



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU  
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Heidi Uitto

---

## **Perehdytys osana laadukasta aikuissosiaalityötä**

Perehdytysmateriaalin kehittäminen Kurikan aikuissosiaalityöhön

Opinnäytetyö  
Syksy 2022  
Sosionomi (AMK)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: SeAMK Sosiaali- ja terveysala

Tutkinto-ohjelma: Sosionomi (AMK)

Tekijä: Heidi Uitto

Työn nimi: Pehdytys osana laadukasta aikuissosiaalityötä. Pehdytysmateriaalin kehittäminen Kurikan aikuissosiaalityöhön

Ohjaaja: Mirva Siltakorpi, lehtori, YTM

Vuosi:2022

Sivumäärä: 65

Liitteiden lukumäärä:2

---

Kurikan aikuissosiaalityön kanssa yhteistyössä toteutetun opinnäytetyön tarkoituksena oli suunnitella ja valmistaa pehdytysmateriaali aikuissosiaalityöntekijöille. Valmiin pehdytyskansion tavoitteena oli toimia yhtenäisenä pehdytysmateriaalina kaikissa Kurikan alueen aikuissosiaalityön yksiköissä. Opinnäytetyön toimeksiantajana oli JIK-Peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä. Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisenä kehittämistyönä. Kehittämistyön prosessi eteni konstruktivistisen mallin mukaisesti, jonka vaiheita on aloitus-, suunnittelu-, esi-, tarkistus- ja viimeistelyvaiheet, ja valmis tuotos. Prosessiin sisältyi toimeksiantajan kanssa eri vaiheissa käydyt suunnittelu- ja palautekeskustelut.

Tiedonhankintamenetelminä opinnäytetyössä käytettiin kirjallista materiaalia ja teemahaastattelua. Tiedonhankintamenetelmillä kartoitettiin aikuissosiaalityön kenttää ja pehdytyksen määritelmää sekä sisältöä. Taustatietona käytettiin myös niitä lakeja, jotka säättävät aikuissosiaalityötä sekä pehdytystä. Teemahaastattelulla hankittiin tietoa toimeksiantajan yksikössä toteutetuista pehdytysprosesseista sekä pehdytyksen merkityksestä työn laatuun ja tulevan pehdytysmateriaalin sisältöä. Teemahaastatteluissa tuli esille, että hyvällä pehdytyksellä työntekijä oppii uuden työn nopeammin ja hyvällä pehdytyksellä voidaan vähentää työssä tehtäviä virheitä ja siten myös parantaa työn laatua. Työn laatuun voi vaikuttaa myös työntekijän motivaatio ja hyvällä pehdytyksellä voidaan haastateltavien mukaan parantaa työmotivaatiota.

Opinnäytetyön lopputuloksena valmistui pehdytysmateriaali, joka käsittelee pehdytystä sekä aikuissosiaalityön työtehtäviä yksikössä sekä siihen liittyviä lakeja ja yhteistyötahoja. Yhteistyö toimeksiantajan kanssa varmisti, että pehdytysmateriaali vastaa heidän toiveitaan ja on sisällöltään tarpeen mukainen. Kansio toteutettiin Canva-ohjelmalla ja se on työntekijöiden käytössä sekä sähköisenä että tulosteena.

<sup>1</sup> Asiasanat: Aikuissosiaalityö, sosiaalityö, pehdytys, pehdyttäminen, tutkimuksellinen kehittämistoiminta

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

## Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Bachelor of Social Services

Author: Heidi Uitto

Title of thesis: Orientation as part of quality adult social work. Development of induction material for Kurikka's adult social work

Supervisor: Mirva Siltakorpi, Senior lecturer

Year:2022

Number of pages:65

Number of appendices:2

---

The purpose of this thesis carried out in cooperation with Kurikka adult social work was to design and prepare orientation material for adult social workers. The goal of the completed orientation folder was to serve as a uniform orientation material in all adult social work units in the Kurikka region. The client of the thesis was Basic Health Care District of Kurikka (JK ky)

The thesis was implemented as research and development work. The process of the development work progressed according to the constructivist model, the stages of which are initiation, planning, preliminary, revision and finishing stages, and the finished product. The process included planning and feedback discussions with the client at different stages.

The written material and thematic interviews were used as information acquisition methods in the thesis. Data acquisition methods were used to survey the field of adult social work and the definition and content of orientation. The laws that regulate adult social work and orientation were also used as background information. The thematic interview was used to obtain information about the orientation processes implemented in the client's unit, as well as the importance of the orientation on the quality of the work and the content of the future orientation material. In the theme interviews, it was revealed that with good familiarity, an employee learns a new job faster and it can also reduce mistakes made at work and thus also improve the quality of the work. The quality of the work can also be affected by the employee's motivation and, according to the interviewees, work motivation can be improved with a good orientation.

As the final result of the thesis, an orientation material was completed, which deals with the orientation of the unit and the tasks of adult social services, as well as related laws and cooperation bodies. By cooperating with the customer, it was ensured that the orientation material met their wishes and was necessary in terms of content. The folder was created with the Canva program and is available to employees both electronically and as a printout.

<sup>1</sup> Keywords: adult social work, social work, employee induction, orientation, research and development

## SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä .....	2
Thesis abstract .....	3
SISÄLTÖ .....	4
Kuva- ja taulukkoluettelo .....	6
1 JOHDANTO .....	7
2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA .....	9
2.1 Aiheen valinta .....	9
2.2 Opinnäytetyön tavoitteet ja tarkoitus .....	9
2.3 Yhteistyötahon esittely .....	10
2.4 Aikaisemmat opinnäytetyöt aiheesta .....	11
3 AIKUISSOSIAALITYÖN TAUSTA JA TEHTÄVÄT .....	14
3.1 Aikuissosiaalityötä säätelevät lait .....	14
3.2 Aikuissosiaalityön asiakkuus ja työhön sisältyvät palvelut .....	15
3.2.1 Sosiaaliohjaus.....	18
3.2.2 Taloussosiaalityö .....	19
3.2.3 Mielenterveys- ja päihdepalvelut .....	21
3.2.4 Sosiaalinen kuntoutus.....	22
3.3 Aikuissosiaalityön kompetenssit ja työtehtävät .....	23
4 PEREHDYTTÄMISEN TEORIAA.....	25
4.1 Perehdytystä ohjaava lainsäädäntö.....	27
4.2 Perehdyttämisen viisi mallia .....	28
4.3 Perehdyttämisen suunnittelu ja sisältö .....	30
4.4 Perehdyttämisen hyödyt ja haasteet .....	33
5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS.....	35
5.1 Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan teoria .....	35
5.2 Tiedonhankinta- ja kehittämismenetelmät .....	37
5.2.1 Teoriatieto.....	37
5.2.2 Teema- ja ryhmähaastattelut .....	38

5.2.3	Haastatteluaineiston käsittely.....	39
5.2.4	Haastattelun tulokset .....	41
6	PEREHDYTYSMATERIAALIN KEHITTÄMISTYÖ .....	45
6.1	Aloitusvaihe .....	45
6.2	Suunnitteluvaihe .....	45
6.3	Esivaihe .....	46
6.4	Työstövaihe.....	46
6.5	Tarkistus- ja viimeistelyvaihe.....	47
6.6	Valmistuotos .....	48
6.7	Materiaalin arviointi, palaute ja koekäyttö.....	50
7	KEHITTÄMISTYÖN EETTISYYS.....	52
8	JOHTOPÄÄTÖKSET/ TULOKSET .....	54
9	LOPPUPOHDINTA.....	58
	LÄHTEET .....	61
	LIITTEET .....	66

## Kuva- ja taulukkoluetelo

Kuva 1. Aikuissosiaalityö ja muut työkäisten sosiaalipalvelut.....	16
Kuva 2. Aikuissosiaalityön prosessi .....	17
Kuva 3. Perehdyttämisen osa-alueet.....	31
Kuva 4. Perehdyttämisen hyödyt ja haasteet.....	34
Kuva 5. Kehittämistyön konstruktivistinen malli.....	37
Kuva 6. Perehdytysmateriaalin otsikkodia. . .....	48
Kuva 7. Perehdytysmateriaalin sisältöä. ....	49
Kuva 8. Aikuissosiaalityön sisältöä. ....	49
Taulukko 1. Haastatteluaineiston teemoittelu. ....	40

# 1 JOHDANTO

Jokisen ja Juhilan (2008, s.7) mukaan aikuisten parissa tehtävää sosiaalityötä on tehty koko sosiaalityön historian ajan. Yleisesti aikuissosiaalityön käsite kuvaa Paavolan ym. (2019, s. 85) mukaan kunnallisissa sosiaalitoimistoissa aikuisten parissa tehtävää lakisääteistä työtä. Aikuissosiaalityötä määrittelee, sekä sen sisältöä säätelee sosiaalihuollon lainsäädäntö, sosiaalihuoltolaki, laki sosiaalihuollon asiakaan asemasta ja oikeuksista sekä asiakasryhmittäiset tai etuuskohtaiset lait. Aikuissosiaalityö käsitteenä on vakiintunut yleiseen käyttöön 2000-luvulla (Matthies ym., 2012, s. 10). Aikuissosiaalityötä kutsutaan myös perussosiaalityöksi, sosiaalityön palvelua kutsutaan myös työikäisten palveluiksi. Käytän tässä opinnäytetyössä käsitteestä nimitystä aikuissosiaalityö, sillä sitä nimitystä käytetään myös toimeksiantajan yksikössä.

Juutin ja Vuorelan (2015, s.63) mukaan perehdyttämisen tärkeimpiä tavoitteita on saada uusi henkilö tuntemaan olonsa tervetulleeksi ja kuuluvansa uuteen työyhteisöön. Perehdyttämiselle laaditaan perehdytysuunnitelma, josta tulisi käydä esille, kuka ottaa vastuun perehdytyksestä sekä millä tavalla henkilö saa tietoa organisaatiosta ja sen toiminnasta. Viitala (2020, s. 97) korostaa myös, että perehdytystä tarvitsee henkilöstöön liittyvän uuden työntekijän lisäksi myös uuteen tehtävään siirtyvä työntekijä. Perehdytykseen sisältyvät Viitalan mukaan kaikki toimet, joilla luodaan perehtyjälle edellytykset suoriutua tehokkaasti ja nopeasti uudessa työtehtävässä.

Opinnäytetyössä lähdin kehittämään Kurikan aikuissosiaalityöntekijöiden perehdytysprosessia. Tavoitteena oli suunnitella ja kerätä perehdytysmateriaali aikuissosiaalityöntekijöiden käyttöön. Kehittämisen taustalla oli tilanne, jossa kyseisessä toimipisteessä ei ollut lainkaan aikaisempaa materiaalia perehdytyksen tueksi.

Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisena kehittämistoimintana. Kehittäminen on Toikon ja Rantasen (2009, s. 14) mukaan toimintaa, jonka päämääränä on selkeän määritellyn tavoitteen saavuttaminen. Kehittämistoiminnassa tavoite voi olla ulkoapäin määritelty tai vastavasti toimijoiden määrittelemä tavoite (s. 15). Kehittämiseen voi sisältyä uusien mallien ja ideoiden keksiminen sekä niiden vakiinnuttaminen ja levittäminen yksikköön. Salosen (2013, s. 7) mukaan kehittämistoimintana voidaan pitää toimintaa, jonka tuloksena valmistuu uusi tuotos tai asia. Opinnäytetyössä kehittämistoiminnan tuotos voi olla esimerkiksi opas, tuote,

ohje, kansio tai muu jokin muu vastaava tuotos. Kehittämistoimintana tehtävään opinnäyte-työhön liittyy oleellisena osana kehittämistyön raportointi. Raportointi tuo esille opiskelijan teoriaosaamisen sekä taidon yhdistää käytännössä teoriaosaamisen sekä kehittämistoimin-  
nan.

Tämän kehittämistyön teoreettinen osuus rakentuu perehdytyksen ja aikuissosiaalityön teori-  
oista. Pääpainopisteenä pyrin pitämään laadun näkökulmaa sekä perehdytyksessä että työ-  
kentelyssä aikuissosiaalityössä. Teoriaosuudessa tuon esiin perehdytystä yleensä ja millaista  
olisi hyvä ja laadukas perehdyttäminen. Tarkastelen perehdytystä myös lainsäädännön näkö-  
kulmasta, ja työntekijän oikeudesta saada perehdytystä. Selvitän mitkä lait sisältävät asetuk-  
sia perehdytykseen liittyen ja mitä laki säätelee työntekijän näkökulmasta perehdytykseen liit-  
tyen. Pyrin selvittämään myös sitä millainen merkitys saadulla perehdytyksellä voi olla työn  
laatuun. Mitä vaikutuksia on saadulla tai kokonaan saamatta jäädyllä perehdytyksellä tässä  
kyseisessä toimintayksikössä. Perehdytykseen liittyvien teemojen lisäksi avaan aikuissosiaa-  
lityön käsitettä ja mitä kuuluu aikuissosiaalityön tehtäväkenttään. Kuvaan aikuissosiaalityötä  
ja taustoja siltä osin mitä se vaatii antaakseen riittävän kuvan ja käsityksen perehdytyspro-  
sessin kannalta. Pyrin selvittämään myös, millaisena laadukas aikuissosiaalityö näyttäytyy.

Kehittämistyöhön sisältyy tutkimuksellinen osuus, jonka tavoitteena on saada vastaukset ky-  
symyksiin: Miten perehdytys vaikuttaa työn laatuun aikuissosiaalityössä? Millaista on hyvä  
perehdytys ja mitä työntekijälle tulisi perehdyttää. Tutkimuksellisessa osuudessa kartoitan  
millaiselle perehdytysmateriaalille yksikössä olisi tarvetta ja millaiset resurssit perehdytystä  
on järjestää. Lisäksi pyrin selvittämään, miten perehdytystä on aikaisemmin annettu ja mitä  
tulevan perehdytysmateriaalin tulisi sisältää. Tutkimusaineistoa kerättiin toimeksiantajan yksi-  
kössä työskenteleville aikuissosiaalityöntekijöille tehdyn teemahaastattelun avulla. Haastattelu  
nauhoitettiin osallistujien luvalla. Saatu aineisto litteroitiin ja teemoitettiin teemahaastattelu-  
rungon mukaisesti.



## 2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA

Tässä luvussa esittelen opinnäytetyön idean syntymistä ja aiheen valintaa, sekä työn tavoitteita ja tarkoitusta. Lisäksi esittelen yhteistyötahon, jonka kanssa lähden tätä kehittämistyötä tekemään. Lopuksi esittelen muutamia aikaisemmin valmistuneita tutkimuksia ja opinnäytetöitä, joissa on tutkittu perehdytystä eri näkökulmia painottaen.

### 2.1 Aiheen valinta

Opinnäytetyön aiheen valinta lähti käyntiin ajatuksesta ja halusta tehdä opinnäytetyö yhteistyötaholle, joka saisi konkreettista hyötyä opinnäytetyöstäni. Tiedustelin silloiselta tulevalta harjoittelupaikaltani, Kurikan aikuissosiaalityön johtavalta sosiaalityöntekijältä mahdollisia opinnäytetyön aiheita tai heillä mahdollisia esiintyviä kehittämistarpeita. Johtava sosiaalityöntekijä keskusteli tiiminsä kanssa ja heiltä tuli kaksi ehdotusta opinnäytetyönaiheeksi, joista valitsin pienen pohdinnan jälkeen tämän perehdytysmateriaalin kehittämisen. Tämän opinnäytetyön aihe perustuu siis toimeksiantajan tarpeeseen saada toimintayksikkönsä tuleville uusille työntekijöille perehdytystä tukeva kirjallinen materiaali. Tässä opinnäytetyössä toimeksiantaja on JJK- peruspalveluliiketalaitoskuntayhtymä, Kurikan aikuissosiaalityö. Kurikan aikuissosiaalityöntekijöillä ei kehitystyön alkaessa ole käytössä yhtenäistä perehdytysmateriaalia, joka keskittyisi erityisesti juuri aikuissosiaalityön työkentälle.

