



Johanna NäätSaari
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinto
Sosionomi (amk)
Opinnäytetyö, 2022

PALAUTEKYSELYTYÖKALUN KEHITTÄMINEN ESPOON AIKUISSOSIAALITYÖN PEREHDYTYSPROSESSIIN



TIIVISTELMÄ

Johanna Näätsaari

Palautetyökalun kehittäminen Espoon aikuissosiaalityön perehdytysprosessiin

Sivut 53 ja 1 liite

Kevät 2022

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomi (AMK)

Toiminnallisen ja kehittämispainotteisen opinnäytetyöni tavoitteena oli tehdä perehdytystyökalu Espoon kaupungin aikuissosiaalityöhön. Toimeksiantajallani Espoon kaupungin aikuissosiaalityöllä oli käynnissä perehdytysprosessin uudistaminen vuonna 2022. Uudessa perehdytysprosessissa oli tarve palautetyökalulle, jolla perehdyttävältä työntekijältä kysytään, miten hänen perehdytyksensä on mennyt. Samalla saadaan selville, onko prosessissa kehittämisen kohtia laajemminkin kuin yksilötasolla. Kyselytyökalussa kysytään eri osa-alueiden perehdytyksen onnistumisesta sekä myös yleisesti koko perehdytyksen onnistumisesta ja työyhteisön vastaanotosta.

Kehittämistyöni menetelminä käytin kokeilemalla kehittämisen mallia, SWOT-analyysia. Käytin menetelmänä myös dialogista keskustelua ja arviointia (reflektointia) sekä pienryhmiä ja kokouksia. Työskentelyäni ohjasi toimeksiantajani toiveet ja raamit palautetyökalun sisällöstä. Kehittämistyöni oli vahvasti työelämälähtöistä.

Moderni käsitys hyvästä perehdyttämisestä on monipuolinen ja laaja. Se tarkoittaa työpaikalla tapahtuvaa vastaanottoa ja alkuohjausta. Perehdyttämisen yleinen tavoite on saada työhön tuleva ihminen tuntemaan, että hän on jo nyt tärkeä osa työyhteisöä ja kuuluu siihen. Hänen pitää päästä mahdollisimman hyvin alkuun uudessa työpaikassaan tai työtehtävässään. Perehdytyksen tavoitteena on selviytyminen itsenäisesti työtehtävissä ja sisäänpääsy työyhteisöön. Perehdytykseen kuuluvat kiinteästi myös työhyvinvointi, työnhyvinvoinnin johtaminen sekä veto- ja pitovoima. Perehdyttäminen työhön on myös lakisääteistä ja jokaisen työntekijän oikeus.

Kehittämistyöni tuloksena syntyi perehdytyksen palautetyökalu Espoon kaupungin aikuissosiaalityöhön. Sen tarkoitus on varmistaa, että uudet työntekijät saavat tasalaatuisen perehdytyksen ja saada selville lisäperehdytyksen tarve heti perehdytyksen jälkeen. Tarkoituksena on varmistaa myös kiinnittyminen työyhteisöön. Palautetyökalu toimii osana uudistettua perehdytysprosessia.

Asiasanat: aikuissosiaalityö, perehdytys, työhyvinvointi, työhyvinvoinnin johtaminen, veto- ja pitovoima

ABSTRACT

Johanna Näätsaari

Developing a Questionnaire Tool for Response in the Orientation Process of the Unit of Social Work for Adults in Espoo

53 p., 1 appendix

Spring 2022

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree programme in Social Services

Bachelor of Social Services

The aim of this functional and development-oriented thesis was to create a response tool for the work orientation and guidance in the Espoo Social Work for Adults. The unit had an ongoing renewal of their orientation process in the year 2022 and they needed a tool for responses. The tool is meant for the newly trained employee to give response of the work orientation phase. At the same time, the employer obtains information if there is a need for development in whole orientation or a specific part of orientation in generally. In the development tool the new employee is asked if all aspects of work orientation were successful implemented and the opinions of the work orientation in generally.

The methods used were the model of development by experimental process, the analysis of SWOT, reflection, and dialogical discussion. The dialogical discussion included discussions bilaterally with the official in the managerial position and in small groups and in meetings. This development work was strongly guided by the client's wishes and was working-life-oriented.

The modern view of a good work orientation is many-sided and wide. It means the welcome in the workplace and the guidance in the beginning of a work position. The general aim of work orientation is to get the newcomer to feel, that she/he is already an important and belonging member of the work community. The good start of the employee means managing the work tasks in an independent manner and intergration into the work community. The concept of the work orientation process includes the well-being at work, the management of well-being at work and the pull and grip power. The work orientation is also statutory and a right of every employee.

As the result of my development work I created an orientation tool for the Espoo Social Work for Adults. The meaning of the tool is to make sure, that new employees get a homogeneous work orientation. With the tool the need for more orientation is found out right away. The orientation tool works as a part of the renewed process of work orientation.

Keywords: social work with adults, work orientation, well-being at work, management of well-being at work, pull and grip power

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHTA, TYÖN TARKOITUS JA TYÖELÄMÄYHTEISTYÖN ESITTELY.....	5
2.1 Opinnäytetyön lähtökohta ja tarkoitus	5
2.2 Työelämäyhteistyökumppanini Espoon aikuissosiaalityö	7
2.3 Perekätykseen liittyvä lainsäädäntö	9
3 OPINNÄYTETYÖN KESKEISET KÄSITTEET	10
3.1 Aikuissosiaalityö.....	10
3.2 Perekätytys	14
3.3 Työhyvinvointi	18
3.4 Työhyvinvoinnin johtaminen.....	21
3.5 Veto- ja pitovoima	26
4 KEHITTÄMISHANKKEEN MENETELMÄT, PROSESSIN KUVAUS JA AIKATAULU	28
4.1 Kehittämistyön menetelmät.....	28
4.2 Suunnitelma prosessin toteutuksesta	29
4.3 Prosessin toteutus	33
4.4 Prosessin arviointi.....	41
5 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYTEEN JA LUOTETTAVUUTEEN LIITTYVÄT ASIAT	44
6 POHDINTA	46
6.1 Kehittämistyön tulokset, onnistuminen, palaute ja kehittämisideat.....	46
6.2 Oman osaamisen muutokset prosessin aikana ja pohdintaa	48
LÄHTEET.....	50
LIITE 1. Perekätyksen palautekysely 26.5.2022	54

1 JOHDANTO

Perehdytys on tärkeä osa työn tekemistä ja työpaikkakokemusta. Se sitoo organisaation henkilöresursseja kuluttaen työaikaresurssia. Se myös maksaa organisaatiolle. Useissa organisaatioissa on tiedostettu perehdytyksen merkitys ja tehty perehdytysuunnitelma, joka pohjaa organisaation strategiaan. Hyvän perehdytyksen pohjana on laadukas suunnittelu. Perehdytystä on tarve sekä yhtenäistää että räätälöidä. Perehdytys muuttuu ajan myötä tietyn työtehtävän tai työvälineiden vaihtuessa sekä yhteiskunnan muutoksessa. (Kupias & Peltola 2009, s. 9–16.)

Tein opinnäytetyöni Espoon kaupungin aikuissosiaalityöhön, jonka vuoden 2022 yksi painopistealue oli koko perehdytysprosessin kehittäminen tasalaatuisemmaksi ja systemaattisemmaksi. Tätä varten oli perustettu Perehdytys kuntoon-työryhmä, jonka jäsen olin prosessin ajan. Prosessissa pyrittiin tekemään perehdytys helposti saatavilla olevaksi ohjeeksi, jota perehdyttäjän on kätevä käyttää, toteuttaa ja seurata.

Opinnäytetyöni on kehittämispainotteinen. Oma kehittämishankkeeni oli osa Espoon aikuissosiaalityön perehdytysprosessia – käytännössä perehdytyksen palautekyselytyökalun tekeminen. Tätä työkalua ennen ei ole kerätty systemaattisesti palautetta perehdytyksen onnistumisesta. On mahdollista, että asiasta on puhuttu keskusteluissa esihenkilöiden kanssa, mutta ei ole kerätty tarkkaa palautetta perehdytyksen osa-alueista. Palautekyselytyökalun käytöllä aikuissosiaalityö pyrkii juurruttamaan palautteen keruuta työtapanä parantaakseen sen onnistumista. Yleisesti juurruttamisen kautta pyritään rakentamaan yhteisesti jaettu käsitys ratkaistavasta ongelmasta, uudesta toimintamallin olemuksesta ja siitä, minkä edellytysten pitää toteutua, että kehittämistyön tuloksesta tulee työtapa (Leväsluoto & Kivisaari 2012, s. 14).

Työni teoriaosassa tarkastelen, miten perehdytyksellä ja siitä kerättävällä palautteella parannetaan työhyvinvointia ja työpaikan veto- ja pitovoimaa. Käsittelen myös työhyvinvoinnin johtamista.

2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHTA, TYÖN TARKOITUS JA TYÖELÄMÄYHTEISTYÖN ESITTELY

2.1 Opinnäytetyön lähtökohta ja tarkoitus

Tein opinnäytetyöni Espoon aikuissosiaalityöhön, jossa oli käynnissä perehdytyksen kehitysprosessi. Prosessin alkutilanne käsiteltiin joukukuun 2021 lopussa Espoon aikuissosiaalityön kuukausi-infossa. Pohjana oli hajanaisia ohjeita sekä vanhentunut ja vajaa perehdytyksen ohjeisto Espoon intranetissä Essissä. Perehdyttävällä itsellään on ollut liikaa vastuuta perehdytystilanteessa, koska perehdytys ei ole ollut systemaattista. Ohjeistuksena on ollut jonkun aikaa, että ensimmäisen kahden viikon aikana käydään keskeiset asiat läpi. Todellisuudessa on ollut sattumanvaraista, onko työhön tulija saanut hyvän perehdytyksen. Ohjeistus ei ole ollut kattavaa ja ajantasaista. Perehdytyksen laatuun on voinut vaikuttaa vaikka sairauslomatilanne tai muu henkilöstövajaus.

Työni on kehittämispainotteinen opinnäytetyö, jossa tavoitteena on tehdä perehdytyksen palautekyselytyökalu niin, että palautteen kysymisestä saadaan pysyvä ja vaikuttava osa perehdytysprosessia. Oma osuuteni ei tässä opinnäytetyössä ollut tulosten keruu, tutkiminen ja arviointi, vaan palautetyökalun luonti työelämäyhteistyön käyttöön.

Työn tarkoituksena oli tuottaa toimiva palautekyselytyökalu Webropol-työkalulla. Palautekyselytyökalu tulee perehdytyksen arkeen perehdytyskokemuksen parantamiseksi. Kun työntekijältä kysytään palautetta, vastuu perehdytyksen onnistumisesta otetaan haltuun esihenkilötasolla. Työkalun avulla nähdään, mikä on onnistuttu ja mitä pitää hioa. Kyselytyökalulla työntekijän palaute perehdytyksestä saadaan systemaattisesti näkyväksi. Siitä voidaan tarkastella

pidemmällä tähtäimellä eri osioiden koettua onnistumista. Siitä on helppo seurata johtoryhmässäkin onnistumisia ja osioita, joissa on vielä parantamisen varaa. Sillä voidaan myös eritellä ammattiryhmittäin perehdytyksen onnistuminen.

Kun palautetyökalun tuloksia katsotaan myöhemmässä vaiheessa, tuloksista näkee helposti, nouseeko tietyistä osa-alueista laajemmin tietynlaista palautetta. Se voi olla hyvää, jolloin tiedetään, että se osa perehdytyksestä toimii hyvin yleisellä tasolla. Jos taas jostain osiosta tulee paljon palautetta, että perehdytettävä ei ole oppinut tarpeeksi sitä tai hänen kanssaan ei ole käyty läpi tarpeeksi jotain asiaa, tai sitä ei ole edes ollut, niin tiedetään heti, että sitä kohtaa pitää kehittää.

Perehdytysprosessin kyselytyökalun tarkoituksena oli turvata, että kaikki aikuissosiaalityöhön tulevat saavat saman tasalaatuisen perustan työn tekemiseen. Perehdytysprosessi on myös helposti saatavilla Espoon Intranetissä Essissä yhdessä työkirjassa, jolloin sen saavuttaminen ei ole niin yhteen tai muutamaankin henkilöön sidottua.

Pohjimmiltaan kyselytyökalulla haluttiin saada selville, onko kaikki tällä hetkellä perehdytyksessä mukana olevat osa-alueet (19 kpl) käsitelty tai ainakin aikataulutettu, vai onko käynyt niin, ettei jotain ole käsitelty ollenkaan. Kyselytyökalun tarkoituksena oli perehdytyksen laadun seuranta: perehdytyksen pitää olla johdonmukaista ja tasalaatuista. Sen onnistuminen ei voi jäädä liikaa uuden työntekijän vastuulle. Kyseessä olevat 19 kohtaa tulivat minulle sähköpostissa lähetettynä työn tilaajalta, kun sovittiin työn tekemisestä opinnäytetyönäni. Ne on päätetty etukäteen esihenkilöiden kesken, koska kysely tulee olemaan sama kaikille aikuissosiaalityöhön työhön tuleville.

19 osa-aluetta lyhyesti lueteltuna olivat:

1. Tervetuloa taloon
2. Esihenkilön asiat
3. Laite- ja järjestelmäopastus, työvälineet ja tunnukset

4. Turvallisuus
5. Työntekijät aikuissosiaalityössä ja kalenterin käyttö
6. TeleQ (takaisinsoitto-ohjelmisto), päivystyksessä olo ja tulkkitulaukset
7. Effic-a-koulutus (Asiakasjärjestelmä) / Sovellustuki pitää
8. Toimeentulotuen perehdytys
9. Toimistotiimin info
10. Välitystiliasiakkaat
11. Sosiaalihuoltolain mukainen työskentely
12. SAP-prosessi (selvitä, arvioi, palveluohjaa) ja asumisen tuki
13. Sähköisen prosessin ohje
14. Yhteistyö verkostojen kanssa
15. Tutustuminen ensiarviointitiimiin
16. Tutustuminen Viisikkoon (tilapäismajoitus)
17. Tutustuminen alueen työhön
18. Tutustuminen erityistiimien työhön
19. Effic-a-asiakasjärjestelmän syventävä sisällöllinen koulutus

Näistä otsikoista muotoutui laajempi kyselytyökalu, joka on liitteenä 1 opinnäytetyössäni. Käsittelem kehitystyötä tarkemmin kappaleessa 4.

2.2 Työelämäyhteistyökumppanini Espoon aikuissosiaalityö

Työelämäyhteistyökumppanini Espoon kaupungin aikuissosiaalityö on keskeinen osa Espoon aikuisten sosiaalipalveluja. Organisaatio on jaettu useaan eri osastoon Kuvion 1 rakenteen mukaisesti. Työelämäkumppanini on tässä organisaatiossa ns. alueellinen aikuissosiaalityö, jota johtaa aluepäällikkö ja jonka lähiesihenkilöinä toimivat johtavat sosiaalityöntekijät. Perehdytyksen uudistus on yhteinen koko aikuissosiaalityölle. (Espoon intranet Essi i.a.)



Kuvio 1. Aikuisten sosiaalipalvelujen organisaatio, Pasi Sippola, Aikuissosiaalityön päällikkö. Perhe- ja sosiaalipalvelut, 2021, (Espoon intranet Essi i.a.)

Perehdytyksessä käydään läpi koko aikuissosiaalityön organisaatio. Vaikka työntekijä olisi työssä alueellisessa aikuissosiaalityössä eli Kuvion 1 aluepäällikön alaisessa työssä, perehdytyksessä käydään läpi muutkin Kuvion 1 tiimit eli maahanmuuttajapalvelut, sosiaali- ja kriisipalvelut, talous- ja velkaneuvonta ja kriisimajoitusyksikkö. Niistä kerrotaan, koska aikuissosiaalityössä Espoossa tehdään paljon yhteistyötä kaikkien muidenkin Kuviossa 1 olevien tiimien kanssa. Tiimien välillä voi olla verkostoyhteistyötä yhteisen asiakkaan asioissa tai voi olla ohjausta kumpaankin suuntaan. Myös asunnottomuustyö ja käynnissä olevat hankkeet käydään läpi.

Käytännössä esimerkiksi aikuissosiaalityöstä voidaan ohjata asiakas

maahanmuuttajapalveluihin ja maahanmuuttajapalvelut voivat ohjata asiakkaan aikuissosiaalityöhön. Sosiaali- ja kriisipäivystyksestä voi tulla SHL-ilmoituksia (eli sosiaalihuoltolain mukaisia ilmoituksia) asiakkaista, jotka tarvitsevat työskentelyä aikuissosiaalityössä. Myös aikuissosiaalityössä asiakkaalla voi olla kriisiytynyt tilanne, josta tehdään SHL-ilmoitus. Aikuissosiaalityöstä asiakkaita ohjataan paljon talous- ja velkaneuvontaan ja kriisimajoitukseen. Kaikki aikuissosiaalityön hankkeet, esimerkiksi asunnottomuuden ehkäisyssä, koskettavat myös aikuissosiaalityötä. Perehdytyksessä on olennaista käydä läpi nämä yhteistyökumppanit, että yhteistyö sujuu ja palvelut ovat tuttuja aikuissosiaalityössä työskenteleville.

