



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Ville Rehmonen

Perehdyttäminen Helsingin kaupungin leikkipuistoissa

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi

Hyvinvointialojen koulutusohjelma

Opinnäytetyö

23.9.2018

Tekijä(t) Otsikko	Ville Rehmonen Perehdyttäminen Helsingin kaupungin leikkipuistoissa
Sivumäärä Aika	37 sivua + 1 liite 23.9.2018
Tutkinto	Sosionomi (AMK)
Tutkinto-ohjelma	Sosiaalialan tutkinto-ohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Varhaiskasvatus + lastentarhanopettajan pätevyys
Ohjaaja(t)	Lehtori Ulla Saukkonen
<p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvailla Helsingin kaupungin leikkipuistotoiminnan uusien työntekijöiden, sekä heidän perehdyttäjiensä kokemuksia perehdytyksestä. Helsingin kaupungin leikkipuistoissa otettiin syksyllä 2016 käyttöön uusi perehdytys suunnitelma. Laadukkaasti toteutetulla perehdyttämisellä ja työnopastuksella voidaan vaikuttaa muun muassa työn sujuvuuteen, laatuun ja työturvallisuuteen. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa tietoa leikkipuistotoiminnalle perehdytyksestä ja tarjota vaihtoehtoja sen kehittämiseksi. Työn tilaajana oli Helsingin kaupungin leikkipuistotoiminta.</p> <p>Tutkimusmenetelmä oli kvalitatiivinen eli laadullinen. Keskeisiä käsitteitä opinnäytetyössä ovat perehdytys ja työnopastus. Tutkimus toteutettiin E-lomakekyselynä Helsingin kaupungin leikkipuistoissa. Tutkimusaineisto käsittää kahdeksan perehdytetyn, uuden työntekijän vastausta ja viisi perehdyttäjän vastausta. Aineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä.</p> <p>Tuloksien mukaan uusien työntekijöiden vastaanottaminen, perehdytys ja vuorovaikutus perehdyttämisessä onnistui hyvin. Uutta perehdytys suunnitelmaa hyödynnettiin perehdyttämisprosessissa ja se koettiin tärkeäksi apuvälineeksi. Positiivisista tuloksista huolimatta perehdyttämisessä esiintyi kiirettä ja perehdyttämisen laatu oli epätasainen. Leikkipuistotoiminta voisi kehittää ja parantaa perehdytystä panostamalla ajankäytön suunnitteluun ja kiireen poistamiseen. Rauha perehtyä ja perehdyttää voisi parantaa perehdytyksen laatua.</p>	
Avainsanat	Leikkipuisto, perehdytys, työnopastus

Author(s) Title	Ville Rehmonen Orientation of playground workers of the City of Helsinki
Number of Pages Date	37 pages + 1 appendice 23 September 2018
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Social Services
Specialisation option	Early childhood education + Kindergarten teacher competency
Instructor(s)	Ulla Saukkonen, Lecturer
<p>The purpose of this thesis was to describe the experiences of the new employees of the City of Helsinki playground activities and their instructors on orientation. In the autumn of 2016 a new orientation plan was introduced in the playgrounds of the City of Helsinki. Well performed orientation and guidance can affect the fluency, quality and safety of work. The aim of this final thesis in applied sciences was to provide information on the playground activity on induction and to offer options for its development. The job was subsidized by the playground activities of the City of Helsinki.</p> <p>The research method was qualitative. Key concepts in the thesis are orientation and occupational guidance. The survey was conducted as an E-form questionnaire in the Helsinki City Playgrounds. The research material consists of eight new employee responses and five introductory responses. The material was analyzed by inductive content analysis.</p> <p>According to the results, the reception, orientation and interaction of new employees was successful. The new orientation plan was utilized in the introduction process and was considered as an important tool.</p> <p>Despite the positive results, there was haste in the orientation and there was variation in the quality of the orientation. Playground activities could develop and improve orientation by investing in time planning and removal of haste. This could improve the quality of orientation.</p>	
Keywords	Occupational guidance, orientation, playpark

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Leikkipuistotoiminta	2
3	Perehdytys	4
3.1	Lainsäädäntö	4
3.2	Perehdytys käsitteenä	5
3.3	Perehdyttämisen prosessi	6
3.4	Työnopastus	9
3.5	Perehdyttäjän rooli	11
3.6	Perehtyjän rooli	13
4	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite	15
5	Leikkipuistojen perehdytysuunnitelma	15
6	Tutkimuksen toteuttaminen	17
7	Tulokset	29
8	Pohdinta	31
8.1	Tulosten pohdinta	31
8.2	Eettisyys ja luotettavuus	34
9	Johtopäätökset	36
Liitteet		
Liite 1. Haastattelukysymykset		

1 Johdanto

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvailla ja tutkia uusien perehdytettyjen työntekijöiden ja heitä perehdyttäneiden työntekijöiden kokemuksia perehdytyksestä. Tutkimuksen tulosten pohjalta Helsingin kaupungin leikkipuistotoiminta voi kehittää perehdyttämistä palvelemaan paremmin työnantajan, uusien työntekijöiden ja heidän perehdyttäjiensä tarpeita. Leikkipuistotoiminnassa otettiin käyttöön uusi yhteinen perehdytys suunnitelma syksyllä 2016. Aiemmin leikkipuistoissa oli omat, työpaikkakohtaiset perehdytyskansiot ja leikkipuistojen työntekijät suunnittelivat ja toteuttivat uusien työntekijöiden perehdyttämisen itsenäisesti.

Yksi kuntatyönantajien tulevaisuuden haasteista on osaavan työvoiman saatavuus. Kilpailu työvoimasta kiristyy. Suomi ja kuntien työntekijät ikääntyvät. (Kuntatyöntulevaisuus 2013: 3.) Elinkeinoelämän keskusliiton toukokuun 2018 suhdannebarometrin mukaan yritysten rekrytointivaikeudet ovat lisääntyneet. 28 prosenttia barometrin vastaajista koki osaavan työvoiman puutteen yrityksen kasvun esteeksi. (Suhdannebarometri 2018.) Yritykset, jotka panostavat henkilöstöön, näkyvyyteen ja uskottavuuteen menestyvät työnantajina. Hyvin toteutettu, laadukas perehdytys vähentää yrityksen henkilöstön vaihtuvuutta ja luo perustan pitkälle, kestäväälle työsuhteelle. (Kjelin – Kuusisto 2003: 23-24.)

Keskeisiä käsitteitä opinnäytetyössä ovat perehdyttäminen ja työnopastus. Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, jotka tukevat työntekijän oppimista ja sopeutumista uuteen työhön, työympäristöön tai työtehtävään. Perehdyttämisellä voidaan vaikuttaa moneen tekijään, kuten työhyvinvointiin, työhön sitoutumiseen, tuloksellisuuteen, työturvallisuuteen ja yrityksen menestymiseen. (Kupias – Peltola 2009: 17-18.) Työnopastus on merkittävä osa perehdyttämistä. Sillä tarkoitetaan kaikkia niitä asioita, jotka kuuluvat työn sisältöön. Työnopastukseen kuuluvat oikeiden työmenetelmien, työvälineiden, toimintatapojen ja työturvallisuusasioiden opastus (Penttinen – Mäntynen 2009: 2-4).

2 Leikkipuistotoiminta

Vuonna 1913 Suomen Voimisteluolettajaliiton jäsenet tekivät esityksen Helsingin kaupungin valtuustolle leikkikenttätöiminnan järjestämisestä Helsingissä. Kaupungin valtuusto myönsi rahoituksen leikkikenttätöiminnan aloittamiselle. Kesäkuussa 1914 leikkikenttätöiminta käynnistyi Berghällin (Kallion) kansakoulun sekä Tehtaankadun ja Kapteeninkadun puistoissa. Lisäksi järjestettiin kiertävää leikkitoimintaa Lapinlahden puistossa ja Haapaniemen kentällä. Aluksi toimintaa järjestettiin ulkona kesäisin. Helsingin Naisvoimistelijat vastasivat toiminnan toteuttamisesta. Vuonna 1915 leikkikenttätöiminta vakiintui säännölliseksi Helsingissä ja vuonna 1951 ympärivuotiseksi. Vuonna 1942 aloitettiin leikkipuistoissa tarjoamaan kesäisin maksuton, lämmin ateria lapsille. Leikkipuistojen kesäruokailu on jatkunut tähän päivään asti. (Vilhunen 1994: 2-3.)

Leikkikenttä-nimi vaihtui 1980-luvun alussa leikkipuistoksi ja toiminta siirtyi lastentarhatöiminnan piiriin. Perinteisesti leikkipuistotoiminta on tapahtunut ulkona, mutta nykyisin leikkipuistotoimintaa on myös sisätiloissa. (Leikkipuistotoiminnan kehittämishanke 2006-2008: 4). Useimmissa leikkipuistoissa on piha-alue, pelikenttä ja kiinteitä leikkivälineitä, kuten kiipeilyteline, keinu ja hiekkalaatikko. Osassa leikkipuistoja pelikenttä jäädytetään talvisin luistelukäyttöön. Joissakin puistoissa on kesäisin käytössä kahluu- tai uima-allas. (Leikkipuistot ja leikkipaikat 2017).

Sosiaalilautakunta vahvisti leikkipuistojen yhteisen toiminta-ajatuksen vuonna 2004:

Leikkipuistot ovat oman alueensa lapsiperheiden yhteinen toiminta-areena, jotka heijastavat herkästi oman alueensa lapsiperheiden elinoloja. Niiden tehtävän on olla lasten ja lapsiperheiden arjen kohtaamispaikka, leikin, kasvun ja oppimisen paikka, koululaisten iltapäivän turvallinen paikka, lapsiperheiden alueen tietopiste ja lapsiperheiden varhaisen tuen ja ennaltaehkäisevän työn aktiivinen mahdollistaja. (Sosiaalilautakunta 26.10.2004 § 480)

Leikkipuistotoiminta kuului aikaisemmin Helsingin kaupungin organisaatiossa varhaiskasvatusviraston alaisuuteen. Vuonna 2017 Helsingin kaupungilla suoritettiin laajoja uudistuksia organisaatiossa. Organisaatiomuutoksen myötä kaupungin eri virastot jäivät historiaan ja tilalle tulivat toimialat. Kasvatuksen ja koulutuksen toimialaan kuuluu neljä palvelukokonaisuutta; varhaiskasvatus ja esiopetus, perusopetus, lukio- ja ammatillinen koulutus ja vapaa sivistystyö sekä ruotsinkieliset palvelut. Lisäksi on toimialan hallinto. Leikkipuistotoiminta sijoittuu kasvatuksen ja koulutuksen toimialassa varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen palvelukokonaisuuteen yhdessä suomenkielisen

varhaiskasvatuksen, esiopetuksen ja koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan kanssa. Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala kuuluu kasvat- ja koulutuslautakunnan alaisuuteen. (Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala 2017.)

Leikkipuistoja on Helsingissä 64 ja henkilökuntaa yhteensä noin 250 (Vuori 2016). Leikkipuistotoiminta on jaettu kymmeneen leikkipuistoalueeseen. Jokaisella leikkipuistoalueella on oma esimies, johtava leikkipuisto-ohjaaja, joka vastaa alueensa leikkipuistotoiminnasta. Leikkipuistoissa työskentelee 2-5 työntekijää. Ammattinimikkeitä ovat ohjaaja ja sosiaaliohjaaja. Ammattikorkeakoulun sosionomikoulutuksen suorittanut henkilö on pätevä toimimaan leikkipuistossa sosiaaliohjaajana. Leikkipuiston sosiaaliohjaaja toimii yleensä myös leikkipuiston tiiminvetäjänä.

Leikkipuistojen tarkoituksena on tarjota turvallinen ajanviettopaikka ja mielekästä tekemistä lapsiperheille ja koululaisille. Aamupäivisin leikkipuistoissa järjestetään toimintaa pikkulapsiperheille ja iltapäivisin toiminnan pääpainopiste on koululaisten iltapäivätoiminnassa. Leikkipuistot ovat avoinna arkisin 7-8 tuntia kello 9-17 välisenä aikana.

Toiminta on laajentunut ja kehittynyt monimuotoiseksi vuosien aikana. Leikkipuistojen toiminnan sisältö vaihtelee puistokohtaisesti. Leikkipuistoissa järjestetään ohjattua ulko- ja sisätoimintaa lapsille, lapsiperheille ja varhaisnuorille. Toiminta voi olla muun muassa liikuntaa, kädentaitoja, laulu- ja musiikkituokioita, isä-lapsi-toimintaa, perhekerhoja, leikkitoiminnan kerhoja, uniohjausta, vauvaperhetoimintaa ja ympäristökasvatusta. Eri kieli ja kulttuuritaustaisille kotona lapsiaan hoitaville vanhemmille järjestetään suomen kielen kursseja. Koulujen loma-aikana leikkipuistoissa järjestetään muun muassa leiritoimintaa koululaisille. Perheillä on myös mahdollisuus tutustua samassa elämäntilanteessa oleviin perheisiin leikkipuistossa. Asiakkaat voivat osallistua leikkipuiston toiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen. (Toimintaa lapsiperheille 2017.)

