



**LAUREA**  
AMMATTIKORKEAKOULU  
*Yhdessä enemmän*

# Kokemuksia perehdyttämisestä kehitysvammaisten asumispalveluyksikössä

Vainio, Johanna

2018 Laurea





Laurea-ammattikorkeakoulu

**LAUREA**  
AMMATTIKORKEAKOULU

*Yhdessä enemmän*

## Kokemuksia perehdyttämisestä kehitysvammaisten asumispalveluyksikössä

Vainio Johanna  
Sosionomi  
Opinnäytetyö  
Helmikuu, 2018

Johanna Vainio

### Kokemuksia perehdyttämisestä kehitysvammaisten asumispalveluyksikössä

Vuosi 2018 Sivumäärä 33

---

Opinnäytetyöni tavoitteena oli selvittää kokemuksia kehitysvammaisten asumispalveluyksikössä kokeillusta perehdyttämisen tarkistuslistasta ja sitä kautta selvittää miten perehdyttämisen tarkistuslistaa tulisi muokata yksilöllisemmäksi vastaamaan asumispalveluyksikön tarpeita. Lisäksi tavoitteena oli selvittää miten perehdyttämistä voisi yleisesti asumispalveluyksikössä kehittää. Perehdyttämisen tarkistuslistan olisi tarkoitus olla apuna ja työvälineenä perehdytettäessä uusia työntekijöitä ja sijaisia. Tarkoitus on, että perehdyttämisen tarkistuslistasta hyötyy perehdyttäjä sekä perehdytettävä.

Opinnäytetyön raportissani käyn läpi yleisellä tasolla asumispalveluja, työntekijän roolia kehitysvammaistyössä sekä pureudun perehdyttämisen teoriaan perehdytettävän sekä perehdyttäjän näkökulmasta. Opinnäytetyön painopiste on perehdyttämisessä, mutta koska opinnäytetyön konkreettinen ympäristö on kehitysvammaisten aikuisten asumispalvelussa, halusin lähestyä asumispalveluita ja työntekijän roolia inhimillisestä ja käytännöllisestä näkökulmasta.

Tutkimuksellisen osuuden toteutin puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilta. Haastattelut tein yksilöhaastatteluina loka-joulukuun 2017 aikana. Haastatteluihin osallistui viisi asumispalveluyksikön työntekijää. Työntekijät olivat työskennelleet yksikössä eri mittaisia aikoja. Kokemuksia ja näkemyksiä sain haastatteluiden kautta perehdyttäjän sekä perehdytettävän näkökulmasta. Haastatteluista litteroitua aineistoa analysoin sisällönanalyysimenetelmällä.

Tutkielmassa selvisi, ettei perehdyttämisen tarkistuslista ollut toiminut toivotulla tavalla. Perehdyttämisen tarkistuslistan olivat saaneet vain osa uusista työntekijöistä. Suurimpana heikkoutena koettiin, ettei perehdytettäville ollut nimetty tiettyä perehdyttäjää. Nimetty perehdyttäjä huolehtii, että perehdytettävä käy kaikki tarkistuslistan kohdat läpi aikatavoitteessa sekä ohjaa perehdytettävän oikeiden ihmisten luokse tarpeen mukaan.

Johanna Vainio

**Experiences in job orientation at service housing unit**

Year	2018	Pages	33
------	------	-------	----

---

The aim of this thesis was to find out how the check list for job orientation at a service housing unit is experienced and how it should be further developed to meet the individual needs of this particular service housing unit. In addition, the aim was to examine how the job orientation process at service housing unit could be developed in general. The check list for job orientation is intended to help and to be used as a tool for new employees and substitutes. The check list should benefit both the person participating in the job orientation and the person conducting the job orientation.

In this thesis the topics of service housing and the role of the employee in the work with disabled people are briefly covered. The theory of job orientation is addressed from the both sides of job orientation - the person participating and the person conducting the job orientation. Even though the focus is in job orientation, I wanted to approach the topic with a human and practical point of view, since the job orientation takes place in service housing unit for adult disabled people.

The research method to obtain the results was semi-structured interviews. The interviews were carried out during October and December 2017. Five employees from the service housing unit were interviewed and they represented the both parties of the job orientation. The interviews were transcribed and analysed with content analysis.

The results of this thesis indicate that the check list of job orientation is not serving the purpose as expected. Only some of the new employees had been introduced to the check list. The results showed that the lack of a designated job orientation conductor was a major weakness. The role of a designated job orientation conductor is to make sure that the check list is thoroughly reviewed.

Keywords: Check list for job orientation, Job orientation, Service housing

## Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet .....	7
3	Asumispalvelut.....	7
4	Sosionomin työ kehitysvamma-alalla ja muuttuva työ .....	8
5	Perehdyttäminen laaja-alaisena ilmiönä.....	10
5.1	Perehdyttäminen .....	10
5.2	Perehdyttämisen merkitys perehdyttäjälle ja perehtyjälle .....	13
5.3	Perehdytysprosessi .....	16
5.4	Perehdyttämisen tarkistuslista .....	17
5.5	Aikaisemmat tutkielmat perehdyttämisestä .....	18
6	Opinnäytetyön toteutus.....	21
6.1	Opinnäytetyön aineisto .....	21
6.2	Aineiston analyysi .....	22
7	Tulokset.....	23
7.1	Näkemyks perehdyttämisestä .....	23
7.2	Perehdyttämisvastuun jakautuminen.....	24
7.3	Kokemuksia ja näkemyksiä perehdyttämisen tarkistuslistasta .....	25
7.4	Perehdyttämisen aikaresurssit .....	26
7.5	Vuorovaikutus ja kommunikointi .....	27
7.6	Kehittämissuhteita.....	27
8	Johtopäätökset .....	28
9	Pohdinta .....	29
	Lähteet: .....	31
	Kuviot: .....	33

## 1 Johdanto

Opinnäytetyöni aiheeksi valikoitui paneutua perehdyttämiseen ja kerätä tietoa perehdyttämisen kokemuksista kehitysvammaisten aikuisten asumispalveluyksikön käyttöön. Suoritin keväällä 2017 ammatillisten työmenetelmien harjoittelun kyseisessä asumispalveluyksikössä ja harjoittelun aikana nousi esiin kysymyksiä perehdyttämisen tarkistuslistan toimivuudesta ja perehdyttämisen kehittämisestä.

Opinnäytetyönä tehtävä tutkielma antaa tietoa asumispalveluyksikölle, siitä miten perehdyttämisen tarkistuslistaa voisi muuttaa vastaamaan sen yksilöllisiä tarpeita. Perehdyttämisen tarkistuslista on tarkoitettu työvälineeksi uusien työntekijöiden, sijaisten ja opiskelijoiden perehdyttämiseen. Sosiaalialalla, etenkin vanhus- ja vammaistyössä ilmenee alueellisia rekrytointivaikeuksia. Työvoima ajautuu suuriin kasvukeskuksiin ja syrjäseudut kärsivät työvoimapulasta. Jotta tulevaisuudessakin on saatavilla ammatillista ja motivoitunutta työvoimaa, on vammaistyön vetomoimaisuutta lisättävä. Siinä sosiaalialan vahvuuksia ovat työn merkityksellisyys, ihmisläheisyys ja mielekkyys. Vetomoimaisuus pohjautuu työntekijöiden ja työnantajien yhteistyöhön. Hyvät työnantajat eivät kärsi rekrytointivaikeuksista. Osaksi rekrytointia kuuluu perehdyttäminen. Huolellinen perehdyttäminen on kannattavaa, sillä se on toimenpide, jolla sitoutetaan ja motivoidaan työntekijöitä. Perehdyttämistä pidetään olennaisena osana ammatillista kehittymistä edistävänä tekijänä. (Toivola & Närkki 2012, 10,15.)

Asumispalveluyksikkö sisältää monia eri työtehtäviä, mutta niistä keskeisimpiä ovat kehitysvammaisten ihmisten ohjaaminen ja kanssa eläminen. Työnantaja on vastuussa perehdyttämisen sisällöstä ja toteutumisesta. Työntekijällä täytyy olla tiedolliset ja taidolliset resurssit ohjata ja tukea kehitysvammaisten asukkaiden itsenäistä suoriutumista ja itsemääräämisoikeuden toteutumista. Vastavuoroisuus ja kunnioittava kohtaaminen tulee näkyä aidosti arjessa. (IMO-käsikirja 2017, 14.)

Tässä opinnäytetyöraportissani teoreettisena viitekehystenä ovat kehitysvammaisten asumispalvelut, sosionomin työkenttä ja perehdytys. Mielestäni on tärkeää tuntea asiakasryhmä, joka on työn tekemisen kohteena. Asiakasryhmä ohjaa työntekijöiden perehdyttämisen tarvetta sekä sisältöä. Kehitysvammaisten asumispalveluyksikössä asuvien asiakkaiden ja henkilökunnan turvallisuuden näkökulmasta on tärkeää, että perehdyttäminen on suunnitelmallista ja vastaa yksikön yksilöllisiä tarpeita.

## 2 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää asumispalveluyksikössä olemassa olevan perehdyttämisen tarkistuslistan toimivuutta sekä tuottaa tietoa, kuinka perehdyttämisen tarkistuslistaa voisi kehittää vastaamaan kehitysvammaisten asumispalveluyksikön tarpeita. Asumispalveluyksikössä on ollut käytössä Työturvallisuuskeskuksen perehdyttämisen tarkistuslista, joka on yleisluonteinen lista perehdyttämiseksi esiin otettavista asioista (Perehdyttämisen tarkistuslista 2016). Tarkistuslistan tarkoituksena on olla tukena ja muistilistana perehdyttämisen suunnittelussa ja toteutuksessa.

Tavoitteena on kerätä laajasti tietoa, mitkä seikat koetaan perehdyttämässä merkityksellisinä ja mitä seikkoja perehdytyksessä koetaan puutteellisena. Tutkielmalla pyritään saamaan monipuolista tietoa, joka auttaa perehdyttämisen kokonaisvaltaisessa kehittämisessä. Opinnäytetyön kautta tuotetulla tiedolla on tarkoitus kehittää perehdytystä suunnitelmalliseksi ja toimivaksi sekä lisätä perehdyttämisen toteutumista sille asetetussa aikataavoitteessa. Tarkoituksena on saada varsinainen perehdytys suoritettua ennen koeajan päättymistä. Opinnäytetyöstä saatujen tulosten perusteella on tarkoitus kehittää perehdyttämisen tarkistuslistaa vastaamaan paremmin asumispalveluyksikön yksilöllisiä tarpeita. Perehdyttämisen tarkistuslistan on tarkoitus tulla osaksi juuri uudistunutta infokansiota. Tarkistuslistaa käyttämällä perehdyttämisestä tulee yhtenäistä ja valvottua sekä sen avulla niin tulokas kuin työnantajatahokin voivat varmistua perehdyttämisen toteutumisesta.

Tutkimuskysymykseni ovat:

Millainen merkitys perehdyttämisen tarkistuslistalla on perehdyttämiselle kehitysvammaisten asumispalveluyksikössä?

Miten perehdyttämisen tarkistuslistaa on tarvetta muuttaa tai kehittää?

## 3 Asumispalvelut

Yksi tärkeimmistä aikuistumisen ja itsenäistymisen edellytyksistä on oikeus ja mahdollisuus omaan kotiin. Jo normalisaatioperiaatteen mukaisesti olisi tavoiteltavaa, että jokainen kehitysvammaisen aikuinen voisi muuttaa hänelle sopivimpaan asumismuotoon. Lapsuudenkotiin jäädessään kehitysvammaiset saattavat jäädä lapsen asemaan todellisesta iästä riippumatta. Haasteita ilmenee myös siinä vaiheessa, kun kehitysvammaista hoitaneet vanhemmat ikääntyvät ja voimavarat ehtyvät. Kehitysvammaisten osallistuminen opiskeluun, työelämään ja muuhun kodin ulkopuoliseen ajan viettoon on kerkivertoa vähäisempää, joten on erityisen tärkeää

tunnistaa tarkoituksenmukainen asumismuoto. Koti ja oma asunto on kehitysvammaiselle erityisen tärkeä, koska hän viettää siellä paljon aikaa. (Malm, Matero, Repo & Talvela 2004, 18.)

