



Perehdytyskansio nuorten starttipajalle

Katja Joensivu

OPINNÄYTETYÖ
Maaliskuu 2022

Sosionomi

TIIVISTELMÄ
Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosionomi

JOENSIVU, KATJA
Perehdytyskansio nuorten starttipajalle

Opinnäytetyö 42 sivua, joista liitteitä 2 sivua
Maaliskuu 2022

Tämän työelämälähtöisen opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa toimiva ja informatiivinen perehdytyskansio nuorten starttipajatoiminnan työntekijöille sekä harjoitteluun tuleville opiskelijoille. Tutkimukselliseen osuuteen kerättiin aineisto sähköisellä kyselyllä työpajan työntekijöiltä sekä haastateltiin starttipajaohjaajaa strukturoidun haastattelun menetelmällä. Perehdytyskansio löytyy sekä perinteisessä kansiomuodossa että sähköisenä versiona, jotta sitä on helppo muokata tarpeen vaatiessa.

Opinnäytetyössä käsitellään starttipajan toimintaperiaatteiden ja ohjauksen lisäksi perehdyttämisen osa-alueita ja eri vaiheita teoreettisen viitekehyksen pohjalta. Suunnitelmallisen perehdyttämisen avulla uuden työntekijän tutustuminen uuteen työympäristöön ja koko organisaation toimintaan helpottuu. Hyvän perehdytyksen myötä uusi työntekijä sitoutuu työyhteisöön ja itsenäiseen työskentelyyn ryhtyminen nopeutuu. Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys on organisaation etu, joka sujuvoittaa ja selkeyttää työn tekemistä, tukee työntekijöiden työssä jaksamista sekä lisää työhyvinvointia koko työyhteisössä.

Opinnäytetyön tutkimustulokset kertovat selkeästi, että perehdyttäminen starttipajalla ja toisaalta myös työpajalla kaipaa uudistusta sekä selkeämpää ja suunnitelmallisempaa otetta. Koko kaupunkiorganisaatio on uudistamassa perehdytyskäytäntöjään ja tulossa on tulevaisuudessa sähköinen perehdytysjärjestelmä kaupungin työntekijöille. Starttipajalle tarvitaan kuitenkin myös oma perehdytysrunko ja -kansio, johon tämän opinnäytetyön tuotoksena syntynyt perehdytyskansio pyrki vastaamaan.

Asiasanat: perehdytys, perehdytysprosessi, perehdytys suunnitelma, työnopastus

ABSTRACT
Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services

JOENSIVU, KATJA
Orientation folder for the youth start-up workshop

Bachelor's thesis 42 pages, appendices 2 pages
March 2022

The aim was to produce an orientation folder for new employees of the youth start-up workshop and for the students coming to practice. The orientation folder is intended to work as a tool in the orientation process and for guidance of the employees.

The study was qualitative in nature and based on a question survey for the employees in the workshop and a structured interview, which were analyzed by the means of content analysis. The theoretical framework was compiled from literature and Internet sources that deal with orientation, job guidance and well-being at work.

The results clearly showed that the orientation for new employees in the workshop needs reform and a clearer and more systematic approach and that the youth start-up workshop needs its own orientation folder. By systematic orientation, it becomes easier for the new employee to become acquainted with the new work environment and the operations of the entire organization. It also supports employees' resilience at work and increases well-being at work.

Key words: orientation, orientation process, orientation plan, job guidance

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS	7
	2.1. Kuntouttava työtoiminta	8
	2.2. Sosiaalinen kuntoutus	9
3	PEREHDYTTÄMINEN	11
	3.1. Perehdytystä ohjaava lainsäädäntö	12
	3.2. Hyvän perehdytyksen tavoitteet	13
	3.3. Perehdytysprosessi	15
	3.4. Perehdytysuunnitelma	17
	3.5. Työnopastus	18
	3.6. Työnohjaus	18
4	OPINÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	20
5	TUTKIMUSMENETELMÄT OPINNÄYTETYÖSSÄ	21
	5.1. Kysely	22
	5.2. Strukturoitu haastattelu	22
6	TUTKIMUSTULOKSET	24
	6.1. Kyselyn tulokset	24
	6.2. Haastattelun tulokset	30
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA PEREHDYTYSKANSION TUOTTAMINEN	32
	7.1. Tutkimuksen johtopäätökset	32
	7.2. Perehdytyskansio	33
8	POHDINTA	35
	LÄHTEET	37
	LIITTEET	40
	Liite 1. Perehdytysuunnitelma starttipajalle	40
	Liite 2. Perehdytyskansion sisällysluettelo	42

1 JOHDANTO

Työhön perehdytys koskettaa jokaista työelämässä olevaa tavalla tai toisella, vähintäänkin suurin osa on itse ollut perehtyjän roolissa aloittaessaan uuden työn. Perehdytys on työnantajan tehtävä ja vastuu ja sitä ohjaa erityisesti työsopimuslaki ja työturvallisuuslaki. Tärkeintä työntekijän perehdyttämisessä on tietenkin hänen perehdyttämisensä mahdollisimman hyvin siihen työhön, johon hänet on palkattu, jolloin myös työntekijän motivaatio ja sitoutuminen kasvaa. Työtehtävät opitaan ja sisäistetään nopeammin, jolloin työn tehokkuus ja laatu paranevat ollen näin työnantajan etu.

Opinnäytetyöni aihe muodostui, kun aloitin yksilö- ja ryhmävalmentajan sijaisuu-den nuorten starttipajalla eräässä pienessä Pirkanmaalaisessa kaupungissa. Starttipaja on toiminut siellä jo jokusen vuoden, mutta työntekijät ovat vaihtuneet useampaan otteeseen, ja perehdytysoppaan laatiminen on jäänyt alkutekijöihin. Työpajatoiminnasta löytyy kyllä perehdytysopas, mutta on sisällöltään paljolti työpajan eri osastoihin liittyvää perehdytystä. Starttipajatoiminta on erityisnuorisotyötä ja matalan kynnyksen sosiaaliohjausta, joten työpajan opas ei sinällään ole tarkoituksenmukainen starttipajan työntekijöille. Aloittaessani työn, totesin, että perehdytysoppaan puuttuminen hidastaa työasioiden sisäistämistä ja päätin tarttua perehdytysoppaan laatimiseen opinnäytetyön muodossa esimieheni kannustamana. Loppupohdinnassa käyn läpi tätä prosessia ja perehdytyksen merkitystä starttipajalle.

Perehdyttäminen starttipajalla oli isolta osalta omaan aktiivisuuteen perustuvaa, joten opinnäytetyön tavoite oli tuottaa toimiva perehdyttämissuunnitelma ja -kansio, jonka myötä perehdytys paremmin toteutuisi ja toimisi siinä apuvälineenä. Haasteena perehdytykselle on pieni työyhteisö. Vastaavan ohjaajan työparina työskentelee palkkatuella palkattu ohjaaja ja vastaavan ohjaajan perehdyttäjänä toimisi siten esimies, joka ei ole arkityössä mukana ja on fyysisestikin erillään starttipajasta. Käytännössä arkityön perehdytys on ollut pitkälti työparin vastuulla ja siksi perehdytyskansioon tulee olla hyvin informatiivinen itsessään, jotta se hyödyttää lukijaa.

Opinnäytetyössäni pohdin perehdyttämistä eri teoreettisten materiaalien kautta ja pyrin löytämään hyviä perehdyttämiskäytäntöjä juuri starttipajatoiminnalle sopivaksi. Sähköisen kyselylomakkeen avulla kartoitin perehdytyksen merkitystä ja kehittämistarpeita sekä millaisia kokemuksia työpajan työntekijöillä on ollut perehdytyksestä tässä organisaatiossa.

2 TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS

Starttipaja on 17-29-vuotiaille syrjäytymisuhan alla oleville nuorille tarkoitettua matalan kynnyksen sosiaalipalvelua ja kuntouttavaa työtoimintaa. Starttipaja toimii työllisyyspalveluiden alaisena ja osana kaupungin työpajatoimintaa, mutta kuitenkin omana yksikkönään. Starttipajalle voivat hakeutua työttömät nuoret, joilla ei ole koulutusta tai opiskelut ovat keskeytyneet ja valmiudet hakeutua koulutukseen tai työelämään ovat puutteelliset. Nuoret tarvitsevat vahvaa kokonaisvaltaista tukea elämäntilanteensa selvittämiseen ja tulevaisuuden suunnitelmien rakentamiseen. Taustalla saattaa olla erilaisia riippuvuuksia, mielenterveyden ongelmia, oppimisvaikeuksia ja puutteita arjenhallinnassa, joihin lähdetään etsimään tukikeinoja starttijaksolla. Kuitenkin jos nuorella on esim. vakavia mielenterveydellisiä ongelmia, on oletuksena, että hoitokontakti terveydenhuoltoon on olemassa.

Ohjautuminen starttipajatoimintaan tapahtuu yhteistyöverkostojen kautta, joista tärkeimpinä ovat etsivä nuorisotyö, TE-palvelut ja kuntakokeilu, oppilaitokset, sosiaalitoimi ja työpaja. Nuori voi myös olla yhteydessä starttipajalle itse, jolloin karroitetaan, onko palvelu nuoren tilanteeseen sopiva. Muita yhteistyötahoja ovat Kela, kolmannen sektorin toimijat, seurakunta, erikoissairaanhoido (psykiatrian poliklinikka) ja esim. rikosseuraamusvirasto.

