



# Perehdytyskansion suunnittelu ja luominen lasten vastaanoton tarpeisiin

Roman Hovi

2021 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Perehdytyskansion suunnittelu ja luominen  
lasten vastaanoton tarpeisiin**

Roman Hovi  
Sosionomi (AMK)  
Opinnäytetyö  
12/2021

Roman Hovi

**Perehdytyskansion suunnittelu ja luominen  
lasten vastaanoton tarpeisiin**

Vuosi 2021

Sivumäärä 42

---

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena oli luoda yhtenäinen ja laadukas perehdytyskansio sijaishuollon parissa työskenteleville. Uusi ja päivitetty perehdytyskansio on osa laajempaa perehdytys-suunnitelmaa Helsingin kaupungin Oulunkylän perhekuntoutuskeskuksen lasten vastaanotto-osastojen henkilöstölle.

Opinnäytetyö koostuu kahdesta osiosta. Ensimmäinen osa on teoreettinen ja se syventyy tarkastelemaan perehdyttämistä ja sen merkitystä organisaatioille sekä yksilöille. Työn toinen osio on tutkimuksellinen ja se keskittyy perehdyttämisen kehittämiseen. Tutkimuksen aineisto kerättiin muun muassa haastatteluilla sekä avoimilla lomakekyselyillä. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi on aineistopohjainen analyysin muoto, jossa tulkinta tapahtuu aineistosta saadun datan perusteella. Tutkimuksen tuloksista nousi esiin kaksi keskeistä johtopäätöstä: 1) hyvän perehdytysoppaan tulee antaa selkeä kuva työtehtävistä tai konkreettisesta työstä yksikössä ja 2) perehdytyksen on oltava suunnitelmallista, koska vain siten voidaan taata perehdytysprosessin tasalaatuisuus. Tasalaatuisuudella varmistetaan tiedon siirtymistä konkreettisten toimien, materiaalien ja hyvän ohjauksen kautta. Tutkimuksessa nousi kehittämiskohteiksi neljä näkökohtaa. Ensimmäisenä oli perehdytyskäytänteiden vakiinnuttaminen, toisena vastuun- ja työnjako, kolmantena perehdytysmateriaalien sisältö sekä neljäntenä yhteistyön lisääminen eri toimijoiden välille.

Opinnäytetyön konkreettinen tuotos, uusi perehdytyskansio, pohjautuu tutkimusosiossa esille nousseisiin teemoihin tuoden esiin onnistuneen perehdyttämisen keskeiset elementit. Perehdyttämismateriaali on jaoteltu asiasisällöllisesti tärkeysjärjestykseen, visuaalisesti helposti lähestyttäväksi sekä helppolukuisiksi. Keskeisiksi teemoiksi nousivat alan käsitteet, työssä tarvittavat työskentelymallit sekä arjen työkäytännöt. Uusi perehdytyskansio tukee perehdytysprosessin johdonmukaisuutta, laatua ja yhtenäisyyttä ja se huomioi myös lastensuojelun erityispiirteitä.

Tämän opinnäytetyön alateemoja ovat muun muassa työn laatu, perehdyttämisen organisointi, erilaiset oppimistavat sekä lastensuojelu.

Asiasanat: perehdyttäminen, työnopastus, perehdytyskansio, lastensuojelu, sijaishuolto

Roman Hovi

**Designing and Creating an Orientation Folder Based on the  
Needs of a Reception Activities Unit for Children**

Year	2021	Pages	42
------	------	-------	----

---

This functional thesis aimed to create a unified and high-quality orientation folder for those working in substitute care. The new and updated orientation folder is part of a broader orientation plan centered around the staff of the children's reception departments of the City of Helsinki's Oulunkylä Family Rehabilitation Center.

The thesis consists of two parts. The first part is theoretical, and it investigates orientation processes and their meanings for organizations and individuals. The second part of the thesis is an exploratory one, and it focuses on the development of an orientation process. The primary data collection methods of this study were interviews and open questionnaires.

Data-driven content analysis is a form of data-based analysis in which interpretation is based on data acquired during the research process. Two main conclusions emerged from the research results: (1) a successful orientation folder should provide a precise description of the work tasks or concrete work in the unit, and (2) the orientation process must be organized since it is the only way to guarantee the uniformity of the orientation processes. Uniformity ensures the transfer of information through concrete actions, materials, and proper guidance. The research discovered for the future development objectives the four following aspects: (1) the establishment of orientation practices, (2) a clear definition of responsibilities and concrete work in a unit, (3) the content of orientation materials, and (4) to increase co-operation between different stakeholders.

The concrete outcome of the thesis, the new orientation folder, is based on the themes that emerged in the research part, highlighting the core elements of the successful orientation process. The introductory materials are organized based on their primary themes and priority levels, focusing on accessibility and visual aspects of the guide. The main themes of the new orientation folder were the vocabulary of the field, working models needed at work, and the best practices of everyday work life. The new orientation folder underlines the coherence, quality, and consistency aspects of an orientation process. In addition, the created orientation folder also recognizes the different characteristics of child protection.

The sub-themes of this thesis include the quality of work, the organization of an orientation process, different learning methods, and child protection in general.

Keywords: orientation process, job guidance, orientation folder, child protection, foster care

## Sisälllys

1	Johdanto .....	6
2	Perehdytyksen viitekehys .....	8
2.1	Oppiminen perehdytyksen näkökulmasta.....	9
2.2	Perehdyttämisen käytänteet .....	11
2.3	Perehdyttämisen ilmiöt ja haasteet.....	12
2.4	Perehdytyksen vastuu .....	13
2.5	Perehdyttämisen seuranta ja kehittäminen.....	16
3	Perhekuntoutuskeskus opinnäytetyön kontekstina .....	18
4	Empiirinen tutkimus perehdyttämiskäytänteiden kehittämiseksi työyhteisölle .....	22
4.1	Tutkimuksen eettiset vaatimukset .....	25
4.2	Kyselyn toteutus.....	26
4.3	Kyselyn analysointi.....	28
4.4	Kyselyn tulokset .....	30
5	Toiminnallinen opinnäytetyö .....	32
6	Pohdinta .....	37
7	Lähteet.....	40

# 1 Johdanto

Tämä opinnäytetyö käsittelee perehdyttämistä prosessinäkökulmasta, jossa organisaation edun kautta toteutuu myös asiakkaan etu. Opinnäytetyön kontekstina on pääkaupunkiseudun lastensuojelun sijais- huolto, jossa laadukkaalle ja asianmukaiselle työhönopastukselle on alati kasvava tarve. Työhön perehdytys tulee toteuttaa niin, ettei siitä aiheudu osastolle, asiakkaalle tai työnantajalle suurta haittaa. Suomessa sijaishuollossa tapahtuneet muutokset vaativat entistä laajempaa tarkastelua siitä, miten työhön perehdytystä pystyttäisiin toteuttamaan siten, että kaikki tarvittavat tietotaidot siirtyisivät uudelle työntekijälle ja perehdytys saavuttaisi tarkoituksensa.

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena oli päivittää ja koota uudelleen Oulunkylän perhekuntoutuskeskuksen lasten vastaanoton perehdytyskansio, jonka avulla uusi työntekijä saa tarvitsemansa tietotaidot työtään varten. Toiminnallinen osio syventyy laadun kehittämiseen eikä sen tarkoituksena ole ongelmien selvittäminen. Perehdytyskansion tarve määräytyy siitä, millaista muutosta työhön tarvitaan ja sen tarkoituksena on helpottaa työntekijöitä arjessa. Opinnäytetyön laadullisessa tutkimuksessa tavoiteltiin informaation laajempaa tarkastelua, sillä hyvä ja suunniteltu perehdytys nähdään hyvänä sijoituksena niin nyt kuin tulevaisuudessa.

Systemaattisella kartoittamisella pyrittiin selvittämään kohdeympäristön jo olemassa olevaa perehdytystä ja sitä, mitä uutta tarvitaan nykyisen perehdyttämisen tueksi. Kenen vastuulla perehdyttäminen ja sen jatkokehittäminen on. Uutta sisältöä tuodessa oli tärkeää tarkastella mitä nykyinen henkilöstö kokee tarvitsevansa. Tämä nousi keskeiseksi teemaksi tutkimuskysymyksen muotoilussa, jossa tavoiteltiin selkeää näkemystä siitä mitä muutosta kaivataan ja millaista perehdytysopasta tarvitaan.

Opinnäytetyön toimintaympäristön työskentelyssä korostuu lapsilähtöisyys, lapsen ja perheen kunnioittaminen, eettisyys, avoimuus ja oikeudenmukaisuus. Jotta nämä standardit toteutuisivat, tarvitaan niin henkilöstölle kuin vuokratyövoimalle yhteiset pelisäännöt, työskentelymallit sekä selkeät turvallisuusohjeistukset. Erityisen tärkeitä oli tarkastella, kenen vastuulla perehdyttäminen on. Perehdytys on ennen kaikkea yhteistyötä, jolla varmistetaan uuden työntekijän tervetulo uuteen työyhteisöön ja tarvittavien tietotaitojen saanti. Edellytyksenä on, että työntekijä sisäistää organisaation toimintaperiaatteet, työkäytännöt, työtehtävät, työpaikan sen hetkisen tilanteen, oman roolinsa sekä muut tarvittavat tärkeät tiedot. Onnistuneen perehdytyksen ensisijainen tarkoitus on, että uusi työntekijä kykenee työskentelemään mahdollisimman pian itsenäisesti. Lähtökohtana oli, että hyvin organisoidussa perehdytyksestä hyötyy niin yksilö, organisaatio kuin myös asiakkaatkin (Mikkilä & Partanen 2021).

Lasten vastaanoton perehdytyksen kehittämisessä hyödynnettiin laadullisen tutkimuksen menetelmää. Työntekijähaastatteluna käytettiin kyselylomaketta. Toteutetun kyselyn tarkoituksena oli kehittää nykyiset perehdytystarpeet. Sitä varten oli myös tutustuttava muun muassa nykyiseen perehdytysprosessiin, perehdytyskäytänteisiin sekä perehdytyskansioon. Tämän pohjalta syntyi myös kehittämis ehdotus mentorikäytänteisiin sekä tarve uuden sisällön suunnitteluun oppaaseen.

Opinnäytetyöprosessi sisälsi viisi vaihetta: (1) suunnitteluvaihe, (2) toteutus A: kartoitus, jossa selvitetään, miten perehdytystä tulisi toteuttaa ja kehittää Oulunkylässä, (3) toteutus B: tiedon kokoaminen ja analysointi, joka sisälsi teoreettisen osuuden ja käsitteli perehdytystä sijaishuollon viitekehyksessä sekä

aineiston kvalitatiivista analysointia, (4) perehdytyskansion kokoaminen ja lopuksi (5) opinnäytetyön julkaisu. Opinnäytetyöraportti eteni suunnittelusta aina työn konkreettiseen toteutukseen. Raportin teoreettisessa viitekehyksessä tarkastellaan muun muassa perehdyttämistä ilmiönä ja käsitteenä, tutkitaan onnistuneen perehdytysprosessin vaikutuksia organisaatiolle ja yksilölle, avataan toiminnallisen opinnäytetyön käsitteitä ja selvitystyön käytänteitä sekä oppimista ja erilaisen tiedon sisäistämistä eri näkökulmista. Raportissa alateemoja olivat muun muassa toimintaympäristön kuvaus, vastuun jako, selvitystyön teoreettinen tarkastelu ja sen tulokset, sekä lopuksi itse perehdytyskansion kokoamisen kuvaus, jonka uuden sisällön laatimisessa huomioitiin erityisesti henkilökunnan toiveet.

Opinnäytetyöprosessissa syntyi uudistettu versio alun perin vuonna 2010 laaditusta perehdytyskansiosista. Päivitetty perehdytyskansio muodostui helpommin lähestyttäväksi, selkeäksi visuaaliseksi kokonaisuudeksi, joka paneutui erityisesti työtehtävän suorittamiseen tarvittaviin seikkoihin. Uusi perehdytyskansio sisälsi myös uutta tietoa sekä tarkennuksia, jotka kumosivat vanhoja käytänteitä. Tämän johdosta uudesta perehdytyskansiosista muodostui monipuolisempi kokonaisuus, joka kuvastaa selkeästi toimintaympäristöä työpaikkana ja sisältää työn kannalta kaikki oleellimmat asiat. Uudistettuun perehdytyskansioon on sisällytetty myös kokonaan uusia elementtejä, kuten esimerkiksi lain muutokset, lapsen oikeudet ja -edut, asiakasosallisuuden näkyvyys sekä yksilöllinen kohtaaminen ja hoito.

Lasten vastaanotossa perehdytyskansio täyttää sijaishuollon vaatimukset, Sosiaali- ja terveystoimialan asettamat yhtenäiset laatukriteerit, jotka selkeyttävät vakituisen työntekijän ja sijaisten työnkuvia. Opinnäytetyön tarkoituksena ei kuitenkaan ollut luoda vain opasta talon toimintaperiaatteisiin tutustumista varten, vaan se kuvasi myös työhön kohdistuvien työntekijöiden odotuksia ja vaatimuksia. Uusi perehdytyskansio luotiin kokonaan digitaaliseen formaattiin, jotta sitä voitaisiin muokata ja kehittää eteenpäin uusien tarpeiden mukaan.

## 2 Perehdytyksen viitekehys

Tutkimusten valossa onnistuneen perehdytyksen suurin vaikutus ilmenee henkilöstön tyytyväisyytenä, työssä jaksamisena sekä työssä pysymisenä. Laadukas perehdyttäminen ei ole kuitenkaan itsestään-selvyys. Prosessi alkaa jo rekrytoinnista ja sen toivotaan jatkuvan tarpeen mukaan. Heikko perehdytysprosessi saattaa vaikuttaa negatiivisesti niin työssä jaksamiseen kuin siinä pysymiseen. Annika Eklund (2018, 20–25) kuvaa perehdytystä uuden tiedon oppimisena uudessa työympäristössä. Se on myös muutumista osaksi uutta organisaatiota, työyhteisöä sekä sopeutumista heidän työskentelykulttuuriinsa. Eklund pitää perehdytysprosessia kalliina sijoituksena, mutta onnistuessa kannattavana ja tärkeänä kilpailuetuna.

Sosiaalialan työympäristö on luonteeltaan vaativa ja herkkä, joten perehdytysprosessin tulee olla selkeä ja tavoitteellinen. Myös perehdytysmateriaalin tulee olla hyvin suunniteltu sisältäen ajantasaista tietoa työhönopastuksesta ja sen tulee sulautua mahdollisimman sujuvasti arkeen. Tämä edellyttää kuitenkin sen, että perehdytyksestä vastaavalla taholla on oltava työn kokonaisuudesta tietoa. Valmistelut tulee aloittaa ajoissa ja työyhteisöä tulee valmentaa vastaanottamaan uusia työntekijöitä. Uusi työntekijä on osa organisaatioita, joten organisaatiokulttuurin esittelyssä tulisi kiinnittää huomiota siihen, kuinka uusi työntekijä otetaan vastaan. Perehdytys on uudelle työntekijälle jännittävä ja joillekin jopa haastava tilanne, jonka vuoksi työsuhteen alussa on erityisen tärkeää uuden työntekijän sujuva, luonteva ja positiivinen integrointi osaksi työyhteisöä. Työyhteisön positiivinen asenne ei lisää vain työn mielekkyyttä mutta myös edistää sitoutumista työhön ja työyhteisöön. Ilmapiirin tulee olla keskusteleva sekä vahvasti vuorovaikutuskeskeinen. Perehdyttämisessä esitellään myös työnantaja, joka tulisi esitellä positiivisessa ja innostavassa valossa. Tämän uskotaan lisäävän tyytyväisyyttä ja luottamusta työnantajaa kohtaan. (Eklund 2018, 20–30.)

Eryteisesti sijaishuollossa perehdytyksen merkitys korostuu, koska työssä kohdataan laaja-alaisen verkoston sekä eri ammattiryhmien edustajia. Hyvä perehdytys on yhteistyötä, joka saavutetaan vain hyvällä suunnitelmallisuudella sekä tarkoituksenmukaisella asioiden käsittelyllä. Vaikka perehdytystä kuvailaan monissa työpaikoissa melko vapaamuotoiseksi, olisi kaikkien etu, että työhön perehdytys olisi johdonmukainen ja suunnitelmallinen. Suunnitelmaa laatiessa on huomioitavaa miten oikea tieto saavuttaa kuulijansa. Puhutaan vastuun jaosta. Ensisijainen päävastuu perehdytysprosessin toteutuksessa on työnantajalla, joka jakaa vastuun työtehtävien mukaan. Esimerkiksi sairaanhoitajan vastuulla on niin lääkehuollon toteutus, kuin myös lääkehoidon perehdytys. Vastuulla tarkoitetaan myös työyhteisön vastuuta, jolla uusi työntekijä ”sosialisoidaan” ja integroidaan osaksi työyhteisöä. Tämän kokonaisuuden tavoitteena on tiedon sujuva siirtyminen ja työn laatu, joka puolestaan edistää työturvallisuutta ja työsuojelua. (Eklund 2018, 140.)



Alla (kuvio 1) kuvataan seikkoja onnistuneen perehdytykseen. Näiden avulla pystytään tunnistamaan muun muassa perehdytyksen haasteet ja kehityskohteet.

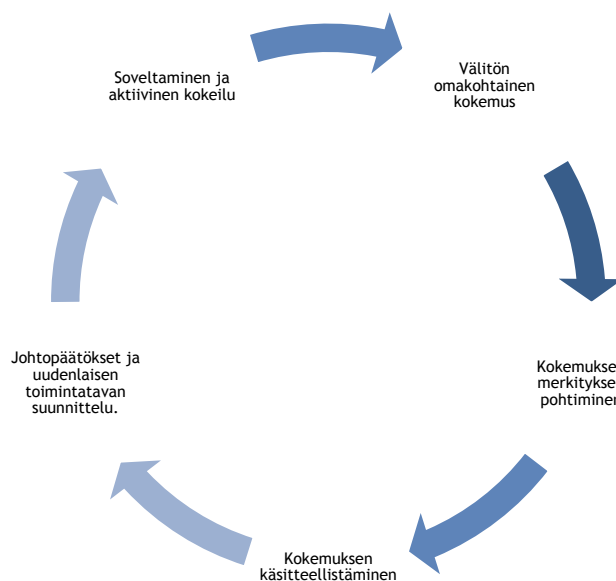
- *Perehdytyksen selkeät tavoitteet (myös työntekijäkohtaiset)*
- *Kokemus merkityksellisyydestä*
- *Kehitysmahdollisuudet ja verkostoituminen*
- *Toimivat työvälineet*
- *Työrauha, ja riittävä ajankäyttö*
- *Molemminpuolinen palaute*
- *Toimiva informaatio ja viestintä*
- *Toimivat vuorovaikutussuhteet*
- *Riittävät resurssit*
- *Johdon sitoutuminen*
- *Perehdyttäjän osaaminen*
- *Johdonmukainen ja käytännön työtä tukeva perehdytysuunnitelma*
- *Toimiva perehdytyksen seuranta, sen jatkuva kehittäminen*

Kuvio 1: Edellytyksiä onnistuneeseen perehdytykseen (mukailten Eklund 2018, 110–120; Laine ym. 2012, 191.)

