18
5.5 Vuokrasopimuksen päättäminen.....	19
<b>6. Asiakkaan muuttaessa pois Friisistä</b> .....	20
<b>7. Tietosuoja, työvälineet</b> .....	21
<b>8. Asiakaskirjaukset</b> .....	23
<b>9. Työturvallisuus</b> .....	24

edistia<sup>®</sup>



Oppaan tarkoituksena oli selkeyttää perehdyttäjälle sekä perehtyjälle Friisinmäen asumisyksikön työntehtäviä ja vastuualueita. Oppaassa ei lue itsessään kaikki tieto kerralla, vaan opas on myös suunniteltu niin, että oppaassa on tieto mistä tarvittavat tiedot löytyvät. Esimerkiksi työturvallisuuteen liittyvät

asiat on kerrottu perusteellisesti Edistian omassa pelastussuunnitelmassa, yleisessä turvallisuusohjeessa ja Edistian-konsernin toiminnan ja viestinnän poikkeustilanteiden ohjeissa. Oppaassa on ohjeet, mistä kyseiset materiaalit löytyvät ja oppaassa painotetaan sitä, että jokainen erillinen ohje tulee käydä uuden työntekijän kanssa läpi huolellisesti. Yleisesti ottaen oppaassa on monipuolisesti asumisyksikön ohjaajan työtehtävistä, työtiloista, asiakastyöstä ja työvälineistä tietoa ja toimeksiantaja on tyytyväinen tuotokseen. Opas tulostettiin Friisinmäen asumisyksikköön, mutta opas julkaistiin Edistian omalla verkkoalustalla, jonne työntekijöillä on pääsy.

## **6 POHDINTA JA ARVIOINTI**

Tein arviointia ja pohdintaa koko kehittämistyön prosessin ajan. Jokaisessa vaiheessa sain palautetta ja kävin vuorovaikutuksellista keskustelua niin toimeksiantajan kuin ohjaavan opettajani kanssa. Sain kirjallista ja sanallista palautetta ja tein itsereflektointia aktiivisesti eri vaiheiden välillä. Kun kehittämistyön prosessin vaiheita alkaa tarkastelemaan, koen että olisin voinut tukeutua ohjaavaan opettajaani vielä enemmän eri vaiheissa, mutta etenkin työstövaiheissa. Kärvistelin jälkikäteen ajatellen liikaa yksikseni vaiheiden ja menetelmien välillä. Toimeksiantajan kanssa tehty yhteistyö oli mielestäni silti aktiivista ja hyvää koko prosessin ajan. Tähän vaikutti se, että näin esimiestäni melkein päivittäin, joten opinnäytetyöstä ja oppaasta oli helppo keskustella ohimennenkin keskusteluissa.

Kun opas oli valmis ja se esiteltiin Friisinmäen työntekijöille, palaute oli innostavaa ja kannustavaa. Opasta oli selkeästi odotettu ja se pääseekin suoraan käytännön toteutukseen, sillä Friisinmäessä on aloittanut uusi viides ohjaaja. Varsinkin tämä työ on kehittänyt minua itseäni perehdyttäjänä, joten olen innoissani uuden työntekijän perehdytysprosessista.

## 6.1 Työn luotettavuus ja eettisyys

Eettisesti tarkastaessa suunnitelmaa, opinnäytetyötä ohjaa tietyt käytännöt ja määräykset. Eettisesti hyväksyttävä ja luotettava teos saatiin noudattamalla tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeita. Esimerkiksi tietoja käsiteltäessä ja tallentaessa on oltava huolellinen ja tarkka (TENK 2022). Kestävä tiedonhankinta ja arviointimenetelmät varmistavat hyväksyttävästi eettisen opinnäytetyön ja tämä raportti tarkastetaan käyttäen plagiointijärjestelmää. Tietojen ajantasaisuus oppaan sisällössä varmistettiin työelämäkumppanilta. Työssä noudatettiin Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun lähdeohjeistusta ja viitauksia.

Haastattelujen vastaukset käsiteltiin ja analysoitiin vain haastattelijan toimesta. Haastattelujen vastaukset on säilytetty niin, ettei kukaan muu päässyt niihin käsiksi ja haastattelujen tulokset hävitetään työn julkaisun jälkeen.

