



# Perehdytys tuetussa asumisessa

Ida Kemppainen

2019 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

## Perehdytys tuetussa asumisessa

Ida Kemppainen  
Sosionomi  
Opinnäytetyö  
Joulukuu 2019

Ida Kemppainen

### Perehdytys tuetussa asumisessa

Vuosi 2019 Sivumäärä 43

---

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena oli luoda perehdytysopas erään yksityisen sektorin sosiaali- ja terveysalan organisaation alla toimivaan tuetun asumisen tiimiin. Eräänä tärkeimpänä tavoitteena oli luoda oppaasta helposti muokattava, jotta opas pääsisi aktiiviseen käyttöön. Opas onkin suunnattu sekä henkilökunnalle että tiimissä vieraileville opiskelijoille. Oppaan tavoitteena on ensisijaisesti helpottaa uuden henkilökunnan sekä opiskelijoiden perehdytysprosessia ja pidemmällä tähtäimellä tavoitteena on myös työhyvinvoinnin parantuminen. Opas voi hyvin toimia muistin tukena myös jo pidempään työssä toimineelle henkilökunnalle.

Työn teoreettisessa osuudessa käydään läpi perehdytystä, tuetun asumisen määritelmää, mielenterveyttä, työhyvinvointia sekä eettisyyttä hoitoalan työssä. Tuetun asumisen asiakkaat ovat pääsääntöisesti mielenterveyskuntoutujia, jonka vuoksi mielenterveys on käsittelyssä tässä opinnäytetyössä. Perehdytysopasta ruvettiin suunnittelemaan osana toiminnallista opinnäytetyötä alkusyksystä 2019, josta prosessi lähti hiljalleen etenemään. Tuetun asumisen tiimissä perehdytyskansiota ei aikaisemmin ole ollut, jonka vuoksi opas oli myös tarpeenmukainen. Perehdytysoppaan sisällön suunnittelussa konsultoitiin tasaisin väliajoin tuetun asumisen tiimiä. Menetelmä opinnäytetyössä oli laadullinen ja tiedonkeruumenetelminä käytettiin osallistavaa havainnointia sekä lähdekirjallisuutta. Oppaasta saatu palaute oli positiivista ja oppaan sisältö sekä visuaalisuus koettiin hyvänä. Työryhmä antoi myös korjausehdotuksia, jotka sovellettiinkin suoraan oppaaseen. Palautetta kerättiin myös lyhyellä arviointikaavakkeella mutta koska tiimi on pienikokoinen, palaute saatiin pääosin suullisesti.

Opas jää toivottavasti tiimille aktiiviseen käyttöön. Jotta perehdytysopasta voitaisiin kehittää yhä edelleen olisi tärkeää, että sitä päivitetäisiin aktiivisesti. Saadun palautteen mukaan opas tuli tarpeeseen ja on tarkoitus ottaa mukaan osaksi tulevia perehdytysprosesseja.

Asiasanat: Mielenterveys, perehdytys, työhyvinvointi, tuettu asuminen

Ida Kemppainen

Orientation in Supported Accommodation

Year	2019	Pages	43
------	------	-------	----

---

The purpose of this functional thesis was to deliver a manual for supported accommodation's staff operating under private sector's social and health care. One of the biggest purposes of this thesis was to develop a manual for staff and students, that could easily be adapted and edited. This ensures it can also be used in the future when changes within social and health care sector occur. The aim of this the manual is to make orientation process easier and more productive. The ultimate goal is for the manual to have an effect on well-being at work, too.

The theoretical background of this thesis was based on mental health, orientation, well-being at work and supported accommodation. The customers of supported accommodation are mostly mental health rehabilitees and that is why the concept of mental health is also considered important on the theoretical background. The manual first started being processed in Autumn 2019. The team, who the manual was tested on, had never had a system as such in place. Once starting to figure out the content of the manual, the team was consulted at regular intervals. Qualitative method was applied on this thesis. On this thesis, while observation and literature were applied to support the qualitative results.

Feedback from the team was positive. The content and visuals were considered helpful and clear. Also a few suggestions and improvements were given, all which will add to the information already provided in the manual. Feedback was mainly given orally through conversations. The feedback indicates that the manual was something that the staff needed, and will now actively support the workplace in the future.

Keywords: Orientation, mental health, well-being at work, supported accommodation

## Sisällys

1	Johdanto .....	6
2	Mielenterveys .....	7
2.1	Mielenterveyskuntoutus .....	8
2.2	Mielenterveystyö .....	9
3	Tuettu asuminen.....	10
4	Perehdyttäminen .....	11
4.1	Perehdyttämisen tavoitteet .....	12
4.1.1	Esimies-alaissuhde.....	12
4.1.2	Tuottavuus.....	14
5	Työhyvinvointi .....	14
5.1	Työhyvinvointiin vaikuttavat seikat .....	15
5.1.1	Johtaminen .....	17
6	Eettisyys työssä .....	18
7	Perehdytysoppaan keskeinen sisältö .....	19
7.1	Omavalvontasuunnitelma .....	19
7.2	Organisaation arvot .....	20
7.3	Yhteisöhoidon menetelmä .....	20
8	Opinnäytetyön tavoitteet ja toteutus.....	21
8.1	Käytetyt menetelmät.....	22
8.2	Opinnäytetyövaiheet .....	22
8.3	Prosessin ja tuotoksen arviointi.....	24
8.4	Opinnäytetyön luotettavuus ja eettiset kysymykset.....	25
9	Arviointi.....	26
9.1	Jatkotoimenpide-ehdotukset .....	27
10	Pohdinta .....	28

## 1 Johdanto

”Jokaisella ihmisellä on oikeus hyvään mielenterveyteen ja ilman mielenterveyttä ei ole hyvää terveyttä.” Nämä sanat ovat painettuna teoksen Mielenterveyshoitotyö (Hämäläinen & Kanerva & Kuhanen & Schunert & Seuri 2017) takakanteen. Mielenterveys on keskeinen osa meidän jokaisen elämää - ehkä jopa laajemmin kuin moni kuvitteleekaan. Moni ei uskoisi koskaan mielenterveydenhäiriöiden osuvan omalle kohdalleen. Mutta kun mieli sairastuu, ihminen kokee helposti olevansa yksin. Mielenterveysongelmia hävetään yhä ja niistä vaietaan, vaikka keskustelu aiheesta onkin lisääntynyt.

Mielenterveystyö voidaan jakaa muutamaksi alaotsakkeeksi; mielenterveyden edistäminen, mielenterveysongelmien ennaltaehkäisy sekä niiden hoitaminen ja kuntoutus (Kuhanen 2017, 27). Vaikka varsinaista mielenterveystyötä tekevät ovat yleensä psykiatrisia sairaanhoitajia, sosiaalityöntekijöitä tai toimintaterapeutteja, koskettaa mielenterveystyö myös laajalti muita sosiaali- ja terveysalan toimijoita (Vuorilehto & Larri & Kurki & Hätönen 2014, 51). Mielenterveysasiat ovat siis hyvä pitääkin enemmän ”tapetilla” ja ihmisten tietoisuudessa.

Työhyvinvointi linkittyy mielenterveyteen vahvasti ja on nykypäivänä paljon keskusteltu aihe. Työhyvinvoinnin merkitys kasvaa alati ja koetaan yhä tärkeämpänä pitää siitä huolta joka ikisessä työyhteisössä. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan paitsi työyhteisön jokaisen jäsenen hyvinvointia eli henkilökohtaista tunnetta siitä mutta myös koko työyhteisön yhteistä vireystilaa. Työhyvinvoinnin tärkein painopiste on kehittää työyhteisöä jatkuvasti sellaiseksi, että jokaisella yhteisön jäsenellä on mahdollisuus olla mukana kokemassa onnistumisen tunteita tekemästään työstä. Niin yksilön kuin koko organisaationkin hyvinvointi luo tyytyväisyyden tunteita työhön ja tämä heijastuu työssä jaksamiseen. Tätä kautta työhyvinvoinnilla on myös suora vaikutus organisaation tulokseen. Uuden työntekijän palkkaaminen on aina investointi ja kunnollisella perehdyttämällä pyritään muodostamaan rekrytointi pitkällä tähtäimellä kannattavaksi. Perehdytysjakson laadulla on todettu olevan suora vaikutus työntekijän sitoutumiseen ja sitoutuneet työntekijät ovat tutkitusti tyytyväisempiä työhönsä sekä myös tehokkaampia. (Eklund 2018, 32, 34; Kauhanen 2016, 26; Liukkonen 2008, 65.)

Projektin tarkoituksena on suunnitella ja toteuttaa perehdytyskansio tuetun asumisen tiimille, jossa asiakkaat ovat pääsääntöisesti mielenterveyskuntoutujia. Toimeksiantajana projektille toimii erään anonymina pysyvän yksityisen sektorin organisaatio, joka tarjoaa lukuisten sosiaali- ja terveyspuolen palveluiden lisäksi mielenterveyskuntoutusta monessa eri muodossa kuten esimerkiksi palvelu- sekä valmennusasumista. Projektin suuntautuu kuitenkin tuetun asumisen puolelle. Perehdytysopas on ollut suunnitteilla tuetun asumisen tiimillä kyseisessä yrityksessä jo tovin, joten toimeen oli helppo ryhtyä.

Teoreettiseen viitekehykseen valitut käsitteet määrittelevät raportin sisällön lukijalle selkeästi ja täsmällisesti. Määritelmien eli teoreettisen viitekehyksen avulla luodaan niin sanotut säännöt, joiden avulla lukija tulkitsee ja ymmärtää tutkimustekstiä. Opinnäytetyön raporttiin on valittu teoreettinen viitekehys pääosin sen pohjalta mihin perehdytysoppaan luomisella tähdätään niin lyhyemmällä kuin pidemmälläkin tähtäimellä. Perehdytys on yksi johtamisen väline, joka perusteellisesti hoidettuna on keino johtaa organisaatiota kohti yhteisiä tavoitteita. Työyhteisön toimimisen kannalta uuden työntekijän perehdytys on avainasemassa ja esimies on tästä viimekädessä vastuussa. Hyvään johtamisosaamiseen kuuluu työyhteisön motivointi ja kannustaminen. Hyvän perehdytyksen vaikutuksia on mahdotonta saada täysin laskettua mutta hyvästä työmotivaatiosta sekä työssä viihtymisestä syntyy säästöjä, jonka mukaan voidaan tehdä arvioita hyödyistä. Työhyvinvoinnin käsitettä sekä sen yhteyttä hyvään perehdytykseen avataan myös teoreettisessa viitekehyksessä laajemmin. Työhyvinvoinnin edistäminen on monesti yksi perehdytyksen tavoite. Hyvällä perehdytyksellä tavoitellaan myös tuottavuutta organisaatiolle. Kun perehdytys hoidetaan huolellisesti ja ammattimaisesti, pysyy taloudellinen notkahdus pienempänä, ja tehokkuus palaa normaalille tasolle nopeammin. (Eklund 2018, 27, 33; Kauhanen 2010, 153; Niiranen & Seppänen-Järvelä & Sinkkonen & Vartiainen 2010, 145-147; Vilkkä 2015, 37.) Lopuksi raportissa esitellään perehdytysoppaan keskeisintä sisältöä, joka rakentaa pohjan koko ohjaustyölle tuetussa asumisessa.

## 2 Mielenterveys

Mielenterveyden määritelmää on haastavaa kiteyttää, sillä se on kulttuurisidonnainen ja riippuu myös paljon ihmisen omasta elämänhistoriasta (Vuori-Kemilä 2007, 12). Mielenterveyteen vaikuttaa elämänhistorian lisäksi muun muassa perimä, varhainen vuorovaikutus, ihmissuhteet sekä elämäntilanteen sen hetkinen kuormittavuus. Mielenterveyden käsitteen määrittelemistä hankaloittaa myös se, ettei staattista mielenterveyttä ole olemassa sillä mielenterveys vaihtelee yhtä lailla kuin fyysinenkin terveys elämän aikana. Käsite on suhteellinen mutta samalla normatiivinen. Yhteiskunnassamme vallitsee tietyt normit, jotka määrittelevät mikä on normaalia käyttäytymistä ja sosiaalisesti sekä yhteiskunnallisesti hyväksyttävää. Tämä vaikuttaa myös käsitykseen mielenterveyden tilasta. Vahvin normi, jonka kautta voidaan mielenterveyttä määritellä, on laki. Sanaan mielenterveys liitetään yhä tänäkin päivänä helposti negatiivinen stigma. Mielenterveys voidaan kuitenkin mieltää ennen kaikkea voimavarana, jota myös mielenterveysongelmista kärsivä omaa. Nykyisin puhutaankin myös positiivisesta mielenterveydestä, johon kuuluu hyvinvoinnin kokemus. Positiivisen mielenterveyden käsite pyrkii ohjaamaan käsitystä pois sairausnäkökulmasta. On vanhanaikaista ajatella mielenterveyden olevan vain oireettomuutta ja diagnosoimattomuutta. Mielenterveyden ongelmiin voi viitata myös elämäntilanne, jolloin ihminen hoitaa moitteettomasti työnsä muttei kykene

suoriutumaan vaikkapa normaaleista arjen askareista. (Kuhanen 2017, 21; Toivio & Nordling 2009, 84-85; Vuorilehto 2014, 13, 15.)

Mielenterveyttä tulisi yhteiskunnassa vaalia ja nähdä se positiivisena voimavarana. Voidaan ajatella, että mielenterveys on hyvinvoinnin tila. Tällöin ihminen ymmärtää omat kykynsä ja hänen on mahdollista toimia normaalin paineen alla. Tämän lisäksi ihminen pystyy työskennellä tuloksellisesti ja toimimaan yhteisönsä täysivaltaisena jäsenenä. Kyseenomaista hyvinvoinnin tilaa voidaan kuvata myös toiveikkuutena, onnellisuutena, elämönhallinnan kyvyillä, itsetunnolla sekä toimintakyvyllä. Hyvinvoinnin kokemus on positiivisen mielenterveyden perusta, joka toimii pohjana hyvälle elämälle. Mielenterveyttä voisi myös kuvailla ihmisen henkiseksi vastustuskyvyksi. (Kuhanen 2017, 19, 21-22; Vuorilehto 2014, 13.)