2.3 Perehdytykseen liittyvä lainsäädäntö

Perehdytykseen liittyy lainsäädäntöä ja säädöksiä. Tärkein on Työterveellisyyslaki (L 738/2002). Siinä edellytetään, että työnantaja antaa työntekijälle riittävän perehdytyksen. Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin 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. Työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa. (L 738/2002 14. a §.)

Laki ottaa kantaa myös perehdytykseen työntehtävien vaihtuessa. Työsopimuslaissa (L 55/2001) kerrotaan, että työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä

edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

Yhteistoimintalaki (L 1333/2021) määrää työnantajaa. Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä työhön tulijalle työpaikkaan ja yritykseen perehtymiseksi annettavat tarpeelliset tiedot. Myös yrityksen muutoksiin liittyviä asioita on käsiteltävä ja työntekijöiden ammatillisuutta on ylläpidettävä ja edistettävä.

Yhteistoimintalaki (L 1333/2021) koskee myös työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnissa. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa kuntien henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä kuntatyönantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen. Se antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun. Samalla edistetään kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua. (Kunta- ja hyvinvointityönajat KT i.a.)

3 OPINNÄYTETYÖN KESKEISET KÄSITTEET

3.1 Aikuissosiaalityö

Aikuissosiaalityö voidaan määritellä toisaalta jo vakiintuneeksi ja toisaalta koko ajan muuttuvaksi sosiaalityön toiminnaksi. Aikuisten parissa on tehty sosiaalityötä niin kauan kuin auttamis- ja sosiaalityötä on ylipäättään tehty, mutta 2000-luvulla aikuissosiaalityötä on kehitetty elämänkaarimallin mukaiseksi työksi, joka on lastensuojelun ja gerontologian välissä. Usein ainakin isommissa kunnissa tämä työ on eriytetty aikuisväestön sosiaalityöksi. Jossain kunnissa aikuissosiaalityöstä käytetään nimitystä työikäisten palvelut (TIP). (Kananoja, A.; Lähteinen & Marjamäki 2017, s. 247–249.)

Myös Espoon aikuissosiaalityössä käsitellään kolmenlaisia asiakaspalveluja: lapsiperheiden palvelut (LPP), työikäisten palvelut (TIP) ja ikääntyneiden palvelut (IP). Näitä asiakaspalveluja ei ole jaettu eli jokainen käsittelee kaikkia asiakastyyppejä. Ainoastaan Nuorten tiimi on erotettu tiettyjen erityiskysymysten takia. Tällainen erityinen asia voi olla esimerkiksi tavoite, että nuoret asiakkaat saisivat jonkun toisen asteen tutkinnon, työkokeilupaikan tai pääsisivät jonnekin harjoitteluun. Nuorten tiimissä työskennellään 18-30-vuotiaiden asiakkaiden kanssa ja siellä on sekä lapsiperheiden palveluja että työikäisten palveluja. (Espoon intranet Essi i.a.)

Kirjassaan *Sosiaalityö aikuisten parissa* Jokinen & Juhila (2008, s. 44) aikuissosiaalityö on jaettu kolmeen areenaan: aikuissosiaalityö kunnallisena perustoimintona, moniammatilliset ja erityiset julkiset areenat sekä muut hyvinvointiyhteiskunnan areenat. Tästä jaosta näkee selkeästi, ettei aikuissosiaalityö ole pelkkää toimeentulotuen käsittelyä, vaikka harkinnanvarainen toimeentulotuki on edelleen perustoimeentulon Kelalle siirtymisen jälkeenkin keskeinen elementti aikuissosiaalityössä. Areenojen jakoa voi tarkastella muuttuvien toimintojen läpi: se on toisaalta historiallista kuten diakoniatyö ja toisaalta mukaan tulee aina uusia työn muotoja ja asiakasryhmiä kuten maahanmuuttajatyö. Toisaalta aikuissosiaalityö on työtä ilmiöiden parissa ja niistä näkee yhteiskunnan muutoksen selkeästi.

Käsittelen seuraavaksi näitä kolmea aikuissosiaalityön areenaa tarkemmin Taulukon 1 avulla.

Taulukko 1 Aikuissosiaalityön areenat (Jokinen & Juhila, 2008, s. 44)

Aikuissosiaalityö kunnallisena perustoimintona	Moniammatilliset ja erityiset julkiset areenat	Muut hyvinvointiyhteiskunnan areenat
--	--	--------------------------------------

<ul style="list-style-type: none"> • toimeentulotukityö • kuntouttava työtoiminta • päihdetyö • (mielenterveystyö) • (tukiasumis- ja asunnottomuustyö) • (alue- ja yhdyskuntatyö) 	<ul style="list-style-type: none"> • kuntouttava työtyövoiman palvelukeskuksissa • päihdetyö • kriminaalihuolto- ja vankeinhoitotyö • terveydenhuollon sosiaalityö • mielenterveystyö • maahanmuuttajatyö 	<ul style="list-style-type: none"> • sosiaalisten järjestöjen palvelut, erityisesti asianajo-, mielenterveys-, päihde-, tukiasumis- ja asunnottomuustyö • diakoniatyö, erityisesti työ huonoreisempien parissa • (sosiaalisten yritysten palvelut)
---	---	---

Taulukkoa 1 tarkastelemalla voi nähdä merkkejä aikuissosiaalityön muutoksen vuodesta 2008 vuoteen 2022. Jokisen ja Juhilan taulukossa (Taulukko 1) osa tehtävistä oli suluissa merkitsemässä, että ne eivät ole vielä vakiintuneet tai merkitys on vähentynyt. Suluissa olevista tehtävistä esimerkiksi tukiasumistyö ja asunnottomuustyö on kuitenkin täysin jokapäiväistä kunnallista aikuissosiaalityötä ainakin Espoossa. Osa tehtävistä kuten asunnottomuustyö on tullut hankkeiden kautta pysyväksi osaksi aikuissosiaalityötä. Sosiaaliset yritykset korostuvat enemmän sosiaalikutoutuksen parissa työskennellessä, mutta aikuissosiaalityössäkin asiakkaan asioita hoitaessa on syytä olla tietoinen tällaisesta yritystoiminnasta. Perehdytykseen kuuluu näistä kohdista siis jokainen ja jokainen kohta onkin perehdytystyökalun rungossa.



Kuvio 2. Aikuisten sosiaalipalvelut, Pasi Sippola, Aikuissosiaalityön päällikkö-Perhe- ja sosiaalipalvelut 2021, (Espoon intranet Essi i.a.)

Kuviossa 2 on Espoon visualisointi aikuissosiaalityön laajasta kentästä. Kuvioista on selkeästi löydettävissä Juhilan (2008) areenat ja ilmiöt. Niitä on kuviossa tarkennettu, esimerkiksi toimeentulotuen tai asumissosiaalityön työtavat on kuvattu Kuviossa 2 tarkemmin suluissa hyvinkin tarkkaan kuvaten esimerkiksi mitä harkinnanvarainen taloudellinen tukeminen prosessina on tai mitä puhelinpalvelussa tai palveluneuvonnassa tehdään konkreettisesti. Tämä kuvio on myös Espoon intranetissa Essissä olevassa Aikuissosiaalityön käsikirjassa, jota perehdyttävä myöhemmin voi vapaasti käyttää kertaukseen.

Sekä Jokinen & Juhilan (2008) että Espoon omaa sosiaalipalvelujen kuvausta (Kuvio 2) tarkastelemalla voi ymmärtää, että aikuissosiaalityön perehdytyksen kyselytyökalukaan ei voi olla vain muutama kysymys, vaan sen on oltava laaja ja moniosainen. Muuten ei voida saada selville, onko kaikki asiat käyty

perehdytyksessä läpi, ja mikä kohta vaatii vielä kertausta. On hyvä, että asioita voi myös kerrata. Asiakkaita ei tule tasaisesti jokaisen osioon, vaan joku tietty työtehtävä, esimerkiksi välitystileihin liittyvät työtavat, voi tulla uudelle työntekijälle ensimmäistä kertaa kuukausien päästä työn aloittamisesta.

3.2 Perehdytys

Aiemmin oli vallalla käsitys, että perehdyttäminen olisi lähinnä työhön opastamista. Laajempaa perehdytystä eli yritykseen ja työyhteisöön tutustumista ei pidetty niin tärkeänä. Aiemmin työympäristöt eivät olleet niin monimutkaisia ja työn oppiminen oli pitkälti mestari-oppipoika-tyyppistä. Organisaatioiden ja työtehtävien tullessa yhä monimutkaisemmaksi, on laajempi perehdytys tullut tärkeämmäksi. Työntekijän on yhä paremmin ymmärrettävä, miten organisaatio toimii ja miksi se on olemassa. (Kupias & Peltola 2009, s. 13)

Kupias & Peltola (2009, s. 17–20) mukaan käsitys hyvästä perehdyttämisestä on monipuolinen ja laaja. Se tarkoittaa työpaikalla tapahtuvaa vastaanottoa ja alkuohjausta. Perehdyttämisen tavoite on saada työhön tuleva ihminen tuntemaan, että hän on jo nyt tärkeä osa työyhteisöä ja kuuluu siihen. Hänen pitää päästä mahdollisimman hyvin alkuun uudessa työpaikassaan tai työtehtävässään. Tavoitteena on nopeahko selviytyminen itsenäisesti työtehtävissään ja sisäänpääsy työyhteisöön.

Perehdytykseen kuuluu monia määreitä ja tarpeita. Niitä ovat työn hallinnan edistäminen, sopeuttaminen työhön ja työyhteisöön sitouttaminen. Yrityksen kannalta tuloksellisuus ja kannattavuus ovat tietenkin keskeisiä syitä, miksi ylipäättänsä työntekijöitä rekrytoidaan ja perehdytetään. Nykyään on ymmärretty, että myös työhyvinvointi, organisaation uudistaminen, työntekijän koko kapasiteetin hyödyntäminen, sisäänajo, organisaation strategian toteuttaminen,

johtaminen, muutos, kehittyminen, säilyttäminen, uudistaminen kuuluvat perehdytyksen laajaan kenttään. Perehdytyksen antamiseen organisaation puolelta motivoi tarve vähempiin virheisiin, turvallisuus (henkinen ja fyysinen), työssä menestyminen, työtehtävien oppiminen sekä osaamisen jakaminen. (Kupias & Peltola 2009, s. 17–20.) On tärkeää monelta kantilta, että uusi työntekijä sopeutuu työhönsä ja työyhteisöönsä suhteellisen lyhyessä ajassa. Uusi työntekijä ja organisaatio hyötyvät siitä. Sopeutuminen nostaa myös työn tehokkuutta. (Little 2019.)

Organisaatiot näkevät paljon vaivaa saadakseen palveluksessa olevat henkilöt sitoutumaan juuri siihen organisaatioon. Sanotaan, että sitoutuneet ihmiset työskentelevät täydellä sydämellään. Nykyään myös yrityksen arvot ovat tärkeässä asemassa tässä sitouttamisprosessissa. Arvolause on kiteytys siitä, mihin organisaatio pyrkii toiminnassaan kuvaten keskeistä merkitystä. Esimerkiksi Disneyn arvolause on ”Turvallista hauskanpitoa perheille”, joka kuvaa hyvin Disneyn pyrkimyksiä ohjaten jokaista työntekijää ison viihdejätin palveluksessa. Ideaalina on, että kaikki kokevat organisaation arvot omakseen ja työskentelevät niiden mukaan. Käytännössä näin ei voi olla, koska osa käy työssä vain toimeentulon takia. Osa voi myös pettyä arvojen ja todellisuuden ristiriitaan, jos työpaikalla esimerkiksi säästöt näyttäytyvät liian isossa osassa tai työntekijä ei pysty toimimaan ihanteidensa mukaisesti. Tällöin työntekijällä on vaarana kynnistyä, ajautua ristiriitaan, ja sitä kautta sitoutuminen tiettyyn työpaikkaan heikkenee. (Juuti, 2015, s. 121–124.)

Espoon kaupungillakin on Espoo-tarina, joka ei kylläkään ole näin selkeä ja kiteytynyt kuin Disneyn arvolause. Perusvisiona Espoo-tarinassa on ajatus verkostomaisesta viiden kaupunkikeskuksen Espoosta, joka on vastuullinen ja inhimillinen edelläkävijäkaupunki, jossa kaikkien on hyvä asua, oppia, tehdä työtä ja yrittää ja jossa espoolainen voi aidosti vaikuttaa. Espoon perehdytyksessä otetaan Espoo-tarina esiin. Espoo-tarina eli kaupungin strategia ohjaa sillä tavalla kaikkien työtä. Se tukee jokaista kaupungin työntekijää arjessa: mihin priorisoin

aikani tai millaisia valintoja teen työssäni, jotta valinnat edesauttavat Espoo-tarinan toteutumista. (Espoon intranet Essi i.a.)

Itse pidän sosiaalityön kannalta tärkeimpänä Espoo-tarinan painotusta, että kaikki asukkaat otetaan mukaan. Aikuissosiaalityössä näkyy hyvin erilainen Espoo kuin juhlapuheissa, mutta on kaikkien etu, että kaikki espoolaiset saavat mahdollisuuden asua ja elää rauhassa ja tyytyväisenä, ja että myös heikompien toimeentuloa autetaan ja jokapäiväisestä elämästä selviytymistä tuetaan.

Juuti (2015, s. 122–124) kertoo konkreettisesti, miten sitoutetaan työntekijöitä ja miten etäännytetään työntekijä yrityksestä. Hän kiinnittää erityistä huomiota palautteeseen ja miten työntekijä otetaan huomioon organisaatiossa niin esihenkilö-työssä kuin muidenkin työyhteisön jäsenten toimesta. Onko työntekijän tekemisillä ja sanomisilla vaikutusta, vai jätetäänkö ne huomiotta? Mielestäni se, että uusilta työntekijöiltä kysytään palautekyselyllä vilpittömästi perehdytyksen onnistumisia ja myös kohtia, missä perehdytyksessä on parantamisen varaa, sekä toimitaan sen mukaan, auttaa sitoutumaan työhön.

Arnold B. Bakkerin (2011) mukaan tärkeimpiä työhön sitouttamisen tekijöitä ovat työn resurssit ja omat henkilökohtaiset resurssit. Työhön liittyvät resurssit viittaavat fyysisiin, sosiaalisiin ja organisaatioon liittyviin tekijöihin. Ne voivat vähentää työn vaativuuden aiheuttamia psyykkisiä haittoja ja toimia apuna työhön liittyvien saavutusten saavuttamisessa. Ne voivat myös stimuloida henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehittymistä. Henkilökohtaisina resursseina mainitaan yksilön resilienssiin liittyvät asiat ja kyky kontrolloida ja vaikuttaa ympäristöönsä. Resilienssillä tarkoitetaan kriisinsietokykyä, eräänlaista selviytymiskykyä erilaisista tilanteista (Helsingin yliopisto, i.a.).

On neljä syytä, miksi sitoutuneet työntekijät saavat parempia tuloksia aikaan. Ensiksi sitoutuneet työntekijät ilmaisevat usein positiivisia tunteita, jopa innostusta, iloa ja kiitollisuutta. Nämä tunteet vaikuttavat työntekijöiden vaistomaisiin reaktioihin ja kognitiivisiin kykyihin, joten voidaan väittää, että

sitoutumalla työhön työskennellään henkilökohtaisten resurssien parantamiseksi, esimerkiksi kohdatessa vaikeita tilanteita. Toiseksi sitoutuminen näyttää vaikuttavan positiivisesti myös työntekijän terveyteen. Kolmanneksi sitoutuminen tuottaa työntekijässä luovuutta, jolla voidaan lisätä sekä työn resursseja (tai jo olemassa olevien resurssien käyttöä) että henkilökohtaisella tasolla omia resursseja. Neljänneksi sitoutuneet työntekijät siirtävät innostustaan myös lähimpiin työkavereihin työyhteisössä. Työhön sitoutuneet työntekijät ovat avoimempia uudelle tiedolle ja muuttavat työympäristöään pysyäkseen sitoutuneena. Työhön sitoutuminen tuottaa myös parempaa työhyvinvointia. (Bakker 2011.)

Henkilöstöammattilaisen näkökulmasta rekrytoinnin onnistumista mitataan työntekijän sitoutumisen, vaihtuvuuden, poissaolojen, tyytyväisyyden ja suorituskyvyn mittareilla. Hyvällä alulla on merkityksensä ja hyvin hoidettu perehtyminen vaikuttaa näihin kaikkiin. Jos perehdytys on ollut puutteellista, se voi johtaa työstä lähtemiseen hyvinkin pian. (Kupias & Peltola 2009, s. 71.) Arvelen, että mikään työpaikka tuskin haluaa rekrytoida työntekijän, joka lähtee melko pian tyytymättömänä ja organisaatio saa aloittaa heti uuden, usein kalliinkin rekrytointiprosessin uudestaan. Kun perehdytyksestä pyydetään palautetta, niin voidaan vielä vaikuttaa alun kokemukseen työtehtävistä ja työyhteisöstä, varsinkin jos palautteeseen reagoidaan.

