



Perehdytys asunto-osakeyhtiöiden hallitustyöskentelyyn

Case: Kiinteistöliitto Keski-Suomi

Moona Paavola

Opinnäytetyö, AMK

11/2024

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Paavola, Moona

Perehdytys asunto-osakeyhtiöiden hallitustyöskentelyyn. Case: Kiinteistöliitto Keski-Suomen

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Marraskuu 2024, 61 sivua.

Liiketalouden tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö AMK.

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

Tiivistelmä

Opinnäytetyössä tutkittiin toimeksiantajan halusta selvittää nykytila, millaista perehdytystä Kiinteistöliitto Keski-Suomi ry:n jäsenyhtiöiden hallitukset olivat saaneet hallitustyöskentelyyn sekä millaista perehdytystä hallituksen jäsenet kokevat tarvitsevansa. Tutkimuksessa esille nousseiden kehityskohteiden avulla laadittiin kehitysehdotukset. Tutkimuksen aihe syntyi yhdessä yhdistyksen toiminnanjohtajan sekä järjestöassistentin kanssa pidetyssä palaverissa.

Työn teoreettinen viitekehys muodostui teemoista asunto-osakeyhtiö, asunto-osakeyhtiön historia ja lainsäädäntö, asunto-osakeyhtiön hallinto ja hyvä hallintotapa, hallituksen keskeiset tehtävät, hallitustyöskentelyyn liittyvät lait ja säädökset sekä perehdytys. Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena. Tutkimusaineisto kerättiin puolistrukturoitujen teemahaastatteluiden avulla. Haastattelu toteutettiin syyskuussa 2024. Haastateltavat valikoituivat toimeksiantajan jäsenrekisteristä satunnaisotoksella. Aineisto saturoitui kuudennen haastateltavan kohdalla. Aineiston analysointimenetelmänä käytettiin teemoittelua ja sisältöanalyysiä.

Tutkimuksen tuloksena ilmeni, että hallituksen jäsenet eivät olleet saaneet minkäänlaista koulutusta hallitustehtävään. Hallituksen jäsenet olivat myös hyvin riippuvaisia isännöitsijältä saamastaan tiedosta. Hallituksen jäsenet kaipasivat lisää tietoa ja perehdytystä, kaikista asioista, jotka liittyivät heidän tehtäväkenttäänsä. He toivoivat myös, että perehdytys toteutettaisiin pienissä erissä, tehtäväkentän laajuuden vuoksi. Perehdytyksen toivottiin olevan joustavaa, kulloisenkin tarpeen mukaisesti toteutettavissa. Tutkimuksessa ilmeni myös, että hallituksen jäsenet olivat kiinnostuneita sähköisestä itseopiskelumateriaalista. He näkivät, että perehdytyksen vastuun jakautuvan niin uudelle, kuin vanhallekin hallitukselle, isännöitsijälle, Kiinteistöliitolle sekä jäsenelle itselle. Hallituksen jäsenet kokivat perehdytyksen ja tiedonsaannin hyvin tärkeäksi asiaksi tehtäviensä hoitamisen tueksi.

Tutkimustulosten perusteella tehtiin kehittämisehdotuksia toimeksiantajan pohdittavaksi. Kehityskohteina esitettiin tiedottamisen lisäämistä, sivustojen selkeyttämistä, informaation kulun varmistamista hallitusjäsenille ajantasaisen jäsenrekisterin turvin sekä lakiesityksen laatiminen asunto-osakeyhtiölakiin hallitusten jäsenten perehdyttämisestä. Lisäksi esitettiin osaamiskartoituksen laatimisesta kaikkien hallitusjäsenten käyttöön sekä koulutuksen saaneiden hallitusjäsenten sitouttamisesta tehtäväänsä

Avainsanat (asiasanat)

Perehdytys, asunto-osakeyhtiön hallitus, asunto-osakeyhtiön historia, asunto-osakeyhtiö lainsäädäntö

Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)

Moona Paavola

Orientation to the board work of housing companies

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, November 2024, 61 pages.

Degree Programme in in business administration. Bachelor's thesis.

Permission for open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

Abstract

The aim of the study was to find out the current situation, what kind of orientation the boards of directors of the member companies of the Kiinteistöliitto Keski-Suomi ry had received for board work, and what kind of orientation the board members felt they needed. Using the development targets identified in the study, development proposals were prepared. The topic of the thesis planned in a meeting held together with the client's executive director and organizational assistant.

The theoretical framework of the work consisted different themes, such as housing company, the history and legislation of the housing company, the administration and good governance of the housing company, the key duties of the board, laws and regulations related to board work, and orientation. The study was implemented as a qualitative study. The study material was collected through semi-structured thematic interviews. The interviews were conducted in September 2024. The interviewees were selected from the client's membership register by random sampling. The data was saturated for the sixth interviewee. Themes and content analysis were used as data analysis methods.

As a result of the study, it was revealed that the board members had not received any training for the board position. Board members were also highly dependent on the information they received from the property manager. Board members needed more information and orientation on issues related to their field of work. They also hoped that the orientation would be done in small batches, due to the scope of the tasks. It was proposed that the orientation would be flexible and feasible according to the needs at the time. The survey also revealed that board members were interested in electronic self-study materials. They saw that the responsibility for orientation was divided between both the new and old boards, the property manager, the Kiinteistöliitto and the members themselves. The Board members felt that orientation and access to information would be very important to support the performance of their duties.

Based on the research results, development proposals were made for the client to consider. Areas for development were proposed to increase communication and clarify websites. Other proposal were ensuring the flow of information to board members, with the help of an up-to-date membership register. It was also proposed that a legislative proposal should be made on the orientation of board members of the housing companies. In addition, it was proposed that a competence survey be implemented for the use of all Board members and that Board members who have received training be committed to their duties.

Keywords/tags (subjects)

Orientation, limited liability housing company board, history of the apartment housing company, apartment housing company act

Miscellaneous (Confidential information)

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Asunto-osakeyhtiön hallituksen vastuut ja velvollisuudet	5
2.1	Asunto-osakeyhtiö	5
2.2	Asunto-osakeyhtiön historia ja lainsäädäntö.....	6
2.3	Asunto-osakeyhtiön hallinto ja hyvä hallintotapa	7
2.4	Hallituksen keskeiset tehtävät	10
2.5	Hallitustyöskentelyyn liittyvät lait ja säädökset.....	12
2.6	Perehdytys.....	13
3	Tutkimusmenetelmät	18
3.1	Tutkimusongelma.....	18
3.2	Tutkimusote	19
3.3	Tiedonhaku.....	20
3.4	Aineistonkeruumenetelmä	21
3.5	Aineiston analyysimenetelmä	23
4	Tutkimustulokset	25
4.1	Tutkimuksen toteuttaminen	25
4.2	Tausta ja lähtötiedot	28
4.3	Perehdytys kun hallitustyöskentely alkoi.....	29
4.4	Hallinnon tehtäviin perehtyminen	30
4.5	Perehdytys käytännössä.....	30
4.6	Perehdytys urakoihin	32
5	Johtopäätökset tutkimuskysymysten tuloksista	33
6	Pohdinta	42
6.1	Luotettavuus ja eettisyys	43
6.2	Tärkeimmät lopputulokset.....	46
6.3	Hyötynäkökulma	49
6.4	Kehittämissuhteet	50
6.5	Jatkotutkimusehdotukset.....	53
	Lähteet	54
	Liitteet	57
	Liite 1. Teemahaastattelurunko	57
	Liite 2. Haastattelukysymykset teemoittain	59

Liite 3. Hallituksen ABC koulutuksen sisältö	61
--	----

Kuviot

Kuvio 1. Taloyhtiön vuosikello	12
Kuvio 2. Osaamisalueet	15
Kuvio 3. Laadullisen tutkimuksen keruu ja tulkinta tapahtuvat samanaikaisesti, koska aineiston sisältö määrittelee kerättävän aineiston määrän	24
Kuvio 4. Tutkimuksen pääteemat	28

Taulukot

Taulukko 1. Haastattelutiivistelmä	27
Taulukko 2. Haastattelun koodattuja vastauksia	30
Taulukko 3. Päähavainnot	50

1 Johdanto

Suomessa noin 2,8 miljoonaa henkilöä asuu erimuotoisissa taloyhtiöissä. Asuinrakennukset voivat olla kerrostaloja, rivitaloja, paritaloja tai erillistaloja. Taloyhtiöiden juridisena yhtiömuotona on asunto-osakeyhtiö. Niiden ylin päätäntävalta on osakkaista koostuvalla yhtiökokouksella, joka valitsee pääsääntöisesti keskuudestaan hallituksen. Hallitus puolestaan valitsee taloyhtiölle isännöitsijän. Hallitus sekä isännöitsijä yhteistyössä hoitavat asukkaiden jokapäiväiseen asumiseen liittyviä asioita, mutta myös suuriakin korjaushankkeita. Hallituksen tärkeimpiä tehtäviä on huolehtia taloyhtiön osakkaiden edun toteutumisesta, turvallisesta ja viihtyisästä asumisesta sekä selvittää ja toteuttaa osakkeen omistajien tahtoa siitä, kuinka osakkaiden omaisuutta halutaan kerryttää. (Isännöintiliitto, Isännöintiliitto, ei pvm) .

Tässä työssä on käytetty termejä taloyhtiö sekä asunto-osakeyhtiö tasavertaisesti, koska ne tarkoittavat samaa asiaa. Taloyhtiö termi liitetään usein puhekieleen, kun taas asunto-osakeyhtiö termi juridiikkaan ja lainsäädäntöön. Usealle taloyhtiön osakkaalle, asunto-osake on yksi suurimmista elämänaikaisista taloudellisista sijoituksista. Tästä näkökulmasta ajatellen, yksittäiselle osakkaalle on tärkeää, että heidän sijoituksensa arvo säilyy tai nousee, kun taas omaisuuden arvon aleneminen ei ole toivottavaa.

Opinnäytetyö tehtiin Kiinteistöliitto Keski-Suomelle. Kiinteistöliitto on kiinteistöomistajien etuja valvova järjestö Suomessa, joka on perustettu 1907. Kiinteistöliitto edustaa asunto-osakeyhtiöitä, kiinteistöosakeyhtiöitä, asuinvuokratalojen omistajia sekä vuokranantajia, joista suurin jäsenryhmä on asunto-osakeyhtiöt. Kiinteistöliitto tarjoaa jäsenilleen monipuolista neuvontaa kiinteistön pidosta, kiinteistöjuridiikasta, talousasioista ja verotuksesta. Lisäksi Kiinteistöliitto osallistuu tutkimus- ja kehitystoimintaan, viestintään, edunvalvontaan sekä kouluttaa jäseniään.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millaista perehdytystä Kiinteistöliitto Keski-Suomen jäseninä olevien taloyhtiöiden hallitukset ovat saaneet hallitustyöskentelyyn ja onko mahdollinen perehdytys riittävää toiminnan ja päätöksenteon tueksi. Tutkimuksen tavoitteena oli myös laatia kehitysehdotuksia, tutkimuksessa esille nousevien kehityskohteiden perusteella. Tutkimusaihe on muotoutunut Kiinteistöliitto Keski-Suomen edustajien kanssa pidetyssä tarvekartoitus-palaverissa.

Kuten Viitala esittää, hyvän perehdytyksen avulla varmistetaan, että henkilöstö voi suoriutua tehokkaasti heille määritellyistä tehtävistä lyhyellä aikavälillä. Perehdytysprosessi tukee henkilöstöä omaksumaan työtehtävänsä onnistuneesti. Tämä vaikuttaa myös positiivisesti psyykkiseen hyvinvointiin. Positiivinen vaikutus näkyy myös työsuorituksessa, tehokkuudessa ja työhön sitoutumisessa. (Viitala, 2021).

Aihetta on tärkeä tutkia ja selvittää, koska hallituksen jäsenten toimenkuvaan kuuluu vastuunkanto monissa taloyhtiön asioissa. Hallituksen tehtäviin kuuluu hoitaa taloyhtiön hallintoa, kiinteistöä ja taloutta ennakoivasti tulevaisuus huomioiden. Taloyhtiön strategian, eli yhteisen näkemyksen tulevaisuuden tahtotiloista tulisikin selvittää osakkeiden omistajien tavoitteiden, asukkaiden tavoitteiden sekä kiinteistöpalveluja toimittavien näkökulmasta. (Arjasmaa & Kaivanto, 2012, ss. 153 - 154).

Isännöitsijä sekä hallitus hoitavat yhdessä taloyhtiöiden taloutta sekä hallintoa päätöksentekoi-neen. Toiminnastaan ja päätöksistään hallituksille ja isännöitsijöille myönnetään vastuuvapaus ker-ran vuodessa yhtiökokouksen päätöksellä, mikäli näitä tehtäviä on hoidettu päättyneellä tilikau-della asianmukaisesti sekä luotettavasti. Työhönsä kouluttautunut isännöitsijä esittää hallitukselle näkemyksensä tai selvittämänsä vaihtoehdot erilaisista taloyhtiön asioista, mutta hallituksen teh-tävänä on aina tehdä lopullinen päätös. Kykeneekö hallitus tekemään oikeita ratkaisuja yhtiön ar-von säilymisen kannalta lakeja ja säännöksiä noudattaen, ellei heillä ole tietoa näistä asioista?

Opinnäytetyön aiheeksi on rajattu asunto-osakeyhtiöiden hallitusten perehdytys, koska se on ai-heena tutkittavissa, eikä ole myöskään liian laaja tutkimusalue. Aiheen tärkeyden myötä tutkimuk-sessa esiinnousseita perehdytysprosessin puutteita tai heikkouksia on myös tarkoituksenmukaista kehittää. Aihe on tärkeä tutkimuskohde myös, koska tutkimustuloksia voidaan hyödyntää laajasti sekä toimeksiantajan Keski-Suomen alueen asunto-osakeyhtiöiden hallitusten työskentelyssä, ku-ten myös laajemmin koskien koko Suomen taloyhtiöitä. Tutkimuksesta saatavaa tietoa pyritään hyödyntämään toimeksiantajan toimesta niin, että hallitukset kykenisivät johtamaan tietoisemmin asunto-osakeyhtiötä lakien ja säädösten mukaisesti, huomioiden myös osakkaiden yhtiökokouk-sessa antamat suuntaviivat, toiveet ja tavoitteet.

Teorettinen viitekehys muodostuu asunto-osakeyhtiöstä ja sen hallinnon hoitamisesta, taloyhtiöiden hallitusten jäsenten keskeisistä tehtävistä ja vastuista sekä jäsenten perehdytyksestä. Koska tutkimus suuntautuu taloyhtiön hallitustyöskentelyyn perehdyttämiseen, työssä on katsottu oleelliseksi perehtyä myös hallitusten toimintaympäristöön, eli asunto-osakeyhtiöihin sekä keskeisiin tehtäviin, joita hallituksen jäsenet hoitavat.

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena puolistrukturoiduin teemahaastatteluin. Haastattelurunko laadittiin teoreettisen viitekehysten pohjalta, huomioiden tutkimusongelman sekä toimeksiantajan toiveet. Haastattelukysymykset toimivat keskustelun suuntaajana, mutta teemahaastattelun tyyppinen joustavuus avustaviin kysymyksiin sekä vapaa liikkuvuus kysymysten välillä, edesauttaa haastattelun luontevaa etenemistä.

Koska opinnäytetyön tekijä on itse työskennellyt isännöitsijän tehtävissä noin yhdeksän vuotta, hän omaa tutkijana kokemusasiantuntijuutta opinnäytetyön tutkimusongelmasta. Tutkittavan ilmiön tuttuus on etu teorian hallinnassa, haastattelujen toteuttamisessa sekä haastattelukysymysten asettelussa. Toisaalta tutkija on myös tiedostanut, että ilmiön tuttuus tuo myös haasteen ennako-odotusten ohjaavuudesta tutkimustulosten analysoinnissa.

2 Asunto-osakeyhtiön hallituksen vastuut ja velvollisuudet

2.1 Asunto-osakeyhtiö

Asunto-osakeyhtiöillä on erilainen toimintaperiaate kuin liiketoimintaa harjoittavilla osakeyhtiöillä. Asunto-osakeyhtiön tarkoitus on omistaa ja hallita vähintään yhtä rakennusta tai osaa siitä. Rakennusten huoneistoista yli puolet on yhtiöjärjestyksen mukaan varattu osakkeenomistajien asuinkäyttöön. (Finlex, Asunto-osakeyhtiölaki 1599/2009, 2009). Asunto-osakeyhtiöitä edustavat erilaiset asuinrakennukset, kuten rivitalot, kerrostalot ja paritalot tai erillistalot (Isännöintiliitto, Asuminen taloyhtiössä, ei pvm). Asunto-osakeyhtiö omistaa yhtiön kaikki tilat, mutta kaikkiin taloyhtiön myytäviin asunto-osakkeisiin, sisältyy nimetyin huoneiston hallintaoikeus. On huomioitava, että osakas ei omista huoneistoa, vaan ainoastaan osakekirjat, jotka oikeuttavat hallinnoimaan osakekirjassa määritettyä huoneistoa. (Grass;Heino;Kaivanto;Koskela;& Kulomäki, 2013, s. 14).

Tällä hetkellä Suomessa asunto-osakeyhtiöitä on hieman yli 91 000 (PRH, Patentti- ja rekisterihallitus, 2024) ja määrä kasvaa edelleen kovaa vauhtia. Yhtiöistä valtaosa sijaitsee kasvavissa kaupungeissa, joihin niitä rakennetaan edelleen lisää hyvin paljon vuosittain (Arjasmaa & Kaivanto, 2012, s. 17).

Asunto-osakeyhtiö on asumismalli, joka luotiin helpottamaan asuntojen rakentamista, niiden omistamista sekä saavuttamaan mahdollistamaan hyvän ja taloudellisen asumisen tason. Asunto-osakeyhtiöiden tarkoitus ei ole voiton tuottaminen, vaan kerättävien yhtiövastikkeiden tarkoitus on kattaa yhtiön kulut ja investoinnit, eli huoneistoihin liittyvät asumiskulut. Asunto-osakeyhtiön tehtävä on tuottaa turvallista, viihtyisää sekä terveellistä asumista sekä ylläpitää ja lisätä kiinteistön arvoa. Asunto-osakeyhtiöissä osakkaat hallitsevat huoneistoa, johon merkityt osakkeet he omistavat. Taloyhtiön yhtiöjärjestyksessä luetellaan kaikki kyseisen yhtiön huoneistot sekä niihin liittyvien osakkeiden numerot. Yhtiöjärjestys määrää myös yhtiön osakkeisiin kuuluvat hallintaoikeuden rajat. Yhtiön vastuu on huolehtia muista tiloista sekä huoneistoista, jotka eivät kuulu yhtiöjärjestyksen mukaan kenellekään osakkaalle. (Grass;Heino;Kaivanto;Koskela;& Kulomäki, 2013, ss. 13 - 15).

Asunto-osakeyhtiön hoitamisessa tulee huomioida nykyhetki, sen tuomat tarpeet sekä katsoa myös tulevaisuuteen ja ennakoida tulevat kunnostustarpeet. Taloyhtiön asioista päätetään varsinaisessa yhtiökokouksessa, joita pidetään yleensä yksi kalenterivuoden aikana. (Viiala & Rantanen, 2015, s. 11). Varsinaisessa yhtiökokouksessa tulee käsitellä yhtiöjärjestyksen sekä asunto-osakeyhtiölain määräämät asiat sekä lisäksi hallituksen esittämät asiat. Kaikki varsinaisessa yhtiökokouksessa käsiteltävät asiat tuodaan esiin kokouskutsun asialistalla. Muista asioista ei voida tehdä päätöksiä kokouksessa. Jos yksittäinen osakas haluaa jonkin asian käsiteltäväksi yhtiökokouksessa, tulee hänen esittää tämä hallitukselle kirjallisesti, hyvissä ajoin ennen kokousta. (Viiala & Rantanen, 2015, s. 19)

2.2 Asunto-osakeyhtiön historia ja lainsäädäntö

1800- luvun loppupuolella oli jo olemassa asunto-osakeyhtiöitä, jotka toimivat jaetun riskin periaatteella. Tuolloin pääomaa ei ollut, joten yhtiöt perustettiin joukolla osakkaita, jotka ottivat henkilökohtaista lainaa pankista tai sijoittivat omia kertyneitään varojaan yhtiöön. Osakkaat rakensivat

tai rakennuttivat kerätyillä varoilla yhteisen talon. Talon kaikki kustannukset jaettiin jokaisen osakkaan kesken tasaisesti. Osakkaiden yhteisellä tavoitteella sekä jaetun riskin periaatteen ansiosta oli mahdollisuus kartuttaa vaurautta. Asunto-osakkeiden määrä kasvoi huimasti tehorakentamisen aikaan vuodesta 1960 aina vuoteen 1970 asti, jolloin varsinainen aluerakentaminen virallisesti käynnistyi. (Grass;Heino;Kaivanto;Koskela;& Kulomäki, 2013, ss. 16 - 17).

Suomessa astui voimaan ensimmäinen asunto-osakeyhtiölaki vasta vuonna 1926. Tuolloin kuitenkin asunto-osakeyhtiölaki oli erityislaki, jonka rinnalla sovellettiin osakeyhtiölakia. Asunto-osakeyhtiölaista tuli itsenäinen laki vuoden 1992 alussa, jolloin ei enää puhuttu osakeyhtiön erityislaista. Vaikka laki oli itsenäinen, viitattiin siinä kuitenkin vielä joiltakin osin osakeyhtiölakiin. (Grass;Heino;Kaivanto;Koskela;& Kulomäki, 2013, ss. 16 - 17) ja (Arjasmaa & Kaivanto, 2012, s. 18).

Nykyinen asunto-osakelaki on täysin erillinen laki osakeyhtiölaista. Laki astui voimaan vuoden 2010 alussa. Nykyisen asunto-osakeyhtiölain tarkoitus on edistää asumista osakkeenomistajien kannalta mahdollisimman ennakoitavalla tavalla, turvallisesti sekä tehokkaasti. Lain tarkoitus oli myös selkeyttää osakkaan muutostöiden tekemistä, kunnossapitovastuun jakautumista sekä yhtiön päätöksentekoa kunnossapitotöiden osalta. Nykyisessä laissa on myös kirjattu yhtiön liittyvät periaatteet, jotka myös helpottavat yhtiön toimintaa ongelmatilanteissa. (Grass;Heino;Kaivanto;Koskela;& Kulomäki, 2013, ss. 17 - 18).

