



Nuorten vastaanottoyksikön sijaisten ja keikka- työntekijöiden perehdytysopas

Jutta Virrankari & Sini Wuori

2025 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Nuorten vastaanottoyksikön sijaisten ja keikkatyöntekijöiden perehdytysopas

Jutta Virrankari, Sini Wuori
Sosionomi (AMK)
Opinnäytetyö
Helmikuu, 2025

Jutta Virrankari, Sini Wuori

Nuorten vastaanottoyksikön sijaisten ja keikkatyöntekijöiden perehdytysopas

Vuosi

2025

Sivumäärä

43

Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää perehdytysopas Helsingin kaupungin Auroranmäen nuorten vastaanottoyksikön sijaisille ja keikkatyöntekijöille. Työn tarkoituksena oli vahvistaa perehdytysprosessia ja tarjota selkeä, helposti omaksuttava materiaali, joka tukee sijaisten ja keikkatyöntekijöiden sujuvaa ja turvallista työskentelyä. Opas laadittiin yhteistyössä työelämäkumppanin kanssa, ja sen tavoitteena oli yhtenäistää perehdytyskäytäntöjä sekä helpottaa sijaisten ja keikkatyöntekijöiden sopeutumista yksikön toimintaympäristöön.

Kehittämistehtävänä oli tuottaa käytännönläheinen ja visuaalisesti selkeä perehdytysopas, joka tukee sijaisia ja keikkatyöntekijöitä heidän työssään. Oppaan sisällössä keskityttiin erityisesti nuorten vastaanottoyksikön toimintaan, työtehtävien keskeisiin vaatimuksiin sekä työntekijöiden vastuualueisiin.

Opinnäytetyön viitekehys rakentui perehdytyksen merkitystä, sijaishuoltoa ja lastensuojelun lainsäädäntöä käsittelevistä tutkimuksista ja ohjeistuksista. Lisäksi tarkasteltiin perehdytysprosessin suunnittelua ja toteutusta erityisesti sosiaali- ja terveysalan kontekstissa.

Työn toteutuksessa hyödynnettiin kehittämispainotteisen opinnäytetyön menetelmiä sekä tuotekehitysprosessin periaatteita. Perehdytysoppaan sisällön kehittämisessä käytettiin työntekijäkyselyitä, työelämäkumppanin näkemyksiä sekä perehdytyskäytäntöjen tarkastelua. Oppaan luonnosvaiheen jälkeen saadun palautteen perusteella tehtiin tarvittavat muutokset, ja lopullinen opas viimeisteltiin visuaalisesti selkeäksi ja helposti hyödynnettäväksi.

Keskeisimpänä tuloksena syntyi kattava ja käytännönläheinen perehdytysopas, joka palvelee vastaanottoyksikön sijaisia ja keikkatyöntekijöitä. Oppaan avulla perehdytys on nyt yhtenäisempi, ja uusilla työntekijöillä on selkeämpi käsitys yksikön toimintakäytännöistä. Työn tuloksia arvioitiin sekä työelämäkumppanin, että työyhteisön jäseniltä saadun palautteen perusteella. Palautteen mukaan opas oli selkeä, ytimekäs ja helppokäyttöinen.

Jatkokehityksen kannalta opasta voidaan muokata ja päivittää yksikön muuttuvien tarpeiden mukaan. Lisäksi sitä voidaan hyödyntää muissa vastaanottoyksiköissä, joissa sijaiset ja keikkatyöntekijät tarvitsevat kattavan perehdytyksen. Kehittämistyön myötä työelämäkumppani sai käyttöönsä työkalun, joka tukee perehdytysprosessia ja edistää työyhteisön toimivuutta.

Asiasanat: perehdytys, sijaistyö, keikkatyö, lastensuojelu, perehdytysopas

Jutta Virrankari, Sini Wuori

Orientation guide for substitutes and temporary workers at the youth reception unit

Year 2025

Pages

43

The aim of this thesis was to develop an orientation guide for substitute and temporary workers at the Auroranmäki Youth Reception Unit, operated by the City of Helsinki. The purpose of the project was to strengthen the orientation process and provide a clear, easily comprehensible resource that supports the smooth and safe working conditions of substitutes and temporary employees. The guide was created in collaboration with the commissioning organization, with the objective of standardizing orientation practices and facilitating the adaptation of new employees to the unit's operational environment.

The development task was to produce a practical and visually clear orientation guide that supports substitutes and temporary workers in their roles. The content of the guide focused particularly on the operations of the youth reception unit, the key requirements of the work tasks, and the responsibilities of employees.

The theoretical framework of the thesis was built upon research and guidelines related to the significance of orientation, out-of-home care, and child welfare legislation. Additionally, the study examined the planning and implementation of the orientation process, particularly in the context of social and healthcare services.

The thesis utilized methods of development-oriented research as well as principles of product development. The content of the orientation guide was refined using employee surveys, insights from the commissioning organization, and an analysis of existing orientation practices. Following the draft phase, necessary modifications were made based on feedback, and the final guide was visually enhanced to ensure clarity and usability.

The key outcome of this project was a comprehensive and practical orientation guide that serves substitute and temporary workers at the youth reception unit. With this guide, the orientation process has become more standardized, providing new employees with a clearer understanding of the unit's operational procedures. The results of the project were evaluated based on feedback from the commissioning organization and staff members, who found the guide to be clear, concise, and easy to use.

For future development, the guide can be updated and modified to meet the evolving needs of the unit. Additionally, it can be utilized in other reception units where substitutes and temporary employees require a structured orientation. Through this development work, the commissioning organization has gained a valuable tool that supports the orientation process and enhances the functionality of the work community.

Keywords: orientation, substitute work, child protection, orientation guide

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Opinnäytetyön työelämäkumppani Auroranmäen nuorten vastaanottoyksikkö.....	7
3	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite	8
4	Perehdytyksen määrittelyä	8
4.1	Perehdytyksen merkitys.....	8
4.2	Perehdytystä ohjaava lainsäädäntö.....	9
5	Perehdytys prosessina	10
5.1	Perehdyttäjän vastuu.....	12
5.2	Perehdytettävän vastuu.....	13
5.3	Sijaisten ja keikkatyöntekijöiden perehdyttämisen erityispiirteet	14
6	Lastensuojelun sijaishuolto	15
7	Kehittämismuotoinen opinnäytetyö ja tuotekehitysprosessi	17
8	Perehdytysoppaan kehittäminen	18
8.1	Kehittämistarpeiden tunnistaminen	21
8.2	Perehdytysoppaan ideointivaihe	23
8.3	Perehdytysoppaan luonnostelu ja kehittäminen.....	24
8.4	Perehdytysoppaan viimeistely.....	25
9	Palaute perehdytysoppaasta.....	26
10	Eettisyys ja luotettavuus	26
11	Pohdinta	28
	Lähteet.....	30
	Kuviot	33
	Liitteet	34

1 Johdanto

Työterveyslaitoksen (2024a) mukaan sosiaalialan veto- ja pitovoimatekijät liittyvät etenkin työn turvallisuuteen, työn selkeyteen ja työntekijöiden riittävään perehdytykseen. Hyvä perehdytys ei ainoastaan paranna työntekijän sitoutumista ja vähennä työntekijöiden vaihtuvuutta, vaan myös parantaa työhyvinvointia. Hyvin toteutettu perehdytys auttaa työntekijöitä tuntemaan olonsa tervetulleeksi ja osaksi työyhteisöä. Työntekijöille tämä lisää muun muassa työn merkityksellisyyttä ja viihtyvyyttä työpaikalla. Hyvin suunniteltu perehdytys auttaa keikkatyöntekijöitä ja sijaisia sopeutumaan nopeasti työtehtäviinsä ja toimimaan tehokkaasti. Koska keikkatyössä työajat ja -määrät voivat vaihdella, perehdytyksen tulee olla selkeää, helpposti saatavilla ja joustavasti toteutettavissa. Tämä varmistaa, että työntekijät tuntevat työpaikan toimintatavat, osaavat toimia itsenäisesti ja voivat tarjota asiakkaille laadukasta ja turvallista palvelua. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2015, 4.)

Työturvallisuus on tärkeä teema perehdyttämisessä. Perehdyttämisessä varmistetaan uusien työntekijöiden turvallinen toiminta ja työkyky. Työturvallisuuslain (738/2002) tavoitteena on parantaa työolosuhteita ja työympäristöä, lisäksi sen tarkoituksena on suojata työntekijöiden henkistä ja fyysistä terveyttä. Hyvin toteutetulla perehdytyksellä kyetään ehkäisemään tapaturmia, ammattitauteja ja muita työhön liittyviä haittoja.

Perehdytyksen rooli korostuu lastensuojelussa. Lastensuojelussa tilanteet muuttuvat nopeasti ja voivat olla vaativia. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää perehdytysopas Auroranmäen nuorten vastaanottoyksikön sijaisille ja keikkatyöntekijöille. Opinnäytetyömme työelämäkumppani on Helsingin kaupungin Auroranmäen nuorten vastaanottoyksikkö, joka tarjoaa lyhytaikaista sijoitusta 13-17-vuotiaille nuorille (Hel 2024).

Yhteistyössä työelämäkumppanin kanssa kehittämämme perehdytysoppaan joka tukee sijaisien ja keikkatyöntekijöiden mahdollisuuksia työskennellä turvallisesti vahvistamalla heidän ammatillista osaamista. Työn laajempaan tavoitteena oli parantaa perehdytysprosessia ja tukea Auroranmäen nuorten vastaanottoyksikön toimintaa, mikä auttaa ylläpitämään yksikön korkeaa laatua ja turvallisuutta.

Opinnäytetyössä on käytetty ChatGPT:tä oman tekstin tiivistämiseen, kieliasun muokkaamiseen sekä tekstin sujuvoittamiseen.

2 Opinnäytetyön työelämäkumppani Auroranmäen nuorten vastaanottoyksikkö

Helsingissä sijaitseva Auroranmäen nuorten vastaanottoyksikkö toteuttaa 13-17-vuotiaille nuorille lyhytaikaista sijoitusta, jos nuori joudutaan sijoittamaan kiireellisesti. Nuorten vastaanottoyksikkö toimii ympärivuorokautisesti. Nuorten vastaanottoyksiköitä on kaksi Auroranmäellä, ja siellä työskennellään monialaisissa tiimeissä, joihin kuuluu johtavien ohjaajien lisäksi sairaanhoitajia, sosiaaliohjaajia, ohjaajia sekä kotihuollonohjaaja. Kumpikin osasto on vaativan hoidon osastoja. Kaikilla nuorilla on oma huone, mikä takaa nuorille yksityisyyden ja rauhallisuuden. (Hel 2024.) Lainsäädännössä ei ole määritelty vaativalle sijaishuollolle tarkkaa sisältöä. Käytännössä sillä viitataan sijaishuollon palveluihin, joissa hoidetaan lapsia ja nuoria, jotka tarvitsevat tavallista enemmän tukea verrattuna muihin laitoshoidon muotoihin. (Parsons ym. 2020.)

Auroranmäen nuorten vastaanottoyksikön toiminta perustuu lastensuojelulakiin (417/2007). Yksikössä olevat nuoret sijoitetaan osastoille yleensä kiireellisellä päätöksellä, mikä tarkoittaa, että heidän tilanteensa on vaatinut välitöntä puuttumista. Kiireellisen sijoituksen aikana arvioidaan nuoren ja perheen kokonaistilannetta sekä päätetään jatkotoimista, kuten kotiin palaamisesta tai mahdollisesta huostaanotosta ja pitempiäaikaiseen siirtymistä. Lisäksi yksikkö voi tarjota paikkoja avohuollon sijoituksen kautta, mutta tämä ei ole yleistä. Vastaanottoyksikköön voidaan sijoittaa joissain tilanteissa myös huostaanotettuja nuoria. (Hel 2024.)

Vastaanottoyksikön toiminta keskittyy tarjoamaan nuorille turvallisen ympäristön ja huolenpidon. Yksikössä nuori, hänen perheensä ja heidän läheisensä sekä verkostoon kuuluvat viranomaiset ja työntekijät tekevät yhteistyötä koko lyhytaikaisen sijoituksen ajan. Tavoitteena on arvioida perheen ja nuoren tilannetta sekä löytää heille tarkoituksenmukaista apua ja tukea. (Hel 2024.)

Auroranmäen nuorten vastaanottoyksikön arki koostuu monipuolisista hoito- ja arviointitehtävistä, joita ohjaa lastensuojelulaki. Työntekijät huolehtivat nuorten päivittäisestä hyvinvoinnista, kirjaavat heidän edistymisensä ja osallistuvat verkostoneuvotteluihin perheiden ja sosiaalityöntekijöiden kanssa. Koska sijaiset ja keikkatyöntekijät osallistuvat suurimpaan osaan edellä mainituista tehtävistä, heidän perehdytyksensä on olennaisen tärkeää. Tällä varmistetaan heidän suoriutumisensa tehtävistä. Perehdytyksen avulla sijaiset ja keikkatyöntekijät osaavat toimia tehokkaasti, tuntevat yksikön käytännöt ja voivat sujuvasti jatkaa työskentelyä nuorten vastaanotossa jatkossakin. Sijaiset ja keikkatyöntekijät työskentelevät haastavissa tilanteissa ja heidän on tärkeää tuntea yksikön toimintatavat, nuorten hoitoon liittyvät vaatimukset sekä kirjaamis- ja neuvotteluprosessit.