Leikkipuistojen tiloja on mahdollista vuokrata ilta- ja viikonloppukäyttöön. Leikkipuistoissa kokoontuu myös iltaisin ja viikonloppuisin eri järjestöjä ja yhteisöjä, jotka tarjoavat muun muassa vertaistukea perheille. (Leikkipuistojen tilojen vuokraaminen 2017.) Esimerkiksi leikkipuisto Herttoniemessä kokoontuu säännöllisesti Pääkaupunkiseudun yksin- ja yhteishuoltajat ry, Imetystuki ry ja Helsingin kehitysvammatuki 57 ry.

3 Perehdytys

3.1 Lainsäädäntö

Työlainsäädäntö velvoittaa työnantajan järjestämään työntekijän perehdytyksen. Työsopimuslaki, työturvallisuuslaki, laki yhteistoiminnasta yrityksissä, laki nuorista työntekijöistä ja valtioneuvoston asetus pelastustoimesta sisältävät erityisesti perehdyttämistä koskevia asetuksia.

Työsopimuslain 2. luvun 1. pykälän mukaan ”Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi”. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55/ 2 § 1.)

Työturvallisuuslain 1. pykälän mukaan ”Lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja” (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 § 1).

Työturvallisuuslain 14. pykälä käsittelee työntekijälle annettavaa opetusta ja ohjausta:

”Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen. Työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista. Työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi. Työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta. Työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa”. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 § 14.)

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä koskee työhönotossa noudatettavia periaatteita ja käytäntöjä. 15. pykälän mukaan on ”Työhöntulijalle työpaikkaan ja yritykseen perehtymiseksi annettavat tarpeelliset tiedot” (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334 § 15).

Laki nuorista työntekijöistä velvoittaa työnantajan huolehtimaan, että alle 18-vuotias ”Työntekijä, jolla ei ole työhön tarvittavaa ammattitaitoa ja kokemusta, saa opetusta ja ohjausta työhönsä sekä työolojen, ikänsä ja muiden ominaisuuksiensa edellyttämää henkilökohtaista opastusta työssä niin, että hän välttyy aiheuttamasta vaaraa itselleen tai muille” (Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998 § 10).

Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta käsittelee pelastussuunnitelman sisältöä. Pelastussuunnitelmasta on ”Tiedotettava tarvittavalla tavalla asianomaisen rakennuksen tai muun kohteen asukkaille ja työntekijöille sekä muille, joiden on osallistuttava pelastussuunnitelman toimeenpanoon” (5.5.2011/407 § 2).

3.2 Perehdytys käsitteenä

Perehdyttäminen käsitetään yleisterminä ja yläkäsitteenä, joka sisältää alku- ja yleisperehdytyksen, sekä työnopastuksen. Alku- ja yleisperehdytyksellä tarkoitetaan yleistä perehdyttämistä, jolla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa toiminta-ajatuksen, liike- tai palveluidean sekä kollegat, asiakkaat ja oman toimenkuvan. Työnopastuksella tarkoitetaan kaikkia niitä asioita, jotka liittyvät varsinaiseen työn tekemiseen. Esimerkiksi työn eri vaiheet, mitä työvälineitä työssä käytetään ja miten niitä käytetään turvallisesti. (Kupias – Peltola 2009: 18-19.)

Perehdyttäminen on tarpeellista kaiken kokoisilla työpaikoilla toimialasta riippumatta. Perehdyttäminen ja työnopastus koskee kaikkia työpaikalla työskenteleviä ammattiryhmiä, mukaan lukien vuokra- ja avustavat työntekijät. (Penttinen – Mäntynen 2009: 2).

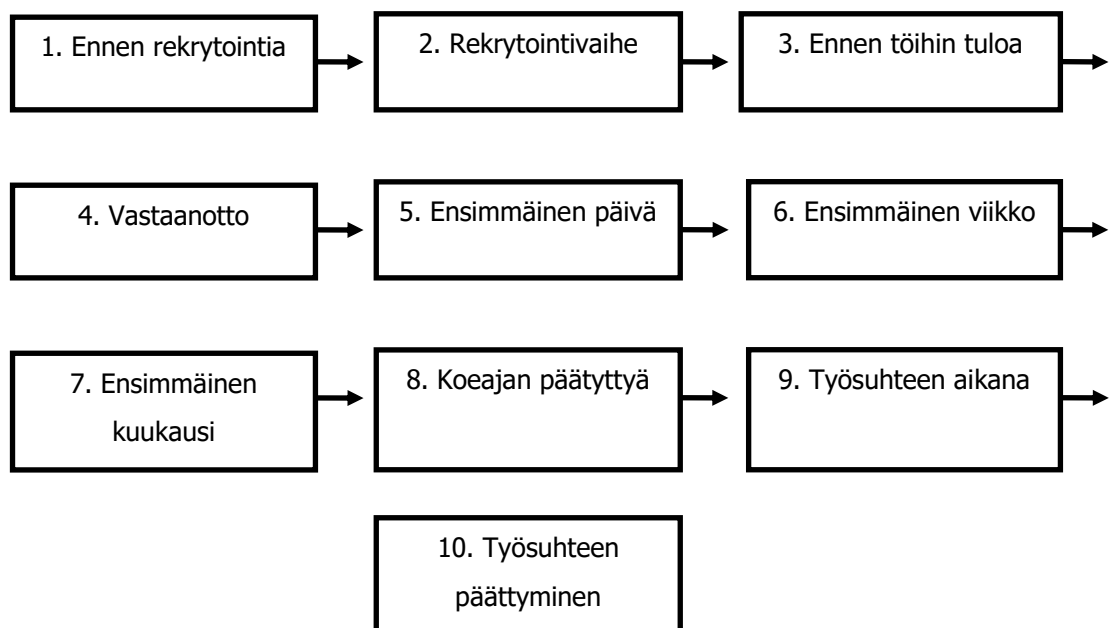
Hyvin toteutetulla perehdyttämisellä ja työnopastuksella voidaan vaikuttaa useisiin tekijöihin työssä ja työpaikalla. Tällä voidaan edistää yrityksen tuloksellisuutta, tehokkuutta, laatua ja asiakastyytyväisyyttä. Lepistön mukaan työntekijä hyötyy perehdyttämisestä, koska se vähentää työntekijän kokemaa epävarmuutta ja jännitystä uudessa työssä. Näin työyhteisöön on helpompi sopeutua. Perehdyttävän oma osaaminen tulee paremmin esiin varhaisessa vaiheessa, kun työ on sujuvaa ja se osataan tehdä oikein. Ammattitaito kehittyy, työssä oppiminen helpottuu ja nopeutuu. Työntekijän motivaatio kasvaa ja työlle asetetut laatutavoitteet saavutetaan nopeammin. Vaikka perehdyttämisen keskiössä on työntekijä, myös perehdyttämiseen osallistuvat muut osapuolet voivat hyötyä perehdyttämisprosessista. Esimies hyötyy perehdyttämisestä, koska uusi työntekijä opitaan tuntemaan paremmin perehdyttämisen aikana ja yhteistyö helpottuu. Hyvin hoidettu

perehdyttäminen myös säästää esimiehen aikaa jatkossa. Työpaikka hyötyy uuden työntekijän perehdyttämisestä, koska työlle asetetut tavoitteet saavutetaan nopeammin ja laadukkaammin. Työturvallisuus ja työilmapiiri paranevat. Kun työntekijä hallitsee työtehtävänsä ja osaa käyttää työvälineitä oikein, virheiden määrä vähenee, mikä vähentää kustannuksia. (Lepistö 2004: 56-57.)

Perehdyttäminen on myös johtamista ja henkilöstön kehittämistä. Perehdyttämisellä voidaan vaikuttaa siihen, että uusi työntekijä työskentelee yrityksen ja organisaation tavoitteiden, arvojen ja strategioiden mukaisesti. (Kjelin - Kuusisto 2003: 188.) Hyvin toteutettu perehdyttäminen edistää uuden työntekijän sopeutumista työhön ja työyhteisöön. Tämä myös parantaa työn hallinnan tunnetta ja sitouttaa työhön. (Kupias – Peltola 2009: 17-20.)

3.3 Perehdyttämisprosessi

Työntekijän perehdyttäminen etenee vaihe vaiheelta. Tätä kutsutaan perehdyttämisprosessiksi.



Kuvio 1. Perehdyttämisprosessin eteneminen vaihe vaiheelta (Kupias – Peltola 2009, mukaillen).

Vaiheet 1-3 tapahtuvat työpaikalla ennen kuin uusi työntekijä on aloittanut työskentelyn työpaikalla. Ensimmäinen vaihe perehdyttämisessä alkaa jo ennen rekrytointia, kun työpaikalla todetaan tarve aloittaa uuden työntekijän rekrytointi. Perehdyttämistä määrittävät tässä vaiheessa työpaikan tarpeet; minkälaista osaamista tarvitaan, mitä uudelta työntekijältä vaaditaan, sekä rekrytoidaanko jo olemassa olevaan tehtävään vai onko toimenkuva uusi. (Kupias – Peltola 2009: 102.) Työpaikkailmoitus on jo tavallaan perehdytystä. Siinä kerrotaan, mihin yritykseen ja mihin tehtäviin uutta työntekijää haetaan ja mitä koulutusta, sekä osaamista hakijalta edellytetään.

Rekrytointivaiheessa työnhakijoille kerrotaan laajemmin työtehtävästä, sen vaatimuksista, yrityksestä ja organisaatiosta. Rekrytointivaiheessa yritys saa tärkeää tietoa hakijan osaamisesta ja kehittämistarpeista. Tämä luo pohjan tulevalle perehdytyksen suunnittelulle ja toteutukselle. (Kupias – Peltola 2009: 102-103.)

Ennen töihin tuloa -vaiheessa tiedetään jo kuka on valittu työtehtävään ja valmistelut hänen vastaanottamiseensa ja perehdyttämiseensä voidaan aloittaa. Työpaikalla ilmoitetaan uuden työntekijän tulosta, sovitaan kuka vastaanottaa hänet, kuka perehdyttää hänet, sekä kuka varaa etukäteen kaiken mitä uusi työntekijä tarvitsee työssään, kuten avaimet, työasun ja perehdyttämismateriaalin. (Kangas 2008: 9.) Ennen töihin tuloa uuteen työntekijään otetaan yhteyttä ja annetaan ohjeita ensimmäisestä työpäivästä, kuten milloin ja missä tavataan, kuka vastaanottaa uuden työntekijän ja mitä uuden työntekijän on hyvä ottaa mukaan työpaikalle. (Kupias – Peltola 2009: 103.)

Uuden työntekijän vastaanottamiseen kannattaa panostaa. Hyvä ensivaikutelma ja kokemus, että on tervetullut, auttavat uutta työntekijää sopeutumis- ja tutustumisvaiheessa. (Kupias – Peltola 2009: 103-104.) Lisäksi uuden työntekijän mahdollisesti kokema jännitys ja ahdistus lievenee. Työntekijän vastaanottamisessa tutustutaan molemmin puolin keskustellen. Tällöin saadaan arvokasta tietoa uuden työntekijän aiemmasta kokemuksesta, minkälainen tausta hänellä on, minkälaista tukea hän tarvitsee päästäkseen alkuun työssään ja minkälaisia odotuksia hänellä on työn ja perehdyttämisen suhteen. (Kangas 2008: 9.)

Ensimmäisenä työpäivänä uudelle työntekijälle esitellään tärkeimmät käytännön asiat, kuten työpiste, lähimmät työtoverit ja toimitilat. Hänelle luovutetaan työpaikan avaimet, kulkulupa, tarvittavat käyttöoikeudet ja työvälineet. Ensimmäisenä työpäivänä saattaa tulla paljon uutta asiaa, jota uuden työntekijän voi olla haasteellista omaksua kerralla.

Uudelle työntekijälle on hyödyllistä antaa oppimisen tueksi kirjallista oheismateriaalia, kuten tervetuloa taloon –opas, perehdytysopas ja muut yrityksen toiminnasta ja käytännöistä kertovat oppaat ja aineistot. Ensimmäisenä työpäivänä on tärkeää tutustuttaa uusi työntekijä perehdytysohjelmaan. Tämän tekee hänelle nimetty perehdyttäjä. (Kangas 2008: 10-11.)

