

Digitaalisen perehdytyskansion toteuttaminen

Apilakadun asumispalvelut

LAB-ammattikorkeakoulu

Sosionomi (AMK), Sosiaali- ja terveysala

2021

Mervi Kärkkäinen

Tiivistelmä

Tekijä(t) Kärkkäinen, Mervi	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Valmistumisaika 2021
	Sivumäärä 34	
Työn nimi Digitaalisen perehdytyskansion toteuttaminen Apilakadun asumispalvelut		
Tutkinto Sosionomi (AMK)		
Toimeksiantajan nimi, titteli ja organisaatio Päijät-Hämeen hyvinvointikuntayhtymä, Työikäisten palvelut, Apilakadun asumispalvelut		
Tiivistelmä <p>Apilakadun asumispalveluissa oli käytössä paperinen perehdytyskansio, joka päivitettiin ja monipuolistettiin opinnäytetyöni myötä digitaaliseksi. Digitaalinen perehdytyskansio tukee organisaation perehdyttämistä ja vahvistaa sitä, että uudet työntekijät, sijaiset ja opiskelijat saavat laadukkaan ja yhdenmukaisen perehdytyksen ja oppivat työn, toimintatavat ja arvot nopeammin. Digitaalinen kehitys avaa työelämässä mahdollisuuksia uudenlaisiin ja monimuotoisiin ratkaisuihin. Digitalisaatio koskettaa jokaista yritystä toimialasta riippumatta. (Ilmarinen & Koskela 2015, 13.)</p> <p>Digitalisaatio koskettaa jokaista yritystä toimialasta riippumatta. Sosiaaliala on mukana muutoksessa. Päijät-Hämeen hyvinvointikuntayhtymän tarkoituksena on kehittää sähköistä perehdytystä laajemmin, joten Apilakadun asumispalvelujen digitaalinen perehdytyskansio ja sen kehittäminen on osa suurempaa kokonaisuutta. Opinnäytetyön tekijä on kouluttautunut Pätevä-oppimisympäristöön, Moodle-alustalle, syksyllä 2020. Pätevä on PHHYKY henkilöstölle makсутon verkko-oppimisympäristö.</p> <p>Apilakadun asumispalvelujen henkilöstölle järjestettiin työhyvinvointi -ja kehittämisiltapäivä 6.11.2020. Päivän aikana oli tavoitteena suunnitella yhdessä digitaalisen perehdytyskansion sisältöä ja saada luotua selkeä runko perehdytykselle.</p> <p>Runko saatiin tehtyä ja opinnäytetyön tekijä kokosi materiaalit Pätevän Moodle alustalle. Opinnäytetyöni on toiminnallinen opinnäytetyö. Teoria pohjaa on haettu työhyvinvoinnista ja digitalisaatiosta. Toiminnallisen opinnäytetyön prosessin tuloksena syntyi Digitaalinen perehdytyskansio työpaikalleni Apilakadun asumispalveluihin.</p>		
Asiasanat Perehdytyskansio, digitalisaatio, työhyvinvointi		

Abstract

Author(s) Kärkkäinen, Mervi	Type of Publication Bachelor's thesis	Published 2021
	Number of Pages 34	
Title of Publication Thesis Bachelor's Thesis Digital familiarization Apilakatus's housing service		
Name of Degree Bachelor of Social Services		
Name, title and organization of the client Päijät-Häme Welfare Municipality, Working age services, Housing services on Apilakatu		
Abstract <p>Apilakatu housing services used a paper orientation folder, which was updated and diversified into digital with my thesis. The digital orientation folder supports organizational orientation and reinforces that new employees, deputies, and students receive high-quality and consistent orientation and learn work, practices, and values more quickly. Digital development opens opportunities for new and diverse solutions in working life. Digitalization affects every company, regardless of industry. (Ilmarinen & Koskela 2015, 13.)</p> <p>Digitalization affects every company, regardless of industry. The social sector is involved in the change. The purpose of the Päijät-Häme Welfare Association is to develop electronic orientation more widely, so the digital orientation folder for housing services in Apilakatu and its development is part of a larger whole. The author of the thesis has trained in the Qualified Learning Environment, Moodle platform, in the autumn of 2020. The free e-learning environment for PHHYKY staff is qualified.</p> <p>An occupational well-being and development afternoon were organized for the staff of Apilakatu housing services on 6 November 2020. During the day, the goal was to jointly design the contents of the digital orientation folder and create a clear framework for the orientation.</p> <p>The frame was completed, and the author of the thesis collected the materials on a Qualified Moodle platform. My thesis is a functional thesis. The theory is based on well-being at work and digitalization. As a result of the functional thesis process, a Digital Orientation Folder for Housing Services in Apilakatu was created at my workplace</p>		
Keywords Digitalization, well-being at work, orientation folder		

Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Digitaalinen perehdyttäminen	3
2.1	Perehdytys	3
2.1.1	Perehdytysmenetelmät.....	4
2.1.2	Perehdytysprosessi ja sen vaiheet.....	4
2.1.3	Aikaisempia tutkimuksia ja opinnäytetöitä perehdytyksestä	6
2.2	Työhyvinvointi	7
2.3	Digitalisaatio.....	9
3	Asunnottomat	12
3.1	Työikäisten asunnottomien tuki ja ohjaus kuntayhtymässä	12
3.1.1	Sosiaaliohjaajan työtehtävät Apilakadulla	13
3.2	Asunnottomien määrä Lahdessa	14
4	Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus	15
5	Perehdytyskansion suunnittelu, toteutus ja tuotoksen kuvaaminen.....	17
5.1.	Toiminnallinen opinnäytetyö	17
5.2	Toteuttaminen työntekijöitä osallistamalla.....	18
5.2.1	Työntekijöiden osallisuus.....	18
5.2.2	Kysely työntekijöille	20
5.2.3	Henkilöstölle tehdyn SWOT-analyysin yhteenveto.....	21
5.3	Digitaalinen perehdytyskansio.....	22
6	Yhteenveto	25
6.1	Opinnäytetyön eettisyys	25
6.2	Analyysin tulokset.....	25
	Lähteet	28
	Liitteet	32

1 Johdanto

Opinnäytetyön aiheena on uuden työntekijän, sijaisen ja opiskelijan perehdyttäminen ja tuotoksena valmistuu digitaalinen perehdytyskansio Apilakadun asumispalvelun käyttöön. Toimeksiantajana opinnäytetyölle on Päijät-Hämeen hyvinvointikuntayhtymän työikäisten palvelut ja Apilakadun asumispalvelut.

Aihepiiri kiinnostaa minua, koska työskentelen itse Apilakadun asumispalveluissa. Tiedän hyvin työn moninaisuuden ja perehdyttämisen tärkeyden, kun työskennellään haastavassa elämäntilanteessa olevien asunnottomien asiakkaiden kanssa ympärivuorokautisesti.

Sosionomin työ perustuu asiakastyöhön ja ammattietiikkaan. Sosionomit pyrkivät muutokseen ja ovat toisaalta erilaisten yhteiskunnallisten päätösten toimeenpanijoita. Yhteisöjen osallisuus ja osallistuminen on merkityksellistä tässä työssä. Olemassa olevia rakenteita tarkastellaan kriittisesti ja samalla luodaan ennalta ehkäisevää työtä, rakenteellisia muutoksia ja yhteisötyötä eri sosiaalialan palveluissa. Työn lähtökohtina on toimia asiakaslähteisesti ja asiakasta kunnioittaen. (Viinämäki 2010, 15-16) Perehdytyskansion päivittäminen digitaaliseen muotoon kertoo muutoksen tekemisestä, niin että myös työyhteisön osallisuus on otettu huomioon.

Hyvä perehdytys on kaikkien etu. Se auttaa työntekijää ymmärtämään omaa osuuttansa organisaation toiminnassa. Kun työntekijä hahmottaa kokonaisuuden, se lisää työntekijän motivaatiota työhön. Hyvän perehdytyksen avulla uusi työntekijä kokee myös pääsevänsä osaksi työyhteisöä. Työturvallisuuslaissa edellytetään, että työnantaja antaa riittävän perehdytyksen työpaikan työolosuhteisiin ja perehdytystä on annettava aloitus-, -muutos- ja käyttöönottilanteissa. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 50 §.)

Perehdyttäminen on opastamista työhön, työympäristöön ja työtehtäviin. Se tapahtuu työtehtävien vaihtuessa tai uuden työsuhteen alkaessa. Perehdyttäminen sisältää kaikki tapahtumat ja toimenpiteet, joiden avulla tuetaan uutta työntekijää työssään. Hyvä perehdytys tekee työn aloituksesta sujuvaa ja auttaa välttämään ikäviä väärinkäsityksiä. Hyvä perehdytys vaatii työyhteisöltä avointa keskustelua työyhteisössä ja jatkuvaa kehitystyötä. (Työterveyslaitos 2020 a.)

Kaikissa työpaikoissa olisi tärkeä olla perehdytysuunnitelma ja -aineisto perehdyttämisen tueksi. Työntekijät täytyy perehdyttää työn kannalta moniin asioihin ja käytänteisiin, jotka ovat työn kannalta olennaisia, esimerkiksi työtiloihin ja työvälineisiin, tehtävänkuviin ja vastuisiin, turvallisiin työtapoihin ja työyhteisön toimintatapoihin ja pelisääntöihin. Perehdytysuunnitelma vahvistaa organisaation perehdytystä, jonka avulla uudet työntekijät

saavat yhdenmukaisen perehdytyksen ja oppivat organisaation toimintatavat ja arvot nopeammin (Eklund 2018, 25.)

Apilakadun asumispalveluissa on tällä hetkellä käytössä paperinen perehdytyskansio, joka päivitetään ja monipuolistetaan opinnäytetyöni myötä digitaaliseksi. Digitaalinen perehdytyskansio tukee organisaation perehdyttämistä ja vahvistaa sitä, että uudet työntekijät, sijaiset ja opiskelijat saavat laadukkaan ja yhdenmukaisen perehdytyksen ja oppivat työn, toimintatavat ja arvot nopeammin. Digitaalinen kehitys avaa työelämässä mahdollisuuksia uudellaisiin ja monimuotoisiin ratkaisuihin. Digitalisaatio koskettaa jokaista yritystä toimialasta riippumatta. (Ilmarinen & Koskela 2015, 13.)

Digitaalinen tai sähköinen perehdytyskansio voi olla perinteistä perehdytyskansiota monipuolisempi ja kiinnostavampi. Digiperehdytys voi sisältää videoita, kuvia, tekstiä, äänitiedostoja ja tehtäviä. Kaikki työhön liittyvä materiaali löytyy yhdestä paikasta ja on helposti saatavilla, kun työntekijä sitä tarvitsee. Siihen voi palata omaan tahtiin aina uudestaan ja uudestaan. Digitaalisen perehdytyskansion olemassaolo mahdollistaa perehdytyksen myös jo ennen työn aloitusta. Tällöin uusi työntekijä voi halutessaan saada tunnukset Moodle-alustalle digitaaliseen perehdytyskansioon. Näin hänellä on mahdollisuus jo kotoa käsin perehtyä uuteen työpaikkaansa.

2 Digitaalinen perehdyttäminen

2.1 Perehdytys

Perehdyttäminen antaa työntekijälle valmiudet työskennellä työyhteisössä oikealla ja turvallisella tavalla. Perehdytyksen piiriin kuuluvat kaikki henkilöstöryhmät, mukaan lukien määräaikaiset työntekijät ja opiskelijat. (Kupias ym. 2014, 178-184.)

Perehdytyksen tarkoituksena on kehittää työntekijän osaamista niin, että työntekijä osaa toimia mahdollisimman pian työtehtävissä omatoimisesti. Yhdessä sovitut toimintamallit ja käytänteet vahvistavat työntekijän työn aloittamista. Kokonaiskuvan hallinta auttaa työntekijää omaksumaan työn erityispiirteet helpommin ja helpottaa työtehtävien omaksumista. (Helvio-Salovaara&Vainio 2017, 12-14.)

Perehdytystä voidaan kutsua organisaatioon perehtymiseksi ja työnopastukseksi. Organisaatioon perehtyminen tarkoittaa ”talo tutuksi”-periaatetta. Se on työyhteisöön ja talon tapoihin perehtymistä. (Työterveyslaitos 2020 b.)

