



OPINNÄYTETYÖ - YLEMPI AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

TERVETULOA TÖIHIN VÄINÖLÄÄN

Perehdyttämisopas Suonenjoen kaupungin
kehitysvammapalveluihin

TEKIJÄ: Katja Kivimäki

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Koulutusohjelma/Tutkinto-ohjelma Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä(t) Katja Kivimäki	
Työn nimi Tervetuloa töihin Väinölään. Perehdyttämisopas Suonenjoen kaupungin kehitysvammapalveluihin	
Päiväys	29.07.2019
Sivumäärä/Liitteet	60/5
Ohjaaja(t) Yliopettaja Sinikka Tuomikorpi	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Suonenjoen kaupunki	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Suunnitelmallisen ja laadukkaan perehdyttämisen avulla työntekijä sopeutuu työhön ja työympäristöön sekä sitoutuu työn määrittämiin velvoitteisiin. Yksilöllisesti suunniteltu perehdyttäminen säästää aikaa ja resursseja sekä lisää työtyytyväisyyttä. Menestyksenkäs ja vuorovaikutteinen perehdyttäminen vaatii huolellisesti suunniteltua ja toimivaa perehdyttämisprosessia. Perehdyttämisen kautta työntekijä ymmärtää oman osallisuutensa osana organisaation ja työyhteisön kokonaisuutta.</p> <p>Työntekijän motivaatiota lisäävät työnkuvan ja oman työpanoksen ymmärtäminen. Kehitysvammapalveluissa työskentelevän työntekijän tulee olla tietoinen työyhteisöstä, sen toiminta-ajatuksista ja -periaatteista sekä yhteisistä toimintatavoista. Tällöin työntekijällä on mahdollisuus toimia asiakkaan yksilölliset toiveet ja tarpeet huomioiden sekä tuottaa asianmukaista ja asiakkaan itsemääräämisoikeutta kunnioittavaa kehitysvammahuollon palvelua.</p> <p>Kehittämistyön tavoitteena oli luoda perehdyttämisopas Suonenjoen kaupungin kehitysvammapalveluihin. Oppaan tarkoituksena on tukea kaupungin oman tuotannon asumispalveluiden ja päivätoiminnan henkilöstön perehdytysprosessia. Perehdytysopas palvelee kaikkia Suonenjoen kaupungin kehitysvammapalveluissa toimivia opiskelijoita, uusia työntekijöitä sekä kokeneita sosiaalialan ammattilaisia.</p> <p>Kehittämistyössä on käsitelty perehdyttämisprosessia, erilaisia toimintamalleja, perehdyttämisen hyötyjä sekä perehdyttämisessä käytettäviä apuvälineitä. Kehittämistyön painottuu kehitysvammapalveluiden perehdyttämiseen. Tässä kehittämissuunnitelmassa kehitysvammapalvelut kattavat kaupungin oman tuotannon palvelut, asumispalvelun ja päivätoiminnan.</p> <p>Perehdyttämisoppaan sisältö perustuu aiheeseen liittyvään tutkimustietoon, lakeihin ja perehdyttämisen hyviin käytänteisiin. Kehitysvammapalveluiden näkökulma kehittämissuunnitelmaan on saatu henkilöstöltä sekä käytännön arjen näkökulmasta. Kehittämistyön tuloksena on syntynyt perehdyttämisen tukimateriaalia: Tervetuloa töihin Väinölään – opas (Liite 1), perehdyttämissuunnitelma (Liite 2), perehdyttämisen muistilista (Liite 3), perehdyttämisen päiväkirja (Liite 4) sekä perehdyttämisen arviointi (Liite 5). Tuotettua tukimateriaalia voidaan käyttää jäsentämään ja selkeyttämään perehdyttämisprosessia. Perehdyttämisoppaan tarkoituksena on edistää kehitysvammapalveluiden henkilöstön tietoisuutta perehdyttämisestä. Ymmärtämällä perehdyttämisen merkityksen ja vaikutukset henkilöstöllä on paremmat valmiudet toimia työyhteisössä perehdyttäjänä.</p>	
Avainsanat Kehitysvammaisuus, kehitysvammahuolto, Suonenjoen kaupungin kehitysvammapalvelut, perehdyttäminen	

Field of Study Social Services, Health and Sports			
Degree Programme Master's Degree Programme in Management and Development for Social and Health Care Professionals			
Author(s) Katja Kivimäki			
Title of Thesis Welcome to work in Väinölä. The orientation guide for developmental disability services of Suonenjoki city			
Date	29.07.2019	Pages/Appendices	60/5
Supervisor(s) Principal lecturer Sinikka Tuomikorpi			
Client Organisation /Partners City of Suonenjoki			
Abstract			
<p>Planned, high-quality orientation helps employees to adapt to work and the work environment and to commit to work responsibilities. Individually designed orientation saves time and resources and increases job satisfaction. Successful and interactive induction requires a carefully planned and effective induction process. Through orientation, the employee understands his own involvement as part of the overall organization and work community.</p> <p>An employee´s motivation is enhanced by understanding the job description and contribution. Employees in developmental disability services should be aware of the work community, its business idea, principles and common approaches. In this case, employee will have the opportunity to act on the costumer´s individual wishes and needs and to provide appropriate and disability care service that respects the costumer´s autonomy.</p> <p>This development task was to create the orientation guide for developmental disability services of Suonenjoki city. The purpose of the guide is to support the process of Suonenjoki`s own housing and daytime activities staff. The orientation guide will serve all people, who works for people with intellectual disabilities in the city of Suonenjoki students, new employees and experienced social workers.</p> <p>This development task has been processed the orientation process, different operating models, the benefits of orientation and orientation aids. The development task focus on orientation for intellectual disability services. In this development task intellectual disability services covered Suonenjoki´s own production services, housing and daytime activities.</p> <p>The content of the orientation guide is based on relevant research information, laws and best practices in orientation. The perspective of developmental disability services on development task has been obtained from staff and from the practical point of view of everyday life. The result of development task has been created support material for orientation: Welcome to work in Väinölä – guide (appendix 1), orientation plan (appendix 2), orientation checklist (appendix 3), orientation diary (appendix 4) and evaluation of orientation (appendix 5). The produced support material can be used to structure and clarify the orientation process. The purpose of orientation guide is to promote awareness of the orientation of staff with developmental disability services. By understanding the importance and implications of orientation, staff have better equipped to act as instructors in the work community.</p>			
Keywords Developmental disability, developmental disability maintenance, developmental disability services of Suonenjoki city, orientation			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	6
2	KEHITYSVAMMAISUUS.....	8
2.1	Kehitysvammaisuuden määritelmä	8
2.2	Kehitysvammaisuuden eri asteet	10
3	KEHITYSVAMMAHUOLTO	12
3.1	Kehitysvammahuolto Suomessa	12
3.2	Kehitysvammahuolto Ruotsissa	14
4	PEREHDYTTÄMINEN KEHITYSVAMMAPALVELUISSA	16
4.1	Perehdyttäminen.....	16
4.2	Perehdytyksen lähtökohdat.....	17
4.2.1	Perehdyttäjät	18
4.2.2	Perehtyjät.....	20
4.3	Perehdyttämisen prosessi.....	21
4.4	Perehdyttämisen toimintamallit	24
4.5	Perehdyttämisen hyödyt	28
4.6	Perehdyttämisen apuvälineet	30
4.6.1	Perehdyttämissuunnitelma	30
4.6.2	Perehdyttämisen muistilista	31
4.6.3	Perehdyttämisen päiväkirja	31
4.6.4	Perehdyttämisen arviointi	32
5	SUONENJOEN KAUPUNGIN KEHITYSVAMMAPALVELUT	34
5.1	Asumispalvelu.....	34
5.2	Päivätoiminta.....	35
5.3	Koululaisten aamu- ja iltapäivähoito sekä kesäaikainen kokopäivähoito	35
5.4	Palveluohjaus	35
5.5	Avotyötoiminta	36
5.6	Tukihenkilötoiminta.....	36
6	PEREHDYTTÄMISOPAS KEHITYSVAMMAPALVELUIHIN	37
7	POHDINTA.....	41

LÄHTEET	43
LIITE 1: TERVETULOA TÖIHIN VÄINÖLÄÄN – OPAS	48
LIITE 2: PEREHDYTTÄMISSUUNNITELMA	52
LIITE 4: PEREHDYTTÄMISEN PÄIVÄKIRJA	57
LIITE 5: PEREHDYTTÄMISEN ARVIOINTI.....	60

1 JOHDANTO

Kunnissa, aivan kuten koko yhteiskunnassa muutokset tapahtuvat yhä nopeammassa tahdissa. Kuntien tulee vastata tehokkuusvaatimukseen kamppaillessaan tiukkenevan talouden kanssa. Asiakkaat edellyttävät palveluiden jatkuvaa parantamista sekä palveluiden määrän lisäämistä. Kuntien tulee varautua suurten ikäluokkien eläköitymiseen uudella työvoimalla. Saman aikaisesti pyritään edistämään ikääntyvien työssä jaksamista ja motivoimaan heitä pidempään palveluaikaan. Perehdyttäminen on erinomainen keino uuden ja jo olemassa olevan henkilöstön kohtaamiseen. (Rainio 2010, 2-3.) Eläköityvien ammattihenkilöiden hiljainen tieto ei siirry itsestään. Osaamisen kehittyminen tarvitsee mahdollisuuden sekä saada että vaihtaa tietoja ja kokemuksia eri ammattihenkilöiden kanssa. (Kaski 2007, 30.)

Hyvin suunniteltu ja hoidettu perehdyttäminen aikaan saa hyviä tuloksia. Hyvä tulos voi olla lisääntynyt tehokkuus, asiakastytyväisyys tai laatu. Hyvää tulosta voivat olla myös vähentyneet tapaturmat, virheet tai vaaratilanteet. Perehdyttäminen toimii motivoijana ja kiinnittää perehtyjän organisaatioon. Vuorovaikutteinen perehdyttäminen on mahdollisuus niin perehtyjälle, perehdyttäjälle, organisaatiolle kuin työyhteisölle. Perehtyjä havainnoi asioita, joista työyhteisön on mahdollista oppia ja saada kehittämissuhteita toimintaa ajatellen. (Rainio 2010, 2-3.)

Käsitys perehdyttämisestä on muuttunut merkittävästi. Yksityiskohtaisen tiedon kertaluoteista vyörytystä ei pidetä enää tavoiteltavana esimerkkinä, vaan perehdyttäminen nähdään osana koko työyhteisön viestintää. Perehdyttämisen perusominaisuuksia ovat pitkäkestoisuus ja vuorovaikutteisuus. Perehdyttämisen keskeisiä sisältöjä ovat työhön ja työyhteisön arkeen liittyvät tekniset seikat sekä suuret suuntaviivat ja pitkän aikavälin strategiset kokonaisuudet. Perehdyttämisen tulisi olla entistä yksilöllisempää ja henkilökohtaisempaa aiemman rutiininomaisen perehdyttämisen sijaan. Perehdytettävien asioiden ollessa yleisiä, tulee perehdyttäminen olla yksilöllistä ja vuorovaikutteista. (Juholin 2008, 234-235.)

Älyllisesti kehitysvammaiset ihmiset ovat aina toisia ihmisiä tarvitsevia, oman elämänsä toimijoita. Heidän tuen tarve on yksilöllistä, mihin vaikuttavat monet eri tekijät ja elämänkaaren eri vaiheet. Niissäkin tilanteissa, kun ihminen kaipaa eniten apua ja tukea joko vamman tai sairauden vuoksi eikä pysty toimimaan itsenäisesti, hänellä tulee olla mahdollisuus kokea itsensä ihmisenä arvokkaaksi ja tuntea itsensä hyväksytyksi. Älyllisesti kehitysvammaisten ihmisten kohdalla perehdyttämisen merkitys korostuu erityisesti, sillä heidän elämänsä on suurelta osin toisten ihmisten avun ja tuen varassa. Jokaisella tulee olla mahdollisuus elää niin, että ympärillään on ihmisiä, jotka tulkitsevat hänen viestejään ja olemustaan oikealla tavalla sekä osaavat kertoa asiat hänelle niin, että hän tulee ymmärrettyksi ja tuntee olonsa turvalliseksi. Hänen lähi-ihmistensä tulee voida luottaa siihen, että kaikki terveydenhoitoon, hoivaan, kuntoutukseen, avustamiseen ja tukeen liittyvät perustarpeet tulevat hoideksi asianmukaisesti. (Kaski 2007, 29.)

Kehitysvammapalveluissa työskenteleviltä henkilöiltä edellytetään vankkaa ammattitaitoa ja -osaamista sekä hyvää itsetuntemusta, jotta he pystyvät vastaamaan kehitysvammatyön mukanaan tuomiin haasteisiin ja tarpeisiin. Kehitysvamma-alan haasteellisuuden ja moninaisuuden kasvaessa painottuu myös hyvän perehdyttämisen merkitys. (Pajunen 2007, 97, Saastamoinen 2007, 85.) Kehitysvammaisen henkilö tulee nähdä kokonaisvaltaisesti fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten ominaisuuksien muodostamana kokonaisuutena, jonka eri osa-alueet kytkeytyvät toisiinsa monilla eri tavoilla. Työntekijän tulee huomioitava kehitysvammaisen henkilön elämäntilanne käsityksensä maailman mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Kehitysvammaisen henkilön kanssa työskentelevien työntekijöiden antama apu ja tuki tulee perustua tietoon henkilön elämään liittyvistä olosuhteista ja todellisuudesta, jossa henkilö elää. Muutoin apu ja tuki eivät vastaa asiakkaan tarpeisiin ja toiveisiin. (Repo 2004a, 412.)

Odotukset uutta työsuhdetta kohtaan ovat monta kertaa korkealla, niin tulevan työntekijän itsensä kuin tulevan työnantajan puolelta. Työntekijä toivoo, että tulevan työtehtävän sisältö vastaa hänen odotuksiaan ja hän on tervetullut uuteen työyhteisöön. Työnantajalla on myös omat odotuksensa työsuhteeseen liittyen. Tämän vuoksi on tärkeää, että niin työntekijät kuin työyhteisöt ovat innostuneita kehittämään perehdytystä niin, että molempien puoleisten odotusten täyttyminen on mahdollista. Näiden odotusten kohdatessa molemmat osapuolet, niin työntekijä kuin työnantajakin, kokevat yhteistyön oikeudenmukaiseksi ja kannattavaksi. Perehdyttämistä on hyvä tarkastella sekä prosessinäkö- kulmasta että ihmisen käyttäytymisen ja oppimisen näkökulmasta. (Eklund 2018, 13, 19.)

Huolellisesti suunniteltu ja toteutettu perehdyttäminen nostaa organisaation tuottavuutta, lisää työntekijöidensä työtyytyväisyyttä sekä vahvistaa työntekijöiden sitoutumista työtä ja organisaatiota kohtaan. Suunnitelmallisuus perehdyttämisessä vahvistaa tasalaatuisuutta, tällöin perehdyttämisen onnistuminen ei ole kiinni ainoastaan yksittäisen perehdyttäjän motivaatiosta ja perehdyttämistaidoista. Suunnitelmallisuus antaa tavoitteet ja punaisen langan, jota on helppo seurata. Suunnitelmallisuus tuo organisaatioon jatkuvaa kehittymistä. Perehdyttämisestä saatua palautetta on hyvä käyttää apuna prosessin ja toiminnan kehittämisessä. Palautteella on merkittävä rooli osana perehdyttämisprosessia, tässä tärkeä rooli on sekä perehdyttäjällä että uudella työntekijällä. (Eklund 2018, 20.)

Hyvin suunniteltu ja huolellisesti toteutettu perehdyttäminen tarkoittaa oikeaa mielenkiintoa perehtyjää sekä hänen ammattiosaamistaan kohtaan. On tärkeää, että perehtyjä tulee mahdollisimman pian osaksi työyhteisöä, jolla on rehellinen tahtotila työskennellä yhdessä, saada aikaan hyviä aikaansaannoksia työilmapiiriltään miellyttävässä ja haastavassa ympäristössä. Tämä vaikuttaa myös palvelujärjestelmän onnistumiseen. (Österberg, 2015, 125.)

Tämän kehittämistyön tavoitteena oli laatia perehdyttämisopas Suonenjoen kaupungin kehitysvammapalveluihin. Kehittämistyön aihe on noussut esille käytännön kehittämistarpeesta johtaessani Suonenjoen kaupungin kehitysvammapalveluita. Oppaan tarkoituksena on toimia käytännön perehdyttämisen- ja työnopastustilanteissa työkaluna, jäsentämään ja selkeyttämään uusien työntekijöiden, opiskelijoiden sekä sijaisten työhön sisälle pääsemistä.

2 KEHITYSVAMMAISUUS

2.1 Kehitysvammaisuuden määritelmä

Kehitysvammaisuutta tarkastellaan monien eri tieteenalojen pohjalta. Tieteenalojen erilaisilla selitysmalleilla on vaikutusta siihen, millä tavalla kehitysvammaisten henkilöiden piirteet, tarpeet ja lähtökohdat sekä heidän tarvitsemansa palveluiden päämäärät, tarkoitukset ja edellytykset nähdään. **Lääketieteellisessä** näkökulmassa painottuvat diagnoosi- ja etiologiakeskeisyys. Tällöin kehitysvammaisuutta käsitellään elimellisenä ja rakenteellisena tautioppina, jonka mukaan kehitysvammaisuus on pysyvä tila, mikä on este normaalille kehitykselle. **Yhteiskuntatieteellisessä ja psykologispedagogisessa** tarkastelussa painottuvat vammaisuuden ja sen myötä esille nousevan erilaisuuden vuorovaikutuksellisuus ja vaihtelevuus, yksilön ja ympäristön välillä toimiva yhteys, elämän eri vaiheissa tapahtuva oppiminen sekä samankaltaisuus muihin ihmisiin verrattuna. Synnynnäisten, rakenteellisten ominaisuuksien merkitys kehitysvammaisen henkilön kehitykseen ja elämäntulkukseen riippuu keskeisesti hänen kasvu- ja toiminta-oloista, hänen paikastaan osana yhteisöä sekä poliittisista ja kulttuurisista seikoista. (Seppälä 2010, 183-184.) **Toimintakyvyn näkökulmassa** painottuvat ihmisen elämänlaatu ja arjessa selviytyminen. **Sosiaalisessa näkökulmassa** taas korostuvat henkilön oma kokemus ja vammaisuuden ilmeneminen sekä siihen suhtautuminen kulttuurissa. (Storvik-Sydänmaa, Tervajärvi ja Hammar 2019, 49.)

Suomen laki määrittää, että kehitysvammainen on henkilö, jonka kasvu ja kehittyminen tai psyykinen toiminta ovat estyneet tai häiriintyneet synnytyksen tai kehitysiässä tapahtuneen sairauden tai vamman vuoksi. Kehitysvammaiselle henkilölle laki kehitysvammaisten erityishuollosta takaa heidän tarvitsemat yksilölliset palvelut Suomessa (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 1977/519 1§1). Yleisesti määriteltynä kehitysvammaisuudessa on kysymys ymmärtämisen ja käsityskyvyn alueella olevasta vammasta. Kehitysvammaiselle henkilölle kyky oppia uusia asioita ja käsitteellinen ajattelu voivat olla haasteellista. Usein kehitysvammaiset henkilöt oppivat kuitenkin useita asioita täysin samoilla menetelmillä kuin muut ihmiset. Kehitysvammaisuuden osoittamiseen on käytetty yleisesti älykkyysosamäärän kartoittamista. Älykkyys on kaikesta huolimatta vain yksi pieni osa henkilön persoonallisuutta. Kasvatuksella, oppimisella, elämäkokemuksilla sekä ympäristöllä, jossa ihminen elää on merkitystä siihen, millainen aikuinen hänestä lopulta kasvaa. (Matero 2004, 165.)

Kehitysvammaisuuden määrittelyä voidaan lähestyä joko lääketieteen tai toimintakyvyn kautta. Maailman terveysjärjestön (World Health Organization, WHO) ICD-10 (International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems) tautiluokituksen perusteella älyllinen kehitysvammaisuus näkyy henkilön henkisen suorituskyvyn kehityksessä, joka on täysin estynyt tai puutteellinen. Riittämättömillä taidoilla tarkoitetaan kehitysiässä kehittyviä taitoja, joita ovat yksilön kognitiiviset, sosiaaliset, kielelliset ja motoriset taidot, jotka vaikuttavat henkilön henkiseen suorituskykyyn. Älyllinen kehitysvammaisuus voi ilmetä itsenäisenä tai liittyä fyysiseen tai psyykkiseen terveydentilaan. (Kaski, Manninen ja Pihko 2012, 16.)

Amerikan Yhdysvalloissa nykyisin nimellä American Association on Intellectual and Developmental Disorders – järjestö (AAIDD) toimiva kehitysvamma-alan organisaatio on luotsannut kehitysvammaisuuden määrittelyä ja diagnosointiin liittyvää keskustelua maailmanlaajuisesti vuodesta 1961 alkaen. AAIDD määrittää kehitysvammaisuuden kykyjen, toiminnallisuuden ja ympäristön näkökulmasta. AAIDD:n määritelmässä tärkeinä tekijöinä nähdään edellytykset, ympäristö ja toimintakyky. AAIDD jakaa henkilöiden toimintakyvyn kolmeen eri tasoon. Ensimmäinen taso on ajatuksellinen taso, mikä pitää sisällään muun muassa ajan, rahan tai numeroiden ymmärtämisen. Toinen taso koskee sosiaalisia taitoja, joihin kuuluvat vastuu, itsetuntemus, lait ja asetukset sekä näiden lisäksi taito välttää uhriksi joutumista. Kolmannella tasolla painottuu päivittäisten taitojen hallinta, kuten puhelimen käyttö, terveyden hoito, matkustaminen ja rahan käyttöön liittyvät asiat. (Seppälä 2017, 31, American Association on Intellectual Disability 2019.)

