

Tiina Tasa

# PEREHDYTYSKANSIO HAMINAN SI- NINAUHA RY:LLE

Opinnäytetyö

Sosiaaliala

Elokuu 2016



**KYAMK**  
University of Applied Sciences

<b>Tekijä</b>	<b>Tutkinto</b>	<b>Aika</b>
Tiina Tasa	Sosionomi AMK	Elokuu 2016
<b>Opinnäytetyön nimi</b>		
Perehdytyskansio Haminan Sininauha ry:lle		48 sivua 8 liitesivua
<b>Toimeksiantaja</b>		
Haminan Sininauha ry		
<b>Ohjaaja</b>		
Lehtori Merja Hautalainen		
<b>Tiivistelmä</b>		
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda perehdytyskansio Haminan Sininauha ry:lle. Toimeksiantajalla oli tarve perehdytyskansiolle, koska sellaista ei vielä kuulunut heidän perehdytysmateriaaliinsa. Tavoitteena oli laatia selkeä apuväline uusien kuntouttavan työtoiminnan henkilöiden ja opiskelijoiden perehdyttämisen avuksi. Perehdyttäminen lisää henkilökunnan osaamista, tukee työssä jaksamista ja vähentää poissaoloja. Koska perehdytyskansion tarve koski yhdistyksen kahta eri toimipaikkaa, päädyttiin muokkaamaan perehdytyskansioista kaksi eri versiota.</p> <p>Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsitellään perehdyttämistä ja päihdetyötä. Teoriaosuuden sisältämä materiaali on kerätty tutkimalla kirjallisuutta ja internetlähteitä. Teoriaosuus sisältää myös kuvauksen toimeksiantajasta. Tämä opinnäytetyö on luonteeltaan toiminnallinen, ja työssä toteutettiin tutkimus, jonka tarkoituksena on selvittää perehdytyskansion sisältö. Tutkimuksessa käytettiin kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Tutkimus toteutettiin teemahaastatteluina ja aineisto analysoitiin sisällönanalyysimenetelmällä. Opinnäytetyön raportissa kuvaan prosessin etenemisen ja arvioinnin.</p> <p>Opinnäytetyön tuotoksena syntyi kaksi perehdytyskansiota. Kansiot toteutettiin perinteisenä paperiversiona sekä sähköisessä muodossa. Perehdytyskansio sisältää tietoa organisaatiosta ja työntekijöitä koskevista perusasioista. Perehdytyskansion avulla uusi työntekijä tai opiskelija pystyy myös itsenäisesti tutustumaan työpaikkaan ennen työn alkamista.</p> <p>Toimeksiantajalta saatu palaute on ollut positiivista. Perehdytysopas on onnistunut siten, että se sisältää kaikki haastatteluiden kautta esille nousseet oleelliset asiat. Tuotoksia on helppo päivittää, koska ne on annettu toimeksiantajalle myös sähköisenä versiona. Tähän opinnäytetyöhön ei voitu liittää varsinaista produktia, koska se sisältää vain toimeksiantajaorganisaation käyttöön tarkoitettua tietoa.</p>		
<b>Asiasanat</b>		
perehdytys, perehdytyskansio, päihdetyö, teemahaastattelut		

<b>Author (authors)</b>	<b>Degree</b>	<b>Time</b>
Tiina Tasa	Bachelor of Social Services	August 2016
<b>Thesis Title</b>		
Introduction folder for Haminan Sininauha ry		48 pages 8 pages of appendices
<b>Commissioned by</b>		
Haminan Sininauha ry		
<b>Supervisor</b>		
Merja Hautalainen, Senior Lecturer		
<b>Abstract</b>		
<p>The purpose of this thesis was to create an orientation folder for Haminan Sininauha ry. They had a need for an orientation folder because there was not one in their orientation material. The objective of the project was to compile a clear tool to help induct new employees and students. Orientation supports employees knowledge, improves work welfare and reduces work absences. Since the organization operates differently in two locations, there was need for two different versions of the orientation folder.</p> <p>The theoretical part of this thesis presents employee orientation and intoxicant care, and contains a presentation of the target organization. The material of the theoretical part is gathered from literature and internet sources. This thesis is based on action and a study was carried out in the thesis. The purpose of the study was to find out what the folder should contain. The study was qualitative, and it was conducted with theme interviews. The study material was analyzed using content analysis. In the thesis I describe the progression and assessment of the process.</p> <p>Two orientation folders were made as a result of this thesis. The folders were made both as a traditional paper folder and in an electronic form. The orientation folders contain information about the organization and basic information for employees. With the orientation folder the new employees and students are able to get orientated to their new duties independently.</p> <p>The target organization's feedback of the project and the folders have been positive. The orientation folders contain all the information that came up in the interviews. They are easy to update because they have been given to the organization also in electronic form. The actual folders could not be attached to this thesis, because they contain classified information for the organization's use only.</p>		
<b>Keywords</b>		
orientation, orientation folder, intoxicant work, theme interviews		

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	6
2	HAMINAN SININAUHA RY .....	7
2.1	Sininauhaliitto .....	7
2.2	Sininauhasäätiö .....	8
2.3	Haminan Sininauha ry .....	9
3	PÄIHDERIIPPUVUUS .....	11
4	PÄIHDETYÖ .....	13
4.1	Ehkäisevä päihdetyö .....	14
4.2	Korjaava päihdetyö .....	15
4.3	Kristillinen päihdetyö.....	16
5	KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA.....	17
6	PEREHDYTTÄMINEN .....	18
6.1	Perehdyttäminen käsitteenä ja lainsäädännössä .....	18
6.2	Työnopastus .....	21
6.3	Perehdytyksen tavoitteet ja hyödyt.....	22
6.4	Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus.....	22
6.5	Perehdyttävä.....	25
6.6	Perehdytettävä .....	25
7	OPINNÄYTETYÖN TAUSTA, TARKOITUS JA TAVOITTEET .....	26
7.1	Toiminnallinen opinnäytetyö eli produktio.....	26
7.2	Produktiona perehdytyskansio .....	26
8	PRODUKTIN TYÖSTÄMINEN .....	27
8.1	Teemahaastattelu tiedonhankintamenetelmänä.....	28
8.2	Teemahaastattelun toteutus .....	30
8.3	Teemahaastattelujen tulokset.....	32
8.3.1	Asiat, jotka ohjaajat kokevat tarpeellisiksi perehdytyskansiossa omaa työtään ajatellen: .....	33
8.3.2	Tieto, jota tarvitaan jo ensimmäisinä työpäivinä: .....	35
8.3.3	Perehdytyskansion laajuus ja ulkoasu .....	37

8.4	Tutkimustulosten tarkastelu ja johtopäätökset.....	37
8.5	Opinnäytetyössä toteutetun tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys .....	38
8.6	Perehdytyskansioiden kokoaminen .....	39
8.7	Toimeksiantajan palaute.....	43
9	POHDINTA.....	43
	LÄHTEET .....	46
	LIITTEET	
	Liite 1. Opinnäytetyön suunniteltu aikataulu	
	Liite 2. Haastattelukysymykset	
	Liite 3. Perehdyttämisen tarkistuslista	
	Liite 4. Opiskelijan palautekaavake	

## 1 JOHDANTO

Perehdyttäminen on työhyvinvoinnin perusta ja tarkoittaa toimenpiteitä, joilla edistetään uuden työntekijän työnhallintaa ja sopeutumista työhönsä. Perehdyttämisellä tehdään uusi työpaikka tutuksi, tutustutaan yritykseen, työyhteisöön sekä perehdytetään tulokas talon tapoihin. Hyvin toteutettuna perehdytys kehittää koko työyhteisöä. Apuna perehdyttämisessä voidaan käyttää perehdytysohjelmaa ja erilaisia perehdytysmateriaaleja.

Miettiessäni aihetta opinnäytetyölleni oli minulle alusta asti selvää, että halusin opinnäytetyön olevan toiminnallinen opinnäytetyö. Sosionomin opintojen alussa olin suorittanut ensimmäisen työharjoittelun Haminan Sininauha ry:ssä. Aihetta opinnäytetyölle etsiessäni otin kyseiseen yhdistykseen yhteyttä. Keskustelussa kohdeyhdistyksen edustajien kanssa valikoitui aiheeksi perehdytyskansioiden tekeminen.

Tein toiminnallisena opinnäytetyönä kaksi perehdytyskansiota Haminan Sininauha ry:n kahteen eri toimipaikkaan. Lisäksi kansioihin on sisällytetty perehdytyksen tarkistuslista sekä palautekaavake opiskelijalle harjoittelun päätyttyä. Haminan Sininauha ry on kristillisellä aatepohjalla päihdetyötä tekevä Sininauhaliiton jäsenjärjestö.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa ensimmäisenä on kuvaus toimeksiantajasta, jonka jälkeen on tietoa päihderiippuvuudesta ja päihdetyöstä. Tässä yhteydessä avataan myös ehkäisevän-, korjaavan- ja kristillisen päihdetyön käsitteitä. Tämän jälkeen teoriaosuus käsittelee kuntouttavaa työtoimintaa ja perehdyttämistä sekä kuvaa myös opinnäytetyön taustaa ja tarkoitusta.

Tämä opinnäytetyö sisältää laadullisen tutkimuksen, joka toteutettiin teemahaastattelumenetelmällä. Tutkimuksella haettiin vastausta siihen, mitä asioita perehdytyskansion tulisi sisältää. Produktin työstäminen -osiossa kuvataan teemahaastattelun toteutusta sekä arvioidaan haastattelun tuloksia ja kerrotaan kuinka kansiot on koottu. Lopuksi arvioin opinnäytetyöni pohdintaosuudessa prosessin onnistumista.

## 2 HAMINAN SININAUHA RY

### 2.1 Sininauhaliitto

*Sininauhaliitto on kristillisten päihdejärjestöjen keskusliitto, jonka toiminta-ajatuksena ja perustehtävänä on palvella jäsenyhteisöjään ja kristillisiä seurakuntia ehkäisevässä päihdetyössä, päihdehaittojen ja syrjäytymisen vähentämisessä, riippuvuuksista toipumisessa ja elämän eheytyemisessä.* (Sininauhaliitto 2015a). Sininauhaliitto tekee yhteistyötä yhteiskunnallisten toimijoiden kanssa ja palvelee jäseniään, kristillisiä yhteisöjä, kirkkoja ja seurakuntia perustehtävänsä toteuttamiseksi (Sininauhaliitto 2015a).

Sininauhaliiton arvopohjana on kristillinen ihmiskäsitys, johon oleellisesti kuuluu kaikkien ihmisten kunnioittaminen Jumalan luomina yksilöinä. Jokaisella elämällä on oma tarkoituksensa. Peruseriaatteena on ihmisten välinen tasa-arvo, huolenpito ja se, että henkisen, fyysisen ja sosiaalisen ulottuvuuden rinnalle otetaan mukaan myös hengellinen ulottuvuus. (Sininauhaliitto 2015a.)

Sininauhaliike sai alkunsa 1800-luvun lopulla Yhdysvalloissa. Sieltä liike saapui Eurooppaan Francis Murphyn (1836 –1906) mukana. Sininauha-aate ja sinisen nauhan käyttö levisi Suomeen 1880-luvulla. Varsinainen Sininauhaliitto perustettiin kuitenkin vuonna 1936. Ratkaisevana vaikuttajana Suomen Sininauhaliiton perustamiseen on ollut Rovasti M. I. Kuusi, josta tuli myös ensimmäinen liiton matkasihteeri. (Sininauhaliitto 2009.)

1970-luvun Suomessa alalla toimivia kristillisiä järjestöjä oli paljon mutta järjestöjen välinen yhteistoiminta puuttui. Päihdehuoltojärjestöt perustivat yhteistoimikunnan etsien näin keinoja yhteistyön parantamiseen. Toimikunta kääntyi Sininauhaliiton puoleen pyytäen tätä muuttamaan toiminta-ajatuksensa keskusorganisaatioksi. Näin Sininauhaliiton toiminta-ajatus muuttui ja alkunsa sai kristillisten päihdejärjestöjen keskusliitto.

Tänään Sininauhaliitto on noin sadan järjestön keskusliitto. Järjestöt, jotka kuuluvat Sininauhaliittoon, ovat itsenäisiä, eivätkä kaikki toimi Sininauha-nimisinä. Suomen Sininauhaliitto kuuluu Kansainväliseen International Federation of the Blue Cross -perheeseen (IFBC), jossa on noin 40 jäsenjärjestöä. Nämä järjestöt toimivat pääasiassa Afrikassa, Euroopassa, Brasiliassa sekä Intiassa. (Sininauhaliitto 2009.)

Sininauhaliiton jäsenjärjestöjen toteuttama työ on etsivää, ehkäisevää sekä korjaavaa päihdetyötä tarjoamalla samalla päihdeongelmista kärsiville asumisen, olemisen ja tekemisen paikkoja. Jäsenjärjestöt järjestävät asumispalveluita, kuten tukiasumisena ensisuoajat, asuntolat sekä erilaiset tuetun asumisen muodot, sekä hoitokodit jotka ovat melkein poikkeuksetta valtakunnallisia palveluntuottajia. Muutamat hoitokodeista ovat erikoistuneet nuorten ja perheiden auttamiseen. Sininauhaliiton jäsenjärjestöt tekevät ehkäisevää ja etsivää päihdetyötä niin nuorten kuin aikuisten ja perheiden parissa.

Kuntouttava työtoiminta kuuluu monen jäsenjärjestön palvelutarjontaan ja onkin tärkeä osa päihdekuntoutusta. Päiväkeskukset auttavat, rohkaisevat ja tukevat päihdeongelmaisia heidän läheisineen pärjäämään arjessa. Ryhmätoiminnalla tarjotaan turvallisia kasvu- ja toipumisympäristöjä. Ryhmämuotoja ovat vertaisryhmät, vertaistukiryhmät ja tukiryhmät. Vertaistukiryhmässä toimii ohjaajana koulutettu vertainen ja toiminnalla on selkeä rakenne ja tavoitteet. (Sininauhaliitto 2015b.).

Joidenkin jäsenjärjestöjen toimintaan kuuluu myös vankien ja heidän omaistensa auttaminen ja vapautuvien vankien tukeminen. Monipuolinen koulutustarjonta on osa jäsenyhteisöjen erityisosaamista ja yksi Sininauhasäätiön tavoite on kehittää ja lisätä vapaaehtoistoimintaa. (Sininauhaliitto 2015b.).

Sininauhaliiton strategiana on toimia sektorit ylittävien rakenteiden ja toimintamallien kehittäjänä, olla kokemuksellisen ja koulutuksellisen osaamisen hyödyntäjä, olla päihdetyössä hengellisen ulottuvuuden suuntaa näyttävä asiantuntija sekä olla vastuullinen puolestapuhuja ja tiedontuottaja (Sininauhaliitto 2015a). Sininauhaliitto etsii uusia ehkäisevän päihdetyön muotoja, kehittää toimialansa koulutusta ja tuottaa uusia päihdeongelmaisten hoito- ja kohtamismalleja tutkimus- ja kehittämishankkeiden kautta. Yksi tärkeä tutkimustulos on kristillisen päihdetyön barometrit, jonne tietoja kootaan Sininauhaliittoon kuuluvien jäsenjärjestöjen toiminnasta (Sininauhaliitto 2015a).