Kun ihmisen mielenterveyden tasapaino järkkyy suurentaa se riskiä sairastua mielenterveydenhäiriöön. Ihmisellä on erilaisia sairastumiselle altistavia ja laukaisevia tekijöitä. Vastavasti on kuitenkin myös mielenterveyttä suojaavia tekijöitä, joista puhutaan voimavaroina. (Kuhanen 2017, 18.)

## 2.1 Mielenterveyskuntoutus

Mielenterveyskuntoutuksen -ja hoidon välinen raja on häilyvä. Hoito ja kuntoutus voivat alkaa yhtä aikaa mutta kuntoutuksella tarkoitetaan yleensä esimerkiksi sairaalajakson jälkeistä aikaa, jolloin aktiivinen kuntoutus aloitetaan. Kuntoutusmetodi valitaan aina yksilöllisesti. Mielenterveysongelmat ovat yleensä pitkäkestoisia ja helposti uusiutuvia ja ne vaativat usein aktiivista kuntoutusta. Kuntoutuksen kuten hoidonkin perustana on kuntoutujälähtöisyys. (Hämäläinen ym. 2017, 198; Vuorilehto ym. 2014, 126-127.)

Kuntoutukselle asetetaan aina tavoite ja se tähtää kuntoutujan elämönhallinnan kokemuksen lisäämiseen sekä elämänlaadun parantamiseen. Perusarjentaidot saattavat sairastumisen vuoksi heikentyä, joten tärkeänä tavoitteena on myös niiden lisääminen sekä ylläpitäminen. Mielenterveyskuntoutuksessa esille nostetaan kuntoutujan vahvuuksien ja voimavarojen vahvistamisen tärkeys hänen heikkouksiensa sijasta. Tärkeää on lisätä kuntoutujan hyvinvointia, toimintakykyä sekä osallisuutta yhteisössä ja yhteiskunnassa. (Kanerva & Kuhanen 2017, 198; Vuorilehto ym. 2014, 128.)

Toipumisajattelu on keskeinen osa mielenterveyskuntoutuksessa, jolla tarkoitetaan käytännössä sitä, että kuntoutujalla olisi vielä mahdollisuus elää elämäänsä kokien sen tyydyttävänä ja mielekkäänä. Kuntoutuminen saattaa kestää vuosiakin. Hoitajan tai ohjaajan tehtävänä on auttaa kuntoutujaa ylläpitämään toivoa paremmasta huomisesta. Vaikka kuntoutuminen riippuu paljon kuntoutujan omasta motivaatiosta ja asenteesta tarvitsee hän kuitenkin yleensä tueksi läheisiä sekä ammattiauttajia. (Vuorilehto ym. 2014, 128.)



Psykiatristen häiriöiden hoitoon kuuluu yleensä lääkehoito vaatien kuitenkin myös jonkin psykologisen hoitomuodon lisäksi. Lääkehoidolla halutaan lieventää oireita ja parantaa kuntoutujan alentunutta toimintakykyä. Mielenterveystyöhön liittyy myös paljon parantavaa vaikutusta omaavaa toimintaa mutta psykoterapiassa on tarkoituksena poistaa tai lieventää mielenterveyden ongelmia. Terapiamuotoja on laaja-alaisesti eri menetelmillä ja erilaisilla tavoitteilla. Mielenterveyskuntoutus taas määritellään niin että sen on tarkoitus tukea kuntoutujan elämänhallintaa. Kuntoutus on suunnitelmallista toimintaa perustuen kuntoutujan ja ohjaajan sekä mahdollisten muiden hoitotahojen yhdessä laatimaan suunnitelmaan sekä suunnitelman toteutumisen jatkuvaan seurantaan ja prosessin arviointiin. Kuntoutukseen kuuluu erinäisiä toimenpiteitä, jotka pyrkivät kohentamaan yksilön voimavaroja, toimintakykyä ja elämän hallinnan tunnetta. (Toivio & Nordling 2009, 244, 247, 279.)

## 2.2 Mielenterveystyö

Mielenterveystyön perustana on parantaa ihmisen psyykkistä hyvinvointia, toimintakykyä sekä edistää yksilön persoonallisuuden kasvua. Samalla mielenterveystyö on myös mielen sairauksien -sekä häiriöiden lievittämistä ja parantamista. Oleellista on mielenterveyden edistäminen sekä mielenterveyshäiriöiden hoito ja kuntoutus. (Kuhanen 2017, 27; Vuori-Kemilä ym. 2007, 21.)

Mielenterveystyötä ohjaavat monet eri lait ja säädökset. Kansallisissa säädöksissä koskien mielenterveystyötä on viime vuosina painotettu muun muassa potilaan osallisuutta, mielenterveyden ja päihitteettömyyden edistämistä sekä ongelmien ja haittojen ehkäisyä. Tärkeänä pidetään myös luonnollisestikin hyvää, laadukasta hoitoa ja sitä pidetään korkeassa arvossa. Ennaltaehkäisy sekä avohoidon merkitys ja ensisijaisuus korostuu lainsäädännössä koskien mielenterveystyötä. (Kuhanen 2017, 28; Vuori-Kemilä ym. 2007, 21.)

Mielenterveystyötä tehdään hyvin laaja-alaisesti ja se koskettaa omalta osaltaan jokaista sosi- ja terveysalan työntekijää kuten neuvoloissa, päiväkodeissa, kouluissa, työpaikoilla, perusterveydenhuollossa, lastensuojelussa sekä kolmannen sektorin toimijoiden tuottamissa erilaisissa palveluissa. Mielenterveystyö voidaan jakaa karkeasti kolmeksi alaotsakkeeksi; mielenterveyttä edistävä, mielenterveysongelmia ennaltaehkäisevä sekä korjaava työ. Edistävän toiminnan tarkoituksena on vahvistaa yksilön jo mahdollisesti olemassa olevia voimavaroja sekä selviytymiskeinoja. Lisäksi tavoitteena on tunnistaa ja voimistaa mielenterveyttä edistävien yhteiskunnallisia sekä yksilöllisiä tekijöitä. Edistävässä mielenterveystyössä on pyrkimyksenä vähentää riskejä sekä vahvistamaan mielenterveyttä suojaavia tekijöitä. Yleensä tällöin mielenterveyshäiriöitä ei henkilöllä ole vielä todettu mutta riski sairastumiseen on olemassa. Ennaltaehkäisevän mielenterveystyön tarkoituksena on minimoida riskit sekä puuttua tarpeeksi ajoissa. Tarkoituksena on ehkäistä häiriöiden syntymistä tai etenemistä, tunnistaa

mielenterveyttä uhkaavat riskit ja torjua ne. Kun pystytään tunnistamaan ensioireet, sen avulla voidaan lyhentää häiriön kestoa saamalla nopeaa hoitoa. Näin voidaan ehkäistä kroonistumisia. Korjaava toiminta sisältää jo diagnoosin saaneen henkilön tehokkaan hoidon ja kuntoutuksen. Tavoitteena on lieventää mielenterveydenhäiriötä ja parantaa häiriöstä johtuvaa mahdollista toimintakyvyn heikentymistä. Korjaavasta toiminnasta hyvä esimerkki on kuntouttava mielenterveystyö, jossa pyritään auttamaan potilaita työ- ja toimintakyvyn palauttamisessa erinäisin menetelmin. (Kuhanen 2017, 28-30, 32; Vuori-Kemilä 2007, 21-22.)

Mielenterveystyö on ihmisen terveyttä ja hyvinvointia edistävää työtä, jossa vahvistetaan yksilön työ- ja toimintakykyäkin. On tärkeää, että ohjaaja näkee ammattinsa myös tämän ajatuksen kautta. Mielenterveystyössä keskitytään yksilön vahvuuksiin ja voimavaroihin mikä auttaa häntä pärjäämään arjessa. Mielenterveystyön kautta voidaan lisätä yksilön elämään mielenterveyttä suojaavia ulkoisia tekijöitä. (Kuhanen 2017, 18.)

### 3 Tuettu asuminen

Lain mukaisesti kunnan sosiaalitoimi järjestää mielenterveys- ja päihdekuntoutujille asumispalvelua, joka pääosin ostetaan yksityisiltä palveluntuottajilta (Vuorilehto ym. 2014, 237). Asumispalveluista löytyy kolme eri tasoa: tuettu asuminen, palveluasuminen sekä tehostettu palveluasuminen. Tuetun asumisen palveluun liittyy edellä mainituista vaihtoehtoista vähiten palvelua, eli tukea. Tuettu asuminen on mielenterveyskuntoutuksen muoto, jolloin ihminen asuu omassa- tai solutukiasunnossa, jonne tuotetaan tukipalveluja sosiaali- ja terveysalan ammattilaisen toimesta, mutta kuitenkin yhteistyössä sosiaalihuollon kanssa. Tukipalvelun tarkoituksena on tukea ja mahdollistaa asiakkaan itsenäistä asumista. (Vuorilehto ym. 2014, 236-237.)

Asiakkaalle tehdään henkilökohtainen kuntoutussuunnitelma, joka määrittelee mihin suuntaan kuntoutusta lähdetään viemään. Kuntoutussuunnitelma laaditaan yhdessä asiakkaan, ohjaajan, sosiaalihuollosta nimetyn oman sosiaalityöntekijän sekä mahdollisen muun hoitotahon kesken. Kuntoutuksen on tarkoitus opetella sairauden hallintaa, löytämään sisältöä vapaa-ajalle sekä käyttämään kodin ulkopuolisia palveluita. (Mielenterveystalo.)

Käyntimäärä sovitaan yhdessä maksavan tahon kanssa eli asiakkaan kotikunnan edustajan kanssa. Käyntimäärä suhteutetaan aina asiakkaan tuen tarpeisiin. Kotikäyntien sisällöt voivat olla lähes mitä vain: ruuanlaittoa, tutustumista vapaa-ajan paikkoihin, kuten kolmannen sektorin mielenterveyspalveluihin, laskujen maksua, siivoamista tai muuta vastaavaa toimintaa. Käytännössä tuetussa asumisessa on tarkoituksena tukea ja kehittää perusarjen toimintoja.

Myös käyntien sisällöt suhteutetaan aina asiakkaan tarpeiden mukaan. Tärkeää asumispalvelussa on edistää kuntoutujan omaa elämänhallintaa, tukemalla vastuunottoa asioistansa. Jokaiselle kuntoutujalle laaditaan poikkeuksetta oma henkilökohtainen kuntoutussuunnitelma. (Vuorilehto ym. 2014, 236.)

#### 4 Perehdyttäminen

Kamensky (2001, 155) toteaa että ”ihmiset ovat keskimäärin keskimääräisiä mutta meidän tehtävämme on tehdä omista ihmisistämme parempia”. Yleinen käsitys on, että osaaminen ratkaisee mutta kyse onkin todellisuudessa siitä, että menestymisen ratkaisee kehittymisen vauhti ei osaamisen lähtötaso. Vaikka osaamisen taso tuntuu olevan ratkaiseva tekijä, harva organisaatio onnistuu tekemään siitä loppujen lopuksi itselleen kilpailuetua. Uuden työntekijän perehdyttäminen on organisaation tärkeimmistä mutta kalleimmista prosesseista. Laadukas perehdyttäminen on parhaassa tapauksessa huomattava kilpailuetu muihin organisaatioihin nähden. Toimenpiteet, joiden avulla uuden työntekijän on tarkoitus omaksua kokonaisvaltaista osaamista uuteen työtehtävään ja päästä mahdollisimman hyvin alkuun käsitetään perehdyttämiseksi. Myös työyhteisöä kehitetään niin että uuden työntekijän on siihen mahdollisimman helppo integroitua. Perusteellisesti suunniteltu perehdytys ottaa huomioon myös työntekijällä jo olemassa olevat kyvyt ja hyödyntää sitä myös perehdytyksessä. (Eklund 2018, 25; Kamensky 2001, 156; Kupias & Peltola 2009, 19.)

Perehdyttämiseen liittyy kaikki toimenpiteet, jotka auttavat uutta työntekijää tutustumaan uuteen työyhteisönsä, sen toiminta-ajatukseen, visioon, arvoihin ja tapoihin. Tällä tarkoitetaan perehdyttämistä työyhteisöön. Tällä on suuri merkitys työtyytyväiseen, jolla voi olla sitäkin kauaskantoisemmat vaikutukset. Uuden työntekijän on tärkeää tuntee olevansa tervetullut työyhteisöön ja siihen vaikuttaa työyhteisön valmistautuminen uuteen tulokkaaseen sekä osoittamalla kiinnostusta uutta työntekijää kohtaan. On myös tärkeää, että uusi työntekijä omaksuu organisaatiokulttuurin (Eklund 2018, 35). Työpaikkaan perehdyttäminen käsittää työntekijän tutustuttamisen työpaikan ihmisiin, asiakkaisiin ja työtovereihin. Itse työhön perehdyttäminen sisältää työtehtävään perehdyttämisen sekä sen mitä työntekijältä uudessa työtehtävässä odotetaan. (Kauhanen 2016, 151; Niiranen ym. 2010, 145.)

Kunnollinen perehdytys on tärkeää myös toiminnan sujuvuuden sekä koko työyhteisön kannalta. Perehdyttäminen ei saisi olla vain teknistä opastusta, jolloin pahimmassa tapauksessa uudelle työntekijälle annetaan perehdytysopas itseopiskeltavaksi. Tutkimusten mukaan perehdyttämisen laadulla on huomattava vaikutus siihen, miten työntekijä sitoutuu työtehtäviinsä. Työhönsä sitoutunut henkilö työskentelee tehokkaammin ja on useammin tyytyväinen työhönsä. Tutkimusten mukaan oman työn hallitsemisen kokemus lisää myös omaa

stressinsietokykyä ja palautuvat stressistä sekä työpäivistä paremmin. (Eklund 2018, 34-35; Huitti 2017, 156; Niiranen ym. 2010, 145.)

