

Laura Kolistaja

TURVALLISUUSPEREHDYTYSKOULU- TUKSEN KEHITTÄMINEN Toimeksiantajan ryhmäkodeissa

Opinnäytetyö

Liiketalouden ammattikorkeakoulututkinto

Tradenomikoulutus, turvallisuusala

2025



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Tradenomi (AMK), turvallisuusala
Tekijä	Laura Kolistaja
Työn nimi	Turvallisuusperehdytyskoulutuksen kehittäminen
Toimeksiantaja	Suomalainen sosiaalialan perheyritys
Vuosi	2025
Sivut	52 sivua, liitteitä 4 sivua
Työn ohjaaja	Petri Koistinen

TIIVISTELMÄ

Turvallisuusperehdytys on olennainen osa työpaikkojen turvallisuuden varmistamista ja sen asianmukainen toteutus voi ehkäistä monia työpaikoilla tapahtuvia tapaturmia ja onnettomuuksia. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää turvallisuusperehdytyksen toteutusta toimeksiantajan ryhmäkodeissa. Opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa ryhmäkotien ohjaajien kokemuksia nykyisestä turvallisuusperehdyttämisestä ja antaa organisaatiolle kehittämisehdotuksia sen parantamiseksi. Opinnäytetyö tarjoaa toimeksiantajalle kehitysehdotuksia projektin aikana esiin tulleista haasteista ja mahdollisuuksista.

Opinnäytetyön viitekehys koostui kahdesta teoriaosasta. Ensin tarkasteltiin perehdyttämisen vaikutuksia ja merkitystä yleisesti, jonka jälkeen käsiteltiin sosiaalialan työturvallisuutta. Työssä oli tärkeää ymmärtää etukäteen, mitä turvallisuusperehdytys työpaikalla sisältää ja miten se vaikuttaa työntekijöiden turvallisuuteen. Tämä auttoi valitsemaan sopivat tutkimusmenetelmät tutkimuskysymysten ratkaisemiseksi.

Opinnäytetyö toteutettiin monimenetelmällisenä tapaustutkimuksena. Aineisto kerättiin sekä määrällisellä nettikyselyllä että laadullisella dokumenttianalyysillä. Kohderyhmäksi valikoituivat ryhmäkotien ohjaajat, jotka työskentelevät turvapaikanhakijoiden parissa. Kyselyllä ja dokumenttianalyysillä pyrittiin keräämään tietoa turvallisuusperehdytyksen käytännön toteutuksesta ja sen nykyisestä tilasta. Aineisto analysoitiin teemoittelun ja teoriaohjaavan sisälönanalyysin menetelmillä.

Opinnäytetyö onnistui vastaamaan esitettyihin tutkimuskysymyksiin ja saavutti sille määritellyt tavoitteet. Ryhmäkotiympäristön turvallisuusperehdytyksen toteutusta voidaan parantaa tutkimuksen tulosten avulla. Tutkimuksen tulokset tarjoavat konkreettisia kehittämisehdotuksia turvallisuusperehdytyksen kehittämiseksi ja sen tehokkuuden parantamiseksi. Opinnäytetyö tarjoaa toimeksiantajalle tärkeää tietoa ryhmäkotien turvallisuuden kehittämiseksi ja turvallisemman työympäristön luomiseksi ryhmäkodeissa työskenteleville ohjaajille.

Asiasanat: turvallisuusperehdytys, turvallisuus, ryhmäkoti, turvapaikanhakija

Degree title	Bachelor of Business Administration, Safety and Security
Author	Laura Kolistaja
Thesis title	The Development of the Safety Induction Training
Commissioned by	A Finnish family-owned company in the social sector
Time	2025
Pages	52 pages, 4 pages of appendices
Supervisor	Petri Koistinen

ABSTRACT

Safety induction is an essential part of ensuring safety in the workplace and its proper implementation can prevent many workplace accidents and incidents. The aim of the thesis was to develop the implementation of safety induction in the commissioner's group homes. The aim of the thesis was to identify the experiences of the group home supervisors with the current safety induction and to provide the organization with suggestions for improvement. The thesis provides the client with suggestions for improvement on the challenges and opportunities that emerged during the project.

The thesis framework consisted of two theoretical parts. First, the impact and importance of induction in general was examined, followed by a discussion of occupational safety in the social sector. It was important to understand in advance what safety induction in the workplace involves and how it affects the safety of workers. This helped to choose the appropriate research methods to address the research questions.

The thesis was conducted as a multi-method case study. The data was collected through both a quantitative online survey and a qualitative documentary analysis. The target group consisted of group home supervisors who work with asylum seekers. The questionnaire and documentary analysis were designed to gather information on the practical implementation of safety induction and its current status. The data was analyzed using thematic and theory-driven content analysis methods.

The thesis was successful in answering the research questions and achieved the objectives set for it. The results of the study can be used to improve the implementation of safety familiarization in group homes. The results of the study provide concrete suggestions for the development of safety induction and for improving its effectiveness. The thesis provides the commissioner with important information to improve safety in group homes and to create a safer working environment for the supervisors working in group homes.

Keywords: induction, safety, group home, asylum seeker

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	TYÖNTEKIJÄN PEREHDYTTÄMINEN	9
2.1	Perehdyttämisen laajuus	10
2.2	Perehdyttämisen vastuu	12
2.3	Perehdytysuunnitelma	12
2.4	Perehdytyksen arviointi, seuranta ja kehittäminen	14
3	SOSIAALIALAN TYÖTURVALLISUUS.....	14
3.1	Turvallisuuteen ja suojeluun keskittyvä organisaatiokulttuuri	16
3.2	Toimitila-/toimistoturvallisuus	18
3.3	Turvallisuusteknologian käyttö.....	19
3.4	Riskiarviointi kotikäynneille	21
3.5	Jälki-ilmoitukset ja reagointi	22
3.6	Turvallisuuskoulutus	23
4	TOIMEKSIANTAJA	24
4.1	Yrityksen tausta ja toiminta.....	24
4.2	Maahanmuuttopalvelut	25
5	TUTKIMUSMENETELMÄ JA TUTKIMUSAINEISTO	25
5.1	Tutkimusmenetelmät	26
5.2	Aineistonkeruumenetelmät	28
5.2.1	Dokumenttianalyysi.....	29
5.2.2	Kysely.....	30
5.3	Aineiston analysointimenetelmät	31
5.3.1	Dokumenttianalyysi.....	32
5.3.2	Kysely.....	33
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET	34
6.1	Dokumenttianalyysi	34
6.2	Kysely.....	36

7	POHDINTA.....	40
7.1	Johtopäätökset	40
7.2	Kehittämisehdotukset	42
7.3	Luotettavuuden arviointi	44
7.3.1	Määrällisen tutkimuksen arviointi	44
7.3.2	Laadullisen tutkimuksen arviointi	46
8	LOPUKSI.....	47
	LÄHTEET	49
	KUVALUETTELO	
	LIITTEET	

Liite 1. Kyselylomake

1 JOHDANTO

Perehdyttäminen tarkoittaa kaikkia toimia, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen käytännöt, työkaverinsa sekä työtehtäviinsä liittyvät odotukset (Työturvallisuuskeskus 2013). Kaikilla on oikeus perehdytykseen, oli kyseessä lyhyempi keikkatyö tai esimerkiksi kesätyö (Työelämään s.a.). Hyvin hoidetulla perehdyttämällä osoitetaan aito kiinnostus uutta työntekijää ja hänen osaamistaan kohtaan. Perehdytys voi perustua tarkkaan suunnitelmaan, mutta siihen on hyvä myös jättää tilaa joustavuudelle ja luovuudelle tilanteen mukaan. Uuden työntekijän sitouttaminen osaksi työyhteisöä on edellytys hyvälle työilmapiirille ja liiketoiminnan menestymiselle. (Österberg 2014.)

Opinnäytetyön tavoitteena on kartoittaa ryhmäkotien ohjaajien kokemuksia nykyisestä turvallisuusperehdyttämisestä ja antaa organisaatiolle kehittämisehdotuksia sen parantamiseksi. Työpaikasta riippumatta perehdyttäminen on tärkeää, mutta ottaen huomioon ryhmäkotien asiakkaina olevat haavoittuvassa asemassa olevat asiakkaat, tulee turvallisuusnäkökulmaan kiinnittää erityistä huomiota. Tällä luodaan turvallisuuden tunnetta niin asiakkaille kuin työntekijöillekin ja voidaan parhaimmassa tapauksessa ennaltaehkäistä vaaratilanteiden syntyä.

Tässä opinnäytetyössä toimeksiantajaa koskevat tiedot ovat peräisin toimeksiantajalta. Tekstiviitteitä näissä kohdissa ei kuitenkaan käytetä, sillä toimeksiantaja haluaa pitäytyä anonyyminä. Työn toimeksiantajana toimii suomalainen perheyritys, joka tuottaa maahanmuutto- ja lastensuojelupalveluja, mielenterveys- ja päihdepalveluja sekä tarjoaa ikäihmisille palveluasumista. Työn aiheena on ryhmäkotien ohjaajien turvallisuusperehdytyskoulutus sekä kehittämisehdotusten laatiminen koulutuksen parantamiseksi. Yritys on toiminut alalla jo kolmen vuosikymmenen ajan. Se työllistää noin 500 työntekijää ja sillä on 20 asumisyksikköä eri puolilla Suomea.

Kehittämistyö on toimeksiantajalle tärkeä, sillä se vaikuttaa sekä työntekijöiden turvallisuuteen että nuorten hyvinvointiin. Ryhmäkodille saapuva nuori on erityisen haavoittuvainen ja heikossa asemassa, sillä hänellä ei mahdollisesti

ole yhtään tukiverkkoa ympärillään ja hän on voinut kokea traumaattisia asioita juuri ennen tuloaan ryhmäkodille. Hyvä turvallisuusperehdytys auttaa ohjaajia luomaan nuorille turvallisuuden tunteen heti alusta alkaen, mikä vaikuttaa suoraan nuoren hyvinvointiin. Ohjaajien turvallisuustietoisuuden lisääminen ja perehdytyksen kehittäminen edistävät työntekijöiden työturvallisuutta ja antavat heille valmiuksia toimia vaara- sekä kriisitilanteissa. Turvallisuusperehdyttäminen auttaa ohjaajaa tunnistamaan vaara- sekä riskitilanteita, mikä voi ennaltaehkäistä monia ikäviä tapahtumia. Toimeksiantaja voi saada paljon hyödyllistä tietoa vahvuuksistaan ja heikkouksistaan opinnäytetyön edetessä, joka voi auttaa ryhmäkotien toiminnan kehittämisessä.

Aihe kiinnostaa minua, sillä olen työskennellyt yhdellä ryhmäkodilla opintojeni ohella noin vuoden ajan ja pyrkinyt yhdessä turvallisuusvaltuutetun kanssa viemään ryhmäkodin turvallisuutta eteenpäin. Havahduin omassa perehdyttämisvaiheessani siihen, ettei turvallisuusnäkökulmaa ollut huomioitu miltei lainkaan. Haluan omalla panoksellani opinnäytetyön muodossa edistää ohjaajien turvallisuustietoutta ja sitä kautta nuorten turvallisuutta alaikäisten ryhmäkodeissa.

Työn tarkoituksena on kehittää yrityksen ryhmäkodeilla uusien sekä jo työsuhteessa olevien työntekijöiden turvallisuusperehdytystä- ja osaamista. Toimeksiantaja voi hyödyntää työtä jatkossa henkilöstön perehdyttämisessä, yksiköiden toimintamallien yhtenäistämässä sekä soveltuvin osin myös muissa yksiköissä.

Tämän opinnäytetyön tutkimusongelmia/-kysymyksiä ovat:

- Millainen on yrityksen ryhmäkotien turvallisuusperehdyttämisen nykytila?
- Millaisia käytännön tietoja ja taitoja ohjaajat pitävät tärkeimpinä turvallisuuden varmistamiseksi ryhmäkodissa ja miten nykyinen koulutus vastaa näitä tarpeita?
- Miten turvallisuusperehdyttämistä voisi parantaa ryhmäkodeissa vastaamaan ohjaajien tarpeita?

Työn tavoitteena on luoda kehittämissuunnitelma yrityksen olemassa olevan perehdytysuunnitelman parantamiseksi. Työn lopputuotoksen muoto on konkreettiset dokumentoidut kehittämissuunnitelman liitteeksi. Tämä työ rajataan koskemaan yrityksen ryhmäkoteja, eikä tässä

työssä käsitellä muita yrityksen tarjoamia palveluita. Työ rajataan koskemaan nimenomaan turvallisuusperehdytykseen, muuhun perehdytysmateriaaliin ei oteta kantaa.

Rajasin työstäni pois muut yrityksen tarjoamat palvelut, sillä ryhmäkotien toimintaympäristö eroaa muista yksiköistä suuresti, kuten ikäihmisten palveluasumisesta tai mielenterveys- ja päihdepalveluista. Näiden yksiköiden turvallisuuskäytännöt vaatisivat oman tarkastelunsa omana kokonaisuutenaan. Ryhmäkodin ohjaajat kohtaavat erilaisia turvallisuushaasteita verrattuna muihin yksiköihin erityisen haavoittuvassa asemassa olevien turvapaikanhakijoiden vuoksi. Tämä tekee ryhmäkotien turvallisuusperehdyttämisestä erityisen kriittisen. Rajasin työni koskemaan vain turvallisuusperehdyttämistä, sillä perehdytys kattaa laajasti muitakin osa-alueita, kuten asiakastyön ja organisaation toimintaperiaatteet. Rajaus auttaa pitämään työni hallittavana kokonaisuutena ja tekee opinnäytetyöstäni käytännönläheisen. Pystyn syventymään aiheeseen perusteellisesti tarjoten konkreettiset kehittämissuositukset turvallisuuden näkökulmasta.

Opinnäytetyön tutkimuksellinen lähestymistapa on tapaustutkimus, mikä soveltuu hyvin kehittämistyöhön. Tapaustutkimuksen tavoitteena on tuottaa yksityiskohtaista ja syvällistä tietoa tutkittavasta tapauksesta vastaten erityisesti kysymyksiin "miten" ja "miksi" (Ojasalo ym. 2015). Tämä lähestymistapa auttaa analysoimaan turvallisuusperehdytyksen nykytilaa, toimintaympäristöä, menetelmiä ja kehittämistarpeita. Ojasalon ym. (2015) mukaan tapaustutkimukselle tyypillistä on monimenetelmällisyys, jonka vuoksi opinnäytetyössä voi yhdistellä laadullisia ja määrällisiä aineistonkeruumenetelmiä saadakseen kattavan kokonaiskuvan tutkimuskohteesta.

Empiirinen aineisto kerättiin työssä kyselyllä ja dokumenttianalyysillä, jotta saatiin kattava kuva ryhmäkotien turvallisuusperehdytyksen nykytilasta ja kehitystarpeista. Kyselyllä kerättiin määrällistä tietoa ohjaajien kokemuksista ja tarpeista. Kysely mahdollisti aineiston keräämisen nopeasti ja samaan aikaan antoi laajan näkemyksen aiheesta. Dokumenttianalyysissä tarkasteltiin esimerkiksi koulutusmateriaaleja ja raportteja, jotta voitiin tunnistaa kehittämissuositukset. Näiden menetelmien yhdistelmällä saavutettiin sekä laaja että syvä ymmärrys tutkimuskohteesta.

Opinnäytetyön luvut 2 ja 3 käsittelevät tutkimusaiheen teoreettista taustaa, jossa tarkastellaan perehdyttämisen periaatteita, siihen liittyvää lainsäädäntöä sekä sosiaalialan työturvallisuutta pohjautuen NASW:n (2013) luomiin ohjeisiin ja standardeihin. Luvussa 4 esitellään toimeksiantaja perehtyen erityisesti yrityksen tarjoamiin maahanmuuttopalveluihin. Luku 5 käsittelee opinnäytetyössä käytettyjä tutkimusmenetelmiä ja niiden taustateoriaa sekä kuvaa, miten opinnäytetyön empiirinen aineisto kerättiin ja analysoitiin. Samassa luvussa käydään läpi opinnäytetyöprosessin kulku. Luvussa 6 käydään läpi aineistonkeruumenetelmien mukaisesti tulokset ja tehdään yhteenveto. Luvussa 7 tulokset analysoidaan, tehdään johtopäätökset, esitetään konkreettiset kehittämissuositukset sekä arvioidaan työn luotettavuutta kriittisesti. Luvussa 8 pohditaan opinnäytetyön onnistumista sekä sen hyötyjä toimeksiantajalle.

2 TYÖNTEKIJÄN PEREHDYTTÄMINEN

Perehdyttämällä tarkoitetaan uuden työntekijän tai yrityksen sisällä työtehtäviään vaihtavan työntekijän kouluttamista ja ohjaamista uusiin työtehtäviinsä (Österberg 2014). Perehdytys ei rajoitu pelkästään päivittäisiin työtehtäviin, vaan siihen kuuluu myös työturvallisuuteen liittyvien asioiden opettaminen (autio 2022, 15). Perehdyttäminen kattaa siis kaikki toimenpiteet, joiden avulla perehdytettävä oppii tuntemaan työpaikkansa tavat, kollegat ja työhön liittyvät odotukset (Työturvallisuuskeskus 2013). Riittävän kattava perehdyttäminen on tärkeää, sillä sen avulla työntekijä oppii työtehtävänsä oikein ja nopeammin. Tällöin virheet vähenevät, niiden korjaamiseen ei kulu turhaa aikaa ja uusi työntekijä pystyy työskentelemään itsenäisesti ilman ylimääräistä ohjausta. (Österberg 2014.) Intro (2020) listaa tämän lisäksi perehdytyksen hyväksi puoliksi sivuillaan uuden työntekijän sopeutumisen helpottamista, työtehon parantamista ja organisaatioon sitoutumisen vahvistamista. Se edistää työn laatua, turvallisuutta ja vähentää henkilöstön vaihtuvuutta. Laadukas perehdytys tukee hyvää mielikuvaa työnantajasta työmarkkinoilla, sillä se rakentaa sillan rekrytoinnin ja käytännön työn välille. Panostamalla perehdytykseen organisaatio voi varmistaa, että uusi työntekijä viihtyy, kehittyy ja pysyy tehtävänsään pitkään.

Työturvallisuuslaki (23.8.2002/738, 14. §) määrittää työnantajan vastuun uuden työntekijän perehdytyksessä. Työnantajan on annettava lain mukaan riittävät tiedot työpaikan vaara- ja haittatekijöistä, sekä huolehdittava, että uuden työntekijän ammatillinen osaaminen, työkokemus ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä otetaan huomioon perehdytyksessä ja ohjauksessa. Ennen uusien työtehtävien tai työvälineiden käyttöönottamista uusi työntekijä tulee perehdyttää työtehtäviinsä, työolosuhteisiin, työvälineiden käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin. Hänelle on annettava opetusta haittojen ja vaarojen esittämisestä sekä turvallisuuden varmistamisesta. Hänen on saatava ohjausta poikkeustilanteiden varalle sekä säätö-, huolto- ja korjaustöihin. Opetusta ja ohjausta on täydennettävä tarvittaessa. Österberg (2014) kirjoittaa, että täysin uudelta työntekijältä voi puuttua perustiedot- ja taidot turvalliseen työskentelyyn. Näin ollen turvallisuusriskit vähenevät, kun perehdytettävälle kerrotaan heti alkuvaiheessa työpaikan vaaranpaikat.