2.3 Asunto-osakeyhtiön hallinto ja hyvä hallintotapa

Yhtiökokous on taloyhtiön ylin päättävä elin. Jokaisen asunto-osakeyhtiön osakas on oikeutettu osallistumaan yhtiökokoukseen ja käyttämään äänioikeuttaan. Kokouksessa osakkaat tekevät yhdessä päätökset, koskien yhtiön asioita (Isännöintiliitto, Asuminen taloyhtiössä, ei pvm). Yhtiökokous valitsee myös taloyhtiölle hallituksen seuraavalle tilikaudelle. Hallituksen jäsenten määrä ilmoitetaan yleensä yhtiöjärjestyksessä, mutta jos määrää ei ole mainittu, tulee hallitukseen valita kolmesta viiteen varsinaista jäsentä. Hallitus puolestaan valikoi keskuudestaan puheenjohtajan. (Furuhjelm;Kempainen;& Pujals, 2013, ss. 19 - 20). Ellei hallitukseen löydetä yhtiön osakkaista riittävästi jäseniä, on viimekädessä yhtiö palkattava ulkopuolisia hallituksenjäseniä (Järvinen & Salokorpi, 2022, s. 386).

Yhtiökokous valitsee parhaan mahdollisen hallituksen johtamaan yhtiötä. Hallituksen velvollisuus on toimia yhtiön edun mukaisesti eivätkä he saa toimia vain omaa etua ajatellen. Hallituksen tulee toimia tehtävässään lain sekä yhtiöjärjestyksen määräyksien mukaisesti tuntien myös omat velvollisuutensa. Tietämättömyys velvollisuuksista ei vapauta hallitusta vastuistaan. (Hannula;Kari;& Mäki, 2014, s. 18).

Asunto-osakeyhtiön johtoon kuuluu hallitus, joka on Asunto-osakeyhtiö Lain (AsOYL 7:1.1:n) mukaan aina asunto-osakeyhtiön pakollinen toimielin sekä isännöitsijä, mikäli yhtiökokous on päättänyt palkata isännöitsijän (Sillanpää & Vahtera, 2010, s. 195). Isännöitsijän tehtäviin kuuluu kiinteistön ja rakennusten ylläpidosta huolehtiminen sekä hoitaa taloyhtiön päivittäistä hallintoa. Hallitus antaa isännöitsijälle ohjeet ja määräykset tehtävien hoitamiseksi. Isännöitsijä puolestaan opastaa hallitusta, jotta hallituksella olisi kaikki tarvittava tieto tehtäviensä hoitamiseen. Isännöitsijä vastaa myös siitä, että yhtiön talous on hoidettu lainmukaisesti ja varainhoito luotettavasti. Yhtiön taloushallinto voidaankin hoitaa isännöintitoimistossa tai ulkoistaa erilliselle tilitoimistolle. Isännöitsijä edustaa taloyhtiötä sopimuksen mukaisten asioiden hoidossaan. Mikäli taloyhtiöllä ei ole isännöitsijää, jää näiden tehtävien hoitaminen hallitukselle. (Viiala & Rantanen, 2015, s. 45)

Asunto-osakeyhtiön hyvään hallintotapaan kuuluu muutamia pääperiaatteita, jotka ovat taloyhtiön hyvä hallintotapa – suositus (2021) mukaan seuraavat asiat: yhdenvertaisuus, johdon huolellisuus, toisten huomioiminen sekä avoimuus ja suunnitelmallisuus.

Edellä luetelluista yhdenvertaisuusperiaate määrää sen, että jokainen osakas on saman arvoinen ja kaikilla on samat oikeudet sekä velvollisuudet. Yhdenvertaisuusperiaate on vähemmistöosakkaiden suojana silloin kun hallitus, isännöitsijä tai yhtiökokous on tekemässä päätöksiä, jotka ovat asunto-osakeyhtiölain tai yhtiöjärjestyksen vastaisia. Yhdenvertaisuusperiaate rajaa yhtiökokouksen päätösvaltaa ja helpottaa täten yksittäisen osakkaan asemaa. Toisaalta enemmistöäänin yhtiökokous voi kuitenkin aina päättää lain ja yhtiöjärjestyksen mukaisista asioista. (Suomen Kiinteistöliitto;Suomen isännöintiliitto;Kiinteistöalan hallitusammattilaiset;& Suomen oikeusministeriö, 2021, ss. 9 - 10) ja (Finlex, Asunto-osakeyhtiölaki 1599/2009, 2009).

Johdon huolellisuuden periaate tarkoittaa sitä, että taloyhtiön johdon eli hallituksen sekä isännöitsijän on toimittava yhtiöedun mukaisesti sekä huolellisesti. Huolellisuusvaatimus ei kuitenkaan

tarkoita sitä, että hallituksen jäsenien tulisi olla kiinteistöalan ammattilaisia tai että kaikki päätöksien valmistelut olisivat viimeisen päälle hiottuja. Kuitenkin taloyhtiössä joskus joudutaan tekemään hyvinkin nopealla aikataululla vaativia päätöksiä epävarmuuden vallitessa. Huolellisuuteen riittää, että hallitus on hankkinut riittävät tiedot ratkaisuun, jonka mukaisesti päätös voidaan tehdä johdonmukaisesti. Myöskään päätöksiin ei ole saanut vaikuttaa kenenkään päätösvaltaisen eturistiriidat. (Suomen Kiinteistöliitto; Suomen isännöintiliitto; Kiinteistöalan hallitusammattilaiset; & Suomen oikeusministeriö, 2021) ja (Finlex, Asunto-osakeyhtiölaki 1599/2009, 2009).

Periaate toisen huomioimisella tuodaan esiin se, että jokaisen asukkaan ja osakkaan välinen huomaavaisuus toisiaan kohtaan, on suuressa merkityksessä asumisviihtyvyydessä sekä yhteisien asioiden päätöksien teossa. Osakkaiden ja asukkaiden on käytettävä yhteisiä tiloja sekä omaa huoneistoaan niin, ettei siitä aiheudu kenellekään kohtuutonta haittaa. Jokaisen osakkaan ja asukkaan on hyväksyttävä, että toisten elintavat poikkeavat omista tavoista kuitenkin huomioiden sen, ettei kenenkään elintavoista saa koitua merkittävää haittaa muille. (Suomen Kiinteistöliitto; Suomen isännöintiliitto; Kiinteistöalan hallitusammattilaiset; & Suomen oikeusministeriö, 2021) ja (Finlex, Asunto-osakeyhtiölaki 1599/2009, 2009).

Avoimuuden periaate yhtiön toimintaan liittyvistä asioista on erittäin tärkeää, jotta osakkaat ja asukkaat osaavat ennakoida toiminnan ja talouden vaikutuksia omaan elämään. Ajantasaisella ja avoimella tiedottamisella estetään tietämättömyyttä tärkeistä asioista, väärät tulkinnat sekä mahdolliset erimielisyydet taloyhtiön asioissa. (Suomen Kiinteistöliitto; Suomen isännöintiliitto; Kiinteistöalan hallitusammattilaiset; & Suomen oikeusministeriö, 2021).

Suunnitelmallisuuden periaate puolestaan on avainasemassa hyvin johdetussa yhtiössä. Sen avulla kiinteistöä ja mahdollisia palveluita voidaan ylläpitää sekä kehittää. Suunnitelmallisuudessa olisi-kin hyvä ottaa huomioon taloyhtiön tulevaisuuden tarpeet sekä ympäristön tulevat muutokset. Suunnitelmallinen johtaminen parantaa yhtiön toimintaa sekä mahdollistaa kustannustehokkaiden ratkaisujen tekemisen. Se lisää myös luottamusta taloyhtiön eri osapuolten välille, joka taas suoraan lisää asumisviihtyvyyttä. (Suomen Kiinteistöliitto; Suomen isännöintiliitto; Kiinteistöalan hallitusammattilaiset; & Suomen oikeusministeriö, 2021).

2.4 Hallituksen keskeiset tehtävät

Hallitus huolehtii ja tekee päätöksiä taloyhtiön taloudesta, hallinnosta ja kiinteistöstä sekä järjestää näiden asioiden hoitamisen asianmukaisesti (Hannula;Kari;& Mäki, 2014, s. 19) ja (Järvinen & Salokorpi, 2022, s. 386). Mikäli hallitus on palkannut yhtiölle isännöitsijän, kuuluu hänen vastuulensa päivittäinen hallinnon hoitaminen. Jos isännöitsijää ei ole palkattu on hallituksen vastuulla myös hallinnon päivittäinen hoitaminen. Lain mukaan yhtiöllä ei ole pakko olla isännöitsijää, ellei yhtiöjärjestys niin määrää. Jos yhtiöjärjestyksessä ei ole määrätty isännöitsijää pakolliseksi, tällöin yhtiökokous voi päättää antaa hallitukselle valtuudet palkata yhtiölle isännöitsijän. (Sillanpää & Vahtera, 2010, ss. 195 - 196).

Hallituksen tulee huolehtia taloyhtiön varainhoidon järjestäminen ja valvonta. Tehtäviin kuuluukin vastata siitä, että yhtiön kirjanpito on hoidettu asianmukaisesti ja ajallaan. Vaikka hallitus ulkoistaisi kirjanpidon, niin valvonta sen oikeellisuudesta jää hallitukselle. Myös vastikkeiden ja vuokrien oikea-aikainen maksaminen osakkaiden ja asukkaiden osalta taloyhtiölle kuuluu hallituksen valvontaan, vaikka kuukausittaisen valvonnan hoitaisikin isännöitsijä. Yhtiövastikkeilla ja vuokrilla taloyhtiö kattaa normaalit asumisen aiheuttamat kulut, kunnossapidon sekä mahdolliset perusparrukset ja vastaavat taloyhtiön kulut. (Furuhjelm;Kempainen;& Pujals, 2013, ss. 57 - 58).

Hallituksen tehtäviin kuuluu myös valmistella vuosittaiseen yhtiökokoukseen taloyhtiön kunnossapitotarveselvitys vähintään seuraavalle viidelle vuodelle. Kunnossapitotarveselvityksessä tulee ilmetä sellaiset kunnostustarpeet, jotka vaikuttavat olennaisesti osakehuoneiston käyttöön, vastikkeen suuruuteen tai muihin maksuihin. Jos hallituksella itsellään ei ole taloteknistä osaamista he voivat teettää kunnossapitotarveselvityksen joko isännöitsijällä tai isännöintiyrityksellä. Hallituksen tehtävä on valvoa, että päätetyt kunnossapitotyöt hoidetaan yhtiökokouksen päätöksen ja lain mukaisesti. (Arjasmaa & Kaivanto, 2012, ss. 158 - 159) ja (Furuhjelm;Kempainen;& Pujals, 2013, s. 80).

Yhtiökokous valitsee taloyhtiölle tilintarkastajan. Mikäli valittu tilintarkastaja ei ole tilintarkastuslaissa tarkoitettu tilintarkastusyhteisö, on yhtiöön valittava myös varatilintarkastaja. (Finlex, Asunto-osakeyhtiölaki 1599/2009, 2009). Tilintarkastuslain mukainen tilintarkastaja on valittava silloin, jos yhtiössä on vähintään 30 huoneistoa, joita hallitsee osakkeenomistajat tai jos osakkeen-

omistajat vaativat tilintarkastajan yhtiölle tai jos tilintarkastuslaki edellyttää kyseiselle yhtiölle tilintarkastajan (PRH, Patentti- ja rekisterihallitus, 2019). Yhtiöissä, joissa on alle 30 osakkeenomistajien hallinnassa olevia huoneistoja, on valittava yhtiökokouksessa toiminnantarkastaja, ellei yhtiöllä ole tilintarkastajaa tai yhtiöjärjestyksessä toisin määrätä (Finlex, Asunto-osakeyhtiölaki 1599/2009, 2009).

Tilintarkastuslain 3 luku 5 § mukaan tilintarkastajan on annettava kultakin tilikaudelta allekirjoitettu ja yksilöity tilintarkastuskertomus, jossa on annettu lausunto siitä:

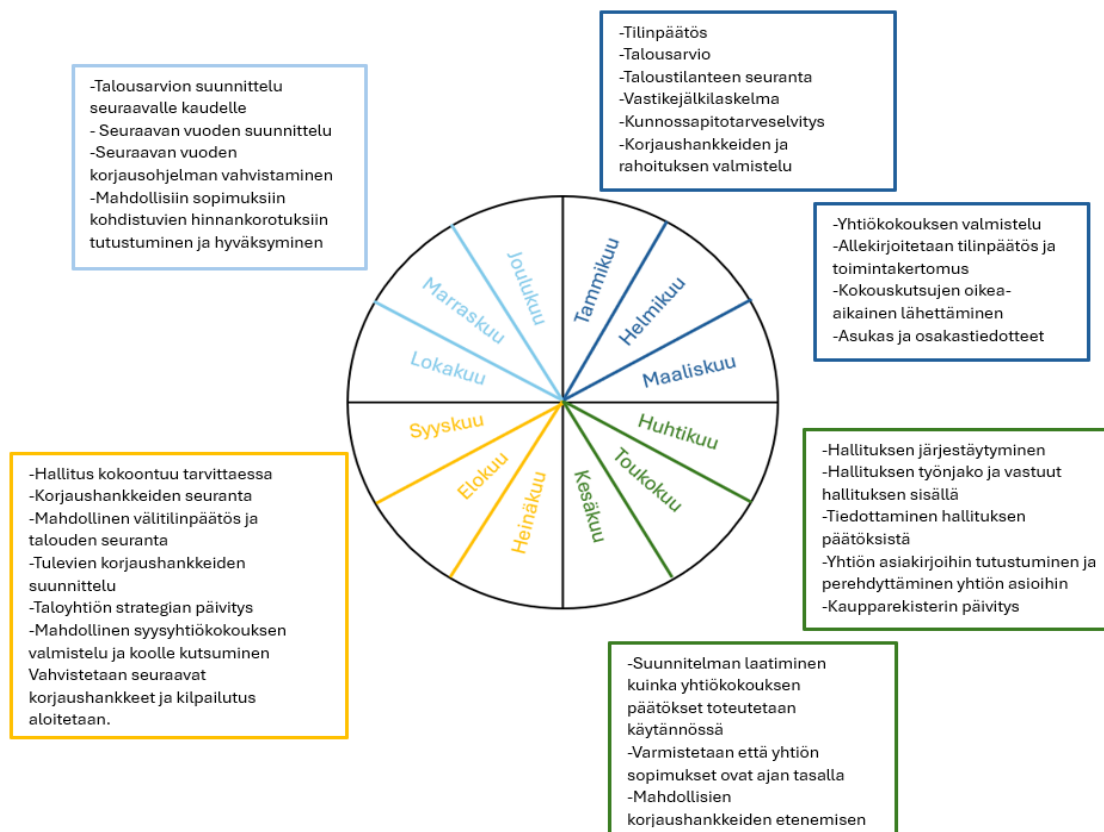
- antaako tilinpäätös noudatetun tilinpäätössäännösten mukaisesti oikean ja riittävän kuvan yhteisön tai säätiön toiminnan tuloksesta ja taloudellisesta asemasta;
- täyttääkö tilinpäätös lakisääteiset vaatimukset;
- onko toimintakertomus laadittu noudattaen siihen sovellettavia säännöksiä lukuun ottamatta niitä kestävyysraporttia koskevia tietoja, joista säädetään kirjanpitolain 7 luvussa ja kestävyysraportointistandardeissa; [\(21.12.2023/1250\)](#)
- ovatko tilikauden toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen tiedot yhdenmukaisia lukuun ottamatta niitä kestävyysraporttia koskevia tietoja, joista säädetään kirjanpitolain 7 luvussa ja kestävyysraportointistandardeissa. [\(21.12.2023/1250\)](#) (Finlex, Tilintarkastuslaki 1141/2015, 2015).

Jokaisella taloyhtiöllä on useiden eri sidosryhmien välisiä sopimuksia, joiden ajantasaisuudesta taloyhtiön johdon tulee huolehtia. Näitä sopimuksia ovat esimerkiksi isännöinti-, tilintarkastus-, kiinteistöhoito-, siivous-, kaapelitelevisio-, laajakaista-, lämmitys-, jätehuolto-, vesi- ja sähkösopimukset. (Arjasmaa & Kaivanto, 2012, ss. 202 - 203). Taloyhtiön johdon, isännöitsijän ja hallituksen tulee huolehtia, että sopimuksella olevat tehtävät toteutuvat ajallaan ja sovitusti. Sopimuksia solmiessa on tarkasteltava, kuinka tehtävät ovat määritelty ja mikä niiden taso ja sisältö on sekä millaiset kunkin sopimuksen lisäveloitukset ovat. (Suomen Kiinteistöliitto; Suomen isännöintiliitto; Kiinteistöalan hallitusammattilaiset; & Suomen oikeusministeriö, 2021, ss. 81 - 82).

Hallituksen tehtäviin kuuluu myös tilinpäätöksen tarkastaminen ja hyväksyminen ennen yhtiökokousta. Hallitus laatii myös yhtiökokouksen hyväksyttäväksi ja tilinpäätöksen liitteeksi ehdotuksen seuraavien viiden vuoden aikana tehtävistä kunnostustöistä. Niissä taloyhtiöissä, joissa ei ole tehty isännöintisopimusta vaan hallitus hoitaa keskenään kaikki hallintoon liittyvät tehtävät, vaaditaan

hallituksen jäseniltä laajaa osaamista niin talotekniikan kuin taloushallinnon osalta. Mikäli taloyhtiöllä on lisäksi maallikko toiminnantarkastaja tilintarkastajan sijaan, hallituksen jäsenten tietotaito tulee olla todella monipuolinen. Samoin hallituksen jäsenillä tulisi olla laaja yhteistyökumppaniverkosto kaiken ajantasaisen tiedon ylläpitämiseksi.

Kiinteistöliiton sivuilla oleva Taloyhtiön vuosikello on tehty hallituksen ja isännöitsijän avuksi hahmottamaan koko toimikauden tehtävät sekä helpottaa toiminnan suunnittelussa (Kuvio 1).



Kuvio 1. Taloyhtiön vuosikello (Kiinteistöliitto, Taloyhtiön vuosikello, ei pvm) Muokattu.

2.5 Hallitustyöskentelyyn liittyvät lait ja säädökset

Jokaisella asunto-osakeyhtiöllä on oltava hallitus, jonka yhtiökokous valitsee. Hallituksen jäsenenä voi toimia täysi-ikäinen henkilö, joka ei ole holhouksen alainen. Hallitukseen voidaan valita henkilö, joka ei ole taloyhtiön osakas tai asukas. Hallituksessa ei voi toimia oikeushenkilö. Hallituksen toimikausi alkaa ja päättyy varsinaiseen yhtiökokoukseen. Hallitus valitsee keskuudestaan puheen-

johtajan, ellei varsinaisessa yhtiökokouksessa ole päätetty toisin tai yhtiöjärjestyksessä ei ole sanottu toisin. Varsinaiseen hallitukseen on kuuluttava kolme tai enemmän jäseniä, jos jäseniä on vähemmän, tulee hallituksen valita varajäsen. (Finlex, Asunto-osakeyhtiölaki 1599/2009, 2009).

Asunto-osakeyhtiönlain 7 luku 2 § mukaan hallituksen on saatava yhtiökokouksen päätös toimiin jotka:

- yhtiön koon ja toiminnan huomioon ottaen ovat epätavallisia tai laajakantoisia;
- vaikuttavat merkittävästi osakkeenomistajan hallinnassa olevan osakehuoneiston käyttöön; tai
- vaikuttavat merkittävästi osakkeenomistajan velvollisuuteen maksaa yhtiövastiketta tai muita osakehuoneiston käytöstä aiheutuvia kustannuksia.

Hallitus voi kuitenkin ryhtyä 2 § tarkoitettuihin toimiin, jos yhtiökokouksen päätöstä ei pystytä odottamaan aiheuttamatta yhtiölle olennaista haittaa. Jos tällaisia toimia tulee, on siitä ilmoitettava osakkeenomistajille mahdollisimman pian kirjallisesti heidän ilmoittamaansa osoitteeseen. (Finlex, Asunto-osakeyhtiölaki 1599/2009, 2009).

Kyseisiä tilanteita, joissa ei voida odottaa yhtiökokouksen päätöstä, ovat esimerkiksi äkilliset vesivahingot, joissa korjaustoimiin on ryhdyttävä välittömästi. Muutoin kiinteistön korjaus- ja perusrannushankkeista päätetään taloyhtiön yhtiökokouksessa. (Furuhjelm;Kempainen;& Pujals, 2013, ss. 80 - 81).

Finlex (2009) määrätään hallituksen päätöksen teosta seuraavasti: Hallituksen päätöksen teko syntyy enemmistön mielipiteellä niille asioille, joille yhtiöjärjestys edellyttää määräenemmistön äänet. Jos määräenemmistöä ei synny, ratkaisee tuolloin puheenjohtajan ääni. Jos taas puheenjohtajan äänillä tulos menee tasan, silloin tulos ratkaistaan arvalla. Hallitus on päätösvaltainen silloin kun yli puolet hallituksen jäsenistä ovat paikalla, ellei yhtiöjärjestyksessä määrätä suurempaa määrää kuin ylipuolet.

2.6 Perehdytys

Työntekijän työtehtäviinsä perehdyttämiseen on useissa laissa monia suoria määräyksiä ja viittauksia, joissa perehdytys nähdäänkin työnantajan vastuulle kuuluvaksi. Keskeiset lait, jotka säätelevät

perehdyttämistä ovat työsopimuslaki, työturvallisuuslaki sekä laki yhteistoiminnasta yrityksissä. Näiden mukaan työnantajan tulee huolehtia siitä, että työntekijä voi suoriutua työtehtävistään, myös muuttuvassa työympäristössä sekä työuralla edetessä. Työnantaja huolehtii myös siitä, että työntekijät kykenevät toimimaan niin, että heidän terveystensä eikä turvallisuus vaarannu missään tilanteessa työskennellessä työnantajalle. Henkilöstölle tulee muutos ja järjestelytilanteissa ohjata ja perehdyttää uusiin työtehtäviin. (Finlex, Työsopimuslaki 55/2001, 2001) ja (Finlex, Työturvallisuuslaki 738/2002, 2002) ja (Finlex, Yhteistoimilaki 1333/2021, 2021).