#### 4.1 Perehdyttämisen tavoitteet

Uuden työntekijän perehdyttäminen organisaatiossa on uuden oppimista sekä tiedon soveltamista. Perehdyttäminen on kahden kauppa ja sekä perehdyttävällä että perehdyttäjällä on oma vastuunsa prosessin onnistumisesta. Myös organisaation täytyy olla valmis vastaanottamaan uutta tietoa sekä mukautua muutokseen joka uuden työntekijän kautta väistämättäkin on edessä. Työhön ja kaikkiin sen liitännäisiin osa-alueisiin perehdyttäminen vaatii arviolta noin 15 kuukautta aikaa. Tämä tarkoittaa sitä, että uusi työntekijä tekee yli vuoden verran työtä laskelmallisesti puolet pienemmällä tehokkuudella kuin kokeneempi työntekijä. Kun perehdytys on toteutettu hyvin, luo se työntekijälle paremmat valmiudet tarttua nopeammin organisaation tapoihin ja työkuultuuriin, sekä sopeutua työyhteisöön. (Eklund 2018, 25; Kauhanen 2016, 152; Kesti 2010, 222.)

Perehdytykselle asetetaan aina tavoitteet, jotka ovat yleensä muutakin kuin vain huolehtia työturvallisuudesta kuten laki määrittelee. Riippuen organisaation tavoitteesta työsuhdetta ajatellen asettuu myös perehdytyksen suunta. Mikäli organisaatiolla on tapana palkata lyhytaikaisempia määräaikaista suhteita, voisivat tavoitteet olla esimerkiksi työtehtävien nopea omaksuminen. Mikäli organisaatiossa tavoitellaan pidempiaikaista työsuhdetta, perehdytyksessä tavoiteltaisiin todennäköisemmin esimerkiksi organisaatiokulttuuriin sopeutumista sekä työympäristössä viihtymistä. Perehdytyksen sisältö on luonnollisestikin organisaatiokohtaista ja organisaation sisällä on mietittävä perehdytyksen tavoitteita. Perehdytyksen kautta on tarkoitus antaa oikea kuva organisaatiosta ja että työntekijä saisi positiivisia kokemuksia organisaatiosta jo heti kättelyssä. (Eklund 2018, 26, 28-29; Kauhanen 2016, 151.)

Kunnollinen perehdyttäminen on vastuun ottamista, jolla pystytään vaikuttamaan henkilöstön osaamiseen sekä työhyvinvointiin. Perehdytyksen tavoitteena on myös pääsääntöisesti aina työn hallinta sekä laadukas palvelu tai tuote organisaatiosta riippuen. Priorisointi tapahtuu organisaatiokohtaisesti. (Kauhanen 2010, 152; Kupias & Peltola 2009, 14.)

##### 4.1.1 Esimies-laissuhde

Perehdyttämisen hoitaa usein monet eri tahot kuten nimetyt perehdyttäjät tai muut työyhteisön jäsenet. Kuitenkin perehdytys ja sen järjestäminen on aina esimiehen vastuulla ja sitä ohjaa lainsäädäntö. Perehdytyksessä auttavien tahojen määrä riippuu siitä mikä kokoinen

organisaatio on, organisoinnista, toiminta- tai perehdytysmenetelmästä sekä esimiehen luovuudesta. Parhaassa tapauksessa esimies myötävaikuttaa perehdytyksen etenemiseen, ja arvioi samalla perehdytysprosessin etenemistä. (Kupias & Peltola 2009, 19, 59; Niiranen ym. 2010, 145.)

Suuri osa työtä on esimiestyö. Ylläpitääkseen ja kehittääkseen työkykyä vaaditaan myös esimiehen ja työntekijän välistä toimivaa yhteistyötä. Molempien panosta tarvitaan eikä kumpikaan voi yksin kantaa vastuuta työntekijän hyvinvoinnista. Työpaikalta täytyy kuitenkin löytyä hierarkiaa, jotta suurempia päätöksiä saadaan tehtyä ja toiminta pyörimään. Esimiehellä on enemmän valtaa ja vastuuta esimerkiksi myös työhyvinvoinnin toteutumisesta. (Kauhanen 2016, 23, 25; Kamensky 2001, 301.)

On tärkeää, että esimies pystyy tunnistamaan työntekijöidensä tarpeet yksilötasolla. Esimies joutuu johtamaan useita alaisia ja ihmisten lisäksi hän johtaa myös asioita. Esimieheltä on löydettävä tilanneherkkyttä ja huomioida työntekijöiden tarpeet. Lisäksi vielä erilaiset tilanteet vaikuttavat yksilöiden kokemuksiin, tarpeisiin sekä motiiveihin. Näiden asioiden pohjalta esimiehen on vielä osattava muokata omaa johtamistansa työntekijöidensä tarpeiden edellytyksien mukaisesti. Jotta perehdyttäminen palvelee yksilöä, tarvitaan perehdyttämisessä molempien osapuolten näkökulmia esimiestyön toteuttamiseen. Hyvä johtaminen on merkityksellinen seikka työhyvinvointia ajatellen ja useiden tutkimusten mukaan se luokin positiivista työnantajaimagoa ja houkuttelee kyvykkäitä henkilöitä töihin, jotka siellä mielellään myös pysyvät. (Kauhanen 2016, 92; Kehusmaa 2011, 18; Kupias & Peltola 2009, 55.)

Esimiehen on huolehdittava siitä, että myös työntekijä kokee tullessa kuulluksi mikä mahdollistaa oikeanlaisen ja mahdollisimman sopivan ohjauksen. On esimiehen vastuulla varmistaa, että työntekijän osaaminen on loppupeleissä riittävää. Esimies arvioi perehdytettäessä myös työntekijän motivaatiota ja sitoutumista uuteen työhön tai työtehtävään. Vaikka toisen puolesta ei voi motivaatiota rakentaa on esimiehellä kuitenkin edellytykset auttaa työntekijän motivaatiota kasvamaan ja vahvistumaan. Hyvä johtajuus perustuu luottamukseen ja työntekijöidensä arvostamiseen. Tärkeää on myös, että esimiehellä on hyvä itsetuntemus, jotta pystyy erottamaan omat vahvuutensa, kuin myös heikkoutensa. (Kehusmaa 2011, 118-119; Kupias & Peltola 2009, 56, 59.)

Sitoutuminen uuteen työtehtävään on yksi tärkeimmistä piirteistä perehdytettävällä työntekijällä. Sitoutuminen käsittää kiinnostuksen työnantajaa kohtaan, uusien työtehtävien tavoitteiden hyväksyminen sekä niiden eteen työskentelemisen. Sitoutunut työntekijä pyrkii myös parhaansa mukaan integroitumaan uuteen työyhteisöönsä, jonka mahdollistamista myös esimies voi edistää esimerkiksi keskustelemalla työpaikan arvoista, varmistaen että työyhteisö suhtautuu positiivisesti uuteen tulokkaaseen. (Kupias & Peltola 2009, 59.)

#### 4.1.2 Tuottavuus

Organisaation asettamien panosten sekä tuotosten välistä suhdetta kutsutaan tuottavuudeksi. Panoksiksi voidaan kutsua esimerkiksi työntekijöiden osaamista sekä siihen käytetty aika. Muutos organisaation sisällä vaatii aina uudelleenorganisointumista tässä tapauksessa uuden työntekijän perehdyttäminen. Perusteellisen perehdytyksen järjestäminen vaatii organisaatiolta aina panoksia. Kun perehdytys on hoidettu ammattimaisesti, notkahdus organisaation toiminnassa pysyy minimissään. Tutkimukset ovat osoittaneet, että investointi työyhteisön osamiseen tuottaa yhtä paljon voittoa kuin mikä tahansa muukin investointi. Tutkimusten mukaan työyhteisön hyvinvoinnilla sekä yrityksen taloudellisella menestyksellä on yhteys. Työhyvinvoinnilla on suora vaikutus yrityksen kilpailukykyyn sekä taloudelliseen tulokseen ja sen kautta voidaan saada siihen investoidut rahat takaisin 10-20 kertaisena. Työhyvinvoinnilla voidaan suoraan vaikuttaa esimerkiksi organisaation tuottavuuteen, voittoon, asiakastyytyväisyyteen sekä sairauspoissaoloihin. Työhyvinvointi on organisaation kilpailuvaltti, jonka avulla voidaan luoda kestävä tuloskehitystä. Työhyvinvoinnin johtamisessa on jatkuvasti tasapainotettava sekä organisaation tuloksellisuuden että työntekijöiden hyvinvoinnin samanaikaisen ylläpitämisen ja edistämisen kanssa. (Eklund 2018, 32; Kehusmaa 2011, 76, 78, 81; Pursio 2010, 59; Työterveyslaitos.)

Työhyvinvoinnin puute lisää organisaation kustannuksia. Sekä organisaatio että yhteiskunta voi lisätä tuottavan työn määrää saamalla sairauspoissaoloja vähenemään. On kuitenkin kiinnitettävä huomiota siihen, ettei sairauspoissaolojen vähentäminen tapahdu esimerkiksi kontrolloimisen lisäämisen kautta tai muiden terveyteen negatiivisesti vaikuttavien keinojen avulla, jolloin pitkän aikavälin riskinä on heikentyneen terveyden negatiivinen vaikutus työvoiman elinikäiseen tuottavuuteen. Kun sairauspoissaolo-, tapaturma-, ja työkyvyttömyyskustannuksia saadaan vähennettyä, on sillä suora vaikutus kustannustehokkuuteen, joka puolestaan vaikuttaa tuottavuuteen ja kannattavuuteen. Sairauspoissaoloista aiheutuvia epäsuoria menetyksiä ovat muun muassa sijaisten hankkiminen, koko työprosessin mahdollinen hidastuminen, myöhästymiset sekä muun työryhmän kuormittuminen lisääntyneestä työmäärästä. (Ojala & Ahonen 2005, 35, 51, 53, 69, 79.)

## 5 Työhyvinvointi

Työterveyslaitos ja Helsingin kaupunkorkeakoulun tutkijat ovat laatineet määritelmän työhyvinvoinnista, jossa ihminen nähdään psykofyysisenä kokonaisuutena, johon vaikuttaa niin työ, vapaa-aika kuin kotikin. Määritelmä kuuluu seuraavasti: ”Työhyvinvointi on tilanne, jossa työntekijä kokee tyytyväisyyttä ja kokonaisvaltaista hyvää oloa, on aktiivinen, jaksaa työssä ja kotona, sekä sietää epävarmuutta ja vastoinkäymisiä.” Työhyvinvointi ei ole vain oireiden puuttumista. Yksilön terveys ja fyysinen kunto sekä yleinen jaksaminen vaikuttavat myös työssäjaksamiseen. Työhyvinvointiin vaikuttaa myös työpaikan sekä henkinen että fyysinen

turvallisuus muun muassa työn jatkumisen turvallisuuden muodossa. Psykkiseen työhyvinvointiin liittyy työntekijän oma osaaminen sekä kokemus siitä, että hänen ammattitaitoansa ja työtä arvostetaan ja kunnioitetaan. Työhyvinvointi käsittää tunteen siitä, että hallitsee työnsä. Työhyvinvointiin kuuluu myös stressi mutta se ei saa kuormittaa työntekijää terveyden kustannuksella. Työhyvinvoinnin toteutuminen vaatii työolojen ja työn sisällön jatkuvaa kehittämistä ja rikastuttamista, joka tyydyttää niin yksilöä kuin organisaatiotakin. (Kauhanen 2016, 25, 201; Manka & Manka 2016, 68; Suutarinen 2010, 24-25.)

Suomessa on alettu työ- ja elinkeinoministeriön, työsuojelun sekä työterveyshuollon toimesta kiinnittää viime vuosina tiiviimmin huomiota työkyvyn ylläpitämiseen. Kehittämällä työtä, työympäristöä sekä työyhteisöjä ja yksilöitä saadaan todennäköisemmin ihmiset pysymään työelämässä pidempään. Työhyvinvoinnista puhutaan paljon ja siitä on tullut ihmisille merkityksellinen seikka esimerkiksi työnhakuprosessin aloittaessaan. Nykyisin terveellinen ja turvallinen työympäristö kuuluu työntekijän perusoikeuksiin, jonka lisäksi toivotaan myös työyhteisön olevan psyykkisesti ja sosiaalisesti terve. Yksilön omat voimavarat sekä työn vaatimukset täytyy olla tasapainossa, jotta työhyvinvointi on hyvällä mallilla. Kaiken perustana on työkyky. Työyhteisö koostuu yksilöistä ja jokaiselle heistä työhyvinvoinnin kokemus on erilainen. Yksilöt kokevat tilanteet omien asenteidensa kautta, jolloin helposti voidaan otaksua että, osatekijät olisivatkin kunnossa, ei työntekijä itse välttämättä koe oman työhyvinvointinsa toteutuvan odotetusti. Työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttaa myös psykologinen pääoma, johon liittyy tunne, että on kykeneväinen pitämään oman elämänsä ohjat käsissään. Terve itseluottamus, sisukkuus, realistinen optimismi sekä kyky tuntea mielenrauhaa rakentavat psykologisen pääoman. Vaikka työhyvinvoinnin kokemuksiin vaikuttaa suuresti yksilön henkilökohtaiset seikat myös monella ulkopuolisella tekijällä on siihen suora vaikutus. Tällaisia voivat olla esimerkiksi asiakkaat, jotka voivat niin lisätä kuin vähentääkin työhyvinvointia. Huomattavan usein käytetään vääriä menetelmiä tehokkuuden takaamiseksi ja valitaan keinoja, jotka vain vähentävät tehokkuutta entisestään. Työnteko hyvällä mielellä lisää tehokkuutta. Lisäksi tyytyväiset työntekijät palautuvat nopeammin sekä omaavat paremman stressinsietokyvyn. He myös sairastelevat muita vähemmän. (Kauhanen 2016, 21, 23, 200; Kauko-Valli & Koironen 2010, 104, 108; Manka & Manka 2016, 68-69, 77, 158-159.) Työhyvinvointia voidaan mitata esimerkiksi sairauspoissaoloilla, työtapaturmatilastoilla, henkilöstön vaihtuvuudella sekä asiakaspalautteilla ja asiakastyytyväisyystutkimuksilla (Ojala & Ahonen 2005, 233).

