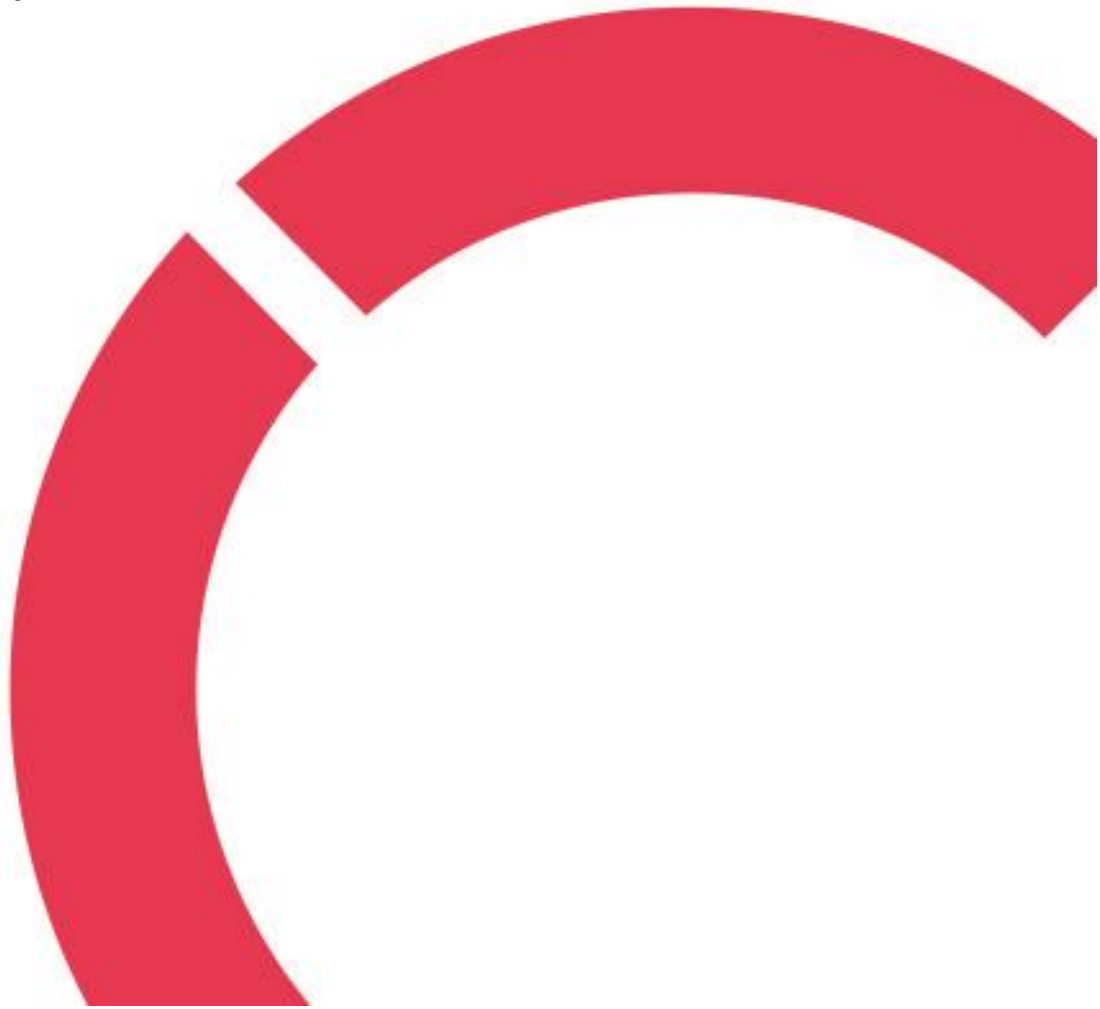


Hanna Kuusento

PEREHDYTYKSEN KEHITTÄMINEN

Palotarkastajan perehdytys Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksella

**Opinnäytetyö
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Teknologiaosaamisen johtaminen (YAMK)
Huhtikuu 2025**



TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Centria-ammattikorkeakoulu	Aika Huhtikuu 2025	Tekijä/tekijät Hanna Kuusento
Koulutus Teknologiaosaamisen johtaminen		<input type="checkbox"/> AMK <input checked="" type="checkbox"/> YAMK
Työn nimi PEREHDYTYKSEN KEHITTÄMINEN. Palotarkastajan perehdytys Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksella		
Työn ohjaaja Pekka Makkonen		Sivumäärä 54 + 2
Työelämäohjaaja		
<p>Tutkimuksen tarkoitus oli kehittää Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen palotarkastajan perehdyttämistä. Työn tavoitteena oli tuottaa palotarkastajan työtehtäviin perehdytysohjelman runko. Tutkimuksessa selvitettiin, mitä asioita Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksella palotarkastajan perehdytysmateriaalin tulisi sisältää sekä millainen on perehdytyksen nykytila ja miten perehdytystä voisi kehittää.</p> <p>Opinnäytetyö aloitettiin tutustumalla tutkimusaiheeseen oleellisesti liittyvään teoriaan ja kerättiin olemassa olevat perehdytysaineistot kohdeorganisaatiolta. Tutkimus on tehty pääasiassa laadullisen tutkimuksen keinoin käyttäen haastatteluita ja kyselylomakkeita. Osittain tutkimusaineistoa on myös kvantifoitu ja vähäisiltä osin tutkittu myös määrällisesti. Tutkimusta varten on haastateltu yhteensä kolmea HR- tai esihenkilöä, ja lisäksi yhteensä kymmenen palotarkastajaa vastasi tutkimukseen kyselylomakkeella. Tutkimuksessa on hyödynnetty myös kirjallista aineistoa keväällä 2024 aloittaneen uuden työntekijän perehdytyskokemuksien osalta sekä organisaation olemassa olevien perehdytysaineistojen osalta.</p> <p>Työn tuloksista laadittiin suositukset perehdytyksen kehittämiseksi ja määritettiin perehdytyksen tavoitteet sekä muodostettiin perehdytysmateriaalin sisältö pääkohdiltaan palotarkastajan työtehtäviin. Työn tuotoksena on tehty perehdytysmateriaalin runko, jota voidaan hyödyntää työelämässä sellaisenaan tai soveltaa muokkaamalla sitä tehtäväkohtaisesti. Perehdyttämisen kehitysehdotuksia voidaan hyödyntää myös muissa vastaavissa työtehtävissä ja organisaatioissa.</p> <p>Saatujen tulosten perusteella on tehty kehitysehdotuksia, jotka on esitelty palvelualueelle. Tutkimustulosten pohjalta perehdyttämisen kehittämistä voidaan jatkaa organisaatioissa perehdytysaineiston keräämisenä ja luomisena tuotetun perehdytysohjelman rungon mukaisesti.</p>		
Asiasanat palotarkastaja, pelastuslaitos, perehdytys, perehdyttäminen, perehdytys suunnitelma, perehdytysprosessi, työnopastus		

ABSTRACT

Centria University of Applied Sciences	Date April 2025	Author Mrs. Hanna Kuusento
Degree programme Master`s Degree for Technology Competence Management		
Name of thesis Development of Orientation. Orientation for Fire Inspector`s duties of North-Bothnia Rescue Department		
Centria supervisor Mr. Pekka Makkonen	Pages 54 + 2	
Instructor representing commissioning institution or company		
<p>The purpose of the research was to develop fire inspector orientation for North Ostrobothnia Rescue Department. The aim of the research was to create and develop framework of the orientation program for fire inspector`s duties of North Ostrobothnia Rescue Department. The research studied what matters should be included in the fire inspector`s orientation program and what the current state of orientation is and how orientation could be developed.</p> <p>The thesis began by getting acquainted with the theory that is essentially related to the research and gathering the existing orientation materials from the commission organization. The study was executed mainly as a qualitative research methods using interviews and survey. The research material has been quantified and quantitatively methods has been used partly of some extent. A total of three HR or supervisors were interviewed for the study and a total of ten fire inspectors responded to the survey. The study considers also written material such as a recent orientation experiences and existing orientation materials.</p> <p>As a result of the thesis development proposals were made for the development of the orientation based on the research and the objectives of the orientation were defined as well as table of contents of the orientation program was formed for the fire inspector`s duties. The framework of the orientation was progeny of thesis and could be utilised as such or adapted on a task-specific basis. Development proposals for the orientation program could be utilised in other similar duties or organizations.</p> <p>Based on the results obtained the development proposals have been made and presented to the service area`s personnel. Based on the research and results the development of orientation shall be continued internally in the organization by collecting and creating orientational content into the framework of the orientation program.</p>		
Key words fire inspector, orientation, on-boarding, orientation process, orientation programme, rescue department		

KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY

HR

Lyhenne sanoista ”human resources”, jolla tarkoitetaan henkilöstöhallintoa, joka käsittelee organisaation työntekijöitä ja heidän hallintaansa liittyviä asioita. Henkilöstöhallinta on keskeinen osa yrityksen strategista suunnittelua, ja sen tavoitteena on varmistaa, että organisaatiossa on tarvittava osaaminen ja motivaatio menestyksen saavuttamiseksi.

PALVELUTASOPÄÄTÖS

Tarkoittaa hyvinvointialueen pelastustoimen lakisääteistä päätöstä siitä, kuinka se järjestää pelastustoimen lakisääteiset ja palvelutasopäätöksessä sovitut muut tehtävät alueellaan.

PELASTUSLAITOS

Hyvinvointialueen organisaatio, joka tuottaa pelastustoimen palveluita, kuten tulipalojen ja muiden onnettomuuksien ehkäisyä ja pelastustoimintaa.

POHDE

Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue.

SOPIMUSPALOKUNTA

Tarkoitetaan pelastustoimen järjestelmään kuuluvaa vapaaehtoista palokuntaa, laitospalokuntaa, teollisuuspalokuntaa tai sotilaspalokuntaa, joka on tehnyt hyvinvointialueen kanssa sopimuksen pelastustoimintaan kuuluvien tehtävien hoitamisesta.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
1.1 Tutkimusongelma ja työn tavoite	3
1.2 Aiheen rajaus	4
2 ORGANISAATIO JA PEREHDYTYKSEN NYKYTILA	6
2.1 Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitos	6
2.2 Palotarkastajan työ	7
2.3 Perehdytyksen nykytila Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksella.....	8
3 PEREHDYTYKSEN TAVOITTEET JA HYÖDYT	14
3.1 Perehdytyksen yleiset tavoitteet ja hyödyt.....	15
3.2 Perehdytysprosessi ja -käytänteet	16
3.3 Perehdyttämisaineisto	19
3.4 Perehdyttämisen haasteet.....	20
4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	23
4.1 Tutkimusmenetelmät	23
4.2 Aineiston keräys	25
4.3 Kirjallinen aineisto.....	26
4.4 Haastattelut aineistona	27
4.5 Aineiston analyysimenetelmät.....	28
4.6 Tutkimuksen tulokset	30
4.7 Kirjalliset tulokset.....	39
4.8 Kvantitatiiviset tulokset.....	40
5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	43
5.1 Suosituksen perehdytyksen kehittämiseksi ja perehdytyksen tavoitteet palotarkastajalle ...	48
5.2 Vertaaminen vastaaviin tutkimuksiin	50
5.3 Pöhdinta	51
5.4 Tutkimuksen luotettavuus.....	52
5.5 Tuotetun työn merkitys ja kehittämissuhteet	52
LÄHTEET	53
LIITTEET	
KUVIOT	
KUVIO 1. Perehdytyksen prosessi.....	10
KUVIO 2. Hyvän perehdytyksen vaikutukset sitoutumiseen.....	16
KUVIO 3. Perehdytyksen neljä eri näkökulmaa.....	21
KUVIO 4. Perehdytyksen prosessi 2.0.....	49
KUVAT	
KUVA 1. Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitos.....	6
KUVA 2. Osakuvakaappaus Pohteen yleisperehdytyksen tarkastuslistasta, osiosta 1. Palvelussuhteen alkaessa.....	11
KUVA 3. Osakuvakaappaus Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen perehdytyksen tarkastuslistasta onnettomuuksien ehkäisy ja varautuminen palvelualueella 2024.....	12

KUVA 4. Toimivan perehdyttämisen seurantamalli oppivassa organisaatiossa.....	18
KUVA 5. Haastatteluaineiston koodausmerkintöjä, osakuvakaappaus haastatteluvastauksesta.....	29

TAULUKOT

TAULUKKO 1. Analyysirungon muodostaminen eri kategorioihin eli teemoihin, sekä sisällön pelkistäminen ja ydinajatuksien muodostaminen, osakuvakaappaus analyysirungosta.....	29
TAULUKKO 2. Aineiston kvantifiointi, eli pelkistysten ilmenemisen määrä aineistossa, osakuvakaappaus kvantifiointianalyysistä.....	30
TAULUKKO 3. Pohteen yleisperehdytysmateriaalien tunnettavuus palotarkastajien keskuudessa.....	41
TAULUKKO 4. Perehdytysjakson riittävä pituus, vastaajina vain palotarkastajat.....	41
TAULUKKO 5. Perehdytysjakson riittävä pituus, vastaajina vain esihenkilöt ja HR.....	42

1 JOHDANTO

Saavun paloaseman pihaan sovitusti. Etuovella seisossani katson vielä kelloa, olen hieman etuajassa. Jännittää. Jännityksen lisäksi tunnen suurta intoa päästä oppimaan uutta, ja olemaan osa uutta työyhteisöä sekä toimimaan palotarkastajana. Sieltä esihenkilö saapuukin avaamaan ovea, ensimmäinen työpäivä voi alkaa!

Opinnäytetyössä tutkin palotarkastajan perehdytyksen nykytilaa ja kehittämiskohtia Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksella. Tutkimustyön tavoitteena on tuottaa työelämäkäyttöön palotarkastajan perehdytysmateriaalin runko, jonka avulla perehdytys voidaan hoitaa tuloksellisesti ja suunnitelmallisesti. Vaikka pelastuslaitoksella ollaan tottuneita tulipalojen sammuttamisessa, ei ole kuitenkaan tarkoituksenmukaista ajatella sellaista toimintamallia asiantuntijatyön perehdyttämiseen. Hyvä perehdytys luovii uuden työntekijän osaksi työyhteisöä sekä antaa eväät työtehtävien suorittamiseen toivotulla tavalla ja sitouttaa työntekijää.

Aihe opinnäytetyölle tuli työelämälähtöisesti tarpeesta. Aloitin YAMK-opinnot syksyllä 2023, jolloin myös vaihdoin työnantajaa yksityiseltä toimijalta takaisin pelastuslaitokselle. Aiemmalta koulutukseltani olen pelastusalan päällystötutkinnosta (AMK) ja palotarkastajan työtehtävät olivat tulleet tutuksi jo opiskeluaikana. Lähes neljän vuoden jälkeen palasin takaisin tuttuihin työtehtäviin ja perehdytettäväksi pelastuslaitokselle. Samoihin aikoihin rekrytoitiin myös muita palotarkastajia eri koulutus- ja työtaustoista. Palotarkastajien virkapaikat sijaitsevat eri puolilla Pohjois-Pohjanmaata ja esihenkilöiden virkapaikat sijaitsevat Oulussa.

Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitos on aloittanut toimintansa 1.1.2023, jolloin Pohde-hyvinvointialue aloitti ja pelastustoiminnan järjestämisvastuu siirtyi kunnilta hyvinvointialueelle. Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitos muodostettiin kahdesta aiemmin toimineesta pelastuslaitoksesta: Oulu-Koillismaan pelastuslaitos ja Jokilaaksojen pelastuslaitos tulivat osaksi hyvinvointialueen organisaatiota. Pelastuslaitoksen strateginen päämäärä onkin palvelutasopäätöksen mukaan ollut vuodelle 2023 toiminnan hallittu käynnistyminen ja yhteisen suunnan varmistaminen. Vuosille 2024–2025 strateginen päämäärä on ollut toiminnan strateginen kehittäminen. (Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitos 2023, 11.) Yhteisten toimintamallien ja -ohjeiden päivitys ja laadinta on perehdytyksen osalta myös tärkeässä roolissa.

Tutkimus ja opinnäytetyön tuotoksen tarve ovat olleet alusta lähtien hyvin työelämälähtöisiä ja tarkoituksena on ollut tuotoksen muodossa konkreettisesti kehittää perehdyttämistä. Varsinaista perehdytystuotosta, eli perehdytysohjelman runkoa, tarvitsevat pääosin perehdyttäjät eli esihenkilöt ja muut perehdytykseen osallistuvat asiantuntijat sekä itse perehdytettävät. Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksella ei ollut opinnäytetyötä aloittaessa varsinaista perehdytysmateriaalia kohdennettuna palotarkastajan työtehtäviin. Perehdytysmateriaalina oli saatavilla Pohteen yleisperehdytyksen tarkastuslista, Pohteen yleisperehdytysvideomateriaali (Teams-tallenne) ja Pohteen yleisperehdytyksen verkkokurssi (käytävissä alkaen 2025 helmikuusta) sekä palotarkastajan perehdytyksen tarkastuslista (käytössä vuodesta 2024 alkaen). Pohteen yleisperehdytysmateriaalien haasteena oli se, että materiaalit ovat laadittu soveltumaan niin sosiaali- ja terveysalalle, kuin myös pelastusalalle rinnakkain. Kohdennettu toimialaan kuuluva virallinen perehdytysmateriaali puuttui.

Opinnäytetyö sisältää tutkimuksen lisäksi lyhyesti esittelyn kohdeorganisaatiosta ja palotarkastajan työstä. Lisäksi esitellään Pohteen perehdytyksen nykytilaa tutkimusaikana sekä arvioidaan opinnäytetyön tarpeellisuutta. Kirjallisuuskatsauksen kautta esitellään perehdytyksen teoriaa; perehdytyksen hyötyjä ja yleisiä tavoitteita sekä perehdytysprosessia, -aineistoa ja mahdollisia perehdytyksen haasteita. Opinnäytetyön toteutus on kuvailtu luvussa 4, mikä sisältää kuvauksen tutkimusaineiston keruusta, hyödynnetyistä eri aineistomateriaaleista, kuvauksen aineiston analysoinnista sekä lopuksi tutkimuksen tulokset. Viimeinen luku sisältää johtopäätelmät ja pohdintaa, jotka sisältävät tutkimuksessa esiin nousseet tärkeimmät havainnot ja tutkimuksen perusteella tehdyt suositukset, jatkotutkimusaiheita sekä pohdintaa tutkimuksen luotettavuudesta ja tuotetun työn merkityksestä.

Lähdekirjallisuutena sekä tietolähteinä on käytetty aiheeseen liittyvien tärkeimpien lakien (*Työturvallisuuslaki 738/2002*) ja *Työterveyslaitoksen* sekä *Työturvallisuuskeskuksen* artikkelien lisäksi Pohteen pelastuslaitoksen sekä hyvinvointialueen päätöksiä, ohjeita ja intraa. Kirjallisuuskatsaukseen on hyödynnetty pääasiassa perehdytykseen sekä henkilöstöjohtamiseen liittyvää kirjallisuutta.

Tärkeimpinä kirjallisuuslähteitä olivat diplomi-insinööri Eklundin (2023) kirjoittama *Tervetuloa meille!: uuden työntekijän perehdytys*, joka kertoi yleisesti perehdytyksen merkityksestä ja opasti perehdytysprosessin kehittämisen eri näkökulmista. Henkilöstöasiantuntijan näkökulmaa avasi Joen (2021) kirjoittama *Henkilöstöasiantuntijan käsikirja*, joka kiteytti monia henkilöstötyön osa-alueita. Laadullisen tutkimustyön tekemistä tukivat useat oppimateriaalit, mutta kirjallisuuden muodossa myös Tuomen ja Sarajärven (2018) kirjoittama *Laadullinen tutkimus*, joka toimi oppaana laadullisen tutkimuksen tekemisessä ja aineiston analyysin laadinnassa.

Aiempia mielenkiintoisia tutkimuksia aiheesta on myös hyödynnetty opinnäytetyötä laatiessa, esimerkiksi Ketolan (2010) väitöskirjaa *Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi – perehdyttäminen kehittämisen välineenä eräissä suomalaisissa tietualan yrityksissä* sekä artikkelia *Oppimisvaikeudet työelämässä* (Silvennoinen 2015), jossa oli esitelty tehtyä tutkimusta aikuisoppimisen haasteista erityisesti työpaikoilla. Aiempia opinnäytetöitä liittyen palotarkastajan perehdytykseen löytyi varsin vähän. Sähköisestä opinnäytetyöpankista Theseuksesta löytyi yksi opinnäytetyö nimeltään *Palotarkastajan perehdytysohjelma – Perehdytysohjelma palotarkastajan tehtäviin Kymenlaakson pelastuslaitokselle*, jonka on tehnyt Pietarinen (2023). Perehdytysaihetta on kuitenkin tutkittu aiemmissa opinnäytetöissä pelastuslaitoksien osalta enemmänkin esimerkiksi ensihoidon, pelastajien ja palomestareiden työtehtäviin liittyen sekä alan opiskelijoille. Pietarisen opinnäytetyön ja Ketolan väitöskirjan tuloksia on verrattu tämän opinnäytetyön tuloksiin luvussa 5.2.

1.1 Tutkimusongelma ja työn tavoite

Työn tavoitteena oli tutkia Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen palotarkastajien perehdytyksen nykytilaa ja kehittämiskohteita, joiden perusteella tuotettiin perehdytysmateriaalin runko. Pääasiallisena tavoitteena oli tuottaa työelämän tarpeeseen mahdollisimman toimiva ja selkeä perehdytysmateriaali tutkimustyön tuotoksena. Tutkimuksen tavoitteena oli löytää merkityksellisimmät tekijät tuloksellisen perehdytyksen toteuttamiseksi kohdeorganisaatiossa.

Tarve yhteiselle perehdytysmateriaalille oli havaittu vuoden 2023 aikana, jolloin nykyinen pelastuslaitos käynnistyi, kun kaksi aiempaa pelastuslaitosta yhdistyivät. Organisaatiomuutoksessa viranhaltijamäärä kasvoi niin palotarkastajatasolla, kuin myös lähiesihenkilötasolla onnettomuuksien ehkäisy ja varautuminen palvelualueella, kun tehtävien selkeytyksen myötä virkoja kohdistettiin uudelleen. Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitos on rekrytoinut muutamia uusia palotarkastajia vuosina 2023–2025, jolloin tutkimusta ja opinnäytetyötä on tehty.

Pohjois-Pohjanmaan palotarkastajat ovat koulutustaustaltaan pääasiassa pelastusalan päällystötutkinnoista (AMK), rakennusinsinöörejä (AMK) tai turvallisuusalan tradenomeja (AMK), mutta mahdollisesti myös muista soveltuvista tutkinnoista. Palotarkastajat on jaettu palvelualueen sisällä kahdelle vastualueelle, joiden esihenkilöinä toimivat paloinsinöörit. Kun henkilöstö tulee erilaisista koulutus- ja työtaustoista sekä virkapaikat sijoittuvat maantieteellisesti laajalle alueelle, on tällöin suunnitelmallisuuden tarve korostunut perehdytyksessä.

Perehdytys on useammalle tuttu käsite ja jokaisella työelämässä olleella pitäisi siitä olla myös jonkinlainen kokemus. Työnantajalla ja työntekijällä on lain edellyttämiä velvollisuuksia liittyen perehdytykseen ja turvalliseen työskentelyyn. Lain mukaisen toiminnan ja työsuhteen yleisperehdytyksen lisäksi työpaikalla on usein tarve myös tarkemmille ohjeille ja opastukselle, kunkin työtehtävän menestykselliseen ja turvalliseen hoitamiseen. Yleisesti perehdytykseen ja työnopastukseen liittyviä aiempia tutkimuksia ja kirjallisuutta löytyi hyvin ja niitä on hyödynnetty teoriana tässä tutkimustyössä. Pohteen olemassa olleita yleisperehdytysmateriaaleja on myös hyödynnetty ja sovellettu tässä opinnäytetyössä tuotoksen laadinnassa.

Suunnitelmallisen ja kohdennetun tuotoksen eli palotarkastajan perehdytysohjelman rungon laatimiseksi keskeinen tutkimusongelma ja apukysymykset käsittelevät perehdytyksen nykytilaa, kehityskohtia sekä perehdyttämismateriaalin sisältöä pääkohdiltaan.

Keskeinen tutkimusongelma:

- Mitä asioita Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksella palotarkastajan perehdytysmateriaalin tulisi sisältää?

Apukysymykset:

- Millainen on perehdytyksen nykytila?
- Miten perehdytystä voisi kehittää?

Perehdytysohjelman rungon on tarkoitus auttaa niin esihenkilöitä, kuin muitakin perehdyttäjiä ja työnopastajia, mutta myös itse perehdytettävää saamaan työtehtäviinsä riittävän kohdennetun ja kattavan perehdytyksen. Perehdytysohjelman runko on toteutettu niin, että sitä olisi jatkossa helppo muokata, kehittää sekä päivittää tarpeen vaatiessa.

1.2 Aiheen rajaus

Perehdytys aiheena on todella laaja ja asiantuntijatyöhön kattavaksi perehdytysmateriaaliksi tarvitaan laaja-alaisesti tietoa. Tämä tutkimustyö on rajattu käsittelemään Pohjois-Pohjanmaan palotarkastajan perehdytyksen nykytilaa, kehittämiskohtia ja perehdytysmateriaalin sisältöä, jonka pohjalta on tuotettu perehdytysmateriaalin runko eli työn tuotos. Perehdytysohjelman runko on kuitenkin hyödynnettävissä ja halutessaan toistettavissa muillekin pelastuslaitoksille ja eri työtehtäviin pelastuslaitoksen sisällä.