## 2.2 Sininauhasäätiö

*Sininauhaliitto hallinnoi Sininauhasäätiötä, joka puolestaan omistaa Sininauha Oy:n Sininauhasäätiön palvelutoiminta siirtyi vuonna 2014 Sininauha Oy:hyn. Sininauhasäätiö on Sininauhaliiton vuonna 1957 perustama yleishyödyllinen,*



*kristillisellä arvopohjalla toimiva säätiö. Säätiö on perustettu lahjoitusvaroin ja toiminut alun perin nimellä Raittiuskotisäätiö. Vuonna 2004 säätiön säännöt uudistettiin ja säätiö liitettiin tiiviimmin kristillisen päihdejärjestöjen keskusliitto Sininauha ry:n yhteyteen. Liitto on uskonut säätiön tehtäväksi päihdeongelmaisten asumislähtöisten palveluiden kehittämisen. (Sininauhaliitto 2015b.)*

Sininauhasäätiö tukee ja auttaa asunnottomuudesta kärsiviä sekä päihde- ja mielenterveysongelmien kanssa kamppailevia. Säätiö hankkii ja ylläpitää tukiasuntoja päihde- ja mielenterveysongelmista kärsiville sekä niistä kuntoutuville, turvaa heidän asumisensa ja vahvistaa näiden ihmisten elämänhallintaa tukipalveluin. Tuettua asumista ja tehostettua tuettua asumista on säätiöllä erillisissä asumisyksiköissä ja normaaliin asuntokantaan integroiduissa jatkoasunnoissa. (Sininauhaliitto 2015b.)

Osana Sininauhaliittoa Sininauhasäätiö on vaikuttava yhteiskunnallinen vaikuttaja, jonka toiminta on kasvanut nopealla tahdilla. Säätiössä panostetaan ammatillisuuteen, jota täydennetään vapaaehtoistyöntekijöillä sekä kokemus-asiatuntijuudella. Sininauhasäätiön tekemä hanketyö asunnottomuuden vastaiseen toimintaan kehittää asumisen laatua ja vahvistaa asukkaiden osallisuutta. Hankkeella pyritään vaikuttamaan pitkäaikaisasunnottomuuden vähentämiseksi yhteiskunnassa sekä kehittämään asumista asukkaiden toiveita kuunnellen. Toiminnallaan hanke myös tuottaa ja viestii päihde- ja mielenterveysongelmaisten pitkäaikaisasunnottomuuteen liittyen. (Sininauhaliitto 2015b.)

### 2.3 Haminan Sininauha ry

Haminan Sininauha ry:n toiminta-alueita ovat Hamina, Kotka ja lähikunnat Kaakkois-Suomessa. (Haminan Sininauha ry 2015). Ajatus Haminan Sininauhan perustamiseksi syntyi, kun Tapio Ukkola ja hänen vaimonsa Kirsti Ukkola halusivat perustaa päivätoimintapaikan, joka motivoisi asiakkaita ja jossa asiakkaat voisivat konkreettisesti tehdä jotakin. Tuolloin Haminassa sijainneen JSK-kellarin tilat olivat pienet ja tarkoitus oli laajentaa toimintaa uuden paikan avulla ja haluttiin samalla myös verkostoitua. (Ukkola 2015.)

Tuolloin alkanut RAY:n rahoittama M20 -hanke tarkoitti sitä, että saataisiin kaikkiin Suomen 20:neen maakuntaan toimintaa, jonka tarkoituksena oli vähentää väistämättömiä haittoja, joita seuraa kasvavasta alkoholinkulutuksesta.

Hanke toteutettiin yhteistyössä paikallisten jäsenjärjestöjen, kunnan ja muiden toimijoiden kanssa. (Sininen aalto 2004.). Haminan Sininauhan ry:n toiminta käynnistyi M20-rahoituksen turvin Haminassa jo kesällä 2004, ja perustamisasiakirja allekirjoitettiin 24.2.2005. Virallinen rekisteröimispäivä Patentti- ja rekisterihallituksessa oli 17.6.2005. (Sini Sanomat 2015.).

Haminan Sininauha pyrkii toiminnallaan auttamaan päihde- ja mielenterveyskuntoutujia sekä ihmisiä joilla on vaikeuksia elämönhallinnassaan. Haminan Sininauha ry:n ensimmäinen toimipaikka päivätoimintakeskus Sinikeidas on avoinna kaikille, jotka kaipaavat päiväänsä vaihtelua, toimintaa tai keskustelukumppania.

Päivätoimintakeskus toimii Haminan Hillon kylässä kaupungin omistamassa vanhassa puutalossa. Sinikeitaalla käy ihmisiä päivittäin myös tekemässä vapaaehtoistyötä tai syömässä. Vuoden 2014 kävijöiden kokonaismäärä oli 4586 henkilöä. Yhteisöllisyys on vahvasti esillä yhdistyksen toiminnassa. Suuri osa Sinikeitaalla kävijöistä asuu yksin, joten yhdessä tekeminen sekä yhteiset ruokailuhetket ovat monelle tärkeä osa päivää. (Sini Sanomat 2015.).

Haminan Sininauha ry tarjoaa myös työpaikkoja kuntouttavaa työtoimintaa tarvitseville. Työnvälittäjinä toimivat Työvoimatoimisto ja Kymenlaakson TYP-verkosto, Haminan ja Kotkan Väylä. Työtehtävät Sinikeitaalla koostuvat arkisista kodin töistä, kuten ruoanlaitosta, käsitöistä, siivouksesta, puutarha- ja pihatöistä. Noin 100 metrin päässä Sinikeitaan toimipaikasta sijaitsee Siniversitas, jossa on mahdollisuus tehdä erilaisia puutöitä.

Kirpputori Sinitaivas, joka sijaitsee Haminan keskustassa, aloitti toimintansa 2009 marraskuussa ja työllistää naisia palkkatukityön ja kuntouttavan työtoiminnan kautta. Haminan Sininauha ry:lle kuuluu myös asumisyksikkö Siniranta, joka aloitti toimintansa lokakuussa 2011. (Sini Sanomat 2015.)

Haminan Sininauha ry toteutti vuosina 2011–2013 Raha-automaattiyhdistyksen rahoittaman ETSIVÄ-projektin (asunnottomuuden ja syrjäytymisen vastainen työ). Kohderyhmänä olivat asunnottomat ja puutteellisissa asumisolosuhteissa olevat sekä syrjäytyneet henkilöt. Toteuttamisalueena hankkeella olivat Kotkan ja Haminan seudut. Projektin päätyttyä Etsivätyö oli tauolla vuoden verran mutta on saanut jatkoa vuoden 2015 alusta Raha-automaattiyhdistyksen rahoittamana.

Etsivä-työstä vastaa kaksi palveluohjaajaa ja heillä on toimistot sekä Kotkassa Mariankadulla, että Haminassa Sibeliuskadulla. Etsivässä työssä palveluohjaaja tarjoaa asumisneuvontaa ja palveluohjausta. Ohjaaja auttaa asiakasta löytämään asunnon tukemalla hakemisessa ja luomalla tukiverkoston. Hän myös tekee työtä yhteistyökumppaneiden sekä kolmannen sektorin kanssa ja auttaa asunnon saamisen jälkeen etuisuuksien hakemisessa. (Sini Sanomat 2015.)

Kotkassa sijaitseva Sini-Kotka on päiväkeskus, joka siirtyi vuoden 2014 alusta Haminan Sininauha ry:n hallinnoitavaksi. Päiväkeskus sijaitsee Kotkan kaupungin keskustassa ja asiakkaita käy päivittäin noin 35–40. Vuonna 2014 Sini-Kotkassa oli kävijöitä yhteensä 8975. Päiväkeskus on avoinna arkisin, jolloin kävijöille tarjotaan aamupala. (Sini Sanomat 2015.) Asiakkaiden käytettävissä on tietokone, ja tarvittaessa työntekijöiltä saa palveluohjausta sekä neuvontaa erilaisissa arjen ongelmissa. Tällä hetkellä Sini-Kotkassa työskentelee päiväkeskusvastaava ja päiväkeskustyöntekijä.

Sini-Kotkan kanssa samassa pihapiirissä sijaitsee Sini-Kirppis joka myös siirtyi 2014 alusta Sininauhasäätiöltä Haminan Sininauhalle. Sini-Kirppiksellä työskentelevät kuntouttavassa työtoiminnassa olevat henkilöt sekä vuoden 2015 alusta palkkatuella työllistetty työntekijä, joka vastaa kirpputorin pyörittämisestä. (Sini Sanomat 2015.). Haminan Sininauha ry on Sininauhaliiton jäsenjärjestö.

### 3 PÄIHDERIIPPUVUUS

Päihde-nimitystä käytetään yleisnimityksenä luonnosta saataville tai kemiallisille aineille, jotka aiheuttavat elimistöön joutuessaan tunteen päihtymisestä tai humalatilaa. Alkoholin lisäksi pähteitä ovat erilaiset keskushermostoon vaikuttavat lääkkeet, esimerkiksi uni- ja kipulääkkeet väärinkäytettynä, rauhoittavat lääkkeet, muut päihdyttävät aineet (esim. liuottimet) sekä huumausaineissa määritellyt aineet. (Ihalainen & Kettunen 2013, 209–210).

Päihderiippuvuutta aiheuttaviin eri aineisiin liittyvät addiktiot muistuttavat paljon toisiaan. Päihderiippuvainen kokee pakonomaisuutta ja käytönhimoa aineeseen ja riippuvuus ilmenee usein vaikeutena hallita päihteen käytön aloittamista, lopettamista tai käyttämiään määriä. (THL 2016a.)

Päihderiippuvuuteen liittyy myös käytön puolustelu: päihteen käytölle löytyy aina syy ja selitys, jolla päihteenkäyttäjä voi helpottaa kokemaansa päihteenkäytön aiheuttamaa syyllisyydentunnetta.

Riippuvuudessa elimistön sietokyky päihteelle kasvaa ja annokset suurenevät jotta päihteenkäyttäjä saisi aiemman kaltaisen vaikutuksen. Riippuvuuden synnyttyä päihteenkäyttö muuttuu keskeiseksi asiaksi käyttäjän elämässä ja päihteen käyttö jatkuu vaikka käyttäjä onkin tietoinen haitoista. (Ihalainen & Kettunen 2013, 210.)

Päihderiippuvuuden voi jakaa psyykkiseen ja fyysiseen riippuvuuteen. Psykkisesti riippuvainen tuntee päihteen olevan välttämätöntä hänen hyvinvointinsa kannalta. Usein henkilö on tällöin riippuvainen myös siitä sosiaalisesta yhteisöstä, jossa hän päihdettä käyttää.

Psyykkisen riippuvuuden syntyminen saattaa johtaa siihen, että henkilö alkaa käyttää päihdettä jatkuvasti, ja hänelle alkaa kehittyä fyysinen riippuvuus. Kun elimistö on tottunut päihteesiin siten, että niiden puute ilmenee vieroitusoireina, puhutaan fyysisestä riippuvuudesta. Fyysistä riippuvuutta aiheuttavat esimerkiksi seuraavat aineet; amfetamiini, alkoholi, opiaatit sekä keskushermostoon vaikuttavat lääkeaineet. (Ihalainen & Kettunen 2013, 210).

Usein päihderiippuvuuteen liittyy kasautuneita sosiaalisia ongelmia, esimerkiksi syrjäytymistä työssä, ongelmia perheessä, asunnottomuutta ja lähisuhdeväkivaltaa. Päihderiippuvaisen suhteet läheisiin, työtovereihin ja ystäviin voivat katketa. Usein päihderiippuvaisen elämästä karsiutuu elämänhallintaa tukevat elementit vähitellen pois, kuten tavoitteet ja päämäärät elämässä, perhe ja työ. (Ihalainen & Kettunen 2013, 211)

#### 4 PÄIHDETYÖ

Päihdetyötä tekevän ammattilaisen tulisi kohdella asiakasta hänen päihdeongelmastaan ja elämänhallinnan vaikeuksistaan huolimatta arvostavasti ja asiakkaan yksilöllisyyttä huomioiden.

Se, että ammattilainen hyväksyy asiakkaan ja ymmärtää hänen tilannettaan, helpottaa asiakkaan tilannetta ja vahvistaa hänen itsetuntoaan.

Vaikka päihdetyön asiakas olisi tehnyt vääriä valintoja tai tekoja elämässään, jotka ovat ristiriidassa yleisten normien ja arvojen kanssa, ei hän silti saa menettää oikeuttaan ihmisarvoiseen kohtaamiseen.

*Jotka tulevat suorinta tietä,  
saapuvat tyhjin taskuin.*

*Jotka ovat kolumneet kaikki polut,  
tulevat säihkyvin silmin,  
polvet ruvella,  
outoja hedelmiä hauraassa  
säkissään.*

*Niin se ystäväni on, niin se on,  
että eksymättä  
et löydä perille*

*-Tommy Tabermann-*

Koska usein myös elämänhallinta on hukassa, on tärkeä osa kuntoutumista päihdeettömän arjen ja siihen liittyvien omien asioiden hoitamisen opettelu. Käytännön apu asiakkaalle voi olla sitä, että hänen kanssaan yhdessä hoidetaan asioita ja yritetään löytää ratkaisuja ja uusia näkökulmia myös käytännön pulmiin. (Ihalainen & Kettunen 2013, 215.)

Päihdehuollosta vastaavat Suomessa kunnat tehden yhteistyötä seurakuntien ja järjestöjen kanssa. Hoitomuotoja on monia ja hoito toteutetaan yksilö ja hänen tilanteensa huomioiden. Tuki, kuntoutus ja hoito voi olla lyhyt- tai pitkäkestoista. Päihdetyötä tehdään sekä ennalta ehkäisevänä työnä, että korjaavana päihdetyönä. (Ihalainen & Kettunen 2013, 214.) Seuraavissa luvuissa käsitellään ehkäisevän ja korjaavan päihdetyön lisäksi myös kristillisen päihdetyön merkitystä.

#### 4.1 Ehkäisevä päihdetyö

Ehkäisevä päihdetyö määritellään toiminnaksi jossa tähtäimenä on terveyden edistäminen, turvallisuuden ja hyvinvoinnin lisääminen päihteettömiä elämäntapoja edistämällä, vähentämällä ja ehkäisemällä päihdehaittoja sekä pyrkimällä lisäämään väestön ymmärrystä päihdeilmiöistä. Yhtenä tehtävänä ehkäisevän päihdetyön kentällä on myös perus- ja ihmisoikeuksien edistäminen päihteisiin liittyvissä kysymyksissä. (Havio, Inkinen & Partanen 2014,11.) Ehkäisevä päihdetyö voidaan jakaa kahteen ryhmään: yleinen ehkäisy ja riskiehkäisy.

Yleiseen ehkäisyyn lasketaan kuuluvan koko väestön päihteiden käytön aloittamisen ehkäiseminen sekä koko väestön päihteiden käytön aloittamisen myöhentäminen. Riskiehkäisyssä sen sijaan määritellään kohderyhmä sellaisen riskin perusteella, jonka toteutuminen on todennäköistä. Riskiehkäisyksi voidaan lukea esimerkiksi alkoholinkäytön lyhytneuvonta, eli mini-interventiot, sekä suonensisäisesti huumeita käyttävien henkilöiden terveysneuvonta tai pistosvälineiden vaihto. (Havio, Inkinen & Partanen 2014, 109.)