Millaista sitten on hyvä perehdyttäminen? Siitä voi saada käsityksen kysymällä asiasta esimerkiksi juuri palautetyökalun kautta. Kyselyssä voi vastata monella tavalla. Osa vastauksista voi ottaa kantaa laadulliseen kuvailuun ja mitä perehtyjät ovat perehdyttämisestä pitäneet. Saadakseen selville laadullisen onnistumisen, voidaan kysyä, onko perehdyttäminen ollut tarkoituksenmukaista ja vuorovaikutteista. Voidaan ottaa myös muita ulottuvuuksia mukaan kysymyksiin. Melko tavallisesti voidaan kysyä, mitä on opittu ja oivallettu. Perehdytyksessä tiedot lisääntyvät, saadun tiedon soveltaminen paranee ja työntekijä ymmärtää asiat. Jos perehdytys on puutteellista, jopa perusosaamiseen voi jäädä puutteita. Tähän kuuluu myös, onko saatu

kokonaiskuva omasta työstä, työyhteisöstä ja organisaatiosta. On tärkeää kysyä myös, tietääkö perehdytettävä, mistä hakea lisätietoa tai kertausta. (Kupias & Peltola 2009, s. 112–114.)

Perehdytyksestä kysyessä kysytään usein myös muutoksesta. Voidaan ajatella, että perehdytyksen tavoite on saada aikaan muutosta jatkoon, esimerkiksi siihen, pystyykö työntekijä toimimaan työssään itsenäisesti ja olemaan työyhteisössään aktiivinen jäsen. Perehdytettävän ajattelu muuttuu ja hän voi nähdä jonkun asian uudella tavalla. Hän voi muuttua jopa ihmisenä. (Kupias & Peltola 2009, s. 112–114.)

Kupias & Peltola (2009, s. 112–113) ottaa esiin myös hyvän perehdyttämisen vaikutukset koko työyhteisöön ja organisaatioon. Hyvässä perehdytyksen prosessissa koko työyhteisö tehostaa toimintatapaansa tai ainakin tarkastelee sitä kriittisesti ja kehittää toimintaansa. Perehdyttämisen pitäisi tuoda lisäarvoa koko organisaatiolle ja omalle työyhteisölle.

3.3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on käsitteenä moniulotteinen ja monialainen (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021; Saari 2011, s. 15–17). Työhyvinvointitutkimusta on ollut pitkään. Työhyvinvoinnin tutkimus lähti liikkeelle 1920-luvulla lääketieteellisestä stressitutkimuksesta (Manka & Manka 2016, s. 64). Tutkimuksen painopisteet ovat kehittyneet pelkästä fysiologisesta tutkimuksesta ja työsuojelun käsitteestä kattamaan laaja-alaisemmin työhyvinvointia. Laaja-alaisempaan työhyvinvoinnin käsitteeseen kuuluu työn sisällön, työn hallinnan ja organisaation lisäksi myös vuorovaikutussuhteet, vapaa-aika sekä yksilön mahdollisuus kehittää itseään ja osaamistaan. (Manka & Manka 2016 s. 64–77; Saari 2011, s. 33)

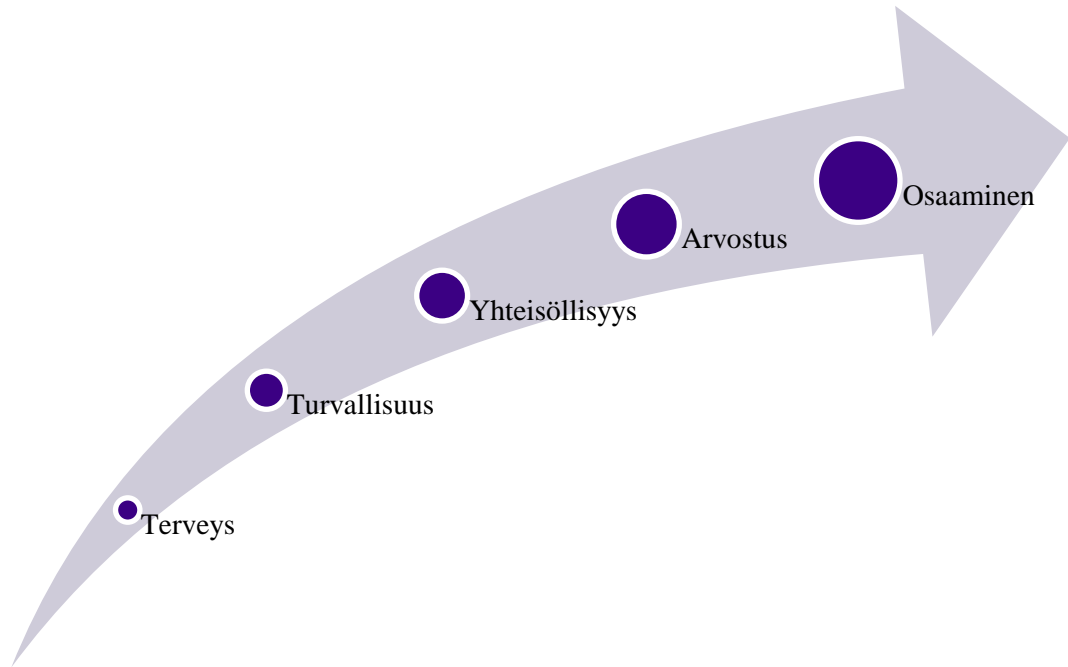
Sosiaali- ja terveysministeriön määrittelyssä työhyvinvointi nähdään työn mielekkyyden, turvallisuuden, terveyden ja hyvinvoinnin kokonaisuutena. Vastuu työpaikan työhyvinvoinnista on jaettu työntekijöiden sekä organisaation välille. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa huolehtimaan työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työympäristö ei saa aiheuttaa vaaraa eikä riskiä työntekijän terveydelle turvallisuudelle (Työsuojaus 2021; L 738/2002; Sosiaali- ja terveysministeriö 2021.)

Tutkimuksissa on osoitettu, että työhyvinvoinnilla on lisäävä positiivinen vaikutus organisaation tulostuloksiin, esimerkiksi asiakastytytyväisyyteen, työntekijöiden vaihtuvuuteen, poissaoloihin sekä tuottavuuteen. Työhyvinvointia lisääviä asioita turvallisten ja terveellisten työolojen lisäksi ovat hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön kannustava ilmapiiri sekä työntekijöiden ammattitaito. Hyvinvoiva työntekijä sitoutuu paremmin organisaatioon ja sillä on myös taloudellista merkitystä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2021.) Perehdytyksen avulla voi merkittävästi lisätä työhyvinvointia työpaikalla, koska se lisää mainituista tekijöistä mm. turvallisuutta ja ammattitaitoa. Se myös lisää työyhteisön kannustavaa ilmapiiriä.

Työhyvinvoinnin merkitystä ei voida yhteiskunnallisesti myöskään väheksyä, sillä sen laiminlyönti tuottaa vuosittain kuluja yli 24 miljardin euron edestä yhteiskunnalle. Hinta muodostuu esimerkiksi ennen aikaisista eläköitymisistä, ammattitaudeista ja sairauspoissaoloista. (Manka & Manka 2016.)

Työhyvinvointia voi käsitellä etenevänä mallina, jossa määritellään työhyvinvoinnin kautta työntekijän tie osaamiseen. Hyvää suoriutumista työtehtävistä on vaikea saavuttaa ilman työhyvinvoinnin kokemusta. Kuviossa 3 näkyy Rauramon työhyvinvoinnin portaat-malli. Rauramon (2012, s.15) mallissa työhyvinvoinnin portaat on nimetty terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen.

Kuvio 3. Työhyvinvoinnin portaiden (Rauramo 2012, s.15) mukaan tehty kuvio



Käsittelen seuraavassa Rauramon työhyvinvoinnin portaita tarkemmin perehdytyksen näkökulmasta. Mielestäni Kuvio 3 havainnollistaa hyvin, miten osaamiseen ei voi hypätä kerralla. Varsinkin turvallisuus ja yhteisöllisyys ovat asioita, joihin perehdytyksellä voidaan vaikuttaa. Osaamisen eli perehdytyksen päämäärän portaalle on matkaa. Terveys lienee aika selkeä askel, koska jos työntekijällä ei ole terveydestä tulevaa pohjaa, hänen on vaikeampaa omaksua mitään uutta. Terveysteen vaikuttaa myös työn kuormittavuus.

Turvallisuus on monipuolisempi käsite kuin mitä voisi ajatella. Työelämässä turvallisuuteen liittyy tietenkin fyysinen turvallisuus. Työn vaara- ja haittatekijöiden tunnistaminen auttaa ehkäisemään työstä aiheutuvia tapaturmia (Rauramo 2012, s. 74). Turvallisuuteen kuuluu lisäksi myös työn pysyvyys, riittävä toimeentulo, turvallinen työympäristö sekä oikeudenmukainen ja tasavertainen työyhteisö (Rauramo 2012, s. 69). Turvallisuuden kenttään kuuluu epävarmuuden tunne työstä ja toimeentulosta, jatkuva muutos, tapaturmat,

vaaralliset tilanteet, huono kohtelu ja syrjintä sekä ristiriitatilanteet, joita ei ole selvitetty (Rauramo 2012, s. 16). Perehdytyksessä tällaista tietoa työpaikasta tulee myös hiljaisena tietona uusilta työkavereilta. Huono turvallisuus voi näkyä työyhteisössä asenteina, mihin työhön perehtyvä törmää väistämättä. Myös työpaikan käytännöt ja tavat esim. ketjuttaa työsopimuksia pätkissä tai työpaikalla edelleen kytevät selvittämättömät ristiriitatilanteet, vaikuttavat käsitykseen, onko työpaikka turvallinen tai oikeudenmukainen. Mielestäni perehdytyksessä olisi hyvä käydä turvallisuuden tunnetta lisääviä asioita.

Yhteisöllisyyteen liittyvät ongelmat ilmapiirissä ja johtamisessa, puutteellinen tiedon kulku sekä huonot kokouskäytännöt. (Rauramo 2012, s. 16.) Mielestäni yhteisöllisyyden merkitystä on organisaatioissa aliarvoitu. Jo perehdytyksen aikana voidaan luoda kuva työyhteisöstä, jossa ilmapiiri on avoin ja tasaveroinen, tieto kulkee hyvin ja kokouskäytännöt eivät hukkaa ihmisten työaika, vaan ovat napakoita, mutta keskusteluun kutsuvia.

Voidaan myös luoda kuva huonosti toimivasta yhteisöstä, jossa ilmapiiri ei ole kutsuva tai johon ei pääse sisään tai jossa ei saa tietoa kysymälläkään. Joissain työyhteisöissä on jatkuvasti joku työpaikka auki ja työntekijöiden vaihtuvuus suuri. Toisissa työyhteisöissä tulee harvoin työpaikkoja auki. Kokouskäytännöt voivat olla turhauttavia ja tehottomia. Arvostusta ja osaamista osana työhyvinvointia käsitellen seuraavassa kappaleessa Työhyvinvoinnin johtaminen tarkemmin.

3.4 Työhyvinvoinnin johtaminen

Työhyvinvoinnin käsite tuli strategisen johtamisen keskusteluun ensimmäistä kertaa 1980-luvulla. 1990-luvulta lähtien on kiinnitetty huomiota yritysten aineettomiin pääomiin, toimintatapoihin ja rutiineihin. Ruvettiin puhumaan

oppivista organisaatioista. Työelämä on monimutkaisempaa ja kaoottisempaa kuin koskaan. Sen vuoksi pelkkä suunnittelu ja järjestelmät eivät voi johtaa yritystä menestykseen, vaan vaaditaan huomion kiinnittämistä myös työhyvinvointiin ja sen strategiseen johtamiseen. (Suutarinen & Vesterinen 2010, s. 45–53.)

Edellisessä osiossa työhyvinvointi käsiteltiin Rauramon (2012, s. 16.) työhyvinvoinnin portaita, joista yksi oli osaaminen. Siihen liittyy yksilön ja organisaation osaamisen kehittäminen. Perekasvun kehittäminen on mielestäni myös tätä kehittämistä. Organisaatioiden on jo perekasvuvaiheessa kiinnitettävä huomiota työhyvinvoinnin johtamiseen.

Työelämä ja johtaminen pyrkii ennakoimaan mahdollisia tulevia muutoksia ja haasteita, jotta niihin voitaisiin varautua. Sitä tehdään seuraamalla ns. megatrendejä eli maailmanlaajuisia yleisiä kehityssuuntia, jotka on tunnistettu. Näitä megatrendejä ovat digitalisaatio, väestön ikääntyminen, kaupungistuminen, globalisaatio, ekologisuus. Henkilöstöjohtamisen näkökulmasta väestön ikääntyminen tarkoittaa kasvavaa kilpailua työvoimasta ja jopa työvoimapulaa. Myös ikääntyviä osaajia rekrytoidaan entistä enemmän. Tämä johtaa siihen, että perekasvusta ja sen prosessia täytyy kehittää niin, että se sopii myös pitkään työelämässä olleille ammattilaisille. (Viitala, 2021, s. 254–263.)

Ylipäättään työelämä moninaistuu. Nykyään moninaisuutta ei enää kuvailla erilaisuuden asteikoilla, vaan ajatellaan, että kaikki johtaminen on moninaisuuden johtamista. Työyhteisöille ja työn laadulle moninaisuus tekee hyvää, mutta sitä on hankalampi johtaa kuin samantyyppisistä henkilöistä koostuvaa työpaikkaa. Esihenkilö ei ole välttämättä se paras asiantuntija työyhteisössä, vaan hän koostaa moninaisista työntekijöistä tiimin, jota hän johtaa tietoisesti keskustelelevammalla otteella ennemmin kuin perinteisellä paremmin tietämällä. (Ajanko, 2016, s. 17–44.)

Hyvinvoinnin johtaminen on myös fyysisen terveyden edistämistä. Myös aivot ovat osa fyysistä terveyttä. Työryhmän Hartikainen, Pihlaja, Räisänen, Bordi, Saariluoma, Päätaalo & Kolonen vuonna 2021 Sosiaalilääketieteellisessä aikakauslehdessä julkaistun artikkeli Työuupumus – onko aivot unohdettu? käsittelee nykyisessä asiantuntijatyössä tavallista tilannetta, jossa tietoyhteiskunnan vaatimukset kuormittavat aivoja. Silti artikkelin mukaan esimerkiksi tuki- ja liikuntaelinsairauksiin kiinnitetään enemmän huomiota kuin työuupumukseen. Työn kuormitustekijät jaetaan fyysisiin, fysikaalisiin, kemiallisiin, biologisiin ja psykososiaalisiin kuormitustekijöihin. Aivokuormitus kuuluu psykososiaalisiin tekijöihin. Niissä painopisteenä on työn sisältö ja järjestelyt sekä työyhteisön sosiaalinen toimivuus. Työuupumuksesta seuraa myös fyysisiä aivotoimintojen muutoksia, mutta siitä huolimatta työuupumusta käsitellään edelleen enimmäkseen psykologisesta näkökulmasta. Työuupumuksen arvioinnissa painotetaan psykologisia oireita kuten kynnistymistä omaan työhön ja ammatillisen itsetunnon heikkenemistä.

Jotta organisaatio onnistuu ennaltaehkäisemään työuupumuksen aiheuttamia työ- ja toimintakyvyn ongelmia työpaikoilla, työnantajan ja työterveyshuollon tulisi oppia tunnistamaan ajoissa ja kattavasti sekä työuupumus sekä aivoterveyttä vaarantavat kuormitustekijät. Niihin tulisi puuttua mahdollisimman pian tarpeellisilla toimenpiteillä. Tähän on myös laillinen velvoite. Työturvallisuuslaki (738/2002) velvoittaa työnantajan huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. (Hartikainen ym., 2021.)

Artikkeli ottaa voimakkaasti kantaa myös työilmapiiriin ja henkiseen turvallisuuteen työpaikalla. Arvostava, oikeudenmukainen ja tunnetasolla turvallinen työilmapiiri tukee aivojen hyvinvointia. Vastaavasti epäoikeudenmukainen, mitätöivä ja turvaton työilmapiiri kuormittaa aivoja. Osa aivojen tiedonkäsittelyresursseista menee näiden uhkien käsittelyyn työtehtävistä suoriutumisen sijaan. Turvaton ilmapiiri aiheuttaa siis myös suorituksen heikkenemistä. (Hartikainen ym., 2021.)

Uusilla johtamismenetelmillä voidaan parantaa työelämän laatua. Johtamista pitää arvioida sekä aivo- että sosiaalitutkimuksen kannalta. Nykyinen työelämä voi aiheuttaa vahinkoa aivoterveydelle ja lisätä työuupumusta, mutta tarkastelemalla ilmiötä monitieteellisesti, haitalliset käytännöt voidaan tunnistaa ja eliminoida. Samalla kehitetään työelämän eettistä normistoa ja johtamistapoja. (Hartikainen ym., 2021.)