## 5.1 Työhyvinvointiin vaikuttavat seikat

Työhyvinvointiin vaikuttavat monet eri seikat, joista keskeisiä ovat kannustava ilmapiiri ja keskinäinen luottamus, tasapuolinen kohtelu, työpaikan varmuus sekä omat voimavarat vaatimustasoon nähden. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö, SAK kuvailee hyvän työyhteisön

piirteitä seuraavin termein: turvallisuus, mielekäs työ, kuormitus, ammattitaito, yhteistoi-  
minta ja sosiaaliset suhteet. Kuormituksella tarkoitetaan tässä yhteydessä sitä, että työt ovat  
jaettu oikeudenmukaisesti työntekijän koulutukseen nähden, jotta kuormitus ei käy liian ko-  
vaksi. Työhyvinvointi voidaan käsittää hyvinkin yksilöllisesti ja siihen vaikuttaa yksilön oma  
henkinen sekä fyysinen suorituskyky. Kokemukseen työhyvinvoinnista vaikuttavat täten muun  
muassa omat arvot, geeniperimä, asenteet, osaaminen sekä eri elämäntilanteissa koettu mo-  
tivaatio sekä terveydentila. Koska ihmisellä ei ole erikseen ”työminää” ja ”yksityisminää” on  
esimerkiksi yksityiselämän haasteilla suora vaikutus työelämään, joka näkyy muun muassa sai-  
rauspoissaolojen lisääntymisenä tai suorituskyvyn heikentymisenä sekä psyykkisinä ongelmina.  
Vastaavasti myös työn liiallinen kuormitus näkyy yksityiselämässä. (Kauhanen 2016, 28-29; Ke-  
husmaa 2011, 15, 23-24; Ojala & Ahonen 2005, 28.)

Työntekijän kokema liiallinen paine töistä saattaa helposti aiheuttaa stressireaktion, joka  
purkautuu usein lopulta työyhteisöön, organisaation johtoon tai esimieheen. Työkulttuuri ja -  
yhteisö, jonka toiminta perustuu luottamukseen ja työtovereiden arvostamiseen luo edelly-  
tykset sosiaaliselle oppimiselle. Tällöin tiedon jakaminen ja yhteisyys on luonnollinen toimin-  
tatapa, joka helpottaa yhteistyötä työryhmässä. (Niiranen ym. 2010, 136; Toivio & Nordling  
2009, 205.)

Organisaatioon liittyviä tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa työhyvinvointiin on esimerkiksi työ-  
suhteen laatu, työaika sekä työaikajärjestelyt, päätöksentekoon osallistuminen, esimiestyö  
sekä kehittymismahdollisuudet. Johtamisen näkökulmasta on tärkeää ymmärtää, että työhy-  
vinvointi perustuu sekä yksilön että yhteisön fyysisiin, henkisiin ja sosiaalisiin ulottuvuuksiin.  
Työhyvinvointiin panostamisen tarkoituksena ei ole se, että tehtäisiin vähemmän. Ajatuksena  
on valita viisaammin, inhimillisemmin samalla kunnioittaen ihmisen biologiaa, voiden silti saa-  
vuttaa parempia tuloksia taloudellisesti. (Kauhanen 2016, 29; Niiranen ym. 2010, 150; Ojala &  
Ahonen 2005, 268-269.)

Suurimmat haasteet työhyvinvoinnin toteutumisessa liittyvät yleensä työyhteisön keskinäiseen  
kulttuuriin, arvoihin sekä yksilöiden toimintamotiiveihin. Työyhteisön on tärkeää ymmärtää,  
että fyysinen ja henkinen hyvinvointi rakentuu ammattitaidon ja työkyvyn päälle. On tärkeää,  
että organisaatiossa uskalletaan ja viitsitään panostaa työterveyshuoltoon, työolosuhteisiin  
sekä vapaa-ajan liikuntatoimintaan. Kun nämä asiat ovat kunnossa on sillä positiivinen vaiku-  
tus suuriin, ylimääräisiin kuluihin kuten esimerkiksi sairauspoissaoloihin tai ennenaikaisiin elä-  
keratkaisuihin. Työhyvinvointi pitäisi aina integroida johtamiseen. (Kauhanen 2010, 201-202;  
Suutarinen 2010, 21.)

Työhyvinvointiin alentavasti vaikuttavat asiat ovat yleensä sellaisia mitä voitaisiin ehkäistä  
hyvien työyhteisötaitojen avulla kuten esimerkiksi vuorovaikutustaidot, ongelmanratkaisutai-  
dot, tunteiden tunnistaminen ja empatia toisia kohtaan, hyvät käytöstavat sekä



ammattillisuus. Myös omasta huolehtimisesta jaksaminen on merkittävä tekijä. Työhyvinvoinnin uhkien varhainen tunnistaminen sekä niihin puuttuminen ajoissa mahdollistavat työhyvinvoinnin edistämisen. (Pursio 2010, 61; Vesterinen 2010, 114.)

### 5.1.1 Johtaminen

Hyvällä johtamisella on suuri vaikutus työhyvinvointiin. Työhyvinvointia ei voida ajatella irrallisena osana, vaan se on liitettävä suoraan johtamiseen, sillä työhyvinvoinnilla on selvä vaikutus moneen asiaan. Työhyvinvointi on integroitava organisaation strategiaan. Sosiaalialalla johtaminen edellyttää laaja-alaista osaamista. Se käsittää kokonaisuuden hallinnan, strategisen johtamisen sekä henkilöstön ja työyhteisöjen johtamisen, sekä samalla tähtää sosiaalialan perustehtävän tavoitteisiin. Johtajan on huolehdittava omasta jatkuvasta kehittämisestään sekä työntekijöiden osaamisesta sekä organisaation sisäisestä yhteisestä oppimisesta. Sosiaalialalla johdetaan pääsääntöisesti moniammatillisia työryhmiä. Eri ammattiryhmien edustajat tuovat erilaisia teoreettisia perusteita ammattiansa taustalta, joka moninkertaistaa ammatilliset ja tieteelliset odotukset johtamisen osalta. Johtaminen liittyy kaikkeen tavoitteelliseen sekä organisoituun toimintaan ja johtajalta odotetaan organisaation yhteisten arvojen mukaista perustehtävän toteuttamista. Lisäksi sosiaalialan johtamiseen kuuluu asiakaslähtöinen strategia, jossa esiin nousee asiakkaita ja asiakkuuksia koskeva tieto. Jo toiminnan perustana on oltava tieto asiakkaiden tarpeista sekä koko asiakasprosessista. (Kauhanen 2016, 27, 200-201; Niiranen ym. 2010, 13-16.)

Johtamisessa keskeistä on voimavarojen johtaminen. Voimavarat käsittävät tässä tapauksessa henkilöstön, osaamisen sekä sosiaaliset, fyysiset ja kulttuuriset rakenteet, asiakkaat sekä palveluiden käyttäjät ja talouden. Ketterän oppimisen organisaatiossa johdetaan työntekijöiden älyllisiä resursseja ja heidän ajatteluaan. Ajattelun johtamisella ei kuitenkaan tarkoiteta manipulointia vaan tarkoituksena on hyödyntää yksilöiden ajattelua, jotta saadaan aikaiseksi työyhteisön yhteinen näkemys. Työntekijöille annetaan mahdollisuus luovaan toimintaan, kasvuun sekä oppimiseen. Johtajan uskoessa alaistensa oppimisen tärkeyteen hän huolehtii, että organisaation puitteet mahdollistavat oppimisen toteutumisen ja varmistaa että jokaisen työntekijän oppimista tuetaan ja sitä arvostetaan. Manka & Manka (2016) puhuvat työkykyjohtamisesta. Työkykyjohtamisessa keskeisiksi prosesseiksi on määritelty aktiivinen vuorovaikutus, sairauspoissaolojen seurannan suhteen kehitetyt yhteiset pelisäännöt, työkyvyttömyyden ehkäiseminen, varhainen ongelmiin puuttuminen, tuettu työhön palaaminen, työpaikan terveellisyys ja turvallisuus sekä työkyvyn edistäminen työpaikkayhteistyön avulla. (Manka & Manka 2016, 68; Niiranen ym. 2010, 17; Ojala 2018, 291-292, 295.)

Johtaja osoittaa suunnan, jotta työntekijöiden huomio kohdentuu oikeisiin asioihin. Johtajan osoittaman suunnan mukaan määräytyy myös, mihin suuntaan organisaatiota kehitetään ja

minkäläisten arvojen mukaan toimitaan. Johtaja pitää organisaation liikkeessä. Hyvä viestintä kuuluu hyvää johtamiseen. Johtamisessa oleellista on kuvata asiat selkeästi ja pelkistetysti, luoda luottamusta ja innostusta työyhteisössä. Johtamisen tavoitteena on saada työyhteisön toteuttamaan yhteisiä tavoitteita ja aikaansaamaan hyvän yhteistyön. Johtamisella on suora vaikutus työyhteisön motivaatioon, työhön sitoutumiseen, yhteistyömahdollisuuksiin sekä työntekijöiden resurssien tehokkaaseen hyödyntämiseen. (Ojala 2018, 294, 296, 315; Ojala & Ahonen 2005, 33.)

Johtaminen on osa organisaation aineetonta pääomaa, jota käytetään myös organisaatioiden välisessä kilpailussa. Johtamisen vastuulla on työntekijöiden osaamisen ja hyvinvoinnin kehittäminen. Helppoa se ei ole ikääntyvän väestön, suuren työmäärän sekä mahdollisesti uupuvan henkilöstön kanssa. (Juuti 2010, 45.)

Tutkittaessa työntekijöiden irtisanoutumisia organisaatioissa, eräänä suurena vaikuttajana on ollut huono johtaminen ja esimiestyö. Huono esimiestyö vaikuttaa myös sairauspoissaolojen määrään ja vie työyhteisöltä motivaatiota samalla heikentäen työntekijöiden sitoutumista organisaation tavoitteisiin. Oikeus hyvin johdettuun työpaikkaan täytyisi olla jokaisen henkilöstön perusoikeus, eikä huonoa johtamista ei tulisi sallia millään organisaatiossa. (Kauhanen 2016, 92, 229.)

## 6 Eettisyys työssä

Vaikka ammatillisuuden ja työelämän toimintatapojen omaksuminen alkaa jo alaa opiskellessa, on eettisiä kysymyksiä pohdittava läpi työelämän. Oman ammatillisuuden tarkastelu tulee kyseeseen erityisesti silloin, kun on vaihtamassa työpaikkaa tai kun työpaikan toimintamalleja kehitetään. Itsetuntemus on hoitotyön ammattietiikassa oleellinen osa ja sillä on suora yhteys työn laatuun. Eettistä ilmapiiriä ohjaavat hoitotyössä muun muassa arvot, eettiset ohjeet ja lainsäädäntö. Eettisyyden on perustuttava näyttöön. On myös tärkeää, että organisaatiossa vallitsee vastuun ottamisen kulttuuri. (Aaltonen & Junkkari 2000, 113; Hämäläinen 2017, 39-40; Vuorilehto ym. 2014, 56.)

Etiikkaa ei ole mahdollista pukea suoranaiseksi säännöiksi, joka tarjoaisi suoraan toimintaohjeet. Etiikka kuitenkin sitoutuu aina vahvasti yhteisiin arvoihin. Yhteisiä eettisiä periaatteita pohtiessa on hyvä tiedostaa mikä on toiminnan ydin, joka taas vahvistaa työyhteisön ammatillipeyttä. Eettinen menettely halutaan pitää vahvasti erillään epäeettisestä toiminnasta organisaatiossa. (Niiranen ym. 2010, 119.)

Etenkin sosiaali- ja terveysalalla - muita aloja kuitenkin vähättelemättä - on etiikan mukaista, että organisaation käytössä on riittävät resurssit ja tietotaito (Aaltonen & Junkkari 2000, 113). Ammatillisuudessa oleellista on hallita työnsä teoreettiset ja käytännön taidot

soveltaen niitä työssä (Vuorilehto ym. 2014, 57). Perehdytysoppaan merkitys perustuukin juuri tähän. Teoreettisen perustan työhön tuetussa asumisessa saa oppaasta, jonka jälkeen luettua tietoa lähdetään soveltamaan käytäntöön. Tämä helpottaa myös esimerkiksi opiskelijoiden harjoittelujaksojen arviointia, kun kaikilla on vähintäänkin yhtäläiset lähtökohdat päästä työn sarkaan kiinni.

Mikäli yhteisiä eettisiä periaatteita ei noudateta se vaikuttaa negatiivisesti koko työyhteisöön, jolloin työyhteisön sisäinen luottamus sekä usko johtajuuteen vähenee. Työyhteisössä ilme- tessä ristiriitoja on tärkeää, että johto puuttuu yhteisten arvojen vastaiseen toimintaan. Myös potilaista tai asiakkaista käytettävä puhetyyli vaikuttaa työyksikön palveluasenteeseen. On tärkeää lujittaa hoitajien ja ohjaajien rohkeutta tuoda ilmi eettisiä ristiriitatilanteita. On joh- tajan lisäksi koko muunkin työyhteisön vastuulla kehittää ilmapiiriä potilas- tai asiakaslähtöi- sempään, eettisten periaatteiden johdattelemaan suuntaan. (Hämäläinen 2017, 40-41; Niira- nen ym. 2010, 119.)

## 7 Perehdytysoppaan keskeinen sisältö

Tässä luvussa kerrotaan perehdytysoppaan keskeinen sisältö ja perustellaan sen tarkoituksen- mukaisuus teorian kautta. Vaikka seuraavat käsitteet ovat vain osa opasta, ne luovat perustan koko käytännön työlle ja ohjaavat työskentelyä joka hetkessä. Siksi ne ovat mahdollisesti jopa perehdytysoppaan merkityksellisintä sisältöä.

### 7.1 Omavalvontasuunnitelma

Omavalvontasuunnitelma on jokaisessa toimintayksikössä oltava. Tuetun asumisen omavalvon- tasuunnitelma on osa asumisyksikön suunnitelmaa ja tarkoituksena onkin laittaa suunnitelma kokonaisuudessaan oppaaseen. Omavalvontasuunnitelma onkin oltava saatavilla aina niin asi- akkaille kuin henkilökunnallekin. (Valvira 2016.)

Kyseessä on kirjallinen suunnitelma, joka on laadittu aina yksikkökohtaisesti. Omavalvonta- suunnitelma perustuu aina yksikössä toteutettavaan riskienhallintaan. Sen avulla on tarkoitus kehittää palvelunlaatua asiakastyössä. Omavalvontasuunnitelma kertoo miten palvelun laadun toteutuminen ja asiakasturvallisuus toteutetaan. Tavoitteena on, että sekä henkilökunta ar- vioi työyhteisön toimintaa jatkuvasti ja että asiakkaat sekä heidän omaisensa tulevat kuul- luksi. Myös tiedonkulun on henkilökunnan puolelta oltava kunnossa. (Valvira 2016.)