Asumispalveluiksi kutsutaan kokonaisuutta, joka pitää sisällään asunnon ja asumiseen tarvittavat palvelut. Myös asumisympäristöllä on vaikutusta asumiseen ja elämiseen. Asuminen on mahdollista järjestää yksittäisessä asunnossa, asuntojen muodostamassa ryhmässä, ryhmäkodissa tai palveluasumisyksikössä. (THL, 2017.) Asumiseen liittyviin palveluihin sisältyy avustaminen asumiseen liittyvissä toimissa, esimerkiksi liikkumisessa, pukeutumisessa, henkilökohtaisessa hygieniassa, ruokahuollossa ja ruokailussa sekä asunnon siivouksessa. Lisäksi palveluiden piiriin kuuluvat palvelut, joita tarvitaan asiakkaan terveyden, kuntoutuksen ja viihtyvyyden ylläpitämiseksi. Asumispalveluja tulee järjestää asiakkaalle sellaisella laajuudella ja selkälaisilla muidolla, kuin asiakkaan tarve edellyttää. (Räty 2003, 97.)

Kunnalla on velvollisuus järjestää vaikeavammaiselle henkilölle päivätoimintaa, henkilökohtaista apua sekä palveluasuminen. Palveluasumista tarkasteltaessa henkilöä pidetään vaikeavammaisena, jos hän tarvitsee sairaudestaan tai vammastaan johtuen toisen henkilön apua päivittäisissä toiminnoissa. Avun tarve on jatkuvaa tai muuten erittäin runsasta ja apua tarvitaan vuorokauden eri aikoina. Palveluasuminen kuuluu kunnan erityisen järjestämisevelvollisuuden piiriin ja palvelua ei voida jättää järjestämättä määrärahojen puutteen perusteella. (THL 2017.)

Asiakkaan saamien palveluiden määrällä ja luonteella voi olla vaikutusta siihen, kuinka ja missä kunta tarvittavat palvelut järjestää. Palvelutarpeita kartoitettaessa tulee selvittää asiakkaan vammasta tai sairaudesta aiheutuva avuntarve ja fyysiset rajoitukset. Asiakkaan elämäntilanne tulee huomioida kokonaisvaltaisesti mietittäessä sopivaa asumismuotoa ja paikkaa, kuten sosiaalinen ympäristö ja ihmissuhteet. Päätösten teossa on kiinnitettävä huomiota asiakkaan omiin mielipiteisiin ja toiveisiin. Valittavina olevista vaihtoehdoista tulee valita asiakkaan etua parhaiten ajava vaihtoehto. (Räty 2003, 98.)

Palveluasumisessa keskeistä on, että asukkaalla on tarkoituksen mukainen asunto ja siellä hänellä on asukkaan oikeudet ja velvollisuudet. Asumisen ja elämisen tueksi hän saa riittävästi palveluja ja tukea. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2003, 10.)

#### 4 Sosionomin työ kehitysvamma-alalla ja muuttuva työ

Ympäröivä maailma ja yhteiskunta muuttuu ja sosiaalialan ammattilaisen on pystyttävä sopeutumaan samalla muuttuvaan työhön. Sosiaalialan toimintaympäristöön vaikuttavat monet maailmanlaajuiset ja paikalliset tekijät. Muutoksia työhön tuovat mm. väestön ikääntyminen, informaation ja sen käsittelyn lisääntyminen, teknologian kehitys, globalisoituminen sekä kestävä kehityksen toteuttaminen. Muuttuva yhteiskunta tuo uudenlaisia tarpeita ja niihin on



pystyttävä vastaamaan. Tekniikan ja apuvälineiden kehittymisen myötä painottuu sosiaalialan työ ohjaamiseen, tukemiseen ja organisointiin. (Työturvallisuuskeskus 2016.)

Tulevaisuudessa näyttäisi sosiaalialalla riittävän töitä. Sosiaali- ja terveysala lähenevät, laitoshoidtoa puretaan, asiakkaiden osallisuus lisääntyy ja tarvitaan uudenlaista palvelukulttuuria. työnteko muuttuu raskaammaksi, sillä erilaisten ongelmien ja sairauksien määrä kasvaa ja pahenee. Ne vaikuttavat ammattilaisen psyykkiseen ja fyysiseen jaksamiseen. (Työturvallisuuskeskus 2016.) Ammattitaitoon kuuluu tunnistaa omat voimavarat ja työntekijän on huolehdittava omasta jaksamisestaan, jotta hän kykenee muiden auttamiseen. Parhaita keinoja työssä jaksamiseen on valita oikeat työasennot ja työtavat sekä stressin hallinta ja ennaltaehkäiseminen. Vaikka sosiaalityö on paneutumista asiakkaan haasteisiin ja tuen tarpeisiin, ei työntekijällä ole mahdollisuutta vastata asiakkaan kaikkiin tarpeisiin eikä poistaa kaikkia ongelmia. (Malm, Matero, Repo & Talvela 2004, 417.)

Asiantuntijoiden mukaan tulevaisuuden osaamistarpeita ovat perusosaamisen lisäksi teknologia osaaminen, kansainvälisyys ja yrittäjyysosaaminen. Perusosaamiseen kuuluvat edelleen ihmisten aito kohtaaminen, eettinen osaaminen ja oman persoonan käyttö. (Työturvallisuuskeskus 2016.) Ammatillisuuden voidaan katsoa koostuvan kolmesta perustekijästä; tieto, taito ja asenteita koskevat valmiudet. Tieto kasvaa ja syventyy opiskelemalla ja käytännön kokemuksesta. Tiedon kautta työntekijä voi perustella ammatillista toimintaansa. Taidot tulevat käytännön työn kautta. Opiskelut antavat valmiuksia ja käytännön työ kehittää taitoja. Asenteet taas ilmenevät suhtautumisessa asiakkaisiin ja tehtävään työhön. Työntekijällä on tärkeää olla halu ja kyky eettisen pohdiskeluun ja oman tekemisen kriittiseen tarkasteluun. Asenteisiin voidaan sisällyttää myös työmoraali. Työmoraali vaikuttaa työhön, asiakkaisiin sekä lisäksi koko työyhteisöön. Nykyään sosiaalialalla työtä tehdään yhdessä muiden ammattilaisten kanssa; moniammatillisissa tiimeissä. Työntekijöiltä vaaditaan suvaitsevuuksia ja kykyä tarkastella asioita monesta eri kulmasta. Perinteisistä työtehtävien jaottelusta on syytä luopua. Työskentely moniammatillisessa ryhmässä ei välttämättä ole helppoa vaan se edellyttää tietoa opettelua ja asenteiden päivittämistä. Asiakkaalle on erityisen hyödyllistä, että hänen auttamisekseen kokoontuu monen alan asiantuntijoita ja tilanne tulee tarkasteltua monesta näkökulmasta. (Malm, Matero, Repo & Talvela 2004, 416, 418.)

Etiikalla tarkoitetaan pohtimista, mikä on oikeaa ja väärää, hyvää elämää ja elämän arvoja. Ammattietiikan voimin pyritään tarkentamaan, mikä on hyvää yksilölle sekä koko yhteiskunnalle. Sosiaalialalla ammattietiikan pohtiminen korostuu, sillä usein toimitaan yhdessä ihmisten kanssa ja työntekijä voi käyttää valtaa. Työntekijällä on mahdollisuus omalla toiminnallaan ja käytöksellään vaikuttaa asiakkaaseen. Sitä vahvemmin työntekijä voi vaikuttaa asiakkaaseen, mitä enemmän asiakas on riippuvainen työntekijän avusta. Eettiseen näkemykseen

liittyy vahvasti työntekijän ihmiskäsitys. Sosiaalialalla kunnioitetaan ihmiskäsitystä, jonka mukaan ihmisellä on mahdollisuuksia ja inhimillisen kasvun edellytyksiä. Ihminen tulee nähdä kokonaisvaltaisesti; psyykkisesti, fyysisesti ja sosiaalisesti. Ihminen on monien osien kokonaisuus ja ihmistä ei voi eikä saa kohdata vain jonkun tietyn haasteen tai ongelman kautta. Ihmisen kanssa työskentely on tärkeä lähtee ihmisen omista voimavaroista. (Malm, Matero, Repo & Talvela 2004, 412.)

Nyky-yhteiskunnassa vammaisuus koetaan ihmisoikeuskysymyksenä ja se velvoittaa yhteiskuntaa pyrkimään ratkaisuihin, jotka eivät polje ihmisten yleisiä oikeuksia. Ihmisen perusoikeuksiin kuuluu tulla kohdelluksi itsenäisenä henkilönä. Oikeuksiin sisältyy valinnan vapaus omaan elämään kuuluvissa asioissa sekä osallistumisen mahdollisuudet yhteiskunnan kansalaisena. Yksilökeskeisellä työotteella pyritään vastaamaan perusoikeuksien toteutumiseen.

Yksilökeskeisellä työotteella tarkoitetaan työkuultuuria, jossa huomioidaan yksilö:

1. Persoonana, jossa on paljon hyvää ja voimavaroja.
2. Yksilö, joka tietää, mikä on itselle hyväksi ja omassa elämässä tärkeää.
3. Yhteisön jäsenenä, joka haluaa ja kykenee antamaan oman panoksensa.
4. Henkilönä, joka tarvitsee toisten tukea.
5. Oppijana, joka oppii kokemuksista.

(verneri.net)

Sosiaalialalla on runsaasti erilaisia ammatteja. Näin on myös kehitysvamma-alalla. Yleispiirteinä kehitysvamma-alalla työskentelevillä näkyy kiinnostus työskennellä ihmisten kanssa sekä halu auttaa ja tukea kehitysvammaisia elämän ja arjen erilaisissa tilanteissa. Työ on sisällöltään monipuolista; luovaa, antoisaa ja joskus haastavaakin. Jokainen työntekijä tekee työtään omalla persoonallaan. Työn sisältö vaihtelee kehitysvamman tasosta riippuen. Vaikeimmin kehitysvammaisten kanssa työskentely on suurelta osin perushoitoa ja kommunikation tukemista. Lievemmin kehitysvammaiset ihmiset tarvitsevat ammattilaisen apua ohjaamiseen, tukemiseen ja elämän eri tilanteissa rinnalla kulkemiseen. Tavallisimpia nimikkeitä kehitysvamma-alan ammattilaisille ovat ohjaaja, hoitaja ja henkilökohtainen avustaja. (verneri.net)