Työntekijöiden kokonaisvaltainen hyvinvointi tulisikin olla työhyvinvoinnin johtamisen tavoitteena, koska vain hyvinvoiva henkilöstö voi työskennellä tehokkaasti. Kokonaisvaltaisesti hyvinvoiva työntekijä suhtautuu myönteisesti työpaikkaansa, sitoutuu työhönsä ja saa tuloksia aikaan. Hän sekä haluaa että jaksaa tehdä työnsä hyvin. Henkilöstöjohtaminen voi vahvistaa työhyvinvointia ja onnistua ehkäisemään esimerkiksi loppuun palamista. (Viitala 2021, s. 43–44.)

Loppuun palamista voi myös aktiivisesti ennaltaehkäistä. Hollantilaisen tutkimusryhmän Schaufeli, Taris ja van Rhenen työhyvinvoinnin tutkimuksessa Workaholism, Burnout and Engagement löydettiin tietynlainen ihmistyyppi, jolla on suurentunut riski sairastua työholismiin. Työholistilla on voimakas sisäinen motivaatio, ja häntä ei niinkään motivoi ulkoiset asiat kuten vaikka palkka. Työholismin, työtyytyväisyyden ja organisaatioon sitoutumisen välillä oli myös korrelaatio. Tutkimuksen perusteella vaikutti, että tutkituista tekijöistä työssä loppuun palaminen ja työhön sitoutuminen saattavat olla yksilötasolla jopa vastakohtia, mutta työholismi saattoi olla helposti kumman tahansa pari. (Schaufeli, Taris & van Rhenen, 2008.) Mielestäni monia sosiaalialan ammattilaisia kuvaa mainitun ihmistyyppin ominaisuudet. Sosiaalialalla ollaan usein sisäisen motivaation takia, ja tätä kirjoittaessa kunta-alan lakkokevänä 2022 on selvää, että ainakaan palkka ei ole ollut motivaationa tulla alalle. Sosiaalialalla esiintyy paljon loppuunpalamista. Työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi esihenkilöiden olisi mielestäni hyvä kiinnittää erityistä huomiota loppuun palamisen ehkäisemiseksi. Monissa sosiaalialan yksiköissä asiakaskontaktien määrä ja työmäärä on nykyään valtava, ja korona-ajan poissaolot eivät ole sitä ainakaan vähentäneet. Esihenkilön tehtäviin kuuluu huolehtia, että tunnollinen

puurtaja, joka haluaa sitoutuneesti tehdä asiakastyötä niin hyvin kuin osaa, ei uuvu. Työ ei tekemällä lopu, vaikka joku uurastaisi joka päivä tehden ns. harmaata ylityötä, jota ei merkitse edes työaikaseuranta.

Työhyvinvointi vahvistuu, jos esihenkilö osaa asettaa selkeitä aikatauluja ja tavoitteita, antaa palautetta ja osaa innostaa työntekijää kehittymään työssään. Työhyvinvoinnin johtamisen ja edistämisen perustana on myös tunnistaa henkilöstön työhyvinvointia uhkaavat ja heikentävät tekijät, joita ovat fyysiset, psyykkiset- ja sosiaaliset kuormitustekijät. Fyysiset tekijät ovat esimerkiksi työergonomiaan liittyvät seikat. Psyykkisiä taas työhön liittyvät aikapaineet, iso vastuu, palautteen ja arvostuksen puute. Sosiaalisia kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi huono työilmapiiri, huono suhde esihenkilön kanssa, haastavat asiakastilanteet, kokemus epätasa-arvosta ja epäoikeudenmukaisuudesta, epäasiallinen kohtelu ja huono tiedonkulku. Esihenkilötyöhön kuuluu työhyvinvoinnin johtaminen. Myös valittu työhyvinvoinnin strategia vaikuttaa koettuun työhyvinvointiin ja työssä pysymiseen. (Viitala 2021, s. 156–159.)

Työhyvinvoinnin johtamista on alettu jossain paikoissa kutsua työkykyjohtamiseksi. Esimerkiksi Elinkeinoelämän keskusliitto kuvaa työkykyjohtamisen periaatteita seuraavalla Taulukko 2:n mallilla. Tässä on todella paljon yhteistä työhyvinvoinnin johtamisen kanssa. (Manka & Manka, 2018, s. 67–68.)

Taulukko 2: Työkykyjohtamisen periaatteet (Elinkeinoelämän keskusliitto EK. 2011. Johda työkykyä, pidennä työuria, EK:n työkykyjohtamisen malli)

Selvillä olemisen periaate	Varautumisen periaate	Osallistumisen periaate
<ul style="list-style-type: none"> - henkilöstön tila (mm. työtyytyväisyys, osaaminen, terveydentila ja työkyky) - työkykyyn liittyvät riskit - terveyteen liittyvät riskit 	<ul style="list-style-type: none"> - henkilöstöriskien hallinta - varhainen puuttuminen ja ennaltaehkäisevät toimet 	<ul style="list-style-type: none"> - tilannekohtainen selvitys työssä jaksamisen mahdollisuuksista - työterveysyhteistyö ja sen suhde työpaikan

<ul style="list-style-type: none"> - työn psyykkinen ja fyysinen kuormittavuus - työkyvyttömyyskustannukset 		<p>työturvallisuusyhteistyön määriteltävä</p>
---	--	---

Taulukko 2:n esittämässä mallissa on mielestäni paljon samoja tavoitteita kuin organisaatiolla on perehdytyksen kanssa. Halutaan parantaa osaamista, tyytyväisyyttä työhön, hallita henkilöstöresursseja ja ennaltaehkäistä työstä lähtemistä. Jos perehdytettävä kokee heti alussa tyytymättömyyttä hänelle annettuun perehdytykseen tai pettyy työilmapiiriin tai esihenkilön johtamiseen, hän ei kovin helposti sitoudu työpaikkaan. Työsuhteen alkuun kannattaa siis panostaa. Esihenkilö voi suunnitella jo etukäteen varhaisen puuttumisen tapoja ja ennaltaehkäistä tyytymättömyyttä työhön. Esimerkkinä työpaikalla kannattaa ryhmäyttää työntekijöitä ja auttaa me-hengen syntymistä. Tätä kirjoittaessa monet asiantuntijatiimit palautuvat pikkuhiljaa etätyösuosituksesta hybridimalliin, jossa ollaan myös läsnä tiimeissä. Järjestämällä tiimille ryhmäyttävää ja yhteishenkeä kohottavaa, jopa hauskaa toimintaa työntekijät pääsevät mielestäni helpommin kiinni tiimiin. Sillä voi jopa ennaltaehkäistä tyytymättömyyttä verrattuna siihen, että johto vain käskyy työntekijöiden paluun toimistoihin etätöistä

3.5 Veto- ja pitovoima

Nykyään puhutaan sote-alalla paljon työpaikkojen veto- ja pitovoimasta. Haluttua, houkuttelevaa ja kiinnostavaa työpaikkaa pidetään vetovoimaisena. Varsinkin terveysalalla työpaikkojen olisi syytä miettiä, millä erottua muista. Myös sosiaalialalla äänestetään helposti jaloillaan varsinkin pääkaupunkiseudulla, jossa on paljon työpaikkoja. Nykyisin osa työntekijöistä haluaa mieluiten elättää itsensä sitoutumatta mihinkään työpaikkaan ja tekee keikkatyötä eri työpaikoille. Sote-alalle ylipäättään hankkiutuu ihmisiä, jotka haluavat tehdä arvojensa

mukaista työtä, eli esimerkiksi ajalliset ja määrälliset resurssit täytyy olla kunnossa, että asiakkaita voi auttaa niin hyvin kuin osaa. Vetovoimainen organisaatio onnistuu paremmin rekrytoimaan ja sitouttamaan pätevää henkilökuntaa. Jokaisella organisaatioilla on useimmiten omat vahvuutensa, ja niistä erityispiirteistä heidän vetovoimansa muotoutuu. Silti vetovoiman ytimessä on yleensä organisaation identiteetti eli on organisaation tapa olla ja tapa suhtautua ympäristöönsä. (Malmelin & Hakala 2012, s. 11; Surakka 2009, s. 27). Työpaikkojen henki ja miten uusi työntekijä otetaan mukaan vaikuttaa työhön jäämiseen. Jos työntekijä tuntee olonsa tervetulleeksi, ja hänen työpanostaan arvostetaan, hän ei koe tarvetta lähteä muualle. Tämä tunne alkaa jopa ennen perehdytystä rekrytoinnin yhteydessä. Myös perehdytys on tässä kriittisessä roolissa.

Esihenkilötyö ja johtaminen on merkittävä tekijä, kun tutkitaan työpaikan veto- ja pitovoimaa. Työhyvinvointi, työn imu ja henkinen hyvinvointi ilmenevät henkilöstön viihtyvyytenä. He antavat parempaa työpanosta, sitoutuvat ja työuratkin jatkuvat pidempään. (Manka & Manka 2016.) Myös työhyvinvoinnin portailla (Kuvio 3) arvostuksen portaalla käsitellään mm. palautteenannon puutteellisuus, sekä palkkaukseen ja palkitsemiseen liittyvät tarpeet. (Rauramo 2012, s. 16.) On selvää, että palkkaukseen ei yksittäinen kunnan tiimin esihenkilö pysty kovin paljon vaikuttamaan. Mielestäni kuitenkin esihenkilö voi vaikuttaa, saako työntekijä kertapalkkion erityisen hyvästä työstä tai annetaanko kaikille työntekijöille säännöllisesti palautetta onnistumisesta.

4 KEHITTÄMISHANKKEEN MENETELMÄT, PROSESSIN KUVAUS JA AIKATAULU

4.1 Kehittämistyön menetelmät

Kehittämistyöni menetelminä olivat kokeilemalla kehittämisen mallia (Hassi & Paju & Maila, 2015), SWOT-analyysia (Pro Akatemia. i.a.) sekä keskustelut, arviointi (reflektointi), pienryhmät ja kokoukset asian tiimoilta. Tarkastelen kokeilemalla kehittämisen mallia ja SWOT-analyysia tarkemmin seuraavissa osioissa, kun käsittelen prosessin kulkua ja toteututusta.

Opinnäytetyön raportissa yhtenä materiaalina oli toiminnallisen opinnäytetyön ohjeistuksien mukainen työpäiväkirja prosessista, jossa otan esiin eri vaiheissa esiin tulleet pohdinnat, valinnat, ohjauskeskustelut ja oman oppimiskokemukseni. (Kolkka & Sukula-Ruusunen, 2018; Airaksinen, 2022)

Kehittämistyöni lähti työn tilaajan ehdotuksesta tehdä palautetyökalu, jolle oli aikuissosiaalityössä tarvetta jo ennen ehdotustani tehdä opinnäytetyö Espoon aikuissosiaalityöhön. Kehittämistyö tapahtui tiiviissä yhteistyössä Espoon kaupungin aikuissosiaalityön kanssa.

Perehdytyksen prosessin parantamiseen perustettu Perehdytys kuntoon-työryhmä ja lähiesihenkilöni olivat tärkeimmät kehittämiskumppanit, joiden kanssa käytiin dialogista keskustelua kehitystyön eri vaiheissa. Työryhmä kokoontui noin kahden viikon välein, ja tarvittaessa pystyin lisäksi käydä lähiesimieheni kanssa keskustelua palautekyselystä. Keskustelujen tarkoituksena oli selkeyttää yhteistä päämäärää ja sisällön hiominen. Perehdytys kuntoon-työryhmään oli tultu vapaaehtoisesti ja siinä mielessä on perusteltua väittää, että kaikilla oli motivaatiota ja he halusivat kehittää perehdytystä. Tämä hyödytti kehittämistyötäni.

Toiminallisessa opinnäytetyössä dialoginen vuorovaikutussuhde vie eteenpäin kohti tuotosta. Dialoginen työskentely koostuu keskusteluista, arvioinnista, toiminnan uudelleen suuntaamisesta tarvittaessa, vertaistuesta sekä palautteen antamisesta ja vastaanottamisesta. Dialogisen keskustelun tavoitteena on luoda yhteinen ymmärrys. Keskustelu on avointa ja suoraa, ja siinä otetaan eri näkökulmia huomioon. Dialoginen keskustelu auttaa kehittämään organisaatiota. Se pyrkii hyödyntämään osallistujien motivaatiota, osaamista ja luovuutta. (Salonen 2013.) Koska itselläni oli opinnäytetyössä käytössä isomman ryhmän palaute ja tuki, näin, että siinä on hyvä voimavara työn eteenpäin menemisessä ja tuotoksen laadun kehittämisessä. Myös refleктоiva ryhmä on hyvä kehittämistyön menetelmä.

4.2 Suunnitelma prosessin toteutuksesta

Aikuissosiaalityössä oli meneillään 2022 perehdytysprosessin kehittäminen, jota esiteltiin koko aikuissosiaalityön kokouksessa joulukuun 2021 lopussa. Kokouksessa saadun informaation takia ajattelin, että tässä prosessissa olisi minulle hyvä työelämälähtöinen aihe opinnäytetyöhön. Tulin töihin Espoon aikuissosiaalityöhön sosiaaliohjaajaksi marraskuussa 2021 ollen itsekkin siis varsin tuore työntekijä. Perehtymiseen liittyvät asiat olivat siis tuoreessa muistissa ja osittain alkuperehdytys oli vielä käynnissä.

Kysyin tiimini esihenkilöltäni alkuvuonna 2022, voisinko tehdä opinnäytetyöni työyhteisööni. Esihenkilö suhtautui myönteisesti ja kysyi, oliko minulla joku aihe mielessä. Vastasin, että opinnäytetyö voisi liittyä käynnissä olevaan perehdytysprosessin kehittämiseen. Esihenkilöni mielestä se oli hyvä idea ja sovimme asiasta helmikuun 2022 alussa. Esihenkilöni esitti, että opinnäytetyöni on perehdytysprosessin kehittämiseen liittyvä palautekyselytyökalun

kehittäminen ja toteutus. Minusta se oli hyvä aihe, tarpeeksi rajattu ja työelämälähtöinen. Esihenkilöni kutsui minut mukaan Perehdytys kuntoon-työryhmään. Se oli kokoontunut muutaman kerran, mutta kukaan ei vastannut perehdytystyökalusta aiemmin.

Työryhmän helmikuun 2022 tapaamisessa palautekyselyä kehitettiin ensimmäisen kerran yhdessä. Sain työlleni raamit. Mietimme kysymyksien luonnetta ja aihepiirejä. Päätimme, että ensimmäinen osa kyselystä (aiemmin mainitut sähköpostissani saaneeni luettelon otsikot 1-9, jotka esittelin kappaleessa 2.1. Opinnäytetyön lähtökohdat) lähetetään kahden viikon jälkeen (eli perehdytysjakson loputtua). Toinen osa (edellä mainitun luettelon otsikot 10-19) lähetetään kaksi kuukautta työn aloittamisen jälkeen. Ajoituksen tarkoituksena on saada heti intensiivisen perehdytysjakson jälkeen selville, onko perehdytys sujunut tarkoituksenmukaisesti ja miten uusi työntekijä on kokenut perehdytysjakson. On tärkeää päästä heti kiinni työntekijän kokemukseen perehdytyksestä, että perehdytystä voi täydentää ja hän voi suoriutua tehtävistään. Myöhempi kysely taas kokoaa yksityiskohtaisempaa perehtymistä esimerkiksi yhteistyöverkostojen osalta. Suunnittelin kyselyä tämän tapaamisen perusteella.

Sain hyviä eväitä kyselytyökalun luonnoksen tekoon seuraavaan maaliskuussa pidettävään kokoukseen mennessä, jossa esittelin ensimmäisen esitykseni perehdytyksen palautekyselyksi. Prosessini malliksi valikoitui siis luonnollisesti kokeilemalla kehittäminen ja luova prosessi.

Suunnittelin kehittämistyön ja opinnäytetyön etenemistä ja aikataulua seuraavan taulukon mukaisesti mallina Salonen (2013). Tein aikataulusta Taulukon 3.