## 7.2 Organisaation arvot

Arvoja voidaan määritellä eri näkökulmista. Arvo voi olla asia, jota pidämme tärkeänä. Arvot voivat olla valintoja. Arvot voivat olla suunnan näyttäjiä kohti tiettyjä päämääriä. Yrityksen näkökulmasta arvot ovat yhteinen tahtotila. Aina kaikki arvot eivät kuitenkaan ole eettisesti perusteltuja. (Aaltonen & Junkkari 2000, 59-61.)

Arvot ovat periaatteita, jotka ohjaavat organisaation toimintaa. Näillä toimintaperiaatteilla on yrityksen sisäinen merkitys, joita ulkopuolisten ei tarvitse oikeuttaa, tärkeintä on, että arvot palvelevat sekä koko työyhteisöä mutta myös työyhteisön sisällä toimivaa yksilöä. Arvot ohjaavat organisaation työntekijöiden toimintaa eikä niitä vastaan toimiminen ei ole hyväksyttävää. Organisaation arvoja ei tavallisesti kyseenalaisteta. Arvoja on yleensä paljon ja ne listataan tärkeysjärjestykseen. Voidaan puhua myös tehokkuuskentän arvoista, joista puhutaan tyypillisesti nimenomaan liike-elämässä. Tehokkuuskentän arvojen avulla pidetään systeemit toiminnassa niin että tulosta tulee. Organisaatiolla on yleensä perusarvoja, joita ei pidä sotkea kilpailustrategiaan. Perusarvojen kautta ei haeta välittömiä kilpailuetuja vaan niistä ei yleensä tingitä, vaikka ne eivät tuokaan välttämättä välitöntä kilpailuetua. Perusarvot on kuitenkin hyvä määrittää organisaatiossa sekä ylhäältä johdosta alas, että päinvastoin, josta syntyy riittävää vuorovaikutusta ja keskustelua arvoista. (Aaltonen & Junkkari 2000, 82; Kamensky 2001, 43, 48-49.)

Koko työryhmän on sitouduttava käyttäytymään ja toimimaan yhteisten arvojen mukaisesti, se on osa eettistä toimintaa. Arvot ohjaavat myös kehityskeskusteluita sekä uuden henkilöstön rekrytointeja. Sekä tulosohejaus että henkilökunnan kehittäminen liittyvät organisaation arvoihin. Sosiaalialalla lähtökohtana on asiakasorientoituneisuus ja alalla työskentelevän onkin tiedostettava ja omaksuttava sosiaali- ja terveysalaa sekä omaa työtä ohjaava ihmiskäsitys. Arvot eivät kuitenkaan yleensä ole täysin yksiselitteisiä vaan yksilöiden omat näkemykset, kokemukset sekä sosiaalinen ympäristö muokkaavat niitä. Loppujen lopuksi arvojen mittaus lähtee yksilöstä itsestään. Osatakseen arvostaa toista ihmistä, työkavereita tai muita ympärillä olevia ihmisiä, on opittava tuntemaan itsensä ja oma tapansa toimia. (Liukkonen 2008, 287; Niiranen ym. 2010, 115-116.)

## 7.3 Yhteisöhoitoon menetelmä

Yhteisöhoito perustuu henkilökunnan ja asiakkaiden muodostamaan yhteisöön esimerkiksi asu-  
mispalveluyksikössä. Yhteisöhoitossa opetellaan elämisen taitoja ja kuntoutusprosessia tukevia asenteita. Yhteisöhoitoon menetelmä rakentuu tiettyjen periaatteiden päälle. Ensimmäinen periaate on demokraattisuus. Yhteisön jokaisella jäsenellä on yhtä suuret oikeudet vaikuttaa päätöksen tekoon. Yhteisöllisyys on myös selkeä ja hyvin tärkeä periaate. Yhteisöllisyydessä pääasiallinen tarkoitus on avoimuus, osallisuus sekä kokemusten jakaminen koko

yhteisön kesken. Sallivuudella tarkoitetaan normista poikkeavan käytöksen sallimista yhteisössä. Erääksi periaatteeksi Murto (1997, 249) kuvasi myös realiteetti konfrontaation jossa yksilö saa jatkuvaa palautetta käyttäytymisensä vaikutuksesta muuhun yhteisöön. (Murto 1997, 249-250; Päihdelinkki.)

Suuressa roolissa kyseisessä menetelmässä on yhteisökokoukset, jonka osallistujat koostuvat henkilökunnasta ja asiakkaista. Yhteisökokoukset voivat parhaimmassa tapauksessa koostua kymmenistä ihmisistä. Yhteisökokouksilla on monta eri merkitystä. Niiden tavoitteena on vahvistaa uskoa kuntoutusprosessiin. Yhteisökokouksia pidetään myös avoimen kommunikaation mahdollistajana ja perustana sekä vaikuttamisen välineenä. Yhteisökokouksissa tieto vaihtuu jokapäiväisen arjen asioista. Tavoitteena on myös vahvistaa yksilön elämänhallintaa. Eräänä tärkeänä tavoitteena on yksilön kokemus siitä, että on täysivaltainen jäsen yhteisössä. Yhteisökokouksissa sovitaan myös yhteisistä säännöistä. (Murto 1997, 221-222.)

Myös henkilökunnan keskinäisillä suhteilla on merkitystä ja ne luovatkin yhteisöhoidolle hyvän perustan. Suurimpana haasteena ainakin yhteisöhoidon menetelmään siirtymisessä on yleensä rehellinen ja avoin kommunikointi työryhmässä. Usein yhteishoidon menetelmää käyttävien yksiköiden henkilöstölle järjestetään yksikön ulkopuolisen henkilön vetämää työnohjausta etenkin saadakseen apua keskinäisten jännitysten läpi käymiseen. (Murto 1997, 242-243.)

## 8 Opinnäytetyön tavoitteet ja toteutus

Opinnäytetyön tavoitteena on tukea jokaisen opiskelijan yksilöllistä kasvua ja auttaa astumaan ammatillisiin asiantuntijatehtäviin (Vilka 2015, 16). Tämän opinnäytetyön tuotos eli perehdytysopas suunnataan sekä henkilökunnalle sekä yksikössä harjoittelun suorittaville opiskelijoille. Jo aikaisemmalla, jo nyt muihin tehtäviin siirtyneillä tiimin jäsenillä on ollut suunnitteilla perehdytyskansio tuetun asumisen tiimille. Perehdytyskansion aloittaminen sai viimeisen tönäisyn eteenpäin viime keväänä, kun tiimissä vierailut opiskelija antoi kehitysidean nimenomaan kyseenomaisen oppaan laatimisesta.

Työtehtävät tuetussa asumisessa ovat erittäin laaja-alaisia ja laidasta laitaan, joten perehdytysoppaassa on mahdotonta käydä läpi työn sisältö perusteellisesti. Työtehtävä voi olla sellainenkin, mikä ei ole tullut vastaan edes 10 vuotta työtä tehneelle. Perehdytysoppaassa pyritäänkin kiteyttämään työn peruspilarit, joiden varaan työ rakentuu.

Tarkoituksena on, että perehdytysopas tulisi jatkuvaan ja pitkäaikaiseen käyttöön. Tämän vuoksi tärkeää olisi luoda oppaasta mahdollisimman helposti muokattava, jotta opas myös pysyisi työryhmän käytössä jatkossakin. Oppaasta luotiin sekä paperinen versio että sähköinen versio, jotta kynnys sen muokkaamiseen mahdollisesti madaltuisi.

## 8.1 Käytetyt menetelmät

Opinnäytetyö oli toiminnallinen. Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa fyysinen tuotos tai kehittää jotakin toiminnallista osa-aluetta. Opinnäytetyön tuotoksena syntyi siis tuetun asumisen perehdytysopas. Raportti on näyte opiskelijan ammatillisen tiedon, taidon sekä sivistyksen tasosta. (Vilkkä 2006, 76.)

Opinnäytetyössä menetelmä on laadullinen, jonka tärkeimpiin tiedonkeruumenetelmiin kuuluu havainnointi ja erilaiset dokumentit. Sekundääriaineistoa eli jo olemassa olevaa aineistoa on tässä opinnäytetyössä käytetty perustelemaan perehdyttämisen sekä siitä syntyvien positiivisten vaikutusten merkitystä tuetun asumisen palvelussa. Aineistoa on kerätty myös osallistuvan havainnoinnin avulla. Osallistuvassa havainnoinnissa opinnäytetyön tekijä osallistuu itse toimintaan. Joskus toiminnan kuvaileminen voi tuntua hankalalta, jolloin tekijän täytyy tiedonkeruumenetelmänä havainnoida. Sen lisäksi paljon on myös niin kutsuttua ”hiljaista tietoa” jota ei löydy kirjoista, jolloin voidaan myös turvautua havainnointiin. Laadulliseen menetelmään kuuluu hypoteesittomuus. Tällöin tekijällä ei ole valmiita ennako-oletuksia tutkimuksen tuloksista. Laadullista menetelmää käytettäessä aineiston analyysia ja luotettavuuden arviointia ei juurikaan voida erottaa toisistaan. (Eskola & Suoranta 1998, 19, 209; Kananen 2019, 28-29, 94-95.)

## 8.2 Opinnäytetyövaiheet

Ammattikorkeakoulussa voidaan toteuttaa korkeakoulua palvelevia tutkimus- ja kehittämistyötä. Synonyymina kehittämistyölle tai -hankkeelle voidaan käyttää esimerkiksi projektia. Tässä osiossa kuvaankin opinnäytetyön prosessia projektille tyypillisten vaiheiden kautta. Kehittämistyön tarve voi syntyä ulkoisesta veloitteesta tai sisäisen omaehtoisuuden kautta, jolloin työyhteisö määrittelee ennakoiden kehittämistarpeensa. Projektin elinkaari koostuu tarpeen tunnistamisesta, suunnittelu- ja aloittamisvaiheesta, toteuttamisvaiheesta, arviointivaiheesta sekä sulattamisvaiheesta, jolloin tuotos on tarkoitus ottaa työyhteisössä käyttöön. (Paasivaara & Suhonen & Nikkilä 2008,7, 72, 103; Vilkkä 2015, 16.)

Idea perehdytysoppaan laatimiseen nousi tuetun asumisen aikaisemmalta tiimiltä sekä toisen opiskelijan kehittämisideana opiskelijapalautteen myötä. Yksikönjohtajan ja tuetun asumisen tiimissä oltiin yhtä mieltä siitä, että perehdytysopas tulisi tarpeeseen. Ideointi- ja suunnitteluvaiheessa lähdin hahmottamaan perehdytysoppaan mahdollista sisältöä. Oli alusta asti selvää mitä kokisin tärkeäksi oppaassa painottaa - olihan minulla jo omasta takaa opiskelijan näkemys siihen mitä ajattelisin opiskelijana ja uutena työntekijänä tarpeelliseksi. Yksikönjohtaja antoi palvelukodin asukkaille, omaisille sekä henkilökunnalle suunnatun oppaan inspiraatioksi mutta kuitenkin mahdollisti myös oman luovuuden käyttöä antaen melko vapaat kädet oppaan laatimiseen. Luonnollisestikin työelämässä tapahtuva tutkimustoiminta tai

kehittämishanke täytyy kuitenkin olla linjassa toimeksiantajan lähtökohtien kanssa (Vilka 2015, 59). Jo ideointivaiheessa sovimme yksikönjohtajan kanssa, että organisaation nimeä ei mainita opinnäytetyössä eikä yksikkö saa olla tunnistettavissa, joten opinnäytetyön raporttia lähdettiin laatimaan siitä näkökulmasta.

Suunnitelma on projektin perusta, joka määrittelee sen suunnan (Löw 2002, 63). Suunnitteluvaiheessa kirjasin ylös opinnäytetyöni tavoitteet. Projektin tavoitteet johdattelivat projektin kulkua ja suuntaa läpi projektin keston ajan (Paasivaara ym. 2008, 124). Suunnitteluvaiheessa alkoi hahmottumaan myös teoreettinen viitekehys. Ammatillisiin kehittämishankkeisiin ja muihin tekoihin kuuluu aina taustatietojen kartoittaminen, tiedonhankinta sekä järjestelmällinen tiedon kokoaminen, joista syntyy lopulta tuotos eli tässä tapauksessa perehdytysopas (Vilka 2015, 30). Kirjallisuus luo käsitteellistä vahvuutta, jonka lisäksi se saattaa antaa myös uusia ideoita projektiin (Paasivaara ym. 2008, 123). Teoreettisen viitekehysten tarkoituksena oli selvittää sekä tuetun asumisen työkenttää että kyseisen palvelun kohderyhmää. Lisäksi opinnäytetyössä halusin kuvata perehdytyksen tavoitteita sekä merkitystä ja myös luoda kokonaiskuvan huolellisen perehdyttämisen kauaskantoisemmista vaikutuksista kuten työhyvinvoinnista sekä tuottavuudesta. Teorialla halusin perustella, miksi perehdytysopas on kannattavaa tuetun asumisen tiimille laatia. Suunnitteluvaiheessa esittelin ideani oppaan sisältöä varten tuetun asumisen tiimille, joka kokivat rungon toimivana antaen myös kehittämisideoita.

Toteuttamisvaiheella tarkoitetaan suunnitelman toteuttamista käytännössä tavalla, joka suunnitelmassa on sovittu. Toteuttamisvaiheeseen kuuluu seuraavat neljä kohtaa; tutkimusaineiston hankinta, tutkimusaineiston luokittelu, tutkimusaineiston tulkinta teorian avulla sekä johtopäätösten ja kehittämisideoiden esittäminen. Kirjoittaminen ei ole prosessista erillinen osa vaan se kietoutuu koko projektin kaikkiin vaiheisiin. Lähteet löysin pääsääntöisesti itsenäisesti etsimällä aktiivisesti kirjastoista ja internetistä. Perehdytysoppaan sisältöön hain inspiraatiota paljon myös muista jo olemassa olevista perehdytysoppaista, joista osa oli myös tehty toiminnallisen opinnäytetyön tuotoksena. Sisältö koostui kuitenkin pääosin jo tuetun asumisen työstä kertyneen kokemuksen pohjalta. Sisällön asianmukaisuudesta konsultoitiin työryhmää säännöllisesti. (Vilka 2015, 79.)