Asunto-osaakeyhtiöiden hallitukseen jäsenet valitaan pääsääntöisesti taloyhtiön vuosittaisessa yhtiökokouksessa kokoukseen osallistuvien osakkaiden joukosta tai suostumuksen antaneista henkilöistä, jotka eivät päässeet edustamaan yhtiökokoukseen (Hannula;Kari;& Mäki, 2014, s. 15). Mikäli yhtiökokoukseen ei osallistu riittävästi osakkaita tai läsnä olevat osakkaat eivät suostu työskentelemään hallituksen jäsenenä, joutuu taloyhtiö rekrytoimaan hallituksen jäsenet ulkopuolelta (Järvinen & Salokorpi, 2022, s. 383).

Kun henkilö aloittaa uudessa työtehtävässä tai työympäristössä, nousevat esiin kouluttamisen ja ohjaamisen tarpeet. Perehdyttämällä tarkoitetaan tilannetta työn alkuvaiheessa, kun henkilö on valittu uuteen työtehtävään. Perehdytystehtävä sitoo henkilöstöresursseja, mutta monissa organisaatioissa perehdytyksen oleellisuus on tiedostettu ja organisaatiot ovat laatineetkin tämän tehtävän tueksi perehdyttämishjelmia. Perehdyttämistavat ovat kuitenkin hyvin erilaisia eri organisaatioissa ja harvoin kuulee onnistuneista perehdyttämisprosesseista. Perehdyttämisessä on paljon mahdollisuuksia onnistua, kuten myös epäonnistua. (Kupias & Peltola, 2009, s. 9).

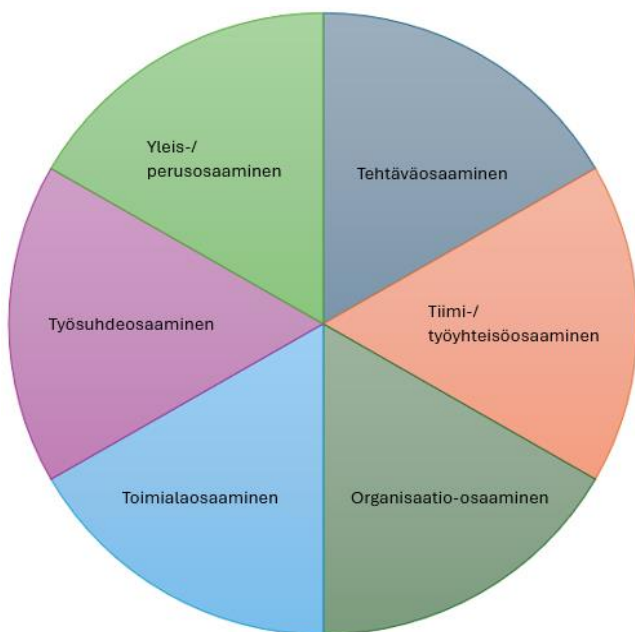
Perehdytys ajatellaan usein liittyvän työnsuhteen alkuvaiheen koulutukseksi, mutta sekä Viitala (2021) että Saarinen (2022) korostavat, että perehdytys on jatkuva prosessi. Perehdytys tulee antaa aina uusille työntekijöille sekä heille, joiden työtehtävät muuttuvat tai jos työntekijä on ollut pitkään poissa työtehtävästään. Molemmat toteavat työssään, että perehdytyksen tavoitteena on siirtää osaamista sekä tietoa perehdytettävälle henkilölle niin, että hän pystyisi suoriutumaan työstään mahdollisimman sujuvasti sekä tehokkaasti. Lisäksi Viitala korostaa, että perehdyttämisellä on monia hyötyjä. Perehdytyksellä taataan hyvät edellytykset henkilöstön suoriutumiseksi hänelle määrättyistä tehtävistä tehokkaasti sekä lyhyellä aikajänteellä. Perehdytys vaikuttaa myös työnteki-

jän kokemukseen sekä näkemykseensä yrityksestä. Hyvä perehdytys vaikuttaa psyykkisen hyvinvointiin monella tavalla, joka taas heijastuu myös sitoutumisessa. (Viitala, 2021) ja (Saarinen, 2022, s. 17).

Perehdytysprosessi tulisi olla osana organisaation strategiaa, eikä sitä tulisi jättää irralliseksi prosessiksi. On hyvin tärkeää, että organisaatiossa kaikki prosessit ovat selkeitä ja informaation kulku olisi aukotonta. Jokaisen tulee tietää tarkoin oma tehtäväkenttensä. Onnistunut perehdytysprosessi saavutetaan, jos jokainen organisaation jäsen tekee tiivistä yhteistyötä. (Eklund, 2023).

Perehdyttämisen syvyys riippuu työtehtävistä ja työsuhteen kestosta. Lyhytkestoisiin työsuhteisiin tai sijaisuuksiin on käytettävissä vain vähän aikaa perehdyttämiseksi, joten silloin on tärkeä keskittyä vain olennaisiin tietoihin. Perehdytys tulisi suorittaa myös, jos työntekijä on ollut pitkällä lomalla tai työtehtävänsä ovat vaihtuneet organisaation sisällä. Perehdytyksen laajuus tulee arvioida tällaisissa tilanteissa aina tapauskohtaisesti. Perehdytyksen syvyyteen vaikuttaa myös työntekijän rooli sekä hänen aiemmin hankittu tieto- ja taitotasonsa. (Joki, 2021, ss. 85-86).

Kupias ja Peltola (2009) tuovat esille kirjassaan erilaiset osaamisalueet (Kuvio 2), jonka pohjalta he ovat muokanneet perehdyttämistä yleispätevän jäsentelyn osaamisalueista. Jäsentämällä perehdyttämistä voidaan rakentaa eri perehdyttämisaalueita tai –moduuleita. (Kupias & Peltola, 2009, s. 89).



Kuvio 2. Osaamisalueet (Kupias & Peltola, 2009) Muokattu.

Kirjoittajat kuvaavat esittämiään osaamisalueita seuraavasti: Tehtäväkohtainen osaaminen on juuri sitä osaamista, jota tarvitaan kyseisessä tehtävässä. Esimerkiksi sihteerintehtävän osaamista, joka on yhteistä kaikissa organisaatioissa. (Kupias & Peltola, 2009, ss. 90 - 93).

Tiimi- tai työyhteisökohtainen osaaminen, joka on kyseisen tiimin tai työyhteisön työskentelytapojen tuntemusta. Tähän osaamiseen kuuluu paljon hiljaista tietoa, jota ei ole kirjoitettu minnekään, eikä ulkopuolelta tuleva henkilö voi niitä tietää ennestään. (Kupias & Peltola, 2009, ss. 90 - 93).

Organisaatio-osaaminen on kyseisen organisaation tuntemusta, esimerkiksi organisaation arvot, strategiat ja asiakkaat. Jos henkilö siirtyy tehtävään organisaation sisältä, hänellä on organisaatio-osaamista, mutta tiimi- tai työyhteisökohtainen osaaminen puuttuu esimerkiksi silloin kun työntekijä siirtyy eri osastolle. (Kupias & Peltola, 2009, ss. 90 - 93).

Toimialaosaaminen, on tietyn toimialan käytäntöjen osaamista. Esimerkiksi palkanlaskija, jolla on tehtäväkohtaista osaamista, mutta ei toimialan osaamista, joutuu hän perehtymään moniin kyseisen toimialan uusiin asioihin ja sopimuksiin. Työsuhdeosaaminen on puolestaan työsuhteen ja sen ehtojen, velvollisuuksien ja etujen tuntemista. (Kupias & Peltola, 2009, ss. 90 - 93).

Yleis- ja perusosaaminen on riittävien perustaitojen osaamista, kuten työelämätaidot tai tietotekniikan perustaidot. Yleiset suomalaiset työelämätaidot ovat työntekijöille itsestäänselvyksiä, paitsi juuri työelämää aloittavalle nuorelle tai ulkomaalaistaustaiselle henkilölle. Työelämätaidot ovat erilaisia eri kulttuureissa, joten tämäkin on huomioitava perehdytyksessä. Perehdytystä suunniteltaessa voidaan keskittyä sen hetkisen tarpeen mukaan, tietyn osan perehdytystarpeeseen, kuten esimerkiksi toimialakohtaista- tai organisaatio osaamista. (Kupias & Peltola, 2009, ss. 90 - 93).

Kirjallisuudessa on esitetty runsaasti tutkimustuloksia siitä, että hyvin suunnitellun ja toteutetun perehdytysohjelman avulla yritykset saavuttavat itselleen taloudellista etua. Työntekijät sitoutuvat paremmin organisaatioon ja heidän odotuksensa työpaikasta selkeytyvät yritykseltä saamansa luotettavan tiedon avulla. Työn oppimisaika lyhenee ja tehtyjen virheiden määrä vähenee. Perehdytys auttaa myös uutta työntekijää tuntemaan itsensä työyhteisön tasa-arvoiseksi jäseneksi. Se lisää uuden työntekijän luottamusta ja vähentää alun jännitteitä. Perehdytys edistää positiivisesti työl-

mapiiriä ja toimivaa kommunikaatiota työyhteisössä, niin työntekijöiden kuin esimiestenkin viestinnässä. Hyvin toteutetulla perehdytyksellä onkin positiivinen vaikutus työhyvinvointiin, joka puolestaan taas edistää positiivisesti tuottavuutta sekä liikevaihdon kasva. (Wallace, 2009, s. 169).

Taloyhtiön hallituksen jäsenistä puheenjohtajan tulee osat johtaa hallituksen toimintaa, nähdä kokonaisuuksia taloyhtiön hallinnossa, pitää säännöllisesti yhteyttä isännöitsijään ja kutsua hallitus koolle eri asioiden puitteissa. Hallituksen puheenjohtajan perehdyttäminen ja koulutus edellyttääkin erityistä panostusta. (Arjasmaa & Kaivanto, 2012, s. 45).

Suomen Kiinteistöliitto, Suomen isännöintiliitto, Kiinteistöalan hallitusammattilaiset ja Suomen oikeusministeriö (2021) esittävät teoksessaan suosituksen hallituksen jäsenten perehdyttämiselle ja koulutukselle. Suositukseen mukaan olisi toivottavaa, että uusien hallitusten jäsenien perehdyttäminen tapahtuisi taloyhtiön puheenjohtajan toimesta. Jos yhtiölle tulee uusi puheenjohtaja, olisi perehdyttäminen tällöin vanhan puheenjohtajan tai isännöitsijän tehtävä. Hallitustyöskentelyyn perehdyttäminen on hyvin tärkeää, koska se on edellytys tehokkaaseen ja tulokselliseen toimintaan ilman asioiden hoitamisen katkoksia jäsenten vaihtuessa. Jotta hallitus pystyisi johtamaan taloyhtiötä kaikkien lakien ja säädösten mukaisesti, tulisi hallituksen jäsenet aina perehdyttää. Kunkin taloyhtiön hallituksen toimintatapojen perehdyttämiseen vanhat hallituksen jäsen tai puheenjohtaja ovatkin paras vaihtoehto. (Suomen Kiinteistöliitto; Suomen isännöintiliitto; Kiinteistöalan hallitusammattilaiset; & Suomen oikeusministeriö, 2021, s. 53).

Koska laki ei velvoita taloyhtiöitä järjestämään hallitustyöskentelyyn perehdytystä, tulisikin hallituksen jäsenten olla itse tietoisia ja aktiivisia saadakseen ajantasaista ja oikeaa tietoa laadukkaan toimintansa varmistamiseksi. Olisi hyvin suositeltavaa, että kaikkien taloyhtiöiden hallituksen jäsenet osallistuisivat alan järjestöjen tarjoamiin koulutustilaisuuksiin tai verkkokursseille. Tällä tavalla he saisivat ajantasaista tietoa hallituksen vastuista ja velvollisuuksista sekä hyvästä hallintotavasta. Olisi myös hyvin tärkeää, että uusi hallitus saisi tietoonsa taloyhtiön toimintatavat, tiedot rakennuksen historiasta taloyhtiössä ja juuri sillä hetkellä keskeneräisenä olevat ja hoidettavat asiat. Lisäksi energian kulutustiedot, voimassa olevat sopimukset eri palveluntarjoajien kanssa sekä aiemmat kokouspöytäkirjat olisi hyvä saada tietoon, jotta hallitus pääsisi mahdollisimman jouhevasti mukaan taloyhtiön asioiden hoitamiseen. (Suomen Kiinteistöliitto; Suomen isännöintiliitto; Kiinteistöalan hallitusammattilaiset; & Suomen oikeusministeriö, 2021, s. 53).

Vuoden 2019 uuden koronaviruksen pandemian seurauksena arki muuttui maailmanlaajuisesti. Kun työ siirtyi verkkoon, olennaiset ohjelmat, mukaan lukien uuden työntekijän perehdytys, vaativat siirtymistä virtuaaliseen oppimiseen ja kehittämiseen. Virtuaalisen perehdyttämisen toteuttaminen työntekijöille ei ole lineaarinen eikä mielivaltainen prosessi. Sen pitäisi olla innovatiivinen ja tietoinen prosessi, jolla varmistetaan uusien työntekijöiden onnistunut oppiminen ja sitoutuminen organisaatioon. Teknologia aikuisopiskelijoiden tarpeisiin tulee olla itseohjautuvaa, käytännönläheistä, ongelmakeskeistä ja työtehtäviin motivoivaa (Campuzano, 2022, ss. 5 - 15).

Perehdyttämisen päättyessä työntekijällä tulisi olla perustietous omasta roolistaan, työyhteisöstä, työpaikasta ja koko organisaatiosta. Perehdytyksen tärkeä tehtävä on myös sosiaalista uusi henkilö työyhteisöön (Hacker, 2004, s. 91). Perehdyttämiseen liittyvä kirjallisuus ja alan tutkimukset ovat suunnattu pääasiassa liiketalouden ja yritystoiminnan kehittämiseen, mutta näitä teorioita voidaan soveltaa myös asunto-osakeyhtiön hallituksen toimintaan.

3 Tutkimusmenetelmät

3.1 Tutkimusongelma

Jokaisessa tutkimustyössä, jota myös opinnäytetyö edustaa, on oltava tutkittava ongelma eli asia, jota halutaan tutkia sekä tutkimuskysymyksiä, joihin halutaan vastauksia. Ongelmalla tarkoitetaan ilmiöön liittyvään ongelmaa, jota työssä tieteellisesti tutkitaan. Ongelman määrittely ja sen rajaaminen on tärkeää, koska se määrittää koko tutkimusprosessin. Tutkimusongelman tarkalla rajaamisella saadaan selville mitä tutkimuksessa todella halutaan tutkia ja selvittää. (Kananen, Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta, 2014, ss. 32 - 38). Menetelmäoppaissa on usein korostettu tutkimusongelman tarkkaa rajausta ja muotoilua jo ennen varsinaisen aineiston keruuta. Käytännössä on kuitenkin hyvä varautua siihen, että ongelma saattaa muuttua ja kehittyä tutkimuksen edetessä, mutta kokonaisuudessaan työssä tulee säilyä selkeä juoni tai johtoajatus läpi työn. (Hirsjärvi;Remes;& Sajavaara, 2007, ss. 121 - 122).

Tutkimusongelma muutetaan tutkimuskysymyksiksi niin, että vastauksien perusteella saadaan ratkaisu tutkimusongelmaan. On tärkeää, että kysymys muotoillaan huolellisesti ja oikein, jotta vas-

taus saadaan juuri haluttuun kysymykseen, eikä siitä jää tulkinnanvaraa. Tutkimuskysymyksillä pyritään saamaan käsitys ilmiöstä ja siihen liittyvistä tekijöistä sekä kuinka eri osat vaikuttavat toisiinsa. (Kananen, Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta, 2014, ss. 36 - 38). Tutkimusongelma ohjasi tutkimuskysymysten muodostumista ja rajasi aiheet niin, että kysymyksien avulla saadaan vastaus ongelmaan. Esitetyt tutkimuskysymykset (liite 1) valikoituivat tutkimukseen, koska niiden avulla saadaan käsitys ongelman kokonaiskuvasta sekä vastaukset haluttuun ratkaisuun.

Tämä opinnäytetyö keskittyy asunto-osakeyhtiöiden hallitusten perehdyttämiseen. Koska asunto-osakeyhtiöiden hallitustyöskentely aiheena on hyvin laaja, rajautui työ selvittämään, kuinka hallitus on perehdytetty tehtäväänsä. Tämä rajaus on tehty käytettävissä olevien resurssien ja toimeksiantajan toiveiden perusteella. Opinnäytetyön tavoitteena on kartoittaa hallitusjäsenten perehdytyksen nykytilaa, jonka pohjalta perehdytystä halutaan kehittää tulevaisuudessa. Edellä mainittujen pohjalta muodostuu tutkimusongelma: "Millaista perehdytystä hallitusten jäsenet kokevat tarvitsevänsä? "

Tutkimuskysymykset, joiden avulla pyritään löytämään vastaukset tutkimusongelmaan ovat:

1. Kuinka hallitus on perehdytetty tehtäväänsä?
2. Kuinka hyvin he tietävät tehtäviin kuuluvat vastuut ja velvollisuudet, myös lain näkökulmasta?
3. Millaista perehdytystä hallitus olisi kaivannut?
4. Kuinka tärkeänä hallituksen jäsenet kokivat perehdytyksen?
5. Miten perehdytys käytännössä tulisi toteuttaa?
6. Kenen vastuulla perehdytys on haastateltavien mielestä?

3.2 Tutkimusote

Opinnäytetyö on tutkimusprosessi, joka tulee toteuttaa suunnitelmallisesti kohti tutkimuksen tavoitteita. Jokainen tutkimuksen vaihe on hyvin tärkeä. Ensimmäinen on perehdyttävä aiheeseen ja laadittava tutkimukselle suunnitelma, jonka jälkeen voidaan toteuttaa tutkimus sekä laatia tutkimuksesta seloste. (Hirsjärvi;Remes;& Sajavaara, 2007, s. 63). Tutkimukseen käytettäviä haastatteluita voidaan käydä sekä laadullisessa, että määrällisessä tutkimuksessa. Myös haastatteluaineistoja

voidaan analysoida määrällisesti tai laadullisesti. Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus muodostaa ei numeraalisen kuvauksen tutkittavasta aiheesta. Laadullista tutkimusta voidaan hyödyntää silloin, kun halutaan saada syvälinen ymmärrys ilmiöstä. (Eskola & Suoranta, Johdatus laadulliseen tutkimukseen, 1998, s. 13). Laadullinen tutkimusmenetelmä on parhain silloin kun kyseessä on ilmiö, jota ei tunneta entuudestaan. Tämän takia tutkimuksessa ei voida myöskään käyttää täysin strukturoitua haastattelua (Kananen, Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta, 2014, s. 16).

Laadullista tutkimusta on hyvä käyttää silloin, kun tutkittavasta ilmiöstä ei ole teoriaa eikä sitä tunneta entuudestaan. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään saamaan syvälinen ymmärrys ilmiöstä ja mistä siinä on kyse. (Kananen, Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä, 2017, s. 32) ja (Grass;Heino;Kaivanto;Koskela;& Kulomäki, 2013). Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Laadullinen tutkimus valikoitui tutkimuksen menetelmäksi, koska tämän avulla pystytään syventyä ilmiöiden monimuotoisuuteen ja merkityksiin. Laadullisella tutkimuksella saadaan laaja ja syvälinen kuva millaista perehdytystä Kiinteistöliitto Keski-Suomen jäsentaloyhtiöiden hallitukset ovat saaneet sekä kuinka tärkeäksi hallituksen jäsenet kokivat perehdyttämisen.

3.3 Tiedonhaku

Tutkimustyön teoreettinen viitekehys sisältää tutkimusongelman näkökulmasta oleellista kirjallisuutta, käsitteitä ja aiempaa tutkimustietoutta. Tutkittavasta aiheesta aiemmin tutkittu tieto ja kirjallisuus toimivat perustana tutkimukselle. Jotta tutkimukselle saadaan muodostettua tutkimusongelmaa selittävä viitekehys, tulee tutkijan perehtyä riittävästi aiheen teorioihin, määritelmiin ja tutkimuksiin. On oleellista, että tutkimuksen empiirinen osuus sekä teoreettinen viitekehys ovat kiinteässä yhteydessä toisiinsa (Kananen, Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä, 2017, pp. 24 - 32).

Tämän opinnäytetyön tiedonhaku on toteutettu perehtymällä tutkimuksen kannalta oleellisiin aiheisiin. Teoriakartoitusta opinnäytetyön aiheista on tehty tutustumalla alan asiantuntijoiden kirjallisuuteen sekä julkaisuihin, tieteellisiin artikkeleihin, lakeihin, opinnäytetöihin sekä gradu- ja väitöskirjatutkimuksiin sekä muihin luotettaviin julkaisuihin. Tiedonhakua on tehty myös kansainvälisiin artikkeleihin ja tutkimuksiin.

Tutkimusaiheen teoriaan perehtyessä voidaan joskus löytää tutkimuskohteista, joita on tutkittu ja käsitelty aiemmin vähäisessä määrin. Tällaisen aiemmin tutkimattoman aiheen ja näkökulman ollessa kyseessä, tutkija luo tutkimustyöllään erityistä tieteellistä merkitystä (Kananen, Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä, 2017, p. 32). Tämän opinnäytetyn teoreettista tietopereustaa kartoitettaessa todettiin, että aiempaa tutkimusta asunto-osaakeyhtiön hallitusjäsenien tehtäviin perehdytyksestä ei juurikaan ole aiemmin tehty. Näin ollen tämän opinnäytetyön laatiminen tuo alan tutkimukseen lisäarvoa ja uutta näkökulmaa, joka samalla nostaa opinnäytetyön tieteellistä arvoa ja merkitystä.