Ensimmäisen viikon aikana uusi työntekijä perehdytetään mahdollisimman tarkoituksenmukaisesti. Keskeisimmät hänen työssä tarvitsemat asiat, menetelmät ja taidot perehdytetään. Uuden työntekijän on hyvä päästä mahdollisimman pian konkreettisten, tuotavien työtehtävien pariin. Esimiehen on tärkeää sopia tapaaminen uuden työntekijän kanssa mahdollisimman pian työn aloittamisen jälkeen. Tapaamisessa keskustellaan uuden työntekijän työtehtävistä, vastuualueista ja työn tavoitteista. Ensimmäisen viikon aikana selvitetään uuden työntekijän aiempi osaaminen ja kokemustausta. Perehdytysuunnitelmaa tarkennetaan vastaamaan uuden työntekijän oppimistarpeita. Keskusteleminen ja palautteen antaminen ovat tässä keskeisessä asemassa. Ensimmäisen viikon lopulle voidaan sopia palaute- ja arviointikeskustelu, jossa perehdyttäjä ja uusi työntekijä voivat yhdessä arvioida perehdyttämisen ja perehtymisen sujumista. Tärkeää on myös kertoa uudelle työntekijälle, mistä hän voi hakea lisää työssä tarvitsemaansa tietoa. (Kupias – Peltola 2009: 105-106.)

Ensimmäisen kuukauden ajan uuden työntekijän perehdyttäminen tapahtuu perehdytysuunnitelman mukaan. Uuden työntekijän on tärkeää esittää rakentavasti omia ideoitaan ja ajatuksiaan työstä ja yrityksen toiminnasta. Hänellä saattaa olla uusia näkemyksiä, jotka voivat kehittää yrityksen toimintatapoja. Ensimmäisen kuukauden aikana uusi työntekijä, perehtyjä, alkaa ottamaan päävastuun perehtymisestään. Perehdyttäjän on hyvä pitää jälleen palaute- ja arviointikeskustelu perehtyjän kanssa, jossa arvioidaan hänen osaamista ja suoriutumista työtehtävistä. Samalla varmistetaan, että hänellä on riittävät edellytykset työn hoitamiseksi. (Kupias – Peltola 2009: 107.)

Koeajan päättyessä, joka on yleensä neljä kuukautta, perehtyjä suoriutuu työtehtävistään itsenäisesti ja osaa hakea itse tarvitsemaansa tietoa. Hän on sopeutunut työyhteisöön, kokee kuuluvansa siihen ja on omaksunut organisaation toimintatavat ja kulttuurin. Perehtyminen jatkuu vielä suunnitelman mukaan tai tarvittaessa, riippuen työtehtävien vaativuudesta, sekä työntekijän yksilöllisistä oppimistarpeista. (Kupias – Peltola 2009: 109.) Työsuhteen pituus vaikuttaa perehdyttämiseen, sen laajuuteen ja sen jatkumiseen. Lyhyessä työsuhteessa olevaa sijaista ei kannata perehdyttää kovin laajasti. Tällöin

annetaan niin sanottu pikaperehdytys ja perehdytetään vain työssä tarvittavat tärkeimmät asiat. (Kangas 2008: 11.)

Työsuhteen päättyessä myös perehdyttäminen päättyy. Perehdyttäminen voi päättyä jo aiemmin, jos työntekijä irtisanoutuu, irtisanotaan tai koeaika puretaan. Kun työsuhde päättyy, on lähtökeskustelun yhteydessä tärkeää kysyä palautetta perehdyttämisestä. Tämä tieto voi olla arvokasta yritykselle ja perehdyttämisen kehittämiseksi. (Kupias – Peltola 2009: 109-110.)

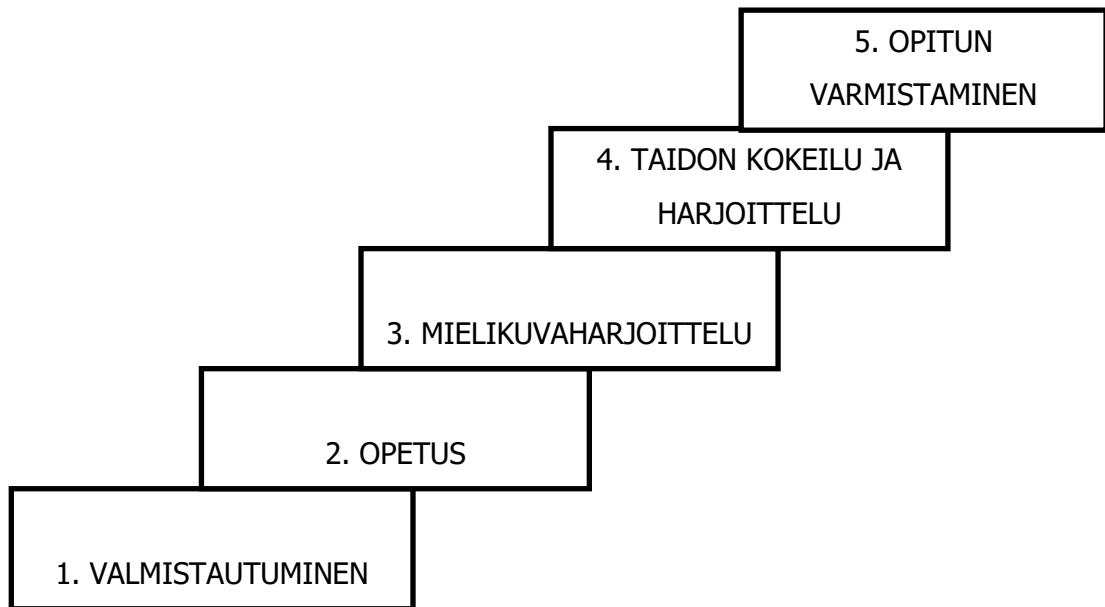
Perehdyttämisen päättymisajankohtaa voi olla vaikeaa tai mahdotonta määrittää. Työelämässä tapahtuu jatkuvasti muutoksia, jotka tuovat uusia haasteita ja perehdyttämis-tarpeita. Tärkeässä asemassa on kuitenkin itse prosessi, jossa uudesta työntekijästä on tullut työyhteisön täysivaltainen jäsen. (Kjelin –Kuusisto 2003:14.)

3.4 Työnopastus

Työnopastuksen tavoitteena on opettaa varsinaiseen työhön liittyvät tiedot ja taidot siten, että perehtyjä kykenee suoriutumaan työtehtävistä itsenäisesti. Suunnitelmallisen ja hyvin toteutetun työnopastuksen avulla perehtyjä oppii tekemään tarvittavat työtehtävät oikein. Perehtyjän taitojen kehittyessä hän kykenee työskentelemään tuottavasti ja laadukkaasti. (Kangas 2008: 13.)

Työnopastuksessa valittu perehdyttäjä tai työnopastaja opettaa perehtyjälle miten työssä tarvittavia koneita, laitteita, työvälineitä ja aineita käytetään oikein. Työnopastuksessa käsitellään myös työpaikkaa koskevat turvallisuusmääräykset. Perehtyjä opetetaan käyttämään työssä tarvittavia työmenetelmiä ja toimintatapoja. Jos työhön kuuluu muissa toimipisteissä työskentely, tulee perehtyjän kanssa käydä eri kohteissa, tavata siellä työskenteleviä ihmisiä ja keskustella heidän kanssaan. (Penttinen – Mäntynen 2009: 4.)

Työnopastuksessa voi hyödyntää erilaisia menetelmiä. *Vartiainen, Teikari & Pulkkis* -kirjassaan *Psykologinen työnopastus* (1989) esittelivät työnopastuksen suunnittelun ja toteutuksen avuksi kehittämänsä viiden askelen menetelmän (Kangas 2008: 14).



Kaavio 1. Viiden askelen menetelmä työnopastuksessa (mukaillen Työturvallisuuskeskus 2013)

Ensimmäisellä askeleella valmistaudutaan opetustilanteeseen. Työnopastajan on hyvä etukäteen valmistella tilanne siten, että paikka on rauhoitettu häiriötekijöiltä, opetustilannetta varten on varattu riittävästi aikaa. Tarvittavat tarvikkeet ja välineet ovat valmiina. On tärkeää, että työnopastaja luo opetustilanteeseen myönteisen, luottamuksellisen ja kannustavan ilmapiirin. Tällöin perehtyjän on helpompi motivoitua oppimiseen. Ensimmäisellä askeleella työnopastaja arvioi perehtyjän tietojen ja taitojen tason suhteessa vaadittuun opetustilanteeseen. Jos perehtyjällä on aiempaa tietoa ja osaamista tehtävästä, hän voi näyttää sen työnopastajalle. Mikäli perehtyjän osaaminen on hyvällä tasolla, voidaan siirtyä seuraavaan tehtävään. Jos osaamisessa on puutteita, opetustilanne kannattaa aloittaa alusta. (Kangas 2008: 15.) Ensimmäisellä askeleella asetetaan myös opetustilanteelle tavoite ja tarvittaessa välitavoite (Penttinen – Mäntynen 2009: 6).

Toisella askeleella työnopastaja näyttää malliksi miten työtehtävä tehdään. Työnopastajan on hyvä jakaa laaja työtehtävä pieniin osiin. Työnopastaja selostaa ja perustelee, miksi mitään tehdään työtehtävän eri vaiheissa. Tässä vaiheessa on tärkeää, että perehtyjä voi esittää kysymyksiä työtehtävästä työnopastajalle. (Kangas 2008: 15.)

Kolmannella askeleella perehtyjä harjoittelee tehtävää ajatustasolla, mielikuvana. Perehtyjä kuvailee työtehtävän ääneen vaihe vaiheelta, mitä välineitä hän käyttää ja mitä pitää huomioida työn eri vaiheissa. (Kangas 2008: 16.) Mielikuvaharjoittelu auttaa perehtyjää muodostamaan skeeman, kokemukseen perustuvan sisäisen mallin ja kokonaiskuvan. Skeeman avulla ihminen kykenee ohjaamaan toimintaansa automaattisesti. (Kjelin – Kuusisto 2003: 41.)

Neljännellä askeleella perehtyjä kokeilee ja harjoittelee tehtävän tekemistä käytännössä. Ihminen oppii toistamalla asioita. Neljännen askeleen tavoite on harjoitella työtehtävää ja saada kokemusta siitä. Perehtyjä suorittaa tehtävän itsenäisesti alusta loppuun työnopastajan valvonnassa. Tämän jälkeen perehtyjä arvioi itse tehtävästä suoriutumista. Seuraavaksi työnopastaja arvioi suorituksen ja antaa rakentavaa, perusteltua palautetta perehtyjälle. (Kangas 2008: 16.)

Viidennellä askeleella varmistetaan, että perehtyjä on oppinut tehtävän ja suoriutuu siitä itsenäisesti. Oppimistavoitteiden toteutuminen arvioidaan yhdessä. (Kangas 2008: 16.)

Työnopastusta tarvitaan aina kun uusi työntekijä tulee työpaikalle, työtehtävät ja -menetelmät muuttuvat, työpaikalle hankitaan uusia koneita, laitteita tai aineita. Jos työpaikalla tapahtuu työtapaturma, läheltä piti –tilanne, havaitaan ammattitauti tai työskennellään poikkeustilanteessa, on tärkeää järjestää tilanteeseen kohdennettu työnopastus. (Penttinen –Mäntynen 2009: 4.)

3.5 Perehdyttäjän rooli

Lähin esimies on vastuussa perehdyttämisen suunnittelusta, toteuttamisesta ja valvonnasta. Esimies voi delegoida perehdyttämis- ja opastustehtäviä työnopastajalle, mutta päävastuu perehdyttämisestä on kuitenkin aina esimiehellä ja linjajohdolla. (Penttinen – Mäntynen 2009: 2.) Kiteytetysti perehdyttäjän tehtävänä on opastaa perehtyjää ymmärrettävästi työtehtäviin, ohjata tuottavaan ja laadukkaaseen työskentelyyn, sekä ohjata turvallisiin työmenetelmiin, käyttämään oikein työvälineitä, kannustaa perehtyjää itsenäiseen tiedonhakuun ja ongelmanratkaisuun ja antaa rakentavaa palautetta (Hyvä perehdytys –opas 2007: 12).

Hyvä perehdyttäjä on kokenut työntekijä, joka tuntee riittävän hyvin työn sisällön ja pitää työstään. Hän on itse motivoitunut auttamaan ja opastamaan. Perehdyttämiseen voi osallistua myös useampi kuin yksi työntekijä. Useamman perehdyttäjän avulla voidaan uusi työntekijä tutustuttaa samalla työpaikan muuhun henkilöstöön. Perehdyttäminen jakaantuu tasaisemmin koko työyhteisöä koskevaksi jakamalla se useammalle henkilölle. (Kjelin – Kuusisto 2003: 195.)