Määrittelyssä korostuvat älyllisten ja adaptiivisten kykyjen sekä ympäristön edellytysten välinen vuorovaikutus. Näin ollen älyllinen kehitysvammaisuus nähdään vammaisuutena vain tämän vuorovaikutuksen seurauksena. AAIDD:n määritelmän mukaisesti kehitysvammaisuudessa on kysymys tämän hetkisen toimintakyvyn merkittävästä rajoituksesta. Tilaan liittyy huomattavasti vähäisempi älyllinen suorituskyky, jossa henkilön älykkyydosamäärä (ÄO) on alhaisempi kuin 70-75. Kehitysvammaisuuteen yhdistyy rajoitteita adaptiivisissa taidoissa, joita ovat kommunikaatiotaito, päivittäiset taidot, sosiaalinen taitavuus, itsenäinen asuminen, tunnetaidot, terveyteen liittyvät asiat, turvallisuuden kokemus, yhteisöllisyys, kyky oppia uusia asioita, työtaidot ja vapaa-ajan hallinta. (Kaski ym. 2012, 16.)

Suomessa on kehitetty kehitysvammaisten henkilöiden psykososiaalista toimintakykyä kuvaava TOIMI-menetelmä. Menetelmän avulla pyritään luomaan mahdollisimman kattava kokonaiskuva kehitysvammaisen henkilön selviytymisestä hänen nykyisessä asuin- ja toimintaympäristössään sekä elämäntilanteessaan. TOIMI-menetelmässä tarkastelun kohteena ovat kehitysvammaisen henkilöiden taidot ja toimintamahdollisuudet sekä niiden käyttöä rajoittavat tai hankaloittavat seikat. TOIMI-menetelmä perustuu kehitysvammaisuuden monitekijäiseen malliin, jonka tavoitteena on kuvata henkilön toimintakyvyn profiili ja tunnistaa henkilön vahvuudet ja rajoitteet. Toimintakyvyn rajoitteet auttavat löytämään toimintoja ja tilanteita, joissa kehitysvammaisen henkilön tarvitsee apua tai tukea. (Seppälä ja Sundin 2011, 4.)

Yleisesti kehitysvammaisuus todetaan ennen 18 vuoden ikää. (Kaski ym. 2012, 16.) Diagnoosi asetetaan yleensä kouluikään mennessä, mutta kehitysvammdiagnoosi voidaan tehdä myös nuorelle aikuiselle, jos kehitysvamma on ollut todennäköinen ennen 18 vuoden ikää (Arvio 2014, 90).

TAULUKKO 1. Kehitysvammaisuuden syyt (Storvik-Sydänmaa, Tervajärvi ja Hammar 2019, 49).

Syy	Esiintyvyys prosentteina (%)
Perinnöllisyys	5
Sikiökautiset kehityshäiriöt	30
Lapsuuden aikaiset infektiot, myrkytykset, kallovammat	5
Raskauden ja synnytyksen aikaiset haitat (mm. äidin runsas alkoholin käyttö)	10
Muut psykiatriset sairaudet (autismi, vaikeat lapsuuden olosuhteet)	15-20
Tuntemattomat syyt	30-40

Käytännössä kehitysvammaisuus ilmenee vaikeutena omaksua ja oivaltaa uusia asioita. Kehitysvammaisuus voi rajaa vain tiettyä osuutta ihmisen elämään liittyvistä toiminnoista. Jokaisella kehitysvammaisella henkilöllä on olemassa erilaisia osaamisen alueita ja taitoja. Kehitysvammaisuus ei ole sairaus. Geenitutkimuksen avulla on löydetty kehitysvammaisuuden syitä, joita on useita. Kehitysvammaisuus voi johtua muun muassa häiriöstä perintötekijöissä, raskausaikaan liittyvistä ongelmista, synnytyksen aikana tapahtuneesta hapen puutteesta, lapsuusiässä tapahtuneesta onnettomuudesta tai sairaudesta. Kehitysvammaisuuden syytä ei aina pystytä kuitenkaan selvittämään. Suomessa on oletettavasti noin 40 000 kehitysvammaista henkilöä. (Kehitysvammaliitto 2019.)

2.2 Kehitysvammaisuuden eri asteet

Älyllinen vammaisuus (intellectual disability) on ajanmukainen termi, mikä kuvailee ilmiötä, joka tunnetaan myös oppimiseen liittyvänä vammuna, kehitysvammaisuutena, poikkeavuutena ja psyykkisenä vammuna. Älyllinen vammaisuus tulisi ymmärtää kokonaisvastaisesti. Kehitysvammaisilla henkilöillä, aivan kuten kaikilla muillakin ihmisillä on ihmisarvo ja oikeus täysivaltaiseen kansalaisuuteen. Kehitysvammaiset ihmiset muodostavat heterogeenisen ihmisryhmän, joilla on suuri määrä erilaisia kykyjä ja taitoja. Osa kehitysvammaisista henkilöistä kykenee hyvinkin itsenäiseen elämään ja osa heistä taas tarvitsee apua ja tukea kaikissa arjen toiminnoissa, kuten ruokailu, liikkuminen, kommunikointi ja asioiminen. (Bigby ja Frawley 2010, 1-2.)

Maailman terveysjärjestö jakaa älyllisen kehitysvammaisuuden neljään asteeseen älykkyyssosamäärän perusteella: lievä, keskivaikea, vaikea ja syvä älyllinen kehitysvammaisuus. Tämän lisäksi WHO:n jako pitää sisällään myös muu määrittely ja tarkemmin määrittelemättömän älyllisen kehitysvammaisuuden ryhmät. (Kaski ym. 2012, 18.)

TAULUKKO 2. Älyllisen kehitysvammaisuuden vaikeusasteet (Arvio 2014, 91).

Diagnoosi-numero	Vaikeusaste	Älykkyydosamäärä	Älykkyytikä aikuisena (vuotta)
F70	Lievä	50-69	9-12
F71	Keskivaikea	35-49	6-9
F72	Vaikea	20-34	3-6
F73	Syvä	alle 20	alle 3

Lievästi kehitysvammaiset henkilöt ovat yleisesti itsenäisiä päivittäisissä arjen toiminnoissa. Keskivaikeasti ja vaikeasti kehitysvammaiset henkilöt tarvitsevat apua, tukea ja ohjausta arkipäivän elämään liittyvissä asioissa muun muassa vaatteiden valinnassa sekä henkilökohtaisen hygienian hoitamisessa. Heidän luku- ja kirjoitustaitonsa on puutteellinen, eivätkä he tunne täysin kelloa, eivätkä ymmärrä rahanarvoa. Syvästi kehitysvammaiset tarvitsevat toisen henkilön apua kaikissa päivittäisissä toiminnoissa ja ympärivuorokautista valvontaa. Syvästi kehitysvammaisten henkilöiden tarpeiden ymmärtäminen ja vuorovaikutuksen kehittäminen vaatii kaikilta lähi-ihmisiltä erityisosaamista. (Arvio 2014, 91.)

Lisämääränä kehitysvamman diagnosoinnissa käytetään sopeutumiskäyttäytymisen häiriöitä, jotka ovat:

- Ei sopeutumiskäyttäytymisen häiriöitä tai vähäisiä
- Merkittävä, huomiota ja hoitoa vaativa sopeutumiskäyttäytymisen häiriö
- Ei tietoa sopeutumiskäyttäytymisen häiriöstä.

Tieto kehitysvamman vaikeusasteesta ei yksistään kerro älyllisesti kehitysvammaisen henkilön oppimismahdollisuuksista tai oppimiseen liittyvistä esteistä. Henkilöllä voi olla tarkkaavaisuuden häiriöitä, motorisia vaikeuksia, hahmottamisen haastetta, kielen ja puheen kehityksen vaikeutta, muistihäiriöitä sekä psykososiaalisia haasteita. Oppimishäiriö voi olla laaja-alainen, mutta voi sisältää oppimisen alueita, joilla erityisvaikeutta ei ole. Erityinen oppimisen vaikeus saattaa alentaa toimintakykyä merkittävästi. (Kaski 2007, 26.)

Kehitysvammaisen henkilön suoritustaso kuvaa tasoa, jolla henkilö käytännön arjessa toimii ja suorituskky taas kuvaa kapasiteettia, jolla henkilö ihanneolosuhteissa tai vakioidussa tutkimustilanteessa pystyy. Käsite suorituskyyvystä saadaan havainnoimalla, keskustelemalla sekä toiminta-alueen mukaan, eri alojen erityistyöntekijöiden tekemien arvioiden ja tutkimusten perusteella. Kehitysvammaiselle henkilölle vammatietoisuuden, itsetunnon, kelpoisuuden tunteen ja uskalluksen kannalta on tärkeää saada tieto siitä, mihin hän itse kykenee, mitä hän voi itseltään vaatia ja mikä on hänelle vammaisuuden takia vaikeampaa kuin muille ikätovereille. Tämä tieto auttaa myös kehitysvammaisen henkilön kanssa toimivia lähi-ihmisiä ja ammattihenkilöitä kohtuullisen vaatimustason asettamisessa. Tämän lisäksi saadaan tietoa, mitkä asiat vaativat elinympäristön mukauttamista tai mitkä taas henkilön suoranaista avustamista. (Kaski 2007, 26.)

3 KEHITYSVAMMAHUOLTO

3.1 Kehitysvammahuolto Suomessa

Suomessa sosiaalityö perustuu keskeisesti arvo- ja eettisiin lähtökohtiin. Sosiaalityön taustalla on humanistinen ihmiskäsitys, jonka mukaan ihmisarvoon, itsemääräämisoikeuteen ja osallistumisoikeuteen sekä yksityisyyteen liittyvien oikeuksien toteutuminen on ensiarvoista. Ihmisen kokonaisvaltainen ymmärtäminen fyysisenä, psyykkisenä ja sosiaalisena kokonaisuutena on sosiaalityössä aina läsnä. (Tarvainen ja Väisänen 2017, 63.)

Suomessa kehitysvammahuollon palveluiden järjestämistä ohjataan vahvasti lainsäädännöllä. Kehitysvammaisella lapsella, nuorella ja aikuisella on oikeus saada kaikki tarvitsemansa sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut, jotka ovat käytettävissä koko Suomen väestölle. Tilanteessa, jossa kehitysvammaisen henkilö ei voi saada tarvitsemiaan palveluita yleisen palvelujärjestelmän kautta, hän on oikeutettu saamaan palvelut Sosiaalihuoltolain 2014/1301, vammaispalvelulain (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987/380) tai kehitysvammalain (Lain kehitysvammaisten erityishuollosta 1977/519) perusteella. (Kaski 2007, 28.) Vammaisen henkilön palveluja järjestettäessä tulee noudattaa lakien periaatteellisuus järjestystä. Sosiaalihuoltolaki on pääasiallinen laki palveluja järjestettäessä ja vammaispalvelulaki sekä kehitysvammalaki ovat toissijaisia lakeja. (Autio ja Niemelä 2017, 279.)

Sosiaalihuoltolain (2014/1301) tavoitteena on edesauttaa sekä turvata hyvinvointia ja yhteiskunnallista riskittömyyttä, karsia ihmisten eriarvoistumista ja edesauttaa osallisuutta. Sosiaalihuoltolaki turvaa tarvittavat, kohtuulliset ja laadultaan hyvät sosiaalihuollon palvelut sekä yksilön hyvinvointia kehittävät toiminnot yhdenvertaisesti kaikille niitä tarvitseville. Sosiaalihuoltolain ajatuksena on edistää asiakaskeskeisyyttä ja asiakkaan oikeutta saada hyvää palvelua ja kohtelua sekä kehittää yhteistoimintaa sosiaalihuollon sekä kunnan muiden toimijoiden ja toimialojen kesken. (Lähteinen ja Hämeen-Anttila 2017, 67.) Sosiaalihuoltolain mukaisia palveluja ovat kotipalvelu, kotihoito, sosiaalinen kuntoutus ja asumispalvelut, jotka vastaavat myös vammaisten henkilöiden tarpeisiin. Tämän lisäksi sosiaalihuoltolaissa on säädetty erityisen tuen piirissä olevista asiakkaista ja heidän tarvitsemistaan sosiaalipalveluista, joiden avulla turvataan henkilöiden tarpeellinen huolenpito, rahallinen toimeentulo ja terveydentila ja kasvu. (Autio ja Niemelä 2017, 279.)

Valtioneuvoston antaman vammaispoliittisen selonteon mukaan Suomen vammaispolitiikan merkityksellisenä perusajatuksena on, että jokaisella vammaisella henkilöllä tulee olla oikeus tasavertaisuuteen, oikeus osallistua sekä oikeus saada hänen tarvitsemansa riittävät palvelut ja tukitoimet. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2006, 3.) Vammaispalvelulain lähtökohtana ovat kansainvälisen vammaispolitiikan tavoitteet vammaisten henkilöiden täydestä tasa-arvosta ja osallistumismahdollisuuksien edesauttamisesta kaikilla elämän osa-alueilla. Lain tarkoituksena on velvoittaa kunnan eri viranomaisia kehittämään vammaisten henkilöiden olosuhteita, ehkäisemään epäkohtia ja vähentämään syntyneitä haittoja, jotka aiheuttavat vammaisille henkilöille toimintarajoituksia. Vammaispalvelulain näkökulma

on vammaisten henkilöiden lisäksi heitä ympäröivässä yhteiskunnassa ja sen asettamissa rajoituksissa. (Repo ja Talvela 2004, 368.)

Vammaispalvelulain (1987/380) mukaan vammaisena pidetään henkilöä, kenellä on vamman tai sairauden vuoksi pitkäaikaisesti erityisiä haasteita selviytyä jokapäiväiseen elämään liittyvistä toiminnoista. Käytännössä pitkäaikaisuutena pidetään noin vuoden pituista aikaa. Ehdotonta rajaa ei voida käytännössä asettaa, tärkeintä on, että toimintarajoitukset tai -haitat ovat pysyviä tai pitkäkestoisia. (Repo ja Talvela 2004, 368.) Vammaispalvelulain mukaan vastuu vammaisen henkilön palvelujen ja tukitoimien järjestämisestä kuuluu kunnalle. Kunnan velvollisuus on huolehtia, että vammaisilla henkilöillä on käytössään heille kuuluvat palvelut ja tarvitsemansa tuki. Tarvittavat palvelut ja tuki tulee järjestää sisällöltään ja laajuudeltaan kunnassa ilmenevän tarpeen mukaisesti. Vammaispalvelulain mukaiset palvelut ja tarvittava tuki järjestetään huomioiden henkilön yksilöllinen avun ja tuen tarve. Vammaispalvelulain mukaisia palveluja ovat kuljetus- ja saattajapalvelu, palveluasumisen järjestäminen, päiväaikaisen toiminnan järjestäminen, henkilökohtaisen avustajan palvelut, sopeutumisvalmennus, kuntoutusohjaus, asuntoon liittyvät muutostyöt sekä asuntoon tarvittavat apuvälineet ja -laitteet. (Vammaispalvelulaki 1987/380, Autio ja Niemelä 2017, 280.)

Kehitysvammaisen henkilön tarvitsemat palvelut rakentuvat koko väestölle tarkoitettujen palveluiden ensisijaisuusperiaatteen mukaan, terveydenhuollon osalta normaalin hoidonporrastusmallin mukaan. Näiden lisäksi kehitysvammaisen henkilö tarvitsee erillisjärjestely, joiden avulla hänellä on mahdollisuus elää mahdollisimman täysipainoista ja omannäköistä elämää. (Kaski 2004, 178.) Laki kehitysvammaisten erityishuollosta (1977/519) määrittää palveluiden järjestämisvastuun niin ikään kunnalle. Erityishuollon tavoitteena on edesauttaa kehitysvammaisen henkilön selviytymistä arkipäivän toiminnoista, yksilöllisestä toimeentulosta ja mukautumista ympäröivään yhteiskuntaan ja tämän yksilöllisyys, asiakaslähtöisyys, itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, omatoimisuuden tukeminen ja turvallisuus lisäksi huolehtia henkilön tarvitsemasta hoivasta sekä huolenpidosta. Kehitysvammaisten erityishuollon palveluihin kuuluvat seuraavat kehitysvammalain perusteella myönnettävät palvelut:

- Henkilön tarvitsema tutkimuksellinen toiminta erityishuollon yksilöllistä toteuttamista varten
- Terveydenhuolto
- Henkilön tarvitsema ohjaus, kuntoutus ja toiminnallinen valmennus
- Päiväaikaisen toiminnan järjestäminen (työ-/päivätoiminta)
- Henkilön tarvitseman asumispalvelun hankkiminen
- Apuvälineisiin liittyvä henkilökohtainen neuvonta ja tarvittavien apuvälineiden hankkiminen
- Henkilön tarvitsema henkilökohtainen hoiva ja hoito
- Läheisten ohjaus- ja neuvontatyö
- Palveluihin liittyvä tiedotustoiminta
- Kehityshäiriöiden ennalta-ehkäisy
- Muu erityishuollon toteuttamiseksi tarpeellinen toiminta.

Kehitysvammalain nojalla myönnettävistä palveluista kehitysvammaisen henkilön tarvitsema yksilöllinen tutkimuksellinen toiminta pitää sisällään lääketieteelliset ja psykologiset tutkimukset sekä sosiaaliset selvitykset. Terveydenhuollon tarkoituksena on turvata riittävät terveyttä edistävät ja sitä ylläpitävät palvelut. Kehitysvammaisella henkilöllä on oikeus tarvitsemaansa yksilölliseen ja hänen tarpeitaan vastaavaan ohjaukseen, kuntoutukseen ja toiminnalliseen valmennukseen. Kehitysvammalain nojalla henkilöllä on oikeus myös mielekkääseen päiväaikaiseen toimintaan. Päiväaikaisen toiminnan järjestäminen kattaa yksilöllisiin tarpeisiin perustuvat työ- ja päivätoiminnot, jotka tukevat osallisuutta sekä tuovat rytmiä arkeen. Kehitysvammaiselle henkilölle tulee järjestää hänen toimintakykyään ja tarpeitaan vastaava asuminen, asumiseen tarvittava hoiva ja muu huolenpito sekä hänen tarvitsemansa apuvälineet. Kehitysvammalain edellyttämän palveluohjauksen avulla turvataan henkilön läheisten ja sosiaalisten tukiverkostojen ohjaus- ja neuvontatyö sekä erityishuoltopalveluihin liittyvä tiedustustoiminta. Lain nojalla tulee turvata kehitysvammaisen henkilön kehityshäiriöiden ennalta-ehkäisy sekä muu erityishuollon toteutumisen vaatima tarpeellinen toiminta. (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 1977/519, Repo 2004b, 380-381.)

Kehitysvammaisten erityishuollon järjestämistä varten Suomessa on 15 alueellista erityishuoltopiiriä ja yksi ruotsinkielinen erityishuoltopiiri Ahvenanmaalla (Autio ja Niemelä 2017, 279). Erityishuoltopiirien kuntoutus- ja palvelukeskukset sekä kehitysvammapoliklinikat ja -neuvolat pitävät huolta kehitysvammaisten henkilöiden palvelutarpeen arvioinnista ja palveluiden suunnittelusta. Jokaisen kunnan sosiaalitoimi vastaa oman kuntalaistensa erityishuoltoon liittyvien palveluiden järjestämisestä ja ohjaa kuntalaisiaan heidän tarvitsemiensa palveluiden piiriin. (Kaski 2004, 178.)

Kehitysvammaisten henkilöiden tulee saada tarvitsemansa yksilölliset palvelut mahdollisimman normaalin palvelujärjestelmän kautta. Palveluiden tuottamisen keskeisiä perusarvoja ovat inklusion toteutuminen, perhekeskeisyys ja asiakkaan subjektiivisuuden vahvistuminen. Asianmukaisten ja tarkoin kohdennettujen palveluiden tarkoituksena on edistää kehitysvammaisen henkilön arjessa selviytymistä, oman elämänsä täysivaltaisuutta ja elämänlaatua. Palveluiden tuottamisen lähtökohtana tulee olla asiakkaan yksilölliset tarpeet, vaikka asiakkaiden kyky ja mahdollisuus tasavertaiseen kumppanuuteen vaihtelevatkin suuresti. Jokaisella kehitysvammaisella henkilöllä tulee olla mahdollisuus vaikuttaa oman elämänsä ratkaisuihin ja päätöksiin. (Manninen 2013, 27-28.)

3.2 Kehitysvammahuolto Ruotsissa

Ruotsin nykyinen vammaispolitiikka perustuu vuonna 2000 voimaan tulleeseen kansalliseen toimintaohjelmaan *Från patient till medborgare* (Programme 1999/2000:79). Toimintaohjelma ottaa kantaa ja kääntää vammaispolitiikan näkökulman potilasnäkökulmasta kansalaisnäkökulmaan, heidän tarpeista oikeuksiinsa, painottaen samalla vammaispolitiikan tasa-arvoisuutta ja monimuotoisuutta. Toimintaohjelman tavoitteena on vammaisten henkilöiden täysi osallisuus, arvokas kohtelu sekä mahdollisuus itse päättää omasta elämästä. Näiden tavoitteiden toteutuminen edellyttää monimuotoista yhteiskuntaa sekä yhteiskuntasuunnittelua, joka antaa mahdollisuuden osallisuuteen ja yhdenvertaisuuteen vammaisen henkilön sukupuoleen katsomatta. Ruotsin vammaispoliittinen toiminta kohdentuu erityi-

sesti osallisuuden korostamiseen, sen esteiden tunnistamiseen ja poistamiseen, syrjinnän ehkäisemiseen sekä itsenäisyyden ja itsemääräämisoikeuden toteutumiseen. Merkittäväksi välineeksi muutoksen aikaansaamiseksi Ruotsissa nähdään vammaisnäkökulman huomioiminen kaikissa yhteiskunnan sektoreissa. Valtion viranomaiset ovat tämän työn keskeisessä roolissa. Tavoitteena on nähdä tavoitteet ja vammaispolitiikka läsnä siellä, missä vammaisia henkilöitä koskevia päätöksiä tehdään. (Mietola, Teittinen ja Vesala 2013, 15.)