Tutkimuksen teemoista on tehty tiedonhakua esimerkiksi Jyväskylän ammattikorkeakoulun kirjaston hakupalvelusta, tietokannoista kuten Alma Talent ja Ellibs sekä Google Scholar. Kansainvälisten artikkelien hakuun on käytetty Jyväskylän Yliopiston kirjaston JYKDOK hakupalvelua. Tutkimuksen teoriaa on löydetty myös tutustumalla aihetta käsittelevään kirjallisuuteen ja tutkimusten lähteisiin. Tiedonhaun hakusanoina on käytetty esimerkiksi asunto-osaakeyhtiö, asunto-osaakeyhtiölaki, hallitus, asunto-osaakeyhtiön hallituksen tehtävät, perehdytys, työntekijän perehdyttäminen, perehdytysprosessi. Näitä hakusanoja ja yhdisteitä on käytetty ja muunneltu eri tietokantojen hauissa. Hakusanoja on hyödynnetty myös englannin kielellä etsittäessä kansainvälisiä julkaisuja. Opinnäytetyön lähteinä on käytetty mahdollisimman uutta sekä sisällöltään relevanttia aineistoa.

Teoreettisen viitekehyksen tietolähteiden luotettavuutta on arvioitu pohtimalla kriittisesti sitä, kuka on tekstin kirjoittaja, kenelle se on suunnattu ja mihin käyttötarkoitukseen laadittu. Myös kirjoittajan ammattitaitoa sekä tekstin lähdemateriaalia on arvioitu. Tämä opinnäytetyön teoria koostuu pääosin alan asiantuntijoiden tekemistä artikkeleista, alan kirjallisuudesta sekä tutkimuksista ja vertaisarvioituista kansainvälisistä artikkeleista.

3.4 Aineistonkeruumenetelmä

Laadullisessa tutkimuksessa aineistoa voidaan kerätä joko haastatteluilla, havainnoimalla, kyselylomakkeilla sekä keräämällä tietoa erilaisista dokumenteista. Aineistoa voidaan käyttää yksittäin tai rinnakkain, riippuen tutkimusongelmasta sekä käytettävistä resursseista. Silloin kun kyseessä on vapaampi tutkimusasetelma, on luontevampaa käyttää aineiston keräämiseen havainnointia ja keskustelua, kun taas formaalimpi tutkimusasetelma vaatii strukturoituja kyselyitä ja kokeellisia

menetelmiä. Joustavuus on haastattelututkimusten selkeä etu. Jos haastateltava ei ymmärrä kysymyksiä, on haastattelijan mahdollisuus toistaa kysymys tai esittää tukikysymyksiä tai oikeista väärin ymmärryksiä. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, ss. 71 - 73).

Haastattelututkimuksissa haastattelutyypit voidaan jakaa neljään erilaiseen toteutustapaan, riippuen käytettyjen kysymysten kiinteydestä, eli ovatko ne samoja kysymyksiä kaikille sekä haastattelun jäsentymisen määrästä haastattelijan toimesta. Strukturoitu haastattelu, josta käytetään myös määritettä, lomakehaastattelu on kysymysten osalta kaikille haastateltaville samanlainen. Myös vastausvaihtoehdot ovat valmiina, jolloin haastattelutilanne on lähinnä ohjattua kyselylomakkeen täyttämistä. Puolistrukturoitu haastattelu eroaa edellisestä niin, että kysymykset ovat kaikille samat, mutta haastateltava muodostaa itsenäisesti vastuksen. (Eskola & Suoranta, Johdatus laadulliseen tutkimukseen, 1998, s. 86).

Teemahaastattelu perustuu aihealueen teemojen määrittelyyn, jossa haastattelija käy kuitenkin kaikkien haastateltavien kanssa läpi etukäteen päätetyt teemat, mutta kysymysten järjestys ja laajuus voivat vaihdella eri haastateltavien kesken. Viimeinen haastattelutyyppi on avoin haastattelu, joka muistuttaa eniten normaalia keskustelua. Haastateltavien kanssa keskusteltavat asiat vaihtelevat teemoiltaankin. (Eskola & Suoranta, Johdatus laadulliseen tutkimukseen, 1998, s. 86).

Teemahaastattelussa tutkija pyrkii muodostamaan tutkittavasta ilmiöstä käsityksen ja kasvattamaan ymmärrystään teemojen avulla. Haastatteluvaiheessa teemat ovat osia kokonaisuudesta, joiden avulla tutkija muodostaa analysointivaiheessa kokonaisvaltaisen käsityksen ja kuvan tutkittavasta ilmiöstä. (Kananen, Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä, 2017, s. 90).

Tässä opinnäytetyön aineistonkeruumenetelmänä käytettiin puolistrukturoituja teemahaastatteluita, jotka joustavasti sallivat haastatteluissa vaihtaa teemojen käsittelyjärjestystä sekä esittää tarkentavia kysymyksiä. Syvyyttä tutkimukseen tuo myös se, että tällä menetelmällä kerätyn aineiston saadut vastaukset, eivät ole sidoksissa valmiiksi annettuihin vastausvaihtoehtoihin.

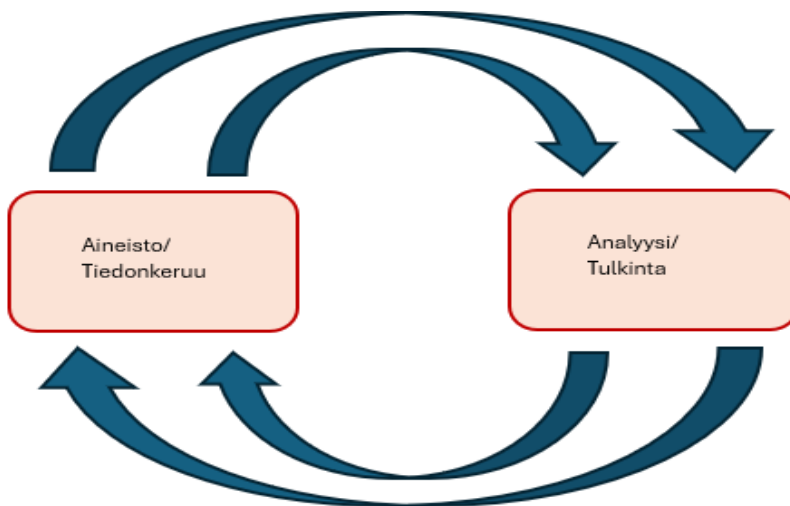
Tutkimukseen haastateltavaksi valikoituvien henkilöiden määrä ei ole niin ratkaisevaa kuin se, että tutkimukseen osallistuvat henkilöt tietävät tutkittavasta aiheesta ja ilmiöstä mahdollisimman paljon tai omaavat kokemusta tutkittavasta ilmiöstä (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 85). Laadullisessa

tutkimuksessa kerättävän aineiston riittäväksi määräksi voidaan nähdä tilanne, jossa havainnot alkavat toistaa itseään, jolloin uutta tietoa ei juuri tule haastatteluista ilmi. Tällöin puhutaan aineiston kylläntymisestä eli saturaatiosta. (Eskola & Suoranta, Johdatus laadulliseen tutkimukseen, 1998, ss. 62 - 63).

Laadullisen tutkimuksen aineiston käsittelyssä on Kanasen (2017) mukaan nähtävissä neljä eri vaihetta. Nämä ovat aineistonkeruu, aineiston yhteismitallistaminen, aineiston koodaus sekä aineiston luokittelu. Aineistonkeruulla tarkoitetaan tutkimusongelmaan kerättävää aineistoa erilaisilla menetelmillä, kuten haastattelut, havainnointi, audiovisuaaliset menetelmät ja olemassa olevat ja kerätyt dokumentit sekä tutkimuskysymykset. Aineiston yhteismitallistaminen tarkoitetaan aineiston litterointia eli muutetaan haastattelut tekstimuodoksi. Aineiston koodaamisella tarkoitetaan sitä, kun kerättyä aineistoa tarkastellaan tutkimusongelman ja kysymysten näkökulmasta. Aineistosta etsitään ne kokonaisuudet, jotka liittyvät tutkittavaan ilmiöön. Aineisto tiivistetään niin, että kokonaisuudella annetaan sisältöä kuvaava koodi. Aineiston luokittelulla tarkoitetaan koodauksen jälkeistä aiheiden/koodien ryhmien muodostumista tässä vaiheessa on pidettävä mielessä tutkimusongelma ja kysymykset. (Kananen, Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä, 2017, ss. 131 - 132) ja (Kananen, Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta, 2014, ss. 99 - 101).

3.5 Aineiston analyysimenetelmä

Kananen (2017 ja 2014) tuo esille kirjassaan kuinka laadullisen tutkimuksen aineiston keruu ja analysointi tapahtuvat samanaikaisesti. (Kuvio 3) Koska tutkimusaineiston sisältö määrää kuinka paljon aineistoa tulisi kerätä, kulkevat aineiston keruu ja tulkinta käsikädessä. (Kananen, Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä, 2017, s. 132) ja (Kananen, Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta, 2014, s. 100).



Kuvio 3. Laadullisen tutkimuksen keruu ja tulkinta tapahtuvat samanaikaisesti, koska aineiston sisältö määrittelee kerättävän aineiston määrän (Kananen, Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä, 2017, s. 132) Muokattu.

Opinnäytetyön haastatteluaineiston käsittely on toteutettu näiden neljän eri vaiheen kautta vaikkakin aineiston keruu ja tulkinta ovatkin olleet osittain samanaikaista toimintaa. Seuraavat kappaleet kuvaavat työssä käytetyn analyysimenetelmän eri vaiheet.

Sen jälkeen, kun tutkimusaineisto on kerätty haastattelemalla, muutetaan se litteroinnin avulla kirjalliseen muotoon. Aineistosta saadaan yhteismitallinen, kun se muutetaan yhtenäiseen muotoon, esimerkiksi haastattelun äänitallenne kirjoitetaan tekstimuotoon. Samalla yhteismitalliseksi muodostunut kirjallinen aineisto on selkeämpi analysoida. Teemahaastattelusta kerätty tutkimusaineisto litteroidaan mahdollisimman sanatarkasti tekstimuotoon. (Kananen, Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä, 2017, ss. 123, 132 - 134). Litterointi vaihetta seuraa aineiston koodaaminen. Tutkimuskysymyksien avulla aineistosta etsitään ne tekstisisällöt, jotka ovat oleellisia tutkimuksen kannalta. Nämä valikoituneet tekstinosat tiivistetään niin, että sille voidaan antaa ilmaisua kuvaava koodi. (Kananen, Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä, 2017, s. 132).

Aineiston käsittelyn seuraavassa vaiheessa aloitetaan tiivistetyn ja koodatun tiedon tarkempi analysointi. Analysoitaessa tutkimusaineistoa pyritään löytämään ratkaisut tutkimusongelmaan. Sisältöanalyysin avulla tutkimusaineisto pyritään järjestämään mahdollisimman tiiviiseen sekä informatiiviseen muotoon, kuitenkin niin että aineiston sisältämä informaatio säilyy. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 108). Laadullinen sisältöanalyysi suuntaa huomion aineiston sisältämiin asioihin, aiheisiin

ja teemoihin. Sitä voidaan käyttää kirjallisen aineiston, haastattelujen, nauhoitteiden, ääni- ja kuva-aineiston analysointiin. Koodattu aineisto toimii laadullisen sisältöanalyysin perustana. Tutkijan löytämät kiinnostavat asiat voivat olla laajuudeltaan hyvin erilaisia, yksittäisistä sanoista pitkiin imaisuihin. (Vuori, 2021).

4 Tutkimustulokset

4.1 Tutkimuksen toteuttaminen

Opinnäytetyön tutkimusaineiston kerääminen toteutettiin puolistrukturoituna teemahaastatteluna, jossa kerättiin haastateltavien kokemukseräistä tietoa. Tavoitteena tutkimuksessa oli saada oikea kuva hallituksen perehdyttämisen tämänhetkisestä tilanteesta sekä haastateltavien tieto-/taitotasosta. Jokaisessa haastattelussa käytettiin samaa haastattelurunkoa (liite 1), mutta haastattelut etenivät vapaassa järjestyksessä, jolloin myös kysymysten ja teemojen järjestys vaihteli haastateltavan kerronnan ja kokemuspohjan mukaisesti. Haastattelutilanteessa sekä haastattelija ja haastateltava kykenivät esittämään tarvittaessa apukysymyksiä asiasisällön tarkentamiseksi. Teemahaastatteluiden etuna muihin tiedonkeruumenetelmiin on se, että tiedonkeruu on joustavampaa sekä sitä voi säädellä haastateltavaa myötäillen. Haastattelussa ei ole selkeää järjestystä vaan sen voi toteuttaa tilannekohtaisesti, kuitenkin niin että kaikki teemat käsitellään. (Hirsjärvi;Remes;& Sajavaara, 2007, s. 200).

Tutkimukseen haastateltavat valittiin satunnaisotannalla Kiinteistöliitto Keski-Suomen rekisterissä olevista taloyhtiöiden aktiivisia hallitusten jäsenistä, jotka olivat osallistuneet yhdistyksen järjestämään "Hallituksen jäsenen ABC" -luentosarjaan. Tämä lyhytkoulutus oli 3-osainen luentosarja, jossa luennot kestivät noin 1,5 tuntia ja osallistujat ilmoittautuivat koulutukseen omatoimisesti. Luentosarjassa käytiin läpileikkauksena hallitustyöskentelyn avainasiat (Liite 2). Kohdejoukko oli validi tutkimukseen, koska he kaikki myös edustivat jonkun taloyhtiön hallitusta.

Valitulle joukolle lähetettiin sähköposti-ilmoitus, jossa kerrottiin pääpiirteittäin tutkimuksen sisällöstä, sekä perusteet miksi tämä tutkimus toteutetaan sekä tieto, kuinka tutkimukseen voi ilmoittautua mukaan. Tutkimukseen mukaan ilmoittautuneita oli määräaikaan mennessä yhteensä 30 henkilöä. Tästä ryhmästä tutkija valikoi ilmoittautumisjärjestyksessä haastateltavat niin, että mu-

kaan haastateltavaksi saataisiin suunnilleen yhtä monta hallituksen puheenjohtajaa kuin hallituksen jäsentäkin. Tällä jaolla tutkimukseen saataisiin varmistettua laajempaa näkemystä, koska vastaajat edustivat tasaisesti eri tehtäviä taloyhtiöiden hallituksissa.

Jokaisen haastateltavan kanssa sovittiin sähköpostitse haastatteluun osallistuville sopiva aika sekä paikka. Samalla haastateltaville kerrottiin, että tutkimus toteutetaan anonyyminä haastatteluna, eikä tutkimustuloksia tulla käyttämään muihin tarkoituksiin. Haastattelurunko lähetettiin haastateltaville etukäteen tutustuttavaksi, jotta he kykenisivät miettimään tulevan haastattelun teemoja ja aiheita. Samalla heille kerrottiin, että haastattelu tullaan nauhoittamaan ja kirjoittamaan tutkimusaineistoksi. Uusia haastateltavia otettiin mukaan tutkimusryhmään, niin kauan kunnes aineistosta saatava tieto alkoi toistaa itseään. Haastateltujen ryhmään valikoitu yhteensä kuusi haastattelua, jonka jälkeen aineiston todettiin saturoituvan. Ryhmästä neljä edusti hallituksen puheenjohtajaa ja kolme hallituksen jäsentä, koska yksi hallituksen jäsenistä toimi myös toisen taloyhtiön hallituksen puheenjohtajana.

Haastattelut toteutettiin syyskuun 2024 aikana kasvotusten, jokaisen haastateltavan kanssa erikseen sovittun ajan ja paikan mukaisesti. Haastattelut kestivät keskimäärin noin 40 minuuttia. Haastattelut nauhoitettiin kaikkien tutkittavien suostumuksella, puhelimen ääninauhurilla. Jokaisen haastattelun alussa, tutkija testasi nauhoituksen toimivuuden ennen varsinaisen haastattelun alkua.

Haastattelut litteroitiin, eli purettiin nauhoitussovelluksesta tekstitiedostoksi. Litteroinnin taso toteutettiin sanatarkasti, eli kaikki haastateltavan tuottama puhe kirjattiin ylös. Haastattelu purettiin kirjalliseen muotoon jokaisen haastattelun jälkeen mahdollisimman pian. Tämä oli oleellista siksi, että tutkija pystyi seuraamaan aineiston saturoitumista, eli tilannetta, jolloin vastaukset alkavat toistumaan eri haastateltavien aineistossa. Saturoituminen ilmeni jo viidennen haastateltavan osalla, mutta tutkimukseen haluttiin ottaa vielä kuudes, jotta saataisiin varmuus siitä, voisiko uutta tietoa vielä tulla lisähaastatteluista. Kuudes haastateltava ei tuonut enää tutkimukseen uutta tietoa.

Litteroitu aineisto tiivistettiin Excel-tiedostoon, tarkempaa analysointia varten (Taulukko 1). Jokaisen haastateltavan osalta taulukkoon kirjattiin vastaajan numero pystysarakkeeseen, sekä jokaiselle haastattelukysymykselle oma vaakarivi. Apuna käytettiin vastausten lyhentämistä sekä lyhennetyin vastauksen värikoodausta, jokaisen vastauksen jälkeiseen sarakkeeseen.

Värikoodauksen myötä tulosten analysointi oli havainnollisempaa. Koodaus toteutettiin värien sekä tekstin avulla.

Taulukko 1. Haastattelutiivistelmä

Kysymykset ja aiheet	Haastateltavien vastaukset ja tiivistys							
	1	Päähavainto	2	Päähavainto	3	Päähavainto	4	Päähavainto
9. Oletteko perehtyneet taloyhtiön hyvä hallintotapa suosituksen?	Olen perehtynyt	Kyllä	En mutta Kiinteistöliiton luennoilla siitä mainittiin	Ei	en mutta Kiinteistöliiton koulutuksessa sivuttiin	Ei	No siihen mä oon satunnaisesti mulla on se kirja	Vähän
10. Oletteko perehtyneet taloyhtiön sopimuksiin?	Kyllä olen	Kyllä	No jonkun verran	Vähän	En kaikkea	Vähän	Sitä mukaa kun ne ovat olleet esillä	Vähän
11. Oletteko perehtyneet taloyhtiön tilinpäätökseen, talousarvioon ja taloudelliseen tilanteeseen?	Kyllä olen	Kyllä	jonkin verran	Vähän	niitten yhtiökokousten kautta	Vähän	Kyllä.	Kyllä
12. Oletteko perehtyneet taloyhtiön teknisiin asioihin?	No olen perehtynyt	Kyllä	aika vajavaisesti	Vähän	Ammattini puolesta välitettävästi	Kyllä	Tähän on osaamistasoni mukaisesti	Vähän
13. Kuinka tärkeänä koette sen, että hallitusta perehdytettäisiin hallitustyöhön?	Se on ihan äärettömän tärkeää.	Kyllä	erittäin tärkeitä	Kyllä	pidän tärkeänä	Kyllä	Erittäin tärkeä	Kyllä

Seuraavassa vaiheessa litteroitu ja koodattu aineisto otettiin tarkempaan analysointiin. Sisältöanalyysi toteutettiin pohtimalla haastattelukysymysten mukaan niille parhaiten sopivat teemat. Kysymykset ryhmiteltiin teemojen mukaiseen järjestykseen ja tämän jälkeen päästiin tarkastelemaan haastattelutuloksia teemoittain, hyödyntäen Exceliä ryhmittelyssä.

Haastattelutulosten analysoinnin jälkeen, haastattelutulokset ryhmiteltiin vielä uudelleen sen mukaan, mihin tutkimuskysymykseen haastattelukysymys antoi vastausta (Kuvio 4). Tutkimuskysymyksittäin ryhmitellyt haastattelutulokset, antoivat taas uuden näkökulman tutkimustuloksiin. Vastaus tutkimusongelmaan muodostuikin jokaisen tutkimuskysymyksen analysoinnin kautta.

Pääteemat

Tausta- ja lähtötiedot (kysymykset 1 - 5)

Perehdytys kun hallitustyöskentely alkoi (kysymykset 6 - 8)

Hallinnon tehtäviin perehtyminen (kysymykset 9 - 13)

Perehdytys käytännössä (kysymykset 14 - 19 ja 25)

Perehdytys urakoihin (kysymykset 20 - 25)

Kuvio 4. Tutkimuksen pääteemat

4.2 Tausta ja lähtötiedot

Tutkimukseen osallistui kuusi haastateltavaa, jotka kaikki toimivat asunto-osakeyhtiön hallituksessa, joko hallituksen puheenjohtajan tai hallituksen jäsenen roolissa. Yksi haastateltavista toimi yhdessä taloyhtiössä puheenjohtajana ja toisessa hän toimi hallituksen jäsenenä. Haastateltavien joukosta löytyi henkilöitä, jotka ovat toimineet molemmissa rooleissa sekä henkilöitä, jotka ovat toimineet vain toisessa roolissa.

Tutkimuksessa mukana olevien haastateltavien kokemustausta taloyhtiön hallitustyöskentelystä oli hyvin vaihteleva. Lyhyin kokemusaika tehtävästä oli 3 vuotta kahdella tutkittavalla ja pisin kokemusaika puolestaan oli 22 vuotta. Vaikka joillain henkilöillä oli pidempi aika hallitustyöskentelyn aloittamisesta, heillä oli kuitenkin hyvin muistissa, kuinka perehdytys on tapahtunut aloittaessa hallituksessa. Koska neljällä tutkittavalla oli kokemusta useammankin taloyhtiön hallituksesta työskentelystä, nämä kuusi haastateltavaa edustivatkin kokemustausta yhteensä 13:ssa taloyhtiöstä. He kokivat hallitustyöskentelyn pääsääntöisesti kiinnostavana ja tärkeänä, mutta yksi haastateltava koki myös, että tehtävä ei ole myöskään kovin palkitsevaa.

Hyvin tarpeellisena, että olen mukana silloin, jos muita ei kiinnosta, eikä eikä ole aikaa, niin tuota, se on tärkeää pitää yhteisestä omaisuudesta huolta (Haastateltava 5).

Se on mielenkiintoista ja pysyy ajan tasalla taloyhtiön asioista (Haastateltava 4).

Haastateltavat kokivat pääsääntöisesti, että hallituksen puheenjohtaja ja hallituksen jäsenet työskentelevät tasavertaisena, eikä tehtävissä juuri ole eroavaisuutta. Samalla kuitenkin tiedostettiin, että puheenjohtajan rooliin kuuluu kokousten läpivienti ja hallituksen työskentelyn koordinointi.