Edellytys palveluun siirtymiselle on, että nuori on työtön työnhakija ja hänelle on laadittu aktivointisuunnitelma. Aktivointisuunnitelman tavoitteena on edistää työllistymisedellytyksiä ja elämänhallintaa. Suunnitelmassa arvioidaan palvelutarvetta ja oikeaan palveluun siirtymistä ja sen laadinnassa mukana on asiakas, työ- ja elinkeinotoimiston virkailija sekä kunnan edustaja. Mukana voi olla myös kuntouttavan työtoiminnan yksilö- ja ryhmävalmentaja. (THL, 2021)

Ohjaustyö starttipajalla on monialaista, tavoitteellista verkostotyöskentelyä ja vaativaa erityisnuorisotyötä, jossa nuorten elämäntilanteet ovat haasteellisia usein monella eri saralla. Nuori on saattanut olla opiskelun, työelämän ja palveluiden ulkopuolella pitkäänkin, joten ohjaajan perustehtävänä on nuoren kohtaaminen ja sosiaalinen vahvistaminen. Toimintaa ohjaa vahvasti dialogisuus sekä

nuorten kanssa yhdessä laaditut säännöt ja arvot, joihin työntekijät ja toimintaan osallistuva nuori sitoutuu. Yleistavoitteena voidaan pitää nuoren elämänhallinnan tukemista ja arkirytmien saavuttamista. Työote starttivalmennuksessa on kuntouttavaa sekä vahvuuksia ja mahdollisuuksia korostavaa. Nuoren starttijakso suunnitellaan yksilöllisesti hänen tarpeitaan ja voimavarojaan vastaamaan. Toiminnan perusrunkona on viikko-ohjelma, jonka sisältöä on mm. kuulumiset, kaupassa käynti, yhdessä ruuan valmistaminen sekä vaihtuvat teemat, retket ja tutustumiskäynnit ym.

Työmenetelmänä on käytössä yksilö- ja ryhmävalmennus. Päävastuu ryhmien ohjaamisesta on vastaavalla ohjaajalla, kuitenkin yhdessä työparin kanssa suunnitellaan ja toteutetaan sisältöjä. Yksilövalmennus on vastaavan ohjaajan vastuulla. Yksilövalmennus pitää sisällään mm. ohjausta ja neuvontaa esim. TE-palveluiden ja Kelan palveluissa sekä nuoren elämäntilanteen yleistä selvittelyä ja jatkopolkujen kartoittamista. Kirjausjärjestelmänä on Party- järjestelmä, mutta nuorten asioista kirjataan vain oleellinen tieto tehdyistä asioista, ei esim. nuoren vointiin liittyviä asioita.

Vastaava ohjaaja on useiden eri verkostojen jäsen, joten palavereita on usein viikoittain. Työpaja, etsivä nuorisotyöntekijä ja kuntakokeilu ovat lähimmät yhteistyötahot, sen lisäksi vastaava ohjaaja toimii TYP-työryhmässä (työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu) sekä osallistuu erilaisiin paikallisiin ja alueellisiin nuorten kanssa työskentelevien yhteistyö- ja kehittämissyöryhmiin esim. laajennettuun oppilashuoltoryhmään. Starttipajalta toteutetaan moniammatillisten verkostojen palavereita asiakkaiden asioiden eteenpäin viemisessä.

2.1. Kuntouttava työtoiminta

Suurin osa starttipajan nuorista on toiminnassa mukana kuntouttavan työtoiminnan sopimuksilla. Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen perustuu aktivointisuunnitelmaan. Nuoren osallistuessa kuntouttavaan työtoimintaan hän saa työmarkkinatuen lisäksi kulukorvauksen käyntipäiviltä, joten osallistumiseen motivoi myös taloudelliset seikat. Viimesijaisena taloudellisena tukena voi olla myös perustoimeentulotuki.

Kuntouttavan työtoiminnan jakso on yleensä vähintään kolme kuukautta, ylärajaa ei ole määritelty. Jos nuori työllistyy tai lähtee opiskelemaan, sopimus luonnollisesti katkeaa. Kuntouttava työtoiminta pitää sisällään erillisen sopimuksen mukaiset säännölliset päivät starttipajalla, joita on 1-4 päivää viikossa, nuoren tilanteesta riippuen. Jakson aikana motivoidaan ja tuetaan nuorta löytämään kiinnostuksen kohteita ja jatkopolkuja opiskeluun tai työelämään. Työkokeilut ovat yksi väylä löytää mielekäs ala ja toteutetaan yhteistyössä TE-palveluiden kanssa.

Toimintaan on mahdollista osallistua myös sosiaalisen kuntoutuksen sopimuksella sosiaalihuoltopäätöksellä, jolloin tavoitteet saattavat olla erilaiset. Koulutus-sopimus on mahdollinen nuorelle, jolla on opiskelupaikka, mutta jolla on väliaikaisesti haasteita suoriutua opiskelusta. Starttipajatoiminnan avulla tuetaan opintojen jatkumista ja ammattiin valmistumista.

2.2. Sosiaalinen kuntoutus

Starttipajaohjaajan työ on hyvin pitkälle psykososiaalista kuntoutustyötä. Ohjaajan tulee ratkaisukeskeisellä otteella olla nuoren tukena arjenhallinnassa monesti haastavissa elämäntilanteissa ja vahvistaa nuoren omia voimavaroja. Toiminta koostuu erilaisista harjoitteista yksilö- ja ryhmätöiden muodossa, jotka vahvistavat esim. itsetuntemusta, omien voimavarojen tunnistamista ja sosiaalisissa tilanteissa toimimista. Pajalla käy vierailijoita ja sieltä lähdetään myös tutustumiskäynneille ja retkille eri kohteisiin.

Psykososiaalisen kuntoutustyön tavoitteena voidaan nähdä asiakkaan sosiaalisten taitojen ja elämänhallinnan vahvistumisen sekä uusien toimintamallien löytämisen tukemaan muutosta (Bernler, 2010). Psykososiaalista auttamistyötä tehdään omalla persoonalla ja sen ydintä on asiakkaan kohtaaminen dialogisesti. Dialogisuus perustuu vastavuoroiseen keskusteluun, jossa työntekijä ja asiakas kumpikin vaikuttavat asiakassuhteeseen ja molemminpuolisen ymmärryksen rakentamiseen tasavertaisina ihmisinä (Rostila, 2001). Myös Timo Toikko (1997) kuvaa psykososiaalista työtä auttamistyöksi, joka perustuu vuorovaikutukseen kohtamiseen. Psykososiaalinen lähestymistapa edellyttää asiakkaiden elämäntilanteiden yksilöllisten ja ainutkertaisten piirteiden huomioimista. Toikon

mukaan, kasvokkainen vuorovaikutus ja sävyltään terapeutin keskustelu kulmineituvat erilaisiin auttamistyön menetelmiin, kuten yksilö-, perhe-, ryhmä- ja verkostotyön malleihin.

Starttipajan ohjaajan tärkeimpänä missiona voisi nähdä osallisuuden ja toiveikkuuden tunteiden herättämisen nuorissa, jotka ovat jääneet palvelujen ulkopuolelle ja joilla ei välttämättä ole ollut sosiaalisia verkostoja lainkaan.

3 PEREHDYTTÄMINEN

Perehdytys on aiemmin ollut pitkälti tiettyihin työtehtäviin opastamista, eikä esimerkiksi organisaatioon ja työyhteisöön tutustumista pidetty kovin merkityksellisenä. Nykyisellään työtehtävät ovat monimutkaistuneet ja yhteistyö eri tahojen kanssa on eri mittakaavassa kuin aiemmin. On ymmärretty, että mm. työhön sitoutumisen kannalta on tärkeää, että työntekijä ymmärtää miksi organisaatio tai yritys on olemassa ja miten se toimii eli mikä yrityksen perustehtävä on. (Kupias & Peltola 2009, s. 13.)

Perehdytyksen ajatellaan olevan uuden työntekijän työpaikalla saatavaa vastaanottoa ja alkuohjausta sekä siitä seuraavaa tunnetta, että kuuluu tärkeänä osana uuteen työyhteisöön. Työnopastuksella taas tavoitellaan työtehtävien omaksumista ja hallintaa, joka mahdollistaa työtehtävistä suoriutumisen itsenäisesti. (Juuti, 2002.)

Perehdyttämällä tarkoitetaan näin ollen kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa; sen tavat, ihmiset ja työhönsä liittyvät odotukset. Perehdytystä ja työnopastusta tarvitaan luonnollisesti silloin kun työpaikalla aloittaa uusia työntekijöitä, mutta sitä tarvitaan myös, kun työtehtävät vaihtuvat, työmenetelmät tai toimintatavat muuttuvat ja esim. pitkän poissaolon jälkeen sekä myös opiskelijoiden työharjoitteluiden tueksi. Perehdytettäessä esim. lyhytaikaisia sijaisia perehdytys on suppeampaa ja silloin keskitytään työn kannalta vain oleellisiin seikkoihin. Perehdyttäminen korostuu ensimmäisten viikkojen ja koeajan aikana, mutta ideaalilanteessa perehdytystä tulisi tapahtua läpi työsuhteen. (Kupias & Peltola 2009, s. 17-18.)

Hyvin suunniteltu ja strukturoitu uusien työntekijöiden perehdytys hyödyttää vastavalmistuneita työntekijöitä, mutta myös pidempään työssä olleita ammattilaisia, jotka vaihtavat työpaikkaa. Työtehtävät ja työkuultuuri ovat kuitenkin erilaisia eri työpaikoilla. Perehdytyksen myötä työntekijä kokee ammatillisesti itsensä turvattumaksi ja tietää kenen puoleen voi kääntyä tiukan paikan tullen kysymyksiin. Oikeanlaisella perehdytyksellä pystytään vaikuttamaan työssä viihtymiseen ja se vaikuttanee myös henkilöstön vaihtuvuuteen. (Wihlborg, 2018.)

3.1. Pehdytystä ohjaava lainsäädäntö

Pehdyttämistä ohjaavat erityisesti työsopimuslaki, työturvallisuuslaki ja lait yhteistoiminnasta. Pehdyttäminen on työnantajaa velvoittava vastuu ja se mainitaan usein myös työehtosopimuksissa eritoten palkkaukseen liittyvissä pykälissä. (Kupias & Peltola 2009, s. 20.)

Työsopimuslain (26.1.2001/55) mukaan työnantajan on huolehdittava, että työntekijä voi ja pystyy suoriutumaan työtehtävistään myös muutos- ja kehitystilanteissa. Työnantajan on myös pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä työtehtävissään ja työurallaan. Työtehtävissä suoriutumiseen täytyy saada pehdytystä myös turvalliseen suorittamistapaan, joka on varmistettava myös silloin kun menetelmät muuttuvat.