## 5 Perehdyttäminen laaja-alaisena ilmiönä

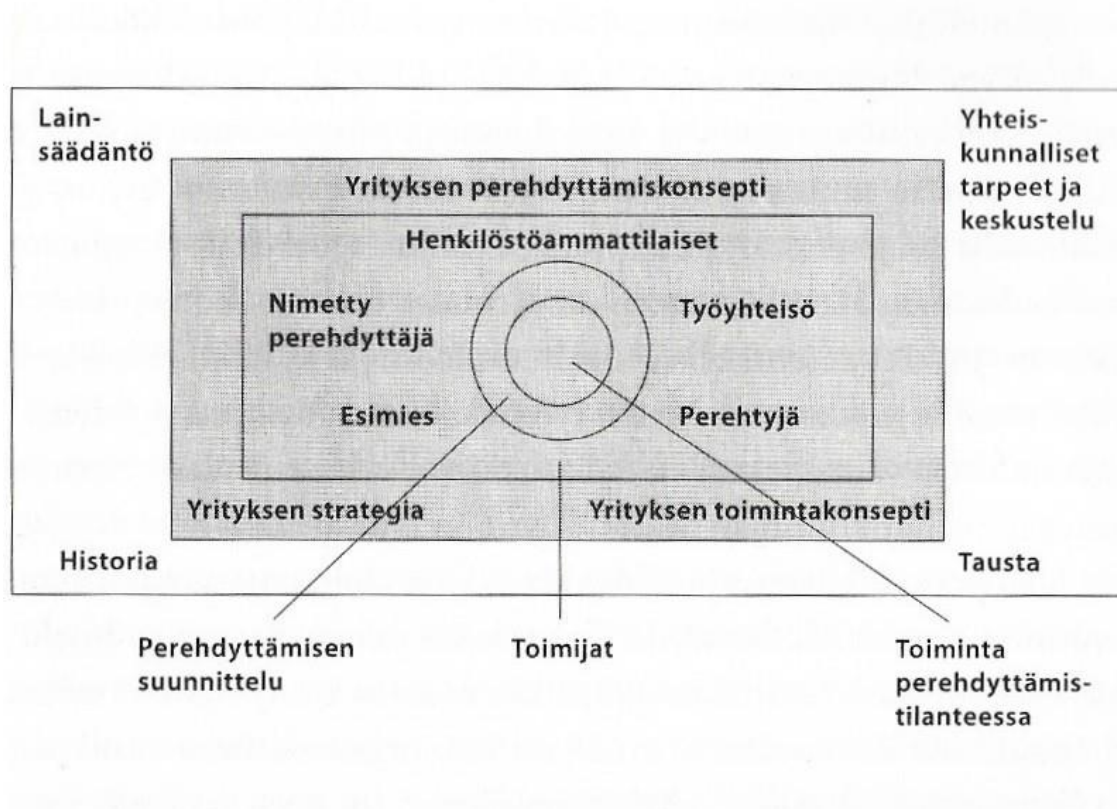
### 5.1 Perehdyttäminen

Uusi työtehtävä, työympäristö tai uusi henkilö työyhteisössä nostaa esiin ohjaamisen ja opettamisen tarvetta. Tätä työsuhteen alkuvaiheessa tapahtuvaa kouluttamista kutsutaan perehdyttämiseksi. Perehdyttäminen pitää sisällään monia toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä tottuu ja integroituu työyhteisöön ja uusiin työtehtäviin. (Elovainio 1992, 8.)

Työturvallisuuslaissa on määritelty, että työnantaja on velvoitettu perehdyttämään työntekijä työhön, työolosuhteisiin, työmenetelmiin sekä tarvittaviin työvälineisiin ja niiden oikeaan ja turvalliseen käyttöön. Perehdytys on tehtävä ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista sekä työtehtävien oleellisesti muuttuessa. Työnantajan tulee täydentää annettua ohjausta ja opetusta tarvittaessa. Vastuullinen perehdyttäminen on erityisen tärkeää työuraansa aloitteville nuorille työntekijöille. (Työturvallisuuskeskus)

Perehdyttämistä ohjaavat työturvallisuuslain lisäksi työsopimuslaki ja laki yhteistoiminnasta yrityksissä. Työlainsäädäntö on pakottavaa oikeutta, eikä työntekijöiden oikeuksia voi heikentää erillisillä sopimuksilla, kuten työsopimuksilla tai työehtosopimuksilla. Työlainsäädännössä on työnantajia velvoittavia säädöksiä perehdyttämiseen liittyen. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu edistää työntekijän mahdollisuuksia kehittyä tyourallaan, vaikka pyrkimyksen toteutuminen ei välttämättä työelämässä ole helppoa toteuttaa. Työpaikan kiireet, poissaolot ja paineet saattavat johtaa pikaiseen perehdyttämiseen tai työntekijän ”heittäminen suoraan kylmään veteen”. Työn oppiminen ilman perehdyttämistä on epämiellyttävää työntekijälle ja kallista työnantajalle, jos se aiheuttaa paljon korjattavia virheitä. Työn tekeminen saattaa muuttua suoriutumiseksi selviytymiseksi. (Kupias & Peltola 2009, 20 - 21.)

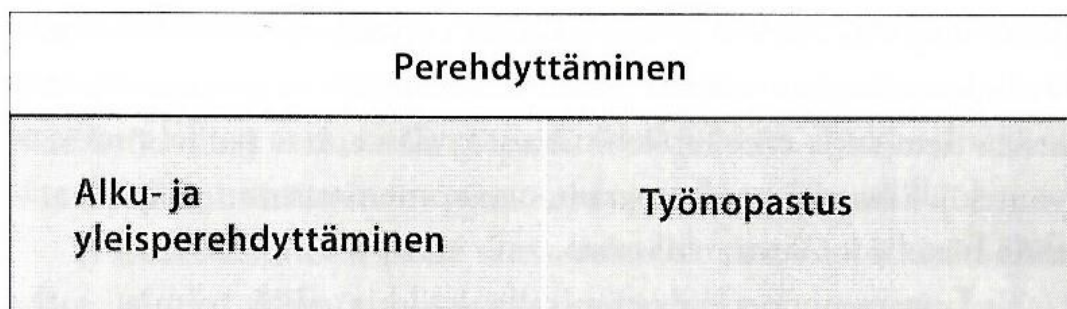
Jokaisella työpaikalla on tarvetta perehdyttämiselle riippumatta alasta tai organisaation koosta. Laadukkaalla perehdyttämisellä kasvatetaan työntekijöiden osaamista ja ammattitaitoa. Työnantajan on tarpeellista opastaa tulokas työhön ja työyhteisöön kaikissa tehtävissä. (Koivikko 2014, 10.) Perehdytys pitää sisällään kaikkia niitä toimenpiteitä ja annettavaa tukea, joiden avulla tulokas tai uutta työnkuvaa omaksuva työntekijä mahdollisimman hyvin oppii ja sopeutuu työhön ja selviää siitä itsenäisesti. Vastuu perehdyttämisestä on esimiehellä, mutta perehdyttäminen voidaan ajatella kuuluvaksi monille eri tahoille. Tuen antamiseen ja käytännön toimenpiteiden opastamiseen osallistuvat usein esimerkiksi henkilöstöammattilaiset, perehdyttämiseen nimetyt henkilöt, kollegat sekä muut työyhteisön jäsenet. (Kupias & Peltola 2009, 19.)



Kuvio 1: Yrityksen perehdyttämiskonsepti (Kupias & Peltola 2009, s. 16).

Perehdyttäminen on osa arkea jokaisella työpaikalla, eikä perehdyttämisen merkitystä saa aliarvioida. Työpaikan uusi tulokas tarvitsee opastusta ja perehdytystä, jonka avulla hän omaksuu uuden työtehtävän ja tutustuu uusiin työolosuhteisiin, työympäristöön sekä työtovereihin. Perehdytys on tarpeellinen myös pitkään töistä pois olleelle, uuteen työtehtävään siirtyvälle työntekijälle sekä sijaiselle. Ensimmäiset työpäivät uudessa työssä tuntuvat usein haastavilta ja raskailta, kun on paljon opittavaa ja muistettavaa. Perehdyttämällä tulokas voi tuntea olonsa turvalliseksi ja tervetulleeksi työyhteisöön. Työsuhteen aluksi työntekijää ei ole hyvä laittaa työskentelemään yksin, vaan yhdessä osaavan henkilön kanssa. Uudesta työntekijästä tulee pitää huolta ensimmäisinä päivinä, sillä työpaikan ensivaikutelmaa voi olla hankalaa myöhemmin muuttaa. Negatiiviset mielikuvat valitettavasti muistetaan paremmin kuin positiiv-

viset ja usein uuden työn aloittamisen kokemukset jaetaan läheisten ja tuttujen kanssa. (Suraakka 2009, 72.)



Kuvio 2: Perehdyttäminen (Kupias & Peltola 2009, s. 19).

Työlainsäädännön mukaan työnantajan on huolehdittava työntekijöiden työturvallisuudesta. Työturvallisuus on tärkeä osa perehdyttämistä ja sitä painotetaan monessa työpaikassa. Tiettyyn työtehtävään kohdistettu työturvallisuus vaatii muokkaamista. Työturvallisuuden toteutumisessa täytyy huomioida työtehtävä, työolosuhteet, työympäristö ja työntekijä. Työturvallisuudella käsitetään fyysinen sekä henkinen turvallisuus. Työntekijälle on opastettava oikeanlainen ja turvallinen laitteiden ja koneiden käyttö sekä ergonomiset työskentelytavat. Palvelualoilla työturvallisuuden uhat ovat monimuotoisia, mm. sosiaali ja terveydenhoitoalalla. Osa asiakkaista uhkaavat työntekijöitä ja joissain työtehtävissä väkivallan uhka on jokapäiväistä. Työturvallisuuteen kuuluu myös työpaikkakiusaamisen ehkäiseminen ja estäminen. (Kupias & Peltola 2009, 23 - 27.)

Työlainsäädännössä perehdyttämisellä on iso osa. Lainmukaisella perehdyttämisellä on paljon positiivisia vaikutuksia. Perehdyttämisellä vaikutetaan kilpailukykyyn, työhyvinvointiin ja menestymiseen. Huono tai puutteellinen perehdyttäminen vähentää työntekijän onnistumista työssään ja pääsemistä tavoitteisiin. Hyödyistä pääsevät nauttimaan kaikki; työntekijä, työyhteisö sekä yritys. (Kupias & Peltola 2009, 23 - 27.)

## 5.2 Perehdyttämisen merkitys perehdyttäjälle ja perehtyjälle

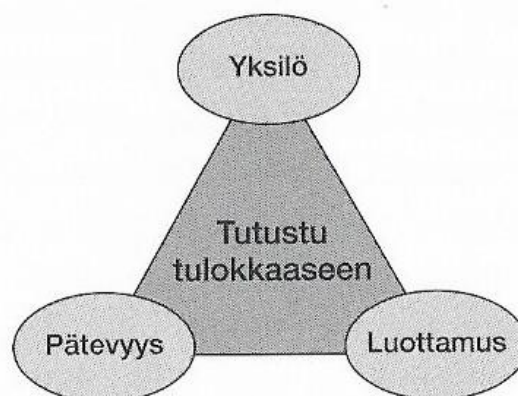
Myönteinen ensivaikutelma on tärkeää, kun työyhteisöön tulee uusi työntekijä ja perehdyttäjällä on hyvä mahdollisuus luoda miellyttävä ensivaikutelma edustamastaan organisaatiosta. Ensivaikutelma syntyy nopeasti ja luotua vaikutelmaa voi olla vaikea ja hidas muuttaa. Ensi-

vaikutelma muodostuu perehdytettävän ja perehdyttäjän välisestä vuorovaikutuksesta. Vuorovaikutus sisältää useita erilaisia asioita, kuten katsekontaktin, ilmeet, eleet, äänensävyt sekä hetkeen keskittymisen. Myönteisen ensivaikutelman kautta työntekijä tuntee olevansa turvassa ja uskaltaa helpommin tarttua asioihin. (Kangas 2007, 9.) Perehdyttäjän on hyvä kertoa itsestään ja omasta työhistoriastaan sekä työroolistaan. Voi myös keskustella kiinnostuksen kohteista ja harrastuksista. On hyvä osoittaa kiinnostusta tulokasta kohtaan. Kysellä tulokkaan taustasta ja hänen vahvuuksistaan. Joskus taas kuunteleminen on arvokkaanpa kuin vastusten antaminen. Voi esimerkiksi esittää kysymyksiä; Miten voin auttaa sinua? Mitä tarvitset? On hyvä tutustua tulokkaan tapaan kommunikoida. Meillä kaikilla on persoonallinen viestintätapa, joka on hyvä ottaa huomioon. (MIT)

Oikein kohdistetulla ja laadukkaalla perehdytyksellä on suuri merkitys minkälaisen vaikutelman ja kuinka hyvät lähtökohdat työn suorittamiselle yritys antaa uudelle työntekijälle. Perehdyttäminen on pitkäkestoinen prosessi ja se on osa rekrytointia. Rekrytointivaiheessa aloitettu perehdyttäminen voidaan tulkita yrityskuvamarkkinoinniksi. Tietoa työpaikasta ja työstä on hyvä antaa jo hastattelutilanteessa. Mahdollisimman pian rekrytoinnin jälkeen olisi hyvä tavata uusi työntekijä ja keskustella tulevasta työstä. Lisäksi tulokkaalle voi antaa materiaalia ennakkoon tutustuttavaksi sekä mahdollisuuksien mukaan työhön liittyvää aineistoa. (Viitala 2004, 260.) Perehdyttäminen saattaa vaatia monen henkilön työpanosta ja parhain hyöty saadaan vaiheittaisella toiminnalla. Alkuun perehdyttäjän on selvitettävä mitä taitoja työn tekeminen vaatii ja millaiset taidot ja osaaminen perehdytettävällä jo on. (Manninen 2009, 91 - 92.) Käytännössä perehdyttämisestä vastaa lähin esimies. Esimiehen rooliin perehdyttäjänä kuuluu suunnitella, omalta osaltaan toteuttaa sekä valvoa ja arvioida perehdyttämisen toteutumista. Esimies voi jakaa perehdyttämiseen kuuluvia tehtäviä toisille työyhteisön jäsenille. Esimerkiksi työn turvallisuutta ja terveyttä koskevissa asioissa työsuojeluhenkilö sekä työterveyshuolto ovat oman alansa asiantuntijoita. Vastuu kuitenkin on pääsääntöisesti esimiehellä. (Koivikko 2014, 11.)