Perehdyttämisen aluksi tavoitteena tulisi olla keskinäinen tutustuminen sekä perehdytysohjelman esitleminen. Kun perehdytettävä tietää, että hänelle on varattu riittävästi aikaa uuden oppimiseen, voi hän keskittyä kuuntelemiseen, oppimiseen, kyselemiseen ja samalla hänelle luodaan turvallisuuden tuntua uuden työn aloittamisesta. Heti aluksi on hyvä tuoda esiin perehdyttämisen aikataulu ja vaiheet, perehdytettävän toimenkuva ja rooli sekä yrityksen tavoitteet ja strategia. (Österberg 2014.) Miettinen ym. (2006) ovat haastatelleet artikkelissaan hoitotieteen opiskelijoita, jotka korostavat laadukkaan perehdytyksen perustana vastuuta, tavoitteellisuutta ja sisällön määrittelyä. Vastuun tulisi jakautua esimiehelle, nimetylle perehdyttäjälle sekä perehdytettävälle itselleen. Perehdytyksen ei tulisi keskittyä vain tehtäviin, vaan myös työyhteisöön ja organisaatioon. Sosiaali- ja terveystieteissä työntekijät voivat olla hyvin eri kokemustasoilla. Tällöin yksilöllistä perehdytystä ja osaamisen kehittämistä tulisi tukea yksilöllisillä suunnitelmilla. Artikkelissa korostetaan laadukkaan perehdytyksen vaikuttavan positiivisesti työhyvinvointiin, osaamiseen ja työyhteisöön sopeutumiseen.

2.1 Perehdyttämisen laajuus

Perehdytyksen kesto on keskeisenä osana sen onnistumisessa. Tutkimusten mukaan perehdytyksen laiminlyönnin suurin syy on kiire. Uuden työntekijän

paras tuottavuus saavutetaan noin 8–12 kuukauden kuluttua työn aloittamisesta, joten perehdytykseen kannattaisi panostaa riittävästi aikaa. (Intro 2020.) Kiireen hallitsemiseksi perehdyttämissuunnitelmassa voi olla linkkejä esimerkiksi organisaation intranetissä oleviin ohjeisiin tai muihin resursseihin, joihin uusi työntekijä voi tutustua itsenäisesti. On kuitenkin huomioitava, että hänen tulee saada tarvittaessa tukea ja mahdollisuus kysyä epäselvistä asioista. (Kurttila & Aalto 2021, 199.) Kun puhutaan kattavasta perehdyttämisestä, riippuu laajuus työsuhteen pituudesta sekä tulevista työtehtävistä (Österberg 2014). Pitkä perehdytys mahdollistaa tehtävien vaiheittaisen oppimisen työntekijän osaamisen mukaan. Lyhyissä työsuhteissa perehdytyksen on kuitenkin oltava tiivis, jotta työntekijä pääsee nopeasti työskentelemään itsenäisesti. (Intro 2020.)

Lyhyisiin työsuhteisiin, kuten kesätyöhön tai harjoitteluun tulevien perehdyttämiseen on usein lyhyempi aika, jolloin perehdytysohjelman on keskityttävä vain oleellisimpiin asioihin. Tilanteessa, joissa organisaation sisällä vanha työntekijä palaa esimerkiksi perhevapailta takaisin töihin, on perehdyttämisen laajuus arvioitava tapauskohtaisesti muun muassa muutoksien määrän mukaan. (Österberg 2014.) Kun jokin asia muuttuu, joutuu ihminen sopeutumaan uuteen tilanteeseen. Oli muutos kielteinen tai myönteinen, voi se silti aiheuttaa isoakin henkistä kuormaa. Pitkänkin ammattiuran tehnyt työntekijä tarvitsee tukea ja opastusta uuden asian edessä tai uusiin tehtäviin siirryttäessä. Perehdytys helpottaa työntekoa ja on tärkeä osa henkilöstön hyvinvoinnin kehittämisessä. (Työturvallisuuskeskus 2013.)

Laajuuteen vaikuttaa myös perehdytettävän tuleva rooli, aikaisempi työkokemus, ikä ja ammatillinen osaaminen. Kokeneempi työntekijä on nuorempaan verrattuna usein oma-aloitteisempi, aktiivisempi ja tarvitsee vähemmän tietoa perusasioista, jolloin nuoremman perehdyttämiseen on usein varattava pidempi aika. Mikäli uudella työntekijällä on ammattitaustaa valmiiksi samankaltaiselta alalta, on hänellä yleiskäsitys selkeämpänä. Tämä ei saa häiritä perehdyttäjää, sillä jokaisessa organisaatiossa on kuitenkin aina uudet tavoitteet, työskentelytavat ja kollegat. Tuleva rooli vaikuttaa myös perehdytyksen laajuuteen. Esimerkiksi uuden esimiehen perehdyttäminen vaatii laajemman kokonaisuuden käymisen, kuin muihin yrityksen tehtäviin tulevan. (Österberg 2014.) Perehdytysjakson aikana ei välttämättä ehditä omaksua kaikkia työhön

liittyviä asioita täysin, mutta se antaa työntekijälle ja työnantajalle selkeän käsityksen siitä, vastaako rekrytointi odotuksia ja onko valittu henkilö sopiva tehtävänsä (Intro 2019).

2.2 Perehdyttämisen vastuu

Monet pitävät perehdytystä henkilöstöhallinnon vastuulla olevana prosessina, mutta henkilöstöhallinto ei voi yksin vastata uuden työntekijän opastamisesta tiimin ja työtehtävien tasolla (Intro 2019). Työturvallisuuskeskus (2013) kirjoittaa sivuillaan, että lähin esihenkilö on vastuussa perehdyttämisestä, sen suunnittelusta, toteuttamisesta ja valvonnasta. Hänellä on oikeus antaa perehdyttämiseen ja opastamiseen liittyviä tehtäviä koulutetulle työnopastajalle, kuitenkin säilyttäen vastuun itsellään. Österbergin (2014) mukaan perehdyttäjänä voi kuitenkin toimia kuka vain yrityksestä. Intron (2019) blogissa korostetaan, että perehdyttämisen vastuu jää liian usein yksin lähiesimiehelle, vaikka sen tulisi olla koko tiimin yhteinen tehtävä. Olisi siis tärkeää varata prosessille riittävästi aikaa ja resursseja, jotta työntekijä saisi kattavan tuen perehdytyksen aikana.

Vaikka käytettävissä olisi monia työkaluja, työntekijän mieleen jää parhaiten se, millaisia perehdyttäjät olivat ja kuinka hyvin he hallitsivat tehtävänsä (Intro 2020). Österberg (2014) kirjoittaakin, että perehdyttäjän tiedot, taidot, asenne ja valmius kyseisen tehtävän hoitamiseen on arvioitava aina etukäteen, sillä hänen motivaationsa tehtävää kohtaan heijastuu suoraan uudelle työntekijälle. Vain hetken organisaatiossa työskennellyt henkilö on usein hyvä vaihtoehto perehdyttäjäksi, sillä hänellä on tuoreessa muistissaan oma perehdytys. On syytä myös pohtia, kuka ottaa vastuun, jos perehdyttäjä on estynyt tehtävästään esimerkiksi sairastumisen vuoksi.

2.3 Perehdytyssuunnitelma

Hyvän perehdytyksen tueksi on hyvä luoda kirjallinen suunnitelma, jolla perehdytyksen etenemistä on helppo seurata. Perehdytyssuunnitelmalla voidaan arvioida perehdytystä ja se auttaa säästämään aikaa turhalta mietinnältä. (Työturvallisuuskeskus 2013.) Usein organisaatioissa laaditaan yleinen perehdytysohjeistus, joka kattaa työsuhteeseen liittyvät perusasiat. Ohjeistus toimii pohjana perehdytyksen suunnittelulle, mutta se ei käsittele usein tiimi- tai teh-

täväkohtaisia asioita eikä niitä taitoja, joita uusi työntekijä tarvitsee päivittäisessä työssään. Siksi tulisi varmistaa, että perehdytysuunnitelma sisältää myös työssä vaadittavien taitojen opastukseen liittyviä tehtäviä. (Intro 2019.)

Suunnitelmassa olisi hyvä tulla ilmi tavoitteet, kuten mitä perehdytettävän tulee tietää, ymmärtää ja osata perehdytyksen lopuksi, eri työvaiheet, perehdytyksen konkreettinen sisältö ja perehdytyksen jaksotus. (Työturvallisuuskeskus 2013). Suunnitelmallinen perehdyttäminen on työturvallisuuden, työkyvyn sekä työn sujuvuuden kannalta tärkeää (Työterveyslaitos s.a.). Hyvin laaditussa perehdytysuunnitelmassa organisaatio huomioi työntekijän aiemman osaamisen ja mukautuu hänen yksilöllisiin tarpeisiinsa (Intro 2020).

Perehdyttämissuunnitelmaa tulisi ylläpitää ja päivittää riittävän usein, vaikka henkilöstö vaihtuisikin harvoin. Nykyään sijaisia ja vuokratyöntekijöitä käytetään entistä enemmän ja erilaiset muutokset voivat olla hyvinkin nopeita. (Työturvallisuuskeskus 2013.) Perehdytyksessä tulee ottaa huomioon työntekijän tausta ja tehtävän vaatimukset. Tämä tarkoittaa sitä, ettei yksi yleinen suunnitelma ole pätevä kaikille. Tehtäväkohtaiset perehdytyspohjat mahdollistavat yksilöidyn oppimisen ja tehokkaan aloituksen uuteen työhön. (Intro 2020.)

Miettinen ym. (2006) kirjoittaa artikkelissaan perehdytyksen sisällön jakautuvan työhön, työyhteisöön sekä organisaatioon. Työhön liittyvä perehdytys kattaa työn keskeiset tehtävät ja toimintaperiaatteet, kuten sosiaalialalla hoitotyön käytännöt, tietokoneohjelmat ja turvallisuusohjeet. Perehdytettävä oppii tuntemaan työvuorokäytännöt ja työn perusohjeistuksen. Työyhteisöön perehdytys keskittyy yksikön periaatteisiin, työntekijöihin ja yhteistyökumppaneihin. Tähän kuuluu yksikön toimintasuunnitelmat, työntekijöiden vastuut ja toimenkuvat, sekä työyhteisön esittely. Työntekijä ymmärtää roolinsa ja yhteistyömahdollisuudet. Organisaation perehdytyksessä käsitellään organisaation luonne, käytänteet ja toiminnan perusteet, kuten työturvallisuusohjeet, palkkaus ja koulutus. Työntekijän saa yleiskuvan organisaation toiminnasta ja sen keskeisistä tehtävistä.

2.4 Perehdytyksen arviointi, seuranta ja kehittäminen

Perehdytyksen jatkuva seuranta auttaa varmistamaan sen tehokkuuden ja mahdollistaa tarvittavat muutokset. Suunnitelman kaikkien kohtien läpikäymisellä voidaan varmistua, että kaikki tehtävät on käyty läpi, mutta se ei itsessään arvioi perehdytyksen laatua tai sen hyödyllisyyttä työntekijälle. (Intro 2020.) Perehdyttämiseen tulisi varata riittävästi aikaa ja varmistaa uuden työn oppiminen seuraamalla työskentelyä sekä keskustelemalla aktiivisesti työntekijän kanssa perehdyttämisen aikana (Työterveyslaitos s.a.). Pelkkä tehtävälisan seuraaminen ei kerro, onnistuiko perehdytys tai saiko uusi työntekijä siitä oikeasti hyötyä (Intro 2020).

Tuloksia tulisi seurata ja arvioida aktiivisesti, jotta suunnitelmaa pystytään kehittämään. Arvioinnissa tulisi pohtia, onko suunnitelman tavoitteet saavutettu, miten perehdytys yleisesti onnistui, mikä meni hyvin ja missä esiintyi puutteita, mitä tulisi tehdä toisin tai korjata. Paras tapa arvioida perehdytyksen onnistumista on kysyä palautetta suoraan perehdyttävältä. (Työturvallisuuskeskus 2013.) Perehdytysjakson päätyttyä työntekijän kehittymistä tulisi tukea jatkamalla suunnitelmallista seurantaa sekä laatimalla hänelle henkilökohtainen kehityssuunnitelma (Intro 2019). Lisäksi perehdytysuunnitelmaan olisi hyvä pystyä palaamaan perehdyttämisyksikön jälkeenkkin, mikäli työntekijällä ilmenee kysyttävää tai tarvetta lisäohjaukselle (Intro 2020).

3 SOSIAALIALAN TYÖTURVALLISUUS

Sosiaalialan ammattilaiset tukevat ihmisiä eri elämäntilanteissa ja auttavat arjessa sosiaalityön keinoin. Työ kattaa muun muassa lastensuojelun, nuorisoi-, mielenterveys-, päihde-, vanhus- ja vammaistyön. Sosiaalityön tavoitteena on yksilöiden, perheiden ja yhteisöjen hyvinvoinnin edistäminen, syrjäytymisen ehkäisy sekä sosiaalisten ongelmien vähentäminen. Lisäksi ammattilaiset pyrkivät vahvistamaan ihmisten toimintakykyä ja elämänhallintaa. (Työmarkkinatori s.a.) Psykososiaaliset riskit ovat merkittävä haaste sosiaalityöntekijöiden terveydelle ja hyvinvoinnille EU:ssa ja ne vaikuttavat erityisesti sosiaalihuollon alalla. Työntekijät kohtaavat suuria aikapaineita, ylikuormitusta sekä jopa väkivaltaa asiakkailtaan. Näitä riskejä pahentavat krooninen henkilöstöpula, pitkät työajat ja epäsäännöllinen työaika. (Improving Working Conditions in Social Services 2023.)

Maailman suurin ammatillisten sosiaalityöntekijöiden jäsenjärjestö Yhdysvaltalainen NASW (National Association of Social Workers) (2013) on asettanut ammatillisia standardeja ja ohjeita edistämään, kehittämään ja suojelemaan sosiaalityötä ja sen ammattilaisia. Yhdistys näkee työn ennakoimattomuuden ja turvallisuusriskien kasvaneen resurssipulan, budjettileikkauksien sekä lisääntyneiden palvelun tarpeiden vuoksi. Sosiaalityöntekijät toimivat yhä monimutkaisemmissa työympäristöissä ja palvelevat laajenevaa asiakaskuntaa, erityisesti haavoittuvassa asemassa olevia. Työturvallisuuskeskus (2016) listaa sosiaalialan haasteiksi lisäksi muun muassa väestön ikääntymisen, kasvavan palveluntarpeen sekä kiristyvän rahoituksen. Työ on kuormittavampaa ja osaavasta henkilöstöstä on pulaa.

Työturvallisuuslaki (23.8.2002/738, 25. §) velvoittaa työnantajan ryhtymään toimiin, mikäli työntekijän todetaan kuormittuvan terveyttä vaarantavalla tavalla työssään. Työnantajan on selvitettävä kuormitustekijät vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi. Työturvallisuuskeskuksen (2016) mukaan alaa muuttaa kansainvälistyminen, monikulttuurisuus sekä teknologian kehitys, jonka vuoksi sosiaalialan ammattilaisten on sopeuduttava uusiin työmuotoihin. Tulevaisuuden keskeiseksi osaamiseksi on listattu kansainvälisyys, eettisyys ja teknologisuus.

Sosiaalityöntekijöiden tulisi rutiininomaisesti noudattaa yleisiä turvallisuusohjeita työssään. Väkivaltaa voi esiintyä kaikissa taloudellisissa, sosiaalisissa, sukupuolten ja etnisten ryhmien kategorioissa. Välttääkseen tiettyjen ihmisryhmien leimaamista ja edistääkseen turvallisuutta, sosiaalityöntekijöiden tulisi arvioida turvallisuutta ja vähentää riskejä kaikissa asiakaskohtaamisissa ja kaikissa työympäristöissä. (NASW 2013.)

NASW:n (2013) luomat turvallisuusohjeet keskittyvät sosiaalityön turvallisuuden ja kannustavat organisaatioita kehittämään käytäntöjä niiden parantamiseksi. Ne auttavat sosiaalityöntekijöitä arvioimaan työpaikkansa turvallisuuskulttuuria, edistämään omaa työhyvinvointiaan sekä tukemaan oppilaitoksia turvallisuusnäkökulmien huomioimisessa. Ohjeiden tavoitteina on lisätä tie-

toisuutta turvallisuudesta, toimia koulutusmateriaalien pohjana, puolustaa turvallisia työoloja, hyödyntää teknologiaa, edistää julkista politiikkaa sekä kehittää hyviä käytäntöjä sosiaalityön turvallisuuden parantamiseksi.

Seuraavaksi käsittelen NASW:n asettamia standardeja ja ohjeita, jotka ovat keskeisiä ryhmäkotien turvallisuuden kannalta ja tulisi ehdottomasti ottaa huomioon turvallisuusperehdyttämisessä. Jätän käsittelemättä standardin 2 (Ennaltaehkäisy), koska se on osa hyvää organisaatiokulttuuria, jota käsitellään standardissa 1. Lisäksi standardissa 2 painotetaan vaaratilanteiden ennaltaehkäisyä niiden jo tapahduttua, mutta ennaltaehkäisy koskee myös tunnistettuja riskejä, vaikka ne eivät olisi vielä toteutunut. Olen yhdistänyt standardit 4 (Turvallisuusteknologian käyttö) ja 5 (Mobiililaitteet), sillä ne käsittelevät molemmat pitkälti samoja asioita. Lisäksi yhdistin standardit 6 (Riskinarviointi kotikäynneillä), 7 (Asiakkaiden kuljettaminen) ja 8 (Kattavat raportointikäytännöt), koska riskinarviointi on keskeinen osa sekä kotikäyntejä että asiakkaiden kuljettamista. Standardi 8 korostaa kotikäynneistä raportointia vaaratilanteiden osalta, mikä liittyy olennaisesti riskienarviointiin ja valmistautumiseen. En käsittele standardia 11 (Opiskelijoiden turvallisuus), koska mielestäni harjoittelijat tulisi perehdyttää turvallisuuteen samalla tavalla kuin uudet työntekijätkin.