Irtisanomisperusteena ei riitä pelkästään puutteellinen ammattitaito, vaan siinä arvioidaan mikä mahdollisuus työntekijällä on ollut parantaa ammattitaitoaan ja kehittyä työssään.

Työturvallisuuslain (23.8.2002/738) tarkoitus on taata työntekijälle turvalliset työolosuhteet ja ettei työntekijän terveys vaarannu. Työnantajan velvollisuus on huolehtia pehdyttämällä, että tämä toteutuu työtehtäviä suorittaessa. Työnantajan on varmistuttava, että työntekijä tunnistaa vaara- ja haittatekijöitä työtehtävissään sekä hallitsee esim. laitteiden käytön sekä ergonomian niitä suorittaessaan, sen lisäksi työntekijän tulee myös tiedostaa ja osata toimia niin fyysisen kuin henkisen väkivallan uhan kohdatessa.

Työturvallisuuslakia täydentävät tasa-arvolaki (8.8.1986/609) ja yhdenvertaisuuslaki (1325/2014). Nämä velvoittavat edistämään naisten ja miesten tasa-arvoa ja kieltää syrjinnän työelämässä minkään henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (30.3.2007/334) ja laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (13.4.2007/449) määrittelevät työnantajan ja työntekijän yhteistoimintaa ja sen muotoja. Työnantajan velvollisuus on neuvotella työntekijöiden kanssa, kun on tapahtumassa henkilöstöön vaikuttavia muutoksia, hankintoja tai järjestelyjä.

Perehdyttäminen kuuluu työsuojeluyhteistoimintaan ja tarkoittaa yksinkertaisimmillaan sitä, että työntekijällä on oikeus saada opastusta, ohjausta ja perehdyttämistä työtehtäviinsä. Perehdytyksen järjestäminen ja järjestelyt tulee olla suunnitelmallisia ja työntekijöiden tiedossa. (Ahokas, 2013.)

Työpaikoilla lainsäädännön noudattamista valvovat johdon lisäksi työsuojeluviranomaiset sekä luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut. Esimies on viime kädessä vastuussa työntekijöistään ja heidän kohtelustaan lakia noudattaen. Työntekijöihin kuuluvat vakituisten työntekijöiden lisäksi määräaikaiset työntekijät, sijaiset, etätyöntekijät ja vuokratyöntekijät. (Kupias & Peltola 2009, s. 27.)

3.2. Hyvän perehdytyksen tavoitteet

Päätavoitteena perehdytyksellä on luonnollisesti antaa uudelle työntekijälle perusvalmiudet työtehtäviensä suorittamiseen ja näin saada hänet nopeasti tuottavaksi työyhteisön jäseneksi (Kjelin, 2003).

On myös todettavissa, että suunnitelmallinen perehdytys etenkin alkuvaiheessa on oleellinen, kun mietitään työntekijän tulevaa sitoutumista työhönsä ja työnantajaansa. Perehdytyksen tavoitteena on siis myös liittää uusi työntekijä työyhteisöön ja toisaalta valmistaa työyhteisö uuden jäsenen tuloon. (Eklund 2018, s. 34-35.)

Onnistunut perehdytys alkaa jo rekrytointivaiheessa, joten on hyödyllistä sisällyttää perehdytyksen suunnittelu jo rekrytointiprosessin suunnitteluun. Tämä sitouttaa ja valmistaa perehdytyksestä vastaavaa henkilöstöä ja selkeyttää hakuprosessissa valittavaan henkilöön liittyviä olennaisia ominaisuuksia sekä hänen tulevaa työnkuvaansa.

Kun perehdytystä ja rekrytointia suunnitellaan yhtäaikaisesti, vältetään ristiriidat työpaikkailmoituksen luoman ja perehdytyksen aikana syntyvän mielikuvan välillä. Työn todellisuuden tulisi vastata työpaikkailmoituksessa esitettyä, jotta ensivaikutelma työstä ja työnantajasta on positiivinen uudelle työntekijälle. (Inkilä, 2017.)

Työturvallisuuskeskus on kuvannut perehdyttämisen prosessia viiden askeleen menetelmällä. Alkuvaiheessa perehdyttäjän ja perehdytettävän tehtävänä on oppia tuntemaan toisensa. Perehdyttäjän tulee saada tietoa uudesta työntekijästä, mitkä ovat hänen tieto- ja taitotasonsa ja minkälaista kokemusta hänellä on jo olemassa ja toisaalta perehtyjälle tulee kuva omista vastuista ja tavoitteista. Perehdytysjakson lopussa on tärkeää varmistaa, että työntekijää hallitsee työtehtävänsä ja myös arvioida osaamisen tasoa.



Kuva 1: Ahokas & Mäkeläinen, 2013. Työturvallisuuskeskus: Perehdyttämisen vaiheet

Kattavan perehdytyksen myötä uuden työntekijän kokemat onnistumiset työtehtävissään vaikuttavat suoraan työtyytyväisyyteen ja sitoutumiseen. Positiivinen palaute ja kannustus ovat oleellisia oppimisen ja kehittymisen kannalta. (Eklund 2018, s. 35.)

Perehdytysprosessin kannalta oleellisia tekijöitä on siis selvittää organisaation perusasiat, säännöt ja odotukset uudelle työntekijälle ja varmistua että hän ymmärtää nämä. Perehdyttäjä saattaa pitää organisaation normeja itsestään selvyyksinä ja olettaa uuden työntekijän tiedostavan nämä ilman sen kummempaa

perehdytystä. Nämä ovat kuitenkin asioita, jotka nimenomaan tulisi perehdytyksessä käydä läpi. Eritoten on tärkeää luoda yhteys työyhteisöön ja ihmisiin, jotta mahdollistuu työtehtävien suorittaminen onnistuneesti. (Caldwell, 2016.)

3.3. Perehdytysprosessi

Suunnitelmallisuus tuo johdonmukaisuutta ja tehokkuutta henkilöstön kehittämiseen ja perehdyttämiseen. Perehdyttämisen lähtökohtana on organisaation henkilöstöpolitiikka, jossa määritellään mm. mitä osaamista henkilöstöltä edellytetään ja miten heitä tarvitsee perehdyttää eli mitkä tiedot ja taidot ovat tarpeellisia työtehtäviä hoitaessa. Perehdytysuunnitelmaa laatiessa kannattaa määrittää ensimmäiseksi oppimistavoitteet, jonka jälkeen voidaan suunnitella varsinainen pohja: aiheet ja asiat, ajankäyttö, käytettävät apuvälineet ja oheisaineistot sekä perehdytyksen vastuuhenkilöt. (Kangas, 2007.)

Perehdytysprosessin suunnittelua helpottaa kokonaisuuden jakaminen pienempiin osa-alueisiin tavoitteiden mukaisesti. Tämä auttaa myös perehdytettävää hahmottamaan perehdytyksen sisältöä helpommin. Perehdytysprosessia voidaan kuvata esim. ympyränä, josta löytyy eri osa-alueet: vastuualueiden ja tavoitteiden läpikäyminen, työtehtäviin opastaminen, organisaation toimintaan tutustuminen, prosessien ja käytänteiden oppiminen, verkostojen muodostaminen ja kehittymisen seuranta perehdytyksen aikana. (Eklund 2018, 91-92.)

Perehdytysprosessin osa-alueet



Kuva 1: (Eklund 2018, s.92) Perehdyttämisen prosessin osa-alueet

Eklund (2018, s. 101) kuvaa organisaatioon ja sen toimintaan tutustumisen alkavan heti ensimmäisinä työpäivinä. Uuden työntekijän motivaatioon ja työhön sitoutumiseen vaikuttaa merkittävästi oman työn merkityksen ymmärtäminen organisaatiossa sekä työlle asetettujen tavoitteiden sisäistäminen. Rekrytoinnin aikana on jo käyty läpi vastuualueita ja tehtävänkuvauksia ja perehdytyksen alkuvaiheessa niitä tarkastellaan syvemmin. Työnopastuksessa käydään läpi mm. sääntöjä ja toimintatapoja. Perehdyttäjällä on hyvä olla esim. muistilista, jotta asiat ei ole pelkästään muistin varassa eivätkä jää käymättä läpi epähuomiossa.

Prosessit ja käytänteet ovat osa johtamiskäytänteitä eli tapoja millä organisaatiossa johdetaan työtä ja näitä ovat esim. kokouskäytännöt, IT-tuki ja kehityskeskustelut. Perehdyttäjän tulee käydä läpi välttämättömät prosessit ja vakiintuneet käytänteet uuden työntekijän kanssa sekä tuoda esiin mihin on mahdollisuus itse vaikuttaa. (Eklund 2018, s. 103.)

Sosiaalialalla verkostotyöllä on ensiarvoisen tärkeä merkitys. Verkostoilla tarkoitetaan niitä henkilöitä, keiden kanssa työntekijä tekee yhteistyötä. Perehdytyksessä onkin tärkeää varmistaa, että uusi työntekijä tutustuu työyhteisön jäseniin ja tiimeihin ja luo omia verkostojaan (Eklund 2018, s. 105-108). Verkostotyö on osa sekä sosiaalityötä että monialaista kuntoutusjärjestelmää ja edellyttää käytännössä useimmiten monialaista ja eri organisaatioiden välistä yhteistyötä ja verkostoitumista, eritoten kun puhutaan sosiaalisesta kuntoutustyöstä. (Lindh, 2018.) Sosiaalisen kuntoutuksen piirissä olevat nuoret tarvitsevat lähes poikkeuksetta useita palveluja eri palvelusektoreilta, joten jotta kuntoutustyö on onnistunut ja tarpeenmukaista on eri toimijoiden yhdessä toimiminen oleellista onnistuneen kuntoutuksen takaamiseksi. Kun kaikki asiakkaan tärkeissä nivelvaiheissa työskentelevät kokoontuvat luomaan yhteistä tavoitetilaa, saadaan asiakkaan kannalta paras mahdollinen tulos. (Määttä, 2018.)