Hyvä perehdytys auttaa varmistamaan, että sijaisten ja keikkatyöntekijöiden työpanos vastaa työyksikön vaatimuksia ja kiireellisen sijoituksen tavoitteita ja heillä on hyvät valmiudet tulevaisuudessa tukea nuorten kehitystä.

3 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyössä tarkoituksena oli kehittää selkeä ja kattava perehdytysopas Auroranmäen nuorten vastaanottoyksikön sijaisille ja keikkatyöntekijöille, jotta he voivat työskennellä turvallisesti ja ammattitaitoisesti nuorten parissa nuorten vastaanottoyksikössä. Tavoitteena oli parantaa Auroranmäen nuorten vastaanottoyksikön perehdytysprosessia.

4 Perehdytyksen määrittelyä

Perehdytys on keskeinen osa työpaikan vastuita sekä toimintakulttuuria, ja sen avulla uudet työntekijät oppivat ja omaksuvat työtehtävänsä. Tässä yhteydessä tarkastelemme niin sijais- ja keikkatyöntekijöiden perehdytystä kuin perehdytyksen merkitystä heidän työskentelynsä sujuvuuden ja yksikön toiminnan kannalta.

4.1 Perehdytyksen merkitys

Perehdytys määritellään prosessiksi, jossa uusi tai tilapäinen työntekijä saa tarvittavat tiedot, taidot ja valmiudet työtehtävien tehokkaaseen ja turvalliseen hoitamiseen. Tavoitteena on, että työntekijä pystyy aloittamaan työnsä sujuvasti ja tuntee saavansa tarvittavan tuen uudessa roolissaan. Perehdytys auttaa työntekijää sopeutumaan työyhteisön kulttuuriin ja käytäntöihin sekä tunnistamaan vastuunsa ja sen, mistä apua saa. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

Ahokas ja Mäkeläinen (2013) korostavat, että perehdytys on jatkuva prosessi, jonka tarkoituksena on varmistaa, että kaikki työntekijät, myös sijaiset, omaksuvat työnsä vaatimat tiedot ja taidot. Tämä tukee turvallisen ja tehokkaan työympäristön rakentamista ja auttaa työntekijöitä sopeutumaan muutoksiin työtehtävissä tai olosuhteissa. Hyvin suunniteltu perehdytys parantaa työn sujuvuutta ja edistää työntekijöiden sitoutumista ja motivaatiota (Työterveyslaitos 2024a).

Hyvä perehdytys auttaa työntekijää omaksumaan nopeasti tarvittavat tiedot ja vähentää virheiden syntymistä, mikä keventää myös muiden työntekijöiden työkuormaa. Lisäksi se tukee työntekijän turvallisuuden tunnetta ja itsevarmuutta, mikä vahvistaa työyhteisön toimivuutta. (Joki 2024, 87-90.) Perehdytyksen laiminlyönti voi puolestaan heikentää motivaatiota ja sitoutumista, mikä saattaa johtaa poissaoloihin tai työpaikan vaihtamiseen. Tämä on erityisen tärkeää sijais- ja keikkatyöntekijöiden kohdalla, sillä heidän työpanoksensa vaikuttaa yksikön toiminnan sujuvuuteen ja turvallisuuteen. (Kangas & Hämäläinen 2007, 4.)

Hyvin suunnitellut perehdytyskäytännöt, kuten tarkistuslistat ja konkreettiset ohjeet, nopeuttavat uusien työntekijöiden sopeutumista ja luovat vahvemman siteen työntekijän ja

organisaation välille. Laadukas perehdytys tukee myös organisaation rekrytointia tulevaisuudessa ja auttaa työntekijöitä sitoutumaan pitkällä aikavälillä. (Intro perehdytysohjelmisto 2022.)

4.2 Perehdytystä ohjaava lainsäädäntö

Perehdytys ei ole ainoastaan työnantajan harkinnan varassa, sillä se perustuu lainsäädäntöön, joka määrittää työnantajan velvollisuudet työntekijöiden turvallisuuden ja hyvinvoinnin takaamiseksi. Lainsäädäntö asettaa vaatimuksia siitä, kuinka työntekijät tulee perehdyttää työtehtäviinsä, työpaikan käytäntöihin, turvallisuusohjeisiin sekä työympäristön vaaroihin. Näiden sääntöjen noudattaminen on keskeistä, jotta työnantaja voi varmistaa työntekijöidensä toimivan turvallisesti ja tehokkaasti. Tämä vähentää työtapaturmien ja muiden haittojen riskiä. (Työturvallisuuskeskus 2024.)

Sosiaali- ja terveydenhuollon valvontalaki (741/2023) asettaa vaatimuksia sosiaali- ja terveyspalvelujen tuottajille ja valvonnalle, mikä liittyy tiiviisti myös työpaikkojen perehdytyskäytäntöihin erityisesti turvallisuusnäkökulmasta. Laissa korostetaan työnantajan vastuuta varmistaa, että palvelujen tuottaminen on turvallista ja laadukasta. Tämä tarkoittaa, että työntekijöille tulee tarjota riittävä perehdytys paitsi työtehtäviinsä, myös mahdollisiin riskeihin ja poikkeustilanteisiin varautumiseen.

Työturvallisuuslain (738/2002) 2 luvun 14 §:ssä määritellään, että työnantajan on huolehdittava työntekijän riittävästä perehdytyksestä. Tämä tarkoittaa, että työntekijälle on annettava tarvittavat tiedot työpaikan vaaratekijöistä ja opastettava häntä työtehtäviin, työvälineiden oikeaan käyttöön ja turvallisiin työtapoihin. Perehdytys on erityisen tärkeää uuden työn tai tehtävän alkaessa sekä työolosuhteiden muuttuessa. Lisäksi työnantajan on tarjottava ohjausta poikkeustilanteiden varalle ja täydennettävä opetusta tarpeen mukaan.

Työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 1 §:ssä määritellään, että työnantajan on aktiivisesti ylläpidettävä ja edistettävä hyviä suhteita työntekijöihinsä sekä työntekijöiden välisiä suhteita. Työnantajan vastuulla on myös varmistaa, että työntekijä pystyy hoitamaan työnsä tehokkaasti, vaikka yrityksen toiminnassa, tehtävissä tai työmenetelmissä tapahtuisi muutoksia tai kehitystä. Lisäksi työnantajan tulee tukea työntekijän ammatillista kehittymistä ja edistää hänen mahdollisuuksiaan edetä urallaan omien kykyjensä mukaan.

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 2 luvun 7 §:ssä säädetään, että työnantajan tulee huomioida eri syrjintäperusteet ja varmistaa yhdenvertaisuuden toteutuminen niin rekrytoinnissa kuin työpaikalla yleensä. Työnantajan on kehitettävä työolosuhteita ja toimintatapoja siten, että henkilöstövalinnat ja muut päätökset tehdään tasapuolisesti. Toimenpiteiden tulee olla tehokkaita ja sopivia työympäristön ja resurssien kannalta.

5 Perehdytys prosessina

Perehdyttäminen on ennakoivaa turvallisuustoimintaa, joka ehkäisee työtapaturmia ja haitallista kuormitusta. Hyvin toteutettu perehdytys tukee työntekijän sopeutumista työyhteisöön ja varmistaa, että hän osaa toimia turvallisesti ja oikein. Työturvallisuuslaki velvoittaa perehdyttämään työntekijät työolosuhteisiin, työtehtäviin sekä työvälineiden turvalliseen käyttöön. Perehdytystä tarvitaan esimerkiksi työsuhteen alkaessa, pitkän poissaolon jälkeen tai työn muuttuessa. Perehdytys takaa valmiudet hallita työtehtävät, työvälineet ja poikkeustilanteet. (Työturvallisuuskeskus 2024.)

Työturvallisuuskeskuksen (2024) mukaan kaikki henkilöstöryhmät, kuten vuokratyöntekijät, kesätyöntekijät, osa-aikaiset ja kausityöntekijät, kuuluvat järjestelmällisen perehdyttämisen ja työnopastuksen piiriin. Opastuksen ja perehdyttämisen tulee kattaa myös työpaikalla työskentelevät ulkopuolisen työnantajan työntekijät sekä asiakkaan luona tapahtuvan työn. Tämä perustuu työturvallisuuslain (738/2002) 14 §:ään, jossa säädetään työnantajan velvollisuudesta perehdyttää työntekijät heidän työtehtäviinsä, työvälineiden käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin. Lisäksi lain 8 § velvoittaa työnantajaa varmistamaan turvalliset ja terveelliset työolosuhteet kaikille työntekijöille riippumatta heidän työsuhteensa luonteesta tai kestosta. Lain noudattaminen on keskeistä työtapaturmien ja muiden haittojen ehkäisemisessä.

Hyvin toimiva perehdytysprosessi edellyttää selkeää suunnitelmaa ja yhteisiä tavoitteita. Perehdytyksen suunnittelussa on tärkeää huomioida eri näkökulmat ja tehdä yhteistyötä, esimerkiksi muiden perehdytyksestä vastaavien kanssa. Yhteisen suunnittelun avulla voidaan tunnistaa sekä erimielisyyksiä että yhteisiä linjauksia ja luoda yhtenäinen näkemys siitä, mitä organisaatio haluaa välittää uudelle työntekijälle. Ideat ovat tärkeää konkretisoida käytännön tasolla, esimerkiksi perehdytysoppaan tai -suunnitelman muodossa. Perehdytystä voidaan kehittää nykyisten prosessien pohjalta pohtimalla, miten niitä voi parantaa ja mitä uusia mahdollisuuksia voidaan hyödyntää. Jos olemassa oleva malli ei enää vastaa tarpeita, on syytä tehdä rohkeita muutoksia ja luoda tavoitteisiin sopivampi ratkaisu. Lopullisen suunnitelman tärkein tehtävä on selkeästi määritellä, mitä sillä tavoitellaan ja miksi juuri kyseistä mallia käytetään. (Eklund 2023, 72-73.)

Perehdytysprosessi voidaan jäsentää eri osa-alueisiin tai vaiheisiin riippuen tarkastelutavasta. Eklund (2023, 90-91) jakaa perehdytysprosessin kuuteen osa-alueeseen: verkostot, kehittymisen seuranta, organisaation toiminta, käytänteet ja prosessit, vastuualueet ja tavoitteet sekä työtehtävään opastaminen. Eklundin mallissa korostuu osa-alueiden välinen linkittyneisyys ja se, kuinka eri painotukset riippuvat organisaation tarpeista.

Kupias ja Peltola (2009, 102) puolestaan lähestyvät perehdytystä prosessina, joka etenee vaiheittain työntekijän koko työsuhteen ajan. Heidän mukaansa prosessi voidaan jakaa seuraaviin osiin: rekrytointia edeltävä vaihe, rekrytointivaihe, valmistelut ennen työn aloitusta,

työntekijän vastaanotto, ensimmäinen työpäivä, ensimmäinen viikko, ensimmäinen kuukausi, koeajan päättymisen sekä työsuhteen päättymisen. Tämä malli painottaa perehdytyksen vaiheittaista etenemistä ja työntekijän kokemuspolkua.

Eklundin (2023, 90-91) ja Kupias & Peltolan (2009, 102) mallit täydentävät toisiaan eri näkökulmista. Eklundin malli korostaa perehdytyksen sisältöjä ja eri osa-alueiden merkitystä organisaation toiminnassa, kun taas Kupias ja Peltola keskittyvät ajalliseen rakenteeseen ja työntekijän matkalle työsuhteen alusta loppuun. Eklundin lähestymistapa tuo esiin strategisen ulottuvuuden ja jatkuvan kehityksen näkökulman, kun taas Kupias ja Peltola painottavat käytännönläheistä ja selkeästi jaksotettua prosessia.

Rekrytointiprosessi alkaa tarpeesta täyttää tietty tehtävä ja vastuualue, ja jo rekrytointivaiheessa työnhakijan ja työnantajan välillä käydään keskusteluja tehtävän sisällöstä, tavoitteista ja odotuksista. Kun nämä asiat on avattu hyvin rekrytoinnin aikana, niitä on helpompi syventää perehdytyksessä. Perehdytyksen alkaessa on hyvä palata rekrytoinnin aikana käsiteltyihin tehtäväkuvauksiin ja vastuualueisiin. Keskustelun jatkaminen siitä, mihin rekrytoinnissa jäätettiin, auttaa sekä työntekijää että organisaatiota oppimaan lisää toisistaan ja luo perustan tehokkaalle perehdytykselle. (Eklund 2023, 91-92.)