3.1 Turvallisuuteen ja suojeluun keskittyvä organisaatiokulttuuri

Standardissa 1 nostetaan esiin, että sosiaalityöntekijöitä työllistävien organisaatioiden tulisi luoda, edistää ja ylläpitää turvallisuutta ja suojelua tukevaa organisaatiokulttuuria (NASW 2013). Turvallisuuskulttuuri tarkoittaa sitä, miten työpaikalla suhtaudutaan ja edistetään turvallisuutta käytännössä. Hyvällä turvallisuuskulttuurilla pystytään ennaltaehkäisemään onnettomuuksia, parantamaan työhyvinvointia ja lisäämään tehokkuutta organisaatiossa. Tämä vaatii johdon ja työntekijöiden sitoutumista, avointa viestintää, esimerkiksi johtamista, positiivista raportointia, jatkuvaa koulutusta ja työntekijöiden osallistamista. (EcoOnline 2020.) Koivula ym. (2018a.) nostavat tekstissään esille, että esimerkiksi ensiapu- ja alkusammutuskoulutuksiin osallistuminen sekä työpaikan turvallisuussuunnitelman säännöllinen läpikäynti ovat tärkeitä toimenpiteitä turvallisuuskulttuurin edistämiseksi.

Turvallisuuskulttuurin ylläpitäminen on keskeinen osa riskienhallintaa ja sen perustana on johdon sitoutuminen turvallisuustyöhön. Avoin keskustelu luo vahvan pohjan turvallisuusajattelulle ja varmistaa, että henkilöstöllä on riittävästi tietoa työpaikan toimintaan liittyvistä riskeistä. Riskienhallinnan avulla voidaan tunnistaa ja ennaltaehkäistä henkilöstöön, asiakkaisiin, toimintaympäristöön ja toimitiloihin kohdistuvia riskejä. Turvallisuus rakentuu jokapäiväisistä teoista, havainnoinnista ja ennaltaehkäisevästä toiminnasta. Jokaisen työntekijän tulee arvioida työpaikan turvallisuutta säännöllisesti, noudattaa turvallisuuskäytäntöjä ja opastaa työkavereitaan huomioimaan riskit. (Koivula ym. 2018a.) Työturvallisuuslaki (23.8.2002/738, 18. §) velvoittaa työntekijää tällaiseen toimintaan. Työntekijän on noudatettava työnantajan antamia määräyksiä ja ohjeita turvallisuuden ja terveellisyysylläpitämiseksi. Työntekijän on huolehdittava muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä kokemuksensa, opastuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaan. Työntekijän on vältettävä muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää, epäasiallista kohtelua sekä muuta toimintaa mikä asettaa heidän turvallisuutensa tai terveytensä vaaraan.

Työympäristön tulee olla vapaa fyysisestä, verbaalisesta ja psykologisesta väkivallasta sekä niiden uhasta. Tämä edellyttää johdon sitoutumista väkivallan ennaltaehkäisyyn, reagointiin ja työntekijöiden tukemiseen. (NASW 2013.) Työturvallisuuslaki (23.8.2002/738, 27. §) velvoittaa työnantajan ehkäisemään ennakoitua mahdollista väkivallan uhkaa ja väkivaltatilanteita työssä, johon ilmeinen väkivallan uhka liittyy. Työpaikalla on oltava ennaltaehkäisemiseen tarvittavat turvallisuusjärjestelyt tai -laitteet ja mahdollisuus hälyttää apua tilanteen vaatiessa. Koivulan ym. (2018a) mukaan riskienhallinnassa tulee hyödyntää sekä työntekijöiden kokemusta että yhteistyötä viranomaisten ja sidosryhmien kanssa. Näin voidaan vähentää tapaturmia, lisätä työhyvinvointia ja varmistaa sujuva sekä turvallinen työympäristö kaikille. Vaaratilanteiden tunnistaminen, niihin asianmukaisesti reagoiminen ja yhdessä oppiminen edistävät turvallisuuskulttuuria. Turvallisuus tulisi ottaa säännölliseksi teemaksi henkilöstön kokoontumisissa (Koivula ym. 2018b).

3.2 Toimitila-/toimistoturvallisuus

Standardissa 3 korostetaan, että sosiaalityöntekijöiden työympäristöjen tulisi olla turvallisia ja edistää aktiivisesti turvallisia käytäntöjä (NASW 2013). Turvallisessa työpaikassa on huomioitu työntekijän suojautumistarpeet. Kiinteissä työpisteissä ja toimistohuoneissa asiakastyön aikana on varmistettava varapoistumistie. Työympäristön suunnittelussa on otettava huomioon kalusteiden ja laitteiden sijoittelu niin, että näkyvyys ja poistumisteiden turvallisuus ovat kunnossa. Työpisteet tulee suunnitella siten, että yllättävä fyysinen kontakti työntekijään voidaan mahdollisuuksien mukaan estää. (Aluehallintovirasto 2010.) Tämä tarkoittaa muun muassa konkreettisesti työtiloja, jotka mahdollistavat nopean poistumisen hätätilanteissa, hälytysjärjestelmiä turvallisuusuhkien varalta, avoimia työtiloja sekä kollegan läsnäoloa riskitilanteissa. Lisäksi turvallisuutta voidaan parantaa rajoittamalla asiakkaiden pääsyä potentiaalisesti vaarallisiin esineisiin, varmistamalla valvottu ja rajoitettu sisäänkäynti sekä huolehtimalla hyvin valaistuista ja eristetyistä työtiloista. (NASW 2013.) Työnantajan velvollisuus on huolehtia, että työpaikka täyttää valtioneuvoston (18.6.2003/577) asettamat työpaikkojen turvallisuus- ja terveysvaatimukset. Asetuksessa määritellään tarkasti esimerkiksi erilaisista tiloista, valaistuksesta, ilmanvaihdosta, rakenteellisista ominaisuuksista, vaara-alueista ja paloturvallisuudesta.

Työturvallisuuslaki (23.8.2002/738, 10. §) velvoittaa työnantajan selvittämään, tunnistamaan ja arvioimaan työstä, työajasta, työtilasta, työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat vaaratekijät. Esille tulleet haitta- ja vaaratekijät on poistettava tai mikäli se ei ole mahdollista on arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuus ja terveys huomioiden. Valtioneuvoston asetuksen (18.6.2003/577) mukaan työpaikalla käytettävät turvallisuus- ja muut laitteet on huollettava, puhdistettava ja tarkastettava säännöllisesti ja asianmukaisesti, sekä kaikki työntekijöiden terveyteen tai turvallisuuteen vaikuttavat viat on korjattava mahdollisimman nopeasti.

Ensiaputila on sijoitettava ja mitoitettava niin, että paarien kanssa tilaan pääsee vaivattomasti. Ensiapuvälineiden riittävyys ja asianmukaisuus sekä säilytyspaikka on tarkastettava kuukausittain. (Valtioneuvosto 18.6.2003/577.) Työpaikalla tulee olla riittävästi paikalla ensiaputaitoisia henkilöitä, ja työntekijän

tulee tietää keitä he ovat. Ensiapuvälineitä on täydennettävä säännöllisesti, jotta tarvittavat tarvikkeet ovat aina saatavilla. (Työturvallisuuskeskus 2023.)

Valtioneuvoston asetukseen (18.6.2003/577) on kirjattu, että mikäli työpaikan ilmanvaihto toimii koneellisesti, ei laitteistosta saa koitua työntekijöille välitöntä terveyshaittaa. Ilmanvaihtolaitteisto on varustettava toimintahäiriöstä ilmoittavalla valvontajärjestelmällä, jos se on työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden kannalta tarpeen. Työpaikalla on minimoitava liukastumis-, kompastumis- ja putoamisvaara pitämällä lattiat, portaikot ja käytävät kunnossa. Työturvallisuuskeskus (2023) listaa näiden lisäksi yleistiloiksi ja kulkuväyliksi tauko-, neuvottelu- ja wc-tilat, roskien keruupisteen ja parkkipaikan. Kyseisten tilojen osalta on tehtävä riskienarviointia vaarojen välttämiseksi.

Työpaikka ja työ tulee olla järjestetty siten, että onnettomuuksien ja tulipalojen vaara on mahdollisimman pieni. Tulipalon sattuessa hälytys on oltava tehokas ja havaittavissa koko työpaikalla. Alkusammutuskalusto on sijoitettava niin, että se on helposti käyttöön otettavissa. Työntekijöiden on voitava poistua kaikista työpisteistä turvallisesti ja nopeasti. Rakennusten kulkureittien ja käytävien on johdettava mahdollisimman suoraan ulos tai turvalliselle alueelle. Ovien on oltava avattavissa molemmista suunnista silloin, kun työpaikalla on ihmisiä. Työntekijöille on annettava ohjeet hätäilmoituksen tekemisestä, palokunnan hälyttämisestä, palo-ovien sulkemisesta, nopeasta hätäpoistumisesta ja muista toimenpiteistä, jotka on otettava huomioon tulipalon sattuessa. (Valtioneuvosto 18.6.2003/577.) Työntekijän on tiedettävä jokaisessa vuorossa, kuka on nimetty pelastusturvallisuudesta vastaavaksi henkilöksi (Työturvallisuuskeskus 2023).

3.3 Turvallisuusteknologian käyttö

Standardi 4 käsittelee turvallisuusteknologian käyttöä. Sosiaalityöntekijöitä työllistävien organisaatioiden tulisi hyödyntää teknologiaa riskien minimoimiseksi, mutta sen käyttö ei saa korvata turvallisuuksuunnittelua. Teknologia tukee turvallisuukskulttuuria, mutta sen käyttö ei saa luoda vääränlaista turvallisuuden tunnetta työntekijöille, sillä se ei estä vaaratilanteiden syntymistä. Teknologian käyttöönottoon tulee liittyä selkeät toimintaperiaatteet, työntekijöiden koulutus sekä oikeudellisten ja eettisten näkökulmien huomiointi. Mahdollisia

turvallisuusteknologian työkaluja sosiaalialan työpaikalla voisivat olla esimerkiksi paniikkipainikkeet, mobiiliturvalaitteet, GPS-seuranta ja turvakamerat. Asiakkaille ja henkilöstölle on tiedotettava teknologian käytöstä, mutta sitä ei tule käyttää valvontaan tai pelotteluun. (NASW 2013.) Teknologian käyttöönotto ja sen laajentaminen ovat keskeisiä askelia turvallisuuden parantamisessa. Edistyneet tunnistusjärjestelmät ja tekoäly voivat tehostaa uhkien havaitsemista ja ennakoimista. (SIA 2025.)

NASW:n standardit ovat vuodelta 2013, joten turvallisuusteknologia on kehittynyt valtavasti 12 vuoden aikana. Security Megatrends -raporttiin (2025) on lisätty turvallisuusalan asiantuntijoiden ja organisaatioiden näkemyksiä ja ennusteita turvallisuusalan tulevaisuudesta seuraavien vuosien aikana. Aiemmin käytetyt perinteiset menetelmät ovat saaneet rinnalleen uusia innovaatioita ja tekniikoita. Teknologian edistyminen mahdollistaa nykyisin tarkempaa uhkien tunnistamista ja ennakoimista. Raportissa mainitaan muun muassa mobiilivälineiden, kuten puhelimen ja älykellon kasvavasta käytöstä turvallisuuden ja tunnistautumisen alueella. Uuden teknologian avulla yksilöt voivat hallita ja suojata omia tunnisteitaan turvallisemmin kuin perinteisillä fyysisillä avaimilla tai korttipohjaisilla tunnistustavoilla. Käytännön haasteena nähdään mobiilitunnisteiden käytön jakaminen eri sovelluksissa. (SIA 2025.)

Sosiaalityöntekijöille olisi hyvä tarjota mobiililaitteet kenttätyöhön turvallisuuden parantamiseksi. Henkilökohtaisten puhelimien sijaan tulisi käyttää organisaation laitteita esimerkiksi paremman tietosuojan varmistamiseksi. Turvallisuuden lisäämiseksi puhelimessa tulisi olla jatkuvasti akkua ja GPS päällä. (NASW 2013.) Timonen (2018) korostaa julkaisussaan uuden työntekijän perehdyttämistä mobiilitietoturvaan. Mobile Security Index 2018 -tutkimuksessa selviää, että lähes 80 % yrityksistä pitää työntekijöitä suurimpana uhkanaan huolimattoman laitteen käytön vuoksi. Mobiiliturvallisuus on kriittinen osa yrityksen turvallisuutta, sillä laitteet ovat jatkuvasti yhteydessä yrityksen järjestelmiin. Tietoturvariskit syntyvät esimerkiksi luvattomien sovellusten lataamisesta, ilmaisohjelmien käytöstä, lukituskoodin poistamisesta, päivitysten laiminlyönnistä tai julkisiin WiFi-verkkoihin liittymisestä.

3.4 Riskiarviointi kotikäynneille

Standardissa 6 sosiaalityöntekijöille annetaan ohjeita turvallisen kotikäynnin toteuttamisesta. Työntekijöiden tulisi arvioida väkivallan riskiä ennen jokaista työpaikan ulkopuolista asiakaskäyntiä ja osattava tehdä tarvittavat varotoimet (NASW 2013). Kotikäynneillä on huomioitava asiakkaan yksilöllinen tilanne, kotirauha, itsemääräämisoikeus sekä turvallisuus. Ennakointi on tärkeää, mikä tarkoittaa mm. asiakkaan taustatietoihin tutustumista ja riskien arviointia. (Koivula ym. 2018b) Sosiaalityöntekijöiden tulee saada koulutusta riskienarvioinnin tekemiseen. Arvioinnissa tulee huomioida asiakkaan yksilöllisten tarpeiden lisäksi ympäristötekijät, kuten naapuruston turvallisuus, vierailuajankohta, mobiiliverkon kattavuus ja mahdolliset uhkat alueella. Lisäksi on arvioitava asiakkaan asuintilan turvallisuus, kuten poistumisreitit, valaistus, asunnossa olevat henkilöt, lemmikit, tartuntatautiriskit ja mahdolliset aseet. Kun riski on tunnistettu, on luotava suunnitelma sen vähentämiseksi. Mikäli työntekijä kokee riskin olevan liian suuri tavanomaisilla varotoimilla, tulisi hänellä olla mahdollisuus kehittää vaihtoehtoinen suunnitelma riskin pienentämiseksi. Tällainen voisi olla esimerkiksi kollegan mukanaolo, vierailun ajankohdan tai paikan muuttaminen tai vierailun lykkääminen. (NASW 2013.) Mikäli tilanne vaikuttaa vaaralliselta, käynnille ei tule koskaan mennä yksin (Koivula ym. 2018a).

Turvallinen kotikäynti edellyttää ennakointia, tilannetajua ja harkittua toimintaa. Ennen käyntiä on tärkeää perehtyä asiakkaan taustatietoihin ja arvioida mahdolliset riskit, kuten päihteiden käyttö tai aiempi uhkaava käytös. (Koivula ym. 2018a.) Riskeihin voi vaikuttaa olennaisesti myös työntekijän työskentely yksin, fyysiset rajoitteet, kokemattomuus, ulkonäkö tai vaatetus. Ennen vierailua olisi olennaista käydä läpi turvallisuussuunnitelma ja varusteiden, kuten ajoneuvon ja mobiililaitteen toimintakunto. Työntekijän tulee varmistaa, että hänen sijaintinsa ja suunnitelmansa ovat kollegoiden tiedossa antamalla tieto osoitteista, tapaamisajoista, asiakkaista ja muutoksista. (NASW 2013.)

Työturvallisuuslaki (23.8.2002/738, 8. §) velvoittaa työnantajaa huolehtimaan työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijän henkilökohtaiset edellytykset, työolosuhteet ja muut työympäristöön liittyvät seikat otetaan huomioon. Työolosuhteet on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava niin, että vaara- ja haittatekijöiden syntyminen estetään,

poistetaan tai korvataan. Yleiset työsuojelutoimenpiteet on toteutettava. Laki velvoittaa työnantajaa tarkkailemaan työympäristöä, työyhteisön tilaa sekä työtapojen ja työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä jatkuvasti.

Paikan päällä työntekijän tulee havainnoida ympäristöä, huomioida asiakkaan mielentila ja varmistaa poistumisreitit esteettömyys. Uhkaavassa tilanteessa on säilytettävä rauhallisuus, vältettävä provosoivia reaktioita ja poistuttava tarvittaessa. Vaaratilanteista on ilmoitettava esimiehelle ja vakavista tapauksista myös poliisille. Oikeilla toimintatavoilla kotikäynnit voidaan hoitaa turvallisesti ja ammattimaisesti. (Koivula ym. 2018a.)

3.5 Jälki-ilmoitukset ja reagointi

Työpaikalla voi joskus tapahtua tilanteita, jotka ovat psyykkisesti raskaita, traumaattisia tai yllättäviä. Tällöin työntekijällä on oikeus pyytää apua ja tukea. Asioiden käsittely ja niiden puiminen voivat auttaa vapautumaan tapahtuman aiheuttamasta henkisestä painolastista, jolloin ne eivät jää kuormittamaan mieltä. (Sairaanhoitajat s.a.) Standardissa 9 käsitellään väkivallan jälkeistä toimintaa. Sosiaalityöntekijöitä työllistävien organisaatioiden tulee kehittää toimintamallit väkivallan tai hyväksikäytön tapausten jälkeiseen toimintaan (NASW 2013).

Käsitlemättömät kokemukset voivat vaivata mieltä, häiritä keskittymistä ja viedä energiaa työtehtävistä. Jos nämä tunteet jäävät käsitlemättömiksi, ne voivat kasvaa ja aiheuttaa pitkäaikaista kuormitusta, joka heikentää niin oman kuin koko työyhteisön jaksamista. Mikäli aiempia vaikeita tilanteita ei ole käyty läpi tai huomioitu riittävästi, saattaa uusien kuormittavien tilanteiden kohtaaminen tuntua entistä vaikeammalta. Hyvinvoiva ja huolehtiva työnantaja tarjoaa tukea ja resursseja vaikeiden tilanteiden käsittelyyn. (Sairaanhoitajat s.a.) Työnantajan luomat toimintamallit tilanteiden jälkeiseen käsittelyyn voisivat sisältää esimerkiksi välittömän avun tarjoamisen, lääketieteellisen arvioinnin, debriefing-keskustelut, tapahtumaraportin laatimisen, turvallisuussuunnitelman päivittämisen, asiakasmäärän jakamisen ja tarvittaessa oikeudellisen ja teknisen avun tarjoamisen. Tavoitteena on lievittää uhrin tilaa ja estää samankaltaisia tapauksia. (NASW 2013.) Työpaikalla tulee olla käytössä järjestelmä väki-

valtatilanteiden kirjalliselle seurannalle. Työnantajan on ilmoitettava työsuojeluviranomaiselle työtaturmista, jotka ovat aiheuttaneet kuoleman tai vakavan vamman. (Aluehallintovirasto 2013.)