Perehdytysprosessin tärkeänä osana on perehdytettävän edistymisen ja kehittymien seurannasta sopiminen. Seurannan ja arvioinnin avulla varmistetaan tavoitteisiin pääseminen ja näiden avulla pystytään kehittämään myös varsinaista perehdytysprosessia. Perehdytyskeskustelut työnantajan ja uuden työntekijän välillä on yksi suunnitelmallinen tapa seurantaan, jossa molemmilla osapuolilla on

mahdollista antaa palautetta. Perehdytyksen päätyttyä jatketaan seurantaan kehityskeskusteluiden muodossa, joka tukee avointa keskusteluyhteyttä työntekijän ja työnantajan välillä. (Eklund 2018, 109-111.)

Päivi Kupias ja Raija Peltola (2019) kirjoittavat kollegiaalisesta vertaisoppimisesta, jonka edellytyksenä on luottamus ja turvallisuuden tunne työpaikalla. Uusien asioiden oppiminen vaatii uskallusta myöntää oma osaamattomuus ja epävarmuus joissakin asioissa, jolloin vasta on mahdollista oppia uutta sekä toisaalta taas myös jakaa omaa asiantuntijuuttaan toisille.

Tiedon jakaminen asiantuntijatyössä vaatii yhteistä keskustelua ja pohdintaa, jolloin vaihdetaan näkökulmia ja eli toisin sanoen opitaan toinen toiselta. Vertaisoppiminen myös toimivan perehdytyksen kulmakiviä.

3.4. Perehdytyssuunnitelma

Kun perehdytysprosessin tavoitteet on määritelty, laaditaan perehdytyssuunnitelma. Suunnitelman tulee vastata kysymyksiin mitä, kuka, milloin, miten ja kelle. Siispä suunnittelussa tulee miettiä kuka hoitaa perehdytyksen (esimies tai esim. kollega). Vastuunjaon tulee olla selkeä, jotta kaikille on selvää kuka perehdyttää ja minkäkin osa-alueen. Oleellista on, ettei uutena tulleen työntekijän tarvitse miettiä kelle hänen perehdyttämisensä kuuluu. Perehdytyksen rungon muodostavat ne asiat, jotka on opittava työssä mm. toimintatavat, pelisäännöt, järjestelmät, laitteet ja tehtävät. Perehdytyksellä on hyvä olla aikataulutus, milloin käydään mitäkin asiaa läpi, vaikkakin se elää työntekijöiden mukana.

Perehdytystapoja on useita, perinteisen ohjaajan rinnalla kulkemisen ja keskusteluiden lisäksi, mm. verkkokurssit, ryhmätyöskentely ja webinaarit. Prosessia mietittäessä on tärkeä pysähtyä pohtimaan mikä keino edesauttaa kyseisen asian oppimista ja sisäistämistä. Tärkeää on huomioida perehdytettävän tarpeet, hänen aikaisempi työkokemuksensa ja yksilölliset ominaisuutensa ym., jotta perehdytys on mielekästä. (Eklund 2018, s. 77-80.)

Jotta perehdytys on toimivaa, tulee työnantajan huomioida myös työntekijän palautuminen ja jaksaminen. Uuden tiedon ja informaation määrän tulee olla hallittavissa, jotta työntekijä pystyy ne sisäistämään. Liian paljon kerralla annettua in-

formaatiota ja liian tiukalla aikataululla toteutettu perehdytys saattaa pahimmillaan hidastaa työtehtävien oppimista ja pidentää loppujen lopuksi perehdyttämiseen käytettävää ajanjaksoa. (Eriksson, 2020.) Informaatio ärsykkeiden määrästä kirjoittaa myös Eklund (2018, s. 49-50) todeten, että perehdytyksessä on huolehdittava siitä, että perehtyjällä on tarpeeksi aikaa myös palautumiseen, jotta stressitaso pysyy kohtuullisena ja perehtyjä kykenee ja ehtii prosessoimaan saamaansa tietoa.

3.5. Työnopastus

Uuden työntekijän opastaminen työhön on prosessi, joka liittyy oleellisesti työhön perehdyttämiseen. Työnopastuksen tarkoitus on kuitenkin mennä itse asiaan eli varsinaisen työn tekemiseen. Työnopastus varmistaa, että työntekijä hallitsee sen, mitä tekee työssään ja osaa toimia myös häiriö- ja poikkeustilanteissa sekä tuntee esim. käyttämänsä koneet ja laitteet. (Työturvallisuuskeskus, 2021.)

Työnopastus pitää sisällään käytännön asiat, kuten työajan ja sen seuraamisen sekä kirjaamisen, työn eri vaiheet, käytettävät laitteet ja ohjelmistot sekä hallinnolliset tehtävät. Suorittavaa työtä on luonnollisesti helpompi opastaa, koska asiantuntijatehtävissä harvoin on yhtä oikeaa tapaa tehdä asioita ja saattaa olla vaikea määritellä tarkasti työnkuvaa. Selkeä rajaus työntekijän vastuisiin ja päätäntävaltaan on joka tapauksessa tarpeen. (Eklund 2018, s. 97.)

3.6. Työnohjaus

Starttipajaohjaaja työskentelee vahvasti omalla persoonalla ja ohjaustyössä paneudutaan usean asiakkaan elämäntilanteeseen, jolloin työ saattaa olla henkisesti hyvinkin kuormittavaa. Työnohjaus tähtää ammatilliseen kasvuun ja työssäjaksamiseen, joten on relevanttia ottaa katsaus myös työnohjaukseen perehdytykseen liittyen. Mielenterveyslaki (1990) takaa työnohjauksen tällä hetkellä ainoastaan mielenterveystyötä tekeville, mutta kuitenkin useilla sosiaalialan työpaikoillakin on järjestetty työnohjausta vastaamaan työn kuormittavuuteen ja tukemaan työntekijöiden jaksamista sekä työhyvinvointia.

Työnohjaus on prosessimaista toimintaa, joka muodostuu yleensä useista säännöllisistä tapaamisista työnohjaajan ja työntekijöiden välillä. Se tarjoaa työntekijöille tilaisuuden työn tutkimiseen ja omien työtapojen kehittämiseen luottamuksellisessa ilmapiirissä. Työnohjauksessa on mahdollista käydä läpi esim. hankalia asiakastapauksia ja reflektoida omaa toimintaa sekä yhteisessä keskustelussa pyrkiä löytämään ratkaisuja ja uudenlaisia toimintatapoja. (Työnohjaus, 2022.)

Työnohjaus on foorumi, jossa toimitaan joko yksilö- tai ryhmämuotoisesti käyden läpi ylipäätään työssä tulleita tilanteita. Työnohjaus on vuorovaikutuksellinen prosessi, jonka tavoitteena on ammatillinen kasvu työssä. Työnohjaajalla tulee olla omaa kokemusta psykososiaalisesta työstä ja vankka teoriapohja ohjaustyön tueksi. (Bernler, 2019.)

Opinnäytetyössä esiintyvän starttipajan työnohjaus on järjestetty yhdessä työpaikan- ja kuntakokeilun työntekijöiden sekä etsivän nuorisotyöntekijän kanssa. Tämä mahdollistaa työhön liittyvien asioiden ja asiakastilanteiden reflektoinnin ja näkökulmien pohdinnan laajemmin kuin mitä pelkästään starttipajaohjaajien oma työnohjaus tuottaisi.

4 OPINÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Starttipajan ohjaajan työnkuva on laaja ja työhön liittyy runsaasti eri toimijoita sekä verkostotyötä, joten on tärkeä jo heti työn alkuvaiheessa saada käsitys mm. palvelujärjestelmästä ja toimijoista. Tällä hetkellä perehdyttäminen pajalla ei ole suunnitelmallista ja tämä hankaloittaa uuden työntekijän aloittamista työssä. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa perehdytykseen liittyviä kokemuksia, tarpeita, toiveita sekä kehittämisajatuksia ja tuottaa toimiva perehdytyskansio Starttipajalle niin perehdyttäjän tueksi ja apuvälineeksi kuin työntekijän itsenäistä tutkimista varten.

Perehdytyskansion avulla tavoitteena oli luoda perehdyttämiseen selkeyttä ja auttaa uutta työntekijää pääsemään sisälle erityisnuorisotyön työtehtäviin. Starttipajalla työskentelee vain kaksi ohjaajaa, joten tutkimukseni suuntautui myös työpajalla työskenteleviin ohjaajiin. Halusin selvittää heidän näkökulmaansa perehdytykselle, koska työ on samantyyppistä ja asiakaskunnan haasteet usein samankaltaisia kuin starttipajallakin, vaikka ikäjakaumassa ja työtavoissa onkin eroa.

Tutkimuskysymykseni olivat:

1. Mikä merkitys perehdytyksellä on työntekijälle?
2. Millaisia kokemuksia työpajan työntekijöillä on perehdytyksestä?
3. Miten perehdytystä tulisi kehittää työpaja- ja starttitoiminnan yksiköissä?

5 TUTKIMUSMENETELMÄT OPINNÄYTETYÖSSÄ

Tutkimuksen aineiston keruu toteutettiin kyselylomakkeella ja sitä täydentävällä haastattelulla. Avointen kysymysten vastaukset analysoitiin sisällönanalyysillä. Sisällönanalyysi on lähinnä laadullisen aineiston analyysimenetelmä, jossa korostetaan tekstin sisällöllisiä ja laadullisia merkityksiä. Tavoitteena kvalitatiivisessa sisällön analyysissä on tuottaa kuvaus aineistosta sekä tuoda esille yhtäläisyydet ja erot. (Seitamaa-Hakkarainen, 2014.)

