

[www.humak.fi](http://www.humak.fi)

**Opinnäytetyö**  
**Perehdytys ja työhyvinvointi,**  
**sisaruksia keskenään?**

*Paananen Jussi*

Yhteisöpedagogi AMK  
(210op)

Arvioitavaksi jättämisaika  
(3/2020)



HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

# TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu  
Yhteisöpedagogi AMK

---

Tekijä: Paananen Jussi

Opinnäytetyön nimi: Pehdytys ja työhyvinvointi, sisaruksia keskenään?

Sivumäärä: 39 ja 7 liitesivua

Työn ohjaaja: Rajalin Minna

Työn tilaaja: Humana Sähkö Jyväskylä 14-17 -vuotiaiden nuorten yksikkö

---

Pehdytys ja työhyvinvointi ovat tärkeässä roolissa tämän päivän kiireisessä ja tuottavuutta korostavassa työelämässä. Pehdyttäminen kertoo organisaatiosta paljon niin työntekijöille kuin ulkopuolisille ja se on hyvä keino sitouttaa työntekijöitä organisaatioon. Työhyvinvointiin panostaminen on organisaatiolle ennen pitkään tuottavaa, vaikka tulokset näkyvät useasti myöhemmin.

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin Humana-Sähkö Jyväskylä 14-17-vuotiaiden nuorten yksikön pehdyttämiskäytäntöjä sekä samalla työhyvinvoinnin tilaa. Yksikkö tuottaa lastensuojelulain mukaista avohuoltoa sijoitetuille nuorille. Yksikkö on erikoistunut psyykkisesti oirehtiviin nuoriin ja työ vaatii siksi työntekijöiltään paljon. Yksikkö on ollut toiminnassa noin kaksi vuotta ja käytänteet ovat muuttuneet tarpeiden ja useiden organisaatiomuutosten vuoksi. Yksikössä oli ollut ensimmäisen vuoden aikana muutamia sairauspoissaoloja, joten tarve tutkimukselle oli olemassa.

Tavoitena oli selkeyttää erehdytyskäytäntöjä sekä -materiaaleja. Materiaaleja oli riittävästi, mutta niiden fyysinen sijainti oli epäselvää useille työntekijöille. Samalla tavoitteena oli kehittää ja tuoda uusia ideoita työhyvinvointiin, joka oli selvästi parantunut viimeisen puolen vuoden aikana.

Toteutin kehittämistyötäni ollessani työssä tässä yksikössä. Tein havaintoja epäkohdista ja kehittämistarpeista sekä keskustelin näistä palveluesimiehen ja koko työyhteisön kesken. Toteutin Webropol-kyselyn työntekijöille pehdyttämisestä ja työhyvinvoinnista. Lisäksi tein kolmelle työntekijälle teemahaastattelun, jotta sain hankittua vielä tarkempia tietoja pehdyttämisen ja työhyvinvoinnin tilasta tässä yksikössä. Haastattelun jälkeen keräsin kaikki aineistot niin havainnoista, kyselystä kuin haastattelusta ja vertailin aineistoja keskenään. Tulokset olivat samankaltaisia kaikissa tiedon keruu menetelmissä. Tuloksissa nousi esille muutamia kehittämisideoita, jotka esittelin tilaajalle.

Tutkin samalla myös pehdyttämisen merkitystä työhyvinvointiin. Työyhteisöltä saadut tulokset tukivat tutkimani tietoperustaa, sillä kaikki työntekijät kokivat pehdytyksen vaikuttavan työhyvinvointiin. Pehdyttämisen merkitys ja siihen panostaminen ovat entistä tärkeämmässä roolissa, sillä työn kuormittavuutta voidaan vähentää hyvällä pehdytyksellä ja panostuksella työhyvinvointiin.

Halusin pohtia myös opinnäytetyössäni, mitä yksittäinen työntekijä voi tehdä työhyvinvoinnin osalta, vaikka päävastuu työhyvinvoinnista kuuluu organisaation johdolle. Työhyvinvointiin liittyy useita seikkoja, joihin yksittäisellä työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa. Työntekijän oma hyvinvointi näkyy koko työyhteisön hyvinvointina ja päinvastoin. Lisäksi työhyvinvointia pitää kehittää niin kuin muutakin toimintaa. Tämä vaatii hyviä vuorovaikutustaitoja niin organisaation johdolta kuin työntekijöiltä. Lopulta panostus niin pehdytykseen kuin työhyvinvointiin näkyy positiivisena kuvana yrityksen ulkopuolelle ja hyvänä tuloksena yritykselle sekä hyvinvointina työntekijöille niin työaikana kuin vapaa-ajallakin.

---

Asiasanat: pehdyttäminen, työhyvinvointi, kuormittavuus

## ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences  
Community Educator

---

Author: Paananen Jussi  
Title: Orientation and well-being at work, siblings?  
Number of Pages: 39 and 7 attachment pages  
Supervisor: Rajalin Minna  
Subscriber: Humana Sähäkkä Jyväskylä 14-17 nuorten yksikkö

---

Orientation and well-being at work are important elements in today's working life. A good orientation and well-being at work gives a positive image of the organization to outsiders. Investing in well-being at work is longterm productive for the organization as well.

In this final thesis I study the orientation practises of the Humana-Sähäkkä Jyväskylä unit and the status of the well-being at the workplace. The unit provides out-of-home care to young people in accordance with the Child Welfare Act. The unit specializes in mentally ill young people and thus requires lot of work from employees. The unit has operated two years. There have been some sick leaves during this time, that is why there was a need for this study.

The goal was to clarify orientation practises and materials. There were enough materials but fysical location was indistinct to the employys. At the same time the aim was to develop and bring new ideas to well-being at work.

I did development work at the same during normal workdays. I identified and discussed the weaknesses and development needs between the service manager and the work community as a whole. Webropol study was also implemented and three employees were interviewed by me in order to gain better knowledge of the orientation and well-being mode of this unit. After the interviews I compered the results, and the all the outcomes were equal. Some development ideas came up which I demonsrated to the thesis subscriber.

At the same time, I also examine the importance of the orientation for occupational well-being. Results promoted the information that the orientation is affected to the well-being at the workplace. Both, investing in good orientation and occupational well-being has more and more role to reduce the workload.

I also wanted to consider in this thesis what a single employee is able to do for the occupational well-being despite the fact that the employer has the main responsibility. Well-being at work has many aspects that an individual employee has the opportunity to influence. The well-being of the employee is reflected in the well-being of the entire work community and vice versa. Well-being at work must be developed as well as other activities. This requires good communication skills from both: the management and employees. Finally, investing in orientation and well-being at work can be seen as a positive image outside the company and as a good result for the company as well as well-being for employees, both during working hours and in leisure time.

---

Keywords: orientation, well-being, workload

## SISÄLLYS

### TIIVISTELMÄ

### ABSTRACT

1	JOHDANTO .....	5
2	TILAAJAN ESITTELY .....	6
2.1	Yrityksen taustat ja toimintaperiaatteet .....	6
2.2	Asiakkaan ja omaisten kanssa työskentely.....	9
3	PEREHDYTTÄMINEN JA TYÖHYVINVOINTI .....	10
3.1	Perehdyttämisen ideologiaa .....	10
3.2	Perehdyttäminen Sähkökässä.....	14
3.3	Työhyvinvoinnin perusta .....	16
4	OPINNÄYTETYÖN PROSESSI JA SEN VAIHEET .....	18
5	VOIKO YKSITTÄINEN TYÖNTEKIJÄ PARANTAA TYÖHYVINVOINTIA? .....	22
6	TUTKIMUSTULOKSET .....	26
6.1	Havainnointi .....	26
6.2	Webropol-kysely .....	27
6.3	Teemahaastattelu .....	29
6.4	Tutkimustulosten esittely tilaajalle ja mahdolliset toimenpiteet .....	31
7	POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....	33
8.	LOPUKSI .....	35
	LÄHTEET .....	37
	LIITTEET .....	40

## 1. JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö on tehty Humana-Sähkö Jyväskylä 14-17-vuotiaiden nuorten yksikköön. Olen työskennellyt sijaisena tässä yksikössä syyskuusta 2018 alkaen. Työssäni olen huomannut, miten tärkeää on keskustella ja syventyä perehdyttämiseen sekä työhyvinvointiin. Yksikkö on varsin nuori. Sen toiminta on alkanut maaliskuussa 2018. Toimintatavat ja käytännöt ovat pikkuhiljaa hioutuneet käytännön kokemusten ja tarpeiden mukaan. Lisäksi organisaatiomuutokset ovat osittain vaikuttaneet toimintatapoihin ja käytänteisiin.

Tässä työssäni tulen esittelemään tilaajan arvot sekä heidän toimintatapansa. Keskusteltuani yksikön palveluesimiehen kanssa perehdyttämisestä ja työhyvinvoinnista, syntyi ajatus siitä, että toteutan tutkimuksen tämän yksikön perehdyttämisestä ja työhyvinvoinnista sekä siitä, miten työntekijät kokevat saaneensa perehdytystä työtehtäväänsä. Opinnäytetyön tavoitteena on ennaltaehkäistä työntekijöiden psyykkistä kuormittavuutta ja kehittää työhyvinvointia.

Perehdytyksen merkitystä ja sen vaikutuksia työhyvinvointiin ei voida vähätellä, etenkin kun psyykkisesti oirehtivien nuorten kanssa työskentely vaatii erityisosaamista ja kykyä työskennellä moniammatillisessa työyhteisössä. Syvennän työhyvinvoinnin ajattelua hieman yksilön ja työntekijän näkökulmaan. Usein työhyvinvointi käsitetään vain organisaation toteuttamaksi palveluksi, vaikka yksittäinen työntekijä voikin vaikuttaa omaan ja koko työyhteisön hyvinvointiin. Työhyvinvointi voi ja pitääkin olla muutakin, kuin työnantajan tarjoamat pikkujoulut tai liikuntasetelit.

Toteutin henkilökunnalle Webropol-kyselyn perehdytyksestä ja työhyvinvoinnista, johon sain vastauksia kiitettävästi. Lisäksi tein teemahaastattelun kolmelle työntekijälle. Tietoperustana käytän yksikön sisäisiä materiaaleja sekä tieteellisiä tutkimuksia, että julkaisuja, mitä aiemmin jo perehdyttämisestä ja työhyvinvoinnista on tehty.

Lopuksi kerron tutkimuksen tuloksista ja toimenpiteistä, joita tässä yksikössä tehtiin tutkimuksen edetessä. Opinnäytetyön tilaaja oli hyvin halukas yhteistyöhön ja koko organisaatio (Humana Finland Oy) haluaa kehittää toimintaansa jatkuvasti sekä pysyä näin ajan hengessä mukana. Koko organisaatio on yksi Suomen suurimpia lastensuojelupalveluita tuottava yritys ja he haluavat sitouttaa työntekijänsä sekä huolehtia henkilöstönsä hyvinvoinnista.

## 2. TILAAJAN ESITTELY

### 2.1 Yrityksen taustat ja toimintaperiaatteet

Humana-Sähkö Jyväskylä 14-17 -vuotiaiden yksikön omistaa Humana Finland Oy, joka on ruotsalaisen Humana Ab:n tytäryhtiö. Humana Ab on pohjoismaiden johtava sosiaaliala- ja hoivapalveluja tuottava pörssiyhtiö, jonka pääkonttori on Tukholmassa. Humana työllistää kaikkiaan pohjoismaissa noin 15800 työntekijää ja Suomessa noin 2500 sosiaalialan ammattilaista sekä palvelee Suomessa päivittäin 3500 asiakasta. (Humana, 2019.) Humana alkoi toimia Suomessa vuonna 2016 Arjessa yhtiöiden kautta ja Humana osti 2018 vuonna Coronaria Hoiva Oy:n, johon Sähäkän kaikki yksiköt kuuluivat. Sähäkällä on yksiköitä neljällä paikkakunnalla: Ylivieskassa kaksi, Oulaisissa kaksi, Jyväskylässä kolme ja Rovaniemellä yksi. Sähäkän kaikki yksiköt kuuluivat Coronaria Hoivan omistukseen, jo aiemmin tehdyllä yrityskaupalla. Sähkö on aloittanut toimintansa alun perin keväällä 2006. (Humana-Sähkö yksiköt 2019, 4.)