Laadukas perehdyttäminen on panostamista työntekijöihin ja heidän hyvinvointiin. Perehdytys edistää työn sujuvuutta ja lisää tuloksellisuutta. Perehdyttämisellä on työntekijöille monia positiivisia vaikutuksia. Se lisää työssä jaksamista sekä ehkäisee ja vähentää työn kuormittavuutta ja työtapaturmia. Työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen panostettu aika ja raha on kannattavaa. Sairauspoissaolot vähenevät, työn tuottavuus paranee ja työurat jatkuvat. (Koivikko 2014, 10.) Manninen (toim. 2009, 359) esittääkin väittämän ”mitä toimintakykyisempiä yrityksen ja työorganisaation ihmiset ovat, sitä toimintakykyisempiä itse yritykset tai työorganisaatiot ovat”.

Usein uuden työn tai työtehtävän aloittaminen on jännittävää ja työpäivän mittainen keskittyminen on uuvuttavaa. Työn aloittamiseen saattaa liittyä monenlaisia tunteita sekä uutta tietoa tulee niin paljon, että kaikkea on vaikea heti sisäistää. Näistä syistä on ensiarvoisen tärkeää, että tulokkaasta pidetään aluksi erittäin hyvää huolta. Tulokkaan tulisi tuntee olonsa turvalliseksi. Osaksi perehdytystä kuuluu tulokkaan avoin ja lämmin vastaanotto. Toisilleen vieraiden perehdyttäjän ja perehdytettävän on hyvä käyttää aluksi ainakin hetki aikaa toisiinsa tutustuakseen. Tutustuminen auttaa tulokasta rentoutumaan ja yhteistyön aloittaminen helpottuu. (Kangas 2007, 9.)



Kuvio 3: Tutustu tulokkaaseen (Kjelin & Koivisto 2003, s. 56).

Uudella työntekijällä on toiveita ja ajatuksia koskien perehdytystä. Perehdyttämisellä tulokkaalle jaetaan monipuolista tietoa toimenkuvasta, työyhteisöstä sekä organisaatiosta. Perehdyttämisen on hyvä sisältää myös työpaikan arvot, ohjeet, työpaikan toimintamallin sekä periaatteet. (Surakka 2009, 72.) On kuitenkin hyvä muistaa ettei suuresta asiamäärästä jää muistiin kuin osa. Perehdyttäminen vuorovaikutuksellisesti keskustellen auttaa sisäistämään uutta tietoa ja seuraavina päivinä opittuja asioita voi tarkentaa ja täydentää. Ammattitaidosta riippuen perehdytettävä voi kulkea yhdessä perehdyttäjän mukana ja seurata työskentelyä sekä keskustella mieltä askurrattavista asioista. Tavoitteena on tutustua työpaikan tiloihin, henkilöstöön sekä oppia taloin tavoille. Ammattitaitoinen tulokas saattaa työskennellä jo yksinkin, mutta on varmistettava, että hän tietää, mistä saa tarvittaessa nopeasti lisää tietoa. Perehdyttämisen alkuvaiheessa on myös tärkeää käydä läpi mahdolliset riskit sekä niihin varautuminen ja ennaltaehkäisy. (Kangas 2007, 10.)

Hyvällä perehdytyksellä uusi työntekijä sitoutuu työorganisaatioon ja työtehtävään. Työpaikan vetovoimaisuutta lisää hyvä johtajuus ja työntekijöistä huolta pitävä organisaatio. Terveellinen ja toimiva työ ja työympäristö ovat hyödyllisiä työntekijöiden kautta monille muil-

lekkien tahoille, kuten työnantajalle ja koko yhteiskunnalle. Hyvinvoivassa työssä esiintyy vähemmän poissaoloja ja vaihtuvuutta. Hyvinvoivat työpaikat ovat haluttuja työpaikkoja ja ne menestyvät muita paremmin. (Manninen 2009, 359.)

### 5.3 Perehdytysprosessi

Perehdytys on pidempiaikainen prosessi ja se voidaan jakaa vaiheisiin: ennen rekrytointia, rekrytointivaihe, ennen töihin tuloa, työn aloitus, koeaika ja työsuhteen päättymisen (Kupias & Peltola 2009, 102). Ennen toimintaa tulisi panostaa perehdytyksen huolelliseen suunnitteluun. Suunnitelmallinen toiminta tuo johdonmukaisuutta ja tehokkuutta kaikkeen tekemiseen, niin myös työpaikkojen henkilöstön perehdyttämiseen ja kehittämiseen. Suunnittelu vaatii asioiden tietoista sekä tavoitteellista tarkastelua ja pohdintaa. Suunnitelmallisella toiminnalla tähdätään tulevaisuuteen. (Kangas & Hämäläinen 2007, 6.) Perehdyttämisen suunnittelussa on välttämätöntä kartoittaa organisaation perehdyttämisen ja kehittymisen tarpeet. Jo suunnittelu vaiheessa on hyvä huomioida käytettävissä olevat taloudelliset sekä toiminnalliset resurssit. Suunnittelu voidaan jakaa systemaattisen ja yksilöllisen perehdyttämisen suunnitteluun. Systemaattinen perehdyttämisen suunnittelu kohdistuu koko organisaatioon tai yksikköön ja niiden perehdyttämisen tueksi laadittuihin suunnitelmiin ja materiaaleihin. Systemaattisen perehdyttämisen ohjelmia voidaan käyttää organisaatioissa, joissa monet työntekijät tekevät samankaltaisia työtehtäviä. Monissa työpaikoissa työnkuvat poikkeavat toisistaan ja systemaattisia perehdyttämishoelmia tulee muokata työyksikön sekä yksilön tarpeita vastaaviksi. Vaikka harva organisaatio voi toteuttaa systemaattista perehdyttämistä kaikille työntekijöille, on laadituista ohjelmista ja materiaaleista iso apu ja paljon hyötyä perehdyttäjille. Olemassa olevia perehdyttämismateriaaleja muokkaamalla organisaatio voi hyödyntää niitä erilaisiin työtehtäviin perehdytettäessä. (Kupias & Peltola 2009, 87 - 88.)

Perehdytyksen suunnittelussa otetaan huomioon tehokas ajankäyttö. Perehdyttämisen jokaiseen osa-alueeseen ei aina tarvita paljon aikaa. Vaikuttavinta on se, miten perehdyttämiseen varattu aika käytetään. Vaikka perehdytysmateriaalin tekeminen vie aikaa, säästää se työpaikoilla perehdytykseen käytettyä aikaa. Perehdytysmateriaalin avulla tulokas voi jo etukäteen tutustua asioihin ja palata niihin yhdessä perehdyttäjän kanssa. (Kangas 2007, 6 - 7.) Varsinainen perehdytys aloitetaan heti, kun tulokas aloittaa palvelussuhteen tai vanha työntekijä aloittaa uuden työtehtävän. Tärkeimpänä tehtävänä perehdyttäjällä on opastaa tulokkaalle uusi työtehtävä, työskentelytavat ja jakaa tietoja, joita kyseisessä yksikössä tarvitaan. Olenaista on saada tulokkaalle sisäistettyä työyhteisössä käytettävät menettelytavat. (Surakka 2009, 74 - 75.) Kupiaksen ja Peltolan (2009, 105) mukaan on huolehdittava, että ensimmäisenä päivänä tulokkaalla on tarpeeksi tehtäviä, muttei kuitenkaan liikaa. Liiallinen tiedon määrä estää uusien asioiden oppimista.



Ensimmäisten viikkojen aikana tulokkaan on tärkeää saada ote työtehtäviinsä. Perehdyttämisen tulee olla mahdollisimman tarkoituksenmukaista. Aluksi tulokas saa tärkeimmät tiedot ja taidot, joilla hän pääsee hyvin kiinni työhönsä. Kaikkia pieniä yksityiskohtia ei tarvitse heti sisäistää, vaan suuremman kokonaisuuden hahmottaminen on kannattavampaa. Perehdyttämisen voidaan ajatella olevan liian tiivistetty, jos sen ohella ei ehdi tehdä omia, tulevia työtehtäviä. (Kupias & Peltola 2009, 105 - 106.) Kjelin ja Kuusisto (2003, 201) kirjoittavat, että kuitenkin pieniä jokapäiväisiä asioita ei saa aliarvioida. On tärkeää, ettei tulokkaan aika ja energia kulu siihen, että hän yrittää selvittää kokeilujen ja virheiden kautta perusasioita.

Ensimmäisen kuukauden jälkeen perehdyttämisessä edetään suunnitelman mukaan yksilölliset oppimisen erot huomioiden. Monesti ajan kuluessa perehtyjät ottavat enemmän perehtymisvastuuta itselleen. Tavoitteena on, että tulokas selviytyy työtehtävistään mahdollisimman itsenäisesti ja tietää mistä voi tarvittaessa hakea lisää tietoa. Perehdyttäjän olisi hyvä pitää arviointikeskustelu tulokkaan kanssa ennen koeajan päättymistä. Koeaika on yleensä lain mukaiset kuusi kuukautta, mutta varsinainen perehdytysaika voi olla lyhyempi. Keskustelussa tarkastellaan yhdessä perehtymisen toteutumista ja mahdollista jatkotarvetta. (Kupias & Peltola 2009, 109.)

Perehdyttämisen päättymiselle ei ole tarkkaan määriteltyä ajankohtaa. Varsinainen perehdyttämisaika alkaa heti työsuhteen alettua ja kestää muutamaan kuukauteen. Perehdyttäminen voidaan ajatella toteutuneeksi, kun tulokas on saanut ja oppinut työssä tarvittavat taidot ja tietää, mistä voi tarvittaessa hakea lisää tietoa. (Surakka 2009, 74.) Erään näkemyksen mukaan perehdyttäminen jatkuu siihen asti, kun tulokas saa kysymyksiinsä vastauksia. Kun organisaatiossa ei osata enää vastata tulokkaan kysymyksiin, on perehdyttäminen päättymässä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 205.) Perehdyttämisen aikana tulokkaalle on avattu organisaation perustehtävä ja tavoitteet, mutta työelämässä on kuitenkin jatkuvia muutoksia, jotka vaikuttavat työn sisältöihin, johtamiseen sekä organisaatioihin. Perehdyttämistä tulee jatkaa säännöllisillä kehityskeskusteluilla, joissa keskitytään työntekijän ammatillisiin kehittymistarpeisiin. (Koivikko 2014, 13.)