Työnopastus on puolestaan työtehtäviin opastamista ja perehdyttämistä. Työnopastusta tarvitaan esimerkiksi silloin, kun työ on tekijälleen uusi, työtehtävät tai työmenetelmät vaihtuvat ja jos työpaikalla sattuu työtapaturma tai havaitaan puutteita. Työnopastuksen tukena voidaan käyttää esimerkiksi käsikirjoja, työturvallisuuden ohjeita, prosessikuvauksia, esitteitä ja videoita. Työnopastus on osa ennakoivaa työsuojelua. Työnopastaja tarvitsee tietoa työsuojeluun liittyvistä asioista eli lainsäädännöstä ja määräyksistä. Omaan alaan liittyvät valtioneuvoston asetukset ovat tärkeä olla tiedossa. (Työterveyslaitos 2020 b.)

On tärkeä valmistaa koko työyhteisö uuden työntekijän tuloon, koska jokaisella työntekijällä on oikeus saada hyvä perehdytys omaan työtehtäväänsä. Hyvä perehdytys tarjoaa uudelle työntekijälle mahdollisuuden kehittyä. Ei riitä, että sovitaan perehdytyksestä yhdessä, on määriteltävä myös perehdytysvastuut yhdessä henkilöstön ja esimiehen kanssa. Toimiva perehdytys mahdollistaa uuden työntekijän ja organisaation keskinäisen vuorovaikutuksen (Eklund 2018, 25, 34-36.)

Tavoitteena perehdytyksessä on muodostaa työntekijöille yhtenäinen malli. Toimintaa ohjaa ihmisen käsitys omasta itsestään ja ympäröivästä maailmasta. Ihminen myös näkee itsensä osana ympäristöään. Käsitys todellisuudesta ja motivaatio tehtävää työtä kohtaan jäsentää sitä, miten ihminen työskentelee yhteisten tavoitteiden eteen. Tyytyväisyys työhön vaikuttaa ihmisen tunteisiin. Ihmiselle muodostuu erilaisia sisäisiä malleja työn onnistumisesta ja epäonnistumisesta. (Tossavainen 2006,13.)

2.1.1 Perehdytysmenetelmät

Yleisesti käytössä olevia perehdytysmenetelmiä ovat:

- vierihoidomenetelmä
- malli- perehdyttäminen
- laatuperehdyttäminen
- räätälöityperehdyttäminen
- dialoginen ja sähköinen perehdytys (Kupias & Peltola 2009, 36-41.)

Vierihoidomenetelmä on yleisin perehdyttämistapa ja siinä uusi työntekijä oppii kokeneen työntekijän opastuksella työtehtävät pikkuhiljaa työtä tehdessä. Malliperehdyttämistä to-
teutetaan luomalla erilaisia toimintamalleja perehdyttämisen tueksi. Tätä toimintatapaa
käytetään yleensä, kun halutaan yhtenäistää ja tehostaa perehtymistä (Kupias & Peltola
2009, 36-37.)

Laatuperehdyttämisessä korostuu esimiehen rooli perehdyttämisen kehittämisessä ja or-
ganisoinnissa. Räätälöidyssä perehdyttämisessä uuden työntekijän osaaminen ja tar-
peet otetaan huomioon ja perehdytysohjelma suunnitellaan sen mukaisesti. Dialogisessa
perehdyttämisessä sekä työyhteisö että uusi työntekijä kehittyvät ja oppivat perehdytys-
prosessin aikana. (Kupias & Peltola 2009, 39-41.)

Sähköisessä perehdytyksessä eli digiperehdytyksessä perehdytys tapahtuu kokonaan tai
osittain verkossa. Tämä keino säästää esimiehen aikaa ja on joustava, koska sen voi pe-
rehtyjä suorittaa omalla älylaitteellaan. (Kupias & Peltola 2009, 39-41.)

2.1.2 Perehdytysprosessi ja sen vaiheet

Perehdyttämisprosessi muodostuu yhdeksästä eri vaiheesta. Vaiheet ovat: ennen rekry-
tointia, rekrytointivaihe, ennen töihin tuloa, vastaanotto, ensimmäinen päivä, ensimmäinen
viikko, ensimmäinen kuukausi, koeajan päätyminen ja työsuhteen päätyminen (Kupias &
Peltola 2009, 102).

Sosiaalialan keskeisiä arvoja ovat ihmisarvo ja oikeudenmukaisuus. Osallistamisen edis-
täminen ja syrjinnän vastustaminen ovat sosionomin arvoja. Oikeanlaisella perehdytyk-
sellä nämä arvot täytetään. (Viinämäki 2010, 16) Jokainen työntekijä on samanarvoinen.
Oikeudenmukaisuutta kuvastaa se, että jokaisella työntekijällä on samanlaiset lähtökoh-
dat perehdytyksen kautta työhön. Tieto on yleisesti saatavilla ja se on kattavaa organisaa-
tiosta ja yksikön työstä kokonaisvaltaisesti.

Ennen rekrytointia organisaatiossa asetetaan tavoitteet ja suunnitellaan perehdytysprosessi. Yhdessä henkilöstön kanssa asioita pohtiessa luodaan mielikuvaa siitä, mitä uudelta työntekijältä odotetaan, ja mitä organisaatio tarjoaa. Perehdytysuunnitelmasta uusi työntekijä tekee ensimmäiset mielikuvat uudesta työpaikasta. Suunnitelma auttaa parhaimmillaan perehdytyksen onnistumisessa. (Eklund 2018, 74-75.)

Perehdytyksen suunnittelussa tulee miettiä perehdytyksen sisältö, vastuualueet, milloin, miten ja missä järjestyksessä asiat tulee käydä läpi. Perehdytyksen järjestämisestä on aina vastuussa esimies, joka voi antaa vastuita myös muille työntekijöille. Useamman työntekijän perehdyttäessä vastuualueet tulee olla hyvin selvillä, jotta vältetään epäselviltä tilanteilta. (Eklund 2018, 79.)

Perehdyttäjän vaihtuessa oppiminen vaati enemmän aktiivisuutta ja vastuunottoa omasta oppimisesta. Perehdytykseen on hyvä suunnitella aikataulu, mutta tulee huomioida myös jokaisen yksilöllinen oppimisen kesto ja asioiden omaksuminen. Perehdytystä voidaan edistää esimerkiksi koulutuksilla, työssä oppimalla perehdyttäjän mukana, keskusteluilla, verkkokursseilla, itsenäisesti oppien. (Miettinen ym. 2009, 78.)

Ennen rekrytointia tapahtuu perehdytyksen valmistelua. Siinä käydään läpi tehtävän vaatimuksia ja mitä osaamista haetaan. Tässä vaiheessa hakijoille tulee selväksi tehtävän, työyhteisön ja organisaation vaatimukset sekä erityispiirteet. (Kupias & Peltola 2009, 102.)

Ennen töihin tulovaihetta uusi työntekijä on jo valittu. Perehdytyksestä vastaavan olisi tärkeä olla vastaanottamassa uutta työntekijää ensimmäisenä päivänä, jotta työhön olisi helppo ja mukava tulla. Vastaanottovaiheessa uusi työntekijä saa ensivaikutelman työyhteisöstä. (Kupias & Peltola 2009, 103- 104.)

Ensimmäisen viikon aikana uuden työntekijän tulisi päästä työhönsä kiinni. Tässä auttaa organisaatioon ja työyhteisöön tutustuminen sekä kokonaiskuvan saaminen. Ensimmäisen viikon aikana perehdytysuunnitelmaa voidaan vielä täsmentää uuden työntekijän osaamisen pohjalta (Kupias & Peltola 2009, 106.)

Ensimmäisen kuukauden aikana uuden työntekijän tulisi päästä sisään työyhteisön toimintakulttuuriin. Perehdytyksen vastuu alkaa siirtymään uudelle työntekijälle itselleen. Ennen koeajan loppumista esimiehen tulee käydä työntekijän kanssa keskustelu, jossa voidaan pohtia perehdytyksen onnistumista ja jatkamisen tarvetta. (Kupias & Peltola 2009, 107, 109.)

Työsuhteen päättyessä tulisi työntekijältä pyytää palautetta sekä mielipidettä perehdyttämisen onnistumisesta. Työntekijällä voi olla työsuhteen päättyessä paljon kokemusta ja näkemyksiä työstä ja sen kehittämisestä. (Kupias & Peltola 2009, 110.)

2.1.3 Aikaisempia tutkimuksia ja opinnäytetöitä perehdytyksestä

Perehdyttämisen liittyviä opinnäytetöitä on tehty jonkin verran eri aloilta. Lotte-Maire Uutinen on tehnyt vuonna 2013 hoitotyön koulutusohjelman opinnäytetyön aiheesta ”Perehdytys työhön - tuotoksena perehdytyskansio”. Hänen opinnäytetyössään tarkasteltiin sitä, millainen on hyvä perehdytysprosessi ja mitä osaamista perehdytyksen tulisi uudelle työntekijälle tarjota. Selvityksen mukaan uuden työntekijän vastaanotto on hyvää ja työyhteisön jäsenet ovat avuliaita ohjaamaan ja neuvomaan uutta työntekijää. Kuitenkin perehdytys on enemmistön mielestä huonosti organisoitu. Kehittämiskohdat löytyivät esimerkiksi perehdytykseen käytettävän ajan ja vastuiden osalta.

Hannu U. Ketola on tehnyt väitöskirjan Jyväskylän yliopistossa vuonna 2010 ”Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi”. Tässä tutkittiin perehdyttämistä kehittämisen välineenä eräissä suomalaisissa tietualan yrityksissä. Väitöskirjassa on pyrkimys kuvata yksilön kasvua tulijasta tuottavaksi työntekijäksi tehokkaan perehdytys prosessin avulla.

Jenni Tossavainen on tehnyt Tampereen yliopistolla vuonna 2006 pro gradu- tutkielman aiheesta ”Työhön perehdytys asiantuntija organisaatioissa”. Tutkielman tarkoituksena on kuvata työhön perehdytystä tulokkaan näkökulmasta. Tossavainen tarkastelee työtä työssä oppimisen, asiantuntijuuden ja työyhteisöön sosiaalistumisen näkökulmasta. Tutkimuksen mukaan hyvä perehdytys koostuu työnkuvan ja tavoitteiden määrittelystä. Tulokkaan aiempi kokemus on otettava huomioon. Onnistuneen perehdytyksen keskiössä ovat toiset työntekijät. Tossavainen kirjoittaa, että toiset työntekijät toimivat tiedonlähteinä, opettajina ja vertailukohteina tulokkaille.

Laura Juurakko on tehnyt vuonna 2015 opinnäytetyön Seinäjoen ammattikorkeakoulun sosiaalialan koulutusohjelmassa ”Perehdytyskansio perehdyttämisen välineenä”. Tässä opinnäytetyössä tutkittiin, mitä on hyvä perehdyttäminen päivähoitossa, mitä perusteelliseen perehdyttämiseen vaaditaan ja millainen on toimiva perehdytyskansio. Opinnäytetyön mukaan kattava perehdytyskansio koettiin ikään kuin perustana perehdytykselle.

Digitalisaatio on tullut osaksi myös työhön perehdytystä. Sirpa Siik on tehnyt vuonna 2018 Oulun ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelmassa opinnäytetyön aiheesta ”Digitalisaation hyödyntäminen perehdytyksessä”. Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda yritykselle digitaalisen perehdyttämisen kehityssuunnitelma, jonka avulla perehdytystä saataisiin yhtenäisemmäksi. Tutkimuksessa todettiin, että hyvin hoidetulla perehdytyksellä on vaikutusta henkilön motivaatioon ja toiminnan laatuun.

Merja Huuhka teki vuonna 2017 Diakonia-ammattikorkeakoulun sosiaalialan koulutusohjelmassa opinnäytetyön ”Perehdytyskansio Helsingin Tyttöjen Talon

seksuaaliväkivaltatyöhön”. Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda toimiva ja informatiivinen perehdytyskansio Helsingin Tyttöjen Talolle. Perehdytyskansioista luotiin lisäksi sähköinen versio, joka mahdollisti helpon ja nopean tietojen lisäämisen ja päivittämisen.

2.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointiin paneuduttiin 1920-luvulla lääketieteellisin ja fysiologisin keinoin. Tutkimuksen keskiössä nähtiin yksilö. Työuupumus nähtiin muodostuvan fysiologisista haitoista kuten melu, kylmyys ja työn raskaus. Kuitenkin tutkimusten edetessä huomattiin yksilön reagoivan ennen fysiologisia haittoja omakohtaisesti kielteiseen tuntemukseen työstä. Tämän huomion jälkeen alettiin myös ajatella työtä psykologisesti ja käyttäytymistä alettiin havainnoida analyyttisesti. (Lepola 2017, 5.)