Ruotsin kansallisen vammaispolitiikan keskeisenä lähtökohtana on myös YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksien sopimus, joka on ratifioitu vuonna 2009. Ruotsin hallitus on sitoutunut sopimuksen ratifioimisen myötä luomaan ja ylläpitämään rakenteita ihmisoikeuksien valvomiseksi ja vahvistamiseksi. Vammaisten henkilöiden oikeuksien sopimus on merkittävä väline vammaispolitiikan toimeenpanoon liittyen. Kuntien rooli on merkittävä tavoitteiden täytäntöönpanoa ajatellen. Kunnat valvovat, ohjaavat ja seuraavat vammaispolitiikan tavoitteiden toteutumista. (Karlsson 2013, 36, Mietola ym. 2013 15-16.) Ruotsissa kehitysvammaisten henkilöiden tarvitsemia palveluja myönnetään Sosiaalitoimilain (Socialtjänstlagen, SoL) ja Vammaishuoltolain (Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade, LSS) perusteella. Ruotsin kunnat vastaavat kehitysvammaisten kuntalaistensa tarvitsemasta arkipäivän tuesta. Sosiaalitoimilain mukaan fyysisesti, psyykkisesti tai muusta syystä toimintarajoitteinen henkilö on oikeutettu osallistumaan yhteiskunnalliseen elämään ja elää muiden ihmisten tavalla. Kehitysvammaisille henkilöille tulee tarjota mielekäästä työtä tai harrastusta, ja heillä on oltava mahdollisuus asua yksilöllisten tarpeiden mukaisesti. Ruotsissa kehitysvammaisten laitosasuminen on lakkautettu jo vuonna 2000. (Karlsson 2013, 30-32). Suomessa laitosasuminen lakkaa vuoteen 2020 mennessä.

Ruotsin sosiaalipalveluja valvoo ja ohjaa Sosiaalihallitus (Socialstyrelsen), joka myöntää myös luvat yksityisille palveluntuottajille, jotka tuottavat SoL:n ja LSS-lain mukaisia palveluja ja toimintaa. Kuntien oma valvonta toimii Sosiaalihallituksen tekemän valvonnan tukena. Kunnat ovat velvollisia valvomaan myöntämiään palveluja. Palvelujen ostajana kunta on vastuussa siitä, että kehitysvammaisen henkilö saa hänen tarvitsemansa laadukkaat palvelut. Kunnat eivät kuitenkaan vastaa yksityisten palveluntuottajien toiminnan valvonnasta. (Mietola ym. 2013 15-19.) Ruotsissa kehitysvammaisten täysivaltaista kansalaisuutta ajavia uudistuksia ovat myös palvelujen kilpailuttaminen ja valinnanvapauden lisääminen. Uudistukset eivät ole olleet pelkästään myönteisiä, vaan ovat aiheuttaneet paljon uusia kysymyksiä, muun muassa palvelujen laatuun, asumisen kilpailutukseen, valinnanvapauteen, hyvään elämän laatuun ja laadukkaisiin palveluihin liittyen. (Karlsson 2013, 37.) Ruotsissa arvioidaan olevan noin 38 000 kehitysvammaista henkilöä (Mietola ym. 2013, 16). Maailman Terveysjärjestön mukaan koko maailmassa on arvioitu olevan yli miljardi vammaista henkilöä, mikä on noin 15 prosenttia koko maailman väestöstä (Kuosma 2018, 32).

4 PEREHDYTTÄMINEN KEHITYSVAMMAPALVELUISSA

4.1 Perehdyttäminen

Työhön perehdyttäminen tarkoittaa kaikkia käytännön toimia ja henkilön tarvitsemaa tukea, joiden ansiosta uusi tai uutta työtään sisäistävä työntekijä oppii tuntemaan työtehtävänsä, työympäristön ja koko organisaation sekä suoriutuu mahdollisimman nopeasti työssään itsenäisesti. Hyvä perehdyttäminen pitää sisällään myös perehdytettävän osaamisen hyödyntämisen ja kehittämisen heti perehdyttämisen prosessin aikana. (Kupias ja Peltola 2009, 19.) Perehdyttämisen päätavoitteena on saada työntekijä mahdollisimman pian työyhteisön aikaansaavaksi jäseneksi. Mitä nopeammin työntekijä on perillä työtehtävänsä vaatimuksista, työtovereista, toiminnoista sekä pienistäkin käytännön yksityiskohdista, sitä nopeammin hänen on mahdollisuus keskittyä varsinaiseen työntekoon. Perehdyttämisen toinen tavoite on ylläpitää työntekijän motivaatiota. Motivaation ylläpitämiseen vaikuttaa työyhteisön asenne perehtyjää kohtaan. Perehtyjä tarvitsee työyhteisön hyväksynnän ja positiivisen asenteen tuloista kohtaan. Hyvä perehdyttäminen ottaa huomioon perehtyjän mukanaan tuomat uudet ajatukset ja mielipiteet organisaation toimintaan sekä sen kehittämiseen liittyen. (Hokkanen, Mäkelä ja Taatila 2008, 62-63.)

Perehtyjän tulee omaksua monia uusia taitoja ja työyhteisön yhteisiä toimintatapoja, jotta hänen on mahdollista suoriutua tehtävässään hyvin. Perehtyjän pitää oppia toimimaan organisaatiossa tehokkaasti yhdessä muiden työntekijöiden kanssa. Perehdyttäminen on uuden oppimista ja tiedon soveltamista. Perehtyjän lisäksi myös organisaation tulee vastaanottaa uutta tietoa, muokata käytössä olevia toimintatapoja ja mukautua uuden työntekijän mukanaan tuomaan muutokseen. Toimiva, huolellinen perehdyttäminen tukee organisaation ja uuden työntekijän välistä vuorovaikutusta, ja antaa mahdollisuuden kysymysten ja vastausten esiin nostamiselle. Työyhteisössä uudet toimintatavat eivät muodostu hetkessä, vaan vaativat riittävästi aikaa ja kertausta. Perehdyttämiseen on hyvä varata aikaa ja riittävästi resursseja. Perehdyttämisessä eri osapuolten toisiinsa tutustuminen helpottaa toistensa ymmärtämistä sekä auttaa työskentelemään yhdessä tehokkaasti. Perehdyttämisessä tulee mahdolliseksi sekä uuden työntekijän että työnantajan oppiminen ja kehittyminen. (Eklund 2018, 25-26.)

Perehdyttäminen on pohja työhyvinvoinnille. Terveessä ja tasa-arvoisessa työyhteisössä toteutuvat oikeudenmukaisuuden periaatteet. Työyhteisössä oikeudenmukaisuus ilmenee oikeutena tulla kuuluksi sekä työyhteisön sääntöjen ja päätöksenteon johdonmukaisuutena ja selkeytenä. Oikeudenmukaisuus työyhteisössä näyttäytyy myös oikeaan tietoon perustuvina päätöksinä sekä niiden korjattavuuteen tarvittaessa. Nämä edellä mainitut periaatteet sopivat myös perehdyttämiseen kohderyhmästä riippumatta. (Rainio 2010, 6.)

Ketolan (2010, 24) tekemän tutkimuksen mukaan perehdyttämisen merkitys vahvistuu tämän päivän työelämässä, jossa työntekijöiden osaaminen ja työtehtävien hallinta korostuvat työn sisällön ja työtehtävien muuttuessa. Työelämän jatkuvat muutokset edellyttävät organisaatioita tarjoamaan työnte-

kijöilleen koulutusta. Työntekijöille tulee mahdollistaa omatoiminen kouluttautuminen ja itsensä kehittäminen. Yksittäisen työntekijän motivaatio ja halu itse oppia uusia asioita painottuvat yhä nopeammin muuttuvassa ja haasteita luovassa työelämässä. Jatkuva työssä oppiminen tulee nähdä osana ammatillista kasvua sekä elinikäisen oppimisen tarvetta ja asennetta. Pitkäsen (2010) tekemän tutkimuksen mukaan perehdyttämisen tehtävänä on myönteisen mielikuvan luominen, tiedon antaminen sekä perehtyjän kannustaminen oma-aloitteiseen tiedon etsintään. Tämän lisäksi Pitkäsen tutkimus nostaa esille perehdyttämisen tehtävinä perehtyjän opastamisen uusiin asioihin ja sopeutumisen mahdollistamisen, perehtyjän tukemisen, oppimisen ja perehtymisen mahdollistamisen sekä perehtyjän ja organisaation välisen yhteistyön rakentamisen ja koko työyhteisön kehittämisen.

Työn arjessa kiire, perehdyttämisen väärä ajoitus tai väärä käsitys perehtyjän valmiuksista voivat aiheuttaa sen, että perehdyttäminen hoidetaan huolimattomasti tai se jää kokonaan tekemättä. Myös perehdyttämisen vastuunjako voi olla epäselvä. Tämän takia perehtyjä saa erillistä tietoa pieninä palloina. Tällöin työstä ei saada riittävää kokonaiskuvaa eikä johdonmukaista orientaatioperustaa. (Kjelin ja Kuusisto 2003, 241-243.)

Huolimattomasti hoidettu tai kokonaan laiminlyöty perehdyttäminen aikaan saa sen, että kehitysvamma-alan ammattihenkilöstön tärkeä yhteiskunnallinen tehtävä, toimia kehitysvammaisten ihmisten puolestapuhujina ja eettisinä edunvalvojina, ei toteudu. Ammattihenkilöstön tehtävänä on toimia vuorovaikutuksessa kehitysvammaisten henkilöiden kanssa, ohjata ja auttaa kehitysvammaista henkilöä eri toimintatilanteissa selviämään tilanteen asettamista vaatimuksista tapauksissa, jossa kehitysvammaisten henkilöiden oma toimintakyky ei riitä. Henkilöstön tulee osata tukea kehitysvammaisten henkilöiden toimintakykyä ottamalla huomioon heidän yksilölliset voimavarat, tarpeet ja elämän perusedellytykset. Tämä kaikki vaatii riittävää tietoa, taitoa ja osaamista, jota perehdyttäminen omalta osaltaan kartuttaa. Huolimattomasti hoidettu tai kokonaan laiminlyöty perehdyttäminen vaarantaa kehitysvammaisten henkilöiden turvallisuutta. Kehitysvammaiset henkilöt jäävät vaille tarvitsemaansa riittävää yksilöllistä tukea, ohjausta ja hoitoa. (Laaksonen 2007, 254-255.)

4.2 Perehdytyksen lähtökohdat

Työntekijöiden perehdyttämiseen liittyvät veloitteet tulevat työlainsäädännöstä. Työturvallisuuslaki (2002/738) edellyttää, että työnantajan tulee tiedottaa työntekijää työpaikkaan liittyvistä haitta- ja vaaratekijöistä. Tämän lisäksi työnantajan tulee pitää huolta, että työntekijä saa asiaan kuuluvan perehdyttämisen työtehtäviin, työn työolosuhteisiin, työhön liittyviin työ- ja tuotantotapoihin, työssä tarvittaviin työskentely välineisiin sekä niiden asianmukaiseen käyttöön ja riskittömiin työskentelytapoihin. Työturvallisuudella tarkoitetaan sekä henkiseen että fyysiseen työturvallisuuteen. Nämä laissa määritellyt asiat tulee huomioida jokaisessa perehdyttämisprosessissa. Yksi perehdyttämisen tavoitteista on työtaturmien ja työstä johtuvien sairastumisten ennaltaehkäisy. Perehdyttäminen on välttämätöntä aloitus-, muutos- ja käyttöönottilanteissa. Tämän lisäksi työhön tarvittavaa ohjausta on täydennettävä aina tarvittaessa. (Andreasson, Koivisto ja Ylipartanen 2014, 114-115).

Työsopimuslaki (2001/55) velvoittaa työntekijää niin, että hänen tulee tehdä työnsä huolellisesti noudattaen työnantajan antamia määräyksiä. Työntekijän tulee noudattaa työtehtävien ja -olojen vaatimaa sääntillisyyttä ja hienovaraisuutta sekä hänen tulee vaalia sekä omaa että työpaikalla olevien muiden työntekijöiden turvallisuutta. Työntekijän tulee ilmoittaa työnantajalle työpaikan rakenteissa, koneissa, laitteissa sekä työ- ja suojeluvälineissä esiintyvistä epäkohdista ja puutteellisuuksista, jotka voivat aiheuttaa tapaturman tai sairastumisen vaaran.

Jokaisessa organisaatiossa tulee miettiä, millaisia tavoitteita perehdyttämällä on juuri meidän organisaatiossamme. Millaisia tavoitteita perehdyttämällä halutaan saavuttaa? Kuinka tämä tukee organisaation strategiaa? Minkä vuoksi perehdyttämiseen kannattaa käyttää resursseja? Organisaatioiden erilaiset tavoitteet perehdyttämälle voivat olla joko pidempiaikaisia, useiden vuosien sitoutumiseen tähtäviä tai lyhyempiaikaisia, jolloin saatetaan keskittyä nopeaan tuottavuuden kasvun lisäämiseen. Organisaatioiden tavoitteista riippuu, korostetaanko nopeaa tehtävän oppimista, yhteisen toimintakulttuurin vahvistamista, tehokasta tiimityötä, itsenäisen työskentelyn taitoa vai esimerkiksi vahvaa vastuunottokykyä. (Eklund 2018, 29.)

Organisaatiossa perehdyttämisen tavoitteeksi määritellään lain määrittämän työturvallisuudesta huolehtimisen lisäksi myös muita asioita. Usein organisaatioissa tavoitellaan uuden työntekijän sitoutumista työhön ja työtehtäviin. Tämä ei kuitenkaan ole kaikille organisaatioille aina ensisijainen tavoite. Tämän päivän työelämässä työsuhteiden lyhyet määräaikaosuudet ja osa-aikaosuudet ovat yleisiä, mikä voi olla toisissa organisaatioissa jopa toivottava asia. Tällöin perehdyttämisen merkittävänä tavoitteena nähdään muun muassa nopea työhön oppiminen tai rutiinitehtävien hyvä osaaminen. Näissä tilanteissa perehdytettävän on tärkeää oppia tuntemaan työympäristöstään vain ne työn kannalta oleellimmat käytännön asiat. Organisaatioissa, joissa tavoitellaan pidempiaikaista sitoutumista työtehtävään, ja jossa panostetaan työntekijän kehittymiseen pidemmällä aikavälillä, perehdyttämisen tavoitteet ovat erilaisia. Tavoitteet voivat olla tällöin esimerkiksi organisaation kulttuuriin mukautuminen tai työympäristöön tutustuminen sekä siinä viihtyminen. Näissä tilanteissa työtehtävän kokonaisvaltaiseen hallintaan käytetään enemmän aikaa ja resursseja. Kehittyminen nähdään jatkuvana prosessina. (Eklund 2018, 28-29.)

4.2.1 Perehdyttäjä

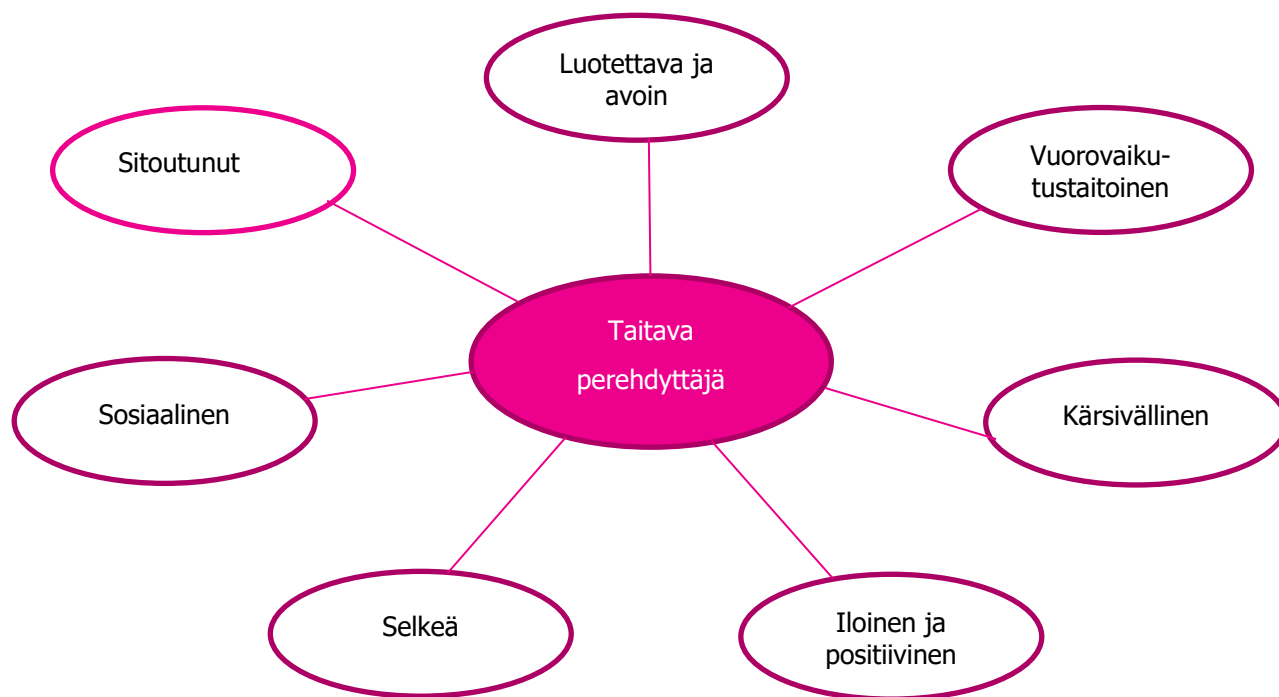
Perehdyttäjä on henkilö, joka vastaa tietyn tehtävän tai asiakokonaisuuden opastamisesta uudelle työntekijälle. Esimies on vastuussa perehdyttämisen kokonaisuudesta. Käytännön perehdyttämistyö voidaan, ja on hyväkin, jakaa useammalle perehdyttäjälle. Perehdyttäjiä on hyvä olla useita perehdyttämisen prosessin aikana ja sen eri vaiheissa. (Eklund 2018, 140.) Hyvä perehdyttäjä on sisällä organisaation ja työyksikön toimintatavoissa, mutta hän ei ole liian rutinoitunut työtehtäviinsä. Hän osaa ennakoita työhön liittyviä kysymyksiä. Hyvän perehdyttäjän tavoitteena on saada perehtyjä tuntemaan itsensä tervetulleeksi uuteen organisaatioon sekä aiemmin työyhteisössä olleet työntekijät tuntemaan olonsa turvalliseksi ja läheiseksi perehtyjän kanssa. (Hokkanen ym. 2008, 63-64.) Vastuu

perehdyttämisen jakamisesta on hyvä tapa osallistaa koko työyhteisö perehdyttämisen prosessin. Perehdyttämiseen osallistuvat työntekijät voivat jakaa osaamistaan ja oman asiantuntijuuden jakaminen työyhteisössä on myös arvostuksen osoitus. (Eklund 2018, 140-141.)

Perehdyttäjän tulee olla sitoutunut työtehtäväänsä ja rooliinsa. Hänen tulee ymmärtää oma roolinsa perehdyttäjänä ja sen merkitys. Perehdyttäjällä tulee olla aito halu ja asenne toimia perehdyttäjänä. Perehdyttäjän tulee tarjota tukea perehtyjälle ja luoda hänelle turvallisuuden tunnetta muutostilanteeseen. Perehdyttäjän tulee varata aikaa perehtyjälle. Perehtyjän tulee huomioida jokaisen perehtyjän yksilöllisyys muun muassa stressinsietoon ja asioiden sisäistämisen nopeuteen liittyen. Yksilöllisyyden huomioiminen vahvistaa työsuhdetta ja edistää työhön sitoutumista. Perehtyjän tulee opastaa perehtyjää kiinnittämään huomiota olennaisiin asioihin ja pitää huoli liiallisen informaation aiheuttamasta kuormasta. Perehdyttäjän tulee olla kärsivällinen ja jaksaa kerrata asioita riittävän usein. Omien kokemusten ja esimerkkien avulla arjentietoa on hyvä sitoa käytäntöön. (Eklund 2018, 142-147.)

Perehdyttäjällä tulee olla riittävät vuorovaikutustaidot. Perehdyttämisessä vuorovaikutus on kaksisuuntaista vaikuttamista, jonka toimivuus on riippuvainen molempien osapuolten panoksesta. Molempien osapuolten tulee ymmärtää käsiteltävä asia mahdollisimman samalla tavalla. Vuorovaikutusta voi tapahtua kasvokkain, puhelimitse, sähköpostilla tai digitaalisesti. Vuorovaikutuksen laadusta ja riittävyydestä on tärkeää pitää huolta. Perehdyttäjän tulee kiinnittää huomiota rauhallisuuteen, läsnäoloon sekä kuuntelu- ja kuuntelutaitoon. Perehdyttäjän tulee olla kunnioittava, keskittynyt ja kärsivällinen perehtyjää kohtaan perehdyttämistilanteessa. Perehdyttäjän tulee antaa perehtyjälle ajankohtaisesti ja rakentavasti palautetta, mikä auttaa perehtyjää kiinnittämään huomiota perehdyttämisen kannalta olennaisiin asioihin sekä yhtenäistämään erilaisia käsityksiä perehdytettävään liittyen. Positiivinen palaute on merkityksellistä oppimisen kannalta. Perehdyttäjä ja perehtyjän välisen luottamussuhteen muodostuminen antaa mahdollisuuden avoimeen vuorovaikutukseen ja hyvin toimivaan käytännön perehdyttämiseen. Luottamus on merkityksellinen organisaation yhteistyön näkökulmasta. Luottamus lisää organisaation tehokkuutta, henkilöstön hyvinvointia, sitoutumista, asiakaspalvelun laatua, tyytyväisyyttä sekä työniloa. Avoimuus ja vuorovaikutus ovat luottamuksen osatekijöitä. (Eklund 2018, 147-154.)

Perehdyttäjän roolina on antaa selkeitä ja helposti ymmärrettäviä neuvoja työhön liittyvien tehtävien selkiinnittämiseksi. Perehdyttäjä ohjaa perehtyjää tekemään tuottavaa ja laadukasta työtä työyhteisössä sekä ohjaa käyttämään sopivia ja vaarattomia työmenetelmiä. Perehdyttäjä rohkaisee perehtyjää omatoimiseen tiedonhankintaan ja ongelmien ratkaisemiseen sekä käy perehtyjän kanssa palauttekeskusteluja hänen tekemään työhön liittyen. (Lahden ammattikorkeakoulu 2007, 10.)