Aiheen valinta oli itselleni melko helppo, sillä oma mielenkiinto perehdytykseen, sen laatuun tai puutteeseen on tullut opiskelujeni aikana vastaan useissa eri työpaikoissa. Olen huomionnut omissa keikkatöissäni perehdytyksen olevan monissa paikoissa valitettavan heikossa asemassa. Tämä on myös näkynyt mielestäni osittain näiden toimipaikkojen työn laadussa ja työssä suoriutumisen sekä työssä viihtymisessä. Näistä syistä johtuen oli erittäin kiinnostavaa lähteä tarkastelemaan tätä aihetta opinnäytetyönä.

### 2.2 Opinnäytetyön tavoitteet ja tarkoitus

Opinnäytetyön tarkoituksena on koota yhtenäinen perehdytysmateriaali Kurikan aikuissosiaalityöhön, Kurikan alueen yksiköihin. Materiaali tulisi työntekijöille käyttöön sähköisessä muodossa. Heille, joilla ei ole tunnuksia ja siten pääsyä yksikön sähköisiin tietokantoihin, kuten harjoittelijat ja opiskelijat, materiaali kootaan myös konkreettiseksi tulostetuksi kansioksi.

Valmiin perehdytysmateriaalin tavoitteena on toimia perehdytyksessä välineenä uusille sosiaalitoimiston aikuissosiaalityön tekijöille. Kurikan alueen aikuissosiaalityö käsittää Kanta-Kurikan yksiköt sekä Jalasjärvellä sijaitsevat yksiköt (JIK peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä, 2021) Tämän perehdytysmateriaalin avulla kuntaliitoksen myötä yhdistyneiden yksiköiden perehdytys saadaan yhtenäiseksi ja siten työntekijöille myös tasapuoliset lähtökohdat työssä aloittamisessa.

Opinnäytetyön tarkoitus on kehittämistoiminnan yhteydessä selvittää aikuissosiaalityöntekijöiden haastatteluilla, miten perehdytys voi vaikuttaa työn laatuun ja sekä millainen perehdytysmateriaali edistäisi laadukasta ja tasavertaista palvelua aikuissosiaalityössä. Tämän kehittämistoiminnan tuloksena syntyy tuotos sekä mahdollisia kehittämisehdotuksia toimeksiantajalle.

Uuden perehdytysmateriaalin avulla voidaan perehdyttää kaikki yksiköön tulevat uudet henkilöt yhtenäisesti ja laadukkaasti. Uusien työntekijöiden sekä sijaisten lisäksi perehdytystä tarvitsevia ovat lisäksi harjoittelijat sekä opiskelijat. Perehdytysmateriaalin ja laadukkaan perehdytyksen avulla voidaan tukea ja kehittää myös työntekijän ammatillista osaamista sekä eristää työntekijän liittymistä osaksi työyhteisöä. Sosiaalitoimen aikuissosiaalityössä työhön perehdyttämisen tavoitteena on laadukas palvelu ja taitavat työntekijät.

### **2.3 Yhteistyötahon esittely**

Tämän opinnäytetyön yhteistyötahona on JIK. JIK-peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä on Kurikan kaupungin ja Ilmajoen yhdessä perustama liikelaitoskuntayhtymä (JIK, i.a.). JIK:n peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän perustehtävä on tuottaa sen jäsenkunnille terveyden- ja sairaudenhoitopalvelut sekä vanhustenhuollon ja erikoissairaanhoidon palvelut (JIK- Peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä (JIK), 2021a, s. 4). Lisäksi JIK:n tehtävään kuuluu myös muiden sosiaalihuollon palvelujen tuottaminen. JIK KY:n vision ja strategian mukaan liikelaitoskuntayhtymän on huolehdittava väestön hyvinvoinnista, sairauksien ennalta ehkäisystä sekä terveyden edistämisestä ja vammojen tai sairauksien hoidosta. Näiden palvelujen tuottamisen lähtökohta on väestön oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen kohtelu. Tällä hetkellä palvelut järjestetään liikelaitoskuntayhtymän liiketoimintasuunnitelman ja erillisten palvelusopimusten perusteella. Toiminta siirtyy 1.1.2023 hyvinvointialueen järjestettäväksi ja perustason

sote-toimijat kuten myös JIK osallistuvat aktiivisesti valmistelutyöhön. Arjen sekä käytännön toiminnan tuntemus on koko ajan osana valmistelua (JIK, 2021b).

Kurikan sosiaalipalveluihin sisältyy sosiaalipalvelujen hallinnon, aikuissosiaalityön, vammais- ja kehitysvamma palvelujen sekä lastensuojelun ja sosiaalihuoltolain mukaisten lapsiperhepalvelujen yksiköt. Sosiaalipalveluiden tavoite on vahvistaa kuntalaisten toimintaedellytyksiä ja hyvinvointia sekä vähentää sosiaalisia ongelmia. Tavoitteena on tehdä syrjäytymistä ehkäisevää sosiaali-, lastensuojelu- ja vammaistyötä. Sosiaalipalveluissa asiakkaita tuetaan ja ohjataan heidän erilaisissa elämänvaiheissaan. Sosiaalipalvelut tuottavat asiakkaille tuen tarpeen arviointiin perustuvaa kokonaisvaltaista asiantuntijatyötä. JIK:n palvelujen tuottamisessa huolehditaan, että palvelut tuotetaan itsemääräämisoikeutta kunnioittaen ja oikeudenmukaisesti. JIK ky:n sekä perheiden palveluiden strategiat ohjaavat ja linjaavat sosiaalipalveluiden toimintaa. Ammattitaitoinen, kehittämismyönteinen ja työhön sitoutunut henkilökunta on tärkeä voimavara (JIK, 2021a, s. 46).

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Kurikan aikuissosiaalityön yksiköt. Kurikan aikuissosiaalityön alueeseen kuuluvat yksiköt Kanta-Kurikassa sekä yksikkö Jalasjärvellä. Yksiköissä työskentelevät sosiaalityöntekijät ja sosiaaliohjaajat ja he muodostavat yhtenäisen tiimin alueelle. Kurikan aikuissosiaalityön työkenttään kuuluu ennaltaehkäisevä, tavoitteellinen ja pitkäjänteinen sekä moniammatillinen työ asiakkaiden elämäntilanteen edistämiseksi sekä asiakkaiden kuntouttamiseksi. JIK:n aikuissosiaalityöhön sisältyvät palvelutarpeen arvioinnit, täydentävä ja ehkäisevä toimeentulotuki, sosiaalinen kuntoutus, työllisyydenhoito ja kuntouttava työtoiminta sekä mielenterveys- ja päihdekuntoutuspalvelut (JIK, 2021a, s. 51). Tavoitteena on henkilön, perheen tai yhteisön sosiaalisen turvallisuuden sekä toimintakyvyn edistäminen ja ylläpitäminen sekä syrjäytymisen ehkäiseminen. Toimistotapaamisten lisäksi yksikön toimintaan kuuluu myös tarvittaessa asiakaan luo tehtävät kotikäynnit.

## **2.4 Aikaisemmat opinnäytetyöt aiheesta**

Opinnäytetyöni suunnittelu ja aloitusvaiheessa tutkin aikaisempia opinnäytetöitä, joidenka aiheena oli perehdytys. Perehdytykseen liittyviä opinnäytetöitä on tehty hyvin paljon ja ne on lähes aina valmistettu suoraan jollekin yhteistyötaholle. Monissa perehdytyksestä tehdyissä opinnäytetöissä tuotoksena oli jonkinlainen perehdytysmateriaali tai opas yhteistyötaholle.

Perehdytykseen liittyvinä teemoina oli monissa tutkimuksissa käsitelty perehdytyksen vaikutuksia työhyvinvoinnille, työssä pysymiseen ja työmotivaatioon.

Tarkastelin mm. Tampereen yliopistossa tehtyä tutkimusta: Perehdytys työn oppimisessa. Työntekijöiden kokema perehdytyksen taso (Aaltonen, 2018) Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin perehdyttämisen tasoa ja tarkoituksena oli tuoda työntekijöiden kokemia kehittämistarpeita esiin. Tutkimuksessa selvitettiin lisäksi, millainen yhteys perehdytyksellä on työyhteisön yhteistyöhön, työntekijän ymmärrykseen organisaation toiminnasta, sosiaaliseen vuorovaikutukseen työyhteisössä sekä yksilön oppimiseen. Tutkimuksesta saadusta aineistosta selvitettiin työntekijöiden näkökulmaa perehdytyksestä ja mahdollisia ja kehitysehdotuksia. Merkittäväksi kehittämiskohteeksi aineistonpohjalta nousi puutteet perehdytysprosessin suunnitelmallisuudessa. Työntekijöiden mielestä perehdytysprosessi ei ollut selkeää eikä perehdytyksen vastuuhenkilöä ollut aina nimetty selkeästi. Toiveena perehdytykselle esitettiin, että se huomioisi peremmin yksilölliset tarpeet ja uuden tulokkaan näkökulmat. Perehdytyksessä tärkeää olisi huomioida riittävä ajankäytön resurssointi. Tuloksista tuli esiin myös se, että kyseisen yksikön työilmapiiri ja vuorovaikutus koettiin positiivisena ja sillä oli vaikutusta siihen, että uusi työntekijä otettiin tiimissä hyväksyvästi vastaan.

Tutkin myös Turun ja li:n aikuissosiaalityöhön tuotettuja perehdytysmateriaalin tuottamiseen liittyviä opinnäytetöitä. Montolan ja Heinosen (2021) Turussa tehdyn opinnäytetyön tavoite oli hyvin samanlainen kuin tässä minunkin työssäni, eli laatia perehdytysopas aikuissosiaalityön yksikköön. Kehittämistyön menetelmänä käytettiin Salosen (2012, s.20) esittämää kehittämistoiminnan konstruktivistista mallia. Tiedonhankintamenetelmänä käytettiin tässä opinnäytetyössä dialogista keskustelua toimeksiantajan kanssa sekä teemahaastattelua. Näillä menetelmillä kerättiin tietoa yksikön toiminnasta sekä sen perehdytyskäytännöistä. Nämä menetelmät todettiin hyväksi tiedonkeruumenetelmäksi tämänkaltaiseen kehittämistyöhön. Tässä opinnäytetyössä keskityttiin tarkastelemaan myös perehdytyksen vaikutuksia työhyvinvointiin. Perehdytyksen ja työhyvinvoinnin lisäksi opinnäytetyössä esiteltiin moniammatillista yhteistyötä ja systeemistä työotetta Turun aikuissosiaalityössä. Kehittämistyön tuloksena syntyi perehdytysopas. Perehdytysoppaan tarkoituksena on toimia osana perehdytysprosessia.

li:n aikuissosiaalityölle tehty opinnäytetyö oli toteutettu tuotekehitystyönä (Jacklin, 2011). Toimintapiirteiltään tämän työn prosessi oli hyvin samankaltainen kuin Montolan ja Heinosen opinnäytetyö. Tässä työssä aineiston keräämisessä käytettiin asiantuntijatiimiä eli

toimeksiantajan henkilökuntaa. Tiedonhankinta opinnäytetyönprosessissa tapahtui keskusteluilla, jotka nauhoitettiin. Opinnäytetyön teoriaosuus painottui selkeästi perehdytyksellä saatujen hyötyjen tarkasteluun sekä työntekijän, työnantajan, että organisaation näkökulmasta. Teoriaosuus tässä työssä oli perehdytyksen kokonaisvaltaisuuteen nähden melko suppea. Tärkeänä asiana tuotekehitystyössä nähtiin yhteistyö toimeksiantajan kanssa sekä ajantasaisen asiantuntijatiedon hankkiminen. Perehdytyskansion sisältö muokkautui asiantuntija tietojen perusteella. Perehdytyskansiossa esiteltiin toimeksiantajaorganisaatio, aikuissosiaalityön asiakastyöprosessiin sekä sosiaalityön ammattihenkilöstön tehtävät.

Tarkastelemistani opinnäyteyöistä sain selkeyttä ja näkemyksiä siihen mitä perehdytysmateriaalin olisi hyvä sisältää. Lisäksi sain vahvistusta omaan ajatukseen, millaista teoriapohjaa lähden kartoittamaan, ja mikä olisi oman opinnäytetyöni kannalta oleellisinta teoriatietoa, joka tukisi perehdytysmateriaalin sisältöä toimeksiantaja huomioiden.

### 3 AIKUISSOSIAALITYÖN TAUSTA JA TEHTÄVÄT

Tässä luvussa käsitellään aikuissosiaalityötä käsitteenä sekä sen taustalla vaikuttavia yleisimpiä lakeja ja kunnallisen aikuissosiaalityön sisältöä sekä asiakasryhmiä. Yleisimmin aikuissosiaalityötä tehdään kunnallisissa sosiaalitoimistoissa. Aikuissosiaalityö käsitteenä on vakiintunut yleiseen käyttöön 2000- luvulla. Aikuissosiaalityötä kutsutaan myös perussosiaalityöksi ja työikäisten palveluksi. Luvussa tarkastellaan myös aikuissosiaalityöhön sisältyviä tehtäviä ja ammattinimikkeitä.

#### 3.1 Aikuissosiaalityötä säätelevät lait

Aikuissosiaalityötä määrittelee ja sen sisältöä säätelee sosiaalihuollon lainsäädäntö, sosiaalihuoltolaki, laki sosiaalihuollon asiakaan asemasta ja oikeuksista sekä asiakasryhmittäiset tai etuuskohtaiset lait kuten laki toimeentulotuesta, kuntouttavasta työtoiminnasta ja päihdehuoltolaki. Jokinen ja Juhila (2008, s. 25) korostavat, että oikeudellinen osaaminen, lakien tunteminen sekä niiden soveltamisen hallitseminen on tärkeä osa aikuissosiaalityön asiantuntijuutta.

Sosiaalihuoltolain tarkoituksena on edistää sekä ylläpitää ihmisten hyvinvointia ja sosiaalista turvallisuutta (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014). Lain tarkoitus on myös edistää ihmisten osallisuutta sekä vähentää eriarvoisuutta. Lailla turvataan kaikille yhdenvertaiset, tarpeenmukaiset, riittävät sekä laadukkaat sosiaalipalvelut ja hyvinvointia edistävät toimet. Sosiaalihuoltolaki edistää asiakaan oikeudenmukaista kohtelua ja oikeutta asianmukaiseen hyvään palveluun. Laki parantaa sosiaalihuollon ja kunnan sekä muiden toimijoiden yhteistyötä lain asettamien tavoitteiden saavuttamiseksi. Sosiaalipalveluja on järjestettävä tueksi jokapäiväisestä elämästä selviytymiseen. Palveluja on järjestettävä myös asumiseen ja taloudelliseen tukeen liittyviin tarpeisiin, osallisuuden edistämiseksi ja sosiaalisen syrjäytymisen ehkäisemiseksi. Palveluja ja tukea on järjestettävä lisäksi väkivallasta tai kaltoinkohtelusta johtuviin tuen tarpeisiin. Lain mukaan myös päihteiden ongelmakäytöstä, mielenterveysongelmista tai jonkin muun sairauden tai vamman aiheuttaman tuen tarpeeseen on järjestettävä tarpeenmukaista palvelua. Tukea on järjestettävä ja tarjottava myös tuen tarpeessa olevan läheisille ja omaisille.

Laki asiakkaan asemasta ja oikeuksista (812/2000) määrittelee sosiaalihuollon asiakkaan asemaa sekä oikeuksia seuraavalla tavalla. Asiakaslain tarkoituksena on edistää asiakasläh- töisyyttä, asiakassuhteen luottamuksellisuutta, ja asiakkaan oikeutta hyvään palveluun ja kohteluun sosiaalihuollonpalveluissa. Lakia sovelletaan julkisen ja yksityisen toimijan järjestä- mään sosiaalihuoltoon.