Noin sata vuotta sitten työhyvinvointiin alettiin kiinnittämään enemmän huomiota. Ensimmäinen kiinnittämisen huomiota työturvallisuuteen ja tätä kautta sairastapauksien vähentämiseen. Nykyään keskitytään koko henkilöstön hyvinvointiin. Kokonaisvaltaisen terveyden edistäminen katsotaan tärkeäksi asiaksi. Kun organisaation työhyvinvointia edistetään, muodostuu työskentely tavoitteelliseksi ja jatkuvaksi kehittämiseksi. Nykyään keskiössä on avoin vuorovaikutus ja verkostoituminen. Jokaisella organisaatiolla on omat erityispiirteet, työyhteisön ilmapiiri on kuitenkin tärkeä yhteisön ja yksilön kannalta jokaisessa työyhteisössä. (Lepola 2017, 6).

Työ sosiaalialalla on psyykkisesti raskasta. Henkistä kuormitusta aiheuttavat esimerkiksi jatkuvat muutokset työympäristössä ja tehtävissä. Sosiaalialan ammatissa ongelmat ja kuormitusta tuottavat tilanteet tapahtuvat asiakas - työntekijä kontakteissa. Sosiaalityössä voi ilmetä asiakasväkivaltaa, joka on yleensä kontrolli- ja liittämissuhteessa esiintyvää väkivaltaa. Kyseinen ilmiö johtuu yleensä asiakkaan ja työntekijän välisestä etäisyydestä ja hierarkiasta. (Sosiaalitalo 2007.) Myös asunnottomien asumispalveluissa Apilakadulla asiakasväkivallan riskit ja uhan kokemukset ovat osa työtä.

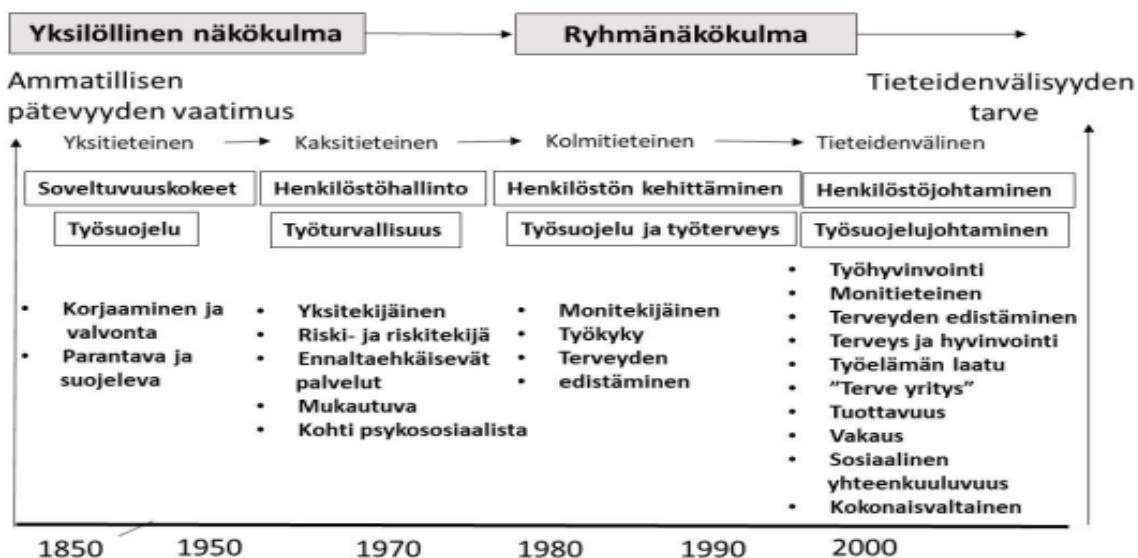
Työhyvinvointia voidaan tarkastella eri tavoin. Työn imu, flow, työtyytyväisyys, voimaantuminen ja työn ilo kertovat työtyytyväisyydestä. Työkyky on monitieteisesti tutkittu käsite. Työkyvyn arviointia voidaan lähestyä fyysisestä, sosiaalisesta ja psyykkisestä näkökulmasta. 2000-luvulla kiinnostus työhyvinvointiin on lisääntynyt. Työkyky on työhyvinvointia edeltävä käsite. Työkyky ja työhyvinvointi käsitteitä käytetään edelleen samaa aikaa ja käsitteistö ei ole vielä vakiintunut. (Marjala 2009, 229.)

Kuvio 1. Työhyvinvoinnin tarkastelun ikkunat (Gerlander & Launis 2007, 210)

Työhyvinvointia avaavat lysymykset:	Kokemusikkuna	Kuormitusikkuna	Työn muutoksen ikkuna
mitä, millaista työhyvinvointia on - mihin pyritään	koettua hyvää työtä - työntekijän kokemus työntönteon mielekkyydestä ja autonomiasta	kuormitustekijöiden optimointia, jolloin työn vaatimukset ja työntekijän edellytykset ovat tasapainossa	työn sujuvuutta - kun työtoiminta sujuu hyvin ja tuloksellisesti, sen seurauksena syntyy myös työhyvinvointia ja työmotivaatio vahvistuu
työhyvinvoinnin ongelmien luonne	työntekijän / työyhteisön kokemat ongelmat henkilökohtaisine tulkintoineen	kuormitustekijöiden aiheuttama epätasapaino työn vaatimusten ja yksilöllisten edellytysten välillä	työn sujumattomuutta, joka aiheutuu toimintamallin vastaamattomuudesta toimintaympäristön muutokseen tai toimintajärjestelmän sisäisistä jännitteistä
keskeiset käsitteet ja	tulkinnat koetuista ongelmista esim. koettu kiire, sopimuksesta lipsuminen, selkään puukotus	kuormitustekijät, kuormittuminen, työn vaativuus, ihmisen ominaislaadun mukaiset hyvän työn piirteet, tasapainon palauttaminen	toimintajärjestelmä, kohdehyvinvointi, häiriökuormitus, epäsynkronit, ekspansiivinen oppiminen
työhyvinvoinnin "havaintoyksikkö"	yksilö, mielen sisäinen, ryhmädynaaminen	psykososiaalinen ja fyysinen työympäristö	työtoiminta
kehittämistyön fokus, kohde ja	koettuun ongelmaan vaikuttaminen	yksilön ja ympäristön vuorovaikutus - joko yksilön edellytyksiä tukien tai ympäristön kuormitustekijöitä halliten ja hyvän työn piirteitä edistäen	organisaation muutosprosessin / työn sujuvuuden edistäminen paikallisen toimintajärjestelmän toimivuutta ja sisäisiä jännitteitä tarkastelemalla
toimija	kokijälähtöisyys	asiantuntijalähtöisyys	toimijälähtöisyys
tiedon hankinnan menetelmä ja	työntekijän / yhteisön kokemusten ja tulkintojen käsittely keskustellen (dialoginen reflektio)	asiantuntijoiden määrittelemien kuormitustekijöiden intensiteetin arviointi (kysely-palautte - menetelmä), tilastopohjainen tiedon analyysi ja esittäminen, yleistäminen, vertailu	työtoiminnan rakennetta, muutoksen dynamiikkaa ja kehittämisen prosessia hahmottavilla välineillä mm. paikallisen työn sujumattomuuden syiden tarkastelu ja kehitysvaiheiden tunnistaminen paikallisuus historiallisuus
luonne	ainutlaatuisuus	oppiminen tiedon siirtona ja omaksumisena, mm. arviointi- ja interventiomallit, hyvät käytännöt	ekspansiivisen oppimisen prosessissa uusien toimintamallien tuottaminen, mm. muutospaja

Gerlander ja Launis (2007) ovat jäsentäneet kolme työhyvinvoinnin kehystä, jotka on nimetty työhyvinvoinnin tarkastelu ikkunoiksi. Kokemusikkuna on henkilön omaan kokemusmaailmaan pohjautuva ikkuna, kuormitusikkuna aukeaa, kun työhyvinvointia tarkastellaan käsitteiden kautta (Kuvio 1). Työnmuutoksen ikkuna kohdentuu työnsujuvuuteen, muutokseen ja kehitykseen.

Työsuojelu on tärkeä osa työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin tutkimisessa ja kehittämisessä on edetty yksilönäkökulmasta yhteisölliseen näkökulmaan (kuvio 2).



Kuvio 2. Yksilöllinen ja yhteisöllinen näkökulma työsuojelussa (Manka & Manka 2016, 67.)

Sosionomin tulee osata itsereflektioita. Sosionomin täytyy osata tunnistaa omat arvonsa ja ihmiskäsityksensä. Perusvalmiuksiin kuuluu vuorovaikutussuhteiden ja asiakkaan kanssa asiakastyösuhteen rakentaminen. Itsereflektion hallitseminen ja asiakastyösuhteiden rakentaminen edistää työhyvinvointia. Kun työntekijällä on valmius arvioida työtään, se auttaa työntekijää katsomaan objektiivisesti työn tuloksia. (Viinamäki 2010, 18.)

Työhyvinvointi syntyy työn arjessa ja se kohdistuu henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, työprosesseihin ja johtamiseen. Työkyky tarkoittaa tasapainoa työntekijän edellytysten sekä tehtävän asettamien vaatimusten ja mahdollisuuksien kesken. Tähän kuuluu terveys ja toimintakyky, osaaminen, arvot, asenteet, motivaatio, johtaminen, työyhteisö ja työolot. Säädökset ja sopimukset ovat työhyvinvoinnin tukena. (Työturvallisuuskeskus 2020a.)

Työhön perehdytyksestä pitää olla suunnitelma, toteutus ja seuranta. Kun työntekijä saa varhain kokemuksen siitä, että hän hallitsee työhönsä liittyvät vaatimukset, työhyvinvointi lisääntyy. (Helvio-Salovaara&Vainio 2017, 12-14.)

Työhyvinvoinnissa on aina yhteisöllinen ulottuvuus. Toiminnan kohteella on myös suuri merkitys toimintaan osallistuvalla yksilöllä. Toiminnan kohde on yhteisöä koossa pitävä motiivin lähde ja ammatillinen identiteetti rakentuu toiminnan ympärille. (Koli 2014, 46)

Työhyvinvointi ja osaaminen liittyvät läheisesti yhteen. Esimiehen tehtävänä on huolehtia tiimin työhyvinvoinnista. Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä. Oikealla tavalla työyhteisössä palautteen antaminen ja esimiehen tuki tukee työhyvinvointia. Työyhteisön sisällä on tärkeä harjoitella palautteen antamista työntekijältä toiselle. Kaikkiällä, missä on ihmisiä, on myös tunteita. Omien ja toisten mielipiteiden ja tunteiden käsittelyt työryhmässä auttavat työilmapiirin kehittämistä. (Kupias ym. 2014, 178-184.)

2.3 Digitalisaatio

Digitaalinen teknologia on mahdollistanut loputtoman joukon mediamuodostelmia ja sovelluksia. World wide web, digitaaliset elokuvat, digitaaliset efektit, digitaalinen televisio, tietokonepelit, digitaalinen puhelinverkko, digitalisaatio on kaikkialla läsnä. Voimme puhua digitaalisesta kulttuurista. Kulttuurista voidaan puhua siksi koska digitaalisuus sisällyttää itseensä merkitys- ja viestintäjärjestelmät. Digitalisaatiolla on määrittelevä ja keskeinen rooli nykyajassa. (Gere 2006,13-14.)