Kaikissa Humana-Sähkö-yksiköissä autetaan nuoria (14-17-vuotiaita) ja nuoria aikuisia (18-29-vuotiaita) kuntoutumaan mielenterveyteen, sekä selviytymään erilaisista elämänhallintaan liittyvistä ongelmista. Kaikilla Sähäkän yksiköillä on yhteinen tavoite: tarjota aito vaihtoehto kuntoutumiselle psyykkisistä oireista ja siten mahdollisuus itsenäiseen elämään. (Human-Sähkö yksiköt 2019, 5.)

Humana-Sähkö Jyväskylä 14-17-vuotiaiden nuorten yksikkö tuottaa lastensuojelulain mukaista sijaishuoltoa psyykkisesti oirehtiville nuorille. Tässä yksikössä

on seitsemän asiakaspaikkaa lastensuojelulain mukaisesti. (Lastensuojelulaki 417/2007). Psykkisistä oireista johtuen nuorten tuen ja ohjauksen erityiset tarpeet ovat itsenäistymisen, arjenhallinnan ja sosiaalisen kanssakäymisen osa-alueilla. Keskeistä on yhteistyö eri verkostojen (esimerkiksi sosiaalityöntekijät, nuorisopsykiatrian poliklinikka) sekä perheiden kanssa. (Humana-Sähköyksiköt 2019, 6-7.)

Tarve tämän tyyppiselle lastensuojelulle on lisääntynyt viime vuosina huomattavasti, sillä joka viides 13-24 -vuotiaista nuorista kärsii mielenterveysongelmista uutisoi YLE heinäkuussa 2019. (Äijö 2019.) Toki kaikki mielenterveysongelmista kärsivät nuoret eivät ole sijoitettuna, mutta usein tilanteet mielenterveysongelmien kanssa kärjistyvät niin, etteivät nuoren omaiset pysty niitä ratkaisemaan, jolloin tarvitaan perheen ulkopuolista apua.

Sähäkän toimintaperiaatteen taustalla ovat käsitys ihmisen kokonaisuudesta ja toiminnallisuudesta. Monipuolisesti erilaista toimintaa kuntoutuksessa käyttäen nuori saa kokemuksia omasta toiminnallisesta identiteetistään, vahvuuksistaan ja kehittämisalueistaan. Kuntoutumista tukee tavanomainen arki, kuitenkin huomioiden jokaisen kuntoutujan yksilölliset tarpeet ja voimavarat. (Humana-Sähköyksiköt 2019. 8.)

Sähäkän toiminnan suunnittelua ja päätöksentekoa ohjaavia arvoja niin kuntoutujan, työntekijän kuin johdonkin tasolla ovat:

- Tavoitteellisuus
- Toiminnallisuus
- Tuloksellisuus

Toimintaa arvioidaan kaikilla osa-alueilla säännöllisesti eri menetelmin seuraavin perustein:

- Sitoutuminen – ”Minunkin tekemä”

Sitoutuminen on työntekijän positiivista ajattelua organisaatiota, työyhteisöä ja toimintatapoja kohtaan.

- Vastuullisuus – ”Erilaisuus on hyvinvointia”

Sosiaali- ja hoivapalveluissa mennään hyvin lähelle yksilön ja perheen elämää. Palvelun tarjoajalla on vastuu kuunnella autettavaa ja vastuu auttaa.

- Kohtaaminen – ”Huomaa hyvä tänään”

Hyvään kohtamiseen kuuluu keskittymistä, läsnä olemista, välittämistä, kuuntelemista sekä ymmärtämistä. Kohtaaminen on myös oman epätäydellisyyden ja heikkouden tunnistamista. (Humana-Sähköyksiköt 2019, 9-10.)

Kasvun tukeminen ja kuntouttaminen kulkevat koko ajan mukana toiminnassa. Tavoitteena on saada nuorelle itsenäinen elämä. Toimintaa suunniteltaessa jokaiselle huomioidaan yksilökohtaisesti nuoruusiän kehitystehtävät ja erityispiirteet. Nuorta osallistetaan toimintaan sekä hänen omaan kuntoutumisprosessiinsa mahdollisuuksien mukaan. Yhteisöllisyys on tärkeä osa toimintaa.

Henkilökunta on ammattitaitoista sosiaali- ja terveydenhuollon sekä kasvatusalan ammattilaisia, joilla on omat vastualueensa. Kaikilta vakituisilta ja pitkäaikaisilta sijaisilta (3kk) vaaditaan Julki Terhikki / Suosikki rekisteröintiä. Lisäksi heiltä edellytetään alle 18-vuotiaiden kanssa työskentelevien rikosrekisteriotteen esittämistä. Yksikön vastuuhenkilönä on palveluesimies. Yksikössä työskentelee 10 vakituista työntekijää. Seitsemällä työntekijällä on ammattikorkeakoulutus (3 sosionomia, 2 kuntoutuksen ohjaajaa, 1 psykiatrinen sairaanhoitaja, 1 toimintaterapeutti) ja kolmella muu terveydenhuollon koulutus. Työntekijöillä on omat vastualueensa, esimerkiksi yksikössä työskentelevän psykiatrisen sairaanhoitajan vastuulla on lääkehoito ja muut terveyteen liittyvät asiat. Human-Sähköyksikön kuntoutuspalveluihin sisältyy psykiatrian tai nuorisopsykiatriaan erikoistuvan psykiatrin lääkäripalvelut kerran kuukaudessa. (Humana-Sähköyksiköt 2019, 11-14.)



Toiminta-ajatus on suunniteltu ja kehitetty psyykkisesti oirehtivan nuoren kuntoutumisen tukemiseksi ja tavoitteena on saada mahdollisimman monelle kuntoutujalle ihmisarvoinen ja itsenäinen elämä.

## 2.2 Asiakkaan ja omaisten kanssa työskentely

Yksikön ensisijaisena asiakkaana ovat psyykkisesti oirehtivat nuoret. Yhteistyötä tehdään nuoren oman sosiaalityöntekijän sekä mahdollisuuksien mukaan sijoitettun nuoren perheen kanssa. Lisäksi yhteistyötä tehdään nuorten läheisten, koulujen, nuorisopsykiatrin poliklinikan, yksityisten ja kolmannen sektorin toimijoiden kesken. Palvelun maksajana on kunkin nuoren kotikunta tai -kaupunki.

Asiakkaat ovat lastensuojelulain mukaan sijoitettuja nuoria. Heillä voi olla joko määräaikainen avohuollon sijoitus tai he ovat huostaanotettuja nuoria. Usein tässä yksikössä nuoret ovat useita kuukausia, sillä kuntoutumisprosessi psyykkisesti oirehtivilla nuorilla saattaa kestää jopa vuosia ja prosessi jatkuu vielä heidän täytettyään 18-vuotta.

Nuoren saapuessa yksikköön hänelle nimetään omaohjaaja, joka vastaa pääosin nuoren asioiden hoitamisesta. Jokaiselle nuorelle laaditaan yksilöllinen kuntoutumissuunnitelma yhteistyössä kuntoutujan ja omaohjaajan kanssa. Kuntoutussuunnitelman tukena käytetään erilaisia muita arviointimenetelmiä, kuten esimerkiksi RAI-arviointia (Resident Assessment Instrument) ja toimintaterapeutin tekemää toimintakyvyn arviointia. RAI-arviointi on asiakkaan palvelutarpeiden arviointimenetelmä, jonka perusteella voidaan laatia asiakkaalle kuntoutumissuunnitelma. Asiakkaalla on säännöllisin väliajoin RAI-arviointijakso, jonka jälkeen omaohjaaja täyttää hänen kanssa arviointilomakkeen. Arviointitulokset auttavat tunnistamaan asiakkaan vahvuuksia ja toimenpiteitä vaativia ongelmia. (Terveyden- ja Hyvinvoinninlaitos, 2020.) Tätä suunnitelmaa seurataan koko kuntoutumisprosessin ajan. Kuukausittain tehdään kirjausten sekä muiden havaintojen perusteella kuntoutustiedote nuoren sosiaalityöntekijälle ja omaisille.

Nuorten arkea ohjaavat yksikön säännöt sekä säännöllinen päivärytmi, joilla turvataan jokaiselle tasa-arvoinen ja asiallinen kohtelu. Keskiössä nuoren kuntoutumisessa ovat oma motivaatio ja osallisuus. Ongelmatilanteissa ratkaisut koetaan löytää muilla keinoilla kuin rajoitustoimenpiteillä, joita tarvitsee käyttää erittäin harvoin. Mikäli rajoittamistoimenpiteitä joudutaan käyttämään, niistä sovitaan aina yhdessä nuoren ja hänen oman sosiaalityöntekijän kanssa. Ongelmatilanteiden ratkaisut pyritään löytämään keskustelujen kautta. (Humana-Sähkö Oy, 2019.)

Nuoren kuntouksessa huomioidaan hänen voimavarat ja vahvuudet, mikä edistää hänen prosessiaan. Yksikössä on jokaisella oma huone, missä ovat wc- ja suihkutilat. Tämä mahdollistaa jokaiselle yksityisyyttä ja rauhoittaa yhteisiä tiloja, jossa sijaitsee olohuone ja keittiö. Ruoka on monipuolista ja ohjaajat aterioivat nuorten kanssa yhdessä, näyttäen esimerkkiä nuorille. Kaikessa toiminnassa pyritään huomioimaan kuntoutujan niin fyysiset kuin psyykkiset tarpeet ja turvaamaan yksilön kasvu ja kehitys.

### 3. PEREHDYTTÄMINEN JA TYÖHYVINVOINTI

Perehdyttäminen ja työhyvinvointi ovat tärkeä osa organisaation ja yrityksen henkilöstöpolitiikkaa. Nämä ovat yleensä sisäistetty ja ymmärretty organisaation johdon työtehtäviin. Laki edellyttää työnantajaa huolehtimaan sekä perehdyttämisestä ja työhyvinvoinnista, mutta niin perehdyttämiseen kuin työhyvinvointiin voi osallistua koko työyhteisö. Mikäli edellä mainitut osa-alueet hoidetaan esimerkillisesti, niiden vaikutus näkyy koko työyhteisössä ja organisaatiossa. Toimenpiteet eivät näy välttämättä heti organisaation tuloksessa, mutta ennen pitkään niillä on myös tulosta parantava vaikutus. Henkilöstökulut ovat koko organisaatiossa iso kiinteä kuluerä, joten työntekijöistä kannattaa pitää huolta, jotta heistä saadaan paras mahdollinen hyöty irti.

### 3.1 Perehdytyksen ideologiaa

Perehdytys on tärkeä vaihe, kun uusi työntekijä aloittaa työtehtävät uudessa työyhteisössä. Aloitettuaan työtehtävässään hänelle kerrotaan tietoa työyhteisöstä, työtehtävistä ja koko organisaatiosta. Jokainen yksilö on alkuvaiheessa herkkä havaitsemaan ja oppimaan uusia asioita, silloin kyky tehdä havaintoja on terävämpi kuin kauemmin työtä tehneillä yksilöillä.