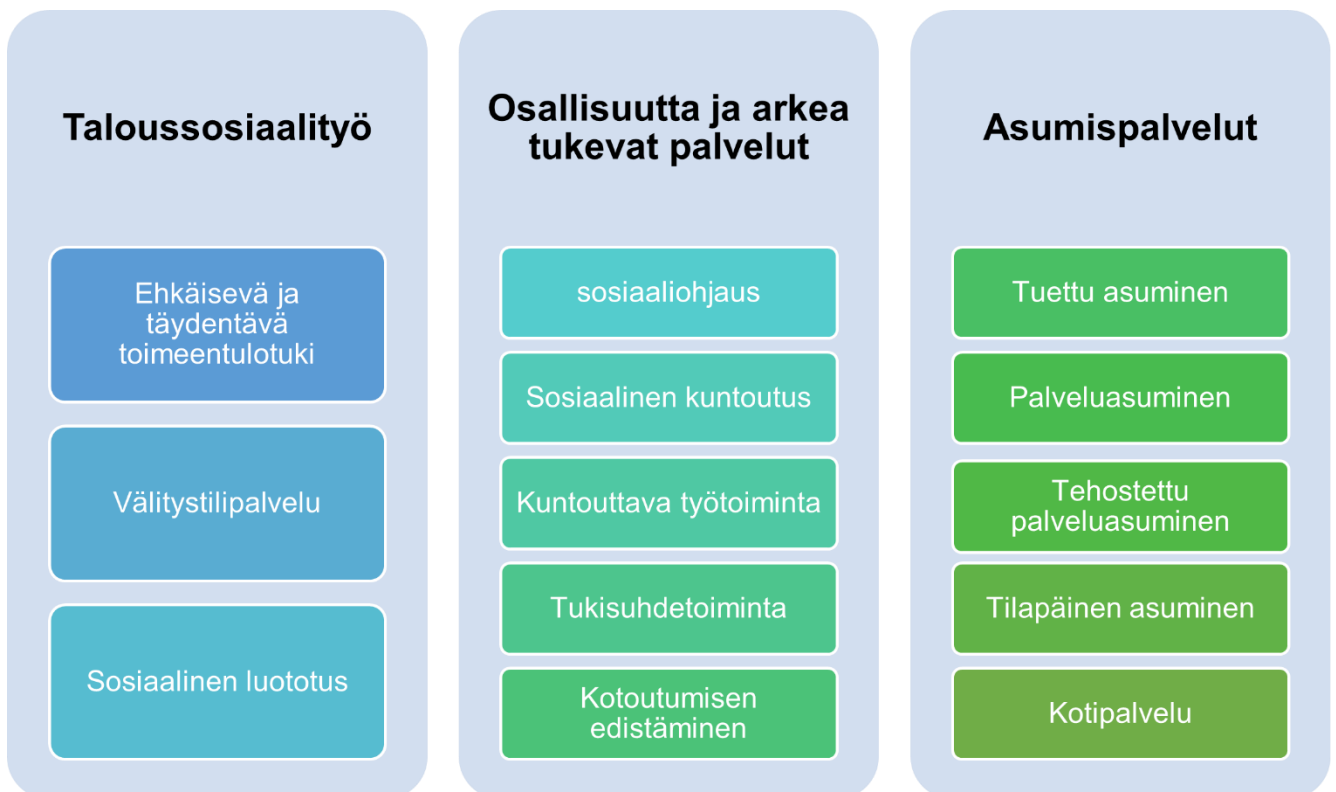
Asiakkaan oikeus on saada hyvää ja laadukasta sosiaalihuoltoa, jossa hänen mielipiteensä ja toivomuksensa otetaan huomioon (Laki asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000). Oi- keuksiin luulua myös saada hyvää kohtelua sosiaalihuoltoa toteutettaessa. Henkilön itsemää- räämisoikeutta on kunnioitettavaa ja huomioitava hänen oikeutensa vaikuttaa sekä osallistua palvelujensa suunnitteluun ja niiden toteuttamiseen. Mikäli täysi-ikäinen asiakas ei ole kyke- nevä osallistumaan tai vaikuttamaan palvelujensa suunnitteluun sekä toteuttamiseen, voi- daan tahtoa selvittää laillisen edustajan tai omaisen kanssa. Alaikäisen mielipide huomioi- daan ikä- ja kehitystason mukaisesti. Asiakkaan oikeus on myös saada tietoa oikeuksistaan ja toimenpidevaihtoehdoista sekä häntä koskevista velvollisuuksista ja nähdä hänestä tallen- nettuja tietoja ja tarvittaessa pyytää tietojen korjaamista tai oikaisua. Velvollisuuksiin kuuluu antaa oikeaa ja tarvittavaan tietoa mikä vaikuttaa sosiaalihuollon järjestämiseen. Asiakkaan oikeus on saada kirjallisena päätös sosiaalihuollon järjestämisestä ja tarvittaessa hänelle on laadittava palvelusuunnitelma. Asiakkaalla on oikeus valittaa tai tehdä muistutus saamastaan huonosta kohtelusta tai hakea saamaansa päätökseen muutosta.

### **3.2 Aikuissosiaalityön asiakkuus ja työhön sisältyvät palvelut**

Jokisen ja Juhilan (2008, s.7) mukaan aikuisten parissa tehtävää sosiaalityötä on tehty läpi sosiaalityön historian. Yleisimmin aikuissosiaalityön käsite kuvaa Paavolan ym. (2019, s. 85) mukaan kunnallisissa sosiaalitoimistoissa aikuisten parissa tehtävää lakisäätteistä työtä, jota sosiaalihuoltolaki ohjaa. Aikuissosiaalityö käsitteenä on vakiintunut yleiseen käyttöön 2000- luvulla (Matthies ym., 2012, s. 10). Karjalaisen (2017, s. 247) mukaan 2000- luvulla kunnalli- sia sosiaalipalveluja on kehitetty ja tuotettu elämänkaarimallin mukaisesti. Aikuissosiaalityö sijoittuu tällä elämänkaarimallilla lastensuojelun ja gerontologisen sosiaalityön väliin. Aikuis- ten parissa tehtävää sosiaalityötä kutsutaan toisinaan myös työikäisten palveluiksi. Tämä kä- site aikuisten sosiaalipalveluista olisi selkeämpi, sillä se rajaisi omaksi asiakasryhmäksi elä- keläiset sekä ikääntyneet sekä heille tarjottavat gerontologiset palvelut (mts. 248). Kuntien

sosiaalitoimistoissa tarjottavaa aikuissosiaalityötä kutsutaan Liikasen (2015, s.47) mukaan usein myös perussosiaalityöksi. Aikuissosiaalityötä toteuttavat muutkin tahot kuin sosiaalitoimistot, kuten julkiset erityispalvelut, diakoniatyö sekä erilaiset sosiaaliset järjestöt. Aikuisten parissa tehtävä työ on myös hyvin monialaista ja työn tekemisen tavat muovautuvat jatkuvasti.

Aikuissosiaalityön Pro Sos- hankkeessa (2019) aikuisten ja työikäisten palvelujen kokonaisuutta kuvattiin kuvan 1. esittämällä tavalla. Aikuissosiaalityön kentällä työskennellään koko elämän kirjon parissa, johon kuuluu toimeentulo, asuminen, työ, yhteiskunnallinen osallisuus, koulunkäynti ja opiskelu, ihmissuhteet, päihteiden käyttö ja riippuvuudet, kotoutuminen, mielenterveys, elämänhallinta ja toimintakyky.



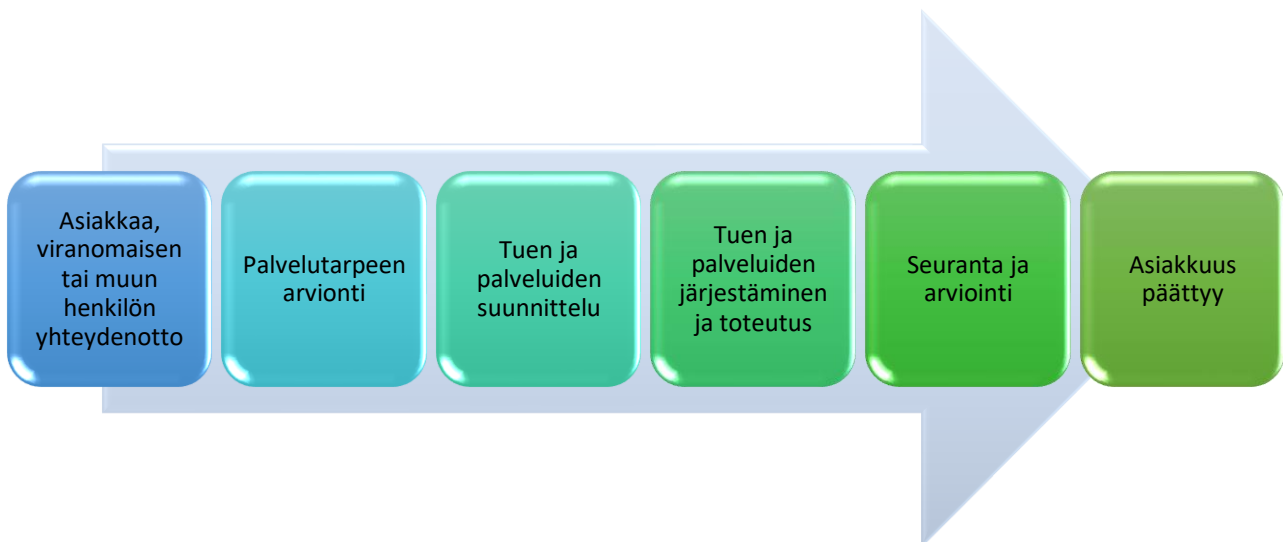
Kuva 1. Aikuissosiaalityö ja muut työikäisten sosiaalipalvelut (PROSOS- hanke, 2019).

Aikuissosiaalityön tehtävänä on Matthies:in ym. (2012, s. 10) mukaan toteuttaa muutokseen tähtäävää ja huollollista sosiaalityötä. Juhila (2008, s.16) puolestaan määrittelee aikuissosiaalityön pohjalla olevan useimmiten kolme elementtiä, ongelma, tavoite ja välineet. Näiden kolmen teeman yhdistelmästä, Juhila näkee ammatillisen sosiaalityön rakentuvan. Ammatillisessa sosiaalityössä työ perustuu suunnitelmallisuuteen, perusteelliseen tilannearvioon ja



niiden pohjalta asetettuihin muutokseen tähtääviin tavoitteisiin sekä tavoitteiden saavuttamiseksi valittaviin välineisiin (mts. 17). Kunnallisen aikuissosiaalityön tehtäväkenttään kuuluu palvelutarpeen arviointi ja palveluohjaus sekä sen pohjalta tehtävä palvelusuunnitelma (mts. s. 45). Aikuissosiaalityö on tarveharkintaista palvelua ja asiakkaalla pitää olla elämässään jonkinlainen pulma tai ongelma, jotta hän olisi oikeutettu tai jopa velvoitettu aikuissosiaalityön palveluihin.

Terveyden- ja hyvinvoinnin laitoksen luokittelun mukaan sosiaalityön palvelut sisältävät viisi palveluprosessia (Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos (THL), i.a.). Nämä prosessit kuvaavat sosiaalihuollon asioiden käsittelyn vaiheita. Viisi yleistä palveluprosessia ovat: Asian vireille tulo, palvelutarpeen arviointi, asiakkuuden suunnittelu, palvelujen järjestäminen sekä palvelun toteutus. Pro Sos- hanke (2019) on laatinut yhteistyökumppaneille esitteen aikuissosiaalityöstä kuvaamaan aikuissosiaalityön ja työikäisten sosiaalipalveluiden kokonaisuutta. Esitteessä sosiaalityön prosessia kuvataan kuvassa 2. esitettynä kuusivaiheisena prosessina.



Kuva 2. Aikuissosiaalityön prosessi (Pro Sos, 2019).

Pro Sos- hankkeessa (2019) kuvataan myös, mitä aikuissosiaalityö on ja miten sitä tehdään. Aikuissosiaalityön tehtävä on kuunnella, tarjota ohjausta sekä neuvontaa ja rohkaista muutokseen. Työssä etsitään ja esitetään vaihtoehtoja ja lisäksi autetaan tekemään ratkaisuja. Aikuissosiaalityö yhdistää ja koordinoi palveluja ja myöskin tukee näiden palveluiden käytössä. Työhön kuuluu näiden lisäksi seurata palveluiden ja tuen toteutumista ja vaikuttavuutta.

Sosiaalihuoltolaissa (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014, 3 §) asiakkaalla tarkoitetaan sosiaalihuoltoa hakevaa ja käyttävää taikka omasta tahdostaan riippumatta huollon kohteena olevaa henkilöä. Erityistä tukea tarvitsevilla henkilöillä ja asiakkaalla laissa tarkoitetaan henkilöitä, joilla on erityisiä vaikeuksia ja haasteita hakea tai saada tarvitsemiaan sosiaali- ja terveystalveluja, jonkin kognitiivisen taikka psyykkisen sairauden, vamman, päihteiden ongelmakäytön tai muun vastaavan syyn vuoksi. Juhilan ym. (2003, s.13) mukaan yksilön sosiaalityön asiakkuus alkaa hänen astuessaan sosiaalitoimistoon sisään ja solmiessa suhteen sosiaalityötekeväen henkilön tai organisaation kanssa. Sosiaalityön tehtävä yhteiskunnassa on toimia yksilön toimijuuden ja elämänsuunnittelun resurssina sekä vahvistajana ja edistää yksilöiden itsensä toteuttamismahdollisuuksia. Näkökulma korostaa aktiivisuutta ja autonomiaan perustuva asiakkuutta.

### 3.2.1 Sosiaaliohjaus

Sosiaalihuoltolain (SHL 1304/2014 16 §:n) mukaan sosiaaliohjaus on yksilöiden, perheiden sekä yhteisöjen tai ryhmien ohjausta, neuvontaa ja tukea palvelujen käytössä sekä eri tukimuotojen yhteensovittamista. Sosiaaliohjauksen tavoitteena on yksilöiden sekä perheiden hyvinvoinnin ja osallisuuden edistäminen elämänhallintaa ja toimintakykyä vahvistamalla (Kuntaliitto, 2017). Liiton mukaan palvelujärjestelmien laajetessa ja eriytyessä on sosiaaliohjauksenkin asema kasvanut. Palvelujen piiriin hakeutuvat henkilöt tarvitsevat useammin myös henkilökohtaista ohjausta ja neuvontaa saatavilla olevista palveluista sekä niiden saamisen ehdoista. Tukea haetaan usein myös palvelujen ja etuuksien hakemiseen.

Blomgren ja Kivipelto (2012, s. 40) nostavat tärkeimmiksi sosiaaliohjauksen menetelmiksi asiakkaan kannustamisen, voimavarojen etsinnän, asiakkaan kuunteleminen sekä empatian osoittamisen. Heidän mukaansa näissä kaikissa tärkeissä menetelmissä korostuu toimijoiden välinen vuorovaikutus. Aikuissosiaalityö on tavoitteellista ja se näkyy vahvasti näissä menetelmissä, kuten palveluohjauksessa ja etuuksista tiedottamisessa, asiakkaan taloudellisen tilanteen käsittelyssä, kriisitilanteessa työskentelyssä. Hyvä yhteistyö työntekijän ja asiakkaan välillä mahdollistaa Ekqvistin ja Kuusiston (2020, s. 43) päätelmien mukaan asiakkaan oman äänen kuulumisen ja omien tavoitteiden esiin tuomisen. Asiakkaan osallistuminen suunnitelmalliseen sekä asiakaslähtöiseen prosessiin edistää asiakkaan tietoisuutta mahdollisuudestaan vaikuttaa omien asioidensa hoitoon. Jokinen (2014, s. 210) puolestaan pitää

oleellisena asiakaslähtöisessä, tavoitteellisessa aikuissosiaalityössä sekä työskentelyn onnistumisessa työntekijän osoittamaa uskoa asiakkaaseen. Asiakkailla voi olla taustalla useitakin epäonnistumisia, jotka horjuttavat asiakkaan omaa uskoa itseensä. Lisäksi oleellista on asiakkaan mahdollisuus saada kaikkia tarvittavia palveluja.