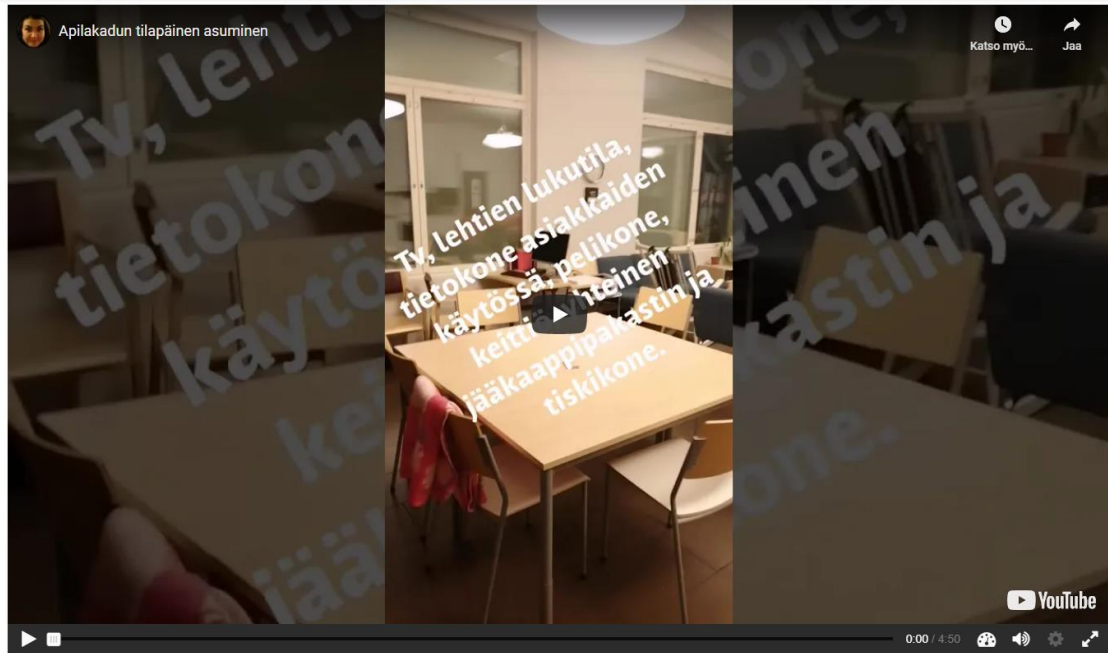
Digitalisaatiolla tarkoitetaan sitä, että tietotekniikkaa hyödynnetään työelämän haasteissa ja arkielämän asioissa. Kyse on laajasta ajattelutapojen muutoksesta. Osa ennen digitalisaation aikaisista palveluista ja työtehtävistä tulee katoamaan ja korvautuu uusilla vaihtoehdoilla. Digitalisaatio on maailmanlaajuinen muutos. (Digi-Helsinki 2020.)

Digibarometrin mukaan Suomella on maailmaan parhaat edellytykset hyötyä digitalisaatioista. Älypuhelinien ansioista internetiä käytetään yhä useammin ja käyttö on laajentunut kodin ja työpaikan ulkopuolelle kaikkiin mahdollisiin tilanteisiin. Noin puolet suomalaisista käyttää yhteisöpalveluja päivittäin. Suomalaisilla on tutkitusti EU-maiden paras digiosaaminen. (Ilmarinen & Koskela 2015, 35-48.) Apilakadun asumispalvelujen asiakasryhmän kaltaiset ihmiset saattavat kuitenkin jäädä digiosaamiseltaan heikommiksi johtuen voimavaroistaan ja taidoistaan.

Digitalisaatio tuo organisaatioita ja kansalaisia julkisten palveluiden kehityksen keskiöön. Kyseessä on organisaatiokulttuurin muutos. Hallitusohjelmassa on tavoitteena, että Suomi tunnettaisiin digitalisaation edelläkävijänä. Tavoitteena on nostaa digitalisaation ja teknisen kehityksen mahdollisuuksia entisestään. Digitalisen edistämisen ohjelmasta vastaa valtiovarainministeriö ja eri hallinnon alat. Kunnat, yksityissektori ja kolmasektori ovat ohjelmassa mukana. Digitalisaation edistämishjelma kestää vuoteen 2023. Digitalisaatio luo puitteet murrokselle ja muutokselle ja se haastaa olemassa olevat toimintatavat. Digitalisaatio haastaa luomaan toimintatavat uudelleen entistä toimivammiksi ja joustavammiksi. (Valtiovarainministeriö 2020.)

Digitalisaatio koskettaa jokaista yritystä toimialasta riippumatta. Sosiaaliala on mukana muutoksessa. Osa sosiaali- ja terveydenhuollon palveluista on siirtynyt sähköisiksi, esimerkiksi sähköinen yhteydenotto, sähköinen hoidontarpeen arviointi, sähköinen huoli-ilmoitus ja sähköinen perehdyttäminen. Esimerkiksi perinteinen paperinen perehdytyskansio korvaantuu digitaalisella ja helposti päivitettävällä versiolla. Sähköinen eli digitalisoitu perehdytys säästää työyhteisön aikaa perehdyttämisessä ja lisää tehokkuutta. (Digi-Helsinki 2020.)

Opetusvideot ovat tehokas digitaalinen opetusmuoto. Video on aina työntekijän saatavilla ja sen pariin voi palata uudestaan. Valokuvien avulla on helppo hahmottaa erilaisten tehtävien hallintaa. Videot ja valokuvat auttavat työntekijää hahmottamaan asioita (kuva 1). Sovelluksen sisällön täytyy olla tarkkaan harkittua, helpokäyttöistä ja tehokkaasti arvioitua materiaalia. (Huotari 2019, 23-24.)



Kuva 1. Phhyky-peso perehdytys Apilakadun asumispalvelut (Pätevä 2021a.)

Maarit Mäkinen (2009) määrittelee Tampereen yliopistossa tekemässään väitöskirjassa "Digitaalinen voimistaminen paikallisten yhteisöjen kehittämisessä" digitaalisen voimistamisen mahdollistamisen prosessiksi. Hän kirjoittaa yksilöllisen kompetenssin lisääntymisestä ja oppimisesta osallistuvammaksi kansalaiseksi. Hänen mukaansa voimistuminen ei merkitse vain voimistumista viestintäteknologiassa vaan hän näkee yksilön voimistuvan toimijana tietoyhteiskunnassa. Hänen mukaansa digitaalinen voimistuminen perustuu positiiviseen ja samalla kriittiseen asenteeseen teknologian mahdollisuuksia kohtaan. Opin näytetyön tekijän laatima digitaalinen perehdytyskansio voimistaa viestintäteknologian osaamista ja käyttöön ottoa työyhteisössä.

3 Asunnottomat

3.1 Työikäisten asunnottomien tuki ja ohjaus kuntayhtymässä

Päijät-Hämeen kuntayhtymä (yhtymän jäsenkunnat ovat Lahti, Asikkala, Hartola, Heinola, Hollola, Iitti, Kärkölä, Myrskylä, Orimattila, Padasjoki, Pukkila ja Sysmä) tuottaa laadukkaita sosiaali- ja terveydenhuollon sekä ympäristöterveyden palveluja yli 212 000 asukkaalle Päijät-Hämeessä. Yhtymä on maakunnan suurin toimija. Yhtymän palveluksessa toimii yli 7000 työntekijää. (PHHYKY 2020).

Päijät-Hämeen hyvinvointikuntayhtymässä, Lahdessa, on laaja-alaisesti tarjolla asunnottomille asiakkaille suunnattuja asumispalveluja:

- Apilakadun asumispalvelut päivystys - ja tilapäismajoitusta
- Nikulan asumispalvelut, tuettua asumista
- Eteläisen rengastien asumispalvelut, tuettua/päihteetöntä asumista
- Puntarin asumispalvelut, tuettua asumista
- Hajasijoitettua tuettua asumista kotiin vietävänä asumispalveluna (Herranen 2020.)

Asiantuntija haastatteluun valikoitui Apilakadun sosiaaliohjaaja. 2.11.2020 haastateltavana ollut sosiaaliohjaaja Herranen kertoo, että Apilakadun asumispalveluissa tarjotaan päivystysmajoitusta ja tilapäisasumista. Päivystysmajoituksen palveluun asiakkaat tulevat yleensä suoraan kadulta. Tilapäismajoituksen asiakkaat siirtyvät palveluun usein päivystysmajoituksen kautta.

Päivystysmajoitusta tarjotaan päivittäin klo 20.00 -10.00 ja asiakaspaikkoja on yhteensä 22. Päivystysmajoitukseen asiakkaat tulevat vain yöpymään ja he joutuvat poistumaan palvelusta aamuisin. Palveluun kuuluu yöpymisen lisäksi keskustelutuki ja motivointi asumispolulla eteenpäin sekä pienimuotoinen ilta- ja aamupala, mahdollisuus peseytymiseen ja puhtaisiin vaatteisiin.

Tilapäinen asuminen on arviointiasumista, jossa henkilökunta arvioi sitä, millaisesta asumispalvelusta ja tuesta asunnoton asiakas hyötyisi jatkossa. Tilapäisen asumisen asuntoja on 16. Tilapäisessä asumisessa asiakkaiden asumisajat vaihtelevat yksilöllisesti, muutamasta yöstä jopa useampaan kuukauteen. Tilapäisessä asumisessa asuville asiakkaille tehdään arjen taitojen kartoituksia, järjestetään päivätoimintaa ja tuetaan asiakkaita

arjessa ja asumisessa pärjäämisessä. Tilapäisestä asumisesta asiakas siirtyy usein tuettuun asumispalveluun.

Sekä päivystysmajoituksen että tilapäisasumisen asiakkailla on usein monenlaisia ja pitkäkestoisia tuen tarpeita, esimerkiksi päihde - ja mielenterveysongelmia, rikollista elämäntapaa, elämänhallinnan haasteita ja taloudellisia ongelmia ja siksi kohderyhmän kanssa työskentely vaatii myös henkilöstöltä paljon erityisosaamista. Asiakkaat ovat menettäneet syystä tai toisesta asuntonsa ja he tarvitsevat vahvaa moniammatillista tukea ja apua saadakseen arjenhallinnasta jälleen kiinni. Palvelu on tarkoitettu ensisijaisesti Päijät-Hämäläisille pitkäaikaisasunnottomille, joilla on pääasiassa toistuvaa asunnottomuutta tai yhtäjaksoista asunnottomuutta viimeisen vuoden aikana. (Herranen 2020.)

Apilakadun asumispalveluissa asiakkaita neuvotaan ja tuetaan tavoitteellisesti ja kokonaisvaltaisesti arjen ja asumisen asioissa ja heitä opastetaan tarvittavien palvelujen piiriin. Heitä tuetaan arjessa yksilöllisesti ja moniammatillisesti.

Apilakadun asumispalvelussa työskentelee 10 lähityöntekijää ja 1 sosiaaliohjaaja. Henkilökunta tekee 3-vuorotyötä ja on aina asiakkaiden saatavilla. Jokaisella asunnottomalla asiakkaalla on sosiaalihuollon mukainen omatyöntekijä sosiaalityöstä. (Herranen 2020.)

Apilakadulla sosiaalialan ammattilaisilta vaaditaan kykyä toimia moniammatillisissa verkostoissa asiakaslähtöisesti. Tuki ja ohjaus perustuu toimintakyvyn ja hyvinvoinnin edistämiseen. Ydin osaamista on asiakastyön osaaminen, palvelujärjestelmän tuntemus, työyhteisöosaaminen sekä kriittinen ja osallistava yhteiskunta osaaminen. Osaamista vaaditaan sekä ongelman ratkaisutaidoissa että vuorovaikutus - ja kohtaamisosaamisessa. (Kangasniemi ym. 2018, 14.)

3.1.1 Sosiaaliohjaajan työtehtävät Apilakadulla

- Yhteistyö sosiaalityöntekijän kanssa
- Päivystysasiakkaiden kanssa aamulla käytävä keskustelu ja ohjaaminen
- Tuen tarpeen selvittäminen
- Yhteistyö asiakkaan vastuutyöntekijän kanssa
- Asiakkaiden päätösten voimassaolosta huolehtiminen
- Etuusasioiden hoitaminen asiakkaiden kanssa
- Asumisen maksujen seuranta ja asiakas päätöksistä huolehtiminen

- Maskusuunnitelmien tekeminen asiakkaiden kanssa
- Jatko asumisen koordinointi
- Aktiivinen kirjaaminen, asiakkaiden asioiden ajan tasalla pitäminen.
- Lähityöntekijöiden kanssa yhteistyö (Herranen 2020.)

3.2 Asunnottomien määrä Lahdessa

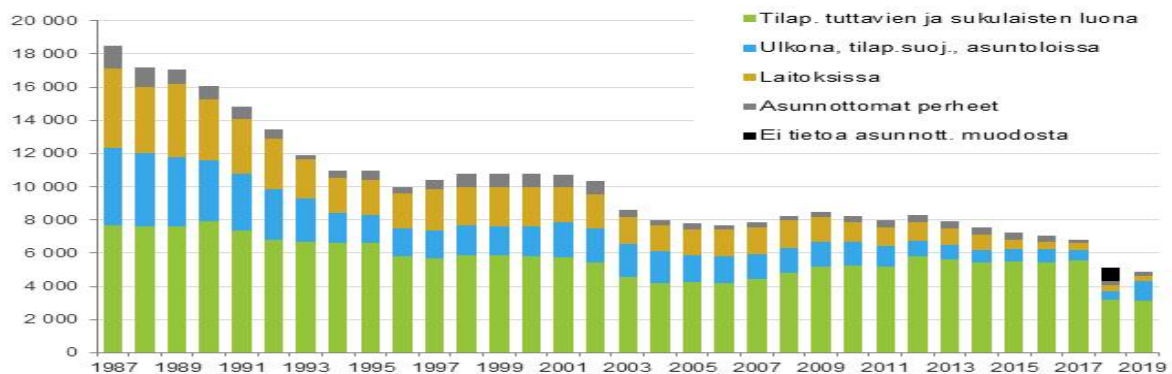
Lahden kaupunki on ollut mukana valtakunnallisissa asunnottomuusohjelmissa vuosien ajan. Pitkäaikaisasunnottomuuden vähentämishankkeiden aikana, PAAVO 1 (2008-2011) ja PAAVO 2 (2011-2015), Lahteen perustettiin useampi asumisyksikkö. Pitkäaikaisasunnottomuuden vähentämishankkeiden jälkeen Lahti on ollut mukana asunnottomuuden ennaltaehkäisyhankekokonaisuuksissa, AUNE (2016-2019) ja ASTA (2018-2020). Asumispalvelujen kehittämisen ja ennaltaehkäisevien toimenpiteiden myötä on asunnottomuutta saatu vähennettyä Päijät-Hämeen ja Lahden alueella merkittävästi. (ARA 2021 a.)