Perehdyttämällä tarkoitetaan toimenpiteitä, joilla uusi työntekijä tutustuu työpaikkansa ja sen tapoihin sekä oppii tiedostamaan työhön liittyvät odotukset. **Perehdytyksen merkitys etenkin nuorille työntekijöille on erityisen tärkeää, sillä heidän työelämätaidot eivät ole vielä välttämättä kehittyneet.** (Nyyssönen 2016, 5.) Suomessa perehdyttäminen on lailla määritelty, ja näin ollen työnantaja on velvoitettu järjestämään uudelle työntekijälle perehdytystä. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa antamaan opetusta ja ohjausta työhön sekä työturvallisuuteen. (Työturvallisuuslaki 738/2002.) Perehdytysprosessissa on useita vaiheita: tiedotus, vastaanotto, työsuhteeseen liittyvien asioiden käsittely, organisaation esittely ja käytännön työhön opastus. Perehdytys sisältää opetuksen, tehokkuuden ja tuloksellisuuden näkökulman. Perehdyttämisestä vastaa organisaatio, esimies, työyhteisö ja työntekijä. Kaikki osapuolet hyötyvät perehdytyksestä ja koko työyhteisö oppii tuntemaan uuden työntekijän nopeammin sekä työyhteisön ilmapiiri paranee. Perehdytyksen myötä turvallisuus työpaikalla lisääntyy ja virheiden määrä vähenee. Hyvä perehdytys on tehokas keino antaa yrityksestä ja organisaatiosta positiivinen kuva työntekijöille sekä yhteistyökumppaneille. Huono perehdytys johtaa siihen että, se ei sitouta työntekijöitä organisaatioon ja tehokkuus sekä tuloksellisuus laskevat. (Nyyssönen 2016, 5-6.)

Perehdyttäminen on laaja kokonaisuus, joka alkaa jo rekrytointivaiheessa. Työnhakijalle syntyy mielikuva työyhteisöstä päästyään keskusteluyhteyteen organi-

saation kanssa. Kun hakija tulee valituksi työtehtävään, alkaa varsinainen perehdytys, eli oppiminen ns. talon tavoille. Perehdyttäminen on myös samalla työntekijän sitouttamista työhönsä.

Perinteinen perehdytys on luontevaa tekemistä, oppimista työn kautta. Se antaa käsityksen siitä, missä mikin on, kuka tekee mitäkin, mikä tietojärjestelmä on käytössä ja miten sitä käytetään. Aiemmin käsitys perehdytyksestä oli, mitä nopeammin sen parempi. Onneksi nykyään perehdytykseen kiinnitetään entistä enemmän aikaa ja huomiota. Perehdytys nähdään osana koko työyhteisön viestintää. Tässä ajatusmallissa perusominaisuudet ovat pitkäkestoisuus ja vuorovaikutteisuus. Hyvässä perehdytyksessä on kolme vaihetta, ennen taloon tulemistä, työn aloittaminen ja muutama kuukausi työn aloittamisen jälkeen.

Hyvän perehdytyksen kriteerejä ovat:

- Prosessimaisuus: asioita käydään läpi kuukausia, jolloin ne voidaan sisäistää. Prosessi on tarkoin suunniteltu
- Vuorovaikutteisuus: kaikkea voi kysyä ja kysymyksiin voi palata tarvittaessa uudelleen
- Yksilöllisyys.: perehdytysohjelma suunnitellaan työtehtävän mukaan
- Johdon näkyminen ja sitoutuminen: esimies läsnäolollaan osoittaa arvostavansa uusia työntekijöitä

Perehdyttäminen alkaa siis jo rekrytoinnista ja kestää parhaimmillaan koko työuran. (Juholin 2009, 233-237.)

Perehdyttäminen on uuden työntekijän sitouttamista organisaatioon. Yksityisellä organisaatiolla / yrityksellä on tarkoitus tehdä mahdollisimman hyvää tulosta. Useasti henkilöstökulut ovat yksi isoimmista yrityksen kulueristä ja näin ollen rekrytoinnin ja perehdyttämisen tärkeys ovat suuressa roolissa yrityksen tuloksen sekä tehokkuuden kannalta. Henkilöstön osaaminen heijastaa myös tarjotta-

van palvelun laatuun. (Viitala 2014, luku ”Henkilöstöjohtamisen yrityksen menestystekijänä”.) Mikäli palvelun laatu on hyvää, yrityksen imago näkyy ulkopuolisille tahoille positiivisena ja asiakashankinta on helpompaa. Yrityksen imagoon vaikuttaa koko työyhteisön tila, johon vaikuttavat niin perehdytys kuin koko työyhteisön hyvinvointi.

Mentorointia käytetään enenevässä määrin nykypäivän perehdyttämisessä. Mentorointi on käsite, jossa kokenut työntekijä, mentori opastaa ja ohjaa kokemattomaa työntekijää, aktoria. Mentorointi perustuu mentorin ja aktorin väliseen luottamukselliseen vuorovaikutukseen. Tavoitteena on aktorin kehittyminen ja oppiminen. (Kupias & Salo 2014, luku ”Mitä mentorointi on?”.) Mentorointi antaa tilaisuuden kehittyä molemmille osapuolille ja siitä hyötyy koko työyhteisö. Mentoroinnin tulisi olla hyvin suunniteltua ja siihen olisi hyvä varata aikaa riittävästi, jotta aktori saa varmuutta ja kokemuksia itsenäiseen työskentelyyn.

Mentoroinnilla luodaan jatkuvuutta työntekijöiden perehdyttämiseen sekä se liittyy niin perehdytykseen kuin työyhteisön koulutukseen. Ideana on kahdenkeskeinen vuorovaikutussuhde, joka sisältää opettamista ja ohjausta. Tämä edellyttää molemmilta osapuolilta avoimuutta ja halua kehittyä. Mentorointi kestää yleensä vuoden, mutta tarvittaessa se voi kestää pidempäänkin. Mentori auttaa uutta vähemmän kokenutta työntekijää löytämään omat vahvuutensa ja heikkoutensa. Mentoroinnissa vuorovaikutusta tapahtuu toisinkin päin, jolloin kokemattomampi mentoroi kokenutta kertomalla hänelle osa-alueita, jotka tarvitsevat uudempia tietoja tai toimintamalleja. (Juholin 2009, 240.) Mentorointi auttaa uutta työntekijää löytämään paikkansa työyhteisössä ja saamaan tarvittaessa tukea myös työnteon myöhemmässäkin vaiheessa. Tämä lisää varmuutta ja tiivistää yhteistyötä työyhteisössä, sekä parantaa koko työyhteisön hyvinvointia. Uuden työntekijän mentorointi voi toimia benchmarkkauksena, sillä jos mentoroitava työntekijä on aiemmin työskennellyt jossain muussa organisaatiossa, hänellä voi

olla hyviä sekä toimivia ratkaisuja joihinkin epäkohtiin tai ongelmiin, jotka parantavat omata osaltaan koko työyhteisön ja organisaation hyvinvointia.

Perehdyttäminen on kokonaisvaltainen prosessi, työpaikkailmoituksesta töiden aloittamisen jälkeiseen aikaan. Se on viestintää ja kommunikointia, organisaation ja työntekijän välillä. Tämä viestintä muodostaa kuvan, niin työntekijöille kuin organisaation ulkopuolelle, koko organisaation tavoista toimia. Hyvä perehdyttäminen parantaa työyhteisön kykyä toimia yhtenä joukkueena kohti asetettuja tavoitteita. Hyvä perehdytys vaatii esimieheltä hyviä johtajuus- esimiestaitoja sekä vuorovaikutustaitoja. Esimiehen toimintaa voi verrata urheiluvalmentajaan, joka pyrkii samaa valmennettavastaan maksimaallisen suorituksen aikaiseksi. Esimiehen apuna ovat muut työyhteisön jäsenet, jotka omilla teoillaan ja esimerkillään antavat uudelle työntekijälle korvaamatonta tietoa, taitoa ja opetusta.

### 3.2 Perehdyttäminen Sähäkässä

Perehdyttämiselle Humana-Sähäkkä Jyväskylä 14-17-vuotiaiden yksikössä on asetettu selkeä tavoite: uusi työntekijä pystyy mahdollisimman nopeasti työskentelemään itsenäisesti. Perehdyttämisen tarkoitus on luoda perusta työn tekemiselle ja saada uusi tulokas integroitua työyhteisöön. Tiivis työyhteisö antaa hyvän perustan tehdä psyykkisesti oirehtivien nuorten kanssa suunnitellusti kasvatus- ja kuntoutustyötä.

Uuden työntekijän perehdytys pyritään toteuttamaan kahden ensimmäisen viikon aikana. Siihen osallistuu sekä yksikön palveluesimies, että koko työyhteisö. (Humana-Sähäkkä Oy, 2019.) Usein tässä yksikössä on pyritty siihen, että uudella työntekijällä on mahdollisuus tutustua työtehtäviinsä toisen työntekijän avustuksella noin kahden viikon ajan, jolloin kokenut työntekijä mentoroi uutta työntekijää. Tämä on huomioitu työvuorosuunnittelussa.

Keskeisiä työvälineitä perehdyttämiseen ovat:

- Human-Sähäkkä yksiköiden perehdytyskansio
- Humana-Sähäkän omavalvontasuunnitelma
- Uuden työntekijän info
- Omaohjaaja opas
- Opiskelijan opas
- Työ ja toimintaohje kansio
- Tietoturva- ja tietosuojaopas henkilökunnalle
- Perustehtävän ja hallinnon perehdytys keskustellen

Edellä mainitut asiakirjat ovat tallennettu sähköiseen muotoon yrityksen Office 365 järjestelmään (SharePoint) josta vakituiset työntekijät, jolle henkilöstöhallinto on luonut Office-järjestelmän tunnukset, pääsevät lukemaan näitä asiakirjoja. Perehdytyskansio ja omavalvontasuunnitelma löytyvät myös tulostettuina toimistosta.

Uuden työntekijä opas on hyvä käsikirja käytännön työtehtäviin. Se on toteutettu käytännön kokemusten ja keskustelujen pohjalta, yhteistyössä organisaation johdon ja työntekijöiden kanssa. Vuorotyön luonteesta johtuen yrityksen sisäisen viestinnän tärkeimpiä työvälineitä ovat sähköposti, SharePoint ja Doma Caren kirjausjärjestelmän kalenteriosio. SharePoint sisältää kaikki yrityksen keskeiset työ- ja toimintaohjeet. Lisäksi se on yrityksen ja organisaation välinen tiedostuskanava. (Humana-Sähäkkä Oy, 2019.)

Muita sähköisiä järjestelmiä, mitä työntekijä käyttää työssään ovat henkilöstörekisterijärjestelmä SympaHR ja työvuorosuunnittelujärjestelmä TyövuoroVelho. Näihin uusi työntekijä perehdytetään palveluesimiehen toimesta.

### 3.3 Työhyvinvoinnin perustaa

Työhyvinvointia on alettu tutkia jo 1920-luvulla, jo silloin uskottiin, että työn vaatimukset aiheuttavat yksilölle fysiologisen reaktion, stressin. Tästä aiheutui sairautensaoloja työpaikolla. Tästä kehittyi työn vaatimuksen ja hallinnan malli, jossa psykologisten vaatimuksien ja työssä päättämisen mahdollisuuksien perusteella syntyi aktiivinen, työhyvinvointia lisäävä ja passiivinen, voimavaroja kuluttava työ. Tästä syystä painopiste siirtyi enemmän aktiiviseen suuntaan, jolloin työn vaatimukset antavat yksilölle joko positiivista tai negatiivista painetta. Tämä tarjoaa yksilölle oppimisen mahdollisuuksia ja vireyttä tai vaihtoehtoisesti passivoi ja sairastuttaa yksilön. Myöhemmin tähän malliin yhdistettiin tuki, joka huomattiin vaikuttavan työhyvinvointiin. (Manka 2007, 5-10.)