## 2.1 Oppiminen perehdytyksen näkökulmasta

Hyvä perehdytys huomioi yksilön ominaisuuksia. Jokaisella yksilöllä on eri kyvyt tiedon vastaanottamiseen ja sisäistämiseen. Toisilla se vie enemmän aikaa ja toisille uuden tiedon sisäistäminen nopeasti on vahvuus. Mitä paremmin ymmärretään ihmis- ja oppimiskäsityksiä, sen tehokkaampaa tiedon soveltaminen on. Silloin myös oppijalla on helpompi keskittyä vastaanottaman uutta tietoa ja sen pikaista soveltamista. Sosiaalialalla työ on vahvasti vuorovaikutuksellista. Tiedon siirtämistä ja oppimista tukee paitsi oikea teoreettinen osaaminen mutta myös ymmärrys erilaisten ihmisten kanssa toimimisesta. Puhutaan ihmis- ja oppimiskäsityksestä, joka kuvastaa työn tekemistä erilaisten ihmisten kanssa sekä tavasta sisäistää informaatioita. Lähtökohtaisesti työhön perehdyttäminen on sitä, että uudella työntekijällä ei ole tietoa uudesta työpaikasta ja hänelle annetaan siitä tietoa. Sen lisäksi työntekijöillä ei ole myöskään aiempaa tietoa uudesta työntekijästä. Siksi on erityisen tärkeää tarjota aikaa tutustumiselle. Etukäteen laadittu suunnitelma harvoin toimii sellaisenaan, vaan se tarvitsee tarvittaessa myös joustoa. On yksiselitteisen selvää, että koko organisaatio hyötyy aina siitä, kun uusi työntekijä pystyy sisäistämään itsenäisesti työvelvoitteensa. Sen vuoksi perehdytettävällä työntekijällä on oikeus asianmukaiseen yksilölliseen perehdytykseen. (Eklund 2018, 13, 207.)

Laine, Salervo ja Sivén (2012, 165–166) jakavat oppimista vaihteleviin strategisiin muotoihin, jotka liittyvät siihen, miten oppija sisäistää tai ymmärtää oppimaansa. Työhönopastus ja oppiminen on usein kokemuksellisen tiedon siirtoa ja vastaanottamista. Lähtökohtana on uuden oppiminen sekä tiedon hyödyntäminen, eli tiedostettua toimintaa, joka on aina tavoitteellista. He kuvaavat kokemuksellista oppimista alla olevassa (kuvio 2) spiraalimallissa:



Kuvio 2: Oppijan kokemuksellisen oppimisen spiraalimalli (mukaillen Laine ym. 2012, 10).

Vaikka kokemuksellista oppimista pidetään hyvänä strategisena muotona, ei yksistään kokemus aina riitä uuden oppimiseen. Tarvitaan myös teoratiedon hallintaa ja kykyä reflektoida tietoa. Kokemuksellinen käsitteellistäminen viittaa siihen, kuinka tietoa opitaan käsittelemään siten, että oppijalle syntyisi johtopäätöksissä ajatus siitä, miten työtä voitaisiin parantaa tai kehittää. Itsensä tunteminen on osa ihmisen ammatti-identiteettiä eli ihmisen henkilökohtainen kokemus siitä, millainen työntekijä hän on ammatissaan. Tämä usein auttaa myös oppimisessa. Itseohjautuvuus on kuitenkin taito, joka ei ole kaikille itsestäänselvyys. Itseohjautuva työntekijä osaa itsenäisesti suunnitella, toteuttaa ja reflektoida omaa toimintaansa. Työntekijä tuntee tällöin roolinsa ja paikkansa työyhteisössä ja osaa toimia kollektiivisesti osana ryhmää. Oma aktiivisuus ja vuorovaikutus muihin työntekijöihin syventää oppimista entisestään. Hyvä oppija kysyy, neuvottelee, kyseenalaistaa ja reflektoi omaa toimintaansa. Näiden pohjalta syntyy henkilöstön välinen luottamuksellinen vuorovaikutus ja yhteistyötaito. Myös ympäristön on oltava suotuisa ja turvallinen uuden oppimiselle. (Laine ym. 2012, 9–11, 22, 71.)

Koska perehdyttämisen kohteena on aina ihminen, tulisi muistaa, että ihmisen toiminta ja käyttäytyminen on aina yksilöllistä. Oppimisen mahdollistaminen kaikissa prosessin vaiheissa edellyttää tietynlaista ihmistuntemusta ja kykyä havainnoida oppimisen tasoa. Usein oppija voi olla liian innokas tai jopa päinvastoin. Myös keskittymiskyky, tiedon siirtäminen ja sen sisäistäminen vaihtelee ihmisten välillä. Perehdyttämisen suunnitteluvaiheessa on hyvä määrittää ne seikat, joihin kannattaa panostaa ja jotka ovat työn tärkeimmät työtehtävät. Perehdyttämistä myös kannattaa pilkkoa siten, että myös itsenäiseen työskentelyyn ja kertaamiseen jäisi riittävästi aikaa. Perehdytyslista kannattaa laatia joko sisällöllisesti helposta vaikeampaan tai tärkeysjärjestykseen. Vaikka työntekijä on vastuussa omasta edistymisestään, on hänelle annettava tilaa ja aikaa oppimiselle. (Eklund 2018, 41–43, 54–56, 207.)

## 2.2 Perehdyttämisen käytänteet

Työturvallisuuslain (738/2002) 14 § mukaan työnantaja on velvollinen järjestämään riittävän perehdytyksen, joka koskee

*“työtä, työolosuhteita, työ- ja tuotantomenetelmiä, työssä tarvittaviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista”* (L738/2002 1:14§.)

Perehdytys on monivaiheinen prosessi. Esimerkiksi moni pitää perehdytystä ja työhönopastusta erillisinä toimina, vaikka lähtökohtaisesti niillä on sama päämäärä. Perehdytystä pidetään laajempaan kokonaisuutena, jossa tavoitellaan kokonaiskuvaa niin työpaikasta kuin tavoitteista sekä orientoidutaan työpaikan työtehtävien oppimiseen. Sen sijaan työhönopastusta pidetään konkreettisenä työhön liittyvien asioiden hallintana, kuten välineiden, menetelmien ja itse työn. Työhönopastuksen eri vaiheita kuvataan tarkasti kuten esimerkiksi mitä työ koskee, mitä välineitä ja menetelmiä siihen tarvitaan sekä missä eri vaiheissa niitä käytetään. Lähtökohtaisesti perehdytys ja työhönopastustehtävien tavoitteena on, että uusi työntekijä omaksuu, oppii ja soveltaa uuden roolinsa sekä työtehtävänsä mahdollisimman nopeasti osana uutta organisaatiota. (Kupias & Peltola 2009, 16–20; Työturvallisuuskeskus 2021.)

Annika Eklund (2018) kuvaa perehdytystä myös johtamisen välineenä, jolla tavoitellaan yhtenäistä linjausta yrityksen strategian kanssa. Perehdytysprosessin tulee ”sulautua” yrityksen toimintaan, ettei siitä aiheudu lisäkustannuksia. Usein perehdytyksen tavoitteet ovat riippuvaisia organisaatioista ja sen uusista työntekijöistä. Työntekijän sitouttaminen uuteen työhön pitkällä aikavälillä velvoittaa myös työnantajaa perehdytyksen kehittämiseen, vaikka työelämän muutokset eivät enää edellyttäisi sitä. Enemmän keskitytään työtehtävien ja työympäristön nopeaan haltuunottoon. Siihen liittyvät työmarkkinoiden muutokset, kuten esimerkiksi pätkätöet ja vuokratyövoiman yleistyminen. Tosin pitkällä aikavälillä tavoitellaan laajempaa organisaatiokulttuuriin sopeutumista, itsenäistä ja vastuullista työskentelyä, jossa korostetaan työssä viihtymistä ja johon ollaan valmiita satsaamaan resursseja myös perehdytysjakson jälkeenkin. Tasalaatuinen ja onnistunut perehdytys prosessi vaatii aina suunnitelmallisuutta. (Eklund 2018, 27–29, 36).

Suunnitelmallisuudella tavoitellaan perehdytysprosessin kehittämistä ja riskien hallintaa osana laadun seuranta. Eklund (2018) painottaa muutostilannetta, jonka uusi työntekijä tuo organisaatioon. Sopeutumista on myös tapahduttava työyhteisössä uuden työntekijän tullessa. Perehdytyksen tärkeyttä arvioidaan erilaisista lähtökohdista, mutta perehdytys kuitenkin noudattaa tiettyjä erityispiirteitä, joita ovat muun muassa tavoitteellisuus ja hyödyn saavuttaminen. Onnistunut perehdytys riippuu organisaatiosta, perehdyttäjistä sekä perehtyjästä itsestään. Onnistuneen perehdyttämisen edellytys on, että kaikki asianomaiset ymmärtävän ja tunnustavat sen merkityksen ja sitä kautta sitoutuvat yhteisen päämäärän saavuttamiseen. (Eklund 2018, 25–26, 110–120, 207.) Suunnitelmallisuudella perehdytyksessä tarkoitetaan selkeää suunnitelmaa siitä mitä tehdään, mihin perehdytetään sekä miten ja kuka asiaan perehtyy. Se on myös saumatonta yhteistyötä ja vuorovaikutusta, joka vaatii kaikkien työpanosta (Laine ym. 2012, 165). Suunnitelmallisuus takaa sen, että perehdyttäminen on yhtenäistä ja tasalaatuista kaikissa organisaation toimipisteissä (Härkönen 2021).

Tehtävien delegointi on myös osana suunnitelmallista perehdyttämistä. Esimerkiksi voidaan ajatella, että epidemiatilanteissa sairaanhoitajan tietoa tarvitaan huomattavasti enemmän kuin sosionomin tai vaikkapa psykologin tietotaitoja. Yhteistyön merkitys muuttuvissa olosuhteissa on osa ammattitaitoa ja työn kehittämistä. Vaikka perehdyttämisen päävastuu on työnantajalla, kaikki muu siihen rinnastettava sisältö tulee tiimin, työkaverin ja työyhteisön sisältä. Myös uudelta työntekijältä edellytetään sopeutumiskykyä, aktiivisuutta sekä osallistumista perehdyttämisen kehittämiseen. Vaikka perehdytyksen tavoitteet ovat usein piilossa olevia toimia ja niiden vaikutuksia on tutkittu vain vähän, oletuksena on kuitenkin se, että hyvällä perehdytyksellä on yhteys sekä taloudellisiin että henkilöstöpoliittisiin intresseihin. Onnistunut perehdytys riippuu organisaatiosta, perehdyttäjistä sekä perehtyjistä itsestään. Tämä asettaa omia haasteita työnantajalle, joten tämä seikka tulee huomioida jokaisessa perehdytysprosessissa. (Laine, Salervo & Sivén 2012, 165–166; Eklund 2018, 26, 35, 110–120.)

### 2.3 Perehdyttämisen ilmiöt ja haasteet

Uuden työntekijän palkkaaminen tuo aina kustannuksia riippuen tehtävästä ja prosessiin käytetystä ajasta. Sen johdosta myös perehdyttäminen tuo luonnollisesti kustannuksia sillä siihen ja työhönopastukseen käytettävä aika vie resursseja muualta. Toisaalta hyvin onnistunut perehdytys lyhentää työn oppimiseen käytettävää aikaa ja täten pienentäen kustannuksia. Voidaan myös väittää, että se vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta. Taloudellisten resurssien kohdentamista perehdytysprosessiin pidetään usein haasteena, koska sen yhteyttä ei aina hahmoteta. Perehdytys on investointi, jonka tarkoituksena on onnistua, joten siihen varattavat resurssit tulee kohdistaa oikein ja riittävästi. Jo suunnitteluvaiheessa resurssien hyödyt tulee priorisoida siten, etteivät ne vahingoita perustyon rakenteita. Onnistuessa näiden kahden seikan kohdentaminen edesauttaa ja mahdollistaa uuden työntekijää integroitumista työyhteisöön ja siihen sitoutumista. Organisaatioissa muutosvaihe tai uudelleenorganisointi vaikuttaa väliaikaisesti tehokkuuden ja tuottavuuden laskuna. Huonosti johdettu perehdytys voi heikentää tuottavuutta edelleen tai aiheuttaa organisoitumisen uudelleen. On siis selvää, että suunnitelmallisesti ja ammattimaisesti toteutettu perehdytys on aina taloudellinen etu, joka koskee kaikkia työntekijöitä (Lahden ammattikorkeakoulu 2007, 20).

Tasalaatuisuus ja perehdytyksen yksilöllinen kohdentaminen on haasteellista, koska työelämän nopeat muutokset, kuten esimerkiksi digitalisaatio, globalisaatio sekä yksityistäminen, ovat lisänneet itsenäistä työskentelyä, pätkätöitä ja täten luonut ja edistänyt etätyökulttuuria. Organisaatioissa voi olla liian suurta vaihtuvuutta ja työympäristöt voivat muuttua tai työnantajan edut voivat olla perehdytyksen etujen yläpuolella. Kuten ihmiset, myös organisaatiot ovat erilaisia. Sopeutumista ja toimintatapojen muutosta vaaditaan kaikilta osapuolilta, vaikka se ei aina ole ihmisten mieleen tai sovi kyseisen työn työskentelykulttuuriin. Työelämä ei koskaan toimi niin kuin prosesseissa kuvaillaan. Siihen vaikuttavat yhteiskunnan rakenteiden muutokset, asenteet sekä ihmisten ennustamattomuus. Sama pätee myös räätälöityyn perehdytysmallin suunnitteluun, jossa ihmisten erilaisuus, työpaikan ja työolosuhteiden muutokset sekä työtehtävien moninaisuus nähdään haasteena. On järkevää rakentaa prosessille tietty runko, jotta meidän olisi helpompi hahmottaa monimutkaisia asioita. Yleensä juuri järjestelmällisyydestä on hyötyä silloin kun perehdyttämistä kohdistetaan kaikille sopivaksi, kunhan siinä on selkeät tavoitteet ja odotukset. (Eklund 2018, 14–15, 31–35, 270.)

Työntekijällä voi olla liian suuret odotukset ja vaatimukset itseään kohtaan. Vaikka hyvä perehdyttäjä haastaa ja motivoi uusia työntekijöitä, perehdyttäjän tulisi voida myös tukeutua muutoksen yli niin ettei siitä aiheutuisi henkistä painetta. Perehdyttäjän tulee antaa tilaa ja aikaa oppia, ja tämä tulisi huomioida jo perehdytyksen suunnitteluvaiheessa. Perehdyttäjän tulee asettaa oppijalle selkeät tavoitteet. Työntekijän sitoutuminen organisaatioon vaikuttaa vuorovaikutus, palaute, mahdollisuudet edetä sekä luottamus. (Eklund 2018, 50–51, 58–59, 68.)

Painopiste voi siirtyä herkästi perehdytyksessä oman työn johtamiseen. Silloin perehdytys voi jäädä toisijaiseksi jättäen turvattomuutta perehdytettävälle. Perehdytyksen ideaalikuva on, että se tähtää tulevaisuuteen sillä vain siten voidaan sitouttaa ja luoda turvaa. Siksi esimerkiksi kiirettä pidetään usein riskinä onnistuneelle perehdytykselle. On selvää, että perehdyttäjälläkkin voi olla omia työtehtäviä ja hän voi täten kokea, että perehdyttäminen on ikään kuin ylimääräistä pakollisten asioiden toistamista, joita ei koeta sillä hetkellä tärkeäksi. Työyhteisön suhtautuminen muutokseen on vahvasti sidoksissa sen toimintakulttuuriin muutostilanteissa. Uusi työntekijä on aina muutostilanne, joka edellyttää työyhteisöltä vastaanottavaista asennetta. Kaikki muut ei toivotut käyttäytymismallit näkyvät herkästi ulospäin.

Työnantajan tulee kiinnittää erityistä huomioita siihen, miten hän asiasta tiedottaa ja kuka perehdytyksestä vastaa: vapaaehtoinen, kokenut työntekijä vai määrätäänkö siihen kenties kokonaan joku muu. Ongelmaksi koetaan myös eri perehdytysosa-alueiden epäselvä vastuunjako. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että tiedonkulussa tai tehtävien jaossa ei olla suunnitteluvaiheessa tiedotettu selkeästi. Jo suunnitteluvaiheessa rooleja tulee jakaa siten, että ne ovat selkeitä ja tarkoituksenmukaisia. Kaikilla tehtävään määrättyillä tulisi olla tieto omasta roolistaan ja vastuualueista. Huomioita tulee kiinnittää myös ajan käyttöön, suunnittelutyöhön, tehtävien priorisointiin sekä niiden resursointiin. Perehdytyksen laiminlyönti vaikuttaa negatiivisesti uuteen työntekijään ja voi antaa vääränlaista kuvaa organisaatioista (Eklund 2018, 140–143). Myös työyhteisöissä perehdytystä voidaan kokea ”pakkotyönä”. On muistettava, että laadukkaalla perehdyttämisellä voidaan saavuttaa pysyviä ja kauas kantavia tuloksia, joista hyötyy koko organisaatio. (Lahden ammattikorkeakoulun 2007).

## 2.4 Perehdytyksen vastuu

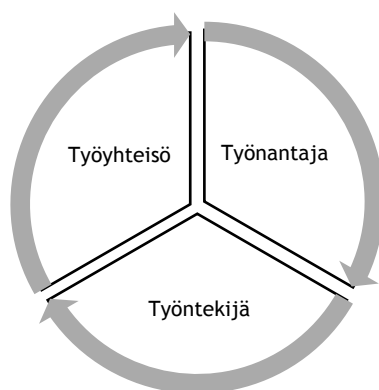
Perehdyttäminen on kokonaisuus, jossa jokaisella on omat roolinsa ja vastuualueensa. Tämä edistää kokonaisuuden hallintaa, kehittää toimintaa sekä osaamista. Organisaatioiden perehdytysprosessi alkaa rekrytoinnista, joten prosessin ennakkosuunnittelu takaa sen, että se on mahdollisimman yhtenäinen läpi organisaation. Päävastuu perehdytysprosessista ja sen toteutuksesta on työnantajalla tai hänen valtuuttamalla henkilöllä. Käytännön toteutuksesta voi vastata myös esihenkilö tai hänen delegeoima työntekijä, ”mentori”. Suurissa organisaatioissa prosessit ja vastuunjako vaihtelevat ja siten tämänkaltaisen järjestely on tyypillistä säilyttäen perusidea kuitenkin aina samana: uuden työntekijän integrointi osaksi uutta työyhteisöä.