Laadullisella tutkimuksella tarkastellaan ihmisten kokemuksia, tulkintoja, käsityksiä sekä motivaatiota. Asenteet, uskomukset sekä käyttäytymisen muutokset ovat yhdistettävissä laadulliseen tutkimukseen. Laadullisen tutkimuksen tunnuspiirteitä ovat mm. tutkimusasetelmien joustavuus, yksilöllisyys sekä kontekstispesifisyys. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen, 2009.)

Vilka (s. 118-120, 2021) toteaa, että tavoitteena on tavoittaa ihmisen omat kokemukset koetusta todellisuudesta, ei niinkään absoluuttista totuutta.

Mielekäs tapa lähteä analysoimaan sekä kyselyä että haastattelua oli yhdistää aineisto- ja teoriapohjaista sisällönanalyysiä. Aineistolähtöinen analyysi voidaan jakaa karkeasti kolmeen vaiheeseen: 1. aineiston redusointi eli pelkistäminen, 2. aineiston klusterointi eli ryhmittely ja 3. abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä yhdistellään käsitteitä ja saadaan siten lopuksi vastaus tutkimustehtävään. Sisällönanalyysi perustuu tulkintaan ja päättelyyn, jossa empiirisestä aineistoista edetään käsitteellisempään näkemykseen ilmiöstä. (Tuomi, 2017.) Analyysi jatkuu tarkastelemalla ja vertailemalla tulkintaa teoreettisen viitekehyksen pohjalta (Vilka 2021, s. 170). Teoriapohjainen sisällönanalyysi eroaa aineistolähtöisestä siten, että aineiston luokittelu perustuu jo olemassa olevaan käsitejärjestelmään esim. teoriaan tai malliin (Tuomi, 2017).

Tässä tutkimuksessani käytettävissä oleva materiaali oli suhteellisen pieni ja myös melko homogeeninen. Aloitin redusoidulla aineiston, jolloin jäljelle jäi tutkimuksen kannalta oleelliset faktat. Ryhmittelin vastaukset asiansanojen mukaan

teoreettisten käsitteiden alle, jonka jälkeen analysointi jatkui vertaamalla vastauksia teoreettiseen viitekehukseen ja joihin perustuu tutkimuksen johtopäätökset.

5.1. Kysely

Kysely toteutettiin Office 365 Forms-ohjelmalla ja vastaukset tallentuivat sähköisesti. Kysely lähetettiin seitsemälle työntekijälle, joista kuusi vastasi siihen. Otos on sinänsä pieni, mutta näin siksi, että vastauksia haluttiin juuri työpajatoiminnan ohjaajilta eikä esim. kaupungin muilta työntekijöiltä.

Kyselylomakkeessa oli sekä monivalinta- että avoimia kysymyksiä, yhteensä lomakkeessa oli 9 kysymystä. Vastajat olivat vastanneet jokaiseen kysymykseen. Pyrin toteuttamaan kyselyn lyhykäisenä, tiedostaen että vastaajien arkityö on kiireistä. Avoimilla kysymyksillä kartoitettiin vastaajien henkilökohtaiset pohdinnat perehdytyksestä, avoimia kysymyksiä oli 4.

Tutkimuksessa noudatettiin yleisiä eettisiä periaatteita sekä hyviä tieteellisiä käytäntöjä. Opinnäytetyössä ei tule ilmi paikkakunta, eikä vastaukset henkilöidy kehenkään. Hyvien tieteellisten käytäntöjen toteuttaminen näkyi esimerkiksi siinä, että opinnäytetyössä teoriaosuudessa tuodaan esille lainatuiden tekstien alkupe räiset kirjoittajat. Opinnäytetyössä ja analysoinnissa on tuotu esiin myös kritiikki perehdytyksen nykytilasta.

5.2. Strukturoitu haastattelu

Koska opinnäytetyön tavoitteena oli luoda mahdollisimman kattava perehdytyskansio starttipajalle, kyselyn lisäksi haastattelin starttipajan pitkäaikaista työntekijää työtehtävien perehdytykseen liittyen. Haastattelun tarkoituksena oli tuoda lisätietoa nimenomaan tulevaan perehdytyskansioon. Haastattelu toteutettiin lomake- eli strukturoidun haastattelun menetelmällä, jonka todettiin olevan tähän tutkimukseen tarkoituksenmukaisin mm. ajankäytön vuoksi.

Strukturoitu haastattelu tarkoittaa, että tutkija on määritellyt kysymysten muodon ja esittämisjärjestyksen ennalta. Tämä haastattelutapa on toimiva aineistonkeruutapa silloin, kun tutkimuskysymykset pystytään rajaamaan kolmesta kuuteen

ja tavoitteena on esim. yksittäiseen asiaan liittyvien mielipiteiden, näkemysten, käsitysten ja kokemusten kuvaaminen. (Vilkkä 2021, s. 123.)

6 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimustulokset on jaoteltu siten, että ensimmäisessä osiossa käsitellään kyselyn ja toisessa haastattelun tuloksia selkeyden vuoksi. Johtopäätökset ovat erikseen.

6.1. Kyselyn tulokset

Ensimmäisellä kysymyksellä selvitettiin työkokemusta sosiaalialalla. Vastausten perusteella kaikilla työntekijöillä on jo työkokemusta kertynyt vähintäänkin yli vuoden verran.

1. Kauanko olet työskennellyt sosiaalialalla?

● alle 1 vuotta	0
● 1-3 vuotta	1
● 4-7 vuotta	3
● 8-14 vuotta	1
● yli 15 vuotta	1



Seuraava kysymys koski työntekijän tietoisuutta omasta työnkuvastaan ja odotuksista, joita työnantajalla on työtehtävien suorittamiseen liittyen. Kukaan vastaajista ei tulosten perusteella kokenut olevansa täysin tietoinen työnkuvastaan/odotuksista, mutta neljä vastaajaa koki olevansa suurimmalta osin tietoinen näistä. Kaksi vastaajaa kokivat olevansa osittain selvillä mitä työnkuva ja työnantajan odotukset pitävät sisällään. Kaikilla vastaajilla oli siis vähintäänkin jonkinlainen käsitys työnkuvastaan ja työnantajan odotuksista.

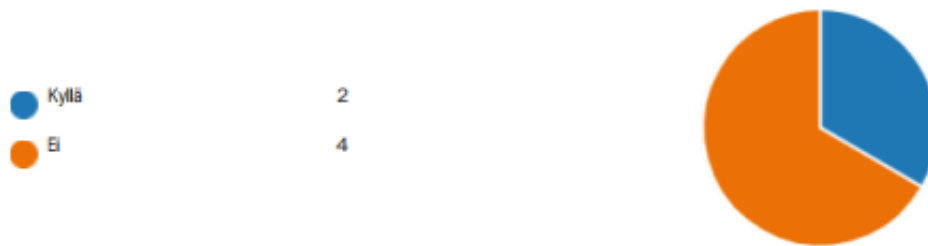
2. Onko sinulle selvää, mitkä kaikki asiat kuuluvat työnkuvaasi ja mitä sinulta odotetaan työssäsi?

● Kyllä	0
● Suurimmaltaosin	4
● Osittain	2
● Ei	0



Kysymykseen onko työpaikalla perehdytys suunnitelmaa, vastaajista kaksi vastasi, että perehdytys suunnitelma löytyy ja neljä vastaajaa oli sitä mieltä, ettei sitä ole. Vastaukset olivat ristiriidassa ja syynä lienee, että joko vastaajat eivät ole mieltäneet perehdytys suunnitelman ja perehdytyskansion eroa tai sitten eri työntekijät ovat saaneet eritavoin toteutetut perehdytykset.

3. Onko työpaikallasi perehdytys suunnitelma?



Vastaajia, jotka olivat kertoneet, että suunnitelma löytyy, pyydettiin arvioimaan, miten perehdytys oli toteutunut suhteessa perehdytys suunnitelmaan sekä oliko esim. perehdytys suunnitelman osa-alueet, arviointikeskustelu toteutunut.

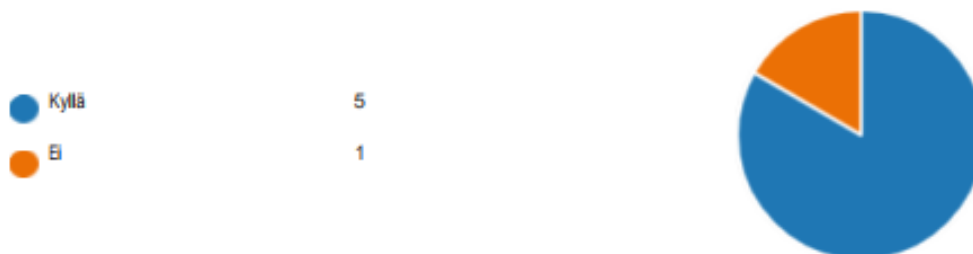
Suunnitelma löytyi kahden vastaajan mukaan ja heidän vastauksistaan ilmeni perehdytyksen olleen hyvin paljon itsestä kiinni ja suunnitelmallisuus on uupunut. Kumpikaan vastaajista ei maininnut suunnitelman osa-alueita tai arviointikeskustelua käydyksi.

”Sain luettavaksi kansion ja kyllä se perehdytys taisi mennä niin, että kysyin kauemmin talossa olleilta neuvoa, kun sormi meni suuhun. Ei siis mitään järjestelmällistä perehdytystä.”

”Perehdytykseni jäi todella vajavaiseksi ja perehdytyskansioon tutustuin itsenäisesti.”

Kyselyssä haluttiin tietää myös, oliko työntekijä itse toiminut perehdyttäjänä. Viidellä vastaajalla oli kokemusta perehdyttäjänä toimimisesta. Kysymyksellä haettiin lisäinformaatiota vastaajan omasta kokemuspohjasta perehdytykseen liittyen.

5. Oletko itse toiminut perehdyttäjän roolissa?



Seuraavaksi vastaajien tuli pohtia omia kokemuksia perehdytyksestä nimenomaisesti nykyisessä työtehtävässään (organisaatioon/työpaikkaan tutustuminen, perehdytyksen kesto, sisältö, perehdyttäjän osaaminen ym.).