Ehkäisevällä päihdetyöllä pyritään vähentämään päihteiden käyttöön liittyviä haittoja sekä vähentämään päihteiden saatavuutta, niiden kysyntää sekä tarjontaa. Ehkäisevää päihdetyötä pyritään tekemään vaikuttamalla sekä yksilöihin, että heidän lähipiiriinsä ja lähisuhteisiinsa. Tyypillistä ehkäisevän päihdetyön toiminnalle on monialaisuus, moniammatillisuus sekä verkostomaiset toimintaympäristöt. (Havio, Inkinen & Partanen 2014, 109.) Yhteiskunnan tasolla ehkäisevää päihdetyötä toteutetaan lisäämällä päihdetietoutta ja päihdeilmiön ymmärtämiseen liittyvää tiedotusta, sekä neuvontapalveluja. Käytännössä tämä tarkoittaa alkoholi- ja huumevalvontaa, ohjausta tupakoimattomien ympäristöjen varmistamiseksi, sekä tartuntatautilainsäädännön noudattamista. (Havio, Inkinen & Partanen 2014, 109.)

Paikallisyhteisötasolla voidaan ehkäisevällä päihdetyöllä vaikuttaa esimerkiksi kouluissa toteutettavien ehkäisevien päihdetyön toimintamallien kautta, yhdessä elinkeinoelämän kanssa tai vaikka kehittämällä asuinympäristöä syrjäytymisen vähentämiseksi. Lähisuhteiden tasolla ehkäisevää päihdetyötä voidaan toteuttaa esimerkiksi vahvistamalla yhteisöllisyyttä tai tukemalla vanhempien ja nuorten yhteistyötä. Se voi olla myös vuorovaikutustaitojen lisää-

mistä helpottamaan kieltäytymistä päihteiden käytöstä tai varhaista puuttumisesta päihdeongelmiin. (Havio, Inkinen & Partanen 2014, 109.)

Toteutuakseen, ehkäisevä päihdetyö vaatii verkostomaisen toimintaympäristön ja on tärkeää, että esimerkiksi nuorten ehkäisevää päihdetyötä tehtäessä mukaan saataisiin lähiperheen ja nuoren itsensä lisäksi myös koulu, nuorisotoimi, taloyhtiöt, urheiluseurat, paikallisia järjestöjä ja sosiaali- ja terveystalot. Lisäksi on tärkeää toimia työpaikoilla sekä vapaa-ajantoiminnassa kun ehkäisevä päihdetyö kohdistuu aikuisiin. (Havio, Inkinen & Partanen 2014, 110.)

Riskiehkäisyksen kohderyhmää ovat henkilöt joilla on jo ongelmia ennakoivaa päihteidenkäyttöä. (Terveystalot ja hyvinvoinnin laitos 2015). Riskiehkäisyä ovat esimerkiksi mini-interventiot, jotka on suunnattu alkoholin suurkuluttajille. Mini-intervention avulla otetaan alkoholikäyttö puheeksi asiakkaan kanssa ja voidaan puuttua riskikäyttöön antamalla neuvontaa ja ohjausta. Parhaimmillaan mini-interventio motivoi muutokseen ja auttaa vähentämään päihteidenkäyttöä tai jopa luopumaan päihteestä kokonaan. Kartoituksessa käytetään apuna usein AUDIT-testiä. (Terveystalot ja hyvinvoinnin laitos 2015).

## 4.2 Korjaava päihdetyö

Korjaava päihdetyö kohdistuu jo ilmenneisiin päihdehaittoihin. Kunta on velvollinen järjestämään päihdehuoltolain mukaisesti päihdepalvelut sisällöltään ja laadultaan sellaisina kuin kunnassa esiintyvä tarve edellyttää. (Päihdehuoltolaki 17.1.1986/41.) Palvelut toteutetaan sosiaali- ja terveydenhuollon yleisissä palveluissa sekä päihdehuollon erityispalveluina. Lähipalveluja sosiaali- ja terveydenhuollon yleisissä päihdetyön palveluissa ovat päihdeongelmien tunnistamisen lisäksi akuutin avun tarjoaminen, kuten alkoholikatkaisuhoidon ja päihteisiin liittyvien tapaturmien ja sairauksien hoitaminen. Lähipalveluihin lukeutuu myös erityispalveluiden tarpeen arviointi, motivointi, asiakkaan päihdehoitoon ohjaaminen ja pitempiaikaiseen jatkohoitoon ja päihdekuntoutukseen osallistuminen. Vaikka asiakas olisi päihtynyt, on hän oikeutettu saamaan akuutteja palveluja. (Stakes 2007, 12.)

Päihdehuoltoa erityispalveluna järjestetään A-klinikoilla, nuorisotasemilla sekä laitospalveluina kuntoutus- ja katkaisuhoidotyksiköissä. Sosiaalihuolto järjestää

asumispalveluita yleisinä palveluina, mutta niitä voidaan järjestää myös erityisissä päihdehuollon asumispalveluyksiköissä. Jos laitostarkkaisuhoitoa ei voida toteuttaa perusterveydenhuollossa, järjestetään silloin muutamista päivistä useampaan viikkoon kestäväää tarkkaisuhoitoa laitostuotoisena päihdehoidon tarkkaisuhoitoyksikössä. Päihdehuollon erityispalveluna toteutetaan myös vaativampaa tarkkaisuhoitoa sekä kuntouttavaa hoitoa päihdeiden sekakäyttäjille, moniongelmaisille päihdeasiakkaille, huumeiden käyttäjille tai asiakkaille joilla on kaksoisdiagnoosi. (Stakes 2007, 12.)

On myös erityisryhmiä kuten erittäin moniongelmaiset päihdeiden käyttäjät (tähän ryhmään lukeutuvat esimerkiksi raskaana olevat naiset ja äidit tai hyvin pienet erityisryhmät) joiden päihdepalvelujen tuottaminen tapahtuu valtakunnallisesti. Moniongelmaisten päihdehoito- ja kuntoutus vaatii usein moniammatillista ja monialaista yhteistyötä. Toimiakseen päihde- ja mielenterveysongelmista samanaikaisesti kärsivien hoito vaatii hyvää yhteistyörakennetta mielenterveyspalvelujen kanssa. Oleellista on myös, että tehdään yhteistyötä päihdeongelmaisten läheisten sekä myös seurakuntien ja järjestöjen kanssa. (Stakes 2007, 13.)

### 4.3 Kristillinen päihdetyö

Kristillinen päihdetyö on asiakkaisiin sitoutumista, työntekijöiden sekä vapaaehtoisten aitoa välittämistä ja asiakkaan rinnalla kulkemista samanarvoisena heidän kanssaan. Kun tehdään päihdetyötä julkisella sektorilla, liittyy työhön voimakkaasti myös kontrollin elementti ja ammatillinen asiakassuhde voi olla tietyllä tavalla neutraalimpi ja etäisempi. Päihdetyön ammattilaisia Suomessa ovat sairaanhoitajat, sosiaalityöntekijät, lääkärit ja poliisit. Suuri osa päihdepalveluista tuotetaan kolmannen sektorin palveluina, vapaaehtoisvoimin tai järjestöjen organisoimana palkallisena työnä.

Kristillisessä ihmiskäsityksessä ihmisellä on aina mahdollisuus saada uusi elämä anteeksiantamuksen kautta. Tästä ihminen, joka kamppailee päihdeongelman kanssa, saa toivoa ja voimaa ongelmista selvitäkseen. Kristillinen päihdetyö pyrkii auttamaan yhteiskunnassa syrjäytyneitä ja heikompiosaisia, joiden elämä on ollut erityisen vaikeaa ja normaali elämästä poikkeavaa. Täl-



laisia ihmisryhmiä voivat olla esimerkiksi päihteenkäyttäjät ja rikolliset. (Lappalainen 2005, 8.)

Kirkko kohtaa ihmiset henkilökohtaisella tasolla ja kirkon toiminnassa tuetaan lähiyhteisöjen vahvistamista ja yhteisöllisyyttä. Päihdetyön koordinaatiosta vastaa Kirkkohallituksen diakonia- ja yhteiskuntatyön yksikkö (KDY). Kirkon kasvatusta- ja nuorisotyön yksiköllä (KKN) on merkityksellinen tehtävä ennaltaehkäisevän päihdetyön ja varhaisen puuttumisen alueella. Päihdetyö on kirkossa erillinen seurakuntien ja seurakuntayhtymien työmuoto sekä monien kristillisten järjestöjen toimiala. Palveluiden kirjo avohuollossa on laaja: katulahetystoiminta, erilaiset ryhmät, kerhot ja piirit, diakoniatyöntekijöiden vastaanotot, talkooleirit, katkaisuleirit, retket, nuorisokahvilat, erilaiset teetuvat, päiväkeskukset sekä asumisen mahdollistaminen.

Merkittävä osuus toiminnasta on perhe ja kasvatustyöllä, erityisnuoriso- ja nuorisotyöllä. Järjestöt, jotka tekevät kristillistä päihdetyötä, ovat organisoituneet Sininauhaliiton kautta. Ruotsinkielisen kristillisen päihdetyön yhteistoimintajärjestönä toimii Kran. Muita suurempia kristillisen päihdetyön toimijoita ovat Settlementtiliike, Valkonauhaliitto, Pelastusarmeija, diakonissalaitokset ja diakoniasäätiöt. (Kirkon päihdestrategia 2005, 12.)

## 5 KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA

Kuntouttava työtoiminta on tarkoitettu henkilöille jotka ovat olleet pitkään työttöminä. Tarkoituksena on parantaa työllistymismahdollisuuksia ja elämänhallintaa. *Kuntouttava työtoiminta on sosiaalihuoltolain (Sosiaalihuoltolaki 17.9.1982/710) mukainen sosiaalipalvelu. Laki (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189) velvoittaa kuntaa (Kotikuntalaki 11.3.1994/201) ja työ- ja elinkeinotoimistoa (TE-toimisto) laatimaan aktivointisuunnitelman työttömälle asiakkaalle, joka saa työmarkkinatukea tai toimeentulotukea.* (THL 2016b.) Lain päämääränä on yhteistyö kunnan, Työ- ja elinkeinotoimiston (TE-toimisto) ja asiakkaan kesken aktivointisuunnitelman laatimisessa. Asiakkaan oma palveluntarve määrittää, mitä palveluja hänelle aktivointisuunnitelmassa tarjotaan. Eräs näistä palveluista, johon asiakas voidaan ohjata, on kuntouttava työtoiminta.

Kuntouttavan työtoiminnan sisältöä ei ole määritelty laissa. Kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään esimerkiksi työtoimintana, yksilövalmennuksena, ryhmätoimintana sekä toimintakyvyn arviointina. Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien toimintakyky voi vaihdella suuresti ja sen vuoksi on tärkeää että työtoiminta toteutetaan asiakkaan tarpeen mukaan. (THL 2016b.)

Kuntouttavan työtoiminnan asiakas ei ole työsuhteessa, vaan vaikka hänen työtoimintansa tehtävät voivat vastata todellisia työtehtäviä, on hän silti asiakkaana palvelussa. Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaalla ei ole työsuhteeseen liittyvää vastuuta eikä velvollisuuksia. Laki kuntouttavasta työtoiminnasta muuttui 1.7.2015 ja kuntouttavan työtoiminnan viikoittainen enimmäiskesto lyheni viiden päivän sijasta neljään. Tavoitteena on vähentää tämän muutoksen myötä kuntien kustannuksia. (THL 2016b.)

Kuntouttava työ on tärkeä osa päihdekuntoutusta ja se kuuluu myös monen Sininauhaliiton jäsenjärjestön palvelutarjontaan. Haminan Sininauha ry:ssä kuntouttava työtoiminta on työllistänyt esimerkiksi Sinikeidas -toimipisteessä vuonna 2014 21 eri henkilöä, eri pituisilla sopimuksilla. Tehtäessä kuntouttavan työtoiminnan sopimuksia Haminan Sininauha ry:ssä otetaan huomioon kunkin asiakkaan omat voimavarat ja näin voi pieninkin askelin aloittaa kuntoutumisen uudenlaisen elämisen rytmiin. Periaatteena on myös löytää jokaiselle sopivaa ja mielekästä tekemistä omien kykyjen ja taitojen mukaan.

## 6 PEREHDYTTÄMINEN

### 6.1 Perehdyttäminen käsitteenä ja lainsäädännössä

Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla uutta työntekijää tuetaan uuden työn alussa ja joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, tutustuu työpaikan tapoihin sekä ihmisiin ja oppii tuntemaan työnsä, siihen liittyvät odotukset ja työtehtävänsä. Perehdyttämisen käsite on muuttunut ajan kuluessa, ja usein se määritellään eri organisaatioissa eri tavalla. Kirjallisuudessa perehdyttämisestä ja työhönopastuksesta puhutaan yleensä erillisinä käsitteinä ja perehdyttämisen on nähty kuuluvan vain työsuhteen alkuun. Kuitenkin nykyään perehdyttäminen nähdään useammin yleisterminä sisältäen myös työhönopastamisen sekä alku ja yleisperehdytyksen.

Tämän lisäksi henkilöä voidaan perehdyttää uusiin työtehtäviin entisessä työpaikassaan. (Kupias & Peltola 2009, 17-19.)

Perehdyttämisellä tehdään uusi työpaikka tutuksi eli tutustutaan yritykseen, työyhteisöön sekä perehdytetään talon tapoihin. Työnopastukseen/työhön perehdyttämiseen kuuluvia asioita ovat ne asiat jotka liittyvät itse työn tekemiseen, kuten työkokonaisuus ja se mistä työ koostuu ja mitä tietoa ja osaamista työ edellyttää tekijältään (ks. alla oleva kuva).



Perehdyttämisen ja työnopastuksen ero (Työturvallisuuskeskus 2015).

Perehdyttäminen on työnantajan lakisääteinen tehtävä. Perehdyttämistä ohjaavat erityisesti työsopimuslaki, työturvallisuuslaki ja laki yhteistoiminnasta yrityksissä. (Kupias & Peltola 2009, 20.) Lainsäädännössä painotetaan työnantajan vastuuta opastaa uutta työntekijää työhönsä.

Työturvallisuuslain mukaan työntekijä on perehdytettävä riittävästi työhön, työpaikan olosuhteisiin sekä työvälineisiin joita hän työssä käyttää. Työntekijä on perehdytettävä myös turvallisiin työtapoihin etenkin uuden työn alkaessa tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu antaa työntekijälle opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran vält-

tämiseksi. Työnantaja on myös velvollinen täydentämään annettua opetusta ja ohjausta tarvittaessa. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.)

Työturvallisuus on yksi tärkeä osa hyvin suoritettua ja suunniteltua perehdyttämistä ja työolosuhteiden on oltava työntekijöille turvallisia. Oikeanlaisessa työturvallisuudessa on otettu huomioon työ, työolosuhteet, työntekijä sekä muu työympäristö. Turvallisuus työpaikalla on paljon muutakin kuin oikein opastettua työvälineiden käyttöä ja työturvallisuudessa on kyse myös henkisen turvallisuuden varmistamisesta. Jos työnantajalle tulee tieto terveydelle vaaraa tai haittaa aiheuttavasta työpaikkahäirinnästä tai muusta epäasiallisesta käytöksestä, täytyy työnantajan heti ryhtyä tämän johdosta toimenpiteisiin. Riskitekijät työpaikalla on tarpeen kartoittaa vuosittain sekä varmistaa niiden ottaminen huomioon perehdyttämissuunnitelmassa. (Kupias & Peltola 2009, 23–24).