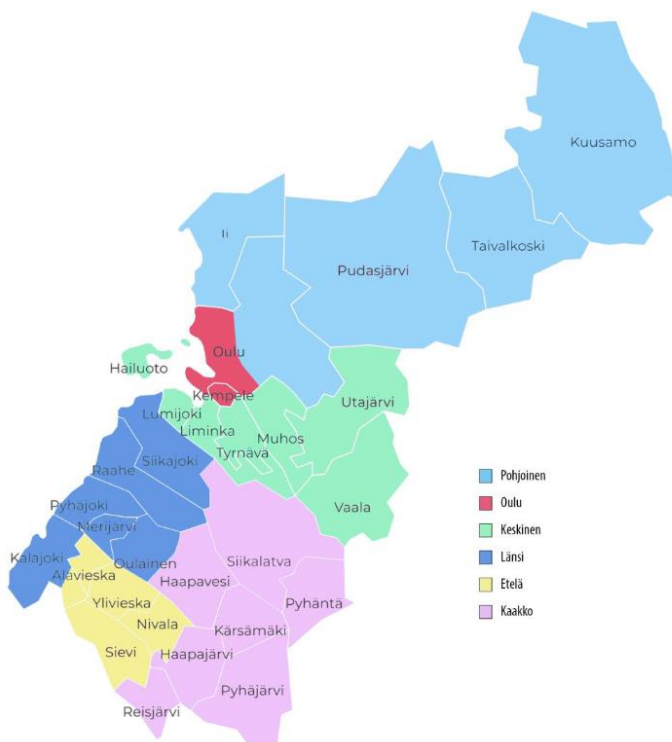
Riittävän kattavan ja täsmällisen perehdytysmateriaalin laadinta sisältöineen tarvitsee useamman asiantuntijan tuottaman materiaalin, johon jokaiseen osaamisalueeseen on juuri kyseisen osaamisen parhaiten omaava henkilö tuottanut ohjeet. Tämä työ tunnistaa edellä mainitut osaamisalueet ja luo näin rungon perehdytykselle.

2 ORGANISAATIO JA PEREHDYTYKSEN NYKYTILA

2.1 Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitos

Pelastuslaitos on hyvinvointialueen organisaatio, joka tuottaa pelastustoimen tehtäväalaaan kuuluvia palveluita (Pelastuslaki 29.4.2011/379, § 2). Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitos on aloittanut vuoden 2023 alussa osana Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialuetta (KUVA 1).

Nykyinen pelastuslaitos muodostuu kahdesta aiemmin toimineesta pelastuslaitoksesta; Oulu-Koillismaan pelastuslaitoksesta ja Jokilaaksojen pelastuslaitoksesta, jolloin pelastuslaitokset olivat vielä osa kuntien vastuulla olevaa toimialaa. Uudella pelastuslaitoksella työskentelee yhteensä hieman alle 400 päätoimista työntekijää ja pelastuslaitoksella on 46 paloasemaa sekä 41 paloasemalla toimii myös sopimuspalokunta. Muutos on uudistanut pelastuslaitoksen organisaatiota ja toimintatapoja, kun kahden aiemman pelastuslaitoksen toimintatapoja on yhtenäistetty. Pelastuslaitos vastaa onnettomuuksien ehkäisystä, pelastustoiminnasta, väestönsuojelusta ja näihin tehtäviin varautumisesta sekä ensihoitoa tukevasta ensivastetoiminnasta. Lisäksi 1.4.2025 lukien Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitos vastaa myös koko Pohjois-Suomea palvelevasta, ympärivuorokautisesti toimivasta tilanne- ja johtokeskuksesta. (Pohde 2024.)



KUVA 1. Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitos (Pelastustoimi 2024)

2.2 Palotarkastajan työ

Palotarkastaja on viranhaltija, joka tekee pelastuslain (379/2011) ja vaarallisten kemikaalien ja räjähteiden käsittelyn turvallisuudesta annetun lain (390/2005) mukaista valvontatyötä pelastuslaitoksen oman valvontasuunnitelman mukaisesti. Palotarkastajana voi toimia alueen pelastusviranomaiseksi nimetty henkilö, jolla on riittävä osaaminen tehtävien hoitamiseen. (Onnettomuuksien ehkäisy palvelualue 2024.)

Pelastuslain (379/2011) 78§ mukaan pelastuslaitoksen on alueellaan valvottava 2. ja 3. luvun säännösten noudattamista ja valvonnan suorittamiseksi pelastuslaitoksen on tehtävä palotarkastuksia ja muita valvontatehtävän edellyttämiä toimenpiteitä. Pelastuslain (379/2011) 2. ja 3. luku koskevat yleisiä velvollisuuksia sekä toiminnanharjoittajan, rakennuksen omistajan ja haltijan velvollisuuksia liittyen paloturvallisuuteen ja onnettomuuksiin varautumiseen. (Onnettomuuksien ehkäisy palvelualue 2024.)

Pelastuslaitokset laativat valvontasuunnitelman valvontatehtävien toteuttamiseksi. Valvonnan on oltava laadukasta, säännöllistä ja tehokasta sekä sen perustuttava riskienarviointiin. Valvontasuunnitelma perustuu hyvinvointialueen pelastustoimen palvelutasopäätökseen ja riskien arviointiin. Suunnitelma on tarkastettava vuosittain tai erityisestä syystä. (Pelastuslaki 29.4.2011/379, § 79.) Aluehallintovirasto ohjaa ja valvoo pelastustoimen palveluiden tasoa ja saatavuutta sekä arvioi palveluiden laatua, tasoa ja saatavuutta sisäministeriölle (Aluehallintovirasto 2025).

Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksella palotarkastajat kuuluvat onnettomuuksien ehkäisy ja varautuminen palvelualueelle, jota johtaa pelastuspäällikkö. Palvelualue on lisäksi jaettu kahteen vastuualueeseen, jotka ovat ohjaus ja neuvonta sekä valvonta ja varautuminen, joita johtavat paloinsinöörit. Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksella onnettomuuksien ehkäisy ja varautuminen palvelualueen suunniteltu työmäärä ja henkilöstövahvuus oli 24 vuonna 2024. (Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitos 2023.)

Palotarkastajat tekevät palotarkastuksien lisäksi myös ohjausta ja neuvontaa, jotka sisältävät muun muassa rakentamisen ohjausta ja turvallisuusviestintää. Turvallisuusviestintää ovat muun muassa asiantuntijaluentojen ja turvallisuuskoulutuksien pitäminen, kuin myös erilaisissa tapahtumissa valistaminen. Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen palotarkastajat tekevät lisäksi vuoroittain päivystävän palotarkastajan tehtäviä arkisin klo 9–15 välillä. Palotarkastajat valvovat myös esimerkiksi seuraavien asiakirjojen toteutumista ja laatua; nuohousraportit, pelastussuunnitelmat, yleisötilaisuuksien pelastussuunnitelmat, poistumisturvallisuusselvitykset, väestönsuojien sekä pelastustoimen laitteiden huolto- ja

kunnossapitosuunnitelmien mukaisten tarkastusten tarkastus- ja testauspöytäkirjoja, sekä vaarallisen aineiden käsittelyn ja varastoinnin ilmoituksia. (Onnettomuuksien ehkäisy palvelualue 2024.) Lausuntoja annetaan muun muassa rakennusvalvontaviranomaisille ja poliisille sekä päätöksiä tehdään muun muassa yksityisistä ilotulituksista, yleisötapahtumien pyrosuunnitelmista ja tulinäytöksistä. Myös uuden vuoden alla tapahtuva ilotulitemyyntipisteiden ja -säilytyksen valvonta kuuluvat palotarkastajan työtehtäviin.

2.3 Perehdytyksen nykytila Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksella

Hyvinvointialue Pohteella on käytössä yleinen perehdytyksen tarkastuslista (KUVA 2) sekä yleisperehdytyksen Teams-tallenne, jotka ovat saatavilla työntekijöille ja esihenkilöille organisaation intrasivuilta otsikon ”Meillä töissä” alta. Pohteella osaamisen kehittäminen vastuualue tuottaa keskitetysti tietoa ja työkaluja sosiaali- ja terveystalvöiden sekä pelastustoimen henkilöstön yleisperehdytykseen. (Pohde-intra 2024.) Pohteen Osaamisen kehittämisen vastuualue julkaisi lisäksi helmikuussa 2025 yleisperehdytyksen verkkokurssin Pohteen intra-sivuille. Verkkokurssin materiaali on tuotettu henkilöstön perehdytyksen tueksi kaikille yhteisistä käytännöistä ja sen tavoitteena on valmentaa palvelussuhteeseen liittyvät asiat uusille työntekijöille. Verkkokurssin suorittamisesta tulee henkilöstöhallintojärjestelmään suoritusmerkintä ja esihenkilöiden tehtävänä on seurata uusien työntekijöiden yleisperehdytyksen suorittaminen. Työyksiköt vastaavat tarkemmasta työtehtävää ja yksikön omaa toimintaa koskevasta perehdytyksestä. (Pohde-intra 2025.)

Yleisperehdytyksen verkkokurssi Pohteen palvelussuhdeasioihin sisältää seuraavat osa-alueet (Pohde-intra 2025):

1. Tervetuloa
2. Töihin tultaessa
3. Töissä Pohteella
4. Salassapito ja vaitiolovelvollisuus
5. Turvallisuus työssä
6. Työssä hyvinvointia
7. Henkilöstön osaamisen kehittäminen
8. Osallistu ja vaikuta
9. Palvelussuhteen päätyessä
10. Kuittaa perehdytys luetuksi

Pohteella esihenkilöille järjestetään kuukausittain esihenkilöiden perehdytyskoulutuksia eri teemoista liittyen henkilöstöhallintoon. Koulutukset ovat vapaaehtoisia ja niihin ilmoittaudutaan henkilöstösuunnittelun koulutuskalenterin kautta. Uusille työntekijöille järjestetään kerran vuodessa ennen kesää yleisperehdytys Teamsin välityksellä, joka myös tallennetaan intraan. Yleisperehdytykseen osallistuminen on vapaaehtoista ja tapahtuman tarkempi ajankohta on itse seurattavissa intranetin tapahtumakalenterin kautta. (Pohde-intra, 2024.)

Pohteen yleisperehdytystapahtuma (Teams 29.5.2024) sisälsi otsikkotasolla seuraavat aiheet (Pohde-intra 2024):

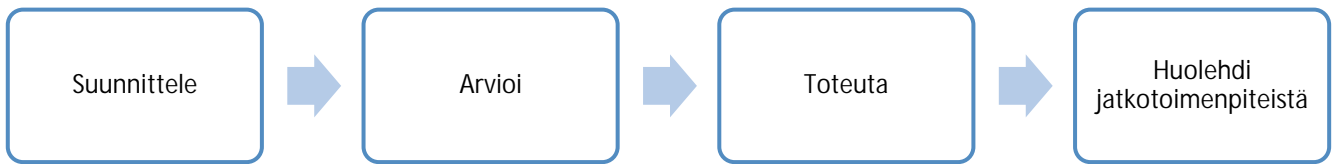
- Pohteen johtajan Ilkka Luoman videotervehdys uusille työntekijöille
- Keskeiset palvelussuhdeasiat ja Pohteen verkkokoulutukset
- Työhyvinvointi ja vaaratilanteiden raportointi Haipro
- Tietoturva
- Viestintä
- Koulutusasiat
- Toimialaesittelyt
- Tartuntatautien ennaltaehkäisy
- Asiakas- ja potilasturvallisuus
- Toimialueiden nostot ajankohtaisista asioista
- Terveysliikunta ja vapaa-ajan toiminta, Vapari Ry:n esittely

Pohteen intra (2024) ohjeistaa, että jokaisen työntekijän perehdytys tulisi suunnitella sekä toteuttaa suunnitelman mukaisesti. Perehdytys suunnitelman prosessia on kuvattu KUVIO 1. Pohteen intran mukaan perehtyjälle pitäisi olla aina nimetty perehdyttäjä sekä esihenkilön ja muiden työntekijöiden roolit ja vastuut perehdytyksessä tulisi olla yhdessä pohditut. Perehtyjän kanssa tulisi suunnitella mitä asioita tulee käydä läpi, missä järjestyksessä ja millaisen materiaalin avulla. Perehdytyksen suunnittelussa tulisi hyödyntää perehtyjän osaaminen ja aikaisempi työkokemus, jotta perehdytys saadaan kohdennettua parhaalla tavalla. Hyvä suunnittelu varmistaa työntekijän yksilöllisen perehdytyksen. (Pohde intra 2024.)

Pohteen intran (2024) mukaan perehdytys on tärkeää seuraavista syistä:

- Ammatillinen perehdytys perustuu vahvaan sääntelyyn eri lakien kautta,
- Laadukas perehdytys lisää työn tehokkuutta, asiakastyytyvää ja palvelun laatua,
- Perehdyttäminen vähentää myös tapaturmia, virheitä sekä vaaratilanteita,

- Hyvä perehdytys motivoi ja sitouttaa henkilöstön organisaation toimintaan ja tavoitteisiin.



KUVIO 1. Perehdytyksen prosessi (mukaiillen Pohde-intra 2024)

Esihenkilöiden vastuu on järjestää uuden työntekijän perehdytys Pohteen intran mukaan. Pohteen intra opastaa vuorovaikutteista perehdyttämistä sekä kannustaa havaitsemaan uuden työntekijän silmin asioita, joista työyhteisö voi oppia ja saada kehittämissideoita toimintaansa. Perehdytyksen kesto ja laajuus tulisi suunnitella yksilöllisesti sekä perehdytysuunnitelman mukaiset sisältöalueet tulee käydä perehdyttäjän kanssa yhdessä läpi ja arvioida perehdytyskeskusteluissa. Perehdytyskeskustelussa perehdytyksen onnistumisen arviointiin osallistuvat perehdyttäjä, perehdyttämä ja esihenkilö. Lisäksi työyhteisö voi osallistua perehdytyksen arviointiin. (Pohde-intra 2024.)

Pohteen yleisperehdytyksen tarkastuslista sisälsi seuraavat osa-alueet vuonna 2024 (KUVA 2):

1. Palvelussuhteen alkaessa
2. Palvelussuhdeasiat
3. Toimintayksikön omat perehdytysasiat
4. Työtehtävät ja työhön opastus
5. Työhyvinvointi
6. Henkilöstön osaamisen kehittäminen
7. Viestintä ja yhteiskehittäminen
8. Yhteistoiminta
9. Tutustuminen työnantajaasi
10. Esihenkilötyöhön liittyvä osaaminen (vain esihenkilön perehdytykseen)
11. Perehdytyksen arviointi

PEREHDYTYKSEN TARKISTUSLISTA KÄYTETTÄVÄKSI POHTEN TOIMI- JA PALVELUALUEILLA

Työntekijä [REDACTED]
 Työtehtävä [REDACTED]
 Työyksikkö [REDACTED]
 Työsuhteen alkamispäivä [REDACTED]
 Esihenkilö [REDACTED]
 Perehdyttävä [REDACTED]

- ❶ Perehdytetään ensimmäisten päivien aikana
- ❷ Perehdytetään ensimmäisten viikkojen aikana
- ❸ Perehdytetään ensimmäisten kuukausien aikana/keskitetty perehdytystilaisuus

		Perehdyttävä	Ajankohta päivämäärä	Käyty läpi
1. PALVELUSSUHTEEN ALKAESSA				
Työsopimus tai virkamääräys	❶	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
Koeaika	❶	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
Todistukset palvelussuhteen alkaessa	❶	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
Rikosrekisteriote	❶	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
Käyttövaltuudet	❶	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
Kulkuoikeudet ja varmennekortti, Kulkutunniste-, avain- ja henkilökorttiasiat	❶	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
Verokortti	❶	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
Palkkaus	❶	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
Hessu HR sähköinen työpöytä	❶	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
Tarvittavien työvälineiden ja kirjautumistunnusten tilaaminen etukäteen (Tietohallinnon palveluportaali portti.pohde.fi)	❶	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
Työaikakäytännöt, työajanseuranta ja etätyöohje	❶	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
Pätevyudet (mm. lääkehoidon lupa, ammattioikeudet)	❶	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
Tietoturva ja tietosuojatietoturvakoulutus (Medieco,FCG, koulumaali)	❶	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]

KUVA 2. Osakuvakaappaus Pohten yleisperehdytyksen tarkastuslistasta, osio1. Palvelussuhteen alkaessa (Pohde-intra 2024, asiakirja laadittu 26.1.2023 hyväksyjä Eija Hukkanen)

Pohten yleisperehdytyksen tarkastuslista (KUVA 2) sisältää edellä mainittujen osa-alueiden lisäksi myös vastuuhenkilöt ("perehdyttävä"), suunnitellun perehdytys ajankohdan ("ajankohta päivämäärä") sekä kuittauksen milloin kyseinen asia on käyty läpi ("käyty läpi"). Tarkastuslistassa on myös värikoodattuna ja numeroituna perehdytyksen eri osa-alueiden järjestyksen numeroilla 1-3, missä 1 on väriltään punainen ja perehdytetään ensimmäisten päivien aikana, 2 on väriltään keltainen ja perehdytetään ensimmäisten viikkojen aikana sekä 3 joka on väriltään vihreä ja perehdytetään ensimmäisten kuukausien aikana tai käydään läpi keskitetyssä perehdytystilaisuudessa.

Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksella onnettomuuksien ehkäisy ja varautuminen palvelualueella on ollut käytössä vuoden 2024 alkupuolelta lähtien perehdytyksen tarkastuslista esihenkilön (paloinsi-

Vastuuhenkilöitä perehdyttämisessä ovat pelastuslaitoksen tarkastuslistan (KUVA 3) mukaan pääasiassa esihenkilöt (paloinsinööri ja pelastuspäällikkö), mutta myös erityisasiantuntijat (muun muassa kemikaalivalvonta, rakentamisen ohjaus ja turvallisuusviestintä) sekä ICT-asiantuntija ja tietoturvapäällikkö, ensihoidon esihenkilö ja kehityspäällikkö. Lisäksi perehdytykseen sisältyy osin myös itseopiskelua.

3 PEREHDYTYS

Työturvallisuuskeskuksen mukaan **perehdyttämislä** tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joilla työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa ja toimintatavat, työyhteisön, työnsä ja siihen liittyvät odotukset sekä tekemään työnsä turvallisesti, terveellisesti ja sujuvasti. **Työnopastus** puolestaan tarkoittaa niitä konkreettisia toimia, joilla varmistetaan, että työntekijä hallitsee työtehtävänsä ja työvälineet sekä osaa toimia myös häiriö- ja poikkeusoloissa. (Työturvallisuuskeskus 2024.)

Perehdyttämislä tavoitellaan henkilön saamista osaksi organisaation työyhteisöä ja että hän oppisi omat työtehtävänsä. Perehdyttämislä tarvitaan uudelle työntekijälle, mutta myös henkilöille, jotka vaihtavat työtehtäviään, tai tulevat pitkältä vapaalta takaisin tehtäviinsä. (Joki 2021, 85–87.) Perehdytys on tiedon soveltamista ja uuden oppimista sekä se koostuu monen tekijän summasta; laeista, työsuhteasioista, työvälineistä, työyhteisöstä, työtehtävistä, työturvallisuudesta ja monesta muusta. Työnantajan näkökulmasta perehdytyksen tavoitteena on varmistaa, että työntekijä oppii hallitsemaan työnsä ja sopeutuu työyhteisöön. Perehdytys sisältää erilaisia käytänteitä, joiden avulla työntekijä voi omaksua uusia taitoja sekä yhteisiä toimintamalleja suoriutuakseen työtehtävistään hyvin ja toimiakseen organisaatiossa tehokkaasti yhdessä muiden kanssa. (Eklund 2023, 23, 33.) Kupiaksen ja Salon mukaan (2014, 61) perehdytyksessä uusi työntekijä saa opastusta itsenäisen työn aloittamista varten ja perehdytysjakso sijoittuu työn aloitukseen.

Työturvallisuuslaki (23.8.2002/738) **velvoittaa työnantajaa** työympäristöön ja työturvallisuuteen liittyvissä asioissa, esimerkiksi 14§ määrittelee työntekijälle annettavan opetuksen ja ohjauksen velvollisuudesta. Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava, että työntekijä perehdytetään muun muassa riittävästi työhön, työolosuhteisiin, työmenetelmiin, työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön ja turvallisiin toimintatapoihin. Opetus ja ohjaus on annettava ennen uuden työn tai tehtävän alkua, työtehtävien muuttuessa, tai uusien työvälineiden tai työmenetelmien käyttöönottamista. Työnantajan on opastettava ja ohjattava myös haitta- ja vaaratilanteiden ennaltaehkäisyyn sekä niiden vähentämiseen. Työturvallisuuslaki (23.8.2002/738, § 18) **velvoittaa myös työntekijää** noudattamaan työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita sekä muutoinkin noudattamaan työnsä ja työolosuhteidensa edellyttämää turvallisuutta ja terveellisyyttä ylläpitävää järjestystä, siisteyttä, huolellisuutta sekä varovaisuutta.

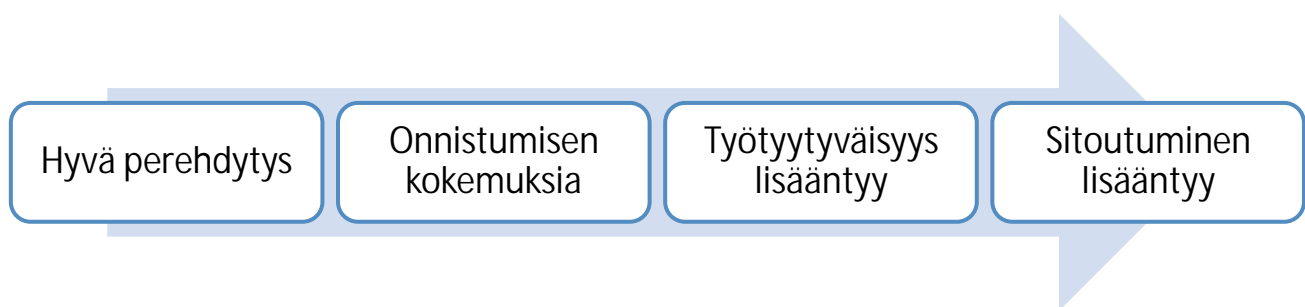
Pelastuslaitoksen viranhaltijoiden on toimissaan noudatettava myös useita muita lakeja, joiden huomiointi jo perehdytysvaiheessa ohjaa toiminnan oikeaan suuntaan. Hallintolain (6.6.2003/434) § 6 velvoittaa muun muassa viranomaisia kohtelevaan hallinnossa asioiva tasapuolisesti, puolueettomasti sekä viranomaistoimien on oltava oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden, eli toimimaan hyvän hallinnon mukaisesti. Tämän lisäksi palotarkastajan työssä valvontaa on suoritettava muun muassa laadukkaasti pelastuslain (379/2011) 79§ mukaan.

3.1 Perehdytyksen yleiset tavoitteet ja hyödyt

Perehdytyksen yleisenä **tavoitteena** on liittää uusi työntekijä työyhteisöön sekä vastaavasti valmistaa työyhteisö uuden jäsenen tulon sekä varmistaa, että perehdytettävä oppii työhönsä liittyvät työtehtävät. Organisaatiokulttuurin omaksuminen on tärkeä osa perehtymistä, johon ovat osassa niin johto, kuin myös kaikki organisaation jäsenet. (Eklund 2023, 33, 205.) Perehdytys on kaksisuuntainen tapahtuma jossa organisaatio ja uusi työntekijä vaikuttavat omilta osiltaan keskinäisen sosiaalisen suhteen rakentumiseen (Pitkänen 2010; Eklund 2023, 79). Uuden työntekijän mukana tulee usein paljon uusia ja hyviä näkökulmia olemassa oleviin toimintatapoihin. Olisi tärkeää, että perehtyjän ääni tulisi kuuluiin perehdytysjaksolla, koska se mahdollistaisi myös organisaation kehittymisen. (Eklund 2023; Joki 2021, 87). Joen (2021, 85) mukaan mitä nopeammin uusi henkilö saadaan perehdytettyä hyvin omiin työtehtäviinsä, sitä enemmän kaikki hyötyvät siitä ja perehdyttämiseen käytetty aika maksaa itsenä taksaisin.

Kupiaksen ja Salon (2024, 61) mukaan perehdytys ja opastus kannattaa tehdä **suunnitelmallisella perehdyttämällä**, jos henkilö halutaan mahdollisimman nopeasti uusiin tehtäviin. Toimiva perehdytys nähdään Eklundin (2023, 23) ja myös Cesáron & Chambelin (2019) mukaan yhtenä **organisaation tärkeimmistä prosesseista, jolla voidaan saavuttaa valtavasti etuja**. Edut voivat olla esimerkiksi tuottavuus ja tehokkuus, työtyytyväisyys, sitoutuminen, tasalaatuisuus ja perehdytysprosessin kehittäminen. Eklundin (2023) mukaan oppiva organisaatio näkee perehdytyksen myös mahdollisuutena vastaanottaa uutta tietoa, muokata olemassa olevia toimintatapoja ja sopeutua uuden työntekijän mukana tuomaan muutokseen. Perehdytyksen tavoitteiksi asetetaan usein lainsäädännön määrittämien vaatimusten lisäksi esimerkiksi työhön sitoutuminen, nopea työnoppiminen, itsenäinen työskentely sekä tehokas tiimityöskentely, työympäristön tunteminen ja organisaatiokulttuuriin sopeutuminen sekä työviihtyvyys. Jokaisen organisaation tulisi **asettaa perehdytykselle tavoitteet**, kun tavoitellaan tehokasta perehdytystä. (Eklund 2023, 23, 26–27, 29.)

Toimivan perehdytyksen edellytykset luodaan jo rekrytoinnin aikana. Toimivinkaan perehdytys ei pelasta huonoa rekrytointia, mutta myös onnistunut rekrytointi voidaan pilata huonolla perehdytyksellä, esimerkiksi jos työntekijän odotukset eivät kohtaa työn luonteen kanssa perehdytyksen aikana. Perehdytyksellä on tarkoitus antaa uudelle työntekijälle sekä työnantajalle mahdollisuus tutustua paremmin ja katsoa yhdessä, miten yhteistyö toimisi parhaimmillaan. **Perehdyttämisyksellä on todettu olevan merkittävä vaikutus uuden työntekijän sitoutumistasoon.** Hyvä perehdytys antaa perehdytykselle onnistumisen kokemuksia, joka vaikuttaa suoraan työtyytyväisyyteen ja näin myös sitoutumiseen (KUVIO 2). (Eklund 2023, 32–33.) **Sitoutuneet työntekijät ovat tyytyväisempiä työhönsä sekä toimivat tehokkaammin** (Eklund 2023, 32–33; Cesário & Chambel 2019; Joki 2021, 87).