Opastaminen työtehtävään tarkoittaa käytännön opetusta tehtävään. Se viittaa erilaisiin tekniikoihin, toimintatapoihin ja sääntöihin, joilla työ on mahdollista suorittaa. Kaikki perehdytyksen kannalta välttämättömät käytännön asiat kuuluvat tähän osa-alueeseen. Näiden asioiden tulee olla kunnossa, jotta perehdytettävä voi päästä sujuvasti kiinni työhön. Yksi opastamisen haasteista on, että monet asiat saatetaan pitää itsestäänselvyyksinä. Työtehtävän sisällön lisäksi työntekijöiltä edellytetään myös monia muita taitoja, joita kutsutaan työelämätaidoiksi. (Eklund 2023, 95-96.)

Organisaation toiminnasta kertominen on olennainen osa perehdytystä. Sen avulla viestitään organisaatiosta laajemmassa mittakaavassa. Perehdytettävä hahmottaa sen kautta, minkä suuremman kokonaisuuden osana hän toimii ja millainen merkitys hänen työllään on. Koska organisaation tuottamat palvelut ja tuotteet ovat toiminnan ydin, jokaisen työntekijän on tärkeää tietää, mitä organisaatio tuottaa ja kenelle. (Eklund 2023, 97-99.)

Eklund (2023, 100-102) mukaan prosessit voivat olla tarkasti määriteltyjä tai jättää työntekijälle vapautta vaikuttaa niiden toteutukseen. Esimerkkejä käytänteistä ovat projektinhallinta, tiedonhallinta, asiakashallinta ja työhyvinvointi. Perehdyttäjän tehtävänä on tunnistaa, mitkä käytännöt siirretään eteenpäin ja mitkä jätetään pois, sekä olla tietoinen omasta suhtautumisestaan uusiin käytäntöihin.

Esille nousevat verkostot yhtenä perehdytysprosessin tärkeimmistä osa-alueista etenkin asiantuntijatyössä. Kun uudella työntekijällä on tiedossaan henkilöitä, joilta hän voi saada apua

työhön liittyvissä haasteissa, hän saa todennäköisemmin tarvitsemaansa tukea. Sosiaalinen tuki, jota työyhteisö tarjoaa, on erittäin tärkeää, jotta perehdyttäjälle syntyy tunne, että hän on odotettu ja tervetullut. Organisaation työntekijöiden tulee valmistaa uusi työntekijä vastaanottamaan tehtävänsä. Lisäksi ryhmän jäseneksi pääseminen ja tiimiytyminen ovat olennainen osa perehdytystä. Verkoston rakentamisesta iso osa on myös uuden työntekijän omalla vastuulla. Organisaatio tukee osaltaan tätä prosessia, mutta kontaktien luominen lähtee henkilön omasta asenteesta ja toiminnasta. (Eklund 2023, 102-106.)

Viimeisessä osa-alueessa Eklundin (2023, 107-108) kuvaa, että perehdytysprosessin suunnitteluun kuuluu myös perehdytettävän kehittymisen ja edistymisen seuranta. Työntekijälle pitää tarjota toimiva perehdytys ja sen etenemistä tulee seurata. Jatkuvan arvioinnin ja seurannan avulla varmistetaan määriteltyihin tavoitteisiin pääseminen sekä kyky reagoida muutoksiin. Lisäksi on mahdollistettava ennalta sovitut tapaamiset eli perehdytyskeskustelut, ja ne ovat yksi suunnitelmallinen tapa perehdytyksen etenemisen seurantaan.

5.1 Perehdyttäjän vastuu

Organisaation on otettava vastuu perehdytyksen onnistumisesta ja varmistettava siihen tarvittavat edellytykset. Organisaatio voi esimerkiksi mahdollistaa onnistuneen perehdytyksen huolehtimalla seuraavista asioista: henkilöt, jotka vastaavat perehdytyksestä, käytännön perehdyttäjät ja koko työyhteisö kuuluvat perehdytyksen suunnittelijoihin. Organisaation täytyy huolehtia perehdytyksen resurssien riittävydestä ja riittävästä suunnittelusta. Aikataulutuksen tulee olla realistinen perehdytysuunnitelmassa ja jättää tietoisesti aikaa myös tiedon jäsentämiselle, keskustelulle, kertaamiselle ja kysymyksille. Lisäksi organisaation tehtävänä on asettaa selkeät odotukset ja tavoitteet perehdytykselle, ja viestiä nämä uudelle työntekijälle. (Eklund 2023, 109-111.)

Perehdytys on tärkeä vaihe, jossa organisaation kulttuuri, toimintatavat ja odotukset välittyvät uudelle työntekijälle. Perehdytyksen tulee tarjota työntekijälle selkeä kuva omasta roolistaan sekä auttaa ymmärtämään, miten hänen työpanoksensa liittyy organisaation tavoitteisiin. Onnistunut perehdytys ei ole vain teknisten taitojen opettamista, vaan sen avulla työntekijä voi myös omaksua organisaation arvot ja kehittää itseohjautuvuutta. Hyvin toteutettu perehdytys tukee työntekijän sopeutumista työyhteisöön ja luo pohjan pitkän aikavälin yhteistyölle. (SHRM 2024.)

Perehdyttäjän tehtävänä on varmistaa, että uusi työntekijä pystyy suoriutumaan tehtävistään itsenäisesti ja osana työyhteisöä. Perehdytysprosessi etenee vaiheittain, ja perehdyttäjän rooli muuttuu alun tiedon ja taitojen jakajasta vähitellen valmentajaksi, joka tukee uuden työntekijän itseohjautuvuuden kehittymistä. Perehdyttäjän tulee mukauttaa rooliaan ja hyödyntää tilanteen mukaan erilaisia menetelmiä, kuten sopeuttavaa tai dialogista perehdytystä, jotka painottavat aktiivista vuorovaikutusta, kuuntelemista ja oikeiden kysymysten

esittämistä. Tavoitteena on ohjata uusi työntekijä löytämään itse ratkaisuja ongelmiin ja omaksumaan roolinsa osana organisaatiota, mikä edistää sekä työntekijän ammatillista kehittymistä että organisaation menestystä. (Kupias & Peltola 2009, 139-142.)

Perehdyttäjän vastuu kattaa perehdytysprosessin ajankäytön ja resurssien hallinnan, mikä korostaa suunnitelmallisuuden merkitystä. Perehdytysvastuun jakaminen useamman henkilön kesken rikastuttaa uuden työntekijän kokemusta, tukee verkostoitumista ja edistää sopeutumista organisaatioon. Perehdyttäjän motivaatio ja ymmärrys tehtävänsä merkityksestä luovat tervetulleen ilmapiirin, jossa yhdistyvät tekninen ohjaus ja organisaatiokulttuurin omaksuminen. Vuorovaikutustaidot ja kuuntelemisen kyky ovat avainasemassa, jotta uusi työntekijä tuntee olonsa turvalliseksi ja voi luottaa omaan osaamiseensa. (Eklund 2023, 138-142.)

Perehdyttäjän yksi keskeisimmistä vastuista on tarjota tukea uudelle työntekijälle muutostilanteessa ja luoda turvallisuuden tunnetta. Uusi työntekijä kohtaa perehdytyksen aikana monenlaisia tunteita, kuten innostusta, epävarmuutta ja pelkoa. Perehdyttäjän tehtävä on tunnistaa nämä tunteet ja auttaa tulokasta sopeutumaan uuteen ympäristöön. Tämä vaatii perehdyttäjältä kykyä kohdistaa huomio olennaisiin asioihin ja välttää liiallisen informaation antamista, mikä saattaisi kuormittaa työntekijää. Perehdyttäjän on oltava kärsivällinen ja valmis toistamaan tärkeitä asioita niin kauan, että uusi työntekijä tuntee hallitsevansa ne. Lisäksi perehdyttäjän tulee tarjota tukea vanhan ja uuden tiedon yhdistämisessä, jotta tulokas pystyy omaksumaan uusia taitoja ja soveltamaan niitä käytännössä. On tärkeää, että perehdyttaja huomioi jokaisen työntekijän yksilölliset tarpeet ja mukauttaa perehdytysprosessin niiden mukaan, mikä edistää työntekijän sitoutumista ja viihtyvyyttä organisaatiossa. (Eklund 2023, 143-145.)

5.2 Perehdytettävän vastuu

Eklundin (2023, 159-167) mukaan uuden työntekijän tulee aktiivisesti pyrkiä laajentamaan verkostojaan työpaikalla, jotta hän voi paremmin integroitua osaksi organisaatiota. Tämä tarkoittaa, että hänen tulee tehdä aloitteita tutustuakseen eri tiimeihin ja osastoihin sekä luoda vahvoja ammatillisia suhteita. Verkostot tarjoavat työntekijälle arvokasta tietoa, tukea ja yhteistyömahdollisuuksia, minkä vuoksi aktiivinen verkostoituminen edistää organisaatioon integroitumista ja työtehtävien tehokasta suorittamista. Verkostojen avulla työntekijä voi myös kehittää osaamistaan ja saada uusia näkökulmia työskentelyyn (Työterveyslaitos, 2024b).

Perehdytettävän tulee olla aktiivinen perehdytysprosessin etenemisen seurannassa. Hänen on huolehdittava siitä, että perehdytysuunnitelma etenee aikataulussa ja että kaikki olennaiset asiat tulevat käsitellyiksi. Tämä edellyttää, että työntekijä esittää kysymyksiä, ottaa vastuuta omasta oppimisestaan ja varmistaa, että hän saa kaiken tarvittavan tiedon. (Eklund 2023, 159-167.) Rastor-instituutin (2023) mukaan perehdytysohjelman laatiminen yhdessä uuden työntekijän kanssa on tärkeä käytäntö, sillä se mahdollistaa yksilöllisten tarpeiden

huomioimisen ja tehokkaan oppimisprosessin. Uuden työntekijän osallistuminen perehdytyksen suunnitteluun ja toteutukseen tukee hänen sitoutumistaan organisaatioon ja varmistaa, että hän saa tarvittavan tuen työssä onnistumiseen.

Eklund (2023, 159-167) painottaa myös, että uuden työntekijän tulee omaksua työyhteisön pelisäännöt ja käytännöt nopeasti, jotta hän pystyy täyttämään tehtävänsä odotusten mukaisesti. Perehdytettävä vastaa siitä, että hän antaa palautetta perehdytyksestä ja sen etenemisestä, jotta mahdollisia ongelmia voidaan ratkaista ajoissa. Työterveyslaitoksen (2024b) mukaan työyhteisön monimuotoisuuden huomioiminen ja myönteisen vuorovaikutuksen edistäminen ovat keskeisiä tekijöitä uuden työntekijän onnistuneessa perehdytyksessä. Yhteisöllisyyden vahvistaminen ja verkostojen rakentaminen tukevat työntekijän integroitumista ja auttavat häntä omaksumaan organisaation toimintatavat.

5.3 Sijaisten ja keikkatyöntekijöiden perehdyttämisen erityispiirteet

Keikkatyöntekijöiden ja sijaisten perehdytys on keskeistä, jotta he voivat hoitaa tehtävänsä turvallisesti ja ammattimaisesti lastensuojelussa. Vaikka heidän työsuhteensa voivat olla lyhytaikaisia, perehdytys kattaa nuorten hoidon, työturvallisuuskäytännöt sekä työvälineiden käytön. Sijaiset osallistuvat moniin samoihin tehtäviin kuin vakituiset työntekijät, kuten nuorten hoitoon, kirjaamiseen ja neuvotteluihin sosiaaliviranomaisten kanssa. Hyvin toteutettu perehdytys varmistaa, että keikkatyöntekijät voivat toimia osana työyhteisöä ja täyttää roolinsa tehokkaasti. (Työelämään.fi 2024; Työterveyslaitos 2024a.)

Keikkatyöntekijöiden perehdytys ja rooli työyhteisössä eroaa jonkin verran pitkäaikaisista työntekijöistä, mutta se on yhtä tärkeää sekä työn sujuvuuden että työyhteisön toiminnan kannalta. Keikkatyöntekijöille, kuten muillekin työntekijöille, kuuluu oikeus asianmukaiseen perehdytykseen, vaikka työsuhde olisi lyhytaikainen. Työnantajan vastuulla on varmistaa, että työntekijä tuntee työtehtävänsä, työvälineet ja työturvallisuuskäytännöt. (Työelämään.fi 2024.)

Perehdytyksen suunnittelu ja toteutus jää usein esihenkilöiden vastuulle, mutta se voi olla jaettu myös muun työyhteisön kesken. Tämä korostaa työyhteisön yhteistä vastuuta siitä, että keikkatyöntekijä integroidaan nopeasti ja tehokkaasti osaksi työpaikan käytäntöjä ja kulttuuria. Vaikka perehdytys voi olla lyhyempi kuin vakituisille työntekijöille, sen merkitys ei ole vähäisempi. (Hankonen 2022; Ihanus 2024.)