Työhyvinvointi muodostuu työstä, sen mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu niin työntekijöille kuin työnantajallekin ja sosiaalisten suhteiden merkitys on työhyvinvoinnin kannalta suuri. On tärkeää, että työyhteisön jäsenet tulevat keskenään toimeen. Työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet ovat keskeiset työhyvinvointia tukevat toimijat. Työterveyden, työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitämisessä työpaikan yhteistyökumppanina toimii työterveyshuolto. (STM 2016).

Tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki täydentävät työturvallisuuslakia. Työnantaja on veloitettu tasa-arvolain mukaan edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. (Kupias & Peltola 2009, 25.) Yhdenvertaisuuslaki ei salli syrjintää työelämässä *iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen ja muun henkilöön liittyvän syyn perusteella* (Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325).

Työsopimuslain mukaan työnantajan täytyy huolehtia siitä, että *työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.* (Työsopimuslaki 26.1.2001/55.) Kun solmitaan uusi työsuhde, kirjataan sopimukseen yleensä koeaika, joka useimmiten on neljä kuukautta. Koeaika on tarkoitettu molemminpuolisen soveltuvuuden arviointiin. Koeajan kuluessa

työnantajan on arvioitava uuden työntekijän kehittymistä työtehtävissään. Työntekijän osaamista on arvioitava hänelle annettua perehdyttämistä vasten. Tällöin voidaan miettiä, onko annettu perehdytys ollut riittävää ja onko uusi työntekijä saanut riittävästi informaatiota ja opastusta pystyäkseen omaksumaan työn. (Kupias & Peltola 2009, 23.)

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (YT-laki) määrää neuvottelemaan silloin kun tapahtuu muutoksia, hankintoja tai järjestelyjä jotka vaikuttavat henkilöstön asemaan. Lain tavoitteena on edistää yleistä vuorovaikutusta, asioista tiedottamista sekä antaa työntekijöille vaikuttamismahdollisuuksia. Laissa on erityisesti mainittu perehdyttämisen järjestelyt, jotka liittyvät työpaikkaan ja yritykseen. Olennaista on se, että perehdyttämisen järjestelyt työpaikoilla tehdään näkyviksi. (Kupias & Peltola 2009, 26.) Muita tärkeitä perehdytystä koskevia lakeja ovat; Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998, Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 15.6.2006/475 sekä laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta 20.1.2006/44. (Ahokas & Mäkeläinen 2013, 13.)

## 6.2 Työnopastus

Työnopastus on osa perehdyttämistä. Se on välitöntä työpaikalla tehtävää taitojen ja tietojen opettamista ja tavoitteena on opastaa opastettavalle hänen varsinainen työnsä. Tällöin opastetaan esimerkiksi työvälineiden, laitteiden, koneiden ja työssä käytettävien aineiden ja materiaalien oikeat käyttötavat sekä turvallisuusmääräykset. Työnopastus sisältää myös oikeiden työmenetelmien ja toimintatapojen sekä tarvittaessa henkilökohtaisten suojainten, suojavaatetuksen ja suojalaitteiden oikeat ja turvalliset käyttötavat.

Työnopastusta tarvitaan aina silloin, kun työnkuva on työntekijälle uusi ja tuntematon sekä silloin, jos työmenetelmät tai työtehtävät vaihtuvat. Työnopastuksella pyritään opastamaan opastettavalle varsinainen työ, eikä se ole irrallinen toimenpide vaan kytkeytyy tiiviisti työyhteisön ja toimintojen jatkuvaan kehittämiseen. Työnopastuksessa tulee huomioida jokaisen oppijan yksilölliset valmiudet oppimiseen eikä yhtäläinen malli, tapa tai kaava käy kaikkiin tilanteisiin. Hyvin suunniteltu työnopastus säästää toteuttamiseen tarvittavaa aikaa. (Kangas & Hämäläinen 2007, 14.)

### 6.3 Perehdytyksen tavoitteet ja hyödyt

Perehdyttämällä autetaan uutta työntekijää tai työtä vaihtavaa sopeutumaan ja oppimaan. Tämä lisää samalla työn sujuvuutta ja palvelun laatua. Kun työntekijä kokee hallitsevansa työnsä vaatimukset ja kun työympäristö sekä työtehtävät ovat hänelle tuttuja, vähenevät myös tapaturmariskit ja työn psyykinen kuormitus. Tavoitteena perehdytyksellä on rakentaa pohja uudelle työntekijälle tehdä työtään ja toimia yhteistyössä työyhteisön sisällä. (Työturvallisuuskeskus 2015.)

Hyvän perehdyttämisen hyötyjä:

- Hyvä perehdytys lyhentää työn oppimiseen tarvittavaa aikaa ja oppiminen on tehokkaampaa.
- Kun uusi työntekijä tuntee työn ja työympäristön vaarat, turvallisuusrisikit vähenevät.
- Työntekijöiden vaihtuvuus ja poissaolot vähenevät.
- Hyvä perehdytys parantaa työn laatua ja asiakastyytyväisyyttä lisäten työhyvinvointia.
- Sitoutuminen työhön ja työyhteisöön lisääntyy.
- Säästyy kustannuksia häiriötekijöiden vähentyessä. (Työturvallisuuskeskus 2015.)

### 6.4 Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus

Suunnitelmallisuus tuo tehokkuutta ja johdonmukaisuutta perehdyttämiseen. Suunnittelulla pyritään tavoitteellisesti ja tietoisesti pohtimaan asioita ennalta. Hyvä ammattitaito on perusedellytys perehdyttäjille ja työhönopastajille, mutta se ei yksistään riitä. Yhtä tärkeää on opastajan positiivinen asenne ja hyvä motivaatio opastettaviin ja opastamiseen. Tarvitaan lisäksi taitoa saada oppijat oppimaan sekä taitoa opettaa. On tärkeää, että työpaikassa on tarvittava opastus kaikille heille, joiden tehtäviin työhönopastus kuuluu. Ajankäytön suunnittelemisella voidaan vaikuttaa merkittävästi siihen, kuinka tehokasta ajankäyttö perehdyttämisessä on. Perehdyttämisen suunnittelussa on tarpeen miettiä myös sitä, kuinka paljon aikaa tarvitaan koko perehdytysprosessiin, jos perehdytettävä on ammattitaidoton henkilö, tai silloin jos hän on kokenut, ammattitaitoinen henkilö. (Kangas & Hämäläinen 2007, 6.).

Perehdyttämishjelmat voivat olla vain tietyille ryhmille tarkoitettuja ohjelmia tai yksilöllisiä ohjelmia. Oppimistavoitteet antavat ohjelman sisällölle suunnan. Tämän jälkeen voidaan suunnitella ohjelman sisältö, kuten aiheet ja asiat, aikataulutus, vastuuhenkilöt, käytettävät oheisaineistot ja apuvälineet. Ohjelma toimii muistilistana sekä tarkistuslistana niin perehdytettävälle, perehdyttäjälle kuin koko työyhteisöllekin. Tarkistusmerkinnät auttavat selvittämään myöhemmin kuinka perehdyttämishjelma on käytännössä toteutunut. (Kangas & Hämäläinen, 2007, 6.)

Oheismateriaalin tekeminen säästää perehdyttämiseen tarvittavaa aikaa. Sähköisestä tai kirjallisesta aineistosta (Talon tavat -opas, perehdytyskansio, turvallisuusohjeet perehdyttämiskansio, manuaalit, työohjeet, ammattikirjallisuus ja -lehdet, hygieniaohjeet, työturvallisuusohjeet) voi olla paljon hyötyä. Aineiston avulla tulokas voi tutustua jo etukäteen asioihin ja kerrata asioita myöhemmin omatoimisesti. Oheisaineistoa tehtäessä ja suunniteltaessa tuotoksiin tulee merkitä päivämäärä etteivät vanhat ja uudet versiot sekoitu keskenään. Kannattaa myös sopia kuka tarkistaa, onko aineisto ajan tasalla ja kuinka usein tarkistus suoritetaan. (Kangas & Hämäläinen 2007, 7.)

Yllättävien ja poikkeuksellisten tilanteiden vuoksi suunnitteluun kuuluu myös varasuunnitelmien tekeminen. Kannattaa miettiä ennalta esimerkiksi seuraavia tilanteita: jos esimies ei pääsekään sovitusti paikalle, kuka ottaa tulokkaan vastaan? Kuka on perehdyttäjän sijainen, jos perehdyttäjä sairastuu tai on lomalla? Miten tulokkaan perehdyttäminen työyhteisössä toimii jos aikaa perehdyttämiseen onkin suunnitellun kolmen päivän sijaan jostakin syystä vain yksi päivä? (Kangas & Hämäläinen 2007, 7.)

Ennen tulokkaan saapumista työyhteisöön tiedotetaan hänen saapumisestaan muille etukäteen. Kaikkien työyhteisössä tulee tietää milloin tulokas tulee, kuka hän on ja mitä tehtävää hän tulee tekemään. Ennalta sovitaan, kuka ottaa hänet vastaan ja perehdyttää häntä alussa. Perehdyttäjän kannattaa varata jo etukäteen aikaa, koota tarvittava materiaali (työasu, avaimet, salasanat, perehdyttämisaineisto jne.) valmiiksi. Hyvä perehdyttäjä on suunnitellut ohjelman ainakin ensimmäiseksi päiväksi sekä muistilistan siitä itselleen. (Kangas & Hämäläinen 2007, 9.)

Jos perehdyttäjä ja uusi työntekijä eivät ole aikaisemmin tavanneet, on hyvä käyttää aikaa hieman toisiinsa tutustumiseen, sillä se helpottaa yhteistyön

aloittamista. Saadessaan tietoa tulokkaan aiemmasta työkokemuksesta perehdyttäjät voi helpommin arvioida, kuinka paljon ja millaista tukea hän odottaa alkuvaiheessa tai kuinka pian hän haluaisi työskennellä itsenäisesti. Jos työyhteisö ja työpaikka on tulokkaalle vieras, kannattaa harkita, kuinka paljon asioita ensimmäiseen päivään sisällyttää. Jos asiat ovat uusia, jää liian suuresta asiamäärästä vain pieni osa muistiin heti.

Ensimmäisinä päivinä voi keskittyä asioihin jotka on tärkeää sisäistää heti. Aloittelijaa ei jätetä yksin ensimmäisenä päivänä, vaan tämä kulkee perehdyttäjän matkassa seuraten perehdyttäjän ja muiden työskentelyä, kyselee, kuuntelee ja keskustelee muiden kanssa. Tavoitteena voi olla esimerkiksi työvälineiden löytäminen, työtiloissa liikkuminen ja yleiskuvan saaminen työkavereista sekä työtehtävästä. (Kangas & Hämäläinen 2007, 10.)

Jos tulokas on ammattitaidoton aloitetaan työnopastus vähitellen työparin kanssa yhdessä, aina sen mukaan mikä tilanne on. Ammattitaitoisellakin tulokkaalla on paljon opittavaa. Hänellekin on tarpeen tehdä perehdyttämisohjelma. Hän saattaa työskennellä yksin jo ensimmäisenä päivänä, mutta hänen täytyy saada tieto siitä, mistä hän saa tarvittaessa lisää tietoa nopeasti. Tarvittaessa on nopeasti löydyttävä yhdyshenkilöiden puhelinnumerot, ensiapupaikan paikka jne. Työn riskit sekä niihin varautuminen ovat tärkeät alkuvaiheen tiedot hänen kohdallaan. Jos on mahdollista, olisi hyvä jos tulokas olisi jo etukäteen voinut tutustua asioihin esimerkiksi kirjallisen tai sähköisen aineiston avulla. Oheisaineistoa kannattaa ottaa mukaan myös käytännön opastustilanteisiin. (Kangas & Hämäläinen 2007, 10.)

Perehdyttämisen kesto vaihtelee riippuen organisaatiosta, perehdytettävästä henkilöstä ja työtehtävästä. Ajallisesti ei voida määritellä hetkeä, jolloin perehdyttäminen loppuu, vaan perehdyttämisen voidaan ajatella päättyvän siihen, kun tavoitteet on saavutettu. Kun laaditaan perehdyttämisohjelmaa, tulee aikataulussa huomioida henkilön kyky omaksua asioita. Tärkeitä asioita on kerrattava läpi koko perehdytysohjelman ja jaksottaa eri toimenpiteet tarpeeksi pitkälle aikajaksolle. (Jalasto 2008, 15).



## 6.5 Perehdyttäjä

Päävastuu perehdyttämisestä on esimiehellä. Esimies vastaa perehdyttämisen ja opastuksen suunnittelusta, toteuttamisesta ja valvonnasta. Käytännön perehdyttämiseen osallistuu kuitenkin usein muutkin työyhteisön jäsenet. Se, kuka perehdyttää vaihtelee myös sen perusteella minkälainen työyhteisö on kyseessä. Esimerkiksi laitoksissa joissa, tehdään vuorotyötä, voi perehdyttämisen muoto vaihdella laajasti. Tämän vuoksi on tärkeää kirjata perehdyttämissuunnitelmaan vastuualueet ja toteuttaminen. (Rainio 2010, 15.)

Hyvä perehdyttäjä omaa hyvät ohjaajan taidot sekä osaa tukea omalla toiminnallaan perehtyjää oppimaan ja kehittymään osaamisessa. On eduksi, jos perehdyttäjällä on omakohtaista kokemusta ja osaamista oppimisesta sekä runsaasti kokemusta työstä, johon hän alkaa tulokasta perehdyttää. (Kupias & Peltola 2009, 112.). Huolimatta siitä, että perehdyttäminen vaatii ammattitaitoa, saavutetaan suuremmat edut sillä, että perehdyttämiseen osallistuu koko työyhteisö vuorollaan. Hyvä perehdyttäjä kertoo jo perehdytyksen alussa, mitä asioita aikoo käydä läpi ja kuinka ne toteutetaan käytännössä. Perehdyttäjä huomioi sen, että ammattislangi voi olla tulokkaalle tuntematonta ja hän voi perehdyttämisen aikana opastaa tulokasta työpaikalla käytettävään kieleen. (Kjelin & Kuusisto 2003, 196.)

Perehdyttäjän tehtävä on myös seurata ja arvioida oppimisprosessin etenemistä. Apuna voi käyttää tarkistuslistoja, muistilistoja, kysymyksiä ja keskusteluja. Arviointi kattaa kaikki ne toimenpiteet, joiden avulla tarkistetaan ja ohjataan oppimisen edistymistä sekä oppimistavoitteiden saavuttamista. (Kangas & Hämäläinen 2007, 18.)

## 6.6 Perehdytettävä

Uuden työn aloittaminen luo paineita perehdytettävälle. Vastuu uuden työn oppimisesta on perehdytettävällä itsellään, ja tilanne voi olla hänelle stressaava. On välttämätöntä, että perehdytettävä itse etsii tehokkaasti tietoa kysellen asioita esimerkiksi esimieheltä ja muilta työntekijöiltä. Lisäksi tietoa voi saada asiakkailta tai muilta tulokkailta. Havainnoimalla työyhteisön toimintaa tulokas saa tietoa organisaatiosta sekä siitä, millaiset työsuoritukset organisaatiossa ovat arvostettuja. Koska uusi työntekijä ei ole vielä saanut luotua uudessa

työyhteisössä siteitä työtovereihinsa, voi olla tärkeää, että perehdytettävä voi käydä uusia työhön liittyviä asioita läpi esimerkiksi ystäväpiirissä ja kotona saadakseen sosiaalista tukea ja hyväksyntää. (Kjelin & Kuusisto 2003, 120–121.)