Debriefing on menetelmä odottamattoman tapahtuman käsittelemiseksi. Tavoitteena on, ettei tapahtuma jäisi vaivaamaan työntekijöitä ja että he säilyisivät työkykyisinä. (Luotain s.a.) Purkukeskustelua tarvitaan tilanteissa, jotka kuormittavat työntekijän psyykettä ja näin ollen haittaavat työn normaalia jatkumista. Tällaisia tilanteita voivat olla esimerkiksi väkivallan tai koskemattomuuden uhka, läheltä piti -tilanteet, työtaturmat, työtoverin itsemurha tai äkillinen kuolema, potilaan odottamaton kuolema tai itsemurha, potilasvahingot, hoitovirheet tai muut äkilliset ja poikkeukselliset tilanteet, jotka vaikuttavat työntekijään tai koko työyhteisöön. (Sairaanhoitajat s.a.) Purkutilanteessa tapahtuma käydään läpi yksityiskohtaisesti. Tarkoituksena on normalisoida tilanne, kohdata siihen liittyvät tunteet ja estää liiallinen psyykkinen kuormitus. Debriefing järjestetään yleensä 1–3 päivää traumaattisen tapahtuman jälkeen, se kestää 2–3 tuntia ja siihen osallistuvat kaikki osalliset. Se auttaa lieventämään ahdistusta, palautumaan arkeen ja ehkäisemään myöhempiä stressireaktioita. (Luotain s.a.) Esimiehen rooli on tunnistaa, milloin jälkipuinti on tarpeen. Hän ottaa yhteyttä keskustelun järjestävään organisaatioon, kuten esimerkiksi työterveyshuoltoon (Sairaanhoitajat s.a.).

3.6 Turvallisuuskoulutus

Standardissa 10 käydään läpi turvallisuuskoulutusta. Sosiaalityöntekijöille tulisi järjestää vuosittain koulutus, joka kehittää heidän kykyään työskennellä turvallisesti (NASW 2013). Työturvallisuus on olennainen osa sujuvaa ja hyvinvoivaa työelämää. Ennakoiva ajattelutapa on tehokkain keino vähentää työtaturmia ja lisätä työhyvinvointia. Turvallinen työpaikka vähentää riskejä ja ennaltaehkäisee onnettomuuksia, jotka voivat vaikuttaa sekä yksilön terveyteen että työyhteisön toimintaan. (Alertum 2022.)

Alertum (2022) korostaa sivuillaan, ettei turvallisuuskoulutus keskity vain suuronnettomuuksiin, vaan myös arjen riskien tunnistamiseen ja työn kuormittavuuden hallintaan. NASW (2013) ohjeistaa, että koulutus voisi kattaa esimer-

kiksi riskinarviointia ja -hallintaa, uhkatilanteiden ennaltaehkäisyä, väkivallantonta itsepuolustusta, turvallisuusteknologian käyttöä ja trauman hallintaa työpaikalla. Tavoitteena on tukea sosiaalityöntekijöiden turvallista työskentelyä ja varmistaa heidän työhyvinvointinsa. Kun turvallisuus on osa päivittäistä työskentelyä, koko työyhteisö ja yhteiskunta hyötyvät (Alertum 2022).

4 TOIMEKSIANTAJA

Tässä luvussa esitellään opinnäytetyön toimeksiantajana toimiva kotimainen perheyritys, joka tarjoaa monipuolisia hyvinvointipalveluja eri asiakasryhmille. Luvussa käydään läpi yrityksen toimintaa yleisellä tasolla sekä perehdytään maahanmuuttopalveluihin tarkemmin.

4.1 Yrityksen tausta ja toiminta

Toimeksiantajana on vuonna 1994 perustettu perheyritys, joka tuottaa tänä päivänä palveluita maahanmuuttajille, lastensuojelun piirissä oleville, mielen-terveys- ja päihdekuntoutujille sekä ikäihmisille. Yritys työllistää yli 500 hyvinvointialan työntekijää eri puolella Suomea ja asumisyksiköitä on kertynyt vuosien varrella yli 20.

Yrityksen arvoina toimivat kotimaisuus, tasa-arvoinen välittäminen, monimuotoisuuden arvostaminen, turvallisuuden tunteen edistäminen sekä käytännönläheisyys ja ennakoiva kehittäminen. Yritys panostaa sekä asiakkaidensa että työntekijöidensä hyvinvointiin ja kehitykseen. Vahvuutenaan he näkevät moniammatilliset työryhmät sekä palvelualueet ylittävän työn. Toimintaa ohjaavia teemoja ovat jatkuva sisäinen kehittyminen sekä toimialan kehittäminen yhdessä asiakkaiden, palvelunostajien ja yhteistyöverkostojen kanssa.

Ryhmäkodeissa työskentelee niin kokoaikaisia kuin osa-aikaisiakin ohjaajia. Työntekijöiden määrä perustuu asiakkaiden määrään, joten määrä vaihtelee yksiköittäin. Ohjaajat tulevat eri koulutustaustoista. Yleisimpiä nimikkeitä ovat lähihoitaja, sosionomi, nuoriso-ohjaaja ja sairaanhoitaja. Työ on luonteeltaan monipuolista ja vaatii kykyä sopeutua muuttuviin tilanteisiin. Asiakkaiden aiemman elämän mahdolliset traumat ja yhteisen kielen puuttuminen tekevät työstä ajoittain haastavaa.

4.2 Maahanmuuttopalvelut

Yrityksen maahanmuuttopalveluiden tavoitteena on tarjota asiakkaille mahdollisimman hyvät edellytykset turvallisen arjen rakentamiseen ja ylläpitämiseen Suomessa. Kansainvälistä suojelua hakeville aikuisille ja perheille tarjotaan vastaanottokeskuksissa majoitusta, hyvinvointipalveluja sekä työ- ja opintotoimintaa.

Ilman huoltajaa maahan saapuneille alaikäisille turvapaikanhakijoille tarjotaan kodinomainen ryhmäkotiympäristö, jossa he saavat ikäänsä ja kehitystapaansa sopivaa hoivaa ja kasvatusta. Ryhmäkotien arki on turvallista ja toimintaa ohjaa lapsen etu. Lapselle tarjotaan kehityksen tueksi tarvittavat perusedellytykset, kuten perushoiva, turvallinen kasvuympäristö sekä kunnioittava ja kohtaava vuorovaikutus. Toiminnan perustana toimii YK:n lapsen oikeuksien sopimus ja lapsen etu on kaiken työskentelyn keskiössä turvapaikkaprosessin aikana.

Ryhmäkoteissa lapsia tuetaan koulunkäynnissä ja yksilöllisten opintopolkujen toteutumisessa. Kotoutumista edistetään yhteiskuntakursseilla ja suomen kielen opetuksella. Yhteistyö kolmannen sektorin ja muiden toimijoiden kanssa on tiivistä, jotta lasten hyvinvointi ja kehitys voidaan turvata ja edistää parhaalla mahdollisella tavalla.

Yrityksen maahanmuuttopalvelut kattavat eri puolilla Suomea sijaitsevia yksiköitä, kuten vastaanottokeskuksia, ryhmäkoteja ja perheryhmäkoteja, jotka tarjoavat tukea eri elämäntilanteissa oleville maahanmuuttajille. Lisäksi yritys ylläpitää hätämajoitusyksikköä tilapäistä asumista tarvitseville ulkomaalaisille, joilla ei ole kotikuntaa tai oleskelulupaa Suomessa.

5 TUTKIMUSMENETELMÄ JA TUTKIMUSAINESTO

Tässä luvussa käsittelen käyttämieni tutkimusmenetelmien teoriaa ja kuvaan käyttämieni menetelmien lähestymistavan. Aineistonkeruumenetelmien jälkeen esittelen tutkimusaineiston analyysimenetelmät.

5.1 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmät ovat erilaisia aineiston hankintaan ja analysointiin tarkoitettuja välineitä, joita käytetään erityisesti empiirisessä tutkimuksessa. Tutkimusmenetelmiä on kahdenlaisia, laadullisia eli kvalitatiivisia ja määrällisiä eli kvantitatiivisia. (Jyväskylän yliopisto s.a.) Tiivistettynä voidaan sanoa, että kvantitatiivisilla menetelmillä saadaan pinnallista ja luotettavaa tietoa, kun taas kvalitatiivisilla menetelmillä saadaan syvällistä ja huonosti yleistettävää tietoa. (Ojasalo ym. 2015). Empiirisessä aineistossa havaintoja, analysointia ja mittauksia tehdään konkreettisesti tutkimuksen kohteelle. (Jyväskylän yliopisto s.a.).

Määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä tarkastelee tietoa numeerisesti eli tutkimuksen kohdetta käsitellään lukujen avulla. Se vastaa kysymyksiin, kuten kuinka moni, kuinka paljon ja kuinka usein. (Vilka 2007.) Määrälliset menetelmät, kuten kyselyt, sopivat menetelmiksi, kun halutaan testata teorioiden paikkansapitävyyttä. Kyselylomakkeiden kysymykset ovat tarkkaan mietittyjä ja mitattavia, jotta kerätty aineisto voidaan analysoida tilastollisin menetelmin ja tulokset voidaan yleistää koskemaan koko perusjoukkoa. Määrällisissä menetelmissä tutkija ei usein kohtaa tutkittavaa, eikä vaikuta tutkimuksen kohteeseen. (Ojasalo ym. 2015.)

Laadullinen tutkimusmenetelmä keskittyy ymmärtämään tutkittavaa aihetta siihen liittyvien henkilöiden näkökulmasta. Siinä pyritään selvittämään, millaisia kokemuksia, ajatuksia ja tunteita tutkittavilla on sekä mitä merkityksiä he antavat tarkasteltavalle asialle. (Puusa & Juuti 2020.) Laadulliset menetelmät, kuten dokumenttianalyysi, sopii silloin, kun tutkittavaa ilmiötä ei tunneta hyvin ja keskitytään sen syvällisempään ymmärtämiseen. Toisin kuin määrällisissä menetelmissä, tässä menetelmässä tutkija voi osallistua tutkittavan toimintaan ja on lähempänä tutkittavia, jolloin hänelle syntyy monipuolisia havaintoja. Menetelmän tavoitteena on hankkia runsaasti tietoa suppeasta kohteesta, joka mahdollistaa tutkimuksen kohteen ymmärtämisen kokonaisvaltaisemmin. Tutkimuksessa näkyy tutkijan henkilökohtainen näkökulma, sillä hän tekee havainnoimastaan aineistosta omia tulkintoja. (Ojasalo ym. 2015.)

Opinnäytetyössäni käytän monimenetelmällistä lähestymistapaa eli yhdistän sekä kvalitatiivista että kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Åkerbland & Sepänen-Järvelä (2024, luku 3.3) kuvaavat kirjassaan kahden empiirisen metodin yhdistämisen hyviä sekä huonoja puolia. Laadullinen ja määrällinen metodi täydentävät eri tasoilla toisiaan. Yhdistämällä menetelmät tutkimuksesta saadaan kokonaisvaltaisempi kuva ja tutkija saa syvemmän ymmärryksen tutkittavasta aiheesta. Monimenetelmällisyys vahvistaa ja tarkentaa tutkimuksen tuloksia. Kahden eri menetelmien käyttö yhdessä voi paljastaa asioita, jotka jäisivät muuten huomaamatta. Molempien menetelmien käyttö voi tuoda ristiriitoja ja jännitteitä esiin helpommin, mutta tutkijan ei pidä pitää sitä ongelmana, vaan ristiriitoja tulisi käyttää tutkimuksessa hyödyksi.

Valitsin laadullisen menetelmän opinnäytetyöhöni, sillä kyseisen lähestymistavan avulla saan kattavan kuvan organisaation jo olemassa olevista perehdytysmateriaaleista. Laadullinen menetelmä mahdollistaa minulle sen, että voin tunnistaa kuinka perehdytysmateriaali on kirjattu, minkälaisia tietoja ja koulutusta ohjaajille on annettu sekä missä esiintyy mahdolliset puutteet tai epäjohtonmukaisuudet. Menetelmä tukee määrällisen menetelmän kyselyaineiston laatimista, analysointia sekä johtopäätöksien tekemistä. Määrällisen menetelmän valitsin sen vuoksi, että se mahdollistaa minulle tietojen keräämisen laajemmalla joukolla ohjaajia eri ryhmäkodeista. Kyselyn avulla pystyn selvittämään mitä kokemuksia, toiveita ja tarpeita ohjaajilla on turvallisuusperehdytykseen liittyen. Määrällinen aineisto tuo esiin mahdollisia toistuvia tai yleisiä ongelmakohtia sekä kehittämistarpeita, joita ei laadullisessa dokumenttianalyysissä tulisi välttämättä esiin.

Opinnäytetyöni tutkimuksellinen lähestymistapa on tapaustutkimus. Tämä sopii työn tarkoitukseen, sillä työni on kehittämistyö, jonka lopputuloksena syntyy kehittämis ehdotuksia organisaatiolle. Ojasalo ym. (2015) kertovat kirjassaan tapaustutkimuksen soveltuvan tällaiselle työlle hyvin, sillä tutkimuksen luonteena on pyrkiä tuottamaan yksityiskohtaista ja syvällistä tietoa tutkittavasta tapauksesta. Tapaustutkimus vastaa kysymyksiin, miten ja miksi, sekä sen tarkoituksena on tuottaa kehittämisentueksi uutta tietoa. Tapaustutkimuksen avulla voin perehtyä yrityksen turvallisuusperehdytyksen erityispiirteisiin, mikä auttaa minua hahmottamaan miten nykyisen perehdytyksen sisältö, toimin-

taympäristö, käytetyt menetelmät ja ohjaajien kokemukset vaikuttavat perehdytyksen kehittämistarpeisiin. Toimintatutkimuksessa minun tulisi keskittyä enemmän kehittämisprosessin arviointiin kuin analysoimaan sen nykytilaa. Tapauksutkimuksessa puolestaan ei tähdätä isoihin yleistyksiin, vaan luotetaan tarkkaan ja havainnolliseen kuvaukseen tutkimuskohteesta, joka tarjoaa mahdollisuuden oppia uutta ja soveltaa tietoa myös muihin yhteyksiin (Vuori s.a.). Tämän vuoksi tapauksutkimus sopii työhöni toimintatutkimusta paremmin.

Tapauksutkimukselle on ominaista erilaisten menetelmien yhdistäminen, jotta tapauksesta saadaan mahdollisimman syvälinen, monipuolinen ja kattava ymmärrys (Ojasalo ym. 2015). Tämän vuoksi tässä menetelmässä yhdistellään usein monia aineistoja, kuten havainnointia, haastatteluja, tilastoja sekä tapaukseen liittyviä asiakirjoja (Vuori s.a.). Tämä tuki suunnitelmaani yhdistellä laadullisia ja määrällisiä menetelmiä saadakseni mahdollisimman kattavan kuvan tapauksesta.

5.2 Aineistonkeruumenetelmät

Dokumenttianalyysi tarkoittaa kirjallisen aineiston tarkastelua ja tutkimista. Tarkoituksena on tutkia valittua aihetta syvälinisesti hyödyntämällä kirjallisia lähteitä, kuten tutkimuksia tai muita julkaisuja. Menetelmän avulla voidaan syventää ymmärrystä aiheesta ja oppia uutta, pohjautuen ajankohtaiseen tutkimustietoon. (Kokonat s.a.) Ojasalo ym. (2015) kirjoittaa kirjassaan analysoitaviin dokumentteihin kuuluvan kaikki tutkimuksen kohteesta kirjoitettu, puhuttu tai kuvattu materiaali, kuten yrityksen vuosikertomukset, raportit, päiväkirjat tai valokuvat. Menetelmän tarkoituksena on luoda aineistoon selkeyttä ja lisätä informaation arvoa, jotta tutkija voi tehdä selkeitä ja luotettavia johtopäätöksiä. Aineistoa voidaan analysoida monin eri tavoin, minkä vuoksi tutkimuskohteesta on mahdollista saada syvälinen ja monipuolinen ymmärrys.

Kysely on yleinen ja tehokas tutkimusmenetelmä, joka mahdollistaa laajan tutkimusaineiston nopean keräämisen suurelta määrältä ihmisiä samanaikaisesti. Kyselyllä voidaan tuottaa niin laadullista kuin määrällistäkin dataa, mutta usein pääpaino on määrällisen tiedon tuottamisessa. Menetelmän avulla tiedon keruu on helppoa ja se voidaan toteuttaa eri tavoilla, kuten postitse, sähköisesti, puhelimitse tai kasvokkain. (Ojasalo ym. 2015.) Kyselyssä jokaiselta

osallistujalta kysytään ennalta määritellyt samat kysymykset samassa järjestyksessä. Kuvailevaa tutkimusta käytetään useimmiten silloin, kun tutkittavasta ilmiöstä ei ole paljoa aikaisempaa tutkimusmateriaalia. Lomakekysely puolestaan perustuu aikaisempaan tietoon tutkittavasta ilmiöstä. (Seppola 2023, Luku 4.) Muihin menetelmiin verrattuna kysely on erityisen nopea ja tehokas tapa kerätä aineistoa. Kysely tuottaa paljon numeroihin perustuvia tuloksia, joita voidaan käsitellä tilastollisesti. Kyselylomakkeiden jalkauttaminen digitaalisesti mahdollistaa tiedonkeruun edullisesti, nopeasti ja reaaliaikaisesti. (Ojasalo ym. 2015.)

5.2.1 Dokumenttianalyysi

Dokumenttianalyysi sopii työhöni, sillä voin käyttää organisaation olemassa olevaa aineistoa analysoidakseni turvallisuusperehdytyskoulutuksen toteutuksen ja kehitettyjen käytäntöjen nykytilaa. Tällaisia dokumentteja ovat muun muassa koulutusmateriaalit, raportit ja erilaiset suunnitelmat. Menetelmän avulla voin tutkia, miten turvallisuuskäytännöt on esitetty ohjaajille sekä arvioida, kuinka hyvin ne tukevat käytännön toimintaa.

Valitsin dokumenttianalyysin aineistonkeruumenetelmäksi, koska se tarjosi konkreettista tietoa yrityksen nykyisistä perehdyttämiskäytännöistä ja turvallisuusmateriaaleista, joita tarvitsin kehittämisehdotusten laatimiseen. Keskityin analyysissä valikoimiini aihealueisiin, jotka auttoivat tarkastelemaan materiaalin määrää, laatua ja ajantasaisuutta. Turvallisuuteen liittyvät teemat olivat samat kuin kyselytutkimuksessani ja niitä oli yhteensä seitsemän.

Aineistonkeruuseen sain tunnukset yrityksen intranettiin, josta minulla oli pääsy kaikkien seitsemän ryhmäkodin materiaaleihin. Materiaaleja ei ollut koottu yhteen, vaan etsin intranetistä tarvitsemani tiedot itsenäisesti. Osassa ryhmäkodeista aineistot löytyivät selkeästi ja olivat helposti saatavilla, mutta joissakin tapauksissa dokumentit olivat puutteellisia, päällekkäisiä tai vaikeasti löydettävissä. Muutaman ryhmäkodin kohdalla aineistoja ei löytynyt ollenkaan. Loin taulukon luomieni teemojen ympärille, jotta minun oli helpompi vertailla ja pysyä ajan tasalla ryhmäkotien turvallisuusperehdyttämisen tasosta. Kävin

läpi jokaisen ryhmäkodin perehdyttämissuunnitelman, mikäli sellainen oli työpaikalle luotu. Taulukko 1 esittelee perehdyttämissuunnitelmista löytyvät tai puuttuvat osa-alueet.