Lähtökohtaisesti perehdyttäjä on se, joka neuvoo, tukee ja opastaa uutta työntekijää hänen uuteen työhönsä. Tehtävään tulisi valita sellainen henkilö, joka on valmis sitoutumaan tehtävään ja jolla on selkeä näkemys siitä mitä hän tulisi tekemään ja mitä häneltä odotetaan. Tämä puolestaan lyhentää työn oppimisaikaa sekä motivoi uutta työntekijää. Perehdyttämisen taustalla on aina työtehtävän suorittaminen,

jossa syntyy ymmärrys siitä, miten työntekijä ymmärtää omaa rooliaan yrityksessä. (Lahden ammattikorkeakoulu 2007, 6). Myös Eklund (2018, 270) kuvaa perehdytysprosessia kaksisuuntaisena prosessina, jossa roolit jakautuvat tasan: sekä työnantajalla että työntekijällä on omat vastuunsa sen toteuttamisesta.

Vastuu on aina sidoksissa työnantajan määräämään työtehtävään. Perehdyttäjän tulee tunnistaa oman roolinsa työnjaossa. Perehdyttäjän tärkeisiin ominaisuuksiin kuuluu työhön ja organisaatioon sitoutuminen. Tämän lisäksi pitää tuntea myös oikeudet ja velvollisuudet. Hyvä perehdyttäjä korostaa organisaation arvoja toimien täten samalla niin työnantajan kuin koko organisaation eduksi. Asenteella hän viestii organisaation ulospäin näkyviä piirteitä, se voi olla joko positiivinen tai negatiivinen asia. Tehtävää tulee haluta, joten väärällä asenteella voi olla negatiivinen vaikutus uuteen työntekijään, jolloin hän saattaa kokea olevansa ei tervetullut tai ei saa riittävästi tarvittavaa tietoa. Hyvän perehdyttäjän vuorovaikutustaidot korostavat luottamusta ja sitoutuneisuutta hänelle annettuun tehtävään. Hyvän perehdyttäjän ominaisuuksiin kuuluu kärsivällisyys, selkeys, positiivisuus sekä itsearviointitaito. (Mikkilä & Partanen 2020.)

Kun työnantaja on tarjonnut kaikki tarvittavat työkalut onnistuneeseen perehdyttämiseen, tarvitaan sen lisäksi työyhteisöä sekä perehdytettävää työntekijää. Alla (kuvio 3) onnistuneen perehdytyksen vastuunjako:



Kuvio 3: Onnistuneen perehdytyksen vastuunjako (mukaillen Eklund 2018, 162).

Usein toivotaan uuden työntekijän olevan oma-aloitteinen sekä aktiivinen oppija, kuka kykenee vastaanottamaan uutta tietoa, kyseenalaistamaan sekä tuomaan uusia näkökulmia kehitystyöhön (Eklund 2018, 161–162). Edellä olevan lisäksi hyväksi katsotaan sosiaalista ja inhimillistä pääomaa muiden hyvien vuorovaikutustaitojen lisäksi. Perehdytyksessä työntekijälle pitää voida kyetä ilmaisemaan kuinka häntä voidaan tukea oppimisessa sekä miten hän voisi ottaa vastuuta omasta oppimisestaan. Työsopimuslain (LTSL 3§1) mukaan työntekijän on suoritettava tehtävät huolellisesti noudattaen työnantajan asettamia määräyksiä.

1. Vastuu työnantajaa kohtaan ei liity pelkästään työsopimuksen noudattamiseen vaan myös vastuuna itsenä sekä organisaation kehittämiseen siten, että työn laatu ja asiakkaan huomioiminen korostuisivat.
2. Vastuu työyhteisöä kohtaan kuvaa työntekijän omia henkilökohtaisia työelämätaitoja, kuten esimerkiksi ryhmässä toimimista, sitoutumista työyhteisöön ja sen kehittämiseen, eettisyydestä huolehtimista, työilmapiirin ja työrauhan vaalimista sekä pelisääntöjen noudattamisesta.
3. Vastuu itseään kohtaan tarkoittaa sitä, että työntekijä huolehtii ammattitaidostaan ja sen kehittämisestä. Tähän liittyy myös vastuu omasta hyvinvoinnista (Eklund 2018, 167, 207.)

#### Lait, jotka koskevat työtä Suomessa:

Työturvallisuuslaki 738/2002, Työterveyshuoltolaki 752/2002, Työaikalaki 604/1996 ja Työsopimuslaki 738/2001 (Finlex 2021.)

Jokaisen työntekijän on huolehdittava, että yllä mainitut seikat toteutuvat yhteistyössä ja vuorovaikutuksessa niin työnantajan kuin kollegojen kanssa. Työntekijän oma vastuu määräytyy siitä, kuinka hän voi vaikuttaa ja saada ääntänsä kuuluviin. Lähtökohtaisesti hän on myös itse vastuussa siitä, miten tietoa omaksuu. Hänen tulee olla aidosti mukana oppimassa, joten hän toimii tiedon vastaanottajana. Rekrytointivaiheessa ja perehdytysvaiheessa uudelle työntekijälle asetetaan tietyt tavoitteet ja odotukset työlle, lopusta hän vastaa itse. Usein siihen vaaditaan omaa aktiivisuutta ja oma-aloitteisuutta. Monessa organisaatiossa uudelta työntekijältä odotetaan kehitysideoita tai hän voi toimia muutoksen toimeenpanevana voimana, joita koko organisaatio voi hyödyntää. Puhutaan kaksisuuntaisesta prosessista, jonka molemminpuolinen näkemys perustuu niin palautteeseen kuin avoimuuteen perehdyttäjältä perehtyjälle. (Eklund 2018, 39.) Tämän saavuttaminen vaatii kuitenkin uudelta työntekijältä tiettyjä työelämäntaitoja kuten esimerkiksi vuorovaikutustaitoja, organisointikykyä sekä yhteistyötaitoja. Perehdytyksen edetessä, tai sen aikana, tuleekin huomioida työntekijän jo olemassa olevia vahvuuksia ja heikkouksia, sekä mitä hän työltänsä tulevaisuudessa haluaa.

Vaikka perehdytys katsotaan osaksi työhöntuloa ja uuden oppimista, on onnistuneella perehdytyksellä yhteys myös johtamiseen, yleiseen ilmapiiriin sekä henkilöstön ammattitaitoon. Sen katsotaan edistävän työssä jaksamista sekä siinä pysymistä ja siten se voidaan nähdä työhyvinvointia edistävänä asiana. Työhyvinvointi koostuu muun muassa työstä ja sen mielekkyydestä, terveydestä ja hyvinvoinnista sekä turvallisuudesta. Työnantajan tulee huolehtia hyvästä ja motivoivasta johtamisesta, turvallisesta työympäristöstä sekä taata työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2021.) Tämäkään ei yksin riitä edistämään työnhyvinvointia, vaan sen lisäksi tarvitaan työntekijän oma panos onnistuneen perehdyttämisen toteutuksessa. Tähän olennaisena seikkana kuuluu vastuu omasta hyvinvoinnista.

Sosiaali- ja terveysalalla työn kuormittavuus aiheuttaa lieveilmiötä kuten esimerkiksi stressiä tai uupumusta. Tunne itsesi -visiossa (*Nosce te ipsum*) pohditaan muun muassa tietoisuuden, ammatillisen minän, fyysisen ja psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen hyvinvoinnin sekä uudistumiskunnon yhteyksistä

kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Ajatuksena on, että ihminen voi hyvin, jos kaikki osa-alueet ovat hallinnassa. Fokuksena on fiksu itsensä johtaminen, mikä on ennen kaikkea jatkuva prosessi, mihin sisältyy elämänhallintaa, itsetuntemusta, omasta hyvinvoinnista huolehtimista, tavoitteiden asettamisesta sekä näiden toteuttamista. Itsensä johtaminen vaatii jatkuvaa tarvetta uudistumiseen ja kehittämiseen. (Sydänmaanlakka 2012.)

## 2.5 Pehdyttämisen seuranta ja kehittäminen

Pehdytysprosessin tulee olla järjestelmällistä ja siksi se edellyttää säännöllistä päivittämistä ja kehittämistä erityisesti muuttuvissa toimintaympäristöissä. Sen vuoksi pehdytysprosessin laadun varmistamiseksi jokaisella organisaatiolla tulee olla pehdytysuunnitelma. Kyseisen suunnitelman tulee tukea käytännön työtä ja siitä tulee käydä ilmi muun muassa sen kohderyhmä, pehdytyksen vastuhenkilö(t) sekä se että miten ja milloin pehdytystä toteutetaan. Tämän lisäksi suunnitelmasta tulisi käydä ilmi miten uusi työntekijä huomioidaan juuri tässä suunnitelmassa. Toivottavaa on, että suunnitelma olisi kirjallisessa muodossa ja että sen liitteenä olisi seurantalomake pehdyttämisen edistymisen seuramiseksi. Edistymisen seuranta on tärkeää, koska sen avulla voidaan käydä läpi, miten uusi työntekijä on työnsä sisäistänyt. Tyypillisesti pehdytyksen alku- ja loppuvaiheessa pidetään kehityskeskustelut missä keskustelun lähtökohdat tulee olla ennalta suunniteltua. Pehdytystaktiikat ja -muodot voivat vaihdella aina tarpeiden tai yksikön mukaan. Yleisimmät niistä ovat konkreettinen näyttäminen ja tekeminen, koulutustilaisuudet ja kurssit sekä keskustelu niin pehdyttäjän kuin pehdytyksestä vastuussa olevan henkilön kanssa. Trendiksi on noussut yksilöllinen ja melko joustava ohjaus, jossa pehdytyksen eri osa-alueita on pilkottu helpottamaan sen tarkastelua. Yleensä osa-alueet vaihtelevat eri organisaatioiden tarpeiden mukaan. Tyypillisimmät osa-alueet ovat tavoitteisiin ja työtehtäviin opastaminen, käytänteet ja toimintatavat, vastualueet, organisaatio, verkosto sekä seuranta. Seurannan avulla voidaan myös arvioida onnistumista, puuttua epäkohtiin, varmistaa tasalaatuisuus sekä arvioida kehittämisen tarvetta. (Eklund 2018, 75, 75–83, 173, 207.)

Pehdyttämisen tueksi voi vastuussa olevan työntekijän kanssa tulla mukaan myös toinen työntekijä, niin sanottu mentori, kenen tehtävänä on auttaa uutta työntekijää työhönopastuksessa. Mentorointi on vanha menetelmä, jossa tiedon siirrossa hyödynnetään kokemusta. Mentorointi on ohjauksellista ja tukea antavana toimi, joka perustuu luottamukseen ja sitoutumiseen työtehtävään. Se vahvistaa työhön tuloa ja edesauttaa uutta työntekijää sopeutumaan uuteen työyhteisöön. Mentori on usein osaava ja kokenut työntekijä kuka motivoi, tsemppaa ja kuuntelee. Hän jakaa osaamista omien kokemuksensa kautta ja on myös relevantti hiljaisen tiedon välittäjä. (Luhanka-Aalto 2017, 3–5.) Mentorointia luonnehditaan vahvistavaksi ja osapuolten väliseksi oppimis- ja vuorovaikutussuhteeksi, jossa tietoa ja kokemuksia jaetaan tarkoituksenmukaisesti. Henkilökohtainen tuki ja toiminnan analysointi mahdollistavat paitsi henkilökohtaisen osaamisen kehittämistä, mutta myös organisaation tai toiminnan kehittämistä. Pehdytyksen intensiivisen jakson jälkeen prosessista vastuussa olevien on hyvä tarkastella toimintaa kehittämisen näkökulmasta. Yksilöllinen kohtaaminen ja realistinen arvio siitä miten työntekijä suoriutui jaksosta, tulee sitouttaa palautteeseen niin, että se olisi sekä positiivista että rakentavaa. (Eklund 2018, 109, 183.)



Perehdytyksen seurannalla pyritään varmistamaan, että uusi työntekijä oppii ja kehittyy prosessin eri vaiheissa. Systemaattinen seuranta on paitsi työväline reaaliaikaisessa seurannassa, mutta myös väline, jonka avulla voidaan reagoida nopeasti muutoksiin. Perehdytyksen seurannan avuksi käytetään usein perehdytyslistaa ja sen tueksi perehdytyskeskusteluja, joissa korostuvat molemminpuoliset palautteet. Palaute on kyettävä kohdistamaan korjaaviin seikkoihin ja opittuun työhön, ei henkilön persoonaan. Palautekulttuurissa tulee noudattaa hyviä yhteisesti määriteltyjä ja hyväksytyjä keinoja. Tärkeää on sisäistää mitä palautteella saavutetaan ja mihin sillä pyritään. Aina on muistettava ihmisen yksilöllisyys ja henkilökohtaiset ominaisuudet. On havaittu, että sellaisessa perehdytysprosessissa, jossa korostetaan ihmisen ammatti-identiteettiä, perehdyttäminen on huomattavasti tehokkaampaa kuin sellaisessa, jossa korostetaan organisaation identiteettiä. Monissa työyhteisöissä perehdytysprosessi on melko suppea, koska se tähtää vain konkreettiseen työhön opastukseen jättäen vain vähän tilaa esimerkiksi tutustua muihin työntekijöihin tai mahdollisuuksiin vaikuttaa. Muutos vaatii nykyisten perehdytysprosessien uudelleentarkastelua, jossa huomioitaisiin enemmän sosiaalistamista, työntekijän mahdollisuuksiin vaikuttaa hänen vahvuksiensa ja osaamisen kautta. Laadukkaassa prosessissa vaaditaan myös työnantajan omaa aktiivisuutta, jossa annetaan aikaa uudelle työntekijälle sekä haastetaan työntekijää tuomaan omia vahvuksiensa esille. Perehdytys voi kuitenkin jäädä sen suhteen vajavaiseksi esimerkiksi kiireen ja riittämättömien resurssien vuoksi. On kuitenkin selvää, että aktiivinen perehdyttäjä haastaa työntekijää tuomaan omia vahvuuksiaan tehokkaaseen työskentelyyn mukaan. Silloin työntekijä myös sitoutuu ja kokee olonsa tärkeäksi. Siitä huolimatta perehdytys tähtää siihen, että tietylle osaamisen tasolle tulisi ylittää. Myös perehdytysmateriaalilla on merkitystä siinä, että sieltä löytyvä tieto olisi relevanttia faktatietoa. (Eklund 2018, 119, 128, 130–131.)

Perehdytys suunnitelman laatimisessa, kehittämisessä ja päivittämisessä täytyy huomioida muun muassa sen kohderyhmä, perehdytettävän taustat, aikataulu, sekä kuka perehdyttää ja missä. Vuokravoiman perehdytyksessä yhteistyö henkilöstövuokrausyrityksen ja yhteistyökumppanin kanssa on avainasemassa esimerkiksi koneiden käytössä tai arkipäivän pyörittämisessä osastolla. Varsinainen perehdyttämisvelvollisuus on työn vastaanottavalla yrityksellä. Perehdytystä tukee yksityiskohtainen käsikirja, opas tai muistilista. Täytyy huomioida myös tarve erilaisille versioille oppaasta, jotka sopivat paremmin eri tarpeisiin. Silloin voidaan rajoittaa esimerkiksi yritystietouden syvyyttä tai henkilöstöetujen saatavuutta työsuhteen mukaan. Ryhmäperehdytyksen lisäksi on oltava myös valmiudet henkilökohtaiseen perehdytykseen. Tavoitteiden asettaminen antaa perehtyjälle tietoa siitä minkälaisia odotuksia häntä kohtaan asetetaan. Tämä myös helpottaa oman suorituksen arviointia sillä se antaa työlle kasvot, olemassaolon oikeutuksen sekä helpottaa kommunikointia ja tukee muiden osapuolten ymmärrystä. Perehdyttäjän antama palaute ja valmentava opastus on tärkeää, koska sillä voidaan kohdistaa toiminta oikeisiin asioihin. Kehityskeskustelut ovat esihenkilöiden työkaluja, joiden avulla he pystyvät seuraamaan kokonaisvaltaista edistymistä sekä kehittämään perehdytystä. Tulokset usein kertovat, miten tavoitteet on saavutettu. Lähtökohdana voidaan pitää sitä, että esihenkilö tukee, valmentaa ja motivoi. Tämä lisää henkilöstön sitoutumista, selkeyttää rooleja, auttaa kehittymään, luo positiivista ilmapiiriä ja arvostusta sekä lisää henkilöstön hyvinvointia. (Laine ym. 2012, 142.)

Kehittämishaasteena on perehdytys suunnitelman päivittäminen tai sen ajan tasalla pitäminen. Tämän lisäksi usein nähdään haasteena työtä ohjaavan henkilöstön jaksaminen alati vaihtuvien perehdytettä-

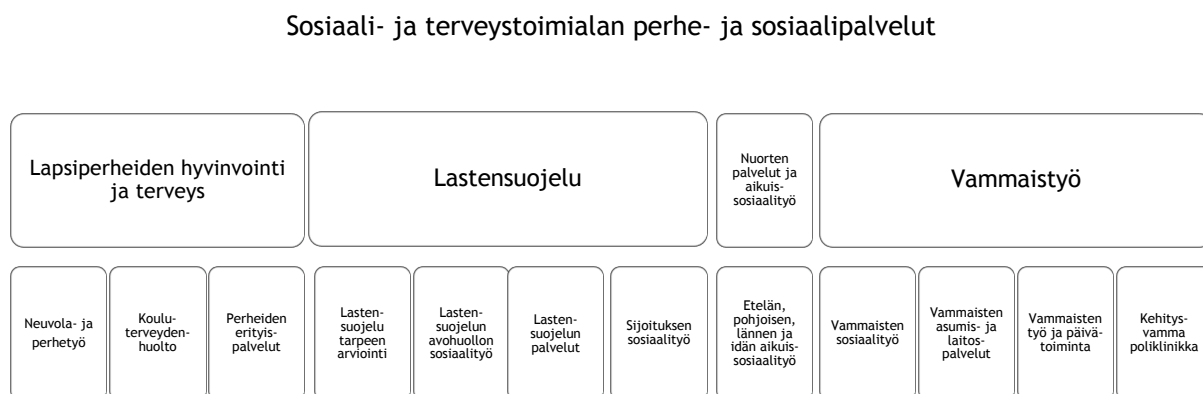
vien kanssa sillä perehdytettävien erilaisuudessa voi olla haasteita esimerkiksi oppimiskyvyn- ja meto-  
deiden kannalta. Tämän lisäksi työhön tulevan oma asenne vaikuttaa huomattavasti työhön perehtymi-  
seen (Lahden ammattikorkeakoulu 2007).