Työhyvinvointi syntyy yleensä erilaisten ympäristö- ja yksilöllisten tekijöiden vuorovaikutuksesta. Keskeistä on se, kuinka yksilön ominaisuudet ja osaaminen sopivat työympäristön vaatimuksiin. Yksilön stressiä vähentäviä voimavaroja ovat terveys, energisyys, myönteiset uskomukset sekä hyvät ongelmanratkaisuja ja vuorovaikutustaidot. Sosiaalinen tuki ja aineelliset edellytykset kuten varallisuus ovat myönteisiä ympäristön tarjoamia voimavaroja.

Työhyvinvointi ei koskaan synny itsestään, vaan se mahdollistuu organisaation ja työntekijöiden myönteisestä vuorovaikutuksesta. Työhyvinvointiin organisaatioissa vaikuttavat monet eri tekijät: organisaation piirteet, esimiestoiminta, ilmapiiri, työn hallinnan tunne ja työntekijöiden näkemys työtehtävistään. Avainsanoja työhyvinvointiin ovat toisen työn arvostaminen, avoimuus, auttamisen halu, onnistuminen ja luottamus. (Manka 2007, 5-10.)

Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan työhyvinvointi on kokonaisuus, joka muodostuu työstä, sen merkityksestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Työhyvinvointia lisää hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri



ja työntekijöiden osaaminen. Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä. Työtä johtaa ammattitaitoinen organisaatio. Koko työyhteisö kokee työnsä merkitykselliseksi, palkitsevaksi ja näin työ tukee heidän elämänhallintaa. Terminä työhyvinvointi on tullut tutuksi Suomessa enemmänkin 2000-luvulla. Tavoitteena oli laajentaa työkyky -määritelmä työhyvinvoinnin alaisuuteen. Ajateltiin, ettei ole riittävää, että työntekijä kykenee tekemään ainoastaan työnsä, vaan hänen tulee saada siitä myös mielihyvää ja nautintoa. (Alahautala & Huhta 2018, 14.)

Työhyvinvointipääoma on käsite, jossa yhdistyy inhimillisen pääoman vaikutukset tuloksellisuuteen, työuriin ja työhyvinvointiin. Se koostuu yksilön inhimillisestä pääomasta, yksilön toimivuus- ja sosiaalisesta pääomasta sekä organisaation rakennepääomasta. Yksilön inhimilliseen pääomaan sisältyy yksilön psykologinen pääoma, asenteet, tiedot ja taidot sekä henkilökohtainen osaaminen. Yksilön toimivuus- ja sosiaaliseen pääomaan kuuluvat sosiaalinen tuki sekä esimies-alaisuudet. Organisaation rakennepääoma muodostuu tieto- ja johtamisjärjestelmästä, organisaation panostuksesta kehittämiseen sekä organisaatiokulttuurista. Se on strateginen resurssi, joka on syytä määritellä yksityiskohteisesti jokaisessa organisaatiossa. Ennaltaehkäisevällä toiminnalla voidaan lisätä työhyvinvointipääomaa ja näin parantaa muun muassa tuloksellisuutta. Työhyvinvointipääoma lisää työhyvinvointia, joka ilmenee työyhteisötaitoisuutena ja työhön sitoutumisena. Työhyvinvointipääomaa ovat myös työntekijän psykologinen hyvinvointi ja motivoituminen. Työyhteisön jäsenten sekä esimiehen välinen sosiaalinen pääoma on olennainen osa työhyvinvointipääomaa. Työhyvinvointipääoma lisää organisaation kilpailukykyä. (Manka 2016, 53.) Työhyvinvointipääoma on olennainen osa työhyvinvointia, joka muodostuu niin työyhteisöstä kuin organisaatiosta. Jokaisella on oma tärkeä rooli työhyvinvoinnissa. Kuitenkin vastuu työhyvinvoinnin toteutumisesta on organisaatiolla sekä esimiehillä.

Mahdollisten henkilöstön ristiriitojen tullessa esille varhainen mukaantulo on tarpeellinen toimenpide ongelmien ratkaisemiseksi. Varhainen mukaantulo voi olla pieniä tekoja, jolla on suuret vaikutukset koko työyhteisölle. Asoista on pysyttävä puhumaan oikeilla nimillä niin, että epäkohdat tulevat selväksi, eikä kummallekaan osapuolelle jää mitään epäselvää. Olisi tärkeää löytää sellainen ratkaisu, joka hyödyntäisi kaikkia osapuolia. (Mönkkönen & Roos 2019, 247.) Ratkaisujen löydyttyä työntekijän motivaatio työhönsä palaa, joka heijastuu koko työyhteisön hyvinvointiin.

Useat lait edellyttävät työnantajaa edistämään työhyvinvointia työpaikoilla. Yksi näistä laista on Työsuojelulaki, joka edellyttää työnantajaa huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. (Työsuojelulaki 738/2002.) Työnantajat ovatkin sitoutuneet pääosin hyvin noudattamaan lakeja ja eri ammattijärjestöt pitävät huolen siitä, että työntekijät ovat tietoisia heidän velvollisuuksista ja oikeuksistaan.

#### 4. OPINNÄYTETYÖN PROSESSI JA SEN VAIHEET

Ollessani työharjoittelussa ja työssä Humana-Sähäkkä Jyväskylä 14-17-vuotiaiden nuorten yksikössä minulle heräsi ajatus siitä, että miten perehdyttämistä voisi selkeyttää ja parantaa. Tämä yksikkö on varsin nuori ja käytänteet muotoutuvat tarpeen mukaan. Lisäksi yrityksen useat organisaatiomuutokset (fuusiot viimeisen kahden vuoden aikana) olivat tuoneet uusia käytänteitä, jotka ovat pitäneet soveltaa jo olemassa oleviin ja hyväksi havaittuihin käytänteisiin. Keskustelin tästä palveluesimiehen kanssa, josta syntyi idea opinnäytetyöhöni.

Ajatukseni oli tehdä perehdytyskansio tähän yksikköön, jota voisi käyttää muissakin Sähäkän yksiköissä. Tutkittuani palveluesimiehen kanssa yhdessä organisaation materiaaleja perehdyttämisestä, havaitsimme, että Humana-Sähäkän perehdytyskansio on varsin riittävä tuohon tarkoitukseen. Ongelmana oli se, että lähes kaikki perehdytysmateriaalit olivat sähköisessä muodossa organisaation

Office 365 järjestelmässä (SharePoint) ja sielläkin eri kansioden sisällä. Päätimme koota kaikki perehdytysmateriaalit yhdeksi kansioksi nimeltä Perehdytys. Lisäksi materiaalia päivitettiin ja materiaaleista keskeiset (Perehdytyskansio ja Omavalvontasuunnitelma) tulostettiin paperisiksi versioiksi henkilökunnan toimistoon, jotta myös sijaiset, joilla ei ole pääsyjärjestelmiin, voivat tarkastella niitä tarvittaessa. Idea opinnäytetyöstä muuttui tässä vaiheessa siten, että päätimme yhdessä tilaajan kanssa, että teen kvalitatiivisen tutkimuksen perehdyttämisestä ja työhyvinvoinnista tämän yksikön työntekijöille. Työhyvinvoinnin merkitys ja sitoutuneisuus työhön psyykkisesti oirehtivien nuorten kanssa työskentelyssä on merkittävää, sillä luottamuksen saaminen tällaisten asiakkaiden kanssa ei ole itsestään selvyyttä ja se vaatii aikaa sekä kärsivällisyyttä. Lisäksi työ kuormittaa etenkin psyykkisesti työntekijöitä, joten perehdyttämisen ja työhyvinvoinnin merkitystä oli syytä pohtia ja siihen panostaminen on erityisen tärkeää työn sujuvuuden näkökulmasta.

Tiedonkeruumenetelminä tutkimukseen käytin havainnointia, kyselyä työyhteisöltä ja haastattelua. Keräsin taustatietoa töissä ollessani havainnoimalla tässä yksikössä sekä toteutin yhden Webropol-kyselyn kaikille yksikön työntekijöille (ei palveluesimiehelle). Lisäksi käytin yhtenä tiedonkeruumenetelmänä teema-haastattelua kolmelle työntekijälle, jotka työskentelevät hieman eri työtehtävissä. Kuitenkin kaikki toimivat myös ohjaajan tehtävissä.

Lähestymistavaksi valitsin konstruktivisen tutkimuksen, jonka avulla pyrittiin luomaan ja parantamaan olevassa olevaa perehdyttämiskäytäntöä. (Ojasalo 2009, 38.) Näin ollen yksikön työntekijät osallistuivat aktiivisesti tutkimukseen ja he saivat antaa ideoita sekä kertoa kokemuksistaan niin perehdyttämisestä kuin työhyvinvoinnista. Webropol-kyselyn ja havainnoinnin avulla sain kartoitettu lähtötilanteen kehittämistarpeelle. Lisäksi tarve tuli esille keskusteluissa palveluesimiehen kanssa, sillä aiemmin tässä yksikössä oli ollut kohtuullisen pal-

jon pitkähköjä sairauslomia työssä jaksamisesta. Tällaisten sairauslomien määrää voisi tulevaisuudessa vähentää todennäköisesti hyvällä perehdyttämällä ja panostuksella työhyvinvointiin.

Toteutin koko opinnäytetyöprosessin 1.8.2019-31.1.2020 välisenä aikana, jolloin minulla oli hyvin aikaa perehtyä tarkemmin organisaatioon ja sen käytänteisiin. Olin jo aiemmin työskennellyt tässä yksikössä ja näin ollen minulle oli kertynyt jo jotain taustatietoa. Yksikkö oli elänyt useiden organisaatiomuutosten aikaa ja käytänteet olivat vaihtuneet jo muutamia kertoja minunkin työsuhteeni aikana. Oli varsin mielenkiintoista nähdä, kuinka organisaatiomuutokset heijastuivat työyhteisöön. Toiset kokivat organisaatiomuutokset hyvänä ja toimintaa edistävänä, kun taas toiset kokivat muutokset uhkana toiminnalle. Tämä näkyi myös työntekijöiden vastauksissa, joita keräsin tehdäkseni opinnäytetyötäni. Organisaatiomuutokset ovat yleistyneet viimevuosina ja niillä haetaan erilaisia synergiaetuja muita kilpailijoita kohtaan. Yksittäinen työntekijä ei voi muuta kuin olla muutoksissa mukana ja koettaa sopeutua siihen. Vaikka organisaatiossa tapahtuu muutoksia, varsinainen työ jatkuu.

Havainnointia olin toteuttanut jo pidemmän aikaa työskennellessäni tässä yksikössä. Keskustelin työntekijöiden kanssa perehdytyksen ja työhyvinvointiin epäkohdista ja niihin liittyvistä erilaisista kehittämistarpeista. Työntekijöillä ei ollut tiedossa mistä perehdytysmateriaalit konkreettisesti aiemmin löytyivät ja tiedonkulku oli puutteellista. Työssä jaksaminen ja sen kuormittavuus vaikuttivat useiden työntekijöiden hyvinvointiin ja työuupumusta oli havaittavissa. Työntekijät pyysivät ylimääräisiä vapaita, jotta he jaksaisivat työssänsä paremmin. Osa työntekijöistä oli sairauslomilla ja osa kertoi omasta jaksamisestaan hyvin avoimesti muulle työyhteisölle. Kirjasin havainnot epäkohdista ja kehittämistarpeista sekä omista ajatuksistani paperille. Keskustelin näistä työyhteisölle ja palveluesimiehelle.