Hyvä perehdyttäjä tutustuu ensin perehdytettävään ja hänen aiempaan osaamiseensa. Jos perehdytettävä on jo aiemmin työskennellyt vastaavissa tehtävissä, voi olla tarpeellista käsitellä perusasioita. Perehdyttämistä aloitettaessa perehdyttäjän on tärkeää perehtyä alkutilanteeseen, mitkä työtehtävät ovat säännöllisiä, usein esiintyviä ja helppoja oppia. Jaksottamalla työtehtäviä ja liittämällä niitä käytännön työtilanteisiin hän voi tukea ja opastaa perehdytettävää työntekijää käytännönläheisesti sekä helpottaa hänen oppimistaan. Uusi työ tai työtehtävä saattaa sisältää paljon tietoa, jota voi olla vaikea sisäistää nopeasti. Tämän vuoksi on tärkeää antaa perehtyjälle mahdollisuus kysyä ohjausta silloin, kun hän sitä tarvitsee. (Kjelin – Kuusisto 2003: 196.)

Keskustelu on perehdyttämisen tärkeä osa. Vain keskusteleminen mahdollistaa perehtyjän käsitellä ja täsmentää ajatuksia itsestään, työstä ja organisaatiosta. (Kjelin – Kuusisto 2003: 171.) Hyvin toteutettu oppimistilanne vaatii vuorovaikutusta perehdyttäjän ja perehtyjän välillä. Vuorovaikutukselle on myös annettava aikaa. Kiireessä tapahtuva, yksipuolinen tiedonanto ei anna tilaa perehtyjän kysymyksille ja omalle aktiivisuudelle. (Kupias – Peltola 2009: 136.)

Avoin vuorovaikutus ja yhteistoiminta edistävät perehtyjän mahdollisuuksia toimia itsenäisesti. Hyvä perehdyttäjä toimii ikään kuin peilinä eri tilanteissa ja antaa perehtyjälle mahdollisuuden tarkastella ja arvioida asioita eri näkökulmista. Myös perehtyjä voi asettaa itselleen erilaisia tavoitteita ja osallistua perehdyttämisen suunnitteluun. (Kjelin – Kuusisto 2003: 196-197.) Perehtyjän on tärkeää saada kokea oppimistavoitteet omakohtaisiksi, omaa oppimista edistäviksi ja toimintaa kehittäviksi (Kupias – Peltola 2009: 128).

Perehdyttäjä on avainasemassa uuden työntekijän vastaanottamisessa ensimmäisinä työpäivinä. Ystävällinen ja lämmin vastaanotto on erittäin tärkeää. Onnistunut ensikohdantaaminen voi edistää sujuvaa yhteistyötä jatkossa. Epäonnistunut ensikohtaaminen taas voi haitata yhteistyötä ja aiheuttaa ennakkoluuloja ja -asenteita, joita voi olla vaikea muuttaa. Uudessa työpaikassa aloittaminen voi olla monelle jännittävä ja ahdistava

kokemus. Uuden työntekijän kokemaa jännitystä voi helpottaa rauhallinen ja selkeä aloitus uudessa työssä. (Juuti - Vuorela 2002: 49.)

Perehdyttäjällä on tärkeä rooli oppimisilmapiirin luomisessa. Kun perehtyjä kokee ilmapiirin turvallisesti ja arvostavaksi hän voi rohkeasti harjoitella ja tutkia työhön liittyviä asioita ja ottaa riskejä ilman pelkoa epäonnistumisesta. Myös koko työpaikan yleinen ilmapiiri vaikuttaa perehtyjän kokemukseen ja tähän vaikuttavat kaikki työyhteisön jäsenet, erityisesti esimies. Perehtyjän turvallisuudentunnetta voidaan lisätä kertomalla, että perehdyttämisympäristössä ei vielä tarvitse osata ja hallita kaikkia työtehtäviä. Perehtyjä on vasta harjoittelemassa ja oppimassa. (Kupias – Peltola 2009: 135.)

Kehittymisen ja oppimisen tueksi perehtyjä tarvitsee palautetta. Perehdyttäjän on tärkeää antaa rakentavaa palautetta erityisesti silloin, kun harjoiteltava työtehtävä on täysin uusi tai perehtyjä on aloittelija. Aloittelijan voi olla vaikea itse arvioida omaa suoriutumistaan. Perehdyttäjän antama palaute voi helpottaa perehtyjän käsitystä omasta toiminnastaan ja hän voi keskittyä niihin asioihin, jotka vaativat vielä harjoittelua. (Kupias – Peltola 2009: 136-137.)

Perehdyttäjä ja perehtyjä voivat sopia yhteisiä palaute- ja arviointikeskusteluja. Perehdyttäjän on tärkeää antaa rakentavaa, kannustavaa palautetta ja tuoda esille perehtyjän edistyminen oppimisessa. Jos yhteisissä palautekeskusteluissa käsitellään vain asioita, joissa perehtyjän täytyy kehittyä, voi hänen käsitys omasta osaamisestaan vääristyä. Perehdyttäjän on toki tärkeää antaa myös palautetta korjaamista ja kehittämistä vaativista asioista. Kiteytetysti palautekeskustelussa voidaan keskustella asioista, mistä perehtyjä suoriutuu hyvin ja missä asioissa hänellä on vielä kehitettävää. Jos vuorovaikutus ja ilmapiiri perehdyttämisessä ovat sekä perehdyttäjän, että perehtyjän välillä kunnossa, voivat molemmat osapuolet antaa toisilleen suoraa palautetta, ilman että se torjutaan tai palautteen saaja loukkaantuu. Hyvä palaute on laadultaan rehellistä, yksilöllistä, konkreettista ja perusteltua. Perehdyttäjän on tärkeää keskittyä ongelmien sijasta ratkaisuihin antaessaan palautetta perehtyjän kehittämistarpeista. Palaute on tärkeää kohdistaa perehtyjän toimintaan, ei persoonaan. (Kupias – Peltola 2009: 136-138.)

3.6 Perehtyjän rooli

Uuden työntekijän, eli perehtyjän rooli ei ole pelkästään passiivista informaation vastaanottamista. Hyvä perehtyjä on halukas oppimaan ja kehittämään itseään. Perehtyjän on

tärkeää ymmärtää, että oppiminen on myös hänen omalla vastuullaan. Perehtyjän on osattava pyytää ohjausta ja tukea silloin, kun hän sitä tarvitsee. (Laaksonen – Niskanen – Ollila 2005: 99.)

Aktiivisuuden merkitystä perehdyttämisessä ei voi kylliksi korostaa. Aktiivisuus on tärkeää sekä perehtyjälle että työnantajalle. Perehtyjä voi kokea olevansa hyödyllinen ja tuntea mielekkyyttä toiminnassaan. Aktiivisella perehdyttämistoiminnalla työnantaja saa työntekijästä mahdollisimman pian osaavan ja tuottavan. (Kjelin – Kuusisto 2003: 173.) Perehtyjä voi osoittaa sitoutuneensa työhön ja oppimiseen asettamalla itselleen oppimistavoitteita. Ottamalla vastuuta osaamisestaan kysymällä, kertaamalla, tarkistamalla ja selvittämällä epäselviä asioita perehtyjä edistää omaa kehittymistään. (Penttinen – Mäntynen 2009: 3-4.)

Hyvä perehtyjä osallistuu itse aktiivisesti perehdyttämisen tavoitteiden ja sisältöjen määrittämiseen. Hän rakentaa ja tuottaa omaa perehdyttämistään yhdessä perehtyjän kanssa. Aktiivinen rooli mahdollistaa siirtymisen perehdyttämisestä perehtymiseen. Tämä tarkoittaa passiivisen tiedon vastaanottamisen vaihtumista aktiiviseen tiedon hankkimiseen. (Kjelin – Kuusisto 2003: 172-173, 247-248.)

Perehtyjän on tärkeää tuoda esille omaa aikaisempaa kokemustaan ja osaamistaan. Tämä helpottaa perehdyttäjän tehtävää, nopeuttaa perehdytystä ja tekee perehdyttämisestä yksilöllisemmän. Perehtyjän aikaisemmin hankittu tieto, taito ja kokemus muodostavat perustan uusien asioiden oppimiselle. (Penttinen – Mäntynen 2009: 3-4.)

Oppimispäiväkirjan tai perehtymispäiväkirjan pitäminen voi myös auttaa perehtyjää tehostamaan oppimista. Perehtymispäiväkirja voi toimia tukena opittavan asian käsitteilyssä ja lisätä opittavan asian hahmottamista ja ymmärtämistä. Tämä voi myös vahvistaa perehtyjän käsitystä omista osaamisen vahvuuksista ja kehittämiskohdista. (Kupias – Peltola 2009: 163.)

4 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvailla uusien työntekijöiden kokemuksia saamastaan perehdytyksestä leikkipuistoissa ja perehdyttämisestä vastanneiden työntekijöiden kokemuksia perehdyttämisestä.

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa leikkipuistotoiminnalle perehdytyksestä ja tarjota vaihtoehtoja sen kehittämiseksi.

5 Leikkipuistojen perehdytysuunnitelma

Leikkipuistojen uudessa perehdytysuunnitelmassa todetaan, että perehdyttäminen on uuden työntekijän, esimiehen, perehdyttämisestä vastaavan työntekijän ja työyhteisön yhteinen tehtävä. Esimiehellä on kuitenkin kokonaisvastuu perehdyttämisestä. Uusi työntekijä pääsee mukaan suunnittelemaan omaa perehtymistään. Häntä myös kannustetaan aktiivisuuteen ja oppimiseen. Perehdytyksen tavoitteena on luoda uudelle työntekijälle puitteet hänen oman osaamisensa hyödyntämiselle työssään. (Perehdytysuunnitelma 2016.)

Perehdytysuunnitelma ja perehdyttämiseen liittyvä oheismateriaali ovat sähköisessä muodossa Helsingin kaupungin sisäisessä Helmi-verkkopalvelussa. Perehtyjä voi myös itse tutustua perehdytysmateriaaleihin.

Perehdytysuunnitelma on kaksisivuinen lomake. Lomakkeen vasemmassa laidassa ovat perehdytettävät asiat, kuten oma työ, työyhteisö ja yksikkö, tilat, sähköiset työkalut, kasvatuksen ja koulutuksen toimiala, palvelussuhdeasiat, henkilöstön kehittäminen, työhyvinvointi ja työsuojelu. Nämä ovat yläkäsitteitä. Niihin jokaiseen kuuluu alakäsitteitä, joita kuuluu käsitellä perehdytyksessä. Esimerkiksi oma työ kohdan alakäsitteitä ovat perustehtävä, työn tavoitteet, vastuu, velvollisuudet ja tärkeät yhteyshenkilöt. Lomakkeessa on käsitelty perehdytettäviä asioita laajasti ja kattavasti. Perehdytettävien asioiden vieressä on ruutu, johon täytetään perehdytystapa, miten perehdytetään ja kuka perehdyttää. Seuraavassa ruudussa on aikataulu ja sitä seuraavaan ruutuun merkitään päivämäärä, kun kyseinen asia on perehdytetty. Jokaisella leikkipuistoalueella

perehdytysuunnitelmaan on lisäksi täydennetty oman alueen yhteisesti sovitut säännöt ja sopimukset. (Perehdytysuunnitelma 2016.)

Perehdytysmateriaaleihin kuuluu lisäksi esimiehen muistilista. Tässä apuvälineessä on käytännön asioita, mitä esimiehen pitää tehdä ennen uuden työntekijän ensimmäistä työpäivää. Muistilistassa käsitellään muun muassa työsopimus, työhöntulotarkastus, työtilan ja -välineiden käyttö. Muistilistassa myös kehoitetaan esimiestä tekemään alustava perehdytysuunnitelma ja varaamaan aikaa perehdytykselle. (Perehdytysuunnitelma 2016.)

Perehdytysmateriaaleissa on lomake, jossa on kuvattu perehdytysprosessi Helsingin kaupungilla. Lomakkeessa on käsitelty eri vaiheet, mitkä pitää huomioida työntekijän perehdytyksessä. Prosessi käy kronologisesti läpi, mitä tehtäviä työnantajalla ja perehtyjällä on rekrytointivaiheessa, ennen töihin tuloa, ensimmäisenä päivänä, ensimmäisenä viikkona, ensimmäisenä kuukautena ja seuraavina kuukausina tai koeaikana. Perehdytysprosessissa on kuvattu kaksi palautekeskustelua. Ensimmäinen palautekeskustelu tapahtuu ensimmäisen kuukauden aikana esimiehen ja työntekijän välillä. Toinen palautekeskustelu tapahtuu ennen koeajan päättymistä. Palautekeskusteluissa arvioidaan yhdessä perehdyttämisen onnistumista, perehtyjän oppimista ja oppimistarpeita. Lomakkeessa on todettu, että työntekijän perehdytys jatkuu koko työuran ajan. Lisäperehdytystä tarvitaan, jos työtehtävät muuttuvat tai työntekijä palaa työvapaalta. (Perehdytysuunnitelma 2016.)