### 3 Perhekuntoutuskeskus opinnäytetyön kontekstina

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystoi-  
mialan hallinnoima, vuonna 1973 toimintansa aloittanut Oulunkylän perhekuntoutuskeskuksen lasten  
vastaanotto-osastot, jotka sijaitsevat Helsingin Oulunkylässä. Vuonna 2010 valmistuneet uudet tilat  
mahdollistivat toiminnan muuttumiseksi aiempaan monipuolisemmaksi. Perhekuntoutuskeskuksessa on  
kolme 7-paikkaista lasten vastaanotto-osastoa, sini-, kelta- ja punapirtti sekä ympärivuorokautinen per-  
hekuntoutus, perhepirtti. Keskuksen palvelut ovat tarkoitettu kaikille helsinkiläisille lapsiperheille,  
jotka tarvitsevat eri syistä tukea ja apua arjesta selviytymiseen.

Tämän opinnäytetyön toimintaympäristö käsittää lasten vastaanoton, joka tarkoittaa lyhytaikaista osas-  
tohoitoa osana lastensuojelun sijaishuoltoa. Käytännössä tällä viitataan lapsen hoidon ja kasvatuksen  
järjestämistä kodin ulkopuolelle. Oulunkylän perhekuntoutuskeskuksen työn tavoitteena on lasten tur-  
vallinen kasvu, jonka avulla vahvistetaan huoltajien vastuullisuutta ja toimintakykyä yhteistyössä eri toi-  
mijoiden kanssa. Lasten vastaanoton osastoilla tehdään lasten vastaanotto- ja arviointityötä kriisitilan-  
teissa oleville lapsille sekä heidän perheille. Edellä mainituille perheille on syntynyt lastensuojelulli-  
nen tuen ja hoidon tarve esimerkiksi lapsen omalla toiminnalla tai perhetilanne on vaarantanut lapsen  
kasvua ja kehitystä, joita lyhytaikaisella osastohoidolla ja tilanteen arvioinnilla pyritään ensisijaisesti  
turvaamaan. Oulunkylässä toiminnan perusajatuksena on antaa asiakkaille monipuolista ja ammattitai-  
toista palvelua sekä auttaa lapsiperheitä arjen haasteissa. Oulunkylän perhekuntoutuskeskuksen toimin-  
taa ohjaa lastensuojelulaki ja sosiaalihuoltolaki. (Helsingin kaupunki 2021.)

Alla oleva kaavio (kuvio 4) havainnollistaa Oulunkylän perhekuntoutuskeskuksen sijoittumista Helsingin  
palvelujärjestelmässä:



Kuvio 4: Helsingin kaupungin Sosiaali- ja terveystoimialan palvelujärjestelmä (mukailten Helsingin kaupunki 2021).

Sosiaalialalla ja erityisesti lastensuojelussa on tapahtunut viimeisen kymmenen vuoden aikana paljon uudistuksia ja muutoksia. Näitä muutoksia edesauttoi suurentuneet sosiaali- ja terveysalan menot sekä kasvanut tarve lastensuojelupalveluille. Palveluiden yksityistäminen johti siihen, että koko lastensuojelun työkenttään tehtiin laajoja uusituksia. Myös palveluiden saatavuudessa on ilmennyt epätasa-arvoa, joten muutosta haettiin palveluiden keskittämisenä siten, että ne tavoittaisivat monia perheitä mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Lainmuutoksilla pyrittiin puolestaan vahvistamaan lasten ja nuorten oikeuksia sijaishuollossa. Lastensuojeluun syntyi pysyviä ja yhtenäisiä työskentelymalleja, joissa korostettiin lapsilähtöisyyttä ja ennaltaehkäisyn merkitystä.

Helsingin kaupungilla kaikki toiminta tulisi perustua asiakaslähtöisyyteen, joka tarkoittaa sitä, että työtä tehdään asiakkaan tarpeet huomioiden. Oulunkylän perhetukikeskuksessa ja siellä työskentelyssä korostuu lapsilähtöisyys, lapsen ja perheen kunnioittaminen, eettisyys, avoimuus ja oikeudenmukaisuus (Helsingin kaupunki 2021). Perustuslaissa (L731/1999) säädetyt lasten oikeudet, YK:n yleissopimusta lapsen oikeuksista, Lastensuojelulaissa (L471/2007) sekä Sosiaalihuoltolaissa (L1301/2014) säädettyjen määräyksien ja kriteerien toteuttamiseen toiminta-alueella tarvitaan koko henkilöstölle ja vuokratyövoimaan mukaan lukien yhteinen ja asianmukainen perehdytys työpaikkaan, jossa on yhteisesti sovitut pelisäännöt, työskentelymallit sekä yhteiset tavoitteet toteuttamaan mahdollisimman laadukasta sijaishuoltoa.

Sosiaali- ja terveysalalla ammattietiikka tarkoittaa arvoja ja asenteita. Etiikka tutkii hyvää elämää ja määrittelee, kuinka ihmisen tulisi elää. Etiikka koostuu arvoista, ihanteista ja periaatteista, jotka koskevat hyvää ja pahaa sekä oikeaa ja väärää. Kohtaamistyössä moraaliset arvot aktivoituvat ongelmien tarkastelujen yhteydessä kuin myös silloin kun mietitään, kuinka niihin suhtaudutaan. Tämä korostuu erityisesti sosiaalityössä.

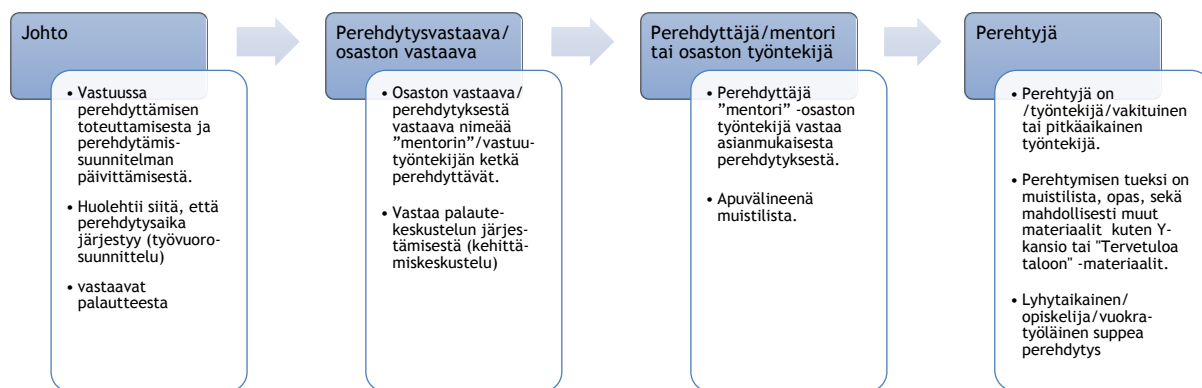
Sosiaalityö on käytännössä toimintaa, jossa tarkastellaan ammattieettistä työtä ainakin kahdesta näkökulmasta: miten ammatillaiset toimivat ja miten heidän tulisi toimia. Juujärvi ym. (2011) kuvaavat moraalialaa ja etiikkaa vaikeana arjesta irrallisena olevana asiana. Eettinen herkkyyttä ammatillisessa toiminnassa on sitä, kun arkinen ammatillinen toiminta ja moraaliala kohtaavat. Tunnistetaan siis oikea väärästä. Etiikassa on kuitenkin se etu, että se antaa tilaa reflektiolle eli ajattelulle, jossa voidaan vapaammin pohtia oikean ja väärän eroja.

Moraalinen ongelma syntyy silloin kun ihminen ei tiedosta tilannetta, jossa hänen tulisi toimia tehdäkseen oikein. Sen sijaan eettinen ongelma syntyy silloin, kun pohditaan perustasolla, mikä on oikein ja mikä on väärin. Tyypilliset eettiset ongelmat kohdataan esimerkiksi silloin, kun aletaan pohtia toisen ihmisen hyvinvointiin tai oikeuksiin liittyviä kysymyksiä. Ammatillaisen tulee ottaa kantaa mikä asiakkaalle on parhaaksi. Oulunkylässä kaikessa toiminnassa on kyse ammatinherkkyydestä, jossa osataan tunnistaa yhteiskunnassa tapahtuneet muutokset ja toimia niiden pohjalta. Ammatillaisen näkökulmasta eettistä herkkyyttä kuvataan taitona tunnistaa arkielämän monimutkaisuutta sekä ihmisten erityispiirteitä, oikeuksia ja tarpeita. Tämä edellyttää empatiakyvyn lisäksi roolinottotaitoja. Eettinen herkkyyttä kuvastaa kuinka omien toimintojemme seurauksilla voimme vaikuttaa toiseen ihmiseen. (Juujärvi ym. 2007, 21–24.) Vaikka arvokeskustelu on tuttu ilmiö myös työpaikoilla, on se silti melko tuntematon ilmiö (Laurikainen & Rautio 2014, 3).

Sosiaalialan työpaikoilla toimintaa ohjaa keskeiset periaatteet kuten esimerkiksi elämän ja ihmisarvon kunnioittaminen, itsemääräämisoikeus, oikeudenmukaisuus sekä tasa-arvon kunnioittaminen. Ammatti-laista ohjaa ammattieettiset periaatteet kuten esimerkiksi vaitiolovelvollisuus ja luottamus. Työntekijä vastaa ammattitaidon kehittämisestä ja ylläpidosta sekä myönteisestä suhtautumisesta työhönsä. Häneltä voidaan vaatia positiivisuutta, hienotunteisuutta, suvaitsevaisuutta ja kykyä toimia paineiden alla. Ammatillainen herättää luottamusta, on kohtelias ja kunnioittaa yksityisyyttä. Työskentelyssä korostetaan avoimuutta ja pyritään toiminnalla ylläpitämään asiakkaan osallisuutta. Vaikka ihmisten arvomaailmat voivat poiketa toisistaan, voidaan lähtökohtana kuitenkin pitää sitä, että työnantajan asettamat raamit säilyvät. Arvoja määriteltessä katse kohdistuu usein sellaiseen toimintaan mikä muokkaa työyhteisöä ja asettaa sille raamit siitä mikä on hyväksyttävää ja mikä ei. (Juujärvi ym. 2007, 50.) Toimintakulttuuri työyhteisössä määrittelee hyvin pitkälti sen mihin toiminnalla pyritään ja mitä sillä saavutetaan. Ei ole itsestäänselvyys, että esimerkiksi arvoriistiriidoissa päästäisiin yhteisymmärrykseen. Kuitenkin toimintaamme sillä voi olla suuri merkitys sillä arvot ohjaavat toimintaamme.

Työpaikoilla arvot ohjaavat ja edistävät myös päätöksenteossa yksilöä tai kollektiivia (Juujärvi ym. 2007, 49–50). Sosiaalialan työpaikoilla on laajalti käytössä omavalvonnan yhteydessä liitetty yhdenvertaisuus tai hyvän kohtelun suunnitelma, kuten myös Oulunkylässäkin. Suunnitelmaa on kehitetty siten, että niissä asiakkaiden äänet pääsevät kuuluviin. Näiden toimintojen avulla saavutetaan yhdenvertaista kohtelua, mikä puolestaan yhtenäistää toimintoja eri yksiköiden välillä. Toimintaympäristössä työhönopastuksella tarkoitetaan ohjaamista käytännön työhön. Siihen sisältyy muun muassa työskentelyvälineiden läpikäynti, toimintatapojen esittely sekä muiden osastojen ja niiden toiminnan esittely. Kuten aiemmin todettu, hyvä ja laadukas perehdyttämisprosessi perustuu suunnitelmallisuuteen, joka huomioi yksilön ja mahdollistaa yksilöllisen työhön ohjauksen ja seurannan reaaliajassa. (Laine ym. 2012, 165–167.) Vaikka onnistunut perehdytys vaihtelee tehtävä- ja yksilökohtaisesti niin yleisten tavoitteiden saavuttamiseksi organisaatioissa voidaan laatia yleinen ja koko organisaatioita koskeva perehdytysuunnitelma. Siinä voidaan määritellä hyvin yksityiskohtaisesti vastuut siitä kuka, milloin, mitä ja miten perehdyttää. Suunnitelma voi kuvata myös struktuuria, eli missä järjestyksessä asiat käydään läpi. (Eklund 2018, 120–121, 207).

Alla (kuvio 5) Oulunkylän perhekuntoutuskeskuksen alkuperäinen perehdytysprosessi ja vastuualueita:



Kuvio 5: Oulunkylän perhekuntoutuskeskuksen alkuperäinen perehdytysprosessi ja vastuualueet (mukailen Korhonen & Lehmusto 2011).

Oulunkylässä päävastuu perehdytyksen toteutuksesta on lastenkodin johtajalla ja vastaavalla ohjaajalla (esihenkilö). Sen tavoitteena on laadukas ja tavoitteellinen perehdyttäminen, jossa vallitsee vuorovaikutuksellinen ja kannustava ilmapiiri. Sen lisäksi lähtökohtana on vahvistaa uuden työntekijän sitoutumista työn lisäksi myös uuteen työyhteisöön. Peruseriaatteena on se, että perehdytetään työympäristöön, organisaatioon ja talossa tehtävään työhön. Työn konkreettista sisältöä ei tässä opinnäytetyössä esitellä sen yksityiskohtaisemmin sillä Oulunkylän perhekuntoutuksen lasten vastaanoton kaikki työntekijät ovat saaneet sosiaalialan koulutuksen. Helsingin kaupungilla on käytössä oma intra (sisäverkko, lähiverkko) nimeltään *ONNI*, joka toimii myös työkaluna perehdytysuunnitelman toteutukseen.

Työhyvinvointi ja henkilöstön jaksaminen on koko organisaation tukipilari. Helsingin kaupunki on jo pitkään panostanut henkilöstön työhyvinvointiin tarjoamalla erilaisia työhyvinvointia edistäviä toimia, kuten esimerkiksi työhyvinvointipäivät, erilaiset koulutuspäivät, liikkumista tukevat työmatkasetelit ja liikuntaseteilit. Oulunkylässä työhyvinvointia edistää muun muassa lakisääteinen työsuojelun yhteistoiminta (työn, työolojen ja osaamisen kehittäminen), työterveydenhuolto, kahdesti vuodessa tapahtuvat kehittämisspäivät, yötyön seuranta, ergonominen työvuorosuunnittelu, informaation kulku kaupungin oman intran (Helmi) kautta sekä työntekijän omaa työkykyä ylläpitävät toimet arjessa. Edellä mainituilla ennakoinnilla toimilla työn kuormittavuuteen ja turvallisuuteen voidaan puuttua ajoissa. (Laine ym. 2012, 101.)

Lähtökohtaisesti työnantaja huolehtii työpaikoilla työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä konkreettisilla tai ennakoinnilla toimilla. Turvallisuuden toteutus ja sen edistämien kuuluu jokaiselle työntekijälle, vaikka käytännöt vaihtelevat työkohteen mukaan (Työturvallisuuslaki 738/2002 8§). Turvallisuusohjeistusten laiminlyönti voi johtaa vakaviin seurauksiin, jopa irtisanomiseen. Työturvallisuutta edistää aktiivinen työsuojelu, kohteen säännölliset turvallisuuskoulutukset ja pelastautumisharjoitukset sekä turvallisuus- ja omavalvontasuunnitelma. Esimerkiksi väkivallan uhkaa tulee arvioida jokaisessa omavalvontasuunnitelmassa. Ennakoinnilla toimilla voidaan varautua muutoksiin mikä osaltaan taas ennaltaehkäisee väkivaltatilanteita. Turvallisuussuunnitelman säännöllinen päivittäminen ja muu tarvittava turvallisuuskoulutus pienentää riskejä lisäten turvallisuudentunnetta henkilöstössä. Myös henkilöstöpoliittisilla toimilla voidaan parantaa turvallisuutta. Näitä ovat esimerkiksi resursseihin panostaminen tai sellaisten tilaisuuksien järjestäminen, joissa henkilökunnalle annetaan mahdollisuus tulla kuulluksi. Työtapaturmien ennaltaehkäisy riippuu pitkälti siitä, kuinka työntekijät voivat itse vaikuttaa asioihin. Organisaatiokulttuuri on oltava avointa ja sellaista, missä jokaisella työntekijällä on oikeus tuoda epäkohtia esiin. Jo perehdytysvaiheessa on hyvä tuoda esille toimipisteen turvallisuusuhat. (Laine ym. 2012, 100–101.) Sosiaalialan toimipisteissä on oltava niin henkilöstölle kuin asiakkaille nähtävillä oleva omavalvontasuunnitelma, jonka tulisi sisältää konkreettisia toimia riskienhallintaan. Suunnitelmalla parannetaan niin asiakkaiden turvallisuutta kuin henkilöstönkin työturvallisuutta. Suunnitelma toimii myös henkilöstön oikeusturvana. Uuden säädöksen mukaan omavalvontasuunnitelman liitteenä on myös tasa-arvon ja hyvän kohtelun edistämistoimet. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014; Terveysturvalaki 1326/2010.)

Kuten aiemmin todettu, työsuojelusta on vastuussa koko organisaatio ja sillä pyritään parantamaan työhyvinvointia ja ennaltaehkäisemään monenlaisia riskejä. Sen lisäksi että siihen kuuluu työntekijöiden henkisestä ja fyysisestä terveydestä huolehtiminen, sisältää se myös työkyvyn ylläpitoa ja edistämistä kuin myös ammattitautien ennaltaehkäisyä osana hyvää työergonomiaa. Työsuojelun tehtäviin kuuluu myös työn kuormittavuuden seuraaminen. Epäkohdissa työntekijä voi kääntyä työsuojeluhallintoon, työterveydenhuoltoon tai asiantuntijan palveluiden puoleen. (Laine ym. 2012, 159.)

#### 4 Empiirinen tutkimus perehdyttämiskäytänteiden kehittämiseksi työyhteisölle

Työn kehittämisen prioriteetit ovat prosessin kokonaisvaltainen sujuvuus, laatu ja ajan käyttöön liittyvät seikat. Myös työkuultuuriin ja työjärjestelyihin liittyvät muutokset kuuluvat kehittämisen positiivisiin vaikutuksiin (Laine ym. 2012, 110). Oulunkylän perhekuntoutuksessa lasten vastaanotossa painopiste on lastensuojelussa ja siihen soveltuvassa lainsäädännössä, joka on muuttunut paljon viime vuosien aikana. Työkentässä ei olla kyetty reagoimaan näin nopeisiin muutoksiin, ja sen vuoksi tarpeelliset muutokset ovat olleet hitaita. Tämän opinnäytetyön prosessin taustatyössä selvisi muun muassa se, että talon toimintatavat ja käytänteet olivat vanhentuneita ja siten kaipasivat tarkempaa tarkastelua. Alun perin vuonna 2010 tehtyä perehdytyskansion sisältöä voidaan pitää jo lähtökohtaisesti vanhentuneena. Se ei enää palvele nykypäivän tarpeita tai tue niitä vaatimuksia, joita esimerkiksi lastensuojelulaki asettaa.