Yksinelävät asunnottomat Lahdessa:

- vuonna 2019 yhteensä 16 henkilöä
- Vuonna 2015 yhteensä 79 henkilöä
- Vuonna 2010 yhteensä 153 henkilöä

Vuonna 2019 yksineläviä asunnottomia oli Lahdessa yhteensä 16 henkilöä. Vuonna 2010 oli yksineläviä asunnottomia Lahdessa yhteensä 153 henkilöä. (ARA 2021.)

Suomessa oli yhteensä 4 600 yksinelävää asunnottomia, ja 264 perhettä ja pariskuntaa vuoden 2019 lopussa. Sekä pitkäaikaisasunnottomien että nuorten asunnottomien määrä laski alle 1 000 henkilöön. Eri ryhmien määrien ajallinen muutos on esitetty alla olevassa kuviossa (kuvio 3).



Kuvio 3. Asunnottomuus Suomessa 1987–2019. (ARA 2021 b.)

4 Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on luoda digitaalinen perehdytyskansio työikäisten palveluihin, Apilakadun asumispalveluihin. Apilakadun asumispalveluissa on tällä hetkellä perinteinen perehdytyskansio, jota ei kuitenkaan ole päivitetty säännöllisesti. Kyseessä on toiminnallinen opinnäytetyö ja se toteutetaan opinnäytetyön tekijän omaan työyhteisöön.

Apilakadun asumispalveluissa on säännöllisesti sijaisia ja opiskelijoita, joten paikkansapitävä ja ajantasainen perehdytysmateriaali on tärkeää. Työ on monipuolista ja asiakkaat erityisen paljon tukea tarvitsevia, joten työn kokonaisuuden hahmottaminen ja arjen turvallisuutta edistävien toimintakäytänteiden ymmärtäminen on ensiarvoista. Se tukee myös työssä jaksamista. Moniongelmaisen ja marginaalisen asiakasryhmän kanssa työskennellessä on osattava monenlaisia taitoja ja työparityössä on pystyttävä edistämään myös muiden turvallisuutta. Työhön perehtyminen on laaja-alaista erilaisista arjen toimintamalleista teknisten laitteiden hallintaan.

Ajantasaisen digitaalisen perehdytyskansion tarkoituksena on, että uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden perehdytys helpottuu, yhdenmukaistuu ja aikaa säästyy. Samalla uudet työntekijät, sijaiset ja opiskelijat pääsevät nopeammin sisälle asumispalveluissa tehtävään moninaiseen työhön ja asiakkaat hyötyvät työntekijöiden ammattitaidosta ja osaamisesta. Tarkoituksena on lisätä työhyvinvointia. Työhyvinvointi kuuluu työntekijälle ja työnantajalle. Työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu saadaan aikaan hyvällä perehdytyksellä. Työntekijällä on vastuu oman ammatillisen osaamisensa ylläpitämisestä.

Päijät-Hämeen hyvinvointikuntayhtymän tarkoituksena on kehittää sähköistä perehdytystä laajemmin, joten Apilakadun asumispalvelujen digitaalinen perehdytyskansio ja sen kehittäminen on osa suurempaa kokonaisuutta. Kuntayhtymän henkilöstöasiantuntija Tuija Matikaisen mukaan 21.9.2020 kuntayhtymä on ottanut verkko-opetusalusta Moodlen käyttöönsä työntekijöiden perehdytystä varten. Kuntayhtymällä on olemassa sähköisessä muodossa oleva yleisperehdytyskansio kuntayhtymän sivuilla.

Perehdytyksen tarkoituksena on yhtymän yhteisten toimintamallien ja käytäntöjen käyttöönotto. Oman työkuvan ymmärtäminen ja haltuunotto on myös tärkeä asia omassa työyksikössä. Pätevästä löytyy yleisperehdytys. Tarkoituksena on, että esimies tai hänen valtuuttamansa henkilö ilmoittaa uuden työntekijän yhtymän yleisperehdytykseen. Yleisperehdytykseen täytyy osallistua mahdollisimman pian työsuhteen alkamisen jälkeen. Yleisperehdytyksestä ja yksikkökohtaisesta perehdytyksestä vastaa esimies. Kun perehdytys on suoritettu, tulee siitä merkintä sähköiseen henkilöstöhallinto järjestelmään.

Yleisperehdytys järjestetään joka toinen kuukausi. Jokaiselle työntekijälle nimetään perehdyttäjä ennen perehdytyksen alkua. (PHHYKY 2018, 17.)

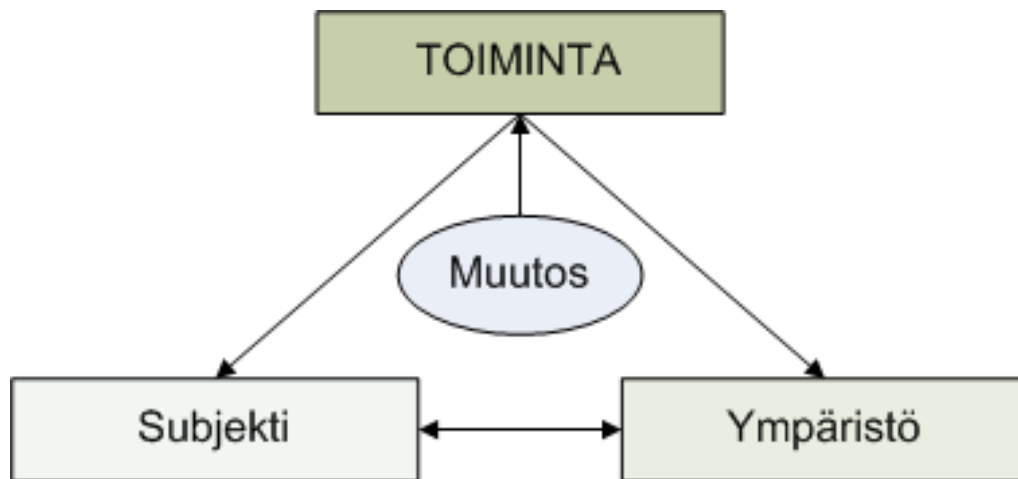
Opinnäytetyössä oli tavoitteena etsiä vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- millainen on toimiva digitaalinen perehdytyskansio Apilakadun asumispalveluissa, millaisia osa-alueita se sisältää, millaisia mahdollisuuksia ja uhkia se sisältää ja miten niihin varaudutaan?
- mitä osa-alueita säilytetään olemassa olevasta paperisesta perehdytyskansioista, mikä nykyisessä perehdytyskansiossa on vahvuus, entä heikkous?

5 Perehdytyskansion suunnittelu, toteutus ja tuotoksen kuvaaminen

5.1. Toiminnallinen opinnäytetyö

Opinnäytetyö toteutetaan toimintatutkimuksena, koska se lähestymistavaltaan soveltuu parhaiten tähän työhön. Tässä tilanteessa kehittämisen kohteena on digitaalinen perehdytyskansio Apilakadun asumispalvelujen käyttöön. Toiminnallisessa opinnäytetyössä kehitetään tuotos työelämän tarpeisiin. Toiminnallisen opinnäytetyön pyrkimys on opastaa, järjestää ja järjestää käytännön toimintaa. Toimintatutkimus lähtee työelämän arjen, työn, tilanteen ja ihmisen toiminnan selvittämisestä (kuvio 4). Tavoitteena on muutoksen aikaan saaminen. (KAMK 2020.)



Kuvio 4. Toimintatutkimuksen tavoite (KAMK 2019.)

Toimintatutkimus on sosiaalinen prosessi, jossa yksilö ja sosiaalinen yhteisö tekevät yhteistyötä. Se on käytännöllinen tutkimusmenetelmä, joten siihen kuuluu aina yhteistä toimintaa ja vuorovaikutusta. Tasavertainen asema tutkijan ja tutkimukseen osallistujien välillä on yksi toimintatutkimuksen erityispiirteistä. Toimintatutkimuksen lähtökohtana voi olla arkisessa toiminnassa havaittu ongelma, jota ryhdytään kartoittamaan. Tutkimus alkaa jonkin yksityiskohdan ja toiminnan reflektioivasta ajattelusta, joka sitten johtaa yhä laajempiin ja yleisempiin kysymyksiin. (Heikkinen ym. 2007, 78.)

5.2 Toteuttaminen työntekijöitä osallistamalla

Digitaalisen perehdytyskansion työstäminen koostui asumispalvelujen henkilöstön työhyvinvointi -ja kehittämispäivästä esille nousseista sisältötoiveista. Sisältötoiveet on esitelty osioissa 5.2.1. Lisäksi henkilöstölle teetettiin kysely, jossa he vertailivat nykyisen ja tulevan uuden perehdytyskansion sisältöä.

Ihmisellä on tarve vaikuttaa ja tulla vaikutetuksi. Osallistuminen on inhimillinen tarve. Osallistamalla henkilöstöä perehdytysasiassa, se lisää heidän yhteisöllisyytensä, oman työn kehittämisen ja tutkimisen mahdollisuutta ja mielekkyyttä työhön. (Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2019.)

Opinnäytetyön tekijä on kouluttautunut Pätevä- oppimisympäristöön, Moodle-alustalle, syksyllä 2020. Pätevä on PHHYKY henkilöstölle maksuton verkko-oppimisympäristö. Yhtymän ulkopuolisten henkilöiden on mahdollisuus saada käyttöoikeus sopimuksen mukaan. Pätevän pääkäyttäjä on antanut yksityisopetusta digitaalisen perehdytyskansion tekemiseen. Kun valmista perehdytysmateriaalia syntyy, opinnäytetyöntekijä lisää ne Pätevän Moodle-alustalle. Moodle -alustalla oli jo valmiina osiot, joita oli mahdollisuus muokata Apilakadulle sopiviksi.

Yhtymän Pätevässä on mahdollista opiskella itsenäisesti kursseilla. Teemoina kursseilla on mentorointi, johtaminen, perehdytys, hoitotyö, lääketiede, prosessiosaaminen, työelämätaidot ja opiskelijat (Pätevä 2021b).

5.2.1 Työntekijöiden osallisuus

Apilakadun asumispalvelujen henkilöstölle järjestettiin työhyvinvointi -ja kehittämisiltapäivä 6.11.2020. Päivään osallistui myös muista asunnottomien asumispalvelujen tiimeistä ja yksiköistä henkilöstöä. Työntekijöitä oli paikalla yhteensä 12. Tässä päivässä yhtenä tavoitteena oli kertoa muille työntekijöille opinnäytetyöstä, sen tavoitteista ja toteutuksesta. Päivän aikana oli tavoitteena suunnitella yhdessä digitaalisen perehdytyskansion sisältöä ja saada luotua selkeä runko perehdytykselle.

Aluksi esiteltiin opinnäytetyön tavoitteet ja toteutustapa työntekijöille PowerPoint esityksellä. Tämä orientoi työntekijöitä yhteisen kehittämistyön äärelle.

Tämän jälkeen työntekijät jaettiin neljään ryhmään. Jokaisella ryhmällä oli työvälineinä kynä ja paperia. Jokainen ryhmä sai ideapaperin, johon oli jo valmiiksi nostettu esille perehdytyksen osa-alueita. Ryhmille annettiin lisäksi tehtäväksi kertoa neljä asiaa, jotka tekevät perehdytyskansiossa heidän mielestään hyvän ja toimivan.

Ryhmällä oli perehdytyskansion rungon kehittämiseen varattu aikaa 1-1,5 tuntia. Kun ryhmät olivat valmiit, jokainen ryhmä esitteli muille tuotoksensa ja ehdotuksensa perehdytyskansion sisältöä varten.