4.3 Perehdytys kun hallitustyöskentely alkoi

Tutkimustuloksista selvisi, (Taulukko 2) että kukaan hallituksen jäsen ei ollut saanut minkäänlaista perehdytystä, kun he aloittivat hallitustyöskentelyn. Myöskään puheenjohtajan roolissa olevat eivät olleet saaneet siihen tehtävään perehdytystä. Haastatteluissa ilmeni myös, ettei hallituksen jäsenet olleet tietoisia mitkä ovat heidän vastuunsa sekä velvollisuutensa, jotta pystyisivät noudattamaan hallitustyössään kaikkia lakeja ja säädöksiä. Yksi haastateltava kuitenkin toi esille, että hän on saanut tietoa isännöitsijältä palavereissa. Haastatteluiden perusteella voidaan kuitenkin todeta, että hallituksen tehtävien hoitamiseen tarvittavaa perehdytystä jäsenille ei ollut järjestetty.

Taulukko 2. Haastattelun koodattuja vastauksia

Kysymys	Haastateltava 1	Haastateltava 2	Haastateltava 3	Haastateltava 4	Haastateltava 5	Haastateltava 6
Onko teitä perehdytetty hallitustyöhön kuin aloititte hallitustyöskentelyn ensimmäisen kerran?	Ei ole	Ei ole	No tuota ei	Ei minkäänlaista ei	Ei ole	Ei ole perehdytetty
Jos olette olleet puheenjohtajana, onko teitä perehdytetty hallituksen puheenjohtajan tehtävään?	Ei ole	Ei myöskään siinä	No ei	-	Ei ole	-
Onko hallituksen jäsenille ja puheenjohtajalle kerrottu selkeästi mitkä ovat hallituksen vastuut ja velvollisuudet niin että teidän on helppo noudattaa tehtävässänne lakia ja säädöksiä?	Ei ole	Ei	No tämä tulee ilmi oikeastaan isännöitsijöiden kanssa, kun ollaan virallisissaa palavereissa	Ei olen	Ei	Ei ole

4.4 Hallinnon tehtäviin perehtyminen

Haastateltavien ryhmä valikoitu satunnaisotannalla hallituksen jäsenistä, jotka olivat omatoimisesti ilmoittautuneet Kiinteistöliiton järjestämään hallituksille suunnattuun koulutukseen. Kiinteistöliiton rekisterissä ryhmä oli nähty aktiivisien hallitusjäsenien ryhmänä, perustuen omatoimisuuteen tiedonhankinnassa. Neljä haastateltavista oli perehtynyt taloyhtiön hyvä hallintotapa suositukseen Kiinteistöliiton nettisivuilla tai sen Kiinteistöliiton järjestämässä paikalliskoulutuksessa. Kaksi muisti, että asiasta oli ollut jotain puhetta koulutuksessa. Taloyhtiön laatimisiin kaikkiin sopimuksiin eri sidosryhmien kanssa oli perehtynyt puolet ja puolet kokivat perehtyneensä jossain määrin, tai sitä mukaan, kun asiat tulivat ajankohtaisiksi. Taloyhtiön taloudelliseen tilanteeseen sekä yhtiön talotekniikkaan oli itsenäisesti perehtynyt neljä vastanneista ja kaksi jossain määrin. Kaikki kokivat erittäin tärkeäksi, että hallituksen jäsenet perehdytettäisiin tehtäviinsä.

Se on ihan äärettömän tärkeää (Haastateltava 1).

4.5 Perehdytys käytännössä

Perehdytys, jota haastateltavat olivat saaneet, oli täysin omatoimista tiedonhankintaa ja liki kaikki toi esille keskeiseksi tietolähteekseen Kiinteistöliiton.

No Kiinteistöliiton kautta jonkun verran (Haastateltava 2).

Perehdyttämisen vastuu nähtiin jakautuvan usealle eri toimijalle. Haastateltavat toivatkin esille näkemyksinään seuraavasti. Yksi koki, että vastuu on hallituksen ja toinen näki, että isännöitsijä tulisi vastata perehdytyksestä. Muut vastaajat ajattelivat, että vastuu perehdytyksestä kuuluu vanhalle hallitukselle, isännöitsijälle ja Kiinteistöliitolle sekä uudelle jäsenelle omatoimisen asioiden selvityksen kautta.

No täähän tietysti, jos ihan syvällisesti ajattelee niin, ehkä se on viimekädessä tuota niin niitten hallitustyöskentelijöitten vastuulla ja vähän niinku oma vastuu, että tuota niin tietää tietää, että mihkä homman on ryhtynyt ja mutta tuota niin mun mielestäni kiinteistöliitto ja tietysti isännöitsijä isännöitsijätoimisto, niin ne olisi tämmöisiä tämmöisiä tahoja, mut että hyvin pitkälti se vastuu niin kyllä mun mielestä kolahtaa, tuota niin siihen asianomaiseen toimijaan (Haastateltava 2).

No siinä vaiheessa, kun valitaan, niin se on ensisijaisesti se on isännöitsijä, jos isännöitsijä ja tottakai hallituksen puheenjohtaja ja hänen pitäisi myös ja sitten tottakai hallituksen omaa jäsenen omaa aktiivisuus siihen (Haastateltava 4).

Haastateltavat kokivat kattavan perehdyttämisen olevan tärkeä asia, sillä hallituksissa yleisesti ottaen jäsenet eivät ole hallitusammattilaisia. Perehdyttämiseen haastateltavien mielestä olisi hyvä sisällyttää keskeisimmät asiat sekä laki-, kiinteistöhoito-, korjaus-, talous- ja ympäristökysymyksiin liittyvät asiat hyvää hallintotapaa noudattaen. Hallituksen jäsenet kuitenkin kokivat tehtävän laajuuden haasteena perehdytyksen kannalta. Kukaan ei heidän mielestään pysty omaksumaan sitä määrää kerralla, mitä tulisi tietää hallituksen tehtävästä tai sen tuomista vastuista ja velvollisuuksista. Haastateltavat kokivat perehdyttämisen toteutuksen parhaaksi toteutua pienemmissä erissä.

No jos siinä ois joku organisaatio, esimerkiksi kiinteistöliitto tai sitten tämän isännöitsijätoimiston kautta, niin se koulutus jaettaisiin semmoisiin palasiin, että siinä ois hallituksen hallituksen puheenjohtajan tehtävistä vastuista, sitten ihan näistä käytännön asioista, kiinteistöhuollosta, energiakysymykset, taloudesta esimerkiksi näistä, että se olisi semmoseen palasiin jaettu (Haastateltava 2).

Sanotaan et kuitenki suhteellisen supee niinku ei kovin laaja, että tuota kun sen tavallaan et se olisi niinku tärkeimpään saadaan sitä perehdytystä pikkuhiljaa siinä vuoden aikana (Haastateltava 3).

Jos hallituksen jäsenille tarjottaisiin sähköistä koulutusmateriaalin käyttömahdollisuutta, kaikki haastateltavat olisivat halukkaita sen käyttöön. Ainoastaan yksi vastaajista empi sähköisen koulutuksen käyttöään.

4.6 Perehdytys urakoihin

Haastateltavat eivät olleet saaneet perehdytystä mahdollisten urakoiden ja vahinkojen varalta. He kokivat kuitenkin hyvin tärkeänä tiedonsaannin kannalta, että urakkatilanteissa hallituksella ja isännöitsijällä on tiivis yhteistyö, koska hallitus kuitenkin ensikädessä vastaa taloyhtiön asioista. Hallituksen jäsenet toivoivat, että heitä pidettäisiin hyvin tarkasti ajan tasalla urakoiden etenemisessä. Urakoihin liittyen haastateltavat toivoivat hyvin laajasti tietoa, kuten urakkamuodot, prosessit, vastuut, työnjako, sopimusasiat sekä juridiikka. Aiheen laajuuden takia koettiin myös, että perehdytys olisi hyvä olla urakkatyypikohtainen pienissä kokonaisuuksissa, eikä kerralla liian laajaa perehdytyspakettia. Tiedontarve oli kuitenkin jokaisella haastateltavalla selkeästi olemassa.

No tää nyt on kanssa vähän samaa, että se on vähän semmoinen urakkatyypikohtainen, että kattourakka on ihan eri kuin se, että veetään pihat auki (Haastateltava 3).

Vastuuasiat olisi tärkeää tietää, että onko henkilökohtaisesti vastuussa urakkaan liittyvissä riskeissä ja milloin tarvitaan ulkopuolinen tarkkailija sekä miltä kaikilta tahoilta tarvitaan todistuksia ja tarkastuksia ja valvontaa urakkaa varten (Haastateltava 6).

Haastateltavat kokivat, että perehdytyksessä urakat voivat kattaa tietoa erilaisista urakka- tai remonttityypeistä, kuten vuosikorjaukset, peruskorjaukset ja isommat remontit, joista olisi omat ohjeet. Sama toive tuli esille kahdessa haastattelussa. Samoin kilpailutus- ja päätöksentekoprosessien tieto kiinnosti koulutuksina.

Voisi ajatella näin, että se perehdytyksessä voisi olla, kun on vuosi korjaukset ja sitten on peruskorjaukset ja isolta remontit niin niihin olisi semmoinen oma pieni ohje (Haastateltava 1).

Kun haastateltavilta kysyttiin, onko heillä jotain aihealueita, johon kokisivat tarvitsevansa enemmän perehdytystä tai osaamista, nousi esiin hyvin erilaisia tarpeita, eri haastateltavien kesken.

Hallituksen työnjako ja vastuut eivät olleet haastateltavilla täysin tiedossa. Kokonaisvaltaisesti perehdytystä sekä osaamista kaivattiin oikeastaan jokaisella osa-alueella mitä hallituksen tehtäväkenttään kuuluu.

Jonkinlainen työnjako hallituksissa (Haastateltava 1).

No kyllä mä näkisin, että tuotani varmasti ihan näistä talousasioista ja budjetoinnista se ois, niinku ne yks asia ja sit ihan näitä kiinteistöhoitoon liittyviä asioita, ihan tämmöstä energiataloudesta ja sen semmosista niin, mutta et kyllä noin talousasiat ehkä olisi olisi semmonen, sitten ihan nää kiinteistötekniikka ja siihen liittyvät asiat (Haastateltava 2).

Joo aina tarvitaan ajankohtaista tietoa osa alueesta riippumatta ja sitten erittäin tärkeänä pidän tätä, että lainsäädäntö muuttuu koko ajan siitä siitä lisää koulutusta tai siis mitä mistä kautta sitä nyt sitten saa (Haastateltava 4).

Ekaks pitää perehtyä taloyhtiöön ja sitten jos on hallituksen puheenjohtaja, niin jonkinlainen työnjako hallituksissa (Haastateltava 1).

Tutkimuksen tuloksista yhteenvetona voidaan todeta, ettei kukaan ollut saanut perehdytystä hallitustyöskentelyyn eivätkä he olleet tietoisia omista vastuista ja velvollisuuksistaan niin, että he kykenisivät toimimaan tehtävässään toimia lain ja säädösten mukaisesti annetun perehdytyksen turvin. Jonkinlainen mielikuva heillä kuitenkin oli vastuista ja velvollisuuksista ja jokainen haastateltava pitikin perehdytystä hyvin tärkeänä.

5 Johtopäätökset tutkimuskysymysten tuloksista

Tässä kappaleessa tarkastellaan tutkimustuloksia tutkimuskysymyksiin peilaten. Opinnäytetyöllä haettiin vastausta tutkimusongelmaan: "Millaista perehdytystä hallitusten jäsenet kokevat tarvitsevana?" "Tutkimuskysymykset, joiden avulla ratkottiin tutkimusongelmaa, olivat:

1. Kuinka hallitus on perehdytetty tehtävänsä?
2. Kuinka hyvin he tietävät tehtäviin kuuluvat vastuut ja velvollisuudet, myös lain näkökulmasta?
3. Millaista perehdytystä hallitus olisi kaivannut?
4. Kuinka tärkeänä hallituksen jäsenet kokivat perehdytyksen?
5. Miten perehdytys käytännössä tulisi toteuttaa?
6. Kenen vastuulla perehdytys on haastateltavien mielestä?

Hallituksen saama perehdytys

Tutkimuksesta selvisi, että haastatteluihin osallistuneet hallitusten jäsenet, eivät olleet saaneet tehtäviinsä perehdytystä, kun he aloittivat työskentelynsä hallituksen jäsenen tehtävissä. Kuitenkin haastateltavat olivat motivoituneita tehtävästään, vaikkakaan he eivät olleet saaneet alussa koulutusta tehtäviensä hoitamiseen. Ainoastaan yksi haastateltava koki, että tehtävä on hieman epäkiitollista, eli hän ei ollut yhtä motivoitunut kuin muut. Alun perehdytyksen puuttuminen ei siis näkynyt hallitusjäsenten motivoituneisuudessa tehtäväänsä, mikä oli hieman yllättävää. Teoriassa laajasti on kuitenkin esitetty, että työtehtäviin perehdyttäminen vaikuttaa positiivisesti työmotivaatioon.

Kuten tässä työssä jo aiemmin esitettiin, taloyhtiöiden hallituksiin jäsenet valitaan vuosittaisessa taloyhtiön yhtiökokouksessa, kokoukseen osallistuvien osakkaiden joukosta tai suostumuksen antaneista henkilöistä, jotka eivät päässeet edustamaan yhtiökokoukseen (Hannula;Kari;& Mäki, 2014, s. 15). Asunto-osakeyhtiölaki luku 7 §10 ja §2 puolestaan asettaa valittavalle henkilölle seuraavat kelpoisuusvaatimukset:

Hallituksen jäsenenä ei voi olla oikeushenkilö eikä alaikäinen tai se, jolle on määrätty edunvalvoja, jonka toimintakelpoisuutta on rajoitettu tai joka on konkurssissa. Liiketoimintakiellon vaikutuksesta kelpoisuuteen säädetään liiketoimintakiellosta annetussa laissa (1059/1985).

Vähintään yhdellä hallituksen jäsenellä on oltava asuinpaikka Euroopan talousalueella, jollei rekisteriviranomainen myönnä yhtiölle lupaa poiketa tästä.

Asunto-osakeyhtiölaissa esitetään myös hallituksen tehtävistä seuraavasti: "Hallitus huolehtii yhtiön hallinnosta sekä kiinteistön ja rakennusten pidon ja muun toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä. Hallitus vastaa siitä, että yhtiön kirjanpidon ja varainhoidon valvonta on asianmukaisesti järjestetty. (Finlex, Asunto-osakeyhtiölaki 1599/2009, 2009).

Käytännössä hallituksen jäsenien tehtäväkenttä on hyvinkin laaja, koska heidän tulee lain mukaan huolehtia siitä, että hallinto hoidetaan asianmukaisesti, rakennukset pidetään kunnossa myös rakennusteknisesti, kirjanpito tehdään oikein ja ajantasaisesti sekä tilinpäätös laaditaan säädetysti sekä talous hoidetaan asianmukaisesti. Näiden kaikkien asioiden valvonta, suunnittelu ja toteutus edellyttää paljon tietämystä ja eri alojen hallintaa.

Haastatteluissa ilmeni myös, että haastateltavat eivät olleet saaneet myöskään koulutusta tai perehdytystä tehtäviinsä, jotka liittyvät korjaus- tai kunnostusurakoiden toteuttamiseen. Hallituksen vastuut ja velvollisuudet urakoissa tai vahinkojen sattuessa, oli myös selkeästi aihe, josta tutkittavat eivät ole saaneet perehdytystä. Yksi haastateltava toi esille kokemuksensa, jossa isännöitsijä oli pitänyt hallitusta epätietoisena urakkaan liittyvistä asioista. Tämä kokemus kuvaa osaltaan sitä, että perehdytys ei ole ollut riittävää, eikä tiedonkulku hallituksen ja isännöitsijän välillä ole toiminut toivotusti. Taloyhtiöissä, joihin on ostettu isännöintipalvelu, tähän palvelusopimukseen on yleensä määritelty myös korjaushankkeiden hallinnointi. Kuitenkin taloyhtiön hallinnosta vastaa hallitus, joten isännöitsijän tulisikin tiedottaa ja perehdyttää hallituksen jäseniä riittävästi kulloisenkin korjaushankkeen osalta, jota hän hoitaa hallituksen puolesta. Koska isännöitsijä toimii samalla myös hallituksen valvonnan alaisena, tulisi hallituksen kyetä valvomaan, myös isännöitsijän toimintaa korjaushankkeen hallinnon hoitajana. Tilanteessa on selkeä ristiriita, joka nostaa esiin hallituksen perehdyttämisen tärkeyden.

Hallituksen tietoisuus vastuista ja velvollisuuksista

Kysymykseen onko heille kerrottu selkeästi - mitkä ovat hallituksen vastuut ja velvollisuudet, niin että heidän on helppo noudattaa tehtävässään lakeja ja säädöksiä – kaikki kokivat, että näitä vastuuta ja velvollisuuksia ei ole kerrottu, mutta yksi haastateltava toi esille sen, että hän on saanut tietoa isännöitsijältä. Myös hallituksen vastuut ja velvollisuudet urakoissa tai vahinkojen sattuessa, oli selkeästi aihe, josta tutkittavat eivät ole saaneet perehdytystä. Vain yksi muisteli olleensa jossain Kiinteistöliiton kulutuksessa.

Hallituksen jäsenten toimenkuvaansa kuuluu vastuunkanto, monissa taloyhtiön asioista. Isännöitsijä sekä hallitus hoitavat yhdessä taloyhtiöiden sopimuksia, taloutta sekä hallintoa päätöksenteo-koineen. Toiminnastaan sekä päätöksistään hallituksille ja isännöitsijöille myönnetään vastuuvapaus kerran vuodessa yhtiökokouksen päätöksellä, mikä näitä tehtäviä on hoidettu päättyneellä

tilikaudella asianmukaisesti sekä luotettavasti. Työhönsä kouluttautunut isännöitsijä esittää hallitukselle näkemyksensä tai selvittämänsä vaihtoehdot erilaisista taloyhtiön asioista, mutta hallituksen tehtävänä on aina tehdä lopullinen päätös.

Hallituksen jäsenten tulee edistää yhtiö etua sekä toimia tehtävissään huolellisuutta noudattaen. Tilanteissa, missä hallitus tai isännöitsijä laiminlyövät tehtäviään tai hoitavat niitä huolimattomasti, voivat he joutua korvausvelvollisiksi. Asunto-osakeyhtiölain luvun 24 §1 säädetään yhtiön johdon, eli hallituksen sekä mahdollisen isännöitsijän, vahingonkorvausvastuusta seuraavasti:

Hallituksen jäsenen ja isännöitsijän on korvattava vahinko, jonka hän on tehtävässään 1 luvun 11 §:ssä säädetyn huolellisuusvelvoitteen vastaisesti tahallaan tai huolimattomuudesta aiheuttanut yhtiölle.

Hallituksen jäsenen ja isännöitsijän on korvattava myös vahinko, jonka hän on tehtävässään muuten tätä lakia tai yhtiöjärjestystä rikkomalla tahallaan tai huolimattomuudesta aiheuttanut yhtiölle, osakkeenomistajalle tai muulle henkilölle.

Jos vahinko on aiheutettu rikkomalla tätä lakia muulla tavalla kuin pelkästään rikkomalla 1 luvun säännöksiä toiminnan keskeisistä periaatteista tai jos vahinko on aiheutettu rikkomalla yhtiöjärjestyksen määräystä, vahinko katsotaan aiheutetuksi huolimattomuudesta, jollei menettelystä vastuussa oleva osoita menetelleensä huolellisesti. Sama koskee vahinkoa, joka on aiheutettu 11 luvun 8 §:ssä tarkoitettuun yhtiön lähipiiriin kuuluvan eduksi tehdyllä toimella.

Jos isännöitsijänä on isännöintiyhteisö, vastaavat vahingosta yhteisö ja päävastuullinen isännöitsijä.

Tästä lainkohdasta puhuttaessa tuodaan esiin myös tuottamusolettamasta, joka tarkoittaa sitä, että hallituksen jäsenen tai isännöitsijän tulee kyetä osoittamaan näytöllä, että he ovat toimineet tehtävässään huolellisesti. Tuottamusolettamassa vahingon kärsineen tulee taas osoittaa kärsineensä vahinkoa yhtiön hallinnon toimien vuoksi.

Taloyhtiössä hallituksen ja isännöitsijän vastuukysymykset liittyvät varsin usein korjaushankkeisiin ja niiden hallinointiin. Hallituksen on toimittava huolellisesti ja tiedostaen vastuunsa organisoimissaan näitä hankkeita, kuten päätöksiä urakoitsijan valinnoista. Huolimattomuuteen ei aina

kuulu yhtiöjärjestyksen tai lain vastaisesti toimiminen. Huolimattomuutta voikin olla myös tilanteet, jolloin hallituksen jäsenet ovat hoitaneet asioita huolimattomasti eikä yhtiön edun mukaisesti.

Hallitukset, joiden taloyhtiöillä on sopimus isännöinnistä, saavat tietoa vastuista ja velvollisuuksistaan isännöitsijältä todennäköisesti vähintään jossain määrin. Osa hallituksen jäsenistä oli hankkinut omatoimisesti tietoa aiheesta, lähinnä Kiinteistöliiton sivustoilta tai koulutuksista. Kiinteistöliitto ry on kiinteistönomistajien edunvalvoja, jolta asunto-osakeyhtiöiden hallitusten jäsenet ja isännöitsijät saavat muun ohella neuvontaa, lakineuvontaa sekä koulutusta.

Hallituksen jäsenten tietoisuus Kiinteistöliiton olemassaolosta sekä sen tarjoamista palveluista on ilmeisen riippuvaista siitä, kuinka isännöitsijä tiedottaa järjestön olemassaolosta ja kuuluuko kyseinen taloyhtiö kiinteistöliittoon. Järjestö tarjoaa sivustoillaan kaikille ihmisille avointa tietoutta, mutta jäsentaloyhtiöiden edustajille hyvin paljon lisätietoa ja koulutusmateriaalia eri aiheista, jotka asunto-osakeyhtiöihin ja niiden hallinnon hoitamiseen. Myös Kiinteistöliitto järjestää jäsenrekisteriinsä päivitettyjen tietojen perusteella, hallitusjäsenten kohdejoukolle webinaareja sekä lähikoulutuksia. Jotta hallituksen jäsen voi saada tietoutta koulutuksista etujärjestöltä, tulee isännöitsijän päivittää hallituksen jäsenten tiedot Kiinteistöliiton rekisteriin ajantasaisesti. Kysymykseksi nousee kuitenkin se, kuinka taloyhtiöt ilman isännöitsijää saavat tiedon etujärjestön olemassaolosta?