Oulunkylässä kaikki lasten vastaanotto-osastot tekevät lähtökohtaisesti samaa arviointi- ja vastaanotto-työtä. Edellä mainittu selvisi tämän opinnäytetyön taustakartoituksesta ja sen vuoksi oli luonnollista lähestyä tätä selvitystä siltä kannalta, että se palvelisi koko Oulunkylän vastaanotto toimintaa ja täten täyttäisi niitä vaatimuksia, joita Helsingin kaupunki ja koko lastensuojelun sijaishuolto asettaa. Tämän kaltainen tarkastelu edellyttää muutoksia, jotka ovat saavutettavissa vain nykyistä toimintaa selvittämällä. Sen vuoksi selvitystyön painopiste kohdistuu juuri toiminnan kehittämiseen. Mitä hyvällä perehdyttämällä saavutetaan, miksi perehdytystä tarvitaan ja mikä on perehdytyksen merkitys juuri Oulunkylän perhekuntoutuskeskuksen lasten vastaanotto-osastojen toiminnalle. Näitä toimia selvittämällä voidaan perehdytykseen asettaa tietyt raamit.

Onnistuneen ja ideaalin lopputuloksen saavuttamiseksi tutkimuksellista työtä tulee huomioida myös toiminnallisissa opinnäytetöissä. Selvitystyöllä tavoitellaan sellaista tietoa mitä voidaan pitää yhtä relevanttina tietona kuin tutkimuksellisissa opinnäytetöissä. (Vilka & Airaksinen 2003, 9). Tutkimusta kuvataan tavoitteellisenä, järjestelmällisenä sekä erityisesti tieteellisenä toimintana jonkin asian selvittämiseksi ja sen vuoksi jokaisella tutkimuksella on aina tavoite, tehtävä tai tarkoitus (Vilka & Airaksinen 2010, 30–31). Nämä ohjaavat tutkimusstrategian valintaa ja suuntaa. Tutkimusstrategia, joka kuvastaa tutkimuksen menetelmällisten ratkaisujen kokonaisuutta, josta on selkeästi erotettavissa oleva tutkimusmetodi eli tutkimusmenetelmä. Tutkimusstrategian ja metodin valintaan vaikuttavat useat eri tekijät, kuten esimerkiksi tutkimuksen tekijän tutkimussuuntaus, tutkijan ala sekä tutkimuksessa tarkasteltava ongelma. Tutkimusongelman tarkastelussa huomio kiinnittyy erityisesti sen muotoon: halutaanko kartoittaa tai kuvata ilmiötä tai tapahtumaa vai yrittääkö se esimerkiksi selittää jotakin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 137–138.)

Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2010, 134.) nostavat esille kolme perinteistä tutkimusstrategiaa, joita ovat kokeellinen-, survey- ja tapaustutkimus. Esimerkiksi sosiaalitieteiden tutkijoille on tyypillistä suosia survey-tutkimusta. Sen tyypillisenä tunnusmerkkinä on standardisoitu struktuuri, joka kokoaa tietoa ja tutkimusaineistoa eri tiedonkeruumenetelmillä, kuten esimerkiksi avoimilla kyselyillä käyttäen kyselylomaketta tai vaihtoehtoisesti haastattelemalla suurta ihmisjoukkoa. Aineiston keruu tapahtuu satunnaisotannalla valitusta suuresta joukosta. Strategia tukee määrällisen tutkimuksen periaatteita, joissa tapahtumien yleisyydelle, ominaisuuksille, esiintymiselle, vuorovaikutukselle, jakautumiselle ja valikoidulle ilmiöille haetaan selvitystä. Tämä mahdollistaa erilaisten tutkimusongelmien vastakkainasettelulle sekä tutkimuksen aineiston analysoimiselle erilaisten analyysimenetelmien avulla niin määrällisesti kuin laadullisesti.

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tutkimusstrategiaksi oli vaikeaa sovittaa vain yhtä ja tiettyä lähestymistapaa sillä sen pyrkimyksenä ei ollut tuottaa ainoastaan uutta tietoa joistakin ilmiöistä. Tässä asiayhteydessä tieto oli tärkeä tuoda esiin. Tähän periaatteeseen nojaa koko toiminnallisen opinnäytetyön konteksti. Sen vuoksi tutkimusstrategiseksi linjoiksi valikoitui toimintatutkimuksellinen lähestymistapa, joka on yksi laadullisen tutkimuksen suuntauksista. Tuomi ja Sarajärvi (2018) kuvaavat toimintatutkimusta laadullisena tutkimuksena enemmän prosessityyppisenä ratkaisuna, kuin itse metodina. Toiminnasta saatua uutta tietoa käsitellään kriittisesti, mutta kuitenkin väljästi. Toimintatutkimus tukee toiminnallista opinnäytetyötä sen tieteellisyyden ja käytännöllisyyden periaatteiden vuoksi (Tuomi & Sarajärvi 2018, 45.) Toimintatutkimuksessa pyritään realisoimaan todellisuutta ja sen kautta kehittämään tutkimuskohteena olevaa ympäristöä tai toimintaa. Toimintatutkimus tähtää samanaikaisesti tutkimiseen ja sen kautta interventioon eli ongelmanratkaisuun ja muutokseen toimintaan. Toimintatutkimus vastaa siihen kuinka tutkittava kohde voi muuttua, mutta toisaalta se voi toimia myös toisinpäin vastaten siihen, miksi tutkittavat kohteet eivät muutu. Tässä tutkimuksessa painopiste kohdistuu nimenomaan interventioon ja sen vuoksi jälkimmäisellä tiedolla ei tässä kontekstissa ole juuri merkittävää asiayhteyttä.

Toimintatutkimuksen lähtökohtana on mahdollisimman tarkan tiedon antaminen juuri sillä hetkellä muutosta tarvitseviin konkreettisiin ratkaisuihin tai ongelmiin organisaatioissa. Muutoksen kohde voi toimintatutkimuksessa olla lähes mikä tahansa meitä ympäröivä asia. Toimintatutkimus nojaa vahvaan yhteistyöhön tutkittavien ja tutkijan välillä läpi muutosprosessin. (Kuula 2006.) Toimintatutkimuksen prosessi koostuu sykleistä, jotka ovat selkeästi erotettavissa toisistaan aina lähtökohdasta ongelman tunnistamiseen, ideointiin, vaikuttamisohjelman suunnitteluun ja toiminnan toteuttamiseen kuin tuloksien arviointiin (Hirsjärvi ym. 2009, 162). Toimintatutkimuksella tavoitellaan käytäntöjen edistämistä tai muuttamista muun muassa teoreettisten käsitteiden ja ilmiöiden avulla (Koski & Kelo 2019.) Vilka ja Airaksinen puolestaan kertovat, että toiminnallisessa opinnäytetyössä tavoitellaan sellaista tiedon laatua, jonka kvalitatiivinen tutkimus mahdollistaa moninaisuudellaan ja joustavuudellaan. Aineistoa voidaan kerätä esimerkiksi ryhmä- tai yksilöhaastatteluina, teemahaastatteluna tai lomakehaastatteluna, missä keruutapa on strukturoitua, samojen kysymysten kysymistä jokaiselta kyselyyn vastaajalta. Teemahaastattelut ovat puolestaan puolistrukturoituja, ja siten ne ovat vapaamuotoisempia. Niissä aineistoa kerätään ikään kuin konsultaationa. Konsultaatio on käytännössä haastattelua, jossa tietoa kerätään eri asiantuntijoilta. (Vilka & Airaksinen 2007, 57–58, 64.)

Tässä opinnäytetyössä tieto analysoidaan lähdeaineistona. Tämän tarkoituksena on realisoida faktatietoa, joka jossain määrin voi myös täydentää teoreettista viitekehystä. Muuta aineistoa voi kerätä kohde-ryhmältä havainnoimalla, teemahaastatteluilla tai lomakehaastatteluna (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 164). Survey-tutkimus valikoitui puolestaan prosessin sisällä kartoitettavaksi tutkimusstrategiaksi, koska se mahdollisti tutkimuskysymyksen määrällistä analysointia (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2010, 134). Survey-tutkimuksen pääpainopiste on kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimuksessa, jossa haetaan numeraalista tai tilastollista tietoa (Vilkkä & Airaksinen 2003, 58). Tällä yhdistämisellä pyrittiin täydentämään kokonaisuutta, jota tämänkaltaisen selvitystyö edellyttää.

Tutkimusongelmaa voidaan kuvata ja luonnehtia hypoteesina, jota tutkimuksessa kokeillaan kuvailevana tai esitettävänä kysymyksenä ja tutkimustehtävänä, johon tutkimus pyrkii löytämään ratkaisuja. Tämä opinnäytetyö lähestyy tutkimusongelmaa kysymyksen muodossa. Tieteellisessä tutkimuksessa tavoitellaan uutta tietoa ja siksi tutkimuskysymyksessä huomioidaan toimintaympäristön muutostarve dynaamisesta näkökulmasta: sellaisena kehitettävänä työtutkimuksena, jossa yhdistyvät eri menetelmälliset ja tutkimukselliset lähestymistavat. Edellä mainittujen tavoitteena on muutoksen aikaansaaminen eli interventio. (Mäkelä 1998, 45.)

Tämän opinnäytetyön tutkimusongelma on rajattu koskemaan perehdyttämistä ja sen kehittämistä. Selvitystyö eteni viidessä eri vaiheessa. Ensimmäinen askel oli tutkimuksen aiheen valinta, sen rajaaminen sekä aikataulun laatiminen. Toisena vaiheena oli informaatiolähteiden etsiminen sekä tutkimusaineiston keruu. Tutkimuksen kolmas vaihe analysoi aineistoa kriittisesti ja tarkasteli sen hyödyllisyyttä ja sopivuutta. Tämä ohjasi aineiston karsimista ja jäsentämistä. Neljäs vaihe koostui aineiston loogisesta järjestämisestä, sen analysoimisesta ja tulkitsemisesta sekä lopuksi tuloksien tarkastelemisesta. Viimeinen vaihe sisälsi raportin kirjoittamista, sen viimeistelyä ja tarkastamisesta. Alla olevassa kaaviossa (kuvi 6) kuvataan tämän opinnäytetyön etenemistä laadullisen tutkimusprosessin viisiportaisen spiraalimallin avulla.



Kuvio 6: Laadullisen tutkimuksen prosessi – viisiportainen-spiraalimalli (mukaiillen Roth 1989, 7–8; Hirsjärvi ym. 2009, 64.)



Vaikka tutkimuksen kulku voi vaihdella, ne tavanomaiset empiiriset tutkimukset, jotka nojaavat tavoitteellisuuteen ja suunnitelmallisuuteen noudattavat melko samankaltaista kaavaa. Tosin näiden vaihtelevuus riippuu niin itse tutkimuksesta kuin tutkijan valinnoista ja näkemyksistä (Hirsjärvi ym. 2009, 63–64).

#### 4.1 Tutkimuksen eettiset vaatimukset

Sosiaalialalla eettiset periaatteet ohjaavat kaikkea toimintaa ja täten myös tutkimustyötä, jossa hyvät tieteelliset käytännöt huomioidaan prosessin kaikissa vaiheissa. Käytäntöjen on tarkoitus varmistaa niin työn tutkimustuloksien uskottavuutta kuin sen eettistä hyväksyttävyyttä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 150).

Tiedon hankintaan soveltuu vain yleisesti hyväksytyt tutkimuseettiset periaatteet. Tutkija on vastuussa näiden periaatteiden tuntemisesta ja niiden mukaan toimimisesta. Suomessa opinnäytetyötä ohjaa eri instituutioiden asettamat tieteelliset menettelytavat, joita ovat rehellisyys ja huolellisuus tiedon hankinnassa. Tämän lisäksi tutkimuksessa ja arvioinneissa noudatetaan tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä menetelmiä. Muiden tutkijoiden tekemien tutkimusten ja saavutuksia tulee kunnioittaa. Tutkimuksen toteutus ja raportointi noudattaa yleisesti asetettuja vaatimuksia. Tutkimuksessa mukana olevia tulee kunnioittaa ja heidän oikeuksiansa ja suostumuksia huomioida. Näiden lisäksi tulee varmistaa tutkimukseen osallistujien yksityisyydensuojaa ja turvallisuus. (Hirsjärvi ym. 2009, 23.)

Tämän opinnäytetyön kaikki lähteet on lueteltu opinnäytetyön raporttiin asianmukaisesti alkuperäislähteisiin viitaten. Raportissa on käytetty runsaasti eri lähdemateriaaleja kuvailemaan niin raportin teoreettista viitekehystä kuin laajemmin tarkastelemaan perehdytystä ilmiönä sekä niihin liittyviä näkökulmia. Oppaan kaikki materiaalit perustuvat voimassa oleviin ohjeistuksiin ja määräyksiin. Niiden sisältö on poimittu niin lastensuojelulaista kuin Helsingin kaupungin pysyväisohjeista.

Yllä mainittujen seikkojen pohjalta tämä opinnäytetyö pyrkii avoimeen ja läpinäkyvään työskentelyyn työelämänedustajan kanssa läpi koko opinnäytetyöprosessin. Ennen työn suunnittelun aloittamista kaikki lupa-asiat selvitettiin sen hetkiseltä lastenkodin johtajalta, joka puolestaan otti asian esille talon yhteisessä kokouksessa vieden samalla tiedon asiasta kaikille avainhenkilöille. Osastojen toiminnasta vastaavat esihenkilöt antoivat myönteisen ja erittäin vastaanottavan reaktion tämän opinnäytetyön suhteen. Vaikka opinnäytetyöprosessin aikana lastenkodin johtaja vaihtui, niin se ei vaikuttanut suhtautumista tähän opinnäytetyöhön tai vaikuttanut sen valmistumiseen. Myös kaikki tutkimukseen osallistuneet henkilöt, mukaan lukien konsultoitavat esihenkilöt, olivat tietoisia tutkimuksen sisällöstä ja tarkoituksesta. Haastattelutilanteissa tuotiin selkeästi esille muun muassa mihin mitäkin asiaa käytetään ja kuinka tietoa tullaan käsittelemään. Tässä yhteydessä kysyttiin lupa tiedon julkiseen käyttöön, joka tässä kontekstissa tarkoittaa tätä opinnäytetyöraporttia. Haastattelutilanteet olivat vain haastattelijan ja haastateltavan välisiä, ja ne pohjautuivat molemminpuoliseen luottamukseen esimerkiksi siitä, ettei haastateluissa esiin tuleva tieto saavuta kolmansia osapuolia, mikäli haastateltava ei ole erikseen antanut siihen suostumusta. Ilman haastateltavan suostumusta lähdeaineistona käytettävää haastattelumateriaalia käsiteltiin anonyymina estäen henkilöiden yhdistämisen haastatteluihin. Opinnäytetyön selvitystyöhön vaa-  
dittavaa tutkimuslupaa ei tarvittu, koska tutkimus toteutettiin talon sisällä ja sen julkaisukelpoista

dataa, eli uudistettua opasta, ei tietosuojasyistä voitu julkaista. Sen sijaan koko taloa koskeva yleinen omavalvontasuunnitelma on julkisesti saatavilla olevaa tietoa.

Tässä kohtaan voidaan kuitenkin todeta, että talon sisällä koskevat yleiset ja toimintaperiaatteelliset toimintatavat eivät poikkea omavalvontasuunnitelman sisällöstä. Esimerkiksi turvallisuuskysymykset, henkilökunnan tieto- ja yksityisyysuojat sekä joidenkin toimien salassapitovelvollisuus pakotti alun perin tämän opinnäytetyön liitteeksi tarkoitettua opasta pitämään ei julkisena/salassa pidettävänä. Täten kaikki oppaaseen hankittu tutkimusdata, eli kyselyt ovat myös salattuja, jonka johdosta siihen ei voi yhdistää nimiä eikä osastoja. Sen sijaan konsultaationa hankittua dataa käytettiin lähdetietona ja näihin on pyydetty erikseen lupa haastateltavilta henkilöiltä pois lukien heidän ammattinimekkeensä, asemat ja yksiköt vetoamalla turvallisuus- ja tietoturvasyihin.

Laadullisen selvitystyön luotettavuudessa huomio kiinnittyi erityisesti kokonaisuuteen, jossa tutkimuksen kohdetta ja tarkoitusta oli kuvattu tarkoin, kuten oli kuvattu myös tutkimukseen osallistunutta kohdejoukkoa. Aineiston keruussa kohdejoukko oli valittu tarkoin ja harkiten: vain vakituinen henkilökunta lasten vastaanotosta sai vastata kyselyyn.

Opinnäytetyöprosessin jokainen vaihe noudatti ammattikorkeakoulututkinnoissa, valtioneuvoston asetuksen 1129/2014 § 4 mukaisesti ja Laurean-ammattikorkeakoulun yhteisiä opinnäytetyön käytänteitä sekä huomioiden myös työelämän edustajien tarpeita. Opinnäytetyön monipuoliset lähteet ovat luotettavia ja työn teemoihin relevantteja. Kaikki lähteet on viitattu tekstiin asianmukaisesti ja oikeaoppisesti alkupeiräiseen lähteeseen. Tämän opinnäytetyön viimeistelytyö tapahtui yhteistyössä lastenkodin johtajan kanssa ja täten voidaan toteaa, että talon johto on ollut viimeiseen asti mukana toteutuksessa.

## 4.2 Kyselyn toteutus

Tutkimustyytit voivat vaihdella eri tarkasteluohjeiden perusteella, mutta aineiston tiedonkeruumenetelmät ovat näissä melko samankaltaisia. Puhutaan perusmenetelmistä, joita ovat haastattelut, dokumentit, kyselyt ja havainnointi (Hirsjärvi ym. 2009, 191). Kysely on survey-tutkimuksessa keskeisin tapa kerätä aineistoa (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87), mutta sitä pidetään yhtä pätevänä ja luotettavana aineistokeruumenetelmänä myös kvalitatiivisessa tutkimuksessa (Vilkkä & Airaksinen 2004). Survey-tutkimus on tutkimusstrategia, jonka tavoitteena on koota kysely- tai haastattelumenetelmillä tietoa suurehkolta satunnaisotannalla valitulta joukolta standardoidusti, eli kysymys tulee esittää kaikille samalla tavalla. Selvitystyössä, jossa määrällisen ja laadullisen selvitystyöt kulkevat limittäin liittyy usein heikkouksia. Vastaaajien riittävyys, epätietous, taito laatia hyvä kysely, vastaajien rehellisyys tai ymmärrys tutkimuksen vakavuudelle voivat kaikki olla esteenä tutkimuksen onnistumiselle. (Hirsjärvi ym. 2010, 134.)