6 Tutkimuksen toteuttaminen

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmä on laadullinen eli kvalitatiivinen. Laadullisessa tutkimuksessa tavoitteena on tarkastella ja ymmärtää tutkittavaa ilmiötä, sen merkitystä tai tarkoitusta. Tutkimuksella pyritään saamaan syvä ja kokonaisvaltainen käsitys ilmiöstä. Laadullisessa tutkimuksessa tarkastellaan ilmiöön liittyviä ajatuksia, tunteita ja vaikutteita. Tutkittavien henkilöiden kuvaus omasta kokemuksesta ja näkökulmasta muodostavat pohjan tutkimukselle. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena ei ole löytää totuutta tutkimuksen kohteesta vaan muodostaa tulkintoja ihmisen toiminnasta. (Vilka 2005: 97-98.)

Tämän opinnäytetyön kohdejoukkona olivat leikkipuistojen uudet, perehdytetyt työntekijät, sekä heidän perehdyttämiseensä osallistuneet työntekijät. Vastaajina olivat leikkipuistoissa työskentelevät ohjaajat, tiiminvetäjä-sosiaali-ohjaajat ja johtavat leikkipuisto-ohjaajat. Kohdejoukolle ei ollut muita kriteereitä. Työn tilaajana oli Helsingin kaupungin leikkipuistotoiminta. Yhteyshenkilönä oli leikkipuistotoiminnan päällikkö Hanna Linna. Työn tilaajan toiveena oli, että perehdytystä ja perehdytysuunnitelmaa voisi arvioida ja kehittää opinnäytetyön avulla. (Mäkääinen 2016).

Hain tutkimuslupaa Helsingin kaupungilta huhtikuun alussa 2017. Lupa myönnettiin 20.4.2017. Aineiston keruumenetelmänä oli E-kyselylomake, joka oli vakioitu. Kohdejoukolle lähetettiin sähköpostilla viesti, jossa kerroin tutkimuksesta, sen taustasta, aikataulusta ja tavoitteista. Lisäksi kerroin saateviestissä, että vastaajista ei kerätä tunnistetietoja. Viestissä oli linkit kyselyyn. Perehdytetyille ja perehdyttäjille oli omat linkit kyselyihin. Kysely toteutettiin 22.5.-2.6.2017. Vastausaikaa piti jatkaa, koska ensimmäinen kysely tuotti vain viisi vastausta. Lopulta kyselyyn saatiin yhteensä 13 vastausta heinäkuun alussa. Kahdeksan vastaajaa oli perehdytettyjä työntekijöitä ja viisi vastaajaa oli perehdyttäjiä. Arvioin tämän vastausmäärän riittävän tutkimuksen toteuttamiseen. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston määrän ei tarvitse olla suuri. Tärkeämpää on aineiston laatu ja kattavuus. (Eskola – Suoranta 1998: 18.)

Tutkimuskysymysten asettelussa huomioin, että kysymykset ovat yksinkertaisia, helposti ymmärrettäviä, ei-johdattelevia. Kysymyksiin ei voinut vastata vain kyllä tai ei. Kysymykset liittyivät suoraan keskeisiin käsitteisiin, perehdyttämiseen ja työnopastukseen. Tutkimuskysymysten täytyy olla merkityksellisiä tutkimuksen tarkoituksen ja

ongelmanasettelun kannalta (Tuomi – Sarajärvi 2008: 87). Perehdytetyille ja perehdyttäjiille oli omat kysymykset (Liite 1.). Kysymyksissä oli myös apukysymyksiä, joilla pyrin selventämään vastaajille kysymysten sisältöä ja näkökulmia.

Tutkimusaineisto analysoitiin sisällönanalyysimenetelmällä, joka on laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmä. Kokosin kaikki kyselyn vastaukset yhteen, eli litteroin tutkimusaineiston. Sain yhteensä 13 sivua tekstiä. Erottelin ja merkitsin tutkimuksen kannalta mielenkiintoisia kohtia. Tämän jälkeen keräsin valitsemani mielenkiintoiset kohdat yhteen ja luokittelin aineiston. Tämän jälkeen etsin aineistosta samanlaisuuksia, erilaisuuksia ja niin sanottua tyypillistä kertomusta (Tuomi – Sarajärvi: 103-107.) Laadullisessa tutkimuksessa aineiston analyysillä pyritään luomaan selkeyttä ja tuottamaan uutta tietoa. Aineisto tiivistetään kadottamatta kuitenkin aineiston sisältämää tärkeää tietoa. (Eskola – Suoranta: 137.)

Valitsin analyysimuodoksi aineistolähtöisen eli induktiivisen sisällönanalyysin. Aineistolähtöisessä analyysissä aiemmalla tiedolla, havainnoilla tai teorioilla ei ole mitään tekemistä analyysin toteuttamisen tai lopputuloksen kanssa. Aineisto ohjaa analyysiä ja tutkimusaineistosta pyritään saamaan teoreettinen ymmärrys ja kokonaisuus. (Tuomi – Sarajärvi: 108.) Redusoin, eli pelkistin tutkimusaineiston. Sen jälkeen klusteroin eli ryhmittelin aineiston. Laadin aineistosta alaluokat ja sen jälkeen yläluokat. Lopuksi abstrahoin eli loin teoreettisen käsitteet. (Tuomi – Sarajärvi: 122-123.) Tämän jälkeen laadin taulukon, mihin siirsin alkuperäisilmaisut, pelkistetyt ilmaisut, alaluokat ja yläluokat.

Taulukko 1. Miten sinut vastaanotettiin työpaikalle.

Alkuperäisilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka
"Hyvin. Asiat kerrottiin ja selitettiin selkeästi."	Hyvä vastaanotto Opastus työhön ja työpaikan käytäntöihin	Onnistunut vastaanotto	Vastaanotto työpaikalle
"Minut vastaanotettiin hyvin, kerrottiin mitä pitää tehdä missäkin tilanteessa."			
"Vastaanotto oli reipas ja avoin ja vastuuni ja velvollisuuteni tehtiin heti selväksi..."			
"Hyvin käytännönläheisesti, tilat esiteltiin ja työn kuva yleisesti tehtiin selväksi."			
"Ristiriitaisesti. Ei annettu ottaa omaa paikkaa. Ei oltu kaivattu uutta henkilöä."	Ristiriitainen vastaanotto	Epäonnistunut vastaanotto	
"Esimies kertoi kaupungin ja työpaikan yleisistä käytännöistä ja toimintatavoista."	Esimiehen pitämä perehdytys	Esimies vastaanottajana	
"Esimies piti myös pienen perehdytyksen, mikä sisälsi lähinnä käytännön asioita."	Opastus työhön ja työpaikan käytäntöihin		

Taulukko 2. Kerro perehdytyksestä, miten koit sen.

Alkuperäisilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka
"Perehdytys hoidettiin mielestäni hyvin."	Kokemus perehdytyksestä	Onnistunut perehdytys	Työhön perehdyttämisen
"Perehdytys oli riittävää."			
"Työpaikalla perehdytettiin ja kerrottiin perusasiat ja koin, että voin jatkaa siitä omatoimisesti."	Kokemus perehdytyksestä Omatoimisuus		
"...uusia asioita kerrataan ensi alkuun työtehtävien teon kautta opastaen siinä sivussa."	Asioiden kertaaminen Työnopastus Tekemällä oppiminen	Perehdytysmenetelmät	Työhön perehdyttämisen
"Kysymällä ja olemalla aktiivisesti yhteydessä työkavereiden lisäksi kollegoihin oppi paljon."	Kysyminen Oma aktiivisuus	Perehdytjän oma aktiivisuus	
"Perehdytys oli hyvin yleispätevä. Pyrin perehdytettävän ollessani kysymään, jos jokin asia jäi epäselväksi."			
"Uutta tietoa ja asioita tuli kerralla paljon. Työn kokonaiskuvan hahmottamiseen meni aikaa."	Paljon uutta tietoa kerralla Työnkuvan hahmottamisessa haasteita	Haasteita perehdytyksessä	
"Koin sen nopeana, tiiviinä ja laajana ja siksi haastavana ensi alkuun..."	Nopea perehdytys Tiivis perehdytys Laaja perehdytysalue		
"Hyvin nopeasti kerralla läpikäyty asioita..."	Nopea perehdytys		
"Koen etten ole saanut kunollista perehdytystä lainkaan."	Puutteita perehdytyksessä	Epäonnistunut perehdytys	

Taulukko 3. Miten kehittäisit perehdyttämistä.

Alkuperäisilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka
"Jaettava infovihkonen mm. tärkeistä puhelinnumeroista, itse hoidettavasta byrokratiasta..."	Infovihko	Perehdytys-materiaalin kehittäminen	Perehdyttämisen kehittäminen
"...puistokohtaiset ja yleiset käytännöt voisi listata perehdytyskansioon, jonka saisi omaksi tai lainaksi..."	Perehdytyskansio		
"Perehtymiseen ja tiimiytymiseen pitäisi olla ihan aikaa ja käydä läpi kaikki asiat mitä uuteen työhön liittyy..."	Ajan puute perehdyttämisessä	Perehdyttämisen suunnittelu	
"...ei niin kiireellä."			
"Seikkaperäisempi ja perinpohjaisempi perehdytys."	Perehdyttämisen laajuus		
"...tärkeää suunnitella päivän kulku tarkasti."	Ajan käytön suunnittelu		
"Eniten olisin kaivannut perehdytystä toimiston puolella eri lomakkeiden kanssa."	Perehdyttäminen lomakkeiden käyttöön		
"Selkeämmät roolit ja kaikille esimies myös kertoisi tehtävät ja vastuut."	Selkeämpi työnkuva	Työnkuvan kehittäminen	
"Selkeämmin rajatut työtehtävät ja mitä niihin kuuluu."			
"Perehdytys voisi olla jäsennellympää: Yleiset ohjeet esimiehen kanssa. Oman työpaikan ohjeistukset perehdyttäjän kanssa."	Perehdyttämisen työnjako	Perehdyttämisen työnjaon selkiyttäminen	
"Perehdyttämistä voisi muutenkin työntekijät tehdä kuin vain tiiminvetäjä."	Useampi perehdyttäjä		
"En mitenkään, mielestäni sain hyvän perehdytyksen."	Hyvä perehdytys	Ei tarvetta kehittää	

Taulukko 4. Miten koit suhteen perehdyttäjään.

Alkuperäisilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka
"Rento, mutta ammatillinen. Oli mahdollisuus kysyä, jos jotakin asiaa ei tiennyt."	Ammatillinen suhde Sai esittää kysymyksiä	Hyvä vuorovaikutussuhde perehdyttäjän kanssa	Suhde perehdyttäjään
"Erinomainen ja rakentava. Perehdytys oli laaja, mutta tarkoituksen mukainen, sekä siirtyi käytäntöön nopeasti..."	Hyvä suhde Rakentava suhde Tarkoituksen mukainen Käytännöllinen		
"...suhde perehdyttäjään oli siis minulle itseluottamusta luova ja loi pohjan hyvin käyntiin lähteneelle työn teolle."	Tuki itseluottamusta Hyvä pohja työnteolle		
"Perehdyttäjä oli hyvin selittänyt heidän tavoistaan ja suunnitelmistaan."	Työtavat ja suunnitelmat perehdytetty hyvin		
"Perehdyttäjän ollessa esimies, joka työllisti niin hyvä ja avoin."	Esimies perehdyttäjänä Hyvä vuorovaikutus		
"Vuorovaikutus oli alusta alkaen sujuvaa. Työkaveri kertoi asiat selkeästi ja jaksoi vastata kaikkiin kysymyksiin useaan kertaan."	Hyvä vuorovaikutus Sai esittää kysymyksiä		
"Perehdyttäjä oli enemmän läsnä. Molemmat autoivat sopeutumaan työpaikalle."	Auttoi sopeutumaan työpaikalle		
"Toinen perehdytti tarkemmin."	Toinen perehdyttäjätarkempi		
"Suunnitelmallisuutta olisi voinut olla enemmän..."	Enemmän suunnitelmallisuutta.	Puutteita perehdytyksen laadussa	
"Perehdytyksessä olisi voinut olla enemmän suunnitelmallisuutta ja tukilista, josta voisi hahmottaa yksittäiset perehdytettävät asiat ja kokonaisuuden."	Enemmän suunnitelmallisuutta perehdytyksessä Perehdytysmateriaalin hyödyntäminen		

Taulukko 5. Miten kehittäisit suhdetta perehdyttäjään.

Alkuperäisilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka
"Perehdyttämiseen olisi voinut varata enemmän aikaa, jotta asioista olisi voinut keskustella syvällisemmin ja rauhassa."	Enemmän aikaa perehdyttämisessä	Perehdyttämisen laadun ja hyvien käytäntöjen kehittäminen	Perehdyttäjän ja perehtyjän välisen suhteen kehittäminen
"Aikaa ja rauhaa perehdytykselle."	Rauhaa perehdytykselle		
"Olisi yksi perehdyttävä ja perehtymisajanjakso, jonka sisällä käytäisiin kaikki työhön liittyvä läpi."	Yksi sovittu perehdyttävä Perehtymisaika		
"...työn mallittamista pidän todella tärkeänä...sekä työn sanoittamista."	Mallioppimisen hyödyntäminen perehdytyksessä		
"Esimiestyön tärkeys perehdyttämisessä."	Esimiehen tuki perehdytyksessä		
"Perehdytyskansio kuntoon. Perehdyttävä esimerkiksi viikon kulkemassa ja opastamassa rutiineihin."	Perehdytysmateriaalin hyödyntäminen Perehtymisaika Työnopastus		
"Mahdollisimman kattava ja tehokas perehdytys yhdistettynä reippaaseen ja rakentavaan tukeen, sekä puutteita korjaava ohjeistus..."	Rakentava tuki Palautteen antaminen		
"Kokonaisuuden laaja-alainen huomioiminen ja kaikkien itsestäänselvyyksien muistaminen. Uudelle työntekijälle ei ole mitään itsestään selvää."	Perehdyttämisen laajuus Yksityiskohtainen perehdytys		

Perehdyttäjien vastausten analyysi.

Taulukko 6. Valmistautuminen perehdyttämiseen

Alkuperäisilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka
"Tulostin kaikki perehdytykseen liittyvät materiaalit etukäteen. Sovimme ajan milloin uusi työntekijä tulee allekirjoittamaan työsopimuksen ja sen yhteydessä käymme läpi perehdytykseen liittyvät asiat."	Perehdytysmateriaalien tulostaminen Yhteydenottaminen Tapaamisajan sopiminen	Perehdytyksen suunnittelu	Perehdytyksen valmistelu
"Käymällä aiemmin tehdyn perehdytysmateriaalin itse läpi, täydentämällä sitä ja poistamalla vanhentuneita tietoja."	Perehtyminen perehdytyssuunnitelmaan Perehdytyssuunnitelman täydentäminen ja päivittäminen ajantasalle		
"Yksikössäni on käytössä perehdytyssuunnitelma, jonka mukaan perehdytys tapahtuu."	Perehtyminen perehdytyssuunnitelmaan		
"Etsimällä valmiiksi talon ja alueen esitteet. Mietin mitä lähipäivinä pitää näyttää ja kertoa ja millä aikataululla. Käivoin esille uuden perehdytyslomakkeen."	Perehdytysmateriaalien kerääminen Perehdytyksen suunnittelu		
"Mietin valmiiksi puiston ohjelman ja työt. Varaan tietysti riittävästi aikaa perehdytykselle. Katson tarvittavat kansiot valmiiksi, perehdytys, paloturvallisuus ym."	Perehdytyksen suunnittelu Ajankäytön suunnittelu Perehdytysmateriaalien kerääminen valmiiksi		

Taulukko 7. Kokemus perehdyttämisestä.

Alkuperäisilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka
"Kävimme läpi perehdytys-suunnitelman kohta kohdalta. Tuntui, että aika ei riitä ja tulee paljon asioita, että perehdytys jää kesken. Toki leikkipuis-tossa asioita käydään uudelleen läpi tiimin kesken kun asiat/tehtävät tulevat kohdalleen. Olen käynyt myös joidenkin työntekijöiden kanssa keskustelun yhden kuukauden jälkeen työsuhteen alkamisesta."	Perehdytys-suunnitelman käyttäminen Ajan puute Perehdytys työpaikalla Perehdytyksen seuranta		
"Perehdytys on prosessi. Perehdytys-suunnitelmaan on merkitty KAIKKI asiat, joita tulee perehdyttää. Perehtyjä merkitsee siihen, milloin asia on käsitelty. Näin eri asioiden perehdytys ei unohdu. Perehdytys tehdään osina, milloin asiat tulevat työssä vastaan. Erityisen tärkeää on, että kaikki tiimissä perehdyttävät uutta työntekijää, vaikka hänellä olisi sovittu vastuuperehdyttäjä."	Perehdytysprosessi Perehdytys-suunnitelman käyttäminen Perehdytyksen dokumentointi Koko tiimi perehdyttää Vastuu perehdyttäjä	Perehdytys-suunnitelman mukainen perehdyttäminen	Perehdytys kokemus
Työ on erittäin kiireistä, tuntuu että perehdyttämiseen olisi oltava enemmän aikaa."	Ajan puute		
"Mukava tilanne, tulee samalla itsekkin kerrattua asioita".	Perehdyttäjän oma oppiminen		
"Perehdytys sujui hyvin, asioista keskustellen. Käytin perehdytyksessä myös koko tiimiä. Perehdytys ei ole vain	Perehdytyksen arviointi Koko tiimi perehdyttää		

yksi yhteinen keskusteluhetki, vaan käytäntö on hyvä opettaja. Myös uuden työntekijä oma aktiivinen osallistuminen esimerkiksi kysymyksiin perehdytykseen rikastutti sitä.”	Tekemällä oppiminen Perehtyjän oma aktiivisuus		
---	---	--	--

Taulukko 8. Perehdytyksen kehittäminen.

Alkuperäisilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka
”Perehdytys suunnitelman läpi käyminen esimerkiksi viikko työsuhteen alkamisen jälkeen olisi hyvä käytäntö. Näin itse perehdytykseen olisi oma aika.”	Perehdytyksen seuranta	Perehdytyksen laatu	Perehdytyksen kehittäminen
”Kaikki tietävät, mitä kukin perehdyttää (esimies, tiiminvetäjä, ohjaaja). Perehdytys suunnitelma on tärkeä. Työyhteisön tulee olla ns. perehdytysmyönteinen.”	Perehdytyksen jakaminen perehdyttäjien kesken Perehdytys suunnitelman käyttäminen Perehdytysilmapiiri		
”Perehdyttäminen on loistava tilanne arvioida omia/tiimin työtapoja, voisiko jotain tehdä toisin/miksi teemme näin?”	Perehdytyksen arviointi Työtapojen arviointi		
”Kiireen vähentäminen auttaisi.”	Kiireen vähentäminen		
En näe tällä hetkellä kehitettävää.”	Ei kehitettävää	Ei kehitettävää	

Taulukko 9. Suhde perehdytettävään työntekijään.

Alkuperäisilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka
"Suhde perehdytettävään on aina ollut positiivinen. Perehdytettävät ovat myös itse olleet aktiivisia esimiehen puoleen monista työhön liittyvistä asioissa. Olen myös rohkaisut heitä näin toimimaan".	Myönteinen suhde Perehtyjät aktiivisia ottamaan yhteyttä kysymyksissä Kannustus yhteydenottoon	Oppimisen tukeminen	Suhde perehdytettävään työntekijään
"Perehdytettävän tulee tuntee itsensä arvostetuksi ja meistä perehdyttäjistä tulee viestiä iloa saada perehdyttää uusi työntekijä. Olen kokenut kaikki perehdytystilanteet myönteisinä ja sanonkin aina perehtyjille, että tyhmät kysymykset ovat niitä, joita aioit kysyä, mutta et kysynyt. Aktiivisuus on tärkeä perehtymisessä".	Perehtyjän arvostaminen Myönteisyys perehdyttämisessä Kannustaminen Perehtyjän oma aktiivisuus		
"Keskustelu oli luontevaa, aktiivista sekä pohdiskelevaa. Perehdytettävä oli kiinnostunut ja halukas saamaan tietoa asioista".	Keskusteleminen Pohdiskelu Kiinnostus työhön Halu oppia		
"Avoimeksi ja mielenkiintoiseksi".	Avoimuus Mielenkiinnon osoittaminen	Perehdytyksen ilmapiiri	

Taulukko 10. Suhteen kehittäminen perehdytettävään työntekijään.

Alkuperäisilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka
"Perehdytysprosessille sovi- taan heti aikataulu ja tarkem- min merkitään se suunnitel- maan. Nyt on ehkä liian paljon luottanut, että tiimin jäsenet perehdyttävät käytännön asioi- hin. Näin on mielestäni kyllä tapahtunutkin, mutta varmis- tus/arviointi on jäänyt teke- mättä".	Perehdytyksen aikatau- lusta sopiminen Perehdytyksen suunnit- teleminen Perehdytyksen seuranta Perehdytyksen arviointi	Perehdyttämi- sen laadun ja hyvien käytäntö- jen kehittäminen	Suhde perehdy- tettävään työnte- kijään
"Perehtyjä tuo aina uusia sil- miä työyhteisöön. On tärkeää, että hänellä on lupa havain- noida ja kertoa, mitä hän esi- merkiksi tekisi toisin ja kysyä meiltä ihmetteleviä kysymyk- siä, miksi teemme jotain näin tai noin".	Perehtyjän kysymyksien salliminen Perehtyjän mahdollisuus kyseenalaistaa		
"On tärkeää, että perehdyttä- miselle annetaan aikaa ja so- vitaan sopiva ajankohta. Myös uusien asioiden määrää pe- rehdytystilanteessa on hyvä miettiä".	Perehdytyksen suunnit- telu Ajankäytön suunnittelu		
"En näe kehitettävää".	Ei kehitettävää	Ei kehitettävää	

7 Tulokset

Uusien työntekijöiden mukaan vastaanotto uuteen työhön sujui hyvin. Perehdyttäminen oli aloitettu heti. Joissakin tapauksissa perehdyttäminen tapahtui työn tekemisen ohella, ilman tutustumisjaksoa. Vastaanottoa kuvattiin sanoin reipas ja avoin. Muutama vastaaja kertoi esimiehen vastaanottaneen työntekijän ja perehdyttäneen työnantajan ja työpaikan yleisiin käytäntöihin ja ohjeisiin. Yhdessä tapauksessa vastaanotto oli epäonnistunut. Vastaajan mukaan hänen vastaanottonsa oli ristiriitainen, eikä hän kokenut olevansa toivottu henkilö työpaikalla.

Vastaajat kuvailivat perehdytyskokemuksen olleen hyvä ja riittävä. Haasteita perehdyttämisessä aiheuttivat perehdytettävien asioiden suuri määrä. Tietoa ja uusia asioita tuli kerralla käsiteltäväksi paljon. Myös työn kokonaiskuvan hahmottaminen ja eri työtehtävien tärkeysjärjestykseen asettaminen aiheuttivat haasteita. Työyhteisön tuki ja oma aktiivisuus perehdytyksessä koettiin tärkeäksi. Yksi vastaaja koki, että hän ei ole saanut kunnollista perehdytystä.

Perehdytyksessä hyödynnettiin uutta perehdytys suunnitelmaa ja vastaajien mukaan se koettiin hyväksi. Vastaajat kehittäisivät perehdyttämistä siten, että perehdyttämiselle olisi enemmän aikaa ja rauhaa. Perehdytetyt toivoivat, että perehdyttäminen olisi selkeämpää ja jäsennellyä. Perehdyttämisessä toivottiin enemmän suunnitelmallisuutta. Haasteina olivat muun muassa työnjaon, leikkipuiston päivärytmin ja työtehtävien hahmottaminen. Esimiehen toivottiin kertovan koko henkilökunnalle työnjaosta ja vastuusta perehdyttämisessä. Kehittämisehdotuksena oli perehdyttämisvihko, joka annettaisiin omaksi uudelle työntekijälle perehtymisen tueksi. Vihkossa olisi perustietoa leikkipuiston toiminnasta, henkilöstöhallintoon liittyvistä velvoitteista ja tärkeiden yhteistyö- ja verkostokumppaneiden yhteystiedot.

Vastaajat kuvailivat suhdetta perehdyttäjään hyväksi, erinomaiseksi, rakentavaksi, rennoksi, avoimeksi ja ammatilliseksi. Perehdyttäjältä oli mahdollisuus kysellä ja saada vastauksia epäselviin asioihin. Vuorovaikutus oli sujuvaa. Vastaajat saivat perehdyttäjiltä tukea työyhteisöön sopeutumisessa ja itseluottamuksen syntymisessä.

Vastaajat kehittäisivät suhdetta perehdyttäjiin siten, että perehdyttämiselle olisi enemmän aikaa ja rauhaa, perehdyttäjä opastaisi työtehtäviin omalla esimerkillään ja sanoitaisi sen askel kerrallaan. Perehdytyskansio olisi tärkeää pitää ajan tasalla.

Perehdyttämisestä vastanneet työntekijät kuvailivat valmistautuneensa uuden työntekijän perehdyttämiseen perehtymällä itse etukäteen perehdytysmateriaaleihin, perehdytys suunnitelmaan, suunnittelemalla perehdytyksen rungon, keräämällä materiaalit valmiiksi ja päivittämällä perehdytysmateriaalit ajan tasalle.

Perehdyttäjät kuvasivat kokemuksiaan perehdyttämisestä myönteisesti. Perehdyttäminen oli tapahtunut keskustellen, prosessinomaisesti. Perehdyttäjät olivat jakaneet perehdyttämistehtäviä myös muille työntekijöille. Uutta perehdytys suunnitelmaa oli hyödynnetty perehdyttämisessä ja sitä pidettiin tärkeänä apuvälineenä. Perehtyjien oma aktiivisuus kyselemällä ja osallistumalla keskusteluihin sai hyvää palautetta. Kahden perehdyttäjän kokemusta varjosti ajan puute ja kiire.