## 7 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA, TARKOITUS JA TAVOITTEET

### 7.1 Toiminnallinen opinnäytetyö eli produktio

Toiminnalliseen opinnäytetyöhön kuuluu tekstiosuus eli raportti sekä itse konkreettinen tuotos eli produkti. Produkti, eli toiminnallinen osuus voi olla esimerkiksi kirja, ohjeistus, tietopaketti, tapahtuma (Vilkkä & Airaksinen 2003, 51.) tai kuten minun opinnäytetyössäni: perehdytyskansio. Tavoitteena toiminnallisessa opinnäytetyössä on käytännöllisen toiminnan ohjeistaminen, opastus, toiminnan järjestäminen tai järjeistäminen (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9). Produktin teksti kohdennetaan sen käyttäjä- ja kohderyhmälle, kun taas raporttiosuus kuvaa prosessia ja henkilön omaa oppimista (Vilkkä & Airaksinen 2003, 65–66.)

Toiminnallisen opinnäytetyön raportista tulee selvittää mitä, ja miten on tehty, minkälainen prosessi on ollut ja mihin johtopäätöksiin ja tuloksiin on päädytty. Raportista tulee käydä ilmi myös kuinka arvioidaan omaa oppimista. Lukijan tulee voida päätellä raportin perusteella, kuinka tekijä on onnistunut opinnäytetyössään. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 65-66.)

### 7.2 Produktiona perehdytyskansio

Etsiessäni opinnäytetyölleni tilaajaa ja aihetta, otin yhteyttä entisen työharjoittelupaikkani Haminan Sininauha ry:n vastaavaan palveluohjaajaan sähköpostitse. Sovimme tapaamisen 12.5.2015 Haminan Sinikeitaalle. Työyhteisössä oli pohdittu asiaa ja todettu että yhdistyksellä oli tarve perehdytyskansiolle, koska sellaista ei vielä ennestään heillä ollut.

Opinnäytetyöni on siis produkti, jonka aiheeksi muodostui perehdytyskansion tekeminen Haminan Sininauha ry:lle. Vuoden 2014 alussa Sini-Kotka siirtyi Haminan Sininauhalle. Nämä kaksi toimipaikkaa ovat toiminnaltaan erilaisia ja

tästä syystä tehtiin molempiin paikkoihin oma kansio. Tilaajan toiveena oli saada liitettyä kansioon myös perehdytyksen tarkistuslista, sekä opiskelijan palautekaavake harjoittelun päätyttyä.

Perehdytyskansioiden tarkoituksena on auttaa asioiden mieleen painamista ja niiden muistamista. Ensimmäisinä työpäivinä tulokas saa paljon uutta tietoa. Jos hän voi tutustua asioihin etukäteen vaikka lukemalla, on hänen helpompi omaksua kuulemaansa. Myöhemmin hän voi kerrata omatoimisesti asioita oheismateriaalin avulla. (Kangas & Hämäläinen 2007, 7.) Hyvä perehdytyskansio on selkeä, mahdollisimman kattava ja käyttökelpoinen ja lisäksi se ohjeistaa käytännön töissä.

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli luoda perehdytyskansiot, jotka tulisivat toimimaan perehdytyksen tukena opiskelijoille ja kuntouttavan työtoiminnan henkilöille. Tavoitteena oli hyödyntää perehdytyksen teoretietoa siten, että kansiot voivat toimia aidossa perehdytystilanteessa perehdytyksen tukena.

Tarkoitus oli saada kansioista kattava kokonaisuus, jossa on tarpeellinen tieto ja samalla säilyttää kansiot helposti luettavina. Koska yhdistyksen toimipaikat eroavat toisistaan toiminnaltaan, oli tavoitteenani koota molempiin kansioihin juuri sen toimipaikan kannalta oleellisia asioita. Yksi tavoite oli myös saada perehdytyskansiot sellaisiksi, että niitä on tulevaisuudessa helppo päivittää. Tämä varmistaisi sen että perehdytyskansiot olisivat käytössä myös tulevaisuudessa.

Opinnäytetyön tehtäviksi muodostuivat:

- a) Tutkia, mitä asioita tilaajan perehdytyskansioiden tulee pitää sisällään.
- b) Sininauha ry:n Sinikeitaan ja Sini-Kotkan kahden erillisen selkeän, kattavan ja käyttökelpoisen perehdytyskansion laatiminen.
- c) Perehdytyksen tarkistuslistan tekeminen.
- d) Opiskelijan palautekaavakkeen laatiminen.
- e) Perehdytyskansioiden päivitysmahdollisuuden varmistaminen.

## 8 PRODUKTIN TYÖSTÄMINEN

Opinnäytetyöni prosessi lähti liikkeelle keväällä 2015. Tutkimussuunnitelman hyväksymisen jälkeen aloitin teoriaosuuden tekemisen ja alkuperäisessä aikataulussani tähtäsin siihen että opinnäytetyöni olisi valmis 2016 lokakuun lop-

puun mennessä. Aluksi keräsin teoriatietoa opinnäytetyöhöni kirjallisuudesta ja internetlähteistä. Lisäksi tutustuin muiden organisaatioiden perehdytyskansioihin.

Produktin työstämisen tueksi löysin aiempaa tutkimustietoa tietokanta Medicin kautta, josta hakusanalla perehdyttäminen löytyi 132 tulosta. Hakukone Googlen kautta löytyi Theseuksesta hakusanalla perehdytyskansio 110 tulosta. Tutustuin tarkemmin esimerkiksi Lotte-Marie Uutisen opinnäytetyöhön; Perehdytys työhön -tuotoksena perehdytyskansio. Opinnäytetyössään Uutinen käsittelee kattavasti etenkin perehdytyksen järjestämistä.

Perehdyttämistä käsitteleviä pro graduja löysin Google-hakukoneen kautta. Näistä esimerkkinä mainitsen Laura Jalaston Pro gradu tutkielman: Alkumetreiltä asiantuntemukseen - Perehdyttäminen Gordion-talousohjaus Oy:ssä. Tutkimuksessaan hän käsittelee laajasti perehdyttämistä. Tiedon hakemisessa valitsin ainoastaan lähteitä, jotka noudattavat ohjeistusten mukaista kymmenen vuoden määräaika. Poikkeuksena on mainittava kuitenkin Kjelinin ja Kuusiston (2003) teos, joka edelleen sisältää ajankohtaista tietoa.

Tältä pohjalta kokosin alustavan listan perehdytyskansioon tulevista asioista. Osallistuin ensimmäiseen suunnitelmaseminaariin syyskuussa 2015. Ensimmäisessä palaverissa työelämäntahon edustajien kanssa paikalla lisäksi olivat palveluohjaaja ja toiminnanjohtaja. Tapaamisessa keskusteltiin alustavasti aikataulusta ja kansioiden tarkoituksesta.

## 8.1 Teemahaastattelu tiedonhankintamenetelmänä

Opinnäytetyöni osana on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, jossa aineistonhankintamenetelmänä käytin teemahaastattelua ja havainnointia. Näiden lisäksi käytin hyväksi erilaisia tietoa antavia dokumentteja. Laadullisessa tutkimuksessa aineisto kootaan todellisissa, luonnollisissa tilanteissa ja tiedonhankinta on kokonaisvaltaista. Laadullisessa tutkimuksessa tiedonkeruun lähteenä suositaan ihmistä ja tutkijan on yritettävä ymmärtää haastateltavan henkilön näkökulmia sekä ilmaisuja ja pyrittävä vuorovaikutukseen haastateltavan kanssa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164.)

Havainnointia tehdään, yhteiskunnasta, ympäristöstä ja kulttuurista. Havainnointia voidaan pitää kaikkea mitä ihminen haistaa, maistaa, näkee, tuntee tai kuulee. Kun havainnointi valitaan tutkimusmenetelmäksi, on se asioiden ja ilmiöiden tarkkailemista ja taitoa tutkia näkemäänsä ja kuulemaansa. On vaikea määrittellä tutkimuksessa tarvittavan havainnoinnin määrää tai kestoja. Onnistuneen tutkimuksen kannalta on tärkeää, että havainnointi on säännöllistä ja luonteeltaan jatkuvaa, sekä se, että havainnoinnin aikana tutkija tukeutuu tutkimusongelmaan sekä lähdekirjallisuuteen havainnoinnin lisäksi. (Vilka 2006, 8, 36–37.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen päämenetelmä on haastattelu. Laadullisessa tutkimuksessa aineisto kootaan todellisissa ja luonnollisissa tilanteissa ja tiedonhankinta on kokonaisvaltaista. Laadullisessa tutkimuksessa ihminen toimii tiedonkeruun lähteenä ja tutkittavan mielipiteet pääsevät hyvin esille. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 164.) Etuna haastattelua käytettäessä on joustavuus. Haastattelija voi esittää kysymyksensä parhaaksi katsomassaan järjestyksessä. Tärkeää haastattelussa on saada mahdollisimman paljon tietoa halutusta asiasta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73.)

Teemahaastattelu on ikään kuin keskustelu joka tapahtuu tutkijan aloitteesta ja tutkijan ehdoilla. Tutkijan tavoitteena on vuorovaikutuksessa haastateltavan kanssa saada selville haastateltavien mielestä keskeiset asiat, jotka kuuluvat tutkimuksen aihepiiriin. Teemahaastattelussa aihepiiri on ennalta määrätty ja poikkeaa strukturoidusta haastattelusta siten, että siinä ei käytetä tarkkaa kysymysten muotoa ja järjestystä. Oleellista teemahaastattelussa on, että haastattelu etenee jonkun valitun teeman varassa ja näin haastateltavat saavat äänensä kuuluviin. Teemahaastattelussa korostetaan ihmisen omia tulkintoja sekä merkityksiä asioista. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 180.)

Haastattelu valikoitui tiedonkeruumenetelmäksi siksi, että mielestäni tarvittava tieto perehdytyskansiota varten löytyy työntekijöitä sekä esimiehiä haastatteleamalla. Toteutin haastattelut ryhmähaastatteluna. Apuna käytin nauhuria ja muistiinpanoja. Päädyin tekemään haastattelun ryhmähaastatteluna siksi, että siinä tietoa saadaan samanaikaisesti usealta haastateltavalta ja haastateltavat saattavat tuoda rohkeammin ajatuksiaan esiin ryhmässä. Valinnan kriteerinä ryhmähaastatteluun osallistuvilla pidetään samankaltaisuutta tutkitta-

van iän, asian tai sukupuolen, mutta ei osallistuvien mielipiteiden suhteen. (Hannila & Kyngäs 2008, 5.).

### **Tutkimuksellani hain pääasiallisesti vastausta kysymykseen: Mitä asioita perehdytyskansion tulee konkreettisesti pitää sisällään?**

#### 8.2 Teemahaastattelun toteutus

Opinnäytetyöni sisältää kvalitatiivisen tutkimuksen, jossa aineistonhankintamenetelmänä käytin teemahaastattelua. Suoritin teemahaastattelut koska halusin käytännöntyötä tekevien ohjaajien mielipiteet siitä, mitä perehdytyskansioden tulee sisältää.

Muotoilin teorian tiedon pohjalta haastattelukysymykset, jotka lähetin sähköpostilla viikkoa ennen haastatteluja osallistujille tutustuttavaksi. (ks. liite 2.) Hyvä haastattelurunko edesauttaa tutkimuksen laadukkuuden saavuttamista (Hirsjärvi & Hurme 2011, 184). Valitsin teemat perustamalla ne haastattelun tavoitteisiin.

Ensimmäinen valitsemani haastattelun teema koski asioita, joita ohjaajat kokivat tarpeellisiksi sisältää perehdytyskansioihin omaa työtään ajatellen. Halusin tällä teemalla selvittää heidän näkökulmansa siihen, saivatko he mielestään itse riittävästi tietoa yhdistyksestä, sen työturvallisuudesta, työympäristöstä, toimintatavoista ja työsuhteeseen liittyvistä asioista aloittaessaan omaa työtään tai harjoitteluaan kohdeyhdistyksessä sekä sen mitä asioita haastateltavilla nousisi esiin tärkeimpinä asioina kansioden sisältöä ajatellen.

Seuraavaksi teemaksi muodostui *Mitä tietoa perehdytettävä tarvitsee jo ensimmäisinä työpäivinä?* Tällä teemalla halusin saada haastateltavien näkemyksiä siihen, mitä he näkevät tärkeäksi ensimmäisten päivien tiedoksi ja mitkä ovat asioita, jotka helpottavat tulokkaan sopeutumista uuteen työpaikkaan ja työyhteisöön jos hän saa ne tietoonsa mahdollisimman varhaisessa perehdyttämisen vaiheessa. Halusin teeman avulla nähdä nouseeko esiin tärkeäksi ensimmäisten päivien tiedoksi esimerkiksi työyhteisöön tutustumisen, työympäristöön tutustumisen vai nähdäänkö tärkeänä jo tässä alkuvaiheessa itse työhön tutustuminen.

Kolmas teema käsitteli perehdytyskansion laajuutta ja tällä teemalla pyrin saamaan kuvan siitä, halusivatko haastateltavat kansioista ehkä tiiviin paketin vai kenties laajemmalti asioita käsittelevän kokonaisuuden. Neljäs teema koski perehdytyskansion ulkoasua ja tarkoituksena oli saada tämän teeman avulla tietoa millainen kansion ulkomuodon tulisi olla. Olisiko se ehkä värikäs vai kenties mahdollisimman neutraali? Millaista materiaalia haastateltavat halusivat kansioiden olevan? Haastatteluihin laatimillani kysymyksillä varmistin, että molemmissa haastatteluissa käsiteltiin samoja teemoja.

Suoritin haastattelut ryhmähaastatteluina kahtena peräkkäisenä päivänä kohdeyhdistyksen kahdessa eri toimipaikassa. Käytin aikaa haastatteluihin tunnin/haastattelu. Haastattelut tehtiin rauhallisessa ympäristössä. Molemmissa toimipaikoissa haastattelutilanne oli hyvin samankaltainen. Vain yhden kerran paikalle tuli ulkopuolinen ihminen, joka ei kuitenkaan ollut häiriöksi tilanteelle ja näin ollen haastattelut eivät keskeytyneet kertaakaan häiriöiden vuoksi. Aloitin haastattelutilanteet kertomalla opinnäytetyöni tarkoituksen ja sen, että haastattelut suoritetaan anonymisti eikä materiaali ole ulkopuolisten saatavilla. Haastattelun alussa kysyin lupaa materiaalin nauhoittamiseen ja kerroin että aineisto hävitetään kun olen saanut opinnäytetyöni valmiiksi.

Nauhoittamalla haastattelut voidaan säilyttää olennaiset asiat keskustelusta, kuten äänenkäyttö sekä puhe sanatarkasti. Avainasemassa tutkimusta tehtäessä on laaduntarkkailu sekä luotettavuus. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 184.) Tutkijan tulee kertoa haastateltaville miksi haastattelu nauhoitetaan ja mihin tarkoitukseen haastattelua käytetään sekä kuinka aineisto hävitetään kun sitä ei enää tarvita. (Hannila & Kyngäs 2008, 7.) Käyttämäni digitaalinen nauhuri oli minulle uusi, mutta kokeilin sitä useaan otteeseen ennen varsinaisia haastatteluja ja vaihdoin nauhuriin myös uudet paristot ennen molempia haastatteluja varmistaakseni nauhurin toimimisen haastattelutilanteessa.