Hyvin suunniteltu perehdytys varmistaa, että keikkatyöntekijät voivat toimia tehokkaasti ja turvallisesti, mikä hyödyttää paitsi työntekijöitä itseään, myös työyhteisöä ja työnantajaa. Hyvä perehdytys auttaa myös keikkatyöntekijöitä tuntemaan itsensä arvostetuiksi ja osaksi työyhteisöä, mikä on keskeinen tekijä työhyvinvoinnissa ja työssä viihtymisessä. (Työterveyslaitos 2024a; Työterveyslaitos 2024c.)

Sijaisen rooli työyhteisössä on keskeinen organisaation toiminnan jatkuvuuden varmistamisessa, erityisesti silloin, kun vakituinen henkilökunta on poissa esimerkiksi loman tai sairauden vuoksi. Sijainen työskentelee tyypillisesti määräaikaisella sopimuksella ja hänen odotetaan omaksuvan nopeasti työtehtävänsä ja sopeutuvan erilaisiin työympäristöihin. (Seure 2025.) Koska sijaiset työskentelevät usein lyhytaikaisissa työsuhteissa, he eivät aina pääse muodostamaan pitkäaikaisia suhteita työyhteisössä, mikä voi vaikuttaa heidän kokemukseensa työtyytyväisyydestä ja työilmapiiristä. Kuitenkin sijaisen ammattitaito ja kyky sopeutua vaihteleviin olosuhteisiin ovat ratkaisevia organisaation sujuvan toiminnan kannalta. (OAJ 2024.)

Glavelin, Manolitzasin, Vouzasin ja Liassidisin (2023, 3) mukaan erityisesti koulutus- ja sosiaalialalla sijaiset kohtaavat usein tilanteita, joissa heidän on nopeasti omaksuttava vastuullisia tehtäviä ja luotava luottamuksellinen ilmapiiri lasten tai nuorten kanssa. Tämä vaatii paitsi ammattitaitoa myös kykyä sopeutua nopeasti uusiin tilanteisiin ja työyhteisöihin.

Keikkatyöntekijät eroavat sijaisista siinä, että he tekevät yksittäisiä työvuoroja, ja heidän työskentelynsä on usein vielä lyhytaikaisempaa, kuin sijaisten. Heidät kutsutaan töihin tarpeen mukaan, ja heidän on oltava erittäin joustavia ja sopeutumiskykyisiä. Heidän tehtävänsä on tukea vakituista henkilökuntaa ja sijaisia erityisesti kiireisinä aikoina tai henkilöstövajeen aikana. Koska heidän työtehtävänsä voivat vaihdella merkittävästi eri vuorojen välillä, on erityisen tärkeää, että keikkatyöntekijät perehdytetään huolellisesti. Perehdytyksessä korostuu myös turvallisuusnäkökulma, jotta he osaavat toimia vaativissa tilanteissa, kuten lastensuojelun parissa työskennellessä. (Ihanus 2024.)

Auroranmäen nuorten vastaanottoyksikön keikkatyöntekijät ovat vastuussa asiakkaista vuoronsa aikana, mutta hoitavat myös muita tehtäviä. Mikäli työvuorossa on sekä vakituinen että keikkatyöntekijä, voi keikkatyöntekijä ottaa päävastuun asiakkaista vuoron aikana ja välittää tarpeellista tietoa vakituisille työntekijöille tai sosiaalityöntekijöille.

Tutkimusten mukaan keikkatyöntekijöillä, jotka työskentelevät lyhytaikaisissa tehtävissä, voi olla erityisiä haasteita työtyytyväisyyden ja hyvinvoinnin suhteen. Työn epävarmuus ja lyhytaikaiset työsuhteet voivat aiheuttaa stressiä ja jopa terveysongelmia, kuten kognitiivisia ja psykosomaattisia oireita. Keikkatyöntekijät kokevat usein suurempaa painetta ja heillä on vähemmän mahdollisuuksia luoda pitkäaikaisia suhteita työyhteisössä. Hyvä perehdytys ja tukevat työolosuhteet voivat kuitenkin parantaa merkittävästi heidän hyvinvointiaan ja vähentää näitä riskejä. (Thomson & Hünefeld 2021.)

6 Lastensuojelun sijaishuolto

Lastensuojelulain (417/2007) 9 luvun 40 ja 42 §:n mukaan huostaanotto ja sijaishuollon järjestäminen ovat tarpeen, jos lapsen terveys tai kehitys on vakavasti vaarassa puutteellisen

huolenpidon, epäsuotuisten kasvuolosuhteiden tai lapsen oman riskikäyttäytymisen, kuten päihteiden käytön tai rikollisuuden vuoksi. Toimenpiteisiin voidaan ryhtyä vain, jos avohuollon tukitoimet eivät ole lapsen edun mukaisia tai ovat osoittautuneet riittämättömiksi. Ennen huostaanottoa selvitetään, voisivatko avohuollon tukitoimet olla riittäviä, ja päätöksentekoon osallistuvat kaikki asianosaiset.

Lastensuojelulain (417/2007) 1 luvun 1-6 §:ssä määritellään lastensuojelun tavoitteiksi lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen kehitykseen ja tarvittaessa erityiseen suojeluun. Ensisijainen vastuu lapsen hyvinvoinnista on vanhemmilla, mutta viranomaiset tukevat heitä tarjoamalla apua riittävän varhain. Lastensuojelun toimenpiteet jakautuvat ennaltaehkäisevään tukeen, avohuollon tukitoimiin, sijaishuoltoon ja jälkihuoltoon. Ennaltaehkäisevä työ keskittyy lasten ja nuorten hyvinvoinnin tukemiseen peruspalveluissa, kun taas lapsi- ja perhekohtainen lastensuojelu tarjoaa kohdennettuja tukitoimia.

Auroranmäen nuorten vastaanottoyksikköön sijoitetut nuoret voivat olla kiireellisesti sijoitettuja, huostaanotettuja tai avohuollon sijoituksen piirissä. Kiireellinen sijoitus on lyhytaikainen toimenpide, joka turvaa nuoren tilanteen enintään 30 päivän ajaksi, ja tarvittaessa se voidaan pidentää toisella 30 päivän jaksolla. Kiireellinen sijoitus tehdään tilanteessa, jossa lapsen turvallisuus tai terveys on välittömässä vaarassa, kuten perheväkivallan, vakavan laiminlyönnin tai itsetuhoisen käyttäytymisen vuoksi. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2023a.) Sijoituksen aikana arvioidaan lapsen ja perheen tilannetta, ja päätetään jatkotoimista, kuten kotiuttamisesta tai huostaanoton käynnistämisestä.

Avohuollon sijoitus on lastensuojelulain (417/2007) 7 luvun 37 §:n mukainen tukitoimi, jossa nuori voi saada tukea laitoksessa tai perhehoidossa joko huoltajansa kanssa tai lyhytaikaisesti yksin. Se on vapaaehtoinen ja perustuu perheen ja sosiaalityöntekijän yhteistyöhön. Avohuollon sijoituksen tavoitteena on tarjota nuorelle ja perheelle tarvittavaa tukea ilman, että tilanteen tarvitsisi edetä huostaanottoon (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2023b).

Huostaanotto tarkoittaa, että lapsen huolenpito siirtyy viranomaisten vastuulle, kun vanhemmat eivät pysty turvaamaan hänen hyvinvointiaan. Päätös tehdään perusteellisen selvitystyön perusteella, ja sen tavoitteena on varmistaa lapselle turvallinen ja vakaa ympäristö. Huostaanoton jälkeen lapsi voidaan sijoittaa perhehoitoon, laitoshoitoon tai ammatilliseen perhekotiin hänen tarpeidensa mukaisesti. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2024a.)

Perhehoito on sijaishuollon yleisin muoto, jossa lapsi sijoitetaan sijaisperheeseen. Sijaisperhe tarjoaa lapselle turvallisen ja kodinomaisen ympäristön, jossa hän saa vakautta, läheisyyttä ja yksilöllistä tukea. Tavoitteena on edistää lapsen hyvinvointia ja kehitystä luomalla pysyviä ihmissuhteita ja arkea, joka tukee hänen tarpeitaan. Perhehoitoa arvioidaan ensisijaisena vaihtoehtona kaikenikäisille lapsille ja nuorille, ja sen soveltuvuutta tarkastellaan yksilöllisesti

ottaen huomioon lapsen tarpeet, perhesuhteet ja mahdolliset tukitoimet. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2024b.)

Ammatilliset perhekodit yhdistävät perhehoidon kodinomaisen ilmapiirin ja laitoshoidon tarjoaman ammatillisen tuen, mikä sopii erityisesti lapsille, jotka tarvitsevat intensiivistä ja yksilöllistä tukea, mutta joille laitoshoidon rakenteet eivät ole paras ratkaisu (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2023c). Laitoshoido puolestaan on tarkoitettu lapsille, joilla on erityisiä tuen tarpeita, kuten psyykkisiä vaikeuksia tai käyttäytymiseen liittyviä haasteita, jotka edellyttävät ympärivuorokautista valvontaa (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2024c).

7 Kehittämismuotoinen opinnäytetyö ja tuotekehitysprosessi

Tässä opinnäytteessä on kehitetty perehdytysopas sijaisille ja keikkatyöntekijöille, jota ei aikaisemmin ole ollut Auroranmäen nuorten vastaanottoyksikössä. Työ perustuu kehittämispainotteiseen opinnäytetyöprosessiin ja kuvaa tuotekehitysprosessia. Vilkan & Airaksisen (2003, 65-66) mukaan kehittämispainotteinen opinnäytetyö yhdistää teoreettisen tiedon ja käytännön kehittämistyön tavoitteena luoda konkreettisia ja hyödyllisiä ratkaisuja työelämän tarpeisiin. Tämä lähestymistapa mahdollistaa uusien toimintatapojen ja ratkaisujen kehittämisen, jotka vastaavat organisaatioiden todellisiin haasteisiin. Kehittämispainotteisessa opinnäytetyössä korostuu työelämälähtöisyys, mikä tekee siitä erityisen soveltuvan sosiaalialan projekteihin, joissa keskiössä on asiakas- ja työntekijäkokemuksen parantaminen (Toikko & Rantanen 2009, 14). Opinnäytetyössä kehitetyllä perehdytysoppaan avulla Auroranmäen nuorten vastaanottoyksikössä pystytään jatkossa perehdyttämään sijaisia ja keikkatyöntekijöitä aiempaa paremmin. Kehittämispainotteisen työn onnistumista arvioidaan tulosten laadun ja käytännön sovellettavuuden perusteella (Vilka & Airaksinen 2003, 129).

Toiminnallisessa opinnäytetyössä tutkimusmenetelmiä voidaan hyödyntää tukemaan idean tai tuotteen kehittämistä ja toteuttamista. Vaikka tutkimukselliset menetelmät eivät ole aina välttämättömiä, ne voivat auttaa kohderyhmän tarpeiden tunnistamisessa, kehittämistyön suunnittelussa ja lopputuloksen perustelemisessa. (Vilka & Airaksinen 2003, 56-58.) Käytimme tässä opinnäytetyössä tuotekehitysprosessia.

Määrällinen tutkimusmenetelmä toimii kehittämispainotteisessa opinnäytetyössä tarjoamalla mitattavaa ja tilastollisesti analysoitavaa numeerista tietoa, joka tukee kehittämissprosessia ja auttaa perustelevaan ratkaisuehdotuksia. Määrällinen tutkimusmenetelmä kartoittaa kohderyhmän tarpeita, palveluiden nykytilaa ja kehittämistyön vaikuttavuutta systemaattisesti kerätyn tiedon avulla. Kehittämispainotteisessa opinnäytetyössä se tarjoaa suuntaa antavaa tietoa, jota voidaan täydentää laadullisilla menetelmillä syvällisemmän ymmärryksen saavuttamiseksi. (Vilka & Airaksinen 2003, 58-62.)

Jämsän & Mannisen (2000, 29-32) mukaan tuotekehitysprosessi koostuu vaiheista, joissa kehitetään ja testataan uusia ratkaisuja ennen niiden käyttöönottoa. Tuotekehitys alkaa kehittämistarpeen tunnistamisella, jossa kartoitetaan, millaiseen ongelmaan tai tarpeeseen ratkaisu haetaan. Tämä voi perustua esimerkiksi asiakaspalautteeseen, organisaation havaintoihin tai tilastolliseen analyysiin. Kehittämistarpeen tunnistamisen jälkeen siirrytään ideointiin, jossa kehitetään mahdollisia ratkaisuvaihtoehtoja hyödyntäen esimerkiksi asiantuntijoiden näkemyksiä, vertailuanalyyssejä ja työpajoja. (Jämsä & Manninen 2000, 30-31.)