”Aika ohkaiseksi jäi. Puolen vuoden jälkeen alkoi olla kärryillä talon tavoista.”

”Enemmän perehdytykseni on ollut kyseiseen työtehtävään ja lisäksi käyttänyt perehdytyskansioa jos on ollut tarvetta.”

”Minulla ei ollut kunnollista perehdytystä, sillä olin jo tehtävän toinen sijainen ja kun aloitin, ei ollut ketään sellaista ihmistä, joka perehdytyksen olisi voinut antaa. Työkaverit tietenkin kertoivat sen minkä tiesivät ja perehdyttivät työpaikan käytäntöihin. Minulla oli myös alkuperäisen työntekijän tekemä perehdytyskansio muistitikulla, josta oli apua. Olisihan se ollut kiva ja helpompaa jos joku olisi perehdyttänyt kunnolla mutta olen luonteeltani sellainen että selvitän asiat. Tietenkin voi tulla vastaan sellaisia asioita pitkänkin ajan jälkeen, joita en ole voinut mistään edes selvittää kun en ole tiennyt koko asiasta mitään.”

”Perehdytys meni hyvin, koska sain rauhassa tutustua asioihin ja olla mukana ensin kuuntelemassa/seuraamassa asiakastyötä. Aloittaessa oli

onneksi rauhallinen vaihe menossa työmäärän suhteen. Esimies ei hirveästi perehdyttänyt, tärkeimmät asiat vain. Jonkinlaista konkreettista perehdyttämissuunnitelmaa olisin kaivannut ja se olisi myös perehdyttäjälle hyvä muistilista. Työkaverit olivat suuressa roolissa ja opastivat asioissa alussa.”

”Perehdytys on puuttunut. Työhön perehtyminen on tapahtunut työtä tehdessä ja yllätyksiltä ei ole voinut välttyä. Aikaa myöten olen itse joutunut perehdyttäjän asemaan useamman kerran ja oman toimenkuvan ollessa erilainen kuin uuden tulijan, on perehdyttäminen vaatinut tutustumista tulijan työtehtäviin edellisten työntekijöiden työskentelyä muistellen.”

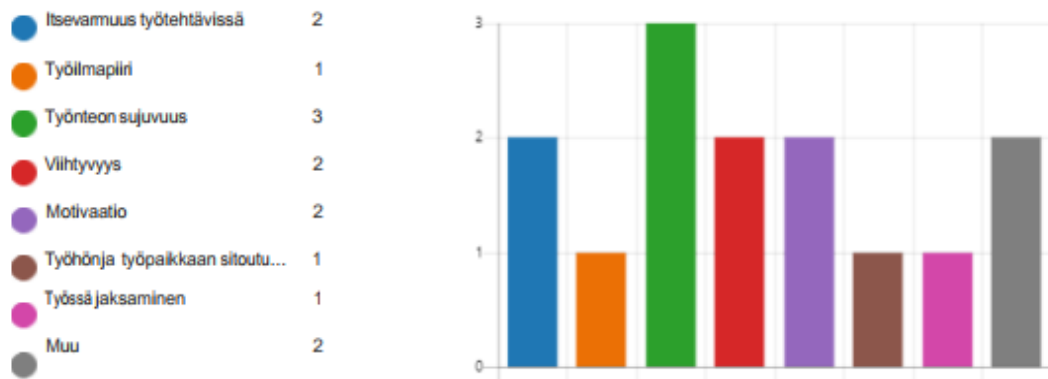
”Hyvin epäselviä, en tiedä vastuista tarkemmin. Uusien tehtävien organisointi puuttuu.”

Vastauksista ilmenee perehdytyksen olevan kaikkien työntekijöiden vastuulla ja siitä puuttuu suunnitelmallisuus. Perehdytykseen kaivataan järjestelmällisyyttä ja suunnitelmallisuutta sekä selkeyttä siihen kuka toimii perehdyttäjänä.

Vastaajat arvioivat myös mihin asioihin perehdytyksen koettiin vaikuttaneen. Perehdytyksen koettiin lisäävän työnteon sujuvuutta kolmen vastaajan mielestä. Muutoin vastaukset jakautuivat hyvinkin tasaisesti ja seuraaviksi tärkeimmiksi koettiin itsevarmuus työssä, viihtyvyys ja motivaatio. Kohdan muu oli valinnut kaksi vastaajaa, joista toinen oli myös kirjoittanut perustelua.

”Koska perehdytys on ollut työtä tekemällä opittua, on se vienyt aikaa ja resursseja.”

7. Mihin asioihin koet saamasi perehdytyksen vaikuttaneen?



Kyselyssä haettiin lisätietoa yleisemmällä tasolla, miten tällä hetkellä uuden työntekijän perehdytys käytännössä tapahtuu omiin perehdytyskokemuksiin liittyvien vastausten tueksi. Perehdytyksen nykytilan arvioitiin olevan liiankin itsenäistä ja työkavereiden varassa olevaa.

”Aika paljon on kiinni uuden työntekijän omasta aloitteellisuudesta.”

”Annetaan kansio luettavaksi ja työtehtäviin perehdyttää samansuuntaista työtä tekevä.”

”Perehdyttäminen riippuu paljon työpaikallani työtehtävästä, mutta tietäkseni perehdytys on melko itsenäistä selvittämistä ja työkavereiden kautta tulevaan tietoon pohjautuvaa.”

”Selkeää perehdyttäjää ei ole, koska pieni työyhteisö. Aktiivisesti työntekijän täytyy itse kysellä. Perusjutut kyllä hoidetaan.”

”Eri työtehtäviä tekevä perehdyttää niihin asioihin, jotka ovat hänen ja tulevan työparin yhteisiä. Lisäksi jo aikaisemmin työpaikalla työskennelleen täytyy venyä uuden tulijan rooliin kaikessa missä vain pystyy ja osaa. Uusi tulija saa tarvittaessa apua työyhteisön muulla toimipisteellä työskenteleviltä, kuitenkin vähän tarpeeseen nähden.”

”Hyvä kysymys, koen että tällä hetkellä hyvin huonosti. Osittain joo mutta kokonaisuus ontuu.”

Vastaukset olivat hyvin yhtenäisiä ja voidaan todeta perehdytyksen olevan pitkälti uuden työntekijän omalla vastuulla ja perustuu työtovereilta saatuun tietoon.

Viimeisenä kysymyksenä pyydettiin vastaajia pohtimaan millä tavoin perehdytystä tulisi kehittää.

”Jollekin pitäisi maksaa siitä extraa ja kouluttaa perehdyttämiseen.”

”Sitouttaa siihen tehtävään joku.”

”Perehdytyksen olisi hyvä olla suunnitelmallinen ja siinä tulisi olla selkeä rakenne. Olisi hyvä jos olisi nimetty henkilö, joka perehdyttää.”

”Täytyisi nimetä vastuu perehdyttäjä/perehdyttäjät, esimiehen täytyisi ottaa perehdytyksestä enemmän vastuuta ja kehittää sitä. Jonkinlainen perehdytysuunnitelma/muistilista olisi hyvä laatia. Nyt paljon muutoksia menossa ja uusia työtehtäviä tulee hiljalleen, joten tässä tilanteessa hankala alkaa sellaista rakentamaan.”

”Työpaikalla tulisi olla perehdytykseen selvä toimintamalli. Esihenkilön panos tarvitaan perehdyttämisessä. Perehdytyksen vastuuta ei tule siirtää muille työpaikalla työskenteleville, kuin osassa tehtäviä.”

”Niin, että on selkeä käsitys työntekijöiden vastuista ja tehtävistä. Lisäksi kaikki työtehtäviin liittyvät valmiudet kunnossa eli sähköpostit, tunnukset ym jo etukäteen hankittuna.”

Tutkimustulokset kertovat poikkeuksetta, että perehdyttämiseen toivotaan tehtävään nimettyjä henkilöitä sekä esimieheltä aktiivista otetta. Työnjako tulisi selkeästi osoittaa, kenen vastuulla on perehdyttää ja mitä.

Kaikkiaan kyselyn tulokset kertovat perehdyttämisen kehittämisen tarpeesta. Perehdytyksen ei pitäisi olla pelkästään työntekijän oma-aloitteellisuuden varassa. Myöskään perehdytyksen ei tulisi kuormittaa liiaksi työtovereita ja sen kokonaisvastuu tulisi olla esimiehellä.

6.2. Haastattelun tulokset

Haastattelukysymykset olivat:

1. Mitä asioita olisit toivonut perehdytykseltä tullessasi uutena työhösi?
2. Millainen on mielestäsi hyvä perehdytyskansio ja mitä odotuksia sinulla on startille tulevaan perehdytyskansioon?
3. Muita asioita mitä haluat kertoa perehdytykseen liittyen?

Perehdytys on perustunut toisen ohjaajan kertomisiin työtavoista, silloin kun tilanteet ovat tulleet esille. Tätä tapaa ei ole koettu riittäväksi perehdyttämiseksi.

”Olisin toivonut ohjeistusta omiin sekä yhteisiin työtehtäviin ja vastuualueisiin. Perehdytyksen puuttuessa toinen ohjaajista kertoi käytännöistä lähinnä tilanteiden tullessa kohdalle. Ohjeistuksen näihin tilanteisiin toinen ohjaaja oli ”perinyt” edelliseltä ohjaajalta tai ottanut käyttöön itse parhaaksi näkemällään tavalla.”

Tärkeänä asiana nousi nimenomaan starttipajalle suunnattu oma perehdytyskansio sekä henkilökohtainen perehdytys suunnitelman pohjalta. Tähän liittyi myös tarve/toive työnjaon erittelyyn ohjaajien työtehtävissä sekä ohjaajien yhteisten työtehtävien erittely.

Lisäksi perehdytyskansioon toivottavia asioita oli organisaatiokuvaus, työyhteisöön ja verkostotyöhön liittyvät seikat, palkkaus, työterveyshuolto, koulutusmahdollisuudet ja turvallisuusasiat. Perehdytyskansioon toivottiin olevan perinteisessä kansiomuodossa, koska työn lomassa kansioon olisi helpompi palata. Päivitysten vuoksi sen toivottiin olevan myös sähköisessä muodossa.