Opinnäytetyön luotettavuuteen voi vaikuttaa se, että haastateltavia on vähän. Friisinmäen nuorten yksikössä työskentelee vain 4 ohjaajaa ja yksi heistä on minä. Tämä on voinut vaikuttaa oppaan tekemiseen niin, että esimerkiksi minulle jo päivän selvät asiat ovat voineet jäädä avaamatta oppaassa. Myös omat ennakkokäsitykseni asiakastyöstä voivat vaikuttaa oppaan sisällön muodostumiseen.

Opas kuitenkin tehdään työntekijöiden haastattelujen pohjalta, jotka itse tekevät kyseistä työtä, joten sekin silti tukee oppaan tekemistä. Käytin oppaan tekemisessä myös paljon eri kirjallisuus- ja tutkimuslähteitä, jotka tukevat oppaan tekemistä. Hyödynsin oppaan tekemisessä teoreettista viitekehystä, jota olen rakentanut monipuolisen kirjallisuuden pohjalta. Olen poiminut myös lähteitä ja tietoperustaa sosionomiopintojen aikana vastaan tulleista materiaaleista. Tähän työhön ei tarvittu erikseen hakea tutkimuslupaa eikä eettistä ennakoarviointia, sillä toimeksiantaja ei vaatinut sitä. Luotettavuus ja oppaan sisällön yksityisyys on otettu myös huomioon sillä, että opasta ei julkaista julkisesti toimeksiantajan pyynnöstä ja arkaluontoisten tietojen vuoksi.

## 6.2 Ammatillinen kasvu

Etenkin opiskelija voi kehittää itseään ja omaa ammatillista kasvuaan monilla eri tavoilla. Ammatillinen kasvu ei ole yksi tekijä vaan prosessi, jossa yksilö haalii itselleen uransa aikana niitä tietoja, taitoja ja kykyjä, joiden avulla hän voi saavuttaa oman ammattinsa vaatimukset. Itsensä kehittäminen tapahtuu usein ammattilaisen ohjauksessa, työkentällä harjoittelusta, lukemalla kirjallisuutta ja yksinkertaisesti harjoittelemalla eri toimintatapoja tai taitoja, jotka tukevat ammatillisuutta ja sen kehittymistä. (Ruohotie 2002.)

Ammatillinen kasvu voi olla nopeaa, mutta myös hidasta prosessin luonteen vuoksi ja siihen liittyy etenkin opiskelijan omat henkilökohtaiset tavoitteet ja sisäinen motivaatio. Omassa ammatillisessa kasvussa tämän kehittämistyön aikana on paljon lineaarista etenemistä, mutta myös pysähdyksiä, joiden kautta olen päässyt pohtimaan syvemmin omaa osaamistani ja yhdistämään jo omaksumani tiedon uuteen tietoon. Vaikeinta tässä prosessia oli tuoda opittu uusi tieto käytäntöön esimerkiksi ohjaajana ja asiakastyössä.

Tämä prosessi on päällimmäisenä opettanut minulle perehdyttämisen tärkeyden. Perehdytys on olennaisin osa työntekijän kiinnittymistä uuteen työhön ja uuden työntekijän nopeampaan itsenäiseen osaamiseen. Mitä perusteellisempi ja parempi perehdytysprosessi kokonaisuudessaan on, sitä parempi lopputulos niin työpaikalle kuin uudelle työntekijälle. Myös perehdyttäjän roolissa on tärkeää, että työnantajalla on selkeä linjaus perehdyttämisestä ja selkeät ohjeet mitä perehdytysprosessiin pitää sisältyä. Siksi etenkin oppaan tekeminen Friisinmäen asumisyksikköön tuntui mielestäni parhaalta vaihtoehdolta ja koin, että juuri perehdytysopas tukisi toimeksiantajan toiveita kehittää asumisyksikön perehdytysprosessia.