KUVIO 2. Hyvän perehdytyksen vaikutukset sitoutumiseen (mukaillen Eklund 2023, 32–33)

Eklundin (2023, 88) mukaan olisi hyvä, jos perehdyttäjät pystyisi olemaan jo rekrytointivaiheessa mukana, koska mitä enemmän perehdyttäjät tietää uudesta työntekijästä, sen paremmin myös perehdyttämisen prosessi voidaan **kohdentaa**. Perusteellinen perehdytys antaa Joen (2021, 85) mukaan uudelle työntekijälle myös turvaa uusien tehtäviensä alussa ja sitouttaa nopeammin yrityksen ja työyhteisön jäseneksi. Työterveyslaitoksen (2024b) mukaan hyvä perehdytys on olennainen pitovoimatekijä, joka ruokkii itseään lisääntyneenä **hyvinvointina, työturvallisuuden parantumisena ja työssä viihtymisenä**.

3.2 Perehdytysprosessi ja -käytänteet

Työterveyslaitoksen (2024b) mukaan työpaikan **arvopohja** ja työyhteisön **asenne** ovat asioita joihin perehdytys nojaa. Eklund (2023) linjaa, että onnistuneen perehdytysprosessin kannalta on tärkeää ymmärtää perehdytyksen hyödyt, jolloin osataan varata **riittävät resurssit**, joka on tärkeää onnistuneen suunnittelun ja toteutuksen kannalta. Perehdyttäminen on myös **johtamisen työkalu**, jolla pystytään johtamaan organisaatiota kohti sen **tavoitteita ja strategiaa**. Perehdytysprosessin onkin tärkeää olla

linjassa organisaation strategian kanssa. Parhaimmillaan perehdytys toteutuu saumattomasti organisaation toiminnan kanssa, eikä jäisi irralliseksi prosessiksi. Perehdytysprosessin tavoitteiden saavuttaminen vaatii tiedon jakamisen avoimuutta sekä yhteistyötä organisaation sisällä. (Eklund 2023, 23–24, 26–27, 205.) Perehdytysohjelman läpi käyminen jo alussa uuden henkilön kanssa, sisältäen aikataulut ja tavoitteet sekä vaihteittain etenemisen, luovat turvallisuuden tuntua uusissa työtehtävissä (Joki 2021, 86). Vastuu perehdyttämisen toteutuksesta ja vastuuttamisesta on esihenkilöllä tai henkilöstöasiantuntijalla. Etukäteen olisi mietittävä perehdytykseen osallistuvien tiedot, taidot, asenteet ja tarve. (Joki 2021, 88, 91.)

Työnantajan on Eklundin (2023, 189) mukaan tarjottava perehdytyksen edellytykset, joita ovat muun muassa:

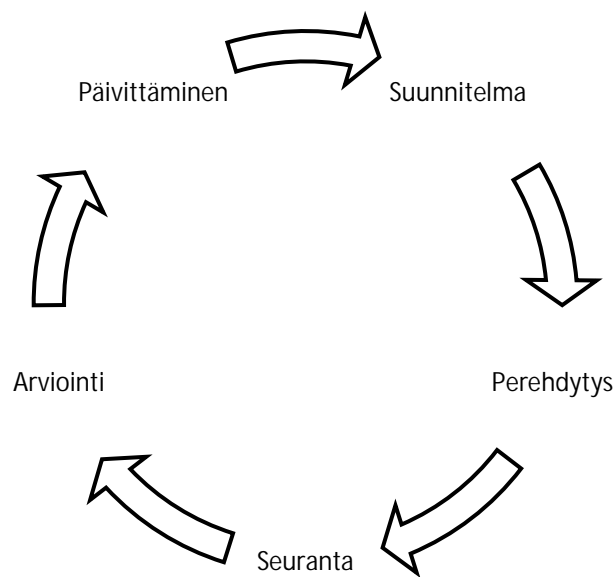
- Selkeät tavoitteet,
- Toimivat työvälineet ja järjestelmät,
- Johdon sitoutuminen perehdytyksen onnistumiseen,
- Riittävät perehdytysresurssit ja -suunnitelma,
- Riittävästi aikaa työn omaksumiselle,
- Toimiva vuorovaikutus,
- Riittävästi sopivia haasteita ja mahdollisuus onnistumisen tunteille,
- Mahdollisuus tiimiytymiseen.

Erityisesti työturvallisuuslain (738/2002) säätämät perehdytysvelvollisuudet olisi huomioitava jokaisessa perehdytysprosessissa. Perehdytysprosessin tulisi kuitenkin olla aina **tasalaatuinen, oikeudenmukainen ja läpinäkyvä**, että perehtyjällä olisi mahdollisuus ymmärtää, mistä prosessi koostuu ja havaita miten hän voisi siihen itse vaikuttaa. Perehdytysprosessin perusteiden selkeys ja mahdollisuus vaikuttaa prosessiin auttaa perehtyjää myös sitoutumaan siihen. Perehdytyksen laatuun ja tasapuolisuuden voidaan vaikuttaa **suunnitelmallisella perehdytyksellä**. Muuttuvassa työelämässä on välttämätöntä **kehittää perehdytysprosessia**, jonka suunnitelmallisuus mahdollistaa. Suunnitelmallinen perehdytysprosessi tarjoaa perehdyttäjälle sekä perehtyjälle toimivan työkalun perehdytyksen toteutumiselle. (Eklund 2023, 28–29, 34.)

Organisaation kehittymisen kannalta on kyettävä katsomaan järjestelmällisesti ajassa taaksepäin ja toteamaan missä on onnistuttu ja missä olisi kehitettävää. Suunnitelmallisuus mahdollistaa virheistä oppimisen, sen sijaan, että samoja virheitä toistettaisiin. Jos perehdytysprosessia ei ole määritelty, ei sitä

pystytä myöskään kehittämään. Perehdytysuunnitelma määrittää sen, mitä perehdytys kyseisessä organisaatiossa tarkoittaa, mitkä ovat sen tavoitteet ja mistä perehdytys koostuu. (Eklund 2023, 35.)

Eklundin (2023, 88) mukaan oppiminen ja kehittyminen eivät lopu perehdytysjakson päätyttyä, jotenka kaiken uuden oppimisen ei tarvitse sisältyä perehdytysaikaan. Perehdytysjaksolle on kuitenkin oltava määritelty **toivottava taso** tiettyjen tavoitteiden saavuttamiseksi tietyssä ajassa. Tämän vuoksi olisi myös tärkeää suunnitella toimiva **seurantakäytännö**, jotta tavoitteiden saavuttamiseksi voidaan reagoida tarpeellisilla toimilla. Uusia tavoitteita voidaan asettaa myös perehdytysjakson jälkeen esimerkiksi puolen vuoden tai vuoden päähän. Olisi tiedettävä **mitä määritellyn perehdytysjakson jälkeen tapahtuu ja mitä on saavutettu**. (Eklund 2023, 89.) Perehdytettävän kanssa sovitut seurantaajat tuovat Joen mukaan perehdytettävälle varmuutta siihen, että työnantaja suhtautuu perehdytykseen vakavasti ja perehdytys on tärkeää. Seurantakeskustelut antavat mahdollisuudet kertoa lisätuen tarpeesta ja miten työn aloitus on lähtenyt sujumaan. (Joki 2021, 95–96.)



KUVA 4. Toimivan perehdyttämisen seurantamalli oppivassa organisaatiossa (mukailen Eklund 2023, 119)

KUVA 4 on esitetty toimivan perehdyttämisen seurantamalli oppivassa organisaatiossa, missä perehdytyksen toteuttamista ja toteutumista seurataan ja kehitetään. Perehdyttämisen etenemisen seuranta mahdollistaa molemminpuolisen palautteen antamisen, riittävän perehdyttäjän läsnäolon sekä mahdollisuuden muokata perehdytystä yksilön tarpeiden mukaan. Perehdytysuunnitelma antaa suunnan, mutta **seurannalla nähdään, ollaanko halutulla suunnalla** ja tällöin on myös mahdollisuus tarkentaa suunnan. (Eklund 2023, 120.)

Ketolan (2010) väitöskirjassa kiteytyivät toimivan perehdytyksen sisällöksi asiantuntijaorganisaatioissa seuraavat asiat: perehdyttämisen tavoitteellisuus ja suunnitelmallisuus, selkeä perehdyttämistyö ja vastuiden jako, toimiva vuorovaikutus ja verkostoituminen, kannustus ja tuki sekä perehdyttämisen seuranta. Ketolan mukaan seurannalla ja molemmin puoleisella palautteella on **mahdollisuus kehittää perehdytysprosessia**. Väitöskirjaan haastateltujen kokemusten mukaan toimiva ja tehokas perehdyttäminen kestää muutaman kuukauden, tehtävästosta riippuen. (Ketola 2010, 164, 167.)

3.3 Perehdyttämisaineisto

Oli perehdytettävä työntekijä minkä ikäinen tahansa, on **suunnitelmallinen** perehdyttäminen tärkeää niin **työturvallisuuden, työkyvyn, kuin työn sujuvuuden** vuoksi (Työterveyslaitos 2024a). Perusteellisesti laadittu perehdytysohjelma on helppo ottaa käyttöön ja siitä muodostuu yleinen toimintatapa, sekä lisäksi sitä on myöhemmin helppo päivittää (Joki 2021, 88, 91). Eklundin (2023, 171) mukaan organisaatiokulttuuri ja perehdytyksen tavoitteet luovat raamit käytännön toteutukselle perehdytyksessä. Perehdytysaineisto on perehdyttäjälle muistilistana ja velvoittaa hoitamaan myös tarvittavat asiat (Joki 2021, 88, 90).

Perehdytysuunnitelma tarjoaa yhteisen työkalun tavoitteiden saavuttamiseksi perehdyttäjälle ja perehdytettävälle. Perehdytysaineisto sisältöineen ja tavoitteineen on pääasiassa hyvin organisaatio- tai työtehtäväkohtaisia. Perehdyttäessä on huomioitava myös **perehdytettävien erilaisuus**; toisilla perehdytäjillä voi olla taustaa ennestään organisaatiosta tai työtehtävistä, kun taas toiset perehdyttäjät tulevat täysin uutena. Onnistunut perehdyttäminen vaatii, että yksilöiden erilaiset tarpeet ja toiveet perehdytyksestä kohtaan pysytään huomioimaan ja ymmärrettään. Suorituskyvyn näkökulmasta perehdytettävälle on tarjottava **riittävästi haasteita**, mutta myös **aikaa palautumiselle**. Perehdytyksen seuranta mahdollistaa palautteen liikkumisen molempiin suuntiin sekä yksilöllisen perehdytyksen. (Eklund 2023, 205.)

Joen (2021, 86, 91) mukaan perehdytyksen laajuus riippuu tulevista työtehtävistä sekä työsuhteen pituudesta ja perehdytyksen syvyys esimerkiksi aiemmasta työkokemuksesta tai henkilön muista ominaisuuksista. Perehdytettävälle voi koota perehdytysohjelman osaksi tietopaketin, josta löytyy lisätietoja yrityksestä, henkilöstöstä ja toimenkuvista, myös yrityksen sähköisiin tietolähteisiin kuten intranettiin pääsy tulee varmistaa. Uusi henkilö tarvitsee opastuksen mistä millaistaikin tietoa on saatavilla sekä riittävästi aikaa niihin tutustumiselle. (Joki 2021, 92, 94.) Perehdytysprosessi, joka korostaa organisaation identiteetin sijaan **yksilön identiteettiä**, on todettu olevan positiivisia vaikutuksia **perehdytyksen tehokkuuteen** (Eklund 2023, 126; Cable, Gino & Staats 2013).

Perehdyttämissuunnitelman avainkohtina Eklund (2023, 74–78) pitää seuraavia asioita:

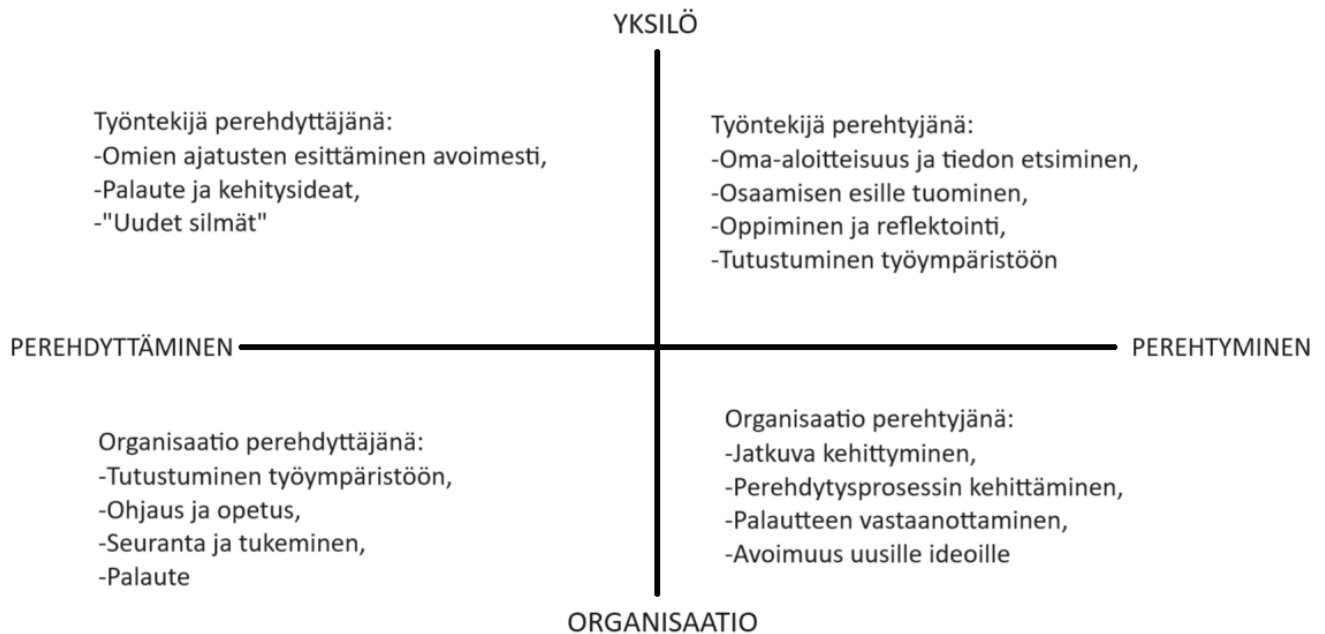
- **Kuka** toimii vastuuhenkilönä perehdyttämiseen,
- **Mitä** perehdytysuunnitelman on sisällettävä (esim. toimintatavat, tehtävä, säännöt),
- **Milloin** mikäkin asia perehdytetään, missä järjestyksessä ja miltä kestoaltaan,
- **Miten** perehdytys toteutetaan käytännössä tehokkaan ja miellyttävän oppimisen mahdollistamiseksi,
- **Kenelle** perehdytys on suunnattu, eli miten yksilölliset ominaisuudet ja osaaminen on huomioitu perehdytysprosessissa.

3.4 Perehdyttämisen haasteet

Uudella tulokkaalla on usein paljon opittavaa ja ensimmäisten viikkojen aikana tulee paljon asioita, jotka pitäisi muistaa. Uuteen työhön ei ole useinkaan ehtinyt kehittymään rutiineita, jotka helpottaisivat tiedon käsittelyä ja uuden oppimista. Olisi tärkeää, että perehdyttäjä antaisi perehtyjälle tilaisuuksia käsitellä häntä askarruttavia asioita sekä tilaisuuden esittää kysymyksiä. Tehokas perehtyminen tarvitsee myös riittävästi **aikaa palautumiseen ja vastaanotetun tiedon sisäistämiseen**. Perehdyttäjällä on myös vastuu siitä, miten hän tuo asioita esille. (Eklund 2023, 47–48.) Kupiaksen ja Salon (2014, 134) mukaan omien henkilökohtaisten huonojen kokemusten tai mielipiteiden esiin tuominen uudelle tulokalle voi aiheuttaa negatiivisen kuvan työstä ja työyhteisöstä. Myös Joki (2021, 87) neuvoo luomaan positiivista kuvaa yrityksestä jo perehdytysvaiheessa.

Yleisimmät syyt riittämättömään perehdytykseen ovat **kiire** sekä **epäselvä vastuunjako** perehdytyksen sisällöstä (Eklund 2023, 138, 141). Eklundin (2023) mukaan suunnitelmallisuus, aikataulut ja tavoitteista keskusteleminen selkeyttävät prosessia ja ovat näin työntekijälle ennustettavampia. Olisi tärkeää huomioida, että olennaisin asia ei ole tiedon määrä, vaan **oikea-aikainen ja täsmällinen tiedon kohdentaminen** sekä mukauttaminen perehdytettävän tarpeiden mukaan (Eklund 2023, 48).

Perehdytys mielletään helposti yksisuuntaiseksi prosessiksi missä odotukset, tavoitteet ja ohjeistus tulevat organisaation suunnalta. **Nykyaikainen perehdytys on kaksisuuntaista, jolloin myös organisaatiolla on mahdollisuus oppia sekä kehittyä**. Organisaation on oltava avoin ja halukas ottamaan vastaan palautetta sekä valmis kehittymään tarvittaessa. Perehdytyksen neljä eri näkökulmaa ovat esiteltynä KUVIO 3. Siinä esitettyjen roolien jakautumisesta olisi tärkeää keskustella perehdytettävän kanssa, jotta kehittymistä tapahtuisi. (Eklund 2023, 36–38.)



KUVIO 3. Perehdytyksen neljä eri näkökulmaa (mukaiillen Eklund 2023, 37 [Pitkänen 2010 pohjalta])

Perehdytyksen haasteita ovat myös **nopeasti muuttuva työelämä**. Lisääntyvä etätyöskentely, rutiinitöiden vähentyminen ja työajan seurannasta työn lopputuloksen seurantaan siirtyminen lisäävät yksittäisen henkilön vastuuta omasta työssä suoriutumisesta. Nämä vaativat entistä parempia **itsensä johtamisen taitoja**, jonka lisäksi organisaatiot ovat enemmän tai vähemmän muutoksen alla. Jatkuvasti muuttuva ympäristö voi aiheuttaa epävarmuutta, jolloin usein myös uuden oppimisen kapasiteetti pienenee ja perehdytyksen näkökulmasta tämä vaikeuttaa oppimista ja kehittymistä. Hektisessä työympäristössä keskittyminen voi kiinnittyä vain lyhyeen ja kapeaan näkökulmaan. Perehdytyksessä on kuitenkin kyse pitkän tähtäimen eduista. **Erityisesti uudet työntekijät tarvitsevat varmuutta, selkeyttä ja ohjeistusta.** (Eklund 2023, 39–40.) Haasteena voi myös olla vanhoista rutiineista pois oppiminen, jos henkilö esimerkiksi tuo edellisestä työstään mukanaan siellä opittuja asioita, jotka eivät kuitenkaan sovellu uudessa työssä käytettäväksi. Perehdyttäjän tehtävä on tällöin auttaa työntekijää **tunnistamaan** toimimattomat tavat ja kertoa toivotut toimintatavat. (Eklund 2023, 55–56.)

Silvennoisen (2015) artikkelin mukaan tutkimuksissa on havaittu, että erityisesti **aikuisten oppimisvaikeuksia ei huomioida työhön perehdyttämisessä** missään Pohjoismaissa. Artikkelissa kerrotaan, että Erilaisten oppijoiden liiton mukaan Suomen väestöstä noin 20–25 prosentilla on erilaisia oppimisvaikeuksia. Tutkimuksessa selvisi, että Suomessa oppimisvaikeuksien käsittely työpaikalla on harvinaisempaa, kuin muissa Pohjoismaissa, mutta huolelliseen perehdyttämiseen kiinnitetään Suomessa

enemmän huomiota kuin verrokkimaissa. Oppimisvaikeuksien tunnistaminen edesauttaa **tukemiskeinojen** käyttöä. (Silvennoinen 2015.)

Vuoden 2024 megatrendeinä Dufvan (2024) mukaan olivat muun muassa hyvinvoinnin haasteet, missä jatkuva osaamisen kehittäminen korostuu ja jota muuttuva työelämä sekä yhteiskunta edellyttävät. **Muutospainetta** kohdistuu osaamisen kehittämisen rakenteisiin ja käytäntöihin, myös työurien pidentyminen luo tarvetta **jatkuvalla oppimiselle**. On arvioitu, että etä-, hybridi- ja monipaikkainen työ muuttavat työmarkkinoita yleistyttyään. Työnantajien tavat seurata työntekijöiden suoriutumista ja tehokkuutta ovat kehittyneet ja herättäneet luottamuskysymyksen. (Dufva 2024.) Kirjavainen, Laakso-Manninen, Manka, Troberg (2003) mukaan asiantuntijatyössä korostuvat **yksilölliset taidot** ja organisaatiolla on merkittävä osa **ammattillisen kompetenssin kehittämisessä**.

Erityisinä haasteina väitöskirjassaan Ketola (2010, 162, 164, 166) mainitsee perehdyttämiselle **roolien epäselvyydet, liian kiireellisen aikataulun**, jolloin uudelle tulokkaalle annetaan **liikaa informaatiota liian nopeasti, esihenkilöiden jaksamisen** erityisesti jatkuvasti muutoksessa olevissa organisaatioissa sekä johdon ja perehdytettävän eroavat näkemykset perehdytyksen **toteutuksesta ja sen onnistumisesta**.

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen organisaatiossa on pyydetty tutkimuslupa, jos opinnäytetyö tai tutkimus liittyy organisaatioon. Tutkimuslupaa varten on Pohteen intranetissä tutkimuslupapohja, jonka täyttämällä ja toimittamalla arviointiin, voidaan myöntää lupa tutkimukselle. Tälle opinnäytetyölle on haettu ja saatu tutkimuslupa keväällä 2024.

Pelastuslaitokset siirtyivät vuoden 2023 alussa osaksi hyvinvointialueita, jolloin myös aloitti uusi Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitos. Vuoden 2023 aikana Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen strateginen päämäärä on ollut hallittu yhdistetyn organisaation käynnistäminen sekä yhteisen suunnan varmistaminen. Vuosille 2024–2025 strateginen päämäärä on ollut toiminnan strateginen kehittäminen. (Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitos 2023, 11.) Opinnäytetyön tuotos on linjassa strategisten päämäärien kanssa. Yhteinen perehdytysohjelma yhtenäistää ja kehittää pelastuslaitoksen onnettomuuksien ehkäisy ja varautuminen palvelualueen toimintaa ja on muokattavissa myös työelämän tai tehtävien kohdentamisen mukaan.

4.1 Tutkimusmenetelmät

Tämä opinnäytetyön tutkimus on tehty pääasiallisesti toteuttaen laadullisen tutkimuksen menetelmiä, mutta aineistoa on myös kvantifioitu sekä aineistosta on tehty myös poimintoja vain määrällisen tutkimuksen keinoin tarkoituksellisissa kohdissa. Opinnäytetyön aihe sekä tutkimusongelma määrittivät parhaiksi aineistonkeruumenetelmiksi haastattelut ja kyselylomakkeet sekä näiden pohjalta muodostettujen tutkimusaineistojen hyödyntämisen. Perehdytysaihe oli yläkäsitteenä todella laaja ja teoriaan pohjautuvaa tutkimusta oli mielekästä tehdä, kun materiaali oli paljon saatavilla.

Yleisimmät laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmät ovat muun muassa haastattelut, kyselyt ja eri dokumenteista kerätty tieto (Tuomi & Sarajärvi 2018, 62), joita myös tässä kyseisessä opinnäytetyössä on käytetty. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään kuvaamaan ilmiöitä, tapahtumia ja ymmärtämään tiettyä toimintaa sekä antamaan teoreettisesti mielekäs tulkinta jollekin ilmiölle. Tällöin on tärkeää, että haastateltavat tietävät tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 73.)

Haastattelut olivat muodoltaan puolistrukturoituja, eli haastateltavilta kysyttiin eri teemoihin liittyviä kysymyksiä, joihin haastateltavat pystyivät vastaamaan avoimesti. Lomakekyselyt järjestettiin samojen teemojen kysymyksillä kuin haastatteluissa, joihin kyselyn vastaajat pystyivät vastaamaan avoimesti ja perustellen omaa näkemystään. Kysely sisälsi lisäksi yhden teeman, johon haastateltavat vastasivat vain kyllä tai ei. Määrällistä tutkimusta tehtiin kyselyjen ja haastatteluiden osalta niihin teemoihin, missä haluttiin määrittää aikaa tai ajanjaksoja. Haastatteluiden ja kyselyiden aineistosta tehtiin myös kvantifiointia poimimalla aineistossa ilmenneiden sanojen tai tarkoitusten määriä samojen teemojen sisällä.

Aineiston vastaajina olivat yksilöhaastateltavina palotarkastajien esihenkilöt ja pelastuslaitoksen HR:n edustaja, eli yhteensä kolmea henkilöä sekä kyselytutkimuksen osalta 10 henkilöä palotarkastajia (sisältäen myös erityisasiantuntijoita). Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksella oli vuonna 2024 yhteensä 20 palotarkastajaa (sisältäen erityisasiantuntijat). Vastaajat valittiin vapaaehtoisista. Lisäksi tutkimukseen on hyödynnetty kirjallisesti tuotettua pohdintamateriaalia, jonka eräs keväällä 2024 perehdytyksen aloittanut palotarkastaja kirjasi ensimmäisten kahden perehdytysviikon aikana. Yksilöhaastattelut järjestettiin Linnanmaan paloasemalla ja kyselytutkimus lähetettiin sekä vastaanotettiin sähköpostitse Microsoft (MS) Word-lomakkeilla. Kyselytutkimukseen vastaajista noin puolet olivat työskennelleet yli viisi vuotta sekä noin puolet alle viisi vuotta palotarkastajina. Haastattelujen ja kyselyjen saatu aineisto anonymisoitiin sekä anonymisoinnista kerrottiin ennen vastaamista tutkimukseen osallistuneille.