Laadullisen tutkimuksen kannalta huomio tulee kiinnittää siihen, kuinka tutkimuksessa vastanneet henkilöt luokitellaan. Kun puhutaan laadusta, eli kvalifikaatiosta, tulee tutkimuksessa tarkastella aina työntekijän tasolla ”alueellisena”. Vain siten tarkastelua voidaan pitää kehittämistoiminnassa pätevänä. Sen vuoksi tutkimusongelman selvittämisessä tulee tiedostaa kokemuksen ja käsityksen eroavaisuus. Tämä koetaan usein ongelmalliseksi ja sitä tulisi täsmentää sillä näiden välillä ei aina välttämättä ole asiayh-

teyttä. Kokemus on aina yksilön oma kokemus, käsitykset sen sijaan ovat yhteisön sisäistäneissä toimintavoissa. (Hirsjärvi ym. 2009, 26, 118.) Tuomi ja Sarajärvi tuovat esille sen, että kyselylomakkeella kerättyä dataa tulisi jaotella laadullisiin luokkiin, eli käytännössä tutkimukseen vastaajat voidaan kategorisoida esimerkiksi tutkimuksen kannalta oleviin avainhenkilöihin tai he voidaan jaotella intressien mukaan. Vain täten mahdollistetaan aineiston käyttöä laadullisessa tutkimuksessa. Kyselylomakkeen kysymykset tulee kohdistaa tarkoituksenmukaisesti itse ongelmaan tai tutkimuksen kannalta olennaisiin asioihin. Siksi kysymykset tulee kohdistaa oikein ja pystyä perustelevaan tutkimuksen viitekehityksessä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87.) Kyselylomake antaa myös tietoa muun muassa tosiasioista, tiedosta, asenteista, arvoista, mielipiteistä ja toiminnasta (Hirsjärvi ym. 2009, 195–197, 201).

Tämän opinnäytetyön kyselyä laatiessa koettiin tärkeäksi saada yllä mainittuihin asioihin perspektiiviä, saada mukaan henkilöstön näkemyksiä aiheeseen kuin myös saada heitä osalliseksi tähän opinnäytetyöprojektiin. Keskustelu esimiesten kanssa vahvisti sen näkemyksen, että tähän oli tarvetta. Kysymyksien suunnittelua ja selvitystyön käynnistämistä helpotti kuitenkin se, että organisaatio oli entuudestaan tuttu. Sen vuoksi kysymyksien kohdentaminen tietylle ryhmälle oli suhteellisen vaivatonta. Kysymyksien lähtökohdana ei ollut kritisoida silloista perehdytysprosessia vaan tavoitteena oli luoda ilmapiiri, jossa pystyttäisiin vaikuttamaan asioihin.

Tämän selvitystyön tiedonkeruun menetelmäksi valikoitui sekä lomakekysely että konsultaatio. Kaikille 21 osaston vakituiselle henkilökunnalle, kolmelle vastaavalle ohjaajalle sekä johtajalle laadittiin yks ja sama avoin kyselylomake. Yhteensä vastaajia oli näin ollen kaksikymmentäviisi. Kyselylomake toimitettiin osastoille suljetuissa ja nimettömissä kirjekuorissa, mutta esihenkilöille ne tuotiin henkilökohtaisesti hyvissä ajoin. Vastausaika oli noin puolitoista kuukautta ajalla 14.4.–31.5.2020. Näillä toimilla pyrittiin saamaan selkeää kuvaa siitä, minkälaista sisältöä tai sisältökokonaisuuksia uusi perehdytyskansio tarvitsee ja mitkä olisivat ne yksittäiset toimet, joiden avulla sitä voitaisiin uudistaa ja kehittää eteenpäin. Taustamenetelmänä käytettiin konsultaatiota vuoden 2021 aikana, minkä aikana konsultoitui kolmea esihenkilöä. Koska konsultaation tavoitteena oli ensisijaisesti faktatiedon varmistaminen, valikoitui siihen tarkoin valitut henkilöt. Konsultaatio oli vapaamuotoista keskustelua, ja sitä käytettiin ikään kuin lähdeaineistona. Konsultaatiota ei litteroitu erikseen.

Tutkimuksen kysymykset olivat jaoteltuna niin, ettei niistä voi päätellä mitä merkityksiä ne tulisivat antamaan tai mitä kyseinen toimintaympäristö tarvitsee. Erityisesti kyselyn kolmas kysymys oli merkityksellinen, sillä se tarjosi tietoa kyseisen kohteen työntekijöiden näkemyksistä. Näin olleen tulevaa opasta pystyttäisiin kohdistamaan kohdekohtaisesti sopivaksi. Tutkimuksen kysymykset olivat seuraavat:

1. Mitä mielestäsi hyvä perehdytys sisältää?
2. Miten perehdytystä tulisi toteuttaa?
3. Miten perehdytystä tulisi Oulunkylässä kehittää?

Lomakkeeseen vastasi yhdeksäntoista vakituista työntekijää, kolme vastaava ohjaajaa ja johtaja. Kaksi työntekijää jätti vastaamatta. Näin olleen kokonaismäärä oli 23 vastaajaa. Henkilöhaastatteluita, joihin tässä työssä viitataan konsultaationa, toteutui kolme. Näistä kerättyä dataa käytettiin sekä oppinäytetyön raportissa että oppaan lähdeaineistossa.

### 4.3 Kyselyn analysointi

Tutkimus vaatii tutkimustuloksien analysoinnin ja pohtimisen lisäksi myös tulkitsemista ja selkeyttämistä. Se ei vielä kuitenkaan yksin riitä vahvistamaan tuloksia, vaan vahvistuksen saamiseksi tulee luoda synteesejä, jotka kokoavat tutkimuksen pääseikat ja antavat selvän vastauksen tutkittuun ongelmaan.

Johtopäätökset perustuvat synteeseihin, joissa pohditaan tutkimustuloksien merkitystä paitsi toiminta-alueella mutta myös sitä laajemmin. Tutkimuksen reliaabelius ja validius mittaa tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä. Reliaabelius mittaa tutkimustuloksien toistettavuutta, mikä käytännössä tarkoittaa sen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Tutkimus todetaan reliaabeleiksi, jos moni vastaajaa päätyy samaan lopputulokseen. Validiudella puolestaan tarkoitetaan tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, mitä on tavoitteena mitatakin. (Hirsjärvi ym. 2009, 229–231.)

Menetelmät ja mittarit eivät kuitenkaan aina kerro sitä faktaa mitä tutkija todellisuudessa tutkii. Virhearviot liittyvät siihen, että vastaaja on voinut ymmärtää kysytyn asian väärin tai toisella tavalla kuin tutkija on sitä alun perin tarkoittanut. Mikäli tutkija käsittää tulokset omasta näkökulmastaan, ei tulosta voida pitää pätevänä ja siksi validiutta voidaan tarkastella useammasta eri näkökulmista, kuten esimerkiksi ennuste, tutkimusasetelma- ja rakennevalidiuksesta.

Laadullisessa tutkimuksessa validius määritellään tutkimusasetelman luokitteluna, jossa tuodaan luokittelun asetelmat ja perusteet selkeästi esiin. Olennaista on se, kuinka tutkija kohdentaa tulokset tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen, mihin hän perustaa päätelmänsä ja kuinka hän täydentää niitä erilaisin dokumentein. Tutkimuksen validiutta voidaankin tarkentaa tutkimusmenetelmiä yhdistelemällä, eli triangulaatiolla, tai modernimmalla termillä ”metodien yhdistäminen”. Tällä viitataan sekä laadullisen että määrällisen tutkimusmetodien yhdistämistä. (Hirsjärvi ym. 2009, 231–233; Brannen 1992; Tuomi & Sarajärvi 2018.)

Edellä mainittu pätee myös analyysimenetelmien triangulaatiossa, jossa tutkimustuloksia voidaan todeta oikeaksi yhdistelemällä esimerkiksi tilastollisia tai laadullisia analyysimenetelmiä. Toimintatutkimuksessa uskotaan tiedon sosiaaliseen luonteeseen, jolloin toimijoiden ja heidän käyttämiensä metodien moninaisuus vaikuttaa tiedon syntyyn. Sen vuoksi metodisen triangulaation kriittinen käyttö toimintatutkimuksessa on perusteltua. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 168–169, 171.)

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi on aineistopohjainen analyysin teko, jossa tulkinta tapahtuu aineistosta saadun datan perusteella. Laadullisen eli induktiivinen aineiston analyysitapa on kolmivaiheinen. Ensimmäisessä vaiheessa on aineiston redusointi, eli pelkistäminen. Toinen vaihe klusteroi eli ryhmittelee aineiston. Viimeinen, kolmas vaihe on abstrahointi, eli teoreettisten käsitteiden luonti.

Aineistosta, joka voi olla esimerkiksi asiakirja tai muu dokumentti, kirjattu havainnointi tai haastattelu tulee määrittää selkeästi analyysiyksikkö. Se voi olla esimerkiksi jokin lause, yksittäinen sana tai lauseuma. Ensimmäisessä vaiheessa karsitaan pois kaikki epäolennainen. Esimerkiksi kirjoitetusta aineistosta merkataan tutkimustehtävän kannalta tärkeitä ilmaisuja tai asioita. Ensimmäinen vaihe luo pohjan toiselle vaiheelle, klusteroinnille. Ryhmittely tapahtuu siten, että datan alkuperäiset ilmaukset käydään lävitse etsien niistä samankaltaisuuksia/eroavaisuuksia ja ne merkataan omiin luokkiinsa, numeroidaan tai määritellään niistä omat käsitteensä. Tyypilliset luokitteluyksiköt voivat kuvata esimerkiksi ilmiötä, ominaisuutta tai käsitettä. Luokittelun jälkeen siirrytään viimeiseen vaiheeseen, eli ilmiötä tai asiaa käsitteellistetään. Klusteroinnissa kyse on luokkien yhdistämisestä, jonka avulla datalle voidaan hakea yläluokka, pääluokka tai jotain muuta siltä väliltä niin kauan kun on tarpeellista tutkimuksen. Yksiselitteistä polkua ei ole, vaan datan analyysissä ei välttämättä tarvitse mennä pääluokkaan saadakseen vastaukset tutkimustehtävään. Tämä johtuu muun muassa siitä, että aineistolähtöisessä analyysissä ei voi etukäteen tietää mistä aineistossa on kyse, vaan luokkia tulee soveltaa sen aineiston pohjalta mitä on saatavilla. Täten ryhmittelyssä voi ilmetä se, ettei kaikkia luokkia välttämättä tarvita tai ne voivat olla muussa muodossa. Abstrahoinnissa saatu empiirinen data voidaan myös liittää systemaattisesti teoreettisiin käsitteisiin, joiden pohjaksi muodostuu uusi malli, käsite tai teema kuvaamaan. Tällöin puhutaan aineiston teoreettisesta luokittelusta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122–127.)

Tässä kaksiosaisessa aineiston analysointiprosessissa on hyödynnetty kyselytutkimuksen avulla kerättyä dataa. Siinä osallistujat vastasivat anonymisti kyselylomakkeessa esitettyihin kolmeen strukturoituun kysymykseen. Ensimmäinen vaihe, aineiston redusointi, muodostui kahdesta ensimmäisestä kysymyksestä. Sen aikana kerätystä aineistosta on poistettu kaikki epäolennainen data: aineisto pelkistettiin, kirjoitettiin puhtaaksi sekä se on jäsennelty listoiksi. Toisessa vaiheessa kysymykset klusteroitiin, eli ryhmiteltiin. Vastaukset olivat keskitetty eroavaisuuksiin ja samankaltaisuuksiin. Aineiston analysoinnissa ei ole käytetty ollenkaan abstrahointia, sillä sille ei ollut tarvetta.

Alla (kuvio 7) kuvakaappaus siitä mitä käytännössä tehtiin. Suluissa on merkittynä vastaajien määrä (johto + ohjaajat).

Lastenkodin johtaja ja vastaavat ohjaajat	Osastojen vakituiset työntekijät
<p>Osastojen <b>toimintamallit</b>, käytänteet (3), talon rakenteet -yleisesittely (2).  <b>Tiivis yhteenveto työpaikasta ja sen toimintaperiaatteista</b> (2)</p>	<p>Selkeät <b>toimintaohjeet</b> miten toimitaan esim. kiireellisten sijoitusten tilanteissa (kuinka lapsi otetaan vastaan), työympäristön kuvaus.</p>
<p>Perehdytys lähtökohtaisesti lähtee siitä, että uusi työntekijä ei tiedä uudesta työpaikasta mitään.</p>	<p>Systemaattinen ja suunnitelmallinen toteutus.</p>
<p>Arviointiin liittyvät käytänteet (arviointin tekemiseen ohjeet) (1)</p>	<p><b>Perustehtävän määrittely, rakenteet ja toimintamallit, kokonaisvaltaiset käytännöt osastolla</b> (7) sekä koulutus käyttöjärjestelmiin. (1) Tieto osaston ja yksikön toiminnasta. (1)</p>
<p>Asiakasprosessi (4)</p>	<p>Selkeä säännöt, talon tavat, peruskuva/käytännöt vastaanotossa työskentelystä. (2)</p>
<p>Ohjaajan <b>työtehtävät</b> (2), myös eri vuoroissa (aamu, ilta, yö) (2)  <b>Turvallisuus, laki</b></p>	<p>Hyvä perehdytys on sitä, että ensin käsitellään <b>keskeisimmät asiat</b>, ja yksityiskohtiin siirrytään, kun työntekijällä on kokonaisuudesta tarpeeksi selkeä kuva.</p>
<p>Kokouskäytänteet (1) raportit (raportin merkitys vuorovaihtojen yhteydessä).</p>	<p>Tärkeät yhteystiedot, selkeät <b>toimintaohjeet/tavat</b> (1), linjaukset uhka- ja vaaratilanteissa. (2)</p>
<p>Tärkeät yhteistyötahot ja osaston <b>päivärytmi</b>.</p>	<p>Kuvaus arjen perustyöstä. (1)</p>
<p><b>Perustehtävä</b> (3), <b>työyhteisön pelisäännöt, tavoitteet, henkilökunnan ja lasten turvallisuus</b>.</p>	<p>Oleelliset asiat, jotka liittyvät osastojen asioihin. <b>Tehtävät, oikeudet ja velvollisuudet</b>. (1)</p>
<p>Kirjalliset ja selkeät ohjeet, toimintamalli kriisitilanteissa.</p>	<p>Odotukset ja vaatimukset työltä.</p>
<p><b>Perehdytyskansio</b> jokaisessa yksikössä (2), mutta sen sisältö muokattavissa tarpeiden mukaan.</p>	
<p><b>Kansio, joka on helposti päivitettävä</b></p>	
<p>Hyvä perehdyttäminen huomio perehdytettävän ja valmiuksia oppia (2)</p>	
<p><b>Palaute perehdytettävältä</b> (3)</p>	

Kuvio 7: Strukturoidun kyselyn yhteenveto ja johtopäätökset.

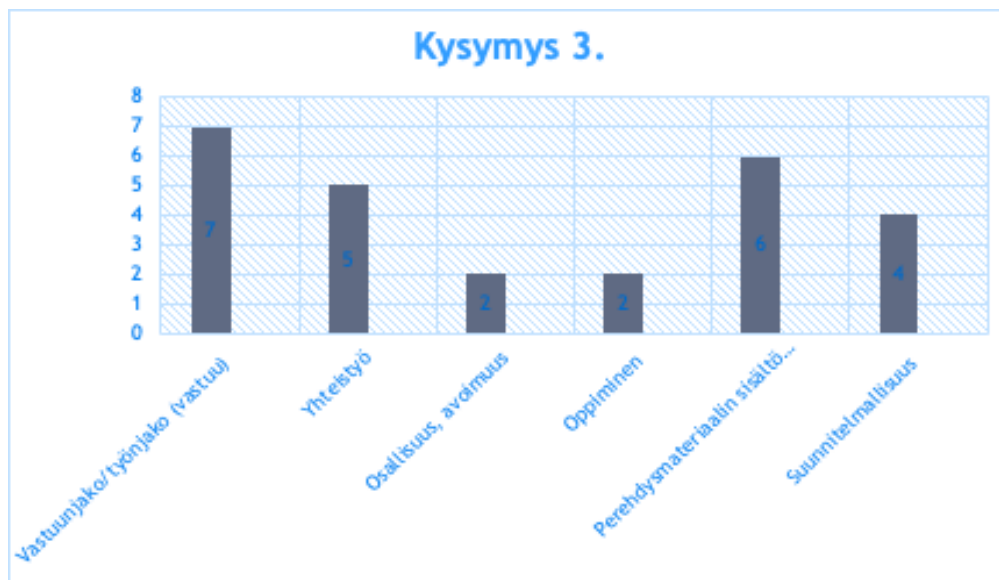
#### 4.4 Kyselyn tulokset

Ensimmäinen kysymys koski hyvän perehdytyksen sisältöä. Vastauksien perusteella lähtökohdaksi muodostui se, että uudelle ja päivitetylle perehdytyskansiolle on tarvetta. Ryhmittelyvaiheessa moni vastaaja näki perehdytyksen perusolettamuksen lähtevän siitä, ettei uusi työntekijä tiedä uudesta työpaikasta etukäteen mitään. Täten perehdytyksen asiasisältö tulisi koskea toimintatapoja, perustehtävien määrittelyä sekä laajempaa katselmusta työturvallisuutta koskeviin määräyksiin. Erityisesti työpaikan

kuvausta ja organisaation laajempaa esittelyä koettiin tarpeelliseksi. Ensimmäisen ja toisen analyysivaiheen perusteella voidaan päätellä, että hyvän perehdytysoppaan tulee antaa selkeä kuva työtehtävistä sekä konkreettisesta työstä yksikössä. Uuden perehdytyskansion sisällön kannalta tämä oli erittäin arvokasta tietoa, sillä aiemmin työnkuva on selkeästi jäänyt epäselväksi.