Työntekijöiden mukaan hyvänä perehdytyksenä pidettiin sitä, että on riittävästi aikaa perehdyttää uusi tulokas ja, että perehdyttäjä on ammattitaitoinen. Toiveena oli, että perehdytyskansioon tulisi olennainen tieto työn tekemisen kannalta, ei turhia ohjeistuksia. Ryhmät nostivat esille seuraavia asioita digitaaliseen perehdytyskansioon sisällöksi:

Asumisyksikön esittely nähtiin tärkeäksi asiaksi. Esille toivottiin nostettavaksi se, mitä Apilakadun asumispalvelut edustavat, kenelle palvelu on suunnattu ja mikä on palvelun tarkoitus. Henkilökunnan esittely, työnkuvat, roolit, vastuut ja työnjako katsottiin myös tarpeelliseksi asiaksi perehdytyskansioon.

Kaikki asumispalvelujen olennaisimmat verkostokumppanit (esimerkiksi sosiaalityö, asiakaspohjaus, terveyspalvelut) ja heidän lyhyt esittelynsä ja yhteystiedot (esimerkiksi sähköisinä linkkeinä) pidettiin tärkeänä.

Apilakadun asumispalvelun kohderyhmän ja asiakasprofiilin esittely koettiin tärkeäksi nostaa esille, ja asiakkaiden erityispiirteet ja moninaiset tuen tarpeet samoin. Case-tyyppistä perehdytystä toivottiin myös perehdytyskansioon. Tärkeänä pidettiin sen avaamista, missä ja miten asiakas kohdataan asumispalvelussa. Asiakaspalautteen keräämiseen liittyvä ohjeistus haluttiin myös mukaan.

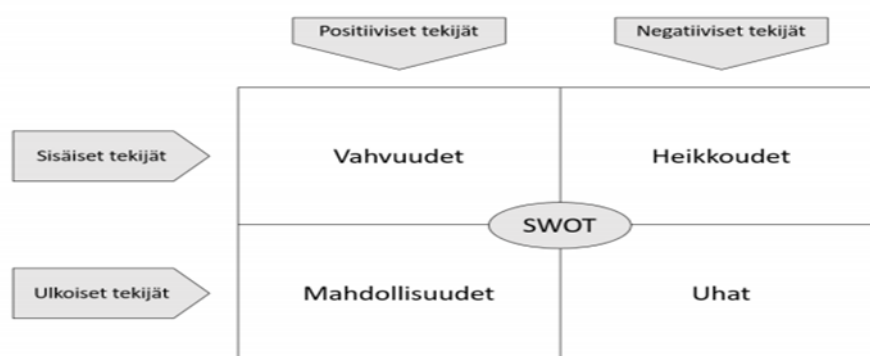
Turvallisuusasiat nousivat esille monessa ryhmätyössä. Tähän osioon kuuluu esimerkiksi yksikön turvallisuusjärjestelmät, palo -ja pelastu suunnitelma, salassapito, kulunvalvontaan liittyvät erityispiirteet, kameravalvonta, erilaiset turvallisuusohjeet (esimerkiksi väkivaltatilanteessa toimiminen, verialtistus) ja kuolema tilanteisiin liittyvät ohjeet. Edellisiin liittyviä ohjeistuksia tulee digitaaliseen perehdytyskansioon videoina ja erilaisina kirjallisina materiaaleina. Asumispalvelun järjestyssäännöt myös puhuttivat ja näistä toivottiin selkeät ohjeet osaksi perehdytyskansiota. Johtaminen ja esimiestyön kuvaaminen katsottiin myös tärkeäksi osaksi perehdytyskansiota.

Apilakadun asumispalvelun tilat päädyttiin esittelemään videoin, koska se on digitaalisessa perehdytyskansiossa mahdollista. Laitteita ja työvälineitä käytetään työssä (esimerkiksi alkometri, turvahälytin), joten niiden huolto ja kalibrointiin liittyvät ohjeet on hyvä myös opastaa perehdytyksessä.

Osaamisen kehittäminen nousi yhdeksi osioksi ja tähän tulee liitettäväksi esimerkiksi henkilöstösuunnitelma, laatu järjestelmä, arviointi, erilaiset verkkokurssit ja henkilöstön lupa-asiat.

Kaikki ryhmätyön tuotokset kerättiin yhteen ja tästä valmistui otsikot ja osiot perehdytyskansioon työhyvinvointi -ja kehittämisiltapäivässä 6.11.2020. Moodle-pohja on aina muokattavissa yksiköiden omiin tarpeisiin. Kyseessä oli siis valmis pohja johon työtiimi pääsi luomaan yksikön tärkeimmät osa-alueet. Päätökset otsikoista ja sisällöistä tehtiin yhdessä. Työhyvinvointi -ja kehittämisiltapäivän jälkeen perehdytyskansion tekeminen käynnistyi sähköiselle Moodle-alustalle. Alustalle siirrettiin paperisen perehdytyskansion sisältöä ja materiaalia. Opinnäytetyön tekijä otti vastuun materiaalin kokoamisesta Moodle-alustalle.

5.2.2 Kysely työntekijöille



Kuvio 5. SWOT-analyysi (Leppänen 2019, 33.)

Työntekijöille tehtiin sähköinen kysely työhyvinvointi -ja kehittämisiltapäivän jälkeen. Kysely toteutettiin lähettämällä koko työyhteisölle yhteinen sähköposti, jossa kerrottiin, mitä SWOT-analyysi tarkoittaa. Vastaus aika oli ajalle 24.11-8.12.2020. Vastaukset on analysoitu yhdessä asumispalvelun palveluesimiehen kanssa.

Kyselyn tavoitteena oli selvittää nykyisen paperisen perehdytyskansion vahvuudet ja heikkoudet. Lisäksi tavoitteena oli miettiä uuden digitaalisen perehdytyskansion mahdollisuuksia ja uhkia. Kyselyn pohjana toimi SWOT-analyysimenetelmä, joka koostuu nelikentästä vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat. (liite 1.)

SWOT- analyysi on Albert Humphreyn johtaman ryhmän kehittämä nelikenttämenetelmä, jota käytetään strategian laatimisessa. Sen avulla voidaan kehittää ja arvioidaan eri strategioita. Se on yksinkertainen ja hyödyllinen menetelmä erilaisten hankkeiden, projektien ja yrityksen toiminnan kehittämisessä ja suunnittelussa. Nelikenttä analyysi sisältää heikkouksien ja vahvuuksien sekä uhkien ja mahdollisuuksien analysoinnin. Nykytilannetta tarkastellaan vahvuuksien ja haasteiden kautta. Tulevaisuutta sen sijaan pohditaan mahdollisuuksien ja uhkien näkökulmista. (Suomen riskienhallinta yhdistys 2020.)

SWOT-analyysi on laajasti tunnettu analyysi työkalu. Lyhennys muodostuu sanoista strengths, weaknesses, opportunities ja threats. Suomennettuna siis vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat (kuvio 5). Tavoitteena on selvittää mitkä tekijät muodostavat vahvuudet, ja miten voidaan tiedostaa ja torjua uhkia. Uhkien kääntäminen vahvuuksiksi ja voimavaroiksi nähdään mahdollisuutena analyysissä. (Leppänen 2019, 32.)

SWOT- analyysiin kohdistuu ajoittain kritiikkiä. Kritiikki on usein kohdistunut työkalun yksinkertaisuuteen. Sen on katsottu olevan väljästi syvällinen ja naiivi tulosten tuottamisessa. SWOT- analyysi pitäisi kuitenkin nähdä helposti sovellettavana ja dynaamisena työkaluna organisaatioiden ja liiketoiminnan analysoinnissa. (Leppänen 2019, 33.)

5.2.3 Henkilöstölle tehdyn SWOT-analyysin yhteenveto

<p>Vahvuudet:</p> <p>On kaikkien saatavilla ilman tunnuksia.</p> <p>Perehdytys papereita on helppo kopioida perehdytys tarpeeseen.</p> <p>Kansion voi ottaa mieleiseensä paikkaan luettavaksi.</p> <p>Paperinen kansio ei katoa ja on saatavilla toimiston hyllykössä, toisin kuin sähköinen voi kadota ja olla saavuttamattomissa koska on sähköinen.</p>	<p>Heikkoudet:</p> <p>Päivittäminen ja materiaalin etsintä.</p> <p>Sekalainen yleiskuva, koska ohjeistukset ovat muuttuneet.</p> <p>Vanhaa tietoa.</p> <p>Lomakkeet päivittämättä.</p> <p>Päivittäminen ei kenenkään tehtävänä.</p>
<p>Mahdollisuudet:</p> <p>Digitalisaatio on päivän sana.</p> <p>Mahdollistaa saada pieneen tilaan paljon asioita.</p> <p>Perehdytys ennen työhön/opiskelemaan tuloa.</p> <p>Päivitys pienellä vaivalla.</p> <p>Työntekijöiden vaikutusmahdollisuus sisältöön.</p> <p>Toimiva perehdytys.</p> <p>Perehdytyksen seuranta.</p>	<p>Uhat:</p> <p>Liikaa turhaa tietoa.</p> <p>Digitaalisen perehdytyskansion käytön osaamattomuus.</p> <p>Kiinnostuksen puute/ Käyttö ei aktiivista.</p> <p>Sähkökatko</p> <p>Tietomurto</p>

Kuvio 6. SWOT-analyysi. Työntekijöiden vastaukset SWOT-analyysiin.

Koska sosionomilta vaaditaan erilaisten työorientaatioiden ja menetelmien hallintaa analyysin teko tällä tavoin osoittautui hyväksi ratkaisuksi. Työntekijöiden mukaan digitalisaatiota ei nähdä uhkana, ja he kokivat, että vanha paperinen perehdytyskansio oli jo aika vaihtaa uuteen. Lähtökohtana on, ettei vanhaa perehdytyskansiota ole otettu työkaluna aktiiviseen käyttöön. Tulevaisuuden toimintamallina olisi se, että jokainen työntekijä käy uuden perehdytyskansion läpi kurssisuoritteisesti.

Työntekijät nostivat digitaalisen perehdytyskansion uhkana esille sähkökatkot. Apilakadun asumispalveluissa on aina paikalla henkilöstöä ympärivuorokautisesti, ja kaikki tietävät

talon tavat ja käytänteet. Sähkökatkot näin ollen eivät ole uhka, vaan työntekijöiden ollessa jatkuvasti paikalla tilanteet voidaan havaita ja hoitaa nopeasti. Pitkään kestävien sähkökatkojen aikana kirjaukset tapahtuvat mm. manuaalisesti paperille. Vuorot suunnitellaan niin, että uuden työntekijän kanssa olisi aina työssä henkilö, joka on ollut pidempään talossa.

Mahdollisuutena nähtiin myös se, että kaikki materiaali löytyy samalta sivustolta. Se, että uudet työntekijät ja opiskelijat voivat mahdollisesti tutustua sähköiseen perehdytykseen kotoa käsin, nähtiin hyvänä ja aikaa säästävänä. Mahdollisuuksissa nousi esiin vision vahvistuminen.

5.3 Digitaalinen perehdytyskansio

Digitaalinen perehdytyskansio on Moodle-sivusto. Tuotos on hyvin laaja ja sitä ei voi liittää tämän raportin liitteeksi, joten tässä kuvataan tiiviisti tuotoksen keskeiset osat (kuva 2). Apilakadun asumispalvelujen digitaalisen perehdytyskansion sisällysluetteloksi muovautui seuraava



Kuva 2. Phhyky-peso perehdytys Apilakadun asumispalvelut (Pätevä 2021c.)

Seuraavat osa-alueet on kuvattu opinnäytetyön tekijän toimesta kirjallisesti perehdytyskansiossa

- Apilakadun esittely, sosiaaliohjaajan työtehtävät, esimiestyö, lähityöntekijän tehtävät, osaamisen kehittäminen, asiakkaiden kohtaaminen, asiakkaiden erityispiirteet, case- esittely, järjestyssäännöt, yksikön turvallisuusasiat, ja tietojärjestelmät.

Seuraavat perehdytyskansion osa-alueet on työstetty opinnäytetyön tekijän toimesta videoin ja interaktiivisina H5P sisältöinä

- Kaikki talon tilat, päivystysmajoituksen siivous, turvallisuuskävely, tulohaastattelu ja asiakkaan ottaminen asiakkaaksi (lomakkeiden ja kansioiden esittely ja työvaiheet) asiakkaiden erityispiirteet, laitteet ja työvälineet.