Haastatteluilla ja kyselyllä saatiin selvitettyä tehokkaasti perehdytykseen liittyviä kokemuksia; nykytilaa, toimivia asioita, kehitettäviä asioita sekä saatiin selvitettyä, miten perehdytystä voidaan tehdä jatkossa suunnitelmallisemmin. Haastatteluiden ja kyselyn teemoja ohjasi olemassa oleva teoria, eli mitä tiedämme perehdytyksestä ja perehdyttämisestä kirjallisuuden muodossa. Vilkan (2021, luku 2) mukaan tutkimuksen kehys luodaan teoreettisella viitekehyksellä sekä -käsitteillä. Lisäksi teemoja tarkennettiin tarvittavilta osin koskemaan juuri pelastuslaitoksen toimintaa ja palotarkastajan perehdyttämistä. Tutkimuksen tarkoituksen ja tutkimusongelman kannalta merkitykselliset kysymykset ovat lomakehaastatteluissa oleellisia ja jokaiselle kysymykselle pitää olla tarkoitus (Tuomi & Sarajärvi 2018, 64).

Aineiston analyysimenetelmänä käytettiin realistista analyysiotetta deduktiivisena sisällönanalyysinä, eli teorialähtöisenä sisällönanalyysinä. Realistisessa tarkastelutavassa kiinnostus oli siinä, mitä aineis-

tossa on ja mitä tutkittavasta aiheesta kerrotaan. Teorialähtöinen sisällönanalyysi nojaa tiettyyn teoriaan, malliin tai auktoriteerin esittämään ajatteluun. Analyysia ohjaa tällöin aikaisemman tiedon perusteella luotu teoriakehys. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 81.)

Tutkimuslogiikassa oli ensin esitetty tutkimuskysymyksillä tietyt teemat, joihin vastaajat vastasivat oman näkemyksensä mukaan avoimesti. Kyseisiin teemoihin kerättiin aineistosta vastaukset pelkistäen vastauksia, jonka jälkeen etsittiin teemoihin liittyvät ydinajatuksset. Ydinajatuksset muodostivat tulokset, joiden mukaan tehtiin johtopäätelmät peilaten olemassa olevaan teoriaan sekä viimeiseksi tehtiin tuotos, eli palotarkastajan perehdytysohjelman runko hyödyntäen tutkimustuloksia. Aineiston sisällönanalyysia on avattu enemmän luvussa 4.5. sekä aineistonanalyysi ja tuotos ovat esiteltyinä LIITE 1 ja LIITE 2.

4.2 Aineiston keräys

Tutkimustyön aineiston keräämisen päämenetelmäksi valikoitui alkuvaiheella jo haastattelut, koska tutkimusongelma ohjasi laadullisen tutkimusmenetelmän valitsemiseen. Haastatteluilla saatiin tutkimuskysymyksiin avoimia vastauksia ja erilaisia näkemyksiä, vaikka kysymykset olivatkin puolistrukturoituja. Perehdytyksestä on jokaisella omanlainen kokemuksensa; osalla omasta perehdytyksestä voi olla aikaa vuosikymmeniä, kun taas toisilla vain viikkoja, lisäksi osa on voinut toimia itse perehdyttäjän roolissa.

Opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa ensimmäisenä ajatuksena oli haastatella kymmentä palotarkastajaa ryhmähaastatteluilla niin, että haastateltavat jaetaan työkokemuksen mukaan alle 5-vuotta työskennelleisiin ja yli 5-vuotta työskennelleisiin, jolloin ryhmähaastatteluja olisi ollut kaksi. Ryhmähaastatteluajatuksen takana oli saada vertailtavaa tietoa uudempien sekä kokeneempien palotarkastajien vastauksien välille. Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksella työskenteli vuonna 2024 yhteensä 20 palotarkastajaa (joista kolme oli erityisasiantuntijoita). Haastatteleamalla puolet (10 kpl) palotarkastajista sai hyvän otannan tutkimusta varten. Tutkimukseen osallistuneet erityisasiantuntijat olivat aiemmalta työkokemukseltaan ja virkanimikkeeltään palotarkastajia. Heidän työnkuvaansa liittyy erityisosaamista, joka voi olla rakenteellinen paloturvallisuus, kemikaaliturvallisuus tai turvallisuusviestintä. Palotarkastajien lisäksi haastateltaviksi kutsuttiin kaksi palvelualueen esihenkilöä sekä pelastuslaitoksen yksi HR:n edustaja.

Ennen haastattelukysymyksien suunnittelua opinnäytetyötä varten tehtiin kirjallisuuskatsaus liittyen perehdyttämiseen. Kirjallisuuskatsauksen perusteella laadittiin haastattelukysymykset silmällä pitäen myös varsinaista tutkimuskysymystä ja sen apukysymyksiä. Haastatteluiden suunnittelu alkoi palvelualueen yhteisessä Teams-palaverissa, missä esitettiin opinnäytetyön ajatus, sen eteneminen sekä kysyttiin vapaaehtoiset haastateltavat. Vapaaehtoiset haastateltavat ilmoittautuivat sähköpostitse, jonka jälkeen haastateltaville kerrottiin haastatteluajankohta ja tehtiin kalenterivaraukset. Haastattelut pidettiin ennen vuoden 2024 kesälomakautta.

Ryhmähaastattelun järjestäminen kasvotusten yhteensä kymmenelle palotarkastajalle osoittautui erittäin haastavaksi. Haastattelut oli tarkoitus järjestää Linnanmaan paloaseman neuvotteluhuoneessa. Haastatteluajankohdan lähentyessä ilmeni, että haastatteluajan sijainti muodostui ongelmaksi. Osa haastateltavista olisi tullut kauempaa ja se vaikutti negatiivisesti halukkuuteen osallistua. Koska haastateltavien määrästä ei haluttu luopua, oli mietittävä eri vaihtoehtoja. Tämän vuoksi palotarkastajien ryhmähaastattelut vaihdettiin kirjallisiksi kysymyslomakkeiksi. Kirjalliset kysymykset toteutettiin MS Word muodossa sekä kyselylomakkeet lähetettiin ja palautettiin sähköpostitse sovitussa aikataulussa. Esihenkilöiden ja HR:n haastattelut järjestyivät alkuperäisen suunnitelman ja aikataulun mukaisesti kasvotusten yksilöhaastatteluina Linnanmaan paloaseman neuvotteluhuoneessa.

Aineistona hyödynnettiin myös Pohteen ja Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen olemassa olevia yleisperehdytysmateriaaleja, -ohjeita, sähköisiä materiaaleja (esimerkiksi Pohteen Intra) sekä keväällä 2024 aloittaneen uuden palotarkastajan ensimmäisten kahden viikon ajalta pitämiä kirjauksia liittyen hänen perehdytyskokemuksiinsa. Uusilla viranhaltijoilla on usein työtä aloittaessa paljon hyviä näkemyksiä siitä, miten perehdytys on sujunut ja missä asioissa voisi mahdollisesti kehittää toimintatapoja.

4.3 Kirjallinen aineisto

Toukokuussa 2024 toimitettiin sähköpostitse jokaiselle vapaaehtoisesti opinnäytetyöhön ilmoittautuneelle palotarkastajalle (10 kpl) MS Word kyselylomake, joka sisälsi yhteensä 20 kysymystä liittyen palotarkastajan perehdytyksen nykytilaan ja kehityskohtiin. Vastaajista neljä olivat alle viisi vuotta palotarkastajana työskennelleitä ja kuusi olivat yli viisi vuotta palotarkastajana työskennelleitä. Saaduista kyselylomakkeista poistettiin mahdolliset nimitiedot sekä vastaukset ryhmitettiin työkokemuksen perusteella, jolloin aineiston analysointi helpottui myöhemmässä vaiheessa ja aineisto pysyi anonyyminä.

Kirjallisena aineistona on hyödynnetty myös keväällä 2024 aloittaneen uuden palotarkastajan kahden ensimmäisen viikon perehdytyskokemuksia ja havaintoja. Henkilö osallistui vapaaehtoisesti kirjamaan havaintojaan, kun oli kuullut opinnäytetyöstä. Perehdytyksessä ollut palotarkastaja kirjasi huomionsa ruutupaperille. Saadut kommentit on kirjoitettu puhtaaksi tutkimuksen kirjallisiin tuloksiin luvussa 4.7. Kyseinen aineisto on huomioitu perehdytyksen kehittämiskohtien havainnoissa ja perehdytysohjelman rungon laadinnassa.

4.4 Haastattelut aineistona

Tutkimushaastattelumuotoja laadullisessa tutkimuksessa ovat avoimet haastattelut, lomakehaastattelut ja teemahaastattelu (Vilka 2021, luku 5). Esihenkilöiden ja HR:n yksilöhaastattelut järjestyivät kasvotusten hyvin. Haastattelut pidettiin yksilöhaastatteluina Linnanmaan paloaseman neuvotteluhuoneessa kesä-heinäkuussa 2024. Haastattelukysymykset olivat pääpiirteissään samoja, kuin palotarkastajille oli esitetty kirjallisena kyselylomakkeena. Kysymyksiä oli yhteensä 20 ja aikaa itse haastatteluissa kului noin tunti per haastateltava. HR:n haastattelukysymyksissä kysymyksiä oli joltain osin täsmennetty koskemaan HR:n näkökulmaan sopiviksi, koska HR ei ole läheisesti jokapäiväisessä palotarkastajien työarjessa mukana.

Vilkan (2021, luku 5) mukaan teemahaastatteluista käytetään myös nimitystä puolistrukturoitu haastattelu, missä tutkimusongelmasta poimitaan keskeiset aiheet tai teemat. Tavoitteena on, että kaikista teemoista vastaaja voi antaa oman kuvauksensa ja teemat käsitellään vastaajan kannalta luontevassa järjestyksessä. Hirsijärvi, Remes ja Sajavaara (2005, 197) ovat todenneet, että teemahaastattelut ovat laadullisen tutkimusmetodin lisäksi myös hyödynnettävissä määrällisen tutkimuksen toteutuksessa.

Haastattelut tallennettiin kahdella eri puhelimella ääninauhurisovelluksella, jonka lisäksi haastattelija kirjasi referoiden haastateltavan vastauksia paperille. Haastattelut purettiin äänitiedosta tekstiksi MS Word ”sanele” toiminnolla, jonka jälkeen teksti käytiin vielä läpi sana sanalta, eli litteroitaessa. Litteroinnissa poistettiin sanelutoiminnosta muodostuneet kirjoitusvirheet ja tuplasanat sekä vastaukset ryhmiteltiin kysymyksittäin helposti luettavaan muotoon. Haastatteluaineistosta poistettiin nimet sekä yksilöivät tiedot kokonaan, että haastateltavat ja heidän vastauksissaan mahdollisesti ilmenneet nimet tai henkilöt pysyisivät anonyymeinä. Haastattelujen päätyttyä yksi haastateltavista kertoi, että haastattelukysymykset olisi ollut hyvä saada tietoon hieman ennakolta, jolloinka kysymyksiin olisi voinut valmistautua paremmin. Tämä oli hyvä havainto ja parannusehdotus, jos jatkossa on tarve järjestää haastatteluja.

4.5 Aineiston analyysimenetelmät

Laadullista tutkimusmenetelmää ohjaa ajatus, että tutkimus ei selitä kaikkien yksilöiden toimintaa ja tutkimusaineistossa samankaltaisuudet sekä poikkeavuudet ovat kiinnostavia (Vilka 2010, luku 5). Haastattelut olivat puolistrukturoituja eli haastattelukysymykset olivat laadittu tutkimuskysymyksen eri teemojen ympärille, mutta haastateltava sai vastata avoimesti esitettyihin kysymyksiin. Haastattelun viimeinen kysymys oli ”avoin sana”, missä haastateltava sai kertoa täysin avoimesti näkemyksiään, jos koki sille tarvetta. Tarvittaessa haastatteli luuki esitetyn kysymyksen uudelleen, tai pyysi täsmennystä tiettyihin kysymyksiin. Tavoitteena oli saada asiantuntijahaastattelun tapaan vastauksia käsiteltävään aiheeseen, mutta jokaisella haastateltavalla oli vapaus kertoa omasta näkemyksestään avoimesti.

Kirjalliset kyselylomakkeet palotarkastajille olivat niin ikään puolistrukturoituja eli vastaaja sai vastata oman ymmärryksensä ja näkemyksensä mukaan kysymyksiin, jotka oli esitetty tutkimuskysymyksen eri teemoista. Kysymyksissä oli pyritty huomioimaan sellainen kysymysmuoto, että vastauksena ei tulisi pelkästään ”kyllä” tai ”ei” vastauksia, vaan vastauksia perusteltaisiin. Kysymyksiin yli hyppääminen eli vastaamatta jättäminen oli myös mahdollista. Yksi kysymyksistä oli strukturoitu, eli vastaukseen piti antaa vain ”kyllä” tai ”ei” muodossa. Kysymys liittyi siihen, oliko henkilölle Pohteen intrasta löytyvät perehdytyksen yleismateriaalit entuudestaan tuttuja, jolla saatiin selvitettyä kyseisten materiaalien tunnettavuutta.

Sisällönanalyysimenetelmäksi muodostui deduktiivinen eli teemalähtöinen sisällönanalyysimenetelmä, joka perustuu aiempaan tietoon. Haastatteluaineistojen litteroinnin jälkeen kaikki haastattelu- ja kyselyaineistosta luettiin läpi ja niihin tehtiin merkintöjä ilmisällöltään, eli mahdollisia piilomerkityksiä ei etsitty tutkimuksessa. Analyysirunko pidettiin väljänä, mikä mahdollisti aineistosta kategorioiden muodostamisen pelkistämisen ja ryhmittelyn keinoin.

Haastatteluaineistoista merkittiin eri värein ja boldauksin, eli niin sanotusti ”koodattiin” (KUVA 5) samoihin kategorioihin liittyviä asioita sekä myös mielenkiintoisia havaintoja ja mahdollisia eroavaisuuksia vastauksissa. Analyysirungon kategoriat, eli niin sanotut ”teemat” (TAULUKKO 1) muodostuivat niin haastattelukysymysteemojen, kuin aineiston vastauksista esiin nousseiden aiheiden mukaan.

14. Kuinka pitkä perehdytysjakson tulisi olla yhteensä?

Jos lähdetään siitä, että tulee niinku täysin ulkopuolelta, niin tuota, sanoisin että puolitoista kuukautta on semmoinen aika, mikä pitäisi olla niinku, vähän niinku, vierihoidossa ja sitten tuota, toinen puolitoista kuukautta etäperehdytysvaihe. Kyllä kolmen kuukauden päästä pitäisi pystyä niinku ensimmäiset yksinkertaiset kohteet itse hoitamaan, viimeistään kolmen kuukauden kuluttua pitäisi pystyä niinku itsenäisen hoitamaan ja tuota, mutta tietysti vaativat

KUVA 5. Haastatteluaineiston koodausmerkintöjä, osakuvakaappaus haastatteluvastauksesta

Teemojen muodostumista ohjasi varsinainen tutkimusongelma apukysymyksineen sekä niihin vastauksien etsiminen aineistosta. Teemojen kohdalle poimittiin haastattelu- ja kyselyaineistosta pelkistetyssä muodossa teemaan liittyvät huomiot. Pelkistyskäsiä ei kirjattu tarkasti samoilla sanoilla kuin aineistossa, vaan pelkistys tehtiin nimensä mukaisesti tiivistämällä asia lyhyesti. Kun kaikki tarvittavat teemat olivat selvillä ja niiden alle poimittu aineistoista pelkistykset, oli seuraavaksi vuorossa pohtia jokaisen teeman niin sanotut ”ydinajatuksset” (TAULUKKO 1).

TAULUKKO 1. Analyysirungon muodostaminen eri kategorioihin eli teemoihin, sekä sisällön pelkistäminen ja ydinajatuksien muodostaminen, osakuvakaappaus analyysirungosta

Teema	Pelkistykset aineistosta	Ydinajatuksset
Perehdytyksen nykytila; perehdytyksen sisältö ja perehdytyskokemukset	Talo ja organisaatio esitellään	Yleiset palvelussuhdeasiat ja työnopastus kuuluivat nykyperehdytykseen
	Työturvallisuus ja työvälineet sekä varusteiden saanti kuuluivat perehdytykseen	Työvälineiden ja varusteiden saanti sekä talon ja organisaation esittely kuuluivat nykyperehdytykseen
	Perehdytykseen kuuluu perehdytys yleisiin työsuhteisiin ja työnopastus, eli käytännön työn opastus	Nykyperehdytys sisälsi myös itsenäistä perehtymistä mm. lakeihin ja asetuksiin

Ydinajatuksset muodostuivat teeman alle nousseista pelkistyksistä, mutta myös siitä, kuinka monesti kyseinen asia nousi aineistossa esiin. Haastattelu- ja kyselyaineistosta nousseiden eri teemojen sisällä olevista pelkistyksistä tehtiin ”kvantifiointi” (TAULUKKO 2), eli laskettiin, kuinka monesti asia ilmeni yhteensä haastatteluaineistoissa. Eniten ilmenneet pelkistykset nostettiin ydinajatuksien joukkoon. Pelkistysten ja kvantifioinnin haasteena oli se, että ihmiset voivat ilmaista asioita hyvinkin eri tavalla, jolloin eri sanoilla sanottuna voidaan tarkoittaa kuitenkin samaa asiaa. Tutkijan oli tässä tapauksessa käytettävä omaa ihmis- sekä alan tuntemustaan tehdessään analyysiä, koska tehtävänä oli löytää ja jäsentää tutkimusongelman kannalta keskeiset asiat aineistoa.

TAULUKKO 2. Aineiston kvantifiointi, eli pelkistysten ilmenemisen määrä aineistossa, osakuvakaappaus kvantifiointianalyysistä

Teema	Pelkistykset aineistosta	Ilmeneminen aineistossa (kpl)
Perehdytyksen nykytila; perehdytyksen sisältö ja perehdytyskokemukset	Talo ja organisaatio esitellään	3
	Työturvallisuus ja työvälineet sekä varusteiden saanti kuuluivat perehdytykseen	2
	Perehdytykseen kuuluu perehdytys yleisiin työsuhteisiin ja työnopastus , eli käytännön työn opastus	8

4.6 Tutkimuksen tulokset

Aineiston lähestymistapana oli realistinen tarkastelutapa, eli selvitettiin mitä aineistossa on ja mitä tutkittavasta aiheesta nousi esiin. Tutkimusongelma pureutuu varsin konkreettiseen kehittämiskohtaan, eli palotarkastajan perehdytysmateriaalin sisältöön ja miten perehdytystä voitaisiin kehittää. LIITE 1 on esitelty kokonaisuudessaan aineistonanalyysin teemat, pelkistykset ja ydinajatuksat. Tässä kappaleessa on esitetty aineistonanalyysissä esiin nousseet teemat sekä niiden ydinajatuksat. Analyysin luotettavuuden varmistamiseksi on esitetty haastatteluaineistoista poimittuja sitaatteja teemojen sisältä.

Seuraavaksi alla on esitetty teemat (9 kpl), jotka sisältyivät sisällönanalyysin runkoon. Analyysirungon teemat muodostuivat niin haastattelukysymysteemojen, kuin aineiston vastauksista esiin nousseiden aiheiden mukaan. Teemojen tärkeyttä ohjasivat varsinainen tutkimusongelma apukysymyksineen.

Sisällönanalyysin teemat:

- Perehdytyksen nykytila, perehdytyksen sisältö ja perehdytyskokemukset
- Perehdytyksen tärkeimmät kehityskohdat ja huomioitavat asiat
- Perehdytyksessä Pohteen yleisperehdytysmateriaalien hyödyntäminen
- Perehdytyksen seurannan kehityskohdat ja seurannan tiheyden tarve
- Perehdytyksen tärkeimmät tavoitteet palotarkastajan työhön
- Perehdytyksen suunnitelmallisuus ja perehdytyksen vastuuhenkilöt
- Perehdytyksen riittävä pituus ajallisesti
- Perehdytysmateriaalin sisältö pääkohdiltaan
- Etätöön huomiointi perehdyttäessä sekä perehdytysmateriaalissa

Teemat käsittelivät niin perehdytyksen nykytilaa, perehdytyksen tärkeimpiä kehityskohtia, olemassa olevan Pohteen materiaalin hyödyntämistä, tavoitteita, vastuita, suunnitelmallisuutta, perehdytyksen pituutta, seurantarvetta, etätöön huomiointia ja perehdytysmateriaalin sisältöä.

Seuraavaksi on esitetty haastatteluaineistosta esiin nousseet ydinajatuksot edellä mainittujen teemojen sisältä. Ydinajatuksot muodostuivat teeman alle nousseista pelkistyksistä, mutta myös siitä, kuinka monesti kyseinen asia nousi aineistossa esiin.

Perehdytyksen nykytila, perehdytyksen sisältö ja perehdytyskokemukset

- Yleiset palvelussuhdeasiat ja työnopastus kuuluivat nykyperehdytykseen
- Työvälineiden ja varusteiden saanti sekä talon ja organisaation esittely kuuluivat nykyperehdytykseen
- Nykyperehdytys sisälsi myös itsenäistä perehtymistä mm. lakeihin ja asetuksiin
- Yhtenäinen perehdytysaineisto (esim. perehdytyksen runko ja tsekkilistat) ovat puuttuneet
- Perehdytyksen organisointi (kuka, mitä, milloin) on jäänyt vajaaksi
- Perehdytys tarvitsisi enemmän selkeyttä ja koordinoitua
- Riittävää osaamistasoa ja asioiden omaksumista ei ollut seurattu perehtymisjaksolla (esim. tuliko riittävästi erilaisia valvontakohteita ja turvallisuusviestintäkoulutuksia)
- Perehtymisen edistymistä oli seurattu paloinsinöörin toimesta (onnettomuuksien ehkäisy palvelualueen oma tarkastuslista kuittauksilla)

Sitaattiesimerkit haastattelu- ja kyselylomakeaineistoista:

Perehdytys organisaatioon ja toimintaympäristöön esimiehen ja muiden kotiaseman työntekijöiden toimesta. Yleiset ohjeistukset ja muut tulivat perehdytyksessä alkuun ja itse työhön perehtyminen tapahtui hyvin pitkälti itseoppien ja kysellen kokeneemmilta kollegoilta. (Alle viisi vuotta palotarkastajana.)

Minulla perehdytys oli kaksiviikkoa, jonka aikana katsottiin työvaatteet ja välineet. Lisäksi perehdyttiin Merlotiin ja palotarkastuksen kulkuun sekä käytiin noin 5 palotarkastuksella toisen palotarkastajan mukana. (Alle viisi vuotta palotarkastajana.)

Oma perehdytykseni oli noin 2 kk, mikä tuntui toisaalta liian lyhyeltä ja toisaalta liian pitkältä. Uskon, että 2 kk olisi toimiva perehdytysaika, mutta kaipaisi suunnitelmallisuutta ja johdonmukaisuutta. (Alle viisi vuotta palotarkastajana.)

Perehdytyksessä olisi tärkeää, että saisi kokonaisvaltaisen käsityksen palotarkastajan työn sisällöstä ja ns. ”perustehtävät” tulisi käytyä läpi jo perehdytysvaiheessa. Suojavarusteet, työn suorittaminen kohteessa, hallinnolliset perustehtävät, ohjelmistojen käyttö ja lainsäädäntö pähkinänkuoressa. Perehdyttäjän näkökulmasta on vaikeaa, kun ei ole olemassa perehdytysohjelmaa/ -listaa, jonka mukaan perehdytys aidosti voitaisiin suunnitelmallisesti suorittaa. (Yli viisi vuotta palotarkastajana.)

-- mitä hiljattain on tullut uusia työntekijöitä niin, jonkun näköistä tämmöistä perehdytyslistaa on ollut olemassa ja sitä on niinku kuitattu, että ne tietyt asiat on käyty läpi, mutta sitten tavallaan tätä, että kuinka se on omaksuttu ja kuinka se on niinku, niin sanotusti jalkautunut ehkä käytäntöön, niin ei varmaan siinä mittakaavassa sitä ole kuitenkaan niinku seurattu (Esihenkilö).

Perehdytyksen tärkeimmät kehityskohdat ja huomioitavat asiat

- Yhtenäiselle perehdytysmateriaalille ja ns. tsekkilistoille olisi tarvetta
- Perehdyttäjän aiempi tausta on huomioitava perehdyttäessä
- Perehdytysmateriaalin olisi oltava kattava ja ajan tasalla
- Suunnitelmallisuus selventäisi odotuksia ja tavoitteita
- Perehdytys tulisi jaksottaa ja huomioida perehdyttäjän mahdollisuudet oppia uutta
- Olemassa olevia materiaaleja tulisi hyödyntää perehdytyksessä
- Työnopastuksen on oltava organisoitua ja kattavaa (esihenkilön koordinoitava kuka opastaa ja mitä)
- Perehdytysmateriaalissa olisi huomioitava erilaiset oppimistavat (esim. kirjallinen, videot, itse kokeillen)

Sitaattiesimerkit haastattelu- ja kyselylomakeaineistoista:

-- kun eri vastuualueet on, että saadaan tämmöinen yhtenäinen materiaali siihen ja tämmöinen tuota,... justiin tämmöinen kuittauslista ja ehkä myöskin perehdyttäjälle tsekkilista, että jokainen osa-alue on tullut käytyä läpi ja myöskin sille perehdyttävälle, että hän pystyy itse seuraamaan, että varmasti on joka osa-alue, että hän on käynyt sen (Esihenkilö).

-- mutta tuota, mahdollisimman kattava, että siinä on osa-alueita ja mahdolliset sivuosat alueet avattu siinä perehdytysmateriaalissa ja -listassa, niin tuota, näkisin kyllä semmoisen aika toimivana (Esihenkilö).

Kirjallinen-, kuvallinen- ja videomateriaali [perehdytysmateriaali]. Alussa tulee kaikki uutena, joten mitään pelkästään kerrottuna ei muista. (Yli viisi vuotta palotarkastajana.)

Itse näkisin, että erilaisten esimerkkien kautta oppisi käytännön työtä hyvin. Esim. kuvitettuja esimerkkejä ja videoita. Pelkän kirjallisuuden lukeminen on puuduttavaa, eikä sitä kautta asioita välttämättä sisäistä niin hyvin. (Alle viisi vuotta palotarkastajana.)