KUVIO 1. Taitavan perehdyttäjän ominaisuuksia (Eklund 2018, 194).

4.2.2 Perehtyjä

Perehtyjä on henkilö, joka vastaanottaa perehdyttämistä. Perehdyttämistä tarvitaan erityisesti silloin, kun organisaatioon tulee uusi työntekijä. Tilanteet, joissa työntekijän rooli organisaatiossa muuttuu, henkilö on palaamassa työelämään pidemmän poissaolon jälkeen tai organisaation toiminnassa ja tavoitteissa tapahtuu muutos, vaativat myös perehdyttämistä. Perehtyjä voi olla myös opiskelija tai yhteistyökumppani. Perehdyttämistä tarvitaan aina uuden työn tai työtehtävän aloittamisen yhteydessä, työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden, työmenetelmien tai uuden palvelun ja tuotteen käyttöönottoa. Perehtyjä voi näin ollen olla kuka tahansa perehdyttämistä tarvitseva henkilö, esimiesasemasta lomansijaisiin sekä kokeneesta oman alansa ammattilaisesta uuteen työntekijään. (Kjelin ja Kuusisto 2003, 164-166; Miettinen, Kaunonen ja Tarkka 2006, 63; Työturvallisuuslaki 2002/738).

Perehtyjällä on myös omalta osaltaan vastuu perehdyttämisen onnistumisesta (Lahden ammattikorkeakoulu 2007, 11). Perehtyjän tulee noudattaa vastuullisuutta työntajaa, työyhteisöä sekä itseään kohtaan. Työntajaa kohtaan perehtyjän tulee olla vastuullinen ja noudattaa työsuostimusta, hänen tulee huolehtia työturvallisuudesta, tehdä laadukasta työtä, olla vastuullinen asiakkaita kohtaan sekä tuoda esille omaa osaamistaan ja vahvuuksiaan sekä olla vastuullinen organisaation toiminnan kehittämisestä. Työyhteisöään kohtaan perehtyjän tulee olla vastuullinen vuorovaikutus- ja tiimityöskentelytaitojen osalta sekä hänen tulee sitoutua työyhteisön toimintaan ja sen kehittämiseen. Perehtyjän tulee pitää kiinni yhteisön yhteisistä pelisäännöistä ja toimintatavoista, huolehtia omalta osaltaan työilmapiiristä ja työrauhasta. Perehtyjän tulee viestiä selkeästi ja viestinnän tulee olla toimivaa. Oman

toiminnan eettisyydestä tulee kantaa myös vastuuta. Itseään kohtaan perehtyjän tulee olla vastuullinen ammattitaidon ylläpitämisessä ja sen kehittämisessä. Perehtyjän tulee huolehtia työelämä- ja itsensä johtamisen taidoista. Hänen tulee olla oma-aloitteinen ja ennakoiva sekä tuoda omia ajatuksiaan ja mielipiteitään rohkeasti esille. Perehtyjällä on vastuu omasta työhyvinvoinnistaan sekä omasta kehittämisestä. (Eklund 2018, 161-163.)

Organisaatiossa on tärkeää huomioida, että perehtyjällä olisi mahdollisuus saada oma äänensä kuuluviin heti perehdyttämisen alusta alkaen. Perehtyjältä organisaation on mahdollista saada arvokasta tietoa sen kehittymisen kannalta. Perehtyjä osaa kyseenalaistaa tämän hetkiset käytännöt herkemmin kuin organisaation vanhat työntekijät. Perehtyjä tuo tullessaan uutta tietoa omien kokemustensa pohjalta. (Eklund 2018, 38-39.)

4.3 Perehdyttämisprosessi

Kokonaisvaltainen perehdyttämisprosessi pitää sisällään tiedottamisen ennen työsuhteen alkua, työhön vastaanoton, perehdyttämisen organisaatioon ja työsuhteeseen sekä työnopastuksen. Perehdyttäminen alkaa työtehtävään valitun työntekijän valintavaiheessa. Valintavaiheessa perehdyttäminen toimii valituksi tulleen henkilön kohdalla organisaatiokuvamarkkinointina, jossa henkilö saa tietoa organisaatiosta ja työtehtävästä. Tehtävään tulon jälkeen tapahtuvan perehdyttämisen yhteydessä henkilölle tuodaan tutuksi organisaation sekä työyksikön tavoitteet ja toimintatavat. Työntekijä perehdytetään myös työsuhteen perusajatukseen ja ohjeisiin. Näitä ovat muun muassa palkkausehdot, palkanmaksupäivä sekä palkan maksamiseen liittyvät käytännöt. Työntekijän kanssa käydään läpi tämän lisäksi työaika, työaikaan liittyvät aikataulut, poissaoloon liittyvät säännöt, vastuut, seuraamukset sääntöjen laiminlyönneistä, tietoturvaan ja -suojaan liittyvät asiat sekä ruokailu-, tauko ja sosiaalililat, työterveyshuolto, työsuhteeseen liittyvät etuudet ja mahdolliset työkykyä ylläpitävät palvelut. (Viitala 2013, 193-194.) Tossavaisen (2006) tekemän perehdytystutkimuksen mukaan perehdyttäminen tulee ajoittaa työsuhteen alkuun, näin se on perehtyjän näkökulmasta kaikkein tarkoituksenmukaisinta.

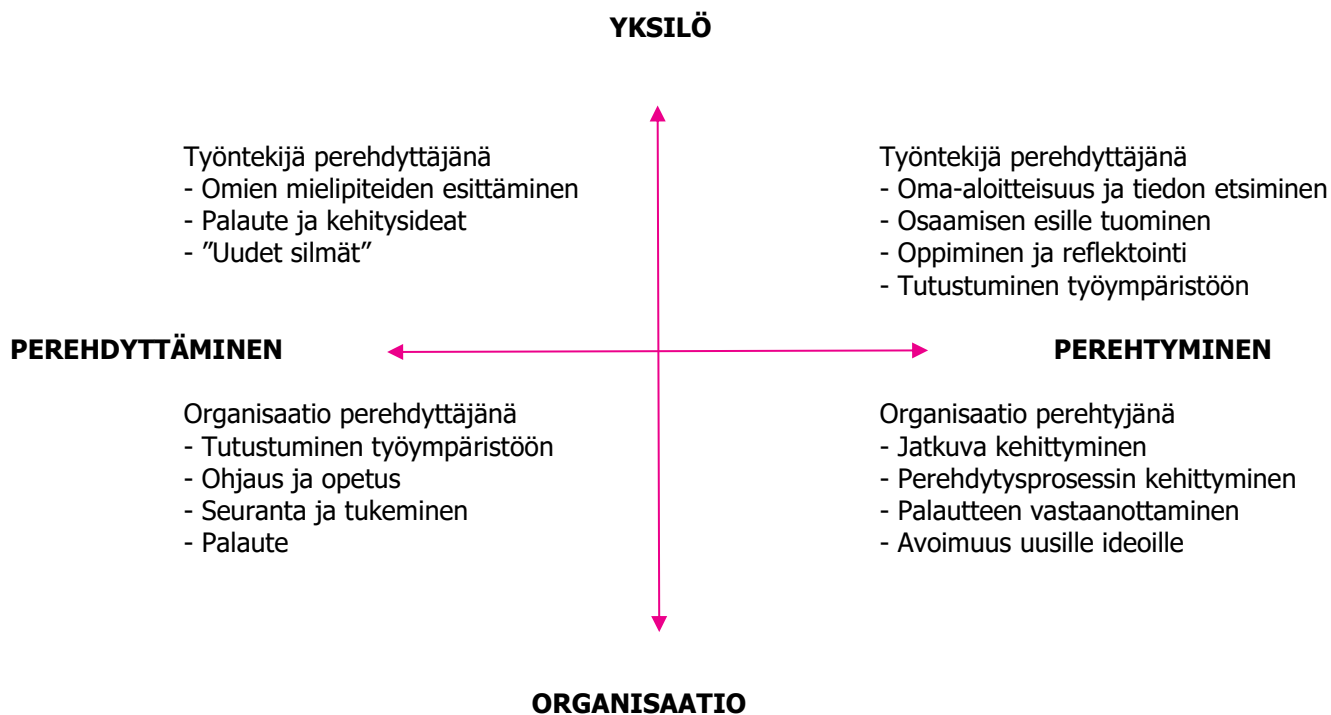
Perehdyttämisen keskiössä on perehtyjän työtehtävä. Tehtäväkohtainen työnopastus on perehdyttämisen tärkein osa. (Andreasson ym. 2014, 115.) Työnopastus on itse työhön perehtymistä. Tällöin huolehditaan, että työntekijä saa tarvittavan toimintavarmuuden aloittaa uudessa työtehtävässään. työympäristön (2013, 194) mukaan perehdyttämisen tavoitteena ovat tällöin:

- työskentelyolosuhteet, työympäristö ja työyhteisön muut työntekijät
- työn sisältö, sen eri vaiheet ja periaatteet
- työn laatuun liittyvät tekijät ja niiden arviointiin liittyvät vertailuperusteet sekä työn onnistumisen liittyvät arviointikriteerit ja mittarit
- työssä tarvittavien koneiden, laitteiden, tarvikkeiden ja materiaalien paikka, käyttötarkoitus sekä kunnossapito
- työskentely paikan puhtauteen ja turvallisuuteen liittyvät näkökohdat sekä häiriötilanteiden toimintaohjeet
- työhön liittyvä neuvonta, opastus ja tarvittavat tietolähteet
- työhön liittyvät oppimis- ja kehittymismahdollisuudet.

Perehdyttäminen tulee järjestää aloitus-, muutos- ja käyttöönottilanteissa. Tämän lisäksi työhön liittyvää ohjausta on täydennettävä aina tilanteen niin vaatiessa. Päävastuu perehdyttämisestä on esimiehellä. Usein perehdyttäminen jaetaan organisaation työntekijöiden kesken niin, että perehdyttämisen hoitavat ne henkilöt, jotka tuntevat työtehtävään liittyvät asiat parhaiten. Perehdytysprosessin avulla luodaan organisaatiokuvaa, mikä välittyy ajan kuluessa ja työntekijöiden vaihtumisen yhteydessä organisaation ulkopuolella. Perehdyttämisprosessista tulee kerätä palautetta, jotta prosessia voi säännöllisesti ja jatkuvasti kehittää. Palautetta perehdyttämisprosessista voi kerätä esimerkiksi kehityskeskusteluiden yhteydessä tai lyhytaikaisen työvoiman lähtöhaastattelussa. (Andreasson ym. 2014, 115.)

Perehdyttämisprosessi on johtamisen väline, jonka avulla johdetaan organisaatiota kohti tavoitteita ja sen kautta toteutetaan strategiaa. Organisaatiossa on tarpeellista tiedostaa muun muassa, kuinka perehdyttäminen linkittyy rekrytointiin tai osaamisen kehittämiseen. Perehdyttämisprosessin tulee olla samassa linjassa organisaation strategian kanssa. Perehdyttämisen tulee liittyä kiinteästi organisaation muuhun toimintaan, eikä se voi olla irrallinen prosessi. Perehdyttämisprosessille asetettujen tavoitteiden saavuttaminen vaatii organisaation sisällä yhteistyöstä sekä tiedon jakamisen avoimuutta. Perehdyttämisprosessin sisältö tulee olla selkeästi kaikkien perehdyttämiseen osallistuvien tiedossa, jotta kaikki perehdyttämisen osakokonaisuudet tulisi hyödynnettyä oikein. Perehdyttämisprosessi tulee määrittellä koko organisaation sisällä yhteisesti ja organisaation sisällä tulee pitää huolta siitä, että prosessi viedään käytäntöön ja sitä kehitetään. (Eklund 2018, 27-28, 36.)

Perinteisesti perehdyttäminen nähdään yksisuuntaisena prosessina, jossa organisaatio asettaa perehdytykselle tavoitteita sekä antaa ohjeita ja kohdentaa häneen erilaisia odotuksia. Perehdytys toimii kaiken tiedon vastaanottajana. Perehdytykseltä odotetaan perehdyttämisprosessissa aktiivisuutta ja oma-aloitteisuutta. Organisaatioiden on tämän lisäksi tärkeää nähdä uuden työntekijän rooli perehdyttäjänä. Perehdytyksellä on vastuu tuoda esille omia ajatuksiaan sekä antaa palautetta organisaation toimintaan liittyen. Näin ollen organisaatio on itse perehdytyksen roolissa. Organisaatiolla on vastuu tutustua perehdytykseen, ottaa avoimesti palautetta ja kehitysideoita vastaan sekä rohkaista perehdytystä kertomaan omia näkemyksiään. Kaksisuuntaisesta perehdyttämisprosessista hyötyvät sekä perehdytys että organisaatio. Kaksisuuntainen prosessi mahdollistaa kehittymisen pitkällä aikavälillä. (Eklund 2018, 39.)



KUVIO 2. Perehdyttämisen neljä eri näkökulmaa (Eklund 2018).

Erialaisten näkemysten ja palautteen liikkuminen molempiin suuntiin aikaan saa tehokkaan perehdyttämisen. Perehdyttämisprosessi on tällöin joustavaa ja sopeutuu paremmin yksilöllisten tarpeiden mukaan. Molemmiin puolisuuntiin sitoo yksilön ja organisaation tavoitteet lähemmäksi toisiaan, mikä lisää sitoutumista. Yksilön merkityksellisyyden kokemus ja organisaation näkemys yksilön panoksen merkityksestä edesauttaa yhteisen tekemisen laadukkuutta. Yksilön halu kehittää työtään mielekkäämmäksi lisää sitoutumista. Yksilön ja organisaation roolit perehtyjänä ja perehdyttäjänä vaihtuvat aina tilanteen mukaan. Roolien jakaantumisesta on hyvä keskustella yhdessä. Perehtyjän tulee olla tietoinen, missä kohdassa on luvallista ja toivottua tuoda esille omat näkemykset ja kokemukset. Perehdyttämisen eri näkökulmien hyödyntäminen luo perusteet sekä perehtyjän että perehdyttäjänä toimivan organisaation oppimiselle ja kehitykselle. (Eklund 2018, 40.)

Hyvän ja laadukkaan perehdyttämisen kriteereitä ovat prosessinomaisuus, pyrkimys vuorovaikutteeseen, yksilöllisyyteen, johdon osallistuminen sekä useiden foorumien yhtäaikaisten hyödyntäminen. **Prosessimaisuus** perehdyttämisessä tarkoittaa sitä, että perehdytettäviä asioita työskentellessä kuukausien ajan, mikä mahdollistaa asioiden kunnolla sisäistämisen. Prosessin tulee olla suunnitelmallinen ja looginen. Perehtyjän tulee olla ennalta tietoinen perehdyttämisen kokonaisuudesta. **Vuorovaikutteisuus** perehdyttämisessä merkitsee sitä, että kaikesta perehdyttämiseen liittyvästä voidaan kysyä ja keskustella. Tarvittaessa asioihin voidaan palata myös jälkikäteen. Perehtyjä voi esittää kysymyksiä ja käydä keskustelua henkilöiden kanssa, joista hän kokee olevan eniten hyötyä itselleen ja perehtymiseen liittyen. **Yksilöllisyys** perehdyttämisessä merkitsee sitä, että jokaiselle perehtyjälle laaditaan henkilökohtainen suunnitelma työtehtävään mukaisesti. **Johdon näkyminen ja sitoutuminen** on läsnäoloa ja arvostusta perehtyjää kohtaan. **Useiden foorumien hyödyntäminen** merkitsee sitä,

että perehdyttämisen aineisto on saatavilla eri muodoissa ja materiaalin sisällöstä voidaan käydä keskustelua muun henkilöstön kanssa. Tämä edellyttää perehtyjän omaa aktiivisuutta. (Juholin 2008, 236-237.)

Miettisen, Kaunosen, Peltokosken ja Tarkan (2009) laadukkaaseen perehdyttämiseen ja sen prosessin arviointiin liittyvän tutkimuksen mukaan laadukkaassa perehdyttämisen prosessissa tulee huomioida perehtyjän aikaisempi työkokemus ja asiantuntijuus sekä yksikön työn luonne. Perehdyttämisen laajuus suhteutetaan työtehtäviin ja työsuhteen pituuteen. Perehdyttämisen laajuuteen ja syvyyteen vaikuttavat henkilön tuleva työtehtävä, ammatillinen osaaminen, aiempi työkokemus ja ikä. Kokenut työntekijä on sopeutunut työskentelemään erilaisissa työtehtävissä ja työyhteisöissä. Kokenut työntekijä on aktiivinen ja oma-aloitteinen, kun taas nuori työntekijä, jolla on vähemmän ammattiosaamista ja työkokemusta. Nuori työntekijä tarvitsee perehdyttämisessä enemmän tietoa perusasioista, näin nuoren työntekijän kanssa perehdyttämiseen on varattava enemmän aikaa kuin kokeneemman työntekijän kohdalla. Perehtyjän ammattitausta vaikuttaa perehdyttämiseen. Työntekijän tullessa samansisällöisistä tehtävistä tai samalta alalta, hänellä on jo tullessaan selkeämpi käsitys tulevista työtehtävistä. Uudessa organisaatiossa tavoitteet, työskentelytavat ja ihmiset ovat joka tapauksessa vieraita. (Österberg 2015, 116-117.)

Perehdyttämisen prosessissa on tärkeää muistaa, että organisaatiossa on paljon kokemusperäistä hiljaisista tiedoista, jota ei ole dokumentoitu minnekään. Tämän hiljaisen tiedon voi oppia vain tekemällä työtä pitkään talossa olleiden työntekijöiden kanssa, havainnoimalla sekä keskustelemalla työtovereiden ja perehdyttäjien kanssa. Mentorointi, vierihoido ja parityöskentely ovat toimiviksi todettuja toimintamalleja perehdyttämisessä. Perehdyttämisen prosessin aikana ja viimeistään ennen perehdyttämisen prosessin päättymistä perehtyjän kanssa tulee käydä arviointikeskustelu, jossa käydään läpi, miten perehdyttäminen on sujunut. Perehdyttämisen arviointivaiheessa voidaan käyttää apuna perehdyttämissuunnitelmaa ja käydä se yksityiskohtaisesti läpi. Tässä vaiheessa nousee esille vielä usein asioita, jotka on hyvä selvittää. Perehdyttämisen eri vaiheista saadun palautteen perusteella perehdyttämissuunnitelmaa ja käytännön perehdyttämisen prosessia on mahdollista kehittää. (Hyppänen, 2013, 220-223.)

4.4 Perehdyttämisen toimintamallit

Perehdyttämisen toimintamalleilla tarkoitetaan erilaisia toimintatapoja, joiden avulla perehdyttämistä voidaan käytännössä toteuttaa. Kupias ja Peltola (2009, 36) tuovat esille viisi erilaista perehdyttämiseen liittyvää toimintamallia: vierihoido-, malli-, laatu-, räätälöity- sekä dialoginen perehdyttäminen.

Vierihoidoperehdyttäminen on perehdyttämistä mallioppimisen kautta. Tällöin uusi työntekijä oppii työhön liittyviä asioita kokeneemman työntekijän työskentelyä seuraamalla. Vierihoidoperehdyttämisessä uuden työntekijän perehdyttämiseen valitaan henkilö, joka kertoo työnteon ohella työntekijän työtehtävistä, työyhteisöstä ja yrityksestä. Perehtyminen työhön tapahtuu työntekemisen yhteydessä. Vierihoidoperehdyttäminen antaa mahdollisuuden huomioida uusi työntekijä yksilöllisesti. (Kupias ja Peltola 2009, 36-37.)

Malliperehdyttäminen on standardoitu massatuotantoon, perehdyttämisen yhtenäistämiseen, perehdyttämisen jäsentämiseen yhdenmukaisesti ja tietyllä toimintakaavalla tehtäväksi. Malliperehdyttämisen tukena toimii erilaisia perehdyttämisen toimintamalleja ja mallisuunnitelmia. Malliperehdyttämisen osana ovat selkeät määritellyt työn- ja vastuunjaot sekä perehdyttämisen materiaali ja välineistö on suunniteltu organisaation sisäiseen käyttöön. Perehdyttämiseen liittyvä käytännön työ on jaettu organisaatiossa kunkin työyksikön ja -tiimin tasolle. (Kupias ja Peltola 2009, 37-38.)

Laatuperehdyttäminen tavoittelee perehdytyksessä jatkuvaa ja joustavaa laadun parantamista. Laatuperehdyttämisessä korostuu koko työtiimin rooli osana perehdytysprosessia, mutta avainasemassa on perehdyttäjä. Laatuperehdyttämisessä on merkityksellistä koko työyhteisön halu itse perehdyttämiseen ja sen kehittämiseen. Laatuperehdyttämisessä korostuu johdonmukainen ja hyvä organisointi, jolloin perehdyttäminen on tarkoituksenmukaista. Perehdyttämistä tulee arvioida koko prosessin ajan, jotta mahdolliset kehittämiskohteet tulevat huomioiduksi. Kehittämiskohteita tulee tarvittaessa muokata prosessin aikana. (Kupias ja Peltola 2009, 39-40.)

Räätälöity perehdyttäminen on massatuotantoon liittyvää asiakaskohtaistamista. Räätälöidyssä perehdyttämisessä perehtyjän yksilöllisen perehdyttämisen sisällön sisältö koostuu eri osa-alueista, jotka työyhteisössä nähdään perehtyjän tarpeita parhaiten vastaaviksi. Tällöin perehdyttäminen ei ole valmis tuote, vaan se huomioi perehtyjät yksilöinä, ottaen huomioon jokaisen yksilölliset tarpeet ja tämän hetkisen osaamisen. Perehdytys tapahtuu perehtyjän ja perehdyttäjän välisen vuoropuhelun avulla. Räätälöity perehdyttäminen mahdollistaa siirtymisen sopeuttavasta perehdyttämisestä dialogiseen perehdyttämiseen. (Kupias ja Peltola 2009, 40-41.)