#### 5.4 Perehdyttämisen tarkistuslista

Perehdyttämiseen liittyy monia seikkoja ja erilaisia vaiheita. Pää tavoite perehdyttämisessä on kuitenkin oppiminen. Oppimistavoitteet ovat osin yhteisiä kaikille työntekijöille ja osa hyvin yksilöllisiä riippuen tiedoista ja taidoista, joita kyseisessä työtehtävässä ja työympäristössä tarvitaan. Oppimistavoitteet antavat perehdyttämiselle raamit, joiden sisään suunnitellaan perehdyttämisen sisältö. Raamien sisään määritellään aiheet, alueet, aikataulut ja vastuuhenkilöt. (Kangas 2007, 6.) Apuna ja tukena perehdyttämisessä voidaan käyttää erilaisia menetelmiä ja työkaluja. Yhtenä hyväksi todettuna tapana on soveltaa perehdyttämisen tarkistuslistaa. Siitä voidaan käyttää myös nimeä perehdytysuunnitelma tai perehdytysohjelma.

Tulokkaalle tulisi laatia kirjallinen perehdytysuunnitelma, jossa huomioidaan hänen yksilöllinen tausta, kokemus ja osaaminen. Suunnitelman tekeminen on esimiehen, perehtyjän ja perehdyttäjän yhteistyötä. Perehdytysuunnitelmaan kirjataan yleisesti organisaatiosta opittavat asiat ja varsinaista työtä koskevat osa-alueet. Perehdyttäjän kanssa käydään läpi perehdytettävät asiat ja kirjataan suoritetuiksi. Osa perehdytettävistä alueista voidaan jakaa toisen perehdyttäjän tehtäväksi ja osan perehdytettävistä asioista voi jättää itse perehtyjälle, esimerkiksi tutustumisen perehdytyskansioon. Kaikista osa-alueista on kuitenkin syytä keskustella perehdyttäjän kanssa. (Surakka 2009, 73 - 74.)

Perehdytysuunnitelman täyttämiseksi on hyvä laatia aikataulu, jota tulee noudattaa. Tarvittaessa perehdytysuunnitelmaan voi laatia myös etenemisaikataulun. Perehdyttämisen vaihe kestää tavallisesti muutamasta viikosta muutamaa kuukautta. Ei kuitenkaan pidempään kuin kuusi kuukautta. Vaikka perehdytysprosessi on pitkäaikainen, voidaan perehdytysvaiheen ajatella päättyvän silloin, kun tulokas on sisäistänyt vaadittavat tiedot ja taidot sekä hän tietää mistä saa tarvittaessa apua. Perehdyttämisen jälkeen perehtyminen jatkuu tietojen syventämisellä, työssä oppimisella sekä lisä- ja täydennyskoulutuksilla. (Surakka 2009, 73 - 74.)

Kirjallisen perehdyttämisen tarkistuslistan avulla perehdytettävä sekä perehdyttäjä voivat seurata perehdyttämisen sisältöä ja etenemistä. Tarkistuslistan avulla myös muut työntekijät ja esimies ovat ajantasalla perehdyttämisen toteutumisesta. Tarkistuslistaa ja sen sisältöä on mahdollista muuttaa tarpeen mukaan. (Kangas 2007, 17.) Oleellista on, että uusi työntekijä saa perehdytyksen kautta opastusta ja auttamista hänen omaan työhönsä (Kjelin & Kuusisto 2003, 206). Lyhytaikaiselle sijaiselle tai opiskelijalle voi riittää suppeampi muistilista, johon perehdyttäjä merkkää käsitellyt asiat. Pysyvämmälle henkilöstölle voi tehdä perusteellisemmän tarkistuslistan. Yleisen käytännön mukaan esimies tai perehdyttäjä merkitsevät tarkistuslistaan perehdytetyt asiat, mutta perehdytettävä voi myös itse täyttää ja huolehtia listan täyttymisestä. Perehdyttäminen voidaan varmistaa tarkistamalla, että kaikki tarkistuslistan kohdat on opetettu sekä opittu. (Kangas 2007, 17.)

Perehdyttämisen tarkistuslista toimii hyvänä apuna perehdyttämisen seurannassa ja arvioinnissa. Vaikka osa perehdyttämisen vastuusta on perehdytettävällä, tulee perehdyttäjän seurata uuden työntekijän oppimista ja asioiden sisäistämistä, sekä antaa palautetta tämän kehittymisestä. (Surakka 2009, 76.)

## 5.5 Aikaisemmat tutkielmat perehdyttämisestä

Aikaisemmat tutkielmat perehdyttämisestä eri näkökulmista antavat tärkeää tietoa, jonka kautta voin tarkastella omaa opinnäytetyöni aineistoa. Tutkielmissa ei käsitelty perehdyttämi-

sen tarkistuslistaa, vaan tarkastelujen kohteena olivat perehdyttämisen onnistumiseen vaikuttavat seikat. Tutkielmat eivät varsinaisesti keskittyneet perehdyttämiseen sosiaalialalla, mutta ne tarjoavat monipuolista tutkimustietoa perehdyttämisestä ja siihen sisältyvistä seikoista.

Pitkäsen (2010) pro gradu tutkielmassa on käsitelty perehdyttämisen ilmiötä teoreettisella tasolla, viestinnän ja vuorovaikutuksen näkökulmasta. Tutkielman tekijä on koonnut tutkimusaineistonsa perehdyttämistä käsittelevistä opas- ja ammattikirjallisuudesta sekä työelämän asiantuntijoiden haastatteluista. Tutkielman tavoitteina olivat rakentaa kuvaus perehdyttämisestä ilmiönä ja pyrkimys ilmiön ymmärtämiseen. Tutkimusnäkökulma on rajattu koskemaan nimenomaan uusien työntekijöiden perehdyttämistä, vaikka yhtäläillä vanhat työntekijät tarvitsevat perehdytystä pitkän poissaolon jälkeen. Koska tutkielman tekijän tavoitteena oli perehdyttämisen ilmiön kuvauksen rakentaminen, päätyi hän käyttämään aineistotriangulaatiota. Tutkija käytti kahta aineistoa: toinen aineisto koostui 15 perehdyttämistä käsittelevästä opas- ja ammattikirjasta ja toinen aineisto viidestä työelämäkokemuksen omaavasta perehdyttäjän haastatteluista. Aineistotriangulaatiota käyttämällä tutkija saa kattavamman näemyksen tutkittavasta asiasta ja lisää tutkimuksen luotettavuutta.

Tutkimustuloksissa pystyttiin erottelemaan erilaisia perehdyttämisen tehtäviä: myönteisten mielikuvien luominen, tiedon jakaminen, tulokkaan rohkaisu oma-aloitteisuuteen sekä tutustumisen ja sopeutumisen mahdollistaminen. Tehtävinä näkyi myös tulokkaan ja organisaation välisen yhteistyön rakentuminen ja koko työyhteisön kehittyminen. Tutkimustuloksista nousi esiin, että sosiaalisen tuen näkökulmasta tulokas ei ole ainoa, joka tarvitsee tukea perehdytysprosessissa. Organisaation tulee tarjota tukea myös perehdyttäjälle ja hänen tekemälleen perehdytystyölle. Onnistuneen perehdytyksen tunnuksena nähtiin tulokkaan sitoutuminen ja sosiaalistuminen. Tutkielman tekijä tuli johtopäätökseen, että perehdyttäminen on jatkuva prosessi, joka jatkuu koko työsuhteen perehdyttämisestä henkilöstönkehittämiseen. (Pitkänen 2010.)

Perehdyttämisestä innovointiin - ulkopuolisuuden hyödyntäminen henkilöstövoimavarojen kehittämisessä pro gradu tutkielmassa Juntunen (2014) on keskittynyt tarkastelemaan mitkä tekijät ovat esteenä tulokkaan ideoiden ja ajatusten esiintymiselle perehdytysvaiheessa ja niiden hyödyntämiselle henkilöstövoimavarojen kehittämistä ajatellen. Uusi työntekijä on mahdollisuus innovointiin, mutta tulokkaan ulkopuolisuutta ei välttämättä osata hyödyntää. Uusi työntekijä katsoo organisaatiota uusien silmin ja saattaa nähdä asioita, joita jo pitkään työssä olleet eivät enää näe. Uuden työntekijän ulkopuolisuus kestää noin kaksi kuukautta ja sen aikana tulisi kerätä uudet ideat ja ajatukset. Ratkaisevaa on, suhtaudutaanko tulokkaaseen positiivisena vai negatiivisena häiriönä. Positiivinen häiriö voi tuottaa uusia ideoita ja työyhteis-

söllä on mahdollisuus oppia uutta. Innovaatioilla voi kehittää organisaatiota ja henkilöstövoimavaroja. Negatiivisuus tulokasta kohtaan taas saattaa heikentää koko organisaation toimintaa.

Juntunen on käyttänyt tutkielmassaan laadullista tutkimusotetta ja on kerännyt empiirisen aineiston teemahaastatteluilla. Haastatteluiden kysymykset pohjautuvat tutkimuskysymyksiin ja teoriapohjaan, joten teoreettinen ja empiirinen osuus käyvät vuoropuhelua koko tutkielman ajan. Tutkielmassa nousi esiin useita innovaatioita esiintymisen estäviä syitä. Syitä olivat hierarkia, perinteet ja organisaatiokulttuuri, vuorovaikutus, kiire, strategiaviestintä, yksilöllisyys ja johtaminen. Hierarkiset esteet olivat esimerkiksi lait ja järjestyssäännöt sekä taloudelliset resurssit. Perinteet ja organisaatiokulttuuri ovat esteenä, jos ne eivät tue innovaatioiden esittämistä tai toteuttamista. Pitkään paikallaan ollut kulttuuri voi johtaa muuttumattomuuteen, jossa asiat ovat faktoja ja niitä ei voi muuttaa. Vuorovaikutuksella on suuri merkitys innovaatioiden syntymiselle. Toisensa tuntevat ja toisistaan välittävät työntekijät jakavat hiljaista tietoa ja luovat turvallisen ilmapiirin. Turvallisessa ilmapiirissä uskalletaan esittää uusia ideoita, kun taas turvaton ja epäluottamuksellinen ilmapiiri on esteenä innovaatioille. Usein innovoinnin esteeksi mainittiin kiire. Kiireessä ajatuksien ja ideoiden esittämiseksi ei ole aikaa ja uusi työntekijä saattaa saada vaikutelman, ettei hänen ajatuksista olla kiinnostuneita. Keskustelulle pitäisi löytää aikaa tai menetetään tuoreet ideat ja ulkopuolisuuden tuoma etu. Strategiaviestintä on tärkeää jo perehdytysvaiheessa. Strategialla pyritään kohti yhteistä tavoitetta ja tutkielmassa ilmeni, että strategiatyö tulisi olla intohimoisempaa. Ihmisten yksilöllisyys on myös este innovaatioille. Innovaatiot riippuvat yksilön aktiivisuudesta ja halukkuudesta osallistua kehittämistyöhön. Tuottaakseen innovaatioita tarvitaan luottamuksellista johtamista. Luottamus esimieheen näkyy koko työyhteisön ilmapiirissä ja organisaatiokulttuurissa. Tutkielman tulokset olivat yhdenmukaisia yleisen käsityksen kanssa, että monesti innovaatiot kehittyvät vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa. (Juntunen 2014.)

Nummela (2010) on pro gradu tutkielmassaan tarkastellut perehdyttämisen vaikuttavuutta tulokkaan näkökulmasta. Nykyään perehdyttämiseen kiinnitetään huomiota, mutta usein se on heikoimmin järjestetty henkilöstöjohtamisen osa-alue. Tutkielman tekijän tarkastelun kohteena ovat tulokkaiden mielipiteet siitä, täyttyykö nykyisen perehdyttämismallin kautta sille asetetut tavoitteet. Tutkielman tavoitteena on selvittää tulokkaan mielikuvia ja kokemuksia perehdyttämisprosessista. Kohde on tarkoituksella rajattu koskemaan vain tulokkaita, koska kokemukset ja mielipiteet perehdyttämisestä saattavat poiketa huomattavasti toisistaan perehdyttäjien ja pedytettävien välillä. Pro gradu tutkielma on tuotettu kvalitatiivisena tutkimuksena, johon on haastateltu seitsemää tulokasta. Tulokkaat ovat työskennelleet organisaatiossa alle vuoden. Tutkimuksessa käytettyjen teemahaastatteluiden avulla on tavoiteltu saada kasaan laaja ja perusteellinen aineisto.

Tutkimuksen tuloksista ilmeni, että kohde organisaation perehdytys oli täyttänyt tulokkaiden tarpeita ja odotuksia. Useat haastateltavat kokivat mm. että, heidän ammatillinen koulutustausta ja tieto-taito otettiin perehdytettäessä huomioon. Pääsääntöisesti perehdytys koettiin toimivaksi, mutta prosessiin kaivattiin enemmän selkeyttä ja järjestelmällisyyttä. Kirjallisen perehdytysuunnitelman puuttuminen hankaloitti perehdytysprosessin ymmärtämistä ja osa käsiteltävistä asioista jäi kokonaan käsittelemättä. Useimmat tulokkaat olivat saaneet jonkinlaista palautetta kehittymisestään, vaikka perehdytysjakson aikana ei suoritettu järjestelmällistä seuranta. Tutkimus nosti esiin, ettei perehdyttämiseen kuuluva vastuunjakko hoitunut kaikilta osin sovitun toimintamallin mukaan. Kaikille tulokkaille ei oltu esimerkiksi määritelty tukihenkilöä tai perehdyttäjää. Riittämätön perehdyttämisen seuranta nähtiin tässäkin osaluueessa puutteena. Positiivinen huomio aineistossa oli se että, haastateltavat kokivat esimiehen toimineen tukena perehdyttämisen aikana ja olivat esimiehen toimintaan tyytyväisiä. Teoreettinen viitekehys tukee näkemystä, jossa työssä viihtymiseen ja jaksamiseen vaikutetaan esimiestyöllä. Tutkimuksen tarkoituksena oli tuottaa tietoa perehdyttämisen tehokkuudesta perehdyttäjille sekä perehdytettävälle. Aineistossa analysoitiin kokemuksia ja näkemyksiä, eikä absoluuttisen tiedon löytyminen ollut tavoitteena. (Nummela 2010.)

## 6 Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyöni tutkimuksellisessa osuudessa on tarkoitus koota tietoa kehitysvammaisten asumispalveluyksikön työntekijöiden subjektiivisista kokemuksista koskien perehdyttämistä. Opinnäytetyöstä saatuja tietoja asumispalveluyksikkö voi hyödyntää kehittäessään yksilöllistä perehdyttämisen tarkistuslistaa ja perehdyttämisprosessia kokonaisuudessaan. Lähtökohtana on selvittää, miten perehdyttämisen tarkistuslista on toiminut ja miten sitä voisi kehittää yksilöllisiin tarpeisiin sopivaksi. Perehdyttämisen tarkistuslistan lisäksi tarkoituksena on selvittää perehdyttämistä koskevat kehittämisen tarpeet. Pyrkimyksenä on saada opiskelija ja uusi työntekijä integroitumaan työyhteisöön sekä omaksumaan uudet työtehtävät mahdollisimman luontevasti ja nopeasti. Opinnäytetöissäni halusin selvittää, mitkä seikat edistävät tulokkaan perehtymistä ja uuden oppimista. Lisäksi halusin selvittää, miten perehdyttämisen vastuu jakautuu työyhteisössä.

### 6.1 Opinnäytetyön aineisto

Toteutin opinnäytetyöni tutkimuksellisen osuuden käyttäen laadullisen tutkimuksen menetelmiä. Pyrkimyksenäni oli, että opinnäytetyöstäni olisi pitkäaikaista hyötyä tutkimukseen osallistuville henkilöille sekä koko työyhteisölle. Laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimuksen tyypillisiin piirteisiin kuuluu, että se on luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedon hankintaa. Aineistoa kootaan erilaisissa luonnollisissa ja todellista elämää kuvaavissa tilanteissa. Laadullisessa tutkimuksessa suositaan menetelmiä, joissa tutkittavien oma ”ääni”, kokemus ja näkemys pääse-

vät esille. Näitä menetelmiä ovat mm. teemahaastattelu, osallistuva havainnointi, ryhmähaastattelu ja erilaisten tekstien analyysit. Tutkimukseen valitaan kohdejoukko tarkoituksen mukaisesti tutkittavan ilmiön mukaan. Tutkimus ”elää” prosessin edetessä. Tutkimus on joustavaa ja suunnitelmia muutetaan olosuhteisiin sopiviksi. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 165.) Alasuutari (2011, 151 - 152) teoksessaan Laadullinen tutkimus 2.0 nostaa esiin huomion, että ryhmäkeskustelu ja henkilöhaastattelu tuottavat hyvin erilaista tutkimusaineistoa. Etenkin, jos kohdejoukko on luonnollinen ryhmä. Luonnollisessa ryhmässä noudatetaan tiedostamatta arkielämän tuttuja osallistujien vuorovaikutus raameja. Tällaisissa tilanteissa subjektiiviset näkemykset ja kokemukset sekä yksilölliset eroavaisuudet jäävät pois.

Halusin nimenomaan subjektiivista näkemystä perehdyttämisestä ja tein yksilöhaastatteluja valikoidulle joukolle. Keräsin opinnäytetyön aineiston teemahaastatteluilla viideltä asumispalveluyksikön työntekijältä. Haastateltavia olisi varmasti ollut enemmänkin, mutta omien aikaresurssien puitteissa päädyin viiteen henkilöön. Aikatauluttaminen toi haasteita ehtiä haastattelemaan kaikki viisi työntekijää vuoden loppuun mennessä. Haastateltavana oli työntekijöiden lisäksi esimiesasemassa olevia henkilöitä, jotta saisin näkemyksiä ja kokemuksia perehdyttäviltä sekä perehdyttäjiltä. Haastattelut toteutin loka-joulukuun 2017 aikana. Käytin teemahaastattelussa puolistrukturoituja kysymyksiä, joiden avulla pystyin ohjaamaan keskustelua. En käyttänyt kysymyksiä samassa järjestyksessä, vaan annoin keskustelun kulkea luonnollista suuntaa ja käytin kysymyksiä tiedon täydentämiseen. Pysin antamaan haastateltaville aikaa kysymysten pohtimiseen ja vastaamiseen sekä puhumaan perehdyttämisestä niin laajasti kuin mahdollista. Pyysin haastateltavilta luvan keskustelujen nauhoittamiseen, jotka litteroinnin ja opinnäytetyön hyväksymisen jälkeen poistettaisiin. Haastateltavat osallistuivat vapaaehtoisesti ja haastattelut tehtiin työntekijöiden työaikana ja tutussa ympäristössä. Jokaiseen haastatteluun oli varattu rauhallinen haastatteluun sopiva tila. En ollut kertonut haastattelun teemaa etukäteen, jotta saisin mahdollisimman spontaaneja ja aitoja vastauksia. Haastattelun aikana kerroin haastateltaville, että tavoitteena haastatteluilla oli saada kattava kuva perehdyttämisen toteutumisesta ja siihen liittyvistä näkemyksistä ja kokemuksista. Haastatteluista kerättyä tietoa on tarkoitus käyttää yksilöllisen perehdyttämisen tarkistuslistan toteutuksessa sekä perehdyttämisen kehittämisessä. Olen pyrkinyt opinnäytetyössäni kirjaaamaan ja avaamaan kaikki tutkimukselliset seikat, jotta tutkielma olisi mahdollisimman luotettava.

## 6.2 Aineiston analyysi

Haastattelut tehtyäni litteroinnin mahdollisimman pian, ettei niitä kasaantuisi suureksi työmääräksi. Litteroinnilla tarkoitetaan nauhoitetun puheen muuttamista kirjalliseen muotoon. Itselleni tuotti päänvaivaa miettiessäni kuinka tarkasti litteroinnin koko aineiston. Aloitin litteroimalla kokonaisen haastattelun sanatarkasti, mutta huomasin sen olevan tarpeetonta tutkimuskysymysten kannalta. Tutkimusongelmalla on merkitystä, kuinka tarkasti aineisto tulisi litteroida. Jos kieli, kielen käyttö tai hienorakenteinen vuorovaikutus ei ole analyysin kohteena,

ei litterointia tarvitse tehdä erityisiä menetelmiä käyttäen. Oleellista on, että lauseet saa kirjattua ylös. Joskus tutkimushaastattelusta kirjataan vain aiheen kannalta merkittävät seikat, mutta siinä on vaarana, että jotain oleellista jää huomiotta ja näin ollen pois tutkimuksesta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Litteroin aineiston kokonaisten, selkeiden lauseiden ja sanojen perusteella. Jätin litteroinnista pois paljon käytetyt et ku, sit ku, nii ku, et sillee, tms.

Litteroinnin jälkeen aloitin analyysin teemoittelemalla aineiston. Tekstistä nousevien yhdistävien tai erottavien seikkojen aiheita yhdistämällä saadaan muodostettua teemoja eli keskeisiä aiheita. Teemoittelu on tavallinen tapa analysoida teemahaastatteluilla kerättyä aineistoa. Tavallisesti teemat, jotka ovat olleet haastattelun aiheena löytyvät kaikista haastatteluista, mutta ne esiintyvät määrältään vaihtelevasti ja eri tavoilla. Haastatteluista litteroitu teksti vaatii ennakkoluulotonta tarkastelua, sillä ne saattavat sisältää uusia teemoja ja annetut aiheet eivät välttämättä noudata suunniteltua järjestystä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Käytin teemoittelussa apuna tekstinkäsittelyohjelman ”leikkaa-liimaa”-toimintoa. Luin tekstin läpi huolellisesti useamman kerran. ”Irrotin” tekstistä esiin nousseita aiheita ja siirsin niitä puhtaalle paperille. Jokaisesta haastattelusta keräsin samaa aihetta käsittelevät kohdat ja siirsin samalle sivulle, jolle olin antanut aiheen mukaisen teeman. Tein näin jokaiselle löytämälleni aiheelle ja muodostin niille teemat. Joistain teksteistä osia liittyi useampaan kuin yhteen teemaan. Kun olin käynyt kaikki haastattelut läpi ja pilkkonut ne osiin teemojen mukaisesti, pystyin analysoimaan aineiston jokaisen teeman mukaisesti.

## 7 Tulokset

Opinnäytetyöni haastatteluihin osallistuneilla oli kaikilla samankaltaisia kokemuksia tulokkaan omasta perehdytyksestä. Koettiin, että perehdytystä ja opastusta oli saatu, mutta suurin osa koki sen riittämättömäksi ja perehdyttämisen seuranta koettiin puutteelliseksi. Haastatteluista ei kuitenkaan noussut esiin yksiselitteistä seikkaa, joka perehdyttämisessä koettiin puutteelliseksi.

”Mä oon joskus saanut paremman perehdytyksen.”

”Perehdyttämisen seuranta ei ole ollut.”

”En usko, että oli yhtään mitään suunnitelmaa perehdyttämisestä.”

”Hyvin on lähdetty yksi osa-alue kerrallaan...”

”Se jäi ainakin mun kohdalla liian lyhyeksi...”

### 7.1 Näkemys perehdyttämisestä

Perehdyttäminen nähtiin monipuolisena toimintana. Siihen nähtiin kuuluvan tulokkaan tuominen sisään työpaikkaan ja ympäristöön sekä opastaminen käytännön asioihin ja omaan uuteen

tehtävään. Tärkeäksi koettiin perehdyttää tulokas yksikön ideologiaan ja ajatusmaailmaan. Monella ei ollut mitään aikaisempaa tietoa yksikön yksilöllisyydestä. Haastatteluista ilmeni, että perehdyttämisessä arvostettiin paneutumista kokonaiskuvaan ja pienet yksityiskohdat voi opetella myöhemmin työn ohella.

”Ideologia ja se ajatusmaailma siellä takana.”

”En tiennyt yhteisön elämästä kovinkaan paljon.”

”Mennä siihen perusajatukseen, mikä on yksikön idea ja mikä on meidän ihmiskuva.”

”Mä tulin ihan toiseen maailmaan.”

”Miksi me tehdään täällä tietyllä tavalla.”

”Kysymys on siinä miten kohtaamme asiakkaamme ja toisemme.”

Perehdyttämisellä koettiin olevan vaikutusta myös työnantajan antamaan mielikuvaan työpaikasta. Perehdyttämiseen panostaminen antaa uudelle työntekijälle hyvän pohjan työn aloittamiselle ja hyvän kuvan työpaikasta.

## 7.2 Perehdyttämisvastuun jakautuminen

Perehdyttäminen koettiin jakautuvan monelle eri taholle ja kaikissa haastatteluissa mainittiin enemmän kuin yksi taho. Haastateltavat olivat saaneet perehdytystä yksikön esimiestasolta, lähiesimieheltä, kollegoilta ja yksikön asukkailta.

”No, Kollega...jollain tapaa esimieskin.”

”... tietysti mua on sitten perehdyttänyt koko ajan työntekijät kaikkee pikkuhiljaa ja kanta-pään kautta olen oppinut paljon, mutta itse perehdytys oli aika huono.”

”Yksin jouduin niin ku...”

”Yksi henkilö, joka oli mun yhdyshenkilö...”

”Se on ollu lähiesimies. Ja sitte asukkaat myös.”

Monen tahon perehdyttämisessä koettiin sekä hyviä, että huonoja puolia. Hyvänä pidettiin monipuolinen ja ensikäden tiedon saanti sekä tasapuolinen ja tasa-arvoinen osallisuus työntekijöiden ja asiakkaiden kesken. Huonona puolena koettiin tiedon luotettavuutta, ajantasaisuutta sekä pirstaleisuutta.

”... enkä mä voi luottaa siihen, että meidän asukkaat osais mua ohjata.”

”Meni kuukausi, kun mä huomasin, että olen toistanut jotain pientä virhettä...”

Perehdyttämisprosessissa korostettiin myös perehdytettävän vastuuta. On todella hankalaa perehdyttää henkilöä, joka ei osoita aitoa kiinnostusta ja aktiivisuutta.



”On hyvä, että on vastuuta myös uudella työntekijällä...”

”On kiinnostunut. Se on kaiken a ja o.”

Suurimpana puutteenä koettiin, ettei ollut nimetty ketään tiettyä perehdyttäjää, joka olisi valvonut, organisoanut ja delegoinut perehdytystehtävät eri tahoille sekä ottanut kokonaisvaltaisen vastuun perehdyttämisen toteutumisesta.

...ei ole määritelty, kuka henkilö perehdyttää mihinkin kohtaan.”

”Kukaan ei kontrolloinut sitä, tuleeko kaikki kohdat käytyä läpi.”

”Mulla ei ole selkeää näkemystä kuka on mun perehdyttäjä.”

### 7.3 Kokemuksia ja näkemyksiä perehdyttämisen tarkistuslistasta

Haastateltavista yhdelle oli annettu perehdyttämisen tarkistuslista työsuhteen alussa tukemaan perehdyttämistä ja tutustumista uuteen työhön. Osa oli tutustunut tarkistuslistaan muuten, joko ihan mielenkiinnosta tai perehdyttäjän näkökulmasta. Yksi henkilö ei ollut nähnyt tarkistuslistaa, eikä hänellä täten ollut mitään kokemusta tai mielipidettä siitä.

Sen lisäksi, ettei tarkistuslista ole ollut kovin monella henkilöllä käytössä työsuhteen alussa, koettiin listan olevan liian yleisluonteinen asumispalveluyksikön käyttöön. Tarkistuslistalta toivottiin yksilöllistä kohdistusta työpaikan, -kulttuurin ja -yhteisön tarpeisiin. Koettiin, että listan olisi hyvä tukea asumispalveluyksikön luonnetta.

”Onhan se aika jäykkä ja virallinen tähän meiän paikkaan.”

”Miksi me tehdään asioita niin kuin me tehdään, se pitäis siinä perehdytettäessä...”

”...siinä on se puute, että sitä ei ole kohdistettu tähän infomappiin (yksikön oma infomappi)...”

”Se olisi tärkeintä, että olis joku tarkistus lista. Se ei oo niin tärkeä se muoto siinä, vaan että siihen sisältyy noi asiat...”

Tarkistuslistan kautta toivottiin perehdyttämisvastuun selkeyttämistä ja vastuullistamista nimetyille henkilöille. Koettiin, että ilman kirjallista tarkistuslistaa kukaan ei tiedä mitä on perehdytetty, kuka on perehdyttänyt ja mitä vielä pitäisi perehdyttää.

”...voitaisiin nähdä, okei, nää asiat on käyty läpi...”

”Ja sitten henkilön eli sen perehdyttäjän pitää olla siinä asiassa mukana. Sen pitää haluta perehdyttää.”

”Ihan kuin puuttuisi joku valvova silmä.”

Tarkistuslistan avulla koettiin mahdolliseksi siirtää perehtymisvastuuta myös tulokkaalle ja tulokkaan aktiivisuus koettiin tärkeäksi.

”...siitä pysty kattomaan...tästä mä tarvin vielä perehdyttämistä.”

”Ite osasin kysyä...”

”Se auttaa siinä, että saa tehdä kysymyksiä.”

#### 7.4 Perehdyttämisen aikaresurssit

Haastatteluista nousi esiin perehdyttämiseen käytetyn ajan tärkeys. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että perehdyttämiseen tulee panostaa aikaa, mutta tarkennusta ajan käytöstä ei yksiselitteisesti ilmennyt. Aikaresurssien tarkastelua ilmeni monitasoisesti; ensimmäisien päivien tutustumisesta viikkojen tai muutaman kuukauden mittaiseen tarkasteluun ja arvioitiin sekä ihan vuoden mittaiseen asioiden sisäistämiseen. Erityisesti työsuhteen ensimmäisinä päivinä haastateltavat kokivat tärkeänä yhteisen ajan kokeneemman työntekijän kanssa, jotta rutiinit ja asukkaat tulevat tutuiksi.

”Se aika kysymys. Että on aikaa perehdyttää uus työntekijä ja että molemmilla on aikaa keskittyä siihen...”

”Aina pitää olla aikaa siihen perehdyttämiseen.”

”Että se perehdyttäminen olis sellasta muutaman päivän intensiivistä...”

”Että tulis mahdollisimman nopeesti niin ku sais tietää näistä miten täällä tehdään...”

”Kyllä mä sanoisin, että perehdyttämiseen tarvittaisiin pikkasen enemmän aikaa.”

” jos mä olen sen kerran nähnyt, ni ei mulla ole voinut tulla rutiinia siihen...”

Perehdyttäminen koettiin tarpeelliseksi työntekemisen ohessa, mutta perehdyttämiselle ei ollut järjestetty tai löytynyt aikaa. Työtä tehdessä nousee esiin useita kysymyksiä ja seikkoja, joihin tarvittaisiin tukea ja ohjausta. Perehdyttämisen seurannalla tai arvioinnilla olisi mahdollista tarkastaa, onko kaikki asiat käyty läpi ja sisäistetty.

”Tai ehkä ois pari-kolme kuukautta ollu töissä nii sen vihon vois käydä kokonaan läpi sitten ja mitä siit viel puuttuu sitten.”

”Että on aikaa perehtyä niihin asioihin.”

”Että se käytäs kuiteski jossain ajassa kokonaan läpi että se ymmärretään kokonaan.”

”Kysymyksiä tulee yleensä vasta kesken käytännön työn. Ne ei tuu ensimmäisinä päivinä, niin kuin luullaan.”

”... tää aika juttu, ettei enää puolen vuoden jälkee tarvis enää kysellä jostain mikä ois tavaltaa pitäny sen perehdytysvihonkin mukaan olla tiedossa.”

”...että ite piti järjestää aikaa...”

Perehdyttäminen ja perehtyminen ymmärrettiin myös pikäaikaiseksi prosessiksi, johon kuluu paljon aikaa ilman ulkopuolelta tulevia resursseja. Aikaa tarvitaan tutustuessa asukkaisiin ja heidän tapaansa elää. Tärkeänä koettiin asiakkaiden yksilöllinen kunnioittaminen; kuinka he toimivat ja kuinka he haluavat tehdä asioita. Omalle henkilökohtaiselle ammatilliselle osaamiselle ja kokemukselle osattiin antaa arvoa.

”Opit sisältäpäin.”

”...ja annetaan työn opettaa tekijäänsä. Joskus se on hyvä...”

”...koen, että mulla on aika vankka kokemuspohja...”

”Mulla itellä oli paljon asioita, joita mä tiesin etukäteen ja osaan tehdä tietyt asiat valmiiksi.”

”Perehdytys kestää pitkään. Sanotaan että, vuosi voi olla se aika että, on perehtynyt.”

”Ammatillinen työ oli hanskassa.”

#### 7.5 Vuorovaikutus ja kommunikointi

Haastateltavilla oli runsaasti mielipiteitä ajan käyttämisestä perehdytyksessä. Varsinkin yhteinen aika toisen työntekijän kanssa koettiin tärkeäksi. Kuitenkin vain kolme haastateltavista ottivat esiin vuorovaikutuksen ja kommunikoinnin merkityksen perehdyttämisessä. Haastateltavat, jotka mainitsivat vuorovaikutuksen ja kommunikoinnin, pitivät niitä ensiarvoisen tärkeinä.

”Kommunikaatio. Ja kommunikaatio.”

”Perehdytyksessä pitäisi saada perille, että aina on hyvä ottaa asia puheeksi ja kysyä.”

”Että kommunikaatio toimisi, koska se on tosi tärkeää siinä työyhteisössä.”

”...meillä on paljon puhuttu asioista.”

”Korostan myös tulevan työntekijän vastuuta olla kiinnostunut asioista ja kysyä...”

”...rohkaisis kommunikaatioon kaikissa asioissa.”

”Mikään kysymys ei ole koskaan tyhmä.”

#### 7.6 Kehittämisehdotuksia

Perehdyttämisen kehittämisestä oli haastateltavilla yhtenäisiä näkemyksiä. Kaikki mainitsivat, että perehdyttämiseen tarvitsee kiinnittää huomiota ja toivottiin, että siihen paneuduttaisiin enemmän. Kirjallisesta perehdyttämisen tarkistuslistasta tai perehdytysuunnitelmasta koettiin olevan hyötyä perehdyttämiselle sekä sen seurannalle ja arvioinnille. Kehittämistä tarvitaan siis tarkistuslistan yksilölliseen muokkaukseen ja perehdytysprosessin roolien vahvistamiseen. Työn puolesta nimetyiltä perehdyttäjiltä odotetaan paneutumista ja sitoutumista asiaan.

## 8 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kerrata monipuolista tietoa perehdyttämisen näkemyksistä ja kokemuksista sekä selvittää millainen merkitys perehdyttämisen tarkistuslistalla on perehdyttämislle. Sain koottua kattavan teoreettisen viitekehyksen perehdyttämisestä, jota voi peilata opinnäytetyön tutkimukselliseen aineistoon. Sain haastatteluiden avulla kerättyä runsaasti tietoa, jota voi hyödyntää perehdyttämisen kehittämisessä ja yksilöllisen perehdyttämisen tarkistuslistan tuottamisessa. Koen yksilölliset teemahaastattelut olleen hyvä valinta kerätessä subjektiivisia kokemuksia. Jokainen haastateltava oli avoin, rehellinen ja ammatillinen vastauksissaan. Monessa haastattelussa tuli esiin useita samoja teemoja, mutta kokemukset olivat toisistaan poikkeavia, joten sain analysoitua teemoja monesta eri kulmasta. Tutkielman tulokset antavat hyvän pohjan yksilöllisen perehdytyksen tarkistuslistan tekemiselle, tosin käyttäisin perehdyttämisen työvälisestä enemmän nimeä perehdytysuunnitelma. Perehdytysuunnitelmasta saa mielikuvan, että asiaan on paneuduttu ja se on huolella suunniteltu.

Opinnäytetyön aineistosta nousi esiin kolme teemaa ylitse muiden; Perehdyttämisen tarkistuslista, perehdyttämiseen nimetty henkilö ja perehdyttämiseen käytetty aika. Kaikki kolme teemaa näkyivät aineistossa monipuolisesti tarkasteltuna. Teemoissa koettiin paljon perehdyttämislle positiivisia vaikutuksia, haasteita ja kehittämisen tarvetta.

Perehdyttämisen tarkistuslistalle koettiin selkeästi olevan tarvetta. Tarkistuslistan avulla voitaisiin hahmottaa kokonaisuus ja seurata perehdyttämisen etenemistä. Haastateltavat olivat saaneet perehdytystä, mutta kokivat sen osin puutteelliseksi tai kesken jääneeksi. Seikat, jotka perehdyttämislle olisivat olleet nopeasti opittavissa olivat unohtuneet arjen kiireessä. Aineistosta nousi esiin, että tietoa halutaan monipuolisesti, vaikka se ei välttämättä liity omaan jokapäiväiseen työkuvaan vaan sillä on enemmänkin merkitystä ohjattavien asukkaiden ja koko työyhteisön kannalta. Asumispalveluyksikössä on monia eri työnkuvia, joita voi olla hankalaa sisällyttää yksityiskohtaisesti samaan tarkistuslistaan. Toimivammaksi käytännöksi näkisin, että asumispalveluyksiköllä olisi yksi yhteinen tarkistuslista, joka sisältäisi yleiset asiat. Lisäksi jokaisella pienemmällä toimintapaikalla tai toiminta-alalla olisi omansa. Kaikkien asioiden sisällyttäminen yhteen tarkistuslistaan kasvattaisi tarkistuslistan laajuutta kohtuuttomasti. Yksilölliseltä tarkistuslistalta toivottiin helppolukuisuutta ja tiivistettyä pakettia. Tarkistuslistan ei tarvitse antaa välttämättä kaikkia tarvittavia tietoja ja oppeja, vaan se antaisi aiheet ja ohjaisi henkilön luokse, josta kyseisen ohjauksen voi saada.

Tarkistuslistaan tulee kirjata henkilö, joka vastaa perehdyttämisen etenemisestä ja toteutumisesta. Perehdyttämisen osa-alueita on hyvä jakaa työyhteisön kesken, mutta yhdellä henkilöllä on oltava vastuu sen todellisesta toteutumisesta. Opinnäytetyön aineistossa ilmeni, että perehdyttäjältä odotetaan halua ja sitoutumista perehdyttämistehtäväänsä. Pelkästään ei

riitä nimi paperissa, vaan perehdyttäjältä odotetaan siihen paneutumista. Perehdyttäjän ei tarvitse olla itse jatkuvasti tulokkaan kanssa yhdessä, vaan hän voi jakaa opastustehtäviä toisille työyhteisön jäsenille ja tilanteen mukaan asukkaille. Perehdyttäjän kuitenkin tulee ottaa yhteyttä tulokkaaseen ja tarkistaa, että tulokas sopeutuu ja uusien asioiden oppiminen sujuu. Perehdyttäjältä vaaditaan sosiaalisia taitoja ja vuorovaikutuksen lukemisen taitoja, jotta hän voi ohjata tulokasta parhaalla mahdollisella tavalla. Ihmiset oppivat asioita eri tavoin ja eri aikaan, joten yksilöllinen huomioiminen on erityisen tärkeää. Aineistossa tuli esiin myös tulokkaan vastuu perehdyttämisessä. Tulokkaalle voi antaa vastuuta perehtymisestä, mutta sitä tulee ohjata ja valvoa. Tulokkaalle voi osoittaa seikat, joihin hänen tulee perehtyä itsenäisesti. Perehtyminen täytyy kuitenkin tarkistaa ja varmistaa, että asia on sisäistetty.

Usein haastattelutilanteissa huomasin, että haastateltavat puhuivat perehdytysmateriaalista, kun keskustelimme perehdyttämisestä. Haastateltavat kokivat perehdytys materiaalin (kehitysvammaisten asumispalveluyksikön info-kansio) tärkeäksi ja hyödylliseksi, mutta samalla koettiin, ettei materiaalin lukemiselle ole työaikana aikaa. Koettiin, että tarvittaisiin erikseen aikaa perehtyä info-kansioon. Aika ja ajankäyttö olivat yksi yleisin puute, mikä perehdyttämisessä koettiin. Yhteistä aikaa kokeneemman työntekijän kanssa arvostettiin ja yhteiseltä ajalta odotettiin omien rutiinien kehittymistä. Oppimisprosessi on vaihteista ja vaatii useamman toiston ennen kuin asiat on opittu.

## 9 Pohdinta

Tutkielman tekeminen toi ilmi omia kehittämisen kohteita ja tarpeita. Merkittävimiksi kehittämisen kohteiksi nimeäisin haastattelun tekemisen ja tieteellisen tekstin kirjoittamisen. Litteroidessa opinnäytetyön aineistoa huomasin minkälaisia kysymyksiä minun olisi pitänyt osata esittää, jotta olisin saanut vielä hedelmällisempiä ja tarkempia vastauksia. Joskus haastateltava puhui pitkään ja monipuolisesti vastaamatta kuitenkaan esitettyyn kysymykseen ja näin ollen se kohta haastattelusta ei vastannut asettamiini tutkimuskysymyksiin. Aineistoa kertyi jokatapauksessa laajasti ja analysointivaiheessa olennaisia vastauksia löytyi monipuolisesti ja hyödyllisesti. Kirjallisen raportin tuottamisen olen kokenut erityisen haastavaksi. Teoreettista tietoa ja oppia kerääntyi opinnäytetyöprosessin aikana todella paljon, mutta sen saattaminen kirjalliseen muotoon on ollut hidasta ja uuvuttavaa. Kirjallisen tuottamisen kehittymistä pidän tärkeänä sosiaalialalla. Sosionomin työssä tarvitaan kirjaamisen ja viestinnän taitoja, joissa kirjoittamisen osaamisesta on hyötyä. Opintojen aikana olen oppinut suhtautumaan kriittisesti lähteisiin ja olen oppinut löytämään ja erottamaan oleellisen tiedon tekstistä. Sosiaalialalla, niin kuin nykyään muillakin aloilla, edellytetään osaamisen kehittämistä ja elämäntaiteista oppimista.

Perehdyttäminen on usein käytetty aihe opinnäytetoissa ja muissa tutkimuksissa. Aihetta on tarkasteltu monesta näkökulmasta ja siitä puhutaan paljon. Opinnäytetyön tutkielman pitäisi tuoda tutkimusmaailmaan aina jotain uutta tietoa yleisellä tasolla. Omassa opinnäytetyössäni pääsin samankaltaisiin tuloksiin, kuin entuudestaan on jo päästy. Voinkin esittää kysymyksen, että miksi perehdyttäminen koetaan puutteelliseksi, vaikka siitä on saatavilla paljon monipuolista tietoa? Eikö jo tehtyä tutkimustietoa osata hyödyntää perehdyttämisen kehittämisessä? Teoriatiedossakin todettiin, että perehdyttäminen on työpaikoilla kaikista huonoiten hoidettu osa-alue, mutta kuitenkin kunnan perehdyttämisellä sitoutetaan hyviä työntekijöitä, jotka tekevät hyvää tulosta.

## Lähteet:

## Painetut lähteet:

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.

Elovainio, M. (toim.) 1992. Perehdyttäminen ja tiimityö. Helsinki: Valtion painatuskeskus, 8.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kirjaymtymä Oy.

Kangas, P. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus TTK.

Kjelin, E. & Koivisto, P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksen tekijäksi. Helsinki: Talentum

Koivikko, A. 2014. Terveystuotopalvelujen työsuojelu- ja kehittämisopas. Helsinki: Otavan Kirjapaino Oy.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia.

Malm, M., Matero, M., Repo, M. & Talvela, E-L. 2004. Esteistä mahdollisuuksiin. Vammaistyön perusteet. Helsinki: WSOY.

Manninen, O. 2009. Työelämäosaamisen käsikirja. Tampere: Domus Print Oy.

Räty, T. 2003. Vammaispalvelut. Vammaispalvelujen soveltamiskäytäntö. Helsinki: Kynnys ry - Tröskeln rf.

Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla - näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki: Tammi

Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita Prima Oy.

## Sähköiset lähteet:

IMO-käsikirja. 2017. Itsemääräämisoikeuden ja itsenäisen suoriutumisen tukeminen ja rajoitustoimenpiteet. Viitattu 7.2.2018. <https://www.hel.fi/static/sote/vamty/kasikirjat/imo-kasikirja-2017.pdf>

Juntunen, S. 2014. Perehdyttämisestä innovointiin - Ulkopuolisuuden hyödyntäminen henkilöstövoimavarojen kehittämisessä. Viitattu 10.5.2017. <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/60917/Juntunen.Sanna.pdf?sequence=2>

Massachusetts Institute of Technology (MIT). Nem Employee Orientation & Onboarding. Viitattu 28.1.2018. <https://welcome.mit.edu/managers/tools/buddy-tips>

Nummela, S. 2010. Perehdyttämisellä tulosta? Perehdyttämisprosessin vaikuttavuus yksilön näkökulmasta. Viitattu 10.5.2017. file:///C:/Users/Power/Downloads/Nummela\_Susanna-2010-Perehdyttämisellä\_tulosta\_\_Perehdytysprosessin\_vaikuttavuus\_yksilön\_näkökulmasta%20(1).pdf

Perehdyttämisen tarkistuslista. Työturvallisuuskeskus. 2016. Viitattu 10.5.2017. [https://ttk.fi/files/4644/Perehdyttamisen\\_tarkistuslista.pdf](https://ttk.fi/files/4644/Perehdyttamisen_tarkistuslista.pdf)

Pitkänen, N. 2010. Perehdyttäminen viestintä ilmiönä: Perehdyttämisestä perehdyttämis- ja perehdyttämisprosessiin. Viitattu 10.5.2017. <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/40076/URN%3ANBN%3Afi%3Aaju-201210242772.pdf?sequence=1>

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Viitattu 19.1.2018. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto.  
[http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7\\_2\\_1.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_2_1.html)

Sosiaali ja terveystieteiden ministeriö. 2003. Vammaisten ihmisten asumispalveluiden laatusuositus. Viitattu 20.1.2018. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70109/asumpalv03.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

THL. 2017. Vammaispalvelujen käsikirja. Viitattu 19.10. 2017.  
<https://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elaman-tuki/asuminen/palveluasuminen>

Toivola, T-M. & Närkki, A. 2012. Nuoret hyvinvoinnin ammattilaiset. Osaavaa henkilöstöä tulevaisuuden sosiaalialalle. Viitattu 20.1.2018. <https://www.tat.fi/digilehti/sote-digipaper/nuoret-hyvinvoinnin-ammattilaiset.pdf>

Työturvallisuuskeskus. Työntekijän perehdyttäminen ja opastus. Viitattu 10.5. 2017.  
[https://ttk.fi/tyohyvinvointi\\_ja\\_tyosuojelu/toiminta\\_tyopaikalla/vastuut\\_ja\\_velvoitteet/tyohon\\_perehdyttaminen\\_ja\\_tyonopastus](https://ttk.fi/tyohyvinvointi_ja_tyosuojelu/toiminta_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet/tyohon_perehdyttaminen_ja_tyonopastus)

verneri.net. Ammattilaisille. Viitattu 20.1.2018. <http://verneri.net/yleis/ammattilaisille>

verneri.net. Yksilökeskeinen työote. Viitattu 20.1.2018. <http://verneri.net/yleis/yksilokeskeinen-tyoote>



## Kuviot:

Kuvio 1: Yrityksen perehdyttämiskonsepti.....	12
Kuvio 2: Perehdyttäminen.....	13
Kuvio 3: Tutustu tulokkaaseen.....	15