Kun kehittämisen suunta on hahmottunut, seuraava vaihe on prototyypin suunnittelu ja testaus. Prototyyppi voi olla esimerkiksi uusi palvelumalli, digitaalinen työkalu tai muu toimintatapojen muutos, jota kokeillaan pienessä mittakaavassa ennen laajempaa käyttöönottoa. Testausvaiheessa voidaan hyödyntää sekä määrällisiä että laadullisia menetelmiä, joilla saadaan kattava kuva ratkaisun toimivuudesta. Testauksen tavoitteena on tunnistaa kehityskohteet ja tehdä tarvittavia muutoksia ennen lopullista käyttöönottoa. (Jämsä & Manninen 2000, 31-32.)

Käyttöönoton ja arvioinnin vaiheessa kehitetty ratkaisu viedään käytäntöön, ja sen toimivuutta seurataan systemaattisesti. Tavoitteena on varmistaa, että ratkaisu vastaa sille asetettuja tavoitteita ja että sitä voidaan tarvittaessa kehittää edelleen. Käyttöönoton tueksi voidaan järjestää koulutuksia ja perehdytyksiä, jotta uusi toimintamalli saadaan osaksi organisaation arkea. Jatkuva arviointi on tärkeää, sillä toimintaympäristö ja asiakastarpeet muuttuvat jatkuvasti. Tuotekehitysprosessi etenee loogisesti vaiheesta toiseen, ja jokainen vaihe perustuu tutkimukseen ja analyysiin, joiden avulla ratkaisut voidaan optimoida vastaamaan kohderyhmän tarpeita. Kehittämistyössä on tärkeää hyödyntää sekä määrällisiä että laadullisia tutkimusmenetelmiä, jotta saadaan kattava ymmärrys kehittämiskohteesta ja varmistetaan ratkaisun vaikuttavuus. Arviointiin voidaan käyttää esimerkiksi kyselyitä, haastatteluja ja mittarointia, joiden avulla kerätään tietoa ratkaisun tehokkuudesta ja mahdollisista jatkokehitystarpeista. (Jämsä & Manninen 2000, 32.)

Auroranmäen nuorten vastaanottoyksikössä kaikille uusille sijaisille ja keikkatyöntekijöille järjestetään aina yksi perehdytysvuoro. Tämän vuoron aikana sijainen tai keikkatyöntekijä tutustuu organisaation toimintakäytänteisiin, tiloihin ja työvuoron tehtäviin.

8 Perehdytysoppaan kehittäminen

Opinnäytetyössä laadittiin perehdytysopas Auroranmäen nuorten vastaanottoyksikön sijaisille ja keikkatyöntekijöille. Kehittämisen keskiössä olivat erityisesti työn turvallisuuden ja ammattitaidon vahvistaminen sekä työntekijöiden roolin selkeyttäminen yksikössä. Prosessi rakentuikin viidestä päävaiheesta: kehittämistarpeiden tunnistamisesta, ideointivaiheesta,

perehdytysoppaan luonnostelusta, oppaan kehittämisestä ja viimeistelystä, jotka on esitetty tarkemmin seuraavassa kuviossa 1.

Kehittämistarpeiden tunnistaminen:

Kehittämistyön alussa kartoitettiin Auroranmäen nuorten vastaanottoyksikön nykyiset perehdytyskäytännöt. Toimeksiantajan kanssa käydyssä keskustelussa määriteltiin kehittämistyön tavoitteet ja yksilöitiin keskeiset haasteet, kuten perehdytyksen lyhyt kesto ja keikkatyöntekijöiden tarpeet.

Ideointivaihe:

Kehittämistyön tueksi laadittiin kysely, joka suunnattiin yksikön vakituisille työntekijöille ja sijaisille sekä keikkatyöntekijöille. Kyselyllä kerättiin tietoa perehdytyksen vahvuuksista ja kehityskohteista, kuten työtehtävien selkeydestä, työturvallisuuden huomioimisesta ja ohjeistuksen riittävydestä. Kysely toteutettiin sähköisesti.

Perehdytysoppaan luonnostelu:

Kyselytutkimuksen vastausten pohjalta laadittiin perehdytysoppaasta versio mihin sisällytettiin konkreettisia ohjeita, jotka tukevat sijaisten ja keikkatyöntekijöiden nopeaa sopeutumista työtehtäviin. Oppaassa huomioitiin myös yksikön erityispiirteet, kuten lastensuojelulain vaatimukset ja työturvallisuus.

Perehdytysoppaan laatiminen:

Vastausten pohjalta laadimme perehdysoppaan ja viimeistelimme sen visuaaliseksi kokonaisuudeksi Canva- työkalun avulla.

Palaute perehdytysoppaasta ja viimeistely:

Pyysimme lopullisesta versiosta palautteen toimeksiantajalta sekä muutamalta vakituiselta työntekijältä, joiden pohjalta teimme lopulliset muokkaukset vielä perehdytysoppaaseen.

Kuvio 1: Kehittämistyön eteneminen

8.1 Kehittämistarpeiden tunnistaminen

Kehittämistyön alussa kartoitettiin Auroranmäen nuorten vastaanottoyksikön nykyiset perehdytyskäytännöt. Työelämäkumppanin kanssa käydyssä keskustelussa määriteltiin kehittämistyön tavoitteet ja yksilöitiin keskeiset haasteet, kuten perehdytyksen lyhyt kesto sekä sijaisten ja keikkatyöntekijöiden tarpeet. Lisäksi keskustelimme työelämäkumppanin kanssa kehittämistarpeista ja siitä, miten lähdemme niitä kartoittamaan. Keskustelujen pohjalta nousi esiin tarve saada kattavaa ja luotettavaa tietoa vakituisten työntekijöiden, sijaisten ja keikkatyöntekijöiden kokemuksista perehdytyksen toimivuudesta. Varmistaaksemme, että kehittämistyö perustuu todellisiin tarpeisiin eikä pelkkiin oletuksiin, toteutimme kyselyn vakituksille työntekijöille, sijaisille ja keikkatyöntekijöille.

Kyselyyn osallistui vakituksia työntekijöitä viisi ja sijaisia ja keikkatyöntekijöitä seitsemän. Kyselyssä kysimme vakituksilta työntekijöiltä, mitkä aiheet ja toimintatavat tulisi sisällyttää sijaisten ja keikkatyöntekijöiden perehdytykseen, kuinka hyvin nykyinen perehdytys tukee sopeutumista, sekä mitä haasteita ja kehityskohteita he ovat havainneet. Lisäksi kartoitettiin lisäkoulutustarpeita ja perehdytyksen merkitystä työyhteisölle.

Sijaisilta ja keikkatyöntekijöiltä kysyttiin, kuinka hyväksi he kokivat saamansa perehdytyksen, sen selkeyden ja hyödyllisyyden sekä miten työpaikan käytännöt ja säännöt oli esitelty. Lisäksi pyydettiin palautetta kehittämistarpeista, kuten tiedotuksen parantamisesta ja muista toiveista perehdytykseen liittyen.

Perehdytyksen nykytilan analyysi perustuu kyselyn tuloksiin, jotka antavat kattavan kuvan prosessin toimivuudesta ja kehityskohteista. Jotta kehittämistyö perustuisi systemaattiseen analyysiin, hyödynsimme SWOT-analyysiä (kuvio 2), jonka avulla tarkastelimme perehdytysprosessin nykytilaa vastauksien perusteella.



Kuvio 2: SWOT-analyysi kehittämistarpeista

SWOT-analyysi on menetelmä, joka auttaa tunnistamaan organisaation tai projektin vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat. Analyysissä keskitytään sisäisiin tekijöihin, kuten vahvuuksiin ja heikkouksiin, jotka liittyvät esimerkiksi resurssien hallintaan, käytännön toimintatapojen tehokkuuteen sekä henkilöstön osaamiseen. Lisäksi analysoidaan ulkoisia tekijöitä, kuten ympäristön tarjoamia mahdollisuuksia tai toimintaa uhkaavia riskejä, esimerkiksi kilpailutilanteessa tai sääntelyssä tapahtuvia muutoksia. (Speth 2016, 6-9.)

Perehdytysprosessin nykytilan tarkastelu osoittaa, että sen toteutuksessa on selviä vahvuuksia, mutta myös huomattavia kehittämiskohteita. Vahvuuksina nousevat esiin perehdytysvuoron tarjoamat perustiedot ja osan työntekijöistä osoittama sitoutuminen. Haasteina ovat kuitenkin resurssien riittämättömyys, mikä rajoittaa perehdyttämiseen käytettävää aikaa, sekä epäjohdonmukaisuudet ohjeistuksissa ja vastuunjaossa. Nämä puutteet voivat heikentää työn sujuvuutta ja kuormittaa henkilöstöä. Perehdytysprosessin kehittämiseksi on tärkeää panostaa yhtenäisiin käytäntöihin, selkeisiin ohjeisiin ja riittäviin resursseihin, jotta prosessi tukee sekä uusien työntekijöiden että koko työyhteisön tavoitteita.

SWOT-analyysin perusteella perehdytysprosessin vahvuudet tarjoavat vankan perustan kehitystyölle, mutta heikkoudet, kuten resurssien riittämättömyys ja ohjeistusten epäselvyys, vaativat uusia toimenpiteitä. Kehittämisehdotuksina suosittelimme perehdytysprosessin vakiointia esimerkiksi selkeiden tarkistuslistojen ja sähköisten ohjeistusten avulla. Näiden työkalujen käyttöönotto vähentäisi ohjeistusten epäjohdonmukaisuutta ja tukisi uusien työntekijöiden itsenäistä perehtymistä. Resurssien osalta olisi tärkeää varata riittävästi aikaa ja laatua perehdyttäjien koulutukseen, jotta he pystyvät tarjoamaan laadukasta ja yhdenmukaista ohjausta. Lisäksi ulkoisia mahdollisuuksia, kuten yhteistyötä koulutusorganisaatioiden kanssa, voitaisiin hyödyntää perehdytysprosessin kehittämisessä ja uusien työntekijöiden tukemisessa. Näillä toimenpiteillä voidaan vahvistaa perehdytyksen kokonaislaatua ja varmistaa, että prosessi tukee organisaation pitkän aikavälin tavoitteita.

8.2 Perehdytysoppaan ideointivaihe

Siirryimme ideointivaiheeseen, kun kehittämistarpeet oli tunnistettu ja SWOT-analyysin avulla perehdytysprosessin vahvuudet ja kehittämiskohteet kartoitettiin. Sen tavoitteena oli löytää toimivia ratkaisuja havaittuihin haasteisiin ja kehittää perehdytysprosessia niin, että se vastaa sekä sijaisten ja keikkatyöntekijöiden tarpeisiin että yksikön toimintakäytäntöihin. Työelämäkumppani antoi meille vapaat kädet kehittämistyön suunnitteluun ja toteutukseen, mikä mahdollisti laajan ja joustavan ideoinnin.

Ideointivaiheen pohjana käytimme kyselyvastauksia sekä työelämäkumppani ja työntekijöiden näkemyksiä perehdytyksen kehittämismahdollisuuksista. Opinnäytetyön toinen tekijä työskentelee yksikössä ja hän kävi taustakeskusteluja kollegoidensa kanssa perehdytyskäytännöistä ja niiden kehittämistarpeista. Keskustelujen avulla tunnistimme keskeisiä kehittämiskohteita perehdytyksestä, kuten prosessin selkeyttämisen, työvuorokohtaisen vastuunjaon vahvistamisen sekä uusille työntekijöille suunnatun selkeän perehdytysmateriaalin tarpeellisuuden. Lisäksi keskustelimme yhdessä mitä perehdytykseltä halutaan ja miten itse toivoisimme perehdytykseltä uuteen työpaikkaan mentäessä sijaisena tai keikkatyöntekijänä.

Näiden lähtökohtien pohjalta hahmottelimme perehdytysoppaan keskeisen sisällön, jonka avulla sijaisten ja keikkatyöntekijöiden perehdytyksestä voidaan tehdä systemaattisempaa ja

yhdennäköisempää. Ideointivaiheen aikana kävimme läpi eri vaihtoehtoja ja hyödynsimme aivoriihtä hahmotellessamme oppaan rakennetta. Lisäksi tarkastelimme vakituisten työntekijöiden perehdytysuunnitelmaa ja hyödynsimme sitä mallina perehdytysoppaalle. Prosessin aikana kävi selväksi, että oppaasta tulisi tehdä selkeä ja ytimekäs tuotos, jota voidaan käyttää sekä perehdytyksen alkuvaiheessa että työskentelyn aikana tukimateriaalina.