Taulukko 3. Kehittämistyön ja opinnäytetyön aikataulu

Vaihe	Ajankohta	Suunniteltu toiminta
Aloitusvaihe	2/2022	<ul style="list-style-type: none"> • Opinnäytetyön aiheen saaminen toimeksiantajalta • Toimeksiantajan kanssa alustava suunnittelu (tapaaminen) • Ideapaperin esitys (siirtyi teknisistä syistä 3.3. 2022 seminaariin)
Suunnitteluvaihe	2/2022-3/2022	<ul style="list-style-type: none"> • Työskentelyn aloitus • Perehdytys kuntoon- työryhmään liittyminen ja ensimmäinen kokous 23.2.2022 • Kyselyn suunnittelu • Perehdytys kuntoon- työryhmän tapaaminen 16.3. 2022 (työryhmä kokoontuu noin 2 viikon välein, joten maaliskuulla oli tapaaminen myös 30.3.2022) • Opinnäytetyön suunnitelman teko • Opinnäytetyöhön liittyvän teorian hakemista ja tutkimista • Keskeisten käsitteiden määrittelyä • Suunnitelman läpikäynti ja palaute ohjaavan opettajan kanssa • Suunnitelman esitys 17.3. 2022
Työstövaihe	3/2022-5/2022	<ul style="list-style-type: none"> • Suunnitelman hyväksymisen jälkeen opinnäytesopimuksen teko • Perehdytys kuntoon- työryhmän tapaamiset huhtikuussa (2 kpl, 6.4.2022 tiedossa) ja toukokuussa 4.5.2022 • Toimeksiantajan ja työryhmän palaute kyselystä

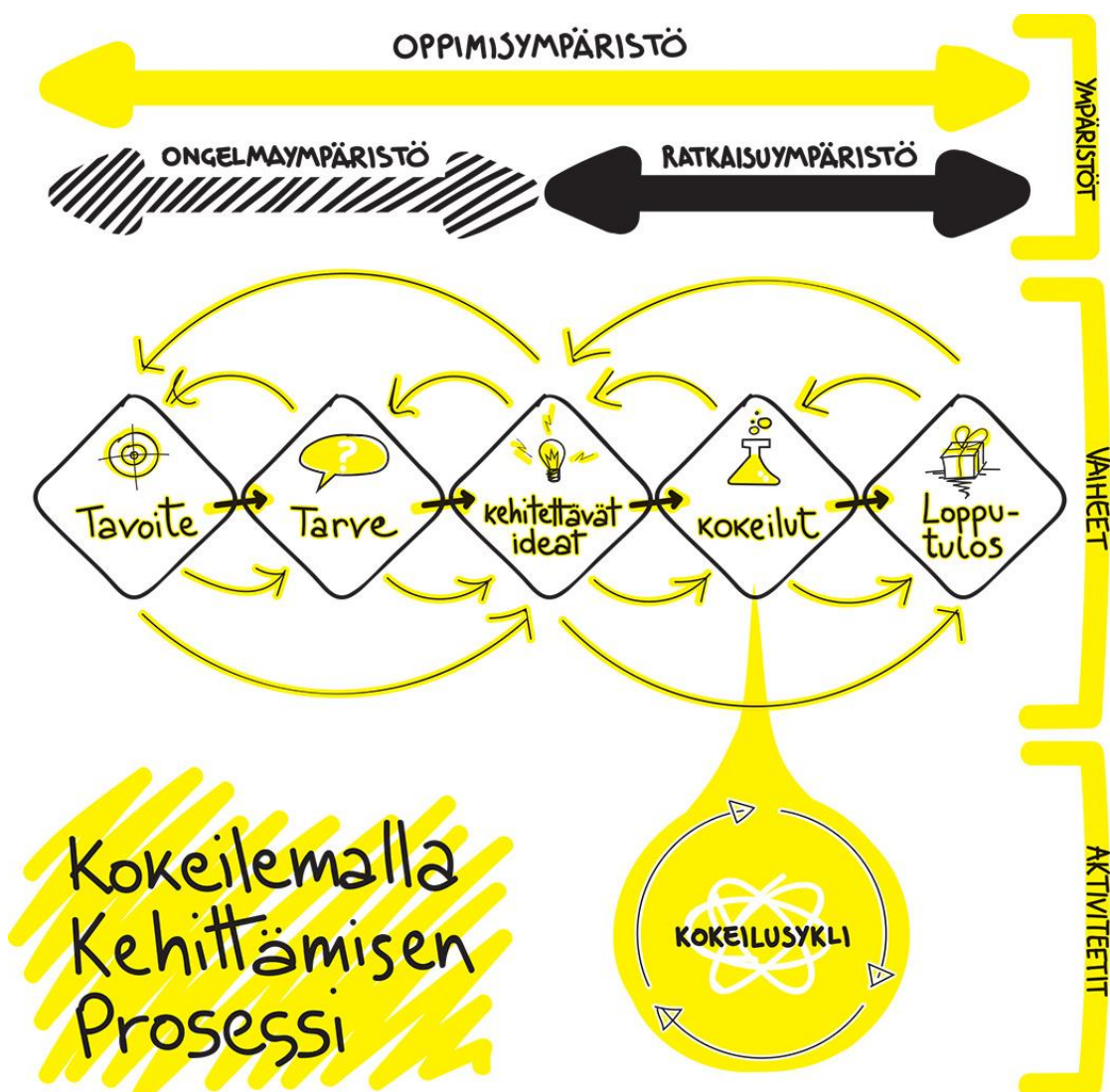
		<ul style="list-style-type: none"> • Kyselyn viimeistelyä palautteen perusteella • Kyselyn saattaminen loppuun huhtikuun 2022 aikana • Opinnäytetyön käsikirjoituksen kirjoittamista • Tapaaminen ohjaajan kanssa • ilmottautuminen arviointiprosessiin 19.4.2022 • Käsikirjoituksen esittäminen seminaariryhmässä 21.4.2022 • Palautteen perusteella käsikirjoituksen työstäminen
Viimeistely ja tarkastaminen	4/2022-5/2022	<ul style="list-style-type: none"> • Palautteen perusteella käsikirjoituksen viimeistely • Esitarkastukseen jättäminen 2.5. 2022
Julkaisu, kypsyyskoe ja palauttaminen	5/2022-6/2022	<ul style="list-style-type: none"> • Julkaisuseminaari 16.5.2022 • Kypsyyskoe 19.5.2022 • Palautteen perusteella käsikirjoituksen viimeistely • Valmiin opinnäytetyön jättäminen 27.5.2022 • Arviointi 10.6. ja valmistuminen 23.6.2022 • Työn julkistus työpaikalla toukokuussa 2022

Aikataulun suunnittelu helpotti minua sen seuraamisessa, miten prosessi etenee ja pysynkö aikataulussa. Oli hyvä suunnitelmavaiheessa koostaa aikataulu, vaikka se sitten toteutusvaiheessa eläisikin. Tekemisestä tulee mielestäni systemaattisempaa näin.

4.3 Prosessin toteutus

Käytin prosessissani mallina kokeilemalla kehittämisen prosessin mallia (kuvio 8) peilaten sitä oman kehittämistyöni prosessin vaiheisiin. Mielestäni tämä kuvion 7 malli sopi hyvin oman kehittämisprosessiini, koska kyseessä oli prosessi, jossa kokeiltiin erityyppisiä kysymyksiä ja painotuksia ja lopulta päädyttiin tähän muotoon ja kysymyksiin.

Kuvio 7. Kokeilemalla kehittämisen prosessi (Hassi ym., 2015, s. 37)



Tavoitteenani oli saada aikaan työelämätahoa hyödyttävä kyselytyökalu. Tarve palautteen saamiseen oli työelämätahonkin kannalta selkeä. Tarkoituksena oli saada selville, miten perehdytys toimii ja työntekijä saa tarvitsemansa perehdytyksen ja kiinnittyy työyhteisöönsä. Kuvion 7 mukainen ongelmaympäristö tuli selväksi aika pian työn aloittamisen jälkeen.

Perehdytysprosessin kehittämiseen oli perustettu Perehdytys kuntoon-työryhmä. Sovittuani esihenkilöni kanssa opinnäytetyön teosta, minut otettiin tähän työryhmään. Sain kutsun seuraavaan mahdolliseen kokoukseen, jossa palautekyselyä ideoitiin ja käsiteltiin yhteisesti. Jatkossa kyselyä käsiteltiin, ja kehitin sitä palautteen ja oman ajatteluni tuloksena. Prosessini malliksi valikoitui siis kokeilemalla kehittäminen ja luova prosessi.

Esitin ensimmäisen version kyselytyökalusta maaliskuun 2022 kokouksessa. Olin sitä ennen lukenut aika vähän teoreettista kirjallisuutta perehdytyksestä ja koetin tehdä kyselystä liian yksityiskohtaista ja sen takia hankalaa ja liian paljon aikaa vievää vastaajalle. Kokouksessa sain palautetta asiasta. Tunsin epävarmuutta juuri kokeilemalla kehittämisen mallin mukaisesti (Hassi ym., 2015, s. 26). Jouduin omassa mielessäni sietämään epävarmuutta. Se on kokeilevan kehittämisen mallissa itsestäänselvyys. Siinä on todennäköistä, että prosessin aikana selviää, mikä lopputulemassa on merkittävää ja mihin oikeastaan pyritään. Tarkkaan suunnitteluun verrattuna kokeilemalla kehittäminen vaatii paljon ajattelua, luovuutta ja kriittistä pohdintaa koko projektin ajan (Hassi ym., 2015, s. 26-27.).

Kuvion 7 mukaisia kehitettäviä ideoita tuli kokouksessa jatkotyöstöä varten. Työskentelin kyselytyökalun parissa seuraavaan kokoukseen, joka pidettiin huhtikuussa 2022. Olin kehittämisprojektin työstövaiheessa. Luin myös enemmän teoreettista kirjallisuutta siitä, millaista on hyvä perehdytys ja miten laaja käsite se oikeastaan onkin tarkemmin pohdittuna. En ollut aiemmin tiedostanut, että on työyhteisönkin kannalta kriittinen hetki, että pääseekö uusi

työntekijä sisään työyhteisöön vai ei. Tavallaan tiesin tämän omista aiemmista kokemuksista, mutta en tiedostanut sitä ennen teoreettisen pohjan tutkimista.

Esitin maaliskuussa myös opinnäytetyöni suunnitelman ja sain arvokasta palautetta suunnitelmastani. Päädyin pohdinnoissa ja teoriaa lukiessa yhä enemmän sille kannalle, että tärkeintä ei ole oikeastaan se, mitä yksittäisiä asioita perehdytettävä on oppinut lyhyessä perehdytysvaiheessaan, vaan että miten hän on kokenut saavansa tukea koko työyhteisöltä sisäänajovaiheessa. Myös se, että tietää, mistä saa lisätietoa, muodostui tärkeämmäksi kuin jokaisen asian oppiminen lyhyessä ajassa. Päätin esittää huhtikuun kokouksessa tulevaan kyselytyökalun versioon loppuun muutamia kysymyksiä liittyen työyhteisön vastaanottoon ja tukeen sekä myös lisätietojen hankkimiseen. Se oli Kuvion 7 kokeilujen ja uusien ideoiden vaihe sekä kokeilusyklissä olemista. Mielestäni työ eteni tällä tavalla kokeilemalla kehittämällä sujuvasti ja menetelmä toimi työn prosessin hahmottamisessa hyvin.

Luin kyselytyökalua tehdessä prosessissa yleisesti työstettävän perehdytyskäsikirjan puolivalmista versiota, minkä perusteella tein kyselytyökalua. Lukiessa tajusin, etten itsekään ole saanut kaikkea tietoa, mitä siinä on ollut tarkoitus saada. Tässä mielessä kehittämistyölle oli todellakin tarve. Sillä voidaan varmistaa, että työntekijä saa sen tiedon, mitä työnantaja haluaa työntekijälle perehdytyksessä antaa. Kyselytyökalun työstäminen toimi itsellänikin perehdytyksen kertauksena eli hyödyin työstä myös siinä mielessä.

Esitin huhtikuun 2022 kokouksessa jo huomattavasti napakampaa kokeilutyökalua, jossa toistui sama kysymyssarja ja avoimet kysymykset. Kuvio 8 kuvastaa kyselyn mallia, mitä esitin tähän kokoukseen.

Kuvio 8. Ruutukaappaus tekemästani kyselytyökalusta rakenteen selventämiseksi

Aikuissosiaalityön perehdytyksen palautekysely

11. Turvallisuusasiat

Tässä osiossa käydään läpi seuraavat asiat

- Fyysinen turvallisuus
- Psykkinen turvallisuus
- Tietoturva-asiat
- Salassa pidettävien asiakastietojen säilyttäminen
- Asiakasturvallisuus
- Uhka- ja vaaratilanne ilmoitukset Hessuun
- Kuka kertoo lisää?
- Mistä voin itse lukea lisää?

12. Palaute tästä osiosta

- Nämä asiat on käyty läpi kanssani
- Kaikkia asioita ei ole käyty läpi, mutta ne on aikataulutettu lähitulevaisuuteen
- Asioita ei ole vielä käsitelty eikä aikataulutettu
- Olen oppinut tai omaksunut tämän osion asiat
- Tarvitse lisä tietoa jostakin asiasta (erittele vapaaseen kenttään mitä)
- Tiedän, mistä saan lisätietoja asiasta

13. Onko sinulla jotain erityistä kerrottavaa tai kommentoitavaa tästä osiosta?

Jokaisesta kyselytyökalun kohdasta kysytään tämän Kuvion 8 mallin mukaisesti. Ensin esitellään aihe ja mitä alakohtia aiheeseen liittyy. Sitten kysytään palaute osiosta, jossa tarkoituksena on saada selville, onko asiat käyty läpi, tai ainakin aikataulutettu. Voi myös kertoa, onko oppinut osion asiat vai tarvitseeko lisää tietoa aiheesta sekä tietääkö, mistä voi saada lisätietoja aiheesta. Jokaisessa kyselytyökalun kohdassa on myös vapaa kenttä, johon voi kertoa tai

kommentoida kohtaa. Siihen voi esimerkiksi tarkentaa, mistä tarvitsee lisätietoa tai antaa muun palautteen.

Myös uusia kysymyksiä pidettiin tärkeänä lisänä kyselytyökaluun. Sain kiittävää palautetta työryhmältä. Sovimme tässä kokouksessa, että testaan kyselyä joillakin vasta tulleilla työntekijöillä ennen seuraavaa kokousta. Testaamisesta saadun palautteen perusteella teen mahdollisia korjauksia kyselytyökaluun.

Kysyin muutamalta tuoreelta työntekijältä, olisivatko he halukkaita vastaamaan kyselyyn huhtikuussa ja antamaan palautetta minulle. Olin itse psykologisesti turvallisessa tilassa ja toivoin ihan ääneen, että myös nämä testaajat olisivat, että kertoisivat oman rehellisen mielipiteensä kyselytyökalusta. Tajusin myös, että olen itsekin aika hyvin kiinnittynyt työpaikkaani, koska en kokenut kokouksissakaan muiden mielipiteitä ja arvioita työkalusta uhaksi, vaan olin valmis arvostamaan kaikkien mielipiteitä kehitysprojektiani eteenpäin vievänä tekijänä. (Hass ym., 2015, s. 52–54.).

Ensimmäisessä vaiheessa kokeilin kyselyä kahdella uudella työntekijällä. Esiin tuli muutama tekninen ongelma, mutta itse sisältöön oltiin tyytyväisiä. Lähetin ensin 2 viikon päästä tulevan kyselyn ja kysyin voinko lähettää seuraavalla viikolla seuraavan vaiheen. Toinen näistä uusista työntekijöistä oli seuraavalla viikolla ollut 2 kuukautta töissä ja toinen oli ollut vähemmän aikaa, mutta hän oli työskennellyt aiemmin aikuissosiaalityössä muussa kunnassa. Ajattelin, että saan arvokasta palautetta molemmilta. Mietin myös, että on oikeastaan hyvä tulevaisuuden kannalta, että palautetta antaa myös henkilö, joka on ollut muussa kunnassa vastaavassa työssä ja hänet on perehdytetty myös siellä. Palaute kohdistui kyselyn pituuteen. Kyselyä pidettiin pitkänä. Päätin, että ehdotan seuraavassa toukokuussa 2022 pidettävässä kokouksessa kyselyn jakamista kahden osan sijasta kolmeen osaan, niin yksittäinen vastausurakka ei ole niin pitkä.

Tämä hyväksyttiin kokouksessa. Nyt siis opinnäytetyön kohdassa 2.1. esitetyn jaon kohdat 16-19 kysytään kuuden kuukauden päästä aloituksesta. Kohdat olivat seuraavat:

16. Tutustuminen Viisikkoon (tilapäismajoitus)
17. Tutustuminen alueen työhön
18. Tutustuminen erityistiimien työhön
19. Efficca-asiakasjärjestelmän syventävä sisällöllinen koulutus

Jatkoin kyselytyökalun kehittämistä. Toukokuussa oli aikataulusyistä vaikea sopia yhteistä kokousta. Sitä jouduttiin siirtämään kesäkuun alkuun. Koska tarvitsin kehittämisprosessiin päätöksen ja palautteen jo ennen sitä, pidimme toukokuussa esihenkilön kanssa keskusteluita kyselytyökalusta. Esihenkilö antoi pääosin kiittävää palautetta. Ainut kehitettävä kohta oli kyselyyn loppuun lisäämiä kysymysten muodosta. Kysyin alun perin kyselytyökalussa kysymysmuodossa, onko tähänastinen perehdytys ollut riittävää, onko työntekijä tuntenut itsensä tervetulleeksi, ja tuntuuko hänestä, että hän saa tukea työyhteisöstä. Esihenkilön antaman palautteen mukaan näiden olisi parempi olla väittämiä (esimerkiksi "Tähänastinen perehdytys on ollut riittävää"). Itsekin huomasin, että on loogisempaa näin, kun asiasta keskusteltiin. Tein tarvittavat muutokset.