Muita asioita liittyen perehdytykseen, oli huomio perehtyjän omasta vastuusta olla aktiivinen perehtyessään uuteen työhön.

Työn arvostus nousi myös tärkeänä seikkana toimivassa perehdytyksessä.

”Hyvä perehdytys saa työntekijän arvostamaan tekemäänsä työtä ja työpaikkaansa sekä arvostamaan esihenkilöänsä. Se säästää työaikaa ja ennaltaehkäisee kiperissä tilanteissa, kun ilmassa ei leiju epämääräisiä kysymyksiä. Hyvä perehdytys saa työntekijän tuntemaan arvostusta ja tekemään työnsä paremmin.”

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA PEREHDYTYSKANSION TUOTTAMINEN

Koko kaupunkiorganisaatiossa on laajemminkin havahduttu perehdytyksen kehittämistarpeisiin ja menossa on perehdytyksen uudistaminen. Koko organisaatiota koskeva perehdytys tulee olemaan sähköisessä muodossa ja yleiset asiat käydään intron kautta läpi uuden työntekijän kanssa suunnitelmallisesti. Se ei poista starttipajan tarvetta omalle perehdytyskansiolle, mutta helpottaa perehdyttäjää ja lisää suunnitelmallisuutta perehdytyksessä.

7.1. Tutkimuksen johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön kyselyä analysoidessa, totesin, että osa kyselyn kysymyksistä menivät osittain päällekkäin toistensa kanssa, joten niitä olisi ollut järkevä yhdistää tai muotoilla toisin. Olisi myös ollut aiheellista tarkentaa tiettyjä termejä kuten perehdytysuunnitelma (kysymys 3 ja 4) tai muutoin rakentaa kysymys eri tavalla, koska nyt vastaajilla ei ehkä ollut täyttä varmuutta mitä perehdytysuunnitelmalla tarkoitettiin.

Kyselyssä vastaajien kokemus oli, ettei omaa työnkuvaa ole selkeästi määritelty. Tämä on kehitystehtävä, johon tulisi satsata heti uuden työntekijän tullessa taloon sekä myös pidempään yksikössä olleiden työntekijöiden kehityskeskustelujen pohjaksi ja työkaluksi. Perehdytyksessä on varmistettava, että perustehtävä, roolit, vastuut ja tavoitteet ovat jokaisella työntekijällä tiedossa ja jokaisen työtehtävät on selkeästi määritelty ja rajattu. Työn mielekkyyteen ja työssäjaksamiseen sekä eritoten työntekijän motivaatioon vaikuttaa ymmärrys, miksi he työtään tekevät ja mitä heiltä odotetaan. (Johda työntekoa tuloksellisesti, 2015.) Tätä avaa myös Annina Eklund (2018, s. 101). Työntekijän tulee ymmärtää organisaation perustehtävä ja tavoitteet, jotta on yhtenäinen näkemys siitä mitä tulee saada aikaiseksi työssä.

Perehdytys koettiin tärkeäksi apuvälineeksi työnteon sujuvoittamiseksi ja tuomaan itsevarmuutta työtehtävien suorittamiseen. Jotta työntekijä voi kokea onnistumisia uusissa työtehtävissä on myös palautteen saaminen ensiarvoista.

Päivi Kupias ja Raija Peltola (2009, s. 70) toteavat, että perehdytykseen olisi liitettävä säännöllinen palaute perehdytettävälle, jotta hän ei joudu arvailemaan onnistumistaan työtehtävissä ja toisaalta voi myös korjata tarpeen vaatiessa toimintaansa.

Perehdytykseen toivottiin suunnitelmallisuutta, jotta se ei ole sattumanvaraisesti jokaisen työkaverin harteilla. Kunnolla hoidettu perehdytys nopeuttaa työhön sisään pääsyä ja lisää näin ollen työtehoa huomattavasti. Perehdyttäjän roolista katsoen suunnitelmallisesti toteutettu perehdytys ei kuormita liiaksi yksittäistä työntekijää. Kuitenkin on tarkoituksenmukaista, että perehdyttämisvastuu jaetaan useammalle työntekijälle. Eklundin (2018, s. 140-141) mukaan perehdytysvastuun jakaminen hyödyttää niin henkilöstöä kuin esimiestäkin. Työntekijät pääsevät perehdyttäjän roolissa jakamaan osaamistaan esimiehen hallitessa perehdytysprosessin kokonaisuutta. Myös uuden työntekijän kannalta on järkevää päästä kasvattamaan verkostoaan alusta pitäen laajemmin useamman perehdyttäjän myötä. Erityisen tärkeää on, että perehdytys on suunnitelmallista ja vastuunjako perehdyttäjillä on selkeästi määritelty etukäteen.

7.2. Perehdytyskansio

Kaupunkiorganisaation terveys-, sosiaali- ja hyvinvointipalvelut ovat muutoksen myllerryksessä tällä hetkellä, johtuen sote-uudistuksesta. Sotepalveluiden järjestäminen siirtyy hyvinvointialueiden järjestettäväksi suurelta osin ja vaikuttaa siten merkittävästi kaupungin toimintaan ja talouteen. Prosessi on meneillään kaiken aikaa ja vielä on paljon epätietoisuutta työyksiköissä. Siitä huolimatta, vaikka perehdytyskansion sisältöön tulee todennäköisesti muuttuvia tekijöitä, on perehdytys niin tärkeä osa-alue työssä, että sen tekeminen nyt, oli mielestäni perusteltua.

Perehdytysuunnitelma (liite 1) laadittiin sen mukaan mitkä ovat tärkeimmät perehdytettävät asiat starttipajalla. Dialogiset keskustelut työpajan työntekijöiden ja esihenkilön kanssa tuotti lisätietoa perehdytyskansion sisältöön liittyvistä yksityiskohdista ja spesifeistä tarpeista. Esihenkilön kanssa käytiin läpi niin suunnitelmaa kuin perehdytyskansion materiaalia. Perehdytyskansion ja suunnitelman tueksi tutustuin myös koko kaupunkia koskevaan työn alla olevaan perehdytysuunni-

telmaan esihenkilön luvalla. Kaupungin perehdytysuunnitelma ja perehdytys tulee koskemaan kaikkia työntekijöitä tietyiltä osin, joten oli järkevää muokata Starttipajalle tulevaa perehdytysuunnitelmaa, jottei tule turhaa päällekkäisyyttä.

Perehdytysopas päädyttiin tekemään perinteiseen kansio muotoon, jotta siihen on mahdollisimman helppo palata tarvittaessa myös varsinaisen perehdytyksen päätyttyä. Lisäksi perehdytyskansio löytyy sähköisenä versiona, jotta sitä on helppo päivittää tarpeen vaatiessa. Perehdytyskansion rakenne mukailee työpaikan perehdytysoppaan rakennetta. Perehdytyskansion sisällysluettelo on liitteenä opinnäytetyössä (liite 2).

8 POHDINTA

Opinnäytetyöni aihe vaihtui ”viime tingassa” työpaikkani vaihtuessa. Koska starttipajalla ei ollut perehdytyskansiota eikä suunnitelmallista perehdytystä, koin tärkeäksi kehittämistehtäväksi tuottaa perehdytyskansio toiminnallisen opinnäytetyön tuotoksena. Itselle perehdytyskansion tekeminen oli tietenkin myös oivallinen tapa perehtyä uuteen työhön. Perehdytyskansion tekeminen työn rinnalla oli positiivinen kokemus siinä mielessä, että samalla kun tuotti kansiota, perehtyi syvemmin osa-alueisiin ottamalla asioista selvää ja keskustelemalla työparin ja yhdyshenkilöiden kanssa. Toisaalta koen, että uuden työn aloittaminen ja siihen liittyvien asioiden omaksuminen yhdistettynä opinnäytetyön ja perehdytyskansion tekemiseen oli vaativa projekti.

Starttipajan ohjaajien perustehtävänä on vahvistaa nuorten sosiaalisia taitoja ja osallisuutta sekä tarjota tukea arjen- ja elämänhallintaan. Nuoret hyötyvät luonnollisesti siitä, että uuden työntekijän tullessa taloon, hän mahdollisimman nopeasti on perillä toimintatavoista ja käytänteistä, tämä vaikuttaa myös luottamuksen syntyyn. Työ on ajoittain kiireistä ja toiminnan suunnittelutyötä sekä palavereita on paljon, joten työhön sisään pääsy helpottuu huomattavasti, kun perehdytettävät asiat ja toimintatavat ovat suunnitelmallisesti koottuna. Yhteistyötahoja ja verkostoja on paljon, joten merkittäväksi koen, että tietoisuus näistä sekä olemassa olevat yhteistyötavat ovat myös kirjallisena. Perehdytyskansio hyödyttää seuraavia työntekijöitä ja esim. opiskelijoita ja siihen on hyvä pystyä palaamaan esim. tiettyjen toimintatapojen kannalta jo pidempään työssä olleenakin.

Tärkeänä perehdytyksen osana ajattelun olevan myös tietynlaisen materiaalipan-kin yksilö- ja ryhmävalmennukseen, jonka kautta uutena työntekijänä pystyy tutustumaan minkä tyyppistä ohjausta yksikössä toteutetaan. Nämä löytyvät erillisinä kansioina ja antavat kuitenkin ohjaajalle vapaat kädet omanlaiseen työ- ja ohjausotteeseen.

Kehittämisaikatuksena on mietinnässä, josko myös startilla aloittavat nuoret tarvitsivat oman ”perehdytyskansionsa” aloittaessaan jaksonsa. Moni heistä on pitkään ollut vain kotona ja kokemusta opiskelusta peruskoulun jälkeen tai työstä

voi olla vähän tai ei ollenkaan, jolloin ihan peruskäytänteetkin voivat vaatia opettelua. Nuorten oma perehdytyskansio voisi hyödyttää erityisesti esim. neuropsykiatrisia haasteita omaavia nuoria, jolloin he voivat mahdollisesti keskittyä paremmin ja itsenäisesti sekä kirjoitettuun että kuvallisessa muodossa olevaan materiaaliin ja informaatioon.