Taulukko 1. Perehdyttämissuunnitelmista löytyvät turvallisuuden aihealueet

Perehdytyksen osa-alue/Teema	Ryhmäkoti A	Ryhmäkoti B	Ryhmäkoti C	Ryhmäkoti D	Ryhmäkoti E	Ryhmäkoti F	Ryhmäkoti G
Hätätilanteiden hallinta	-	-	-	-	-	-	-
Konfliktitilanteiden hallinta ja rauhoittaminen	-	-	+	-	-	-	+
Riskien arviointi ja ennaltaehkäisy	-	-	-	-	-	-	-
Fyysisen turvallisuuden varmistaminen	-	-	+	-	-	-	+
Nuorten turvallisuustietoisuuden lisääminen	-	-	+	-	-	-	+
Turvallisuuskäytännöistä tiedottaminen sekä ohjaus	-	-	-	-	-	-	-
Havaittujen riskien/vaarojen raportointi	-	-	-/+	-	-	-	+

Useassa suunnitelmassa luki kohta ”turvallisuus- ja pelastussuunnitelma on luettavissa yrityksen intranetissä ja kaikkien tulee perehtyä siihen aloittaessaan työt ryhmäkodilla.” Tämän vuoksi kävin läpi myös palo- ja pelastussuunnitelmat sekä turvallisuussuunnitelman niiden ryhmäkotien osalta, josta suunnitelmat löytyivät. Kävin aineistot läpi useaan kertaan ja tein niiden pohjalta muistiinpanoja. Lopuksi kokosin muistiinpanot yhteen ja aloin analysoimaan tuloksia.

5.2.2 Kysely

Kyselytutkimus sopii työhöni, sillä se mahdollistaa laajan ja monipuolisen tiedon keräämisen eri paikkakuntien ryhmäkotien ohjaajien turvallisuusperehdytyskoulutuksesta. Kyselyllä voin saada kattavan kuvan koulutuksen käytännön toteutuksesta ja selvittää ohjaajien kokemuksia sekä tarpeita. Kyselytutkimuksen nopeus ja tehokkuus auttavat keräämään suuren määrän tietoa lyhyessä ajassa. Käytin kyselyä aineistonkeruumenetelmänä osana monimenetelmällistä tutkimusta. Tämä menetelmä auttoi keräämään määrällistä tietoa, joka syvensi ymmärrystäni turvallisuusperehdytyksen nykytilasta.

Aineiston keräsin kyselylomakkeen muodossa. Aloitin kyselyn luomisen kaasaamalla tutkittavaan ilmiöön kattavan teorian, jonka pohjalta loin kysymysrungon. Kysymykset olivat pitkälti ennalta määritettyjä, muutama avoin kysymys pois lukien. Päädyin ennalta määritettyihin kysymyksiin, sillä halusin kyselystä määrällistä dataa. Kyselyn tavoitteena oli selvittää ryhmäkotien ohjaajien turvallisuusperehdytyksen nykyinen tila sekä se, mitä he kaipaisivat turvallisuuden näkökulmasta perehdytettävän. Halusin laadullisen dokumenttianalyysin rinnalle ohjaajien konkreettisia mielipiteitä ja ajatuksia.

Keräsin kyselyaineiston Webropol-kysely- ja raportointisovelluksella. Kysely alkoi tiedotus kappaleella, jossa vastaajalle kävi ilmi kyselyn tavoite, kesto sekä osallistumisen vapaaehtoisuus. Kappaleessa kerrottiin myös mistä tietosuojaseloste ja tutkimustiedote löytyvät sekä korostettiin kyselyn anonyymiyttä. Esittelin kyselyn yrityksen palvelupäällikölle, joka antoi minulle kehittämis ehdotuksia. Muokkausten jälkeen esittelin kyselyn ryhmäkotien johtajille Teams kokouksessa, jotta sain heidät sitoutettua mukaan prosessiin. Välitin kyselyn ryhmäkotien johtajien sähköposteihin, jotka jalkauttivat sen oman ryhmäkotinsa ohjaajille. Kysely oli avoinna 26.2.–14.3.2025 välisen ajan. Pidin palvelupäällikköä ajan tasalla vastausten lukumäärästä viikon jälkeen, jolloin hän laitto muistutus viestin johtajille.

Kyselyyn vastasi 26 ohjaajaa, joten vastausprosentiksi muodostui 26 %. Kyselyssä viimeistä avointa kohtaa lukuun ottamatta muut olivat pakollisia, joten vastausprosentti oli tasainen koko kyselyn ajan. Vastauksista sain tärkeää tietoa turvallisuusperehdyttämisen nykyisestä tilanteesta. Valitsemani aineistonkeruumenetelmät tukivat toisiaan ja antoivat kattavan kuvan yrityksen turvallisuusperehdyttämisen nykyisestä tilasta.

5.3 Aineiston analysointimenetelmät

Määrällisessä tutkimuksessa analyysimenetelmä valitaan tutkimusongelman ja -kysymysten perusteella. Käytännössä sopiva menetelmä löytyy kokeilemalla muuttujalle soveltuvia vaihtoehtoja. Analyysitapa riippuu siitä, tutki taanko yhtä muuttujaa vai muuttujien välistä riippuvuutta. (Vilkkä 2007, osa 2.) Oikeaa analysointimenetelmää etsittäessä joutuu usein kokeilemaan montaa eri menetelmää tutkimuskysymyksen vastauksen löytymiseksi (Heikkilä 2014,

174). Yksittäisen muuttujan jakaumaa kuvaavat sijaintiluvut, kuten keskiarvo ja moodi ja havaintoarvojen vaihtelua hajontaluvut, kuten vaihteluväli. Kahden muuttujan välistä riippuvuutta analysoidaan esimerkiksi ristiintaulukoinnilla ja korrelaatiokertoimella. Korrelaatio ja ristiintaulukointi kertovat muuttujien välisestä yhteydestä, mutta eivät suoraa syy–seuraussuhdetta, sillä riippuvuus voi johtua myös ulkopuolisista tekijöistä. (Vilkkä 2007, osa 2.)

Laadullisen aineiston analyysimenetelmäksi valittu tekniikka riippuu tutkimuksen tavoitteista ja aineistosta. Tavoitteena on rakentaa kokonaisuus, josta voidaan tehdä perusteltuja tulkintoja. Analyysissa aineistoa eritellään, tiivistetään ja luokitellaan. Onnistunut analyysi vaatii siirtymistä yksittäistapauksista yleisemmälle tasolle, jotta tulokset eivät jää pelkäksi kuvaukseksi. (Puusa & Juuti 2020, luku 4.)

Seuraavaksi kuvaan käyttämäni laadullisen dokumenttianalyysin ja määrällisen kyselyn analysoinnin toteutuksen opinnäytetyössäni.

5.3.1 Dokumenttianalyysi

Laadullisen aineiston keruu ja analyysi kulkevat usein rinnakkain, eikä analyysille ole yhtä standardoitua menetelmää. Sisällönanalyysi on yksi yleisimmistä menetelmistä laadullisen aineiston tarkastelussa, sillä se soveltuu monenlaisiin tutkimuksiin. (Puusa & Juuti 2020, luku 4.) Sisällönanalyysin tavoitteena on suurien aineistojen tiivistäminen ja luokittelu helpommin analysoitavaan muotoon. Analyysitapana se on tarkoituksenmukainen, kun halutaan tiivistää ison aineiston keskeinen tarkoitus. Sisällönanalyysiä voi tehdä aineistolähtöisesti, jolloin analyysiä ohjaa tutkijan tutkimusaineisto, eikä aikaisemmat tutkimukset. Toinen tapa on teorialähtöinen sisällönanalyysi, jossa analyysiä ohjaa alusta alkaen ilmiön taustalla oleva teoria. Tässä tavassa tutkija pystyy määrittämään, missä vaiheessa ja millä volyyymilla analyysia alkaa ohjata aikaisempi teoria. (Hakala 2024.)

Laadulliselle aineistolle on tyypillistä tehdä havaintojen luokittelu eli teemoittelu (Puusa & Juuti 2020, luku 9). Teemoittelun tarkoituksena on löytää tutkimusaineistosta erilaisissa muodoissa olevia, toistuvia ja keskeisiä aihepiirejä

eli teemoja. Tällä tavalla aineiston saa karkeasti ryhmiteltyä ja jäsenneltyä lo-pullista analyysiä varten. (Hakala 2024.)

Kävin läpi yrityksen dokumentit ja aineistot teemoittelun ja sisällönanalyysin avulla. Teemoittelu auttoi nostamaan esiin keskeisiä toistuvia aihepiirejä ja sisällönanalyysin kautta sain suuren määrän dokumentteja tiivistettyä helpommin analysoitavaan muotoon. Aloitin dokumenttianalyysin opinnäytetyön aiheen aikaisempaan teoriaan tutustumisen jälkeen. Tämä oli välttämätöntä, sillä hyödynsin teorialähtöistä sisällönanalyysiä, jota ohjaa aikaisempi tutkimusaineisto. Etsin yrityksen dokumenteista aikaisemman teorian perusteella tiettyjä aihepiirejä, joita analyysi vaiheessa pystyin vertailemaan keskenään. Teemoittelun avulla sain jäsenneltyä erilaisia ryhmiä, jotka kertoivat turvallisuusperehdyttämisen nykyisestä tilasta ryhmäkodeissa. Aineistoista löytyi säännönmukaisia teemoja, mutta myös epäsäännönmukaisia aihepiirejä. Teemojen etsimisessä käytin hyödyksi tutkimuskysymyksiäni ja pyrin löytämään niihin vastauksia. Kokosin löytämieni teemojen ympärille taulukot, jotta pystyin systemaattisesti käsittelemään ja vertailemaan eri teemoja. Kävin läpi jokaisen teeman erikseen. Analysoinnissa nousi esille keskeiset turvallisuusperehdyttämisen puutteet, mutta myös hyvät käytännöt. Luvussa kuusi raportoin analyysin tulokset.

5.3.2 Kysely

Määrällisessä tutkimuksessa aineiston keruu, käsittely, analysointi ja tulkinta ovat toisistaan erillisiä vaiheita. Analysointi vaihe alkaa, kun kyselyn tulokset ovat koottu sellaiseen muotoon, että niitä voidaan tutkia numeraalisesti esimerkiksi tilasto-ohjelmia apuna käyttäen. (Vilkkä 2007, osa 2.) Määrällisen aineiston analyysissä iso merkitys on tarkastella aineistoa graafisesti. Tämä tarkoittaa tulosten esittämistä tekstin, taulukoiden tai kuvioden mukaisesti. (Heikkilä 2014, 138–148.)

Kävin kyselystä saamani materiaalin läpi hyödyntäen Webropol kysely- ja raportointisovelluksen raportointi työkalua. Kyseistä työkalua hyödyntäen pystyin ilmaisemaan tulokset selkeästi ja visuaalisesti hyödyntämällä diagrammeja. Aineiston tarkastelua selkeytti ohjelman kokoamat taulukkomuotoiset yhteenvedot kustakin kysymyksestä.

Kyselyaineiston analyysivaiheessa kävin läpi kyselyn vastaukset huolellisesti ja arvioin vastausten laadun. Koska kaikki kysymykset olivat pakollisia viimeistä vapaa sana kohtaa lukuun ottamatta sekä valmiiksi strukturoituja ja vakioituja, ei asiattomasti täytettyjä lomakkeita tai puuttuvia tietoja ollut. Havainnoin tulokset taulukoihin ja diagrammeihin, mikä auttoi minua tiivistämään ymmärrettävään muotoon olennaiset vastaukset. Kun tutkimustulokset olivat selkeässä muodossa, oli johtopäätösten tekeminen helpompaa ja johdonmukaisempaa.

Kyselyssä erotetaan usein kuvaileva ja selittävä analyysi. Kuvaileva analyysi keskittyy tutkimuskohteen luonteen ja esiintyvyyden tarkasteluun, vastaten kysymyksiin kuten "mitä", "minkälainen" ja "kuinka paljon". Sen tavoitteena on antaa yleiskuva ilmiöstä ja sen yleisyydestä. (KvantiMOTV s.a.) Aloin analysoida tuloksia kuvailevan analyysin avulla, jotta sain peruskäsityksen vastauksista ja niiden jakautumisesta keskenään. Tämä kattoi muun muassa kysymysten sisäiset keskiarvot. Ristiintaulukoinnin avulla tarkastellaan, miten muuttujat jakautuvat ja liittyvät toisiinsa. Menetelmän tarkoituksena on selvittää, onko muuttujien välillä riippuvuutta vai ei. (Tietoarkisto s.a.) Käytin analysoinnissa ristiintaulukointia. Menetelmä auttoi paljastamaan kahden muuttujan välisiä yhteyksiä, jonka jälkeen turvallisuusperehdytyksen arviointiin pystyin valitsemaan tarkemmat tilastolliset testit. Kyselyn avulla sain selkeän kuvan ohjaajien ajatuksista ja nykyisestä turvallisuusperehdyttämisen tasosta.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa esittelen dokumenttianalyysin sekä kyselyn tulokset. Kysely suoritettiin täysin anonyymina niin ettei vastaajien henkilöllisyyksiä voi saada selville. Dokumenttianalyysin tulokset esitellään niin, ettei ryhmäkoteja voi erottaa toisistaan. Kyselyn tulokset esitetään samassa järjestyksessä, kuin ne olivat kyselylomakkeessa.

6.1 Dokumenttianalyysi

Dokumenttianalyysi antoi minulle tarkan kuvan siitä, millaisia dokumentteja yritys käyttää uuden työntekijän turvallisuusperehdyttämiseen. Keskityin analy-

soinnissa viiteen eri teemaan, jotta sain jäsenneiltyä itselleni pääkohdat suuresta määrästä dataa. Teemoja olivat perehdytys suunnitelmien sisältö ja ajantasaisuus, turvallisuus- ja perehdytys suunnitelmien sisällön kattavuus ja selkeys, turvallisuus perehdytyksen käytännönläheisyys, resurssit ja koulutukset sekä vastuunjako ja roolit. Seuraavaksi käyn läpi tekemäni dokumenttianalyysin tulokset teemoittain.

Ensimmäisessä teemassa ”Perehdytys suunnitelmien sisältö ja ajantasaisuus” keskityin tarkastelemaan, miten ajan tasalla perehdytys suunnitelmat ryhmäkoodeissa olivat ja miten suunnitelmat vastasivat sisällöllisesti ryhmäkotien tarpeisiin. Perehdytys suunnitelmat ryhmäkoodeissa olivat päivitetty hyvin vaihtelevasti, esimerkiksi vain kaksi seitsemästä suunnitelmasta oli päivitetty viimeisen vuoden sisällä. Kolmessa ryhmäkodissa oli käytetty samaa pohjaa perehdytys suunnitelman tekemiseksi, mutta pohjaa oli muokattu vain osittain ryhmäkotien omiin tarpeisiin. Muokkaukset olivat jääneet kesken, mikä johti vanhentuneisiin tietoihin. Sisällöllisesti suunnitelmat vaihtelivat hyvin paljon. Kahdessa ryhmäkodissa oli vain muistilista perehdyttäjälle läpikäytävistä teemoista, kun taas kolmessa ryhmäkodissa sisältö oli jäsenneilty eri kategorioihin.

Toisessa teemassa ”Turvallisuus- ja pelastussuunnitelmien sisällön kattavuus ja selkeys” keskityin tarkastelemaan, kuinka erilaiset turvallisuustoimet olivat kuvattu kyseisissä suunnitelmissa. Käydessäni läpi turvallisuus- ja pelastussuunnitelmia huomasin, että niiden selkeys vaihteli suuresti ryhmäkotien välillä. Suunnitelmat olivat hyvin pitkiä ja tekstipainotteisia sekä käytännönläheiset ohjeet puuttuivat. Vain yhdessä ryhmäkodissa oli tehty kattava riskien arviointi ja toimet riskien ennaltaehkäisyyn sekä jälkitoimiin. Muutamassa ryhmäkodissa riskit oli arvioitu vain pintapuolisesti ja osasta nämä puuttuivat kokonaan. Sisältö oli helposti luettavassa taulukkomuodossa kahdessa ryhmäkodissa, muissa selkeys oli puutteellista ja sekavaa.

Kolmannessa teemassa ”Turvallisuus perehdytyksen käytännönläheisyys” keskityin tarkastelemaan, kuinka erilaisia turvallisuusteemoja oli käsitelty ja tuotu perehdyttämissuunnitelman osaksi. Perehdytys suunnitelman turvallisuusosio löytyi kolmen ryhmäkodin suunnitelmista. Niissä korostettiin työntekijän vastuuta perehtyä turvallisuus- sekä perehdytys suunnitelmiin. Välikivallan uhkaan

oli lyhyet toimintaohjeet sekä suunnitelmasta löytyi lista muutamista muista turvallisuusasioista, kuten ”ulko-ovet ovat aina lukossa” ja ”sakset ja työkalut säilytetään lukitussa toimistossa”. Turvallisuus osiossa oli kerrottu, missä ensiapuohjeet löytyvät ja missä ensiapu välineitä säilytetään. Lääkityksen jakamisesta ja asiakastietojen säilyttämisestä oli lyhyet ohjeet, mutta esimerkiksi turvatoimien ja rajoitustoimenpiteiden osalta ohjeet jäivät täysin puuttumaan. Kaikkien ryhmäkotien osalta turvallisuusperehdytys osio oli hyvin suppea, eikä tarpeellisia asioita tullut esiin.

Neljäs teema kattoi resurssit ja koulutuksen, jossa keskityin turvallisuustoimien dokumentointiin ja koulutuksien järjestämiseen. Monessa ryhmäkodissa turvallisuustoimien dokumentointi jäi hyvin vajaaksi eikä selkeää dokumentointikäytäntöä ollut ollenkaan. Esimerkiksi poistumisharjoitusten tiheys ja ajankohdat olivat epämääräisiä, eikä turvallisuuskävelysten suorittamista ollut dokumentoitu mitenkään. Osassa dokumenteissa oli mainittu, että työntekijän on merkittävä perehtymisensä asiaan, mutta mitään ajantasaista listaa ei löytynyt. Koulutuksien järjestäminen oli häilyvää ja useissa suunnitelmissa vain todettiin, että sellainen olisi järjestettävä.