Ryhmähaastatteluissa keskustelua syntyi helposti ja haastateltavat toivat näkemyksiään monipuolisesti esille, joten minun haastattelijana ei tarvinnut usein esittää lisäkysymyksiä. Halusin myös antaa haastateltaville mahdollisuuden tuoda omia näkemyksiään mahdollisimman vapaasti esille ilman että haastattelijana kontrolloisin tai rajaisin haastattelua liian tarkasti. Kaikki haastatteluihin osallistuneet suhtautuivat haastatteluihin positiivisesti, eikä kukaan kieltänyt nauhoitusta.

Haastattelun aikana tein vain muutamia muistiinpanoja, koska halusin keskittyä oleelliseen, eli haastattelijan rooliin. Haastattelun jälkeen kuuntelin aineistoja moneen kertaan keskeisten asioiden löytämiseksi.

Litteroin aineiston viikon sisällä haastatteluiden tekemisestä, koska mahdollisimman nopea aineiston litterointi parantaa haastattelun laatua. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 185). Aineiston litterointiin käytin aikaa 5 tuntia per haastattelu.

Aineistoa voidaan analysoida kolmella tavalla; aineistolähtöisesti, teoriasidonnaisesti tai teorialähtöisesti (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93–100). Käytin aineiston analyysimenetelmänä sisällönanalyysia. Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä ja sitä voidaan käyttää kaikissa laadullisen tutkimuksen muodoissa. Sisällönanalyysissä pyritään sanalliseen dokumentin sisällön kuvaamiseen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91, 95.) Alleviivasin tekstistä keskeisiä asioita ja tein jokaiselle teemakysymykselle kortin, jonka alle keräsin vastausaineiston, joka koski kyseistä kysymystä. Poistin samaa tarkoittavat käsitteet ja pyrin löytämään tiedot, jotka tulevat kummankin toimipisteen kansioon. Tämän jälkeen etsin eroavaisuudet materiaalista.

Alun perin olin suunnitellut tekeväni tiedonhankintahaastattelut tammikuun 2016 loppuun mennessä, mutta sain järjestettyä ne vasta helmikuun aikana ja pääsin käsittelemään haastatteluaineistoa, joka valmistui kuukautta aikomaani myöhemmin omien työkiireideni vuoksi.

### 8.3 Teemahaastattelujen tulokset

Haastattelujen tulokset olivat melko yhteneväisiä molemmissa kohdeyhdistyksen toimipaikoissa. Selkeyden lisäämiseksi nimitän tässä tekstissä eri toimipaikkojen haastatteluja nimillä haastattelu A ja haastattelu B. Haastatteluaineiston analysointi alkoi jo teemahaastattelun aikana ja litteroin aineiston teema-alueittain, pääasiassa vain haastateltavien puheesta. Analysoin aineiston teorian avulla teemakohtaisesti.

Kuten jo aiemmin tekstissä mainittiin, käsitteli ensimmäinen teema asioita, joita ohjaajat kokivat tarpeellisiksi perehdytyskansiossa omaa työtään ajatellen ja pyysin heitä muistelemaan sitä kun he itse aloittivat uudessa työssään tai harjoittelussaan. Kokivatko he silloin saavansa riittävästi tietoa yrityksestä,



sen toimintatavoista ja työsuhteeseen liittyvistä asioista, työturvallisuudesta ja työympäristöstä?

### 8.3.1 Asiat, jotka ohjaajat kokevat tarpeellisiksi perehdytyskansiossa omaa työtään ajatellen:

Perehdyttämisprosessissa pyritään antamaan tietoa koko organisaatiosta sekä sen toiminta-ajatuksesta. Tulokkaan voi olla hankalaa omaksua mitä organisaatorakenteeseen kuuluu, keitä työyhteisön jäsenet ovat ja mitkä ovat vastuut työyhteisössä. Tämän vuoksi ennen varsinaista työn alkamista, perehdytystä edistää se, jos tulokas voi tutustua alustavasti työyhteisöön ja organisaatioon perehdytysmateriaalin, esimerkiksi perehdytyskansion avulla.

Haastateltavien vastauksissa kävi ilmi, että molemmissa toimipaikoissa tärkeänä nähtiin organisaation kuvaus, yhdistyksen toiminta-ajatuksen ja toimintamuotojen sekä yhdistyksen toimipisteiden henkilöstön esittely.

*Organisaatio, ehkä kuvina. Niin se ois selkee. Toimipisteet ja toimintamuodot.*

*Sit tietysti tän paikan työyhteisö, että ketä tähän kuuluu*

Haastattelu A:han osallistunut henkilö toivoi myös mainintaa henkilöstön vastuualueista. Henkilöstön vastuualueiden tunteminen auttaa osaltaan työntekijää tutustumaan työhönsä ja parantaa työn sujuvuutta (Työterveyslaitos 2011). Kun tulee tilanteita jolloin työntekijän on kysyttävä apua johonkin asiaan tai pulmaan, on helpompaa edetä kun tietää kenen puoleen kääntyä:

*Niinku ajattelee vähä ittee, et ku menee uuteen paikkaan, Et sit tulee helposti väärinkäsityksii, jos ei tiedä kelle kuuluu mikäkii.*

Haastattelu B:ssä mainittiin, että myös työyhteisön esittelyssä voisi käyttää kuvia. Mielestäni kuvien käyttäminen perehdytyskansiossa auttaa tunnistamaan työyhteisön jäseniä ja edesauttaa työyhteisöön tutustumista. Kuvaa kannattaa käyttää silloin, kun se tuo tarpeellisen viestin tai olennaista lisätie-

toa asiaan. Perehdytyskansiossa käytettynä kuva on informatiivinen ja tuo täydentävää tietoa julkaisuun:

*Kylhän se uutta ihmistä auttaa, et moni muistaa kuvista ja yhdistää ne sitten lukemaansa.*

Koska kohdeyhdistyksellä ei ole aiemmin ollut perehdytyskansiota, tuli Haastattelu A:n edetessä esiin tarve myös perehdytyksen tarkistuslistalle. Tarkistuslista toimii tukena ja muistilistana perehdyttämisen suunnittelussa sekä toteutuksessa (Kuntatyönantajat 2011). Perehdyttämisen toteutumista voidaan arvioida tarkistuslistan avulla. Tarkistuslistaan merkitään päivämäärä jolloin perehdyttäminen alkaa ja koska se päättyy. Tarkistuslista tulee toimimaan perehdyttämisen apuna kohdeyhdistyksessä sekä perehdyttäjälle että perehtyjälle:

*Tarkistuslista et sit kun ajatellaan jotakin opiskelijaa tai uutta työntekijää, niin sitten tavallaan se joka perehdyttää niin kävis sitten tietyllä aikavälillä läpi niitä et mitä on niinku jäljellä, et tulee kaikki asiat läpikäydyks.*

Yhdistyksellä on käytössään palautekaavake joka koskee kuntouttavan työtoiminnan henkilöitä. Opiskelijoita varten tällaista vastaavaa kaavaketta ei ole ja molemmissa haastatteluissa toivottiinkin perehdytyskansion sisältävän palautekaavakkeen opiskelijalle. Palautekaavakkeen avulla opiskelija voi pohtia omaa osaamistaan ja työnantajataho voi kehittyä opiskelijaohjauksen antajana. Palautteen avulla voidaan kehittää opiskelijaohjausta kohdeyhdistyksessä:

*Sitte palautekaavake opiskelijoilta siel lopussa. Koska heillä voi olla jotain hyviä ideoita.*

Lisäksi kansion toivottiin molempien toimipaikkojen haastatteluissa sisältävän työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen liittyviä asioita sekä käsittelevän myös toimintaa ohjaavia lakeja. Perehdytyskansiossa on tarpeen mielestäni mainita mitä työhyvinvointi tarkoittaa yleisesti ja mitä keinoja kohdeyhdistyksellä on pi-

tää työhyvinvointia yllä. Työhyvinvoinnista huolehtiminen sekä sen edistäminen on sekä työnantajan että työntekijän tehtävä (STM 2016). Haastateltavat näkivät työturvallisuutta koskevat asiat myös tärkeänä tietona tulokkaalle. Hyvin toteutettuna perehdyttäminen kattaa myös työntekijän turvallisuuteen liittyvät asiat ja vähentää tapaturmariskiä.

Sekä perehdyttäjän että perehdytettävän on tarpeen tietää perehdyttämistä ohjaavat lait. Työsopimuslainsäädännössä lähdetään siitä, että säännöt tiedetään ja niitä noudatetaan. Lakia täydentävät monella alalla työehtosopimukset. (Kupias, & Peltola 2009, 22). Työturvallisuuslain tarkoituksena on suojella työntekijän terveyttä, työkykyä sekä turvallisuutta. Työntekijää on opastettava ja annettava tietoa työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Haastateltavat kokivat, että on tulokkaalle on tärkeää tietää myös mikä on yhdistyksen kohderyhmä eli asiakkaat, sekä yhdistyksen yhteistyökumppanit.

### 8.3.2 Tieto, jota tarvitaan jo ensimmäisinä työpäivinä:

Toinen teema käsitteli sitä, mitä tietoa perehdytettävä tarvitsee jo ensimmäisinä päivinä. On tärkeää, että ensimmäisten työpäivien aikana tulokkaalle esitellään hänen työpisteensä, työtilat sekä lähimmät työtoverit ja käydään läpi itse työhön liittyviä asioita ottaen huomioon se, ettei uutta tietoa tule niin runsaasti ettei tulokas ehdi sitä omaksua. (Kupias & Peltola 2009, 105).

Erään haastattelu A:n osallistujan toivomuksena oli saada kansioon tietoa vaitiolositoumuksesta sekä siitä, mitä seuraa vaitiolositoumuksen rikkomisesta. Vaitiolovelvollisuudesta kannattaa kertoa jo ensimmäisinä työpäivinä jotta opiskelija tai kuntouttavan työtoiminnan henkilö sisäistäisi asian nopeasti. Vaitiolovelvollisuus käsitteenä voi olla monellekin ihan vieras ja on tarpeen myös selvittää mitä kaikkea vaitiolovelvollisuuden piiriin kuuluu. Lisäksi tulee korostaa sitä, ettei vaitiolovelvollisuuden piiriin kuuluvaa tietoa saa paljastaa sen jälkeenkään kun opiskelu- tai työsuhte on päättynyt. (Ks. Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 22.9.2000/812.)

Maininta rangaistusvastuusta perehdytyskansiossa ja tieto siitä, millainen rangaistus seuraa vaitiolovelvollisuuden rikkomisesta tuovat esiin asian vakavuuden ja saavat aikaan pohdiskelua:

*Olis hyvä että se ois perehdytyskansiossa se malli vai-  
tiolositoumuksesta ja siinä ois myös selitetty vähän sitä lakia et  
mitä seurauksia on jos rikot sitä.*

Haastattelu B:n haastateltavista eräs mainitsi työympäristön ja työtilojen esittelyn kuuluvan tähän kategoriaan. Perehdyttäminen käsittää erilaisia käytännötoimia työn aloittamisen helpottamiseksi sekä aloittavan työntekijän osaamisen kehittämiseksi. Tulokasta tuetaan alkuun uudessa työyhteisössään sekä työympäristössään. (Kupias & Peltola 2009, 19.)

Työympäristön ja työtilojen esittely esimerkiksi perehdytysmateriaalin avulla auttaa tulokasta hahmottamaan jo ennen varsinaisen työn alkua millainen työympäristö on. Näin tulokas saa varmuutta liikkua työympäristössä sekä työtiloissa.

Haastateltavat haastattelu B:ssä olivat sitä mieltä, että ensimmäisinä päivinä annettavaan informaatioon kuuluu tietoa siitä, mitä opiskelijalta kohdeyhdistyksessä harjoitellessaan odotetaan. Usein kohdeyrityksen kaltaisessa harjoittelupaikassa, jossa ei suoriteta varsinaisia hoitotoimenpiteitä, voi olla epäselvää mitä opiskelijan työnkuvaan kuuluu. Opiskelijan tullessa taloon liittyy aloittamisen irrallisuuteen usein myös epävarmuus siitä, kuinka paljon kanssaihmiä voi rasittaa kysymyksillä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 130). Tietoisuus siitä, mitä opiskelijalta odotetaan, auttaa opiskelijaa omaksumaan oman roolinsa työyhteisössä ja poistaa alkuun liittyvää epävarmuutta:

*Kansiossa tulisi myös olla että mitä odotetaan opiskelijalta. Et korostuis että hän on näiden ihmisten kanssa ja keksii heille virikettä.*

Haastateltavat kokivat tärkeäksi myös mainita yhdistyksen säännöistä ja arvoista. Kohdeyhdistys toimii kristillisellä arvopohjalla. Arvot, visiot ja strategia yleensä luovat organisaatiossa pohjan jokaisen työskentelylle. Uuteen työpaikkaan mentäessä mietitään ja punnitaan rinnakkain omia ja organisaation arvoja. Joskus ristiriidat arvomaailmoissa voivat estää sitoutumasta organisaatioon. (Kupias & Peltola 2009, 65). Sitoutumisen organisaation arvomaail-

ilmaan voi kuvailla esimerkiksi siten, että työntekijä asennoituu positiivisesti ja kunnioittavasti organisaatiota kohtaan ja on valmis omalla työpanoksellaan tekemään parhaansa organisaation hyväksi.

Sääntöihin tutustuminen nähtiin tarpeellisena jo ensimmäisinä työpäivinä. Säännöistä selviää paljon pientä työhön liittyvää tietoa ja sääntöjen noudattaminen on tärkeää työyhteisössä yhteistyön toimivuuden sekä työturvallisuuden vuoksi. Lisäksi toivottiin työympäristön ja työtilojen esittelyä. Olin samaa mieltä haastateltavien kanssa siitä, ettei työtehtäviä yksityiskohtaisesti esitellä kansiossa, koska niitä on niin paljon erilaisia, että se on kätevämpi tehdä sitten tulokkaan kanssa käytännössä työn alettua.

### 8.3.3 Perehdytyskansion laajuus ja ulkoasu

Kolmannen teeman aiheena oli perehdytyskansion laajuus. Haastattelu A:n haastateltavat kokivat tärkeäksi sen, että perehdytyskansio olisi tiivis paketti. Haastattelu B:hen osallistuneet olivat samaa mieltä. Lisäksi haastattelu B:ssä toivottiin kansion olevan helposti päivitettävä. Toivottiin, että vanhat tarpeettomat tiedot voisi nimetty päivittäjä kansioista poistaa. Liian laaja perehdytyskansio voi helposti johtaa siihen, ettei lukija jaksakaan syventyä siihen.

Neljäntenä teemana oli perehdytyskansion ulkoasu. Haastattelu A:ssa toivottiin kansion olevan muovitaskuinen A4 -kokoinen kansio. Muovitaskujen käytön nähtiin helpottavan kansion pysymistä siistinä. Toivottiin myös kuvia. Haastattelu B:ssä toivottiin kansion sisältävän yhdistyksen logon ja värit sekä olevan ulkomuodoltaan kutsuva ja mielenkiintoinen.