Tästä kysymysmuodon käytöstä sain palautetta myös julkaisuseminaarissa toukokuussa 2022. Julkaisuseminaarissa ohjaavan opettajan palautteessa ehdotettiin lisäksi, että kysely olisi parempi, jos voisi vastata kysymykseen asteikolla. Asiat eivät ole varmaankaan ihan niin jyrkästi juuri väittämän mukaan tai eivät ole lainkaan sen mukaisia. Keskustelin julkaisuseminaarin jälkeen esihenkilön kanssa asteikolla vastaamisesta ja sain hyväksynnän muutoksille. Tätäkin muutosta esihenkilö piti hyvänä lisänä kyselytyökaluun.

Kuvio 9. Tekemäni muutokset kyselytyökalun lopussa.

Valitse miten koet seuraavat 3 väittämää omalla kohdallasi asteikolla 1-10

74. Tähän astinen perehdytys on ollut riittävää

Väite ei vastaa kokemustani ollenkaan 0 10 väite vastaa kokemustani todella hyvin

75. Olen kokenut itseni tervetulleeksi työyhteisöön

Väite ei vastaa kokemustani ollenkaan 0 10

76. Saan tukea työyhteisöstäni

0 10 Väite vastaa kokemustani todella hyvin

77. Miten muuttaisit perehdytystä? Onko kehittämissuhteita?

78. Mistä toivoisit enemmän perehdytystä?

79. Mitkä asiat ovat onnistuneet hyvin perehdytyksessä?

Kuviosta 9 näkee selkeästi tekemäni lisäykset ja muutokset. Kysymykset on tehty teorian vaikutuksesta ja saamani palautteen perusteella. Näihin kysymyksiin pystyin itse vaikuttamaan, vaikka työn sisältöön liittyvät kysymykset tulivat minulle työelämäyhteistyökumppanilta annettuna.

Lisäksi kysyin itse, että haluaako esihenkilö vastaajan tunnistetiedot eli että alkuun lisätään vastaajan yhteystiedot ja ammattinimike (sosiaalityöntekijä, sosiaaliohjaaja, etuuskäsittelijä tai muu, joka pitää vastaajan yksilöidä. Vastaajan näin tarkasta yksilöinnistä ei puhuttu aiemmin puhuttu yksityiskohtaisesti. Esihenkilön mielestä halutaan tietää vastaaja yksilöidysti. Tällä tavalla työkalulla saa vastaajista vedettyä myös ammattikohtaisia vastauksia perehdytyksen sujumisesta. Tähän liittyy riskejä tunnistamisen vaikutuksesta vastaamiseen. Mutta toisaalta työyhteisö on pieni, ja joka tapauksessa nimettömänäkin olisi helppo päätellä, kuka vastaaja on. Kun tiedetään, kuka vastaa, voidaan myös kohdentaa perehdyttämisen parantamista oikein. Sovimme, että työ julkaistaan kesäkuussa 2022 työryhmän kokouksessa ja voin siinä lyhyesti julkistaa opinnäytetyöni teemoja työyhteisölle. Lopputulos näistä keskusteluista ja hiomisesta oli liitteen 1 mukainen kyselytyökalu.

4.4 Prosessin arviointi

Tein sekä kehittämistehtävästä että raportin tekemisestä SWOT-analyysin. SWOT-analyysi (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) on Albert Humphreyn kehittämä nelikenttämenetelmä, jota käytetään strategian laatimisessa, sekä oppimisen tai ongelmien tunnistamisessa, arvioinnissa ja kehittämisessä. Se on hyödyllinen ja yksinkertainen työkalu yrityksen toiminnan, hankkeiden ja projektien suunnittelussa. (Pro Akatemia, i.a..)

SWOT-analyysia käytetään usein prosessien ja projektien analysoinnissa ja olen käyttänyt menetelmää aiemmin ainakin sosionomiopintoihini kuuluvassa hankkeessa ja yrittäjyysopintojen kurssitehtävässä.

Taulukko 4. SWOT-analyysi opinnäytetystäni

<p>VAHVUUDET</p> <ul style="list-style-type: none"> • pitkäaikaisempi kiinnostus aiheeseen (esimerkiksi ASP-opinnot olivat todella kiinnostavia) • aiempi kokemus perehdytysmateriaalin teosta • osaaminen, uskon selviytyväni • motivaatio valmistua ja tehdä sen eteen työtä 	<p>HEIKKOUEDET</p> <ul style="list-style-type: none"> • tiukka aikataulu • tuleeko viimeistelyprosessissa kiire • ei aiempaa vastaavaa tutkimuksen teon kokemusta • täytyy voittaa oma tarve tehdä ”täydellinen” työ
<p>MAHDOLLISUUDET</p> <ul style="list-style-type: none"> • omaa työaikaansa saa käyttää kyselyyn • Perehdytys kuntoon- työryhmän refleктоiva palaute ja dialoginen keskustelu • Esihenkilön tuki ja dialoginen keskustelu • Tarve kyselylle, pidetään työyhteisössä tärkeänä asiana 	<p>UHAT</p> <ul style="list-style-type: none"> • onko organisaation tuki riittävää kaikissa olosuhteissa, vai jääkö puurtamaan yksin • nostaako korona taas päätään, esim. sairastumispoissaoloja, niiden paikkaukset syövät kaikkien työaikaansa myös kehittämistoiminnalta

Näistä vahvuudet ja heikkoudet käsitetään sisäisiksi tekijöiksi, joihin voi vaikuttaa. Mahdollisuudet ja uhat käsitetään ulkoisiksi tekijöiksi toimintaympäristössä, joihin ei ole niinkään helppo vaikuttaa. Esimerkiksi koronan vaikutukset voisivat olla esimerkki ulkoisesta uhasta, johon ei voi vaikuttaa. Sekä mahdollisuudet että uhat voivat olla todellisia tai mahdollisia olosuhteita, jotka vaikuttavat toiminnan edun mukaisesti tai haitallisesti. (Pro Akatemia i.a)

Vahvuudet auttavat menestymään ja toteuttamaan tavoitteet ja päämäärät. Heikkoudet vaikuttavat päinvastoin: ne estävät ja hidastavat toimintaa. Ulkoisia, toimintaympäristössä olevia tekijöitä ovat mahdollisuudet ja uhat. Käyttämällä hyväksi mahdollisuuksia voi toiminta kukoistaa ja laajentua. Toteutuessaan uhat puolestaan vaarantavat toiminnan toteuttamisen ja joskus jopa olemassaolon. (Pro Akatemia. i.a.)

Isoin resurssini oli oma työaikani. Myös Perehdytys kuntoon-työryhmän työaika sekä työelämätahton ohjaajan eli esihenkilöni ja opinnäytetyöni ohjaajan työaika olivat resurssejani. Tarvittavat laitteet ja ohjelmistot minulla oli muutenkin kotona omassa koneessanikin. Lisäksi sain käyttää työkonetta ja työpaikan ohjelmistoja kyselyn tekoon. Vaikka pidin itseäni ihan hyvänä ohjelmistojen käyttäjänä, tietyt tietotekniset ongelmat veivät aika paljon aikaa. Esimerkkinä voin mainita liitteiden laiton ja jouduin myös opettelemaan Webropol-ohjelman käyttöä. Olen käyttänyt aiempaa versiota aiemmissa töissä noin kymmenen vuotta sitten, mutta ohjelmisto oli aika paljon muuttunut.

Kehittämishanketta edistävä tekijä oli myös se, että Espoon aikuissosiaalityö piti itse tärkeänä perehdyttämisen kehittämistä ja oli valinnut ottaa sen vuoden 2022 yhdeksi kehittämiskohteeksi. Työ oli osa isompaa kokonaisuutta, joka aloitettiin vuoden 2021 lopussa ja palautekyselytyökalu tulee aktiiviseen käyttöön. Kyselyä tullaan hyödyntämään perehdytyksen onnistumisen seurannassa. Myös työnantajalta saadut materiaalit ja kontaktit olivat riittävät. Mielestäni perehdytyksen palautekyselyn toteutumiseen ja opinnäytetyön raportin

valmistumiseen oli hyvät edellytykset. Sain tehtyä ne siinä aikataulussa, missä halusin, että valmistuisin kesällä 2022.

Riskinä oli suhteellisen tiukka aikataulu. Työn oli sujuttava aika napakkaan tahtiin. Tässä toteutui myös ulkoinen riski, koska sain koronan, jonka takia työ ei edistynyt maaliskuussa kahteen viikkoon. Tämä vähensi vielä raportin tekoon varattua aikaa. Onneksi motivaationi valmistua oli koko ajan vahva ja koetin pitää tavoitetta näkyvissä koko ajan. Kävin myös keskusteluita ystäväni kanssa, joilla oli samaan aikaan myös opinnäyteprosessi meneillään, ja annoimme vertaistukea ja kannustusta toisillemme.

Sain esihenkilöltäkin tukea ja kannustusta työhön. En siis jäänyt yksin, kuten uhkakohdassa mainittiin, että niin voi käydä. Esimies antoi palautetta, että työ sujuu hyvin ja oli varsin tyytyväinen jo huhtikuussa 2022 esittämäni versioon. Hänen tukensa auttoi viimeistelemään kyselyn. Jonkun verran työpaikalla tuli koronan ja muiden sairauspoissaolojen aiheuttamaa hetkittäistä työn painetta, jossa kyselytyökalua ei voinut kehittää, mutta aikaa oli riittävästi kokousten välillä.

Palautekyselytyökalun jatkokehittämisessä tulee olemaan tukevaisuudessa riski, ettei tiimissä olekaan henkilöä, jonka työaikaan tämä kehittämistyö jatkossa mahtuu. Työ on aika nopeatahtista, asiakkaita on paljon ja resurssit tämäntapaiseen työhön eivät ole erityisen runsaat.

Aikataulullisesti pysyin aiemmin esitetystä (Taulukko 3) suunnitellussa aikataulussa, vaikka se oli todella tiukka. Tapaamiset ohjaajan kanssa toteutuivat maaliskuussa ja huhtikuussa 2022. Esitin suunnitelman maaliskuussa 2022 ja sain hyvää ja eteenpäin vievää palautetta sekä ohjaajilta että opponenteilta. Sen perusteella pystyin muokkaamaan suunnitelmaa käsikirjoitukseksi. Työtä hidasti maaliskuun loppupuolella sairastamani korona.

Esitin käsikirjoituksen huhtikuussa. Työssä näkyi kiireen vaikutus, koska tein opinnäytetyötäni koko-aikatyön ohessa. Kokopäivätyön ja opinnäytetyön

yhdistäminen ei ollut todellakaan helppoa. Onneksi pystyin ottamaan raportin tekemisen aikana lomapäiviä ja käyttämään saldoa työn tekemiseen, että sain viimeistelyä raportin ilman jokapäiväistä työpäivää. Myös teknisiä ongelmia oli. Sain Webropol-työkalusta kyselytyökalun Office Wordin tiedostomuodossa, mutta en onnistunut liittämään sitä Liitteeksi 1 ilman, että koko työn marginaalit muuttuivat opinnäytetyön mallin mukaisesta vääriksi. Jouduin tekemään liitteen laitton niin, että otin kyselytyökalusta pdf-muodon ja muutin sivut kuviksi. Sain korjattua raporttia yleisemmin niin, että sain työn ohjaavalta opettajalta luvan laittaa sen toukokuussa arviointiin julkaisuseminaaria varten.

Olin julkaisuseminaarissa toukokuussa 2022 ja sain lisää todella arvokasta palautetta, joka auttoi varsinkin työn rakenteen muokkaamisessa. Produktina tekemääni kyselytyökalua (Liite 1) pidettiin hyvänä ja toimivana. Muokkasin työtä viimeiset viikot saadun palautteen mukaisesti.

5 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYTEEN JA LUOTETTAVUUTEEN LIITTYVÄT ASIAT

Itse opinnäytetyön produktiossa eli palautekyselyn teossa ei ollut luotettavuuteen tai eettisyyteen liittyviä haasteita. Opinnäytetyössä ei käsitelty asiakastietoja tai työntekijätietoja eikä syntynyt minkäänlaista tietokantaa asiakkaista eikä myöskään työntekijöistä.

Aihe oli eettinen itsessään. Pyrin varmistamaan, että perehdytys on laadukasta. Vaikka kyseessä oli kehittämispohjainen opinnäytetyö, aihetta tutkimalla monesta näkökulmasta uskon palautekyselytyökalun produktion pohjalla olevan syvempi pohdinta kuin vain työnopastus, työn hallinnan edistäminen ja työntekijän sisäänajo. Perehdytys voi olla työntekijää kunnioittavaa ja saada hänet tuntemaan tärkeäksi osaksi uutta työyhteisöä (Kupias, 2009, s. 17–18).

Otin kehittämistyön teossa huomioon oman osallisuuteni, kun olen osa tiimiä. Tästä ei syntynyt ristiriitaa oman haluni kehittää kyselystä teoriasta oppimaani suuntaan. Pysin neutraaliin ja objektiiviseen tutkimukseen hyvän tieteellisen käytännön mukaan. Työn luotettavuutta edistin huolellisella tiedonhaulla, jossa hain luotettavia tieteellisiä lähteitä opinnäytetyöni teoriapohjaksi. Arvioin lähteitä sekä sen suhteen, onko lähde relevantti ja tieteellisesti hyväksyttävä lähde. Kun palautekysely oli valmis, pyysin palautetta, vastasiko työ tilaajan toivetta. Sain kiittävää palautetta.

Raportin teossa noudatin tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja eli rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tutkimusten ja niiden tulosten arvioinnissa. Oma työni ei ole tutkimus, mutta tarvitsin tieteellisiä lähteitä raportin teoriaosaan. Työn tekemisessä sovelsin soveltuvin osin tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Raportissa toteutin tieteellisen tiedon luonteeseen kuuluvaa avoimuutta ja vastuullista tiedeviestintää tutkimuksen tuloksia julkaistaessa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK): Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK).)

Työssäni otin huomioon tutkijoiden työn ja saavutukset asianmukaisella tavalla huomioon niin, että kunnioitin muiden tekemää työtä ja viittasin heidän julkaisuihinsa asianmukaisella tavalla ja annoin heidän saavutuksilleen niille kuuluvan arvon ja merkityksen omassa raportissani ja sen tuloksia julkaistessani. Myös kuvioihin ja taulukoihin laitoin asianmukaiset lähdeviitteet. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK): Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK).) Erotin selvästi tekstissä, mikä oli omaa tekstiäni ja omia mielipiteitäni ja mikä oli johonkin muuhun viittaavaa tekstiä, jota kyllä pohdin ja reflektoin sitä työhöni.

6 POHDINTA

6.1 Kehittämistyön tulokset, onnistuminen, palaute ja kehittämisideat

Palautetyökalusta muodostui lopulta monimutkaisempi ja monipuolisempi kuin osasin ajatella. Ajattelin aluksi sen olevan helpompi työ kuin mitä se todellisuudessa oli. Toisaalta se oli aito oppimisprosessi, jossa opin joka vaiheessa jotakin itse kehittämisestä, tällaisten kyselyjen teosta ja testaamisesta.

Perehdytys itsessään osoittautui myös monimutkaisemmaksi ilmiöksi, miltä se voi äkkiseltään vaikuttaa. Kuten kerroin aiemmin, sisäistin turvallisuuden laajan käsitteen merkityksen perehtymisessä syvästi. Ymmärsin erityisesti työyhteisön tärkeän merkityksen perehdytyksen onnistumisessa. Halusin lisätä tästä jopa kysymyksiä, jossa perehdyttävältä kysytään, ottiko työyhteisö sinut vastaan avoimesti ja tukien.

Itse lopputulokseen olin tyytyväinen. Myös esihenkilön ja Palaute kuntoon-työryhmän palaute oli kiittävää ja hyväksyvää. Kyselytyökaluhan ei tule koskaan valmiiksi siinä mielessä, että ainakin yhden tutustuttavan työkalun (takaisinsoitto-ohjelma TeleQ) käyttö jää pois lähitulevaisuudessa, ehkä jo ensi syksynä, enkä tätä kirjoitettaessa vielä tiennyt, mitä tulee tilalle. Kukaan ei myöskään tiedä, missä määrin ja miten vuoden 2023 alusta tuleva Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue vaikuttaa työtapoihin ja ohjelmistoihin. Sen verran tiedetään tätä kirjoittaessa keväällä 2022, että se tulee vaikuttamaan.

Huomasin prosessin aikana, että minua ei oikeastaan haittaa se, että kyselytyökalu tulee muuttumaan. Olin oppinut prosessissa sietämään epävarmuutta ja muutosta. Minun ei omastakaan mielestä tarvinnut heti tietää ja osata täydellisesti. Jouduin tekemään useamman kerran kysymyksiä uudestaan ja olemaan tietämättä, mitä seuraavaksi ja siitä eteenpäin.

Tässäkin oli tapahtunut jotain kehitystä itsessäni, koska en aiemmin ole tuntenut ajatusta mukavaksi, että joku asia tai työ, mihin käytin aikaa kuukausia, onkin ehkä muutaman kuukauden päästä toisenlainen. Tärkeintä työssäni itsellenikin oli, että työn tilaajalla on olemassa systemaattinen työkalu, jolla saadaan perehdytyksestä palautetta, ei se, pysyykö työni jälki muuttumattomana. Tämän tyyppiset kyselytyökalut muuttuvat aina ajan kuluessa.