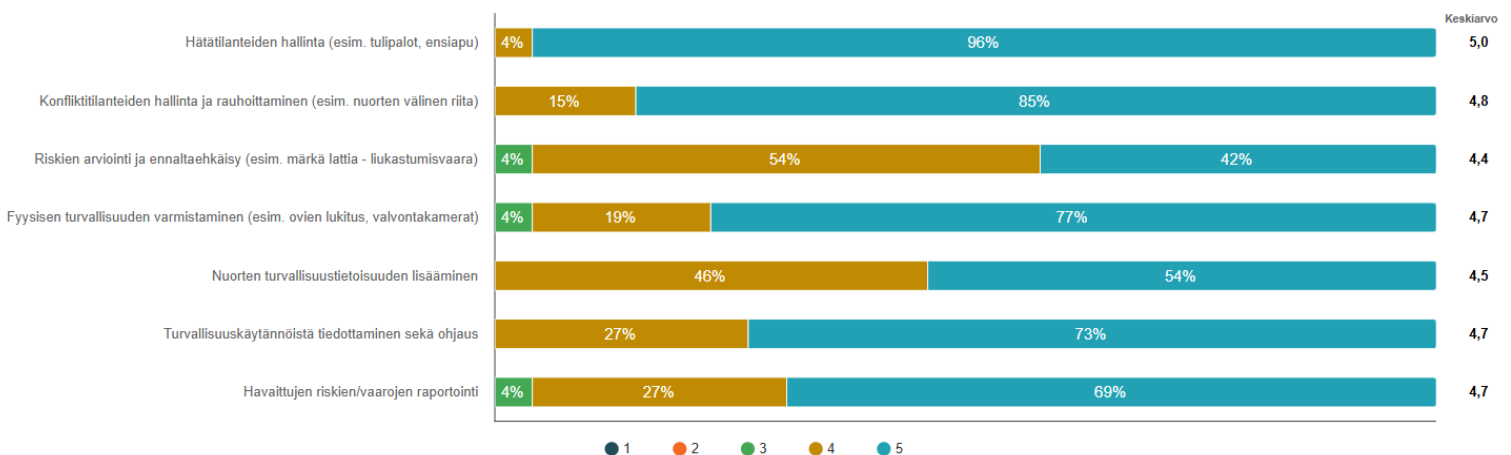
Viidennessä teemassa keskityin siihen, miten vastuunjako ja roolit oli tuotu esille perehdytyksessä. Turvallisuuden osalta vastuukysymykset olivat määriteltä selkeästi vain yhdessä ryhmäkodissa. Muissa suunnitelmissa vastuuhenkilöiden roolit sekä vastuuhenkilöt jäivät epäselviksi eikä suunnitelmissa ollut tarkempia ohjeita siitä, kuka vastaa mistäkin turvallisuusasioista.

6.2 Kysely

Kyselyn tulokset antoivat arvokasta tietoa ohjaajien nykyisestä turvallisuusperehdyttämisen tasosta. Kysymykset 1–4 koskivat ohjaajien taustatietoja, kuten ikää, sukupuolta, työuran pituutta ja toimipistettä. Kyselyyn vastanneiden ohjaajien ikäjakauma jakautui seuraavasti: 18–25-vuotiaita oli 8 % (2), 26–35-vuotiaita 31 % (8), 36–45-vuotiaita 19 % (5), 46–55-vuotiaita 19 % (5) ja 56–65-vuotiaita ja siitä vanhempia 23 % (6). Vastaajista 65 % (17) oli naisia ja 27 % (7) miehiä. 4 % (1) ei halunnut vastata kysymykseen ja 4 % (1) määritteli sukupuolensa muuksi kuin naiseksi tai mieheksi.

Vastanneiden työuran pituus jakautui seuraavasti: 4 % (1) on työskennellyt alle 6kk, 12 % (3) 6-11kk, 77 % (20) 1-2vuotta sekä 8 % (2) 3–4 vuotta. Kukaan vastaajista ei ollut työskennellyt 4 vuotta pidempään. Ryhmäkotien välillä vastausprosentti jakautui vastanneiden kesken seuraavasti: 23 % (6) työskentelee ryhmäkodissa A, 15 % (4) ryhmäkodissa B, 12 % (3) ryhmäkodissa C, 4 % (1) ryhmäkodissa D, 19 % (5) ryhmäkodissa E sekä 27 % (7) ryhmäkodissa F. Yhdestä ryhmäkodista vastauksia ei tullut lainkaan.

Kysymykset 5–7 keskittyivät turvallisuuden kannalta tärkeimpiin käytännön tietoihin ja taitoihin. Halusin kartoittaa ohjaajien aikaisempia kokemuksia ja sitä, mitä osa-alueita turvallisuuden näkökulmasta he pitävät tärkeimpinä ryhmäkodissa. Kysymyksen 5 tulokset (kuva 2) turvallisuuden kannalta tärkeinä pidettävistä osa-alueista ei aiheuttanut paljoa eroavaisuuksia vastanneiden ohjaajien vastauksien välille.



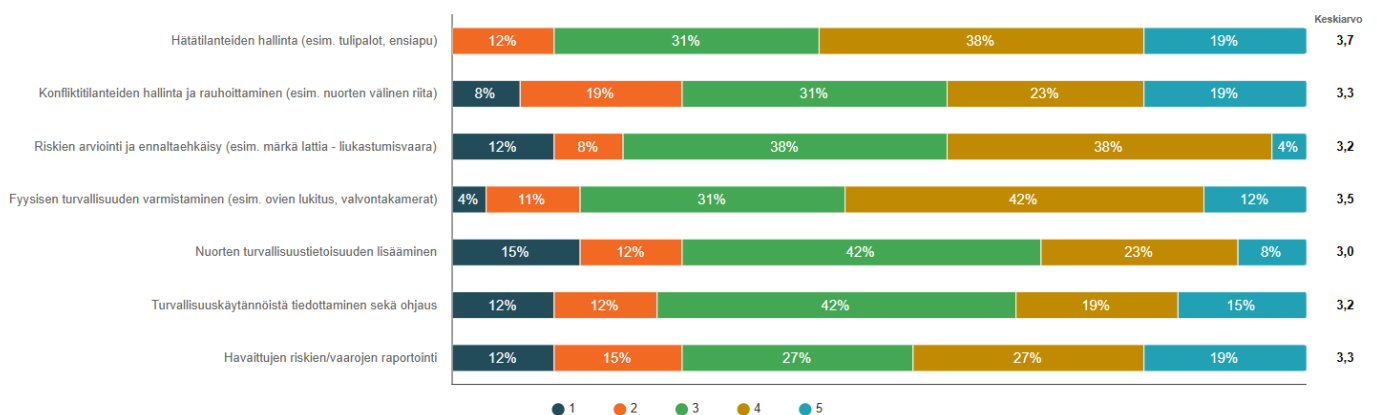
Kuva 2. Miten tärkeinä pidät seuraavia osa-alueita turvallisuuden kannalta ryhmäkodissa (1= Ei lainkaan tärkeä, 5= Erittäin tärkeä)?

Tärkeimpänä vastaajat pitivät hätätilanteiden hallintaa, jonka keskiarvo on 5. Konfliktitilanteiden hallintaa ja rauhoittamista pidettiin seuraavaksi tärkeimpänä keskiarvoin 4,8. Vastaajat kokivat fyysisen turvallisuuden varmistamisen, turvallisuuskäytännöistä tiedottamisen ja ohjauksen sekä havaittujen riskien/vaarojen raportoinnin seuraavaksi tärkeimpinä keskiarvoin 4,7. Nuorten turvallisuustietoisuuden lisääminen sai 4.5 arvoisen keskiarvon ja. Suurin hajonta ohjaajien vastauksissa tapahtui riskien arvioinnissa ja ennaltaehkäisyssä, jonka keskiarvoksi muodostui 4,4. Tärkeää on huomata, ettei kukaan vastanneista ohjaajista vastannut mihinkään osa-alueeseen Likert-asteikolla (1–5) arvoja 1 tai 2.

Kysymyksessä 6 kartoitettiin, olivatko ohjaajat kokeneet työskennellessään ryhmäkodilla turvallisuutta uhkaavaa tilannetta, johon ei ollut saanut ennakkoon riittävästi koulutusta. Mikäli vastaajalla oli tällainen kokemus, kysymyksessä 7 hän pääsi vastaamaan millaisesta koulutuksesta tilanteessa olisi ollut hänelle hyötyä. Suurin osa 69 % (18) ei ollut kokenut uhkaavaa tilannetta, johon ei olisi saanut ennakolta tarpeeksi koulutusta. Kuitenkin 3 % (8) vastaajista oli kyseisen tilanteen kokenut. Tilanteissa olisi hyödyttänyt koulutus, joka olisi antanut eväitä neuvottelutaitoihin, erilaisiin tilanteisiin varautumisesta, konfliktitilanteiden rauhoittamisesta ja ennakoimisesta. Olisi koettu hyödylliseksi myös koulutus eri kulttuureista ja uskonnoista sekä niiden vaikutuksista nuoriin.

Kysymyksen 8 vastauksien perusteella 8 % (2) koki, ettei ollut saanut ryhmäkotiin tullessaan ollenkaan turvallisuusperhdytystä ja 15 % (4) koki saaneensa päinvastoin erittäin kattavan perhdytyksen turvallisuuteen. Lähes kolmasosa vastaajista 27 % (7) vastasivat Likert-asteikon arvon 2, kun taas 31 % (8) arvon 3. Arvon 4 vastasi 19 % (5).

Kysymyksellä 9 (kuva 3) kartoitettiin vastanneiden ohjaajien näkemyksiä turvallisuusperhdytyksen nykyiseen tilanteeseen. Osa-alueet olivat samat kuin kysymyksessä 5.

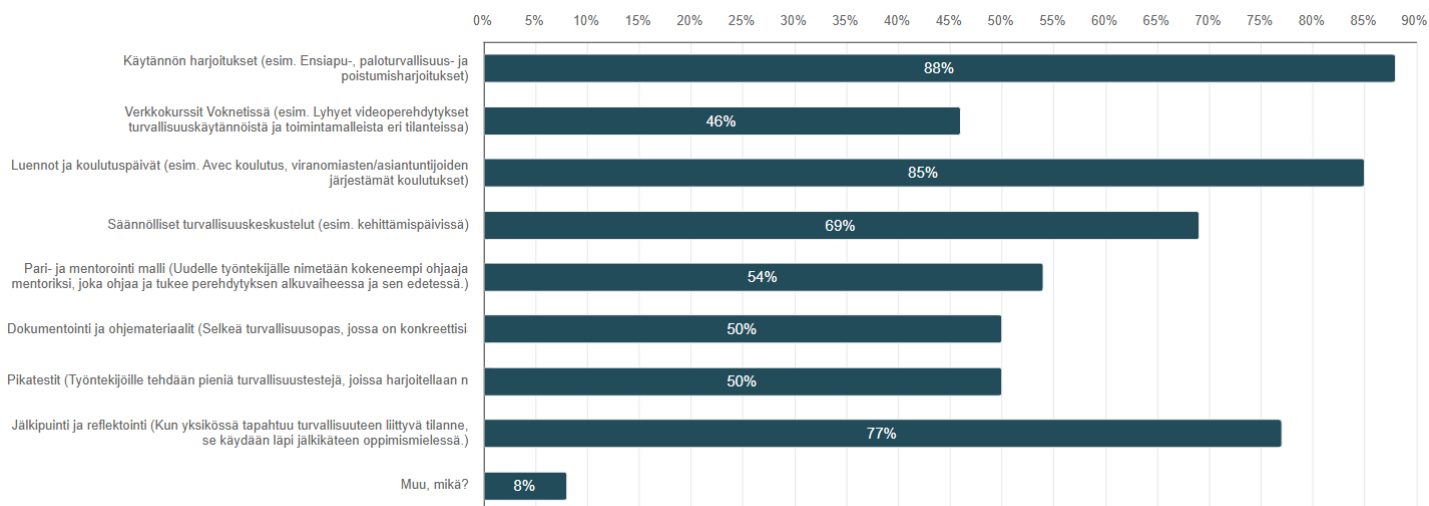


Kuva 3. Miten hyvin mielestäsi NYKYINEN turvallisuusperhdytys työpaikallasi valmistaa ohjaajat seuraaviin osa-alueisiin? (1= Ei lainkaan, 5= Erittäin hyvin)

Vastaajat kokivat, että nykyinen perhdytys vastasi parhaiten hätätilanteiden hallintaan keskiarvolla 3,7 sekä fyysisen turvallisuuden varmistamiseen keskiarvolla 3,5. Konfliktitilanteiden hallinta ja rauhoittaminen sekä havaittujen

vaarojen/riskien raportointi olivat keskiarvoltaan molemmat 3.3. Riskien arviointi ja ennaltaehkäisy sekä turvallisuuskäytännöistä tiedottaminen ja ohjaus olivat keskiarvolla 3.2. Vähiten turvallisuusperehdyttämisen koettiin valmistavan nuorten turvallisuustietoisuuden lisäämiseen keskiarvolla 3.

Kysymys 10 (kuva 4) keskittyi tulevaisuuteen ja siinä kartoitettiin vastaajien ajatuksia tehokkaimmista turvallisuusperehdytyksen muodoista.



Kuva 4. Minkä muotoista turvallisuusperehdytystä pitäisit tehokkaimpana?

Suurin osa vastaajista 88 % (23) koki käytännön harjoitukset kaikista tehokkaimpana turvallisuusperehdytyksen muotona. 85 % (22) vastasi luentojen ja koulutuspäivien olevan tehokkaita. 77 % (20) vastasi jälkipuinnin ja reflektoinnin ja 69 % (18) säännölliset turvallisuuskeskustelut. Hieman yli puolet 54 % (14) vastasi pari- ja mentorointi mallin. 50 % (13) kokevat dokumentoinnin ja ohjemateriaalit sekä saman verran 50 % (13) pikatestit tehokkaina keinoina. Hieman alle puolet 46 % (12) vastasi tehokkaaksi turvallisuusperehdyttämisen keinoksi verkkokurssit yrityksen omilla nettisivuilla. 8 % (2) antoi oman ehdotuksensa, kohdassa muu, mikä? Tehokkaaksi keinoksi nostettiin helpot, selkeät ja nopeasti saatavilla olevat ohjeet hätätilanteessa sekä aktiivinen asioiden puheeksi ottaminen arjessa.

Kysymys 11 oli avoin kysymys, jossa vastaajat saivat antaa ehdotuksia turvallisuusperehdyttämisen parantamiseksi. Tämä kysymys oli vapaaehtoinen ja siihen vastasi 46 % (12) vastaajista. Esiin nousi muutamia eri teemoja. Parannuskohteeksi koettiin johdon sitoutuminen turvallisuuden valvonnassa sekä

reagoinnista työntekijöiden esiin nostamiin puutteisiin. Säännölliset keskustelut, käytännön harjoitukset ja selkeät turvallisuusohjeet parantaisi vastaajien mielestä turvallisuusperehdyttämistä. Esiin nousi myös perehdytys, joka tulisi tehdä jatkuvaksi ja monipuoliseksi. Perehdytys tulisi varmistaa kaikille ohjaajille niin kokeneemmille kuin sijaisillekin yhtenäiseksi. Nähtiin, että turvallisuusperehdytystä voisi tukea lyhyillä turvallisuuskoulutuksilla, digitaalisilla oppailla, säännöllisillä kertauksilla, käytännön harjoittelulla sekä selkeällä viestinnällä.

7 POHDINTA

Tässä luvussa tarkastelen tutkimusaineistoni pohjalta tehtyjä johtopäätöksiä ja yhdistän ne opinnäytetyöni teoreettiseen viitekehykseen. Lisäksi esittelen konkreettisia johtopäätöksiin perustuvia kehittämissuhteita turvallisuusperehdytyksen parantamiseksi. Lopuksi arvioin tutkimusmenetelmien sopivuutta, tutkimuksen toistettavuutta sekä työni luotettavuutta.

7.1 Johtopäätökset

Opinnäytetyössäni halusin selvittää toimeksiantaja yrityksen ryhmäkotien turvallisuusperehdyttämisen nykyisen tilanteen sekä ohjaajien kokemat tarpeet sen kehittämiseksi. Tavoitteenani oli luoda tulosten ja johtopäätöksiä pohjalta yritykselle kehittämissuhteita turvallisuusperehdyttämisen parantamiseksi.

Ensimmäisenä tutkimuskysymyksenä oli selvittää, *millainen on yrityksen ryhmäkotien turvallisuusperehdyttämisen nykytila*. Kokonaiskuvan saamiseksi tämä oli keskeistä selvittää. Näin ollen pystyttiin luomaan kehittämissuhteita esiin tulleiden puutteiden muokkaamiseksi. Tekemäni dokumenttianalyysin perusteella turvallisuusperehdyttämisen nykyinen tila oli epä johdonmukainen ja vaihteli ryhmäkotien välillä rajusti. Työterveyslaitos (s.a.) korostaa, että suunnitelmallinen perehdyttäminen on työturvallisuuden, työkyvyn sekä työn sujuvuuden kannalta tärkeää. Autio (2022, 15) lisää, että perehdytyksen ei tule rajoittua vain päivittäisiin työtehtäviin, vaan siihen kuuluu myös työturvallisuuden liittyvien asioiden opettaminen. Kehityskohteita löytyi erityisesti käytännönläheisyyden, ajantasaisuuden sekä yhtenäisten toimintamallien parista. Lähin esihenkilö on vastuussa perehdyttämisestä, sen suunnittelusta, toteuttamisesta ja valvonnasta (Työturvallisuuskeskus 2013). Kyselyn tulokset toivat esiin ohjaajien mielipiteen aiheeseen. Turvallisuusperehdytys koettiin osittain

puutteelliseksi. 35 % vastanneista koki, ettei ollut saanut perehdytystä ollenkaan töihin tullessaan tai vain hiukan, joka viittaa siihen, että merkittävä osa ohjaajista ei koe saaneensa riittäviä valmiuksia turvallisuustilanteisiin. Neutraalin vastauksen antoi 31 %, mikä viittaa perehdytyksen olleen osittain riittävä, mutta ei tarpeeksi kattavaa. On myös huomattava, että 35 % vastanneista koki saaneensa kattavan tai ihan hyvän turvallisuusperehdytyksen, joka viittaa siihen, että osassa ryhmäkodeista perehdytys on onnistunut hyvin tai että osa työntekijöistä kokee turvallisuuskysymykset itselleen luontevina. Se, että vain noin kolmasosa kokee perehdytyksen riittäväksi, on huolestuttavan vähän ja osoittaa turvallisuusperehdytyksen olevan puutteellista monissa ryhmäkodeissa.