Millaista perehdytystä hallitus toivoo saavansa

Perehdytyksen ja tiedonsaannin tarve ilmeni tutkimuksessa laajaksi, joka on yhteydessä hallituksen vastualueen laajuudesta ja eri aihealueista. Haastattelussa useampi toivoi, että perehdytys ja koulutus toteutettaisiin pienissä erissä ja joustavasti, kulloisenkin tarpeen mukaan. Aihealueita joihin perehdytystä toivottiin oli esimerkiksi seuraavia asioita; hallituksen jäsenenä toimiminen ja mitä tehtäviä siihen kuuluu, puheenjohtajan tehtävät ja vastuut, miten päätöksiä tehdään, miten eri asioihin puututaan taloyhtiössä, hallituksen ja isännöitsijän roolit, miten hallitus tukeutuu isännöitsijään, kiinteistönhuollosta, energia-asioista, taloudesta, budjetoinnista, turvallisuudesta, tiedottamisesta, miten urakka muodostuu, urakkaprosessi, vastuut, työnjako, sopimusasia ja juridiikka. Perehdytystä ja koulutusta toivottiin käytännössä kaikkeen mikä kuuluu hallitusjäsenten laajaan tehtäväkenttään.

Henkilön työtehtävissä tarvitsemat ominaisuudet voidaan löytää analysoimalla työn keskeiset toiminnot. Koulutuksen tarkoituksena on parantaa näitä työlle oleellisia osaamisalueita ja onkin järkevää, että koulutus on yhteydessä siihen mitä uusi työntekijä tarvitsee suoriutuakseen työtehtävissään (Acevedo & Yancey, 2011, s. 350).

Perehdytystä kaivattiin myös liittyen henkilökohtaiseen vastuuseen urakoista ja milloin urakoihin tulee hankkia ulkopuolinen valvoja ja mitä todistuksia ja tarkastuksia tarvitaan urakan valvonassa. Haastateltavien kertoma kuvaa sitä, että kyseiset hallituksen jäsenet tiedostavat tehtävän vaativuuden sekä sen, että heidän tulee hankkia lisää tietoa tehtäviensä hoitamiseen. Myös ajankohtaisen tiedon tarve riippumatta osa alueesta, koska lainsäädäntö muuttuu koko ajan.

Perehdytyksen tärkeys

Toteamus: ”Sehän on ihan äärettömän tärkeää” kuvaa haastateltavien näkemystä perehdyttämisen tärkeydestä. Haastateltavat olivat asiasta yksimielisiä.

Työntekijöiden perehdyttäminen työtehtäviinsä ja niihin mahdollisesti liittyviin riskitekijöihin, nähdään yleisesti työnantajan vastuulle kuuluvaksi oleelliseksi tehtäväksi. Asian tärkeyttä kuvaa myös se, että perehdyttämisestä on säädetty useammassa työsuhdetta säätelevässä laissa, työsopimus-, työturvallisuus ja yhteistoimintalaissa sekä eri toimialojen työehtosopimuksissa. Näiden mukaan työnantajan tulee huolehtia siitä, että työntekijä voi suoriutua työtehtävistään, myös muuttuvassa työympäristössä. (Finlex, Työsopimuslaki 55/2001, 2001) ja (Finlex, Työturvallisuuslaki 738/2002, 2002) ja (Finlex, Yhteistoimilaki 1333/2021, 2021).

Hallitukseen valittavan jäsenen kelpoisuus tehtävään omaa vain vähän rajoituksia. Lain mukaan hallituksen jäsenen ei tarvitse olla yhtiön osakas, ellei yhtiöjärjestys niin määrää. Hallituksen jäsen ei voi kuitenkaan olla alaikäinen, oikeushenkilö, edunvalvonnan alainen, henkilö, jonka toimintakelpoisuus on rajoitettu tai konkurssissa oleva. (Kiinteistöliitto, Hallituksen valinta, ei pvm). Hallituksen jäsenen kelpoisuusvaatimusta tehtävänsä, ei näin ollen voikaan verrata, liike-elämän työtehtäviin edellytettävään jokin alan tai asian osaamista jo ennen tehtävään valintaa.

Hallitus vastaa tekemisistään yhtiökokoukselle, eli yhtiön omistajille. Hallituksen tulee toimia tehtävässään lain sekä yhtiöjärjestyksen määräyksien mukaisesti, tuntien myös omat velvollisuutensa.

Tietämättömyys velvollisuuksista ei vapauta hallitusta vastuistaan. Vaikkakin yhtiökokous valitsee ja erottaa hallituksen jäsenet, on hallitus asunto-osakeyhtiön lakimääräinen ja samalla ylin johto. (Hannula;Kari;& Mäki, 2014, ss. 18 - 19).

Hallituksen vastuuta ja velvollisuutta sekä heiltä vaadittavaa osaamista, lisää osaltaan myös se, että taloyhtiössä on isännöitsijä. Vaikkakin isännöitsijä hankitaan hoitamaan taloyhtiön hallintoa, hallituksen avuksi, koska tämä osaltaan keventää hallitusjäsenten velvollisuuksia ja tiedon tarvetta - lisää se samalla tarvetta hallita ja kyetä valvomaan isännöitsijän toimintaa.

Kun taloyhtiön hallitus tekee isännöinnistä sopimuksen, sisällytetään siihen yleensä isännöitsijän tehtäväksi kiinteistön ja rakennusten ylläpidosta huolehtiminen, talouden hoitaminen sekä taloyhtiön hallinnon sekä sopimusasioiden hoitaminen. Hallitus ohjeistaa, roolinsa mukaisesti, isännöitsijää asioiden hoitamisessa. Isännöitsijän rooliin puolestaan kuuluu hallituksen opastaminen niin, että hallituksella olisi tarvittavat tiedot tehtäviensä hoitamiseen. Isännöitsijän vastuulle kuuluu myös yleensä se, että yhtiön talous on hoidettu lainmukaisesti ja varainhoito luotettavasti. Asunto-osakeyhtiön talousasiat voidaan hoitaa isännöintitoimistossa tai ostaa palvelu erilliseltä tilitoimistolta. Isännöitsijällä on oikeus edustaa taloyhtiötä sopimuksen mukaisten asioiden hoitamisessa. Taloyhtiöt, joilla ei ole isännöinti sopimusta, hallituksen jäsenille jää näiden kaikkien tehtävien hoitaminen. (Viitala, 2021, s. 45)

Hallituksen tehtäväkenttä on laaja, joka edellyttää myös laajaa perehdytystä. Jo yksistään kirjanpidon oikeellisuuden ja taloudenhoidon valvonta vaativat alan osaamista. Sama osaamisen tarve liittyy hyvin moneen päivittäisen asiainkin hoitamiseen, ajallaan ja yhtiön edun mukaisesti toteuttaen. Todennäköisesti kaikkien hallitustyöskentelyssä tarvittavien tietojen ja taitojen karttumiseen kuuluu useita vuosia, mikäli hallituksen jäsen ei ole saanut esimerkiksi isännöitsijän ammattikoulutusta. Hallituksen jäsenet valitaan kuitenkin pääsääntöisesti käytännössä vuosittain, taloyhtiön osakkeenomistajista. Taloyhtiö hallituksen jäsenten perusosaaminen eri asioiden hoitamiseen, onkin suhteellisen riippuvainen siitä, millaista ammattiosaamista taloyhtiön osakkaat edustavat. Jotta hallinnon hoitaminen hallitusjäsenten kesken toteutuu, kuten laki ja säädökset edellyttävät, on riittävä perehdytys tehtävien hoitamiseen ja tarvittavien tietojen hallintaan oleellisen tärkeää.

Perehdytyksen toivottu toteutus käytännössä

Koulutuksen laajuuteen haastateltavat esittivät, että koulutus olisi hyvä jakaa pieniin osiin. Tärkeinä osa-alueina tuotiin esille se, että perehdytystä kaivattaisiin juuri näihin perustehtävien hoitoon eli kiinteistönhoidon asioihin, korjauksiin asioihin, talouteen, energia- ja lakiasioihin. Kaksi haastateltavaa toivat esille myös sen, että koulutuksissa voisi olla hyvä ominaisuus, jos niissä olisi huomioitu mahdollisuus valita kulloinkin tarvittava koulutus.

Kupias & Peltola (2009) esittävät, että perehdyttämisessä on parhaassa tulemassa kyse siitä, että hyödynnetään perehdytettävän aikaisempaa osaamista tulokkaan osaamisen kehittämisessä. He ovat jakaneet osaamisen teoriassaan osaamisen kuuteen osaamisalueeseen, joita kuvattiin tarkemmin kappaleessa 2.6 Perehdytys. Kun osaaminen jaotellaan tarvittaviin osaamisalueisiin, sitä voidaan hyödyntää muodostuneiden perehdyttämisalueiden tai –moduulien kautta, kun hahmotellaan perehdytystarvetta, joko perehdytettävä yksin tai yhdessä jonkun toisen kanssa. (Kupias & Peltola, 2009, ss. 88 - 89).

Koska hallituksen jäsenet valikoituvat sen mukaan ketkä ovat kiinnostuneita kyseisestä tehtävästä, muodostuu hallitus hyvin eri ammattitaustaisista henkilöistä. Yhdellä voi olla osaamista taloushallinnosta ja toisella rakennustekniikasta, tai voi olla hallituksia, joissa kenelläkään ei ole erityisosaamista mistään taloyhtiön ydinasioiden hoitamisesta. Tästä näkökulmasta tarkasteltuna onkin erittäin oleellista, että koulutus ja perehdytys voitaisiin suunnata yksilön perusosaaminen ja oppimistarpeet huomioiden, kutakin oppimista tarvitseville hallituksen jäsenille. Jos hallituksen jäsenet voisivat valikoida itse itselleen tarvitsemaansa koulutusta ja perehdytystä, voisi koulutuksen hyödyntäminen olla aktiivista, koska se perustuisi omaehtoiseen kehittymiseen hallitustehtävän hoitamisessa.

Haastattelukysymyksen, jossa kartoitettiin, olisivatko haastateltavat halukkaita käyttämään sähköistä koulutusmateriaalia, jos hallituksen jäsenille sellaista tarjottaisiin - kaikki haastateltavat olisivat halukkaita sen käyttöön. Ainoastaan yksi vastaajista oli hieman epävarma mahdollisen sähköisen koulutuksen käytöstään, mutta toisaalta näki sen hyvänä vaihtoehtona.

Osaamisalueittain rakennettujen koulutusmateriaalien valinta itseopiskelumateriaaliksi, juuri silloin kun hallituksen jäsen kokisi kaipaavansa johonkin tiettyyn asiaan perehdytystä, voisi hyvin kattaa hallitusjäsenten perehdytys tarpeen käytännössä.

Haastattelujen jälkeen tutkija etsi tietoa Kiinteistöliiton mahdollisesti tarjonnassa olevista koulutuksista. Selvisikin, että yhdistys tarjoaa sivustojensa kautta jonkin verran kaikille avointa tietoa, hallitustyöskentelyn tueksi. Yhdistys on tallentanut myös YouTube kanavassa runsaasti videoita, liittyen taloyhtiöihin sekä hallitustyöskentelyyn. Hallituksen jäsenille, joiden taloyhtiö on Kiinteistöliiton jäsen, yhdistys tarjoaa laajasti erilaisia koulutusvideoita käyttöönsä. Tarjolla olevan koulutusaineiston runsaus olikin tutkijalle yllättävä löytö, jonka olemassaolosta ei ollut ennakoon lainkaan tietoa. Haastatteluissa ei käynyt ilmi, että haastateltavatkään olisivat tietäneet näistä olevista koulutuksista. Hallitusjäsenet kertoivat haastatteluissa, että olisivat kyllä kiinnostuneita sähköisestä opiskelumateriaalista, jos sellaista olisi tarjolla. Onko siis niin, että hallituksen jäsenet eivät tiedä runsaan perehdytysmateriaalin olemassaolosta, Kiinteistöliiton jäsenpalvelun koulutus sivustoilla?

Vastuu perehdytyksestä

Tutkimuksessa haastateltavat näkivät, että perehdyttämisen vastuu jakautuu usealle eri toimijalle. Jos perehdyttämisen vastuuta tarkastelee liike-elämän näkökulmasta, vastuu työntekijän perehdyttämisestä on selkeästi työnantajalla. Asunto-osakeyhtiötä ei koske samanlaiset lait, eikä tätä vastuuta olekaan määritelty asunto-osakeyhtiölaissa. Haastateltavien näkemykset poikkesivatkin toisistaan, eikä tutkittavien näkemyksissä ollut selkeästi yhtä nimettyä vastuunkantajaa perehdytykselle. Yksi koki, että vastuu on hallituksen ja toinen näki, että isännöitsijä tulisi vastata perehdytyksestä. Muut vastaajat ajattelivat, että vastuu perehdytyksestä kuuluu vanhalle hallitukselle, isännöitsijälle ja Kiinteistöliitolle sekä uudelle jäsenelle itselleen omatoimisen asioiden selvittelyn kautta.

Asunto-osakeyhtiöiden hallintoon liittyy joukko asioita, joihin ei ole suoraan laissa sovellettavia määräyksiä, kuten kysymys hallitusjäsenien perehdytys vastuusta. Tämän lain kattamattomuuden vuoksi Suomen Kiinteistöliitto ry, Isännöintiliitto ry, Kiinteistöalan hallitusammattilaiset AKHA ry ja oikeusministeriö ovat laatineet Taloyhtiön hyvän hallintotapa -suositus kirjan. Kyseisessä suosituksessa hallitusjäsenien perehdyttämisen ja kouluttamisen vastuu nähdään seuraavasti: hallitukseen valitun uuden jäsenen perehdytysvastuu on hallituksen puheenjohtajalla. Silloin kun hallitukseen uusi jäsen on puheenjohtaja, perehdyttäjänä toimii vanha puheenjohtaja tai isännöitsijä. (Suomen Kiinteistöliitto; Suomen isännöintiliitto; Kiinteistöalan hallitusammattilaiset; & Suomen oikeusministeriö, 2021, s. 53). Haastateltavat kuitenkin kertoivat haastatteluissa, että he eivät

olleet saaneet mitään perehdytystä, kun aloittivat tehtävässään, eivät edes puheenjohtajan tehtävään aloittaessa.

6 Pohdinta

Opinnäytetyö tehtiin Kiinteistöliitto Keski-Suomelle, joka on paikallinen kiinteistöalan etujärjestö. Yhdistys edustaa asunto-osakeyhtiöitä, kiinteistöosakeyhtiöitä, asuinvuokratalojen omistajia sekä vuokranantajia, joista suurin jäsenryhmä on asunto-osakeyhtiöt. Sen tavoitteena oli saada näkemys tämänhetkisestä tilanteesta hallitusjäsenien perehdyttämisessä.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa, asunto-osakeyhtiöiden hallitusten jäsenien saama perehdyttämisen laatua ja riittävyttä, työskentelynsä tueksi. Tutkimuksen aihe muotoutui yhteistyössä työntilaaajan kanssa käydyissä tarvekartoitus palaverissa. Työn aihe rajautui tilaaajan toiveen sekä käytettävissä olevien resurssien perusteella. Tutkimuksen tavoitteisiin kuului selvittää, millaista perehdytystä hallituksen jäsenet olivat saaneet silloin, kun he aloittivat työskentelynsä hallituksen jäsenenä. Millaista koulutusta ja perehdytystä he olivat saaneet työskentelynsä tueksi tehtävänsä aikana. Samoin tarkoitus oli selvittää millaista koulutusta ja perehdytystä he kaipasivat. Tutkimuksen tavoitteena oli myös laatia kehitysehdotus, tutkimuksessa esille nousevien kehityskohteiden perusteella.

Työn teoreettinen viitekehys muodostui asunto-osakeyhtiö, asunto-osakeyhtiön historia ja lainsäädäntö, asunto-osakeyhtiön hallinto ja hyvä hallintotapa, hallituksen keskeiset tehtävät, hallitustyöskentelyyn liittyvät lait ja säädökset sekä perehdytys. Asunto-osakeyhtiö, sen historia ja lainsäädäntö teemojen avulla, muodostettiin näkemys hallitusjäsenen työskentely ympäristöstä ja lainsäädännöstä, jotka vaikuttavat kyseisessä toimintaympäristössä ja säätelee suoraan myös hallitusjäsenen toimintaan. Asunto-osakeyhtiön hallinto ja hyvä hallintotapa teemassa kuvataan taloyhtiön hallinnon rakenteen muodostuminen, joka poikkeaa oleellisesti muiden osakeyhtiöiden hallinnon rakenteesta. Hyvä hallintotapa teema kuvaa taloyhtiöiden hallintoa varten laaditusta suosituksesta, joka on laadittu kattamaan niitä hallintoon liittyviä kohtia, joita varsinaisesti laki ei säätele. Hallituksen keskeiset tehtävät teemassa kuvataan kaikki hallitustyöskentelyyn liittyvät keskeiset asiat, joita hallituksen tulee hoitaa ja valvoa. Hallitustyöskentelyyn liittyvät lait ja säädökset kuvattu omana teemanaan, joka esittää tärkeitä reunaehdoja taloyhtiön toiminnasta. Perehdytys teemassa kuvataan perehdytystä yleisellä tasolla sekä taloyhtiöiden näkökulmasta. Viitekehysten

teemojen läpikäynnillä muodostettiin työn teoriaosuus, jota käytettiin perustana myös haastattelurunkoa rakennettaessa.

Opinnäytetyössä käytettiin teorian muodostukseen alan kirjallisuutta sekä artikkeleja. Työssä käytetty alan kirjallisuus oli ajantasaista, ja suurin osa päivitetty lähivuosina. Laadittaessa teoriaperustaa, käytettiin materiaalina myös vertaisarvioituja ulkomaisia artikkeleja, joista saatiin perehdyttämisen teemaan kansainvälistä näkökulmaa. Lähteistä on pyritty käyttämään alkuperäisteoksia. Lähdemateriaali on pyritty valikoimaan mahdollisimman uutta kirjallisuutta ja kaikkien lähteiden luotettavuutta ja sopivuutta työhön, on arvioitu ennen niiden käyttöönottoa.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena, käyttäen puolistrukturoitua teemahaastattelua. Laadullinen tutkimus valikoitui työn tutkimusotteeksi, koska nähtiin oleelliseksi kerätä tietoa niin, että tutkittavilla olisi mahdollisuus tarkentaa haastattelukysymyksiä lisäkysymyksin sekä heillä olisi mahdollisuus tuoda esiin keskustelun kuluessa, myös uusia näkökulmia. Määrällinen tutkimus olisi todennäköisesti antanut samansuuntaisia tuloksia, mutta hyvin paljon sisällöltään köyhempinä. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina, jolloin haastateltavat kykenivät vapautuneesti kertomaan henkilökohtaisia kokemuksiaan haastatteluun. Tutkimuksessa haastateltiin yhteensä kuutta hallituksenjäsentä, joka varmisti, että tutkimuksen tulokset ovat saavuttaneet saturaation tutkimusryhmän keskuudessa.

Haastatteluista saatiin runsaasti tutkimusmateriaalia jatkokäsiteltäväksi ja analysoitavaksi. Materiaalin analysointivaiheessa nousi esiin oleellista tietoa, jota ei teorian koostamisvaiheessa osannut odottaa esille tulevaksi. Nämä esille nousseet huomiot, rikastuttivat selkeästi tutkimuksesta saatavaa tietoa. Haastattelututkimus onnistui käytännössä erittäin hyvin, ilman yllättäviä haasteita.

6.1 Luotettavuus ja eettisyys

Tutkimustöistä pyritään tarkoituksellisesti tekemään luotettavia ja tieteellisesti päteviä. Tämän takia kaikissa tutkimuksissa arvioidaan kyseisen työn luotettavuutta. Työkaluina luotettavuuden arvioimiseen on käytössä kaksi tieteen vakiintunutta mittaria. Reliabiliteetti on mittari, jolla arvioidaan tutkimustulosten pysyvyyttä. Esimerkiksi, jos haastateltavia henkilöitä tutkitaan uudelleen eri kerralla, saadaan kuitenkin sama lopputulos tai jos joku toinen tutkija tutkisi samaa ilmiötä ja saa saman tuloksen, tutkimustuloksia voidaan pitää reliabeleiksi. Toinen arviointiin kuuluva mittari

on validius, joka puolestaan tarkoittaa tutkimusmenetelmän kykyä mitata ja tutkia juuri oikeaa asiaa. (Hirsjärvi;Remes;& Sajavaara, 2007, s. 226).

Tutkimuksen luotettavuuteen tulisi paneutua jo tutkimuksen suunnitteluvaiheessa. Jos tutkimusasetelmassa ei ole huomioitu tutkimusmenetelmiä valittaessa reliabiliteettia sekä validiteettia, on tällöin työn luotettavuus heikko. Laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuus perustuu tutkijan dokumentoituun näyttöön ja arviointikykyyn. Jotta tutkimus on luotettava, tulee tutkimuksessa olla tarkoin määritelty ongelma, oikein valittu tutkimusmenetelmä ja tutkimusprosessi tulee kokonaisuudessa toteuttaa tieteen tekemisen sääntöjen mukaisesti. Tutkimuksen dokumenteista on myös ilmevä selvästi tutkittavan ongelman johtopäätökset sekä ratkaisut, jotka tulee olla hyvin perusteltuina esillä. (Kananen, Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä, 2017, ss. 173 - 176).

Tässä opinnäytetyössä kaikki vaiheet dokumentoidaan ja tutkimuksessa tehdyt valinnat ja ratkaisut perustellaan hyvin. Tutkimuksen haastatteluiden kysymykset sekä tulokset raportoidaan rehellisesti, huolellisesti sekä luotettavasti. Näin voidaan varmistaa tutkimuksen reliabiliteetti. Tutkimuksen luotettavuutta on pohdittu koko tutkimusprosessin ajan tutkijan toimesta. Tarkalla tutkimussuunnitelmalla ja hyvällä perehtymisellä aiheeseen pystyttiin laatimaan selkeät kysymykset haastatteluihin, joihin jäi mahdollisimman vähän tulkinnanvaraa. Tutkija on työskennellyt itsenäisesti useita vuosia ja tiedostaa tutkimuskohteena olevan perehdyttämisen haasteen. Tutkijalle on myös tärkeää, että tutkimuksen laatu ja tulosten luotettavuus toteutuu mahdollisimman hyvin, koska hän on hyvin sitoutunut tutkimuksen toteuttamiseen sekä tulosten avulla saatavan tiedon hyödyntämisen mahdollisuuteen. Tutkimusaiheen valintaan on vaikuttanut myös tutkijan osaaminen ja mielenkiinto tutkimusaiheeseen.