Vastaajien mukaan perehdyttämistä voisi kehittää siten, että uuden työntekijän perehdyttämiseen osalliset sopisivat selkeän työnjaon ja jakaisivat eri perehdytystehtävät sovitusti. Perehdytystä ja sen etenemistä olisi tärkeää seurata säännöllisesti. Perehdyttämiselle pitäisi varata aikaa ja kiireen vähentäminen auttaisi. Työyhteisön perehdytysmyönteinen ilmapiiri koettiin tärkeäksi.

Perehdyttäjät kuvasivat suhdettaan perehdytettävään uuteen työntekijään sanoilla positiivinen, avoin ja mielenkiintoinen. Vastaajat kokivat perehdytettyjen kanssa käydyt keskustelut luontevina ja pohdiskelevina. Perehdytettävien oma aktiivisuus, kiinnostus ja halu oppia koettiin merkittäväksi. Yhden vastaajan mukaan perehdytettävän on tärkeää tuntea itsensä arvostetuksi.

Vastaajat kehittäisivät perehtyjän ja perehdyttäjän välistä suhdetta siten, että perehdyttämisprosessin ajankäyttöä, aikatauluttamista, seuranta ja arviointia parannettaisiin. Perehdyttäjät kokivat, että perehtyjän esittämiin kysymyksiin on tärkeää vastata. Perehtyjän kyseenalaistavat näkemykset ja kysymykset voivat tuoda uusia näkökulmia ja kehittää työn suorittamista. Perehdyttämisen suunnittelussa ja toteutuksessa pitäisi huomioida perehdytettävien asioiden määrä. Asioita pitäisi pystyä perehdyttämään vähemmän kerralla.

8 Pohdinta

8.1 Tulosten pohdinta

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvailla uusien työntekijöiden kokemuksia saamastaan perehdytyksestä leikkipuistoissa, sekä perehdyttämisestä vastanneiden työntekijöiden kokemuksia perehdyttämisestä. Tulosten mukaan uusien perehdytettävien työntekijöiden vastaanotto työpaikalle ja perehdytys uusiin työtehtäviin oli onnistunut pääsääntöisesti hyvin. Työyhteisön ja perehdyttäjien tuki auttoi uusia työntekijöitä sopeutumaan työpaikkaan. Uutta perehdytys suunnitelmaa käytettiin perehdytyksessä apuvälineenä ja se koettiin hyväksi ja tärkeäksi apuvälineeksi. Vuorovaikutussuhde perehdytettyjen ja perehdyttäjien välillä oli hyvä ja ammatillinen. Perehtyjän oma aktiivisuus, kysymysten esittäminen, keskustelut ja halu oppia koettiin tärkeäksi. Haasteita perehdyttämisessä aiheuttivat perehdytettävien asioiden laaja määrä, sekä epäselvä työnkuva. Myös perehdytyksen laadussa oli vaihtelua.

Tulosten mukaan perehdyttämisen kehittämiskohteita olivat perehdytyksen ja sen sisältöjen jakaminen perehdyttäjien kesken, perehdytyksen seuranta ja arviointi. Lisäksi perehdyttäjän toimintaa voisi kehittää siten, että se olisi suunnitelmallisempaa ja rakenteellisempaa.

Ketola (2010) tutki väitöskirjassaan perehdyttämisen kehittämistä suomalaisissa tietotalan yrityksissä. Ketolan mukaan hyvä perehdyttäminen etenee prosessinomaisesti. Perehdyttämisessä on asetettu tavoite ja perehdyttämistä toteutetaan tavoitteellisesti. Perehdyttäminen on suunniteltu hyvin ja perehdytyksen etenemistä seurataan. Työn- ja vastuunjako on sovittu selkeästi eri rooleille. Toimijoiden hyvä keskinäinen vuorovaikutus ja kontaktien luominen, uuden työntekijän kannustus ja tuki ovat avainasemassa hyvässä perehdytyksessä. (Ketola 2010: 160.)

Perehdytyksessä ilmeni puutteita erityisesti ajankäytössä. Usea perehdytetty ja perehdyttäjä kuvasi kiireen tuntua ja ajanpuutetta perehdytyksessä. Yleisesti työelämässä kiirettä aiheuttavat muutokset työssä, tiukka aikataulu, vaativa työtahti, liian suuri tai vaihteleva työmäärä, keskeytykset työssä, liian vähäinen työntekijämäärä, huono organisointi ja työnjako. Kiire, nopea työtahti ja liian suuri työmäärä aiheuttavat stressiä ja

kuormitusta ihmisen psyykkiselle toimintakyvylle. Kiire lisää myös työtapaturman riskiä. (Salminen, Perttula, Perkiö-Mäkelä, Hirvonen, Vartia 2013: 1-2.)

Tossavainen (2006) päätyi pro gradu -tutkielmassaan samankaltaisiin tuloksiin. Hänen tutkimus käsitteli perehdytystä asiantuntijaorganisaatioissa. Perehdytyksessä oli vallinnut kiire ja perehdytys oli laadultaan epätasaista. Tossavaisen mukaan osasyynä perehdytyksen epätasalaatuun oli ajanpuute. (Tossavainen 2006: 59.)

Ketolan (2010) väitöskirjan haastatteluiden mukaan perehdyttämiseen kannattaa käyttää riittävästi aikaa. Kiire ja virheelliset oletukset työntekijän taidoista saattavat heikentää työn tehokkuutta ja vaarantaa työsuhteen jatkumisen. (Ketola 2010: 155.)

Vuoden 2017 työolobarometrin mukaan suomalainen työelämä on kehittynyt parempaan suuntaan. Kuitenkin moni työntekijä tekee töitä nopealla tahdilla tiukkojen aikataulujen puristuksessa. Työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa työtahtiin, työtehtäviin ja työnjakkoon ei ole viime vuosina lisääntynyt. (Työolobarometri 2018: 7-8.)

Kunta-alan henkilöstön työhyvinvointia tutkivan Työterveyslaitoksen johtaman seuranta-tutkimuksen Kunta10-kyselyn mukaan työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn on kasvanut. 38,6 prosenttia työntekijöistä koki työmäärän ylittävän sietokyvyn vuonna 2016. Kahdeksan vuotta aikaisemmin lukema oli 28,2 prosenttia. (Kunta10 2016.)

Työ koetaan Helsingissä kuten muissakin Kunta10-vastaajakunnissa kuormittavana. Liki neljäsosa Helsingin kaupungin henkilöstöstä kertoo kokevansa paljon työpaineita työn hallinnan tunteen jäädessä pieneksi. Toisaalta enemmistö Helsingin vastaajista kertoi tarjolla olevien työelämäjoustojen tukevan jaksamisessa. Kolme neljästä kertoo myös jaksavansa työskennellä eläkeikään asti. (Kunta10 2016.)

Kjelinin ja Kuusiston mukaan ihmiset pitävät perehdyttämistä tärkeänä, mutta silti se hoidetaan yrityksissä melko huonosti (Kjelin – Kuusisto: 14).

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa leikkipuistotoiminnalle tietoa perehdytyksestä ja tarjota vaihtoehtoja sen kehittämiseksi. Opinnäytetyössäni on runsas määrä tietoa perehdyttämisestä, työnopastuksesta, perehdytyksen suunnittelusta, toteuttamisesta ja arvioinnista. Lisäksi on esitelty perehdyttämisen prosessi ja viiden askelen menetelmä. Johdopäätöksissä esitän vaihtoehtoja sen kehittämiseksi.

Opinnäytetyön tekemisen myötä olen oppinut, että työntekijän perehtyminen ja perehdytys on koko työuran kestävä prosessi. Uutta opittavaa ja muutoksia tulee kehittyvässä ja muuttuvassa työelämässä jatkuvasti. Perehdytys on laaja prosessi, jonka hallinta edellyttää hyvää suunnittelua, yhteistyötä, vuorovaikutusta, arviointia, seuranta ja kehittämistä. Opinnäytetyön avulla olen oppinut paljon perehdyttämisestä, työnopastuksesta ja tieteellisen tutkimuksen tekemisestä. Tämän kokemuksen avulla uskon, että olen kehittynyt perehdyttäjänä ja perehtyjänä.

Opinnäytetyöni aineistonkeruumenetelmänä yksilöhaastattelu olisi ollut parempi vaihtoehto kuin E-lomakekysely. Haastattelu olisi tuottanut enemmän vuoropuhelua ja haastattelussa on mahdollista esittää tarkentavia kysymyksiä. E-lomakekyselyn etuna oli kustannustehokkuus ja se säästi aikaa. E-lomakekyselyssä oli kohta, johon oli mahdollista asettaa tarkentavia apukysymyksiä. Lomakepohjassa se näkyi huonosti ja vaikuttaa siltä, että osa vastaajista ei ole huomannut sitä. Vaikuttaa, että osa vastauksista on jäänyt lyhyiksi tai vastaaja ei ole ymmärtänyt kysymystä.

E-lomakekyselyssä en kysynyt mitään vastaajien taustatietoja. Tutkimuksen luotettavuutta olisi edistänyt taustatietojen keruu. Toisaalta tutkimusluvan saaminen olisi voinut olla vaikeampaa. Helsingin kaupunki on erityisen tarkka tutkimusluvan myöntämisessä, jos työntekijöistä kerätään taustatietoja. Kyselyssä olisi voinut kysyä vastaajan taustasta ammattinimikkeen. Perehdyttäjissä oli vastaajina sekä leikkipuiston esimiehiä, että perustyöntekijöitä. Perehdyttäminen on jaettu siten, että esimies pitää alkuperehdytyksen ja työpaikalla leikkipuistossa työntekijät jatkavat perehdytystä. Kyselyssä olisi voinut tarkastella erikseen esimiesten suorittamaa perehdytystä.

Aineiston analyysimenetelmä oli mielestäni hyvä valinta, vaikka sen käsittelytapa vie paljon tilaa opinnäytetyössä. Mielestäni aineiston avoimuus edistää sen luotettavuutta ja mahdollistaa myös lukijan kriittisen ajattelun. Jatkotutkimus leikkipuistojen perehdyttämisestä olisi mielestäni mielenkiintoinen ja kehittämisen kannalta aiheellinen. Leikkipuistoissa otettiin käyttöön uusi perehdytysuunnitelma syksyllä 2016. Sen käyttö ei ole vielä ehtinyt juurtua, joten tulokset voisivat olla poikkeavia myöhemmässä tutkimuksessa.

Opinnäytetyössä haasteena oli sen tekeminen yksin. Työn tekeminen olisi helpottunut huomattavasti työparin kanssa. Se olisi mahdollistanut ajatusten, ideoiden ja näkemysten jakamisen ja vuoropuhelun toisen tekijän kanssa.

8.2 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) on laatinut tieteellistä tutkimusta ohjaavat ohjeet, joita tulee noudattaa Metropolia ammattikorkeakoulun opinnäytetöissä. Tämä opinnäytetyö on suunniteltu, toteutettu ja raportoitu hyvän tieteellisen käytännön ohjeita noudattaen.

Hyvän tieteellisen käytännön mukaan tutkijan rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus ovat koko tutkimustyön perusta. Tiedonhankinnassa pitää huolehtia, että lähteet ovat luotettavia ja laadukkaita. Toisten tutkijoiden aineiston esittäminen omana, kopioiminen, vähättely ja puutteellinen viittaaminen on kielletty. Tutkimuksessa käytettävien tutkimus- ja arviointimenetelmien pitää olla tieteelliselle tutkimukselle soveltuvia ja hyväksytyjä. Tutkimustulosten tallentaminen, julkaisu ja esittäminen pitää tapahtua myös tieteellisesti hyväksytyjen tapojen mukaisesti. Tutkimuksen avoimuus edistää sen luotettavuutta, käytettävyyttä, toistettavuutta ja saatavuutta. (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2012: 4-7.)

Raportti on toteutettu Metropolia ammattikorkeakoulun kirjallisen työn ohjeiden mukaan. Valmis opinnäytetyö luovutetaan tilaajalle ja tallennetaan ammattikorkeakoulujen opinnäytetyöt ja julkaisut verkkopalveluun Metropolia ammattikorkeakoulun ohjeiden mukaan.

Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu tutkittavien suojaaminen. Tämä tarkoittaa tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden tietosuojan kunnioittamista ja henkilötietojen salaamista. Tutkimukseen osallistuvilla henkilöillä on annettava tietoa tutkimuksen tavoitteesta, kerättävän aineiston käsittelystä ja säilytyksestä. Lisäksi tutkijan on annettava yhteystietonsa tutkittavalle lisätietoja varten. Tutkittavalla on oikeus halutessaan perua osallistumisensa tutkimukseen. (Metropolia opinnäytetyöohje: 24.)