Toinen tutkimuskysymykseni oli: *millaisia käytännön tietoja ja taitoja ohjaajat pitävät tärkeimpinä turvallisuuden varmistamiseksi ryhmäkodissa ja miten nykyinen koulutus vastaa näitä tarpeita?* Kysely antoi selkeän vastauksen tähän kysymykseen. Tärkeimpänä ohjaajat pitivät hätätilanteiden hallintaa keskiarvolla 5, mutta kokivat että nykyinen turvallisuusperehdytys valmistaa kyseen osa-alueeseen keskiarvolla 3.7. Seuraavaksi tärkeimpänä keskiarvolla 4.8 ohjaajat kokivat konfliktitilanteiden hallinnan ja rauhoittamisen, mutta vastaajien mielestä ohjaajia perehdytetään tähän nykyisin vain arvolla 3.3. Keskiarvoin 4.7 olivat fyysisen turvallisuuden varmistaminen, turvallisuuskäytännöistä tiedottaminen sekä ohjaaminen ja havaittujen riskien/vaarojen raportointi. Fyysisen turvallisuuden varmistamiseen koettiin saavan perehdytystä arvoin 3.5, turvallisuuskäytännöistä tiedottamiseen sekä ohjaukseen 3.2 ja havaittujen riskien/vaarojen raportointiin keskiarvolla 3.3.

Kyselyn tuloksien perusteella nykyinen turvallisuusperehdytys ei valmista ohjaajia niihin osa-alueisiin, joita he itse pitävät kriittisimpinä ryhmäkodissa. Aler-tum (2022) korostaa, että turvallisuuskoulutuksella pyritään arjen riskien tunnistamiseen ja työn kuormittavuuden hallintaan, ei ainoastaan suuronnettomuuksiin varautumiseen. Ohjaajien vastausten perusteella koulutusta tarvittaisiin erityisesti konfliktitilanteiden hallintaan ja rauhoittamiseen sekä turvallisuuskäytännöistä tiedottamiseen ja ohjaukseen, jotta ne vastaisivat paremmin työssä tarvittavia turvallisuus taitoja. Dokumenttianalyysin tulokset vastaavat täysin ohjaajien mielipiteitä. Eniten ohjeistuksia materiaaleissa oli hätätilantei-

den varalle, kuten tulipalo- ja ensiaputilanteisiin. Monessa suunnitelmassa korostettiin, että ohjaajilla on oltava voimassa oleva ensiapukoulutus. Koivula ym. (2018a.) painottaa ensiapu- ja alkusammutuskoulutuksiin osallistumisen erittäin tärkeänä toimenpiteenä turvallisuuskulttuurin edistämiseksi. Konfliktitilanteisiin löytyi ohjeet vain yhdestä ryhmäkodista, eikä turvallisuuskäytäntöiden tiedottamisesta ja ohjaamisesta ollut tietoa missään suunnitelmissa.

Viimeisessä tutkimuskysymyksessä pohdin: *miten turvallisuusperehdyttämistä voisi parantaa ryhmäkodeissa vastaamaan ohjaajien tarpeita?* Tämän kysymyksen kautta pystyttiin luomaan konkreettisia kehittämissuunnitelmia turvallisuusperehdyttämisen parantamiseksi ja vastaamaan nimenomaan ohjaajien tarpeita. Dokumenttianalyysin perusteella turvallisuusperehdyttämisen kehittäminen vaatii yhtenäisemmän, käytännönläheisemmän sekä paremmin organisoitun suunnitelman, jossa huomioidaan ohjaajien päivittäiset tarpeet ja varmistetaan suunnitelmien ajantasaisuus. Kyselyn perusteella vastaajat kokivat, että turvallisuusperehdytystä voisi parantaa vastaamaan ohjaajien tarpeita parhaiten käytännön harjoituksilla, luennoilla ja koulutuspäivillä, jälkipuinnin ja reflektoinnin avulla sekä säännöllisillä turvallisuuskeskusteluilla. NASW:n (2013) standardissa 1 nostetaan esiin organisaatiokulttuurin tärkeys. Sosiaalityöntekijöitä työllistävien organisaatioiden tulisi luoda, edistää ja ylläpitää turvallisuutta ja suojelua tukevaa organisaatiokulttuuria. Mielestäni tämä vaatii yksilöidyn turvallisuusperehdyttämissuunnitelman jokaiselle ryhmäkodille.

7.2 Kehittämissuunnitelmät

Opinnäytetyön tulosten ja johtopäätöksiensä perusteella laadin kehittämissuunnitelmia, joita yritys voi käyttää turvallisuusperehdyttämisen parantamiseksi. Turvallisuusperehdyttämistä on tarpeen kehittää, jotta ohjaajien turvallisuustietoisuus lisääntyy ja sitä kautta varmistetaan heidän työturvallisuutensa ja kyky toimia vaara- sekä uhkatilanteissa.

Erityisen tärkeää yrityksen olisi yhtenäistää turvallisuusasiakirjojen sisältö, päivittää ne selkeiksi ja ajantasaisiksi sekä varmistaa niiden helposti saatavuus. Turvallisuusasiakirjat, kuten turvallisuusperehdyttämissuunnitelma edistää yrityksen turvallisuuskulttuuria ja ohjaajien työhyvinvointia. Turvallisuusasiakirjo-

jen yhtenäistämällä yritys voisi varmistaa laadun ja ajantasaisuuden. Keskitetyt laaditut ja säännöllisesti päivitettyt suunnitelmat vähentäisivät riskiä, että ohjeistukset jäisivät puutteellisiksi tai vanhentuisivat. Asiakirjojen päivittämistä olisi myös helpompi seurata. Yhtenäisillä suunnitelmilla varmistettaisiin, että kaikki ryhmäkodit noudattavat samoja turvallisuus- ja perehdytyskäytäntöjä sekä lainsäädäntöä ja viranomaisten vaatimuksia. Tämä parantaisi työntekijöiden valmiuksia ja vähentäisi väärin toimintatapojen käyttämistä. Keskitetyt suunnitelmat vapauttaisivat ryhmäkodeille resursseja omien asiakirjojen luomisen osalta. Asiakirjojen tulisi olla selkeästi saatavilla intranetissä sekä paperisena versiona, ettei niiden etsimiseen kuluisi aikaa tarpeen tullen. Dokumentit tulisi muokata niin selkeiksi, että perehdytettävä pystyisi sisäistämään itsenäisesti lukemalla vaaditut asiat. Tähän auttaisi esimerkiksi havainnollistavat kuvat tekstin avuksi.

Turvallisuus tulisi olla osa päivittäistä toimintaa ja yrityksen tulisi varmistaa se säännöllisillä koulutuksilla. Suurin osa kyselyyn vastanneista ohjaajista oli sitä mieltä, että turvallisuusperehdyttämistä tulisi parantaa käytännön harjoitusten sekä luento- ja koulutuspäivien muodossa. Tällaisia olisivat esimerkiksi ensiapu-, paloturvallisuus- ja poistumisharjoitukset sekä avec-koulutukset ja viranomaisten/asiantuntijoiden järjestämät luennot. Koulutukset tulisi suunnitella vuosikalenteriin ja varmistaa työntekijöiden osallistuminen. Koulutuksia tulisi kerrata tasaisin väliajoin, ettei opitut asiat pääse unohtumaan.

Turvallisuusperehdytysuunnitelma tulisi sisällyttää osaksi perehdytysuunnitelmaa, erilliseksi asiakirjaksi turvallisuus- ja pelastussuunnitelmista. Turvallisuusperehdyttämisen tarkoituksena on tarjota konkreettisia ja selkeitä toimintamalleja työntekijöille vaara- sekä uhkatilanteita varten. Suunnitelman avulla ohjaajille tulee selkeä näkemys siitä, mitä erilaisia turvallisuusuhkia ryhmäkodeissa on, miten niitä tulisi tunnistaa, ennaltaehkäistä ja miten niihin pystyisi varautumaan. Turvallisuusperehdytyksen avulla yritys pystyy vahvistamaan uuden työntekijän turvallisuusosaamista heti töihin tullessaan sekä vanhempien työntekijöiden turvallisuusosaamisen ylläpitoa. Tämä ei ainoastaan lisää työntekijöiden turvallisuutta, vaan parantaa asukkaiden hyvinvointia ja ryhmäkotien yleistä toimintavarmuutta.

7.3 Luotettavuuden arviointi

Kvantitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa puhutaan nimenomaan mittauksen luotettavuudesta. Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa puolestaan arviointi koskee pääosin tutkijaa itseään ja koko tutkimusprosessia. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston analyysi ja luotettavuuden arviointi kulkevat käsi kädessä, eikä niitä voi selkeästi erottaa toisistaan, kuten kvantitatiivisessa tutkimuksessa. (Eskola & Suoranta 1998, luku 5.) Monimutkaisissa tutkimuksissa pystytään hallitsemaan paremmin mahdollisia yksittäisestä tutkijasta johtuvia havainto tai tulkinta vääristymiä, mikä vahvistaa tutkimuksen luotettavuutta (Åkerbland & Seppänen-Järvelä 2024, luku 3.3). Tässä kappaleessa perehdyn kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän luotettavuuden arvioinnin teoriaan ja pohdin oman tutkimukseni luotettavuutta.

Kahta menetelmää vertaamalla voidaan tehdä päätelmiä tuloksien oikeellisuudesta. Uskottavuus tutkimuksen tuloksiin kasvaa, mikäli menetelmistä saadut tulokset vahvistavat toisiaan ja ovat samansuuntaiset. Mikäli menetelmien tuottama tieto olisi toisistaan poikkeavaa, heräisi kysymyksiä tutkimuksen luotettavuuden ja tulosten pätevyyden osalta. (Åkerbland & Seppänen-Järvelä 2024, luku 3.3.)

7.3.1 Määrällisen tutkimuksen arviointi

Luotettavuudella eli reliabiliteetilla tarkoitetaan sitä, kuinka tarkkoja ja johdonmukaisia tutkimuksen mittaustulokset ovat, sekä miten hyvin ne voidaan toistaa ilman sattuman vaikutusta. Tämä tarkoittaa sitä, että tutkijasta riippumatta mittauksen tulosten pitäisi olla täysin samat, mikäli mittaus toistettaisiin. (Vilkkä 2021, luku 7.) Luotettavuutta parantavat mittarin huolellinen esitestaus, selkeät vastausohjeet, yksiselitteinen mittari sekä mittaajien asianmukainen koulutus. Mittausten tulee pysyä johdonmukaisina koko tutkimuksen ajan ja tutkimuskohteeseen tai ympäristöön liittyvät virhelähteet on minimoitava. Virhelähteitä ovat muun muassa olosuhdetekijät, kaavamaiset vastaukset, henkilökohtaiset muutokset, mittaustilanteen vaihtelut ja mittarin epäselvyydet. (Hakala 2018.) Kyselytutkimukseni reliabiliteetti onnistui mielestäni suhteellisen hyvin. Tutkimus oli johdonmukainen mittausten toistettavuuden suhteen, sillä

samalla kyselylomakkeella ja yhtenäisillä ohjeilla varmistin, että kaikki vastaajat saavat samat kysymykset. Kyselyn heikkoutena voidaan pitää vastaajien pientä määrää. Kysely vastaajien määrä oli 26 henkilöä eli 26 % ryhmäkotien ohjaajista, mikä ei ole määrällisesti kovin suuri uskottavuuden näkökulmasta. Vastaustuloksiin saattoi vaikuttaa esimerkiksi vastaajien vireystila ja mahdollinen kiire vastaustilanteessa. Luotettavuutta olisi voitu parantaa ajoittamalla kysely tehtäväksi esimerkiksi ryhmäkotien koulutuspäivillä, jolloin jokaisella vastaajalla olisi ollut varattuna aikaa kyselyyn vastaamiseen. Näin ollen vastaajia olisi voitu saada lisää eikä vastaustilanne olisi ollut kiireinen.

Tutkimuksen pätevyys eli validiteetti tarkoittaa sitä, kuinka hyvin tutkimuksen tutkimusmenetelmä kykenee mittaamaan juuri sitä, mitä tutkimuksessa halutaan selvittää. Pätevyyteen vaikuttaa eniten kyselytutkimuksessa oikeanlaisien kysymysten valinta, sillä niiden avulla pitäisi pystyä ratkaisemaan tutkimukselle asetetut ongelmat. (Heikkilä 2014, 177.) Kyse on siis siitä, miten hyvin tutkija kykenee siirtämään teorian käsitteet ja ajatuskokonaisuuden tutkimuksensa kyselylomakkeeseen (Vilkkä 2021, luku 7.). Kyselytutkimukseni onnistui pätevyyden osalta siinä, että kyselylomakkeen kysymykset olivat selkeitä ja liittyivät suoraan tutkimusongelmaan. Kyselyssä käytetyt käsitteet ja muuttujat oli määritelty huolellisesti, jotta vastaajat ymmärtäisivät varmasti kysymykset oikein. Tutkimusmenetelmän valinnaksi kysely oli mielestäni sopiva, koska tavoitteena oli kerätä laajasti tietoa suurelta joukolta ohjaajia.

Tutkimus on pätevä, jos siinä ei esiinny systemaattisia virheitä ja kyselylomakkeen kysymykset ymmärretään oikein (Vilkkä 2021, luku 7.). Systemaattinen virhe syntyy Heikkilän (2014, 177) mukaan jostakin tekijästä, joka vääristää aineistoa ja sen keräämistä. Luotettavuutta voi heikentää myös satunnaiset virheet. Tällaisia virheitä syntyy esimerkiksi silloin, kun vastaaja muistaa tai ymmärtää jonkin asian väärin, merkitsee vastauslomakkeeseen väärin tai tutkija tekee tallentaessaan vastauksia virheen. Satunnaiset yksittäiset virheet eivät välttämättä vaikuta kovinkaan suuresti tutkimuksen tavoitteisiin. (Vilkkä 2021, luku 7.) Pätevä lopputulos edellyttää käsitteiden, perusjoukon ja muuttujien tarkkaa määrittelyä sekä huolellista aineiston keruuta. Tutkijan on varmistettava, että koko tutkimusongelma katetaan perusjoukolle esitettävillä kysymyksillä. Pätevässä tutkimuksessa käytännön toteutus sekä teoreettiset määritelmät vastaavat toisiaan. Vilkkä (2021, luku 7.) Validiteettia olisi voinut parantaa

testaamalla kyselylomaketta pienelle kohderyhmälle, esimerkiksi yhdelle ryhmäkodille ensin, ennen varsinaista aineistonkeruuta.

7.3.2 Laadullisen tutkimuksen arviointi

Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa on uskottavuus yksi kriteereistä. Uskottavuus tarkoittaa sitä, että tutkija varmistaa hänen tulkintansa olevan linjassa tutkittavien näkemysten kanssa. Mikäli tutkittavat eivät itse tunnista tai hahmota omia kokemuksiaan tai tilannettaan, ei uskottavuus aina toteudu. (Eskola & Suoranta 1998, luku 5.) Varmistin dokumenttien analyysini uskottavuutta valitsemalla analysoitavan aineiston huolellisesti ja luotettavasta lähteestä. Analyysi oli tarkkaa ja läpinäkyvää prosessin jokaisessa vaiheessa. Dokumenttianalyysin haasteena on tulkinnanvaraisuus, sillä dokumentit voidaan analysoida monin eri tavoin ja eri näkökulmista. Käytin työssäni sisältöön teemoitteluja ja sisällönanalyysiä, jotta menetelmät olivat systemaattisia ja selkeitä.

Toinen kriteereistä on tutkimustulosten siirrettävyys. Se tarkoittaa sitä, että tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää muissa samankaltaisissa tilanteissa, vaikka yleisesti ajatellaan, ettei yleistykset ole mahdollisia. (Eskola & Suoranta 1998, luku 5.) Vilkkä (2021) kirjoittaa teoksessaan, että laadullista tutkimusta ei voida toistaa koskaan täysin samalla tavalla, koska jokainen tutkimus on ainutlaatuinen kokonaisuus. Vaikka samaa aineistoa käytettäisiin, eri tutkijat saattaisivat tehdä erilaisia tulkintoja ja päätyä eri lopputuloksiin. Dokumenttianalyysini tulosten siirrettävyyttä rajoittaa tuloksien kontekstisidonnaisuus. Kuitenkin yksityiskohtainen tutkimusprosessin kuvaus sekä dokumenttien taustan tuominen esiin auttavat jokseenkin tulosten siirrettävyyttä.

Kolmas kriteeri on varmuus. Se tarkoittaa luotettavuuden parantamista huomioiden ennakoimattomasti tutkimukseen vaikuttavat tekijät. Vahvistuvuus tarkoittaa sitä, että tutkimuksen tulokset ja tutkijan tulkinnat saavat tukea muista vastaavaa ilmiötä tarkastelevista tutkimuksista. Aineiston merkityksen arviointi on hyvin suhteellista ja tutkijan tulee pystyä perustelemaan aineistonsa tärkeys. Lopulta tärkeintä luotettavuuden arvioinnin näkökulmasta on väitteiden perusteltavuus ja totuudenmukaisuus. (Eskola & Suoranta 1998, luku 5.) Työn

varmuutta voidaan pitää haasteena, sillä dokumenttien tulkintaa voi ohjata tutkijan omat ennakkokäsitykset aiheesta. Olen työskennellyt ryhmäkodissa, joten minulla oli käsitys ennakkoon tulkittavista dokumenteista. Dokumentit valittiin kuitenkin monipuolisesti, ei tarkasteltu vain perehdyttämissuunnitelmia vaan laajennettiin analyysi koskemaan useampia dokumentteja. Aineistonkeruu ja analyysi tuotiin julki huolellisesti sekä tuloksia vertailtiin aikaisempiin tutkimuksiin. Vahvistuvuutta paransi teoriaohjaava analyysimenetelmä, jossa dokumenttien tulkintaa ohjasi aikaisempi teoria.

8 LOPUKSI

Tavoitteeni tässä opinnäytetyössä oli ratkaista tutkimusongelma ja tuottaa toimeksiantajalle kehittämisehdotuksia aiheeseen liittyen. Saavutin tavoitteeni käyttämällä tiedonlähteinä kyselyä sekä dokumenttianalyysia. Kyselyn avulla sain laajalta vastaajajoukolta vastauksia ympäri Suomea. Tulokset tarjosivat hyvän pohjan tutkimusongelmien analysoimiselle. Yrityksen dokumenttien analyysi mahdollisti kehittämisehdotuksien antamisen ja kyselyn tuloksiin vertailun. Tutkimusprosessin aikana onnistuin hahmottamaan ja jäsentämään aiheen keskeiset ongelmakohdat ja luomaan konkreettisia ratkaisuja toimeksiantajalle niiden parantamiseksi. Pidän työtäni onnistuneena, sillä tutkimuksen tulokset olivat merkityksellisiä ja käyttökelpoisia toimeksiantajan tarpeisiin. Tutkimusprosessi eteni suunnitelmallisesti ja aineistonkeruu toteutui luotettavasti. Tutkimuksen tulokset pohjautuivat huolelliseen aineiston analysointiin.

Haasteeksi koin aineiston keruun. Oli haasteellista saavuttaa ja kerätä riittävän suuri sekä monipuolinen määrä vastaajia, minkä vuoksi vastaajien määrä jäi pieneksi. Myös osan ryhmäkotien dokumenttien puuttumisesta aiheutti haasteita analysoinnissa. Työn rajaaminen oli myös yksi haaste, sillä perehdyttäminen ja turvallisuus ovat isoja kokonaisuuksia, ja mielenkiintoni aihetta kohtaan oli suuri. Osittain myös itseni asettama aikataulullinen kiire loi painetta opinnäytetyöhön.