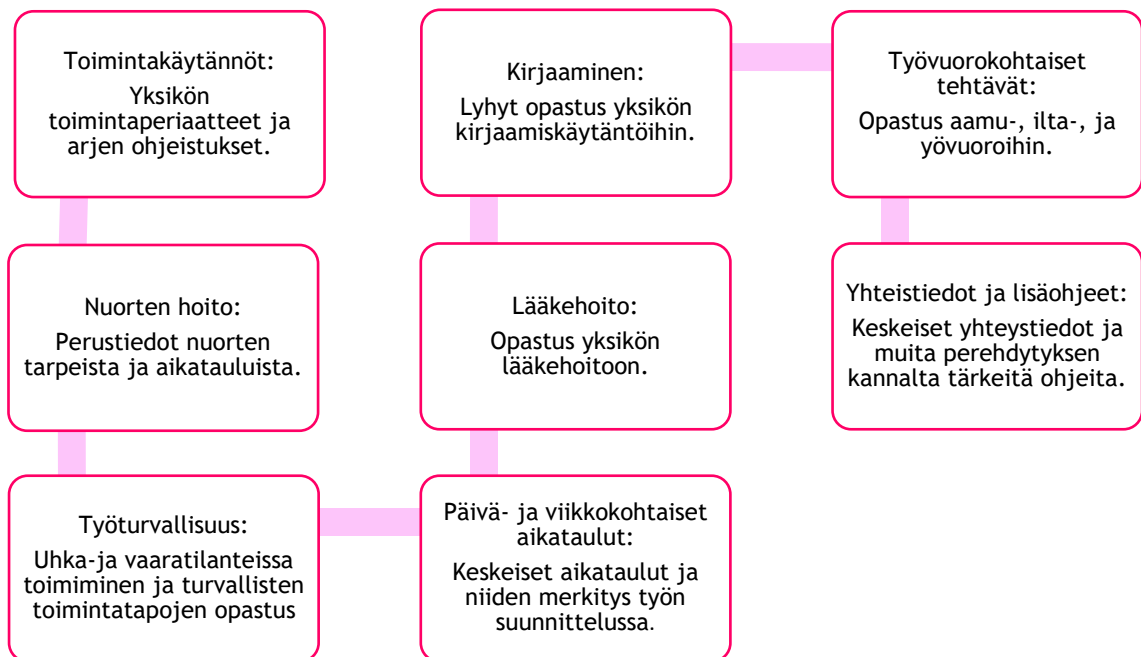
8.3 Perehdytysoppaan luonnostelu ja kehittäminen

Perehdytysoppaan ensimmäinen versio laadittiin aluksi Wordilla, minkä jälkeen pyysimme raakaversiosta palautetta työelämäkumppanilta sekä kahdelta työntekijältä. Työelämäkumppani totesi, että oppaan otsikointi oli selkeä, eikä muutostarvetta ollut. Työntekijät antoivat samankaltaista palautetta ja toivat esiin, että oppaassa olisi hyvä mainita erikseen, että tärkeitä yhteystietoja löytyy myös työntekijöiden toimistosta. Lisäksi he korostivat salassapidon merkitystä sekä sitä, mitä sijaisten ja keikkatyöntekijöiden tulisi lukea Apotista liittyen nuoriin.

Saadun palautteen perusteella tarkensimme oppaan. Lisäksi esille nousi, että perehdytysoppaan tulisi olla saatavilla sekä sähköisessä, että fyysisessä muodossa, jotta se olisi helposti kaikkien työntekijöiden hyödynnettävissä eri tilanteissa.

Tammikuussa 2025 siirryimme laatimaan perehdytysopasta Canvassa, sillä koimme Wordin tähän tarkoitukseen epäkäytännölliseksi ja visuaalisesti epätyytyttäväksi. Halusimme oppaan olevan selkeä, visuaalisesti houkutteleva ja helposti lähestyttävä.

Oppaan sisältöä muokattiin vastaamaan kehittämistyössä esiin nousseita keskeisiä tarpeita. Päätimme pitää oppaan sisällön mahdollisimman yksinkertaisena ja tiiviinä, jotta se olisi helppo omaksua ja helppo lukuinen. Sijaisille ja keikkatyöntekijöille ei ole tarvetta tehdä laajaa perehdytysopasta, koska heidän ei tarvitse tietää kaikkea organisaation asioita sekä heidän tulee tuntea lastensuojelu työ. Opas keskittyy ydinkohtiin, jotka tukevat sijaisten ja keikkatyöntekijöiden perehdyttämistä tehokkaasti. Tavoitteena oli luoda työkalu, jota vakituiset työntekijät voivat myös jatkossa päivittää tarpeen mukaan yksikön muuttuessa. Kuviossa 3 on kirjoitettuna lyhyesti auki mitä perehdytysopas sisältää.



Kuvio 3: Perehdytysoppaan sisältö

8.4 Perehdytysoppaan viimeistely

Viimeistelyvaiheessa keskityimme varmistamaan, että perehdytysopas on selkeä, ajantasainen ja helposti lähestyttävä. Kävimme huolellisesti läpi oppaan rakenteen ja tarkistimme, että siinä esitetyt tiedot vastaavat yksikön toimintakäytäntöjä ja tukevat sijaisia ja keikkatyöntekijöitä heidän perehdytyksessään.

Sisällön osalta kiinnitimme erityistä huomiota siihen, että oppaan rakenne tukee käyttäjän työskentelyä organisaatiossa. Järjestimme aiheet loogisesti ja rakensimme oppaan niin, että se toimii perehdytyksen tukena sekä ennen työvuorojen aloittamista, että niiden aikana. Käytimme selkeää ja johdonmukaista otsikointia, jotta oppaan tärkeät asiat löytyvät vaivattomasti. Lisäksi varmistimme, että kieli on ymmärrettävää ja yksiselitteistä, jotta oppaan lukeminen ja omaksuminen on mahdollisimman sujuvaa.

Visuaalinen viimeistely toteutettiin Canvan avulla. Kiinnitimme huomiota selkeään ulkoasuun, värimaailmaan ja fonttivalintoihin, jotta oppaan sisältö on helposti hahmotettavissa ja miellyttävä lukea. Halusimme varmistaa, että opas on visuaalisesti houkutteleva, mutta samalla selkeä ja asiallinen.

Viimeistelyvaiheessa hyödynsimme myös vakituisilta työntekijöiltä saatua palautetta. Heiltä saatujen kommenttien perusteella teimme tarvittavia tarkennuksia ja lisäyksiä, jotta opas vastaisi paremmin käytännön tarpeisiin. Muutoksia tehtiin muun muassa tiettyjen ohjeistusten

selkeyttämiseksi ja rakenteen parantamiseksi, jotta tarvittava tieto olisi mahdollisimman helposti löydettävissä.

Viimeistelyn jälkeen oppaasta tehtiin muokattava versio, jotta vakituiset työntekijät voivat päivittää sitä tarpeen mukaan yksikön käytäntöjen kehittyessä. Näiden viimeistelyvaiheen toimenpiteiden myötä perehdytysoppaasta muodostui selkeä, käytännönläheinen ja helposti hyödynnettävä työkalu sijaisille ja keikkatyöntekijöille.

9 Palaute perehdytysoppaasta

Opinnäytetyöhömmä liittyen pyysimme palautetta valmiista oppaasta kolmelta työyhteisön jäseneltä. Kaksi heistä koki oppaan olevan selkeä, ytimekäs, visuaalisesti miellyttävä ja moderni, eikä vanhanaikainen. Yksi työyhteisön jäsen antoi pieniä muokausehdotuksia, mutta kokonaisuudessaan palaute oli positiivista ja vahvisti käsitystämme siitä, että opas on käyttökelpoinen ja selkeä. Näiden kommenttien perusteella oppaamme vaikuttaa vastaavan käyttäjien tarpeisiin hyvin, mutta teimme vielä tarvittavat hienosäädöt ennen lopullista versiota.

Työelämäkumppanilta saamamme palaute sisälsi joitakin tarkennusehdotuksia oppaan rakenteeseen ja sisältöön. Hän huomautti, että viikonlopun aikatauluihin tulisi lisätä ruokailuajat ja että oppaaseen voisi sisällyttää vuorokohtaiset tehtävät, jotta keikkatyöntekijöiden ei tarvitsisi etsiä tietoa eri paikoista. Lisäksi hän ehdotti, että oppaassa mainittaisiin tunti-ilmoituksen täyttämistä vuoron päättyessä sekä vastaanottoyksikön rajoitustoimenpiteistä, mukaan lukien se, ettei keikkatyöntekijöillä ole delegointioikeutta niihin tai tehdä rajoitustoimenpiteitä vuoronsa aikana. Tämä palaute auttoi varmistamaan, että opas on mahdollisimman kattava ja helpokäyttöinen kaikille käyttäjille.

Työelämäkumppani toi myös esiin, että yhteistyö kanssamme on sujunut hyvin ja, että olemme olleet oma-aloitteisia sekä vastuullisia työskentelyssämme. Hän arvosti tapaa, jolla olemme aktiivisesti hakeneet kehitysehdotuksia ja ottaneet palautteen huomioon. Työskentelemme on koettu tavoitteelliseksi, ammattimaiseksi ja sujuvaksi, mikä on tehnyt yhteistyöstä miellyttävää ja tuloksellista. Tämä vahvisti meille sen, että opinnäytetyömme on edennyt oikeaan suuntaan sekä sen, että lopputulos palvelee aidosti kohderyhmää.

10 Eettisyys ja luotettavuus

Vaikka kehittämismuotoisiin opinnäytetöihin ei yleensä tarvita tutkimuslupaa, mutta Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoimiala edellytti luvan hakemista. Tutkimusluvan saaminen vaati huolellisesti laaditut kyselyrungot ja saatekirjeet, jotta työnantaja ja organisaatio

ymmärsivät kehittämistyön tavoitteet, käytetyt menetelmät ja aineistonkeruun prosessin. Lisäksi työelämäkumppanin kanssa solmittiin sopimus, jossa määriteltiin kehittämistyön sisältö ja tarkoitus. Tämä mahdollisti työelämäkumppanin osallistumisen suunnitteluvaiheeseen ja antoi mahdollisuuden vaikuttaa kehittämistyön etenemiseen. Näin varmistettiin kehittämistyön avoimuus, eettisyys ja sujuva yhteistyö.

Opinnäytetyömme noudattaa hyvän tieteellisen käytännön periaatteita, kuten rehellisyyttä, vastuullisuutta, huolellisuutta ja muiden työn arvostamista. Näiden periaatteiden noudattaminen on ohjannut koko prosessia, varmistaen, että kehittämistyö on eettisesti kestävä ja tukee työelämän käytännön tarpeita. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 11.)

Kehittämisprosessin aikana arvioimme jatkuvasti työn etenemistä ja sen vaikuttavuutta. Arvioinnissa keskityimme siihen, kuinka hyvin saadut vastaukset tukivat kehittämistyön tavoitteita ja vastasivat käytännön tarpeisiin. Marraskuun 2024 ajan oli sovitusti kyselyihin vastaaminen, joista saimme kuvan perehdytyksen vahvuuksista ja kehittämiskohteista. Lopetimme tiedonkeruun suunnitellun aikataulun mukaisesti.

Luotettavuuden varmistamiseksi lähteiden käyttö toteutettiin huolellisesti Laurean ohjeiden mukaisesti. Tiedonhankinnassa hyödynsimme ajantasaisia ja laadukkaita tietolähteitä, kuten Theseusta, Finnan, Melindan, Google Scholaria ja Terveysporttia. Kostamo, Airaksinen & Vilkka (2022, luku 3.3) sekä Vilkka (2021, Kokonaisluotettavuus) painottavat, että monipuolinen tiedonhaku ja kriittinen suhtautuminen lähteisiin ovat olennaisia kehittämistyön luotettavuuden kannalta.

Kehittämisprosessimme aikana kiinnitimme erityistä huomiota siihen, että tuotoksemme on sovellettavissa ja hyödynnettävissä laajasti. Perehdytysopas on laadittu siten, että Helsingin kaupungin jokainen nuorten vastaanottoyksikkö voi muokata sen omiin tarpeisiinsa sopivaksi, jos kokevat sen tarpeelliseksi ja hyödylliseksi heille. Perehdytysopas tukee uusien sijaisten ja keikkatyöntekijöiden perehdytystä ja toimii käytännönläheisenä työkaluna yksikön arjessa.

Osallistujien anonymiteetti ja tietosuoja varmistettiin kaikissa kehittämistyön vaiheissa. Osallistujille toimitettiin saatekirje, jossa heitä informoitiin kehittämistyön tavoitteista, tietojen käsittelystä ja vapaaehtoisuudesta. Kaikki aineisto kerättiin ja käsiteltiin luottamuksellisesti, ja se hävitettiin heti, kun sitä ei enää tarvittu (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023, 13-14). Näillä toimenpiteillä varmistettiin, että kehittämistyö toteutettiin vastuullisesti ja osallistujia kunnioittaen.

Työmme aikana huolehdimme siitä, että perehdytysoppaan sisältö vastasi työelämäkumppanin tarpeita. Opas tarjoaa konkreettisia ohjeistuksia, joita voidaan hyödyntää myös muissa vastaavissa toimintaympäristöissä. Tämä tekee siitä arvokkaan työkalun, jonka avulla perehdytystä voidaan kehittää laajemmin sosiaalialalla.