Tässä raportissa peilaan omaa kasvuaani kaakkois-suomen ammattikorkeakoulun sosiaalialan opetussuunnitelman osaamisalueisiin, jotka ovat:

- eettinen osaaminen
- asiakastyön osaaminen
- sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen
- kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen
- sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen

- tutkimus- ja kehittämisosaaminen
- johtamisosaaminen

Friisinmäen asumisyksikössä asiakastyö koostuu usein työskentelystä syrjäytyneiden, päihde- ja mielenterveyskuntoutujien tai muuten heikossa asemassa olevien asiakkaiden kanssa. Ohjaajan työssä tulee olla erityisen tarkka omasta eettisestä ohjauksesta ja eettisestä työskentelystä. Jokainen asiakas tulee kohdata omana itsenään ja jokaisen asiakkaan kanssa työskentely perustuu asiakkaan tavoitteiden mukaisesti. Edistia on tunnettu toipumisorientaation käytöstä ohjaustyössä, joka on etenkin omalle ammatilliselle kasvulle ollut suuri oppimisen kokemus ja erittäin hyvä työkalu sosionomin taivalta ajatellen. Tämä osa-alue on kehittynyt koko opiskeluni ajan, mutta erityisesti aloittaessani Friisinmäen asumisyksikön työntekijänä. Friisinmäessä olen päässyt toteuttamaan käytäntöön opiskeluissa saatuani tietoa ja ammattitaitoa.

Etenkin tämä kehittämistyö edisti omaa tietämystä sosiaalialan asiakastyön osaamisesta. Perehdytysopasta tehdessä sain paljon uutta tietoa asiakastyöhön liittyen ja työntekijöiden kanssa tehty haastattelu oli arvokas omalle ammatilliselle kasvulle. Työntekijöitä haastatellessa sain paljon näkökulmaa asiakastyöhön ja vanhojen työntekijöiden kokemuksia, joita pystyn hyödyntämään omassa asiakaskohtaamisessa. Tämä kehittämistyö kehitti itseäni eniten silti myös laillisesta näkökulmasta. Tässä kehittämistyössä perehdyin laajemmin sosiaalityön lainsäädäntöön, joka luo varmuutta omalle sosionomin polulle. Kun lainsäädännöstä tietää perusteellisemmin, on myös helpompi työskennellä asiakkaiden kanssa. Lait ohjaavat sosionomia omassa työssään, mutta myöskään laki ei aina tarjoa selkeää ratkaisua työssä kohdattaviin ongelmiin. Tässä tilanteessa on tärkeää kuunnella omaa ammattietiikkaa, joka ohjaa sosionomia erilaisissa tilanteissa ratkaisuihin. (Heikkinen 2017.)

Opintojeni matkalla olen saanut myös rohkeutta toimia sosionomin eettisten arvojen mukaisesti, vaikka kaikissa tilanteissa se ei miellyttäisi kaikkia. Sosionomin tulee tehdä ratkaisuja mieltien kokonaistilannetta ja joskus itsekin olen joutunut tilanteisiin, jossa palaute ei ole esimerkiksi asiakkaalta ollut parasta.

lkävien päätösten tekeminen ei ole koskaan tuntunut luontevalta, mutta ammattilaisella on oltava rohkeutta toimia ammattieettisten arvojen ja ajattelun vaatimalla tavalla.

Tämä työ on opettanut minulle laajasti Espoon sosiaalialan palvelujärjestelmien osaamista ja tietämystä. Tässä kehittämistyössä olen päässyt syventymään omaan ohjaajan työhöni ja asiakaskuntani tarpeisiin. Asiakaskunta Friisiinmäessä on laaja ja jokaisella asiakkaalla on omat henkilökohtaiset haasteensa, jonka takia myös sosionomin tulee olla tietoinen monipuolisesti sosiaalialan palveluista. Halusin myös perehdytysoppaaseen korostaa moniammatillista yhteistyötä, joita asiakkaiden ja muiden ammattilaisten kanssa tehdään. Raatikainen kirjoittaa siitä, miten sosionomin tehtävänä on ymmärtää ja osata tunnistaa erilaisia sosiaalisia ongelmia ja haasteita. Tähän kuuluu esimerkiksi myös eri yhteisöjen tai työpaikkojen toimintaperiaatteiden tuntemus, jotta sosiaalisia haasteita pystyy tunnistamaan (Raatikainen 2009.).