Dialoginen perehdyttäminen on perehdyttämistä, jossa perehtyjä ja perehdyttävä työyhteisö työskentelevät yhdessä. Dialogisessa perehdyttämisessä kumpikin osapuoli oppii ja kehittyy koko ajan elävän perehdyttämisen prosessin ajan. Perehdyttämiseen liittyviä suunnitelmia ei ole tehty ennakkoon, vaan ne tehdään perehtyjän kanssa yhdessä. Perehtyjän asiantuntemusta hyödynnetään ja hänelle siirrytään vastuuta niin perehdyttämisen suunnittelusta kuin sen toteutuksesta. Dialogisessa perehdyttämisessä painottuu perehtyjän kuunteleminen ja hänen näkemystensä hyödyntäminen. Työyhteisön vastuulla on kuitenkin tuoda perehtyjälle tietoon organisaation yleisiä, pysyväisluonteisia asioita, kuten arvot, strategia ja toimintaperiaatteet. Dialoginen perehdyttämisen mukaan perehtyminen ja oppiminen on oltava koko yrityksen toimintatapa, johon kaikki osallistuvat, asiakkaat mukaan lukien. Dialogisuus on toimintamalli, mikä jokaisen olisi hyvä hallita. (Kupias ja Peltola 2009, 41-42.)

Tarkasteltaessa kehitysvammopalveluiden perehdyttämistä suhteessa Kupiaksen ja Peltolan (2009) kuvaamiin perehdyttämisen toimintamalleihin, voidaan todeta, että pelkästään yksi ja ainoa toimintamalli ei istu kehitysvammopalveluihin. Kehitysvammopalveluiden perehdyttämisessä tulee huomioida perehdyttämisen monialaisuus ja yksityiskohtaisuus, joten käytännön perehdytyksessä joudutaan soveltamaan useampien toimintamallien eri tapoja ja toimintoja. Näistä koostuu kehitysvammopalveluiden henkilöstölle parhaiten toimiva perehdyttämisen toimintamalli. Perehdytysprosessia suunnitelta-

essa tulee huomioida perehtyjän yksilölliset resurssit. Esimiehen tehtävänä on kartoittaa perehdyttäjien tiedot, taidot ja asenteet, jotta perehdyttäminen olisi mahdollisimman tarkoituksen mukaista. Perehdytyksen tulee tukea organisaation arvoja, strategiaa ja toimintaperiaatteita.

TAULUKKO 3. Perehdyttämiseen liittyvien eri toimijoiden työnjako eri perehdyttämismalleissa (Kupias ja Peltola 2009, 49).

	Vierihoido- perehdyttä- minen	Mallipereh- dyttäminen	Laatupereh- dyttäminen	Räätälöity perehdyttä- minen	Dialoginen perehdyttä- minen
Esimies	Toimii mento- rina	Työnjohdollinen esimies- rooli	Koordinoi pe- rehdyttämisen prosessin ke- hittämistä tiimiyön kautta	Sovittaa yh- teen perehdyt- tämisen mallit ja kytkeä nii- hin tarvittavat verkostot (tai siirtää sen tie- tylle pereh- dyttäjälle)	Luo edellytyk- set dialogille ja kehittää työyhteisön dialogiosaa- mista. Osallis- tuu dialogiin.
Perehtyjä	Hiljaisen tie- don siirtämi- sen kohteena.	Sopeuttavan perehdyttä- misen koh- teena.	Oppii proses- sit ja jatkuvan laadun paran- tamisen.	Osallistuu pe- rehdyttämisen suunnitelman laatimiseen.	Osallistuu aktiivisesti dia- logiin. Tuo omaa osaa- mistaan aktiivisesti työyhteisön hyö- dynnettäväksi.
Henkilöstö- ammattilainen	Ei aktiivista roolia.	Hoitaa yleis- perehdyttä- misen. Tuottaa yhteistä materiaalia ja ohjeita. Rooli tärkeä koordinoijana ja suunnittelijana.	Tuottaa tarvittavaa yhteistä materiaalia ja tukea tiimeille ja työyksiköille.	Kehittää perehdyttämisen moduuleja ja antaa tukea työyksiköille.	Luo edellytyksiä dialogille koko organisaatiossa ja nostaa sitä esille.
Työyhteisö / kollegat	Joku kollegoista voi toimia mentorina.	Kollegat osallistuvat työnopastukseen selkeän työnjaon mukaisesti.	Tiimi keskeisessä asemassa perehdyttämisen laadun kehittäjänä ja toteuttajana.	Kollegat osallistuvat sovitujen osa-alueiden perehdyttämiseen.	Koko työyhteisö osallistuu dialogiin ja on halukas kehittämään ja kehittymään.
Nimetty perehdyttäjät	Ei yleensä käytetä, mahdollisesti mentorin roolissa.	Varmistaa sovitun laisen työnopastuksen ja perehdyttämisen yhdenmukaisuuden.	Voi olla tiimissä esimiehen apuna.	Kuten esimies, paitsi ei työnjohdollaista roolia.	Osallistuu dialogiin ja tuo oppimiseen liittyviä asioita esille ja tukee dialogisuuden kehittymistä.

4.5 Perehdyttämisen hyödyt

Perehdyttämisen tarpeellisuutta voidaan tarkastella useammasta eri näkökulmasta. Organisaatiot haluavat pitää kiinni taidokkaista työntekijöistään ja tiedostavat, että heidän kompensoimisensa uusilla työntekijöillä on monta kertaa haastava ja pitkä prosessi. Suunnitelmallinen perehdyttäminen edesauttaa sitä, että perehdyttämisen laatuun sekä tasapuolisuuteen kiinnitetään huomiota. Tällöin jokaiselle työntekijälle annetaan samanlainen mahdollisuus suoriutua työssään. Suunnitelmallisuuden kautta myös perehdytysprosessin tietoinen kehittäminen mahdollistuu, mikä muuttuvassa työelämässä on välttämätöntä. Perehdyttämisellä pystytään vaikuttamaan uuden työntekijän taloudellisten perusteiden ymmärtämiseen, työntekijän työssä suoriutumiseen, työhyvinvointiin, viihtyvyyteen sekä työyhteisöön sitoutumiseen. Eklundin (2018, 31) mukaan suunnitelmallisen perehdyttämisen kautta saatuja hyötyjä voidaan tarkastella tuottavuuden ja tehokkuuden, työtyytyväisyyden ja sitoutumisen sekä tasalaatuisuuden ja prosessin kehittämisen avulla.

Tuottavuus ja tehokkuus. Uusi työntekijä on organisaatiolle aina suuri investointi. Perehdyttämisen avulla varmistetaan investoinnin onnistuminen ja kannattavuus pitkällä tähtäimellä. Toimiva, suunnitelmallinen perehdyttäminen vaatii organisaatiolta resursseja. Tämän vuoksi organisaatiossa on tarpeellista ymmärtää, mitä tällä perehdyttämiseen panostuksella on mahdollista saavuttaa. Organisaatiossa uuden työntekijän palkkaaminen aikaan saa aina muutoksen, jonka vaikutukset vaativat muun muassa sopeutumista ja uudelleenorganisoitumista. Yleisesti muutos näkyy organisaatiossa tehokkuuden laskuna normaalitasoon verrattuna. Suunnitelmallisella perehdyttämisellä voidaan minimoida tehokkuuden lasku sekä siihen kuluva aika. (Eklund 2018, 33.)

Uuden työntekijän tuloon liittyvät odotukset ovat usein korkealla. Hänen odotetaan tuovan saman tien lisäarvoa organisaatioon. Alkuvaiheen odotukset ja todellisuus eivät kuitenkaan kohtaa, koska uusi työntekijä ei heti alussa pysty työskentelemään itsenäisesti ja tuomaan lisäarvoa organisaatioon. Suunnitelmallisen perehdyttämisen avulla voidaan kaventaa odotusten ja todellisuuden välistä kuilua. Huolimattomasti johdettu perehdyttämisprosessi saa aikaan tehokkuuden laskun pitenemisen, joka vie enemmän perehdyttämiseen varattuja resursseja. (Eklund 2018, 33.) Farren (2007, 1) uusien työntekijöiden onnistuneeseen sopeutumiseen liittyvässä tutkimuksessa käy ilmi, että uuden työntekijän menettäminen ensimmäisen vuoden aikana on organisaatiolle taloudellisesti merkittävä menetys. Uuden työntekijän menettämisen kustannukset ensimmäisen vuoden aikana arvioidaan olevan vähintään palkkaus kolmin kertaisena.

Työtyytyväisyys ja sitoutuminen. Suunnitelmallisella ja huolellisella perehdyttämisellä on merkittävä vaikutus työntekijän sitoutumiseen. Kammeyer-Mueller, Wanberg, Rubenstein ja Songin (2013) tekemän työntekijän sitoutumiseen liittyvän tutkimuksen mukaan kolmella ensimmäisillä kuukaudella ja niihin kuukausiin ajoittuvalla perehdyttämisjaksolla on merkittävä vaikutus työntekijän sitoutumiseen työsuhteen jatkoa ajatellen. Farren (2007, 1) tutkimuksessa kävi ilmi, että suunnitelmallisen perehdyttämisprosessin käyttö organisaatiossa lisäsi työntekijöiden sitoutumista merkittävästi ja todennäköisyys siihen, että työntekijät olivat organisaation palveluksessa vielä kolmen vuoden jälkeen, kasvoi 58 prosenttia.

Sitoutuneet työntekijät tekevät työtä tehokkaammin ja ovat tyytyväisempiä työhönsä. Työtehtävän perehdyttämisen ohella perehdyttämiseen liittyy hyvin merkittävänä osana työyhteisöön perehdyttäminen. Työyhteisöön perehdyttämisen tarkoituksena on liittää uusi työntekijä työyhteisön osaksi sekä vastaavasti valmistella nykyinen työyhteisö uuden työntekijän tuloa varten. Työyhteisön suhtautuminen tulokkaaseen vaikuttaa merkittävästi uuden työntekijän työtyytyväisyyteen. Uuden työntekijän on tärkeä tuntee itsensä odotetuksi ja tervetulleeksi työyhteisöön. Organisaatiokulttuurin sisäistäminen on merkittävä osa perehdyttämistä. Tähän niin perehdyttäjällä, organisaation johdolla kuin organisaation jäsenillä on merkittävä rooli. Hyvän ja huolellisen perehdyttämisen sekä työnopastuksen ansiosta uusi työntekijä saa onnistumisen kokemuksia työssään, nämä vaikuttavat hänen työtyytyväisyyteensä ja sitä kautta sitoutumiseen. Työtehtävien oppimisen ja työssä kehittymisen kannalta positiivinen palaute ja kannustus ovat tärkeitä. Uuden työntekijän kokemaa työnteon merkitys ja arvostus, vaikuttaa myönteisesti työtyytyväisyyteen. Työtyytyväisyyteen ja sitoutumiseen vaikuttavat esimiehen ja perehdyttäjän lisäksi koko organisaatio. (Eklund 2018, 35-36.)

Tasalaatuisuus ja prosessin kehittäminen. Suunnitelmallisen perehdyttämisen avulla voidaan varmistaa perehdyttämisen yhtenäisyys organisaation jokaisessa työtehtävässä. Jokaisella organisaatioon tulevalla työntekijällä on oikeus saada omaan työtehtävään huolellinen perehdyttäminen. Perehdyttämisen todellinen laatu on kiinni lopulta perehdyttäjän asiantuntemuksesta ja kokemuksesta. Organisaation tulee huolehtia perehdyttäjien valmiuksista perehdyttämistyöhön, oli perehdyttäjä esimies, kollega tai joku ulkopuolinen henkilö. Perehdyttäjällä tulee olla valmiudet huomioida perehdytettävän tarpeet sekä taito työntekijän oppimisprosessin tukemiselle. Suunnitelmallisesta perehdyttämisen prosessista perehtyjä ja perehdyttäjä saavat toimivan työvälineen perehdyttämisen toteuttamiselle. Perehdyttämisen prosessin kautta on mahdollisuus saada organisaation näkökulma perehdyttämisestä ja perehdyttäminen antaa mahdollisuuksia perehtyjän kehittymiseen. On olennaista, että organisaatiossa perehdyttämisen linjaukset perehdyttämisen sisällöistä ovat yhtenäiset. Organisaatiolla on mahdollisuus kehittymiseen silloin, kun organisaatiossa ollaan valmiita palamaan ajassa taaksepäin ja tarkastelemaan, missä on onnistuttu ja missä epäonnistuttiin. Suunnitelmallisuuden avulla opitaan virheistä ja kehityskohteiden tunnistaminen on tärkeässä roolissa. (Eklund 2018, 36-37.)

Lepistö (2004, 56) määrittelee perehdyttämisen hyödyt moninaisiksi ja koko työyhteisön yhteisiksi. Suunnitelmallisesta perehdyttämisestä hyötyvät niin työntekijä itse kuin esimies ja työpaikka. Työntekijä hyötyy perehdyttämisestä, sillä hänen epävarmuutensa ja jännitys vähenevät, sopeutuminen työyhteisöön on helpompaa, työ on alusta pitäen sujuvampaa, sillä työ opitaan tekemään oikein. Työntekijän taidot ja osaaminen tulevat esille, hänen mielenkiintonsa ja vastuullisuus työtä kohtaan kasvavat, ammattitaito kehittyy ja työssä oppiminen helpottuvat ja nopeutuvat. Myös työhön liittyvät laatutavoitteet ja normaali ansiotaso saavutetaan nopeammin. Esimies hyötyy perehdyttämisestä, sillä perehtyjä tulee työyhteisössä tutuksi nopeammin ja paremmin. Tämän lisäksi työssä esille nousevien ongelmien ratkaiseminen on helpompaa. Myös työyhteisön yhteishenki ja yhteistyö saavat perustan ja esimiehelle jää enemmän aikaa tulevaisuudessa.

Työyksikkö hyötyy suunnitelmallisesta ja laadukkaasta perehdyttämisestä, sillä työntekijöiden työntulokset ja -laatu kehittyvät, perehtyjän asenne työtä ja työpaikkaa kohtaan muodostuu positiivisemmaksi. Työssä tapahtuvia virheitä, tapaturmia ja onnettomuuksia sattuu vähemmän sekä työssä tapahtuvan hävikin määrä on pienempi. Työntekijöiden työstä poissaolot ja työntekijöiden vaihtuvuus vähenevät. Työssä käytettävien välineiden ja materiaalien käyttö ja huolto yksinkertaistuvat sekä raaka-aineita ja tarvikkeita käytetään järkevästi. Huolellisesti hoidetun perehdyttämisen myötä koko organisaation kuva paranee. (Lepistö 2004, 56-57.)

4.6 Perehdyttämisen apuvälineet

Perehdyttämisen apuvälineillä tarkoitetaan erilaisia perehdyttämiseen käytettäviä tukimateriaaleja, jotka selkeyttävät ja tukevat jaettavaa tietoa perehdyttämisen aikana. Perehdyttämisen apuvälineitä voivat olla erilaiset kirjalliset tuotokset, esimerkiksi perehdyttämiskansio, opas, muistilista, opastusvideo, organisaation sähköinen intranet- materiaali tai jokin muu havainnollinen yhteenveto, mikä edesauttaa perehdyttämistä ja perehtymistä. (Kjelin ja Kuusisto 2003, 206-207.) NykYTEknologia mahdollistaa perehdyttämismateriaalin luomisen myös eLearning-materiaalien avulla. Osa perehdyttämismateriaalista voi toimia myös perehtyjän itseopiskeluna. Tällöin on tärkeää huolehtia siitä, että perehtyjän kanssa käydään yhteistä keskustelua itseopiskelumateriaalin herättämistä ajatuksista. Keskustelun kautta on mahdollisuus varmistaa, että asiat on opittu oikein. (Hyppänen 2013, 219.)

Perehdyttämisen joustava, ennalta tehty suunnitelma luo perehdyttämiselle rungon, aikataulun ja määrittää perehdyttämisen työnjaon. Perehdyttämisen alkaessa on erityisen tärkeää käydä perehtyjän kanssa yhdessä suunnitelma läpi sekä tarkastella ja tarvittaessa muokata suunnitelma perehtyjän tietoja ja taitoja vastaavaksi. Osa suunnitelman sisällöstä voi olla perehtyjälle jo ennalta tuttua, ja toisaalta perehtyjällä voi olla sellaisia osaamisen kehittämistarpeita, joita suunnitelmassa ei ole huomioitu. Yhteisesti hyväksytyyn perehdyttämissuunnitelman laatiminen on hyvä laatia työn aloitukseen liittyvän keskustelun yhteydessä, työsuhteen alussa. (Kjelin ja Kuusisto 2003, 198.)

Kattavassa perehdytysuunnitelmassa ja järkevästi ajoitetulla perehdyttämisellä perehtyjä saa työhön liittyvää tietoa pienissä osissa, nämä sidotaan yhteen suuremmaksi kokonaisuudeksi. Tiedon tullessa perehtyjälle pienemmissä kokonaisuuksissa, perehtyjä pystyy omaksumaank tulevan tiedon paremmin ja käytännössä harjoittelemaan opittua tietoa. Tällöin perehdytetystä tiedosta muodostuu osaaminen ja työyksikkö hyötyy perehtyjän työskentelystä. Perehtyjä hyötyy työsuhteen alussa siitä, että hän saa palautetta ja häntä tuetaan. (Hyppänen 2013, 220-221.)

4.6.1 Perehdyttämissuunnitelma

Perehdyttämissuunnitelman tehtävänä on tukea käytännön perehdyttämistyötä ja varmistaa perehdyttämisen tasalaatuisuus. Perehdytysuunnitelmassa tulee olla selkeästi esitettynä ne asiat, jotka käydään jokaisen työntekijän kanssa läpi. Sääntönä voidaan pitää periaatetta, mitä suurempi organisaatio, sitä hyödyllisempää on olla enakkoon luotu suunnitelmallinen tapa toteuttaa ja seurata pe-

rehdyttämistä ja sen prosessia. Jokaisella organisaatiolla on mahdollisuus luoda juuri omiin toimintoihin ja palveluihin sopiva perehdyttämisen suunnitelma. Perehtyjän omaa vastuuta perehdyttämisestä voidaan lisätä sillä, että perehtyjä voi olla mukana laatimassa henkilökohtaista suunnitelmaansa perehdyttämisen osalta. Tällöin perehtyjällä on mahdollisuus vaikuttaa siihen, millaista tukea hän tarvitsee ja millaisiin asioihin hänen mielestään perehdyttämisessä ovat tärkeää keskittyä. Näin perehdyttämisestä saadaan yksilöllisiin tarpeisiin vastaava, perehtyjää motivoiva ja hänen tarpeitaan tukeva prosessi. Prosessissa korostuvat organisaation ja työyhteisön yhteiset tavoitteet. (Eklund 2018, 173-174.)

Miettisen, Kaunosen ja Tarkan (2006) tekemän hoitotyön perehdyttämiseen liittyvän tutkimuksen mukaan organisaation ja työyhteisön laadukkaan perehdyttämisen turvaamiseksi on hyvä laatia tavoitteellinen perehdyttämissuunnitelma. Tavoitteellisella suunnitelmalla on mahdollisuus vaikuttaa myönteisesti perehtyjän työhyvinvointiin, sen avulla voidaan lisätä ammatillista osaamista sekä motivoida työhön ja nopeuttaa sopeutumista työyhteisöön. Laadukas tavoitteellinen perehdyttäminen edellyttää perehdyttämisen sisältöalueiden määrittämistä. Laadukas perehdyttäminen ei painotu ainoastaan tehtäviin, vaan pitää sisällään laajemman näkemyksen aikaan saamisen tämän lisäksi sekä organisaatiosta että työyhteisöstä. Laadukkaan ja tavoitteellisen perehdyttämisen avulla voidaan tutkimuksen mukaan systematisoida ja varmistaa perehtyjän saama tietotaito. Laadukkaassa perehdyttämisessä keskeistä on vastuun määrittelemisen selkeys, perehdyttämisen tavoitteellisuus ja sisältöjen määrittäminen.

4.6.2 Perehdyttämisen muistilista

Perehdyttämisen muistilistan tarkoituksena on toimia perehdyttämisen suunnittelun ja toteuttamisen tukena. Muistilista sisältää jäsenllyn luettelon perehdyttämiseen kuuluvista asioista. Perehdyttämisen muistilistaa käytetään perehdyttämisen seurannassa ja sen avulla varmistetaan perehtyjän oppiminen. Muistilistaa käyttävät niin perehdyttäjä kuin perehtyjä sekä sitä tulee täydentää ja muokata tarpeen mukaan. (Työturvallisuuskeskus 2019.) Perehdyttämisen muistilistaan on hyvä tehdä kuitaus kaikkien niiden asioiden kohdalle, jotka on käyty läpi perehdyttämisen yhteydessä. Kuittauksen tekevät sekä perehtyjä että perehdyttäjä. Näin voidaan välttää mahdolliset eteen tulevat ristiriitailanteet. (Lahden Ammattikorkeakoulu 2007.)

4.6.3 Perehdyttämisen päiväkirja

Perehdyttämisen päiväkirja toimii perehtyjän oppimisen ja kehittymisen välineenä. Päiväkirjan avulla perehtyjä pohtii ja arvioi opittavia asioita, jäsentää niitä sekä lisää omaa ymmärrystään suhteessa opittuihin asioihin. Perehdyttämisen päiväkirjan kautta perehtyjällä on mahdollisuus käsitellä omaa yhteyttään juuri aloittamaansa työhön sekä organisaatioon, jossa työskentelee. Uuteen työhön tutustumisen ohessa päiväkirja luo mahdollisuuden käydä läpi henkilökohtaista työn hallintaa suhteessa tehtävään työhön sekä siihen liittyviä vahvuuksia ja kehittämisaalueita. Päiväkirjan kautta on mahdollista pohtia myös organisaatioon liittyviä mietityttäviä asioita ja aiheita sekä mahdollisia kehittämisideoita. (Kupias ja Peltola 2009, 163.)