Teemat tulivat työssäni annettuna ja en itse miettinyt, että joku teema olisi turha tai haluaisin lisää. Teemoissa tai kysymyksissä ei ollut ristiriitaa työn tilaajan ja minun eli opinnäytetyön tekijän välillä. Kaikki työpaikalla pyrkivät auttamaan minua ja edistämään, että yhdessä saataisiin hyvä palautetyökalu työpaikalle. Vähän jännitin omien lisäysteni tekoa, kun itselleni tuli selväksi, että yhteisöllisyys on tärkeää. Mietin, tuleeko siitä vastarintaa, koska se voidaan kokea arvosteluna, että asiassa olisi kehitettävää. Mutta kaikki olivat varsin ammatillisia ja pitivät lisäystä hyvänä. Koin, että työn tilaaja aidosti haluaa selville myös perehdytyksen heikot kohdat voidakseen kehittää sitä.

Tämän työkalun perusteella voisi saada uuden opinnäytetyön tutkimalla kyselyn vastauksia ja tekemällä sekä teema- että yksilöhaastatteluja sekä vasta työhön tulleille että perehdyttäjille. Itse innostuin sen verran aiheesta, että ajattelin esittää, että voisin syksyllä 2022 tehdä muutaman uuden työntekijän kanssa teemakeskustelun perehdytyksestä ja myös kysellä perehdyttäjiltä, miltä uusi perehdytysprosessi tuntuu. Sain idean, kun tein opinnäyteprosessiin kuuluvaa menetelmätehtävää. Valitsin siinä haastattelumenetelmän ja suunnittelin teemahaastatteluita alustavasti. Alustavasti esihenkilöni piti tätä hyvänä ideana. Haastattelu antaa varmasti työnantajalle lisää tietoa perehdytyksestä.

6.2 Oman osaamisen muutokset prosessin aikana ja pohdintaa

Hyvä opinnäytetyö opettaa opiskelijalle jotakin. Perehdytys kiinnosti aiheena itseäni sillä perusteella, että siinä oli itselleni sekä tuttua että uutta opiskeltavaa. Koin, että sain aiheessa käyttää hyväksi omaa luovuuttani ja aiempaa kiinnostusta aiheeseen. Perehdytysmateriaaleja olen tehnyt aiemminkin mm. aiemmassa työelämässä ja toisessa sosionomiharjoittelussani, jossa tein mielenterveysyhdistyksen virtuaalisen kohtaustilan perehdytysmateriaalia korona-ajan alettua harjoittelun alussa.

Ammatillisesti työ tuntui mielekkäältä oppimisprosessilta näin isossa organisaatiossa. Oli kiinnostavaa olla mukana isommassa kehittämisprosessissa ja työryhmän jäsenenä kehittämällä omaa osaamistani tällaisissa työryhmäpohjaisissa kehittämisprosesseissa. Kehittämisprosessina tämä oli sopivan kokoinen aloittelijalle lisäosaamistani tämäläisessä työssä. Voin nähdä, että jopa omassa organisaatiossani tulen vastaisuudessa osallistumaan kehittämisprojekteihin ja syventämään osaamistani siinä. Luonteeltani olen kehittäjätyyppiä, joka haluaa mielellään osallistua tällaiseen, jos vain muu työtilanne antaa siihen mahdollisuuden.

Tutkin sosionomin kompetensseja suhteessa aiheeseeni. Kompetensseina tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaamiseni kehittyi opinnäytetyötäni tehtäessä. Työssäni harjaannuin kohdissa, joissa Sosionomi (amk) kykenee innovatiiviseen ongelmaratkaisuun ja verkostotyöhön sosiaalialan kehittämisessä, osaa kehittää kumppanuuslähtöisesti asiakastyön menetelmiä, työkäytäntöjä sekä palveluprosesseja sekä osaa suunnitella, toteuttaa ja arvioida kehittämishankkeita.

Myös työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaamiseni karttui. Opin tuntemaan aiheeseen liittyvän keskeisen työolainsäädännön ja edistää työturvallisuutta, johtamaan itseäni sekä edistämään omaa ja työyhteisön työhyvinvointia.

(Diakonia-ammattikorkeakoulu. Sosionomi (AMK) -koulutuksesta valmistuneen osaamisvaatimukset eli kompetenssit.)

Peilasin alussa aiheen valintaa Tutki ja kirjoita- oppaan (Hirsjärvi & Remes & Salavaara 2018, s. 77–78) ohjeisiin hyvän aiheen kriteereistä. Ensimmäisenä kehoitetaan harkitsemaan, kiinnostaako aihe todella opiskelijaa. Tutkimustyössä edessä on kuitenkin kuukausien prosessi aiheen parissa. Perehdytys on mielestäni ajankohtainen aihe, josta keskustellaan varsinkin tänä aikana, kun sotealan työvoimasta on tulossa hupeneva resurssi.

Kukaan ei ole kahden viikon tai kahden kuukauden jälkeen työssään täydellisen osaava. Kestää vähintään puoli vuotta tai vuoden, että on kattava osaaminen aikuissosiaalityön laajasta kentästä. Vuodenkaan jälkeen ei ole täysin valmis, koska tässä työssä on aina uutta opittavaa. Maailma ja yhteiskunta muuttuu, verkostoja eri tahojen kuten vaikka asumissosiaalityön tai mielenterveystyön osaajien kanssa syntyy yhteistyön myötä. Esimerkkejä viimeisen 10 vuoden aikana tulleista sosiaalityöhön tulleista ilmiöistä voidaan pitää esim. 2015 turvapaikanhakijoiden lukumääräisesti isoa määrää. Koronatilanne aiheutti ja edelleen aiheuttaa toimenpiteitä myös sosiaalityössä. Myös viime aikojen ukrainalaiset sotaa paenneet ovat saaneet oman ohjeistuksensa sosiaalityöhön. Erilaisista tilanteista ja verkostoista saatujen kokemusten kautta oppii hoitamaan ja ymmärtämään vähän monimutkaisempiakin tapauksia sosiaalityössä.

LÄHTEET

- Airaksinen, T, Diasarja Toiminnallinen opinnäytetyö tekstinä. Saatavilla 1.3. 2022 <https://www.slideshare.net/TiinaMarjatta/toiminnallinen-opinnytety-tekstin>
- Ajanko, S. 2016. Moninaisuuden johtaminen- ytimessä johtajan itsetuntemus. Suomen liikekirjat ja tekijät
- Bakker. A.B. 2011. An evidence-based model of work engagement. 2011. Current Directions in Psychological Science 20:265-269. Sage. Bakker. A.B. 2011. An evidence-based model of work engagement. 2011. Current Directions in Psychological Science 20:265-269. Sage. Saatavilla 29.4.2022 <https://home.ubalt.edu/tmitch/641/bakker%20evidence%20based%20model%20engagement.pdf>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. Sosionomi (AMK) -koulutuksesta valmistuneen osaamisvaatimukset eli kompetenssit. Saatavilla 10.3. 2022 <https://www.diak.fi/opiskelu/opiskelijan-polku/opintojen-suorittaminen/arviointi/osaamisvaatimukset-sosionomi/#a32f093>
- Elinkeinoelämän keskusliitto EK. 2011. Johda työkykyä, pidennä työuria, EK:n työkykyjohtamisen malli. Saatavilla 8.4.2022 <https://ek.fi/wp-content/uploads/Tyokykyjohtamisenmalli.pdf>
- Espoon Intranet Essi. Saatavilla 30.3.2022 <https://espoo365.sharepoint.com/sites/>
- Hartikainen, K., Pihlaja, M., Räisänen, S., Bordi, L., Saariluoma, P., Päätaalo, K., & Kolonen, M. (2021). Työuupumus – onko aivot unohdettu?. Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti, 58(1). <https://doi.org/10.23990/sa.102208>
- Hassi, L., Paju, S., Maila, R. 2015. Kehitä kokeillen. Organisaation käsikirja. Helsinki: Talentum

Helsingin yliopisto: Mitä resilienssi on? Saatavilla 29.4.2022

<https://www2.helsinki.fi/fi/uutiset/koulutus-kasvatus-ja-oppiminen/mita-resilienssi-on>

Hirsijärvi, S, Remes, P. ja Sajavaara P. 2018. Tutki ja kirjoita, Tammi

Jokinen, A. & Juhila, K. (toim.) 2008. Sosiaalityö aikuisten parissa. Vastapaino

Juuti, P. 2015. Johda henkilöstö asiakaskeskeisyyteen. Juva: Bookwell Oy. PS-kustannus

Kallinen, Timo & Kinnunen, Taina. Etnografia. Teoksessa Jaana Vuori (toim.)

Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere:

Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja].

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/> Saatavilla 31.3.2022

Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Tampere: Juvenes Print

Kananoja, A.; Lähteinen, M. & Marjamäki, P. 2017. Sosiaalityön käsikirja. 4. uud. painos. Helsinki: Tietosanoma Oy

Kehitä kokeillen. 2020. Haluatko käyttää kirjan kuvia omissa esityksissäsi?

Saatavilla 2.4.2022 <https://kehitakokeillen.fi/kuvat/>

Kunta- ja hyvinvointityönantajat KT. Kunta-alan yhteistoiminta tutuksi. Saatavilla 21.5.2022

<https://www.kt.fi/palvelussuhde/muutostilanteet/yhteistoiminta#yleisetsaannokset>

Kolkka & Sukula-Ruusunen. Diasarja Toiminnalliset opinnäytetyöt ja tuotteet.

Diakonia-ammattikorkeakoulu. Kurssi KEH01, 2018

Kupias, P & Peltola R (2009). Perehdyttämisen pelikentällä. Juvenes Print

L 55/2001. Työsopimuslaki. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

L 738/2003. Työturvallisuuslaki. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

L 44/2006. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>

L 1333/2021. Yhteistoimintalaki. <https://finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20211333>

- Leväsluoto, J & Kivisaari, A. (2012). Kohti asiakaslähtöisiä sosiaali- ja terveydenhuollon palvelumalleja. Espoo 2012. VTT Technology 62. Saatavilla 6.3. 2022
<https://www.vttresearch.com/sites/default/files/pdf/technology/2012/T62.pdf>
- Little, S. 'What is employee onboarding – And why do you need it?' The SHRM Blog. 26.2.2019. Saatavilla 1.5.2022.
https://blog.shrm.org/blog/what-is-employee-onboarding-and-why-do-you-need-it?_ga=2.36347561.847942807.1620565243-1061513807.1620565243
- Manka, M-L. 2011. Työnilo. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Manka, M-L. 2015. Työhyvinvoinnin johtaminen työurien jatkamisen keinona. Saatavilla.2.3.2022.
https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/101416/tyohyvinvoinnin_johtaminen_tyourien_jatkamisen_keinona.pdf?sequence=1
- Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Talentum pro. E-kirja. Saatavilla 28.2.2022.
- Malmelin, N. & Hakala, J. 2012. Vetovoima. Kirja inspiroivista yrityksistä, merkitysten johtamisesta ja idealismin voimasta. Talentum
- Meristö, T., Molarius R., Leppimäki S, Laitinen J., Tuohimaa H. 2007. LAADUKAS SWOT. Työkalu pk-yrityksen innovaatiovetoisen tulevaisuuden menestyksen turvaamiseksi. Åbo Akademi. Saatavilla 8.4. 2022
http://virtual.vtt.fi/virtual/proj3/innorisk/LAADUKAS_SWOT.pdf
- Pro Akatemia. Liiketoiminnan tarkastelu. Vaara, E. & Viikeri, T. SWOT- Analyysi (2017). Saatavilla 8.4.2022.
<https://esseepankki.proakatemia.fi/34659-2/>
- Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Porvoo: Edita Publishing Oy.
- Saari J. 2011. Hyvinvointi- suomalaisen yhteiskunnan perusta. Gaudeamus.

- Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Turun ammattikorkeakoulun puheenvuoroja 72. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Saatavilla 9.3. 2022 <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>
- Schaufeli, W.B., Taris T.W. and Van Rhenen, W. 2008. 'Workaholism, burnout and engagement. Three of a kind or three different kinds of employee well-being. Applied Psychology: An International Review, 57, 173-203 Saatavilla 29.4.2022 <https://www.wilmarschau-feli.nl/publications/Schaufeli/288.pdf>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2021. Työhyvinvointi. Saatavilla 9.3.2022 <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitolalla -näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Tammi
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK): Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK) <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk>. Saatavilla [2.4.2022](https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanto-htk)
- Työsopimuslaki. 26.1.2001/55. www.finnlex.fi
- Työsuojelu. 2021. Työolot ovat terveen, turvallisen ja tuottavan työn perusta. Saatavilla 8.3.2022. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot>.
- Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen. Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Helsinki: Edita.
- Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Kustannusosakeyhtiö Tammi

LIITE 1. Perehdytyksen palautekysely 26.5.2022

Perehdytyksen palautekysely

Hei! Olet ollut Espoon aikuissosiaalityön perehdytyksessä. Palautekysely tulee vastattavaksi 2 viikkoa, 2 kuukautta ja 6 kuukautta perehdytyksen aloituksen jälkeen. Kahden viikon päästä vastataan kysymyksiin 4-30 ja kahden kuukauden päästä kysymyksiin 31-48. Kuuden kuukauden päästä vastataan kysymyksiin 49-73. Joka vastauksella vastataan kysymyksiin 1-3 ja 74-79. Vastaaminen kestää kerralla noin 10 minuuttia.

Kiitos jo etukäteen kyselyyn vastaamisesta ja vaikuttamisesta perehdytyksen kehittämiseen! Mielialiteesi on tärkeä perehdytyksen kehittämisen kannalta!



1. Kerro nimesi ja yhteystietosi

Etunimi	<input type="text"/>
Sukunimi	<input type="text"/>
Työpuhelin	<input type="text"/>
Sähköposti	<input type="text"/>

2. Mikä on ammattinimikkeesi?

- Sosiaalityöntekijä
- Sosiaaliohjaaja
- Etuuskäsittelijä
- Muu, mikä _____

3. Kauanko perehdytyksesi alkamisesta on?

- Perehdytyksen alusta on noin 2 viikkoa
- Perehdytyksen alusta on noin 2 kuukautta
- Perehdytyksen alusta on noin 6 kuukautta

4. Tervetuloa taloon!

Osiossa käydään läpi seuraavat kohdat:

- Tiimitilat, tapaamishuoneet ja vessat ym.
- Tapaamishuoneet ja neuvottelutilat /näyttö, varaus)
- Keittiö/taukohuonekäytännöt
- Kierrätys ja roskat
- Siivouskomero
- Kirjekuoret ja kopiopaperi
- Toimistotarvikkeet
- Postihuone 1 krs.
- Parkkihalli

5. Palaute tästä osiosta

- Asiat on käyty läpi kanssani

- Kaikkia asioita ei ole käyty läpi, mutta on aikataulutettu lähitulevaisuuteen
- Asioita ei ole käsitelty eikä aikataulutettu
- Olen oppinut tai omaksunut tämän osion asiat
- Tarvitsen lisää tietoa jostakin asiasta (erittele vapaaseen kenttään mitä)
- Tiedän, mistä hankkia lisätietoja asiasta

6. Onko sinulla jotain erityistä kerrottavaa tai kommentoitavaa tästä osiosta?

7. Esihenkilön kanssa käydyt asiat

Tässä osiossa käydään läpi seuraavat asiat

- Tunnukset ja sopimukset: etätyön sopimus, VTJ salassapitosopimus, jääviysasiat
- Poissaolokäytännöt
- Palkanmaksu, verokortti, kvtes
- Työtä ohjaavat keskeiset lait ja ohjeistukset (lukutehtävänä)

8. Palaute tästä osiosta

- Asiat on käyty läpi kanssani
- Kaikkia asioita ei ole käyty läpi, mutta on aikataulutettu lähitulevaisuuteen
- Asioita ei ole käsitelty eikä aikataulutettu
- Olen oppinut tai omaksunut tämän osion asiat
- Tarvitsen lisää tietoa jostakin asiasta (erittele vapaaseen kenttään mitä)
- Tiedän, mistä hankkia lisätietoja asiasta

9. Onko sinulla jotain erityistä kerrottavaa tai kommentoitavaa tästä osiosta?

10. Laite- ja järjestelmäopastus, työvälineet ja tunnukset

Tässä osiossa käydään läpi seuraavat asiat

- Essin käyttö
- Espoo.fi
- Sarastia
- Nepton
- Aikuissosiaalityön puhelinluettelo
- Effica
- Hektori
- Intune
- Kelmu
- Login
- Monitoimilaite
- Ohjekeskus
- Sharepoint
- Teams
- TeleQ
- Tulka
- Varmennekortti
- VPN
- VTJ
- Mikä on helpdeskin ja mikä sovellustuen rooli?