Sosionomin työtehtävät ovat laajat asiakaskunnan huomioiden, mutta myös moniammatillisen yhteistyön kannalta. Tämä kehittämistyö onkin opettanut minulle paljon siitä, miten monipuolisesti sosionomin tulee ottaa huomioon erilaiset lähtökohdat ja tilanteet työskennellessään erilaisten ihmisten kanssa.

### **6.3 Jatkokehittämisideat**

Tämän työn jatkokehittämisidea voisi olla toisen perehdytysoppaan tekeminen Edistian kotiin vietäviin palveluihin. Kotiin vietävissä palveluissa ei ole vielä samanlaista perehdytysopasta ja jutellessani muutaman työntekijän kanssa, jotka työskentelevät kotiin vietävissä palveluissa, kokivat perehdytysoppaan tarpeelliseksi myös sinne. Toinen kehittämisidea voisi olla Friisiinmäen asumisyksikön perehdytysprosessin selkeyttämistä ja parantamista. Työntekijöitä voisi haastatella siitä näkökulmasta, mitä parannettavaa Friisiinmäen perehdytysprosessissa olisi.

## LÄHTEET

- Ahokas, L & Mäkeläinen, J. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus- enna-koivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus. Digijulkaisu. Saatavissa: <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/#K%C3%A4sitteet-ja-perehdytt%C3%A4misen-vaiheet> [viitattu 20.2.2024]
- Bauer, T & Erdogan, B. 2011. Organizational Socialization: The Effective Onboarding of New Employees. American psychological associaton. Digijulkaisu. Saatavilla: <https://psycnet.apa.org/record/2010-06019-002> [viitattu 30.9.2024]
- Cable, D., Gino, F. & Staats, B. 2012. Reinventing employee onboarding. Saatavissa: <https://sloanreview.mit.edu/wp-content/uploads/2013/03/8884a0d75d.pdf> [viitattu 22.3.2024]
- Edistia. 2024. Edistian organisaatio ja hallinto. Digijulkaisu. Saatavissa: <https://edistia.fi/organisaatio-ja-hallinto/> [viitattu 7.3.2024]
- Edistia. 2024. Friisinmäen nuorten yksikkö-harjoittele yksinasumista omassa asunnossa! Digijulkaisu. Saatavissa: <https://edistia.fi/friisinmaenaukion-nuorten-yksikko/> [viitattu 7.3.2024]
- Eklund, A. 2021. Osaamiskartta- Osaamisen kehittäminen työelämässä. 1. painos. Helsinki.
- Galubbo, L, Petrill, S & Ripamonti, S. 2022. Digital Onboarding: Facilitators and Barriers to Improve Worker Experience. MPDI. Digijulkaisu. Saatavissa: <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/9/5684> [viitattu 30.9.2024]
- Juhila K. Teemoittelu. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/tee-moittelu/> [viitattu 7.3.2024]
- Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. Palveluryhmä.
- Kauhanen, J. 2003. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: Wsoy.
- Kjelin, E & Kuusisto P. 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Talentum Oyj.
- Kupias, P & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Juvenes Print.
- Kupias, P. & Peltola, R. 2012. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Gaudemus.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2018. Kehittämistyön menetelmät: Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.-5. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro oy.

Paronen, E. 2015. Rationaalinen päätöksenteko sosiaali- ja terveystalouden uudistuksissa- tapaustutkimus kahdesta sosiaali- ja terveystalouden uudistuksesta Pohjois-Savossa. Dissertations in Social Sciences and Business Studies No 109. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto.

Raatikainen, E. & Rahikka, A., 2009. Ammattina sosionomi. Helsinki: WSOYpro

Ruohotie, P. 2002. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. E-kirja. Sanoma Pro Oy. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/951-0-31618-0> [viitattu 11.9.2024]

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Turun ammattikorkeakoulun puheenvuoroja 72. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Saatavissa: <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf> [viitattu 7.3]

Terveystalouden ja hyvinvoinninlaitos. 2023. Toipumisorientaatio. Helsinki. Digijulkaisu. 5.12.2023. Saatavissa: <https://thl.fi/aiheet/mielenterveys/mielenterveystalouden-edistaminen/toipumisorientaatio> [viitattu 7.3.2024]