## 8.4 Tutkimustulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Tutkimustulokset muodostuivat niistä asioista, joita haastateltavat kokivat tarpeelliseksi perehdytyskansioon. Asiat, joita kansiossa toivotaan olevan, ovat paljolti samoja molemmissa toimipaikoissa. Haastattelujen perusteella kansioon tulisi tietoa seuraavista asioista: **kuvaus organisaatiosta sekä yhdistyksen toiminta-ajatuksista ja -muodoista, henkilöstön esittely, henkilöstön vastualueet, perehdytyksen tarkistuslista, opiskelijan palautekaavake, työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen liittyvät asiat, toimintaa ohjaavat**

### **lait, yhdistyksen sisäiset arvot ja yhdistyksen säännöt, vaitiolovelvollisuuslomake ja ohjeistus opiskelijalle hänen tehtävistään.**

Eroavaisuudet näissä kahdessa haastattelussa esiin nousseissa asioissa liittyivät vain yhteystietoihin, aukioloaikoihin, henkilöstön kuvaukseen, siihen mikä on toiminta-ajatus ja -muoto/muodot näissä kahdessa eri paikassa. Haastattelujen tulosten perusteella tavoitteena oli saada kansiota myös houkuttelevan näköinen. Kansion tulisi olla ulkoisesti uteliaisuutta herättävä. Haastattelun tuloksista sain vastauksen tutkimuskysymykseeni.

#### 8.5 Opinnäytetyössä toteutetun tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen luotettavuutta voidaan mitata sen reliabiliteetin ja validiteetin avulla. Validiteetti tutkimuksessa tarkoittaa sitä, onko tutkimuksessa käytetty mittari ollut sopiva mittaamaan, sitä mitä on tahdottu mitata. Reliabiliteetti taas tarkoittaa tutkimuksen toistettavuutta. Luotettavuuden arvioinnista laadullisessa tutkimuksessa ei ole olemassa varsinaisia yksiselitteisiä ohjeita. (Sarajärvi & Tuomi 2009,140).

Opinnäytetyössä tehdyn tutkimuksen luotettavuutta tukee reliabiliteetin ja validiteetin kannalta katsottuna se että olosuhteet haastattelujen toteuttamisessa olivat samankaltaiset molemmissa paikoissa ja haastattelijana oli sama henkilö. Haastattelurunko oli yhtenäinen ja kysymyksiin saadut vastaukset olivat yhteneviä, jolloin voidaan päätellä että haastateltavat ymmärsivät kysymykset samalla tavalla. Tämän perusteella voi todeta haastatteluaineiston analyysin olevan melko luotettava.

Tutkimukseen liittyy aina eettisiä ratkaisuja. Käsiteltäessä ihmistieteitä eettisten kysymysten kanssa ollaan tekemisissä kaikissa tutkimuksen vaiheissa. Erityisesti haastattelussa jossa ollaan suoraan vuorovaikutuksessa tutkittaviin, ovat eettiset ongelmat kovin monitahoisia. Tutkimusten kohteena olevien henkilöiden tulee hyväksyä tutkimus tai voida myös kieltäytyä osallistumasta siihen tutkimusta koskevan luonteen tai tiedon varassa. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 19–20.) Tässä tutkimuksessa kysyin teemahaastattelujen alussa suullisesti luvan haastattelujen nauhoittamiseen sekä kerroin haastateltaville miksi haastattelu nauhoitetaan ja mihin käytän aineistoa. Teemahaastattelun toteutusta koskevassa luvussa jätin tarkoituksella mainitsematta haastatteluihin osallis-

tuneiden henkilöiden lukumäärän luottamuksellisuuden vuoksi. Haastatteluai-neisto hävitettiin käsittelyn jälkeen. Haastattelun tulosten raportoinnissa huomioin luottamuksellisuuden merkityksen. Näin toiminnassani toteutui eettisyyden ja luotettavuuden periaate, eikä tiedonantajien henkilöllisyys voi paljastua.

## 8.6 Perehdytyskansioiden kokoaminen

Olin kerännyt teoriatiedon pohjalta itse jo alustavaa sisällysluettelo perehdytyskansioille ja lisäsin siihen teemahaastattelujen ensimmäisessä ja toisessa teemassa esiin nousseet asiat. Kansioiden kokoamisen aikana olin yhteydessä toimeksiantajatahoon usein, tarkistaakseni joitakin asioita tai kysyäkseni heidän mielipiteitään. Käytin apuna kansioiden kokoamisessa myös toimeksiantajalta saamaani yhdistykseen liittyvää materiaalia sekä etsin tietoja itsenäisesti internetistä.

Aloin rinnakkain tehdä kahta kansiota. Itse keräämäni alustava sisällysluettelo sisälsi paljon samoja asioita kuin haastattelujen tuloksien perusteella luotu luettelokin.

Fontiksi kansioihin valitsin Wordin Coudy Old Stylen ja fontin kooksi otsikoissa 18 ja tekstissä 16, koska ajattelin että kansiota on miellyttävämpi lukea jos fontti on isompaa. Myöhemmin kokeillessani tulostamista, huomasin fontin olevan kuitenkin liian iso ja vaihdoin fontin kokoa siten että otsikot ovat kooltaan 16 ja teksti 14. Tämä osoittautui hyväksi ratkaisuksi, koska teksti oli tulostuksen jälkeen helppolukuista. Otsikot kansiossa ovat vaaleansinisellä. Väri on valittu Wordin teeman väreistä. Aloitin kansiot johdannolla jossa kerron perehdyttämisestä. Johdannossa myös muistutetaan kansion lukijaa tutustumaan myös toimipaikan pelastussuunnitelmaan ja omavalvontasuunnitelmaan. Johdannosta käy selville myös kansion päivittäjä.

Johdannon jälkeen esittelin yhdistyksen ja tein organisaation hahmottamisen helpottamiseksi kaavion, jossa näkyy yhdistyksen eri toimipisteet. Seuraavaksi esittelin henkilöstön. Laitoin jokaisesta henkilöstöön kuuluvasta kuvat ja niiden alle tekstin, joka kertoo kuka kuvassa on ja mikä on hänen tehtävänsä yhdistyksessä. Kuvien laittaminen työhön oli välillä vaivalloista, koska osa kuvista oli alkujaan hyvin pieniä ja suurennettaessa niistä oli vaikea saada selkeitä.

Mahdollisuuksien mukaan tein kaikista kuvista saman kokoisia. Pakkasin kuvat saadakseni niistä tulostettaessa paremman laatuista.

Seuraavan otsikon alle keräsin yhteystiedot ja aukioloajat. Myös tässä käytin kuvia. Kummankin toimipaikan yhteystietojen kohdalla on kuva toimipaikasta. Tähän yhteyteen lisäsin myös kartan. Molempiin kansioihin tuli kaikki yhdistyksen toimipaikkojen yhteystiedot. Tämän jälkeen kerroin yhdistyksen toiminta-ajatuksista ja sen toimintamuodoista, jonka jälkeen esittelin toimipaikkojen yhteistyökumppanit ja asiakkaat/kohderyhmät.

Työympäristön esittely -otsikon alla kerroin lyhyesti toimipaikan tiloista sekä säännöistä jotka koskivat työympäristöä. Seuraavaksi otsikoksi muodostui kuntouttava työtoiminta, ja tämän jälkeen kerroin mitä opiskelijalta odotetaan hänen suorittaessaan harjoittelua kohdeyhdistyksessä. Lisäsin listan työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista sekä käsittelin työturvallisuus ja hyvinvointiasioita yleisellä tasolla sekä kuinka niitä hoidetaan kohdeyhdistyksessä. Alaotsikoissa käsiteltiin uhkatilanteissa toimimista ja kerrotaan lyhyesti pelastussuunnitelman tarkoitus sekä mistä löytyy talon pelastussuunnitelma.

Omavalvontasuunnitelmalle on oma otsikko, jossa kerrotaan omavalvontasuunnitelmasta ja siitä missä se sijaitsee. Seuraavaan otsikkoon sisältyvät toimintaa ohjaavat lait, jonka jälkeen kerron vaitiolovelvollisuudesta ja siitä, mitkä ovat vaitiolovelvollisuuden rikkomisen seuraamukset. Viimeiseksi kansiossa kerrotaan toimipaikan päiväohjelmasta. Pääosin sisällysluettelosta muodostui samankaltainen molempiin paikkoihin. Ainoastaan muutama kohtaan jouduin käytännönsyistä vaihtamaan otsikon paikkaa. Käytin kansiossa keventäjänä kuvia, joita olin aiemmin käynyt kohdeyhdistyksessä paikan päällä valitsemassa. Mielestäni tekstiä on miellyttävämpää lukea jos sitä on kevennetty kuvin.

Liitteenä kansiossa on vaitiolositoumuslomake ja tekemäni perehdyttämisen tarkistuslista sekä opiskelijan palautekaavake. Perehdyttämisen tarkistuslistan muokkasin kansion sisällysluetteloiden perusteella. Tarkistuslistan alkuun laitoin toimipaikan tiedot fontilla Arial, koko 18, jonka jälkeen tein alueen johon voi merkitä ketä perehdytetään ja kuka perehdyttää, sekä milloin perehdyttäminen alkaa ja milloin loppuu fontilla Arial, koko 16. Tarkistuslistaan muotoilin taulukon Wordin taulukkotyökaluja apuna käyttäen. Teksti taulukossa on fontilla Arial 14. Taulukon otsikoiden taustaväri on vaaleansininen jonka valitsin



Wordin teeman väreistä. Väri on sama kuin koko perehdytyskansion otsikoissa käytetty sininen. Taulukkoon merkitsin perehdyttämisen osa-alueet ja ruudukot sitä varten, että voi merkitä milloin on opastettu ja milloin tarkistettu perehdyttäminen. Tarkistuslista on opinnäytetyön liitteenä 3.

Opiskelijan palautekaavakkeeseen laitoin ensin kohdeyhdistyksen nimen ja otsikon: Opiskelijapalaute harjoittelujaksosta ja kerroin tämän jälkeen, että palaute käsitellään luottamuksellisesti. Kaavakkeen kysymyksillä tiedustellaan onko opiskelija saanut riittävästi ohjausta mielestään. Tähän kysymykseen voi vastata rasti ruutuun menetelmällä; kyllä tai ei.

Seuraava kysymys oli, minkä hän olisi toivonut olevan toisin ohjauksessa, sekä mikä oli opiskelijan mielestä hyvää harjoittelun ohjauksessa. Yhtenä kysymyksenä oli Vastasiko harjoittelu opiskelijan toiveita? Kysymykseen voi ruutuun menetelmällä; kyllä tai ei, jonka jälkeen opiskelija voi kirjoittaa perustelut vastaukselleen. Kaavakkeen lopussa opiskelija voi antaa parannusehdotuksia harjoitteluihin liittyen sekä lisätä vielä haluamiaan omia kommentteja. Kaavakkeessa käytetty fontti oli Arial ja otsikossa fontin koko 16. Yhdistyksen nimi on koolla 18, fontin väri sininen ja tekstiosuudessa fontin koko 14. Opiskelijan palautekaavake on opinnäytetyön liitteenä Liite 4.

Kansion etusivuun kirjoitin yhdistyksen sekä toimipaikan nimen ja lisäksi laitoin etusivulle yhdistyksen logon. Seuraavaksi aloin etsiä sopivia kansioita tarkeitani varten. Kansioiden etsiminen osoittautui oletettua vaikeammaksi. Etsin ensin paikallisista toimistotarvikeliikkeistä ja kirjakaupoista, mutta en löytänyt mieleistäni kansiota. Tilasin verkkokaupan kautta kansiot joissa on kansitasku sekä päätytasku. Kokeilin ensin 4-renkaista kansiota, joka osoittautui käytännössä huonoksi siltä osin että sivuja oli vaikea kääntää. Tämän vuoksi valitsin 2-renkaisen kansion. Olisin halunnut kansioon paksut kansiotaskut, joita kokeilin ensin. Niissä oli ns. appelsiinipinta joka mielestäni esti näkyvyyttä ja valitsin tämän vuoksi kirkkaat ja ohuemmat kansiotaskut.

Kansion etukansien taskuihin tein tulostetun kansilehden jonka pääväriksi valitsin vaaleansinisen. Väriä muokkasin vielä sivuille himmeneväksi Wordin väriympyrän työkaluilla. Kansilehtiin tuli yhdistyksen nimi, toimipaikka sekä logo. Päätytaskuihin tein tulosteen samoilla väreillä. Päätytaskun tuli myös maininta minkä toimipaikan perehdytyskansioista on kyse (ks. alla olevat kuvat).



Kuvassa valmiiden kansioiden etukannet



Kuvassa valmiiden kansioiden päädyt

Liitteineen toisen kansion pituudeksi tuli 38 sivua ja toisen 37 sivua. Lopuksi lähetin kansiot tilaajalle tarkistettavaksi ja kysyin vielä onko tarvetta muuttaa mitään kansiossa tai lisätä siihen jotakin. Saamieni muutosehdotusten perusteella tein pieniä muutoksia ja luovutin valmiit kansiot kohdeyhdistykselle 27.7. 2016. Toimeksiantaja sai materiaalin myös sähköisenä.

## 8.7 Toimeksiantajan palaute

Pyysin palautetta työyhteisön jäseniltä sähköpostitse, sillä kesälomakausi oli meneillään ja koin vaikeaksi saada kaikki yhden pöydän ääreen palautteen saamiseksi suullisesti. Toimeksiantajalta saamani palaute perehdytyskansiossa oli positiivista ja perehdytyskansioon oltiin tyytyväisiä. Kansion koettiin olevan selkeä ulkoasultaan sekä sisällöltään ja sisältävän juuri ne asiat, joiden siinä toivottiin olevan. Joku työyhteisön jäsenistä koki kansiossa olevan tiivistämisen varaa.

Perehdytyskansiota tullaan jatkossa hyödyntämään uusien kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden ja opiskelijoiden perehdyttämisessä. Toimeksiantaja oli tyytyväinen myös siihen, että materiaali on heillä paperiversion lisäksi sähköisenä, jolloin aineiston päivittäminen on helppoa. Perehdytyskansiota olisi voitu arvioida perehdyttämistilanteessa, jotta olisi saatu näkemystä siihen kuinka kansio toimii käytännössä. Oma aikatauluni valmistumiseni suhteen kuitenkin esti tämänkaltaisen palautteen keräämisen.

## 9 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli laatia perehdytyskansio Haminan Sini-nauha ry:lle. Tavoitteena oli kehittää perehdytyskansio helpottamaan uusien kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden ja opiskelijoiden työn aloittamista kahdessa yrityksen toimipisteessä sekä antaa perustiedot yhdistyksen toimintavoista ja periaatteista. Koska nämä kaksi yhdistyksen toimipaikkaa eroavat toisistaan toiminnaltaan, oli järkevintä rakentaa kaksi eri kansiota.

Toteuttamalla tutkimuksella sain vastauksia kysymykseen Mitä asioita perehdytyskansioiden tulee pitää sisällään? Teemahaastattelujen toteuttaminen oli mielenkiintoista ja antoi minulle myös ammatillisesti pääomaa tulevaisuutta

ajatellen. Kohdeyhdistyksen henkilöstö osallistui avoimella mielellä teema-haastatteluihin ja koin heidän osallistumisensa koko prosessiin positiivisesti. Sisällönanalyysin tekemisen koin hetkittäin jopa niin epätoivoiseksi että saatuaani sen valmiiksi menetin mielenkiintoni hetkeksi työtä kohtaan ja pidin pienen tauon työskentelyssä.