Webropol-kyselyn avulla keräsin tietoa, miten työntekijät kokivat saaneensa perehdytystä työtehtäväänsä ja miten työhyvinvoinnista huolehditaan tässä yksikössä. (Liite 1.) Kysely lähetettiin kymmenelle työntekijälle, joista siihen vastasi kahdeksan työntekijää. Kyselyssä oli avoimia kysymyksiä, vaihtoehtokysymyksiä, monivalintakysymyksiä ja positiokysymyksiä (Likert-asteikko).

Avoimilla kysymyksillä kartoitin työntekijöiden taustatietoja. Lisäksi työntekijät saivat kertoa avointen kysymysten avulla kokemuksia ja antaa kehittämisideoita perehdytyksestä sekä työhyvinvoinnista. Vaihtoehtokysymyksiin työntekijät valitsivat sen vastauksen, mikä heidän mielestään tuntui oikealta ja näin sain rajattua osan vaihtoehdoista pois. Monivalintakysymyksiin heillä oli mahdollisuus valita useampi vaihtoehto, mitkä heistä tuntuivat oikeilta ja näin he toivat enemmän informaatiota ja näkökulmia kysyttyyn aihealueeseen. Likert-asteikolla oli hyvä selvittää asenneväittämiä, joita olin esittänyt ja sain tarkempaa tietoa, mitkä asiat vaatisivat parannusta. Näin sain hahmoteltua kokonaiskuvan, miten tässä yksikössä on onnistuttu perehdyttämisessä ja työhyvinvoinnissa.

Lisäksi tein teemahaastattelun kolmelle työntekijälle, jonka avulla syvensin työntekijöiden näkemyksiä perehdyttämisestä ja työhyvinvoinnista. (Liite 2.) Valitsin teemahaastattelun, koska silloin työntekijät saivat vapaasti ja avoimesti keskustellen kertoa minulle ennalta suunnitelluista teemoista. Teemahaastattelussa ei ole pikkutarkkoja kysymyksiä, vaan laajempia kokonaisuuksia, joista syntyy avointa keskustelua. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006.) Haastateltavaksi valitut työntekijät olivat koulutustaustaltaan erilaisia ja näin sain laajemmin tietoa sekä näkemyksiä valittuihin teemoihin. Teemoina olivat perehdytys, työhyvinvointi ja kuinka työntekijät kokivat perehdytyksen merkityksen työhyvinvointiin. Lisäksi kysyin heidän omia näkemyksiään siitä, mitä he tekevät vapaa-ajallaan voidakseen työssään hyvin sekä näin parantavat koko työyhteisön työhyvinvointia. Teemahaastattelussa työntekijät pääsisivät kertomaan kehittämisideoitaan sekä olemassa olevista epäkodista, jonka jälkeen kirjasin haastattelut huolellisesti.

Kerättyäni taustatietoa ja aineistoa työyhteisöltä, aloitin analysoinnin. Vertailin saatuja tietoja eri tiedonkeruumenetelmistä keskenään ja tein havainnon, että kaikissa tiedonkeruumenetelmissä/ -välineissä oli paljon samoja kehittämisideoita/ -tarpeita. Analysoinnin perusteella aloin pohtimaan näitä kehittämisideoita ja -tarpeita. Mietin samalla, miten hankkimaani tietoperustaa olisi mahdollista liittää kehittämiskohteisiin. Keskustelin koko prosessin ajan kehittämisideoista ja tarpeista palveluesimiehen kanssa. Yhteistyö kehittämistyössä oli hyvin avointa ja siihen suhtauduttiin positiivisesti. Koko työyhteisö oli mukana tässä kehittämistyössä varsin kiitettävästi. Lisäksi tilaajan toive oli, että hankin opinnäytetyöhöni tietoa siitä, miten yksittäinen työntekijä voi vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa. Hankittuani taustatiedot kehittämistarpeista ja mielestäni riittävän tietoperustan aloitin kirjoittamaan opinnäytetyöhöni. Kirjoittamiseen varasin noin kaksi kuukautta aikaa.

## 5. VOIKO YKSITTÄINEN TYÖNTEKIJÄ PARANTAA TYÖHYVINVOINTIA?

Tilaajan pyynnöstä syvennyin tarkastelemaan, mitä yksittäinen työntekijä voi tehdä parantaakseen omaan hyvinvointiaan niin työssään kuin vapaa-ajallaan ja näin parantaa omaa ja koko työyhteisön hyvinvointia.

Liian usein työhyvinvointi käsitetään vain työnantajan / organisaation tarjoamana palveluna työyhteisönjäsenille. Pikkujoulut on usein miellytty yhtenä tärkeimpänä työhyvinvoinnin panostukseksi työnantajalta, vaikka työhyvinvointi on paljon muutakin. Työnantajan on velvollisuus edistää työhyvinvointia. Mutta mitä yksittäinen työntekijä voisi tehdä edistääkseen omaa ja koko työyhteisön työhyvinvointia? Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että työhyvinvointi ulkoistetaisiin kokonaan työntekijöiden vastuulle, vaan on ehkä hyvä pysähtyä miettimään asiaa avarakatseisemmin.

Työntekijän työaika jaksotyössä on 116,5h kolmessa viikossa. Kaikkiaan tunteja kolmessa viikossa on 504h, joista työntekijä käyttää töihinsä tuon 116,5h, lisätynä työmatkat, keskimäärin noin tunnin yhtenä työpäivänä. Työntekijälle jää noin 370h aikaa työn ulkopuolelle. Mitä kukin työntekijä voisi tehdä vapaa-ajalla, jotta hän jaksaisi ja voisi työssä paremmin. Lepo, ravinto, fyysinen sekä psyykinen kunto vaikuttavat huomattavasti yksilön tasolla työhyvinvointiin. Työnantaja voi ja kannattaakin tarjota työntekijöilleen erilaisia kannustimia, mutta ei työnantajankaan tarvitse työntekijän koko vapaa-aikaa ohjelmoida ja rahoittaa.

Työntekijä pystyy vaikuttamaan työhyvinvointiin myös omassa työyhteisössään työajallakin. Yksittäisen työntekijän henkilökohtaiset voimavarat vaikuttavat työn mielekkyyteen ja työn imuun. Se selittyy vain osittain pysyvillä persoonallisuuden ominaisuuksilla, kuten ulospäin suuntautumisella, myönteisyydellä tai aloitteellisuudella. Merkityksellisiä työn imulle ovat enemmänkin yksilön pysyvät ja osittain muutoksille olevat alttiit voimavarat.

Työn imua tukevia voimavaroja ovat:

- Optimismi
- Myönteinen käsitys omasta ammatillisesta pystyvyydestä
- Kiinnostus työhön
- Itsetunto
- Systeemiälykyys, kyky toimia järkevästi eri tilanteissa

Näillä on voimaannuttavat vaikutus siihen, millaisena työntekijä kokee työn ja työolot. Mikäli työssä on paljon työnvoimavaroja yksilön henkilökohtaiset voimavarat lisääntyvät, eli voimavarojen vaikutus on kaksisuuntainen. Yksilölliset voimavarat ei ainoastaan lisää työn imua. vaan ne voivat suojella myös työntekijää sellaisessa tilanteessa, missä työntekijä menettää työnsä. (Halonen 2011,71-72.) Tämän päivän työelämän ennakoimattomuudessa tämä on tärkeää, sillä mikään työpaikka ei ole enää niin sanottu eläkevirka. Työntekijän on siis hyvä löytää ja

tietää omat voimavaransa sekä osata hyödyntää niitä eri tavoin niin työelämässä kuin vapaa-ajallaankin.

Iso merkitys työn mielekkyyteen ja työn imuun on myös sillä, miten työntekijä muokkaa oma-aloitteisesti työtään. Asioita voidaan tehdä eri tavoin lopputuloksen ollessa kuitenkin sama. Yksittäinen työntekijä voi toteuttaa työtehtävän omilla vahvuuksillaan ja omalla ammattitaidollaan sekä hyödyntää omia voimavaroja sen toteuttamiseen. Tietenkin työntekijän pitää huomioida mahdolliset rajoitukset, jotka koskevat juuri sitä työtä tai työtehtävää. Työntekijä käyttää työn muokkaamiseen omia voimavaroja, työyhteisön voimavaroja, työvoimavaroja ja työn vaatimuksen rakennuspalikoita, kuten asiakkaat, vastuu työstä, teknisiä välineitä ja materiaaleja. Näiden elementtien avulla työntekijä tekee työstään mielekkäämpää ja innostavampaa. Tämä vahvistaa ammatillista identiteettiä ja lisää inhimillistä kanssakäymistä niin työtovereiden kuin asiakkaiden kanssa sekä lisää myönteistä vuorovaikutusta. Työn on tällöin palkitsevaa ja se lisää motivaatiota ja työn mielekkyyttä. (Halonen 201, 84-85.) Nämä asiat heijastavat koko työyhteisöön ja lisäävät koko organisaation työhyvinvointia.

Vaikka työhyvinvointi lähtee ensisijaisesti hyvästä organisaation johdosta, yksittäisellä työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa sekä oman, että koko työyhteisön työhyvinvointiin. Organisaatio voi motivoida erilaisin kannustein työyhteisöä harrastamaan liikuntaa vapaa-ajalla. Näitä voi olla kulttuuri- ja liikuntaselvit, sopimushinnat eri liikuntapalveluiden tuottajien kanssa tai vaikka kilpailut, kuka kävelee eniten kuukauden aikana. Pienillä palkinnoilla muistetaan ja huomioidaan työntekijöiden aktiivisuus ja näin työntekijä huomaa, että hänestä välitetään ja halutaan pitää hyvää huolta.

On selvää, että liikunnalla on terveydellisiä vaikutuksia ja näin ollen se parantaa jokaisen työhyvinvointia. Säännöllistä liikuntaa harrastavilla henkilöillä on tutkitusti matalampi riski sairastua moniin sairauksiin, kuin liikkumattomilla ihmisillä. Liikunnalla on positiivinen vaikutus tuki- ja liikuntaelimistöön, hengitys- ja



verenkiertoelimistöön sekä aineenvaihduntahäiriöiden ennaltaehkäisyyn. Liikunta aiheuttaa fysiologisen kuormituksen, joka taas tuottaa hyvinvointia liikkujalle. Liikunta auttaa myös henkilöä painonhallinnassa ja näin ollen tiettyjen sairauksien riski pienenee, kuten sydän- verisuonitaudit ja 2-tyyppin diabetes. Liikunnalla, ylipainolla ja unella on merkittäviä yhteyksiä työhyvinvoinnin ja turvallisuuden kannalta. Vähäinen liikunta ja ylipaino ovat yhteydessä huonoon unen laatuun sekä jatkuvaa väsymykseen. (Soudunsaari 2010, 14-15.)

Liikunta auttaa myös psyykkiseen hyvinvointiin. Liikunta tuottaa mielihyvää, tuo virkistyttäviä elämyksiä ja vähentää kielteisiä tuntemuksia, kuten ärtymystä, alakuloisuutta ja haluttomuutta. Liikunnan tuottaessa yksilölle mielihyvää, se auttaa häntä purkamaan tunteitaan. Liikunnalla on myös vaikutusta yksilön keskittymiskykyyn, hyvinvointiin, minäkuvaan ja itsetuntoon. Lisäksi liikunta vähentää jännittyneisyyttä, ahdistuneisuutta ja liikunnan tiedetään suojaavan masentuneisuutta tietyissä elämäntilanteissa. Liikunta vaikuttaa myös stressisietokykyyn ja sen hallintaan. (Soudunsaari 2010, 16-17.)