Toisessa kysymyksessä käsiteltiin perehdytyksen toteutusta. Vastauksien perusteella voidaan todeta, että toiminta tapahtuu sellaisessa vuorovaikutuksessa, jossa hyvät kirjalliset ohjeet täydentävät perehdytystä. Perehdytyksessä tulisi pyrkiä huomioimaan myös yksilöllisiä opetustapoja, kuten esimerkiksi osallistaminen, opettaminen ja näyttäminen. Tällä tarkoitetaan, että konkreettisen tekemisen kautta perehdytys syvenee. Tässä yhteydessä kokeneimpien työntekijöiden hyödyntäminen dialogin ja ratkaisukeskeisyyden kautta on avainasemassa. Vastauksien perusteella voidaan myös todeta, että perehdytyksen on oltava suunnitelmallista. Vain täten voidaan taata perehdytyksen tasalaatuisuus. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että tasalaatuisuudella varmistetaan tiedon siirtymisen konkreettisten toimien, materiaalien ja hyvän ohjauksen kautta uudelle työntekijälle. Lähes kaikki vastaajat pitivät laadukasta ja selkeää opasta tärkeänä ja toivottuna muutoksena.

Aineiston kolmas kysymys käsiteltiin kvantifiointimenetelmää hyödyntäen, eli vastauksista luotiin tilasto. Mäkelä (1991, 1998) sekä Tuomi ja Sarajärvi (2018) viittaavat siihen, että triangulaatiolla voidaan yhdistää samassa tutkimuksessa sekä laatua että määrää. Perusajatuksena oli selvittää kuinka monta kertaa tai kuinka usein vastaajat ilmaisivat saman asian. Analysointi noudatti samaa kaavaa, kuin kysymykset yksi ja kaksi, kuitenkin lukuun ottamatta kolmatta vaihetta. Analysoinnin ja kehittämistyön tueksi luotiin yksinkertainen taulukko (kuvi 8), johon listattiin kaikki ne alaluokat, jotka määrittivät muutoksen kohteeksi haluttuja toimia.



Kuvio 8: Tutkimuksesta esiin nousseita alaluokkia.

Kyselyyn vastaajien vastauksien perusteella voidaan yksimielisesti todeta, että muutoskohteet liittyvät erityisesti yhteistyöhön ja vastuuseen, joilla on myös suora yhteys suunnitelmalliseen ja johdonmukai-

seen perehdytykseen. Suunnitelmallisuus pitää myös sitä kokonaisuutta hallinnassa, jossa oppija huomioidaan yksilöllisesti. Tässä kontekstissa yhteistyöllä tarkoitetaan sitä, että kaikki perehdytyksestä vastuussa olevat ovat tietoisia siitä mihin perehdytyksellä pyritään. Yhteistyön lisääminen eri toimijoiden välillä antaa uudelle työntekijälle arvokkaan asetelman, jossa hän voi kokea olevansa tervetullut osakkuutta työyhteisöä. Työyhteisön avoimuus ja taito herättää luottamusta sekä lisää motivaatioita oppi- uutta. Perehdytysmateriaalin sisällön selkeys ja tasalaatuisuus on tukipilari laadukkaalle perehdytyk- selle. Myös seurantakäytänteiden tulee olla ajan tasaisia ja muutoksiin sopivia.

Aineistolähtöisen sisällönanalyysin ja kvantifointimenetelmien avulla saadusta datasta asetettiin tutki- musongelma vertailupohjaksi. Saturaaation näkökulmasta aineiston riittävytydellä voidaan todeta, että aineistosta saatiin esille se mitä alun perin oli tarkoituskin. Tämä johtuu siitä, että aineistoa oli riittä- västi tuomaan esille tutkimusongelmaksi esitettyä vaatimusta, eli toisin sanoen aineisto alkoi toistamaan itseään (Tuomi & Sarajärvi 2018, 99). Tutkimuksellisen selvityksen kannalta oli olennaista se, kuinka tut- kimusongelmaan vastataan ja kuinka sitä hyödynnetään. Aineiston kokonaisvaltainen viesti oli se, että perehdytyskäytänteitä tulee vakiinnuttaa kyseisessä toimintaympäristössä. Myös erityisosaamista tulisi hyödyntää tehokkaammin sekä perehdytystoimintaa ja apuvälineitä tulisi kehittää ja selkeyttää. Uuden oppaan suunnittelussa huomioitiin erityisesti juuri edellä mainittuja seikkoja.

## 5 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallinen opinnäytetyö tähtää työelämän kehittämiseen käytännön toiminnan kautta. Se voi olla muun muassa kehittämissuunnitelma, hankkeen tai projektin laatiminen, tilaisuuden, näyttelyn tai muun vastaavanlaisen suunnitteleminen tai järjestäminen. Toiminnallinen opinnäytetyö edellyttää tutkivaa otetta ja selvitystyön tekemistä. Toiminnallisen opinnäytetyöllä on tuotos, jonka päämäärä on selkeästi tunnistettavissa. Usein tuotos on konkreettinen teos, tuote, tuotos, opas, ohjeistus tai kirja. Useimmi- ten sen pyrkimyksenä on palvella työelämän tarpeita. Toiminnallisen opinnäytetyön toteutustapa voi vaihdella kohderyhmän ja tarpeen mukaan. Sen vuoksi siinä tulee kiinnittää erityisesti huomiota lähde- kritiikkiin. Tietoa voidaan hankkia useista erilaisista lähteistä, kuten esimerkiksi kirjallisuudesta, tutki- muksista, lehdistä, konsultoinneista ja laesta. Kuitenkin myös tutkimuksellinen näkökulma tulee ottaa huomioon myös toiminnallisessa opinnäytetyössä. Työ lähtee useimmiten liikkeelle aiheanalyysillä, josta se jatkuu aina toimintasuunnitelmaan, eli alun ideasta itse konkreettiseen toteutukseen. Toiminnallisen opinnäytetyön tekijän tulee ottaa huomioon työelämälähtöisyys, tutkimuksellisuus ja käytännönlähei- syys. Työn raportoinnissa tulee kiinnittää erityistä huomiota siihen, että työ esitellään tutkimusviestin- nän periaatteiden mukaisesti ja siihen, kuinka käytännön työ toteutetaan. Toiminnallisessa opinnäyte- työssä aihe olisi myös hyvä rajata selkeäksi, koska työn toiminnallisen osuus voi kasvattaa työtä mitta- vaksi. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9–10, 23, 26, 51–52, 56–57, 64.)

Tämän toiminnallinen opinnäytetyön työ on strategisesti jaettu, joka sisältää sekä laadullista että mää- rällistä tutkimusmenetelmiä. Tietoa analysoitiin laadullisesti, joka sitten upotettiin ja integroitiin osaksi uutta ja päivitettyä perehdytyskansiota. Konsultaatiosta saatua tietoa käytettiin raportissa lähdeaineis- tona. Konsultaatiota saatiin opinnäytetyöhön niin laitoksen johtajalta kuin lasten vastaanoton osaston vastaavalta ohjaajalta.



Uusi perehdytyskansio palvelee niin uusia kuin vanhojakin työntekijöitä esimerkiksi perehdytyksen tukena. Kansio on helposti digitaalisesti muokattavissa työpaikan tietokoneilla tulevien muutos- ja päivitustilanteiden varalta. Perehdytyskansio on laadittu niin, että sen asiasisältö vastaa Helsingin kaupungin yhtenäistä perehdytysuunnitelmaa.

Alkuperäinen idea tähän opinnäytetyöhön syntyi asiakkaan aidosta tarpeesta. Keväällä 2019 tuli ilmi, että Oulunkylän perhekuntoutuskeskuksen lasten vastaanotossa oli aitoa tarvetta uudelle ja päivitetylle perehdytyskansiolle, mikä vastaisi myös tämän päivän vaatimukseen yhä alati muuttuvassa sosiaali- ja terveystoimialan palvelukentässä. Tästä syntyi alkuperäinen ajatus siitä, että miksi laadukas perehdytys on niin merkittävää ja miksi sitä tulisi kehittää.

Havaintojen ja alkukartoituksen perusteella esille nousivat erityisesti seuraavat asiat: kenellä on vastuu perehdyttämisestä, kuinka lyhytaikaiset sijaiset otetaan huomioon perehdytyksessä ja miten pitkäaikaiset työntekijät suhtautuvat perehdyttämävastuuseen. Edellä mainittujen pohjalta tämän työn tarkastelukohteeksi valikoitui perehdytys. Tavoitteena oli laatia uusi perehdytyskansio siten, että se olisi yhtenäinen ja koko taloa koskeva, mutta kuitenkin muokattavissa ja yksilöitävissä kunkin osaston tarpeiden ja vaatimuksien mukaisesti.

Opinnäytetyöprosessi alkoi vuoden 2020 alussa suunnitteluvaiheella ja aiheanalyysin esittelyllä. Maaliskuussa 2020 esitettiin työn alustava opinnäytesuunnitelma Porvoossa. Suunnitelmassa tarkennettiin pääpiirtein aiheanalyysissä tulleita asiasisältöjä sekä käytiin lävitse opinnäytetyön pääpainopisteet, jotka koskivat perehdyttämistä ja sen kehittämistä sijaishuollon näkökulmasta. Suunnittelun eri vaiheissa kartoitettiin mihin aihealueisiin kiinnitettäisiin erityistä huomiota.

Perinteisestä kolmiosaisesta opinnäytetyöprosessista poiketen tästä opinnäyteprosessista tuli viisiosainen. Ensimmäinen osa oli suunnitteluvaihe, aiheanalyysi ja opinnäytesuunnitelman laatiminen. Toisessa vaiheessa alkoi toteutus, jossa kartoitettiin työntekijöiden mielipiteitä siitä, kuinka perehdytystä tulisi toteuttaa ja kehittää Oulunkylässä. Tämä tutkimuksellinen osuus sisälsi muun muassa konsultaatioita esihenkilöiden kanssa sekä kyselyn työyhteisölle. Kolmantena vuorossa oli teoriaperustan läpikäynti, tiedon kokoaminen sekä kvalitatiivinen analysointi. Tiedon kokoamisen yhteydessä vastaukset ja haastattelut litteroitiin omiin taulukkoihinsa. Neljäs osa koostui itse oppaan luomisesta. Oppaan suunnittelussa huomio kiinnittyi uuden sisällön suunnitteluun, jossa henkilökunnan silloiset toiveet otettiin osaksi uutta materiaalia. Oppaan teoriakokonaisuuksissa pääpainopisteet olivat alan peruskäsitteissä, oppimisessa, vastuussa, erilaisissa laatusuosituksissa, työhyvinvoinnissa ja lopuksi työturvallisuudessa. Opasta varten taustalla vaikutti vahvasti muun muassa sijaishuollon asetukset sekä Helsingin kaupungin laatusuositukset. Lisäksi yhteistyökumppanin toiveet huomioitiin konsultaation kautta ja osaksi uutta perehdytyskansiota otettiin myös toimipaikan sisäverkossa sijaitseva yhteisen kansion yleiset ehdot ja suositukset koskien toimipaikkaa. Viimeisenä, eli viidentenä osana, oli itse opinnäytetyön julkaisu.

Kehittämistoiminnan edistämiseksi toiminnallinen osuus sisälsi selvitystyön tekemistä henkilökunnalle ja esihenkilöstölle. Kaikesta olennaisinta oli se, että kuinka perehdytyskansio voisi toimia tehokkaana tiedon välittäjänä niin, että se olisi myös lukijaystävällistä. Oppaan uusi sisältö pohjautui niin kyselyyn kuin konsultaatioon ja kaikki tieto hyödynnettiin oppaassa. Oppaan tuli noudattaa yleistä Helsingin kaupungin ONNI-perehdytystä ja sen vuoksi uusi opas pyrittiin rakentamaan kyseisen ohjeistuksen mukaisesti.

Kyselymateriaalin kokoaminen ja analysointi tapahtui vuoden 2021 kevään ja syksyn aikana. Kyselymateriaalin pohjalta analyysivaiheessa erottautuivat selkeästi kehittämisen kohteet kuin myös se, että mitä uuteen perehdytyskansioon konkreettisesti tarvitaan. Kysely synnytti kaksi jatkokehittämisehdotusta. Ensimmäinen koski perehdytysuunnitelman päivittämiseen siten, että perehdytyksen vastuunjako voidaan laajentaa tai jakaa ”mentorille” sekä toisena jatkokehitysehdotuksena oli lasten perehdytysohjelmaa kehittämisen tarve. Jälkimmäistä ehdotusta ehdittiin alun perin jo suunnitella ja jopa lisätä osaksi uutta opasta, mutta siitä luovuttiin kuitenkin viime hetkellä, sillä yhteisten käytänteiden käyttöönotto olisi vaatinut tarkempaa ja laajempaa tarkastelua.

Perehdytyskansion suunnittelu, kokoaminen ja viimeistelyehdotukset toteutettiin yhteistyötahon kanssa prosessin kaikissa vaiheissa. Erityisesti laatu- ja prosessiprosessi oli haastava ja aikaa vievä. Siihen vaikuttivat lastensuojelunlain muutokset ja sisällöllisen tiedon luotettavuuden varmistaminen.

Ohjeistuksia piti tarkastella yksitellen, ja niistä valita juuri tälle kohteelle olennaista tietoa. Opinnäytetyön vaikuttavuutta on vielä tässä vaiheessa mahdotonta arvioida, mutta lähtökohdat mistä työskentely alun perin aloitettiin, olivat siihen suotuisat. Projektin työstämisen jälkeen voidaan todeta, että yleinen mielipide lopputuloksesta oli positiivinen, toivottu ja opas palveli selkeästi työelämän tarpeita. Kyselyä pidettiin tärkeänä myös kehittämisen näkökulmasta ja se herätti myös luottamusta organisaatiossa. Luottamusta koettiin sen takia, että työntekijöiden ääni tuli kuuluviin.

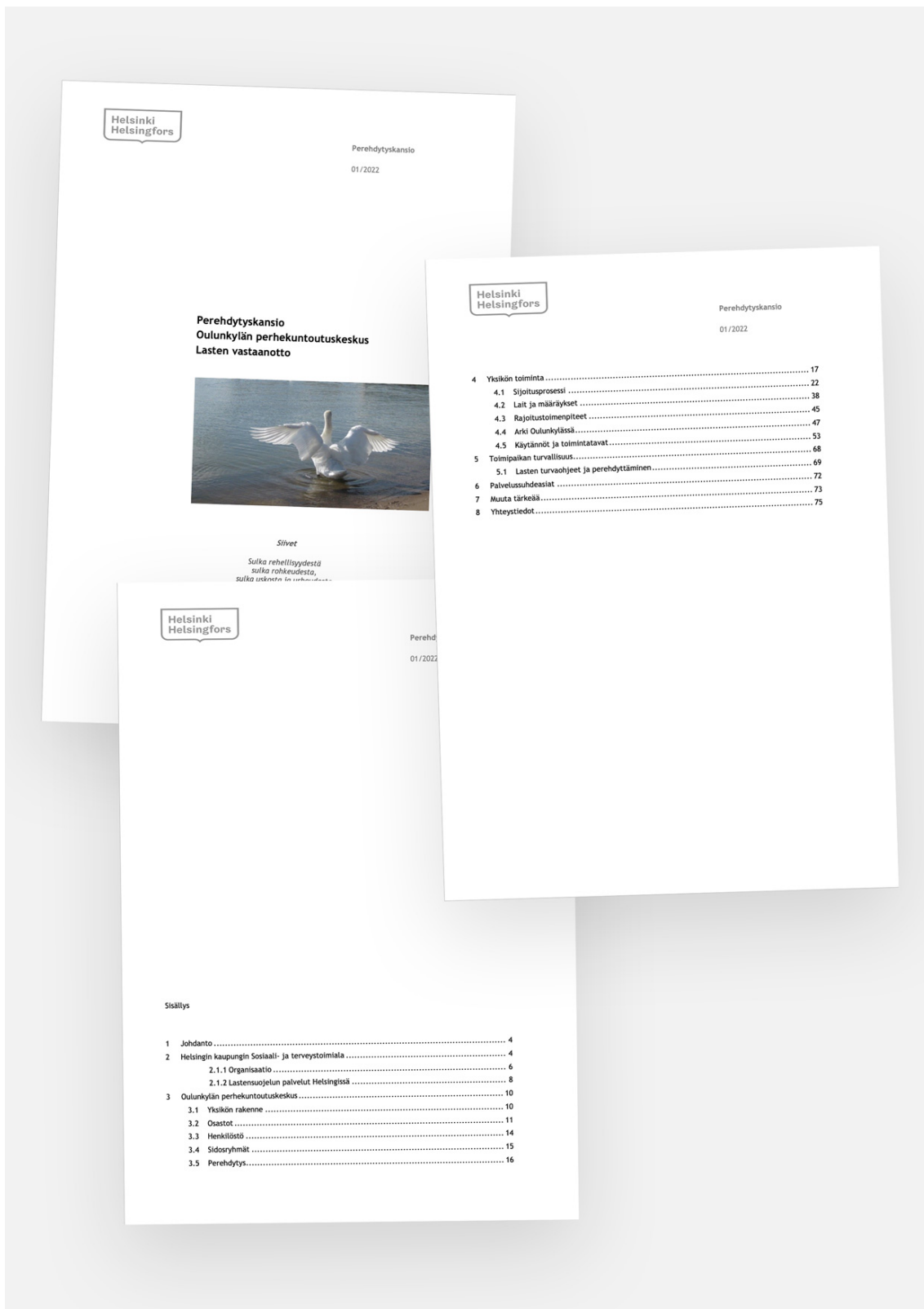
Tähän opinnäytetyöhön tuli käyttöön myös paljon oheismateriaalia sekä tukea alan ammattilaisilta ja erityisesti toimeksiantajalta. Heiltä saatiin hyödyllisiä neuvoja ja erilaisia näkökulmia työhön, aina työn alkuvaiheista sen viimeistelyyn ja julkaisuun. Apuna ja pohjana toimi myös vuoden 2010 perehdytyskansio, joka tarjosi perspektiiviä kokonaisuuteen. Kuitenkin sen yksityiskohtaisempi tarkastelu ei johtanut suurempiin muutoksiin lopullisessa tuotoksessa, uudesta perehdytyskansiossa. Uudessa sisällöllisesti päivitetystä ja visuaalisesti uudistetusta perehdytyskansiossa on paljon uusia toimintaohjeita ja ajankohtaisia tiedotteita, jotka eroavat vahvasti vuoden 2010 perehdytyskansiossa. Uusi perehdytyskansio on sovellettavissa koko Oulunkylän lasten vastaanoton tarpeisiin.