Kun perehdytysopas saatiin vihdoinkin kasattua yhdeksi kokonaisuudeksi, lähti se suoraan työryhmälle arvioitavaksi. Palautteen sain jo parin päivän sisällä, jonka jälkeen pystyin jatkamaan raportin työstämistä arvioinnin tiimoilta. Työryhmältä sain korjausehdotuksia, joiden pohjalta sain kehitettyä perehdytysopasta. Kun perehdytysopas oli yksikönjohtajan toimesta hyväksytty, laadin oppaasta vielä opinnäytetyön liitteeksi tulevan julkaistavan version, josta on poistettu kaikki viittaukset, joiden perusteella yksikkö tai organisaatio olisi tunnistettavissa. Näin ollen jätin julkaistavasta versiosta pois myös muun muassa omavalvontasuunnitelman, yrityksen arvot sekä laatulupauksen, joita on käsitteinäkin avattu tässä opinnäytetyössä. En

liittänyt julkaistavaan versioon myöskään yhteisökuntoutuksen osiota, sillä materiaalit kyseen osioon sain yksikön henkilökunnan käydystä suljetusta koulutuksesta.

### 8.3 Prosessin ja tuotoksen arviointi

Toiminnallisessa opinnäytetyössä keskitytään asetettuihin tavoitteisiin ja opinnäytetyön ideaan. Toiminnallisessa opinnäytetyössä painottuu myös asetettujen tavoitteiden saavuttaminen sekä toteutustapojen valinta suhteessa tavoitteiden saavuttamiseen. Lisäksi korostetaan opinnäytetyötä tekstinä ja kokonaisvaltaista prosessin arviointia. Arvioinnilla halutaan selvittää, miten projekti on onnistunut. Arviointi on arvon antamista ja sen tarkoituksena on kertoa projektin parissa työskennelleille missä kohtaa projektia on onnistuttu sekä myöskin prosessin aikana kohdatut haasteet. Syytä on myös miettiä, oliko asetetut tavoitteet realistiset. Arviointia ei kannata tehdä vain ”koska täytyy” - se kannattaa hyödyntää esimerkiksi tulevia projekteja ajatellen. Tärkeimpänä arvioinnissa esille nousee projektin vaikuttavuus, tarkoituksenmukaisuus sekä vaikutusten pysyvyys. Tuetun asumisen tiimi on ilmaissut avuliaisuutensa, jota olenkin saanut käyttää hyödyksi konsultoimalla heitä matkan varrella syntyneistä ideoista sekä oppaan asiasisällöstä. (Löow 2002, 107; Paasivaara ym. 2008, 140, 142; Vilkkä & Airaksinen 2003, 105; Virtanen 2007, 75.)

Kun suunnitelma oli hyväksytetty sekä toimeksiantajalla että opinnäytetyöohjaajalla, oli siitä helppo lähteä hiljalleen jatkamaan. Teoreettista viitekehystä tuli pohdittua melko pitkään, jotta sen saisi rajattua tarpeeksi tiiviiksi paketiksi. Pehdytysoppaan kauaskantoisemmista vaikutuksista olisi helppo lähteä rönsyilemään sillä vaikutuksia on pitkällä tähtäimellä paljon. Siksi ajoittain tuntui jopa hieman haastavalta rajata teoria.

Aineiston- ja tiedonkeruumenetelmiksi muodostui havainnointi sekä erilaiset dokumentit. Havainnoinnin tiedon keruuna koin opettavaiseksi kokemukseksi. Havainnointi piti keskittymisen tasaisena ja työnkuvaa joutui todella miettimään huolellisesti. Dokumentit eli käyttämäni lähteet opinnäytetyötä varten antoivat myös paljon omaan oppimiskokemukseeni. Sain mielenkiintoisia näkökulmia sosiaali- ja terveysalan organisaatioissa toimimiseen, kun aikaisemmin olen ajatellut alaa pääsääntöisesti vain ohjaajan käytännön työn näkökulmasta.

Aikataulut oli myös ajoittain haasteellista. Opinnäytetyön aihe oli selvillä alkusyksystä, jonka jälkeen aloin tehdä pohjatyötä opinnäytetyötä varten. Koska teoriaosuutta oli ajoittain haastavaa kirjoittaa, se viivästytti myös itse pehdytysoppaan aloittamista. Koska tavoitteena oli valmistua joulukuussa 2019 oli aikataulu melko tiukka loppu vuotta kohden. Tuotoksen eli pehdytysoppaan vaikutuksia käytännössä ei keretty seuraamaan, sillä opiskelijoita tai uusia työntekijöitä tuetun asumisen tiimissä ei vierailut syksyn aikana sen jälkeen, kun opas saatiin varsinaiseksi tuotokseksi. Kuitenkin työryhmä oli sitä mieltä, että opas on



hyvinkin käyttökelpoinen ja tarpeenmukainen tuki perehdytysprosesseihin. Työryhmä koki, että siitä saa perustyöhön kaiken tarvittavan käytännön perehdytyksen tueksi. Arviointiprosessi ei pääty raporttiin eli opinnäytetyöhön, jossa tuloksia jo arvioidaan, vaan arviointi jatkuu niin pitkään kuin tuotos on käytössä (Virtanen 2007, 227). Toiveena olisi, että perehdytysoppaan arviointia jatkettaisiin niin pitkään, kun opas on käytössä. Aktiivinen arviointi toivottavasti mataloittaisi kynnystä myös päivittää opasta.

Perehdytysoppaan laatijana olen tyytyväinen tuotokseen. Koen saaneeni oppaasta tiiviin ja informatiivisen paketin, joka antaa hyvät lähtökohdat tuetun asumisen tiimissä aloittamiselle, oli kyseessä sitten työntekijä tai opiskelija. Perehdytysopas sisältää paljon käytännön asioita, joista kaippaa uuden työn aloittaessa toisinaan muistutusta, kun uutta asiaa tulee paljon kerrallaan. Nyt moni asia on tarkistettavissa oppaasta.

#### 8.4 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettiset kysymykset

Luotettavuus mittaa työn laatua. Kehittämistyö etenee oman prosessinsa mukaisesti mutta taustalla vaikuttaa kuitenkin niin tieteellisyys kuin tutkimustyön menetelmätkin. Opinnäytetyön laadukkuus vaatii tarkkaa dokumentaatiota tarkoittaen sitä, että jokaiselle ”siirrolle” löytyy perustelut, miksi niin on valittu tehdä. Tällöin ulkopuolien lukija voi päätellä raportin oikeellisuuden. (Kananen 2012, 161-162, 164-165.)

Uskottavuutta voidaan käyttää luotettavuuden kriteerinä, jolloin pohditaan vastaako tekijän käsitteellisyys ja tulkinta tutkittavien käsityksiä (Eskola & Suoranta 1998, 212). Opinnäytetyöhön pyrin keräämään mahdollisimman kattavan valikoiman erilaisia lähteitä. Lähteiksi valitsemassani kirjallisuudessa oltiin pitkälti yhtä mieltä hyvän perehdytyksen vaikutuksista. Pyrin kirjaamaan teorian mahdollisimman tarkasti, jotta opinnäytetyön tarkoitusperät tulisivat perusteltua. Kuitenkin perehdytysprosessin ja työhyvinvoinnin toteutuminen välinen aika on yleensä pitkä, joten on mahdotonta saada luotettavaa pohdintaa aikaiseksi siitä, onko perehdytysopas parantanut työhyvinvoinnin kokemuksia.

Keskeisiä eettisiä kysymyksiä ovat suostumus, yksityisyys, luottamuksellisuus sekä riskit suhteessa hyötyyn. Luottamuksellisuus koskee henkilöön tai organisaatioon liittyviin tietoihin ja siihen, miten niitä käytetään yksityisyyttä kunnioittaen. (Robson 2001, 51, 55.) Organisaation edustajan kanssa on jo yhteistyön solmimisvaiheessa sovittu, ettei organisaatio saa olla opinnäytetyössä tunnistettavissa. Tämä on tietenkin asia mikä täytyy huomioida opinnäytetyön raportin jokaisessa vaiheessa.

En koe, että perehdytysoppaan laatimisessa olisi juurikaan riskejä suhteessa hyötyihin. Ajattelisin ennemminkin perehdytysoppaan mahdollistavan lisäarvoa perehdytysprosessiin työpaikalla. Vaikka osallistumiseen eli tässä tapauksessa työryhmän tekemään arviointiin ei

liittyisikään konkreettista riskiä on huomioitava, että osallistujille on aiheutunut vaivaa ja mahdollisesti myös stressiä (Robson 2001, 60). Olen pyrkinyt konsultoimaan työryhmää opasta mahdollisimman paljon kerrallaan, jolloin en kuormittaisi työryhmää jatkuvasti. Etenkin viimeisimmän arvion antava yksikönjohtaja on kannustanut kysymään häneltä apua ja näkökulmia matalalla kynnyksellä. Avuliaisuus ehdottomasti madalsi kynnystä pyytää apua ja tehdä opasta yhteistyönä. Opiskelijana koin tärkeäksi, ettei arviointia ajatella taakkana.

## 9 Arviointi

Arvioinnissa on tärkeää pohtia perimmäisen tarkoituksen ja asetettujen tavoitteiden toteutumista (Robson 2001, 5). Myös jatkuvaa itsearviointia on tehtävä läpi opinnäytetyön prosessin. Itsearvioinnilla on monia eri tavoitteita mutta mahdollisesti tärkeimpänä oma oppiminen. (Virtanen 2007, 177.) Koen että itsearviointia tuli tehtyä ”väkisinkin” läpi prosessin, etenkin kun oppaan suhteen sain melko vapaat kädet. Pyrin tekemään ratkaisuja oppaan suhteen mahdollisimman itsenäisesti ja ideoida loppuun asti harkiten ennen kuin esitin aikaansaannokseni työryhmälle, jotta voin myös näyttää osaamiseni työelämän yhteistyökumppanille. Itsearvioinnin koin tärkeänä ja välttämättömänäkin jotta työ etenee toivotulla tavalla. Ideointi- ja toteuttamisvaiheessa opinnäytetyön tekijän rooli on merkittävä, sillä hänen on tehtävä jatkuvaa arviointia tekemiensä ratkaisujen suhteen (Vilka 2015, 189).

Tavoitteena oli luoda perehdyttämisprosessia edesauttava perehdytysopas. Opinnäytetyöraportissa avataan perehdytysoppaan laatimisen tarkoituksiperiä ja tavoitteita. Kun valmis opas saatiin vihdoinkin työryhmälle arvioitavaksi, sain arvioinnit sekä suullisesti että osittain kirjallisesti. Kun tuotos julkaistaan ja esitellään, nousee ammatillisen kentän toimijat esiin arvioijan roolissa (Vilka 2015, 189). Kehitin arviointia varten myös yksinkertaisen palautelomakkeen. Lomakkeen ei ollut tarkoituksenaan olla moniosainen, sillä työryhmän ollessa pieni arvioinnit annettiin pääsääntöisesti suullisesti. Lomake ei kuitenkaan tullut käyttöön, sillä palaute saatiin pääosin suullisesti sekä Laurean palautelomakkeen kautta. Oppaaseen oltiin tyytyväisiä. Sen sisältö koettiin hyväksi ja visuaalisuudestakin annettiin positiivista palautetta. Visuaalisuus oli myös tärkeä osa perehdytysopasta, jotta sitä olisi myös mukava ja helppo lukea. Työryhmässä koettiin, että opas hyödyntää etenkin opiskelijoiden perehdyttämistä käytännön työhön. Työryhmältä sain myös korjaus- ja kehittämideoita opasta varten, joita rupesinkin työstämään heti arvion saatua. Korjausehdotuksissa ehdotettiin esimerkiksi tiettyjä tarkennuksia muuttamaan kohtaan oppaassa.

Jotta arviointi voidaan tehdä, täytyy arvioinnin kohteet esittää konkreettisina arviointikysymyksinä (Virtanen 2007, 156). Tavoitteena oli luoda perehdytysopas helpottamaan uuden henkilökunnan tai opiskelijan perehdyttämistä tuetun asumisen ohjaajien työhön. Koen että

tavoite on saavutettu, sillä yksikönjohtajan antamassa palautteessa todettiin tuotoksen vastaavan hyvin tarpeeseen sekä annettuun ”ohjeeseen”.

Uskon että perehdytysoppaasta on tulevaisuudessa paljon hyötyä perehdytysohjelmassa. Luulen oppaan olevan kätevä tuki ja hyvä alusta, josta ponnistaa käytännön työn pariin. Opas on rakennettu käytännönläheiseksi mutta sitä on helppo lähteä syventämään, mikäli oppaasta halutaan kehittää laajempi pohja oppimiskokemukselle. Suuri osa oppaan sisällöstä on sovellettavissa myös esimerkiksi palvelukodin puolelle, jos henkilökunnalle halutaan tehdä vastaavanlainen opas. Opinnäytetyöprosessia olisi mahdollisesti kannattanut jopa venyttää pidemmäksi, jotta perehdytysoppaan vaikutuksista saataisiin luotettavampaa ja konkreettisempaa tietoa ja palautetta. Olisi hyvä kuulla myös täysin ulkopuolisten palautetta perehdytysoppaasta, esimerkiksi harjoittelua suorittavilta opiskelijoilta. Koen kuitenkin, että tavoitteet tulivat saavutetuiksi, sillä perehdytysopas on nyt valmis ja siihen on oltu tyytyväisiä. Lisäksi oppaan helppo muokattavuus toteutui, sillä perehdytysopas on lisätty tuetun asumisen sähköisiin järjestelmiin paperisen version lisäksi.