Itsellä haastavinta oli aluksi se, että perehdytyksen epäjohdonmukaisuuden takia en tiennyt selkeästi mitä minulta perehtymisen suhteen odotetaan (Alle viisi vuotta palotarkastajana).

Perehdytyksessä Pohteen yleisperehdytysmateriaalien hyödyntäminen

- Pohteen materiaaleja olisi hyvä hyödyntää, silloin työntekijät saisivat tasapuolista kohtelua
- Perehdytysmateriaalin pitäisi olla kuitenkin kohdennettu työhön sopivaksi

Sitaattiesimerkit haastattelu- ja kyselylomakeaineistoista:

Mikään yleinen pelastuslaitoksen tai Pohteen perehdytyslista ei sovellu tähän, voi olla lisänä, mutta palotarkastajan perehdytysohjelma tulee olla aivan erillinen ja yksityiskohdaisempi työn tekemisen aapinen (Yli viisi vuotta palotarkastajana).

-- mutta jos ajatellaan sitä, että Pohde on iso organisaatio; paljon on henkilöstöä, ja sitten kuitenkin työnantajalla on se velvollisuus tasapuoliseen kohteluun, siinä mielessä on hyvä, jos esihenkilö on tietoinen ja on vaikka itsekin tsekannut, että mitä ne Pohteen materiaalit sisältää. Ettei käy sitten niin, että palotarkastaja saakin ihan erilaisen perehdytyksen siihen uuteen tehtäväänsä, kuin sitten taas joku toinen Pohteen työntekijä. (HR.)

Perehdytyksen seurannan kehityskohdat ja seurannan tiheyden tarve

- Käytännöntyön onnistumista olisi seurattava enemmän
- Suunniteltu perehdytys sisältää seurantahetkiä
- Seurannan tiheystarve voisi riippua henkilön taustasta ja oppimiskyvystä
- Olisi seurattava, että perehtyjälle tulee riittävästi erilaisista työtehtävistä kokemusta
- Seurannan tarve on alussa tiiviimpi

Sitaattiesimerkit haastattelu- ja kyselylomakeaineistoista:

Osaamista voi tarkastella myös seuraamalla, miten uusi henkilö onnistuu tekemään käytännön työtä, kuten tarkastuksia ja koulutuksia. Tästä nähdään hyvin onko perehdytys edelleen tarpeellista. (Yli viisi vuotta palotarkastajana.)

Se on ehkä sitä suunnitelmallisuutta, jos se niin kun, perehdytyksen kokonaiskuva ja kullekin tarvittava perehdytyskokonaisuus pystyttäisiin jotenkin hahmottelemaan etukäteen.

Siinä sitten tulisi luontevasti myös niitä tsekkauspesteitä, että käydäänkö tuossa keskustelu, että miten on sujunut ja tarvitaanko vielä jotain lisää vai hoituuko työ ja että onko tarvittavat tiedot, taidot, välineet kunnossa. (HR.)

Alussa olisi hyvä olla keskustelu perehdytyksen etenemisestä viikoittain esihenkilön kanssa. Mielestäni myös ennen itsenäiseen työskentelyyn siirtymisestä, esihenkilön olisi hyvä käydä vielä palautekeskustelu perehtymisen etenemisestä ja antaa ”siunauksensa” itsenäiseen työhön siirtymiseen. Myös palaute kollegoilta on tärkeää. (Alle viisi vuotta palotarkastajana.)

Perehdytyksen tärkeimmät tavoitteet palotarkastajan työhön

- Itsenäisen työskentelyn mahdollistaminen
- Työturvallisuus työn riskeineen on tunnettava
- Organisaatioon tutustuminen
- Viranomaisena toimimisen ymmärtäminen (oikeudet ja velvollisuudet)
- Yhteisten toimintamallien tunteminen ja asiakaspalveluhenkisyyden ymmärtäminen
- Pelastusala on hahmotettava kokonaisuudessaan

Sitaattiesimerkit haastattelu- ja kyselylomakeaineistoista:

Perehdytyksen tavoitteena olisi luoda riittävä pohja ja varmuus itsenäiseen työhön ryhtymiselle. Valvontaprosessin ymmärtäminen ja sen läpikäynti käytännössä. (Alle viisi vuotta palotarkastajana.)

[Tavoitteena] saada kattava yleiskuva oma työstä ja työkuvasta, sekä viranomaisena toimimisesta (Alle viisi vuotta palotarkastajana).

Tavoitteet joo, ehdottomasti siis pelastustoimen aseman, tarkastajan aseman, oikeuksien, velvollisuuksien ymmärtäminen, työhön liittyvät riskit, ja tuota, prosessin ymmärtäminen. Sanoisin, että siinä ovat tiivistetysti ne tärkeimmät tavoitteet. (Esihenkilö.)

No tuota, siihenhän perehdytys tähtää, että jokainen pystyy tekemään turvallisesti ja terveellisesti sitä työtä mihin hänet on palkattu työtä tekemään. Ja toisaalta sitten taas perehdytyksen tarkoituksenahan on myös se, että niin, sitä työtä pystyy tekemään paitsi terveellisesti ja turvallisesti niin myös, tuota niin, niiden yhteisten toimintamallien mukaisesti. -- Niin tuota, kyllä se perehdytyksen osana on selventää sitä, että mitä me tavoittelemme tällä tehtävällä ja miten sun sitä tulee hoitaa, jotta päästään niihin tavoitteisiin. (HR.)

Perehdytyksen suunnitelmallisuus ja perehdytyksen vastuuhenkilöt

- Esihenkilöt vastaavat ja organisoivat perehdytyksen
- Työnohjustusta voi jakaa kollegoille suunnitelmallisesti
- Erityisasiantuntijat ja muut erityisosaamista omaavat henkilöt perehdyttävät oman erityisosaamisalansa asiat
- Organisaatiossa on paljon osaajia, joita voisi myös hyödyntää perehdytyksen eri osa-alueilla
- Perehdytykseen on varattava aikaa ja sisällön on oltava ennakkoon suunniteltu
- Perehdytyksen sisältö voi erota taustan ja osaamisen mukaan, mutta yleiset asiat on käytävä kaikkien kanssa läpi
- Työyhteisöllä tulisi olla yhteinen halu edesauttaa perehtymistä
- Itsenäinen perehtyminen on myös osa perehdytysjaksoa
- Erityisosaamisvaatimus (esim. palontutkinta, kemikaalit, rakenteellinen ohjaus) tulisi huomioida syvällisempänä perehtymisenä kyseiseen alueeseen

Sitaattiesimerkit haastattelu- ja kyselylomakeaineistoista:

Kokeneemmat palotarkastajat voisivat perehdyttää itse työtehtäviin, kun esihenkilöiden kautta tullut perehdytys liittyy lähinnä muihin yleisiin asioihin (Alle viisi vuotta palotarkastajana).

Valmiuspäällikkö, erityisasiantuntijat ja palotarkastajat, jokainen omilla vastuualueillaan, palotarkastajillakin on omat vastuunsa tietyillä osa-alueilla (Alle viisi vuotta palotarkastajana).

Päävastuu perehdytyksestä esihenkilöllä, joka voi yksittäisiä perehdytyksen osa-alueita pyytää toisen palotarkastajan perehdyttämään kuten Merlotin käyttö. Kokeneempi palotarkastaja voi mielestäni jakaa työvälineet ja varusteet, kun on selkeä lista mitä työntekijällä tulee olla ja mitä tulee perehdyttää. (Alle viisi vuotta palotarkastajana.)

No kyllähän se lähtökohtaisesti on näin, että esihenkilö vastaa siitä, että perehdytys hoidetaan. Eli monista asioista perehdytyksen pystyy antamaan se esihenkilö, ja sitten taas, jos on joku semmoinen asia, mistä hän tietää jo suoraan, että vaikkapa sillä toisella palotarkastajalla on paras tietämys tähän asiaan. Niin silloin se, että se esihenkilö organisoii sen, että OK tähän kokonaisuuteen sinut perehdyttää nyt tämä sinun kollega, koska sillä on paras osaaminen ja se osaa neuvoa sulle miten tää parhaiten tehdään tässä käytännön työssä. (HR.)

Kaikkien kanssa tulee kuitenkin käydä perusasiat läpi, jotta ei jää vanhoja aiemmin omaksuttuja, ehkä erilaisia, toimintatapoja käyttöön ilman sen tiedostamista. Ja jos menee itsekseen maakuntiin, on hyvä olla valmiimpi lähtiessä kuin esim. Linnanmaalle helpommin tuettavaksi jäädessä. Jos tulee erityisosaamisvaatimuksia, niin niihin erillinen

perehdytys. Esim. palonsyöntutkinta, kemikaaliturvallisuusvalvonta enemmän jne. (Yli viisi vuotta palotarkastajana.)

Perehdytyksen riittävä pituus ajallisesti

- Aiempi tausta ja osaaminen vaikuttavat perehdytyksen pituuteen
- Suunnitelmallisuus voisi lyhentää perehdytysjakson pituutta
- Keskimäärin perehdytysjakso voisi olla viikoista kolmeen kuukauteen
- Perehtyminen kokonaisuutena voisi tapahtua vaihdellen lähi- ja etäperehdyttämisenä

Sitaattiesimerkit haastattelu- ja kyselylomakeaineistoista:

Mutta kyllä siihenkin pitää se kuukausi varata tämmöiselle tuota, joka tulee päällystökoulutuksesta, mutta että joka ei ole tässä putiikissa aikaisemmin töitä tehnyt, niin tuota se on,.. sanotaanko että se on kuukaudesta kolmeen, riippuen taustasta. -- mutta sanotaan, että se lähiaika on se ratkaiseva, miten tehokkaasti se pystytään toteuttamaan (Esihenkilö).

Perehdytys Oulussa on osan kanssa ollut aika lyhyt. Toki perehdytyksen pituuteen pitäisi vaikuttaa myös henkilön taustan, mistä hän tulee alalle (Yli viisi vuotta palotarkastajana).

Riippuu täysin henkilön taustasta ja mitä kaikkea viikkojen aikana käydään läpi 1-2kk. Lähiperehdytyksenä suurin osa ja sitten etänä muutamia viikkoja (Yli viisi vuotta palotarkastajana).

Aika ei mielestäni ratkaise asiaa vaan se, että saadaan käytyä tarvittavat asiat ja onko ko. perehtyjällä omassa työpisteessä jatkossa mahdollista saada lähitukea kokeneemalta henkilöltä. Yksin maakuntaan joutuvalle ja alan ulkopuolelta tulevalle uudelle palotarkastajalle tulee antaa kattava perehdytys jo ennen omaan työpisteeseen lähettämistä tai työssä suoriutumista tulee tukea esimies-/perehdyttäjä puolelta tiiviisti, jotta ei uusi tarkastaja ei tuntisi oloaan epävarmaksi ja uskaltaisi kysyä. (Yli viisi vuotta palotarkastajana.)

Perehdytysmateriaalin sisältö pääkohdiltaan

- Palvelussuhdeasiat
- Vastuuhenkilöt
- Varusteet
- Organisaatio (Pohde ja pelastuslaitos)
- Työturvallisuus
- Työyhteisö ja paloasema
- Pelastustoiminnan palvelualue

- Järjestelmät (turvallisuusverkko, Merlot ym.)
- Tietoturvallisuus (verkkotentit)
- Tiedon hallinta
- Sisäiset suunnitelmat
- Sisäiset ohjeet (Sharepoint materiaalit ja asemapalvelusohje, sekä asemakohtaiset asiat; alkusammutuskoulutuskalusto, työauto, työhuone ja -välineet sekä tarvittaessa hankintakäytännöt)
- Ohjaavat lait ja asetukset
- Päivystävän palotarkastajan ohjeet
- Varautuminen
- Väestönsuojelu
- Toiminta poikkeusoloissa
- Turvallisuusviestintä koulutuksien järjestäminen
- Turvallisuusviestintä tapahtumat
- Yleisötapahtumasuunnitelmien ja -tapahtumien tarkastukset
- Kemikaalivalvonta ja asiakirjavalvonta sekä -päätökset
- Rakentamisen ohjaus, lausunnot, neuvonta
- Palontutkinta
- Viranomaisyhteistyö
- Valvontatyön prosessikuvaus
- Hallintomenettely valvonnassa
- Valvontatyön asiakirjavalvonta
- Asiakaspalveluhenkisyys valvontatyössä
- Tarkastuslistat ja muu opetusmateriaali erilaisista valvontakohteista (A1-A6)
- Videomateriaali perehdytyskäyttöön
- Etätyökäytännöt

Sitaattiesimerkit haastattelu- ja kyselylomakeaineistoista:

Noniin, eli on se yleinen aineisto Pohde, sitten on pelastuslaitoksen yleinen aineisto, palotarkastusprosessi, palotarkastajan työn riskiarvio, sitten tota järjestelmän.. tuota niin, siis valvontasovelluksen käyttö. Yksi asia siitä jäi, no sanotaan se tähän, tietoturva ja siis tämmöinen siihen liittyvät asiat, eli tiedon hallintaan liittyvät asiat ehdottomasti. Sitten tietyt aineistot; valvontatyön toteuttamisesta, eli valvontasuunnitelma, turvallisuusviestintäsuunnitelma, miten ne toteutetaan, pieni paketti varautumisesta, eli mitä se on pelastuslaitoksen näkökulmasta. Sitten saattais olla jotakin, palon tutkinnasta pieni pätkä, sitten saattaisi olla kemikaalivalvonta ynnä muut nämä valvontalajit. Sitten saattaisi olla joku semmoinen, yksittäisiä aineistoja, esimerkiksi turvallisuussviestintä tapahtumasta,

tai jostakin materiaalista minkä tyyppistä materiaalia käytetään, jostakin palotarkastuskohteesta saattaisi olla, tuota tällöinen, ihan niin sanottu ABC-kirja, kun lähdet valvontakäynnille; mitä huolehdit, olisi niinku kuvia ja diaesitystä ja jotakin tämän tyyppistä. -- Eli tällöinen jonkun tyyppinen prosessiin perustuva aineisto, mitä pystyy sitten hyödyntämään ja mistä voi sitten tarkistaa asioita, että miten tämä nyt pitikään tehdä ja niin edelleen. -- Mitä meillä nyt on nämä A1-A6 kohteet on, että erityyppisiä rakennuksia niin, vähän sellaisia tsekkilistoja voisi olla, että mitä asioita siellä erityisesti kannattaa tarkastella ja näin edelleen. (Esihenkilö.)

Olisi hyvä tuntea toimintaa laajemmalla ja voisi perehdytyksessä olla jollain tavoin seuraamassa mukana pelastuspuolen toiminnassa. Varsinkin jos ei ole koulutusta ja tuntemusta alasta. Saisi näkökulmaa sieltäkin puolelta, josta varmasti hyötyä tarkastajan tehtävissä. (Alle viisi vuotta palotarkastajana.)

Lainsäädäntö tarkemmin, pintaraapaisu on esiteltävä. Ohjeita ja oppaita voi käydä itsenäisesti läpi sen jälkeen, kun on käyty lähiperehdytyksessä niiden olemassa olo ja tärkein sisältö. (Yli viisi vuotta palotarkastajana.)

No tietenkä se, että opitaan tietämään, tuntemaan, miten pelastuslaitos ylipäättään toimii organisaationa, miten se liittyy mahdollisesti, tai liittyykin, tähän hyvinvointialueeseen ja hyvinvointialueen toimintaan ylipäättään. Ja toisaalta myöskin sitten tähän, niinku jos puhutaan poikkeusoloista, niin tähän varautumisen puoleen ja varsinkin, jos ei ole niinku pelastustoimen koulutuksen taustaa omaavaa henkilöä, niin kyllä niinku varautumiseen liittyvät asiat on varmastikin aika avoimia, että jonkun näköinen semmoinen yleisleikkauks näihin asioihin on kyllä perehdytyksessä silloin paikallaan. -- Nostaisin siihen nämä työturvallisuusasiat myöskin, tietenkä organisaatio, työyhteisö pitää olla tuttu, että miten se toimii. (Esihenkilö.)

Valvontatoiminnan aina tarkastuksen sopimisesta uhkasakkoon saakka, asemakohtaiset ohjeet, viranomaisen ja pelastusviranomaisen toimintaa ohjaavat ja säätelevät seikat, pelastuslaitoksen toimintatavat ja mallit (Alle viisi vuotta palotarkastajana.)

Asiakaspalveluhenkisyiden opastus, ei pelkkää pykälien tuijotusta vaan neuvontahenkisyiden opastus myös. Päivystävän palotarkastajan perusteet käytävä läpi ennen päivystäjäksi pääytymistä. (Yli viisi vuotta palotarkastajana.)

Se että jos ne... jos ajatellaan vaikka videomateriaalia syntyy siinä, että se joku meidän tavallaan asiasta eniten tietävistä, parhaista asiantuntijoista, käy jonkun asian läpi, tai demonstroi vaikka jotain, niin mikäpä jottei! Koska hän ei pysty sitä välttämättä jokaisen kanssa henkilökohtaisesti käymään läpi, niin sitten olisi joku semmoinen videoaineisto, jossa näkee vaikkapa sen, että miten toinen sen hoitaa, niin se, niin kun ehkä se tuo turvaa uudelle aloittelevalle työntekijälle sitten siinä, että hei mulla on aina se paikka mihinkä mä voin palata ja tossa videolla se näkyy, että mistä se piti laittaa ja miten tää piti hoitaa. -- kyllähän varmasti myös palotarkastajan perehtymismateriaalissa voi olla jotain asemapaikkakohtaisia erojakin, että riippuen vähän siitä alueesta millä palotarkastaja tulee työskentelemään, niin jotkut asiat voi poiketa toisistaan, että jotenkin siinä perehdytysmateriaalissa, tai perehdytyksen aikana pitää tietysti tulla ne niin sanotut ”paikalliset erikoisuudet esiin. (HR.)

Etätyön huomiointi perehdyttäessä sekä perehdytysmateriaalissa

- Etätyönä voisi perehtyä itsenäisesti sähköisiin materiaaleihin
- Perehdytyksessä on kerrottava etätyökäytännöt, -tavoitteet sekä sen hyödyt ja haitat ja tehtävä tarvittaessa etätyösopimus
- Etätyövälineet annetaan etätyösopimuksen mukaan ja huomioidaan Pohteen yleisohjeet
- Tietoturvallisuus on huomioitava etätyöskentelyssä

Sitaattiesimerkit haastattelu- ja kyselylomakeaineistoista:

Osa itseopiskelumateriaalista on mahdollista yhtä hyvin käydä läpi etänä kuin toimistolla. Ei liene kauheasti eroa. Toki työn jäsentelyyn voi olla mahdollista antaa ohjeita esim. tarkastusten sopiminen ja pöytäkirjat etäpäivinä ja tarkastukset lähipäivinä jne. (Yli viisi vuotta palotarkastajana.)

Joo siitä luonnollisesti, meidän tuota, järjestelmien käyttö, eli miten niitä etänä käytetään, mitä töitä ylipäätään pystyy tekemään etänä, millaiset meillä on etätyön sopimukset jatkossa, miten etätyötä käytännössä tehdään tai sanotaan niin, että mitkä on tavoitteet, niin sillä ei ole sinällään hirvittävää merkitystä. -- Jos henkilö ei ole aikaisemmin tehnyt etätyötä niin, kyllä niinkun, täytyy käydä läpi ne etätyöhön liittyvät haitat, riskit, edut, niin edelleen. -- No yksi oleellinen asia tietysti on ylipäätään niin tää, meidän sähköisen materiaalin saatavuus, se pitää olla niinku kunnossa, kun etänä tehdään. Semmoinen yleishuomiona tietysti sitten niinku työnantajan näkökulmaan, että ei voi olla niin, että jos tekee etänä töitä, että niillä ei ole materiaali käytettävissä. (Esihenkilö.)

Tietenkin ne etätyökäytännöt täytyy kertoa ja käydä läpi, että millä periaatteella etätöitä tehdään, ne riippuu tehtäväkuvasta hirveän paljon, että miten se on mahdollista ja missä määrin sitä pystytään tekemään, ja tää etätyökuviohan tulee varmastikin nyt vielä tarkentumaan ja etätyösopimukset tullaan laatimaan kaikkien kanssa. -- ainakin läpileikkävänä asiana, että yleiset periaatteet etätyön tekemiseen, ihan tietoturvasta lähtien, työvälineistä lähtien, miten niitä laitteita säilytetään kotona, nettiyhteydet, kaikki muutkin. Ja tuota, semmoista siis, läpileikkaus näistä mikä ylipäätään Pohteellakin on etätyöohjeisiin, niin tuota, niiden mukaan meidän aika pitkälle on kuitenkin mentävä. (Esihenkilö.)

Tuloksia on tarkasteltu tutkimusongelman, tietoperustan ja pääasiassa laadullisen tutkimusmenetelmän keinoin. Haastattelu- ja kyselylomakeaineiston tuloksia on pohdittu ja yhdistetty teoriaan sekä näiden pohjalta on esitetty opinnäytetyössä tuotetut kehitysehdotukset johtopäätelmissä luvussa 5.

4.7 Kirjalliset tulokset

Keväällä 2024 aloittanut uusi palotarkastaja kirjasi kahden ensimmäisen perehdytysviikon ajalta listauksen perehdytyksen kehityskohdista ja hänen omista perehdytyskokemuksistaan sekä -pohdinnasta

ranskalaisin viivoin ruutupaperille. Saatu listaus on kirjoitettu puhtaaksi sekä selitetty yksittäisiä kohtia auki niin, että ulkopuolinen lukija ymmärtää myös, mitä asialla tarkoitetaan. Listausta on hyödynnetty johtopäätelmissä luvussa 5 sekä opinnäytetyön tuotoksessa, eli perehdytysohjelman rungon laadinnassa LIITE 2.

Perehdytyskokemukset kahden ensimmäisen viikon ajalta (2024 aloittanut uusi palotarkastaja):

- Häilytyksiin reagointia ja paloturvallisuusasioita paloasemalla ei perehdytetty (selvennys häilytyksiin: koko paloasemalla vilkkuvat sisällä siniset merkkivalot ja kaiuttimista kuuluu hätäkeskukselta saatu pelastustoiminnan tehtävä, jossa luetellaan myös tehtävälle lähtevät pelastustoimen yksiköt),
- Alkuun olisin kaivannut selkeämmän opastuksen kuka vastaa mistäkin ja keneltä kysyä asioita,
- Mieleton työyhteisö, kaikki auttavat,
- ”Talon säännöt” jäivät epäselviksi esimerkiksi keittiötilat, taukosäännöt ja muut vastaavat,
- Olisin toivonut erilaisten kohteiden suurpiirteistä esittelyä, eli mitä voisi odottaa tulevilta valvontakohteilta ennen valvontakäynneille osallistumista kollegan kanssa,
- Varusteiden ja työvaatetuksen kanssa oli alussa viivettä, mutta hoituivat lopulta hyvin,
- Eri järjestelmien käytön opastus jäi vajavaiseksi,
- Työsuojelu- ja työturvallisuusasiat olisivat olleet tärkeitä käydä jo ensimmäisten päivien aikana läpi,
- Työvaatteista olisi hyvä olla selkeä listaus mitä palotarkastajalle kuuluisi, tämä helpottaisi myös niiden tilausta, jos varusvarastolta ei löydy kyseisiä sopivia vaatteita,
- Asiakirjojen hävittämisestä ei ollut puhetta, mutta niiden käsittely nousi esiin tietoturvatentissä,
- Työajoneuvojen perehdytys oli suppea.

4.8 Kvantitatiiviset tulokset

Haastatteluaineiston yksi kysymys on toteutettu ja analysoitu kvantitatiivisesti eli määrällisesti. Kysymys esitettiin vain palotarkastajille (n=10). Kysymyksissä selvitettiin oliko palotarkastaja tietoinen Pohteen yleisperehdytys Teams-tapahtumasta tai Pohteen yleisperehdytyksen tarkastuslistasta. TAULUKKO 3 mukaan palotarkastajista **10 % tiesi Pohteen yleisperehdytyksen Teams tapahtuman ja 30 % tiesi Pohteen yleisperehdytyksen tarkastuslistan**. Vastaajista kolme olivat aloittaneet virkasuhteen hyvinvointialueen aikana.

TAULUKKO 3. Pohteen yleisperhdytysmateriaalien tunnettavuus palotarkastajien keskuudessa

Vastaajina vain palotarkastajat	alle 5 v palotarkastajana	yli 5 v palotarkastajana	Yhteensä %
Onko Pohteen intran yleisperhdytys Teams tapahtuma tuttu?	KYLLÄ 1 EI 3	KYLLÄ 0 EI 6	KYLLÄ 10 % EI 90 %
Onko Pohteen intran perehdytyksen tarkastuslista tuttu?	KYLLÄ 2 EI 2	KYLLÄ 1 EI 5	KYLLÄ 30 % EI 70 %

Aineistosta on tehty myös vähäisiltä osin sisällön erittelyä niin, että esihenkilöiden ja HR:n aineisto sekä palotarkastajien aineistot ovat eritelty. Palotarkastajat on jaettu kahteen ryhmään: ”alle viisi vuotta palotarkastajana työskennelleet” ja ”yli viisi vuotta palotarkastajana työskennelleet” (TAULUKKO 3). Erittelyn tarkoituksena oli hahmottaa perehdytyksen nykytilaa paremmin. Osalla palotarkastajista heidän omasta perehdytyksestään saattoi olla kulunut aikaa jo vuosikymmeniä. Kokeneemmat palotarkastajat ovat toisaalta itse toimineet osin perehdyttäjinä ja työnopastajina uusille työntekijöille. Aineiston erittelyllä nousi esiin pieniä eroavaisuuksia vastauksissa. Erityisenä aineiston sisällön erittelynä on nostettu perehdytysjakson arvioitu riittävä pituus, sekä tarkemmin eritelty miten pitkä osuus perehdytysjaksosta voisi olla niin sanotusti ”lähiperehdytystä” ja kuinka pitkä osuus niin sanotusti ”etäperehdytystä” (TAULUKKO 4). Lähiperehdytyksellä tarkoitettiin paloasemalla esihenkilön tai muun perehdyttäjän luona tapahtuvaa perehdytystä. Etäperehdytyksellä tarkoitettiin uuden palotarkastajan virka- asemalla tapahtuvaa perehdytystä, joka on etäisyydeltään kaukana esihenkilöstä, tai muusta nimetystä perehdyttäjistä fyysisesti.