H5P- aktiviteetin avulla perehdytyskansion sivuille on lisätty interaktiivista sisältöä, kuten videoita ja diasarjoja. Diasarjoihin voi lisätä valokuvia ja asia sisällöllistä tekstiä perehdytykseen liittyen. Diasarjoissa on valokuvia, joita on otettu Apilakadun yleisistä tiloista. Osa kuvista on otettu Pixabay sivustolta. Sivustolla on kuvia ja videoita, jotka ovat vapaita tekijänoikeuksista. Kuvien käyttäminen ei vaadi lupaa kuvaajilta, vaan kaikki kuvat ovat Pixabay licence lisenssin alla, joka tekee niiden käytöstä turvallista. Lupaa ei tarvitse kysyä ja tekijää ei tarvitse mainita (Pixapay 2021).

Perehdytyskansioissa käytettiin myös joitakin linkkejä, kun asiakkaista on tehty mm. lehteen haastatteluja. Yhteistyöverkostojen nettisivut on linkitetty digitaaliseen perehdytyskansioon. Linkit löytyvät myös työterveyteen, palkanlaskentaa ja työsuojeluun.






Pätevän perehdytys sivulla on mahdollisuus seurata perehdytyksen etenemistä. Uusi perehdytyskansio mahdollistaa vahvemman perehdytyksen ja yhteisen kehittämisen jatkosakin. Perehdytyskansiota arvioidaan ja kehitetään jatkossa säännöllisesti, yhdessä sovittun aikataulun mukaan.

Rakentamalla digitaalisen perehdytyskansion, opinnäytetyöntekijä osoittaa kehittämisosaamisensa. Samalla perehdytyskansion teko on ollut vastaamista digitaaliseen muutokseen. Sähköisen ja kirjallisen tiedon jäsentäminen, prosessointi sekä muutostarpeen havainnointi kertovat opinnäytetyön tekijän osaamisesta.

Perehdytyskansion sisältö liittyy suoraan työhön mitä Apilakadulla tehtävään. Sosiaalialan työ on huono-osaisuuden ehkäisemistä yksilön ja yhteiskunnan näkökulmasta. Perehdytyskansioissa tuodaan esiin asiakkaiden erityispiirteet ja asiakastyön vaiheet. Perehdytyskansion sisältöä on arvioitu kriittisesti, niin että se palvelee työntekijää parhaalla mahdollisella tavalla. Kaikki vanha ja turha tieto perehdytykseen liittyen on karsittu pois uudessa perehdytyskansiossa. Digitaaliseen perehdytyskansioon on tuotettu uutta tietoa ja kansio on tehty yhteistyössä työhyvinvointi iltapäivässä työtiimin kanssa reflektoiden ja kehittämisen.

Vanha materiaali on laitettu digitaaliseen muotoon. Word ja pdf-tiedostoja on käytetty uutta perehdytyskansiota rakentaessa. Videot on opinnäytetyöntekijä itse kuvannut ja editoinut. Kahdessa videossa on saatu apua muilta työntekijöiltä. Apilakadun turvallisuus vastaava esiintyy turvallisuuskävely videossa, ja anonymina pystyttelevä työntekijä päivystysmajoituksen siivouksen perehdytys videossa. Työntekijöiltä on kysytty lupa videoiden julkaisemiseen. Videot on editoitu videoshop-sovelluksella. Tämän jälkeen ne on tallennettu opinnäytetyöntekijän YouTube kanavalle niin, että ne ovat piilotettuina. Kun linkki on jaettu Pätevä sivulle, niin se on katsottavissa Pätevän tunnuksien haltijoille.

Kuva 3. Perehdytyskansion osio- Järjestysäännöt.

JÄRJESTYSSÄÄNNÖT	
 Tilapäisen asumisen järjestysäännöt	<input type="checkbox"/>
 Tilapäisen asumisen käytännöt	<input type="checkbox"/>
 Päivystysmajoituksen pelisäännöt	<input type="checkbox"/>
 Päivystysmajoitus: Säännöt tavaroiden säilyttämisestä	<input type="checkbox"/>
 Rajoittamistoimenpiteet asumispalveluissa	<input type="checkbox"/>

Järjestysäännöt osioon on koottu: Tilapäisen asumisen järjestysäännöt, tilapäisen asumisen käytännöt, päivystysmajoituksen pelisäännöt, päivystysmajoituksen säännöt tavaroiden säilyttämisestä, ja rajoittamistoimenpiteet asumispalveluissa. Osa on toteutettu H5P-aktiiviteetin avulla ja osa on Word tiedostoina (Kuva 3). Apilakadun asumispalveluilla ja hyvinvointikuntayhtymällä on käytössä H: asema. Se on jokaiselle yksikölle yksilöity tärkeiden asiakirjojen ja tärkeän materiaalin verkkolevyasema. Osa Word-tiedostoista päivitettiin, ja ne siirrettiin H: asemalta digitaaliseen perehdytyskansioon. Yksikön esimies anoo H: aseman käyttöoikeudet jokaiselle työntekijälle erikseen.

6 Yhteenveto

6.1 Opinnäytetyön eettisyys

Olen ollut asumispalveluissa töissä yhdeksän vuotta ja tiedän kokemuksesta, kuinka tärkeä asia on työyhteisön toimivuus ja perehdytys. Oma kokemukseni kyseisestä työstä auttaa myös näkemään sen, millaisia asioita perehdytyksessä olisi tärkeä huomioida. Tein opinnäytetyön yksin, yhteistyössä työntekijän ja työtiimin kanssa.

Opinnäytetyössä tulee noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä. Tämä pitää sisällään esimerkiksi rehellisyyden ja tarkkuuden opinnäytetyön tekemisessä. Ihmisarvon kunnioittaminen tulee olla huomioitu. (Hirsijärvi ym. 2009, 23-26.)

Aito asiakaslähtöisyys ja yhteiskunnallinen näkökulma ohjaa sosionomin työtä. Sosiaalialan työ on ihmisten kanssa tehtävää työtä, joten eettisyys on avainasemassa. Se on yksi tärkeistä kompetensseista sosionomin (AMK) työssä. Tältä pohjalta myös perehdytyskansioon on valikoitunut tietyt aihealueet ja asiakkaat on nostettu keskiöön. Perehdytyskansio ohjaa työntekijää eettisesti. Etiikka ei anna vastauksia valmiiksi, mutta se ohjaa työntekijää tekemään asiakastyötä eettisesti ja oikeudenmukaisesti niin, että työntekijä ottaa ammatillisen vastuun työstään.

Kaikissa opinnäytetyön vaiheissa työtä ohjasivat yleiset eettiset periaatteet sekä moraalit. Eettisyys näkyy jo aiheen valinnassa, jossa tavoitteena oli työntekijöiden hyvä perehdytys, ja sitä kautta asiakkaan saama hyvä palvelu. Asumispalvelun asiakkaat ovat heikossa asemassa olevia henkilöitä, joten on eettisesti tärkeää nostaa esille kyseisen kohderyhmän saama palvelu ja siihen liittyvä kehittäminen.

Digitaalisen perehdytysoppaan käynnistämävaiheessa pidettyyn työhyvinvointi - ja kehittämispäivään ja perehdytysoppaan työstämiseen osallistuminen ollut vapaaehtoista. Myös kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista. Osallistuneiden työntekijöiden ajatukset ja kommentit eivät henkilöidy, vaan säilyvät luottamuksellisina ja tunnistamattomina. Koska Apilakadulla työskentelee vain yksi sosiaaliohjaaja, ei hänen kanssaan käytyä asiantuntija-haastattelua pystytty kirjaamaan tunnistamattomasti.

6.2 Analyysin tulokset

Toiminnallisen opinnäytetyön apukysymyksinä olivat:

- Millainen on toimiva digitaalinen perehdytyskansio Apilakadun asumispalveluissa, millaisia osa-alueita se sisältää, millaisia mahdollisuuksia ja uhkia se sisältää ja miten niihin varaudutaan?

- Mitä osa-alueita säilytetään olemassa olevasta paperisesta perehdytyskansiosta, mikä nykyisessä perehdytyskansiossa on vahvuus, entä heikkous?

Työntekijöiden SWOT-analyysin ja työhyvinvointipäivän kautta löysin vastauksia esitettyihin kysymyksiin. Vastaukset saatuani pystyin hyödyntämään niitä digitaalisessa perehdytyskansiossa. Työntekijät kokivat tärkeiksi osa-alueiksi esimerkiksi työnkuvat, johtajuuden, asiakasprofiilin, ja turvallisuusohjeiden avaamisen. Mahdollisuudeksi nähtiin esimerkiksi helppo päivittäminen ja uhaksi sähkökatkot. Olemassa olevasta paperisesta perehdytyskansiosta oli paljon hyvää siirrettävää digitaaliseen versioon.

Perehdytyskansion päivittäminen on tärkeä asia, jotta digitaalinen perehdytyskansio on jatkuvasti ajan tasalla. Päivittämiseen on sovittava vastuuhenkilö, jolla on mahdollisuudet päästä Moodle-alustalle lisäämään materiaalia ja muokkaamaan sitä tarvittaessa.

Olemassa oli jo aiemmin tehty paperinen perehdytyskansio. Täältä mukaan tulivat järjestyssäännöt, asiakas prosessikuvaus, päivätoiminnan ohjeet, turvallisuus ohjeistuksia, tehtävistä mm. tupatarkastus, asukaskokous ja mukaan valikoitui erilaisia ohjeistuksia asiakastyössä. Osa ohjeistuksista päivitettiin, koska Apilakadun asumispalveluissa on tehty vuosien aikana muutoksia tilojen käyttöön koskien mm. tukiasumista ja päivystysmajoitusta. Ruokahuolto on poistunut ja tukiasuminen on muuttunut tilapäiseksi asumiseksi. Myös henkilöstö muutoksia on Apilakadun asumispalveluissa tapahtunut sen jälkeen, kun aikaisempi perehdytyskansio oli laadittu.

Rakentamalla digitaalisen perehdytyskansion, opinnäytetyöntekijä osoittaa kehittämisosaamisensa. Samalla perehdytyskansion teko on ollut vastaamista digitaaliseen muutokseen. Sähköisen ja kirjallisen tiedon jäsentäminen, ja sen prosessointi ja muutos tarpeen havainnointi kertoo sosionomin osaamisesta.

Uhkana nähtiin osaamattomuus käyttää perehdytyskansiota. Perehdytyskansio on Pätevä sivustolta ja käyttöönotto ja kirjautuminen sivulle on kuitenkin helppoa. Työntekijät käyttävät erilaisia ohjelmistoja jo nyt, ja suurimmalle osalle työntekijöistä koulutus alusta on tuttu.

Tietomurto ja ohjelmien kaatuminen voi olla ongelma. Perehdyttäjät kuitenkin osaavat sopeutua tähänkin tilanteeseen. Perehdyttäjä valitaan aina etukäteen. Perehdyttäjän täytyy olla henkilö, jolle talon tavat ja toimintamallit ovat jo tuttuja. Perehdytyksessä ei voida luottaa vain digitaaliseen perehdytyskansioon. Työ opitaan työtä tekemällä, eli monet työtavat ja rutiinit opitaan käytännön työtä tekemällä.

Perehdytyskansion sisältö liittyy suoraan työhön mitä Apilakadulla tehdään. Sosiaalialan työ on huono-osaisuuden ehkäisemistä yksilön ja yhteiskunnan näkökulmasta.

Perehdytyskansiossa tuodaan esiin asiakkaiden erityispiirteet, ja asiakastyön vaiheet. Perehdytyskansion sisältöä on arvioitu kriittisesti, jotta se palvelee työntekijöitä tarkoituksen mukaisesti. Uutta tietoa on tuotettu perehdytyskansioon opinnäytetyöntekijän toimesta. Perehdytyskansio on tehty yhteistyössä työtiimin, ja esimiehien kanssa reflektoiden ja kehittämisen.

Digitaalinen perehdytys kansio toimii sähköisellä Moodle-alustalla, joten kyseiseen alustaan voi laajasti liittää työhön liittyviä osa-alueita ja työhön perehtymiseen tarvittavia materiaaleja. Esimerkiksi erilaiset työhön liittyvät toimintatavat, ja työkalut löytyvät helposti yhdestä paikasta. Jokainen työntekijä saa oikeudet sähköiseen perehdytyskansioon. Tunnukset sähköiseen perehdytyskansioon saa Pätevän pääkäyttäjältä. Perehdytyksen suorittamisesta vastaa työntekijä itse. Digitaaliselta perehdytys alustalta löytyy yleisperehdytys, johon työntekijä valtuutetaan myös perehtymään. Yhtymän tuntemus ja käytänteiden tietämys auttaa työntekijää työssä. Organisaation ja oman työn tuntemus edistää työhyvinvointia.