Itsearviointia voi tehdä yksilönä, työyhteisönä tai jopa organisaationa, kunhan arvioinnin tekijä on itse myös arvioinnin kohteena (Virtanen 2007, 177). Opinnäytetyöprosessin arviointi toteutuukin pääosin itsearviointina. Koen kehittyneeni kehittämistyössä ja tämä olikin kohdalani ensimmäinen laatuaan. Vaikka tekemääni työtä ei varsinaisesti lasketa projektityöksi sain lähdekirjallisuutta läpikäydessä myös osviittaa siitä mitä se voisi olla. Toimintaan osallistuneet henkilöt työryhmässä ovat varmasti saaneet myös arvokasta tietoa ja kokemusta työryhmän jäsenten keskinäisestä toimivuudesta kehittämissuhteissa, sillä tuetun asumisen tiimi on vielä suhteellisen uusi. Opinnäytetyön prosessista koen saaneeni paljon tarpeellisia työkaluja tulevaan työelämään ja ajattelen opinnäytetyön tekemisen kasvattaneen minua paljon myös ammatillisesti. Oli hienoa myös tuntee, että minuun opiskelijana luotetaan, kun oppaan laatimiselle annettiin näinkin vapaat kädet. Koen että myös yksikönjohtajan luottamuksen osoitus antamalla vapaat kädet oppaan kanssa vaikutti ammatillisen kasvun kokemukseen positiivisesti. Lähdin toiminnallisen opinnäytetyön prosessiin avoimin ja oppivaisin mielin ja koen sen antaneen paljon.

## 9.1 Jatkoimenpide-ehdotukset

Usein toimeksiantaja tai tilaaja toivoo myös mahdollisia toimintavaihtoehtoja. Kehittämissuhteet perustuvat opinnäytetyön tekijän havainnoista tekemiin tulkintoihin. (Virtanen 2007, 166, 175.) Kuten olen raportissa pyrkinyt tuomaan esille, tavoitteena olisi perehdytysoppaan tulevan pitkäaikaiseen käyttöön. Koska perehdytysopasta ei ole aikaisemmin tuetun asumisen tiimillä ollut käytössä on tärkeää, ettei sen olemassaolo unohdu. Opasta olisi hyvä päivittää tasaisin väliajoin tai ainakin tarkistaa sen oikeellisuus ja ajantasaisuus vaikkapa kaksi kertaa

vuodessa. Mikäli opasta haluaa kehittää yhä edelleen laajemmaksi voisi oppaaseen kehittää ja liittää palautelomakkeen opiskelijoille sekä työntekijöille, jonka kautta olisi mahdollisuus saada kehittämisideoita opasta ajatellen.

Perehdytysopasta laatiessani punnitsin ajatusta siitä, josko asiakkaista laadittaisiin tiivistelmät perehdytyskansioon mutta tässä vaiheessa sitä ei koettu tarpeellisena sillä asiakkaita tulee ja menee tiuhaan tahtiin. Lisäksi ajankohtaiset tiedot löytyvät asiakastietojärjestelmästä. Tämä on kuitenkin asia mitä voi pohtia, mikäli se koetaan tulevaisuudessa tarpeelliseksi.

Mikäli perehdytysprosessi kaipaa selkeyttä voisi oppaaseen kehittää ”rasti ruutuun”-tekniikalla olevan vapaamuotoisen perehdytysohjelman, jonka tarkoituksena olisi selkeyttää ja näyttää konkreettisesti mitä perehdytyksen eri vaiheita on jo opiskelijan tai uuden työntekijän kanssa käsitelty. Tässä vaiheessa työryhmässä ajateltiin, että menetelmä ei välttämättä toimi tuetussa asumisessa sellaisenaan, sillä työtehtävät ovat niin moniulotteisia. Kuitenkin ajatusta on mahdollista kehittää eteenpäin ja soveltaa perehdytysohjelmasta tuettuun asumiseen sopivan.

## 10 Pohdinta

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tuotoksena syntyi perehdytysopas erään yksityisen sektorin sosiaali- ja terveysalan organisaation alla toimivalle tuetun asumisen tiimille. Palo alkaa työstämään perehdytysopasta syntyi omasta kokemuksesta ja toiveesta, että perehdytysopas olisi hyvä olla käytännön perehdytyksen tukena. Kokonaisvaltaista perehdytysprosessia pelkkä kansio ei korvaa mutta antaa prosessille hyvät lähtökohdat.

Astuessani oman uuden alani työkentälle koen työhyvinvoinnin toteutumisen olevan erityisen tärkeässä roolissa tulevaa uraani ajatellen. Erityisesti sosiaali- ja terveysalalla työ voi olla henkisesti todella kuormittavaa, jolloin työhyvinvointi näyttölee keskeistä roolia työelämässä. On tärkeää, että siitä pidetään huoli. Kuten opinnäytetyössäni olen pyrkinyt kuvaamaan, on työhyvinvoinnin toteutuminen merkki muun muassa hyvästä johtajuudesta, vaikka siihen liittyy toki myös paljon muuta. Opinnäytetyöprosessin aikana käsitys on yhä vahvempi siitä, että työhyvinvoinnin toteutumista pitää myös osata ja uskaltaa vaatia. Mikäli organisaatiossa työhyvinvointia ei pidetä niinkään suuressa arvossa koen osaavani nyt argumentoida työhyvinvoinnin puolesta entistä paremmin. Paitsi että työhyvinvointi on tärkeää työyhteisön toimivuuden kannalta, on se ennen kaikkea hyödyllistä myös organisaation kannalta taloudellisistakin aspekteista katsoen.

Kuluneen vuoden aikana on mediassa nostettu esille sosiaali- ja terveysalalla etenkin hoivapalveluissa sattuneita laiminlyöntejä. Tapaukset ovat herättäneet paljon keskustelua siitä onko eettisesti oikein että sosiaali- ja terveysalan yritys tavoittelee voittoa. Uutiset ovat

saaneet myös minut pohtimaan asiaa syvemmin, etenkin nyt kun opinnäytetyöni yhteistyökumppani on voittoa tavoitteleva sosiaali- ja terveysalan organisaatio. Olen kuitenkin päässyt seuraamaan kyseisen organisaation paria yksikköä jo pidemmän aikaa ja koen että toiminta on ollut kaikin puolin eettisesti perusteltua. Yksiköissä toimintaa ohjaa yhteisökuntoutuksen menetelmä, joka tosiaan huomioidaan kaikessa mitä tehdään. Kaikki näkemäni toiminta on tähän mennessä perustunut asiakaslähtöisyyteen. Yhteisökuntoutuksen menetelmä toteutuu myös työyhteisössä mikä oman kokemukseni mukaan selvästi vaikuttaa myös työhyvinvointiin. Yhteisökuntoutuksen menetelmässä tärkeässä roolissa on avoin keskustelu. Keskustelu ei ole ilmeisesti aina ollut yhtä avointa ja varmasti aina olisi parantamisen varaa mutta on ollut hienoa nähdä, miten asiaan on tartuttu ja pyritty kehittämään sekä ennen kaikkea että menetelmästä on pidetty kiinni tinkimättä.

Opinnäytetyöprosessi työelämän yhteistyötahon kanssa on sujunut mutkitta. Prosessi on samalla vahvistanut omaa työidentiteettiäni pian valmistuvana sosionomina. Koen että yhteistyökumppani luotti minuun, ei pelkästään opiskelijana vaan osana tiimiä, joka loi uskoa vielä muokkautuvaan identiteettiini sosionomina.

## Lähteet

### Painetut

- Aaltonen, T. & Junkkari, L. 2000. Yrityksen arvot & etiikka. Juva: Bookwell Oy
- Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: Grano Oy
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerrus Kirjapaino Oy
- Huitti, M. 2017. Stressikupla: Hyvää elämää ilman ahdistusta. Tallinna: Raamatutrükikoja OÜ
- Hämäläinen, K. 2017. Mielenterveyshoitotyön etiikka. Teoksessa Hämäläinen, K. & Kanerva, A. & Kuhanen, C. & Schubert, C. & Seuri, T. 2017. Mielenterveyshoitotyö. 5. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy, 39-64
- Hämäläinen, K. & Kanerva, A. & Kuhanen, C. & Schubert, C. & Seuri, T. 2017. Mielenterveyshoitotyö. 5. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy
- Juuti, P. 2010. Työhyvinvoinnin strategia - mitä sillä tarkoitetaan? Teoksessa Suutarinen, M. & Vesterinen, P. (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Otavan kirjapaino Oy, Keuruu, 45-55.
- Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Tampere: Juvenes Print
- Kananen, J. 2019. Opinnäytetyön ja Pro Gradun pikaopas. PunaMusta Oy
- Kanerva, A. & Kuhanen, C. 2017. Mielenterveyshoitotyön menetelmät. Teoksessa Hämäläinen, K. & Kanerva, A. & Kuhanen, C. & Schubert, C. & Seuri, T. Mielenterveyshoitotyö. 5. uudistettu painos. Sanoma Pro Oy, 175-223.
- Kauhanen, J. 2010. Henkilöstö voimavarojen johtaminen. 10. painos. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä - Kehittämisohjelman laatiminen. Tallinna: Printon
- Kauko-Valli, S. & Koironen, M. 2010. Työnilo ja henkinen hyvinvointi. Teoksessa Suutarinen, M. & Vesterinen, P. (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Otava kirjapaino Oy, Keuruu, 100-110.
- Kamensky, M. 2001. Strateginen johtaminen. Jyväskylä: Gummerrus Kirjapaino Oy
- Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy
- Kesti, M. 2010. Strateginen henkilöstötuottavuuden johtaminen. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy
- Kuhanen, C. 2017. Mielenterveys ja mielenterveyshoitotyö. Teoksessa Hämäläinen, K. & Kanerva, A. & Kuhanen, C. & Schubert, C. & Seuri, T. Mielenterveyshoitotyö. 5. uudistettu painos. Sanoma Pro Oy, 18-38.
- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Juvenes Print
- Liukkonen, P. 2008. Henkilöstön arvon mittaaminen. Jyväskylä: Gummerrus kirjapaino Oy

- Löow, M. 2002. Onnistunut projekti. Helsinki: WS Bookwell Oy
- Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. BALTO print, Liettua.
- Murto, K. 1997. Yhteisöhoidon suuntauksia. Jyväskylä: Gummerrus Kirjapaino Oy
- Niiranen, V. & Seppänen-Järvelä, R. & Sinkkonen, M. & Vartiainen, P. 2010. Johtaminen sosiiaalialalla. Helsinki: Hakapaino
- Otala, L. 2018. Ketterä oppiminen: Keino menestyä jatkuvassa muutoksessa. 2. painos. Viro: Meedia Zone OÜ
- Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. 2. uudistettu painos. Juva: WS Bookwell Oy
- Paasivaara, L. & Suhonen, M. & Nikkilä, J. 2008. Innostavat projektit. Sipoo: Silverprint
- Pursio, H. 2010. Strategisen työhyvinvoinnin johtamisen käytännön toimintamalli. Teoksessa Suutarinen, M. & Vesterinen, P. (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Otavan kirjapaino Oy, Keuruu, 56-66.
- Robson, C. 2001. Käytännön arvioinnin perusteet. Tampere: Tammer-Paino Oy
- Suutarinen, M. 2010. Työhyvinvoinnin organisointi. Teoksessa Suutarinen, M. & Vesterinen, P. (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Otavan kirjapaino Oy, Keuruu, 11-44.
- Toivio, T. & Nordling, E. 2009. Mielen terveyden psykologia. Tampere: Esa Print.
- Vesterinen, P. 2010. Hyvät työyhteisötaidot luovat hyvinvointia. Teoksessa Suutarinen, M. & Vesterinen, P. (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Otavan kirjapaino Oy, Keuruu, 111-120.
- Vilkkä, H. 2006. Tutki ja havainnoi. Helsinki: Tammi.
- Vilkkä, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uudistettu painos. Juva: Bookwell Oy.
- Vilkkä, H. & Airaksinen, T. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.
- Virtanen, P. 2007. Arviointi: Arviointitiedon luonne, tuottaminen ja hyödyntäminen. Helsinki: Edita Prima Oy
- Vuori-Kemilä, A. 2007. Mielen terveytyö. Teoksessa Vuori-Kemilä, A. & Stengård, E. & Saarelainen, R. & Annala, T. Mielen terveys- ja päihdetyö: yhteistyötä ja kumppanuutta. 4. uudistettu painos. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy, 7-16
- Vuori-Kemilä, A. 2007. Mielen terveys. Teoksessa Vuori-Kemilä, A. & Stengård, E. & Saarelainen, R. & Annala, T. Mielen terveys- ja päihdetyö: yhteistyötä ja kumppanuutta. 4. uudistettu painos. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy, 17-29
- Vuorilehto, M. & Larri, T. & Kurki, M. & Hätönen, H. 2014. Uudistuva mielen terveytyö. Helsinki: Edita Prima Oy

#### Sähköiset

Mielen terveystalo. Viitattu 3.10.2019.

<https://www.mielen terveystalo.fi/aikuiset/itsehoito-ja-oppaat/oppaat/psykoosi/Pages/asuminen.aspx>

Päihdelinkki. 2009. Viitattu 13.11.2019.

<https://paihdelinkki.fi/fi/tietopankki/tietoiskut/paihde-tyon-menetelmat-ja-koulutus/yhteisohoito>

Valvira. 2016. Omavalvonta sosiaalipalveluissa. Viitattu 3.10.2019.