Valmiit perehdytyskansiot vastaavat mielestäni niille asetettuja tavoitteita. Kansiot sisältävät perustiedot yhdistyksestä, sen toimipaikoista sekä toiminta-ajatuksista. Kansio on käyttökelpoinen ja selkeä, sekä ohjeistaa myös käytännön työssä. Vaikka yritin saada kansioista mahdollisimman tiiviin kokonaisuuden, tuli kansioille silti pituutta toiseen 37 ja toiseen 38 sivua. Aluksi olin pituuteen pettynyt, mutta mielestäni kansio on sen pituudesta huolimatta helpolukuinen isomman fontin ansiosta sekä siksi, että kansioon on sijoitettu kuvia sekä värejä.

Yhdistyksellä ei aiemmin ollut perehdytyskansiota ja oli haasteellista rajata perehdytyskansioihin tulevaa tietomäärää ja pysyä ns. oleellisissa asioissa. Jos tekisin kansioita uudelleen, rajaisin enemmän ja yksinkertaistaisin niihin sisältyvää tietoa. Kansion ulkoasu on mielestäni miellyttävä ja vastaa myös tältä osin tavoitteita. Kansioon liitettävien kuvien kanssa oli ongelmia syystä, että poimin kuvat yhdistyksen materiaaleista valmiina ja ne olivat kovin eri kokoisia keskenään. Jälkikäteen ajateltuna ongelma olisi ratkennut jos olisin ottanut itse kuvat kansiota varten, jolloin minun olisi ollut helpompi muokata niitä sopivan kokoisiksi.

Kansioihin sisältyvän perehdytyksen tarkistuslistan avulla voidaan kohdeyhdistyksessä arvioida ja seurata perehdytyksen onnistumista. Opiskelijan palautekaavakkeesta tuli mielestäni sopivan pituinen ja se sisälsi sopivan määrän kysymyksiä, jotta vastaajalla riittää mielenkiintoa vastata niihin. Kansiot on luovutettu tilaajalle paperiversioiden lisäksi sähköisinä, mikä helpottaa niiden päivittämistä. Molemmille kansioille on nimetty myös oma päivittäjänsä.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa avasin tietoa niin perehdyttämisestä, päihdetyöstä kuin kohdeyhdistyksestäkin. Teoriaosuuden haasteena oli aiheen rajaaminen. Koen teoriaosuuden kirjoittamisen lisänneen omaa ammatillista tietouttani perehdyttämisestä sekä päihdetyöstä. Kohdeyhdistyksen tiedot hyväksyin yhdistyksen puheenjohtajalla ja yhteistyö Haminan Sininauha ry:n henkilöstön kanssa oli mielestäni sujuvaa koko prosessin ajan.

Opinnäytetyölle rakennettu aikataulu piti hyvin ja opinnäytetyön edetessä aikaistuin valmistumistani kahdella kuukaudella, joten opinnäytetyö oli valmis alun suunnitellun lokakuun sijasta jo elokuussa. Vaikka perehdytyskansioiden toteuttaminen oli minulle mieluinen prosessi, oli kahden kansion rinnakkain kokoaminen kuitenkin vaativampaa kuin olin etukäteen arvioinut.

Olen tyytyväinen että varasin opinnäytetyön tekemiselle jo aloittaessani riittävän pitkän aikataulun, koska loppua kohden pystyin sitä tiivistämään ja sain opinnäytetyöni valmiiksi kiireettä. Opinnäytetyön tekeminen antoi minulle ammatillista vahvuutta ja sain paljon uutta tietoa päihdetyöstä, sekä perehdyttämisestä, joka on tärkeää missä tahansa työssä ja työyhteisössä. Opin myös erilaisia tiedonhakumenetelmiä ja koen, että prosessi kehitti myös kirjallista ilmaisutaitoani. Opinnäytetyön prosessi oli pitkäkestoinen ja se sisälsi paljon eri vaiheita, tämä opetti työskentelemään pitkäjänteisesti.

Opinnäytetyön aihepiiriä on tutkittu jo aikaisemmin paljon erilaisista näkökulmista ja löysin monenlaista lähdemateriaalia, mutta pyrin varmistamaan lähteiden luotettavuuden sekä olin kriittinen lähteiden suhteen. Opinnäytetyössäni käytin muutamaa yli kymmenen vuotta vanhaa lähdettä. Nämä kyseiset lähteet sisälsivät olennaista ja ajankohtaista tietoa opinnäytetyötäni ajatellen. Opinnäytetyöni teoriaosuudessa käytin runoilija Tommy Tabermannin runoa ja tätä tarkoitusta varten solmin sopimuksen kirjallisuuden alan tekijänoikeusjärjestö Sanaston kanssa, runon käyttämisestä osana uutta julkaisua. Tekijänoikeuslaki määrittää tekijän oikeudet teokseen. (Tekijänoikeuslaki 8.7.1961/404.)

Opinnäytetyöhön ei voitu liittää varsinaista produktia, eli perehdytyskansioita koska ne sisältävät tietoa, joka on tarkoitettu vain kohdeorganisaation käyttöön.

## LÄHTEET

- Ahokas, L & Mäkeläinen, J. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus - ennakoivaa työsuojelua. 1. painos. Helsinki: Painojussit Oy.
- Haminan Sininauha ry. 2015. Saatavissa: <http://www.haminansininauha.fi/index.php> [viitattu 24.11.2016].
- Hannila, & Kyngäs, P. 2008. Opinnäytetyö. Teemahaastattelu laadullisessa tutkimuksessa. Helsinki: Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia.
- Havio, M. Inkinen, M & Partanen, A. 2014. Päihdehoitotyö. 5. - 8. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Hirsjärvi, S & Hurme, H. 2011. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Hirsjärvi, S. Remes, P & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. Uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Ihalainen, J & Kettunen, T. 2013. Turvaverkko vai Trampoliini. 6. - 8. Painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Jalasto, L. 2008: Alkumetreiltä asiantuntemukseen - Perehdyttäminen Gordion - talousohjaus Oy:ssä. Pro gradu -tutkielma. Tampereen yliopisto. Johtamistieteiden laitos.
- Kangas, P & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Kirkon päihdestrategia. 2005. Saatavissa: [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/D369F10AF9D44A9FC22577A500368BD5/\\$FILE/kirkonpaihdestrategia.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/D369F10AF9D44A9FC22577A500368BD5/$FILE/kirkonpaihdestrategia.pdf) [viitattu 24.11.2015].
- Kjelin, E. & Kuusisto, P. 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Jyväskylä: Talentum Media Oy.
- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Gaudeamus.
- Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 22.9.2000/812.
- Lappalainen, T. 2005. Tie uuteen: kristillisen päihdeyhteisön merkitys päihteenkäyttäjälle. Korttesjärvi: Kristillinen alkoholisti- ja narkomaaniryö ry.

Päihdehuoltolaki 17.1.1986/41

Rainio, P. 2010. Kiinnitä työhön ja tulokseen. Opas kuntatyön perehdyttäjille. Kuntatyö 2010. Saatavissa: [ocplayer.fi/308245-Kuntatyo-2010-kiinnita-tyohon-ja-tulokseen-paivi-rainio-opas-kuntatyon-perehdyttajille-kuntatyo-hyva-tyo.html](http://ocplayer.fi/308245-Kuntatyo-2010-kiinnita-tyohon-ja-tulokseen-paivi-rainio-opas-kuntatyon-perehdyttajille-kuntatyo-hyva-tyo.html) [viitattu 14.12.2016].

Sininauhaliitto. 2009. Kokonaisstrategia 2009 - 2015. Saatavissa: [http://www.sininauhaliitto.fi/sites/default/files/sininauhaliiton\\_strategia.pdf](http://www.sininauhaliitto.fi/sites/default/files/sininauhaliiton_strategia.pdf) [viitattu 24.11.2015].

Sininauhaliitto. 2015a. Sininauhaliiton toiminta: Saatavissa: <http://www.sininauhaliitto.fi/organisaatio/sininauhaliitto/sininauhaliiton-toiminta> [viitattu 24.11.2015].

Sininauhaliitto. 2015b. Sininauha-organisaatio. Saatavissa: <http://www.sininauhaliitto.fi/organisaatio/sininauha-organisaatio> [viitattu 24.11.2015].

Sininen aalto. 2004. Sininauhaliiton tiedotuslehti. Saatavissa: [s://www.yumpu.com/fi/document/view/51030911/m20-m20-sininauhaliitto/23](https://www.yumpu.com/fi/document/view/51030911/m20-m20-sininauhaliitto/23) [viitattu 14.12.2015].

Sini Sanomat. 2015. Haminan Sininauha ry. Saatavissa: [http://www.haminansininauha.fi/useruploads/files/SiniSanomat2015\\_pitka.pdf](http://www.haminansininauha.fi/useruploads/files/SiniSanomat2015_pitka.pdf)

Stakes. 2014. Ehkäisy ja hoito. Laadukkaan päihdetyön kokonaisuus. Saatavissa: [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77209/Ehk%C3%A4isy\\_ja\\_hoito.pdf?sequence=1](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77209/Ehk%C3%A4isy_ja_hoito.pdf?sequence=1) [viitattu 19.11.2015].

STM. 2016. Työhyvinvointi. Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavissa: <http://stm.fi/tyohyvinvointi> [viitattu 6.9.2016].

Tekijänoikeuslaki 8.7.1961/404

Terveysten- ja hyvinvoinnin laitos. 2015. Alkoholi, tupakka ja riippuvuudet. Saatavissa: [//www.thl.fi/fi/web/alkoholi-tupakka-ja-riippuvuudet/ehkaiseva-paihde-tyo/ehkaisevan-paihde-tyon-laatu/laatutahtisanasto](http://www.thl.fi/fi/web/alkoholi-tupakka-ja-riippuvuudet/ehkaiseva-paihde-tyo/ehkaisevan-paihde-tyon-laatu/laatutahtisanasto). [viitattu 19.11.2016].

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos. 2016b. Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja. Saatavissa: <https://www.thl.fi/fi/web/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja/ajankohtaista> [viitattu 6.9.2016].

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2016a. Päihderiippuvuus. Saatavissa: <https://www.thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyshairiot/paihderiippuvuus> [6.9.2016].

Tabermann, T. 2016. Jotka tulevat suorinta tietä. Sanasto ry:n kanssa sopimus runon käyttämisestä osana uutta julkaisua/23.6.2016

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työterveyslaitos. 2011. Vastuualueet työyhteisön tukena. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/fi/toimialat/soter/vanhustyo/osaaminen/vastuualueet/sivut/default.aspx>. [viitattu 6.9.2016].

Työturvallisuuskeskus. 2015. Perehdyttäminen ja työhönopastus - ennakoivaa työsuojelua. Saatavissa: [http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon\\_perehdyttaminen2009.pdf](http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf). [viitattu 6.9.2016].

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Ukkola, T. Hallituksen jäsen. Haastattelu 29.6.2015. Hamina: Haminan Sini-nauha ry.

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

Vilka, H. 2006. Tutki ja havainoi. 1. Painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325.



	suunniteltu	toteutunut
Aloituspalaveri	12.5.2015	12.5.2015
Opinnäytetyön suunnitelman laatiminen	15.6.2015	10.8.2015
Ensimmäinen suunnitelmaseminaari	1.9.2015	1.9.2015
Taustateoriaosuuden valmistuminen	15.12.2015	25.12.2015
Tiedonhankintahaastattelut	31.1.2016	24.2.2016 / 25.2.2016
Haastatteluaineiston käsittely	15.2.2016	10.3.2016
Toinen suunnitelmaseminaari	15.8.2016	17.5.2016
Opinnäytetyö arvioitavaksi	18.11.2016	9.9.2016

Hei!

Olen sosionomiopiskelija Kymenlaakson ammattikorkeakoulusta ja teen opintoihini liittyvänä opinnäytetyönä perehdytyskansion Haminan Sininauha ry:n kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille ja työharjoittelijoille.

Olen alustavasti suunnitellut kansion sisältöä, mutta koska kansio tulee Teidän käyttöönne, haluaisin kuulla myös Teidän näkemyksenne siitä, mitä kansion tulee sisältää.

Toivoisin voivani haastatella Teitä työpaikallanne Helmikuun 2015 aikana. Ohessa on muutamia kysymyksiä, joita voitte jo valmiiksi miettiä.

Kiitos!

Ystävällisin terveisin,

Tiina Tasa

1. Mitä toivoisit perehdytyskansion sisältävän omaa työtäsi ajatellen?
2. Mitä asioita uudelle työntekijälle olisi hyvä kertoa heti ensimmäisinä päivinä?
3. Miten laaja perehdytyskansion tulisi olla? Tiivis paketti vai yksityiskohtainen?
4. Millainen perehdytyskansion ulkoasun tulisi olla?

## Perehdyttämisen tarkistuslista

**Haminan Sininauha ry**

**Sinikeidas**

**Notkotie 9**

**49460 Hamina**

**Puh. 040 867 0688**

**Perehdytettävä:**

---

**Perehdyttäjä:**

---

**Perehdyttämisaika alkaa:**

---

**Perehdyttämisaika päättyy:**

---

## Tarkistuslista perehdyttämisen avuksi perehdyttäjälle ja perehdytettävälle

Merkitse rasti ruutuun, kun sitä vastaava asia on perehdytettävälle opastettu ja tarkistettu. Voit täydentää luetteloja tarpeen mukaan.

1. Sininauhaliitto, Haminan Sininauha ry	opastettu	tarkistettu
• Sininauhaliiton perustehtävä		
• Haminan Sininauha ry:n organisaatio		
•		
2. Yhteystiedot ja aukioloajat		
• Eri toimipaikkojen yhteystiedot		
• Aukioloajat eri toimipisteissä		
•		
•		
3. Henkilöstö		
• Henkilöstö eri toimipisteissä, keskeiset yhdyshenkilöt eri toimipisteissä		
• Työnopastaja ja hänen sijaisensa		
• Henkilöstön vastuualueet		
•		
•		
4. Toiminta-ajatus ja toimintamuodot		
• Sinikeitaan toiminta-ajatus ja toiminnan muodot		
• Asiakkaat / kohderyhmä		
• Yhteistyökumppanit		
•		

<b>5. Toimintatavat yhdistyksessä</b>		
• Yhdistyksen arvopohja		
• Mitä opiskelijalta odotetaan		
• Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet		
• Vaitiolo- ja salassapitovelvollisuus		
• Kuntouttava työtoiminta		
•		
•		
<b>6. Työympäristö</b>		
• Työympäristö Sinikeitaalla		
• Säännöt		
• Talon tavat Sinikeitaalla		
• Omavalvontasuunnitelma		
• Sinikeitaan päiväohjelma		
•		
•		
<b>7. Työturvallisuus ja hyvinvointiasiat</b>		
• Työhyvinvointiasiat		
• Työsuojelu ja työturvallisuus		
• Pelastussuunnitelma		
• Uhkatilanteissa toimiminen		
• Keskeiset laitteet		
• Palautekeskustelu perehdyttäjän ja/tai esimiehen kanssa		
•		



## Haminan Sininauha ry

### Opiskelijapalaute harjoittelujaksosta

Antamasi palaute käsitellään luottamuksellisesti.

1. Koetko saaneesi harjoittelussa riittävästi ohjausta

Kyllä

ei

2. Mitä olisit toivonut ohjauksessa olevan toisin?

---

---

---

3. Mikä ohjauksessa oli hyvää?

---

---

---

4. Vastasiko harjoittelu tavoitteitasi ja toiveitasi?

Kyllä

Ei

Perustelut:

---

---

---

5. Harjoitteluihin liittyviä parannusehdotuksia?

---

---

---

6. Vapaat kommentit

---

---

---