E-lomakekyselyn saatekirjeessä kerroin tutkimuksesta, sen tavoitteesta, tietojen keräysmenetelmästä ja säilytyksestä. Saatekirjeessä oli yhteystietoni yhteydenottoa varten. Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu myös tutkijan esteellisyyden ja tutkimuksen rahoituksen selvittäminen. (Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2012: 7.) Olen työskennellyt Helsingin kaupungin eri leikkipuistoissa lähes kahdenkymmenen vuoden ajan. Tämän vuoksi en halunnut kerätä tutkittavista

mitään taustatietoja. Vaikka työskentelen edelleen leikkipuistossa, en koe olevani esteellinen tekemään tutkimusta työhöni liittyvästä aiheesta. Olen toteuttanut tutkimuksen riippumattomasti ja puolueettomasti. Helsingin kaupunki ei ole osallistunut tutkimuksen rahoittamiseen.

9 Johtopäätökset

Hyvin toteutetun perehdytyksen hyödyt ovat kiistämättömät. Samoin on huonosti toteutetun perehdytyksen haitat. Helsingin kaupunki on suurien haasteiden edessä. Vallitsevassa tilanteessa työnantajat kilpailevat osaavasta henkilökunnasta ja työntekijöillä on mahdollisuus valita työnantajansa. Usealla yrityksellä on uutisoitu olevan vaikeuksia löytää osaavaa työvoimaa. Helsingin kaupunki esimerkiksi kamppailee lastentarhanopettajapulalla. Vuokratyövoimaa pääkaupunkiseudun kunnille välittävä Seure ei ole löytänyt tarvittaessa riittävästi työvoimaa tyydyttämään kysyntää. Laadukas, hyvin toteutettu perehdytys on yksi osatekijä, joka sitouttaa työntekijän työhönsä ja työpaikkaansa. Osaava, motivoitunut ja ammattitaitoinen henkilökunta on yrityksen suurin pääoma.

Leikkipuistotoiminta voisi kehittää perehdytystä panostamalla kiireen poistamiseen. Rauha perehtyä ja perehdyttää voisi parantaa perehdyttämisen laatua. Työnantajalle on tyypillistä haluta työntekijä nopeasti tuottamaan tulosta. Työntekijän laadukas, kattava ammattitaito edistää ja nopeuttaa tuloksen tekemistä. Onnistunut perehdytys luo pohjan uuden työntekijän kehittyvälle ammattitaidolle. Ajanpuutetta tulisi tarkastella laajemmin perehdytyksen arvioinnissa. Mistä ajanpuute ja kiire perehdytyksessä johtuvat? Leikkipuistotyö on kiireistä ja työn avoin ja muuttuva luonne lisää muutoksien mahdollisuuksia, joihin ei välttämättä pystytä varautumaan. Leikkipuistotoiminta on yksi harvoista Helsingin kaupungin järjestämistä palveluista, johon asiakkaan ei tarvitse välttämättä ilmoittautua, varata aikaa tai hakea etukäteen.

Työtehtävien rajaaminen tai leikkipuiston aukioloajan supistaminen tilapäisesti perehdytyksen ajaksi voisi mahdollistaa rauhallisen, kiireettömän ja laadukkaan perehdytyksen. Lisätyövoiman keskittäminen leikkipuistoon perehdytyksen ajaksi voisi myös tukea perehdytystä. Suunnitteluvaiheessa pitäisi huomioida perehdytyksen vaatima aika ja asettaa sille ajankohta, joka sopii leikkipuiston työrytmiin.

Henkilökunnan perehdyttämisosaamista voisi kehittää järjestämällä koulutusta. Sosiaali- ja terveysalan oppilaitokset järjestävät työpaikkaohjaajakoulutusta. Koulutus tukee työntekijöiden valmiuksia suunnitella, toteuttaa, arvioida ja kehittää perehdytystä. Myös työnopastuksen viisi askelta -menetelmän kouluttaminen henkilökunnalle voisi tukea perehdytystehtävää.

Perehdytysuunnitelma sai tutkimuksen tulosten mukaan hyvää palautetta. Tutkimukseen vastanneet esittivät, että perehdytystä voisi kehittää siten, että uudelle työntekijälle lainattaisiin tai annettaisiin infovihko, mikä tukisi perehtymistä. Perehdytysvihko, infovihko tai tervetuloa taloon-kirje voisi tukea perehdytettävän osallisuutta ja vastuunkantoa omasta perehtymisestä ja oppimisesta. Terminologisesti olisi selkeämpää käyttää käsitettä perehdytys alkuvaiheesta, jossa esimies perehdyttää yleisesti. Leikkipuistossa jatkuva perehdytys taas olisi nimeltään työnopastus. Leikkipuistojen perehdytysuunnitelma ei kata kaikkea perehdytettävää aineistoa, mitä uusi työntekijä tarvitsee työssä perehdyttää. Sitä varten pitäisi olla työnopastuksen suunnitelma. Tässä suunnitelmassa käsiteltäisiin käytännön työssä tarvittavat asiat, kuten työssä tarvittavat lomakkeet, tietokoneohjelmat, ohjatut toimintatuokiot ja yhteistyökumppanit. Perehdytysuunnitelma ja työnopastuksen suunnitelma täydentäisivät toisiaan.

Esimiehen tuki perehdytyksessä on välttämätöntä, mutta myös esimies tarvitsee tukea tehtävässään. Esimies vastaa ensisijaisesti perehdytyksestä. Esimiehen osuus kuitenkin vähenee nykyisessä suunnitelmassa alkuperehdytyksen jälkeen, kun uuden työntekijän perehdytys tai työnopastus jatkuu leikkipuistossa. Perehdytyksen suunnittelu, toteutus, seuranta, arviointi ja kehittäminen vaativat yhteistyötä ja vuorovaikutusta esimiehen, perehdyttäjän ja perehdytettävän välillä.

Lähteet

Lähdeluettelo

Eskola, Jari – Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Elinkeinoelämän keskusliitto 2018. Suhdannebarometri. Verkkodokumentti. <<https://ek.fi/ajankohtaista/tiedotteet/2018/05/02/suhdannebarometri-karjistyneet-rekrytointivaikeudet-varjostavat-hyvaa-suhdannekuvaa/>>. Luettu 2.5.2018.

Härkönen, Ulla – Karhu, Raisa – Konkka, Jyrki – Mikkola, Tuula, Roivas, Marianne 2011. Hyvinvointi ja toimintakyky-yksikön opinnäytetyöohje. Helsinki: Metropolia ammattikorkeakoulu.

Kangas, Pirkko – Hämäläinen, Juha 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala. Helsingin kaupunki. Verkkodokumentti. <<https://www.hel.fi/helsinki/fi/kaupunki-ja-hallinto/tietoa-helsingista/kaupunki/toimialat-paatetty/Kasvatus-ja-koulutus/>>. Luettu 10.11.2017.

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

Kjelin, Eija – Kuusisto, Pia-Christina 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Helsinki: Talentum.

Kunta10-tutkimus 2016. Työterveyslaitos. Yhteenveto 2016 tuloksista. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <<https://www.ttl.fi/tutkimushanke/kunta10-tutkimus/>>. Luettu 5.6.2018.

Kuntatyön tulevaisuus 2013. Kuntatyönantajat. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <<https://www.kt.fi/publications/2013-002>>. Luettu 1.5.2018.

Kupias, Päivi – Peltola, Raija 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Gaudeamus University Press / Palmenia.

Laaksonen, Hannele – Niskanen, Jouni – Ollila, Seija 2005. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. Helsinki: Edita.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007. Annettu Helsingissä 30.3.2007. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2007/20070334>>.

Laki nuorista työntekijöistä 998/1993. Annettu Helsingissä 19.11.1993. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1993/19930998?search%5B->

type%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20nuorista%20ty%C3%B6ntekij%C3%B6ist%C3%A4>. Luettu 12.2.2018

Leikkipuistojen tilojen vuokraaminen 2017. Helsingin kaupunki. Verkkodokumentti. <<https://www.hel.fi/helsinki/fi/kasvatus-ja-koulutus/leikki-ja-avoin-toiminta/leikkipuistot/-vuokraaminen/>>. Luettu 15.11.2017.

Leikkipuistot ja leikkipaikat 2017. Helsingin kaupunki. Verkkodokumentti. <<https://www.hel.fi/helsinki/fi/kasvatus-ja-koulutus/leikki-ja-avoin-toiminta/leikki-puistot/>>. Luettu 10.11.2017.

Leikkipuistotoiminnan kehittämishanke 2006-2008. Helsingin kaupungin sosiaalivirasto. Selvityksiä. Helsinki. Tekijän hallussa.

Lepistö, Irma 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Liski, Minna – Horn, Sari – Villanen, Marjut 2007. Hyvä perehdytys-opas. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. Verkkodokumentti. <http://www.lamk.fi/tki-toiminta/-julkaisut/c-artikkelikokoelmia-raportteja-muita-ajankohtaisia/Documents/Hyv%C3%A4-%20perehdytys_OR-BITS.pdf>. Luettu 17.12.2017.

Mäkäräinen, Kati. Henkilöstöasiantuntija. Helsingin kaupunki. Helsinki. Sähköpostiviesti 6.11.2016. Tekijän hallussa.

Penttinen, Aulikki – Mäntynen, Jukka 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus TTK.

Perehdytysuunnitelma 2016. Helsingin kaupunki. Leikkipuistotoiminta. Tekijän hallussa.

Salminen, Simo – Perttula, Pia – Perkiö-Mäkelä, Merja – Hirvonen, Maria – Vartia, Maarit 2013. Kiireen hallinta parantaa työturvallisuutta. Työterveyslaitos. Verkkodokumentti. <<https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2017/01/Kiireen-hallinta-parantaa-tyoturvallisuutta.pdf>>. Luettu 1.5.2018.

Sosiaalilautakunta 26.10.2004. Leikkipuistojen yhteinen toiminta-ajatus § 480.

Toimintaa lapsiperheille 2017. Helsingin kaupunki. Verkkodokumentti. <<https://www.hel.fi/helsinki/fi/kasvatus-ja-koulutus/leikki-ja-avoin-toiminta/perheiden-aamupaivatoiminta/>>. Luettu 15.11.2017.

Tossavainen, Jenni 2006. Työhön perehdytys asiantuntijaorganisaatiossa. Pro gradu-tutkielma. Tampereen yliopisto.

Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Verkkodokumentti. Saatavilla sähköisesti

osoitteessa <http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/media/HTK_ohje_2012.pdf>. Luettu 26.5.2018.

Työolobarometri 2017. Ennakkotiedot 3/2018. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu. Helsinki. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160557/TEMrap_3_2018_Tyoolobarometri.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu 11.5.2018.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Annettu Helsingissä 26.1.2001. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6sopimuslaki>>. Luettu 18.2.2018

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. annettu Helsingissä 23.8.2002. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/haku/?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6turvallisuuslaki&h=Hae+%E2%80%BA>>. Luettu 24.2.2018.

Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta 407/2011. Annettu Helsingissä 5.5.2011. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2011/20110407?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=valtioneuvoston%20asetus%20pelastustoimesta>>. Luettu 23.2.2018.

Vilhunen, Pirjo 1994. 80 leikin vuotta: leikkipuistotoimintaa Helsingissä 1914-1994. Valokopio. Pasilan kirjasto. Helsinki-kokoelma.

Vilka, Hanna 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Vuori, Nina 2017. Johtava leikkipuisto-ohjaaja. Helsingin kaupunki. Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala. Helsinki. Sähköpostiviesti 6.11.2016. Tekijän hallussa.

Haastattelukysymykset

Perehdytettävien kysymykset:

1. Miten sinut vastaanotettiin uuteen työhön?
2. Kerro perehdytyksestä, miten koit sen? (Apukysymykset: Missä asioissa tarvitsit perehdytystä, perehdytyksen määrä, oliko perehdytys riittävää, tarkoituksen mukaista, oma rooli perehdyttävänä, oma aktiivisuus.)
3. Miten kehittäisit perehdyttämistä? (Apukysymykset: Mikä oli toimivaa, mitä pitäisi kehittää?)
4. Miten koit suhteen perehdyttäjään? (Apukysymykset: Vuorovaikutus, kannustus, suunnitelmallisuus?)
5. Miten kehittäisit sitä? (Apukysymykset: Mikä oli toimivaa, mitä pitäisi kehittää?)

Perehdyttäjien kysymykset:

1. Kerro miten valmistauduit uuden työntekijän perehdyttämiseen?
2. Kerro perehdytyksestä, miten koit sen? (Apukysymykset: Mitkä asiat oli erityisen tärkeää perehdyttää, oliko perehdytyksen määrä riittävää, tarkoituksen mukaista?)
3. Miten kehittäisit perehdyttämistä? (Apukysymykset: Mikä oli toimivaa, mitä pitäisi kehittää?)
4. Miten koit suhteen perehdytettävään? (Apukysymykset: Vuorovaikutus, aktiivisuus?)
5. Miten kehittäisit sitä? (Apukysymykset: Mikä oli toimivaa, mitä pitäisi kehittää?)