TAULUKKO 4. Perehdytysjakson riittävä pituus, vastaajina vain palotarkastajat

Vastaukset palotarkastajat	alle 5 v palotarkastajana	yli 5 v palotarkastajana
Kuinka pitkä perehdytysjakson tulisi olla yhteensä?	noin 1kk–2 kk, mielellään hybridinä, eli välillä etä- ja välillä lähiperehdytystä	noin 1kk–3 kk, riippuu henkilön taustasta
Kuinka pitkä osuus koko perehdytysjaksosta voisi olla ns. lähiperehdytyksenä?	noin 60 % perehdytysjaksosta	noin 80 % perehdytysjaksosta
Kuinka pitkä osuus koko perehdytysjaksosta voisi olla ns. etäperehdytyksenä?	noin 40 % perehdytysjaksosta	noin 20 %, mutta lopputyöura on jatkuvaa oppimista

TAULUKKO 4 ja TAULUKKO 5 nähdään, että esihenkilöt ja palotarkastajat arvioivat **perehdytysjakson riittäväksi pituudeksi pääsääntöisesti noin 1–3 kuukautta**. HR:n arvio perehdytysjakson riittävästä pituudesta oli kaikkein lyhyin etenkin lähiperehdytysosuuden osalta. HR arvioi myös, että henkilöillä kestää keskimäärin puoli vuotta aloituksesta, ennen kuin työssä ehtii muodostumaan rutiineita. Esihenkilöt, HR ja ”yli viisi vuotta palotarkastajana” korostivat sitä, että **perehdytysjakson riittävä pituus riippuu henkilön taustasta**. ”Alle viisi vuotta palotarkastajana” toivoi, että lähi- ja etäperehdytystä vaihdeltaisiin perehdytysjakson aikana. Tarkemmin tarkasteltuna ”yli viisi vuotta palotarkastajana” vastaajat olivat sitä mieltä, että lähiperehdytysosuuden pitäisi olla huomattavasti pidempi (noin 80 % ajasta), kuin etäperehdytysosuuden (noin 20 % ajasta), jos vastauksia verrataan muihin eriteltyihin ryhmiin.

TAULUKKO 5. Perehdytysjakson riittävä pituus, vastaajina vain esihenkilöt ja HR

Vastaukset esihenkilöt ja HR	esihenkilöt	HR
Kuinka pitkä perehdytysjakson tulisi olla yhteensä?	noin 1kk-3kk, riippuen henkilön taustasta	viikoista kuukausiin, riippuu henkilön taustasta
Kuinka pitkä osuus koko perehdytysjaksosta voisi olla ns. lähiperehdytyksenä?	noin 50 % perehdytysjaksosta	noin kaksi viikkoa
Kuinka pitkä osuus koko perehdytysjaksosta voisi olla ns. etäperehdytyksenä?	noin 50 %, aloituksesta viimeistään 3kk jälkeen itsenäisiä valvontakäyntejä	kahden viikon jälkeinen aika, mutta rutiinien muodostumiseen kestää yleensä noin puoli vuotta aloituksesta

5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Opinnäytetyön tavoite oli tutkia palotarkastajan perehdyttämisen nykytilaa ja kehittämiskohtia Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksella sekä selvittää mitä asioita Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksella palotarkastajan perehdytysmateriaalin tulisi sisältää. Tutkimus on tehty pääasiallisesti toteuttaen laadullisen tutkimuksen menetelmiä, mutta aineistoa on myös kvantifioitu sekä aineistosta on tehty myös poimintoja vain määrällisen tutkimuksen keinoin tarkoituksellisissa kohdissa. Opinnäytetyön aiheen ja tutkimusongelman pohjalta pääasialliseksi tutkimusmenetelmäksi valikoitui haastattelut ja kyselylomakkeiden hyödyntäminen. Tulosten perusteella on myös tehty opinnäytetyön tuotos, eli perehdytysohjelman runko sekä määritetty tavoitteet palotarkastajan perehdytykselle. Perehdyttämisen kehittämiskohdille on laadittu myös suositukset saatujen tulosten perusteella tässä luvussa.

Työturvallisuuslaki (738/2002) velvoittaa niin työnantajaa kuin työntekijää. Työnantaja on 14§ mukaan velvollinen antamaan opetusta ja ohjausta ja muun muassa perehdytettävä riittävästi työhön ja työn turvallisiin toimintatapoihin. Työntekijä on 18§ mukaan velvollinen noudattamaan työnantajan määräyksiä ja ohjeita sekä muun muassa noudattamaan työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta. Viranomaisia velvoittaa myös muun muassa hallintolaki (434/2003) toimimaan hyvän hallinnon mukaisesti virkatoimissaan sekä pelastusviranomaisen on suoritettava myös pelastuslain (379/2011) mukaista valvontatyötä muun muassa 79§ mukaan laadukkaasti. Näin ollen työturvallisuuslain velvollisuuksiin sekä hyvään hallintoon ja laadukkaan valvontatyön mahdollistamiseen on kiinnitettävä huomiota perehdytettäessä palotarkastajia. Suunnitelmallinen, kattava ja kohdennettu perehdytys huomioi lain edellytykset ja antaa yhtenäiset toimintamallit työhön. Perehdytys pitäisi nähdä organisaation yhtenä tärkeimpänä prosessina, jolla voidaan saavuttaa valtavasti etuja (Eklund 2023, 23; Cesário & Chambel 2019).

Perehdytyksen nykytilan selvityksen mukaan yleiset palvelussuhdeasiat, työn opastus, työvälineiden ja -varusteiden saanti sekä talon ja organisaation esittely ovat kuuluneet perehdytykseen. Perehdytys on sisältänyt myös itsenäistä perehtymistä. Perehdytyksessä on ollut käytössä palvelualueen oma perehdytyksen kuittauslista, jota paloinsinööri on seurannut. Nykyisessä perehdytyksessä puutteelliseksi oli koettu yhtenäisen perehdytysaineiston puuttuminen sekä perehdytyksen organisointi eli ketkä opastavat miltäkin osin perehtyjää. Selkeyttä ja koordinoitua kaivattiin enemmän sekä seuranta riittävän osaamisen varmistamiseksi. Eklundin (2023, 141) ja Ketolan (2010, 162, 164, 166) mukaan haasteita

perehdytykselle ovat muun muassa kiire ja epäselvät vastuunjaot perehdytyksen sisällöstä. Pohteen intrassa (2024) ohjeistetaan, että perehdytys tulisi suunnitella ja toteuttaa suunnitelman mukaisesti sekä perehdyttävävastuut tulisi olla yhdessä pohditut. Pohteen intran (2024) ohjeiden mukaan perehtyjälle pitäisi olla selvää mitä perehdytyksessä käydään läpi, missä järjestyksessä ja millaisen materiaalin avulla, huomioiden myös perehtyjän aiempi tausta ja osaaminen perehdytyksen toteutuksessa. Pohteen intra (2024) ohjeistaa myös, että perehdytyksen onnistumisen arviontiin tulisi osallistua perehtyjä, perehdyttäjät ja esihenkilön niin, että työyhteisöä olisi tarvittavilta osin myös arvioinnissa mukana. Pohteen intran (2024) mukaan myös perehdytyksen pitäisi olla vuorovaikutteista niin, että työyhteisö oppisi ja saisi kehittämissideita toimintaansa. Myös kirjallisuus (Eklund 2023, 36–37; Joki 2021, 87) tukee näkemystä siitä, että olisi tärkeää huomioida perehtyjän näkökulmat ja havainnot perehtymisjaksolla, jolloin olisi myös mahdollisuus organisaation kehittymiselle.

Pohteen yleisperehdytysmateriaalien hyödyntäminen nähtiin hyvänä asiana, mutta pelkkä yleisperehdytysmateriaali yksin ei riitä, vaan perehdytysmateriaalin pitää olla kohdennettu työhön. Myös Pohteen intra (2024) ohjeistaa, että työyksiköt vastaavat tarkemmasta työtehtävien ja -yksikön omaa toimintaa koskevasta perehdytyksestä. Pohteen yleisperehdytysmateriaalit eivät olleet kovinkaan monelle palotarkastajalle ennestään tuttuja, koska vain 10 % palotarkastajista tiesi yleisperehdytys Teams-tapahtuman ja 30 % Pohteen yleisperehdytyksen tarkastuslistan. Vastaajista kolme oli aloittanut virkasuhteen Pohteen aikana. Perehdyttäminen on myös johtamisen työkalu, jolla pystytään ohjaamaan kohti organisaation tavoitteita ja strategiaa sekä parhaimmillaan perehdytys toteutuisi saumattomasti organisaation toiminnan kanssa (Eklund 2023, 23–24).

Perehdytyksen kehittämiskohdiksi koettiin erityisesti tarve yhtenäiselle perehdytysmateriaalille ja tarkastuslistoille eli niin sanotuille ”tsekkilistoille”. Perehdytysmateriaalin olisi oltava kattava ja ajantasainen sekä perehdytyksen suunnitelmallisuus selventäisi myös perehtyjälle tavoitteita ja odotuksia. Eklundin (2023, 205) mukaan onnistunut perehdytys vaatii yksilöiden erilaisten tarpeiden, taustan ja toiveiden huomioimisen, lisäksi suorituskyvyn näkökulmasta perehtyjälle on tarjottava sopivia haasteita, mutta myös riittävästi aikaa palautumiselle. Tutkimustulosten mukaan perehdytyksen jaksottaminen ja oppimismahdollisuudet tulisi huomioida ja perehtyjän aiempi tausta olisi tärkeää huomioida perehdyttäessä sekä olemassa olevia materiaaleja olisi hyödynnettävä perehdytyksessä. Eklundin (2023, 48) mukaan oikea-aikainen ja täsmällinen tiedon kohdentaminen sekä mukautuminen perehtyjän tarpeisiin ovat tärkeä huomioida. Perehdytysprosessi, joka korostaa yksilön identiteettiä organisaation identiteetin sijaan, on todettu tuottavan positiivisia vaikutuksia perehdytyksen tehokkuuteen (Eklund

2023, 126; Cable ym. 2013). Silvennoisen (2025) artikkelin mukaan esimerkiksi tutkimuksissa on havaittu, ettei aikuisten oppimisvaikeuksia huomioida perehdyttäessä, vaikka Suomen väestöstä noin 20–25 % on erilaisia oppimisvaikeuksia. Erilaisten oppimiskeinojen hyödyntäminen perehdytyksessä, esimerkiksi perehdytysmateriaalina voisi tukea oppimista. Tukea oppimiseen on aina helpompi tarjota, kun tuen tarve on ensin havaittu.

Joen (2021, 86) mukaan selkeä perehdytysuunnitelma aikatauluineen ja tavoitteineen käytynä uuden työntekijän kanssa läpi heti alussa antaisi turvallisuuden tuntua uusissa työtehtävissä. Tutkimuksen kehittämiskohtana nähtiin myös, että työnopastuksen olisi oltava organisoitua ja kattavaa. Perehdytyksen seuranta tulisi tehdä suunnitellusti, joka kattaisi myös käytännön työn onnistumisen ja erilaisten työtehtävien riittävän kokemuksen seurantaan. Seurannan tarve voi vaihdella perehtyjän taustan ja osaamistason mukaan. Perehdytyksen pitäisi sisältää Eklundin (2023, 89) mukaan seurantakäytänteen, että tavoitteiden saavuttamiseksi voidaan tehdä tarvittavat toimet, koska seurannalla nähdään ollaanko halutulla suunnalla. Joen (2021, 95–96) mukaan seuranta luo varmuutta perehtyjälle siitä, että perehdytykseen suhtaudutaan vakavasti ja perehdytys nähdään tärkeänä. Silloin perehtyjällä on myös mahdollisuus kertoa lisätuentarpeesta ja omista havainnoistaan.

Eklundin (2023, 27) mukaan jokaisen organisaation tulisi asettaa perehdytykselle tavoitteet. Tutkimuksen mukaan tärkeimmät tavoitteet palotarkastajan perehdytykselle nähtiin olevan itsenäisen työskentelyn mahdollistaminen, tuntee työn riskit ja työturvallisuuden, tutustuu organisaatioon, ymmärtää viranomaisena toimimisen oikeudet ja velvollisuudet, osaa toimia yhteisten toimintamallien mukaan ja ymmärtää asiakaspalvelun tärkeyden työtä tehdessä sekä hahmottaa pelastusalan kokonaisuudessaan. Pohteen intran (2024) ohjeiden mukaan perehdytys on tärkeää monesta syystä; lakien sääntelyn vuoksi, tapaturmien, virheiden ja vaaratilanteiden vähentymiseksi sekä työn tehokkuuden, asiakastytytyvyyden ja palvelun laadun lisääntyminen vuoksi. Hyvä perehdytys motivoi ja sitouttaa henkilöstöä toimimaan organisaation tavoitteiden mukaan sekä antaa onnistumisen kokemuksia, joka lisää työtyytyväisyyttä (Eklund 2023, 32–33; Cesário & Chambel 2019; Joki 2021, 87).

Esihenkilöt vastaavat perehdytyksestä ja sen organisoinnista niin tutkimustulosten mukaan kuin Pohteen intran (2024) ohjeiden mukaan. Perehdytystä voisivat tehdä myös erityisasiantuntijat ja muut erityisosaamista omaavat henkilöt sekä työnopastusta kokeneemmat kollegat. Perehtymiseen kuuluu myös itsenäistä perehtymistä esimerkiksi olemassa oleviin sähköisiin materiaaleihin. Jos uudelle henkilölle tulee erityisosaamisvaatimuksia, olisi se huomioitava syvällisempänä perehdytyksenä (esimerkiksi palontutkinta, kemikaalit ja muut vastaavat). Perehdytykseen olisi varattava riittävästi aikaa ja

sen olisi oltava suunnitelmallista. Eklund (2023, 23–24) linjaa, että perehdytyksen hyödyt on ymmärrettävä, että perehdytykseen osataan varata riittävät resurssit. Tutkimuksen tulosten mukaan työyhteisöllä tulee olla yhteinen halu edesauttaa perehtymistä. Perehdytys nojaakin Työterveyslaitoksen (2024b) mukaan työyhteisön asenteeseen sekä organisaation arvioihin. Joki (2021, 87) sekä Kupias ja Salo (2014, 134) neuvovat, että organisaatiosta olisi luotava positiivinen kuva jo perehdytysvaiheessa, jolloin omien mahdollisten huonojen kokemusten ja mielipiteiden esittäminen pitäisi karsia pois.

Perehdytysjakson tarvittavaan pituuteen vaikuttaa aiempi tausta ja osaaminen tulosten mukaan. Perehdytyksessä yleiset asiat olisi käytävä kaikkien kanssa läpi, mutta muilta osin perehdytys voisi vaihdella aiemman taustan ja osaamisen mukaan. Suunnitelmallisuus voisi lyhentää perehdytysjakson pituutta, mutta keskimäärin arvioidaan riittäväksi perehdytysjaksoksi viikoista kolmeen kuukauteen. Perehdyttävän taustasta ja muista ominaisuuksista huolimatta on suunnitelmallinen perehdyttäminen tärkeää, niin työturvallisuuden, työkyvyn kuin työn sujumuuden vuoksi (Työterveyslaitos 2024a).

Tutkimustulosten mukaan perehdytysjakso voisi sisältää lähi- ja etäperehdytysvaiheita, joita mahdollisuuksien mukaan voisi vaihdella perehdytysjakson aikana. Esihenkilöt ja palotarkastajat arvioivat perehdytysjakson riittäväksi pituudeksi pääsääntöisesti noin 1–3 kuukautta, riippuen henkilön aiemmasta taustasta. Perehdytyksessä olisi kerrottava etätyökäytännöistä, -tavoitteista, tietoturvallisuudesta sekä etätyön hyödyistä ja haitoista. Etätyönä eli etäperehdytyksessä perehtyjä voisi tutustua itsenäisesti sähköisiin työhön liittyviin materiaaleihin. Etätyövälaineet annetaan tehdyn etätyösopimuksen mukaisesti ja etätyöskentelyssä huomioiden Pohteen yleisohjeet siihen liittyen. Vuoden 2024 megatrendien mukaan oli arvioitu, että etä-, hybridi- ja monipaikkainen työ muuttavat työmarkkinoita yleistyttyään (Dufva 2024). Nopeasti muuttuva työelämä, organisaatiomuutokset ja entistä kovempi tarve itsensä johtamisen kyvyille ovat nykyaikaisen työelämän haasteita, joihin on sopeuduttava. Perehdytyksessä on kyse pitkän tähtäimen eduista ja erityisesti uudet työntekijät kaipaavat varmuutta, selkeyttä ja ohjeistusta (Eklund 2023, 39–40).

Tutkimuksen tulokset vastasivat opinnäytetyön keskeiseen tutkimusongelmaan hyvin siihen nähden, että tavoitteena oli tuottaa perehdytysohjelman runko palotarkastajan työhön. Tutkimuksessa kyselylomakkeen vastaajina oli puolet koko palvelualueen palotarkastajista ja vastaajissa oli eri pituisilta virkauriltaan palotarkastajia. Lisäksi haastateltiin lähes kaikki palotarkastajien esihenkilöt ja pelastuslaitoksen HR-ammattilaiset tutkimusta varten. Näin ollen tutkimukseen sai hyvän kuvan niin perehdytyksen nykytilasta, kuin perehdyttämisen kehittämiskohdista.

Tulosten ydinajatuksista yhteneväisinä käsityksinä nousivat nykyperehdytyksen kehittämisen osalta ne havainnot, että yhtenäiselle perehdytysmateriaalille on tarvetta sekä perehdytystä toivotaan organisoidummaksi, varsinkin työnopastuksen osalta. Lisäksi perehdytyksen seuranta varsinkin riittävän osaamisen ja erilaisten työtehtävien osalta tarvittaisiin enemmän. Selkeä ja useasti toistuvana käsitys oli myös se, että perehdytyksen laajuus ja sisältö voisivat vaihdella henkilön aiemman taustan ja osaamisen mukaan, mutta kuitenkin yleiset asiat on perehdytettävä kaikille.

Perehdytysmateriaalin kehittämiseksi nousi yhteneväisenä ajatuksena esiin olemassa olevan materiaalin hyödyntäminen, joita ovat muun muassa Pohteen yleisperehdytyksen tarkastuslista ja Teams-talenne. Lisäksi pelastuslaitoksella on paljon olemassa olevia materiaaleja esimerkiksi ohjeita, päätöksiä ja suunnitelmia, joita voidaan hyödyntää perehdytyksessä. Kuitenkin näkemyksenä oli, että pelkkä yleisperehdytysmateriaali ei itsestään riitä työn perehdytykseen. Perehdytysmateriaalin olisi oltava kattava ja vastauksista saatiin poimittua kattava listaus asioita, joita perehdytysmateriaalin pitäisi pääosiltaan sisältää palotarkastajana työtä ajatellen. Tulosten havaintona oli myös se, että perehdytyksen suunnitelmallisuus selventäisi odotuksia sekä tavoitteita. Tavoitteiksi palotarkastajan perehdytyksen osalta muun muassa nousivat, että henkilö kykene tekemään itsenäisesti, turvallisesti ja yhteisten toimintamallien mukaisesti töitä. Ydinajatuksena perehdyttämiseen nousi esiin myös erilaisten oppimistapojen hyödyntäminen sekä olisi huomioitava myös perehdytyksen jaksotus. Yhteisen käsityksen mukaan perehdytysjakso voisi kestää keskimäärin 1–3 kuukautta, taustasta ja osaamisesta riippuen.

Aineiston analyysimenetelmänä käytettiin deduktiivisen sisällönanalyysin lisäksi myös kvantifiointia, eli etsittiin vastauksista samankaltaisuuksia määrältään, jotka muodostivat teemat sekä ydinajatuksia aineistosta. Kvantifioinnin huono puoli oli se, että hyvätkin yksittäiset ajatukset saattoivat näin jäädä pois varsinaisista tuloksista. Toisaalta tulokset vastasivat todella hyvin tiedettyyn teoriaan, jota on käsitelty perehdytyksen yleisosiossa luvussa 3 sekä vastaaviin aiemmin tehtyihin tutkimuksiin, joita on verrattu luvussa 5.2.

Haastattelukysymykset ja vastaukset olivat pääasiassa kohdennettu itse perehdytystapahtuman kehittämiseen ja materiaalin luomiseen. Perehdytys on kuitenkin nähtävä myös työpaikan prosessina, jota on kehitettävä ja arvioitava systemaattisesti. Kirjallisuus ja Pohteen yleisohjeet perehdyttämiseen korostivatkin, että olisi huomioitava perehdyttäjän näkökulmat ja havainnot perehdytyksestä, jolloin myös organisaatiolla olisi mahdollisuus oppia. Vuoropuhelua ja organisaation oppimista sekä perehdytyksen kohdentaminen ja tarvittaessa lisätuen antaminen kulminoituvat perehdytyksen seurantakäytänteisiin, joita tulisi olla suunnitelmallisessa perehdytyksessä. Seuranta antaa lisäksi työnantajasta sen kuvan,

että perehdytykseen suhtaudutaan tosissaan ja ollaan kiinnostuneita tavoitteisiin pääsemisestä. Hyvin onnistunut perehdytys täyttää tehtäviin ja perehdytykseen asetetut tavoitteet sekä lisää työhyvinvointia ja näin ollen sitouttaa uutta työntekijää työhönsä. Tuotetun työn merkitystä ja jatkotutkimusaiheita on esitetty enemmän luvussa 5.5.

5.1 Suosituksen perehdytyksen kehittämiseksi ja perehdytyksen tavoitteet palotarkastajalle

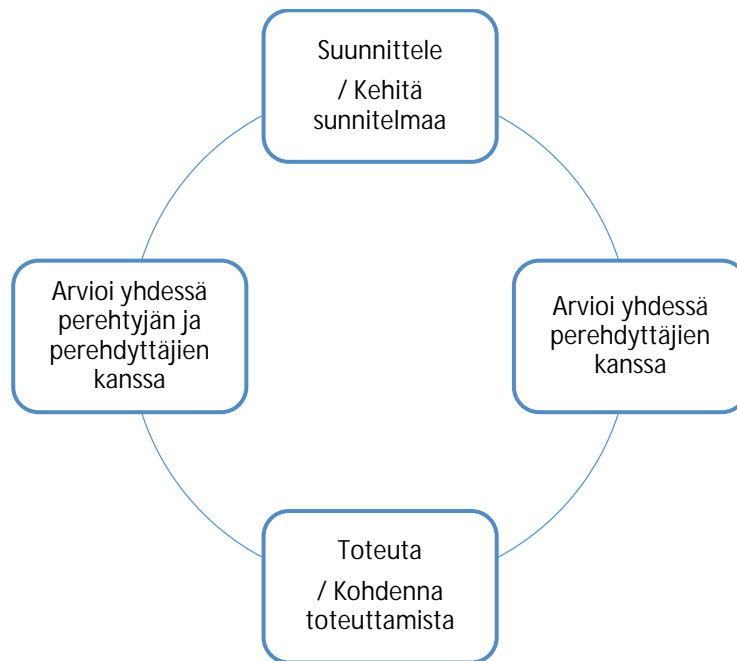
Seuraavassa kappaleessa on esitetty tutkimustulosten, lähdekirjallisuuden ja kirjallisen aineiston perusteella tuotetut suosituksen perehdytyksen kehittämiseksi. Lisäksi on luotu Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksen palotarkastajille uusi perehdytysprosessi 2.0 (KUVIO 4) ja muodostettu tärkeimmät perehdytyksen tavoitteet palotarkastajan työhön.

Suositukset perehdytyksen kehittämiseksi:

- ✓ Perehdytysuunnitelma ja kuittauslistat laaditaan hyödyntäen myös olemassa olevia materiaaleja (Pohteen yleiserehdytys, sisäiset ohjeet ja muut kuittauslistat jne.)
- ✓ Perehdytysuunnitelma sisältää tavoitteet, seurannan, aikataulut (1-3kk), vastuut
- ✓ Perehdytysuunnitelma huomioi oppimismahdollisuudet (teksti, videot, käytännössä tekeminen)
- ✓ Perehdytys ja työnopastus organisoidaan esihenkilön toimesta (selvät vastuuhenkilöt, osa-alueet, aikataulut)
- ✓ Perehdytys sisältö ja -seurantatarve arvioidaan tausta ja osaaminen huomioiden, kuitenkin kaikkien kanssa käydään aina vähintään yleisasiat läpi
- ✓ Perehdytyksen seuranta tehdään perehtymisen edistymisen lisäksi riittävän osaamisen varmistamiseksi ja että perehtyjä on saanut riittävästi kokemusta eri työtehtävistä (esim. erilaiset valvontakohteet, turvallisuusviestintä ja -koulutukset)
- ✓ Perehdytyksen seuranta tehdään myös perehdytysmateriaalin kattavuuden ja ajantasaisuuden ylläpitämiseksi
- ✓ Erityisosaamisvaatimukset huomioidaan syvällisempänä perehdytyksenä (esim. palontutkinta, kemikaalit, rakenteellinen ohjaus, turvallisuusviestintä, varautuminen)

KUVIO 4 on esitetty perehdytysprosessi, joka sisältää suunnittelun, arvioinnin, toteuttamisen ja uudelleen arvioinnin kautta kehittämisen sekä kohdentamisen. Arviointiin osallistuvat perehdyttäjät / työnopastajat ja perehtyjä. Perehdytysprosessin tulisi olla tasalaatuinen, oikeudenmukainen ja läpinäkyvä,

johon voidaan vaikuttaa suunnitelmallisella perehdytyksellä. Muuttuvassa työelämässä on välttämättömyyttä kehittää perehdytysprosessia. (Eklund 2023, 28–29, 34.) Perehdytysprosessissa olisi hyvä muistaa perehdytyksen neljä näkökulmaa, missä perehtyjä oppii organisaatiolta, mutta myös opettaa organisaatiota sekä organisaatio opettaa perehtyjää, mutta oppii myös perehtyjältä.