11. Palaute tästä osiosta

- Asiat on käyty läpi kanssani
- Kaikkia asioita ei ole käyty läpi, mutta on aikataulutettu lähitulevaisuuteen
- Asioita ei ole käsitelty eikä aikataulutettu
- Olen oppinut tai omaksunut tämän osion asiat

- Tarvitsen lisää tietoa jostakin asiasta (erittele vapaaseen kenttään mitä)
- Tiedän, mistä hankkia lisätietoja asiasta

12. Onko sinulla jotain erityistä kerrottavaa tai kommentoitavaa tästä osiosta?

13. Turvallisuusasiat

Tässä osiossa käydään läpi seuraavat asiat

- Fyysinen turvallisuus
- Psykkinen turvallisuus
- Tietoturva-asiat
- Salassa pidettävien asiakastietojen säilyttäminen
- Asiakasturvallisuus
- Uhka- ja vaaratilanne ilmoitukset Hessuun
- Kuka kertoo lisää?
- Mistä voin itse lukea lisää?

14. Palaute tästä osiosta

- Asiat on käyty läpi kanssani
- Kaikkia asioita ei ole käyty läpi, mutta on aikataulutettu lähitulevaisuuteen
- Asioita ei ole käsitelty eikä aikataulutettu
- Olen oppinut tai omaksunut tämän osion asiat
- Tarvitsen lisää tietoa jostakin asiasta (erittele vapaaseen kenttään mitä)
- Tiedän, mistä hankkia lisätietoja asiasta

15. Onko sinulla jotain erityistä kerrottavaa tai kommentoitavaa tästä

osiosta?

16. Työntekijät aikuissosiaalityössä ja kalenterin käyttö

Tässä osiossa käydään läpi seuraavat asiat:

- Organisaatio
- Eri työntekijät ja roolit
- Aikuissosiaalityön eri tiimit
- Kalenterin käyttö
- Tiimikokous (ajankohta, sisältö)
- Kuukausi-info (ajankohta, sisältö)
- Sosku & työllisyys- info (ajankohta, sisältö)
- Asunnottomien tuetun asumisen SAP-työryhmän konsultaatioaika (ajankohta, sisältö)
- Atso
- Verkostoajanvaraus kalenterissa
- Tiimin oma säännöllinen keissikousoaika
- Työnohjaus
- Muita itselle lisättäviä kalentereita oman kalenterin lisäksi: Muut työntekijät, Päivystyskalenteri ja sen käyttö
- Autokalenteri
- Asiakasläppäreiden varaamiseen tarkoitettu kalenteri
- Kalenterin jakaminen kollegoiden kesken
- Tapaamisiin kirjattavat asiakastiedot
- Tapaamishuoneiden varaaminen kalenterissa

17. Palaute tästä osiosta

- Asiat on käyty läpi kanssani
- Kaikkia asioita ei ole käyty läpi, mutta on aikataulutettu lähitulevaisuuteen
- Asioita ei ole käsitelty eikä aikataulutettu
- Olen oppinut tai omaksunut tämän osion asiat
- Tarvitsen lisää tietoa jostakin asiasta (erittele vapaaseen kenttään mitä)
- Tiedän, mistä hankkia lisätietoja asiasta

18. Onko sinulla jotain erityistä kerrottavaa tai kommentoitavaa tästä osiosta?

19. TeleQ ja tulkkilaukset

Tässä osiossa käydään läpi seuraavat asiat:

- TeleQ
- Tulkkilaukset (login)
- Tulka
- Asiakirjojen käännättäminen

20. Palaute tästä osiosta

- Asiat on käyty läpi kanssani
- Kaikkia asioita ei ole käyty läpi, mutta on aikataulutettu lähitulevaisuuteen
- Asioita ei ole käsitelty eikä aikataulutettu
- Olen oppinut tai omaksunut tämän osion asiat
- Tarvitsen lisää tietoa jostakin asiasta (erittele vapaaseen kenttään mitä)
- Tiedän, mistä hankkia lisätietoja asiasta

21. Onko sinulla jotain erityistä kerrottavaa tai kommentoitavaa tästä osiosta?

22. Effica-peruskoulutus/Sovellutustuki

23. Palaute tästä osiosta

- Asiat on käyty läpi kanssani
- Kaikkia asioita ei ole käyty läpi, mutta on aikataulutettu lähitulevaisuuteen
- Asioita ei ole käsitelty eikä aikataulutettu
- Olen oppinut tai omaksunut tämän osion asiat
- Tarvitsen lisää tietoa jostakin asiasta (erittele vapaaseen kenttään mitä)
- Tiedän, mistä hankkia lisätietoja asiasta

24. Onko sinulla jotain erityistä kerrottavaa tai kommentoitavaa tästä osiosta?

25. Toimeentulotuen perehdytys

Tässä osiossa käydään läpi seuraavat asiat:

- Hakemuksen kiertokulku
- Hakemusten käsittelyaika
- Mistä hakemukset löytää
- Hakemusten käsittelyssä tarvittavia järjestelmiä
- Toimeentulotuen käsittelyyn liittyvien ohjeiden läpikäynti
- Ketkä henkilö tietävät eri asioista ja keneltä voi kysyä mistäkin
- Toimeentulotukeen liittyvät lait
- Käytännön harjoittelu
- Monitoimilaitteen opastus

26. Palaute tästä osiosta

- Asiat on käyty läpi kanssani
- Kaikkia asioita ei ole käyty läpi, mutta on aikataulutettu lähitulevaisuuteen

- Asioita ei ole käsitelty eikä aikataulutettu
- Olen oppinut tai omaksunut tämän osion asiat
- Tarvitsen lisää tietoa jostakin asiasta (erittele vapaaseen kenttään mitä)
- Tiedän, mistä hankkia lisätietoja asiasta

27. Onko sinulla jotain erityistä kerrottavaa tai kommentoitavaa tästä osiosta?

28. Toimistotiimin info

29. Palaute tästä osiosta

- Asiat on käyty läpi kanssani
- Kaikkia asioita ei ole käyty läpi, mutta on aikataulutettu lähitulevaisuuteen
- Asioita ei ole käsitelty eikä aikataulutettu
- Olen oppinut tai omaksunut tämän osion asiat
- Tarvitsen lisää tietoa jostakin asiasta (erittele vapaaseen kenttään mitä)
- Tiedän, mistä hankkia lisätietoja asiasta

30. Onko sinulla jotain erityistä kerrottavaa tai kommentoitavaa tästä osiosta?

31. Välitystiliasiakkaat**32. Palaute tästä osiosta**

- Asiat on käyty läpi kanssani
- Kaikkia asioita ei ole käyty läpi, mutta on aikataulutettu lähitulevaisuuteen
- Asioita ei ole käsitelty eikä aikataulutettu
- Olen oppinut tai omaksunut tämän osion asiat
- Tarvitsen lisää tietoa jostakin asiasta (erittele vapaaseen kenttään mitä)
- Tiedän, mistä hankkia lisätietoja asiasta

33. Onko sinulla jotain erityistä kerrottavaa tai kommentoitavaa tästä osiosta?

34. Sosiaalihuoltolain mukainen työskentely

Tässä osiossa käydään läpi seuraavat asiat:

- PTA-prosessi
- Omatyöntekijä/ lähityöntekijä
- Kirjaaminen

35. Palaute tästä osiosta

- Asiat on käyty läpi kanssani
- Kaikkia asioita ei ole käyty läpi, mutta on aikataulutettu lähitulevaisuuteen
- Asioita ei ole käsitelty eikä aikataulutettu

- Olen oppinut tai omaksunut tämän osion asiat
- Tarvitsen lisää tietoa jostakin asiasta (erittele vapaaseen kenttään mitä)
- Tiedän, mistä hankkia lisätietoja asiasta

36. Onko sinulla jotain erityistä kerrottavaa tai kommentoitavaa tästä osiosta?

37. SAP -prosessi ja asumisen tuki

38. Palaute tästä osiosta

- Asiat on käyty läpi kanssani
- Kaikkia asioita ei ole käyty läpi, mutta on aikataulutettu lähitulevaisuuteen
- Asioita ei ole käsitelty eikä aikataulutettu
- Olen oppinut tai omaksunut tämän osion asiat
- Tarvitsen lisää tietoa jostakin asiasta (erittele vapaaseen kenttään mitä)
- Tiedän, mistä hankkia lisätietoja asiasta

39. Onko sinulla jotain erityistä kerrottavaa tai kommentoitavaa tästä osiosta?

40. Sähköisen prosessin ohje

41. Palaute tästä osiosta

- Asiat on käyty läpi kanssani
- Kaikkia asioita ei ole käyty läpi, mutta on aikataulutettu lähitulevaisuuteen
- Asioita ei ole käsitelty eikä aikataulutettu
- Olen oppinut tai omaksunut tämän osion asiat
- Tarvitsen lisää tietoa jostakin asiasta (erittele vapaaseen kenttään mitä)
- Tiedän, mistä hankkia lisätietoja asiasta

42. Onko sinulla jotain erityistä kerrottavaa tai kommentoitavaa tästä osiosta?

43. Yhteistyö verkostojen kanssa

Tässä osiossa käydään läpi seuraavat asiat:

- Sosiaalihuoltolaki 41
- Yhteistyö kaupungin ja valtion palvelujen kanssa
- Espoon asuntojen kanssa yhteistyö
- Yhteistyö Kelan kanssa
- Yhteistyökumppanit (kolmas sektori)

44. Palaute tästä osiosta

- Asiat on käyty läpi kanssani
- Kaikkia asioita ei ole käyty läpi, mutta on aikataulutettu lähitulevaisuuteen
- Asioita ei ole käsitelty eikä aikataulutettu

- Olen oppinut tai omaksunut tämän osion asiat
- Tarvitsen lisää tietoa jostakin asiasta (erittele vapaaseen kenttään mitä)
- Tiedän, mistä hankkia lisätietoja asiasta

45. Onko sinulla jotain erityistä kerrottavaa tai kommentoitavaa tästä osiosta?

46. Tutustuminen ensiarviointitiimiin

Tässä osiossa käydään läpi seuraavat asiat:

Ensiarviointi-tiimin info
Mitä ea-tiimi tekee
Keitä ea-tiimiin kuuluu
Miten voit ohjata asiakkaan ea-tiimiin
Ketkä henkilöt tietävät asiasta ja keneltä voi kysyä asiasta
Käytännön harjoittelu

47. Palaute tästä osiosta

- Asiat on käyty läpi kanssani
- Kaikkia asioita ei ole käyty läpi, mutta on aikataulutettu lähitulevaisuuteen
- Asioita ei ole käsitelty eikä aikataulutettu
- Olen oppinut tai omaksunut tämän osion asiat
- Tarvitsen lisää tietoa jostakin asiasta (erittele vapaaseen kenttään mitä)
- Tiedän, mistä hankkia lisätietoja asiasta

48. Onko sinulla jotain erityistä kerrottavaa tai kommentoitavaa tästä osiosta?

49. Tutustuminen Viisikkoon

50. Palaute tästä osiosta

- Asiat on käyty läpi kanssani
- Kaikkia asioita ei ole käyty läpi, mutta on aikataulutettu lähitulevaisuuteen
- Asioita ei ole käsitelty eikä aikataulutettu
- Olen oppinut tai omaksunut tämän osion asiat
- Tarvitsen lisää tietoa jostakin asiasta (erittele vapaaseen kenttään mitä)
- Tiedän, mistä hankkia lisätietoja asiasta

51. Onko sinulla jotain erityistä kerrottavaa tai kommentoitavaa tästä osiosta?

52. Tutustuminen erityistiimien työhön

Tässä osiossa käydään läpi seuraavat asiat::

- Atso (sisältää asumisneuvonta, sosiaalinen luotto, lähityö, kokemusasiantuntijat)
- Sosiaalinen kuntoutus ja työllisyys

53. Palaute tästä osiosta

- Asiat on käyty läpi kanssani
- Kaikkia asioita ei ole käyty läpi, mutta on aikataulutettu lähitulevaisuuteen
- Asioita ei ole käsitelty eikä aikataulutettu
- Olen oppinut tai omaksunut tämän osion asiat
- Tarvitsen lisää tietoa jostakin asiasta (erittele vapaaseen kenttään mitä)
- Tiedän, mistä hankkia lisätietoja asiasta

54. Onko sinulla jotain erityistä kerrottavaa tai kommentoitavaa tästä osiosta?

55. Tutustuminen alueen työhön

56. Palaute tästä osiosta

- Asiat on käyty läpi kanssani
- Kaikkia asioita ei ole käyty läpi, mutta on aikataulutettu lähitulevaisuuteen
- Asioita ei ole käsitelty eikä aikataulutettu
- Olen oppinut tai omaksunut tämän osion asiat
- Tarvitsen lisää tietoa jostakin asiasta (erittele vapaaseen kenttään mitä)
- Tiedän, mistä hankkia lisätietoja asiasta

57. Onko sinulla jotain erityistä kerrottavaa tai kommentoitavaa tästä osiosta?

58. Tutustuminen Sosiaalisen kuntoutuksen ja työllisyyden edistämisen tiimiin (Kipinä-tiimi)

Tässä osiossa käydään läpi seuraavat asiat:

- Mitä Kipinä-tiimi tekee
- Keitä Kipinä-tiimiin kuuluu:
- Miten voit ohjata asiakkaan Kipinä-tiimiin
- Ketkä henkilöt tietävät asiasta ja keneltä voi kysyä asiasta

59. Palaute tästä osiosta

- Asiat on käyty läpi kanssani
- Kaikkia asioita ei ole käyty läpi, mutta on aikataulutettu lähitulevaisuuteen
- Asioita ei ole käsitelty eikä aikataulutettu
- Olen oppinut tai omaksunut tämän osion asiat
- Tarvitsen lisää tietoa jostakin asiasta (erittele vapaaseen kenttään mitä)
- Tiedän, mistä hankkia lisätietoja asiasta

60. Onko sinulla jotain erityistä kerrottavaa tai kommentoitavaa tästä osiosta?

61. Tutustuminen kokemusasiantuntijoihin

62. Palaute tästä osiosta

- Asiat on käyty läpi kanssani
- Kaikkia asioita ei ole käyty läpi, mutta on aikataulutettu lähitulevaisuuteen

- Asioita ei ole käsitelty eikä aikataulutettu
- Olen oppinut tai omaksunut tämän osion asiat
- Tarvitsen lisää tietoa jostakin asiasta (erittele vapaaseen kenttään mitä)
- Tiedän, mistä hankkia lisätietoja asiasta

63. Onko sinulla jotain erityistä kerrottavaa tai kommentoitavaa tästä osiosta?

64. Effican syventävä sisällöllinen koulutus

Tässä osiossa käydään läpi seuraavat asiat:

- Omien asiakkuuksien hallinta
- Asiakkaat, aikataulut
- Selvitys, sulkeminen

65. Palaute tästä osiosta

- Asiat on käyty läpi kanssani
- Kaikkia asioita ei ole käyty läpi, mutta on aikataulutettu lähitulevaisuuteen
- Asioita ei ole käsitelty eikä aikataulutettu
- Olen oppinut tai omaksunut tämän osion asiat
- Tarvitsen lisää tietoa jostakin asiasta (erittele vapaaseen kenttään mitä)
- Tiedän, mistä hankkia lisätietoja asiasta

66. Onko sinulla jotain erityistä kerrottavaa tai kommentoitavaa tästä osiosta?

67. Effican siivous ja järjestely

68. Palaute tästä asiasta

- Asiat on käyty läpi kanssani
- Kaikkia asioita ei ole käyty läpi, mutta on aikataulutettu lähitulevaisuuteen
- Asioita ei ole käsitelty eikä aikataulutettu
- Olen oppinut tai omaksunut tämän osion asiat
- Tarvitsen lisää tietoa jostakin asiasta (erittele vapaaseen kenttään mitä)
- Tiedän, mistä hankkia lisätietoja asiasta

69. Onko sinulla jotain erityistä kerrottavaa tai kommentoitavaa tästä asiasta?

70. Käytännön työtavat Efficassa

Tässä osiossa käydään läpi seuraavat asiat:

- Palvelutehtävän valinta
- Vireillepano
- Milloin käytetään mitäkin lomaketta
- Selvityksen avaaminen
- Päiväkirjamerkintä
- Asiakasnumeron käyttö
- Salassapito työskentelyssä (otsikot, vireillepanojen tekstikentät)

71. Palaute tästä osiosta

- Asiat on käyty läpi kanssani
- Kaikkia asioita ei ole käyty läpi, mutta on aikataulutettu lähitulevaisuuteen
- Asioita ei ole käsitelty eikä aikataulutettu
- Olen oppinut tai omaksunut tämän osion asiat
- Tarvitsen lisää tietoa jostakin asiasta (erittele vapaaseen kenttään mitä)
- Tiedän, mistä hankkia lisätietoja asiasta

72. Onko sinulla jotain erityistä kerrottavaa tai kommentoitavaa tästä osiosta?

73. Tilastointi

Tässä osiossa käydään läpi seuraavat asiat:

- Tilastointikoulutus
- Tehty asiakastyö ja tehty työntekijätyö

Valitse miten koet seuraavat 3 väittämää omalla kohdallasi asteikolla 1-10

74. Tähän astinen perehdytys on ollut riittävää



75. Olen kokenut itseni tervetulleeksi työyhteisöön



76. Saan tukea työyhteisöstäni



77. Miten muuttaisit perehdytystä? Onko kehittämissuhteita?

78. Mistä toivoisit enemmän perehdytystä?

79. Mitkä asiat ovat onnistuneet hyvin perehdytyksessä?

Kiitos vastauksista!