Perehdyttämisen päiväkirja on perehtyjän itsearvioinnin sekä hänen omakohtaisen kasvunsa, kehityksen ja oppimisen väline, jota on mahdollista käyttää tämän lisäksi ulkoisen arvioinnin välineenä. Tällöin päiväkirja annetaan perehdyttäjän luettavaksi ja arvioitavaksi. Perehdyttämisen päiväkirjan avulla perehdyttäjän saa palautetta perehdyttämisestä. Päiväkirjan avulla perehdyttäjä voi seurata, miten perehtyjä on kokenut perehdyttämisen, mitä hän on oppinut, mitä hän pitää tärkeänä, miten opittua voi soveltaa tulevaisuudessa sekä mitä perehtyjä on perehdyttämisessä jäänyt vielä kaipaamaan. Perehdyttämisen päiväkirjan tarkoituksena on tukea perehtyjän pohdiskelevaa työntekoa, auttaa täydentämään ja tekemään omakohtaiseksi jo opittua tietoa ja toimia yleisesti oman työn arvioinnin työkaluna. Päiväkirjaa voidaan pitää koko perehdyttämisprosessin ajan. (Kupias ja Peltola 2009, 163-165.)

Perehdyttämisen päiväkirjan muodolla ei prosessissa ole merkitystä, vaan sillä kuinka se tukee perehtyjää hänen itsearvioinnissaan sekä oppimisessa ja kehittymisessä. Se voi olla perinteisessä kirjallisisessa muodossa oleva vihko, tietokoneella kirjoitettu muistio tai eri aikoina lähetetyt sähköpostiviestit itselle, jotka muodostavat lopulta oppimistarinan. Perehdyttämisen päiväkirja voi olla myös vastaukset säännöllisin väliajoin tiettyihin kysymyksiin, kuten:

- Mitä olen oppinut tämän päivän/viikon aikana?
- Miten olen soveltanut oppimaani työssä?
- Miten osaamiseni on kehittynyt tämän päivän/viikon aikana?
- Mitkä asiat ovat jääneet minua mietityttämään?
- Mihin tarvitsen toisten työntekijöiden tukea?
- Mitkä ovat minun vahvuuteni juuri tässä työssä?
- Mitkä ovat ne asiat, joissa minun tulee vielä kehittyä?

Perehdyttämisen päiväkirjaa voi pitää myös suullisesti yhdessä perehdyttäjän kanssa. (Kupias ja Peltola 2009, 163-165.)

4.6.4 Perehdyttämisen arviointi

Perehdyttämisen arvioinnissa on mahdollista hyödyntää perehdyttämissuunnitelmaa. Arvioinnissa perehdyttämissuunnitelma käydään läpi kohta kohdalta. Arvioinnin yhteydessä tulee usein esille asioita, joita on hyvä vielä käydä läpi. Arvioinnin yhteydessä selvitetään, kuinka perehdyttämisen tavoitteet on saavutettu, miten perehdyttämiseen liittyvässä suunnitelmassa suoriuduttiin, mitkä asiat tapahtuivat ennakkoon tehdyn suunnitelman mukaan, oliko suunnitelmassa epäkohtia, missä on mahdollista kehittyä sekä mitä kohtaa olisi hyvä muuttaa, täydentää, korjata tai tehdä kokonaan toisin. (Hyppänen 2013, 223, Työturvallisuuskeskus 2013.)

Esimiehellä on tässä yhteydessä mahdollisuus selvittää, mitkä osa-alueet ovat olleet haastavia perehdyttämisprosessin aikana sekä kuinka perehdyttäjä on onnistunut tehtävässään. Tämän kautta työyhteisöllä on mahdollisuus saada tietoa perehdyttämisprosessin kehittämiskohteista. Perehdyttämisen arvioinnin avulla saadaan tietoa myös siitä, kuinka uuden tulokkaan rekrytointivaiheen aikana synty-

neet mielikuvat ovat vastanneet perehtyjän kokemuksia. Perehdyttämisen arviointikeskustelussa voidaan sopia ensimmäinen kehityskeskustelu, jonka yhteydessä laaditaan uuden työntekijän tavoitteet sekä henkilökohtainen kehityssuunnitelma. (Hyppänen 2013, 223.)

Lainion (2008, 45) tekemän tutkimuksen mukaan perehdyttämisen arviointia voidaan tarkastella kolmesta eri näkökulmasta. Ensimmäiseksi perehdyttämisen arviointi tulee tehdä suhteellisen pian työsuhteen alkamisen jälkeen, tällöin perehdyttämiseen liittyvät kokemukset ovat vielä hyvin mielessä ja palautteen antaminen on vaivattomampaa. Toiseksi perehdyttämiseen liittyen uusien asioiden sisäistäminen ja kokonaisvaltaisen näkemyksen kokoaminen vie oman aikansa, tällöin arvioinnista hyötyisi enemmän muutaman kuukauden kuluttua. Kolmantena perehdyttämisen arvioinnin tulisi olla jatkuvaa, tällöin perehtyjällä olisi mahdollisuus saada kaikki mahdollinen tieto ja osaaminen, mitä hän tarvitsee tehdäkseen työtä täysipainoisesti.

5 SUONENJOEN KAUPUNGIN KEHITYSVAMMAPALVELUT

Suonenjoen kaupungin kehitysvammahuollon palvelut koostuvat kaupungin itsetuottamista ja yksityisten palveluntuottajien sekä Vaalijalan kuntayhtymän tuottamista palveluista. Kaupungin omantuosannon kehitysvammapalvelut löytyvät kaupungin oman yksikön Palvelukeskus Väinölän alaisuudesta. Palvelukeskus Väinölä pitää sisällään asumispalvelua, päivätoimintaa, kehitysvammaisten koululaisten aamu- ja iltapäivähoito sekä kesäaikaista kokopäivähoitoa sekä lisäksi myös palveluohjausta. Näiden lisäksi kaupunki järjestää tukihenkilö- ja avotyötoimintaa. (Suonenjoen kaupunki 2015, 5.)

Palvelukeskus Väinölän toiminnan lähtökohtana ovat yksilöllisyys, asiakaslähtöisyys, itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, omatoimisuuden tukeminen ja turvallisuus. Palvelukeskuksen henkilöstöön kuuluvat kehitysvammapalveluiden esimiehen lisäksi kolme ohjaajaa asumispalvelussa, kaksi ohjaajaa päivätoiminnassa sekä avustava ohjaaja ja palveluohjaaja. Palvelukeskus Väinölä sijaitsee aivan Suonenjoen keskustassa, palvelujen välittömässä läheisyydessä (Suonenjoen kaupunki 2015, 5-6, 24.) Tässä kehittämistyössä keskitytään Suonenjoen kaupungin tuottamiin asumis- ja päivätoimintapalveluihin.

5.1 Asumispalvelu

Palvelukeskus Väinölän asumispalveluyksikkö tuottaa ohjattua palveluasumista kehitysvammaisille aikuisille, jotka tarvitsevat ohjausta ja tukea päivittäisissä arjen toiminnoissa. Asumisyksikössä on seitsemän asukaspaikkaa. Asumispaikoista on viisi yhden hengen huoneita omalla wc:llä sekä kaksi yksiötyyppistä asuntoa omalla wc:llä, suihkulla ja keittiönurkkauksella. Tämän lisäksi jokaisella asukkaalla on käytössään yhteiset vapaa-ajan oleskelu-, keittiö- sekä saunatilat. Asumispalvelun henkilökunta on paikalla maanantaista perjantaihin klo 07-21 sekä viikonloppuisin klo 08-18. Asumispalveluissa ei ole yövalvontaa. Suonenjoen kaupungin kotihoidon yöpartio tekee asukkaiden luo yöaikana 2-3 käyntiä. Asukkaat voivat myös aina tarvittaessa hälyttää yöpartion paikalle turvapuhelimella. (Suonenjoen kaupunki 2015, 5-6.)

Asumisyksikön toiminnan tavoitteena on ohjata, tukea ja auttaa asukkaitaan jokaisen henkilökohtaisten mahdollisuuksien mukaan omatoimiseen ja itsenäiseen suoriutumiseen arjen toiminnoissa. Asukkaiden ohjauksen ja tuen määrää ohjaa jokaisen asukkaan itsemääräämisoikeus, henkilökohtaiset toiveet, tarpeet sekä toimintakyky. Asumisyksikön toiminnan tarkoituksena on tarjota asukkaalle turvallinen asumispaikka, jossa he kokevat arjen mielekkäänä sekä kokevat hallitsevansa omaa elämää. Jokaisella asukkaalla on mahdollisuus omaan yksityisyyteen sekä omaan rauhaan. Toisaalta asukkailla on mahdollisuus olla osa yhteisöä, jossa he voivat toimia ja heillä on ystäviä sekä ihmissuhteita. (Suonenjoen kaupunki 2015, 6.)

Palvelukeskus Väinölän asumisyksikkö on asukkaan niin halutessaan hänen pysyvä koti. Tämän vuoksi on merkityksellistä, että asumisyksikön ilmapiiri ja olosuhteet ovat kodinomaiset. Asumisyksikön toimintaperiaatteissa korostuvat asukkaiden osallisuus ja vastuu yhteisistä arjen toiminnoista. Asuminen Palvelukeskus Väinölässä voi olla myös valmentautumista itsenäisempään asumiseen, jolloin yhdessä

laaditut asumisen tavoitteet suunnataan siihen tähtääviksi. Asumisyksikkö tarjoaa myös asumiskokeilua ja tilapäishoitoa paikkatilanteen mukaisesti. (Suonenjoen kaupunki 2015, 6, 24.)

5.2 Päivätoiminta

Palvelukeskus Väinölässä järjestettävä kehitysvammaisten päivätoiminta tukee sosiaalista vuorovaikutusta ja antaa virikkeitä kehitysvammaisten aikuisten arkeen. Päivätoiminnan tavoitteena on tuoda kehitysvammaisen henkilön arkipäiviin sisältöä, ylläpitää ja edistää hänen toimintakykysä sekä kehittää hänen elämänlaatuaan onnistumisten ja erilaisten elämyksellisten toimintojen kautta. Toiminnan sisältö suunnitellaan yhteistyössä asiakkaiden kanssa, huomioiden asiakkaiden yksilölliset toiveet, tarpeet ja toimintakyky. Suunnitelmallisuudessa pyritään huomioimaan myös asiakkaiden vahvuusalueet ja voimavarat. Päivätoimintaa järjestetään viitenä toimintapäivänä viikossa. Päivätoimintaryhmä koostuu eri-ikäisistä kehitysvammaista, jotka ovat iältään nuoria ja aikuisia. Asiakkaiden päivätoimintaan osallistuminen suunnitellaan yksilöllisesti ja asiakkaan tarpeista lähtevästi niin, että hän osallistuu päivätoimintaan 1-5 päivänä viikossa. Ryhmäkoko on päivittäin noin 10 henkilöä. Päivätoiminnassa on asiakkaina kaiken kaikkiaan 17 henkilöä. Asiakkaalla on mahdollisuus saada tarvittaessa taksikuljetus päivätoimintaan. (Suonenjoen kaupunki 2015, 6, 24.)

5.3 Koululaisten aamu- ja iltapäivähoito sekä kesäaikainen kokopäivähoito

Kehitysvammaisten kouluikäisten aamu- ja iltapäivähoito järjestetään viitenä päivänä viikossa kaupungin omana toimintana. Koululaisten yksilölliset tarpeet ja toiveet huomioidaan palvelua järjestettäessä. Vaihtoehtoina ovat integroituminen Suonenjoen kaupungin koulutoimen iltapäivätoiminnan yhteyteen oman ohjaajan turvin tai osallistuminen kehitysvammaisille koululaisille järjestettiin pienryhmään ohjaajien tukemana. Jatko-opinnoissa olevilla opiskelijoilla on mahdollisuus osallistua myös Palvelukeskus Väinölän päivätoiminnan yhteydessä järjestettävään iltapäivätoimintaan. (Suonenjoen kaupunki 2015, 6-7.)

Koululaisilla on mahdollisuus ruokailuun niin aamupalan, lounaan kuin välipalankin osalta, riippuen toimintapäivän pituudesta ja ajankohdasta. Koululaisilla on myös mahdollisuus tehdä ohjaajan kanssa läksyt iltapäivähoidon yhteydessä. Toiminta sisältää tämän lisäksi myös muuta virikkeellistä toimintaa, kuten ulkoilua, pelejä, leikkejä ja askartelua, omien mieltymysten ja toiveiden mukaisesti. Kesähoidon yhteydessä myös pienet retket ja matkat ovat mahdollisia. (Suonenjoen kaupunki 2015, 6-7.)

5.4 Palveluohjaus

Palveluohjaus on kehitysvammaisten erityishuoltolain perusteella annettavaa ohjausta ja tukea itsenäisesti tai kotona asuville kehitysvammaisille ja heidän perheilleen sekä läheisilleen. Palveluohjauksen tarkoituksena on kartoittaa kehitysvammaisten henkilöiden tarvitsemat palvelut. Kehitysvammapalveluiden palveluohjaaja pitää huolen, että jokaisella kehitysvammaisella kuntalaisella on laadittu lakisääteinen, yksilöllinen palvelusuunnitelma. Palvelusuunnittelun avulla kehitysvammaiselle henkilölle kartoitetaan kaikki hänen tarvitsemansa avuntarpeet, hänen tarvitsemansa tuki sekä yksilölliset kuntou-

tuksen muodot, joiden avulla joko asiakas itse tai hänen lähipiirinsä selviytyy arjessa. Palvelusuunnitelma päivitetään ennalta sovitun määräajan puitteissa. Lasten ja nuorten kohdalla suunnitelman tarkistaminen on vuoden välein ja aikuisten kohdalla kahden vuoden välein. Palvelusuunnitelma voidaan päivittää myös tarvittaessa tai silloin kun palvelutarpeessa on tapahtunut muutos tai palvelut eivät ole tarkoituksenmukaisia. Palvelusuunnitelmaa käytetään myös pitkän aikavälin suunnitteluvälineenä, jossa voidaan tarvittaessa ennakoita tulevia tai muuttuvia palvelutarpeita. Palveluohjauksen kautta kartoitetaan asiakkaiden yksilölliset päivä-, työ- ja avotyötoimintatarpeet ja etsitään niihin vaihtoehtoja. (Suonenjoen kaupunki 2015, 7.)

5.5 Avotyötoiminta

Avotyötoiminnassa on kysymys työtoiminnasta, joka tapahtuu tavallisella työpaikalla. Avotyötoimintapäivän pituus määritellään yksilöllisesti kehitysvammaisen henkilön omien voimavarojen ja työnantajan tarpeen mukaan. Toimintapäivän pituus voi olla enintään kuusi tuntia päivässä. Avotyötoiminnasta maksetaan toiminnassa mukana olevalle henkilölle kehotusrahaa, mikä on päiväkohtainen summa. Summa määräytyy päivässä tehtyjen tuntien mukaisesti. Kehotusrahaan vaikuttavat myös viikossa tehtyjen toimintapäivien määrä. Suonenjoella niin kaupungin omat yksiköt kuin yksityiset yritykset ovat ottaneet avotyötoiminnan ansioituneesti vastaan. Reilulle kymmenelle kehitysvammaiselle on ollut tarjolla monipuolisesti erilaisia työtehtäviä oman kotikunnan alueella. Palveluohjaaja vastaa avotyötoiminnan ohjauksesta ja valvonnasta. (Suonenjoen kaupunki 2015, 7.)

5.6 Tukihenkilötoiminta

Tukihenkilön tehtävänä on tukea, auttaa ja vahvistaa kehitysvammaisen henkilön selviytymistä asiointiin, virkistäytymiseen, harrastuksiin ja vapaa-aikaan liittyvissä asioissa. Tukihenkilö ja tuettava suunnittelevat yhdessä ennakkoon, millaisia tavoitteita heidän yhteistyöllään on ja kuinka usein he tapaavat. Toiminnan tulee lähteä tuettavan omista toiveista ja tarpeista. Tarvittaessa häntä voidaan tukea toiminnan suunnittelussa joko asumisyksikön henkilöstön tai hänen lähipiirinsä avustamana. Tukihenkilö voidaan palkata niin kouluikäiselle kuin aikuiselle kehitysvammaiselle henkilölle, joka tarvitsee joko vaikeavammaisuutensa, yksinäisyyden tai jonkin muun syyn puolesta henkilökohtaista tukea sosiaalisiin suhteisiin, harrastustoimintaan tai vapaa-aikaan. Kehitysvammaisen henkilö voi tehdä valinnan tukihenkilöstä itsenäisesti tai hän voi saada siihen myös perheensä tai lähipiirinsä tukea. Suonenjoen kaupunki solmii tukihenkilön kanssa tukihenkilösopimuksen ja maksaa toiminnasta palkkiota sekä kulukorvausta. (Suonenjoen kaupunki 2015, 8.)

6 PEREHDYTTÄMISOPAS KEHITYSVAMMAPALVELUIHIN

Tämä kehittämispainotteinen opinnäytetyö on ollut prosessi, jonka lopputuloksena on syntynyt tuotos, perehdyttämisopas. Perehdyttämisopas on hyödynnettävissä kehitysvammapalveluihin heti sen valmistumisen jälkeen. Kehittämistyö on toteutettu Suonenjoen kaupungin kehitysvammapalveluiden henkilöstön toiveista ja arjessa esiin nousseista tarpeista. (Vilkkä ja Airaksinen 2003, 9, 38-40.)

Kehittämistyön ideointivaihe saa tavallisesti alkunsa alueellisten tai yksittäisten organisaatioiden kehittämisuunnitelmista tai strategioista. Tunnusomaista kehittämisideoiden ja -tarpeiden esiin tuomiselle sosiaalihuollossa ovat monta kertaa myös käytännön työelämän arjessa todetut haasteet tai tutkimuksissa esille nousseet kehittämiskohteet, joiden pohjalta kehittämistyöllä pyritään löytämään kehitystä asioihin. Tämä kehittämistyö lähti liikkeelle syksyllä 2018 käytännön tilanteesta, jossa Suonenjoen kaupungin kehitysvammapalveluiden yksikössä todettiin tarve jäsentää ja selkeyttää perehdyttämistä ja työnopastusta. Useiden työntekijävaihdosten yhteydessä kävi esille, että vielä vuosienkin päästä arjessa nousi esille asioita, jotka olivat uusia viimeksi tulleille työntekijöille. Toimiessani Suonenjoen kaupungin kehitysvammapalveluiden palvelualuepäällikkönä tämä herätti ajatuksen, että yksikössä olisi tarve jäntevöittää perehdyttämistä, jotta merkityksellinen arjen hiljainen tieto saataisiin kaikkien sitä tarvitsevien käyttöön mahdollisimman tehokkaasti. Palveluyksikössä oli olemassa entuudestaan perehdytyskansio, mikä kaipasi selkeyttämistä ja päivittämistä. Nyt laaditun perehdyttämisoppaan tarkoituksena on selkeyttää, jäsentää ja yhdenmukaistaa kehitysvammapalveluiden henkilöstön perehdyttämisprosessia ja toimia tukena perehdyttämisen eri vaiheissa. Perehdyttämisopas on tarkoitettu Suonenjoen kaupungin kehitysvammahuollon oman tuotannon palveluissa, asumispalvelu ja päivätoiminta, työskentelevälle henkilöstölle. (Heikkilä ym. 2008, 60-61.)

Suunnitteluvaiheessa luodaan vankka pohja koko kehittämistyölle. Huolellisen suunnitteluvaiheen avulla pyritään välttämään työssä mahdollisesti esille nousevia haasteita ja luodaan pohja kehittämistyön aikataululle. Suunnitteluvaihe on yksi kehittämistyön tärkeimmistä vaiheista. Aiheen varmistuttua olin yhteydessä kehittämistyön suunnitteluvaiheessa syksyllä 2018 Suonenjoen kaupungin sosiaalijohtajaan ja hallintojohtajaan, joiden kanssa kävimme keskustelua ja sähköpostineuvottelua käytännössä esille nousseesta aiheesta ja sen työstämisen tarpeellisuutta. Aihe oli tarpeellinen ja tarpeellisuus oli tiedostettu sekä työntekijöiden, että esimiehen näkökulmasta. Tässä vaiheessa linjasimme myös kehittämistyön vaiheita suhteessa käytännön työhön palvelualuepäällikkönä. Hallintojohtajan ehdotuksen mukaisesti sovimme, että kehittämistyön teoriaosuus tulee tehdä omalla ajalla ja itse käytännön perehdyttämisoppaan tekeminen voi ajoittua allekirjoittaneen työajalle. Haasteena näin työajalla tapahtuvan osuuden, sillä arki kehitysvammapalveluiden päällikkönä on hektinen. Mieltäni askarrutti, mistä löytää rauhallinen aika keskittyä oppaan tekemiseen. Käytännössä rauhallinen aika järjestyi niin, että tein oppaaseen tekemiseen liittyvät työpäivät etätöinä kotoa käsin, mikä antoi mahdollisuuden rauhalliseen ja keskittyneeseen työskentelyyn. Opinnäytetyön aikataulun asetti ohjaavan opettajan antama aikataulu, jossa opettajan eläköityminen asetti aikatauluraamit työn tekemiselle. Tämä oli mielestäni pelkästään hyvä asia, sillä pidän tärkeänä, ettei työn tekeminen venyisi kohtuuttoman pitkälle, vaan tulisi tehdyksi napakassa aikataulussa. (Heikkilä ym. 2008, 68-69.)