Oikealla analyysimenetelmällä varmistetaan tutkimuksen validiteetti. Tutkimuksen toimeksiantajan kanssa on tehty toimeksiantosopimus ja heidän kanssaan on käyty läpi, kuinka opinnäytetyö etenee sekä heille on annettu tieto tutkimuksen eri vaiheista. Tutkimuskysymykset on tarkastuttu toimeksiantajalla, jolla varmistettiin, että tutkimusongelma ja tutkimuskysymyksistä johdetut haastattelukysymykset ovat juuri niitä asioita, mitä niiden on tarkoituskin olla.

Laadullisessa tutkimuksessa hyväksi osoittautunut luotettavuuden mittari on aineiston saturaatio, joka tarkoittaa sitä, että eri lähteistä kerätty tulos alkaa toistaa itseään, eli uutta tietoa ei enää ilmene (Kananen, Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä, 2017, s. 179). Tässä tutkimuksessa uusia haastatteluja toteutettiin niin kauan, että tutkimuksessa saavutettiin haastattelutulosten saturoituminen. Tämä menettely vahvistaa myös tutkimuksen luotettavuutta.

Kun tutkija aloittaa laadullisen tutkimushankkeensa, jo alkuvaiheessa on tarkoituksenmukaista huomioida myös tutkimuksen eettisyys näkökulmat, jotka vaikuttavat osaltaan työn luotettavuuteen. Edellytyksenä uskottavalle ja luotettavalle tutkimukselle on, että työ tehdään hyviä tieteellisen tutkimuskäytänteitä noudattaen. Jo työn suunnitteluvaiheessa tulee pohtia millaista aineistoa tutkimuksessa tullaan käyttämään ja tarvitsemaan, kuinka aineisto tullaan keräämään, ketä varten tutkimusta tehdään tai miten tulosta tullaan käyttämään. Tutkimukseen osallistuminen tulee olla tutkittavalle vapaaehtoista, tutkimus ei saa vahingoittaa tutkittavaa, eikä loukata yksityisyyttä. Tutkijan tulee huomioida tutkittavavan yksityisyydensuoja. Tutkittavan anonymiteetti tulee taata tutkittavalle. Aineisto tulee käsitellä niin, että siitä ei voi tunnistaa tutkittavia jälkeenkään. (Hakala, 2016, ss. 6 - 10).

Eettisestä näkökulmasta tarkasteltuna tiedonkeruumenetelmä tulee olla ihmisarvoa kunnioittavaa ja huomioida tutkimukseen osallistuvien itsemääräämisoikeus. Tutkittavilla tulee olla oikeus päättää halustaan osallistua tutkimukseen. Tutkittavan tulee saada mahdollisuus perehtyä tutkimukseen, sen aiheeseen ja sen etenemiseen siinä laajuudessa, että hän kykenee tekemään päätöksen vapaaehtoisesta osallistumisestaan (Hirsjärvi; Remes; & Sajavaara, 2007, s. 25).

Ennen haastatteluita tutkimuksen haastattelurunko on annettu haastateltavalle etukäteen tutustuttavaksi, jotta tutkimustilanne olisi avoin ja rehellinen sekä heillä oli mahdollisuus perehtyä käsiteltäviin kysymyksiin jo ennakkoon. Samalla heillä olisi ollut myös mahdollisuus kieltäytyä vielä tutkimuksesta, niin halutessaan. Haastateltavien kanssa sovittiin, ettei haastattelussa käytetä nimiä, vaan haastattelu tehdään täysin anonymisti. Ennen haastattelua heille on myös kerrottu, että haastattelu nauhoitetaan eikä nauhoitteita käytetä muuhun kuin opinnäytetyöhön. Tutkimuksen aikana saatu aineisto säilytetään tarkasti ja tietoturvallisesti sekä tutkimuksen nauhoitteet hävitetään opinnäytetyön valmistuttua. Tutkimustulokset raportoitiin rehellisesti noudattaen eettisiä periaatteita. Näin tutkimuksessa on otettu huomioon eettisyys ja siihen liittyvät periaatteet.

6.2 Tärkeimmät lopputulokset

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää tutkimusongelma: "Millaista perehdytystä hallitusten jäsenet kokevat tarvitsevänsä?" Tutkimuksen tulokset toivat tietoa hallitusjäsenen näkökulmasta, millaista perehdytystä tutkittavat olivat saaneet, kuinka hyvin he tiesivät vastuunsa ja velvollisuutensa, millaista perehdytystä he toivoivat saavansa, perehdytyksen tärkeyden kokemus, toivottu perehdytyksen toteutustapa sekä näkemys siitä, kenen vastuulla perehdytys on.

Perehdyttäminen tarkoittaa tehtäväkohtaista ohjausta ja koulutusta, kun päämääränä on vahvistaa työntekijän kyvykkyyttä suoriutua uusista ja muuttuvista työtehtävistään (Eräsalo, 2011, s. 61). Tutkimuksesta selvisi, että haastatteluihin osallistuneet hallitusten, eivät olleet saaneet tehtäviinsä varsinaista perehdytystä. Tutkimuksesta ilmeni myös, että hallituksen jäsenet olivat itsenäisesti etsineet, tietoa ja osallistuneet joihinkin Kiinteistöliiton järjestämiin koulutuksiin. Käytännössä hallituksen jäsenien tehtäväkenttä on hyvinkin laaja, koska heidän tulee lain mukaan huolehtia siitä, että hallinto hoidetaan asianmukaisesti, rakennukset pidetään kunnossa myös rakennusteknisesti, kirjanpito tehdään oikein ja ajantasaisesti sekä tilinpäätös laaditaan säädetysti sekä talous hoidetaan asianmukaisesti. Näiden kaikkien asioiden valvonta, suunnittelu ja toteutus edellyttää paljon tietämystä ja eri alojen hallintaa. Kuten Kupias ja Peltola (2009) esittävät eri osaamisalueista yleis- ja perusosaamisen joka riittää työelämätaitoihin ja esimerkiksi tietotekniikan perustaitoihin. Samoin he tuovat esille toimialaosaamisen, joka on tietyn toimialan osaamista käytännössä. (Kupias & Peltola, 2009, ss. 90 - 93). Näiden osaamisalueiden osalta hallitusjäsenilläkin tulisi olla mahdollisuus, saada riittävä perehdytys eri tehtäväalueiden onnistuneeseen hoitamiseen.

Hallituksen tehtävä on huolehtia yhtiön hallinnosta. Hallitus vastaa yhtiön kirjanpidon ja varainhoidon valvonnasta sekä kiinteistön arvon säilymisestä. Hallituksen tehtävä on olla tietoinen ja tarkkailla että yhtiötä huolletaan oikein ja kaikki toiminnot toteutuvat asianmukaisesti. (Finlex, Asunto-osakeyhtiölaki 1599/2009, 2009). Hallituksen jäsenet ovat usein riippuvaisia isännöitsijältä saamastaan tiedosta. Jäsenten tietoisuus omista vastuista ja velvollisuuksista siinä määrin, että he kykenivät toimimaan lakien ja säädösten mukaisesti oli heikko, eivätkä he olleet saaneet asiasta perehdytystä. Kuitenkin lakien ja asetusten tuntemus on edellytyksenä tehtävien hoitamiseksi asianmukaisesti ja luotettavasti. Hallituksen tehtävänä on valvoa, että hallintoa hoidetaan lainmukai-

sesti isännöitsijän toimesta. Hallituksen tietoisuus etujärjestön olemassaolosta sekä sen tarjoamista palveluista, on ilmeisen riippuvaista siitä, kuinka isännöitsijä tiedottaa asiasta hallituksen jäseniä. Niissä tilanteissa, kun taloyhtiö ei kuulu yhdistykseen tai heillä ei ole isännöitsijää tiedon ja neuvonnan saanti jää täysin hallituksen omatoimisuuden varaan. Jos tehtäviin tarvittava perehdytys uupuu, niin kuinka hallitus voi valvoa, että asiat hoidetaan kuten ne pitäisi. Tilanteessa on selkeä ristiriita, joka osoittaa hallituksen perehdytyksen tärkeyden.

Haastateltavat toivoivat saavansa perehdytystä kaikkeen mitä hallitusjäsenten tehtäväkenttään kuuluu. Aihealueita joihin perehdytystä toivottiin, oli esimerkiksi seuraavia asioita; hallituksen jäsenenä toimiminen ja mitä tehtäviä siihen kuuluu, puheenjohtajan tehtävät ja vastuut, miten päätöksiä tehdään, miten eri asioihin puututaan taloyhtiössä, hallituksen ja isännöitsijän roolit, miten hallitus tukeutuu isännöitsijään, kiinteistönhuollosta, energia-asioista, taloudesta, budjetoinnista, turvallisuudesta, tiedottamisesta, miten urakka muodostuu, urakkaprosessi, vastuut, työnjako, sopimusasia ja juridiikka. Tutkimuksessa nousi esille se, että haastateltavat toivoivat saavansa perehdytystä pienissä erissä, jolloin niiden omaksuminen on helpompaa. Myös Kupias & Peltola (2009) esittävät, että työntekijän on helpompi omaksua tietoa, jos tärkeät työhön liittyvät asiat tuodaan esille pienemmissä erissä kirjallisessa muodossa, kuten perehdytyskansiossa, johon voi palata halutessa aina uudelleen (Kupias & Peltola, 2009, s. 70). Hallitusjäsenten tärkeitä työhön liittyviä asioita taas ovat, taloyhtiön hallinnon hoitaminen, kiinteistöjen ja talouden hoitaminen ennakoivasti ja tulevaisuus huomioiden (Arjasmaa & Kaivanto, 2012, ss. 153 - 154). Hallituksen tehtäviä esitettiin tässä työssä luvussa 2.4. Tutkimuksen tulokset osoittavatkin, että hallituksen jäsenet kaipaivat perehdytystä kaikkiin heidän keskeisten tehtävien hoitamiseen, tulos onkin samansuuntainen yllä olevien teoriassa esitettyjen näkemysten kanssa.

Pääsäännön mukaisesti, asunto-osakeyhtiöihin hallituksen jäsenet valikoituvat osakkeenomistajien joukosta, vuosittain pidettävässä yhtiökokouksessa. Ehdolla ovat kaikki kokoukseen osallistuvat tai osakkaat, jotka ovat antaneet suostumuksensa ennakoon. (Hannula;Kari;& Mäki, 2014, s. 15). Haastateltavat kokivat perehdyttämisen oleellisen tärkeäksi. Tutkimuksessa ilmeni, että haastateltavat tiedostivat kuinka laaja-alaisesti he tarvitsevat perehdytystä, koska heidän tehtäväkenttänsäkin oli hyvin laaja. Taloyhtiö hallituksen jäsenten perusosaaminen eri asioiden hoitamiseen, onkin suhteellisen riippuvainen siitä, millaista ammattiosaamista taloyhtiön osakkaat edustavat. Jotta hallinnon hoitaminen toteutuu, kuten laki ja säädökset edellyttävät, on riittävä perehdytys tehtävien hoitamiseen ja tarvittavien tietojen hallintaan oleellisen tärkeää.

Perehdytystä toivottiin pienissä erin, joustavasti ja tarpeen mukaan. Nähtiin, että pienissä erin, eri aihealueittain tiedon vastaanottaminen olisi luontevaa. Joustavaan perehtymiseen liittyi ajallinen joustavuus jäsenen kouluttautumistarpeen näkökulmasta, sekä taloyhtiön tehtävien ajoittumisen näkökulmasta. Haastateltavat kertoivat, että olisivat halukkaita käyttämään sähköistä oppimateriaalia, jos sellaista olisi heille tarjolla. Tutkijan perehdyttyä Kiinteistöliiton sivustojen koulutustarjontaa, ilmeni, että yhdistyksellä on laaja valikoima lyhyt koulutuksia jäsensivustoillaan. Tulos ilmensi, että hallituksen jäsenet eivät olleet tietoisia tarjolla olevista koulutusmateriaaleista. Yksilökohtaisesta perehdytyksestä puhuttaessa on kyse siitä, että tarkastellaan mitä erityisesti tulee ottaa huomioon kyseisen työntekijän kannalta tarkasteltuna (Eräsalo, 2011, s. 61). Hyvässä perehdytyksessä huomioidaan perehdytettävän oppimis- kehittymistarpeet, sekä organisaation ja yhteisön asettamat tarpeet oppimiselle. Eri tilanteissa perehdyttämistarpeet vaihtelevat, koska jossain tilanteessa tarvitaan hyvin yksityiskohtaista tietoa ja toisessa tilanteessa on tärkeää, että perehtyjä oivaltaa jonkun laajan kokonaisuuden. Perehtyjän kannalta on tärkeää, että he kokevat oppimisen tavoitteet omakohtaisiksi, oppijalähtöisiksi tavoitteiksi, joka vaikuttaa oppimiseen edistävästi. (Kupias & Peltola, 2009, s. 128).

Tutkimuksessa haastateltavat näkivät, että vastuu hallitusjäsenten perehdyttämisestä on jakautunut eri toimijoille. Hyvä hallintotapa -suosituksessa tuodaan esille, että on toivottavaa, että hallituksen jäsenet osallistuvat alan järjestöjen tarjoamiin koulutuksiin tai verkkokurssi opintoihin. Hallituksen jäsenten oma aktiivisuus vaikuttaa oleellisesti siihen millaista koulutusta he saavat tehtävänsä. Vaikkakin Kiinteistöliitto tiedottaa jäsen taloyhtiöidensä hallitusten jäsenille koulutuksista, jäsenrekisterin mahdolliset puutteet hallitusten tiedoissa, onkin este tiedon välittämiselle oikeiden jäsenten käyttöön. Tähän tutkimukseen osallistuneet hallituksen jäsenet edustivat Kiinteistöliiton rekisterissä ryhmää aktiiviset jäsenet, koska he kaikki olivat osallistuneet yhdistyksen järjestämän hallitustyöskentelyn peruskoulutukseen. Asunto-osakeyhtiölaki ei ota kantaa hallitusjäsenten perehdyttämisen vastuukysymykseen. Koska vastuuta koulutuksesta ei varsinaisesti määritellä lain mukaan kenellekään kuuluvaksi - ei sitä ole myöskään käytännössä toteutettukaan.

6.3 Hyötynäkökulma

Opinnäytetyö tehtiin Kiinteistöliitto Keski-Suomelle, joka on paikallinen kiinteistöalan etujärjestö. Yhdistys edustaa asunto-osakeyhtiöitä, kiinteistöosakeyhtiöitä, asuinvuokratalojen omistajia sekä vuokranantajia, joista suurin jäsenryhmä on asunto-osakeyhtiöt. Sen tavoitteena oli saada näkemys tämänhetkisestä tilanteesta hallitus jäsenten perehdyttämisessä. Koska yhdistys tarjoaa jäsenilleen monipuolista neuvontaa kiinteistön pidosta, kiinteistöjuridiikasta, talousasioista ja verotuksesta, he voivat hyödyntää työssään tästä tutkimuksesta saatuja tuloksia. Yhdistys saa tutkimustuloksista näkemyksiä ja tietoa, kuinka he voivat kehittää jäsenistölleen tarjottavaa perehdytystä sekä koulutustarjontaa.

Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää laajasti sekä toimeksiantajan Keski-Suomen alueen asunto-osakeyhtiöiden hallitusten työskentelyssä, kuten myös laajemmin koskien koko Suomen taloyhtiöitä. Tutkimuksesta saatavaa tietoa pyritään hyödyntämään toimeksiantajan toimesta niin, että hallitukset kykenisivät johtamaan tietoisemmin asunto-osakeyhtiötä lakien ja säädösten mukaisesti, huomioiden myös osakkaiden yhtiökokouksessa antamat suuntaviivat, toiveet ja tavoitteet.

Myös hallituksen jäsenet tulevat toivottavasti tulevaisuudessa hyötymään tämän tutkimuksen esille tuomista tuloksista. Tutkimuksen tulokset tuovat esille sen, että hallituksen jäsenet eivät käytännössä saa tehtäviinsä perehdytystä, vaikka taloyhtiöiden hyvä hallintotapa suositus esittääkin perehdytykselle vastuu toimijat. Tämän tiedon esiintulon myötä puutteeseen todennäköisesti suunnataan huomio ja perehdytykselle pyritään löytämään käytännössä toimiva ratkaisu.

Myös tutkijalle tästä työstä on ammatillisesti hyötyä, koska tutkimuksen tekeminen sekä tutkimustulokset, havainnollistivat selkeästi, kuinka oleellista on panostaa hallitusjäsenten riittävään perehdytykseen. Heidän vastuullaan on hyvin monen ihmisen tärkeän omaisuuden, suurimman sijoituksen – oman asunto-osakkeen – arvon ja kunnan säilymisestä huolehtiminen. Tämä tehtävä edellyttää paljon osaamista ja tietoa eri aloilta. Koulutuksen tärkeys hallitustehtävään terävöityi käytännöntasolla myös tutkijan tietoisuudessa.

6.4 Kehittämisehdotukset

Opinnäytetyössä tutkittiin asunto-osakeyhtiön hallitusjäsenten samaa perehdytystä sekä millaista perehdytystä he tarvitsisivat. Tuloksesta nousi esiin useampiakin kehityskohtia. Tässä luvussa käsitellään haastattelukyselyn tulosten pohjalta muodostuneita kehitysehdotuksia. Pohdittavia kohtia oli erityisesti seuraavat päähavainnot (Taulukko 3).

Taulukko 3. Päähavainnot

Päähavainnot

Hallituksen jäsenet, eivät olleet saaneet perehdytystä hallitustyöskentelyyn, mutta olivat itsenäisesti etsineet jonkin verran tietoa ja osallistuneet joihinkin Kiinteistöliiton järjestämiin koulutuksiin.
Hallituksen jäsenet, ovat usein riippuvaisia isännöitsijältä saamastaan tiedosta.
Haastateltavat kokivat, kaipaavansa tietoa taloyhtiön hallinnon hoitamisen vastuista ja velvollisuuksista, sekä tietoa laista ja korjausurakoihin liittyvistä vastuista.
Hallituksen jäsenet toivoivat tietoa kaikesta, mikä liittyy heidän tehtäväkenttään, mielellään pienissä erin tapahtuvaa perehdytystä.
Perehdytys olisi hyvä olla joustavaa, kulloisenkin tarpeen mukaan toteutettua.
Haastateltavat henkilöt olivat myös kiinnostuneita sähköisestä itseopiskelu materiaalista.
Haastateltavien mielestä vastuu perehdyttämisestä kuuluu hallituksen jäsenille, isännöitsijälle sekä Kiinteistöliitolle.

Tutkimuksen mukaan hallituksen jäsenet eivät olleet saaneet perehdytystä, vaan olivat omatoimisesti etsineet tietoa. Jäsenet olivat myös osallistuneet jonkin verran Kiinteistöliiton koulutuksiin. Tuloksista muodostui näkemys siitä, että jäsenten perehdyttäminen, on pääasiassa heidän oman aktiivisuutensa varassa. Tämä vaikuttaa myös siihen millaista tietoa he löytävät käyttöönsä. Haastateltavat olivat etsineet itsenäisesti tietoa Kiinteistöliiton sivustoilta tai olivat osallistuneet joihinkin yhdistyksen järjestämiin koulutuksiin. Kuitenkaan he eivät kokeneet saaneensa tarvittavaa

määrää tietoa tehtäviensä hoitamiseen. Tutkijan havainnon mukaan, Kiinteistöliitolla on kuitenkin hyvin laaja materiaalipankki, joka on tarkoitettu jäsentaloyhtiöiden vapaaseen kouluttautumiskäyttöön. Sivustoilla on jonkin verran kaikkien vapaasti luettavaa tietoutta esimerkiksi hallitustyöskentelystä, mutta varsinaisiin koulutusvideoihin pääsee tutustumaan, ainoastaan kirjautumalla jäsen sivuille käyttäjätunnuksella. Videot ja verkkokurssit sivuston löytäminen liiton sivustoilta ei ole helppoa, joten sivuston löytäminen edellyttää tietoa niiden olemassaolosta sekä aikaa niiden löytämiseen. Sivustojen olemassaolosta tiedottaminen sekä niiden löytämisen helpottaminen, onkin yksi kehitysehdotus, joka muodostui tutkimuksen tuloksena. Myös Kiinteistöliiton YouTube-kanavalle tallennettujen videoiden olemassaolosta, tulisi aktiivisesti tiedottaa hallituksien jäseniä, niistä ei tutkittavienryhmästä ollut kenelläkään tietoa. Kehityskohteena esitetään tiedottamisen lisäämistä koulutusmateriaaleista sekä sivustojen selkeyttämistä, niin että koulutustarjonta olisi helpommin löydettävissä.

Haastateltavat kokivat, että ovat useasti riippuvaisia isännöitsijältä saamastaan tiedosta. Taloyhtiön hallinnon rakennetta pohdittaessa, hallituksen asema on hankala, koska hallitus vastaa taloyhtiön hallinnon hoitamisesta ja kuitenkin he ovat usein riippuvaisia isännöitsijältä saamastaan tiedosta. Hallituksen tulisi kyetä valvomaan esimerkiksi, kuinka isännöitsijä hoitaa taloyhtiön taloutta kirjanpitoineen, kuinka hän hoitaa sopimusasioita ja kuinka mahdollisia korjaushankkeita. Jos tehtävään tarvittava perehdytys uupuu, niin kuinka hallitus voi valvoa, että asiat hoidetaan kuten ne pitäisi. Tilanteessa on selkeä ristiriita, joka osoittaa hallituksen perehdytyksen tärkeyden.