Kannustamalla työntekijöitä liikkumaan on positiivinen vaikutus työhyvinvointiin. Vaikka tämä toisikin kustannuksia organisaatiolle, nämä panostukset näkyvät mm. työyhteisön hyvinvointina, sairauspoissaolojen vähenemisinä sekä parempana jaksamisena työpäivän aikana. Kun työyhteisö voi hyvin, niin asiakkaatkin voivat paremmin.

Työhyvinvointi on laaja käsite, jota voidaan tarkastella useita näkökulmista. Tarkastellaanpa työhyvinvointia mistä näkökulmasta tahansa, sen merkitystä ei kuitenkaan voida vähäksyä millään tasolla. Niin organisaatio kuin yksittäinen työntekijä voi vaikuttaa työhyvinvointiin ja siihen, miten sitä kussakin organisaatiossa tai yksikössä toteutetaan. Niin työhyvinvointi kuin muukin organisaation toiminta tarvitsee jatkuvaa kehittämistyötä, jotta tuloksia saadaan aikaiseksi. Ei

pidä turvautua jo hyviksi koettuihin toimintatapoihin, vaan pitää olla avoin uudistuksille ja hyvillä ideoilla. Työhyvinvointi on mitä suuremmissa osin vuorovai-  
kutusta organisaation ja työntekijöiden välillä.

## 6. TUTKIMUSTULOKSET

### 6.1 Havainnointi

Tein havainnointia pidemmän ajan työskennellessäni tässä yksikössä. Yksikön toimintatavat, käytännöt hioutuivat tarpeiden mukaan ja viimeisen vuoden aikana muutamat erilaiset sähköiset järjestelmät, kuten asiakaskirjaamisjärjestelmä, työvuoroseuranta ja -suunnittelujärjestelmä sekä henkilöstörekisterijärjestelmä vaihtuivat organisaatiomuutoksien vuoksi. Tämä aiheutti muun muassa muutoksia perehdytykseen. Toiminta ja työntekijöiden vastualueet selkenivät ja toimintaa kehitettiin aina tarpeen vaatiessa, sillä yksikkö oli ollut toiminnassa vasta kevästä 2018 alkaen. On selvää, että uusi työyhteisö ja toimintaympäristö vaativat oman aikansa, jotta toiminnasta tulee tasaisen laadukasta ja luontevaa.

Havainnoin yhdeksi epäkohdaksi perehdytysmateriaalien saatavuuden, koska lähes kaikki keskeiset materiaalit olivat yrityksen sähköisessä tietojärjestelmässä. Osa materiaaleista ei ollut päivitettyjä ja ajantasaisia sekä niissä oli osittain virheellistä tietoa.

Työhyvinvoinnin osalta tässä yksikössä oli asiat työnvaativuuteen nähden varsin hyvin kunnossa. Sairauspoissaolot vähenivät huomattavasti viimeisen puolen vuoden aikana. Vuorotyö ja työn psyykinen kuormittavuus vaikuttavat selvästi koko työyhteisön työhyvinvointiin. Myös työyhteisön yhteishenki ja työyhteisön hyvinvointi oli parantunut, sillä ulkopuolinen työnohjaaja kävi noin kerran kuukaudessa pitämässä työnohjausta vakituiselle henkilökunnalle.

## 6.2 Webropol-kysely (Liite 1):

Webropol-kyselyn vastausprosentti oli hyvä, 80% prosenttia työntekijöistä vastasi kyselyyn. Tein aluksi muutamia taustakysymyksiä, jotta sain selvitettyä taustoja työyhteisöstä. Vastajista suurin osa oli naisia, sillä heitä on tässä yksikössä enemmän kuin miehiä. Valtaosa oli työskennellyt tässä työtehtävässä yli vuoden. Ensimmäisen toimintavuoden aikana oli kolme työntekijää irtisanoutunut.

Perehdyttämistä työtehtäväänsä koki 7/8 työntekijästä saaneensa riittävästi. Yksi työntekijä ei ollut aiemmin työskennellyt lastensuojelun parissa ja hän kertoi, että olisi halunnut saada tähän hieman enemmän perehdytystä. Perehdytysmateriaalien määrää, saatavuutta ja niiden päivittämistä kysyin asennevääntämällä ja valtaosa vastanneista vastasivat väittämiin, jokseenkin samaa mieltä. Puolet työntekijöistä pitivät tärkeänä, että perehdytyskansio olisi paperisessa muodossa.

Vastanneet työntekijät kertoivat, että heidän mielestään perehdyttäminen kuuluu koko työyhteisölle sekä esimiehelle, että organisaatiolle.

Perehdytyksen merkitystä työhyvinvointiin työntekijät kuvasivat varsin tärkeäksi. He kokivat perehdytyksen lisäävän työhyvinvointia, kuuluvuuden tunnetta työyhteisöön, arvotusta työhön ja varmuutta työskentelyyn. Lisäksi hyvä perehdytys vähentää työn kuormittuneisuutta ja virheiden määrä vähenee. Kaikki kokivat perehdytyksen tarpeelliseksi.

Kysyin työyhteisöltä, miten perehdytys tulisi heidän mielestään toteuttaa. Useat vastasivat, että olisi hyvä, jos uudelle työntekijälle olisi nimetty kouluttaja, joka vastaisi pääasiallisesti hänen perehdyttämisestä. Lisäksi erilaisten materiaalien olisi hyvä olla päivitettyjä ja niiden pitäisi olla helposti saatavilla.

Työhyvinvointia kokonaisuudessa työntekijät kuvasivat tasa-arvoisena kohteluna, kannustavana ja mielekkäänä työskentelynä, joka ei kuormittaisi liiallisesti

työntekijää. Työ olisi riittävän haastavaa ja mielekästä, sekä koulutusta vastaavaa. Lisäksi työ ei saisi stressata työntekijää vapaa-ajalla. Edellä mainituista yksityiskohdista työntekijöiden vastauksien mukaan koostuu työhyvinvointi.

Kysytyäni työyhteisöltä, kuka vastaa työhyvinvoinnista, valtaosa heistä vastasi että esimies, sekä työyhteisö on yhdessä vastuussa työhyvinvoinnista. Yksi työntekijä ilmaisi, että vastuu on yhteiskunnan poliittisilla päätöksillä.

Työntekijöiden mukaan tässä yksikössä huolehditaan hyvin työhyvinvoinnista muun muassa työnohjauksella, työterveyspalveluilla, virkistysilloilla, kehittämispäivillä ja liikunta- sekä kulttuuriseteleillä, joita työntekijät saavat tietyn määrän vuosittain. Yötyöntekijöiden on vaikeampi osallistua järjestettyihin työhyvinvoinnin tapahtumiin, mikäli tätä ei huomioida työvuorosuunnittelussa palkkaamalla sijaista tapahtuma ajankohdalle. Lisäksi työntekijät kokivat tärkeänä avoimet keskustelut työyhteisön kesken. Esimiehen tuki ja kannustus sekä läsnäolo koettiin työhyvinvointia lisäävänä seikkana. Työntekijöiden mielestä toimenpiteitä, joilla olisi positiivinen vaikutus työhyvinvointiin, olisivat työvuorosuunnittelu (ei yhden vuorokauden vapaita, ilta-aamuvuoro vaihteluita), parempi perehdytyskansio, ei organisaatiomuutoksia (luo epävarmuutta), koulutukset, yhteisten sopimusten ja työohjeiden -tapojen noudattaminen ja varhainen puuttumien ongelmatilanteisiin sekä henkilökunnan haasteisiin. Lisäksi työnantaja voisi kannustaa työntekijöitä liikkumaan enemmän vapa-ajallaan, esimerkiksi sopimalla alennushintaisia kuntosalikortteja. Lähes kaikki kokivat stressin vaikuttavan työhyvinvointiin negatiivisesti.

Likert-asteikko työhyvinvoinnista kuvasi hyvin organisaation työhyvinvoinnin tämän hetkistä tilaa. Vastauksien mukaan tässä yksikössä asiat olivat pääsääntöisesti hyvin. Työhyvinvointia pidettiin tärkeänä ja lähes kaikki kokivat voivansa vaikuttaa riittävästi työhyvinvointiin.

Lähes kaikki vastanneet kokivat vuorotyön ja työvuorosuunnittelun vaikuttavan työhyvinvointiin. Jotkut kokivat vuorotyön positiivisena, kun taas toiset halusivat tehdä säännöllistä työaika. Mutta se ei tässä työssä ole mahdollista ilman erityisjärjestelyitä. Lopuksi työntekijät olivat kommentoineet, että työhyvinvointi lähtee organisaatiosta ja johdosta. Myös työhyvinvoinnin merkitys huomiointiin vaikuttavan asiakkaisiin. Lisäksi perehdytyksen merkitystä korostettiin, ei ainoastaan vakituisille työntekijöille, vaan myös tarvittavien sijaisten osalta. Myös tärkeä huomio oli se, että perehdyttäminen ei saisi loppua alkuvaiheeseen, vaan sen olisi hyvä olla jatkuvaa ja varmistaa, että työntekijöillä on riittävä tieto ja taito toteuttaa työtehtävänsä. Erilaisiin koulutuksiin tukeminen niin rahallisesti kuin ajallisesti sekä kannustaminen lisäsi työntekijöiden mielestä työhyvinvointia. Tämä asia tiedostetaan monissa organisaatioissa, mutta resurssit eivät aina anna mahdollisuutta jatkuvaan koulutukseen. Siksi olisikin tärkeää laatia jokaiselle organisaatiolle oma koulutussuunnitelma, joka olisi budjetoitu vuosittaiseen talousarvioon.

### 6.3 Teemahaastattelu

Teemahaastattelu kuvasi hyvin työntekijöiden tyytyväisyyttä tämän yksikön perehdyttämiseen, sillä kaikki kolme haastateltua kokivat saaneensa riittävän perehdytyksen työtehtävänsä. Kahdella haastatelluista oli mahdollisuus tutustua ja perehtyä työhön ns. ylimääräisenä työntekijänä. He tekivät yhdestä kahteen viikkoon työvuoroja toisen ohjaajan kanssa, eli heitä ei laskettu varsinaiseen vahvuuteen. Yksi työntekijöistä sai itse luoda oman työnkuvansa, sillä hänen työtehtäviin kuuluu muutakin kuin ohjaajan tehtävät. Ohjaajan tehtäviin hän sai perehdytystä muulta työyhteisöltä.

Kaikki olivat tutustuneet organisaation perehdytysmateriaaleihin, mutta osa koki niiden saatavuuden ongelmallisena. Ongelmana koettiin materiaalien olevan sähköisessä muodossa yrityksen Office-järjestelmässä, jonne sijaiset eivät pääse tutustumaan.

Perehdyttämisen merkitys työhyvinvointiin oli kaikkien haastateltavien mielestä merkittävä. Hyvä perehdyttäminen, niin uusille työntekijöille, kuin sijaisille helpottaa työtehtävien hoitamista ja näin ollen vähentää työn kuormittavuutta. Lisäksi hyvän perehdyttämisen avulla uusi työntekijä / sijainen tuntee työnsä tärkeäksi ja arvostetuksi sekä kokee kuuluvansa työyhteisöön. Tämä koettiin parantavan koko työyhteisön ilmapiiriä.

Haastatellut kertoivat tämän yksikön huolehtivan työhyvinvoinnista seuraavin toimenpitein:

- Kulttuuri- ja liikuntaselvit
- Työterveyspalvelut
- Työnohjaus kuukausittain
- Erilaiset virkistystapahtumat (esim. pikkujoulut)
- Kehittämispäivät
- Kehityskeskustelut vähintään kerran vuodessa
- Avoimet keskustelut viikoittain työyhteisön kesken
- Henkilöstöpalaverit kerran viikossa
- Työvuorosunnittelu (vapaa toiveet huomioidaan lähes poikkeuksetta)

Kaikki kolme haastateltua kertoivat harrastavansa liikuntaa vapaa-ajalla ja näin omalta osaltaan huolehtivat omasta hyvinvoinnista sekä työhyvinvoinnista. Lisäksi kulttuuri- ja liikuntaseteleitä käytettiin myös elokuviin ja konsertteihin, ei ainoastaan pelkkään liikuntaan. Kaikki haastateltavat kokivat voivansa parantaa työhyvinvointia sillä, mitä he vapaa-ajallaan tekivät.