<https://www.valvira.fi/sosiaalihuolto/sosiaalihuollon-valvonta/omavalvonta>



## Liitteet

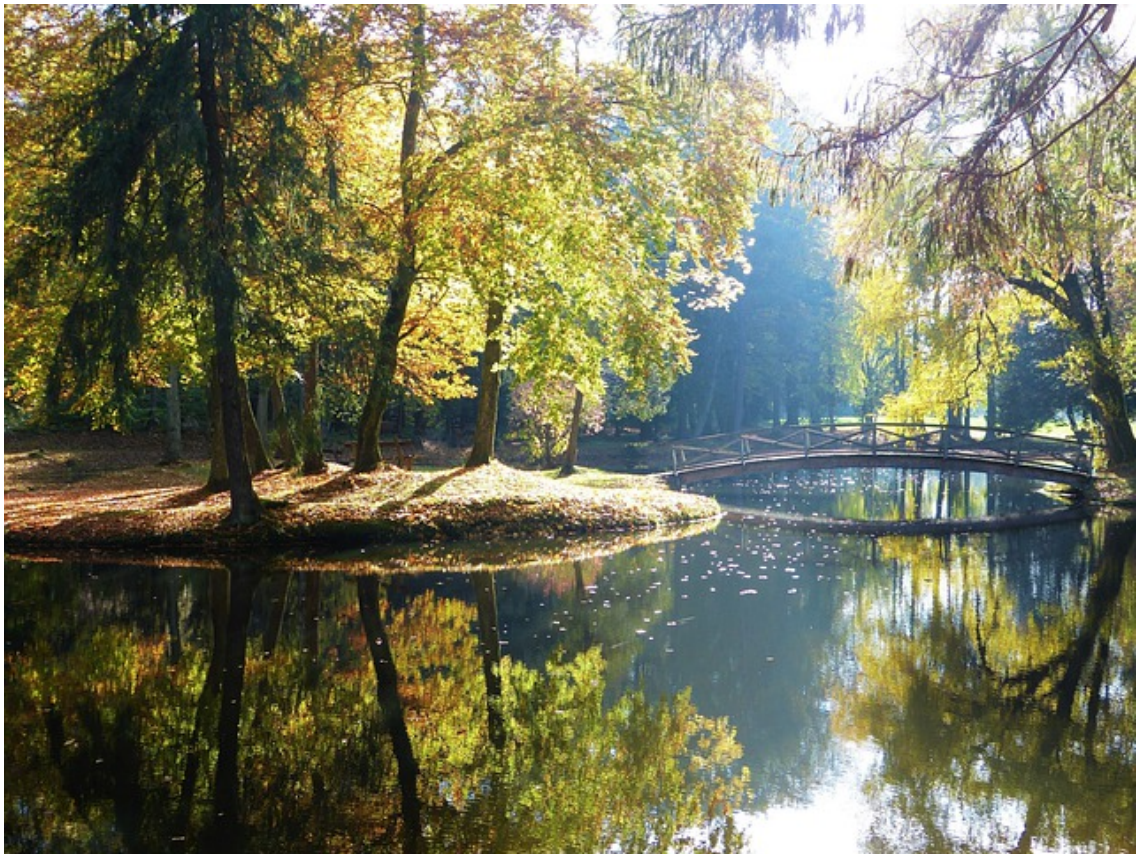
Liite 1: Perehdytysopas .....	34
-------------------------------	----

Liite 1: Perehdytysopas

# PEREHDYTY SOPAS

(Yksikön nimi)

tuettu asuminen



# TUETTU ASUMINEN

## ESITTELY

**KENELLE?** Tuetun asumisen palvelu on suunnattu mielenterveyskuntoutujille, jotka kaipaavat apua ja tukea arjen toimintoihin kyetäkseen asumaan itsenäisesti. Tuettu asuminen voi toteutua joko palveluntuottajan eli organisaation omistamassa asunnossa tai asiakkaan/kuntoutujan omassa asunnossa. Tukiasuntoihin järjestetään myös lyhytaikaisempia majoituksia, jolloin kyseessä on kriisimajoitus. Organisaatiolta löytyy tällä hetkellä yhteensä 5 kappaletta tukiasuntoja joista 2 on kolmen hengen asuttavia solutukiasuntoja. Tukiasunnot sijoittuvat pääkaupunkiseudulla. Kotikuntoutujiksi sanotaan niitä asiakkaita, jotka asuvat omassa asunnossa jonne palvelua tuotetaan. Kotikuntoutujia on tällä hetkellä muutamasta eri kunnasta.

Kunnat ostavat asumispalveluita muun muassa yksityisiltä palveluntuottajilta kuten tässä tapauksessa tuetun asumisen palvelua kyseiseltä organisaatiolta.

**TAVOITE:** Jokaiselle asiakkaalle laaditaan kuntoutussuunnitelma, johon asetetaan yksilölliset tavoitteet. Kuntoutussuunnitelma laaditaan aina vähintään ohjaajan ja asiakkaan kesken. Kuntoutussuunnitelman päivittämisen aikavälit riippuvat siitä mitä asiakkaan oman sosiaalityöntekijän kanssa on sovittu. Pääsääntöisesti kuntoutussuunnitelman päivitys tapahtuu 2-4

kertaa vuodessa. Asetettujen tavoitteiden tarkoituksena on tukea asiakkaiden suoriutumista arjen toiminnoista mahdollisimman itsenäisesti. Myös tavoitteissa etenemistä seurataan tiiviisti. Tukikäyntimäärät ovat asiakaskohtaisia ja tilaaja määrittelee ne asiakkaan kanssa yhdessä. Tuetun asumisen palvelun tarkoitus on olla tilapäinen tuki ja sen tavoitteena on tiivistetyksi tehdä ohjaajasta tarpeeton kuntoutujalle/asiakkaalle. Kuntoutuksessa tähdätään siihen, että arjen toiminnot ja kuntoutujan toimintakyky kohenisi niin, että hän alkaisi pärjäämään itsenäisesti.

**KÄYNTIEN SISÄLTÖ & TARKOITUS:** Tukikäynnit voivat koostua tuen tarpeista riippuen esimerkiksi asioiden hoidosta, virastoissa tai terveysasemalla asioinnista, vaatehuollosta, ruuanlaitosta, kodinhoidosta, lääkehoidosta, psyykkisen ja/tai fyysisen hyvinvoinnin huolehtimisesta. Käyntien sisällöt ovat hyvin räätälöitävissä jokaisen asiakkaan yksilöllisiin tuen tarpeisiin vastaten.

**LÄÄKEHOITO:** Tärkeää tuetun asumisen palvelussa on, että asiakas kykenee pitämään huolta lääkehoidostaan mahdollisimman itsenäisesti. Kuntoutuja jakaa dosetin ja ottaa lääkkeitä itsenäisesti. Ohjaajat kuitenkin tarkistavat säännöllisesti ainakin tukiasunnoissa asuvilta kuntoutujilta, että lääkkeet on jaettu oikein. Kotikuntoutujilta dosetin tarkistusta ei voi vaatia. Ohjaajien on kuitenkin hyvä olla tietoisia jokaisen asiakkaan lääkityksestä ja lääkelista tulisi olla kirjattuna asiakastietojärjestelmään. Lääkelistan on tärkeä olla ajankohtainen.

**RAPORTOINTI:** Jokaisen käynnin pohjalta on kirjoitettava raportti asiakastietojärjestelmään. Raportin tulisi olla mahdollisimman kattava mutta ytimekäs. Jokainen ohjaaja sekä myös opiskelija kirjaa omilla tunnuksilla. **Toisen asiakastietojärjestelmätunnuksilla ei saa koskaan kirjata.** Ohjaaja käy aina kuittaamassa opiskelijan kirjoittamat raportit. Osalle asiakkaista on merkittävä myös tunti- tai vuorokausiveloitus samaiseen järjestelmään. Kannattaa tarkistaa tämä asiakas- tai kuntakohtaisesti.

Jokaisesta asiakkaasta tehdään myös kuukausittain kuukausiarviointi. Kuukausiarvioinneille on oma pohja, jossa arvioidaan muun muassa psyykkistä sekä fyysistä vointia, kuntoutussuunnitelmaan merkityissä tavoitteissa edistymistä, sekä sosiaalista tilannetta.

**VIKKOJEN KULKU:** Tuetun asumisen tiimi suunnittelee viikon käynnit kerrallaan hyvissä ajoin edellisellä viikolla. Käyntejä suunniteltaessa otetaan huomioon myös kuntoutujan yksilöllinen viikko-ohjelma. Käyntimäärät päivittäin vaihtelevat mutta käyntejä on yleensä noin 2-7 per päivä. Käynnit jaetaan tiimin kesken ja pyritään myös vaihtelemaan niin, että molemmat ohjaajat käyvät säännöllisesti kaikilla asiakkailla.

**TIIMI:** Tuetun asumisen tiimi muodostuu kahdesta ohjaajasta. Tiimi kuuluu palvelukodin tiimin alle, ja tekevät heidän kanssaan tiivistä yhteistyötä. Palvelukodin ohjaajat myös tarvittaessa auttavat käyntien kanssa, esimerkiksi sairaustapauksien aikana. Tuetun asumisen kesken pyritään pitämään palaveri kerran kuussa. Tiimi osallistuu myös viikoittain palvelukodin viikkofoorumiin. Tuetun asumisen tiimillä on käytössä 2 henkilöautoa, joilla liikutaan käyntien välimatkat ja joilla voidaan kyyditä myös asiakkaita.

Kuntoutujia/asiakkaita on tällä hetkellä vajaa 20.

Yhteisökuntoutuksen menetelmä näkyy tuetun asumisen arjessa.

## TUKITASOT

**KEVYT TUKI:** 1-2 käyntiä viikossa.

**PERUSTASON TUKI:** 2-3 käyntiä viikossa.

**VAHVA TUKI:** 4-5 käyntiä viikossa.



## TYÖTOIMINTA

Kuntouttava työtoiminta toteutetaan tällä hetkellä pääkaupunkiseudulla sijaitsevassa työkeskuksessa. Kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään kahdella eri työsalilla samassa rakennuksessa, jotka molemmat kuuluvat kyseiselle organisaatiolle. Kuntouttavaan työtoimintaan haetaan kunnalta sosiaalisen kuntoutuksen palvelua ja päätös palvelun myöntämisestä on oltava ennen työtoiminnan aloittamista voimassa. Työtoiminnan käyntipäivät määräytyvät myös ko. päätöksessä asiakaskohtaisesti. Tällä hetkellä myös tuetun asumisen asiakkaista, etenkin kyseisen organisaation tukiasunnoissa asuvat käyvät työtoiminnassa viikoittain. Sosiaalisen kuntoutuksen palvelua voidaan hakea myös kotikuntoutujille.

Työtoiminnan tavoitteena on auttaa pitämään kuntoutujan päivä- ja viikkorytmiä säännöllisenä. Tavoitteena on myös vahvistaa kuntoutujan uskoa omiin kykyihinsä. Myös työtoiminnassa kuntoutujien kuntoutumista arvioidaan jatkuvasti.

## MUUTTAJAN/UUDEN ASIAKKAAN MUISTILISTA

- Luodaan uusi asiakas asiakastietojärjestelmään.
- Päivitetään perustietolomakkeeseen tarvittavat yhteystiedot, esimerkiksi edunvalvoja, sosiaalityöntekijä, hoitotahon omahoitaja ja omalääkäri (esimerkiksi psykiatrian poliklinikalta), läheiset...
- Laaditaan vuokrasopimus ja annetaan asiakkaalle allekirjoitettavaksi.
- Luovutetaan avaimet asuntoon, mikäli asiakas muuttaa organisaation tukiasuntoon. **Muista kirjata luovutettujen avainten kpl-määrä.**
- Tarkistetaan maksusitoumuksen voimassaolo.
- Laaditaan kuntoutussuunnitelma 1kk kuluessa asiakkuuden alkamisesta.
- Tarkistetaan asiakkaan kanssa yhdessä asiakkaan voimassaolevat tukiasiat, esimerkiksi asumistuki, toimeentulotuki, ja hoidetaan mahdolliset tarkastushakemukset heidän kanssaan.
- Varataan terveystarkastus (vuosikontrolli) sekä hammastarkastus.
- Käydään asiakkaan kanssa läpi tukikäynneille laaditut yhteiset pelisäännöt ja allekirjoitetaan sopimus pelisääntöjen hyväksymisestä.
- Tarkistetaan mahdollinen apteekkisopimus.
- Käydään asiakkaan kanssa läpi, kenelle tietoja saa hänestä luovuttaa ja kirjataan tieto asiakastietojärjestelmään.
- Lisätään asiakkaan lääkelista asiakastietojärjestelmään.
- Tarkistetaan kotivakuutus, etenkin jos asiakas muuttaa organisaation tukiasuntoon.
- Perustetaan asiakkaalle kansio tuetun asumisen toimistoon.
- Tarkistetaan hoitokontakti, esimerkiksi psykiatrian poliklinikka.
- Mahdollisesti oman terveystaseman vaihto lähelle uutta kotia.

## POISMUUTTAVAN ASIAKKAAN MUISTILISTA

- Annetaan asiakkaan paperit tuetun asumisen toimistosta asiakkaalle mukaan (Huom! Ei organisaation papereita!)
- Avainten palautus, mikäli organisaation tukiasunnosta muutto. Tarkista palautettujen avainten määrä, että täsmää luovutettujen avainten määrään.
- Asiakas siivoaa asunnon. Asunnon kunto tarkastettava.
- Asiakkaan toimintakyvystä riippuen, autetaan hoitamaan muuttoasioita, kuten varaamaan muuttoapua tai pakkaamaan.
- Tiivis yhteistyö edunvalvojan kanssa, mikäli asiakkaalla edunvalvonta on.
- Asunnon irtisanomisilmoitus.
- Tuetaan uuden vuokrasopimuksen kirjoittamisessa, sekä mahdollisesti vuokravakuuden hakemisessa Kelalta ja niin edelleen.

**TULOHAASTATTELULOMAKE***tuettu asuminen*

Nimi: \_\_\_\_\_ Sotu: \_\_\_\_\_

Kotiosoite: \_\_\_\_\_

Puhelinnumero: \_\_\_\_\_ Ovikoodi: \_\_\_\_\_

Lähiomainen: \_\_\_\_\_ Tietojen luovuttaminen: Kyllä / Ei

Diagnoosi: \_\_\_\_\_

Lääkitys: \_\_\_\_\_

Voimavarat/arjen askareet, jotka minulta sujuu: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Tuen tarpeet, haasteet: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Miten kuvailisit päivärytmiäsi? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



---

---

**Viikko-ohjelma? Arjen sisältö?** \_\_\_\_\_

---

---

---

**Raha-asiat hoitaa: Itse / Joku muu, kuka?** \_\_\_\_\_

**Hoitokontakti:** \_\_\_\_\_

---

**Omat odotukset tuetun asumisen palvelun suhteen, mikäli on:** \_\_\_\_\_

---

---

---

**Mitä toivoisit tuetun asumisen ohjaajien huomioivan kuntoutuksessasi:** \_\_\_\_\_

---

---

**ASIAKASPALAUTELOMAKE***tuettu asuminen***Vastasiko tietun asumisen palvelu odotuksiasi?****Koetko kuntoutumisprosessisi edistyneen?****Koetko tullesii kohdelluksi oikeudenmukaisesti tietun asumisen ohjaajien toimesta? Koetko tullesii kuulluksi?**

**Mikä tuetun asumisen palvelussa toimi hyvin?**

**Mitä tuetun asumisen palvelussa voisi vielä kehittää?**

**Avoin palaute tuetun asumisen ohjaajille, risut ja ruusut:**