Hallituksen jäsenet saavat myös tiedon, mahdollisesta Kiinteistöliiton jäsenyydestä, isännöitsijältään. Kiinteistöliitto puolestaan saa päivitetyt hallituksen jäsentiedot taloyhtiöittäin pääasiassa isännöitsijöiltä. Tiedonsaanti ja tiedonkulku hallituksen jäsenten ja Kiinteistöliiton välillä on riippuvainen isännöitsijän aktiivisuudesta, kuten taloyhtiön liittäminen Kiinteistöliiton jäseneksi sekä jäsentietojen päivittäminen ajantasaisesti liiton tietoon. Tutkimuksesta ilmeni, että hallituksen jäsenet toivoivat saavansa laajasti tietoa kaikkeen, joka liittyy heidän tehtäviinsä sekä vastuisiin ja velvollisuuksiin. Riippuvaisuus isännöitsijän antamasta tiedosta vähenee, kun virallista tietoa ja opastusta saadaan esimerkiksi Kiinteistöliitolta.

Toisena tutkimuksessa esille nousseena kehityskohtana onkin se, että Kiinteistöliitto pyrki saamaan tietoonsa taloyhtiöiden hallitustiedot kaikista taloyhtiöistä, myös niistä, joilla ei ole isännöitsijää, esimerkiksi patentti- ja rekisterihallituksen tai jonkun vastaavan muun rekisterin kautta.

Tuolloin liitolla olisi käytössään kaikki taloyhtiöt, jotka on rekisteröity Suomeen. Kiinteistöliitto kykenisi näin kontaktoimaan myös ne hallituksen jäsenet, joiden taloyhtiö ei kuulu liiton jäsenrekisteriin jostain syystä. Kehityskohteena esitetään informaation kulun varmistamista hallitusjäsenille, ajantasaisen jäsenrekisterin turvin sekä tiedottamisen mahdollistaminen, myös ei jäseninä oleville taloyhtiöille.

Haastateltavat toivoivat, että mahdollinen koulutus- ja perehdyttämismateriaali olisi aihealueittain, pienissä erin toteutettua koulutusta. Samoin tutkimuksessa ilmeni, että koulutuksen toivottiin olevan joustavasti toteutettua, kulloissinkin tilanteen ja tarpeen mukaan käytettävissä. Teoriaosiossa esitettiin perehdyttämiseen liittyen, kuinka eri henkilöiden välillä osaamisalueet vaihtelevat. Perehdytyksen ja koulutuksenkin tarve vaihtelee luonnollisesti sen mukaan, millainen perusosaaminen henkilöllä on entuudestaan. Tutkimuksen tuloksissa, myös tutkittavat kaipaivat joustavasti ja tarpeen mukaan valittavaa koulutusta osa-alueittain. Ajatuksena oli, että koulutuksesta tulisi voida valita oman tarpeen mukaan. Kehitysehdotuksena tuloksiin perustuen esitetään, seuraavaa; Koska uudet hallituksen jäsenet eivät välttämättä tiedosta kaikkia hallitustehtävään kuuluvia osaamisalueita, voisi heidän käyttöönsä laatia osaamisalue testin, jonka tuloksena testin tehdyt kykenisi hahmottamaan millä osa-alueella hänellä on suurin tiedonsaannin tarve. Osaamiskartoituksen jälkeen hallituksen jäsenen olisi motivoivampaa etsiä käyttöönsä juuri tuohon aiheeseen liittyvää tietoa ja koulutusmateriaalia. Kehityskohteena esitetään osaamiskartoituksen laatimisesta, kaikkien hallitusjäsenten käyttöön. Lisäksi ehdotetaan, että Kiinteistöliiton sivustoilla olevat video- ja verkkokurssimateriaalit ryhmiteltäisiin osaamisalueiden eli aihealueiden mukaisesti, jolloin niitä tarvitseva hallituksen jäsen löytäisi ne helpommin.

Perehdyttämisen vastuu nähtiin kuuluvan hajautetusti monelle toimijalle. Uusi ja vanha hallitus, isännöitsijä, Kiinteistöliitto ja jäsen itse nähtiin vastuullisiksi. Tulos on sinänsä ymmärrettävä, koska laki ei määritä perehdyttämisen vastuuta asunto-osakeyhtiössä. Taloyhtiöiden hyvä hallintotapa suositus ottaa kyllä kantaa asiaan, mutta tuota ei tutkimustuloksien perusteella ole noudatettu taloyhtiöissä. Tätä voisi Kiinteistöliitossa pohtia, olisiko perehdyttämisen velvollisuudesta mahdollista laatia lakiesitys? Jos selkeä velvoite saataisiin asunto-osakeyhtiölakiin, taloyhtiöiden tulisi sitä noudattaa omassa toiminnassaan, jolloin tiedonsaantiin ja perehdytykseen tultaisiin panostamaan todennäköisemmin kuin tällä hetkellä.

Tutkimustuloksia analysoitaessa nousi esiin myös näkemys siitä, että jonkin taloyhtiön toimintaan liittyvän osaamisalueen perusosaamisena hallitsevat tai koulutuksiin osallistuneet ja kokemusta

omaavat hallituksen jäsenet ovat taloyhtiöille hyvin tärkeitä resursseja. Voisiko Kiinteistöliittoedustaa näiden tehtäväänsä hallitsevien hallitusjäsenten sitoutumista työhönsä? Kehitysehdotuksena esitetään hallitusjäsenen sitouttamisen keinojen luominen taloyhtiöiden käyttöön.

6.5 Jatkotutkimusehdotukset

Aiempaa tutkimusta asunto-osakeyhtiöiden hallitusjäsenten perehdyttämisestä ei löytynyt, joten koko aihe alueesta löytyisi uutta tutkittavaa. Kuten tutkimustuloksista ilmentävät, tähän tutkimusalue on laaja, joten pelkästään hallitusjäsenten perehdyttämisestä olisi mielenkiintoista selvittää useita eri asioita jatkotutkimusten avulla. Haastatteluista kuitenkin nousi selkeästi esille hallituksen jäsenten tarve ja halu kyetä hallitsemaan tehtäväkenttäänsä mahdollisimman laadukkaasti ja oikein. Koska haastateltavien taustaosaaminen entuudestaan poikkesi paljon ryhmän sisällä, nosti se käytännössäkin esiin jäsenten erilaisen osaamistarpeen.

Organisaatioissa työskentelevät henkilöt tarvitsevat hyvin monenlaista osaamista työssään, kyetäkseen hoitamaan tehtävänsä hyvin. Useilla yrityksillä onkin käytössään erilaisia osaamiskartoitukseen perustuvia osaamiskarttoja ja kuvauksia, joita ne voivat hyödyntää perehdyttämisen suunnitteluun. Osaamiskarttoja voidaan myös hyödyntää uuden henkilön osaamistason kartoittamiseen, jolloin tehtävän kannalta oleelliset osaamisen puutteisiin nouset esiin, jolloin perehdytys, opastaminen ja koulutus voidaan suunnata näihin asioihin (Kupias & Peltola, 2009, s. 89).

Taloyhtiöiden hallitusjäsenten perehdytyksen avuksi voitaisiin hyödyntää osaamiskarttaa, joka olisi kyseisen taloyhtiön ja hallituksen tehtäväkokonaisuuden hallintaa sopiva. Tämän osaamiskarttatestin tuloksena, kunkin jäsen osaamisalueet tai niiden puutteet saataisiin selville. Tuloksen avulla, koulutuskin voitaisiin kohdentaa juuri tarvittaviin osaamisalueisiin. Tuloksesta näkisi myös, mitä koulutusta Kiinteistöliitto hänelle suosittelee tarjonnastaan. Osaamiskartan laatiminen voisikin olla mielenkiintoista määrittellä ja rakentaa jatkotutkimuksen avulla.

Lähteet

- Acevedo, J.;& Yancey, G. (2011). Assessing new employee orientation programs. *The journal of workplace learning*, 349 - 354. Haettu 10. 11 2024
- Arjasmaa, P.;& Kaivanto, K. (2012). *Toimiva hallitus: taloyhtiön hallituksen käsikirja*. Helsinki: Kiinteistöalan kustannus. Haettu 16. 7 2024
- Campuzano, M. (2022). Virtually New: A Case Description of a Health System's New Employee Orientation COVID-19 Response Plan. *New horizons in adult education & human resource development*, 5 - 15. Haettu 10. 11 2024
- Eklund, A. (2023). *Tervetuloa meille! : uuden työntekijän perehdytys*. Espoo: Brik Impact Oy. Haettu 5. 6 2024
- Eräsalo, U. (2011). *Käytännön henkilöstöjohtaminen majoitus- ja ravintola-alalla*. Helsinki: Restamark. Haettu 10. 10 2024
- Eskola, J.;& Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Jyväskylä: Gummerrus Kirjapaino Oy. Haettu 18. 6 2024
- Eskola, J.;& Suoranta, J. (2008). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Jyväskylä: Gummerrus Kirjapaino Oy. Haettu 18. 6 2024
- Finlex. (2001). *Työsopimuslaki 55/2001*. Noudettu osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>
- Finlex. (2002). *Työturvallisuuslaki 738/2002*. Noudettu osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Finlex. (22. 12 2009). *Asunto-osakeyhtiölaki 1599/2009*. Noudettu osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2009/20091599#O3L7P1>
- Finlex. (22. 12 2009). *Finlex*. Noudettu osoitteesta Edita Lakitieto Oy: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2009/20091599#O3L7P1>
- Finlex. (18. 9 2015). *Tilintarkastuslaki 1141/2015*. Noudettu osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2015/20151141#L3P5>
- Finlex. (2021). *Yhteistoimilaki 1333/2021*. Noudettu osoitteesta <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20211333>
- Furuhjelm, M.;Kempainen, A.;& Pujals, M. (2013). *Hallituksen pikaopas*. Helsinki: Kiinteistöalan Kustannus. Haettu 11. 8 2024
- Grass, B.;Heino, J.;Kaivanto, K.;Koskela, S.;& Kulomäki, M. (2013). *Hyvä hallintotapa taloyhtiössä*. Helsinki: Kiinteistöalan kustannus. Haettu 11. 7 2024

- Hacker, C. (2004). New employee orientation: Make it pay dividends for years to com. *Information systems management*, 89 - 92. Haettu 26. 8 2024
- Hakala, T. (2016). *Eettisyys laadullisessa tutkimuksessa - tutkijan näkökulma*. Tampere: Tampereen yliopisto. Haettu 4. 8 2024
- Hannula, A.;Kari, M.;& Mäki, T. (2014). *Osakeyhtiön hallituksen ja johdon vastuu*. Helsinki: Talentum. Haettu 20. 8 2024
- Hirsjärvi, S.;Remes, P.;& Sajavaara, P. (2007). *Tutki ja kirjoita*. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy. Haettu 18. 6 2024
- Isännöintiliitto. (ei pvm). *Asuminen taloyhtiössä*. Noudettu osoitteesta Asuminen taloyhtiössä: <https://www.isannointiliitto.fi/mita-on-isannointi/asuminen-taloyhtiossa/>
- Isännöintiliitto. (ei pvm). *Isännöintiliitto*. Noudettu osoitteesta Asuminen taloyhtiössä: <https://www.isannointiliitto.fi/mita-on-isannointi/asuminen-taloyhtiossa/>
- Järvinen, T.;& Salokorpi, K. (2022). *100 Kysymystä asuntoyhtiön juridiikasta*. Helsinki: Alma Talent Oy. Haettu 20. 8 2024
- Joki, M. (2021). *Henkilöstöasiantuntijan käsikirja*. Helsinki: Kauppakamari. Haettu 6. 6 2024
- Kananen, J. (2014). *Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta*. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Haettu 15. 6 2024
- Kananen, J. (2017). *Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä*. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Haettu 10. 8 2024
- Kiinteistöliitto. (ei pvm). *Hallituksen valinta*. Noudettu osoitteesta <https://www.kiinteistoliitto.fi/taloyhtio/yhtiokokous/hallituksenvalinta/>
- Kiinteistöliitto. (ei pvm). *Taloyhtiön vuosikello*. Noudettu osoitteesta <https://www.kiinteistoliitto.fi/taloyhtionvuosi/vuosikello/>
- Kupias, P.;& Peltola, R. (2009). *Perehdyttämisen pelikentällä*. Helsinki: Palmenia Helsinki University Press. Haettu 15. 8 2024
- PRH. (19. 9 2019). *Patentti- ja rekisterihallitus*. Noudettu osoitteesta Tilintarkastajan ja toiminnantarkastajan valinta: https://www.prh.fi/fi/kaupparekisteri/asunto-osakeyhtio/muutosilmoitus/johto_edustajat_ja_tilintarkastajat/tilintarkastajan_ja_toiminnantarkastajan_valinta.html
- PRH. (3. 1 2024). *Patentti- ja rekisterihallitus*. Noudettu osoitteesta Yritysten lukumäärät kaupparekisterissä: <https://www.prh.fi/fi/kaupparekisteri/yritystenlkm/lkm.html>

- PRH. (3. 1 2024). *PRH Kaupparekisteri*. Noudettu osoitteesta Yritysten lukumäärät kaupparekisterissä: <https://www.prh.fi/fi/kaupparekisteri/yritystenlkm/lkm.html>
- Saarinen, H. (2022). *Perehdyttämällä kohti parempaa suoriutumista*. Turenki: Vaasan yliopisto. Haettu 4. 6 2024
- Sillanpää, M.;& Vahtera, V. (2010). *Asunto-osaakeyhtiölaki käytännössä*. Helsinki: WSOYpro. Haettu 21. 8 2024
- Suomen Kiinteistöliitto;Suomen isännöintiliitto;Kiinteistöalan hallitusammattilaiset;& Suomen oikeusministeriö. (2021). *Taloyhtiön hyvä hallintotapa - suositus*. Helsinki: Kiinteistömedia. Haettu 2. 8 2024
- Tuomi, J.;& Sarajärvi, A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisältöanalyysi*. Jyväskylä: Gummerrus Kirjapaino Oy. Haettu 19. 6 2024
- Viihala, H.;& Rantanen, R. (2015). *Näin toimii asunto-osaakeyhtiö*. Helsinki: Kiinteistöalan kustannus. Haettu 20. 7 2024
- Viitala, R. (2021). *Henkilöstöjohtaminen: Keskeiset Käsitteet, Teoriat Ja Trendit*. Helsinki: Edita. Haettu 21. 5 2024
- Vuori, J. (2021). *Tietoarkisto*. Noudettu osoitteesta Laadullinen sisältöanalyysi.
- Wallace, K. (2009). Creating an Effective New Employee Orientation Program. *Library Leadership & Management*, 168 - 176. Haettu 30. 8 2024

Liitteet

Liite 1. Teemahaastattelurunko

TEEMAHAASTATTELURUNKO

TAUSTATIEDOT

Kuinka pitkään olette toimineet hallituksen jäsenenä?

Oletteko toimineet hallituksen puheenjohtajana vai hallituksen jäsenenä vai oletteko toimineet molemmissa rooleissa?

Kuinka monessa taloyhtiössä olette toimineet hallituksen jäsenenä?

Millaisena koette hallitustyöskentelyn?

Onko mielestänne hallituksen jäsenenä olemisessa ja hallituksen puheenjohtajana olemisessa kuinka paljon eroja?

PEREHDYTYS

Onko teitä perehdytetty hallitustyöhön kuin aloititte hallitustyöskentelyn ensimmäisen kerran?

Jos olette olleet puheenjohtajana, onko teitä perehdytetty hallituksen puheenjohtajan tehtävään?

Onko hallituksen jäsenille ja puheenjohtajalle kerrottu selkeästi mitkä ovat hallituksen vastuut ja velvollisuudet niin että teidän on helppo noudattaa tehtävässänne lakia ja säädöksiä?

Oletteko perehtyneet taloyhtiön hyvä hallintotapa suositukseen?

Oletteko perehtyneet taloyhtiön sopimukseen?

Oletteko perehtyneet taloyhtiön tilinpäätökseen, talousarvioon ja taloudelliseen tilanteeseen?

Oletteko perehtyneet taloyhtiön teknisiin asioihin?

Kuinka tärkeänä koette sen, että hallitusta perehdytettäisiin hallitustyöhön?

Jos teitä on perehdytetty hallitustyöskentelyyn, kenen toimesta olette saaneet perehdytyksen?

Kenen vastuulla mielestäsi perehdytys tulisi olla?

Millainen olisi mielestänne hyvä perehdytys hallitustyöskentelyyn?

Kuinka laaja perehdytyksen tulisi olla?

Käyttäisittekö hyödyksi mahdollisesti sähköistä perehdytys materiaalia, jos sellaista olisi tarjolla?

Oletko käyttänyt hyödyksenne Kiinteistöliiton tarjoamia koulutuksia, materiaaleja tai neuvontapalveluita?

URAKAT

Millaisena koette vastuun jaon hallituksen kesken, jos yhtiöön tulee jokin urakka? Vai hoitaako yhtiön isännöitsijä suurimman osan niin että hallitus vain käy pakollisissa kokouksissa?

Oletteko saanut koulutusta mahdollisten urakoiden varalta? Tiedättekö siis mikä on hallituksen vastuut ja velvollisuudet urakoissa ja vahinkojen sattuessa?

Millainen olisi mielestänne hyvä perehdytys ottaen huomioon tulevat urakat ja mahdolliset vahingot mitä taloyhtiöissä voi tulla?

Kuinka toivoisit urakoiden etenevän ja tehtävien jakautuvan?

Kuinka toivoisit urakka asioita katettavan perehdytyksessä?

Onko jotain aihealueita, johon koette tarvitsevanne enemmän perehdytystä ja osaamista?

Liite 2. Haastattelukysymykset teemoittain

Perustietoja

- Kuinka pitkään olette toimineet hallituksen jäsenenä?
- Oletteko toimineet hallituksen puheenjohtajana vai hallituksen jäsenenä vai oletteko toimineet molemmissa rooleissa?
- Kuinka monessa taloyhtiössä olette toimineet hallituksen jäsenenä?
- Millaisena koette hallitustyöskentelyn?
- Onko mielestänne hallituksen jäsenenä olemisessa ja hallituksen puheenjohtajana olemisessä kuinka paljon eroja?

Alun Perehdytys

- Onko teitä perehdytetty hallitustyöhön kuin aloititte hallitustyöskentelyn ensimmäisen kerran?
- Jos olette olleet puheenjohtajana, onko teitä perehdytetty hallituksen puheenjohtajan tehtävään?
- Onko hallituksen jäsenille ja puheenjohtajalle kerrottu selkeästi mitkä ovat hallituksen vastuut ja velvollisuudet niin että teidän on helppo noudattaa tehtävässänne lakia ja säädöksiä?

Hallinnon tehtäviin perehdytys

- Oletteko perehtyneet taloyhtiön hyvä hallintotapa suositukseen?
- Oletteko perehtyneet taloyhtiön sopimuksiin?
- Oletteko perehtyneet taloyhtiön tilinpäätökseen, talousarvioon ja taloudelliseen tilanteeseen?
- Oletteko perehtyneet taloyhtiön teknisiin asioihin?
- Kuinka tärkeänä koette sen, että hallitusta perehdytettäisiin hallitustyöhön?

Perehdytys käytännössä

- Jos teitä on perehdytetty hallitustyöskentelyyn, kenen toimesta olette saaneet perehdytyksen?
- Kenen vastuulla mielestäsi perehdytys tulisi olla?
- Millainen olisi mielestänne hyvä perehdytys hallitustyöskentelyyn?
- Kuinka laaja perehdytyksen tulisi olla?

- Käyttäisittekö hyödyksi mahdollisesti sähköistä perehdytys materiaalia, jos sellaista olisi tarjolla?
- Oletko käyttänyt hyödyksenne Kiinteistöliiton tarjoamia koulutuksia, materiaaleja tai neuvontapalveluita?

Perehdytys Urakkoihin

- Millaisena koette vastuun jaon hallituksen kesken, jos yhtiöön tulee jokin urakka? Vai hoitaako yhtiön isännöitsijä suurimman osan niin että hallitus vain käy pakollisissa kokouksissa?
- Oletteko saanut koulutusta mahdollisten urakoiden varalta? Tiedättekö siis mikä on hallituksen vastuut ja velvollisuudet urakoissa ja vahinkojen sattuessa?
- Millainen olisi mielestänne hyvä perehdytys ottaen huomioon tulevat urakat ja mahdolliset vahingot mitä taloyhtiöissä voi tulla?
- Kuinka toivoisit urakoiden etenevän ja tehtävien jakautuvan?
- Kuinka toivoisit urakka asioita katettavan perehdytyksessä?

Perehdytyksen tarve

- Onko jotain aihealueita, johon koette tarvitsevanne enemmän perehdytystä ja osaamista?

Liite 3. Hallituksen ABC koulutuksen sisältö



Asunto-osakeyhtiön hallituksen ABC -luentosarja, Jyväskylä, kevät 2024

A. Mikä on asunto-osakeyhtiö ja miten se toimii? 4.4.2024

- Asuntovarallisuus ja asunto-osakeyhtiö
- Asunto-osakeyhtiölaki
- Yhtiöjärjestys
- Asunto-osake, osakehuoneisto, osakas
- Uudistalot
- Asunto-osakeyhtiön hallinto
 - Yhtiökokous, hallitus, isännöitsijä, tilintarkastaja ja toiminnantarkastaja
- Hyvä hallintotapa
- Suunnitelmallinen kiinteistönpito

B. Asunto-osakeyhtiön osakkaan oikeudet ja velvollisuudet 11.4.2024

- Oikeuksia ja velvollisuuksia
 - Huoneiston hallinta ja käyttö
 - Asumisrauha, häiritsevän elämän kieltö
 - Yhteiset tilat ja palvelut
 - Yhtiön kustannuksiin osallistuminen
 - Huoneiston hoito ja kunnossapito
 - Osakkaan muutostyöt
 - Yhtiökokoukset
 - Tiedonsaanti
- Vahingonkorvausvastuu
- Osakehuoneiston hallintaanotto

C. Asunto-osakeyhtiön hallituksen tehtävät ja vastuut 18.4. ja 29.5.2024

- Hallituksen yleiset tehtävät
- Toistuvat tehtävät ja erityistehtävät
- Hallituksen toimivallan rajat
- Hallituksen kokoukset
- Luottamuksellisuus
- Hallituksen jäsenen esteellisyys
- Vahingonkorvausvastuu, vastuuvapaus
- Rikosoikeudellinen vastuu
- Vakuutusturva