Itsearviointina toteaisin vielä, että tässä opinnäytetyössäni olisi voinut pureutua enemmänkin perehdytyksen kaksisuuntaisuuteen, joka on kuitenkin mielestäni merkittävässä osassa. Etenkin sosiaalialalla työhön perehtymisessä dialogisuus ja näkökulmien vaihtaminen uuden ja vanhan työntekijän välillä on oleellista, jotta on yhteinen ymmärrys asiakkaiden tarpeista ja keinoista saavuttaa tavoitteet. Uuden työntekijän kokemus ja olemassa oleva tieto voi tuoda työyhteisöön myös uusia toimivampia käytänteitä. Ylipäätään päivän sana lienee mentorointi ja valmennus perehtymisprosessiin liittyen, jolloin jaetaan ajatuksia ja toimintatapoja yhdessä perehdyttäjän ja perehdytettävän välillä.

Mielestäni perehdytys on aina ajankohtainen aihe. Työpaikoilla vaihtuu työntekijöitä, tulee uusia työntekijöitä ja opiskelijoita, jolloin sillä miten perehdytetään, on suuri merkitys. Ei voida ajatella, että perehdyttäminen tapahtuisi vain kertomalla työtehtävistä, jolloin mahdollisesti osa tiedosta katoaa työntekijöiden vaihtuessa. Hyvän perehdytyksen edellytys on suunnitelmallisuus ja materiaali perehdyttämisen tueksi. Kuten opinnäytetyön haastattelussakin kävi ilmi, hyvä perehdytys luo myös työn arvostusta uudelle työntekijälle ja kertoo siitä, että tehtävä on tärkeä ja sillä on merkitystä.

LÄHTEET

- Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus, ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus. https://ttk.fi/oppaat_ ja_ ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen_ ja_ tyonopastus_ -_ ennakoivaa_ tyosuojelua Luettu 2.12.2021
- Bernler, G. & Johnsson, L. 2010. Handledning I psykosocialt arbete. Natur&kultur. E-kirja julkaistu 2019
- Caldwell, C. & Peters, R. 2016. New employee onboarding – psychological contracts and ethical perspectives. <https://www-emerald-com.libproxy.tuni.fi/in-sight/content/doi/10.1108/JMD-10-2016-0202/full/pdf> Luettu 5.12.2021
- Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: Impact Oy.
- Eriksson, G. 2020. En bra introduktion minskar stress. <https://www2.prevent.se/arbetsliv/forskning/20202/en-bra-introduktion-minskar-stress/> Luettu 2.1.2022
- Inkilä, R. 2017. Sujuva startti vai tahmea alkutaival. Perehdytys osana rekrytointia. <https://blogi.manpower.fi/perehdytys-osana-rekrytointia> Luettu 2.12.2021
- Johda työhyvinvointia tuloksellisesti, 2015. Ilmarinen. Opintomateriaalina Tuni moodlessa 2021
- Juuti, P. & Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Helsinki: PS-kustannus.
- Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus, palveluryhmä (Nykypaino).
- Kankkunen, P & Vehviläinen-Julkunen, K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki. WSOY pro.
- Kjelin, E. & Kuusisto, P. 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Jyväskylä: Talentum Media Oy.
- Kupias, P. & Peltola, R. 2019. Oppiminen työssä. Helsinki: Gaudaemus.
- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Gaudaemus.
- Laki naisten ja miesten tasa-arvosta <https://finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/1986/19860609> Luettu 26.11.2021
- Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (13.4.2007/449). <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/2007/20070449> Luettu 26.11.2021

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (30.3.2007/334), 30.3.2007/334.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070334> Luettu 26.11.2021

Lindh Jari & Härkäpää, Kristiina & Kostamo-Pääkkö, Kaisa 2018: Johdatus sosiaalinen kuntoutuksessa. Teoksessa Lindh, Jari & Härkäpää, Kristiina & Kostamo-Pääkkö, Kaisa (toim.): Sosiaalinen kuntoutuksessa. Turenki: Hansaprint Oy.

Mielenterveyslaki ja -asetus, 21.12.1990/1247. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1990/19901247> Luettu 6.1.2022

Määttä, Anne 2108: Sosiaalinen kuntoutus ja yhteensovittavan johtamisen työskentelyprosessi. Teoksessa Kostilainen, Harri & Nieminen, Ari (toim.) 2018: Sosiaalisen kuntoutuksen näkökulmia ja mahdollisuuksia. DIAK työelämä 13. Diakoniaammattikorkeakoulun julkaisuja. Tampere: Juvenes Print Oy.

Rostila, I. 2001. Tavoitelähtöinen sosiaalityö. Voimavarakeskeisen ongelmanratkaisun perusteet. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Seitamaa-Hakkarainen, P. 2014. Kvalitatiivinen sisällönanalyysi. Metodix -metoditietämystä kaikille. <https://metodix.fi/2014/05/19/seitamaa-hakkarainen-kvalitatiivinen-sisallon-analyysi/> Luettu 3.1.2022

THL. 2021. Kuntouttavan työtoiminta. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/tyoelamaosallisuus/kuntouttava-tyotoiminta> Luettu 11.1.2022

Toikko, T. 1997. Psykososiaalinen lähestymistapa sosiaalityössä. Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti Janus 5 (2). Luettu 1.2.2022

Työnohjaus, 2022. Suomen työnohjaajat ry. <https://www.suomentyönohjaajat.fi/tyonohjaus> Luettu 2.2.2022

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2017. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. E-kirja. Luettu 1.2.2022

Työpajan perehdytysopas. 2019. Sisäiseen käyttöön tuotettu perehdytysopas työpajalle. Luettu 5.2.2022

Työsopimuslaki 26.1.2001/55. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055> Luettu 26.11.2021

Työturvallisuuskeskus, 2021. Perehdyttäminen ja työnopastus -ennakoivaa työsuojelua https://ttk.fi/opaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua Luettu 2.12.2021

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738> Luettu 26.11.2021

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Wihlborg, A. 2018. Introduktion för nyanställda minskar personalomsättningen. <https://socioomkarriar.se/2018/01/31/introduktion-for-nyanstallda-minskar-personalomsattningen/> Luettu 2.12.2021

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325> Luettu 26.11.2021

LIITTEET

Liite 1. Perehdytysuunnitelma starttipajalle

1.

PEREHDYTTÄMISSUUNNITELMA STARTTIPAJALLE Pvm. ja kuittaukset, kun osa-alue perehdytetty

Esimies:

Perehdyttäjä/perehdyttäjät:

Työntekijä:

Aloituspvm:

Organisaation esittely ja perustehtävän/toiminta-ajatuksen kuvaus:

Työpaikan esittely, työpajan työntekijät, työtilat, postin toimitustapa:

Työsopimus ja palkkaus, vastuualue, työajanseuranta, lomakäytännöt, tietosuoja asiat:

Työterveyshuolto, sairauspoissaolot:

Oman auton käyttö, matkakorvaukset, matkalasku:

Starttipajan työtilat, tilojen yhteiskäyttö nuorisotoimen kanssa, avaimet:

Hälytyslaitteen käyttö, turvallisuusohjeet uhkaavissa tilanteissa, paloturvallisuusasiat/pois-tumistiet:

Atk-käyttöoikeudet, sähköposti:

ParTy-sovelluksen käyttöoikeudet ja esittely:

TYP-järjestelmän käyttöoikeudet ja esittely:

Toimintatavat startilla, arvot:

Kokouskäytännöt:

Sidosryhmien/verkostotyön esittely:

Budjetti, tiliöinti, kauppa/retki ym. tarpeisiin liittyen, kuittikäytäntö:

Työhyvinvointi, e-passi:

Työnohjaus:

Työsuojeluasiat:

Asiakastyö

Asiakaskansiot, viikko-ohjelma, tauot/ruokailukäytännöt, siivous, kuntouttavan työn sopimukset, päättymisilmoitukset, poissaoloilmoitukset, kirjauskäytännöt, väli- ja loppuarviointi ym.:

Yksilövalmennus, ryhmävalmennus ja työnjako ohjaajien kesken:

Perehdytys ja arviointi jatkuu kehityskeskustelujen muodossa

Liite 2. Perehdytyskansion sisällysluettelo

SISÄLLYS

ORGANISAATIOKUVAUS.....	3
Toiminnan rahoitus.....	3
Budjetti.....	3
STARTTIPAJAN TOIMINTA-AJATUS JA ASIAKKAAT	4
YHTEISÖN ARVOT JA PERIAATTEET	5
TYÖSUHDEASIAKAS	5
Työsopimus	5
Työajan seuranta, tauot/ruokailu, palkanmaksu.....	5
Vaitiolo-velvollisuus	5
Avaimet	5
Tietoturvaohjeet	5
Työturvallisuus	5
Työterveyshuolto ja työhyvinvointi	5
Sähköposti.....	6
PAR-järjestelmä.....	6
TYP-tunnukset.....	6
ESS.....	6
Siivouspalvelu.....	6
TYÖNKUVA JA VASTUUALUEET	6
Yksilö- ja ryhmänohjaus	6
UUDEN ASIAKKAAN TULO STARTILLE.....	6
Työttömyysturva, toimeentulotuki ja ylläpitokorvaus.....	6
Asiointipiste	6
PALO- JA PELASTUSSUUNNITELMA.....	6
TÄRKEIMMÄT YHTEISTYÖTAHOT JA TOIMINTAPERIAATTEET	7
Kuntakokeilu	7
Sosiaaliohjaus/sosiaalitoimi	7
Etsivä nuorisotyöntekijä.....	7
Työpaja.....	7
Nuorisopalvelut.....	7
Nuotta	7
Muut.....	7
YHTEYSTIETOJA	7
TÄRKEIMMÄT TYÖTÄ OHJAAVAT LAIT	7