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2021. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Saatavissa: <https://tenk.fi/fi/ohjeet-ja-aineistot/HTK-ohje-2012#HTK> [viitattu 7.3.2024]

Työhönperheystämien.fi. 2024. Työhön perheystämien ei ole pelkkää työturvallisuutta. Digijulkaisu. Saatavissa: <https://www.tyohonperheystämien.fi/> [viitattu 4.3.2024]

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

Työturvallisuuskeskus. 2020. Työnantajan yleiset velvollisuudet. Digijulkaisu. Saatavissa: <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/vastuut-ja-velvoitteet/tyonantajan-yleiset-velvollisuudet/> [viitattu 22.3.2024]

Työterveyslaitos. 2023. Kunnollinen perheystäys kannattaa aina. Digijulkaisu. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/kunnollinen-perheystäys-kannattaa-aina> [viitattu 20.2.2024]

Vilkkä, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Österberg, M. 2014. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 4. uudempi painos. Helsinki: Kaupakamari.

## LIITTEET

## Liite 1

# HAASTATTELUN TEEMAT

DATE	8.7.2024
------	----------

	TEEMAT JA LISÄKYSYMYKSET	<input checked="" type="checkbox"/>
1	<b>Friisimäen asiakastyö</b> (Mitä oppaassa pitäisi olla asiakastyöhön liittyen?)	<input checked="" type="checkbox"/>
2	<b>Ohjaajan työtehtävät</b> (Mitä oppaassa tulisi selostaa ohjaajan työtehtävistä ja vastuista?)	<input checked="" type="checkbox"/>
3	<b>Verkostot ja moniammatillinen yhteistyö</b> (Mitä asioita oppaassa tulisi olla liittyen verkostotyöhön ja moniammatilliseen yhteistyöhön esimerkiksi sosiaalityöntekijöiden kanssa?)	<input checked="" type="checkbox"/>
4	<b>Työyhteisö ja Edistian konserni</b> (Mitä olisit halunnut itse tietää Edistian konsernista kun aloitit työskentelyn ja mitä asioita oppaassa tulisi mainita?)	<input checked="" type="checkbox"/>
5	<b>Tietosuoja</b> (Mitä tietosuojaan liittyviä asioita oppaassa tulisi olla?)	<input checked="" type="checkbox"/>
6	<b>Työturvallisuus</b> (Mitä työturvallisuuteen liittyviä asioita haluaisit oppaassa olevan?)	<input checked="" type="checkbox"/>
7	<b>Asiakaskirjaukset</b> (Onko kirjauksiin liittyviä asioita hyvä olla oppaassa?)	<input checked="" type="checkbox"/>
8	<b>Työsuhteeseen liittyvät asiat</b> (Palkan maksu, työsopimukset)	<input checked="" type="checkbox"/>
9	<b>Työvälineet ja laitteisto</b>	<input checked="" type="checkbox"/>
10	<b>Muut asiat</b>	<input checked="" type="checkbox"/>

## Liite 2

edistia<sup>®</sup>

## *Perehdytysopas*

Friisinmäen nuorten asumisyksikkö



## Sisältö:



<b>1. Työnkuva</b>	4
<b>2. Asiakkaan muuttaessa Friisinmäkeen</b>	6
2.1 Ohjaajan muistilista asiakkaan muuttaessa	8
<b>3. Asiakastyö asumisen aikana</b>	9
3.1 Asiakkaan ja ohjaajan tapaamiset	10
3.2 Kuukausiraportit ja asiakasraportit	11
3.3 Verkostotyö ja ryhmätoiminta	12
<b>4. Vuokrasopimukset</b>	13
<b>5. Vuokranvalvonnan ja vuokrasaatavien prosessi</b>	14
5.1 Vuokranvalvonnan seuranta	15
5.2 Vuokravakuus	16
5.3 Ohjaajalle vuokranvalvonnan muistilista	17
5.4 Häätö ja perintä	18
5.5 Vuokrasopimuksen päättäminen	19
<b>6. Asiakkaan muuttaessa pois Friisistä</b>	20
<b>7. Tietosuoja, työvälineet</b>	21
<b>8. Asiakaskirjaukset</b>	23
<b>9. Työturvallisuus</b>	24