Kehittämistyön pohjaksi kehitysvammopalveluiden työntekijät koostivat omia ajatuksiaan, toiveitaan ja arjessa esille nousseita tarpeitaan kirjallisesti perehdyttämiseen ja työnopastukseen liittyen tiimeittäin. Tiimejä oli kaksi, asumispalveluiden ja päivätoiminnan tiimit. Henkilökohtaisten kirjallisten koon-tilomakkeiden pohjalta tiimit kokoontuivat työpajatyypiseen tilanteeseen helmikuussa ja maaliskuussa 2019. Työpajoissa perehdyttämiseen liittyvät ajatukset, toiveet ja tarpeet koostettiin keskustellen yhteiseksi näkemykseksi. Tiimit koostuivat vakinaisia työntekijöistä, joilla oli tekemästään kehitysvammatyöstä useiden vuosien kokemus sekä työyhteisössä sijaisuudessa toimivista työntekijöistä, joilla oli joko useiden vuosien kokemus kehitysvammatyöstä toisissa yksiköissä tai ei lainkaan aiempaa kokemusta kehitysvammatyöstä ennen yksikköön tuloa. Sijaisena toimivien henkilöiden osallistuminen tiimeihin oli erityisen merkityksellistä, sillä heillä oli viimeisin kokemus yksikön nykyisestä tavasta perehdyttää uusi työntekijä. Työyhteisöllä oli mahdollisuus saada heiltä viime käden tietoa siitä, missä perehdyttämisen osa-alueessa oli heidän kohdallaan onnistuttu sekä siitä, missä olisi vielä kehittämisen kohteita. Kehittämistyön ohjauksopimus laadittiin suullisesti ilmoittautumalla määräaikaan mennessä opinnäytetyöseminaariin. Yhteydenpito ohjaavan opettajan kanssa sujui seminaarien yhteydessä sekä sähköpostilla. (Heikkilä ym. 2008, 97.)

Tiedonhaun vaiheessa käytettävän aineiston lähdekriittisyys edistää tuottamaan tekstiä, jossa lähteistä saatua tietoa ei tulkita useaan kertaan (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2015, 113-114). Kehittämistyön teoria osuuden runko jäsenyi kehittämistyöhön helposti ja luontevasti avainsanojen kautta. Teoriaosuuden lähteinä pyrin käyttämään mahdollisimman tuoretta kirjallisuutta ja tutkimuksia. Varsinaista kehitysvammopalveluihin liittyvää perehdyttämisen tutkimustietoa en löytänyt, mutta hoitotyöhön liittyvää tutkimustietoa kylläkin. Kehittämistyön tietoperustaa koostin pääsääntöisesti painetusta materiaalista eli kirjoista. Myös sähköisessä muodossa olevia väitöskirjoja, pro gradu - töitä, opinnäytetöitä sekä suomalaisia ja englannin kielisiä tutkimuksia sain käyttööni suhteellisen vaivattomasti. Suurena apuna aineiston hankinnassa oli Diakonia ammattikorkeakoulun Pieksämäen kirjasto. Teoriaosuuden työstäminen oli koko prosessin pisin ja työläin vaihe, sillä teoriaosuus vaati paljon perusteellista paneutumista aiheeseen. Sitkeästi puurtamalla ja periksiantamattomuudella teoriaosuus sai muotonsa. (Heikkilä ym. 2008, 26, 99; Vilkkä ja Airaksinen 2003, 43.)

Kehittämistyössä keskityttiin ainoastaan kehitysvammahuollon palveluiden tarkkaan substanssietoon ja sen perehdyttämiseen, sillä Suonenjoen kaupungilla oli tehty koko kaupunkia koskettava Suonenjoen kaupungin perehdyttämishoje ja -suunnitelma sekä Tervetuloa töihin Suonenjoelle - uuden työntekijän perehdytysopas juuri tämän kehittämistyön käynnistymisvaiheen aikana, loppuvuodesta 2018. Kehitysvammopalveluihin tehtävän perehdyttämisosoppaan tarkoituksena on toimia kaupungin yleistä perehdytysopasta täydentävänä oppaana, jolloin kehitysvammahuollon palveluiden perehdyttämipro- sessista saadaan mahdollisimman perusteellinen ja kaiken kattava. Tämän vuoksi myös kehitysvam- mapalveluiden henkilöstölle tarkoitettuna perehdyttämisosoppaan ulkonäkö yhtenäistettiin Suonenjoen kaupungin yleisen perehdyttämisosoppaan kanssa.

Tervetuloa töihin Suonenjoelle – perehdytysosoppaassa perehdytys keskittyy kaupungin tason yleisiin ja yhteisiin toimintatapoihin sekä malleihin. Perehdytysopas koostuu seuraavista aiheista: yleistä tietoa Suonenjoesta kaupunkina, perehdyttämisen tavoitteet, työsuhteen alkuun liittyvä tiedottava toiminta,

palvelusuhteen ehdot. Palvelusuhteen ehdot on jaoteltu seuraaviin alakohtiin: työ- ja virkasuhteet, koeaika, työaika, tauot, palkkaus, vuosiloma, työntajan tarjoamat henkilöstöedut ja hyvinvointia tukeva toiminta, matkustaminen, sivutoimet, vaitiolovelvollisuus, kaupungin luottamusmiesjärjestelmä, hankinnat ja talous sekä työajalla tapahtuvaan tupakointiin liittyvät Savuton Suonenjoki – ohjeet, sisäinen ja ulkoinen viestintä, ympäristöasiat, osaaminen ja kehittäminen, työhöntulotarkastus, sairauspoissaolot, työterveyshuolto sekä työterveysuojelu. (Suonenjoen kaupunki 2018.)

Tervetuloa töihin Väinölään – perehdyttämisosoppaassa käydään läpi yleistä tietoa Suonenjoen kaupungin kehitysvammapalveluista, Palvelukeskus Väinölän tuottamien palveluiden lähtökohdat ja toimintaperiaatteet, perehdyttämisosoppaan tavoitteet sekä käydään läpi joitakin yleisiä työsuhteen alkuun liittyviä asioita. Tervetuloa töihin Väinölään – oppaassa laaditaan perehdyttämissuunnitelma ja tavoitteet perehdyttämiselle. Palvelukeskus Väinölän yleisessä perehdyttämisen muistilistassa keskitytään henkilökuntaan, asiakkaisiin, Palvelukeskus Väinölään työyksikkönä ja Suonenjoen kaupunkiin organisaationa. Henkilökunta-osiossa käydään tarkemmin läpi muun muassa henkilöstön esittely, työnkuvat, työtehtävät, tiedonkulku, työyhteisön yleisiä asioita ja sääntöjä sekä työskentelyyn liittyviin tietojärjestelmiin liittyviä asioita. Asiakkaat-osiossa käydään läpi muun muassa asiakasmäärät, yksilöllinen hoito- ja palvelusuunnittelu, asiakkaiden päivä- ja viikkorytmiin liittyvät asiat, kuntouttava työote, osallistava arki, läheisyhteistyö sekä yksilön arkielämään liittyvät asiat.

Yksikkö-osiossa keskitytään palvelukeskuksen toimintoihin, toiminnan lähtökohtiin ja tarkoitukseen sekä toimintaperiaatteisiin. Tässä osiossa korostuvat myös omavalvontaan, lääkahoitoon sekä pelastautumiseen liittyvät suunnitelmat, asiakastietojärjestelmät sekä tietosuojan ja tietoturvaan liittyvät asiat. Organisaatio-osiossa keskitytään Suonenjoen kaupungin yleisen perehdyttämisosoppaan sisältöihin, organisaation sisäiseen viestintään ja kaupungin kehitysvammahuollon suunnitelmaan. Perehdyttämisosoppaassa annetaan vinkkejä perehdyttämisen päiväkirjan laadintaan sekä käydään läpi runkoa perehdyttämisen arviointiin ja palautteen antoon liittyen.

Kehittämistyön dokumentoinnilla tarkoitetaan tämän opinnäytetyön osalta perehdyttämisosoppaan teoriapohjan kuvausta, liitteiden laatimista sekä koko kehittämistyön prosessin kuvausta. Koko kehittämistyön prosessi on ollut suhteellisen napakka, jota itse henkilökohtaisesti pidän hyvänä asiana. Kehittämistyön parissa työskenteleminen ei viivästynyt kohtuuttoman pitkäksi, vaan kehittämistyön työskentäminen oli koko ajan pinnalla arjessa. Työ ei jäänyt missään vaiheessa prosessia lepäämään. Kehitysvammaisten koululaisten aamu- ja iltapäivähoidon sekä kesäaikaisen kokopäivähoidon osalta tekstin lähdeviittaus ohjaa Suonenjoen kaupungin kehitysvammahuollon suunnitelmaan vuosille 2015-2019. Suunnitelmassa kyseessä oleva tieto on vanhentunutta, joten kuvaus ei vastaa täysin lähdeä. Kuvaus on kirjattu työhön palvelun tämän hetkisen tiedon perusteella, mikä tullaan kirjaamaan syksyllä 2019 aloitettavaan kehitysvammahuollon suunnitelman päivitettyyn versioon. Suonenjoen kaupungin kehitysvammahuollon suunnitelma tullaan tuolloin päivittämään vuosille 2019-2023. (Heikkilä ym. 2008, 121-122.)

Tämän kehittämistyön tuotoksena syntynyt perehdyttämisopas perustuu kehitysvammapalveluiden henkilöstön näkemykseen perehdyttämisoppaasta ja sen käytettävyydestä arjessa. Kehittämistyönä syntynyt tuotos otetaan käyttöön kehitysvammapalveluiden arjessa. Opasta voidaan täydentää sekä muokata yksikön toiveiden ja tarpeiden mukaisesti. Sen sisältö ja käytettävyys käydään läpi koko henkilöstön kanssa yhteisesti. Uusi perehdyttämisopas käydään läpi käyttöönottovaiheen aikana yksityiskohtaisesti perehdyttäjän kanssa jokaisen alkavan yksilöllisen perehdyttämisprosessin yhteydessä, jotta jokainen perehdyttäjä saa oppaasta hyödyn perehdyttämisprosessiin. Perehdyttämisopas on laadittu Word- ja Exel-tiedostoina, mikä mahdollistaa oppaan päivittämisen ja muokkaamisen sisällöllisesti tilaajan toiveiden ja tarpeiden mukaisesti myös tulevaisuudessa. Tämä pidentää kehittämistyön elinkaarta. Kehittämistyö luovutetaan Suonenjoen kaupungin kehitysvammapalveluihin PDF-muodossa, jolloin työn jatkokäsittely ja siirrettävyys muuan muassa henkilöstön sähköiseen perehdyttämiskansioon tulevaisuudessa on mahdollista. Olen arvioinut kehittämistyötä laaja-alaisesti ottamalla huomioon eri näkökulmia, kuten kehittämistyön selkeys, ymmärrettävyys, käytettävyys arjessa sekä kehittämistyön yhteys kehitysvammahuoltoon ja sen arvomaailmaan. (Heikkilä ym. 2008, 127, 132.)

7 POHDINTA

Yhteiskunnan ja työelämän nopea ja jatkuva muutos on ajankohtainen sekä ajatuksia herättävä aihe. On olemassa useita suunnitelmia, miltä työ tulevaisuudessa tulee näyttämään. Mitkä tulevat olemaan tulevien vuosien suurimmat muutokset? Yleisimpinä kehityssuuntina pidetään globalisaatiota ja digitalisaatiota. Työtapoja esille nostettaessa painottuvat pätkätöiden lisääntyminen, etätöiden määrän lisääntyminen, rutiinityötehtävien väheneminen ja työajan tarkasta seurannasta työn lopputuloksen seurantaan siirtyminen. Tämä kaikki merkitsee yksittäisen työntekijän vastuun lisääntymistä omasta työstä suoriutumista. Perehdyttämisen näkökulmasta tämä tarkoittaa sitä, että organisaatiot ovat koko ajan muutoksessa mukana. Muutoksia tapahtuu yllättäen ja työtavat muuttuvat nopeasti. Perehdyttämisessä on kaiken kaikkiaan kysymys oppimisesta ja kehitymisestä. Oppiminen ja kehittyminen vaativat kuitenkin riittävän turvallisen ympäristön. Työntekijöiden kapasiteetti uusien asioiden oppimiseksi pienenee jatkuvasti muuttuvassa ja epävarmassa ympäristössä. Hektinen ympäristö aikaan saa sen, että työnantajan ja työntekijän huomio kiinnittyy yksinkertaisesti käsillä olevaan hetkeen. (Eklund 2018, 41-42.)

Perehdyttämisessä tavoitellaan kuitenkin pitkän tähtäimen eduista, sillä tavoitteena on saada organisaatioon tyytyväisiä ja sitoutuneita työntekijöitä. Tämän vuoksi on tärkeää kiinnittää huomiota riittävän pitkälle tulevaisuuteen ja siten ymmärtää, kuinka tämän hetkinen panostaminen uuden työntekijän perehdyttämiseen vaikuttaa organisaation menestymiseen pitkällä aikavälillä. Siitäkin huolimatta, että organisaatioissa on meneillään samanaikaisesti useita suuria muutoksia, ne eivät saa viedä pois huomiota työntekijöiden joustavan työnteon turvaamisesta. Tämä koskettaa myös uusia työntekijöitä, jotka kaipaavat varmuutta, ohjeistusta ja selkeyttä muutoksen keskellä. Alituisen muutoksen yhteydessä on tärkeää pystyä tarjoamaan työntekijöille turvallinen perusta oppimiselle ja kohtuullisen selkeä kuva tulevaisuudesta. Perehdyttämisen aikana perehtyjä muodostaa kuvan organisaatiosta, sen toiminnasta, vaikutusmahdollisuuksista ja siitä, mitä organisaatiossa arvostetaan. (Eklund 2018, 41-42.)

Tässä kehittämistyössä tulee selkeästi esille huolellisesti suunnitellun ja hyvin toteutetun perehdyttämisen merkitys kehitysvammalapsuissa. Perehdyttäminen on vuorovaikutteinen ja moniulotteinen prosessi, josta hyötyvät kehitysvammaiset asiakkaat, perehtyjä, perehdyttäjä sekä koko työyhteisö. Viime vuosikymmenten aikana yhteiskunnassa on tapahtunut selkeä muutos, jossa kehitysvammaisuutta ei nähdä enää yksilön rajoituksiin suuntautuvana ilmiönä, vaan huomiota on aloitettu kiinnittämään myös ympäröivään yhteiskuntaan. Kehitysvammaisia henkilöitä ei enää sopeuteta yhteiskuntaan ja yhteiskunnan tilaan, vaan toisin päin. Tavoitteena on, että ympäröivä yhteiskunta muuttaa toimintatapojaan, jotta asenteet, sosiaaliset ja rakenteelliset esteet katoavat. Muutos painottaa entistä enemmän kehitysvammaisten henkilöiden tuen ja palvelujen merkitystä sekä heidän osallisuutta omaan elämään ja sen suunnitteluun. (Laaksonen 2007, 254.)

Kehitysvamma-alalla työskentelevillä työntekijöillä on merkittävä tehtävä toimia kehitysvammaisten henkilöiden oikeuksien toteutumisen, itsenäisen elämän edellyttämien kykyjen edistämisen ja kehitysvammaisten henkilöiden elämään liittyvien eri asioiden asianajajana toimisen edistäjänä. Kehitysvamma-alan työntekijöiden tehtävänä on toimia laaja-alaisesti ja kokonaisvaltaisesti asiakkaidensa eduksi. Tämä kaikki toiminta vaatii henkilöstön huolellista ja tarkkaan suunniteltua perehdyttämistä, jotta he saavat kaiken sen tarvittavan tiedon asiakkaisiinsa liittyen, jotta heidän oman näköisen elämän edistäminen on mahdollista. Kehitysvamma-alan työntekijät toimivat yhteiskunnallisesti merkittävässä tehtävässä, he toimivat asiakkaidensa puolestapuhujina ja eettisinä edunvalvojina. (Laaksonen 2007, 254.)

Kehittämistyöprosessi syvensi merkittävästi tietämystä perehdyttämisestä sekä perehdyttämisen merkityksestä käytännön sosiaalialan arjessa. Kehittämistyöprosessin aikana sain tutustua eri toimialojen perehdyttämisprosesseihin ja tämä avarsi kuvaa perehdyttämisestä. Perehdyttämisen painotus sosiaalialalla on erilaista kuin esimerkiksi teknisellä tai markkinointi-alalla. Tutkimuksellista tietoa sosiaalialan perehdyttämisestä on suhteellisen vähän. Kehittämistyön aihe on hyödyllinen niin omalle kuin Suonenjoen kaupungin kehitysvammapalveluiden henkilöstön ammatilliselle kasvulle. Kehittämistyöprosessin tuotos, perehdyttämisopas antaa jatkossa arjen perehdyttämisprosesseihin jänteveyttä ja suunnitelmallisuutta. Oppaan avulla perehdyttämisprosesseihin saadaan tukea ja perehdyttämisprosessit muodostuvat tasalaatuisimmiksi, siitäkin huolimatta, että perehdyttäjä vaihtuu. Toivon, että koko kehittäminen ja perehdyttämisopas pysäyttävät kehitysvammapalveluiden henkilöstön miettimään perehdyttämisen merkitystä ja sitä, kuinka jokainen työntekijä itse toimii perehdyttäjänä. Toivon kehittäminen herättävän pohtimaan myös sitä, millainen perehdyttäjä minä itse olen ja kuinka pystyn kehittämään itseäni perehdyttäjänä.

LÄHTEET

AMERICAN ASSOCIATION ON INTELLECTUAL DISABILITY 2019. [Viitattu 2019-05-10.] Saatavissa: <http://aidd.org/intellectual-disability/definition#.WPNRfoiGNPZ>

ANDREASSON, Ari, KOIVISTO, Juha ja YLIPARTANEN, Arto 2014. Tietosuojavastaavan käsikirja 2. Helsinki: Tietosanoma.

ARVIO, Maria 2014. Kehitysvammaisuus. Teoksessa Pihko, Helena, Haataja, Leena ja Rantala, Heikki (toim.), Lastenneurologia. Helsinki: Duodecim.

AUTIO, Anu ja NIEMELÄ, Markku 2017. Vammaisuus ja sosiaalityö. Teoksessa Kananoja, Aulikki, Lähteinen, Martti ja Marjamäki, Pirjo, Sosiaalityön käsikirja. Helsinki: Tietosanoma.

BIGBY, Christine ja FRAWLEY, Patsie 2010. Social work practice and intellectual disability. New York: Palgrave Macmillan.

EKLUND, Annina 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: Impact.

FARREN, Caela 2007. Help new hires succeed: Beat the statistics. Mastery Works, Inc. [Viitattu 2019-04-24.] Saatavissa: <http://thewynhurstgroup.com/wp-content/uploads/2014/07/Help-New-Hires-Succeed.pdf>

HEIKKILÄ, Asta, JOKINEN, Pirkko ja NURMELA, Tiina 2008. Tutkiva kehittäminen. Helsinki: WSOY.

HIRSJÄRVI, Sirkka, REMES, Pirkko ja SAJAVAARA, Paula 2015. Tutki ja kirjoita. 20. painos. Helsinki: Tammi.

HOKKANEN, Simo, MÄKELÄ, Tapio ja TAATILA Vesa 2008. Alan johtajaksi. Helsinki: WSOY.

HYPPÄNEN, Riitta 2013. Esimiesosaaminen. Liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita.

JUHOLIN, Elisa 2008. Viestinnän vallankumous. Löydä uusi työyhteisöviestintä. Helsinki: WSOY.

KAMMEYER-MUELLER, John, WANBERG, Connie, RUBENSTEIN, Alex ja SONG, Zhaoli 2013. Support, undermining and newcomer socialization: Fitting in during the first 90 days. Academy of Management Journal 56:4. [Viitattu 2019-04-24.] Saatavissa: <https://pdfs.semanticscholar.org/cc93/b06ca2bf299add7bd7881757a8781d78e6aa.pdf>

KARLSSON, Riitta-Leena 2013. Laitoksesta omaan kotiin - potilaasta kansalaiseksi. Kuinka se onnistui Ruotsissa. Teoksessa Korhonen, Salla ja Soininen, Mali (toim.), Yksilöllisesti vaan ei yksin – kohtaamisia ja keskusteluja vammaisuudesta. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja C, raportteja 29. Tampere: Juvenes Print Oy.

KASKI, Markus 2007. Käsitys kehitysvammaisuudesta syvenee – riittääkö kehitysvamma-alan henkilöstön osaaminen? Teoksessa Räsänen, Anja (toim.), Kaski, Markus ja Lehmusojä, Marna, Haasteellinen kehitysvamma-ala. Näkökulmia ammatilliseen osaamiseen. KAMU-projektin artikkelikokoelma. Helsinki: Helsingin Diakoniaopisto.

KASKI, Markus (toim.), MANNINEN, Anja ja PIHKO, Helena 2012. Kehitysvammaisuus. Helsinki: Sanoma Pro.

KEHITYSVAMMALIITTO 2019. Kehitysvammaisuus. Vernerinet.net. Verkkopalvelu kehitysvammaisuudesta. [Viitattu 2019-05-10.] Saatavissa: <https://www.verneri.net/yleis/kehitysvammaisuus>

KETOLA, Hannu U. 2010. Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi. Perehdyttäminen kehittämisen välineenä eräissä suomalaisissa tietualan yrityksissä. Jyväskylän yliopisto. Taloustieteiden laitos. Väitöskirja. [Viitattu 2019-06-12.] Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/24954/9789513940157.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

KJELIN, Eija ja KUUSISTO, Pia-Christina 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Helsinki: Talentum.

KUOSMA, Tapio 2018. Kansainväliset vammaisoikeudet. Helsinki: Atrain & Nord.

KUPIAS, Päivi ja PELTOLA, Raija 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia.

LAAKSONEN, Jaana 2007. Kehitysvammaisen henkilön oikeudet sosiaalipalvelujen käyttäjinä. Teoksessa Räsänen, Anja (toim.), Kaski, Markus ja Lehmusojä, Marna, Haasteellinen kehitysvamma-ala. Näkökulmia ammatilliseen osaamiseen. KAMU-projektin artikkelikokoelma. Helsinki: Helsingin Diakoniaopisto.

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU 2007. Hyvä perehdytys - opas. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. Sarja B oppimateriaalia, osa 4. Lahti: Lahden ammattikorkeakoulu.