Opinnäytetyö toteutettiin tiiviissä yhteistyössä työelämäkumppanin kanssa, ja hänellä oli mahdollisuus arvioida ja kehittää tuotosta eri vaiheissa. Tämä varmisti, että lopputulos vastasi työelämän tarpeita ja oli käytännössä hyödynnettävissä. Yhteistyö perustui avoimuuteen ja keskinäiseen luottamukseen, ja työelämäkumppani sai antaa palautetta koko kehittämisprosessin ajan.

Raportoinnissa noudatimme suunnitelmallisuutta ja johdonmukaisuutta, jotta kehittämisprosessin kulku olisi selkeä ja siirrettävissä muihin vastaaviin tilanteisiin. Olemme dokumentoineet kehittämisprosessimme siten, että sen tulokset ovat toistettavissa ja hyödynnettävissä myös jatkokehityksessä.

11 Pohdinta

Opinnäytetyöprosessimme eteni suunnitelmien mukaisesti, ja pysyimme aikataulussa koko prosessin ajan. Työstimme opinnäytetyötä sekä yhdessä, että itsenäisesti ja huolehdimme siitä, että etenemme tavoitteidemme mukaisesti. Järjestelmällinen työskentely mahdollisti sen, että saimme työn valmiiksi jopa kuukauden etuajassa. Prosessin aikana ammatillinen osaamisemme vahvistui merkittävästi, ja huomasimme, kuinka paljon olemme kartuttaneet tietoa opinnäytetyön aikana. Erityisesti lastensuojelun ja perehdytyksen merkitys korostuivat meille entisestään, ja ymmärsimme syvemmin niiden keskeisen roolin käytännön työssä.

Prosessin aikana saimme opinnäytetyön ohjaavalta opettajalta arvokkaita kommentteja ja ohjausta, joiden avulla pystyimme kehittämään työtämme eteenpäin. Alkuvaiheessa työssämme oli vielä tutkimuksellisen opinnäytetyön piirteitä, mikä vaikutti työn rakenteeseen ja kohdentumiseen. Opinnäytetyöprosessin aikana ymmärryksemme kehittämistyöstä syventyi, ja opimme hyödyntämään teoriaa käytännön kehittämistyössä ilman tutkimuksellista asetelmaa. Tämä prosessi auttoi meitä hahmottamaan kehittämistyön ja tuotekehitysprosessin keskeisiä periaatteita, joita voimme soveltaa myös tulevassa työelämässä ja kuinka yksinkertainen asia se on.

Perehdytysoppaan kehittäminen vahvisti ymmärrystämme kehittämispainotteisesta työskentelestä ja tuotekehitysprosessin eri vaiheista. Opimme, kuinka tärkeää on tunnistaa kehittämistarpeet, suunnitella sisältö systemaattisesti sekä varmistaa, että lopputulos on käytännönläheinen ja käyttökelpoinen. Prosessin aikana saimme myös arvokasta kokemusta asiakaslähtöisestä kehittämisestä, sillä hyödynsimme työntekijöiltä ja työelämäkumppanilta saatuja näkemyksiä oppaan sisällön ja rakenteen muotoilussa.

Työmme perustui laajaan lähdeaineistoon, ja pidimme huolen siitä, että lähdekriittisyys toteutui kaikissa vaiheissa. Onnistuimme rajaamaan aiheen selkeästi sekä käsittelemään keskeisiä teemoja perusteellisesti. Meillä oli mahdollisuus kehittää perehdytysopasta yhteistyössä

työelämäkumppanin kanssa, mikä vahvisti osaamistamme kehittämisprosessin hallinnassa. Samalla viestintä- ja vuorovaikutustaitomme kehittyivät, sillä yhteistyö työelämäkumppanin kanssa oli koko prosessin ajan sujuvaa, avointa ja rakentavaa. Saimme paljon vapautta sisällön suunnitteluun, mutta samalla työelämäkumppani tarjosi arvokkaita näkemyksiä ja käytännön tietoa, jotka tukivat kehittämistyötämme.

Opinnäytetyömme merkitys vahvistui entisestään työelämäkumppanilta saadun palautteen myötä. Pystyimme sen avulla viimeistelemään oppaan niin, että se vastaa käytännön tarpeita ja soveltuu hyvin käyttöön. Palaute oli arvokasta sekä raakaversiosta että lopullisesta oppaasta, ja sen perusteella todettiin, että lopputulos tukee sijaisten ja keikkatyöntekijöiden perehdyttämistä. Oppaan sisältöä voidaan myös muokata organisaatiokohtaisesti vastaamaan kunkin yksikön tarpeita, ja sen jakaminen muille nuorten vastaanottoyksiköille voi laajentaa sen hyödynnettävyyttä.

Jatkossa olisi hyödyllistä arvioida perehdytysoppaan käytännön vaikutuksia työyhteisössä ja tarkastella sen soveltuvuutta eri yksiköissä. Esimerkiksi oppaan vaikuttavuuden seuranta ja sen pohjalta tehtävät päivitykset voisivat varmistaa, että se palvelee työyhteisön tarpeita myös pidemmällä aikavälillä. Lisäksi voisi olla hyödyllistä kehittää digitaalinen versio perehdytysoppaasta, mikä mahdollistaisi sen laajemman saavutettavuuden ja helpon päivitettävyyden.

Opinnäytetyön tekeminen on ollut meille opettavainen ja ammatillisesti kasvattava prosessi. Se on syventänyt ymmärrystämme sijaisten ja keikkatyöntekijöiden perehdyttämisen tarpeellisuudesta sekä tuonut esiin sen, kuinka vähän aiheesta on saatavilla kattavaa tietoa. Tämä havainto korostaa entisestään opinnäytetyömme merkitystä ja sen tuottaman materiaalin hyödyllisyyttä käytännön työn tueksi.

Kaiken kaikkiaan prosessi on vahvistanut osaamistamme ja antanut meille arvokkaita kokemuksia kehittämistyöstä, joita voimme hyödyntää tulevaisuuden työelämässä. Lisäksi työskentely tiiminä kehitti kykyämme jakaa vastuuta, ratkaista haasteita ja työskennellä tavoitteellisesti yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. Ymmärsimme myös, että kehittämistyö on jatkuva prosessi, joka vaatii joustavuutta, kykyä vastaanottaa palautetta ja valmiutta tehdä muutoksia työn sujuvuuden varmistamiseksi.

Perehdytysopas sijaisille ja keikkatyöntekijöille on innovatiivinen kehittämisen kohde, koska sen avulla voidaan jatkuvasti kehittää ja mukauttaa perehdytysprosessia Auroranmäen nuorten vastaanottoyksikön tarpeiden ja työntekijöiden kokemusten mukaan. Perehdytysopas tarjoaa selkeät ohjeet ja tukee nopeaa sopeutumista, mikä parantaa uusien sijaisten ja keikkatyöntekijöiden työvalmiuksia ja vähentää vakituisten työntekijöiden perehdytystä arjessa. Yhtenäinen tietopohja parantaa yksikön turvallisuutta ja toiminnan sujuvuutta, kun kaikilla työntekijöillä on samat perusvalmiudet ja tiedot.

Lähteet

- Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus - Ennakoivaa työsuojelua. Viitattu 12.8.2024. <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-ty-suojelua/>
- Eklund, A. 2023. Tervetuloa meille töihin! Uuden työntekijän perehdytys. 3.painos. E-kirja. Espoo: Brikt Impact
- Elinkeinoelämän keskusliitto 2015. Keikkatöitä tarvitaan - työntekoa ei tule rajoittaa. Viitattu 6.2.2025. <https://ek.fi/wp-content/uploads/Keikkatyota-tarvitaan.pdf>
- Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/679. Luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä ja näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta (yleinen tietosuoja-asetus). Viitattu 5.12.2024. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX%3A32016R0679&qid=1733366413000>
- Glaveli, N., Manolitzas, P., Vouzas, F. & Liassidis, C. 2023. Developing a Sustainable Work Environment for Substitute Teacher: A Multi-Criteria Job Satisfaction Approach. Viitattu 21.9.2024. <https://www.mdpi.com/2071-1050/15/2/1154>
- Hankonen, R. 2022. Kenelle keikkalaisen perehdytys kuuluu? Viitattu 21.9.2024. <https://www.tehylehti.fi/fi/asiantuntija-vastaa/kenelle-keikkalaisen-perehdytys-kuuluu>
- Hel 2024. Nuorten vastaanottoyksikkö, Auroranmäki. Viitattu 6.7.2024. <https://www.hel.fi/fi/sosiaali-ja-terveyspalvelut/lasten-ja-perheiden-palvelut/lastensuojelu/lastensuojelun-asiakkaana/lyhytaikainen-sijoitus/nuorten-vastaanottoyksikko-auroranmaki>
- Ihanus, A. 2024. Perehdyttäminen työtehtävään ja työn ohjaaminen. Viitattu 21.9.2024. <https://tuettukeikkatyo.metropolia.fi/tyon-tilaajalle/perehdyttaminen-tyotehtavaan-ja-tyon-ohjaaminen/>
- Intro perehdytysohjelmisto 2022. Perehdytyksen merkitys. Viitattu 8.12.2024. <https://intro-perehdytys.fi/blogit/perehdytyksen-merkitys/>
- Joki, M. 2024. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 8., uudistettu painos. E-Kirja. Helsinki: Kaupakamari.
- Jämsä, K. & Manninen, E. 2000. Osaamisen tuotteistaminen sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Tammi.
- Kostamo, P., Airaksinen, T. & Vilka, H. 2022. Kirjoita itsesi asiantuntijaksi: opas toiminnalliseen opinnäytetyöhön. E-kirja. Helsinki: Art House.
- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Gaudeamus Oy.
- Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita.

Laki sosiaali- ja terveydenhuollon valvonnasta 741/2023.

Lastensuojelulaki 417/2007.

OAJ 2024. Perehdytys. Viitattu 6.2.2025. <https://www.oaj.fi/tyoelamaopas/tyohyvinvointi/turvallinen-tyoymparisto/perehdytys/>

Parsons A., Palola, E., Björninen, J., Brisson A-M., Eloranta J., Ketonen J., Lindberg K., Muurinen T., Nokiretki K., Pihkala J., Korhonen-Puustinen A., Salminen M., Simojoki K. & Suortti J. 2020. Lastensuojelun vaativan sijaishuollon uudistamistyöryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2020:28. Viitattu 24.1.2025. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162414/STM_2020_28_rap.pdf

Rastor instituutti 2023. Perehdytys - mikä on työnantajan ja työntekijän vastuu? Viitattu 18.2.2025. <https://www.rastorinst.fi/rastor-instituutti/blogi/perehdytys-mika-on-tyonantajan-ja-tyontekijan-vastuu/>

Seure 2025. Keikkatyöt. Viitattu 24.1.2025. <https://www.seure.fi/tyonhakijalle/tutustu-erityskentelytapoihin/keikkatyot/>

SHRM 2025. Employee Onboarding Guide. Role-Tailored Onboarding. Viitattu 24.1.2025. <https://www.shrm.org/topics-tools/topics/onboarding/role-tailored>

Speth, C. 2016. The SWOT Analysis: A Key Tool for Developing Your Business Strategy. Washington D.C: 50 Minutes.com.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023c. Ammatilliset perhekodit. Viitattu 17.9.2024. <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot/ammattilliset-perhekodit>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2024a. Huostaanotto. Viitattu 17.9.2024. <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/huostaanotto>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2024c. Lastensuojelulaitokset. Viitattu 17.9.2024. <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot/lastensuojelulaitokset>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023a. Kiireellinen sijoitus. Viitattu 12.8.2024. <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/lastensuojelun-kasikirja/lasten-ja-nuorten-lastensuojeluopas/lastensuojelun-toiminta/kiireellinen-sijoitus>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2024b. Perhehoito. Viitattu 1.12.2024. <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot/perhehoito>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2023b. Sijoitus avohuollon tukitoimena. Viitattu 17.9.2024. <https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/lastensuojelun-avohuolto/sijoitus-avohuollon-tukitoimena>

Thomson, B. & Hünefeld, L., 2021. Temporary Agency Work and Well-Being – The Mediating Role of Job Insecurity. Viitattu 21.9.2024. <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/21/11154>

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. E-kirja. Tampere: Tampereen yliopisto.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje. Viitattu 2.12.2024. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf

Työelämään.fi 2024. Perehdytys. Viitattu 20.9.2024. <https://tyoelamaan.fi/tyon-aloitus/perehdytys/>

Työsopimuslaki 55/2001.