Lähteet

- ARA 2021 a. ARAn asuttomuusselvitykset. [viitattu 3.1.2021] Saatavissa: https://www.ara.fi/fi-FI/Tietopankki/Tilastot_ja_selvitykset/Asunnottomuus
- ARA 2021 b. Asunnottomat 2019. [viitattu 3.1.2021] Saatavissa: [https://www.ara.fi/fi-FI/Tietopankki/Tilastot_ja_selvitykset/Asunnottomuus/Asunnottomat_2019\(54960\)](https://www.ara.fi/fi-FI/Tietopankki/Tilastot_ja_selvitykset/Asunnottomuus/Asunnottomat_2019(54960))
- Digi-Helsinki 2020. Miksi digitalisaatio. [Viitattu 5.10.2020] Saatavissa: <https://digi.hel.fi/esittely/miksi-digitalisaatio/>
- Gere, C. 2006. Digitaalinen kulttuuri. Tampere: Cityoffset Oy
- Gerlander, E-M., Launis K. 2007. Työhyvinvoinnin tarkasteluikkunat. Työelämän tutkimus 3/2007. [viitattu: 24.1.2021] Saatavissa: <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87568/46444>
- Heikkinen, H., Rovio, E. & Kiilakoski, T. 2006. Toimintatutkimus prosessina. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Helvio-Salovaara, M. Vainio, T. 2017. PEREHDYTYKSEN SÄHKÖINEN OPPIMISYMPÄRISTÖ - Varhaisen tuen kurssin kehittäminen sähköiseen oppimisympäristöön Lahden kaupungin esimiesten perehdyttämisen tueksi. Lahden ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. [Viitattu 6.10.2020] Saatavilla: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/129294/Helvio-Salovaara_Marjo.pdf?sequence=2
- Herranen, H-M 2002. Sosiaaliohjaaja. Päijät-Hämeen hyvinvointikuntayhtymä. Haastattelu 2.11.2020
- Hirsijärvi, S. Remes, P. Sajavaara, P. 2014. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Huotari, H. 2019. Digitaalisen perehdytyssovelluksen käytettävyys. Tarkastelussa motive-trainng sovellus. Vaasan yliopisto. Teknisen viestinnän maisteriohjelma. [viitattu 24.1.2021] Saatavissa: https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/10031/UniVaasa_2019_Huotari_Henje.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Huuhka M. 2017. Diakonia-ammattikorkeakoulu 2017. Opinnäytetyö. Perehdytyskansio Helsingin tyttöjen talon seksuaaliväkivaltatyöhön. [viitattu 3.1.2021] Saatavissa: <https://www.theseus.fi/handle/10024/125502>
- Ilmarinen, V. Koskela, K. 2015. Digitalisaatio -Yritysjohdon käsikirja. Helsinki: Talentum oyj.

Juurakko J. 2015. SeAMK 2015. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Perehdytyskansio perehdyttämisen välineenä. [viitattu 3.1.2021] Saatavissa:

<https://www.theseus.fi/handle/10024/1/browse?type=author&value=Juurakko%2C+Laura>

KAMK 2020. Tuotteistettu prosessi- toiminnallinen opinnäytetyö. [viitattu 3.1.2021] Saatavissa: [Tuotteistettu prosessi - Kajaanin ammattikorkeakoulu \(kamk.fi\)](#)

Kangasniemi, M. Hipp, K. Häggman-Laitila A. Kallio, H. Karki, S. Kinnunen, P. Pietilä, A. Saarnio, R. Viinamäki, L. Voutilainen, A. Waldén, A. 2018. Optimoitu sote-ammattilaisten koulutus- ja osaamisuudistus. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimuskunta. [viitattu:

13.1.2021] Saatavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160883/39-2018-Optimoitu%20sote-osaaminen.pdf>

Ketola, H. 2010. Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi. Kehittämisen välineenä eräissä suomalaisissa tietualan yrityksissä. Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja. [viitattu 24.1.2021] Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/24954/9789513940157.pdf>

Koli A. 2014. Työn mieltä etsimässä-työhyvinvoinnin edistäminen ammattiopettajien työssä. Helsingin yliopisto. [viitattu 23.1.2021] Saatavissa: [Työn mieltä etsimässä - työhyvinvoinnin edistäminen ammatinopettajien työssä \(helsinki.fi\)](#)

Kupias, P. Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Juvenes Print

Leppänen, V. 2019. Ohjelmisto robotiikan käytön vahvuudet, heikkoudet, mahdollisuudet ja uhat laskentatoimen alalla. Jyväskylän yliopisto kauppakorkeakoulu. Pro gradu tutkielma. [viitattu 24.1.2021] Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/67166/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-202001081093.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Manka, M. Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent.

Marttinen J. 2019. KAMK 2019. Opinnäytetyö. Muistisairaahan asukkaan kivun arvioinnin ja lääkkeettömän kivunhoidon kehittäminen [Viitattu 23.1.2021] Saatavissa: [Marttinen_Heli.pdf \(theseus.fi\)](#)

Miettinen M, Kaunonen M, Peltokoski J, Tarkka M-T. 2009. Laadukas perehdyttäminen, Osa II Hoitotyön perehdytyksen prosessi ja sen arviointi. [viitattu 13.1.2021] Saatavissa: <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/100591/58114>

Mäkinen, M. 2019. Digitaalinen voimistaminen paikallisten yhteisöjen kehittämisessä. Tampereen yliopisto. Akateeminen väitöskirja. [viitattu 24.1.2021] Saatavissa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66438/978-951-44-7642-6.pdf?sequence=1>

PHHYKY 2020. Yhtymä. [viitattu 6.10.2020] Saatavissa: <https://www.phhyky.fi/fi/yhtyma/>

PHHYKY 2018. Yhtymä. Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän laadun, asiakas- ja potilasturvallisuuden suunnitelma 2019-2020. [viitattu 4.2021] Saatavissa: https://www.phhyky.fi/assets/files/2019/01/FINAL_Laadun_asiakas_ja_potilasturvallisuuden_suunnitelma_2019-2020.pdf

Pixabay 2021. Upeita ilmaisia kuvia. [viitattu 23.1.2021] Saatavissa: [Upeita ilmaisia kuvia - Pixabay](#)

Pätevä 2021 a. Pätevä. [viitattu 23.1.2021] saatavissa: [Pätevä \(pateva.fi\)](#)

Pätevä 2021 b. [viitattu 24.1.2021] Saatavissa: [Apilakadun esittely video-tilapäinen \(pateva.fi\)](#)

Pätevä 2021 c. Phhyky-peso perehdytys Apilakadun asumispalvelut. [viitattu 3.1.2021] Saatavissa: [Kurssi: Peso perehdytys Apilakadun asumispalvelut \(pateva.fi\)](#)

Sosiaalitaito 2007. Työvakivallan uhka, työvakivalta ja niiden hallinta sosiaalialalla. [Viitattu 4.1.2020] Saatavissa: http://www.sosiaalitaito.fi/ep/tiedostot/Tyoturvallisuus_sosiaalialalla_raportti.pdf

Suomen riskienhallinta yhdistys 2020. Nelikenttä analyysi-SWOT [viitattu 28.12.2020] saatavissa: <https://pk-rh.fi/tools/swot.html#:~:text=Nelikentt%C3%A4analyysi%20%28SWOT%29%20on%20yksinkertainen%20ja%20yleisesti%20k%C3%A4ytetty%20yritystoiminnan,Nelikentt%C3%A4ruudukon%20avulla%20yritys%20pystyy%20vaivattomasti%20arvioimaan%20omaa%20toimintaansa.>

Siik S. 2018. Digitalisaation hyödyntäminen perehdytyksessä. [viitattu 3.1.2021] Saatavissa: <https://www.theseus.fi/handle/10024/147516>

Terveiden ja hyvinvoinninlaitos 2019. Osallisuus. [viitattu 16.11.2020] Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/osallisuus>

Tossavainen J. 2006. Työhön perehdytys asiantuntija organisaatioissa. Tampereen yliopisto. Pro gradu [viitattu 24.1.2021] Saatavissa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/94007/gradu01421.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Työterveyslaitos 2020 a. Hyvä työura alkaa perehdytyksestä. [viitattu 1.10.2020] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/hyva-tyoura-alkaa-perehdytyksesta/>

Työterveyslaitos 2020 b. työhyvinvointi on yhteinen asia [viitattu 4.10.2020] Saatavissa: <https://www.ttl.fi/perehdytys-tyohyvinvointiin-tyoterveyteen-ja-tyoturvaluuteen/tyohyvinvointi-yhteinen-asia/>

Työturvallisuuskeskus 2020. Työntekijän perehdytys ja opastus. [viitattu 3.10.2020] Saatavissa: https://ttk.fi/tyoturvaluus_ ja_ tyosuojelu/tyosuojelu_ tyopaikalla/vastuut_ ja_ velvoitteet/tyohon_ perehdyttaminen_ ja_ tyonopastus

Työturvallisuuslaki 738/2002, 50 §, FINLEX 2002. työturvallisuuslaki 738/2002. [Viitattu 6.10.2020] Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2002/20020738>

Uutinen L-M. 2013. Perehdytystyöhön -tuotoksena perehdytyskansio. Opinnäytetyö. [viitattu 3.1.2021] Saatavissa: <https://www.theseus.fi/handle/10024/4/browse?type=author&value=Uutinen%2C+Lotte-Marie>

Valtiovarainministeriö 2020. Julkisen hallinnon digitalisaatio. [viitattu 3.10.2020] Saatavissa: <https://vm.fi/digitalisaatio>

Valtiovarainministeriö 2021. Miten digitaalisuus vaikuttaa arkeen? [viitattu 4.2021] Saatavissa: <https://vm.fi/miten-digitaalisuus-vaikuttaa-arkeen->

Viinamäki L. 2010. Sosionomin ammatti ja työ 2010 - 2025 Havaintoja ja päätelmiä sosionomien (AMK & ylempi AMK) profiilista Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä [viitattu:13.1.2021] Saatavissa: http://www3.tokem.fi/kirjasto/tiedostot/Viinamaki_A_3_2010.pdf

Liitteet

Liite 1. SWOT-analyysi kysely

Apilakadun asumispalvelut SWOT-analyysi

Nykyinen perehdytyskansio vs. Digitaalinen perehdytyskansio

S Vahvuudet (Nykytila)	W Heikkoudet (Nykytila)
O Mahdollisuudet (Tulevaisuus)	T Uhat (Tulevaisuus)

Ajatuksena on tehdä kysely sähköpostin välityksellä koko työyhteisölle noudattaen 2 viikon palautus aikaa.

Strength= Vahvuus
Weakness= Heikkous
Opportunity= Mahdollisuus
Threat= Uhka

SWOT-analyysi on Albert Humphreyn johtaman ryhmän kehittämä nelikenttämenetelmä, jota käytetään strategian laatimisessa, sekä oppimisen tai ongelmien tunnistamisessa, arvioinnissa ja kehittämisessä. Se on hyödyllinen ja yksinkertainen työkalu yrityksen toiminnan, hankkeiden ja projektien suunnittelussa.

Nelikenttä analyysi sisältää vahvuuksien ja heikkouksien (Nykytilanne) että sen uhkien ja mahdollisuuksien(tulevaisuuden) analysoinnin.

Kun kyseessä on perehdytyskansion ja digitaalisen perehdytyskansion analysointi SWOTIN- keinoin, tarkastelu koskee yksityiskohtaista osaa, joka on rajattu.

Analyysiin vastaaminen tehdään yksin, tämän jälkeen kerätään ajatukset yhteen. Laita vastauksesi minulle sähköpostina mervi.karkkainen@pohyky.fi tai palauta paperisena versiona. 8.12.20 mennessä minun laatikkooni.

Tehtävä:

Nykytilanne ruudukoissa toivon, että mietit nykyistä perehdytyskansiota (Vahvuus ja heikkous)

Tulevaisuus ruudukoissa toivon, että mietit Digitaalista perehdytyskansiota (Mahdollisuudet ja Uhat)

- Millainen on toimiva digitaalinen perehdytyskansio Apilakadun asumispalveluissa, millaisia osa-alueita se sisältää, millaisia mahdollisuuksia ja uhkia se sisältää ja miten niihin varaudutaan?
- Mitä osa-alueita säilytetään olemassa olevasta paperisesta perehdytyskansioista, mikä nykyisessä perehdytyskansiossa on vahvuus, että heikkous?

Jos kysyttävää SWOT-analyysistä, ota rohkeasti yhteyttä. Kiitos yhteistyöstä.