KUVIO 4. Perehdytysprosessi 2.0

Tavoitteiden määrittäminen on jokaisessa projektissa ja prosessissa A ja O. Tavoitteet antavat suunnan tekemiselle ja suunnittelulle sekä selkeyttävät tässä tapauksessa niin perehtyjältä odotettavia asioita sekä velvoittaa perehdyttäjää tarjoamaan riittävän opastuksen niihin.

Tärkeimmät perehdytyksen tavoitteet palotarkastajan työhön:

- ✓ Itsenäisen työskentelyn mahdollistaminen
- ✓ Tuntee työn riskit ja työturvallisuuden
- ✓ Tutustuu organisaatioon ja hahmottaa pelastusalan kokonaisuuden
- ✓ Ymmärtää viranomaisena toimimisen, oikeudet ja velvollisuudet
- ✓ Osaa toimia yhteisten toimintamallien mukaisesti
- ✓ Ymmärtää asiakaspalvelun tärkeyden työtä tehdessä

Tutkimuksessa tuotetut palotarkastajan perehdytyksen tavoitteet, perehdytyksen prosessikuvaus sekä perehdytystä ohjaavat lain edellytykset on esitetty tuotoksessa eli perehdytysohjelman rungon osana,

joka oli tämän työn konkreettisena tavoitteena tuottaa työelämään käytettäväksi. Tuotos kokonaisuudessaan löytyy LIITE 2. Eklundin (2023, 35) mukaan perehdytysuunnitelma määrittää sen, mitä perehdytys organisaatiossa tarkoittaa, mitkä ovat sen tavoitteet ja mistä perehdytys koostuu.

5.2 Vertaaminen vastaaviin tutkimuksiin

Pietarisen (2023) opinnäytetyön *Palotarkastajan perehdytysohjelma - Perehdytysohjelma palotarkastajan tehtäviin Kymenlaakson pelastuslaitokselle* kuvailtiin, että perehdyttäminen on laaja prosessi, joka alkaa jo ennen työsuhteen alkamista ja voi päättyä vasta työsuhteen päättymiseen. Lisäksi opinnäytetyön tutkimuksessa havaittiin, että perehdytyksen tulisi olla joustavaa ja helposti muokattavissa sekä perehdytys vaatii aikaa ja resursseja. Pietarisen mukaan onnistunut perehdytysprosessi tuottaa organisaatiolle nopeammin tuloksia. Johtopäätelminä olikin havaittu, että hyvä perehdytys vaatii selkeän suunnitelman ja perehdytys tulee kohdentaa oikein sekä perehdytyksessä on oltava selkeät vastuuhenkilöt ja että työntekijälle on asetettu selvät odotukset, sekä lisäksi sosiaalisen perehdytyksen merkitys on korkea. Pietarisen opinnäytetyön tuotoksena oli tehty perehdytysohjelma. (Pietarinen 2023, 31–34.) Pietarisen laatimassa perehdytysohjelmassa tai tutkimuksessa ei oltu huomioitu mahdollista hyvinvointialueen yleisperehdytyksen hyödyntämistä, joka eroaa merkittävästi tämän opinnäytetyön aineiston käytöstä ja tuotoksesta.

Ketolan (2010) väitöskirjassa *Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi - Perehdyttäminen kehittämisen välineenä eräissä suomalaisissa tietualan yrityksissä* asiantuntijaorganisaation toimivan perehdytyksen teemoiksi kiteytyivät tavoitteellisuus, suunnitelmallisuus, selkeä perehdyttämistyö ja vastuun jako, toimiva vuorovaikutus ja verkostoituminen, kannustus ja tuki sekä perehdyttämisen seuranta. Myös Ketolan mukaan seurannalla ja molemmin puoleisella palautteella voidaan kehittää perehdytysprosessia ja toimiva perehdytysjakso kestää muutaman kuukauden tehtävätasosta riippuen. (Ketola 2010, 164, 167.)

Ketolan väitöskirjassa ja Pietarisen sekä tässä kyseisessä opinnäytetyössä on paljon samoja havaintoja liittyen onnistuneen perehdytyksen toteuttamiseen. Perehdytykselle on määritettävä tavoitteet, selkeät vastuuhenkilöt, seurantakäytänne ja mikä tärkeintä, perehdyttämisen on oltava suunnitelmallista. Lisäksi Pietarinen ja Ketola ovat havainneet, että toimiva perehdytys sisältää toimivan vuorovaikutuksen, eli sosiaalisen perehdytyksen merkitys oli heidän mukaansa korkea. Myös perehdytyksen kohdentaminen ja riittävä kannustusta ja tuki ovat osa toimivaa perehdytystä. Ketolan ja tämän opinnäytetyön ha-

vainnoissa on yhteneväisyyttä myös perehdytysprosessin kehittämisen näkökulmasta sekä perehdytysjakson pituudessa. Perehdytysprosessia voidaan kehittää seurannalla ja molemmin puoleisen palautteen kautta sekä perehdytysjakson pituus asiantuntijaorganisaatioissa voisi olla muutaman kuukauden.

5.3 Pohdinta

Opinnäytetyön laadinta eteni työn ohessa; kirjoitin, luin lähdekirjallisuutta ja tein tutkimusta pääosin täysin työajan ulkopuolella vapaa-ajallani. Haastattelut tein kuitenkin työajalla, mikä helpotti haastatteluaikojen sopimista sekä haastattelujärjestelyitä. Sain opinnäytetyön tekemistä varten alusta alkaen onnettomuuksien ehkäisy ja varautumisen palvelualueen esihenkilöiden tuen, mikä oli tärkeää myös työn etenemisen kannalta. Ideointeja sekä ajatuksia opinnäytetyöhön liittyen minulla pyöri mielessä jatkuvasti ja pyrin kirjoittamaan niitä ylös muistiinpanoihini. Kirjoitin lyhyesti ylös ajatuksia ja havaintoja sekä tein ajatuskartan aiheeseen liittyen. Opinnäytetyön alkuvaiheilla, ennen tutkimushaastatteluita sain tilaisuuden kysyä organisaatioon tullutta uusinta palotarkastajaa kirjaamaan lyhyesti kahden ensimmäisen perehdytysviikkonsa ajan ajatuksia liittyen perehdytykseen ja sen toimivuuteen sekä mahdollisiin kehityskohtiin. Näiden huomioiminen tukee perehdytyksen kehittämistä ja isossa kuvassa organisaation oppimista.

Organisaatiomme on ollut opinnäytetyön ajan muutoksessa liittyen melko tuoreeseen kahden pelastuslaitoksen yhdistymiseen ja sen myötä tulleisiin toimintatapojen yhtenäistämiseen. Muutoksessa nousi tarve huomioida myös tutkimuksessa etätöiden näkökulma perehdyttämisessä, koska perehdytettävän työpiste saattaa sijaintinsa puolesta olla useamman sadan kilometrin päässä esihenkilön työpisteestä. Lisäksi etätöskentely on enenemissä määrin nykytyöelämää, joten se on huomioitava myös perehdyttäessä uutta työntekijää etenkin asiantuntijaorganisaatioon.

Välillä opinnäytetyön kirjoittaminen tuntui siltä, että lähdekirjallisuuden, aineiston ja olemassa olevien materiaalien lukemiseen kuluu valtavasti tunteja ja varsinaiseen kirjalliseen työhön sai muodostettua vain muutamia lauseita. Näkyvä kirjallinen tuotos on siis pieni osa opinnäytetyön työmäärää. Olen tyytyväinen työn tulokseen ja erityisesti työelämään konkreettisen tuotoksen luomiseen sekä syvällisempään oppimiseen liittyen perehdytykseen ja sen kehittämiseen. Perehdytyksen tulisi olla tasapuolinen, mutta kuitenkin yksilön huomioiva ja perehdytystapahtuman tulisi olla vuorovaikutteinen niin, että oppimista tapahtuisi yksilö- ja organisaatiotasolla.

5.4 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen validiteettia lisää aineiston analyysimenetelmien tiheä ja tarkka kuvaus, eli miten aineistoa on tulkittu sekä tutkimustulosten tueksi on liitetty suoria sitaatteja tutkimusaineistosta tulkinnan sopivuuden varmistamiseksi. Reliabiliteetti on huomioitu tutkimuksen mahdollisimman tarkkana kuvauksena siitä, miten tutkimus on toteutettu. Tutkimuksessa on hyödynnetty myös triangulaatiota. Triangulaatio eli monimetodinen lähestymistapa on tutkimuksessa yhdistettyjä erilaisia tutkimusmetodeja, erilaisia tutkimusaineistoja, lähestymistapoja tai tutkijoita. Tavoitteena on lisätä tutkimuksen kattavuutta ja vähentää tutkimuksen luotettavuusvirheitä. (Vilka 2021, luku 3.)

Tutkimusaineistoa on tutkittu ja tulkittu tutkijan parhaan tiedon, taidon ja yleisten tutkimuseettisten periaatteiden mukaan. Tulkinta on tutkijan, tutkimusaineiston ja teorian vuoropuhelun tulos. Laadullisella tutkimusmenetelmällä tehty tutkimus voidaan sanoa olevan luotettava, kun tutkimuskohde ja tulkittu materiaali ovat yhteensopivia eikä teorianmuodostukseen ole vaikuttaneet epäolennaiset tai satunnaiset tekijät. (Vilka 2021 luku 7.) Tutkimus vastasi tutkimuskysymykseen sekä havainnoissa oli yhteneväisyyksiä olemassa olevan tiedon sekä vastaavien tehtyjen tutkimuksien kanssa.

5.5 Tuotetun työn merkitys ja kehittämis ehdotukset

Opinnäytetyö palvelee pelastuslaitoksen strategisia päämääriä hyvin. Perehdytys liittyy oleellisesti toimintamallien yhtenäistämiseen sekä se ohjaa organisaation henkilöstöä toimimaan yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi huomioiden työnantajan velvoittavien lakien edellytykset. Suunnitelmallinen perehdytys on helposti kehitettävissä ja muokattavissa muuttuvan työelämän muuttuessa.

Kehittämisen- ja jatkotutkimusehdotukseni liittyvät perehdytys sisällön eli perehdytyksen eri osa-alueiden luomiseen ja kokoamiseen tuotoksena laaditun perehdytysohjelman rungon mukaisesti. Työelämässä tuotoksena luodun perehdytysrungon oletan muuntautuvan uuden luodun perehdytysprosessin 2.0 mukaisesti eli arvioinnin ja kehittämisen kautta. Lisäksi perehdytykseen liittyen olisi mielenkiintoista tutkia enemmän oppimisvaikeuksien huomiointia ja tukemista perehdytyksessä. Myös hyvin toimivan perehdytyksen vaikutus sitoutumiseen ja työhyvinvointiin voisi olla mielenkiintoinen jatkotutkimusaihe. Perehdytyksen tutkiminen ja perehdytysohjelman rungon tuottaminen esihenkilöille kohdeorganisaatiossa voisi olla myös hyvä jatkotutkimusaihe.

LÄHTEET

- Aluehallintovirasto. 2025. *Pelastustoimi*. Saatavissa: <https://avi.fi/tietoa-meista/tehtavamme/pelastustoimi>. Viitattu: 17.1.2025.
- Cable, D., Gino, F., Staats, B. 2013. *Reinventing Employee On-Boarding*. MIT Sloan Management Review. 54(3), p. 23. Viitattu: 26.5.2024.
- Cesário, F. & Chambel, M. J. 2019. On-boarding new employees: A three-component perspective of welcoming. *International journal of organizational analysis*, 27 (5), pp. 1465–1479. doi:10.1108/IJOA-08-2018-1517. Viitattu: 26.5.2024.
- Dufva, M. 2024. *Megatrendit 2024*. Saatavissa: <https://www.sitra.fi/blogit/megatrendit-2024/>. Viitattu: 26.5.2024.
- Eklund, A. 2023. *Tervetuloa meille!: Uuden työntekijän perehdytys*. 3. painos. Espoo. Brik Impact Oy.
- Hallintolaki 6.6.2003/434. Saatavissa: <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030434>. Viitattu: 29.4.2024.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. 2005. *Tutki ja kirjoita*. 11. uudistettu painos. Helsinki. Tammi.
- Joki, M. 2021. *Henkilöstöasiantuntijan käsikirja*. 8. painos. Helsinki. Kauppakamari.
- Ketola, H. U. 2010. *Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi: Perehdyttäminen kehittämisen välineenä eräissä suomalaisissa tietoalan yrityksissä*. Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-4015-7>. Viitattu: 17.1.2025.
- Kirjavainen, P., Laakso-Manninen, R., Manka, M-L., Troberg, E. 2003. *Kehittyvä osaamisen johtaminen*. Helsinki. Edita.
- Kupias, P., Salo, M. 2014. *Mentorointi 4.0*. Helsinki. Talentum Media.
- Onnettomuuksien ehkäisy palvelualue. *Valvontasuunnitelma 2024*. 15.1.2024. Saatavissa: <https://pelastustoimi.fi/documents/25266713/144482759/Valvontasuunnitelma+2024+v.+1.0.pdf/6f777b55-6978-33b2-828a-305657fa4791/Valvontasuunnitelma+2024+v.+1.0.pdf?t=1705908385587>. Viitattu: 21.4.2024.
- Pelastuslaki 29.4.2011/379. Saatavissa: <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110379>. Viitattu: 29.4.2024.
- Pelastustoimi. 2024. *Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitos, tietoa meistä*. Saatavissa: <https://pelastustoimi.fi/pohjois-pohjanmaa/meista/>. Viitattu: 21.4.2024.
- Pietarinen, T. 2023. *Palotarkastajan perehdytysohjelma. Perehdytysohjelma palotarkastajan tehtäviin Kymenlaakson pelastuslaitokselle*. XAMK-ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202305098880>. Viitattu: 17.1.2025.

- Pitkänen, N. 2010. *Perehdyttäminen viestintäilmionä: perehdyttämisestä perehdyttämisen- ja perehdyttämisen prosessiin*. Jyväskylän yliopisto. Pro gradu. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-201210242772>. Viitattu: 17.1.2025.
- Pohde. 2024. *Pelastustoimen järjestäytyminen*. Saatavissa: <https://pohde.fi/tietoa-meista/pohjois-pohjanmaan-hyvinvointialue/hyvinvointialueen-palvelut/pelastustoimen-jarjestaytyminen/>. Viitattu: 21.4.2024.
- Pohde. 2025. *Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue*. Saatavissa. www.pohde.fi. Viitattu: 7.3.2025.
- Pohde intra. 2024. Saatavissa: <https://pohde.sharepoint.com/sites/intranet-meilla-toissa/SitePages/Perehdytys.aspx>. Viitattu: 28.4.2024.
- Pohde intra. 2025. Saatavissa: <https://pohde.sharepoint.com/sites/intranet-uuuisset/SitePages/Pohde-yleisperehdytys-otetaan-k%C3%A4ytt%C3%B6nC3%B6n-3.2.2025.aspx>. Viitattu: 16.2.2025.
- Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitos. 2023. Yhteiset palvelut. *Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen pelastustoimen palvelutasopäätös 2024–2025*. Saatavissa: <https://pohde.fi/wp-content/uploads/2023/10/Pohjois-Pohjanmaan-hyvinvointialue-Pelastustoimen-palvelutasopaatos-2024-2025-Aluevaltuuston-hyvaksyma-20.11.2023.pdf>. Viitattu: 21.4.2024.
- Silvennoinen, H. 2015. Oppimisvaikeudet työelämässä. *Aikuiskasvatus*, 35(1), 47–54. <https://doi.org/10.33336/aik.94121>. Viitattu: 17.1.2025.
- Suomisanakirja. 2025. *HR*. Saatavissa: <https://www.suomisanakirja.fi/hr>. Viitattu: 7.3.2025.
- Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Työterveyslaitos. 2024a. *Kunnollinen perehdytys kannattaa aina*. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/kunnollinen-perehdytys-kannattaa-aina>. Viitattu: 24.8.2024.
- Työterveyslaitos. 2024b. *Perehdytys lähtee suunnittelusta*. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/onnistunut-perehdytys-palvelualoilla/perehdytys-lahtee-suunnittelusta>. Viitattu: 24.8.2024.
- Työturvallisuuskeskus. 2024. *Perehdyttäminen ja työnopastus*. Saatavissa: <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/vastuut-ja-veloitteet/tyonantajan-yleiset-velvollisuudet/perehdyttaminen-ja-tyonopastus/>. Viitattu: 25.8.2024.
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Saatavissa: <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Viitattu: 1.6.2024.
- Vilka, H. 2021. *Tutki ja kehitä. 5.*, päivitetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Deduktiivinen sisällönanalyysi puolistrukturoidusta aineistosta

Aineisto: palotarkastajilta 10 kpl kyselylomaketta, esihenkilöt ja hr yhteensä 3 kpl haastatteluja

Tutkimusongelma: "Mitä asioita Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitoksella palotarkastajan perehdytysmateriaalin tulisi sisältää?"

Apukysymykset: " Millainen on perehdytyksen nykytila?" ja "Miten perehdytystä voisi kehittää?"

Pelkistyksissä tummennetut asiat toistuivat aineistossa.

Teema	Pelkistykset aineistosta	Ydinajatuks
Perehdytyksen nykytila; perehdytyksen sisältö ja perehdytyskokemukset	Talo ja organisaatio esitellään	Yleiset palvelussuhdeasiat ja työnopastus kuuluivat nykyperehdytykseen
	Työturvallisuus ja työvälineet sekä varusteiden saanti kuuluivat perehdytykseen	Työvälineiden ja varusteiden saanti sekä talon ja organisaation esittely kuuluivat nykyperehdytykseen
	Perehdytykseen kuuluu perehdytys yleisiin työsuhdeasioihin ja työnopastus, eli käytännön työn opastus	Nykyperehdytys sisälsi myös itsenäistä perehtymistä mm. lakeihin ja asetuksiin
	Esihenkilön näkökulmasta ei välttämättä ole nähnyt, onko nykyperehdytys ollut riittävän kattava sisällöltään	Yhtenäinen perehdytysaineisto (perehdytyksen runko ja tsekkilistat) ovat puuttuneet
	Perehdytyksen sisältö ja pituus vaihtelevat henkilön taustan ja aiemman osaamisen mukaan	Perehdytyksen organisointi (kuka, mitä, milloin) on jäänyt vajaaksi
	Paloinsinöörit ovat seuranneet omaan tarkastuslistaan kuittaamalla mitkä perehdytysasiat on käyty läpi	Perehdytys tarvitsisi enemmän selkeyttä ja koordinoitua
	Uuden asian omaksumista ja ymmärtämistä ei ole seurattu perehdytysaikana, mutta kehityskeskusteluissa puhutaan työn sujuvuudesta (kehityskeskustelut ovat vuoden välein)	Riittävää osaamistasoa ja asioiden omaksumista ei ollut seurattu perehtymisjaksolla (esim. tuliko riittävästi erilaisia valvontakohteita ja tuvi-koulutuksia)
	Perehdytyksessä on käyty läpi alkusammutuskoulutus ja yleisötapahtumat	Perehtymisen edistymistä oli seurattu paloinsinöörin toimesta (tarkastuslista kuittauksilla)
	Perehdytykseen olisi kaivattu selkeää runkoa ja enemmän ns. tsekkilistoja perustyön toteutukselle; esim. valvontakäynti alusta loppuun, varusteet ja suojautuminen ja erilaiset valvontakohteiden sekä turvallisuusviestintätapahtumien esimerkit	
	Paloasemaan tutustumiseen ja henkilöiden vastuisiin olisi kaivattu selkeyttä	
Järjestelmien käyttöön olisi toivottu enemmän opastusta		

	Perehdytyksen organisointi on koettu jäävän ohueksi; esim. tuleeko riittävästi erilaisia valvontakohteita ja turvallisuusviestintää/-koulutuksia käytyä ja organisointi kenen kanssa näitä käydään perehdytyksen aikana	
	Itsenäinen perehtyminen lakeihin ja asetuksiin sekä ohjeisiin kuului perehtymiseen	

Teema	Pelkistykset aineistosta	Ydinajatuks
Perehdytyksen tärkeimmät kehityskohdat ja huomioitavat asiat	Perehdyttämiseen kaivataan yhtenäinen malli ja materiaali esim. kuittauslista vastuuhenkilöineen, jota perehdyttäjä ja perehtyjä pystyvät helposti seuraamaan	Yhtenäiselle perehdytysmateriaalille ja ns. kuittauslistoille on tarvetta
	Henkilön aiempi tausta ja osaaminen olisi huomioitava perehdytyksen sisällössä ja pituudessa	Perehtyjän aiempi tausta on huomioitava perehdyttäessä
	Palvelussuhdeasiat, oikeudet ja velvollisuudet, ja yhteiset toimintatavat pitäisi olla selkeitä, koska ne sujuvoittavat useita eri prosesseja ja ovat myös osa <i>työhyvinvointia</i>	Perehdytysmateriaalin olisi oltava kattava ja ajantasalla
	Palotarkastajan työ on <i>asiantuntijatehtävä</i> , joka pitäisi roolina ja vastuuna ymmärtää jo heti työtä aloittaessa	Suunnitelmallisuus selventäisi odotuksia ja tavoitteita
	Perehdytysmateriaalin olisi oltava kattava, ajantasainen ja luotettava, joka palvelee niin perehdyttäjää kuin perehdytettävää	Perehdytys tulisi jaksottaa ja huomioida perehtyjän mahdollisuudet oppia uutta
	Uuden työntekijän olisi tärkeää tuntee olevansa heti alusta alkaen yhdenvertainen kollegojen kanssa ja tätä työyhteisön pitäisi tukea	Olemassa olevia materiaaleja tulisi hyödyntää perehdytyksessä
	Kattava perehdytysmateriaali kootaan <i>parhaiden asiantuntijoiden yhteistyöllä</i>	Työnopastuksen on oltava organisoitua ja kattavaa (esihenkilö koordinoi kuka opastaa ja mitä opastaa)
	Suunnitelmallisuuteen on kiinnitettävä enemmän huomiota, koska se selventäisi myös odotuksia ja tavoitteita	Perehdytysmateriaalissa olisi huomioitava erilaiset oppimistavat (kirjallinen, videot, itse kokeillen)
	<i>Erilaiset oppimistavat</i> voisi huomioida perehtymismateriaalissa	
	Perehtymistä olisi <i>hyvä jaksottaa niin, että alussa joka päivä ei tulisi paljon uutta</i> , vaan olisi aikaa myös omatoimisesti tutustua asioihin	
Perehdytysaineiston olisi kaikkinsa oltava helposti löydettävissä ja		

	sähköisenä versiona sitä olisi helppo päivittää	
	Perehdytys toivotaan jaksotettavaksi erityisesti työnopastuksen osalta, jolloin etäperehdytymisen jälkeen voisi käydä vielä uudelleen hetken lähiperehdytyksessä	
	Listaus tärkeimmistä laeista, asetuksista ja ohjeista puuttuivat perehdytyksestä	
	Olemassa olevia perehdytysmateriaaleja voisi hyödyntää (esim. koulumaalin ja muita pelastuslaitosten valmiita materiaaleja)	
	Valvontatyöhön räätälöidylle perehdytysmateriaalille on tarvetta	
	Perehdytys suunnitelman olisi edettävä helpommista asioista vaikeampiin sekä oppimista olisi seurattava antamalla palautetta	
	Perehdyttämislle olisi esihenkilöiden varattava riittävästi aikaa ja <i>organisoitava työnopastusta niin, että perehdyttävä henkilö tietää mitä hänen kuuluu opastaa</i> niin, että asiat tulisi käydyksi kattavasti läpi jokaiselle vuodenajasta riippumatta vähintään teorian tasolla	

Teema	Pelkistykset aineistosta	Ydinajatuks
Perehdytyksessä Pohteen yleisperehdytysmateriaalien hyödyntäminen (tarkastuslista ja Teams-esitys)	Yleisperehdytykseen kannattaa nojata, koska työnantajalla on velvollisuus <i>tasapuoliseen kohteluun</i>	Pohteen materiaaleja olisi hyvä hyödyntää, silloin työntekijät saisivat tasapuolista kohtelua
	Yleisperehdytysmateriaalia olisi hyödynnettävä	Perehdytysmateriaalin pitää olla kuitenkin kohdennettu työhön sopivaksi
	Yleinen perehdytysohjelma ei sovellu yksinään palotarkastajan työn perehdytykseen, vaan on oltava yksityiskohtaisempi erillinen ohjelma	

Teema	Pelkistykset aineistosta	Ydinajatuks
Perehdytyksen seurannan kehityskohdat ja seurannan tiheyden tarve	Yleisasioiden perehdytyksen seurannan lisäksi olisi seurattava miten perehtyjä suoriutuu käytännön tehtävistä	Käytännöntyön onnistumista olisi seurattava enemmän
	Ensimmäisen puolen vuoden sisään olisi oltava tarkastuspisteitä perehdytyksen edistymiselle	Suunniteltu perehdytys sisältää seurantatietoja

	Seurattava on, että onko kaikki tarvittavat asiat käyty läpi, onko jotain asiaa vielä tarkennettava tai käytävä uudelleen ja miten asiat on omaksuttu	Seurannan tiheystarve voisi riippua henkilön taustasta ja oppimiskyvystä
	Suunnitelmallinen perehdytys sisältäisi seurantahetkiä, joihin on varattu ennakolta jo aikaa	Olisi seurattava myös, että perehtyjälle tulee riittävästi erilaisista työtehtävistä kokemusta
	Osalle voi olla tarve seurannalle viikoittain heti alussa	Seurannan tarve on alussa tiiviimpi
	Ennen itsenäiseen työhön siirtymistä olisi hyvä varmistua missä mennään ja onko ns. pohjavalmistelut siihen kunnossa	
	Kollegoilta toivotaan myös palautteen saamista perehtymisessä	
	Henkilöt omaksuvat asioita eri tahtiin, jotenka seuranta on oltava riittävästi taustaan ja osaamiseen nähden	
	Kerran kuukaudessa seuranta ja niin pitkään, että koko perehdytysohjelma on käyty läpi	
	Seuranta voisi olla neljä kertaa vuodessa, koska erilaisia valvontatöitä tulee eri vuodenaikoihin (esim. ilotulite talvella ja yleisötapatumien valvonta kesällä)	