Kehittämiskohteita / -ideoita haastatelluilta työntekijöiltä:

- Perehdyttämisessä olisi hyvä olla ennalta nimetty henkilö, joka esimiehen kanssa yhdessä vastaisi uuden työntekijän perehdyttämistä.

- Lääkehuollon perehdytys olisi tarkoin ennalta suunniteltua ja siitä vastasi lääkehuollosta vastaava työntekijä
- Perehdyttämisessä korostettaisiin vielä enemmän tämän yksikön arvoja, toimintatapoja ja kuntouksen sekä osallisuuden merkitystä koko toimintaan.
- Vastuualueiden selkeyttäminen, esimerkiksi yksi työntekijä vastaa yksikön auton huolloista, siisteydestä jne.
- Yhdenmukaiset käytännöt työntekijöiden kesken kaikissa työtehtävissä.
- Tiedonkulun parantaminen työyhteisössä.
- Erilaisten liikuntaharrasteiden tukeminen työntekijöille alennetuilla hinnoilla yhteistyössä eri palveluntuottajien kanssa (esim. sopimushinnat kuntosaleille).
- Varhainen puuttuminen mahdollisiin ongelmatilanteisiin niin työyhteisöltä kuin esimieheltä.
- Työvuorosuunnittelun joustavuus ja toiveiden huomioiminen mahdollisuuksien mukaan.
- Esimies-alaiskeskusteluja 1-2 kuukauden välein.
- Ei enää organisaatiomuutoksia.

Kokonaisuudessa haastatellut työntekijät olivat tyytyväisiä niin perehdytykseen kuin työhyvinvointiin tällä hetkellä.

#### 6.4 Tutkimustulosten esittely tilaajalle ja mahdolliset toimenpiteet

Esittelin tutkimuksista saadut tulokset esimiehelle ja keskustelimme mahdollisista toimenpiteistä. Perehdyttämisen osalta yksikön käytännöt ovat muuttuneet tarpeen ja organisaation muutosten mukaan. Perehdyttämisen organisointiin voidaan jatkossa panostaa ja selkeyttää tutkimuksesta saatujen tulosten perusteella. On tärkeää saada uusi työntekijä mahdollisimman nopeasti työskentelemään vastuullisesti ja tietämään, miten hänen kulloinkin pitäisi toimia, sillä työn

vaativuus ja kuormittavuus tuo riittävästi haasteita. Varmuus omasta osaamisesta tuo myös turvaa ja luottamusta asiakkaan sekä työntekijän välille.

Työhyvinvoinnin tilanne on selvästi parantunut viimeisen puolen vuoden aikana. Tässä yksikössä ei ole ollut enää niin paljon pitkiä sairauslomia kuin ensimmäisen toimintavuoden aikana. Kuitenkin on hyvä muistaa, ettei organisaatio voi ainoastaan tarjoamalla erilaisia työhyvinvointipalveluja estää kaikkia sairauslomia, mutta työhyvinvointiin panostamalla työntekijöiden kuormittavuutta voidaan vähentää sekä työyhteisön ilmapiiri ja yhteishenki paranevat.

Työvuorosuunnittelun osalta työntekijöiden toiveet pyritään huomiomaan aina mahdollisuuksien mukaan. Uusi työaikalaki edellyttää työvuorojen välisen vuorokausilevon olevan 11 tuntia. (Työaikalaki 872/2019). Tämä tuo haasteita työvuorosuunnitteluun, sillä enää työntekijä ei voi iltavuorosta, joka päättyy kello 21.00 tulla seuraavana aamuna kello 7.00 alkavaan työvuoroon. Tämä käytäntö oli aiemmin usean työntekijän toive, kun he olivat jäämässä viikonloppuvapaalle.

Tämä yksikkö on yksi toimija isossa Humana-Finland Oy:n organisaatiossa ja kehittämistä sekä perehdyttämiseen, että työhyvinvointiin tulee myös koko organisaation toimesta. Kuitenkin yksittäinen yksikkö voi luoda omia toimintatapoja sekä säilyttää jo aiemmin hyväksi havaitut toimintatavat.

Näistä tutkimusten tuloksista esimies tulee keskustelemaan koko työyhteisön kesken henkilöstöpalaverissa tai kevään kehittämispäivässä sekä he yhdessä pohivat, millaisia muutoksia mahdollisesti jatkossa tullaan tekemään. Kuitenkin selvää on se, että jokaisen toimivankin organisaation ja yksikön pitää kehittää jatkuvasti toimintaansa pysyäkseen kilpailukykyisenä ja ajan hengessä mukana.



## 7. POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖSET

Miten perehdyttäminen näkyy työyhteisön hyvinvoinnissa? Työhyvinvointiin vaikuttaa useat tekijät, jotka ovat riippuvaisia toisistaan. Työyhteisön hyvinvointiin vaikuttavat työyhteisön ympäristötekijät ja työyhteisönjäsenet. Perehdyttämisen merkitys ei voi olla näkymättä työyhteisön hyvinvoinnissa, sillä jos olemassa oleva työyhteisö on jo hyvin perehdytetty, niin silloin uuden työntekijän on helpompi tulla tällaiseen työyhteisöön jäseneksi. Uusi työntekijä voi kysyä keneltä tahansa ja mitä tahansa, niin hänen pitäisi saada vastaus tai ainakin hänelle pitäisi osata kertoa, mistä vastaus löytyy. Tiedon ei pitäisi olla ns. hiljaista tietoa, eikä perehdyttäminen ole sitä, että kyllä sinä osaat, koska olethan sinä aiemminkin näitä töitä tehnyt.

Tekemäni tutkimuksen perusteella kaikki tämän yksikön työntekijät näkivät selvän yhteyden perehdyttämisen ja työhyvinvoinnin välillä. Havaintoni ja saamieni kyselyvastauksien perusteella tämän yksikön työntekijät kokivat saavansa varmuutta, arvostusta, luottamusta tekemäänsä työhön sekä mahdollisten virheiden määrä laskee hyvän perehdytyksen avulla. Lisäksi uuden työntekijän on tärkeää päästä hyvin mukaan koko työyhteisöön ja tuntea kuuluvuuden tunnetta sekä saada arvotusta tehdystä työstä. Kaikki tulokset tukivat teoreettista tietopohjaa, jonka olin aiemmin hankkinut ja hyödyntänyt sitä tässä opinnäytetyössäni.

Perehdyttäminen ja työhyvinvointi ovat symbioosissa toisiinsa. Perehdyttäminen ja työhyvinvointi eivät voi olla yksistään organisaation tai esimiehen vastuulla, vaan se on koko työyhteisön tiimityötä. Uuden työntekijän perehdyttämiseen olisi hyvä osallistua kaikki jo työyhteisössä olevat jäsenet, sillä silloin uusi työntekijä näkisi ja oppisi erilaisia tapoja, miten voi toimia. Lisäksi perehdyttämisen olisi hyvä jatkua pidempäänkin, esimerkiksi mentorointimallilla. Aiemmin mentorointimallia on käytetty tässä yksikössä noin kahden viikon ajan. Perehdyttämisen vaikutusta työhyvinvointiin vähentää valitettavan usein henkilöstöresurssien puute sekä ainainen kiire. Perehdyttämiseen olisi kannattavaa varata aikaa

ja resursseja, sillä se heijastuu koko organisaatioon ennen pitkään niin tuloksena kuin työyhteisön työhyvinvointina.

Työhyvinvointiin vaikuttaa hyvin olennaisesti perehdytys, sillä uusi työntekijä tai sijainen tuntee kuuluvansa työyhteisöön ja näin ollen vaikuttaa koko työn lopputulokseen. Perehdyttämiseen ja työhyvinvointiin kannattaa organisaation kuin yksittäisen työntekijän panostaa, sillä se vähentää työn kuormittavuutta ja lisää onnistumisen tunnetta kaikille osapuolille, joka heijastuu hyvänä toimintana myös organisaation ulkopuolelle. Panostus ei välttämättä näy heti yrityksen tuloksessa, mutta pidemmällä aikajänteellä sillä on myös taloudellisesti huomattavia vaikutuksia, esimerkiksi sairauspoissaolojen väheneminen. Myös työntekijät ovat sitoutuneimpia organisaatioon ja vaihtuvuus työntekijöiden osalta vähenee. Tämä vaikuttaa etenkin lastensuojelutyötehtävissä työn tuloksiin, sillä luottamuksellinen suhde ohjaajan ja nuoren välillä on erityisen tärkeää. Ohjaajan sitoutuneisuus työhön tuo nuorelle turvaa ja mahdollistaa turvallisen ympäristön kasvaa ja kehittyä. Nuoret vaistoavat välittömästi, jos jokin asia hiertää työyhteisön keskuudessa ja se näkyy heti heidän käyttäytymisessä sekä sitoutumattomuutena yhteisiin toimintatapoihin ja sääntöihin. Esimiehen ja johdon varhainen mukaantulo mahdollisiin ongelmatilanteisiin on tärkeää, jotta toiminta voi jatkua ennalta suunnitellulla tavalla. Esimiehen ja johdon on oltava hereillä jatkuvasti ja puututtava välittömästi työyhteisön ongelmiin, mikäli sellaisia ilmenee.

Työyhteisön voidessa hyvin työntekijät antavat koko organisaatiolle enemmän. Työntekijät kehittävät toimintaa huomaamattaan tarpeen vaatiessa ja tuovat uusia kehittämiskohteita ja -ideoita esille. Osallisuus työyhteisön yhteiseen toimintaan kasvaa ja yksittäinen työntekijä huomaa olevansa yksi tärkeä tekijä koko organisaatiossa.

Vaikka henkilöstö olisikin ammattitaitoista on tärkeää kouluttaa heitä jatkuvasti uusilla jatkokoulutuksilla. Tällöin työntekijät pysyvät jatkossakin ammattitaitoi-

sina ja he kokevat, että heistä huolehditaan ja välitetään. Vaikka koulutukset tuovat kuluja organisaatiolle, on työntekijöiden kouluttaminen satsaus tulevaisuuteen. Kouluttaminen parantaa yrityksen kilpailukykyä ja lisää työntekijöiden ammattitaitoa. Se on myös jatkuvaa perehdyttämistä ja uusien menetelmien oppimista, koulutukset tuovat myös uusia ideoita, joilla voi parantaa jo toimivaa käytäntöä.

Perehdyttämisellä ja työhyvinvoinnilla on selvästi havaittavissa kosketuspintaa toisiinsa. Hyvä perehdytys luo pohjan toimivalle työyhteisölle sekä työhyvinvoinnille, joka heijastuu niin tuloksena organisaatiolle ja antaa organisaatiosta positiivista kuvaa ulkopuolisille. Työyhteisö voi hyvin ja kaikki osapuolet ovat voittajia, niin asiakkaat, työntekijät kuin koko organisaatio. Kaikkea ei voi mitata rahallisesti, myös hyvä imago ja julkisuuskuva ovat tärkeitä elementtejä toiminnan jatkuvuuden kannalta.

Työskennellessäni tilaajalle jo useamman kuukauden ajan, havainnoin tiettyjen asioiden etenevän parempaan suuntaan. Yksikkö oli toiminut vajaan puolen vuoden ajan, kun tein ensimmäisiä sijaisuuksia tähän yksikköön. Oli selvää, että käytännöt hakivat vielä hyviä ja toimivia muotojaan. Kuitenkin havaittuihin ongelmiin puututtiin kohtuullisen ripeästi, kaikesta huolimatta kehittämistyötä riittää tulevaisuudessakin. Jokaisen toimivan organisaation tai yrityksen kannattaa jatkuvasti kehittää toimintaansa pysyäkseen kilpailukykyisenä.

## 8. LOPUKSI

Tutkittuani Humana-Sähköä Jyväskylän 14-17-vuotiaiden nuorten yksikön perehdyttämistä ja työhyvinvointia, oli ilo todeta, kuinka tässä yksikössä asiat muuttuvat tarpeiden ja organisaatiomuutosten mukaan. Tämän päivän työyhteisössä vaaditaan työntekijöiltä joustavuutta ja koko työyhteisön pitää olla mukana kehittämässä toimintaa, mikäli halutaan olla kilpailukykyisiä sekä pysyä ajan

hengessä mukana. Organisaatio antaa raamit ja puitteet toiminnalle, mutta jokainen yksikkö voi luoda toimivia toimintamalleja omien tarpeiden mukaiseksi.

Perehdyttämisen merkitys koko toimintaan on merkittävää ja siihen on kannattavaa panostaa riittävästi aikaa ja resursseja. Perehdyttämisellä saadaan aikaan useita positiivisia asioita niin työyhteisölle kuin organisaatiolle, kuten työntekijöiden sitouttaminen ja positiivinen kuva yrityksestä ulkopuolisille. Nämä ovat tärkeitä rakennustarvikkeita yrityksen jatkuvuuden kannalta.

Työhyvinvointi on vähintäänkin yhtä tärkeä osa henkilöstöpolitiikkaa kuin perehdyttäminen. Sen vaikutukset näkyvät yrityksen tuloksessa ja koko työyhteisön hyvinvoinnissa. Päävastuu työhyvinvoinnista on organisaation johdolla, mutta kuitenkin yksittäinen työntekijä pystyy vaikuttamaan työhyvinvointiin. Tämä, jos mikä on tiimityötä, jossa mitataan vuorovaikutustaitoja.

Lopuksi haluan kiittää tilaajaa saamastani tilaisuudesta tehdä opinnäytetyön tähän yksikköön. Yhteistyö on ollut avointa ja luontevaa. Kaikki yksikön työntekijät ovat olleet aktiivisesti mukana kehittämistyössä ja on ollut ilo työskennellä tässä yksikössä.

## LÄHTEET:

Alahautala, Tiina & Huhta, Henna-Riikka 2018. Johda terveyttä Työnantajan opas. Helsinki: Alma Talent Oy. Viitattu 6.2.2020. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ruka.humak.edu:2443/teos/BAEBBXDTEB#piste:b4>.

Halonen, Jari 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Tampere: Tammerprint Oy.

Human, 2019. Tietoa Humanasta. Viitattu 21.2.2020. <https://www.humana.fi/tietoa-humanasta/>.

Humana-Sähköyksiköt 2019. Omaevalvontasuunnitelma Jyväskylän nuorisokoti. Ei julkaistu. Viitattu 15.1.2020. <https://www.humana.fi/tietoa-humanasta/lisaa-humanasta/>.

Humana-Sähköyksiköt 2019. Perehdytysopas. Ei julkaistu.

Juholin, Elisa 2009. Viestinnän vallankumous: löydä uusi työyhteisöviestintä. 2.painos. Helsinki: WS Bookweel Oy.

Kupias, Päivi & Salo, Matti 2014. Mentorointi 4.0. Helsinki:Alma Talent Oy. Viitattu 6.2.2020. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ruka.humak.edu:2443/teos/HACBFXJTFF#kohta:1.\(\(20\)Mentorointi\(\(20\)kehitt\(\(e4\)\)\(\(e4\)\)\(\(20\):\(Mit\(\(e4\)\)\(\(20\)mentorointi\(\(20\)on?\(\(20\)/piste:b29](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ruka.humak.edu:2443/teos/HACBFXJTFF#kohta:1.((20)Mentorointi((20)kehitt((e4))((e4))((20):(Mit((e4))((20)mentorointi((20)on?((20)/piste:b29).

Lastensuojelulaki 417/2007, 59§. Viitattu 15.1.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417#L10P59>.

Viitattu 16.1.2020. <https://www.sahakka.fi/jyvaskyla/>.

Nyysönen, Elise 2016. Tervetuloa duunin – Opas nuoren perehdyttämiseen. Haaga-Helia julkaisut 2016. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Viitattu 16.1.2020. [https://www.haaga-helia.fi/sites/default/files/Kuvat-ja-liitteet/Palvelut/Julkaisut/perehdytysopas\\_verkkoon.pdf](https://www.haaga-helia.fi/sites/default/files/Kuvat-ja-liitteet/Palvelut/Julkaisut/perehdytysopas_verkkoon.pdf).

Manka, Marja-Liisa 2007. Hyvinvointia työyhteisöön -eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto ja Euroopan Sosiaalirahasto.

Manka, Marja-Liisa & MAnka, Marjut 2016. Työhynivointi. Helsinki: Alma Talent Oy. Viitattu 21.1.2020. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ruka.humak.edu:2443/teos/BAXBBXAUGGBJXAB#/kohta:TY\(\(d6\)HYVIN-VOINTI\(\(20\)/piste:b6](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ruka.humak.edu:2443/teos/BAXBBXAUGGBJXAB#/kohta:TY((d6)HYVIN-VOINTI((20)/piste:b6).

Mönkkönen, Kaarina & Roos, Satu 2019. Työyhteisötaidot. Tallina: United press. 3. painos.

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2009. Kehittämistyön menetelmät: uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 2.painos. Helsinki. WSOYpro.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere. Viitattu 23.2.2020 [https://www.fsd.tuni.fi/metelmaopetus/kvali/L6\\_3\\_2.html](https://www.fsd.tuni.fi/metelmaopetus/kvali/L6_3_2.html).

Soudunsaari, Aki 2010. Liikunta- ja hyvinvointipalvelut hyvinvoinnin kehittäjänä. Liikuntatieteiden laitos. Jyväskylän yliopisto. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 8.2.2020. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/26540/URN:NBN:fi:juu-201102081758.pdf?sequence=1>.

Terveysten ja työhyvinvoinninlaitos, 2020. Viitattu 16.1.2020. <https://thl.fi/web/ikaantyminen/palvelutarpeiden-arviointi-rai-jarjestelmalla/tietoa-rai-jarjestelmasta#Mik%C3%A4%20on%20RAI-j%C3%A4rjestelm%C3%A4?2>.

Työaikalaki 872/2019, 25§. Viitattu 5.2.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190872#Pidp446275280>.

Työturvallisuuslaki 738/2002, 8§. Viitattu 21.1.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L1P1>.

Työturvallisuuslaki 738/2002, 14§. Viitattu 17.1.2020. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P14>.

Viitala, Riitta 2014. Henkilöstöjohtaminen Strateginen kilpailutekijä. Edita, Helsinki. Viitattu 3.2.2020. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136585/Hakanen\\_Tyoutupumuksesta\\_ty%C3%B6n\\_imuun.pdf](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136585/Hakanen_Tyoutupumuksesta_ty%C3%B6n_imuun.pdf).

Äijö, Elina 2019. Yli 100 000 nuorta kärsii mielenterveyden häiriöistä, ja hoito ruuhkautuu – "Jos on itsetuhoisia oireita, kolme kuukautta on pitkä aika". Yle uutiset / Terveys 18.7.2019. Viitattu 3.10.2019. <https://yle.fi/uutiset/3-10881410>.

**LIITTEET:**

Liite 1. Webropol-kysely



Perehdytys ja työhyvinvointi



**1. Sukupuoli**

- Nainen  
 Mies  
 Muu

**2. Ikä**

- 20-30  
 30-40  
 40-50  
 50-65

**3. Työtehtävä**


**4. Kauanko olet työskennellyt tässä yksikössä**

- alle vuoden  
 yli vuoden

**Perehdyttäminen****5. Oletko saanut riittävästi perehdytystä työtehtävääsi?**

- kyllä  
 En

**7. Perehdytys ja materiaalit**

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Onko perehdytysmateriaaleja yksikössäsi tarpeeksi?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ovatko materiaalit helposti saatavilla?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ovatko materiaalit päivitettyjä?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Päivitetäänkö materiaaleja riittävän usein?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pitäisikö perehdytyskansion olla paperisessa muodossa?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**8. Kuka vastaa mielestäsi perehdytyksestä?**

- Esimies
- Työyhteisö
- Jokainen työntekijä itse

**9. Miten perehdyttäminen on yhteydessä työhyvinvointiin? (max. kolme lausetta)**


**10. Onko perehdyttäminen tarpeellista?**

- Kyllä
- Ei

**11. Miten toivoisit perehdytyksen tapahtuvan? (max. kolme lausetta)**



### Työhyvinvointi

#### 12. Kuvaile kahdella lauseella, mitä on mielestäsi työhyvinvointi?


#### 13. Työhyvinvoinnista vastaa

- esimies ja organisaatio  
 työyhteisö  
 työntekijä itse  
 muu, mikä?

#### 14. Miten yksikössäsi huolehditaan työhyvinvoinnista?


#### 15. Mitä asioita olisi hyvä toteuttaa työhyvinvointia ajatellen? (max. kolme lausetta)


16. Vaikuttaako stressi ja kiire työhyvinvointiin?

- Kyllä  
 Ei

17. Mielestäni

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
työhyvinvointi on ylikorostettua ja siihen käytetään liikaa aikaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
vastuu työhyvinvoinnista kuuluu kaikille työntekijöille.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
nykyisessä organisaatiossa, jossa työskentelen, huolehditaan työhyvinvoinnista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
pikkujoulut ja liikuntasetelit ovat parasta työhyvinvointia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työnantajan pitäisi panostaa nykyistä enemmän työhyvinvointiin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
voin itse vaikuttaa riittävästi työhyvinvointiin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työnantaja voisi kannustaa eri tavoin työntekijöitä huolehtimaan omasta fyysisestä ja psyykkisestä kunnosta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
teen aktiivisesti asioita myös vapaa-aikanani voidakseni työssäni hyvin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Vaikuttaako vuorotyö mielestäsi työhyvinvointiin?

- Kyllä  
 Ei  
 En osaa sanoa

19. Voiko työvuorosuunnittelulla parantaa työhyvinvointia?

Kyllä

Ei

**20. Mitä muuta haluat sanoa perehdyttämisestä ja työhyvinvoinnista?**


## Liite 2.

### ***TEENAHAASTATELUN RUNKO***

Haastattelija: Jussi Paananen

Paikka: Humana-Sähkö Jyväskylä 14-17-vuotiaiden nuorten yksikkö

Aika: 28.1.2020 klo. 14.00-15.30

Haastattelussa kolme työntekijää, jokaisen haastattelu noin 20 min.

Aiheet: Perehdyttäminen ja työhyvinvointi

Kysymykset:

Perehdyttäminen

- Millaista perehdytystä sait työtehtävääsi ja oliko se mielestäsi riittävää?
- Onko perehdytysmateriaalit riittäviä ja helposti saatavilla?
- Oletko löytänyt kaikki tarvittavat materiaalit?
- Miten konkreettisesti perehdyttäminen vaikuttaa työhyvinvointiin?

Työhyvinvointi

- Miten tässä yksikössä huolehditaan työhyvinvoinnista?
- Mitkä toimenpiteet parantavat työhyvinvoinnista?
- Miten itse huolehdit työhyvinvoinnista vapaa-ajalla?

Kehittämiskohteita ja -ideoita?