Opinnäytetyö oli itselleni merkittävä oppimiskokemus. Opin erilaisista tutkimusmenetelmistä ja niiden käyttämisestä sekä paljon uutta aiheeni teoriasta. Pääsin harjoittelemaan opinnäytetyöprosessin aikana projektin suunnittelusta ja hallintaa sekä yhteistyötä yrityksen kanssa, joka antaa paljon eväitä

tulevaa työelämää ajatellen. Opin suunnitelman huolellisen laatimisen ja siinä pysymisen tärkeyden prosessin alusta loppuun viemiseksi. Toimeksiantaja sai kattavan selvityksen turvallisuusperehdyttämisenä nykyisestä tilasta sekä ohjaajien mielipiteistä. Työn tulokset auttavat yritystä turvallisuusdokumenttien kehittämisessä, turvallisuuskoulutuksen tehostamisessa, ohjaajien ja nuorten turvallisuustietoisuuden lisäämisessä sekä toimintatapojensa yhtenäistämässä.

Turvallisuusperehdyttämistä voitaisiin kehittää jatkossa syvemmillä tasolla esimerkiksi keräämällä aineistoa enemmän ja isommalta joukolta. Näin saataisiin tutkittavasta ilmiöstä kattavampi kuva. Aihetta tulisi myös seurata ja tutkia pidemmällä aikavälillä, jotta voitaisiin seurata miten tilanne ja mielipiteet muuttuvat ajan edetessä. Aineistonkeruuseen voisi ottaa mukaan esimerkiksi haastattelut, jotta aiheen näkemyksiin päästäisiin syvällisemmin kiinni ja näin täydennettyä jo kerättyä aineistoa. Aihetta voisi laajentaa myös nuoriin kattavamman aineiston esiin saamiseksi.

Kokonaisuudessaan opinnäytetyöprosessi oli opettavainen ja kehittävä oppimatka. Kokemuksen pohjalta minulla on erittäin hyvät valmiudet kehittää ja soveltaa tutkimusosaamistani käytännössä. Tutkimuksen tekeminen on kehittänyt kykyäni analysoida tietoa ja tuottaa selkeitä raportteja. Tulevaisuudessa olisi mielenkiintoista jatkaa aiheen tarkempaa tutkimista ja nähdä kehittämisedotuksien käytännön hyödyt ohjaajien arjessa.

LÄHTEET

- Ahokas, L. Mäkeläinen, J. 2013. Perekdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ttk.fi/julkaisu/perekdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/> [viitattu 23.1.2025].
- Alertum. 2022. Miksi työturvallisuus on tärkeää? Blogi. Päivitetty 14.1.2022. Saatavissa: <https://www.alertum.fi/blogit/5-syyta-tyoturvalisuuskoulutukseen-ja-tyoturvalisuus-tyopaikalla/> [viitattu 6.3.2025].
- Aluehallintovirasto. 2010. Väkivallan uhka työssä. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://tyosuojelu.fi/documents/154017715/168016659/Tyopaikkatie-dote_3_2010.pdf/b850a40f-7bb0-42e8-9065-db4e8816d754/Tyopaikkatie-dote_3_2010.pdf?t=1712831682914 [viitattu 15.3.2025].
- Autio, R. 2022. Häirintä ja kuormittuminen – työnantajan veloitteet käytännönläheisesti. E-kirja. Helsinki: Helsingin Kamari Oy. Saatavissa: [https://kaupapakamaritieto-fi.ezproxy.xamk.fi/ammattikirjasto/teos/hairinta-ja-kuormittumisen-kl-2022#kohta:H\(\(e4\)irint\(\(e4\)\)\(\(20\)ja\(\(20\)kuormit\(\(ad\)tuminen\(\(20\)-\(\(20\)ty\(\(f6\)nantajan\(\(20\)veloitteet\(\(20\)k\(\(e4\)yt\(\(e4\)nn\(\(f6\)n\(\(ad\)\)\(\(e4\)heisesti](https://kaupapakamaritieto-fi.ezproxy.xamk.fi/ammattikirjasto/teos/hairinta-ja-kuormittumisen-kl-2022#kohta:H((e4)irint((e4))((20)ja((20)kuormit((ad)tuminen((20)-((20)ty((f6)nantajan((20)veloitteet((20)k((e4)yt((e4)nn((f6)n((ad))((e4)heisesti) [viitattu 15.3.2025].
- EcoOnline. 2020. Mitä tarkoittaa turvallisuuskulttuuri? WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.econline.com/fi/blogi/turvallisuuskulttuuri/> [viitattu 4.3.2025].
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino. E-kirja. Saatavissa: <https://www.elibrary.com/book/9789517685047> [viitattu 25.01.2025].
- Fagerström, V. Koivikko, A. & Rauramo, P. 2016. Sosiaalialan työsuojelu ja –hyvinvointi. Helsinki: työturvallisuuskeskus. E-kirja. Saatavissa: <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/06/Sosiaalialan-tyosuojelu-ja-hyvinvointi.pdf> [viitattu 4.3.2025].
- Hakala, J. 2024. Laadullisen tutkimuksen ABC: Menetelmäopas opinnäytteen tekijälle. Helsinki: Gaudeamus.
- Hakala, M. 2018. Tutkimusmenetelmien soveltaminen terveystieteissä – määrällisen tutkimuksen luotettavuuden arviointi. Blogi. Saatavissa: <https://immonenkati.blogspot.com/2018/10/maarallisen-tutkimuksen-luotettavuuden.html> [viitattu 26.01.2025].
- Improving Working Conditions in Social Services. 2023. Työolojen parantaminen sosiaalipalveluissa: 10 suositusta. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.socialemployers.eu/wp-content/uploads/2024/11/Report_IWor-Con_Improving_Working_Conditions_EN.pdf [viitattu 6.2.2025].
- Intro Grade. 2019. Näin luot perekdytyssuunnitelman. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://introperekdytys.fi/blogit/nain-luot-perekdytyssuunnitelman/> [viitattu 15.3.2025].

Intro Grade. 2020. Millainen on hyvä perehdytys? WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://introperehdytys.fi/blogit/millainen-on-hyva-perehdytys/> [viitattu 15.3.2025].

Jyväskylän yliopisto. s.a. Näin haet tietoa tutkimusmenetelmistä. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.jyu.fi/fi/opiskelijalle/kandi-ja-maisteriopiskelijan-ohjeet/tiedonhankinta-ja-aineistonhallinta/kirjastotuutori/tutkimusmenetelmat-ja-tutkimusaineistot> [viitattu 24.1.2025].

Koivula, R. Brotkin, H & Saarsalmi, O. 2018a. Turvallisia sote-palveluja: Opas sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisille. Helsinki: THL. E-kirja. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-089-1> [viitattu 27.02.2025].

Koivula, R. Brotkin, H & Saarsalmi, O. 2018b. Turvallisia kotiin annettavia sote-palveluja: Opas kotihoitoon. Helsinki: THL. E-kirja. Saatavissa: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136359/URN_ISBN_978-952-343-090-7.pdf?sequence=1 [viitattu 4.3.2025].

Kokonat. s.a. Dokumenttianalyysi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.kokonat.fi/menetelmat/dokumenttianalyysi/> [viitattu 18.3.2025].

Kurttila, M. & Aalto, P. 2021. Pomon parhaat ratkaisut. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari. E-kirja. Saatavissa: [https://kauppakamaritieto.fi.ezproxy.xamk.fi/ammattikirjasto/teos/pomon-parhaat-ratkaisut-2021#kohta:Pomon\(\(20\)parhaat\(\(20\)ratkaisut](https://kauppakamaritieto.fi.ezproxy.xamk.fi/ammattikirjasto/teos/pomon-parhaat-ratkaisut-2021#kohta:Pomon((20)parhaat((20)ratkaisut) [viitattu 15.3.2025].

KvantiMOTV. s.a. Teoksessa Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/tutkimus/prosessi.html> [viitattu 18.3.2025].

Luotain. s.a. Defusing- ja debriefing. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://luotain.net/palvelumme/defusing-ja-debriefing/> [viitattu 27.2.2025].

Miettinen, M. Kaunonen, M. & Tarkka, M. 2006. Laadukas perehdyttäminen. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://scholar.google.fi/scholar_url?url=https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/download/101485/59004&hl=fi&sa=X&ei=nL_VZ62kE7utieoP8ref4Qo&scisig=AFWwaebck6wKJyoYq8UicpooQBjG&oi=scholar [viitattu: 15.3.2025].

National Association of Social Workers. 2013. Guidelines for Social Worker Safety in the Workplace. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.socialworkers.org/Practice/NASW-Practice-Standards-Guidelines/Guidelines-for-Social-Worker-Safety-in-the-Workplace> [viitattu 6.2.2025].

Ojasalo, K. Moilanen, T. Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät: Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3–4 painos. Helsinki: Sanoma Pro.

Puusa, A. & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus. E-kirja. Saatavissa: <https://www.elibrary.com/reader/9789523456167> [viitattu: 7.3.2025.]

Sairaanhoitajat. s.a. Psykososiaalisen jaksamisen tukeminen. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://sairaanhoitajat.fi/tyohyvinvointi/psykososiaalisen-jaksamisen-tukeminen/> [viitattu 15.3.2025].

Seppola, R. 2023. Liiketalous- ja yhteiskuntatieteen tutkimusstrategiat, menetelmät. Helsinki: Bod. E-kirja. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789528017172> [viitattu 26.01.2025].

SIA. 2025. 2025 Security megatrends – the annual vision for the security industry. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://www.securityindustry.org/wp-content/uploads/2024/12/2025_SECURITY_MEGATRENDS-web.pdf [viitattu 21.3.2025].

Tietoarkisto. s.a. Teoksessa ristiintaulukointi. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/ristiintaulukointi/ristiintaulukointi/> [viitattu 18.3.2025].

Timonen, J. 2018. Yrityksen painajainen: älykäs kännykkä, älytön työntekijä- 7 mobiilimokaa ja 1 ratkaisu. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.op-media.fi/digitalisaatio/yrityksen-painajainen-alykas-kannykka-alyton-tyontekija-7-mobiilimokaa-ja-1-ratkaisu/> [viitattu 4.3.2025].

Työelämään. s.a. Perehdytys. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tyoelamaan.fi/tyon-aloitus/perehdytys/> [viitattu 5.11.2024].

Työmarkkinatori. s.a. Sosiaaliala. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tyo-markkinatori.fi/henkiloasiakkaat/ammattitieto/ammattialat/sosiaaliala> [viitattu 5.3.2025].

Työterveyslaitos. s.a. Kunnollinen perehdytys kannattaa aina. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/kunnollinen-perehdytys-kannattaa-aina> [viitattu 30.10.2024].

Työturvallisuuskeskus. 2022. Perehdyttämisen tarkistuslista. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/11/Perehdyttämisen-tarkistuslista.pdf](https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/11/Perehdyttamisen-tarkistuslista.pdf) [viitattu 4.3.2025].

Työturvallisuuskeskus. 2023. Toimistotyön vaarojen tunnistaminen. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2023/03/Toimistoty%C3%B6n-vaarojen-tunnistaminen.pdf> [viitattu 5.3.2025].

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Valtioneuvoston asetus työpaikkojen turvallisuus- ja terveystaakimuksesta. 18.6.2003/577.

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5. päivitetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98723/Tutki-ja-mittaa_2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y [viitattu: 7.3.2025.]

Vuori, J. s.a. Tapaustutkimus. WWW-dokumentti. Tampere: Tietoarkisto. Saatavilla: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvalii/tutkimusasetelma/tapaustutkimus/> [viitattu 5.3.2025].

Åkerbland, L. & Seppänen-Järvelä, R. 2024. Monimenetelmällinen tutkimus – opas suunnitteluun ja toteutukseen. Helsinki: Gaudeamus.

Österberg, M. 2014. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. E-kirja. Helsinki: Kaupakamari. 4, painos. Saatavilla: <https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-246-256-5> [viitattu 24.1.2025].

KUVALUETTELO

Kuva 1. Perehdyttämissuunnitelmista löytyvät turvallisuuden aihealueet. Kuva-kaappaus. Kolistaja, L. 10.3.2025.

Kuva 2. Webropol kyselyn kysymys 5. Miten tärkeinä pidät seuraavia osa-alueita turvallisuuden kannalta ryhmäkodissa? Kuvakaappaus. Kolistaja, L. 19.3.2025.

Kuva 3. Webropol kyselyn kysymys 9. Miten hyvin mielestäsi NYKYINEN turvallisuusperehdytys työpaikallasi valmistaa ohjaajat seuraaviin osa-alueisiin? Kuvakaappaus. Kolistaja, L. 19.3.2025.

Kuva 4. Webropol kyselyn kysymys 10. Minkä muotoista turvallisuusperehdytystä pitäisit tehokkaimpana? Kuvakaappaus. Kolistaja, L. 19.3.2025.



Turvallisuusperehdytyskoulutuksen kehittäminen

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

Tämä kysely on osa opinnäytetyötä, jonka tarkoituksena on kartoittaa Solum yhtiöt Aves Oy:n ryhmäkotien turvallisuusperehdytyksen tasoa ja kehittämistarpeita. Tavoitteena on kerätä ohjaajien näkemyksiä ja kokemuksia nykyisestä turvallisuusperehdytyksestä sekä tunnistaa mahdollisia parannuskohteita, jotta perehdytys vastaisi paremmin työn vaatimuksia ja asiakaskunnan erityistarpeita.

Kyselyyn vastaaminen kestää noin 5-10 minuuttia ja vastaukset käsitellään täysin luottamuksellisesti. Tuloksia raportoidaan ainoastaan sellaisessa muodossa, jossa yksittäistä vastaajaa ei voida tunnistaa. Osallistuminen on täysin vapaaehtoista, mutta jokainen vastaus on arvokas ja auttaa kehittämään turvallisempaa työympäristöä sekä tukemaan ohjaajien työtä ryhmäkodeissa.

Tutkimustiedote ja tietosuojaseloste löytyy sähköpostin liitteenä, josta sait tämän kyselyn linkin.

Taustatiedot:

1. Ikäsi *

- 18-25
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- 56-65+

2. Sukupuolesi *

- Nainen
- Mies
- Muu
- En halua vastata

3. Kuinka kauan olet työskennellyt ryhmäkodissa? *

- Alle 6kk
 6-11kk
 1-2 vuotta
 3-4 vuotta
 5+ vuotta

4. Missä yksikössä työskentelet? *

- Jyväskylä
 Tampere
 Turku
 Kuopio
 Kotka
 Kirkkonummi
 Espoo
 Vantaa

Turvallisuuden kannalta tärkeimmät käytännön tiedot ja taidot**5. Miten tärkeinä pidät seuraavia osa-alueita turvallisuuden kannalta ryhmäkodissa? (1= Ei lainkaan tärkeä, 5= Erittäin tärkeä) ***

	1	2	3	4	5
Hätätilanteiden hallinta (esim. tulipalot, ensiapu)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konfliktitilanteiden hallinta ja rauhoittaminen (esim. nuorten välinen riita)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Riskien arviointi ja ennaltaehkäisy (esim. märkä lattia - liukastumisvaara)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fyysisen turvallisuuden varmistaminen (esim. ovien lukitus, valvontakamerat)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nuorten turvallisuustietoisuuden lisääminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Turvallisuuskäytännöistä tiedottaminen sekä ohjaus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Havaittujen riskien/vaarojen raportointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Oletko kohdannut ryhmäkodilla työskennellessäsi turvallisuutta uhkaavan tilanteen, johon et ollut saanut ennakkoon riittävästi koulutusta? *

- Kyllä
 En

7. Millaisesta koulutuksesta sinulle olisi ollut hyötyä kyseisessä tilanteessa? *

Turvallisuusperehdytyksen nykyinen tilanne

8. Oletko saanut mielestäsi tarpeeksi turvallisuusperehdytystä aloittaessasi työt ryhmäkodilla? (Tällä tarkoitetaan esim. hätätilanteisiin valmistautumista, ensiaputaitoja, konfliktitilanteiden hallintaa, turvallisuuskävelyä kiinteistössä, aggressiivisen nuoren kohtaamista yms.) *

	1	2	3	4	5	
En saanut perehdytystä lainkaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kyllä, sain erittäin kattavan perehdytyksen

9. Miten hyvin mielestäsi NYKYINEN turvallisuusperehdytys työpaikallasi valmistaa ohjaajat seuraaviin osa-alueisiin? (1= Ei lainkaan, 5= Erittäin hyvin) *

	1	2	3	4	5
Hätätilanteiden hallinta (esim. tulipalot, ensiapu)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konfliktitilanteiden hallinta ja rauhoittaminen (esim. nuorten välinen riita)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Riskien arviointi ja ennaltaehkäisy (esim. märkä lattia - liukastumisvaara)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fyysisen turvallisuuden varmistaminen (esim. ovien lukitus, valvontakamerat)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nuorten turvallisuustietoisuuden lisääminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Turvallisuuskäytännöistä tiedottaminen sekä ohjaus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Havaittujen riskien/vaarojen raportointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Minkä muotoista turvallisuusperehdytystä pitäisit tehokkaimpana? (Voit valita useita vaihtoehtoja) *

- Käytännön harjoitukset (esim. Ensiapu-, paloturvallisuus- ja poistumisharjoitukset)
- Verkkokurssit Voknetissä (esim. Lyhyet videoperehdytykset turvallisuuskäytännöistä ja toimintamalleista eri tilanteissa)
- Luennot ja koulutuspäivät (esim. Avec koulutus, viranomiasten/asiantuntijoiden järjestämät koulutukset)
- Säännölliset turvallisuuskeskustelut (esim. kehittämissäpäivissä)
- Pari- ja mentorointi malli (Uudelle työntekijälle nimetään kokeneempi ohjaaja mentoriksi, joka ohjaa ja tukee perehdytyksen alkuvaiheessa ja sen edetessä.)
- Dokumentointi ja ohjemateriaalit (Selkeä turvallisuusopas, jossa on konkreettisia ohjeita eri tilanteisiin. Helposti saatavilla oleva digitaalinen perehdytyskansio, johon voi palata tarpeen mukaan.)
- Pikatestit (Työntekijöille tehdään pieniä turvallisuustestejä, joissa harjoitellaan nopeita päätöksiä erilaisissa skenaarioissa. Auttaa varmistamaan, että turvallisuusohjeet ovat sisäistetty ja muistetaan stressaavissa tilanteissa.)
- Jälkipuinti ja reflektointi (Kun yksikössä tapahtuu turvallisuuteen liittyvä tilanne, se käydään läpi jälkikäteen oppimismielessä.)
- Muu, mikä? _____

11. Anna ehdotuksia turvallisuusperehdytyksen parantamiseksi:
