



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Anu Puustinen (1600780), Kira Söderholm Trigo (1406561)

Työhyvinvointi alkaa perehdytyksestä

Perehdytysmateriaali Auroran sairaalan sosiaalialan
ammattilaisille

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi

Sosiaalialan tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

3.10.2018

Tekijä(t) Otsikko	Anu Puustinen, Kira Söderholm Trigo Työhyvinvointi alkaa perehdytyksestä - Perehdytysmateriaali Auroran sairaalan sosiaalialan ammattilaisille
Sivumäärä Aika	28 sivua + 4 liitettä 3.10.2018
Tutkinto	Sosionomi (AMK)
Tutkinto-ohjelma	Sosiaalialan tutkinto-ohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Sosionomi
Ohjaaja(t)	Lehtori Ulla Saukkonen Lehtori Kirsi Lautala
<p>Opinnäytetyön tavoitteena on luoda teorianäyttöön pohjautuva, käytännöllinen perehdytysmateriaali. Teoriaosuudessa on avattu perehdyttämisen ja työhyvinvoinnin käsitteet, sekä perehdytyksen ja työhyvinvoinnin yhteys. Työhyvinvoinnin perehdyttämiseen yhdistävänä pohjateorianäyttö on käytetty Päivi Rauramon luomaa työhyvinvoinnin portaat -mallia, joka pohjautuu Abraham H. Maslow'n kehittämään tarvehierarkiaan. Teoriaan pohjautuen opinnäytetyössä tuodaan esille myös suunnitellun perehdyttämisen ja perehdytysmateriaalin hyödyt sekä perehdytystä ohjaava lainsäädäntö. Lisäksi avoimme kuinka perehdytys vaikuttaa työntekijöiden kokemaan työhyvinvointiin.</p> <p>Perehdytysmateriaalin tavoitteena on taata tasavertainen perehdytys uusille työntekijöille sekä varmistaa ajankohtaisen tiedon saatavuus. Tutkittu tieto sekä työturvallisuuslakiin kirjattu velvoite huolehtia opastuksesta ja ohjauksesta työhön tukevat perehdytysmateriaalin tarpeellisuutta. Perehdytysmateriaalin tarve nousi selkeästi esiin myös opinnäytetyön yhteydessä tehdyssä kyselyssä, jonka avulla kartoitettiin Auroran sairaalan sosiaalialan ammattilaisten mielipidettä perehdytyksestä ja perehdytysmateriaalin tarpeellisuudesta.</p> <p>Tämä opinnäytetyö on tehty monimuotoisena opinnäytetyönä. Opinnäytetyön aihe on tullut toimeksiantona Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveyspalveluihin kuuluvan Auroran sairaalan johtavalta sosiaalityöntekijältä. Opinnäytetyö koostuu kirjallisesta teoriaosuudesta ja kyselystä, joka on tehty Auroran sairaalassa työskenteleville sosiaalialan ammattilaisille (sosiaalityöntekijät, sosiaaliohjaajat), sekä sähköisesti tuotetusta perehdytysmateriaalista.</p> <p>Perehdytysmateriaali on laaja ja kattaa niin yleiset tiedot Auroran sairaalan toiminnasta kuin tarkkaa tietoa päivittäisen työn tekemisen tueksi. Perehdytysmateriaalin sisältö on kokonaisuudessaan saatavilla Auroran sairaalassa, tässä opinnäytetyössä esitellään liitteinä sisällysluettelo ja perehdytyksen tarkistuslista, ”check-list”.</p>	
Avainsanat	perehdytys, työhyvinvointi, perehdytysmateriaali

Authors Title	Anu Puustinen, Kira Söderholm Trigo Well-being at Work Begins with Orientation – Orientation Manual for Social Workers and Social Instructors at Aurora Hospital
Number of Pages Date	28 pages + 4 appendices October 2018
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Social Services
Specialisation option	Social Services
Instructors	Ulla Saukkonen, Senior Lecturer Kirsi Lautala, Senior Lecturer
<p>The aim of the thesis was to create a theory based, practical work orientation manual. In the theory part, work orientation and well-being at work are described. Also, the connection between orientation and well-being at work is discussed. The theoretical framework consists of The Stairs of Well-being at Work -model by Päivi Rauramo, which bases on Abraham H. Maslow's hierarchy of needs -theory. Using the theoretical framework, the thesis will highlight the benefits of well-planned orientation and orientation material as well as the legal obligations. Also, the thesis will cover the impact of work orientation on well-being at work.</p> <p>The introduction manual aims to provide equal orientation for all new employees and ensure updated information for all employees. The theoretic base and Finnish safety at work legislation describes the employer's obligation of introduction and guidance at work which support the need for an introduction manual. The introduction manual has been produced in cooperation with social care professionals of Aurora Hospital. Their opinions were investigated with an internet-based questionnaire and the received answers support the need of the introduction material and importance of the topic.</p> <p>The thesis is functional and contains a theory-based report, a questionnaire which was completed by the employees and an orientation manual. The topic for the thesis was commissioned by a leading social worker of Aurora Hospital which is part of Helsinki City Social Services and Health Care.</p> <p>The introduction manual is extensive and contains basic and specific information to support the daily work. The thesis will introduce the table of contents and the check-list of the introduction manual which can be found in the attachments. The complete introduction material is available at Aurora Hospital.</p>	
Keywords	work orientation, well-being at work, introduction manual

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Perehdytys	3
2.1	Perehdytyksen hyödyt	4
2.2	Perehdytystä ohjaava lainsäädäntö	5
2.3	Materiaali perehdytyksen tukena	5
3	Työhyvinvointi	6
3.1	Maslow'n tarvehierarkia	8
3.2	Rauramon työhyvinvoinnin portaat -malli	8
3.3	Perehdytyksen vaikutus työhyvinvointiin	10
4	Auroran sairaala toimintaympäristönä	11
4.1	Sosiaalityö ja terveysosiaalityö	12
4.2	Sosiaalityö Auroran sairaalassa	13
5	Perehdytysmateriaalin valmistelu	14
5.1	Työntekijöiden osallistaminen kyselyn avulla	15
5.2	Vastausten analysointi	15
6	Perehdytysmateriaalin rakenne	16
6.1	Perehdytysmateriaalin sisällön kuvaus	18
6.2	Perehdytyksen tarkistuslista "check-list"	21
7	Arviointi	22
8	Pohdinta	23
	Lähteet	27
	Liitteet	
	Liite 1. Tutkimuslupa (Helsingin kaupunki)	
	Liite 2. Kyselylomake Auroran sairaalan sosiaalialan ammattilaisille	
	Liite 3. Perehdytysmateriaalin sisällysluettelo	
	Liite 4. Perehdytyksen tarkistuslista, "check-list"	

1 Johdanto

Tämä opinnäytetyö on tehty monimuotoisena opinnäytetyönä ja työn tuloksena on syntynyt perehdytysmateriaali Auroran sairaalassa työskenteleville sosiaalialan ammattilaisille. Toinen opinnäytetyön tekijöistä (Anu Puustinen) työskentelee Auroran sairaalassa sosiaaliohjaajana ja toimeksianto opinnäytetyön tekemiseen on tullut Auroran sairaalan johtavalta sosiaalityöntekijältä.

Perehdyttäminen aiheena on ajankohtainen ja vaikuttaa muun muassa työ- ja asiakas-
turvallisuuteen. Perehdyttämistä työpaikoilla valvoo Aluehallintovirasto, joka tekee vuosittain useita tarkastuksia eri organisaatioihin. Tarkastetuista organisaatioista 2-3 prosentissa on havaittu puutteita perehdytyksessä. Työtaturmien yhteydessä tehdyistä tutkimuksista joka kymmenennessä nousee esiin perehdytyksen laiminlyönti. Tämä vaarantaa työntekijöiden turvallisuuden ja altistaa työssä tehtäviin virheisiin. (Aluehallintovirasto 2017.) Myös muutaman vuoden takaiseen kokuun liittyen Jokimäki (2016) kirjoittaa otsikolla ”Perehdytyksen puute johti Huslabin virheeseen”. Tällöin laboratoriossa otettiin asiakkailta verinäytteitä virheellisesti käyttäen käytettyjä neuloja. Tässä tapauksessa asiakkaan terveys vaarantui työntekijän puutteellisen perehdytyksen vuoksi.

Tavoitteena tällä opinnäytetyöllä on luoda teoretietoon pohjautuva käytännöllinen perehdytysmateriaali, jonka avulla taataan tasavertainen perehdytys uusille työntekijöille sekä varmistetaan ajankohtaisen tiedon saatavuus. Luodun perehdytysmateriaalin sisältö on laaja ja perehdytysmateriaali sisältää niin yleistä tietoa Auroran sairaalasta, työtä ohjaavista laeista kuin antaa kattavasti yksityiskohtaista työn tekemiseen. Kjelin ja Kuusisto (2003: 100–105) määrittelevät perehdytyksen keskeiseksi tavoitteeksi luoda pohja työn tekemiseen. Perehdytys tulee järjestää niin uudelle työntekijälle, kuin uudessa roolissa aloittavalle työntekijälle tai henkilölle, joka on ollut pois työpaikalta pidemmän aikaa. Perehdytyksessä tulee huomioida kokonaisvaltaisesti ihmisen hyvinvointi. Laadukkaan perehdytyksen avulla työntekijälle selkeytetään hänen oma työnkuvansa sekä avataan organisaation strategia ja arvot. Perehdytyksen avulla lisätään myös vuorovaikutussuhteita työpaikan sisällä, kerrotaan organisaatiosta työympäristönä sekä esitellään oleelliset yhteistyötahot. Tämän lisäksi perehdytyksessä tulee huomioida työturvallisuusasiat, sekä tukea terveellisiä työskentelytapoja.

Perehdytysmateriaali on tehty yhteistyössä Auroran sairaalassa työskentelevien sosiaalialan ammattilaisten kanssa. Työntekijöiden mielipide perehdytysmateriaalista ja materiaalin tarpeellisuudesta on selvitetty verkkopohjaisen kyselyn avulla. Kyselyn toteuttamiseksi on haettu tutkimuslupa Helsingin kaupungilta. Kyselyn vastauksissa nousi selvästi esille, että Auroran sairaalan sosiaalialan ammattilaisilla on tarve perehdytysmateriaalille. Perehdyttäminen ja perehdytysmateriaalin tarpeellisuus perustuu myös lakiin, sillä työturvallisuuslain (738/2002) § 14 mukaan työnantajan on huolehdittava ohjeistuksesta ja opastuksesta työn tekemiseksi.

Perehdytysmateriaalin teoreettisena pohjana on käytetty Päivi Rauramon luomaa työhyvinvoinnin portaat -mallia, joka perustuu Abraham H. Maslow'n tarvehierarkiaan. Rauramon malli valittiin tämän työn pohjaksi, koska se ottaa huomioon työntekijän ja työympäristön kokonaisuutena ja sen avulla toimintaa sekä perehdytystä voidaan kehittää työhyvinvointia tukevaksi. Rauramon (2012: 15) luomassa mallissa työhyvinvoinnin portaita on viisi. Ensimmäisellä portaalla on terveydestä huolehtiminen, toisella turvallisuus, kolmannella yhteisöllisyys, neljännellä arvostus ja viidennellä osaamisen kehittäminen sekä itsensä toteuttaminen. Opinnäytetyön tuloksena syntynyt perehdytysmateriaali sisältää kaikki osa-alueet Rauramon luomasta mallista.

Tämän opinnäytetyön raportin aluksi avaamme perehdytyksen ja työhyvinvoinnin käsitteet yleisesti. Tämän jälkeen esittelemme Maslow'n tarvehierarkian sekä paneudumme Rauramon työhyvinvoinnin portaat -malliin. Näiden osioiden jälkeen kuvaamme Auroran sairaalaa toimintaympäristönä sekä avaamme sosiaalityön sisältöä. Seuraava kappale käsittelee tehtyä kyselyä ja kyselyn kautta saatuja vastauksia. Kyselyn avaamisen jälkeen esittelemme perehdytysmateriaalin sisällön peilaten sitä aikaisemmin esiteltyyn teorialietoon. Arviointi kappaleessa avaamme, kuinka työlle asetetut tavoitteet ovat täyttyneet ja millaista palautetta saimme perehdytysmateriaalista. Pohdintakappaleessa kuvailemme tehtyä opinnäytetyötä kokonaisuutena ja tuomme esille omia havaintojamme, mahdollisia kehittämisen kohteita sekä pohdimme kuinka perehdytysmateriaalia voi hyödyntää ja kehittää tulevaisuudessa. Pohdimme lisäksi myös omaa oppimistamme tämän opinnäytetyöprosessin aikana.

2 Perehdytys

Aikaisemmin työtävät opeteltiin tarkkaan ulkoa ja työntekijät perehdytettiin ainoastaan tehtävään työhön. Nykyisin työtehtävät ovat monimuotoisia ja työtehtävän osaamisen lisäksi työntekijällä tulee olla laaja tuntemus koko organisaation toiminnasta ja olemassaolosta. Perehdytys on käsitteenä laaja ja monimuotoinen asia, joka sisältää työpaikalla työnopastuksen, sekä alku- ja yleisperehdytyksen. Tämä tarkoittaa tutustumista työtehtävään, työympäristöön ja koko organisaatioon. (Kupias & Peltola 2009: 13–18.)

Perehdyttäminen on osa uuden työntekijän suunnitelmallista vastaanottamista. Päätaivoitteena perehdyttämisellä on saada uusi työntekijä oppimaan talon toimintamallit ja toimimaan niiden mukaisesti. Uuden työntekijän voi olettaa ottavan myös itse selvää asioista, jotta työn vaatimat ammattitaitovaatimukset täyttyvät. Perehtyminen sisältää siis perehtyjältä opiskelua ja organisaatiolta suunniteltua perehdyttämistä eli opettamista, jotta henkilö pystyy tekemään hänelle laaditut tehtävät. (Ketola 2010: 52–53.)

Perehdyttäminen pitää sisällään niin työyhteisöön tutustumisen, kuin työpaikan liikeidean, vision, arvojen ja tapojen ymmärtämisen. Vastuu perehdyttämisestä on yleisesti esimiehellä, mutta perehdytykseen tulee osallistaa kaikki työyhteisön jäsenet, jotka ovat työntekijän kanssa tulevaisuudessa tekemisissä. (Kauhanen 2009: 151–152).

Perehtyminen käsitteenä on laaja ja perehdyttämisen ytimessä työtehtävän lisäksi ovat muun muassa työmenetelmät, järjestelmät, sekä työturvallisuus. Perehdyttämisen avulla työntekijä pääsee mahdollisimman nopeasti kiinni tehokkaaseen työskentelyyn sekä työyhteisön ja koko organisaation jäseneksi. (Viitala 2013: 193.)

Perehdytettäviä on erilaisia ja siksi perehdyttäminen on suunniteltava ja toteutettava sekä tilanteen, että tarpeen mukaisesti. Työsuhteen alkaessa on käyty keskustelua työpaikasta yleisesti ja mahdollisesti tutustuttu työpaikkaan rakenteellisesti, mutta kaikki muu on uutta. Perehdyttäjän tulee muistaa, että uutta opittavaa on paljon ja tietoa tulee jaksottaa. Työhön liittyvät perusasiat työntekijä oppii toisinaan nopeasti, mutta siihen, että työntekijä kykenee itsenäiseen työskentelyyn saattaa mennä pidempi aika ja sen saavuttamiseksi tarvitaan suunniteltua perehdytystä sekä tukea. (Kangas 2003: 5.)

Tässä työssä perehdytys nähdään laajana ja perehdytyksen määritelmänä käytämme Kjelinin ja Kuusiston (2003: 162–164) luomaa käsitystä perehdytyksestä. Perehdyttäminen ei ole vain työtehtäviin tutustumista, vaan perehdyttämisen kautta luodaan työntekijälle tunne, että häntä on odotettu työyhteisöön. Perehdytyksen kesto tulee määritellä jokaisen tulokkaan kohdalla erikseen, huomioiden työntekijän aikaisempi kokemus ja osaaminen. Usein perehdytyksen mielletään kuuluvan ainoastaan työsuhteen alkuun, mutta perehdytyksestä voidaan puhua myös silloin, kun henkilön työtehtävät muuttuvat tai hän palaa töihin tauon jälkeen. Tällöin perehdytyksen tulee olla erilaista kuin työsuhteen alussa, mutta työntekijä tulee opastaa uuteen tehtäväänsä mahdollistaen hänelle riittävä tuki sekä päivitetty tieto työn hoitamiseksi.

2.1 Perehdytyksen hyödyt

Suunniteltu perehdytys on väylä siirtää toimintatapoja ja tietoa uudelle tulokkaalle. Perehdytyksen aikana työntekijälle syntyy mielikuvia työympäristöstä. Ensimmäiset päivät ja mielikuvat uudesta työpaikasta vaikuttavat suoraan työntekijän hyvinvointiin, viihtymiseen, toimintatapojen omaksumiseen sekä työhön sitoutumiseen. Parhaimmassa tapauksessa perehdyttäminen motivoi, sekä innostaa uutta työntekijää ja yhdistää työyhteisöä. Perehtymisen ja perehdyttämisen hyödyt tulisi nähdä laajasti kaksisuuntaisena, josta hyötyy niin työntekijä kuin työnantajakin. Hyvin suunniteltu perehdytys auttaa työntekijää pääsemään sisään työhön sekä työskentelemään tasapainoisesti ja tuottavasti. (Honkaniemi ym. 2007: 154–155.)

Perehdyttämiseen panostaminen organisaatiossa lujittaa toimintatapoja, jolloin myös tuottavuus ja palvelu paranevat. Esimiehelle jää tulevaisuudessa enemmän aikaa, kun myöhemmin työntekijän ohjauksen tarve pienenee. Myös työntekijän sitoutuminen niin organisaatioon, kuin myös työtehtäviin ja yhteisöön lisääntyvät, joka vaikuttaa henkilöstön vaihtuvuuden vähenemiseen. Organisaatio hyötyy uuden työntekijän mukanaan tuomista uusista ideoista, joka mahdollistaa organisaation uudistumisen ja kehittymisen. Työntekijän hyödyt kattavasta perehdytyksestä ovat osaamisen lisääntyminen, ammatti-identiteetin vahvistuminen, epävarmuuden väheneminen ja työhön sitoutuminen. Perehdytys tukee motivaatiota ja työntekijään kohdistuvat odotukset selkiytyvät. Perehdytyksen myötä työntekijä pääsee nopeasti kiinni työntekoon sekä sisäistää työyhteisön toimintatavat ja työskentelykulttuurin. (Honkaniemi ym. 2007: 155.)

2.2 Perehdytystä ohjaava lainsäädäntö

Perehdytystä ohjaa lainsäädäntö. Työntekijän oikeuksiin kuuluu turvallinen ja terveellinen työympäristö, jonka takaamiseksi on luotu työturvallisuuslaki. Työturvallisuuslaki määrittää työntekijän oikeuksia työpaikalla ja pitää sisällään niin fyysisen, sosiaalisen kuin psyykkisen työsuojelun. (Kauhanen 2009: 197.)

Työturvallisuuslain (738/2002) § 14 mukaan työnantajan tulee huolehtia siitä, että työntekijälle annetaan ohjeistusta ja opastusta. Työkokemus ja ammatillinen osaaminen huomioiden työntekijän tulee saada työn tekemiseen riittävä perehdytys. Perehdytys tulee huomioida ennen työn aloittamista sekä myös silloin kun työtehtävät muuttuvat, tai käyttöön otetaan uusia työvälineitä tai menetelmiä. Parasta ennakoivaa työturvallisuutta on kattava perehdytys työhön ja riittävä työhön opastus. (Työturvallisuuskeskus n.d.)

2.3 Materiaali perehdytyksen tukena

Perehdyttämisen apumateriaaleina voivat toimia muun muassa erilaiset perehdytysoppaat, toimintakertomukset, esitteet, perehdyttämisen muistilistat tai perehdytysohjelmat. Perehdytystapoja on monenlaisia ja apumateriaali voi olla manuaalinen tai sähköinen. Materiaalia luodessa tulee miettiä kuinka materiaalin saa helposti päivitettyä tulevaisuudessa. Materiaalin tulee olla sellaisessa muodossa, että perehtyjä saa sen itselleen käyttöön myös myöhempää tarkastelua varten. Yleisesti perehdytysmateriaali sisältää tietoa esimerkiksi työpaikan käytännöistä ja työsuhteasioista, mutta niissä voi olla myös työohjeita ja tietoa toimenkuvista. Perehdytysmateriaalia voidaan pitää perehtymisen apumateriaalina ja sen tarkoituksena on tukea asioiden mieleen painumista ja muistamista. Kirjallinen materiaali on hyvä apuväline, johon perehtyjä voi myös myöhemmin palata. (Kangas 2003: 10.)

Yleisesti työpaikalla tulisi olla valmiina uusille työntekijöille suunnattu perehdytysohjelma. Perehdytysohjelman avulla jokainen työntekijä saa yhtenäisen opastuksen työpaikan käytäntöihin ja työtehtäviin. Tulee kuitenkin huomata, että yhtenäistä perehdytysohjelmaa tulisi muokata jokaisen tulokkaan yksilöllisten toiveiden ja tarpeiden mukaan parhaan tuloksen saavuttamiseksi. (Honkaniemi ym. 2007: 156.)

Etukäteen uudelle työntekijälle koottu tietopaketti luo positiivisen kuvan työpaikasta ja näyttää, että uutta työntekijää on odotettu. Kun perehdyttämisen tukimateriaali annetaan

työntekijälle heti ensimmäisenä päivänä, jää työntekijällä myös enemmän aikaa asioiden sisäistämiseen. Jos yrityksellä on käytössä intranetsivusto, tulee uusi työntekijä muistaa opastaa myös sen käyttöön. Österberg (2005: 97.)

3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi -käsitteen sisältö on laajentunut sen elinaikana. Aluksi työhyvinvointi kattoi fyysisen terveyden ja työkykypainotteisen näkemyksen. Tämän jälkeen työhyvinvoinnin tarkastelukulma on laajentunut kattamaan myös työn kuormituksen, henkisen työsuojelun ja työstressin alueet. Viime vuosina on alettu puhua myös työn imusta ja siitä, että työpaikalla tulisi myös viihtyä. Nykyaikaisen tarkastelun mukaan työhyvinvointi tarkastelee kuormittavia tekijöitä, mutta huomioi myös työn mielekkyyden. Työhyvinvointi on työntekijän subjektiivinen kokemus viihtyvyydestä ja kokemukseen vaikuttaa olennaisesti työelämän ja työntekijän vapaa-ajan keskinäinen vuorovaikutus. (Laine 2014: 11.)

Aikaisemmin työhyvinvointia tarkasteltiin pitkälti työpahoinvoinnin kautta. Nykyään tiedetään, että pelkästään riskitekijöiden, stressin ja uupumisen huomiointi ei riitä. Lisäksi on oltava tiedossa työn positiiviset puolet sekä komponentit, jotka tuovat työntekijälle voimaantumisen ja mielekkyyden tunteita. Työntekijä voi innostua työstään myös hankalissa olosuhteissa, mikäli työolosuhteet ovat sellaiset, että ne tukevat työntekijän vahvuuksia ja kehittymistä. Työntekijän tukena tässä prosessissa voi olla riittävän haastavat ja monipuoliset työtehtävät, sekä hyvät vaikutusmahdollisuudet ja johtaminen. Lisäksi työntekijää tukee rakentava palaute, sekä tehdyn työn arvostus. (Viitala 2013: 212.)

Sosiaali- ja terveysministeriö (n.d.) on määritellyt työhyvinvoinnin olevan kokonaisuus, joka sisältää terveyden, mielekkyyden, hyvinvoinnin ja turvallisuuden. Työhyvinvointiin vaikuttaa niin yhtiön johtaminen kuin jokainen työntekijä itse. Kun johto ja esimiehet ovat motivoituneita ja ilmapiiri työpaikalla ammattimaista, tuottaa se myös hyvinvointia. Henkilöstön työhyvinvointi näkyy sitoutumisena työhön, jaksamisena, työn tuloksissa sekä vähentyneinä sairauspoissaoloina.

Työhyvinvointi käsitteenä on laaja, johon liittyy oleellisesti työntekijöiden subjektiivinen kokemus. Työhyvinvoinnin katsotaan tarkoittavan jokaisen yksilön henkilökohtaista mielentilaa ja kokemusta työpaikasta, mutta toisaalta työhyvinvointi kattaa myös yleisen yhteisöllisen vireystilan ja työpaikan viihtyvyyden. Työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi työyhteisön tarvitsee jatkuvasti kehittyä ja kehittää yhteistyötä työyhteisön sisällä. Hyvinvoivassa

työyhteisössä jokaisen tulisi kokea onnistumisen tunteita ja pystyä vaikuttamaan myös työn tekemiseen. Positiivinen ja kannustava ilmapiiri työyhteisössä tarttuu ja sitouttaa ihmiset työntekoon. (Ojala & Ahonen 2005: 28.)

Työhyvinvointi koostuu monesta asiasta ja siihen vaikuttavat niin työntekijä itse, esimies, ryhmähenki kuin organisaation toimintatavat. Kannustava esimies, joka on aidosti läsnä sekä huomii työntekijän, motivoi työntekoon. Ryhmähenki on tärkeässä asemassa työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Kun työntekijöiden välillä on kunnioitusta, luottamusta sekä toimivaa kommunikaatiota, työpaikassa koettu hyvinvointi on parempaa. Organisaation toimintatavat ja ympäristö vaikuttavat työhyvinvointiin ja toimintatapoja tulee osata myös muuttaa tarpeen tullen. Toimintatapojen muuttaminen kuitenkin vaatii suunniteltua johtamista ja jatkuvaa arviointia. Itse työtehtävät vaikuttavat myös koettuun työhyvinvointiin. Kun ihminen kokee voivansa vaikuttaa työnsä tekemiseen, vaikuttaa se suoraan hänen motivaatioonsa sekä samalla jaksamiseen. Lisäksi kannustimet, kuten koulutukset ja osaamisen kehittäminen sekä ulkoiset palkkiot lisäävät hyvinvointia ja sitoutumista työpaikkaan. Yksilön persoonallisuus ja asenne vaikuttavat suuresti myös kokemukseen hyvinvoinnista. Työhyvinvoinnin koko taakkaa ei siis voi laittaa täysin yrityksen vastuulle, vaan työhyvinvointi on yhteinen asia. (Manka ym. 2007: 6–9.)

3.1 Maslow'n tarvehierarkia

Abraham H. Maslow'n tarvehierarkian mukaan ihmisellä on viisi perustarvetta, jotka hän tarvitsee motivaation ja toimintakyvyn ylläpitämiseen. Kun yksi tarve on tyydytetty, ylemmän tason tarve aktivoituu ja muuttuu aktiiviseksi (Maslow 1987: 17).



Kuvio 1. Maslow'n tarvehierarkia (Maslow 1987: 15–22)

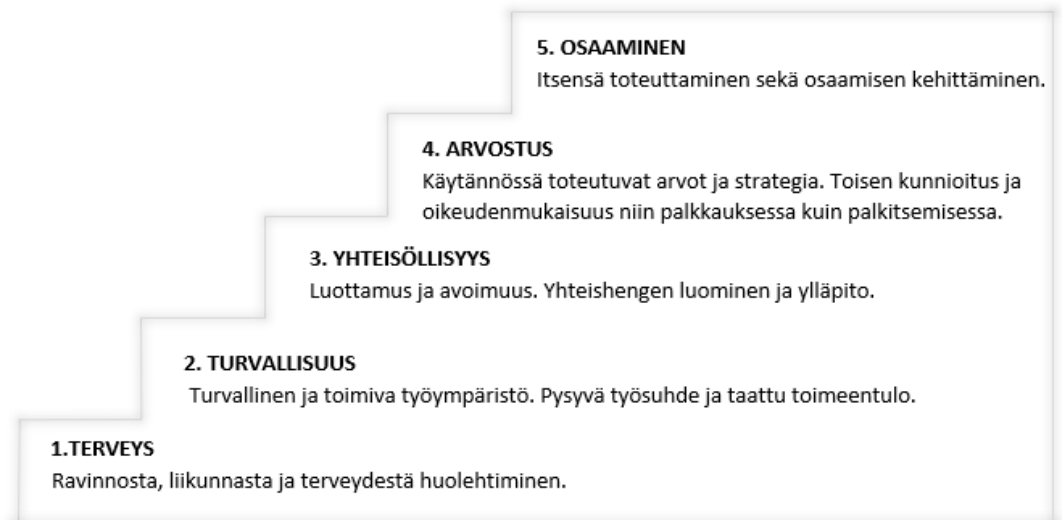
Pyramidikuvion tarkoitus on havainnollistaa tarpeet sekä niiden hierarkkinen järjestys. Ensimmäisenä ja pohjana kaikelle Maslow (1987: 15–22) listaa ihmisen fyysiset tarpeet, joita ovat muun muassa riittävä lepo ja ravinto. Tarpeissa toisena Maslow'n hierarkiassa on ihmisen tarve turvallisuuteen ja pysyvyyteen. Kolmantena Maslow korostaa sosiaalisten suhteiden tärkeyttä ja kuulumista yhteisöön tai ryhmään. Hierarkiassa toiseksi ylimpänä on kunnioituksen tarve. Kunnioituksella Maslow viittaa niin ihmisen hyvään itsetuntoon, kuin muilta saatuun kunnioitukseenkin. Ylimpänä Maslow'n hierarkiassa on itsensä toteuttaminen, sillä Maslow'n mukaan ihmisellä on tarve päästä kehittämään sekä toteuttamaan itseään haluamallaan tavalla.

3.2 Rauramon työhyvinvoinnin portaat -malli

Työhyvinvoinnin portaat -mallin on luonut Päivi Rauramo. Malli on luotu Abraham H. Maslow'n tarvehierarkian pohjalle. Työhyvinvoinnin portaat -mallissa on kyse tarpeiden tyydyttämisestä sekä niiden huomioimisesta työympäristössä. Mallin avulla pystytään

löytämään hyvinvoinnin takana olevia keskeisiä tekijöitä, sekä kehittämään toimintaa työyhteisössä hyvinvointia tukevaksi. (Rauramo 2012: 13.)

Rauramon (2012: 14–15) luoman mallin tarkoituksena on kehittää niin yksilön, kuin koko työyhteisön hyvinvointia. Portaat on nimetty käsitteillä, jotka soveltuvat työelämään; terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Ihmisellä on luontainen tarve kehittyä ja tyydyttää tarpeitaan. Kun yksi tarve on kohtalaisesti tyydytetty, seuraava tarve alkaa dominoida elämää, sillä tyydytetyt tarpeet eivät ole enää aktiivisia motivaatiotekijöitä. Maslow'n hierarkiassa tarpeiden täytyminen näkyy siirtymisellä ylemmälle tasolle hierarkiassa ja Rauramon mallissa tämä tarkoittaa seuraavalle portaalle siirtymistä.



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2012: 14–15)

Ensimmäisenä portaana Rauramon (2012: 14–15) mallissa on terveydestä huolehtiminen. Työnantajan tulee luoda ympäristö, jossa toteutuvat niin työterveyshuolto, kuin mahdollisesti myös työpaikkaruokailu. Yksilön terveyttä tukevat toimet luovat mielekkyyttä ja tukevat työntekijän hyvinvointia. Työntekijän tulee taas puolestaan itse huolehtia omista terveellisistä elämäntavoistaan tämän portaan saavuttamiseksi.

Toisella portaalla on turvallisuus, johon työnantaja voi vaikuttaa tarjoamalla pysyvän työsuhteen sekä luomalla turvallisen, oikeudenmukaisen ja tasa-arvoisen työympäristön. Työntekijän vastuulla on kiinnittää huomiota omiin työtapoihinsa, sekä turvallisuusmääräysten noudattamiseen. Kolmannella portaalla on yhteisöllisyys. Yhteenkuuluvuutta ja

yhteisöllisyyttä työnantaja voi tukea luomalla yhteishenkeä kohottavia toimia ja huolehtimalla myös muilla tavoin työyhteisöstä. Toimivat alaissuhteet, vaikuttamisen mahdollisuus, avoimuus sekä luottamus työyhteisössä lisäävät yhteenkuuluvuutta. Työntekijä voi omalla panoksellaan osallistua olemalla kehitysmuotoinen ja suvaitseva muita työntekijöitä kohtaan. (Rauramo 2012: 14–15.)

Neljäntenä portaisissa on arvostus, jota työnantaja voi vaalia antamalla palautetta, sekä luomalla kestävänsä strategian ja arvot, jotka näkyvät käytännön toimissa. Työntekijän rooli on olla aktiivinen ja osallistua toiminnan kehittämiseen. Ylimpänä portaisissa on osaamisen kehittäminen ja itsensä toteuttaminen. Työnantajan tulisi luoda viihtyisä ympäristö, jossa työntekijät pystyvät olemaan luovia sekä kehittämään omaa osaamistaan tuetusti ja tekemään mielekästä työtä. Työntekijä omalla panostuksellaan ylläpitää omaa osaamistaan sekä hallitsee organisoidusti omaa työtään. (Rauramo 2012: 14–15.)

3.3 Perehdytyksen vaikutus työhyvinvointiin

Perehdyttämisen päällimmäisenä tavoitteena on antaa hyvä pohja työntekoon, niin uuteen työrooliin asettuessa, kuin uuteen organisaatioon tullessa. Perehdyttäminen on pohja kaikelle, myös työntekijän kokemalle hyvinvoinnille. Hyvinvointi on pitkälti ihmisen omaa arviota, mutta on kuitenkin todettu, että työorganisaatio toiminnallaan ja perehdytyksellä vaikuttaa yksilön kokemaan hyvinvointiin. Perehdyttämisen avulla otetaan selvää työntekijän taustoista, osaamisesta ja hyvinvoinnista. Työntekijä on töissä kokonaisvaltaisesti läsnä ja yksilön hyvinvointi vaikuttaa suoraan myös organisaation tuloksenteleeseen. (Kjelin & Kuusisto 2003: 100–101.)

Hyvän perehdyttämisen etuja ovat muun muassa sitoutuminen organisaatioon, yhteenkuuluvuuden tunne, työntekijän itseluottamuksen vahvistuminen sekä ahdistuneisuuden vähentyminen (Wallace 2009: 169). Perustellusti hoidettu perehdytys sitouttaa uuden työntekijän organisaatioon, vaikuttavaa positiivisesti mielialaan sekä tekee työntekijästä nopeammin tuottavan (Österberg 2003: 90).

Hyvä ja suunniteltu perehdyttäminen luo myönteistä asennetta työtä kohtaan, sekä sitouttaa työntekijän työyhteisöön. Hyvä perehdytys vaikuttaa myönteisesti työntekijän jaksamiseen, motivaatioon ja mielialaan. Hyvä perehdytys vie aikaa, mutta kuten todennettu perehdyttämiseen käytetty aika tulee monin verroin takaisin, jos perehdytys on onnistunut. (Kangas 2003: 5.)

Hyvin hoidettu perehdytys vaikuttaa työntekijöiden välisiin suhteisiin sekä luo luontevat suhteet luottamushenkilöihin ja esimiehiin. Hyvät suhteet vaikuttavat koettuun työniloon ja viihtymiseen työpaikalla. Perehdytyksen aikana tulee esitellä perehtyjälle työtilat, työtavat sekä työvälitteet, joiden tunteminen vähentää virheitä työssä sekä työtapaturmien määrää. (Juuti & Vuorela 2015: 64.)

Hyvinvointiin kuuluvat psyykinen, henkinen ja sosiaalinen hyvinvointi. Perehdytyksen suunnalta psyykkistä hyvinvointia voidaan lisätä luomalla yksilölle selkeä rooli työssään ja asettamalla selkeät tavoitteet. Kun työntekijä kokee onnistumisia työssään, vaikuttaa se positiivisesti hänen psyykkiseen hyvinvointiinsa. Henkinen hyvinvointi voidaan huomioida perehdytyksessä nostamalla esiin yrityksen tavoitearvot ja katsoa, kuinka työpaikan arvot kohtaavat yksilön arvot. Jos työntekijä kokee toimivansa omia arvojaan vastaan, vaikuttaa se kielteisesti myös hänen sitoutumiseensa ja motivaatioonsa. Sosiaalista hyvinvointia voidaan lisätä koko työyhteisön yhteisellä panostuksella. Perehdytyksessä sosiaalinen hyvinvointi tulee huomioida tutustuttamalla uusi työntekijä työpaikan muihin jäseniin. Aito kiinnostus ja huomatuksi tuleminen antavat hyvän pohjan sosiaalisen hyvinvoinnin luomiselle. Myös perehdytyksen yhteydessä voidaan tuoda esille työnantajan ymmärrys jokaisen henkilökohtaista elämää kohden sekä luoda tasapaino yksityiselämän ja työelämän välille. (Kjelin & Kuusisto 2003: 101–103.)

4 Auroran sairaala toimintaympäristönä

Auroran sairaala kuuluu Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystalveluiden alaisuuteen. Auroran sairaala on erikoistunut mielenterveys- ja päihdepalveluihin ja sairaalassa järjestetään psykiatrista sairaalahoidtoa täysi-ikäisille helsinkiläisille. Psykiatrisessa sairaalahoidossa järjestetään tutkimusta, hoitoa sekä kuntoutusta silloin kun muut hoitomuodot eivät riitä, tai sitä tarvitaan avohoidon tueksi. (Helsingin kaupunki 2018.)

Auroran sairaalassa sosiaalialan ammattilaisten perehdytyksestä vastaa johtava sosiaalityöntekijä. Johtava sosiaalityöntekijä antaa yleisperhdytyksen työsuhteeseen liittyvistä asioista sekä ohjaa työntekoon. Yleisperhdytyksen jälkeen muilla sosiaalialan ammattilaisilla on vastuu ohjata uutta työntekijää, sekä opastaa tarvittaessa yksityiskohtaisemmin työtehtävissä. Perehtyjällä itsellään on vastuu ottaa työhön liittyvistä asioista selvää ja perehdytysmateriaalin on tarkoitus tukea uutta työntekijää itsenäisessä oppimisessa. Kjelinin ja Kuusiston (2003: 186–187) käsitys tukee Auroran sairaalassa käytettyä toi-

mintatapaa ja teoksessa nostetaan esille esimiehen päävastuu perehdyttämisessä. Esimiehen tulee organisoida perehdytys niin, että perehdytettävällä on mahdollisuus saada tukea työn tekemiseen. Itsenäistä työtä tekevää henkilöä tulee tukea edistämällä yksilön osaamista, yhteistyötä organisaation sisällä, sekä luomalla toimivat sidosryhmäkontaktit.

Suomessa väkivallalle tai sen uhalle työssä altistuu yli satatuhatta työntekijää vuosittain. Vuorovaikutukseen ja sen kautta myös väkivallan uhkaan asiakastapaamisissa voi vaikuttaa esimerkiksi mielenterveys- tai päihdeongelmat. Työpaikoilla, joissa väkivallan uhkaa esiintyy, tulee olla toimintamalli siitä, miten asiakastapaamisiin valmistaudutaan, miten uhkaavissa tilanteissa toimitaan sekä miten tilanne puretaan jälkikäteen. (Kettunen 2016.) Lisäksi psykiatristen asiakkaiden kohdalla on huomioitava asiakkaan aikaisemmat kokemukset hoidon aikaisista kohtaamisista, joilla on suuri merkitys koko hoitoprosessin onnistumiselle. Asiakkaan kohtaaminen koko hoitoketjun osalta on tärkeää. (Honkala 2018.) Auran sairaalassa perehdytyksen merkitystä voidaan tähän peilaten pitää erityisen tärkeänä, sillä potilastyössä myös sosiaalialan ammattilainen kohtaa haastavia tilanteita, joihin on hyvä kiinnittää huomiota jo perehdytysvaiheessa. Hyvä perehdytys valmistaa potilaan kohtaamiseen luoden edellytykset toimia sosiaalialan asiantuntijana. Perehdytyksessä perehdytysmateriaali tukee työntekijää haastavassa työympäristössä ja varmistaa toimintatapojen tuntemisen sekä tiedonsaannin.

4.1 Sosiaalityö ja terveysterveystyö

Sosiaalityö on osa lakisääteistä sosiaalihuoltoa. Lakisääteinen sosiaalihuolto takaa ihmiselle erilaisia palveluita sekä taloudellista tukea. Palveluiden ja tuen tarve korostuu ihmisten kohdatessa sosiaalisia ongelmia, kuten esimerkiksi työttömyys tai alkoholisoituminen. Lisäksi tukea tarvitaan mahdollisesti kriisiytyneeseen tai muuten muuttuneeseen elämäntilanteeseen. Työn tavoitteena sosiaalialalla on lisätä ihmisten hyvinvointia, edistää yksilön itsenäistä elämänhallintaa sekä lisätä vuorovaikutusta ihmisen ja ympäristön välillä. (Kananoja 2017a: 27–29.)

Terveysterveystyö tarkoittaa sosiaalityön toimia terveydenhuollon, sekä terveysterveystyöpolitiikan asettamien tavoitteiden mukaisesti. Tehtäviin terveysterveystyössä voi kuulua lakisääteisten sosiaalihuollon tehtävien lisäksi potilaan hoidon ja kuntoutuksen kannalta olennaisia tehtäviä. Lisäksi huolehtiminen taloudellisesta sosiaaliturvasta, sekä toiminta- ja

työkykyä parantavista toimista ovat olennainen osa terveystieteiden sosiaalityötä. Työn lähtökoh-
tana terveystieteiden sosiaalityössä on yhdistää kokonaisnäkemys potilaan sosiaalisten tekijöi-
den, sekä sairauden yhteydestä. (Kananoja 2017b: 350.)

4.2 Sosiaalityö Auroran sairaalassa

Sosiaalityö Auroran sairaalassa on terveystieteiden sosiaalityötä, joka sisältää myös sosiaalihuol-
tolain mukaisia työtehtäviä. Sosiaalityöhön Auroran sairaalassa sisältyy potilaan koko-
naisvaltainen tilanteen arviointi, sosiaalisen toimintakyvyn tukeminen, sekä toimeentulon
ja erilaisten palveluiden turvaaminen. Sosiaalialan ammattilaiset antavat potilaille muun
muassa ohjausta liittyen sosiaaliturvaan ja palveluihin, sekä antavat psykososiaalista tu-
kea ja osallistuvat osana moniammatillista työryhmää potilaiden kuntoutussuunnitelmien
laatimiseen. Sosiaalialan ammattilaiset tekevät tarvittaessa yhteistyötä muiden viran-
omaisten kanssa, sekä antavat potilaille tietoa heidän oikeuksiinsa liittyvistä asioista. Yh-
tenä työtehtävänä sosiaalialan ammattilaisilla Auroran sairaalassa on myös täydentävän
ja ennaltaehkäisevän toimeentulotuen päätösten valmistelu sekä tekeminen. Sairaa-
lassa tehtävä sosiaalityö painottuu hoitavan osaston tehtävien mukaisesti. (Tuomainen
2018.)

Auroran sairaalassa hoidetaan psykiatrisia potilaita. Psykiatrisessa sosiaalityössä tulee
huomioida potilaan psyykinen sairaus ja sen vaikutus potilaan kykyyn selviytyä arkielä-
mässä, työssä tai opinnoissa. Lisäksi psykiatristen potilaiden kohdalla on tärkeää löytää
potilaan omia voimavaroja sekä kannustaa itsenäisessä selviytymisessä sairaudesta
huolimatta. Psykiatrisessa sosiaalityössä työskennellään yhteistyössä potilaan omaisten
ja muun lähiverkoston kanssa. Psykiatristen sairauksien on todettu alentavan potilaan
toimintakykyä, joten pelkkä ohjaus ja neuvonta eivät aina riitä. Tällöin potilaalle on jär-
jestettävä käytännön tukea esimerkiksi etuuksien hakemisessa. (Kananoja 2017b: 353.)

Auroran sairaalan sosiaalialan ammattilaiset on jaettu kolmeen eri tiimiin, mieliala- ja
yleispsykiatrian tiimi, psykoositiimi, sekä kuntoutus- ja avohoitotiimi. Tiimien sisällä jokai-
sen työntekijän vastuulla on noin kaksi osastoa. (Tuomainen 2018.)

5 Perehdytysmateriaalin valmistelu

Pohjateoriana perehdytysmateriaalin luomisessa on käytetty Rauramon (2012: 15) luomaa työhyvinvoinnin portaattimallia. Perehdytysmateriaalin sisällössä on huomioitu hyvinvointiin vaikuttavat tekijät ja perehdytysmateriaalissa on avattu kattavasti teoretietoon pohjautuen työn tekemiseen, työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyviä asioita. Perehdytysmateriaali tukee työntekoa ja varmistaa ajankohtaisen ja tarvittavan informaation löytymisen.

Valmisteluvaiheessa teimme verkkopohjaisen kyselyn Auroran sairaalan sosiaalialan ammattilaisille. Liitteenä kyselyssä oli perehdytysmateriaalin alustava sisällysluettelo. Alustava sisällysluettelo perustuu johtavan sosiaalityöntekijän luoman keskeneräisen perehdytyskansioon. Keskeneräinen perehdytyskansio on sisältänyt otsikoita ja yksittäisiä ohjeistuksia, joita hyödynnettiin opinnäytetyön tuloksena syntyneessä perehdytysmateriaalissa. Kyselyn liitteenä ollut alustava sisällysluettelo sisälsi otsikoita työn tekemiseen, lakeihin, ohjeistuksiin ja konkreettisiin työtehtäviin liittyen. Sisällysluettelon otsikot olivat lyhyitä, mutta Auroran sairaalassa sosiaalityötä tehneille sellaisia, joiden perusteella perehdytysmateriaalin tuleva sisältö oli hahmotettavissa. Sisällysluettelon avulla kartoitettiin mielipidettä sisällön kattavuudesta sekä mahdollisista puutteista. Kyselyn avulla halusimme myös sitouttaa työntekijöitä perehdytysmateriaalin valmisteluun sekä kannustaa heitä kehittämään työilmapiiriä yhdessä. Kyselyn avulla aktivoimme työntekijät sekä pyrimme lisäämään työyhteisöön sisäistä luottamusta ja kannustamaan työntekijöitä tuomaan oma mielipide esiin. (Rauramo 2015: 109–111.)

Kysymykset (Liite 2.) luotiin arkisiksi ja helposti ymmärrettäviksi, jotta työntekijöiden on mahdollisimman helppoa vastata. Vastauksissa haluttiin kuulla työntekijöiden mielipide sekä lisätä työntekijöiden tietoutta tulevasta perehdytysmateriaalista ja sen sisällöistä. Ensimmäiset kysymykset koskivat työntekijän kokemaa perehdytystä. Kysymykset oli tarkoitettu itsepohdiskeluun, ja lisäämään kriittisyyttä saatua perehdytystä ja sen tärkeyttä kohtaan. Omien kokemusten, niin positiivisten kuin negatiivistenkin kautta työntekijät saivat konkreettisesti miettiä, kuinka itse työntekijänä voivat tulevaisuudessa vaikuttaa uuden työntekijän tuloon sekä auttaa oppimaan ja viihtymään työyhteisössä. Työhyvinvointikysymys herätti työntekijät pohtimaan perehdytyksen ja työhyvinvoinnin yhteyksiä. Tämä otettiin kyselyssä esiin, sillä Manka ym. (2007: 6–9) tuovat esille, että työhyvinvointi koostuu monesta asiasta ja siihen vaikuttavat monet eri tekijät. Toiseksi viimeinen kysymys koski perehdytysmateriaalin sisältöä ja kartoitti, puuttuuko työntekijöiden

mielestä materiaalista jotain oleellista. Tämä kysymys myös aktivoi työntekijän tutustumaan perehdytysmateriaalin suunniteltuun sisältöön sekä antoi mahdollisuuden vaikuttaa siihen konkreettisesti.

5.1 Työntekijöiden osallistaminen kyselyn avulla

Ennen kyselyn tekemistä haimme tutkimusluvan (Liite 1.) Helsingin kaupungilta. Kyselyn saatekirjeessä vastaajille kerrottiin tutkimusluvasta, tiedotettiin mihin tarkoitukseen kysely tehdään sekä informoitiin saatujen vastausten tuhoamisesta. Saatekirjeessä kerrottiin vastaajille, miten vastauksia käsitellään sekä kuinka heidän vastauksiaan voidaan käyttää tarvittaessa opinnäytetyön raportissa suorina lainauksina.

Kysely toimitettiin vastaajille sähköpostin liitetiedostona, yhteyshenkilönä toimi johtava sosiaalityöntekijä, sekä Auroran sairaalassa sosiaaliohjaajana työskentelevä Anu Puustinen, joka ei vastannut kyselyyn.

5.2 Vastausten analysointi

Kysely sisälsi kuusi (6) avointa kysymystä, sekä yhden monivalintakysymyksen (kyllä/ei). Ensimmäinen kysymys koski työntekijän henkilökohtaisesti saamaa perehdytystä Auroran sairaalassa. Vastausten perusteella perehdytystä on ollut vähän, eikä materiaalia ole käytetty. Perehdytyksen vastuuhenkilöä ei ole nimetty, vaan työntekijät ovat saaneet perehdytystä pääosin työkavereilta.

"Esimies ohjeisti ensimmäisinä päivinä työtehtäviin, jonka jälkeen en ole saanut muuta perehdytystä kuin 'työssä oppimalla'."

Toisen kysymyksen avulla selvitettiin mikä saadussa perehdytyksessä on ollut erityisen hyvää. Omassa perehdytyksessä koettiin erityisen hyväksi muilta saatu kollegiaalinen tuki ja niin sanottu hiljainen tieto. Vastauksissa oli myös eriäviä mielipiteitä.

"En sanoisi perehdytystä kovin hyväksi, koska se jäi lähes täysin oman aktiivisuuteni varaan."

Kolmas kysymys käsitteli perehdytyksen puutteita. Perehdytyksen puutteiksi nimettiin, että asioista on joutunut ottamaan runsaasti selvää täysin itsenäisesti, eikä perehdytyksessä ole käytetty materiaalia tukena. Kaikkien vastauksista tulee ilmi, että materiaalin puuttuminen perehdytyksessä on hidastanut oppimista, sillä jokainen asia on täytynyt

erikseen selvittää. Perusasioiden selvittelyyn on kulunut runsaasti aikaa, joka on ollut pois varsinaisesta potilastyöstä.

Neljäs kysymys koski toivottua perehdytystä. Vastausten perusteella perehdytyksestä toivottiin kokonaisvaltaisempaa. Työnkuvan muuttuessa työntekijät kokivat tarvitsevansa perehdytystä uuteen työnkuvaan. Myös tässä kohdassa perehdytysmateriaalin tarve tuotiin useasti esille.

”Kirjallinen perehdytyskansio, josta tarvittavia tietoja olisi voinut etsiä itse olisi ollut kyllä tarpeen”

Viides kysymys koski perehdytyksen vaikutusta niin vastaajan omaan työhyvinvointiin, kuin työhyvinvointiin yleisesti. Kaikissa vastauksissa tulee ilmi, että vastaajat näkevät perehdytyksellä ja työhyvinvoinnilla olevan yhteyden. Hyvän perehdytyksen katsotaan luovan viihtyvyyttä, sekä auttamaan alkuun työn teossa. Heikon perehdytyksen nähtiin vastausten perusteella vaikuttavan alentavasti työmotivaatioon sekä työssä viihtymiseen.

”Perehdytyksellä on suuri merkitys työhyvinvointiin ja varsinkin työssä jaksamiseen. On erittäin stressaavaa, jos perehdytystä ei saa, eikä tiedä, mitä työn edes pitäisi sisältää. Työtään ei voi tehdä hyvin, jos ei ole edes varma tekeekö kaiken oleellisen vai jääkö jotain hoitamatta vain siksi, ettei tiedä, mitä pitäisi hoitaa.”

Kuudennen kysymyksen kautta selvitettiin sisällysluettelon perusteella tulevan perehdytysmateriaalin kattavuus, sekä pyydettiin tarvittavia muutosehdotuksia. Sisällysluetteloon tuli muutamia konkreettisia lisäysehdotuksia, jotka otettiin huomioon perehdytysmateriaalia luodessa. Lisäsimme perehdytysmateriaaliin ehdotusten perusteella tietoa sairaalan hoitopäivämaksuista ja niiden määräytymisestä, sekä sairastamiseen liittyvästä sosiaaliturvasta ja etuuksista. Viimeinen kysymys koski perehdytysmateriaalin mahdollista hyötyä nykyisten työntekijöiden työtä ajatellen ja kaikki vastaajat kokivat perehdytysmateriaalin tarpeelliseksi.

6 Perehdytysmateriaalin rakenne

Materiaalin sisältö on suunniteltu alustavan sisällysluettelon pohjalta. Alustava sisällysluettelo on luotu hyödyntäen johtavan sosiaalityöntekijän tekemää keskeneräistä perehdytyskansiota. Keskeneräinen perehdytyskansio oli luotu myöhempää kehittelyä varten ja sisälsi vain otsikoita ja yksittäisiä ohjeistuksia.

Työmme tuloksena syntyneen perehdytysmateriaalin rakenne pohjautuu aikaisemmin tehtyyn perehdytyskansioon, mutta opinnäytetyön tuloksena syntynyttä perehdytysmateriaalin sisältöä on muokattu kattavammaksi huomioiden myös työhyvinvoinnin näkökulma. Luotuun perehdytysmateriaaliin kerättiin sisältöä hyödyntäen Helsingin kaupungin intranetistä löytyviä muiden ammattiryhmien perehdytysmateriaaleja. Näistä muiden ammattiryhmien perehdytysmateriaaleista on saatu konkreettisia otsikoita liittyen Helsingin kaupungin yleisiin perehdytysmateriaalien sisältöihin. Perehdytysmateriaalin sisältöä on muokattu työntekijöiltä kyselyn kautta saatujen vastausten perusteella ja se on viimeiseksi vielä käyty läpi ja hyväksytty yhteistyössä johtavan sosiaalityöntekijän kanssa. Perehdytysmateriaaliin on lisätty palautteen perusteella sisältöä, koskien esimerkiksi erilaisia ohjeistuksia ja käytännön työtehtäviä, jotka on katsottu perehdytysmateriaaliin työntekijöiden näkökulmasta tarpeelliseksi.

Työntekijälle on hyvä antaa suullisen perehdytyksen tueksi myös kirjallista materiaalia. Kirjallisen materiaalin kautta työntekijä voi tarvittaessa palata materiaaliin myöhemmin, joka tehostaa opitun sisäistämistä. Tästä johtuen Auroran sairaalan sosiaalialan ammattilaisen perehdytysmateriaali on sähköisessä muodossa, helposti muokattavissa ja päivitettävissä yleisten ohjeistusten ja säännösten muuttuessa. Perehdytysmateriaalista voi tarvittaessa ottaa myös tulosteen. (Kangas 2003: 10).

Perehdytysmateriaalin rakenteellisena taustana on Rauramon (2012: 15) luoma työhyvinvoinnin portaat -malli. Perehdytysmateriaalissa on huomioitu asiat, jotka ovat työteon sekä työhyvinvoinnin kannalta keskeisiä. Perehdytysmateriaalin rakenne ei mukaile suoraan Rauramon mallia, vaan perehdytysmateriaali on rakennettu vastaamaan käyttäjien tarpeita. Työhyvinvoinnin portaat -mallin jokainen osio on kuitenkin huomioitu perehdytysmateriaalissa ja avattu Auroran sairaalan sosiaalityön näkökulmasta. Kuten Honkaniemi ym. (2007: 154) ovat todenneet, hyvin suunnitellun perehdytyksen avulla siirretään tietoa, innostetaan ja motivoidaan työntekijää sekä parhaimmillaan yhdistetään koko työyhteisöä.

Perehdytyksen tukena tulee olla käytännöllinen materiaali, joka sisältää kaikille työntekijöille tarpeellista tietoa. Materiaalin tulee olla sisällöltään helposti käytettävä ja ymmärrettävä. Suunnitteluvaiheessa tulee pohtia, kuinka materiaali tulevaisuudessa päivitetään. (Kjelin & Kuusisto 2003: 206.) Auroran sairaalan sosiaalialan ammattilaisille luotu perehdytysmateriaali sisältää avattuja ohjeistuksia ja tietoja, sekä suoria linkkejä

muun muassa Helsingin kaupungin intranetin sisältöihin. Osassa ohjeistuksista kerrotaan mistä tarvittava lisätieto tai lomakkeet löytyvät. Lähteenä on käytetty Helsingin kaupungin intranet- sivustoilta löytyviä materiaaleja ja pysyväisohjeita. Lisäksi materiaalia on kerätty laajasti internetistä käyttäen lähteinä muun muassa Kansaneläkelaitoksen ja Finlexin sivuja. Lähteet ovat yleisesti luotettavina pidettäviä ja sosiaalialan ammattilaiset hyödyntävät sivustoja päivittäisessä työssään. Sisältö on pohdittu yhdessä Auroran sairaalan johtavan sosiaalityöntekijän kanssa sellaiseksi, että sisältöä on jatkossa helppo päivittää ja pitää ajan tasalla. Tässä yhteydessä on myös sovittu, että tässä opinnäytetyössä esitellään liitteenä vain perehdytysmateriaalin sisällysluettelo sekä luotu perehdytyksen tarkistuslista - ”check-list”, jotta jatkossa verkosta ei löydy päivittämätöntä materiaalia.

Auroran sairaalassa ei ole aikaisemmin ollut käytössä sosiaalialan ammattilaisille tarkoitettua yhtenäistä ja tarpeisiin vastaavaa perehdytysmateriaalia. Työntekijöiden vaihtuessa ja organisaatiomuutosten sekä työnkuvien muuttuessa ajan tasalla oleva perehdytysmateriaali tuo perehdytyksen laatuun tasaisuutta ja tasapuolisuutta. Perehdytysmateriaalin avulla varmistetaan, että kaikilla työntekijöillä on samat tiedot käytettävissään työn tekemisen tueksi. Perehdytysmateriaalin rakenteessa on huomioitu niin Auroran sairaalan tulevat uudet työntekijät, kuin myös talossa jo työskentelevät.

6.1 Perehdytysmateriaalin sisällön kuvaus

Työntekijän on tärkeä tietää laajemmin koko organisaation toiminnasta ja olemassaolosta. (Kupias & Peltola 2002: 13–18.) Perehdytysmateriaaliin on kerätty kattavasti tietoa muun muassa työhyvinvointiin, työtehtäviin, Helsingin kaupungin organisaatioon, sekä työsuhteeseen liittyen. Materiaalin soveltuvuus uusille työntekijöille on huomioitu ottamalla materiaalissa esiin konkreettisia työtehtäviin liittyviä asioita – kuten työtehtäviin olennaisesti liittyviä lakeja. Perehdytysmateriaalin sisällöstä saa kokonaiskuvan sisällysluettelon perusteella (Liite 3.). Luotu perehdytysmateriaali on jaettu viiteen eri osaan, jotta oikean tiedon löytyminen työntekijälle olisi helppoa. Perehdytysmateriaalin I- osa sisältää tietoa Auroran sairaalasta, II- osa sisältää työsuhteeseen liittyviä asioita, III- osa käsittelee sosiaalityötä Auroran sairaalassa, IV- osa kattaa työn keskeiset asiat ja V- osa yhteistyötahot ja verkostot.

Perehdyttäminen antaa oikean kuvan organisaatiosta ja perehdytyksen avulla työntekijä oppii tuntemaan organisaation, sekä sen toiminta-ajatukset, vision ja liikeidean.

(Kauhanen 2009: 151). Luodussa perehdytysmateriaalissa I- osio sisältää yleistä tietoa Auroran sairaalasta ja Auroran sairaalan eri osastojen toiminnasta. Eri osastojen toimintaan on liitetty yhteydenpitoon tarvittavat yhteystiedot. Yleisten tietojen ja yhteystietojen tarve nousi esiin tehdyssä kyselyssä, jossa kävi ilmi, että yleistietojen etsiminen hankaloittaa työntekoa ja vie paljon työntekijöiden aikaa.

Kuten aikaisemmin olemme tuoneet esille, perehdytyksen on todettu olevan työhyvinvoinnin pohja (Kjelin & Kuusisto 2003: 162). Rauramon (2012: 15) ensimmäinen työhyvinvoinnin porras liittyy työntekijän hyvinvoinnista huolehtimiseen ja työnantajan vastuuseen huolehtia siitä, että työntekijä saa tukea oman hyvinvointinsa tukemiseen. Perehdytysmateriaalin II- osassa tulee esiin Rauramon (2012: 15) ensimmäisen portaan terveydestä huolehtiminen, toisen portaan turvallisuuden takaaminen ja kolmannen portaan yhteisöllisyyden ylläpitäminen. Rauramon (2012: 66) mukaan terveyttä voidaan edistää työpaikoilla muun muassa joustavalla työajalla ja liikunnallisuuden tukemisella, jotka tulevat perehdytysmateriaalin II- osassa esiin. Lisäksi terveyttä voidaan edistää myös osaamisen kehittämällä, joka näkyy perehdytysmateriaalin III- osiossa.

II- osio sisältää Helsingin kaupungin arvot sekä strategian, perusasiat työn tekemiseen ja työsuhteasioihin liittyen. Osiossa on avattu muun muassa palkkausta, työaikoja, poissaoloja sekä lomiamia. Myös yleisesti työntekoon tarvittut asia, kuten avainten ja henkilökohdainten tunnusten hankkiminen on esitelty tässä osiossa. Työnantajan tehtävänä on hankkia tarvittavat tunnukset uudelle työntekijälle jo ennen työntekijän aloittamista. Kuten Kjelin ja Kuusisto (2003: 162) kirjoittavat, työntekijä tuntee itsensä tervetulleeksi, kun hänelle on hankittu ennen työn aloitusta työhön tarvittavat välineet.

Rauramon (2012: 70, 86) luomalla työhyvinvoinnin portaat -mallin toisella portaalla on turvallisuus ja sen ylläpitäminen. Turvalliseen työyhteisöön liittyy oleellisesti myös tasa-arvo, oikeudenmukaisuus sekä kokemus arvostetuksi ja hyväksytyksi tulemisesta. Tärkeää on myös kiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisy ja siihen puuttuminen. Turvallisuuteen liittyviä asioita on huomioitu materiaalin II- osiossa avaamalla työsuojelutoimintaa ja tässä osiossa mainittu työsuojelupakki sisältää runsaasti itsessään informaatiota uhka- ja vaaratilanteiden raportoinnista sekä työturvallisuuteen liittyvistä asioista. Tässä yhteydessä perehdytysmateriaalissa on tuotu esiin myös Helsingin kaupungin toimintaohje epäasiallisen kohteluun, häirintään ja kiusaamiseen liittyvissä tapauksissa. Rauramon (2012: 101) mukaan työnantaja voi edistää turvallisuutta työssä

perehdyttämällä sekä sairauspoissaolokäytännöistä tiedottamalla. Tämä on otettu perehdytysmateriaalin II- osassa huomioon.

Lisäksi perehdytysmateriaalin II- osiossa on avattu työntekijälle kuuluvaa työterveyshuoltoa, sekä mitä työterveyshuolto pitää sisällään ja kuinka työterveyshuollon palveluihin hakeudutaan. Rauramon (2012: 13–15) työhyvinvoinnin portaat -mallissa työntekijän terveys on ensimmäisellä portaalla ja siksi myös perehdytysmateriaalissa muun muassa työterveyshuolto ja siihen liittyvät tekijät on nostettu esiin. Lisäksi perehdytysmateriaalissa on esitelty Helsingin kaupungin työntekijöiden monipuoliset henkilöstöetuudet, joita työntekijä pääsee linkin kautta selailemaan. Henkilöstöetuuksissa on muun muassa liikuntaan sekä muuhun hyvinvointiin liittyviä etuja, sekä mainittuna henkilöstökortilla saatava alennus henkilöstöravintoloista.

Rauramon (2012: 106) työhyvinvoinnin portaat -mallissa kolmannella portaalla on yhteisöllisyys, joka perustuu yhdessä tekemiseen, luottamukseen ja avoimuuteen työpaikalla. Työyhteisössä, jossa on mahdollisuus vaikuttaa, sekä kertoa mielipiteet rakennetaan yhteisöllisyyden porrasta. Luodussa perehdytysmateriaalissa tämä on otettu huomioon II-osuuden kohdalla avaamalla muun muassa kaupungin tulokaspäivää sekä yhteistoimintaa, jonka kautta ohjataan vaikuttamaan sekä kehittämään työyhteisöä ja koko organisaation toimintaa.

Neljännellä työhyvinvoinnin portaalla Rauramo (2012: 143) puhuu arvostuksesta ja sen osoittamisesta. Työnantaja voi osoittaa arvostusta työntekijää kohtaan esimerkiksi palkka- ja palkitsemisjärjestelmän kautta, ja tässä yhteydessä Rauramo on nostanut esiin perehdyttämisen merkityksen. Mainitut palkka ja henkilöstöetuudet ovat nostettu esiin perehdytysmateriaalin II- osassa, ja ovat myös osa Rauramon neljättä porrasta.

III- osassa perehdytysmateriaalia on avattu sosiaalityötä Auroran sairaalassa ohjaavat keskeiset lait, sekä työntekijöiden keskeiset työtehtävät ja toimenkuvat. Lisäksi tässä osiossa on kerrottu, kuinka työntekijä voi kehittää osaamistaan ja ilmoittautua koulutukseen. Viimeisellä työhyvinvoinnin portaalla Rauramo (2012: 13–15) korostaa työntekijän osaamisen kehittämistä, sekä itsensä toteuttamista.

Perehdytysmateriaalin III- osassa on myös nostettu esiin ammattiryhmäkokoukset, joiden tarkoitus on antaa foorumi ammatillisuuden kehittymiselle ja mahdollisuus ammatilliselle keskustelulle, joka tukee yhteisöllisyyttä ja on osa Rauramon (2012: 104) luomaa

kolmatta, yhteisöllisyyden porrasta. Rauramon (2012: 121) mukaan työnantaja ja organisaatio voivat tukea yhteisöllisyyttä nimenomaan ammattiryhmien ja tiimikokousten muodossa. Myös tässä yhteydessä perehdyttäminen on nostettu esille.

IV- osassa perehdytysmateriaalia avataan ohjeistuksia sosiaalihuollon toteuttamiseen liittyen, sekä muita keskeisiä työtehtäviä ja niihin liittyviä ohjeistuksia. Tarpeet ohjeistuksille ovat tulleet esille tehdyssä kyselyssä, ja ohjeistusten on katsottu hyödyttävän niin uusia, kuin jo talossa olevia työntekijöitä. Perehdytysmateriaalin IV- osuuden sisältö on kehitetty yhteistyössä Auroran sairaalan sosiaalityön ammattilaisten ja heiltä saatujen vastausten pohjalta, joka tukee Rauramon (2012: 103) kolmannella työhyvinvoinnin portaalla mainittua yhteisöllisyyden tunnetta.

Viimeisenä perehdytysmateriaalin V- sisältöosuudessa on esitelty muun muassa lähimpiä yhteistyökumppaneita ja verkostoja, sekä niihin liittyviä ohjeistuksia ja yhteystietoja. Tämä helpottaa työn tekemistä sekä lisää tehokkuutta, sillä kaikki tieto löytyy yhdestä paikasta. Myös Rauramo (2012: 157) painottaa viidennellä osaamisen portaalla tiedon jakamista. Tiedon jakaminen työntekijöille on oppimisen ja hyvän työn edellytyksiä.

6.2 Perehdytyksen tarkistuslista ”check-list”

Perehdytysmateriaalin loppuun on luotu perehdytyksen tueksi perehdytyksen ”check-list”, eli perehdytyksen tarkistuslista (ks. Liite 4). Erilaiset perehdytyksen tarkistuslistat ovat hyviä seurannan apuvälineitä. Yksinkertaisuudessaan seurantalista voi olla lyhyehkö muistilista, johon merkitään, kun tietty asia on käyty läpi. Tarkistuslista voidaan antaa esimerkiksi perehtyjälle itselleen, jolloin tämä voi seurata oman perehdytyksensä etenemistä. (Kangas 2003: 16). Perehtymistä varten luodun muistilistan avulla voidaan varmistaa keskeisten asioiden läpi käyminen perehdytyksen aikana. (Kauhanen 2009: 92.)

Perehtyjä on erilaisia ja perehdytys tulee suunnitella jokaisen tarpeiden ja tilanteen mukaisesti, myös suunniteltu perehdytys tukee oppimista. Tämä on huomioitu tehdyssä tarkistuslista ”check-list” osuudessa, joka sisältää erillisen maininnan perehdytyksen suunnitelmasta. (Kangas 2003: 16.) Perehdytys suunnitelman laatiminen välittää perehdyttäjälle tunteen, että hän on odotettu ja tervetullut työyhteisöön. Perehdytys suunnitelman kautta nostetaan esille, kuka esittelee perehtyjälle organisaation toimintatavat, työpisteen sekä tutustuttaa työyhteisöön. (Juuti & Vuorela 2015: 63.)

Perehdytyslistan avulla varmistetaan, että perehdyttävä on orientoitunut ja muistaa tuoda esiin tarvittavat asiat. Lisäksi perehdyttävää muistutetaan mahdollisista asioista, jotka tulee organisoida ennen uuden työntekijän saapumista. Muistilista perehdyttävän näkökulmasta auttaa ymmärtämään perehdytyksen vaiheet, sekä asennoitumaan tulevaan ja antaa aikaa hakea omatoimisesti tietoa tulevaan aiheeseen liittyen. (Ketola 2010: 107–108.)

Tehty perehdytysmateriaali on jaoteltu viiteen eri osuuteen, jotka on merkitty perehdytyksen tarkistuslistaan omina osioinaan. Luodun tarkistuslistan ”check-list” avulla perehdytettävä voi seurata omaa perehdytystään osioittain, sekä perehdyttävä muistaa, että mitkä asiat on jo käyty läpi. Perehdyttävälle tulee kerralla työn alkaessa paljon informaatiota, ja informaatiota on hyvä jaksottaa (Kangas 2003: 5). Tässä jaottelussa on otettu siis huomioon myös perehdyttävän kyky ja kapasiteetti ottaa vastaan uutta tietoa.

7 Arviointi

Perehdytysmateriaalin kokoamisessa johtava sosiaalityöntekijä on ollut aktiivisesti mukana. Johtava sosiaalityöntekijä on arvioinut perehdytysmateriaalia sekä antanut omia konkreettisia kehittämissuhteita läpi perehdytysmateriaalin teko prosessin. Kehittämissuhteet liittyivät otsikointiin, sisältöihin ja ulkoasuun, sekä konkreettisesti sisältöjen avaamiseen perehdytysmateriaalissa. Toiveena oli myös, että kaikkea tietoa ei kirjattaisi suoraan perehdytysmateriaaliin, vaan päivittämisen helpottamiseksi perehdytysmateriaali sisältäisi osittain linkkejä varsinaisiin ohjeisiin ja esimerkiksi työssä tarvittaviin lomakkeisiin. Kehittämissuhteiden perusteella perehdytysmateriaalin sisältöön tehtiin pyydettyjä lisäyksiä ja muutoksia, kuten otsikoiden järjestystä muutettiin ja kokonaisuudet hiottiin loogisemmiksi. Osaa sisällön kappaleista muokattiin ja sisältöön haettiin lisätietoja esimerkiksi Helsingin kaupungin intranetistä. Lisäksi materiaalin ulkoasuun ja otsikointiin saatiin kehityssuhteita, jotka huomioitiin ennen kuin lähdettiin luomaan perehdytysmateriaalille lopullista muotoa. Otsikointiin haluttiin myös selkeyttä ja järjestystä niin, että asiat kulkisivat materiaalin edetessä mahdollisimman sujuvasti. Väliarvioina johtavan sosiaalityöntekijän mukaan perehdytysmateriaalin vastaa haluttua tarvetta ja perehdytysmateriaalia tulee jatkossa käyttöön uusien työntekijöiden perehdytyksessä. Lisäksi kehitetty perehdytyksen tarkistuslista ”check-list” sai kiitosta ja sen avulla perehdytyksen suunnittelu on jatkossa helpompaa.

Lopullinen arviointi johtavalta sosiaalityöntekijältä Satu Tuomaiselta on saatu suullisesti. Hänen mielestään prosessi on sujunut hyvin, olemme työskennelleet itsenäisesti ja toimineet suunnitelmallisesti ja sovitusti. Perehdytysmateriaali on hänen mielestään perinteinen ”perehdytyskansio”, vastaten sitä, mistä on alun perin sovittu. Prosessin edetessä alustavasta sisällysluettelosta lähtien materiaalia on käyty tarvittaessa yhdessä läpi ja sovitut muutokset ovat toteutuneet. Tuomaisen mukaan perehdytysmateriaali on käyttökelpoinen ja tulee jatkossa osaksi uusien työntekijöiden perehdytystä. Hänen mukaansa sisältöjä voisi edelleen jatkossa kehittää ja tarvittaessa myös lisätä. Lisäyksenä voisi olla esimerkiksi kuvaukset terveystieteistä tai sosiaalityöstä yleisesti, mutta ehdotukset eivät ole materiaalin käytettävyyden kannalta välttämättömiä. Perehdytysmateriaali on edelleen ajankohtainen ja käytettävissä Helsingin kaupungin organisaatiomuutoksen jälkeen, joka tulee voimaan vuoden 2019 alussa. Organisaatiomuutos vaikuttaa myös psykiatria- ja päihdepalveluiden sosiaalityön organisointiin. Palautteen yhteydessä nousi esiin, että perehdytysmateriaalin valmistelua on helpottanut se, että toinen tekijöistä on samalla työskennellyt sosiaaliohjaajan työssä Auroran sairaalassa. Työtehtävien hahmottaminen ja perehdytysmateriaalin valmistelu olisi ollut täysin työn ulkopuoliselle haastavaa, eikä prosessi olisi sujunut näin mutkattomasti. Tuominen kuitenkin näkee hyvänä, että toinen opinnäytetyön tekijöistä pystyi tuomaan oman ”ulkopuolisen” näkemyksensä materiaalin tekemiseen. Tämä ulkopuolinen näkemys on tärkeä, sillä tämän kautta varmistuu, että perehdytysmateriaali on myös täysin ymmärrettävä ja materiaalisissa nousee esiin asiat, joita uusi työntekijä tarvitsee työnsä aloitukseen. Lisäksi työhyvinvoinnin esille ottaminen perehdytysmateriaalin yhteydessä sai positiivista palautetta.

8 Pohdinta

Perehdytys ja työhyvinvointi ovat mielestämme ajankohtaisia, sekä myös yhteiskunnallisesti merkittäviä aiheita. Työntekijöiden hyvinvoinnista puhutaan jatkuvasti niin valtamediassa, kuin myös ammatillisissa julkaisuissakin. Perehdytys liittyy mielestämme olennaisesti työhyvinvointiin ja siksi olemme tässä opinnäytetyössä nivoneet ne yhteen lähdetietoon perustuen. Olemme tutustuneet laajasti perehdyttämiseen, perehtymiseen ja työhyvinvointiin sekä näiden yhteyteen. Olemme luoneet samalla yhteyden Rauramon työhyvinvoinnin portaat -mallin ja perehdyttämisen välille. Tätä yhteyttä olemme luovasti hyödyntäneet perehdytysmateriaalin tekemisessä Auroran sairaalan sosiaalialan ammattilaisille.

Olemme molemmat kokeneet erilaisia perehdytyskäytäntöjä ja nähneet erilaisia perehdytyksen apumateriaaleja, joten tässä opinnäytetyössä olemme pyrkineet myös pohtimaan omaa aikaisempaa perehdytystämme teoriatietoon peilaten. Samalla tämä on opettanut huomioimaan omaa perehdytystä tulevaisuudessa työpaikoissa sekä myös vaatimaan sitä, mikäli se jostain syystä jäisi puutteelliseksi. Pystymme tulevaisuudessa perustelemaan omaa perehdytyksen tarvetta paremmin, sekä kenties antamaan teoriatietoon pohjautuvia kehitysehdotuksia perehdytyksen kehittämiseksi tulevaisuudessa työpaikoissa. Lisäksi olemme oppineet perehdytyksellä olevan vaikutusta työhyvinvointiin. Osaamme tulevaisuudessa tuoda konkreettisesti esille, kuinka työhyvinvointia voi edistää työyhteisössä.

Oman arviomme mukaan onnistuimme saavuttamaan opinnäytetyössä asetetut tavoitteet. Tavoitteena opinnäytetyöllä oli luoda teoriatietoon pohjautuva käytännöllinen perehdytysmateriaali, jonka avulla voidaan jatkossa vaikuttaa Auroran sairaalan sosiaalialan ammattilaisten saamaan perehdytykseen sekä koettuun työhyvinvointiin. Opinnäytetyö pohjautuu Rauramon työhyvinvoinnin portaattimallin, joka mielestämme sopii hyvin perehdytysmateriaalin pohjaksi, sillä malli ottaa huomioon kokonaisvaltaisesti työhyvinvoinnin taustatekijöitä. Rauramon mallissa työhyvinvoinnin näkökulmasta roolia ottavat niin työntekijä, kuin työnantajakin. Myös perehdytyksessä on huomioitava perehdyttäjän vastuun lisäksi myös perehtyjän oma vastuu ja se korostuu tässä opinnäytetyössä. Tehty perehdytysmateriaali helpottaa Auroran sairaalan sosiaalityötä jatkossa ottamaan paremmin huomioon perehtyjän tarpeet sekä antamaan kirjallisen ohjeistuksen työn tekemiseen.

Lisäksi perehdytysmateriaalille luotu oma tavoite, on huomioitu perehdytysmateriaalia kootessa. Perehdytysmateriaalin tavoitteena on taata tasavertainen perehdytys uusille työntekijöille sekä varmistaa ajankohtaisen tiedon saatavuus kaikille työntekijöille. Luotu perehdytysmateriaali on kattava ja sisältää yleistietoa Helsingin kaupungin strategiasta, visioista sekä yksityiskohtaista tietoa työskentelystä sosiaalialan ammattilaisena Auroran sairaalassa. Kattava sisältö varmistaa perehdytysmateriaalin soveltuvuuden niin uudelle työntekijälle kuin talossa jo pidempään olleelle. Perehdytysmateriaali on rakenteeltaan selkeä ja sisällysluettelon perusteella sieltä on helppo etsiä työhönsä liittyviä ohjeistuksia. Käyttäjälähtöisyys perehdytysmateriaalissa näkyy sisällössä ja otsikoinnissa, jonka loogisuutta on pohdittu yhteistyössä toimeksiantajan kanssa.

Mielestämme materiaali soveltuu annettavaksi työntekijälle heti ensimmäisenä työpäivänä, mutta tukee yhtä lailla jo talossa olevia päivittäisen työn tekemisessä. Perehdytysmateriaalin kielellinen sisältö on huomioitu sopivaksi uudelle työntekijälle ja ammatilliset lyhenteet on avattu. Perehdytysmateriaali sisältää runsaasti linkkejä, joita seuraamalla uudet työntekijät löytävät helposti lisää ajankohtaisia ohjeistuksia. Perehdytysmateriaali pohjautuu teorian tietoon ja on muokattu käyttäjälähtöisesti. Teorian tietoa ei ole varsinaisesti kirjattu perehdytysmateriaaliin, mutta perehdytysmateriaalin viimeisellä sivulla viittaamme Rauramon kirjoittamaan Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta teokseen sekä tekemäämme opinnäytetyön raporttiin. Perehdytysmateriaali vastaa asetettuja tavoitteita ja sopii tasavertaiseksi pohjaksi uusille työntekijöille sekä takaa työntekeymiseen tarvittavan ajankohtaisen tiedon.

Teimme osana tätä opinnäytetyötä kyselyn Auroran sairaalan sosiaalityön ammattilaisille (Liite 2.). Saadut vastaukset tukivat olettamusta perehdytysmateriaalin tarpeellisuudesta. Vastauksissa kävi selvästi ilmi, että perehdytysmateriaalin puuttuminen on vaikeuttanut ja hidastanut työntekeä. Jos kysely tehtäisi uudelleen, muotoilisimme kysymyksiä vielä tarkemmin sekä keskittyisimme tarkemmin perehdytysmateriaalin sisällön tarkasteluun työntekijöiden näkökulmasta. Olisi myös mielenkiintoista tehdä kysely työntekijöille, joiden perehdytyksessä tekemäämme materiaalia olisi käytetty, jotta saisimme palautteen sen toimivuudesta ja hyödyllisyydestä.

Perehdytysmateriaalin kokoamiseen liittyen olisi esimerkiksi voinut järjestää yhteistyössä enemmän tapaamisia tai työpajatyöskentelyä, jolloin enemmän työntekijöitä olisi osallistunut materiaalin luomiseen. Entistä kokonaisvaltaisempi materiaali voisi tukea pidempään työtä tehneitä, ja mahdollisesti materiaaliin olisi saanut koottua myös asioita, jotka ilmenevät työtehtävissä harvoin. Tällöin perehdytysmateriaalia olisi voinut käyttää työssä ikään kuin työn käsikirjana.

Perehdytysmateriaali tulee jatkossa olla helposti saatavilla ja Auroran sairaalan sosiaalityön tulee luoda ohjeet siitä, kuinka ja kuka vastaa perehdytysmateriaalin muokkaamisesta. Ohjeistuksen tulisi sisältää myös tieto siitä keneen tulee olla yhteydessä, jos perehdytysmateriaalin tiedot ovat puutteelliset tai muuttuneet. Perehdytysmateriaalia olisi myös mahdollista jatkaa sekä kehittää esimerkiksi luomalla uusi verkkopohjainen kysely ja pyytää työntekijöiltä ehdotuksia materiaalin muokkaamiseksi tai täydentämiseksi.

Perehdyttämisen tueksi on luotu tämän opinnäytetyön tuloksena tarkistuslista, ”checklist”, jonka avulla varmistetaan, että jokainen osio perehdytysmateriaalista on käyty läpi. Tarkistuslistaa voi tulevaisuudessa kehittää ja muokata kattamaan myös asiat, jotka esimiehen tai muun perehdyttäjän tulee muistaa huomioida ennen, kuin uusi työntekijä saapuu. Ketolan (2010: 107) mukaan perehdyttäjälle suunnattu tarkistuslista varmistaa, että perehdyttäjä ei unohda hoitaa välttämättömiä asioita ennen uuden työntekijän, perehtyjän tuloa. Välttämättömiä asioita ovat muun muassa työpisteen, avaimien, käyttäjätunusten tai erilaisten materiaalien hoitaminen ennen perehdytettävän saapumista.

Tulevaisuudessa työtä työhyvinvoinnin ja perehdyttämisen parantamiseksi Auroran sairaalan sosiaalialan ammattilaisille voisi mahdollisesti jatkaa myös luomalla kokonaisen perehdytysohjelman, jonka avulla perehdytystä saisi entistä kokonaisvaltaisemmaksi. Perehdytysohjelmaan voisi sisällyttää myös seurantaosuuden, jonka Honkaniemi ym. (2007: 162) teoksessaan avaavat olevan arvokas tilaisuus kehittää organisaation perehdytyskäytäntöjä ja saada tietoa työntekijän kokemasta työhyvinvoinnista. Seuranta voisi toteuttaa esimerkiksi muutama kuukausi työn aloittamisen jälkeen, sisältäen keskustelua tyytyväisyydestä työhön ja työntekijän sitoutumisesta. Seurannan avulla organisaatio voitaata hyvän alun työsuhteelle ja samalla varmistaa työhyvinvoinnin toteutumisen.

Kokonaisuutena opinnäytetyöprosessi oli antoisa ja olemme lopputulokseen tyytyväisiä. Myös saatu palaute tukee mielestämme omaa ajatustamme siitä, että olemme saavuttaneet asetetut tavoitteet sekä luoneet toimivan teorian tietoon pohjautuvan perehdytysmateriaalin.

Lähteet

Aluehallintovirasto 2017. Työhön perehdyttämisen puutteita kartoitettu. Verkkodokumentti. <<https://www.avi.fi/web/avi/-/tyohon-perehdyttamisen-puutteita-kartoitettu#.WiO7vnkUmpo>> Luettu 30.9.2018

Helsingin kaupunki 2018. Psykiatrinen sairaalahoido. Verkkodokumentti. <<https://www.hel.fi/helsinki/fi/sosiaali-ja-terveyspalvelut/mielenterveys-ja-paihdepalvelut/ymparivuorokautinen-hoito/psykiatrinen-sairalahoido/>> Luettu 11.6.2018.

Honkala, Eija 2018. Kohtaamisen haasteet psykiatrisessa sairaanhoidossa. Verkkodokumentti. <<https://mielenterveyshelmi.fi/blogi/vaikuttava-mieli/kohtaamisen-haasteet-psykiatrisessa-sairanhoidossa/>> Luettu 30.9.2018.

Honkaniemi, Laura & Junnila, Kirsi & Ollila, Juhani & Poskiparta, Hanna & Rintala-Rasmus, Anita & Sandberg, Juha 2007. Viisaat valinnat. Helsinki: Työterveyslaitos.

Jokimäki, Päivi 2016. Perehdytyksen puute johti Huslabin virheeseen. Verkkodokumentti <<https://www.tehylehti.fi/fi/uutiset/perehdytyksen-puute-johti-huslabin-virheeseen>> Luettu 30.9.2018.

Juuti, Pauli & Vuorela, Antti 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Kananoja, Aulikki 2017a. Sosiaalityö ammattina. Teoksessa Kananoja, Aulikki & Lähteinen, Martti & Marjamäki, Pirjo (toim.) Sosiaalityön käsikirja. Helsinki: Tietosanoma Oy. 27–32.

Kananoja, Aulikki 2017b. Sosiaalityö terveydenhuollossa. Teoksessa Kananoja, Aulikki & Lähteinen, Martti & Marjamäki, Pirjo (toim.) Sosiaalityön käsikirja. Helsinki: Tietosanoma Oy. 347–355.

Kangas, Pirkko 2003. Perehdyttäminen palvelualoilla. Työturvallisuuskeskus. 3. uudistettu painos. Helsinki: Edita.

Kauhanen, Juhani 2009. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: WSOY Pro Oy.

Ketola, Hannu U. 2010. Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi. Perehdyttäminen kehittämisen välineenä eräissä suomalaisissa tietualan yrityksissä. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteiden tiedekunta.

Kettunen, Iita 2016. Keinoja toimia aggressiivisen asiakkaan kanssa. Verkkodokumentti. <<https://www.talentia-lehti.fi/keinoja-kohdata-aggressiivinen-asiakas/>> Luettu 30.9.2018.

Kjelin, Eija & Kuusisto, Pia-Christina 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Helsinki: Talentum.

Kupias, Päivi & Peltola, Raija 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia.

Laine, Pertti 2014. Työhyvinvoinnin kehittäminen – Mission impossible? Teoksessa Ranta, Iiri & Tilander, Eva (toim.) Työhyvinvoinnin keinot. Hoitotyön vuosikirja 2014. Suomen sairaanhoitajaliiton julkaisuja. Helsinki: Fioca. 9–27.

Manka, Marja-Liisa & Kaikkonen, Maija-Leena & Nuutinen Sanna 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos. Saatavana osoitteessa: <<http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>> Luettu 12.6.2018.

Maslow, Abraham H. 1987. Motivation and personality. 3 painos. New York: Longman.

Otala, Leenamajja & Ahonen, Guy 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. Helsinki: WSOY Pro.

Rauramo, Päivi 2012. Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.

Sosiaali- ja terveysministeriö n.d. Työhyvinvointi. Verkkodokumentti. <<https://stm.fi/tyohyvinvointi>> Luettu 24.8.2018.

Tuomainen, Satu 2018. Sosiaalityö Auroran sairaalassa. Auroran sairaalan johtava sosiaalityöntekijä. Koulutusmateriaali työntekijöille 11.6.2018, Helsinki. Tekijöiden hallussa.

Työturvallisuuskeskus n.d. Työntekijän perehdyttäminen ja opastus. Verkkodokumentti. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/toiminta_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet/tyohon_perehdyttaminen_ja_tyonopastus> Luettu 11.6.2018.

Työturvallisuuslaki 738/2002. Annettu Helsingissä 23.8.2002.

Viitala, Riitta 2013. Henkilöstöjohtaminen – Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.

Wallace, Karen 2009. Creating an Effective New Employee Orientation. Leadership & Management 23 (4). 168–176. Saatavana osoitteessa. <<https://journals.tdl.org/llm/index.php/llm/article/viewFile/1802/1077>> Luettu 29.8.2018.

Österberg, Maritta 2005. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki: Edita.

Tutkimuslupa (Helsingin kaupunki)

Helsingin kaupunki
Sosiaali- ja terveystoimiala
Terveys- ja päihdepalvelut -palvelukokonaisuus
Psykiatria- ja päihdepalvelut

Pöytäkirjanote

1 (2)

16.7.2018

Psykiatria- ja päihdepalvelujen johtaja

Anu Puustinen

14 §**Päätös tutkimuslupahakemuksesta HEL 2018-007904**

HEL 2018-007904 T 13 02 01

Päätös

Psykiatria- ja päihdepalveluiden johtaja päätti myöntää tutkimusluvan Anu Puustisen ym. tutkimuslupahakemukselle "Työhyvinvointi alkaa perehdytyksestä" (amk). Yhteyshenkilö sosiaali- ja terveystoimessa on johtava sosiaalityöntekijä Satu Tuomainen.

Päätöksen perustelut ja ehdot

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa perehdytysmateriaali sairaalan sosiaalialan ammattilaisille. Materiaalin työstämistä varten kartoitetaan sosiaalialan työntekijöiden kokemuksia perehdytyksestä ja sen koettua vaikutusta työntekijän hyvinvointiin sähköisellä kyselylomakkeella, johon työntekijät voivat vastata nimettömänä. Kyselylomakkeen aineisto hävitetään opinnäytetyön valmistuttua.

Tutkimuslupaan sovelletaan seuraavia ehtoja:

Tutkimusraportista ei saa olla tunnistettavissa tutkimukseen osallistuneita henkilöitä.

Tutkimuksesta ei tule koitua kustannuksia sosiaali- ja terveystoimelle.

Tutkimuksessa syntyvä henkilökisteri hävitetään tai arkistoidaan henkilötietolaissa edellytetyllä tavalla.

Tutkija saapuu pyydettyä maksutta esittelemään tutkimuksen tuloksia Helsingin sosiaali- ja terveystoimeen.

Tutkimuksen valmistuttua toimitetaan tutkimusraportti tai sähköinen osoite, josta se on luettavissa, sosiaali- ja terveystoimen käyttöön (osoite Helsingin kaupunki, Kirjaamo, Sosiaali- ja terveystoimi, PL 10, 00099 Helsingin kaupunki).

Postiosoite
PL 6000
00099 HELSINGIN KAUPUNKI
sosiaalijaterveys@hel.fi

Käyntiosoite
Toinen linja 4 A
Helsinki 53
www.hel.fi/sote

Puhelin
+358 9 310 5015
Faksi
+358 9 310 42504

Y-tunnus
0201256-6

Tilinro
FI1880001200052430
Alv.nro
FI02012566

**Helsingin kaupunki**

Sosiaali- ja terveystoimiala
Terveys- ja päihdepalvelut -palvelukokonaisuus
Psykiatria- ja päihdepalvelut

Pöytäkirjanote

16.7.2018

2 (2)

Psykiatria- ja päihdepalvelujen johtaja**Lisätiedot**

Taija Puranen, kehittämissuunnittelija, puhelin: 310 24672
taija.puranen(a)hel.fi

Liitteet

- 1 Tutkimuslupahakemus
- 2 Tutkimussuunnitelma
- 3 Liite

Muutoksenhaku

Oikaisuvaatimusohje, sosiaali- ja terveyslautakunta

Otteet

Ote
Hakija
Yhteyshenkilö

Otteen liitteet
Oikaisuvaatimusohje, sosiaali- ja
terveyslautakunta
Liite 1
Liite 2
Liite 3

Pöytäkirjanote on lähetetty asianosaiselle 17.7.2018.

Psykiatria- ja päihdepalvelujen johtaja

Postiosoite
PL 6000
00099 HELSINGIN KAUPUNKI
sosiaalijaterveys@hel.fi

Käyntiosoite
Toinen linja 4 A
Helsinki 53
www.hel.fi/sote

Puhelin
+358 9 310 5015
Faksi
+358 9 310 42504

Y-tunnus
0201256-6

Tilinho
FI1880001200052430
AN.nro
FI02012566

Kysely Auroran sairaalan sosiaalialan ammattilaisille

Perehdytys ja työhyvinvointi

Teemme opinnäytetyötä sosionomiopintoihin (Metropolia AMK) liittyen. Opinnäytetyön lopullinen tuotos tulee olemaan perehdytysmateriaali teille, Auroran sairaalan sosiaalialan ammattilaisille (sosiaalityöntekijät ja sosiaaliohjaajat). Vastaamalla tähän kyselyyn saamme arvokasta tietoa opinnäytetyötämme varten ja saamme tehtyä teille parhaan mahdollisen perehdytyskansion työ-sänne käytettäväksi.

Kyselyyn vastaaminen on täysin anonymia ja vastaajaa ei voida jäljittää. Kysely toimitetaan vain Auroran sairaalan sosiaalialan ammattilaisille ja vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja niitä hyödynnetään vain tämän opinnäytetyön tekemisessä. Vastauksiasi voidaan mahdollisesti käyttää suorina lainauksina opinnäytetyön raportissa. Vastaukset ja niistä mahdollisesti otetut tulokset/kopiot hävitetään asianmukaisesti, kun niitä ei enää oleellisesti opinnäytetyötä varten tarvita.

Kiitos jo etukäteen!

Millaista perehdytystä olet saanut omaan työhösi/työtehtävääsi? Onko perehdytyksessä käytetty perehdytysmateriaalia?

Mikä oli saamassasi perehdytyksessä erityisen hyvää?

Puuttuiko sinun perehdytyksestäsi jotain oleellista?

Millaista perehdytystä sinä toivoisit saavasi? Saitko riittävän perehdytyksen, kun aloitit työt? Saitko perehdytystä työkuvan muuttuessa tai pidempään jatkuneen poissaolon (sairastumisen, vanhempainvapaan, opintovapaan ym.) jälkeen?

Miten näet perehdytyksen merkityksen työhyvinvoinnille tai omaan työhyvinvointiisi?

Sait sähköpostin liitteenä perehdytysmateriaalin alustavan sisällysluettelon - onko sinulla siihen lisättävää/poistettavaa/muutettavaa tai muuta kommentoitavaa?

Onko sisällysluettelon perusteella perehdytysmateriaalista sinulle hyötyä jatkossa omaa työtäsi ajatellen? (Kyllä/Ei)

Perehdytysmateriaalin sisällysluettelo

Sisällys

I osa – Tietoa Auroran sairaalasta	1
1 Yleistä Auroran sairaalasta	1
1.1 Mielialahäiriö- ja akuuttilinja	1
1.2 Psykoosilinja	2
II osa – Työsuhteeseen liittyviä asioita	3
2 Helsingin kaupungit arvot ja strategia	3
3 Helsingin kaupungin perehdytysmateriaali	3
3.1 Helsingin kaupungin intranet – Helmi	4
3.2 Sisäinen puhelinluettelo	4
3.3 Helsingin kaupungin tulokaspäivä	4
3.4 Avaimet ja tunnukset	4
3.5 Henkilöstökortti ja kaupungin henkilöstöetuudet	5
3.6 Työsuhdematkaliput	5
3.7 Palkka-asiat ja verokortti	5
3.8 Työaika	6
3.9 Yhteistoiminta	6
3.10 Poissaolot, lomat ja vapaat	7
3.11 Työterveyshuolto	7
3.12 Työsuojelutoiminta	8
3.13 Työsuojelupakki	8
3.14 Työhyvinvointi	9
4 Tietojärjestelmä/käyttöjärjestelmäohjeita	9
4.1 Tietosuoja	9
4.2 Työpisteille kirjautuminen	10
4.3 Pegasos- ohjeet	10
4.4 ATJnet – ja ATJweb- ohjeet	10
4.5 Sähköposti	10
4.6 Turvatulostus	10

III osa – Sosiaalityö Auran sairaalassa	11
5 Lainsäädäntö	11
5.1 Keskeiset työtä ohjaavat lait	11
5.2 Sosiaalihuoltolaki	11
5.3 Mielenterveyslaki	12
5.4 Päihdehuoltolaki	12
5.5 Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista	12
5.6 Laki toimeentulotuesta	12
5.7 Hallintolaki	13
6 Sosiaalityöntekijän työnkuva	13
7 Sosiaaliohjaajan työnkuva	13
8 Ammatillisuutta tukeva toiminta	14
8.1 Ammattiryhmäkoukukset	14
8.2 Helsingin sisäinen koulutuskalenteri ja ilmoittautuminen	14
9 Sosiaalihuollon toteuttamiseen liittyvä ohjeistus	15
9.1 Sosiaalihuollon toteuttaminen, asiakkaan suostumus	15
9.2 Toimeentulotuen myöntämiseen liittyvä ohjeistus	15
9.3 Täydentävä ja ennaltaehkäisevä toimeentulotuki	15
9.4 Palvelutarpeen arviointi	15
IV- osa – Työn keskeisiä asioita	16
10 Muita keskeisiä työtehtäviä ja työhön liittyviä asioita	16
10.1 Pitkäaikaishoitopäätös (PAP)	16
10.2 Hoitomaksut ja niiden määräytyminen	17
10.3 Edunvalvonta/ välitystili	18
10.4 Lastensuojeluilmoitus	19
10.5 Perhetilanteen kriisit/ muut kriisit	20
10.6 Asumiseen liittyvät asiat	20
10.7 Asunnottomuus/asunnottomuuden uhka	21
10.8 SAS-prosessi	21
10.9 Kriisimajoituksen järjestäminen	22
10.10 Vuokravelka	23
10.11 Raivaussiivous	23

11	Etuudet	24
11.1	Yleisimmät etuudet	24
12	Kuntoutus	26
12.1	Sosiaalinen kuntoutus	26
12.2	Ammatillinen kuntoutus	26
13	Ulkomaalaisten toimeentulotuki, sekä sosiaali- ja terveystalvet	27
13.1	Maahanmuuttajuuteen liittyvät erityiskysymykset	27
13.2	Paperittomuus	27
13.3	Oleskelulupa-asiat	28
13.4	Perheen yhdistäminen	29
V – osa –	Yhteistyötahot ja verkostot	29
14	Eri yhteistyötahoja	29
14.1	Kelan viranomaislinja	29
14.2	Seniiri-info	29
14.3	Sosiaali- ja kriisipäivystys	30
14.4	Aikuissosiaalityö	31
14.5	Vammaispaalvelut	31
	PEREHDYTYKSEN TARKISTUSLISTA – "CHECK-LIST"	32
	Lähteet	33

Perehdytyksen tarkistuslista, ”check-list”

32

PEREHDYTYKSEN TARKISTUSLISTA – ”CHECK-LIST”

Perehdyttämisen tarkistuslista perehdyttäjälle ja perehdytettävälle

Merkitse rasti tai päivämäärä, kun vastaava asia on opastettu. Täydennä luetteloa tarpeen mukaan.

Perehtyjä: _____

Perehdyttäjä: _____

Perehdyttämissuunnitelma, ajankohta ym: _____

Perehdytyksen osiot	Osio on käyty läpi	Kommentit
I osa – tietoa Auroran sairaalasta		
II osa – Työsuhteeseen liittyviä asioita		
III osa – Sosiaalityö Auroran sairaalassa		
IV osa – Työn keskeisiä asioita		
V osa – Yhteistyötahot ja verkostot		