LAINIO, Anu 2008. Perehdyttäminen – käytäntöjä ja kasvatusta. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Pro gradu - tutkielma. [Viitattu 2019-07-09.] Saatavissa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/79539/gradu03221.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

LAKI KEHITYSVAMMAISTEN ERITYISHUOLLOSTA. L1977/519. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2019-04-08.] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1977/19770519>

LAKI VAMMAISUUDEN PERUSTEELLA JÄRJESTETTÄVISTÄ PALVELUISTA JA TUKITOIMISTA. L1987/380. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2019-05-02.] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870380>

LEPISTÖ, Irma 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Työturvallisuuskeskus. Helsinki: Alfabox Oy.

LÄHTEINEN, Martti ja HÄMEEN-ANTTILA, Lotta 2017. Sosiaalihuollon lainsäädäntö. Teoksessa Kananaja, Aulikki, Lähteinen, Martti ja Marjamäki, Pirjo (toim.), Sosiaalityön käsikirja. Helsinki: Tietosanomä.

MANNINEN, Anja 2013. Kehitysvammaisen asiakas – hoidokki, kohde vai kumppani? Teoksessa Korhonen, Saira ja Soininen, Mali (toim.), Yksilöllisesti vaan ei yksin - kohtaamisia ja keskusteluja vammaisuudesta. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.

MATERO, Marja 2004. Kehitysvammaisuus. Teoksessa Malm, Marita, Matero, Marja, Repo, Marjo ja Talvela, Eeva-Liisa, Esteistä mahdollisuuksiin. Vammaistyön perusteet. Helsinki: WSOY.

MIETOLA, Reetta, TEITTINEN, Antti ja VESALA, Hannu T. 2013. Kehitysvammaisten ihmisten asumisen tulevaisuus. Kansainvälisiä esimerkkejä ja vertailu Suomeen. Suomen ympäristö 3/2013. Ympäristöministeriö. Rakennetun ympäristön osasto. Helsinki: Edita Prima.

MIETTINEN, Merja, KAUNONEN, Marja ja TARKKA, Marja-Terttu 2006. Laadukas perehdyttäminen. Osa I, Hoitotyön perehdytyksen perusta. Hallinnon tutkimus 25 (2), 63-70. [Viitattu 2019-05-15.] Saatavissa: [Tuloste tekijällä.]

MIETTINEN, Merja, KAUNONEN, Marja, PELTOKOSKI, Jaana ja TARKKA, Marja-Terttu 2009. Laadukas perehdyttäminen. Osa II, Hoitotyön perehdytyksen prosessi ja sen arviointi. Hallinnon tutkimus 28 (2), 76-83. [Viitattu 2019-05-15.] Saatavissa: [Tuloste tekijällä.]

PAJUNEN, Mauri 2007. Ymmärtämisen haaste kehitysvammatyössä. Teoksessa Räsänen, Anja (toim.), Kaski, Markus ja Lehmusoja, Marna, Haasteellinen kehitysvamma-ala. Näkökulmia ammatilliseen osaamiseen. KAMU-projektin artikkelikokoelma. Helsinki: Helsingin Diakoniaopisto.

PITKÄNEN, Niina 2010. Perehdyttäminen viestintä ilmiönä. Perehdyttämisestä perehdyttämisen ja perehtymisprosessiin. Jyväskylän yliopisto. Viestintätieteiden laitos. Pro gradu - tutkielma. [Viitattu 2019-06-12.] Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/40076/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201210242772.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

RAINIO, Päivi 2010. Kiinnitä työhön ja tulokseen. Opas kuntatyön perehdyttäjille. Suomen Kuntaliitto. Kunnallinen työmarkkinalaitos. Kuntien eläkevakuutus. Kuntatyö 2010-projektin julkaisu. [Viitattu 2019-06-12.] Saatavissa: <https://docplayer.fi/308245-Kuntatyo-2010-kiinnita-tyohon-ja-tulokseen-paivi-rainio-opas-kuntatyon-perehdyttajille-kuntatyo-hyva-tyo.html>

REPO, Marjo 2004a. Työntekijänä vammaistyössä. Ammattietiikka ja asiakkaan oikeudet. Teoksessa Malm, Marita, Matero, Marja, Repo, Marjo ja Talvela, Eeva-Liisa, Esteistä mahdollisuuksiin. Vammaistyön perusteet. Helsinki: WSOY.

REPO, Marjo 2004b. Kehitysvammaisten erityispalvelut. Teoksessa Malm, Marita, Matero, Marja, Repo, Marjo ja Talvela, Eeva-Liisa, Esteistä mahdollisuuksiin. Vammaistyön perusteet. Helsinki: WSOY.

REPO, Marjo ja TALVELA, Eeva-Liisa 2004. Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut ja etuudet. Teoksessa Malm, Marita, Matero, Marja, Repo, Marjo ja Talvela, Eeva-Liisa, Esteistä mahdollisuuksiin. Vammaistyön perusteet. Helsinki: WSOY.

SAASTAMOINEN, Nina 2007. Tuutori tukijana ammatillisen henkilöstön perehdyttämisessä. Teoksessa Räsänen, Anja (toim.), Kaski, Markus ja Lehmusoja, Marna, Haasteellinen kehitysvamma-ala. Näkökulmia ammatilliseen osaamiseen. KAMU-projektin artikkelikokoelma. Helsinki: Helsingin Diakoniaopisto.

SEPPÄLÄ, Heikki 2010. Hoivan ja asumisen välimaastossa. Pohdintoja kehitysvammaisuuden kaksista kasvoista. Teoksessa Teittinen, Antti (toim.), Pois laitoksista! Vammaiset ja hoivan politiikka. Helsinki: Palmenia.

SEPPÄLÄ, Heikki 2017. Erilaiset eväät. Kirja kehitysvammaisuudesta. Helsinki: Opikse.

SEPPÄLÄ, Heikki ja SUNDIN, Markus 2011. TOIMI. Menetelmä psykososiaalisen toimintakyvyn kuvaamiseen. Helsinki: Kehitysvammaliitto.

SOSIAALIHUOLTOLAKI. L2014/1301. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2019-06-27.] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141301>

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ 2006. Valtioneuvoston selonteko vammaispolitiikasta 2006. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2006:9. [Viitattu 2019-05-02.] Saatavissa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/72194/URN%3aNB%3afi-fe201504227254.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

STORVIK-SYDÄNMAA, Stiina, TERVAJÄRVI, Lasse ja HAMMAR, Anne-Marja 2019. Lapsen ja perheen hoitotyö. Helsinki: Sanoma Pro.

SUONENJOEN KAUPUNKI 2015. Suonenjoen kaupungin kehitysvammahuollon suunnitelma vuosille 2015-2019. [Viitattu 2019-04-03.] Saatavissa: https://www.suonenjoki.fi/files/1148/KEHITYSVAMMAHUOLLON_SUUNNITELMA_VUOSILLE_2015-2019_kevat_2015.pdf

SUONENJOEN KAUPUNKI 2018. Tervetuloa töihin Suonenjoelle – opas. [Viitattu 2019-05-14.] Saatavissa: <http://www.suonenjoki.net/d5web/kokous/20181941-8-2.PDF>

TARVAINEN, Merja ja VÄISÄNEN, Raija 2017. Kansainvälinen vammaispolitiikka suomalaisen vammaisosaajien kehityksenä. Teoksessa Jäppinen, Maija, Metteri, Anna, Ranta-Tyrkkö, Satu ja Rauhala, Pirkko-Liisa (toim.), Kansainvälinen sosiaalityö. Käsitteitä, käytäntöjä ja kehityskulkuja. Sosiaalityön tutkimuksen vuosikirja 2016. Helsinki: Unipress.

TOSSAVAINEN, Jenni 2006. Työhön perehdytys asiantuntijaorganisaatiossa. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Pro gradu – tutkielma. [Viitattu 2019-07-24.] Saatavissa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/94007/gradu01421.pdf>

TYÖSOPIMUSLAKI. L2001/55. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2019-05-03.] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L3>

TYÖTURVALLISUUSLAKI. L2002/758. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2019-04-16.] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

TYÖTURVALLISUUSKESKUS 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus. Ennakoivaa työsuojelua. [Viitattu 2019-06-24.] Saatavissa: https://ttk.fi/koulutus_ ja_ kehittaminen/ julkaisut/ digijulkaisut/ perehdyttaminen_ ja_ tyonopastus_ -_ ennakoivaa_ tyosuojelua

TYÖTURVALLISUUSKESKUS 2019. Perehdyttämisen tarkistuslista. [Viitattu 2019-06-24.] Saatavissa: [https://ttk.fi/files/4644/Perehdyttämisen_tarkistuslista.pdf](https://ttk.fi/files/4644/Perehdyttamisen_tarkistuslista.pdf)

VIITALA, Riitta 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutehtävä. Helsinki: Edita.

VILKKA, Hanna ja AIRAKSINEN, Tiina 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. 1.-2. painos. Helsinki: Tammi.

ÖSTERBERG, Maritta 2015. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki: Kauppakamari.

LIITE 1: TERVETULOA TÖIHIN VÄINÖLÄÄN – OPAS



Tervetuloa
töihin

Väinölään

Tervetuloa töihin meille Väinölään!

1. Yleistä Suonenjoen kaupungin kehitysvamma palveluista

Suonenjoen kaupungin asukkaista on kehitysvammaisia noin 80 henkilöä. Suonenjoelaisista kehitysvammaisista suuri osa on nuoria ja aikuisia sekä ikääntyviä kehitysvammaisia. Heille suunniteltujen palveluiden, etenkin asumispalveluiden sekä mielekkään päiväaikaisen toiminnan järjestäminen asettaa kehitysvamma palveluiden työhön erityisiä haasteita. Suonenjoen kaupungin kehitysvammahuollon palvelut koostuvat kaupungin itsetuottamista ja yksityisten palveluntuottajien sekä Vaalijalan kuntayhtymän tuottamista palveluista. Kaupungin omantuotannon kehitysvamma palvelut löytyvät kaupungin oman yksikön Palvelukeskus Väinölän alaisuudesta. Tämän lisäksi kaupunki myöntää asiakkailleen yksilöllisen tarpeen mukaan avotyö- ja tukihenkilötoimintaa.

Suonenjoen kaupungin kehitysvamma palveluissa painottuu reipas ja aktiivinen arki. Työyhteisössämme arvostetaan sekä nuoria työkokemustaan kartuttavia, että jo pidemmälle työurallaan edenneitä kehitysvamma-alan ammattilaisia. Suonenjoen kaupungin kehitysvamma palveluissa työskentelee 8 vakinaista työntekijää.

Toivomme, että sinulla on mahdollisuus saada tästä oppaasta kaikki itsellesi tarpeellinen tieto onnistuneeseen työn aloitukseen. Sinulla on mahdollisuus kysyä aina lisätietoja esimieheltäsi tai työkavereiltasi, jos jokin asia jäi sinua mietityttämään. Toivomme lämpimästi, että sinulla mahdollisuus päästä tekemään työtäsi täysipainoisesti sekä esittelemään osaamistasi!

2. Palvelukeskus Väinölä

Palvelukeskus Väinölä tarjoaa kehitysvammaisille kuntalaisille asumispalvelu, päivätoimintaa, palveluohjausta, koululaisten aamu- ja iltapäivähoitoa sekä kesällä koulujen loma-aikaista kokopäivähoitoa. Väinölän toiminnan **lähtökohtana** ovat yksilöllisyys, asiakaslähtöisyys, itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, omatoimisuuden tukeminen ja turvallisuus.

Asumispalvelun tavoitteena on tarjota asukkailleen valmiuksia sekä yksilöllistä tukea itsenäisempään elämään kodinomaisessa ympäristössä. Päivätoiminnan tarkoituksena on tuottaa virikkeellistä, sosiaalista vuorovaikutusta tukevaa toimintaa. Toimintaa suunnitellaan yhdessä asiakkaiden kanssa ja suunnittelussa huomioidaan asiakkaiden yksilölliset tarpeet, toiveet ja voimavarat. Koululaisten aamu-, iltapäivä- ja kesäaikaisen kokopäivähoidon avulla mahdollistetaan asiakkaiden virikkeellinen toiminta, jossa huomioidaan asiakkaiden yksilölliset tarpeet, toiveet ja mieltymykset.

Palvelukeskus Väinölän **toimintaperiaatteet** ovat yksilöllisyys, turvallisuus, omatoimisuuden ja sosiaalisten suhteiden tukeminen, virikkeellisyys, osallisuus ja vastuullisuus. Yksilöllisyydessä pyrimme huomioimaan jokaisen ihmisen fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja hengellisen kokonaisuuden. Turvallisuuden mahdollistamme tarjoamalla turvallisen yhteisön, henkilökunnan ja fyysisen ympäristön sitä tarvitseville. Omatoimisuuden tukemisessa ohjaamme ja autamme asiakkaita mahdollisimman itsenäiseen selviytymiseen arjessa. Tuemme sosiaalisia suhteita kannustamalla ja mahdollistamalla sosiaalisia tilanteita. Monipuolisen virikkeellisyuden mahdollistamme asiakkaille mielekkään päiväaikaisen toiminnan ja omannäköisen harrastustoiminnan kautta. Osallisuuden avulla pyrimme mahdollistamaan asiakkaiden täysipainoisen osallistumisen oman elämänsä kaikkiin eri osa-alueisiin sekä vastuullisuuden kautta kannustamme ja ohjaamme asiakkaitamme pitämään huolta omista arjen askareista ja työtehtävistä.

3. Perehdyttämisen tavoitteet

Perehdyttämisoppaan tarkoituksena on saada tietoa työyhteisömme toiminnasta, omasta työtehtävästäsi, työyksiköstä sekä työympäristöstä. Työsuhteesi onnistuu parhaiten, kun keskustelemme yhdessä sinun ja työyhteisön odotuksista sekä kaikista arjessa esille tulevista asioista.

Perehdyttämisoppaan tavoitteena on:

- toivottaa sinut tervetulleeksi kehitysvammapalveluihin
- edistää itsenäistä ja aktiivista suhtautumista työhön
- tiedollisten ja taidollisten valmiuksien luominen työtehtävien hoitamiseen
- yhteistyövalmiuksiesi luominen yhteistyökumppaneiden ja lähiomaisten kanssa
- työturvallisuuden, työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden edistäminen
- sitouttaminen työyhteisön toiminta-ajatukseen, -periaatteisiin ja tavoitteisiin
- luoda myönteinen asennoituminen työskentelyyn kehitysvammapalveluissa

4. Työsuhteen alussa

Kun aloitat työt Suonenjoen kaupungin kehitysvammapalveluissa, käymme alkukeskustelun yhdessä esimiehen ja perehdyttäjäsi kanssa. Keskustelussa yhteydessä kannustamme sinua ottamaan esille asiat, jotka työssäsi sinua mahdollisesti mietityttää. Laadimme yhdessä sinulle perehdytysuunnitelman, jossa sovimme, kuinka perehdytyksesi käytännössä tapahtuu.

Vaitiolovelvollisuus

Suonenjoen kaupungin ja kehitysvammapalveluiden työntekijänä sinua sitoo ehdoton vaitiolovelvollisuus. Työsuhteesi aikana kuulet kaupunkia, henkilöstöä, asiakkaita sekä läheisiä ja yhteistyökumppaneita koskevia salassa pidettäviä asioita. Salassa pidettävistä asioista kertominen sivullisille palvelussuhteen aikana tai sen päätyttyä on kielletty. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi yksittäisen asiakkaan terveydentilaa tai yleensä hänen elämäänsä liittyvät asiat.

Sisäinen ja ulkoinen viestintä

Työnantajan sisäinen tiedottaminen tapahtuu intranetin ja sähköpostin välityksellä. Palvelukeskus Väinölän sisäinen tiedottaminen tapahtuu koko henkilöstön yhteisissä viikkopalavereissa sekä kuukausittaisissa tiimipalavereissa. Näiden lisäksi tiedottamista tapahtuu myös yksikön sisäisillä ilmoitustauluilla sekä sähköpostilla.

Osaaminen ja kehittäminen

Kehitysvammapalveluiden työntekijänä kannustamme sinua ylläpitämään ja kehittämään aktiivisesti ammattitaitoa. Suunnittelemme yhdessä esimiehen kanssa ammattitaidon ylläpitämiseen ja kehittämiseen sekä lakisääteiseen täydennyskoulutukseen liittyvän kouluttautumisen, mutta sinulla on työntekijänä myös itsellä vastuu oman osaamisesi ylläpitämisestä ja kehittämisestä.

Savuton Suonenjoki

Suonenjoen kaupunki on savuton organisaatio ja näin ollen myös Palvelukeskus Väinölä on savuton työyksikkö. Lisätietoa Savuton Savo 2015 ohjelmaan liittyvästä Savuton Suonenjoki ohjelmasta löydät kaupungin yleisestä perehdytysoppaasta sekä kaupungin intranetistä.

Olet lämpimästi tervetullut joukkoomme!



LIITE 2: PEREHDYTTÄMISSUUNNITELMA



Suonenjoen kaupunki
Sosiaalitoimi
Kehitysvamma palvelut

Perehdyttämissuunnitelma

Palvelukeskus Väinölä

Väinönkatu 9

77600 Suonenjoki

kehitysvamma palveluiden esimies	0400 253 956
asumispalvelu	044 758 1484
päivätoiminta	044 758 1558
palveluohjaaja	040 571 7452

vainola@suonenjoki.fi

etunimi.sukunimi@suonenjoki.fi

www.suonenjoki.fi

Perehtyjä

Perehdyttäjä

Esimies

Perehdyttämisaika: alkaa _____ / _____ 20 ja päättyy _____ / _____ 20

Perehdyttämisen tavoitteet:

Arviointi suoritettu _____ / _____ 20

Perehtyjä _____

Perehdyttävä _____

Esimies _____

LIITE 3: PEREHDYTTÄMISEN MUISTILISTA



Suonenjoen kaupunki
Palvelukeskus Väinölä

Perehdyttämisen muistilista

Merkitse päivämäärä ruutuun, kun vastaava asia on sinulle opastettu ja sen osaaminen on tarkastettu. Luetteloa voi muokata tarpeen mukaan.

opastettu tarkastettu

Henkilökunta		
Yksikön henkilöstö		
Henkilöstöön ja perehtyjään tutustuminen		
Avaimet		
Käyttäjätunnukset		
Sähköposti		
Tehtäväkuvat		
Vaitiolovelvollisuus		
Aamu-, ilta- ja välivuoron työtehtävät		
Työyhteisön säännöt		
Työturvallisuus; väkivaltilanteet		
Raportointi		
Vastuullisuus ja rohkeus		
Persoonallisuus		
Erytisosaaminen		
Viikkopalaverit		
Tiimipalaverit		
Työvaatetus		
Ruokailu ja tauot		
Sairastuminen ja siitä ilmoittaminen		
Työvuorosuunnittelu / työvuorot, työvuorotoiveet		
Vuosilomakäytännöt		
Kehityskeskustelut		
Kouluttautuminen		
Postilokerot		
Henkilökunnan autopaikat ja autojen lämmitys		
ICT-tuki		

opastettu tarkastettu

Asiakkaat		
Tutustuminen asiakkaisiin, tapaaminen		
Asiakasmäärät		
Yksilölliset hoito- ja palvelusuunnitelmat		
Yksilölliset päivä- ja viikkorytmit		
Omaohjaajatoiminta ja tehtävät		
Itsemääräämisoikeus		
Kommunikaatio		
Asiakaslähtöisyys		
Kunnioittava kohtaaminen		
Osallistava arki		
Kuntouttava työote		
Edunvalvonta		
Päivä- ja työtoiminta		
Harrasteet		
Vapaa-aika		
Tukihenkilötoiminta/Henkilökohtainen apu		
Läheisyhteistyö		
Terveydenhuolto ja terveysseurannat		
Apuvälineet		
Asiointi, rahankäyttö ja hankinnat		

opastettu tarkastettu

Yksikkö		
Tutustuminen yksikön tiloihin; kodinomaisuus		
Toiminta-ajatus		
Toimintaperiaatteet		
Omavalvontasuunnitelma		
Pelastussuunnitelma		
Lääkehoidonsuunnitelma		
Tietosuoja ja tietoturva		
Häiriö- ja poikkeustilat		
Kirjaaminen		

LIITE 4: PEREHDYTTÄMISEN PÄIVÄKIRJA



Suonenjoen kaupunki
Palvelukeskus Väinölä

Perehdyttämisen päiväkirja

Perehdyttämisen päiväkirja toimii perehtyjän itsearvioinnin sekä henkilökohtaisen kehittymisen ja oppimisen välineenä.

Perehdyttämisen päiväkirjaa avulla sinulla on mahdollisuus antaa palautetta perehdyttämisprosessista.

Päiväkirjan muodon voit valita itse. Se voi olla esim. vihko, muistio tai sähköpostiviesti.

Perehdyttämisen päiväkirjaa laatiessasi voit vastata myös seuraaviin kysymyksiin:

Mitä olen oppinut tämän päivän/viikon aikana?

Miten olen soveltanut oppimaani työssä?

Miten osaamiseni on kehittynyt tämän päivän/viikon aikana?

Mitkä asiat ovat jääneet minua mietityttämään?

Mihin tarvitsen toisten työntekijöiden tukea?

Mitkä ovat minun vahvuuteni juuri tässä työssä?

Mitkä ovat ne asiat, joissa minun tulee vielä kehittyä?

LIITE 5: PEREHDYTTÄMISEN ARVIOINTI



Suonenjoen kaupunki
Palvelukeskus Väinölä

Perehdyttämisen arviointi / palaute

Arvioinnissa huomioitavaa	Huomioitavia asioita
<p>Perehdyttämisen onnistuminen</p> <p>*Perehtyjä</p> <p>*Perehdyttäjä</p> <p>*Työyhteisö</p>	
<p>Tavoitteiden saavuttaminen</p> <p>*Perehtyjä</p> <p>*Perehdyttäjä</p> <p>*Työyhteisö</p>	
<p>Suunnitelman onnistuminen</p> <p>*Perehtyjä</p> <p>*Perehdyttäjä</p> <p>*Työyhteisö</p>	
<p>Perehdyttämisen kehittämiskoh- teet</p> <p>*Perehtyjä</p> <p>*Perehdyttäjä</p> <p>*Työyhteisö</p>	