Teema	Pelkistykset aineistosta	Ydinajatuksukset
Perehdytyksen tärkeimmät tavoitteet palotarkastajan työhön	Työntekijän on saatava työvälineet ja riittävä tietotaito, että kykenee tekemään itsenäisesti työtehtäviään	Itsenäisen työskentelyn mahdollistaminen
	Työturvallisuus sisältäen työn riskit on kerrottava	Työturvallisuus työn riskeineen on tunnettava
	Pelastustoimen aseman yhteiskunnassa, pelastuslaitos organisaationa sekä tarkastajan oikeuksien, velvollisuuksien ja prosessien ymmärtäminen	Organisaatioon tutustuminen
	Henkilön on pystyttävä tekemään turvallisesti, terveellisesti ja yhteisten toimintamallien	Viranomaisena toimimisen ymmärtäminen (oikeudet ja velvollisuudet)

	mukaisesti töitä tavoitteeseen pääsemiseksi	
	Henkilön pitää tietää mistä löytää lisää tietoa ongelmatilanteessa	Yhteisten toimintamallien tunteminen ja asiakaspalveluhenkisyiden ymmärtäminen
	Henkilön pitää ymmärtää työn asiakaslähtöisyys	Pelastusala on hahmotettava kokonaisuudessaan
	Henkilön olisi <i>osattava tarkastella kokonaisuuksia</i> työtä suorittaessaan	
	Pelastusalan kokonaishahmottaminen olisi tärkeää, koska palotarkastaja on paljon asiakaskontaktissa, jolloin kysymyksiä tulee laidasta laitaan <i>liittyen</i>	

Teema	Pelkistykset aineistosta	Ydinajatuks
Perehdytyksen suunnitelmallisuus ja perehdytyksen vastuuhenkilöt	Esihenkilöt perehdyttävät hallinnolliset ja organisaatiota koskevat asiat	Esihenkilöt vastaavat ja organisoivat perehdytyksen
	Työnopastus, eli valvontakäynnit ja käytännön asiat voi perehdyttää kokeneemmat kollegat	Työnopastusta voi jakaa kollegoille suunnitelmallisesti
	Omatoiminen perehtyminen on myös osa perehtymistä	Eriyasisiantuntijat ja muut erityisosaamista omaavat henkilöt perehdyttävät oman erityisosaamisalansa asiat
	Eriyasisiantuntijoilla, valmiuspäälliköllä ja muilla erityisosaamista omaavilla kollegoilla on myös perehdyttämistä vastuuta omasta erityisosaamisalastaan	Organisaatiossa on paljon osaajia, joita voisi myös hyödyntää perehdytyksen eri osa-alueilla
	Perehdytyksestä vastaa esihenkilöt (pelastuspäällikkö ja paloinsinöörit), joiden tehtävä on myös organisoida perehdytys	Perehdytykseen on varattava aikaa ja sisällön on oltava ennakkoon suunniteltu
	Organisaation eri asiantuntijoita voisi pyytää perehdytykseen tarvittaessa apua heidän omalta osaamisalueeltaan (esim. talous, HR, pelastustoiminnan palvelualue jne.)	Perehdytyksen sisältö voi erota taustan ja osaamisen mukaan, mutta yleiset asiat on käytävä kaikkien kanssa läpi
	Työyhteisöllä pitää olla yhteinen halu edesauttaa perehtymistä, josta kuitenkin esihenkilö vastaa ja organisoi viimekädessä	Työyhteisöllä tulisi olla yhteinen halu edesauttaa perehtymistä
	Perehdyttämiseen on <i>varattava riittävästi aikaa</i> ja perehdytykseen osallistuvia on tiedotettava riittävän	Itsenäinen perehtyminen on myös osa perehdytysjaksoa

	ajoissa mitä ja milloin perehdytetään uudelle henkilölle	
	Perehdytyksen sisältö ja pituus on suunniteltava henkilön taustan ja osaamisen mukaan, mutta <i>yleiset asiat on käytävä kaikkien kanssa läpi taustasta riippumatta</i>	Eriyisosaamisvaatimus (esim. palontutkinta, kemikaalit, rakenteellinen ohjaus) tulisi huomioida syvällisempänä perehtymisenä kyseiseen alueeseen
	<i>Perehdytykseen käytetty aika ns. lähiperehdytyksessä on ratkaiseva, miten tehokkaasti perehdytys toteutuu ja henkilö pääsee töihin kiinni</i>	
	Työnopastuksessa uuden henkilön olisi hyvä käydä eri paloasemilla seuraamassa kollegojen arkityötä, koska <i>pienellä asemalla toimiminen eroaa isolla pääpaloasemalla toimimisesta</i>	
	Jos uudelle henkilölle tulee erityisosaamisvaatimuksia (esim. palontutkinta, kemikaalit) olisi siihen saatava erillinen perehdytys	

Teema	Pelkistykset aineistosta	Ydinajatuks
Perehdytyksen riittävä pituus ajallisesti	Taustasta ja aiemmasta osaamisesta riippuen arvioitava tarve	Aiempi tausta ja osaaminen vaikuttavat perehdytyksen pituuteen
	Puolessa vuodessa ihminen yleensä saa varmuutta rutiinomaisiin töihin	Suunnitelmallisuus voisi lyhentää perehdytysjakson pituutta
	Viikoista noin kolmeen kuukauteen voisi olettaa olevan hyvä perehdytysajan pituus yleisesti	Keskimäärin perehdytysjakso voisi olla viikoista kolmeen kuukauteen
	Osa perehdytyksestä voidaan toteuttaa lähiperehdytyksenä ja osa itsenäisempänä ns. etäperehdytyksenä	Perehtyminen kokonaisuutena voi tapahtua vaihdellen lähi- ja etäperehdyttämisenä
	Aika ei ratkaise, vaan se miten tarvittavat asiat perehdytetään ja onko uudella työpisteellä mahdollisuus saada lähitukea kollegalta	

Teema	Pelkistykset aineistosta	Ydinajatuks
Perehdytysmateriaalin sisältö pääkohdiltaan	Palvelussuhdeasiat, vastuuhenkilöt, varusteet, organisaatio (Pohde ja pelastuslaitos), työturvallisuus, työyhteisöön ja paloasemaan tutustuminen sisältäen pelastustoimintaan tutustumisen	-Palvelussuhdeasiat -Vastuuhenkilöt -Varusteet -Organisaatio (Pohde ja pela) -Työturvallisuus -Työyhteisö ja paloasema -Pelastustoiminnan palvelualue
	Valvontasovelluksen ja yleisimpien järjestelmien käyttö sekä tietoturva ja tiedon hallinta	-Järjestelmät (tuvi, merlot..) -Tietoturvallisuus (tentit) -Tiedon hallinta
	Lisämateriaalina pelastuslaitoksen omat suunnitelmat ja ohjeet ja ohjaavat lainsäädäntö ja asetukset sekä mistä ne löytyvät	-Sisäiset suunnitelmat -Sisäiset ohjeet (Sharepoint) -Ohjaavat lait ja asetukset
	Päivystävän palotarkastajan päivystystyön perusteet	-PPT ohjeet
	Varautuminen, väestönsuojelu ja toiminta poikkeusoloissa lyhyesti	-Varautuminen -Väestönsuojelu -Toiminta poikkeusoloissa
	Turvallisuusviestinnän toteuttaminen ja tapahtumat käytännössä sisältäen esim. yleisötapahtumien pelastussuunnitelmien käsittelyn	-Tuvi koulutuksien järjestäminen -Tuvi tapahtumat -Yleisötapahtumat suunnitelmien ja tapahtumien tarkastukset
	Eri valvontalajien esittely (rakentamisen ohjaus, kemikaalit, palontutkinta ym.) ja yhteistyö eri viranomaisten kanssa	-Kemikaalivalvonta ja asiakirjavalvonta sekä päätökset -Rakentamisen ohjaus, lausunnot, neuvonta -Palontutkinta - (Viranomaisyhteistyö valvontasuunnitelmassa)
	Valvontaprosessi sisältäen hallintomenettelyn sekä huomioiden valvontatyötä tehdessä asiakirjavalvonnan ja asiakaspalvelun	-Valvontatyön prosessikuvaus -Hallintomenettely valvonnassa -Valvonta asiakirjavalvontana -Asiakaspalveluhenkisyys valvontatyössä
	Valvontakohteista esimerkkejä (esim. tsekkilistat A1-A6 kohteista)	-Tsekkilistat ja muu opetusmateriaali erilaisista valvontakohteista (A1-A6)
	Videomateriaalien hyödyntäminen osana perehdyttämistä	-Videomateriaali perehdytyskäyttöön
	Etätyökäytännöt	-Etätyökäytännöt
	Asemapalvelusohje (virka-autojen käyttö, aseman säännöt ja asemapaikkaiset ohjeet esim. työvälineiden tilauksen suhteen)	-Asemapalvelusohje -Asemakohtaiset ohjeet ja säännöt sekä työvälineet (as-kalusto, auto, työhuone ja -välineet jne.)

Teema	Pelkistykset aineistosta	Ydinajatuks
-------	--------------------------	-------------

Etätyön huomiointi perehdyttäessä sekä perehdytysmateriaalissa	Perehdytyksen aikana etätyönä voi opetella itsenäisesti ohjeita, lakeja, asetuksia ja suunnitelmia sekä käydä läpi Intran sisältöä	Etätyönä voi perehtyä itsenäisesti sähköisiin materiaaleihin
	Perehdytyksessä on kerrottava mitä töitä voidaan tehdä etänä, ja kertoa etätyösopimuksesta sekä etätyön hyödyistä ja haitoista	Perehdytyksessä on kerrottava etätyökäytännöt, tavoitteet, hyödyt ja haitat sekä tehtävä on tarvittaessa tehtävä etätyösopimus
	Etätyön työvälineet on mahdollistettava ja Pohteen ohjeet on huomioitava	Etätyövälineet annetaan etätyösopimuksen mukaan ja huomioidaan Pohteen ohjeet
	Työergonomia olisi huomioitava etätyössä	Tietoturvallisuus on huomioitava etätyöskentelyssä
	Tietoturvallisuus ja pääsy sähköisiin materiaaleihin on huomioitava	

PEREHDYTYSOHJELMA

Hanna Kuusento

Onnettomuuksien ehkäisy ja varautuminen

Pohjois-Pohjanmaan pelastuslaitos

7.3.2025

Sisällysluettelo

1. PALVELUSSUHDEASIA	4
1.1 Tervetuloa taloon!	4
1.2 Varusteet ja varustelista	6
1.3 Järjestelmät ja työvälineet	6
1.4 Pohteen yleispuhdytysmateriaalit ja toimialakohtaiset säännöt.....	6
1.5 Vastuuhenkilöt ja henkilöstöhakemisto	6
1.6 Etätyökäytännöt ja etätyösopimus	6
2. ORGANISAATIO	7
2.1 Pelastustoimen ja pelastuslaitoksen esittely	7
2.2 Palvelualue, vastualueet ja työyhteisö.....	7
2.3 Paloasema	7
2.4 Työajoneuvot	7
2.5 Muut palvelualueet.....	7
2.6 Oma paloasema.....	7
3. TYÖTURVALLISUUS	8
3.1 Työsuojelu	8
3.2 Työn riskienarviointi.....	8
3.3 Suojavarusteet	8
3.4 Haipro	8
4. JÄRJESTELMÄT	9
4.1 Tietoturvallisuus ja tiedonhallinta.....	9
4.2 Turvallisuusverkko	9
4.3 Merlot-palotarkastus.....	9
4.4 PRONTO	9
4.5 Sisäiset ohjeet ja suunnitelmat	9
5. SUUNNITELMAT, OHJEET JA OPPAAT	10
5.1 Ohjaavat suunnitelmat	10
5.2 Sisäiset ohjeet.....	10
5.3 Työtä ohjaavat lait, asetukset ja muut ohjeet.....	10
5.4 Päivystävän palotarkastajan ohjeet.....	10
6. VASTUUALUEASIA	11
6.1 Varautuminen, väestönsuojelu ja toiminta poikkeusoloissa	11
6.2 Turvallisuusviestintä	11
6.3 Kemikaalivalvonta	11
6.4 Rakentamisen ohjaus.....	11

6.5	Palontutkinta	11
7.	VALVONTATYÖ	12
7.1	Valvontatyön prosessikuvaus	12
7.2	Hallintomenettely valvonnassa	12
7.3	Valvontatyön asiakirjavalvonta	12
7.4	Asiakaspalveluhenkisyys valvontatyössä.....	12
7.5	Kuittauslistat ja esimerkit valvontakohteista (A1-A6)	12
7.6	Videomateriaalit ja muut opastavat materiaalit	12
8.	SEURANTA	13
8.1	Viikko 1	13
8.2	Viikko 2	13
8.3	Viikko 3	13
8.4	Viikko 4	13
8.5	Arviointikeskustelut	13

TERVETULOA TALOON!



7.3.2025

1. PALVELUSSUHDEASIAKAS

1.1 Tervetuloa taloon!

Työturvallisuuskeskuksen mukaan **perehdyttämisenä** tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joilla työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa ja toimintatavat, työyhteisön, työnsä ja siihen liittyvät odotukset sekä tekemään työnsä turvallisesti, terveellisesti ja sujuvasti.

Työnopastus puolestaan tarkoittaa niitä konkreettisia toimia, joilla varmistetaan, että työntekijä hallitsee työtehtävänsä ja työvälineet sekä osaa toimia myös häiriö- ja poikkeusoloissa (Työturvallisuuskeskus 2024).

Tavoitteiden määrittäminen on jokaisessa projektissa ja prosessissa A ja O. Tavoitteet antavat suunnan tekemiselle ja suunnittelulle sekä selkeyttävät tässä tapauksessa niin perehtyjältä odotettavia asioita sekä velvoittaa perehdyttäjää tarjoamaan riittävän opastuksen niihin.

Tärkeimmät perehdytyksen tavoitteet palotarkastajan työhön:

- ✓ Itsenäisen työskentelyn mahdollistaminen
- ✓ Tuntee työn riskit ja työturvallisuuden
- ✓ Tutustuu organisaatioon ja hahmottaa pelastusalan kokonaisuuden
- ✓ Ymmärtää viranomaisena toimimisen, oikeudet ja velvollisuudet
- ✓ Osaa toimia yhteisten toimintamallien mukaisesti
- ✓ Ymmärtää asiakaspalvelun tärkeyden työtä tehdessä

Perehdytysjakso kestää noin **1–3 kuukautta** riippuen henkilön aiemmasta taustasta ja osaamisesta, jonka jälkeen työntekijä aloittaa itsenäisen työskentelyn. Jokaisen perehdytys tulisi **kohdentaa yksilölle** sopivaksi. Yleisasiat, vastuuhenkilöt ja perehdytysjärjestys on esitetty alustavasti **Pohteen yleisperehdytyksen kuittauslistassa**.

Perehdytys on jaksotettava niin, että oppimiselle on aikaa ja henkilöllä on mahdollisuus saada onnistumisen kokemuksia. Perehdytyksen toivotaan olevan suunnitelmallisesti järjestettynä tehokas tapa opettaa uusi henkilö toimimaan osana työyhteisöä.



7.3.2025

Työturvallisuuslaki (738/2002) velvoittaa työnantajaa ja työntekijää.

Työnantajan on 14§ mukaan annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus sekä muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä huomioon ottaen:

- 1) työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;
- 2) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi;
- 3) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta; ja
- 4) työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työntekijälle annettavasta opetuksesta ja ohjauksesta sekä kirjallisista työohjeista.

Työntekijän on 18§ mukaan noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on muutoinkin noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisyysyden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijän on myös kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti työssään huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen haittaa tai vaaraa.

Hallintolaki (434/2003) 6§ velvoittaa muun muassa viranomaisia kohtelemaan hallinnossa asioiva tasapuolisesti, puolueettomasti sekä viranomaistoimien on oltava oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden, eli toimimaan hyvän hallinnon mukaisesti. Tämän lisäksi



7.3.2025

palotarkastajan työssä valvontaa on suoritettava muun muassa laadukkaasti pelastuslain (379/2011) 79§ mukaan.

1.2 Varusteet ja varustelista

Linkki varustelistaan sekä varusteiden luovutus ja tarvittavilta osin hankinta. Nimikyltti ja muut tunnukset vaatteisiin.

1.3 Järjestelmät ja työvälineet

Tunnukset Pohteelle ja turvallisuusverkkoon sekä virkakortti, tunnukset Koulumaaliin, Prontoon sekä Merlot-palotarkastusohjelmaan

Työtietokone, työpuhelin, avaimet ja kulkulätkä sekä tulostaminen

1.4 Pohteen yleisperehdytysmateriaalit ja toimialakohtaiset säännöt

Teams-tallenne, verkkokurssi ja Pohteen kuittauslista. Sisältävät Pohteen yleisesittelyn.

Kerrottava myös toimialakohtaiset mahdolliset palvelussuhteeseen liittyvä asiat, mitkä eivät käy ilmi riittävän tarkasti Pohteen yleisperehdytysmateriaaleista, esim. työaika, työajan seuranta ja liukuva työaika, HYVTES ja työterveys.

1.5 Vastuuhenkilöt ja henkilöstöhakemisto

Kuvaus kuka toimii vastuuhenkilönä ja ketkä työn opastajina ja linkki henkilöstöhakemistoon.

Perehdytys ja työnopastus organisoidaan esihenkilön toimesta (selvät vastuuhenkilöt, osa-alueet, aikataulut) jokaiselle perehdytettävälle niin, että perehtyjä saa riittävästi erilaisia työtehtäviä perehdytysjaksolla.

1.6 Etätyökäytännöt ja etätyösopimus

Kuvaus ja linkki



7.3.2025

2. ORGANISAATIO

Kuvaus ja linkki

2.1 Pelastustoimen ja pelastuslaitoksen esittely

Kuvaus ja linkki

2.2 Palvelualue, vastualueet ja työyhteisö

Kuvaus ja linkki

2.3 Paloasema

Hälytykset, paloturvallisuus, taukotilat, pukutilat ja taukokäytännöt jne.

2.4 Työajoneuvot

Kuvaus ja linkki

2.5 Muut palvelualueet

Tutustumisen mahdollistaminen sekä lyhyt kuvaus myös ensihoidosta

2.6 Oma paloasema

Asemakohtaiset asiat; alkusammutuskoulutuskalusto, työauto, työhuone ja -välineet sekä tarvittaessa toimistotarvikkeiden hankintakäytännöt



7.3.2025

3. TYÖTURVALLISUUS

Kuvaus ja linkki

3.1 Työsuojelu

Kuvaus ja linkki

3.2 Työn riskienarviointi

Kuvaus ja linkki

3.3 Suojavarusteet

Kuvaus ja linkki

3.4 Haipro

Kuvaus ja linkki



7.3.2025

4. JÄRJESTELMÄT

Kuvaus ja linkki

4.1 Tietoturvallisuus ja tiedonhallinta

Tietoturvatentit (Pohde ja Koulumaali), kuvaus ja linkit

4.2 Turvallisuusverkko

Kuvaus ja linkki

4.3 Merlot-palotarkastus

Kuvaus ja linkki

4.4 PRONTO

Kuvaus ja linkki

4.5 Sisäiset ohjeet ja suunnitelmat

Sijainnit Sharepointissa



7.3.2025

5. SUUNNITELMAT, OHJEET JA OPPAAT

Kuvaus ja linkki

5.1 Ohjaavat suunnitelmat

Palvelutasopäätös, riskianalyysi, valvontasuunnitelma, turvallisuusviestintäsuunnitelma linkit niihin

5.2 Sisäiset ohjeet

Sharepoint materiaalit ja asemapalvelusohje, linkit niihin

5.3 Työtä ohjaavat lait, asetukset ja muut ohjeet

Sharepoint tai linkit materiaaleihin

5.4 Päivystävän palotarkastajan ohjeet

Lyhyt kuvaus tarkoituksesta ja linkki oppaaseen



7.3.2025

6. VASTUUALUEASIA

Erityisosaamisvaatimukset huomioidaan syvällisempänä perehdytyksenä (esim. palontutkinta, kemikaalit, rakenteellinen ohjaus, turvallisuusviestintä, varautuminen).

6.1 Varautuminen, väestönsuojelu ja toiminta poikkeusoloissa

Lyhyt kuvaus ja tarvittaessa linkit

6.2 Turvallisuusviestintä

Koulutuksien järjestäminen, turvallisuusviestintä tapahtumat, yleisötapahtumasuunnitelmien ja -tapahtumien tarkastus lyhyt kuvaus ja tarvittaessa linkit

6.3 Kemikaalivalvonta

Asiakirjavalvonta, lausunnot ja päätökset lyhyt kuvaus ja tarvittaessa linkit

6.4 Rakentamisen ohjaus

Ohjaus, lausunnot ja neuvonta lyhyt kuvaus ja tarvittaessa linkit

6.5 Palontutkinta

Lyhyt kuvaus ja tarvittaessa linkit



7.3.2025

7. VALVONTATYÖ

Kuvaus ja tarvittaessa linkit

7.1 Valvontatyön prosessikuvaus

Kuvaus ja linkki

7.2 Hallintomenettely valvonnassa

Kuvaus ja linkki

7.3 Valvontatyön asiakirjavalvonta

Kuvaus ja linkki

7.4 Asiakaspalveluhenkisyys valvontatyössä

Kuvaus ja linkki

7.5 Kuittauslistat ja esimerkit valvontakohteista (A1-A6)

Kuvaus ja linkki

7.6 Videomateriaalit ja muut opastavat materiaalit

Kuvaus ja linkit



7.3.2025

8. SEURANTA

Perehdytyksen seuranta tehdään suunnitellusti, joka kattaa perehdytyksen etenemisen seurannan (Pohteen kuittauslista) lisäksi myös käytännön työn onnistumisen ja erilaisten työtehtävien riittävän kokemuksen seurannan (A1-A6 valvontakohteet ja esim. turvallisuusviestinnän eri työtehtävät).

Seurannan tiheyden ja määrän tarve voi vaihdella perehtyjän taustan ja osaamistason mukaan. Seurannalla nähdään ollaanko halutulla suunnalla, jolloin pystytään tekemään tarvittavat toimet tavoitteiden saavuttamiseksi. Seurantaan osallistuvat perehtyjä ja perehdyttäjät, mutta tarvittaessa myös työnopastaja. Kollegoilta on tärkeää saada myös palautetta perehdytysjakson aikana.

8.1 Viikko 1

8.2 Viikko 2

8.3 Viikko 3

8.4 Viikko 4

8.5 Arviointikeskustelut

Arviointikeskustelu pidetään ennen itsenäiseen työhön siirtymistä. Siinä käydään läpi miten perehdytys on sujunut, onko johonkin lisätuen tarvetta, onko tullut riittävästi erilaisia valvonta- ja turvallisuusviestintäkokemuksia ja onko työt mahdollista hoitaa itsenäisesti ja turvallisesti.

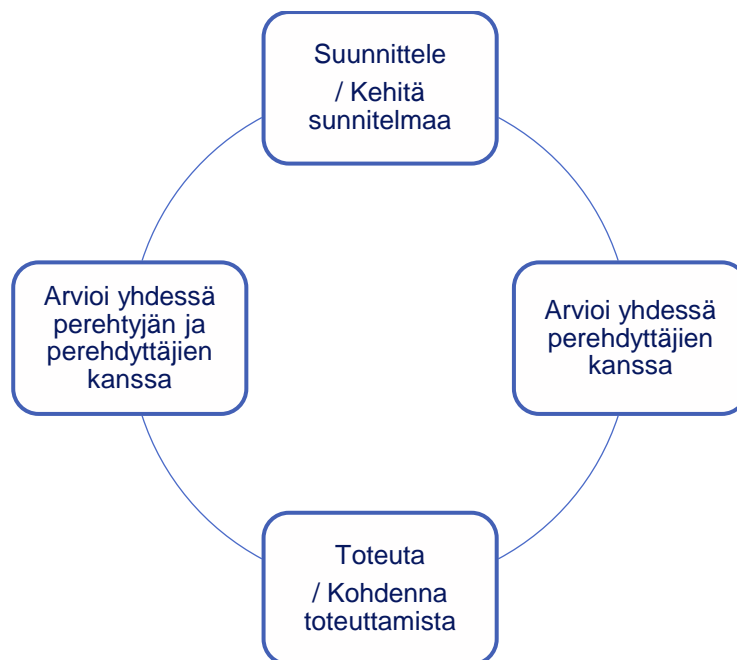
Arviointiin osallistuu perehtyjä, perehdyttäjät ja tarvittavilta osin työnopastaja.



7.3.2025

Arviointikeskustelussa on tarkoitus kehittää myös perehdytysprosessia sen kattavuuden ja ajantasaisuuden ylläpitämiseksi. Perehdytysprosessi on kuvattu alla.

Kuviossa 1 on esitetty perehdytysprosessi, joka sisältää suunnittelun, arvioinnin, toteuttamisen ja uudelleen arvioinnin kautta suunnitelman kehittämisen sekä toteuttamisen kohdentamisen. Arviointiin osallistuvat perehdyttäjät / työnopastajat ja perehtyjä. Perehdytysprosessissa olisi hyvä muistaa perehdytyksen neljä näkökulmaa, missä perehtyjä oppii organisaatiolta, mutta myös opettaa organisaatiota sekä organisaatio opettaa perehtyjää, mutta oppii myös perehtyjältä (kuvio 2).



Kuvio 1. Perehdytysprosessi 2.0 (mukaillen Pohde-intra 2024).



7.3.2025



Kuvio 2. Perehdytyksen neljä näkökulmaa (mukaillen Eklund 2023 [Pitkänen 2010]).

Pelastusalan arvot ovat: Inhimillisesti, ammatillisesti, luotettavasti, yhteistyössä
(<https://pelastustoimi.fi/pelastustoimi/>).