Opinnäytetyöraportissa esiteltiin toiminnallisen työn periaatteita, toimintaympäristöä kokonaisuudessaan, oppimista ja työhönopastusta. Raportti tarjosi myös laajan katselmuksen selvitystyön teoreettiseen viitekehykseen sekä konkreettisen kuvauksen siitä mitä käytännössä tehtiin. Perehdytyskansiossa tuli helppolukuinen, selkeä ja visuaalisesti helposti lähestyttävä. Tämä ilmeni muun muassa luonnoksien tarkastelukierroksilla, joita teetätettiin vastaaville ohjaajille ennen raportin julkaisua. Työelämäedustajan kanssa pidettiin palavereita, joiden aikana tarkennettiin sisältökokonaisuuksia. Perehdytyskansion kokoamisessa oli tärkeää kiinnittää erityistä huomiota siihen, kuinka siitä saataisiin tehokas ja jokaiselle soveltuva apuväline. Sen piti olla kuitenkin myös nopeasti luettavissa ja selkeä, jotta se olisi työpaikalle kustannustehokasta. Sen vuoksi kansion asiasisältö rajattiin vain olennaisiin ja yksittäiseen työvuoroon tarvittaviin asiakokonaisuuksiin. Kansion kokoamisessa huomioitiin henkilökunnan kokemukset ja mielipiteet osana uuden sisällön suunnittelua ja luontia. Opas sisälsi muun muassa työpaikan sijoittumisen kaupungin palvelujärjestelmässä, osastojen toimintaohjeet, vastuun, hallinnon, lastensuojelun käytänteet sijaishuollossa, sijoitusprosessin turvallisuusasiat, rajoitustoimenpiteet, lääkeshoidon, eettisyyden, kirjaamisen, tietoteknisen tuen sekä keskeiset työkäytännöt, jotka liittyvät ohjaajan työhön osastolla. Oppaan sisältöä muokkasi myös maailmalaaajuinen pandemia, jossa lääkeshoitosuunnitelmasta esittelevää

osiota tarkennettiin epidemiaohjeistuksilla omalla ”koronakansiollaan”. Lääkehoitosuunnitelma nousi keskeiseksi ja suureksi muutoksen kohteeksi, joka laadittiin yhteistyössä osaston lääkehoidosta vastaavan sairaanhoitajan kanssa.

Kokonaisprosessi sisälsi myös laajan yhteistyön niin työelämän edustajan kuin myös talon muun henkilökunnan välille. Täten tuli selväksi se, että eri organisaatioissa perehdytysprosessi vaihtelee. Selvityksen avulla päästiin syvemmälle toimintaympäristön työskentelykulttuuriin ja näin vahvistettiin kokonaiskuvaa, jonka avulla oli helppoa muodostaa tavoitteet muutokselle. Tähdättiin selvästi siihen, että perehdytys olisi kaikilla samanlainen.

Opinnäytetyön raportista on jätetty perehdytysopas kokonaan pois työn laajuuden sekä salassapitovelvollisuuden vuoksi. Alla (kuvio 9) kuitenkin kuvakooste perehdytyskansion kannesta ja sisällysluettelosta.



Kuvio 9: Kuvakooste perehdytyskansion kannesta ja sisällysluettelosta.

## 6 Pohdinta

Sosiaalialalla henkilökunnan vaihtuvuus on merkittävää. Tähän vaikuttaa useampi eri asia, kuten esimerkiksi keikkatyön yleistyminen tai alan laaja työskentelymahdollisuus. Olennaista on kuitenkin se, miten henkilökunta saataisiin pysymään työpaikoilla ja siten sitoutumaan niin työnantajaan kuin työhön. Ensi-kosketus tähän tapahtuu jo perehdytysvaiheessa eli ensimmäisten kuukausien aikana uudessa työpaikassa. Tämän ajanjakson aikana tutustutaan niin työkavereihin, työnantajaan kuin itse organisaatioon. Tämän vaiheen uskotaan synnyttävän yhteyden työntekijöiden välille ja sen avulla saataisiin työpaikoille pysyvyyttä. Tavoitteena on suurempi hyöty, mistä hyötyvät niin työntekijät kuin asiakkaatkin. Näiden syiden johdosta voidaan väittää, että perehdyttämiseltä vaaditaan laadukkuutta. Sen vuoksi perehdytysseen tulee kiinnittää erityisesti huomiota. Jokaisessa toimintaympäristössä on aina tarve kehittämiselle, oli se sitten itse toiminnan kehittäminen tai perehdytyskäytänteiden kehittäminen.

On selvää, että onnistuneella perehdytyksellä saavutetaan kauaskantoisia tuloksia ja siksi hyvää perehdytystä tulisi ylläpitää ja vaalia. Hyvä perehdytys on johdonmukaista opastusta uuteen työhön ja jossa työntekijä kohdataan yksilönä. Oppaan, jota uusi työntekijä tarkastelee, tulee olla selkeä ja helposti lähestyttävä. Opasta tulee myös hyödyntää oikealla tavalla. Hyvällä perehdytyksellä on myös tutkitusti yhteys työhyvinvointiin: kun työntekijä tuntee itsensä tervetulleeksi ja tärkeäksi niin se edistää työntekijän työtyytyväisyyttä, joka taas edesauttaa työntekijää motivoitumaan ja sitoutumaan työhön.

Työntekijä on työorientoitunut paremmin suoriutumaan työtehtävistään, kun kaikki kohteen osa-alueet ovat kunnossa. Perehdytys on vuorovaikutusta ja kohtaamista. Suunnitelmallisuus takaa sen, että perehdytysprosessi on johdonmukaista ja tehokasta. Parhaimmillaan se edistää osaamista ja työn laatua positiivisesti. Hyvällä perehdyttämisellä on myös ennaltaehkäisevä rooli ja siksi työturvallisuuteen tulisi kiinnittää entistä enemmän huomioita, sillä myös se nähdään merkittävänä työhyvinvointia edistävänä seikkana. Ei pidä kuitenkaan unohtaa taloudellisia intressejä, jotka oikein kohdennettuna vahvistavat työn tehokkuutta. Kohdeympäristössä toimiessa on selvää, että perehdytystä pitää tarkastella eri näkökulmasta esimerkiksi silloin, kun toimintaympäristö ei ole niin ihmisläheisessä. Muuttuvissa ympäristöissä haasteet tulee ratkaista ja niihin tulee kiinnittää entistä enemmän huomiota. Lastensuojelun kontekstissa aineistoon tulee paneutua huolella, koska työssä on mukana myös lain tuomat vaatimukset. Sen vuoksi perehdytyskansio ei saa vääristää eikä antaa väärää informaatiota ja siksi myös omissa pohdinoissa sekä tulkinoissa ei voida juurikaan joustaa.

Tässä työssä kehittäminen perustui kyselyyn, jonka avulla kerättiin aineistoa. Se tutki miten kohteen perehdytystä tulisi kehittää ja mitä se parhaimmilla tulisi sisältää. Tarkoituksena oli selvittää mitä on jo olemassa ja mitä tarvittaisiin lisää. Henkilöstön viesti oli selkeä: perehdytyskäytännöt tulee vakiinnuttaa. Myös osastoilla erityisosaamista tulee hyödyntää, toiminta tulisi olla paremmin organisoitua, ohjattua sekä välineiden pitäisi olla kunnossa. Myös perehdytyksen vastuukysymystä pitäisi selkeyttää ja organisoida paremmin.

Perehdytysprosessi on aina kaksisuuntainen prosessi, jossa jokaisella on vastuu sen onnistuneesta toteutumisesta. Vastuunjaon erityispiirteen eivät koske pelkästään näkyvän tiedon siirtoa vaan myös hiljaisen tiedon siirtoa. Näin tapahtuu, kun perehdyttämisen käytännöistä on vastuutettu useita eri ammattitaitoisia ja päteviä henkilöitä.

Hyvä perehdytys huomioi ihmisten erilaiset oppimistavat ja siksi osana kehittämistyön ideaa ehdotettiin, että toimintaympäristön kaikkiin lasten vastaanotto-osastoihin tulisi käyttöön ”mentori”, kuka toimisi esihenkilön tukena perehdyttämisessä. Tämä työhönopastaja auttaisi uutta työntekijää ennen kaikkea osaston ja talon toimintaan tutustumisessa. Hän auttaisi uutta työntekijää pääsemään mukaan työyhteisöön sekä kertoo ja näyttää esimerkkien avulla mitä kaikkea työhön kuuluu. Mentori käy keskustelua uuden työntekijän kanssa ja jakaa näkemyksiä. Näin myös mentori saa uudelta työntekijältä erilaista ja jopa uutta näkökulmaa muuten tuttuun työhön. Mentorin tulee ottaa huomioon uuden työntekijän yksilöllisyys ja hänen tapansa oppia asioita. Uudelle työntekijälle täytyy antaa aikaa sisäistää asiat, koska perehdytys ei tapahdu hetkessä. Tämän vuoksi tulee molemmille osapuolille olla perehdytyslistalla, jota täytetään ja käydään yhdessä läpi perehdyttämisen loppupuolella. Tämän ansioista uusi työntekijä kykenee seuraamaan etenemistään ja melko pian hoitamaan työtehtävänsä itsenäisesti osana uutta työyhteisöä. Tämän lisäksi perehtyjä voi palata listassa asioihin, joita hän kokee haastavana.

Lasten vastaanoton työntekijöiden työkuvaan kuuluu lapsen strukturoidun arjen ylläpitäminen. Pyrkimyksenä on, että kaikki vastaanotto-osastot toimisivat samoilla periaatteilla. Lasten perehdyttäminen nousi esille toimintaympäristössä puutteena opinnäytetyön työstämisen aikana. Uuden lain nojalla erinäiset talon sisäiset käytänteet eivät enää noudattaneet lain asettamia vaatimuksia ja siten niiden katsottiin jopa rikkovan lakia. Tämän johdosta lokakuussa 2021 kaikista osastoista valittiin henkilöt kehittämään talolle yhtenäistä toimintamallia.

Perehdytysuunnitelmassa on oltava selkeä rajaus siitä kuka tai ketkä perehdyttävät ja mitä heidän odotetaan perehdyttävän. Toimintaympäristön perehdyttäminen tapahtuu lastensuojelun kontekstissa ja siksi perehdyttämisen tulee olla sellaista mikä ei häiritse perustyötä osastoilla. Sen vuoksi oikean kontekstin löytäminen vaatii entistä enemmän tarkastelua, suunnitelmallisuutta ja selkeyttä. Perehdytyksen vaatimustaso on noussut asiakastyössä ja sen vuoksi myös perehdytyksen tarpeellisuus on kasvanut entuudestaan. Perehdyttäminen prosessina tulee olla relevantti, jotta siihen kohdistuvat odotukset täyttyvät. Tällä on suorainen yhteys työhyvinvointiin sekä työturvallisuuteen. Erityisesti Oulunkylässä perehdytys korostuu, koska sillä tavoitellaan pysyvyyttä ja hyvää työnlaatua. Selkeä opas on yksi niistä tehokkaista keinoista, joilla voidaan varmistaa saman tiedon välittyminen kaikille.

Oppaan kokoamisessa törmättiin myös haasteisiin. Työn hahmottaminen ja loppuun saaminen oli haastavaa ja aikaa vievää. Siihen on erityisesti vaikuttanut oikean tiedon varmentaminen, joka kulki monen eri käden kautta. Myös muu työnteko samanaikaisesti tämän opinnäytetyön kanssa kuormitti ja pitkitti prosessia. Oppaan kohdentaminen juuri sopivaksi tälle toimintaympäristölle lisäsi paineita, koska työympäristö ja työntekijät olivat jo entuudestaan tuttuja. Työ haluttiin tehdä niin hyvin kuin mahdollista ja niin, että siitä on paras mahdollinen hyöty niin vakituisille kuin uusille työntekijöille.

Perehdytyskansio on melko yleinen aihe opinnäytetyölle ja siksi tietoa on saatavilla paljon. Olennaista tässä projektissa oli se, kuinka tietoa osattiin hyödyntää ja tiivistää yhdeksi eheäksi kokonaisuudeksi. Tämän vuoksi opinnäytetyössä tehdyn oppaan tavoitteet kohdennettiin vastaamaan juuri työelämänedustajalle sopiviksi aina kartoittamisesta itse työn viimeistelyyn. Erityisen palkitsevaa on myös se, että työ tulee oikeasti käyttöön ja tarpeeseen juuri tässä toimintaympäristössä.

Työtä varjosti vuonna 2020 puhjennut pandemia, joka vaikutti merkittävästi tämän opinnäytetyön etenemiseen. Kaikesta huolimatta työ valmistui ja tästä suuri kiitos kuulu tähän työhön vaikuttaville mentoreille Jamilalle ja Jaanalle. Kiitos kuulu myös tämän opinnäytetyön ohjaavalle opettajalle Tarjalle sekä työelämäneustajalle Karoliinalle hänen kärsivällisyydestään ja motivoinnista.

## 7 Lähteet

### Painetut

- Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille. Uuden työntekijän perehdytys. 1. painos. Helsinki: J-Impact Oy.
- Heikkilä, T. 2014. Kvalitatiivinen tutkimus; Tilastollinen tutkimus. 9. uudistettu painos. Helsinki: Edita.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. painos. Helsinki: Tammi
- Juujärvi, S. Myyrä, L. & Pessa, K. 2007. Eettinen herkkyyden ammatillisessa toiminnassa. Helsinki: Tammi.
- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Palmenia.
- Korhonen, A-K. & Lehmusto, S. 2011. Hyvällä perehdytyksellä on laajat vaikutukset; Oulunkylän perhekuntoutuskeskuksen perehdyttämisen uudistus. Metropolian ammattikorkeakoulu. Helsinki.
- Laine, A., Salervo, P., Sivén, T. & Välimäki, P. 2012. Opi ammattiin. 4. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Lahti University of Applied Sciences. 2017. Hyvä perehdytys: Kumppanuudella tuloksiin pk-yrityksissä; Opas on apuväline organisaation perehdyttämisestä vastaaville ja perehdyttäjille. Lahti: Or-Bits.
- Laurikainen, E. & Rautio, M. 2014. ”Silloin, kun pohditaan eettisyyttä, ollaan perustehtävän äärellä”. Helsingin kaupungin arvojen toteutuminen lastensuojelun perhetyössä. Laurea- ammattikorkeakoulu. Helsinki.
- Mäkelä, K. 1998. (toim.) Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Sydänmaalakka, P. 2012. Älykäs itsensä johtaminen 7.0. Miten kasvaa viisaaksi johtajaksi? Helsinki: Talentum.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisältö analyysi. Uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Vilkkä, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. 1–2. painos. Helsinki: Tammi.
- Vilkkä, H. 2007. Tutki ja kehitä. 4. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Wallin, A. 2013. Monikulttuurinen osaaminen. Uudistuvan työyhteisön valttikortti. 1. painos. Klaava Media.



## Sähköiset

Helsingin kaupunki. 2021. Lasten vastaanotto. Oulunkylän vastaanotto. Viitattu 3.10.2021. <https://www.hel.fi/sote/toimipisteet-fi/aakkosittain/lastensuojelu/lastenkodit-perhehoito/vastaanot-tolaitokset/lakri/oulunkyla>

Helsingin Kaupunki. 2021. Helsingin kaupungin eettiset periaatteet. Viitattu 10.01.2021. <https://www.hel.fi/helsinki/fi/kaupunki-ja-hallinto/hallinto/organisaatio/helsingin-kaupungin-eettiset-periaatteet>

Jyväskylän yliopisto. 2021. Survey. Viitattu 20.6.2021. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelma-polkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/survey>

Koski, P. & Kelo, M. 2019. Masterminds-Maisteriainesta Blogi: Toimintatutkimus menetelmänä. Verkko-julkaisu. Viitattu 11.10.2021. <https://blogit.metropolia.fi/masterminds/2019/09/30/toimintatutkimus-menetelmana>

Kuula, A. 2006. Menetelmäopetuksen tietovaranto. KvaliMOTV. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tieto-arkisto. Viitattu 11.10.2021. [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L5\\_4.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L5_4.html)

Lastensuojelulaki 417/2007. Viitattu 21.7.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>

Luhanka-Aalto, R. 2017. Mentorointiopas. Opas mentorointikoordinaattorille. Metropolia Ammattikorkea-koulu Oy. Helsinki. Viitattu 21.7.2021. [https://www.metropolia.fi/sites/default/files/publication/2019-11/2017\\_Luhanka\\_Aalto\\_Mentorointiopas\\_ERILLISJULKAISU.pdf](https://www.metropolia.fi/sites/default/files/publication/2019-11/2017_Luhanka_Aalto_Mentorointiopas_ERILLISJULKAISU.pdf)

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. 2021. Työhyvinvointi. Viitattu 21.7.2021. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. Viitattu 3.8.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>

Työturvallisuuslaki 738/2002. Viitattu 21.7.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Työterveyshuoltolaki 752/2002. Viitattu 21.7.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2002/20020752>

Työaikalaki 605/1996. Viitattu 3.8.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1996/19960605>

Työsopimuslaki 738/2001. Viitattu 3.8.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Työturvallisuuskeskus. 2021. Työhyvinvointi ja työsuojelu. Viitattu 3.8.2021. [https://ttk.fi/op-paat\\_ja\\_ohjeet/verkkokauppa/tyohyvinvointi\\_ja\\_tyosuojelu](https://ttk.fi/op-paat_ja_ohjeet/verkkokauppa/tyohyvinvointi_ja_tyosuojelu)

### **Julkaisemattomat**

Härkönen, K. 2021. Lastenkodin johtajan haastattelu 1.3.2021, 20.6.2021 & 10.11.2021. Oulunkylän perhetukikeskus. Lasten vastaanotto. Helsinki.

Mikkilä, J. 2021. Vastaavan ohjaajan haastattelu 20.5.2021. Oulunkylän perhetukikeskus. Lasten vastaanotto. Helsinki.

Partanen, A. 2020. Lastenkodin johtajan haastattelu 16.3.2020. Oulunkylän perhetukikeskus. Lasten vastaanotto. Helsinki.

### **Kuviot**

Kuvio 1: Edellytyksiä onnistuneeseen perehdytykseen (mukaillen Eklund 2018, 110–120. Laine ym. 2012, 191.)

Kuvio 2: Oppijan kokemuksellisen oppimisen spiraalimalli (mukaillen Laine ym. 2012, 10.)

Kuvio 3: Onnistuneen perehdytyksen vastuunjako (mukaillen Eklund 2018, 162).

Kuvio 4: Helsingin kaupungin Sosiaali- ja terveystoimialan palvelujärjestelmä (mukaillen Helsingin kaupunki 2021.)

Kuvio 5: Oulunkylän perhekuntoutuskeskuksen alkuperäinen perehdytysprosessi ja vastualueet (mukaillen Korhonen & Lehmusto 2011).

Kuvio 6: Laadullisen tutkimuksen prosessi – viisiportainen-spiraalimalli (mukaillen Roth 1989, 7–8; Hirjärvi, ym. 2009, 64.)

Kuvio 7: Strukturoidun kyselyn yhteenveto ja johtopäätökset.

Kuvio 8: Tutkimuksesta esiin nousseita alaluokkia.

Kuvio 9: Kuvakooste perehdytyskansion kannesta ja sisällysluettelosta.