Työterveyslaitos 2024b. Kaikki mukaan - yhteisöllisyyden ja verkostojen rakentaminen. Viitattu 18.2.2025. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatiossa/kaikki-mukaan-yhteisollisyyden-ja-verkostojen-rakentaminen>

Työterveyslaitos 2024a. Kunnollinen perehdytys kannattaa aina. Viitattu 21.9.2024. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/kunnollinen-perehdytys-kannattaa-aina>

Työterveyslaitos 2024c. Perehdytystaidot ovat koko työyhteisön asia. Viitattu 21.9.2024. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/onnistunut-perehdytys-palvelualueilla/perehdytystaidot-ovat-koko-tyoyhteison-asia>

Työturvallisuuslaki 738/2002.

Työturvallisuuskeskus 2024. Perehdyttäminen ja työnopastus. Viitattu 24.8.2024. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/vastuut-ja-velvoitteet/tyonantajan-yleiset-velvollisuudet/perehdyttaminen-ja-tyonopastus/>

Vilkkä, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä: ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus.

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

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.

Tämän tekstin tiivistämiseen, kieliasun muokkaamiseen sekä tekstin sujuvoittamiseen on hyödynnetty ChatGPT:tä.

Kuviot

Kuvio 1: Kehittämistyön eteneminen Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.

Kuvio 2: SWOT-analyysi kehittämistarpeista Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.

Kuvio 3: Perehdytysoppaan sisältö Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.

Liitteet

Liite 1: Saatekirje Auroranmäen nuorten vastaanottoyksikön vakituisille työntekijöille.....	35
Liite 2: Saatekirje Auroranmäen nuorten vastaanottoyksikön sijaisille ja keikkatyöntekijöille	36
Liite 3: Kyselylomake Auroranmäen nuorten vastaanottoyksikön vakituisille työntekijöille...	37
Liite 4: Kyselylomake Auroranmäen nuorten vastaanottoyksikön sijaisille ja keikkatyöntekijöille	39
Liite 5: Perehdytysoppaan kansi sekä sisällysluettelo	42

Liite 1: Saatekirje Auroranmäen nuorten vastaanottoyksikön vakituisille työntekijöille

Kirje Auroranmäen vakituisille työntekijöille

Hei,

Olemme käynnistäneet opinnäytetyöhön liittyvän tutkimuksen, jonka tavoitteena on kehittää perehdytysuunnitelmaa Auroranmäen vastaanottoyksikön sijaisille ja keikkatyöntekijöille. Tutkimuksen toteuttavat Laurea Otaniemen sosionomiopiskelijat Sini Wuori ja Jutta Virrankari. Tarkoituksena on parantaa perehdytysprosessia, jotta tilapäiset työntekijät voivat työkennellä turvallisesti ja ammattimaisesti nuorten kanssa.

Liitteenä on linkki Google Forms -kyselyyn, joka on suunnattu vakituisille työntekijöille. Lomakkeella keräämme palautetta teidän kokemustanne mitä sijaiset ja keikkatyöntekijät tarvitsevat perehdytysprosessissa ja ohjeissa mitkä on heille suunnattu. Kysely on täysin anonyymi, eikä se kerää mitään henkilötietoja. Näitä vastauksia käytetään ainoastaan perehdytyksen kehittämiseen.

Olisimme kiitollisia, jos voisit tukea tutkimusta seuraavilla tavoilla:

Vastaamalla kyselyyn ja antamalla oman mielipiteen ja palautteen, mitä toivot sijaisten ja keikkatyöntekijöiden perehdytyksestä.

Osallistu kyselyyn klikkaamalla tätä linkkiä: <https://forms.gle/oLg9gHr96xd5ovsc9>

Kaikki vastaukset käsitellään täysin anonyymisti ja luottamuksellisesti. Uskomme, että tämän tutkimuksen avulla voimme entisestään parantaa perehdytysprosessiamme. Jos sinulla on kysyttävää tutkimuksesta tai tarvitset lisätietoja, älä epäröi ottaa yhteyttä Sini Wuori sini.wuori@student.laurea.fi tai Jutta Virrankari jutta.virrankari@student.laurea.fi

Kiitos yhteistyöstäsi ja panoksestasi tutkimukseen!

Ystävällisin terveisin,

Sini Wuori ja Jutta Virrankari

Sosionomiopiskelijat

Laurea Otaniemi

Liite 2: Saatekirje Auroranmäen nuorten vastaanottoyksikön sijaisille ja keikkatyöntekijöille

Kirje sijaisille ja keikkatyöntekijöille

Hei,

Osallistutko sijaisena tai keikkatyöntekijänä Auroranmäen vastaanottoyksikössä? Haluamme kehittää perehdytysuunnitelmaa, ja tarvitsemme sinun apuasi. Olemme käynnistäneet opinäytetyöhön liittyvän tutkimuksen, jonka toteuttavat Laurea Otaniemen sosionomiopiskelijat Sini Wuori ja Jutta Virrankari. Tutkimuksen tavoitteena on parantaa perehdytysprosessia siten, että kaikki tilapäiset työntekijät voivat työskennellä turvallisesti ja ammattimaisesti nuorten kanssa.

Tutkimusta varten olemme laatineet lyhyen arviointilomakkeen, jossa kysytään kokemuksiasi nykyisestä perehdytysprosessista ja saamistasi ohjeista. Kysely toteutetaanle Forms -alustalla, ja se on täysin anonyymi. Lomakkeen täyttäminen vie vain muutaman minuutin.

Mitä sinun tulee tehdä:

Osallistu kyselyyn klikkaamalla tätä linkkiä: <https://forms.gle/RT6kPMKBi7MuPR3s9>

Vastauksesi ovat meille äärimmäisen tärkeitä, sillä niiden avulla voimme kehittää perehdytystä entistä paremmaksi ja varmistaa, että saat tarvitsemasi tuen työhösi. Kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti, ja niitä käytetään ainoastaan perehdytyksen kehittämiseen. Jos sinulla on kysyttävää tutkimuksesta, voit ottaa yhteyttä Sini Wuori sini.wuori@student.laurea.fi tai Jutta Virrankari jutta.virrankari@student.laurea.fi

Kiitos osallistumisestasi ja arvokkaasta panoksestasi!

Ystävällisin terveisin,

Sini Wuori ja Jutta Virrankari

Sosionomiopiskelijat

Laurea Otaniemi

Liite 3: Kyselylomake Auroranmäen nuorten vastaanottoyksikön vakituisille työntekijöille

Kyselylomake vakituisille työntekijöille Auroranmäki

Kyselylomake on tarkoitettu vakituisille työntekijöille, jotta voimme kerätä palautetta perehdytysprosessista. Vastauksenne auttavat meitä parantamaan perehdytyksen laatua ja varmistamaan, että työskentely nuorten kanssa sujuu turvallisesti ja ammattimaisesti. Kysely on täysin anonyymi, eikä siinä kerätä henkilötietoja. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja niitä käytetään ainoastaan perehdytysprosessin kehittämiseen.

1. Mitkä ovat mielestäsi tärkeimmät aiheet tai osiot, jotka tulisi sisällyttää sijaisten ja keikkatyöntekijöiden perehdytys suunnitelmaan?

Vastaus: _____

2. Kuinka hyvin nykyinen perehdytysprosessi tukee sijaisten ja keikkatyöntekijöiden sopeutumista työtehtäviinsä? (1-5)

1 = Erittäin huonosti

2 = Huonosti

3 = Kohtalaisesti

4 = Hyvin

5 = Erittäin hyvin

3. Minkälaisia käytännön työkaluja tai resursseja tulisi mielestäsi sisällyttää perehdytysmateriaaliin, jotta sijaiset ja keikkatyöntekijät voisivat työskennellä tehokkaasti?

Vastaus: _____

4. Mitä lisäkoulutusta tai ohjausta suosittelisit sijaisten ja keikkatyöntekijöiden perehdytykseen?

Vastaus: _____

5. Onko sinulla muita ehdotuksia tai kommentteja siitä, miten sijaisten ja keikkatyöntekijöiden perehdytys suunnitelmaa voitaisiin parantaa?

Vastaus: _____

6. Mitkä ovat suurimmat haasteet, joita olet havainnut sijaisten ja keikkatyöntekijöiden perehdytyksessä Auroranmäessä?

Vastaus: _____

7. Kuinka tärkeänä pidät seuraavia osa-alueita sijaisten ja keikkatyöntekijöiden perehdytyksessä? Arvioi jokainen kohta asteikolla 1-5, jossa 1 tarkoittaa "ei lainkaan tärkeä" ja 5 tarkoittaa "erittäin tärkeä"

Työturvallisuus

Työnkuva ja vastuut

Yksikön käytännöt ja säännöt

Nuorten kohtaaminen ja vuorovaikutus

Yksikön erityispiirteet (esim. kriisitilanteet)

Lait ja säädökset, jotka ohjaavat työtä

8. Voit kommentoida edellistä kysymystä nostamalla esiin mielestäsi tärkeitä asioita ja selittämällä, miksi pidät niitä merkityksellisinä.

Vastaus: _____

9. Miten toivot sijaisten ja keikkatyöntekijöiden perehdytysmateriaalin tukevan työyhteisöä ja yhteisiä tavoitteita?

Vastaus: _____

10. Onko sinulla muita kommentteja tai ehdotuksia uuden perehdytysmateriaalin kehittämiseksi?

Vastaus: _____

Kiitos osallistumisestasi! Kaikki vastaukset käsitellään anonyymisti ja luottamuksellisesti. Tämän kyselyn tarkoituksena on kehittää sijaisten ja keikkatyöntekijöiden perehdytysprosessia, jotta se vastaisi paremmin heidän ja koko työyhteisön tarpeita.

Liite 4: Kyselylomake Auroranmäen nuorten vastaanottoyksikön sijaisille ja keikkatyöntekijöille

Kyselylomake sijaisille ja keikkatyöntekijöille

Kyselylomake on tarkoitettu sijaisille ja keikkatyöntekijöille, jotta voimme kerätä palautetta perehdytysprosessista. Vastauksenne auttavat meitä parantamaan perehdytyksen laatua ja varmistamaan, että työskentely nuorten kanssa sujuu turvallisesti ja ammattimaisesti. Kysely on täysin anonyymi, eikä siinä kerätä henkilötietoja. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja niitä käytetään ainoastaan perehdytysprosessin kehittämiseen.

Kuinka hyväksi koit saamasi perehdytyksen tai perehdytysvuoron? (1-5)

- 1 = Erittäin huono
- 2 = Melko huono
- 3 = Kohtalainen
- 4 = Melko hyvä
- 5 = Erittäin hyvä

Työkokemus Auroranmäessä (kuukausina): _____

1. Kuinka selkeästi koit tiedotuksen työtehtävistäsi? (1-5)

- 1 = Erittäin epäselvä
- 2 = Melko epäselvä
- 3 = Neutraali
- 4 = Melko selkeä
- 5 = Erittäin selkeä

2. Kuinka hyvin annetut ohjeet vastasivat työtehtäviesi vaatimuksia? (1-5)

- 1 = Eivät lainkaan
- 2 = Vähän

- 3 = Kohtalaisesti
- 4 = Hyvin
- 5 = Erittäin hyvin

3. Kuinka hyödylliseksi koit saamasi ohjeet työssäsi? (1-5)

- 1 = Eivät lainkaan hyödyllisiä
- 2 = Vähän hyödyllisiä
- 3 = Kohtalaisen hyödyllisiä
- 4 = Hyödyllisiä
- 5 = Erittäin hyödyllisiä

4. Kuinka selkeästi sinulle kerrottiin työpaikan käytännöistä ja säännöistä? (1-5)

- 1 = Erittäin epäselvästi
- 2 = Melko epäselvästi
- 3 = Neutraalisti
- 4 = Melko selkeästi
- 5 = Erittäin selkeästi

Avoimet kysymykset

1. Mitkä osiot perehdytyksestä kaipaisivat kehittämistä ja miksi?

- Vastaus:

2. Miten tiedotusta työtehtävistä voisi mielestäsi parantaa?

- Vastaus:

3. Onko sinulla muita kommentteja tai ehdotuksia perehdytyksen kehittämiseksi?

- Vastaus:

Mahdolliset muut toiveet ja tarpeet:

Kiitos osallistumisestasi! Kaikki vastaukset käsitellään anonyymisti ja luottamuksellisesti. Tämä kyselylomake on suunniteltu keräämään palautetta sijaisilta ja keikkatyöntekijöiltä, jotta voimme kehittää uuden perehdytysmateriaalin, joka vastaa heidän tarpeitaan ja parantaa perehdytysprosessia.

Liite 5: Perehdytysoppaan kansi sekä sisällysluettelo

Sijaisten- ja keikkatyöntekijöiden perehdytysopas

**Auroranmäen
nuorten
vastaanottoyksikkö,
Helsingin kaupunki**





Sisällysluettelo:

Yhteystiedot

Työvuorojen käytännöt ja vastuut

Nuoria koskevat tiedot

Lääkehoito ja

turvallisuuskäytännöt

Päivän ja viikon aikataulut

Vuorokohtaiset tehtävät

Dokumentointi

Lisäohjeita