### 3.2.2 Taloussosiaalityö

Karjalaisen (2017, s. 247) mukaan yksi aikuissosiaalityön keskeisimmistä elementeistä on toimeentulotukeen liittyvä työ. Sherraden (2010, s. 2) mukaan taloussosiaalityön kohteena on talous ja toimeentulotukeen liittyvät kysymykset sosiaalityössä. Työn tavoitteena on asiakkaiden taloudellisen toimintakyvyn vahvistaminen. "Taloudellinen kyky" kuvaa ihmisten taloudellista tietämystä ja heidän luottamustaan sekä motivaatiotaan hoitaa omaa henkilökohtaista talouttaan. Sällinen (2019, s. 70) toteaa, että sosiaalityössä yleisiä ongelmia ovat taloudelliset ongelmatilanteet ja niihin asioihin liittyvä ohjaus sekä neuvonta on yleistä myös aikuissosiaalityön työkentällä.

Sosiaalityön arjessa kohdataan Karjalaisen (2019, s. 47) mukaan ihmisiä, joidenka elämän muutostilanteet liittyvät usealla tavalla taloudellisiin olosuhteisiin. Toimeentulon riittävyys on keskeinen osa osallisuuden toteutumista, sillä köyhyys ja sen tuomat kokemukset supistavat olennaisesti osallisuuden mahdollisuuksia. Zechnerin (2019, s. 4) mukaan taloudellisiin haasteisiin liittyy usein velkaantuminen sekä etuuskien hakeminen ja niihin liittyvät ongelmatilanteet. Lisäksi haasteena voi olla taloudenhallinnan ongelmat sekä pienituloisuus tai köyhyys. Taustalla voi usein olla myös muita elämän ja arjen haasteita, kuten terveydelliset ongelmat, työttömyys tai jokin muu kriisitilanne. Sosiaalihuoltolain mukaan taloudellisen tuen tarpeeseen on tarvittaessa järjestettävä sosiaalipalveluja (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014, 11§). Tuen tarpeeseen liittyy taloudellisten ongelmien kartoitus sekä ratkaisujen etsiminen. Taloussosiaalityössä toimeentuloa tarkastellaan kokonaisvaltaisesti ja tarkoitus on vahvistaa taloudellista toimintakykyä (Sällinen 2019, s. 70). Aikuissosiaalityössä työntekijällä on etuus- ja palvelujärjestelmätuntemus sekä tieto keinoista, joilla taloudenhallintaa voi tukea taloudellisen toimintakyvyn vahvistamiseen lisäksi. Työn onnistumiseen vaikuttavat myös asiakkaan tiedot sekä taidot ja motivaatio muutoksen toteuttamiseen. Taloussosiaalityössä muutostyö ja motivointi on tärkeää ja usein myös haastavaa työtä. Taloussosiaalityössä asiakas itse on

keskeinen toimija. Pitkään jatkuneen taloudelliset ongelmatilanteet eivät selviä hetkessä, vaan ne vaativat pitkäjänteisempää muutostyötä.

Toimeentulotuki on viimesijainen taloudellinen tuki, jonka tarkoituksena on kattaa henkilön elämään kuuluvia perusmenoja (Kansaneläkelaitos (KELA), 2021). Toimeentulotukea voi saada, jos tulot ja varat eivät riitä kattamaan välttämättömiä menoja, joihin kuuluu esim. ruoka ja asuminen. Tuloiksi lasketaan kaikki käytettävissä olevat tulot sekä varallisuus. Toimeentulotuen tarkoitus on olla lyhytaikainen tuki ja se tarkoitettu tilapäisten vaikeuksien korjaamiseen ja niiden ehkäisemiseen. Toimeentulotukeen kuuluu kolme osaa: perustoimeentulotuki, täydentävä toimeentulotuki ja ehkäisevä toimeentulotuki. Kun asiakkaan toimeentulotukihakemuksessa on esitetty muita kuin perusosaan taikka muihin perusmenoihin kuuluvia kuluja asiakas voi pyytää kelaä siirtämään hakemuksen kuntaan jatko käsittelyyn (Sosiaali- ja terveysministeriö (STM) i.a.-c). Menoihin, joidenka ei katsota kuuluvan perustoimeentulotukeen, voi kunnan sosiaalitoimisto harkinnanvaraisesti myöntää täydentävää ja/ tai ehkäisevää toimeentulotukea Kansaneläkelaitos. Täydentävää toimeentulotukea voi saada asumisesta syntyviin kuluihin tai sellaisiin menoihin, jotka katsotaan tarpeellisiksi toimeentulon tai itsenäisen suoriutumisen turvaamiseksi. Kunta voi myöntää lisäksi myös ehkäisevää toimeentulotukea, harkinnanvaraisesti kuten täydentävääkin toimeentulotukea. Ehkäisevällä toimeentulotuella pyritään edistämään sosiaalista turvallisuutta ja ehkäisemään syrjäytymistä sekä mahdollista pitkäaikaista riippuvuutta toimeentulotukeen. Ehkäisevään toimeentulotukeen kuuluu mm. asumisen turvaaminen ja muut mahdolliset äkilliset taloudellisen tilanteen heikkenemiset.

Turtiaisen ym. (2021, s. 38) mukaan aikuissosiaalityön näkökulmasta toimeentulotuen merkitys viimesijaisena, perusturvaa täydentävänä etuutena on kaksijakoinen. Toisaalta toimeentulotukea voidaan käyttää taloudelliseen tukemiseen silloin kun perusturva ei riitä henkilön välttämättömiin menoihin. Toisaalta toimeentulotuki on enemmän valvottu ja byrokraattisempi, kuin perustoimeentulotuki ja vaatii siten enemmän erilaisia selvityksiä. Tilapäisenä tukena toimeentulotuki voi edistää henkilön autonomiaa mutta perustoimeentuloa jatkuvasti täydentävänä tukena se ei ole hyvä ratkaisu. Aikuissosiaalityön kentällä toimeentulotuen KELA- siirrot ei ole poistanut perustoimeentulotuen parissa työskentelyä, mutta se on muuttanut käsittelytapoja siten, että painopiste on nyt siirtynyt päätösten tekoa enemmän asiakkaiden ohjaukseen sekä neuvontaan ja asiakkaan kela- asioiden hoitamiseen.

Uutena palveluna taloussosiaalityönkentällä on aloitettu talousneuvollapalvelu. Talous- ja velkaneuvonnan (2021) mukaan talousneuvola on uusi matalankynnyksen palvelumuoto, jossa asiakas voi keskustella arjen raha-asioista. Talousneuvola palveluja tarjoaa tällä hetkellä ainakin 26 paikkakuntaa. Talousneuvolat lähtivät toimimaan talous- ja velkaneuvonnan sekä ulosoton yhteisestä, Ennakoivan talousneuvonnan hankkeesta (Ulosottolaitos, 2022). Tavoitteena hankkeessa oli kansalaisten talousosaamisen lisääminen ja ylivelkaantumisen ehkäisy sidosryhmäyhteistyön avulla. Talousneuvolassa asiakas saa asiantuntijoilta neuvoja ja apua raha-asioiden hoidossa ja eri toiminta vaihtoehtojen kartoittamisessa. Talousneuvolassa asiakas voi asioida erilaisten talouskysymysten kanssa. Asiakkaita palvelevat talousasioissa sosiaalipalvelujen ja talous- ja velkaneuvonnan, ulosoton ja KELA:n työntekijät.

### **3.2.3 Mielenterveys- ja päihdepalvelut**

Paavolan ym. (2019, s. 81) mukaan taloudellisten vaikeuksien lisäksi aikuissosiaalityön asiakkaiden haasteet koskevat päihteiden käyttöä ja mielenterveyteen liittyviä ongelmia. Kunnallisiin mielenterveyspalveluihin sisältyvät ohjaus, neuvonta sekä tarpeenmukainen psykososiaalinen tuki, kriisitilanteiden psykososiaalinen tuki ja mielenterveyden häiriöiden tutkimus, hoito ja kuntoutus (Sosiaali- ja terveysministeriö (STM), (i.a.-a). Kunnan sosiaalihuolto yhdessä terveydenhuollon kanssa vastaa asukkaiden mielenterveyshäiriöiden ehkäisystä sekä varhaisesta tunnistamisesta ja asianmukaisesta hoidosta sekä kuntoutuksesta. Sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalvelut sekä avopalvelut ovat ensisijaisia palveluita. Kunnan aikuisosiaalihuollosta järjestetään mielenterveys- ja päihdekuntoutujille asumispalveluita, kuntouttavaa työtoimintaa ja kotipalveluita.

Useissa kunnissa mielenterveys- ja päihdepalvelut ovat yhdistettyjä palveluja (Sosiaali- ja terveysministeriö (STM), (i.a.-b). Sosiaali- ja terveyspalvelut tekevät yhteistyötä mielenterveys- ja päihdeongelmien ehkäisyssä ja hoidossa. Tällä hetkellä Kuntien tehtävänä on yhdistää julkiset ja eri järjestöjen tuottamat sekä yksityiset päihdepalvelut toimivaksi palvelukokonaisuudeksi. 1.1.2023 voimaan astuvan Sote-uudistuksen tavoitteena on peruspalvelujen vahvistaminen ja hoitoon pääsyn nopeuttaminen (MIELI ry, 2022). Tavoitteena on myös kiinnittää huomio ongelmien ehkäisyyn ja varhaiseen puuttumiseen. Haasteena uudistuksessa on perustason mielenterveyspalveluiden saatavuuden parantaminen.

Sosiaali- ja terveysministeriön (STM, i.a.-b) mukaan kunnat ovat velvollisia järjestämään päihdehuollon palveluja siinä laajuudessa kuin kunnassa niille esiintyy tarvetta. Kunnat voivat tuottaa nämä palvelut itse tai yhteistyössä muiden kuntien kanssa. Palvelut voidaan ostaa myös muilta kunnilta tai yksityisiltä palveluntuottajilta. Päihdepalveluja on saatavana sosiaali- ja terveydenhuollon neuvontana ja ohjauksena, päihdeettömyyttä tukevinä sekä haittoja vähentävinä sosiaalipalveluina ja kuntoutuspalveluina. Päihdepalvelujen avopalveluihin asiakas voi hakeutua omatoimisesti sosiaalitoimiston, terveyskeskuksen tai päihdeyksikön kautta.

### 3.2.4 Sosiaalinen kuntoutus

Sosiaalisesta kuntoutuksesta tuli lakisääteistä vuonna 2015 uudistetun sosiaalihuoltolain myötä (SHL.1304/2014). Sosiaalihuoltolain myötä sosiaalisesta kuntoutuksesta on tullut oma sosiaalipalvelujen järjestämä kuntoutuspalvelumuoto. Lain mukaan sosiaalinen kuntoutus liitetään sosiaalisen toimintakyvyn ja osallisuuden edistämiseen sekä syrjäytymisen ehkäisyyn. Sosiaalisen kuntoutuksen saamiseksi ei tarvita lain mukaan lääketieteellisesti todettua sairautta tai vammaa. Haapakoski (2018, s.94) määrittelee sosiaalisen kuntoutuksen myös sosiaalityön antamaksi tehostetuksi tueksi.

Sosiaalisen kuntoutuksen asema on Kokon ja Veistilän (2016) mukaan vahvistunut sosiaalityön kentällä ja sillä on sosiaalihuoltolaissakin keskeinen merkitys. Sosiaalihuoltolaissa sosiaalisella kuntoutuksella tarkoitetaan sosiaalisen toimintakyvyn vahvistamista sosiaaliohjauksen ja sosiaalityön keinoin. Työn tarkoituksena on edistää yhteiskunnallista osallisuutta ja ehkäistä sosiaalista sekä taloudellista syrjäytymistä. Sosiaaliseen kuntoutukseen sisältyy kuntoutustarpeen ja sosiaalisen toimintakyvyn selvitys, arjen toimintojen ja elämänhallinnan valmennusta, neuvonta ja ohjaus sekä palveluiden yhteen sovittaminen. Sosiaalista kuntoutusta voidaan toteuttaa yksilötyöskentelynä sekä ryhmämuotoisena työskentelynä. Keskeisin sosiaalisen kuntoutuksen asiakasryhmä on syrjäytymisuhanalla olevat aikuiset ja nuoret, mielen-terveys- ja päihdekuntoutujat, pitkäaikaistyöttömät sekä maahanmuuttajat. Menetelminä sosiaalisessa kuntoutuksessa voidaan käyttää toiminnallisia ryhmiä, yksilöllistä psykososiaalista tukea, vertaistukea, lähityötä ja kotikäyntejä. Sosiaalisen kuntoutuksen avulla voidaan tarjota korjaavia kokemuksia, joiden avulla asiakas voi käsitellä uudelleen suhdettaan sosiaalisiin verkostoihin, arkeen, opiskeluun ja työhön.

Puromäen ym. (2016) mukaan kunnissa sosiaalista kuntoutusta toteutetaan hyvin erilaisilla tavoilla, vaikka pääsääntöisesti sosiaalista kuntoutusta pidetään suurilta linjoiltaan selkeänä. Toisissa kunnissa sosiaalinen kuntoutus kytketään selvästi kuntouttavaan työtoimintaan, toisissa kunnissa taas aikuissosiaalityöhön. Rajavaara ja Karjalainen (2012, s. 3) toteavat, että sosiaalisen kuntoutuksen suunnittelu sekä toteutus ovat yleisesti kunnan sosiaalihuollon vastuulla. Sosiaalinen kuntoutus kytkeytyy vahvasti aikuissosiaalityön yhteyteen. Sosiaalista kuntoutusta suunniteltaessa ja toteuttaessa sosiaalihuolto toimii monialaisessa yhteistyössä terveydenhuollon, opetus- ja nuorisotoimen sekä työllisyyspalveluiden ja kolmannen sektorin kanssa.

### **3.3 Aikuissosiaalityön kompetenssit ja työtehtävät**

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöstä (817/2015) määrittelee siten että sosiaalihuollon ammattihenkilöitä ovat

- 1) ne, jotka ovat tämän lain nojalla saaneet ammatinharjoittamisoikeuden (lailistettu ammattihenkilö)
  
- 2) ne, joilla tämän lain nojalla on oikeus käyttää sosiaalihuollon ammattihenkilön ammattinimikettä (nimikesuojattu ammattihenkilö)

Suomen ammattikorkeakoulujen sosiaalialan koulutuksen verkostojen mukaan (SOAMK, i.a.) sosiaalialalla työskentelevien ammattilaisten kuten sosionomien (AMK) tärkeitä kompetensseja ovat: Eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, palvelujärjestelmä osaaminen, Kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen, kehittämis- ja innovaatio-osaaminen sekä työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen.

Sosiaalialalla toimivien ammattilaisten on tärkeää toimia sosiaalialan arvojen sekä ammattieettisten periaatteiden mukaisesti ja eettisesti perustellusti sekä edistää toiminnassaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta (SOAMK, i.a.). Asiakasosaamiseen kuuluu myös vuorovaihteisen yhteistyösuhteen luominen asiakkaan kanssa ja taito arvioida asiakkaan palvelutarpeita sekä kyky osallistaa, tukea ja ohjata asiakasta. Oleellinen osa palvelujärjestelmäosaamista on keskeisen lainsäädännön tuntemus. Lisäksi tärkeää on tuntea ja osata palvelujärjestelmät niin julkisen, yksityisen kuin kolmannenkin sektorin osalta ja näiden palveluiden

mahdollinen yhteen sovittaminen moniammatilliseksi kokonaisuudeksi. Kriittiseen ja osallista-vaan yhteiskuntaosaamiseen kuuluu julkishallinnollisen päätöksentekojärjestelmän tuntemus sekä toimiminen sen periaatteiden mukaisesti. Kehittämis- ja innovaatio-osaamiseen kuuluu taito kehittää asiakastyön työkäytäntöjä, menetelmiä, ja palveluprosesseja sekä taito tuottaa hyvinvointia edistävää tietoa ja kyky arvioida sitä. Työyhteisöosaamiseen kuuluu taito toimia monialaisessa työyhteisössä. Lisäksi työn laadun, vaikutusten ja tulosten arvioinnin hallitseminen on tärkeää.

Koubel (2013, s. 213) esittää aikuissosiaalityön ammattilaisuudessa tärkeimmiksi piirteiksi tietoisuuden käytännöistä ja menetelmistä, ylpeys omasta ammatillisuudesta ja sosiaalityön tiedoista, taidoista sekä arvoista. Tärkeää ammatillisuudessa on myös kriittinen tietoisuus omista rooleista ja uskomuksista sekä erilaisten näkökulmien kunnioittaminen. Ammatillaisen tulee toimia työssään eettisesti, rehellisesti ja yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa.

Aikuissosiaalityön yksiköissä työskentelee sekä sosiaaliohjaajia että sosiaalityöntekijöitä. Aikuissosiaalityössä sosiaaliohjaajan työnkuvaan kuuluu laaja tehtäväkenttä. Sosiaaliohjaajat toimivat aikuissosiaalityössä neuvonnan ja ohjauksen sekä sosiaalisen ja taloudellisen tuen tehtävissä. Sosiaaliohjaaja voi työskennellä myös sosiaalityöntekijän työparina. Sosiaaliohjaajille ohjautuva asiakaskunta on laaja. Asiakkaina voivat olla työikäiset, ikäihmiset, päihdeongelmaiset, mielenterveyskuntoutujat sekä maahanmuuttajat. Sosiaaliohjaajalla on aikuissosiaalityössä yleisemmin koulutuksena sosionomi (AMK) tutkinto.

Sarvimäen (2017, s. 445) määritelmän mukaan aikuissosiaalityön sosiaalityöntekijän tehtäviin kuuluu vastaaminen sosiaalityön ammatillisesta johtamisesta ja sosiaalityön asiakas- ja asi-antuntijatyöstä. Sosiaalityöntekijän tehtäviin kuuluu myös palveluiden arviointi sekä niiden vaikutusten seuranta. Sosiaalityöntekijä osallistuu myös palvelukokonaisuuksien suunnitte-luun sekä päätöksentekoon. Aikuissosiaalityössä sosiaalityöntekijä toimii sosiaaliohjaajan työparina palvelutarpeen arviointia tehdessä sekä osallistuu myös kotikäynneille



## 4 PEREHDYTTÄMISEN TEORIAA

Tässä luvussa syvennytään siihen mitä perehdytys on ja mistä osa-alueista se koostuu. Luvussa esittelen myös Kupiaksen ja Peltolan (2009) määrittelemät viisi perehdyttämisen mallia sekä Caldwellin ja Petersin (2018) ja Viitalan (2020) esittämän neljään osaan jaetun perehdytysprosessin. Luvussa tuodaan esiin myös niitä lakeja, jotka säättävät perehdytyksestä. Lisäksi tarkastellaan perehdytyksen suunnittelua ja vaihteita sekä hyötyjä ja mahdollisia haasteita.

Juuti ja Vuorela (2015, s.63) määrittelevät perehdyttämiseksi työyhteisöön tulevan uuden henkilön tai uusiin työtehtäviin vaihtavan henkilön vastaanottoa ja alkuohjausta. Heidän mukaansa perehdyttämisen tärkeimpiä tavoitteita on saada uusi henkilö tuntemaan olonsa tervetulleeksi ja kuuluvansa uuteen työyhteisöön. Perehdyttämisen alussa laaditaan perehdytysuunnitelma, josta tulisi käydä esille, kuka vastaanottaa uuden henkilön ja esittelee hänet työyhteisölle. Suunnitelmasta tulisi selvittää myös se millä tavalla henkilö saa tietoa organisatiosta ja sen yksiköiden toiminnasta. Tärkeä osa uuden henkilön työyhteisöön liittymistä on Juutin ja Vuorelan (mts. 64) mukaan se, että hänelle on järjestetty valmiiksi tarvittavat työvälineet ja työpiste. Tällä tavalla toimimalla voidaan viestittää uudelle työntekijälle, että hän on tervetullut ja häntä on odotettu työyhteisössä.

Hyvä perehdytys tarvitaan Viitalan (2020, s. 97) mukaan aina. Hänen korostaa myös, että perehdytystä tarvitsee henkilöstöön liittyvän uuden työntekijän lisäksi myös uuteen tehtävään siirtyvä työntekijä sekä vuokratyöntekijät ja pitkään työtehtävistä poissa olleet henkilöt. Perehdytykseen sisältyvät Viitalan mukaan kaikki ne toimet, joilla pyritään luomaan perehtyjälle edellytykset suoriutua tehokkaasti ja nopeasti uudessa työtehtävässä. Päävastuu perehdytyksen järjestämisestä on lähijohdolla. Viitala (mts. 98) jakaa perehdyttämisen sisällön neljään osa-alueeseen. Nämä alueet ovat: Ennen työhön saapumista tapahtuva informointi, vastaanotto ja yritykseen perehdyttäminen, työsuhdeperehdyttäminen ja työnopastus. Caldwell ja Peters (2018, s. 28) esittävät myös neljään osaan jaetun perehdytysprosessin. Heidän mukaansa tehokas perehdytysprosessi sisälsi neljä osaa. Ensimmäinen osa on alhaisin perehdytystaso, joka opettaa työntekijöille perusoikeudellisia asioita sekä uudessa organisaatiossa työskentelyyn liittyviä määräyksiä. Toinen osio varmistaa, että työntekijät ymmärtävät uudet työnsä ja kaikki siihen liittyvät odotukset. Kolmas osuus sisältää organisaation arvot,

oletukset ja normit. Neljäs ja viimeinen osa sisältää elintärkeiden ihmissuhteiden luomiseen ja yhteistyötahojen sekä tietoverkkojen esittelyn.

Dávilan ja Piña-Ramírezin (2018, s.10) mukaan perehdytysprosessi on tärkeä koska se auttaa työntekijää sopeutumaan yrityksen arvoihin ja hallitsemaan nopeammin uutta tehtäväänsä sekä auttaa uutta työntekijää myös ymmärtämään nopeasti työnantajansa odotukset sekä yrityksen kulttuurin. Perehdytyksen avulla voidaan saada työntekijöitä, jotka ovat sitoutuneet yritykseen ja se auttaa myös uusia työntekijöitä tuntemaan itsensä tiimin jäseniksi. Yleinen perehdytys on yleisempää kuin tehtäväkohtainen perehdytys (mts. 11). Yleisessä perehdytyksessä työntekijälle esitellään yrityksen historiaa, missiota, visioita, arvoja, menettelytapoja sekä suosituksia ja mahdollisia kieltoja. Tehtäväkohtaisessa perehdytyksessä perehdytys sisältää yksilöllisesti suunnitellut perehdytysprosessit jokaiselle yrityksessä olevalle tehtävälle. Perehdytyksen tarjoaa työnantaja, esimies tai henkilöstön jäsen. Yleistä on, että uudelle työntekijälle osoitetaan oma perehdyttäjät perehdytysprosessin ajaksi. Tällä tavalla voidaan helpottaa uuden työntekijän oppimisprosessia ja tarjota heille tunteen kuuluvuudesta uuteen työympäristön.

Eklundin (2018, s. 25) mukaan perehdytys koostuu erilaisista käytänteistä, joiden avulla varmistetaan, että uusi työntekijä sisäistää ja oppii työnsä, sekä sopeutuu uuteen työyhteisöönsä. Perehdytys on lähtökohtaisesti uuden oppimista ja uuden tiedon sisäistämistä sekä sen soveltamista. Hyvin toimiva perehdytys tukee uuden työntekijän ja organisaation vuorovaikutusta. Perehdytyksen sisältö on organisaatio ja yksilö kohtaista, työtehtävät ja perehdytettävät ovat aina erilaisia. Yhteistä kaikille perehdytysprosesseille on työturvallisuuslaissa säädetyt tehtävät (mts. 26).

Kjelin ja Kuusiston (2003, s. 37) mukaan perehdyttäminen nähdään toimenpidejanana, joka edistää uuden työntekijän sopeutumista työyhteisöön ja työhön sekä työntekijän työn hallintaa. Heidän mukaansa myös useasti perehdyttämistä painotetaan työnopastuksen näkökulmasta, mutta työn opastus on vain yksi osa perehdytysprosessia. Perehdyttämisen tavoitteena on auttaa tulokkaita pääsemään uuden työyhteisönsä jäseniksi ja antaa perusvalmiudet työstä suoriutumiseen. Perehdyttämällä tavoitellaan myös nopeaa työn oppimista ja työn tuottavuuden parantamista (mts. 46). Perehdyttämällä voidaan vaikuttaa myös työssä viihtymiseen ja siten vähentää mahdollista työvoiman vaihtuvuutta.

Kupias ja Peltola (2009, s. 13) pitävät perehdyttämisen lähtökohtana työhönopastusta, joka on muuttunut organisaatioiden sekä työtehtävien monimuotoistumisen myötä laajemmaksi ja monimuotoisemmaksi perehdytykseksi. Pelkkä työn opastaminen ei näissä muuttuvissa olosuhteissa ole enää riittävää. Heidän mukaansa perehdyttäminen liittyy myös oleellisesti henkilöstöhallintoon ja liiketoiminnallisten tavoitteiden varmistamiseen.

Perehdyttäminen koostuu siis monesta osa-alueesta ja sen voidaan nähdä vaikuttavan paljon myös työssä viihtymiseen, työhön sitoutumiseen sekä työturvallisuuteen. Hyvällä perehdytyksellä uusi työntekijä voidaan saada tuntemaan olonsa tervetulleeksi ja siten hän voi sopeutua myös nopeammin työyhteisöön. Tärkeä osa perehdytystä on työnopastus ja työsuhteeseen liittyvien asioiden kertominen. Organisaatiosta annettava tieto, kuten organisaation arvot, strategia ja toimintatavat kuuluvat olennaisena osana perehdytysprosessiin.

#### **4.1 Perehdytystä ohjaava lainsäädäntö**

Työsopimuslaissa (55/2001, 2. luku, 1 §) säädetään, että työnantajan tulee huolehtia siitä, että työntekijällä on mahdollisuus suoriutua työstään myös yrityksen toiminnan, työtehtävien tai työmenetelmien muuttuessa. Työnantajan on pyrittävä myös edistämään työntekijän kehittymismahdollisuuksia ja mahdollisuutta edetä työurallaan kykyjensä mukaan. Lain mukaan työnantajalla on velvollisuus edistää suhteitaan työntekijöihin sekä työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Kaikkia työntekijöitä on kohdeltava tasapuolisesti. Työnantajan velvollisuutena on kertoa uudelle työntekijälle työajat, työtehtävät, palkka ja palkan maksuajankohta, tiedot työterveyden järjestämisestä, vuosiloman määräytyminen sekä irtisanomisaika (55/2001, 2. luku, 4 §).

Työturvallisuuslain (738/2002) tarkoitus on parantaa työolosuhteita ja työympäristöä työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Lain (14 §) mukaan työnantajan on luovutettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan toimintaan liittyvistä haitta- ja vaaratekijöistä. Työntekijän tulee saada opetusta ja ohjausta myös työn haittojen ja vaarojen estämiseksi. Työntekijää on perehdytettävä riittävästi uuteen työhön, työ- ja tuotantomenetelmiin, työolosuhteisiin sekä työvälineisiin ja niiden turvallisiin käyttötapoihin. Perehdytys tulee tapahtua ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista sekä myöskin työtehtävien muuttuessa. Lain mukaan työntekijälle annettavaan opetukseen ja ohjaukseen kuuluu lisäksi toimintatavat mahdollisten huolto, häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta. Työntekijälle annettua ohjausta ja opetusta

täydennetään tarvittaessa. Työntekijällä on velvollisuus toteuttaa saamansa perehdytyksen mukaisesti varovaisuutta, huolellisuutta ja järjestystä työn toteutuksessa (18§).

Näiden kahden lain lisäksi laki yhteistoiminnasta yrityksissä määrää siten, että yhteistoimintaneuvotteluissa on esitettävä uudelle työntekijälle yritykseen ja työpaikkaan perehtymiseen tarvittavat tiedot (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007, 15 §). Lain mukaan myös yrityksen muutoksia on käsiteltävä ja työntekijöiden ammatillisuutta on ylläpidettävä ja edistettävä (16 §).

## 4.2 Perehdyttämisen viisi mallia

Kupias ja Peltola (Kupias & Peltola 2009, s. 36) ovat teoksessaan, Perehdyttämisen pelikentällä esittäneet viisi erilaista perehdyttämismallia. Mallit ovat vierihoitoperehdyttäminen, malliperehdyttäminen, laatuperehdyttäminen, räätälöity perehdyttäminen ja dialoginen perehdyttäminen.

**Vierihoitoperehdyttämisessä** perehtyjä seuraa kokeneemman työntekijän työskentelyä ja opettelee uutta työtehtäväänsä tällä tavalla (Kupias & Peltola, 2009, s. 36). Tämä perehdyttämismalli voi parhaimmillaan sisältää piirteitä ja elementtejä kaikista perehdytysmalleista. Vierihoitoperehdyttäminen on yleinen ja hallitseva tapa perehdyttää uusia työntekijöitä. Vierihoidossa esihenkilö tai joku muu yksikön kokenut työntekijä selvittää ja kertoo työn ohessa, yrityksestä, työyhteisöstä ja työntekijän työtehtävistä. Tässä perehdyttämismallissa perehtyminen tapahtuu työnteon yhteydessä (mts. 37). Mallissa on tärkeää, että perehtyjä huomioidaan yksilönä ja huomioidaan perehtyjän lähtötaso. Vierihoitoperehdytys onnistuu silloin, kun perehdyttäjä on riittävästi paneutunut uuden työntekijän ohjaamiseen ja opastamiseen. Tämän kaltaisessa perehdytysmallissa perehdyttäjän taidot korostuvat. Tärkeää on myös se, että perehdyttäjä itse osaa opettamansa asian. Perehdyttäjällä on oltava aikaa toteuttaa omien työtehtävien ohessa perehtyjän vierihoidoa. Hänellä on myös vastuu perehdytysprosessin onnistumisesta. Silloin kuin perehdyttäjiä on vain yksi henkilö, on mahdollista, että hän opettaa uudelle työntekijälle omia työtapojansa, mielipiteitensä tai asenteitansa. Vierihoitoperehdyttämisen etuna on selkeä perehdytyksen vastuuhenkilö ja perehdytyksen yksilöllisyys.

**Malliperehdyttäminen** on käytännöllinen perehdytysmalli silloin, kun tarkoitus on yhtenäistää ja tehostaa perehdyttämistä (Kupias & Peltola, 2009, s. 37). Tässä perehdytysmallissa

olennaista on selkeä työn- sekä vastuunjaon määrittely. Malliperehdyttämistä käytetään usein isoissa organisaatioissa ja isojen massojen perehdyttämisessä. Mallissa käytetään usein erilaisia perehdytysmateriaaleja, kuten perehdyttämisohjelmat, perehdytyskansiot ja – kortit, muistilistat sekä oppaat. Malliperehdyttämisessä yleisperehdyttämisvastuun, sekä vastuun perehdyttämisen kehittämisestä ottaa yleensä organisaation henkilöstöosasto (mts. 38). Yleisperehdytykseen kuuluu työsuhteeseen ja -organisaatioon perehdyttäminen. Työnopastus sekä työyhteisöön perehdyttäminen jää työyksikön tehtäväksi. Työyksiköissä erilaiset perehdytyskansiot ja oppaat voivat helpottaa mallinnusta ja siten perehdyttäjän työtä. Perehdyttämismateriaalit voivat myös määritellä hyvän perehdyttämisen laatutasoa työyksikössä. Tässäkin mallissa tärkeä rooli on perehdyttäjällä, hänen halullaan ohjata sekä hänen ohjaamistaidoillaan. Malliperehdytys ja vierihoidoperehdytys ovat hyvä yhdistelmä perehdytysmalliksi. Malliperehdytyksessä etuna on perehdytyksen tasalaatuisuus sekä käytettävissä olevat toimintamallit perehdyttämisen tukena.

Kupias ja Peltola (2009, s. 39) määrittelevät **laatuperehdyttämisen** lähtökohdaksi jatkuvan perehdyttämisen laadun parantamisen. Mikäli perehdyttäminen painottuu liiaksi valmiiden perehdytysmateriaalien – ja oppaiden varaan, ei organisaation muutoksia ja kehitystarpeita välttämättä kyetä huomioimaan perehdytysprosessissa. Tällaisessa tapauksessa laatuperehdyttäminen on hyvä vaihtoehto. Laatuperehdyttämisessä perehdyttämisvastuu siirtyy työyksikölle sekä työtiimeille, jotka voivat jatkuvasti sekä joustavasti kehittää laadukasta perehdytysprosessia. Yksiköstä tai tiimistä valitaan perehdyttämisen vastuhenkilö, mutta tärkeää on se, että jokainen tiimin jäsen on halukas kehittämään perehdytysprosessia ja osallistumaan perehdytykseen. Vastuuhenkilöllä on vastuu perehdyttämisen koordinoinnista ja perehdytysprosessin etenemisestä. Parhaimmillaan perehdyttämiseen osallistuu koko tiimi. Perehdytysprosessin tulee olla selkeästi kuvattu ja sitä on seurattava säännöllisesti, jotta sen jatkuva kehittäminen on mahdollista. Tässäkin perehdytysmallissa on hyvä huomioida myös vierihoido- ja malliperehdyttämisen käytäntöjä (mts. 40). Laatuperehdyttämisen etuna tiimeille on jatkuva ja joustava sekä ajantasainen perehdyttämismalli. Perehdytys otetaan tiimin jäseneksi perehdyttämisen aikana.

**Räätälöidyssä perehdyttämismallissa** perehdytys on Kupiaksen ja Peltolan (2009, s. 40) mukaan jaettu eri moduuleiksi, organisaation henkilöstöhallinnon ja työyksiköiden toimesta. Moduuleista kootaan yksilökohtainen kokonaisuus perehdytettävän henkilön tarpeiden mukaisesti. Perehdytys suoritetaan näiden moduulien mukaan, moduuleista kootaan jokaiselle

yksilöity perehdyttämisen prosessi. Perehdytysmallissa on olennaista se, että joku organisaatiosta toimii kokonaisperehdyttämisen koordinaattorina. Koordinaattorin hallitsee näkemyksen perehdyttämisen eri moduuleista ja osaa liittää niihin oikeat perehdyttäjät sekä yhdistää eri moduuleja perehtyjille yksilökohtaisesti. Koordinoija on usein yksikön esihenkilö, sillä hän tuntee yksikön ja sen perehdytyskäytännöt. Koordinaattorin on huomioitava myös perehdytettävän tarpeet ja jo olemassa oleva osaaminen. Tärkeää Räättälöidyssä perehdyttämisen prosessissa on perehtyjän kanssa käytävä vuoropuhelu (mts. 41). Räättälöity perehdyttämismalli edellyttää työyhteisöltä sitä, että perehdyttämisen prosessi on selkeästi jäsennetty ja sen kehittämisestä huolehditaan. Räättälöidyssä perehdytysmallissa etuna on, että perehdytettävän osaaminen ja yksilöllisyys huomioidaan sekä häntä kuunnellaan. Perehdyttämismalli vaatii perehdyttäjältä laajaa ja monipuolista osaamista ja perehtyjältä sitoutumista hänelle räätälöityyn perehdytysprosessiin.

Perehdyttämisen prosessia, jossa kumpikin osapuoli kehittyy koko ajan, Kupias ja Peltola (2009, s. 41) kutsuvat **dialogiseksi perehdyttämiseksi**. Dialogista perehdyttämismallia käytetään, kun työn osaaminen ja työnkuva muokkautuu kyseisen tekijän osaamisen sekä yrityksen tarpeiden mukaan. Tässä perehdytysmallissa uusi työntekijä tuo organisaatioon mukanaan jotain uutta, jolloin tarkoitus on myös vastaanottavan työyhteisön oppiminen, voidaan nähdä työyhteisön ja perehtyjän yhteiskehittämisenä, jossa molemmat osapuolet kehittyvät ja oppivat. Dialoginen perehdytysprosessi aloitetaan laatimalla perehdyttämisen suunnitelma, yhdessä uuden työntekijän kanssa. Perehtyjän asiantuntemustaan hyödynnetään ja osa perehdyttämisen suunnittelusta ja vastuusta on perehtyjällä itsellään (mts. 42). Perehdyttämisen vaiheessa tärkeää on perehtyjän näkemystensä hyödyntäminen ja hänen kuuntelemisensa. Organisaatioissa on olemassa aina hyödyllistä informaatiota ja pysyviä asioita, jotka on syytä kertoa perehtyjälle. Dialogisessa perehdytysmallissa oleellista on koko yrityksen oppiminen ja se onkin tätä mallia käytettäessä yleisesti kyseisen yrityksen toimintatapa.

### 4.3 Perehdyttämisen suunnittelu ja sisältö

Eklundin (2018, s. 74) mukaan perehdytysprosessin suunnitteluun tulee ottaa mukaan riittävästi eri henkilöitä, jotta aiheesta nousisi esille useita eri näkökulmia ja esille tulleista asioista voitaisiin käydä yhdessä keskustelua. Tavoitteena on luoda yhteinen käsitys siitä mitä organisaatiossa halutaan uudelle työntekijälle esittää ja tarjota. Perehdyttämisen tueksi on hyvä olla

jokin kirjallinen suunnitelma, jonka avulla seurataan perehdytyksen etenemistä (Työturvallisuuskeskus (TTK), i.a.). Eklundin (2018, s. 75) mukaan perehdyttämisen suunnittelun lähtökohdaksi ei kuitenkaan tulisi olla perehdytysmateriaalin esitysmuoto, vaan suunnitelman esitysmuodon tulee pohjautua sille, mitä vaatimuksia ja tarpeita perehdytysprosessille on asetettu. Suunnitelmalle tärkeintä on se, että tiedostetaan, miksi tätä valittua mallia käytetään ja mitkä ovat sen tavoitteet.

Kupias ja Peltola (2009, s.88) esittävät perehdyttämisen olevan uuden työntekijän osaamisen kehittämistä ja aikaisemman osaamisen hyödyntämistä. Uusi työntekijä tarvitsee laajaa osaamista työstä selviytymiseen. Osaaminen voidaan perehdyttämisen prosessissa jakaa osaamisalueisiin, jotka ovat kuvassa 3. esitetyt: Organisaatio-, toimiala-, työsuhde-, tehtävä-, työyhteisö- ja perus/ yleisosaaminen. Myös Eklund (2018, s. 92) jaottelee perehdytysprosessin kuuteen osa-alueeseen: Organisaation toiminta, Prosessit ja käytänteet, työtehtävään opastaminen, vastuualueet ja tavoitteet, verkostot ja kehittämisen seuranta.



Kuva 3. Perehdyttämisen osa-alueet (Kupias ja Peltola 2009, mukaillen).

Kupias ja Peltola (2009, s. 91) määrittelevät organisaatio-osaamiseen kuuluvaksi sen osaamisen, mikä on tarpeellista juuri siinä kyseisessä organisaatiossa. Tähän osaamiseen kuuluu mm. organisaation arvot, strategiat, toimintapolitiikka, asiakkaat ja organisaatiosuhteet.

Eklundin (2018, s. 99) mukaan organisaation toiminnan perehdyttämiseen kuuluu oleellisesti tutustuminen organisaation toimintaan ja työntekijän oman roolin pohtiminen ja ymmärtäminen. Oleellista organisaatio perehdytyksessä on, että perehdytettävä ymmärtää oman työnsä merkityksen organisaatiolle ja sen mahdollisille asiakkaille.

Kupiaksen ja Peltolan (2009, s. 90) mukaan toimialaosaaminen sisältää toimialan tyypillisten piirteiden ja käytäntöjen osaamisen. Työsuhdeosaamiseen he määrittelevät työntekijän oman työsuhteen ja sen ehtojen osaamisen sekä ymmärtämisen. Työsuhdeosaamiseen liittyy myös työsuhteen asettamat velvollisuudet sekä myöskin sen tuomat edut. Tehtäväkohtaisen osaamiseen kuuluu se osaaminen mitä tarvitaan erityisesti uuden työntekijän tulevissa työtehtävissä. Eklund (2018, s. 96) määrittelee nämä osa-alueet työtehtävän opastamiseen, vastuualueisiin ja tavoitteisiin.

Tiimi- ja yhteistyöosaaminen puolestaan keskittyy Kupiaksen ja Peltolan (2009, s. 90) jaottelussa työpaikan tiimissä sekä työyhteisössä tarvittavaan osaamiseen, niiden pelisääntöihin ja prosesseihin (mts. 91). Usein perehdytysprosessissa tämä osaamisen alue jää vaille riittävää huomiota. Tämä osaamisalue sisältää paljon myös hiljaista tietoa, jotta sitä voitaisiin perehdyttää, tulisi sitä kuvata perehdyttämisprosessissa mahdollisimman avoimesti. Eklund (2018, s. 104) esittää tämän osa-alueen verkostojen tuntemuksen perehdytyksenä. Mitä paremmat tiedot verkostoista ja yhteistyötahoista perehtyjälle annetaan, sitä todennäköisemmin hän osaa näitä myös hyödyntää työssään.

Yleis- ja perusosaaminen on Kupiaksen ja Peltolan (2009, s. 92) mukaan osaamista, joka on tärkeä osa yleistä työelämää. Tähän osaamiseen kuuluu työelämätaidot, tietotekninen osaaminen ja kielitaito. Näitä osaamisen alueita ei useinkaan huomioida perehdytyksessä, sillä niitä pidetään helposti itsestään selvyytenä. Eklund (2018, s. 102) jaottelussa prosessit ja käytänteet kuvaavat tätä yleis- ja perusosaamista. Hän kuvaa näitä prosesseja ja käytänteitä johtamiskäytänteiksi, joihin kuuluu palkanmaksuun liittyvät asiat, kokouskäytännöt, työajan seuranta ja kehityskeskustelut.

Yksi Eklundin (2018, s. 109) perehdytyksen osa-alueista on kehittymisen seuranta. Perehdytysprosessiin kuuluu oleellisena osana prosessin seuranta, se miten perehdytettävä edistyy ja kehittyy. Perehdytyksen jatkuvalla seurannalla ja arvioinnilla varmistetaan asetettuihin



tavoitteisiin pääseminen sekä kyky reagoida mahdollisiin muutostarpeisiin. Perehdytyksen seurannalla voidaan kerätä palautetta myös toteutetusta perehdytysprosessista.

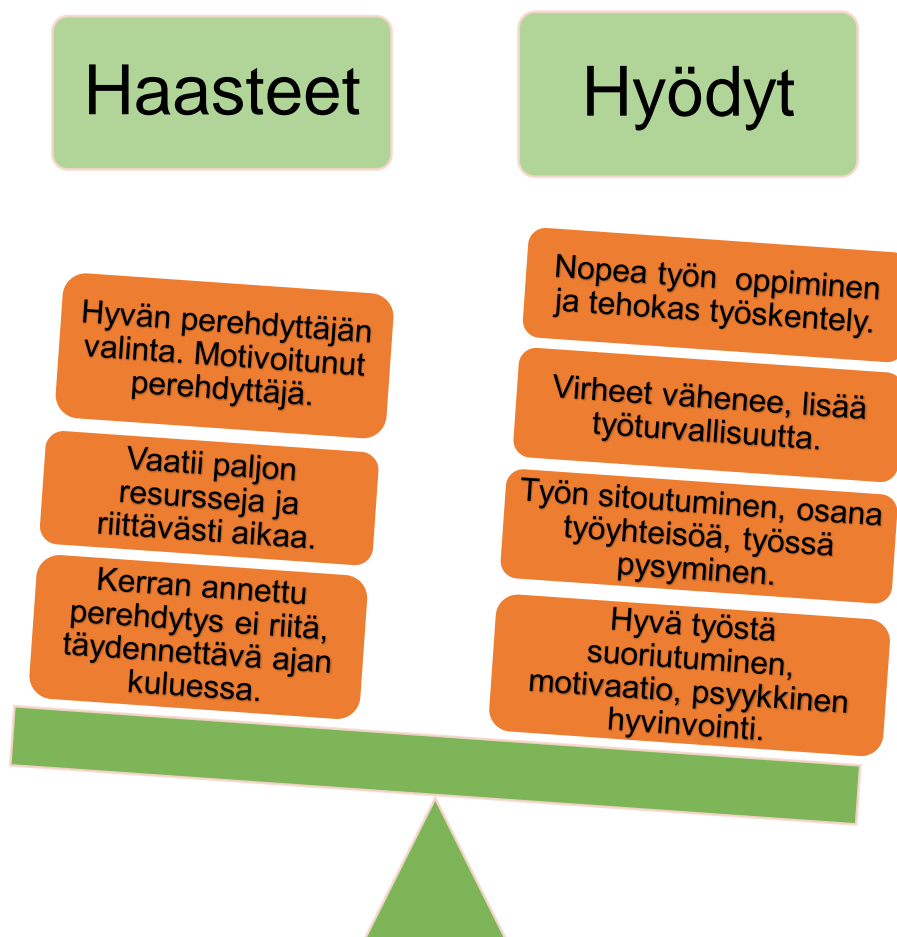
#### 4.4 Perehdyttämisen hyödyt ja haasteet

Viitala (2020, s. 97) esittää perehdyttämisen hyödyiksi nopean kiinnittymisen työtehtäviin ja nopeammin saavuttavan laadukkaan sekä tehokkaan työotteen. Saadulla perehdytyksellä on vaikutusta myös siihen, miten henkilön kokee saaneensa tukea uudessa työympäristössään. Perehdytys vaikuttaa myös psyykkiseen työhyvinvointiin usealla tavalla. Onnistumisen kokemukset ja hyvä työstä suoriutuminen sekä siitä saatu hyvä palaute lisää psyykkistä työhyvinvointia. Perehdytyksellä on vaikutusta myös fyysiseen työhyvinvointiin, sillä työturvallisuus lisääntyy, kun psyykinen kuormitus vähenee. Mitä vähemmän uudella työntekijällä on ensimmäisinä työviikkoina jännitettävää, sitä vähemmän hän kokee niin henkistä kuin fyysistä kuormitusta.

Leino (2013) esittää perehdytyksen hyödyiksi samoja asioita kuin Viitala (2020, s. 97). Hänenkin mukaansa työhön perehdyttäminen on tärkeää työturvallisuuden ja työterveyden varmistamisessa. Perehdytyksellä on hänen mukaansa vaikutusta myös työilmapiiriin, osaamiseen sekä organisaation kilpailukykyyn. Hyvällä perehdytyksellä voidaan vaikuttaa sujuvaan ja turvalliseen työntekoon sekä työntekijöiden henkilökohtaiseen hyvinvointiin. Työntekijällä on mahdollisuus voida työssään hyvin, kun hän oppii ja osaa sekä pääsee osoittamaan omia taitojaan. Perehdyttäminen ja työnopastus nopeuttavat työntekijän kehittymistä työyhteisön jäseneksi. Lisäksi Leino (2013) toteaa myös, että onnistuneen perehdyttämisen hyödyt tulevat esiin työntekijän innostumisena, osaamisen lisääntymisenä, sitoutumisena, ja kiinnostuneisuutena työtä sekä työpaikkaa kohtaan. Hyvin hoidettu perehdyttäminen tarjoaa työntekijälle tunteen arvostuksesta työntekijänä ja vaikuttaa myös hänen mielikuvaansa työnantajasta ja työyhteisöstä. Hyvällä perehdytyksellä voidaan vähentää virheiden ja tapaturmien määrää sekä parantaa työn laatua, asiakastyytyväisyyttä ja työn tuloksia.

Työturvallisuuden asiantuntijan Henri Litmasen (2017) mukaan haasteina voidaan nähdä se, että perehdyttäminen sitoo paljon resursseja ja siihen on varattava riittävästi aikaa, mikä kiireessä usein jää huomaamatta. Harpelundin ja Højbergin (2019, s. 189) mukaan yleisesti ottaen perehdytysohjelmien (työn tyypistä riippuen) tulisi kestää vähintään 6–12 kuukautta, mutta yleistä on, että prosessit alkavat hiipua ensimmäisen kuukauden aikana. Koko

koeaikaa kestävään perehdytysprosessiin ei useillakaan organisaatioilla ole resursseja. Litmanen (2017) toteaa että kerran annettu perehdytys tai työnopastus ei riitä läpi koko työuran vaan perehdytystä on täydennettävä tarpeen mukaan. Perehdytyksessä on myös otettava huomioon työntekijän osaaminen ja kokemus. Työnantajan tulee Litmasen mukaan ymmärtää perehdyttämisen merkitys työpaikan turvallisuuden kannalta. Perehdyttäjän valintaan ja osaamiseen kannattaa kiinnittää huomiota. Haasteita voi tulla myös, jos perehdyttäminen jää yhden nimetyn henkilön vastuulle ja jos perehdyttäjä suhtautuu tai osallistuu vastentahtoisesti perehdyttämiseen, se heijastuu usein perehdyttämisen laatuun. Tärkeää olisi saada koko työyhteisö sitoutumaan ja motivoitumaan perehdyttämiseen ja neuvomiseen. Kuvassa 4. esitetään perehdyttämisen haasteet ja hyödyt sekä niiden suhde toisiinsa.



Kuva 4. Perehdyttämisen hyödyt ja haasteet.

## 5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Tutkimuksellisen opinnäytetyön vaihtoehtona ammattikorkeakoulun opiskelija voi toteuttaa opinnäytetyönsä toiminnallisena tai tutkimuksellisenä kehittämistyönä. Tutkimukselliseen kehittämistyöhön sisältyy suunnittelu-, toteutus- ja tulosvaihe sekä raportointi. Tässä luvussa käsitellään tarkemmin tutkimuksellista kehittämistyötä sen teoriaa ja toteutusprosessia sekä kehittämistyön tiedonhankintamenetelmiä. Lisäksi luvussa käsitellään tutkimustulosten analysointia ja tulosten käyttöä opinnäytetyössä.

### 5.1 Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan teoria

Toikon ja Rantasen (2009, s. 14) mukaan kehittäminen on toimintaa, jonka päämääränä on selkeään määritellyn tavoitteen saavuttaminen. Kehittäminen voi olla toimintarakenteen tai toimintatavan kehittämistä. Kehittämistoiminnassa tavoite voi olla ulkoapäin määritelty tai vastaavasti toimijoiden määrittelemä tavoite (s. 15). Yksikkökohtaisessa kehittämisessä voidaan tavoitella sekä rakenteellisia että toiminnallisia muutoksia (s. 16). Kehittämiseen voi sisältyä uusien mallien ja ideoiden keksiminen sekä niiden vakiinnuttaminen ja levittäminen yksikköön.

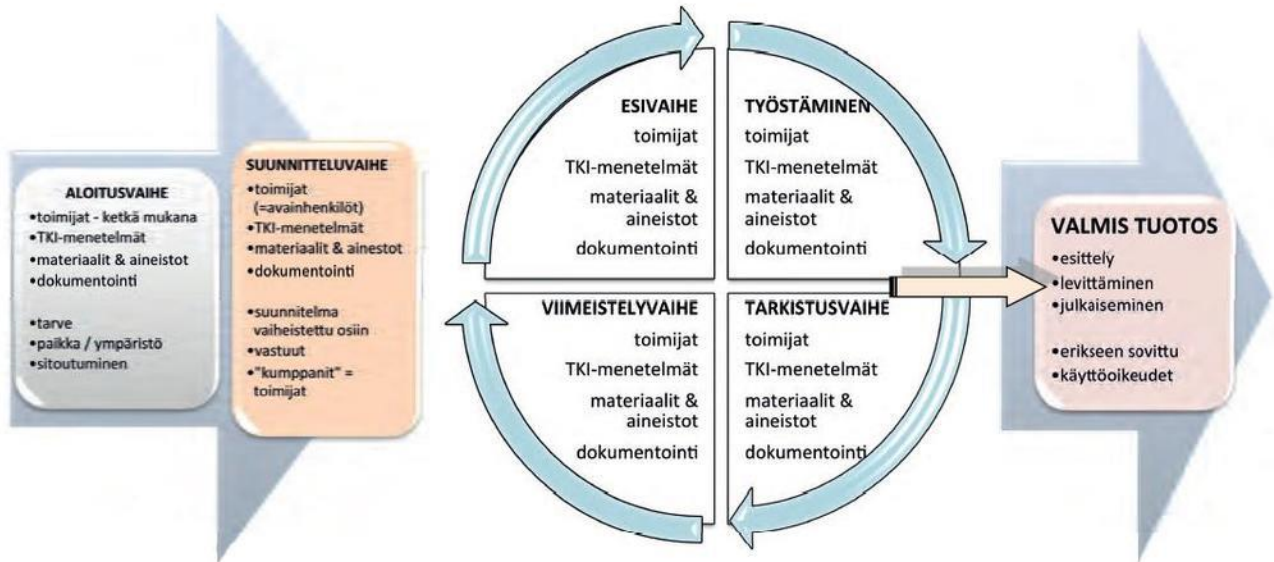
Salosen (2013, s. 7) mukaan kehittämistoimintana voidaan pitää sellaista toimintaa, jonka tuloksena valmistuu jokin uusi tuotos tai asia. Opinnäytetyössä kehittämistoiminnan tuotos voi olla esimerkiksi opas, tuote, ohje, kansio tai muu jokin muu vastaava tuotos. Kehittämistoimintana tehtävään opinnäytetyöhön liittyy tärkeänä osana kehittämistyön raportointi, joka tuo esille opiskelijan teoriaosaamisen sekä taidon yhdistää käytännössä teoriaosaamisen sekä kehittämistoiminnan. Salosen ym. (2017, s. 16) mukaan kehittämistoiminnan aloituksessa on muutama tärkeä asia. Tärkeää on todettu kehittämisen tarve, toimijoiden kesken yhdessä asetettu tavoite sekä osallisuus ja johtaminen. Näiden asioiden varaan rakentuu yhteistyö kehittämistoiminnan työskentelyssä. Salosen ym. (mts. 29) mukaan kehittämistoiminnan tulisi perustua sitoumuksiin, ymmärrykseen sekä toimintaan liittyviin sääntöihin. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että toimintaan ja kehittämiseen osallistuvilla olisi oltava yhtenäinen käsitys kehittämiskohteesta sekä siitä, miten sen muuttaminen, uudistaminen tai parantaminen parhaiten toteutuisi. Kehitystoiminta perustuu käsitykseen kehitettävästä kohteesta, kehittämiskohteen perusteluista ja rajauksista sekä siitä, mikä on kehittämisen tavoite ja millä menetelmillä

sekä välineillä asia ratkaistaan. Lisäksi tulee olla käsitys siitä, miten arviointi tehdään ja miten tulokset tai tuotos esitellään ja jaetaan käyttöön.

Ojasalo ym. (2014, s.19) toteavat, että kehittämistyö saa usein alkunsa organisaation kehittämistarpeista tai muutoksen halusta. Tärkeässä osassa tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa onkin aktiivinen vuorovaikutus organisaation eri toimijoiden sekä kehittämistyön tekijän välillä. Heidän mukaansa tutkimuksellisessa kehittämisessä pyritään ratkaisemaan käytännössä esiin nousseita ongelmia, sekä uudistamaan käytäntöjä. Kehittämistyön tarkoituksena on luonnostella, kehittää sekä löytää uusia ratkaisuja, uusia palveluja tai tuotteita.

Toikon ja Rantasen (2009, s. 64–68) mukaan klassisia työtön kehittämismalleja ovat lineaarinen malli, spiraalimalli ja tasomalli. Salonen (2013, s. 16) on lineaarista- ja spiraalimallia mallia yhdistelemällä kehitellyt kehittämistoiminnan mallin, jota Salonen esittelee kehittämishankkeen konstruktivistisena mallina. Mallissa yhdistyy näiden kahden mallin vahvuudet sekä kehittämistoiminnan logiikka. Tässä opinnäytetyössä on mukailtu tätä Salosen mallia. Konstruktivistisessä mallissa tuodaan esille kehittämistoiminnan riittävää ymmärtämistä sekä hallintaa. Mallissa korostuu myös toimimalla oppiminen, osallisuus ja tutkimuksellinen kehittämistoiminta sekä monipuolinen menetelmäosaaminen.

Salonen ym. (2017, s.31) esittävät kehittämistoiminnan konstruktivistisen mallin painottavan kehittämistoiminnan syklisyyttä ja korostavan tasavertaista työskentelyotetta kaikkien toimijoiden kesken, jolloin kaikkien kehittämistoimintaan osallistuvien toimijoiden jakama tieto on tasavertaista. Tieto rakennetaan suunnittelun, keskustelun ja kokeilemisen kautta. Kehittämistoiminnan konstruktivistinen malli etenee toiminnan eri vaiheiden kautta aina valmiiseen tuotokseen asti, kuten kuvassa 5. on esitetty. Kehittämistyö lähtee käyntiin aloitusvaiheesta, jossa todetaan kehittämistarve ja määritellään tälle kehittämistehtävälle toimintaympäristö. Seuraavassa vaiheessa laaditaan kehittämissuunnitelma (opinnäytetyönsuunnitelma), jossa määritellään kehittämishankkeen tavoitteet, toimijat, ympäristö, sekä kehittämis- ja tiedonhankintamenetelmät. Esivaiheessa siirrytään toimintaympäristöön eli varsinaiselle kentälle missä työskentely tapahtuu. Tämä jälkeen työstövaiheessa kehittämistoiminnan käytännön toteutus konkretisoituu, työstövaihe on suunnittelun lisäksi tärkeä vaihe. Työstövaihe on vaativaa mutta ammatillisessa mielessä myös hyvin opettavainen. Ennen kuin kehittämistyö voidaan päättää ja valmistyö esitellä, seuraavaa tarkistusvaihe, työn arviointi ja viimeistelyvaihe.



Kuva 5. Kehittämistyön konstruktivistinen malli (Salonen, 2013, s. 21).

## 5.2 Tiedonhankinta- ja kehittämismenetelmät

Salosen (2013, s. 23) mukaan kehittämistoiminnassa käytetään pääasiassa samoja tiedonhankintamenetelmiä kuin perinteisessä laadullisessa tutkimuksessa. Kehittämistoiminnassa menetelmien käyttö on kuitenkin perinteistä tutkimusta joustavampaa. Tähän kehittämistyöhön valitsin tiedonhankintamenetelmäksi nauhoitetut teemahaastattelut ja valmiit dokumentit ja muut materiaalit. Kehittämismenetelminä voidaan Salosen mukaan käyttää asiantuntijamenetelmiä, kuten fokusryhmiä, työpajoja tai pienryhmien dialogisia keskusteluja. Tässä opinäytetyössä käytin kehittämismenetelmänä pienryhmien dialogisia keskusteluja sekä aikaisempien dokumenttien läpilukua.

### 5.2.1 Teoriatieto

Hirsjärven ym. (2009) mukaan kirjallista tietoa käytetään hyväksi aiheeseen perehtymisessä sekä apuna tutkimuskysymysten asettelussa. Teoriatiedon pohjalta tiedonhankinta etenee konkreettiseen aineiston keräämiseen. Kirjallisuuden avulla voidaan myös perustella, miksi aiheeseen perehtyminen juuri valittujen käsitteiden osalta on oleellista ja miksi tutkimus on tarpeellinen. Kirjallisuutta käytettäessä on tärkeää muistaa lähdekritiikki ja huomioida lähteen ikä ja alkuperä, kirjoittajan arvostettavuus ja tunnettavuus, uskottavuus, todenperäisyys ja puolueettomuus.

Kirjallista materiaalia lähdin keräämään teorioiden ja käsitteiden pohjalta, joita pidin perehdyttämisen ja aikuissosiaalityön kannalta tärkeänä. Kirjallista materiaalia löytyi todella monipuolisesti. Monissa perehdytystä käsittelevissä teoksissa esille tuli perehdyttämisen tärkeys ja siihen liittyvät eri osa-alueet. Etsin kirjallista materiaalia myös aikuissosiaalityön sisällöstä, siihen kuuluvista palveluista ja työn toteuttamisesta sekä osaamisvaatimuksista. Näitä teorioita käytin kehittämistyön perustana. Kirjallista materiaalia etsiessä pyrin keskittymään lähteiden tuoreuteen. Osa lähteistä oli hieman vanhempia kuin olisin halunnut, mutta nämä teokset olivat kuitenkin hyvin tunnettuja ja edelleen paljon käytettyjä klassikoita.

### 5.2.2 Teema- ja ryhmähaastattelut

Hirsjärven ym. (2009, s.205) mukaan haastattelun käyttö tiedonkeruumenetelmänä tulee olla perusteltua ja sen soveltuvuutta menetelmäksi tulee pohtia ennen tiedonkeruumenetelmän valintaa. Heidän mukaansa haastattelussa etuna voidaan nähdä sen joustavuus ja säätely mahdollisuus. Haastateltavat ovat useimmiten myös saavutettavissa uudelleen, jos huomataan aineiston täydentämisen tarvetta (mts. 206). Haastattelu on aikaa vievä tiedonkeruun menetelmä ja se vaatii myös haastattelijalta suunnitelmallisuutta. Haastatteluaineiston tuotettavuutta voi heikentää se, että haastateltavat antavat vastauksia, joita olettavat haluttavan. Haastattelijan on osattava myös tutkita saatuja vastauksia.

Valitsin opinnäytetyössä käytettäväksi haastattelumuodoksi puolistrukturoidun haastattelun, eli teemahaastattelun. Teemahaastattelu sopii käytettäväksi silloin kun haasteltavia ei haluta liikaa ohjailla tai tutkimuksien kohdetta ei tunneta etukäteen (Ojasalo ym. 2014, s.41). Teemahaastattelussa teemat suunnitellaan etukäteen, mutta haastattelutilanteessa kysymysjärjestys sekä painotukset voivat vaihtua. Teemahaastattelussa kysymysten muotoilussa on Vilkan (2015, s.127) mukaan hyötyä kohderyhmän tuntemuksesta. Kysymyksiä, joihin haastateltavat voivat vastata kyllä tai ei tulisi välttää ja muotoilla kysymykset niin että niitä seuraa mahdolliset jatkokysymykset (mts. 128).

Ojasalo ym. (2014, s.41) kuvaavat ryhmähaastattelua tilanteeksi, jossa osallistuvat henkilöt keskustelevat haastattelijan avaamasta teemasta pienessä ryhmässä, jossa yleinen ryhmäkoko on 6–12 henkeä. Ryhmähaastattelu on toimiva haastattelumenetelmä myös kehittämistyössä ja haastattelun avulla voidaan saada hyviä uusia ideoita kehittämisen tueksi. Haastattelun avulla saadaan samanaikaisesti, ja tehokkaasti useiden henkilöiden antamaa tietoa

(mts. 42). Vilkan (2015, s.125) mukaan ryhmähaastattelu soveltuu hyvin yhteisön käsitysten tutkimiseen sekä kehittämistoiminnassa yhteisten toimintatapojen luomiseen. Ryhmähaastattelua johtaa puheenjohtaja (haastattelija), jonka on hyvä olla organisaation ulkopuolinen henkilö. Haastattelijan tehtävä on johtaa keskustelua ja pitää huolta, että keskustelu pysyy suunnitellussa teemoissa. Lisäksi haastattelijan tulee huolehtia, että kaikki osallistujat pääsevät mukaan keskusteluun (mts. 126).

Toteutin teemahaastattelun ryhmähaastatteluna. Haastateltavaksi valittiin henkilöitä, jotka työskentelevät itse yhteistyötahon toimipisteessä ja joilla on tietoa ja kokemusta työyhteisön toimintatavoista. Teemahaastattelun runkoa suunniteltaessa pohdin, millaista taustatietoa tarvitsisin perehdytysmateriaalin suunnittelussa. Haastattelun runko syntyi kysymyksistä, joiden tarkoitus oli selvittää perehdytyksen nykytilaa, työntekijöiden ajatuksia saamastaan perehdytyksestä sekä millainen perehdytys olisi toimeksiantajan yksikössä tarkoituksenmukaista. Lisäksi haastattelukysymykset käsittelivät, millainen perehdytys koetaan yksikössä hyvänä ja millainen sisältö perehdytysmateriaalissa koetaan tärkeäksi.

Haastattelunrunko (Liite 1), jossa näkyi teema-alueet sekä alustavat kysymykset lähetin haastateltaville etukäteen tutustuttavaksi. Toteuttamassani ryhmähaastattelussa kutsuttuja henkilöitä oli 6, mutta poisjääntien vuoksi toteutuneeseen haastatteluun osallistui 4 henkilöä. Haastattelu toteutettiin Teams- kokouksena, vallitsevan koronapandemian vuoksi. Teams-kokous nauhoitettiin osallistujien luvalla. Haastatteluun laadittuja kysymyksiä täydennettiin sekä syvennettiin teemoihin liittyvillä jatkokysymyksillä. Haastattelu kesti kokonaisuudessaan noin 1,5 tuntia, sisältäen alun tervehdykset ja kuulumisten vaihdon. Haastattelussa käytyjen keskustelujen aikana toivoin nousevan esille lisää ajatuksia, kokemuksia ja eri näkökulmia asetetusta teemoista.

### **5.2.3 Haastatteluaineiston käsittely**

Haastatteluaineistot tallennettiin nauhoittamalla teams-keskustelu. Haastattelun jälkeen purin aineiston kirjalliseen muotoon litteroimalla. Litteroinnin taso riippuu siitä, millaisia tavoitteita aineistolle on asetettu. Litterointi kannattaa tehdä kuitenkin mahdollisimman kattavasti. Puheesta ei kannata jättää litteroimatta edes niitä kohtia, jotka eivät tunnu litterointihetkellä tärkeiltä. Käytin litteroinnissa peruslitterointitasoa (Tietoarkisto, i.a.), jossa puhe litteroidaan

sanatarkasti ja puhekieltä noudattaen. Litteroinnista jätetään kuitenkin pois mahdolliset täytsanat, keskenjäävät tavut, toistot sekä yksittäiset äännähdykset. Lisäksi harkitusti voidaan jättää pois selvästi aiheeseen liittymätön puhe. Peruslitterointia voidaan käyttää, kun tarkoitus on analysoida pääasiallisesti asiasisältöä. Omasta keräämästäni haastattelu aineistosta jätin litteroimatta osuuden, jossa haastateltavat ajautuivat keskustelemaan yleisestä työasiasta, mikä ei liittynyt haastattelu aiheeseen mitenkään.

Litteroinnin jälkeen kävin useaan kertaan läpi purettua aineistoa teema-alueiden ja lisäkysymysten järjestämiseksi. Teemoittelu on toimiva tapa teemahaastatteluaineiston analysoinnissa. Teemoittelussa käsitellään aineistosta esiin nousevia asioita ja ilmiöitä (Ojasalo ym. 2014, s. 110). Usein nämä teemat liittyvät haastattelukysymyksiin ja teemoihin. Aineistosta teemoiksi nousi taulukossa 1. esitetyt haastattelurungon mukaiset teemat, eli perehdytyksen vaikutukset työn laatuun, millaista on hyvä perehdytys, aikaisempi saatu perehdytys ja perehdytysmateriaalinsisältö.

<b>Perehdytyksen vaikutukset työn laatuun</b>	<b>Millaista on hyvä perehdytys</b>	<b>Aikaisemmin saatu perehdytys</b>	<b>Perehdytysmateriaalin sisältö</b>
Nopeuttaa oppimista	Vierihoidoperehdytys	Ei saatua perehdytystä	Käytettävät ohjelmat
Vähentää virheitä	Useampi perehdyttäjä	Kaikki odotti valmiina	Yleiset käytännöt
Työn sujuvuus	Kaikkea ei kannatta perehdyttää kerralla	Omat muistiinpanot	Henkilöstöopas
Motivaatio/Itseluottamus	Hyvä perusta työlle	perehdytys työnohessa	Organisaatio tieto
Työturvallisuus	Tehtäväkohtainen perehdyttäminen	Vierihoidoperehdytys	Keskeiset käsitteet ja lait

Taulukko 1. Haastatteluaineiston analyysi, teemoittelu.

Aineiston purun ja teemojen järjestelyn jälkeen koin, että aineisto on osiltaan puutteellinen eikä antanut kaikkia tarvittavia vastauksia suunniteltavan perehdytyskansion sisällöstä. Tämän vuoksi sovimme sähköpostilla uuden haastatteluajan työntekijöiden kanssa. Ennen toista haastattelukertaa kävin lisäksi puhelinkeskustelun yhdentyöntekijän kanssa. Tässä keskustelussa kävimme läpi, heille lähettämäni perehdytysmateriaalin sisältöehdotusta ja siihen tehtäviä muutoksia. Toinen haastattelukerta toteutettiin toimeksiantajan yksikössä paikalla. Toisessa haastattelussa käytin pohjana aikaisempaa teemahaastattelurunkoa,



jonka syventävien kysymysten avulla hankin lisätietoa vielä edellisiin tuloksiin. Tähän haastatteluun oli tarkoitus osallistua kaksi aikaisemmassakin haastattelussa ollutta henkilöä, toinen haastateltavista vain poikkesi pikaisesti haastattelutilanteessa, joten haastattelun osallistui lopuksi yksi työntekijä. Haastattelun tavoite oli saada tarkempaa tietoa perehdytysmateriaalin sisällöstä ja siitä millaista yleistä tietoa työntekijöillä on jo saatavilla organisaation käyttämien ohjelmien kautta. Toisesta haastattelusta tein muistiinpanoja niistä teemoista, joista tarvitsin lisätietoa. Lisäaineistoa toisesta haastattelusta tuli suhteessa niin vähän, sillä keskityttiin vain täydentävään tietoon, etten kokenut tarpeelliseksi sitä erikseen litteroida, vaan hyvät muistiinpanot olivat riittävät, eikä tämän aineiston käsittely erikseen ollut tarpeellista. Toisessa haastattelussa lisätietoa sain siitä, mitkä käytettävät ohjelmat tulisi mainita perehdytyskansiossa, ja mitkä ovat päivittäisiä toimintoja yksikössä.

#### 5.2.4 Haastattelun tulokset

Teemahaastattelu aloitettiin kysymyksillä, jotka kartoittivat yksikön työntekijöiden kuvaa ja ajatuksia perehdytyksen merkityksestä työntekijälle, työn laadulle ja työstä suoriutumiselle. Haastatteluista esiin nousi se, että perehdytystä pidettiin erittäin tärkeänä ja perehdytyksellä todettiin olevan paljon vaikutusta työn laatuun, työ aloittamiseen sekä oppimiseen. Nopea työn oppiminen vähentää virheiden määrää. Haastateltavat pitivät tärkeänä myös, että perehdytys hoidetaan heti työn alkaessa hyvin ja kaikilla on oikeus saada hyvää perehdytystä.

Kunnon perehdytys, ilman muuta se nopeuttaa uuden ihmisen oppimista ja vähentää virhe mahdollisuuksia, elikkä työn laatuun vaikuttaa. Siihen pitäisi kiinnittää huomiota, että pääsee turvallisesti liikkeelle, jotta työ sujuu. Perustyö lähtisi heti sujumaan kunnollisesti. Ja tottakai se on kaikkien etu, että se lähtis nopeammin sujumaan. Se on jo sellainen motivoiva tekijä, sitte kun se huomaa se perehdytettävä, että hän on nyt oppinut ja osaa jo jotakin tehdä. Se motivoi ja innostaa oppimaan uutta (H1).

Se on kaiken a ja o, se perusperehdytys. Se pitää olla ja se on jokaisen oikeus ja kaikkien etu. Perehdytyksen merkitys on kuitenkin tosi tärkeä, että se alusta lähtien tapahtuu hyvin (H1).

Haastateltavat pohtivat perehdytystä myös työturvallisuuden ja viihtyvyyden näkökulmasta. Hyvän perehdytyksen koettiin parahtavan työhyvinvointia ja työssä pysymistä. Hyvällä perehdytyksellä voidaan haastateltavien mukaan parantaa työmotivaatiota. Perehdytyksen avulla uusi työntekijä saa myös paremman kuvan siitä, mitä häneltä uudessa työssä odotetaan.

Vaikuttaahan se ihan oleellisesti työhyvinvointiin tuo perehdytys, että sä tiedät mitä sulta odotetaan, eikä tunnu siltä, että nyt multa odotetaan jotain, mitä mä en yksinkertaisesti osaa tehdä. Tottakai se syö sitä hyvinvointia ja motivaatiota jos ei tiedä mitä pitäis tehdä. No siihen työnlaatuun se vaikuttaa hyvinkin oleellisesti tottakai ja sitte tuohon työturvallisuuteenki osiltaan myöski (H3).

Toisena teemana edellisen rinnalla haastattelussa käsiteltiin: Millaista olisi hyvä perehdytys ja miten hyvä perehdytys järjestetään? Vastajat olivat hyvin yhtenäisellä linjalla, miten perehdytys olisi hyvä heidän toimipisteessään järjestää. Toimivammaksi perehdytysmenetelmäksi haastattelusta nousi vierihoidoperehdyttämisenmallin ja tehtäväkohtainen perehdyttäminen. Huomioitavana asiana nousi esiin myös se, että perehdyttäjiä olisi hyvä olla useampi kuin yksi, siten perehdytys olisi monipuolisempaa, eikä yksi perehdyttäjä opettaisi uudelle henkilölle vain omia toimintatapojaan. Tärkeänä pidettiin myös sitä, ettei kaikkea uutta asiaa kannata perehdyttää samaan aikaan.

Jos heti olisin hoksannu että se vierihoido, jota mä sitte sain, niin se oli hyvä. Se olis pitänyt aloittaa heti. Se auttoi mulla tosi paljon (H2). Se vierihoido oli kyllä tosi tärkeetä (H3).

Mun mielestä olis rikkaus, jos olis toinenkin perehdyttäjä. Hyvä jos on useampi, jotta sitä voi jakaa. Kaikkia ei ittekään muista, eikä kaikkia kannata perehdyttää kerralla Eihän kukaan niitä kaikkia opi kerralla, että se on jatkuvaa se oppiminen. Helposti opettaa vain oman tyylin, kuinka itse tekee työtä. Hyvä perusta pitää olla, siihen pitää kiinnittää huomiota (H1)

Seuraavat teemakysymykset käsittelivät nykyisiin työtehtäviin aikaisemmin saatua perehdytystä ja sen hyviä sekä kehittämistä vaativia seikkoja. Haastateltavat olisivat kaivanneet omaan työhönsä parempaa perehdytystä tai, että olisi saanut edes jonkinlaista perehdytystä. Haastateltavat kokivat, ettei olleet tietoisia mitä heiltä odotettiin, ja mitä kaikkea kuuluu heidän tehtäviinsä. Tämä vaikeutti uuden työn aloitusta. Suurin osa haastateltavista oli saanut suullisen perehdytyksen ilman perehdytysmateriaalia. Yksi haastateltavista oli yllätynyt, että perehdytykseen oli varattu hyvin ja riittävästi aikaa.

Mä olisin kaivannut edeltäjäni perehdyttämistä. Muut työntekijät avustivat aluksi, mutta mulla ei ollut siitä omasta työstä, tarpeeksi sitä perehdytystä. Se vieläkin vaivaa, etten vieläkään tiedä kunnolla mitä multa odotetaan. Ei se oo perehdytyksen syy, ettei oo oikeen päässy heti alkuun täs omassa työsä. Mutta siinä korostuu, että perehdytyksellä on suuri merkitys (H2).

Mun oli sillä lailla tosi helppo tulla tänne, että täällähän oli huone valmiina, kaikki koneet ja salasanat. Kaikki oli valmiina. Ja oli annettu aikaa, että ihan yllätyin siitä miten paljon oli aikaa siihen perehtymiseen, (H3).

Työntekijä seinän takana perehdytti, sillälaila apu oli lähellä. Ei ollu mitää painettua materiaalia, että mä oon ihan suullisella perehdytyksellä ja sitte omilla muistiinpanoilla (H1)

Seuraavaksi haastattelussa käsiteltiin, mitä perehdytysmateriaalin tulisi sisältää. Kaikilla haastateltavilla oli paljon hyviä ideoita ja he toivat esiin yhtenäisiä tarpeita perehdytyskansion sisällöstä. Tärkeimmäksi asiaksi perehdytyskansion sisältöön nousi Jikin arvot, visiot eli organisaatio tuntemus ja etiikka, tiedot käytettävistä ohjelmista, päivittäiset työkäytännöt, keskeisten aikuissosiaalityön käsitteiden avaaminen, yleiset henkilöstöä koskevat käytännöt ja sekä keskeiset lait.

Kaiken a ja o on se, että sulla on tarvittavat tiedot, miten sä sitä ohjelmaa käytät, millä sä sitä työtä teet. Mä toivoisin, että pääkäyttäjiltä, ohjelman toimittajilta olisi sellaiset oikeat kirjalliset ohjeet, päätöksen teosta yms. Rautalankamallit, yksinkertaiset ohjeet. Mitä tarkoittaa eri asumispalvelut? Mikä on tehostettupalveluasuminen, mikä palveluasumista, tukiasumista? Erikseen päihde- ja mt- yksiköt jollakin tasolla avatuna (H4).

Keskeisten käsitteiden avaaminen kansioon. Henkilöstöopas. Sitte siä vois olla sellainen, toimipaikan kierrätys ja henkilökuntaan tutustuminen. Edunvalvonta, välitystili. Jikin arvot ja etiikka, visiot ja lisäksi keskeiset lait (H1).

Mä näkisin tärkeänä, että uusi työntekijä, tietää mikä on puhelinaika käytäntö, milloin tauot, ja taukotilaan liittyvät asiat. Tulis selväksi, että työn kuva olisi selkeä, organisaation hahmottaminen. (H4).

Kysymykseen millaisessa muodossa perehdytysmateriaali tulisi olla, haastateltavat vastasivat yksimielisesti, että sähköinen ja tulostettu versio rinnakkain olisi toimivin vaihtoehto, ja helpoiten kaikkien saatavilla. Henkilöt, joilla ei ole pääsyä JIK tiedostoihin voisivat tutustua perehdytysmateriaalin kirjalliseen muotoon, kuten harjoittelijat ja opiskelijat. Uusi työntekijä voisi perehtyä ensin sähköiseen perehdytysmateriaaliin ja tarvittaessa tulostaa sen itselleen.

Sähköinen kansio, päivitettävissä. Mä oon vanhanaikainen ja jos nyt menisin uuteen paikkaan, mä haluaisin sen ihan kirjallisen version ittelleni, mihin voin tehdä itte merkintöjä. Sähköisen voi itselle sitten tarvittaessa tulostaa (H3).

Edellisessä työpaikassa oli kansio, irtolehtinä. Kätevä päivittää ja kopioida sivuja. Tulostettu versio toimipisteellä saatavana (H1).

Kansion esitysmuodoksi haastattelussa nousi PowerPoint esitys tai jokin muu mitä yksikön työntekijät voisivat tarvittaessa myöhemmin päivittää ja tulostaa. Haastatteluun osallistuneet keskustelivat myös keskenään olisiko esitys yksi yhtenäinen esitys vai voisiko se koostua useammasta pienemmästä osiosta. Osista koostuvaa kansiota olisi mahdollisesti helpompi lukea osissa, ensin yleistietoa organisaatiosta ja henkilöstökäytännöistä, sitten tarkempaa tietoa aikuissosiaalityön sisällöstä ja sen käytännöistä.

## 6 PEREHDYTYSMATERIAALIN KEHITTÄMISTYÖ

Tässä luvussa esitellään tarkemmin valmiiseen perehdytysmateriaaliin johtanut kehittämisprosessi vaihe vaiheelta, kuten se konstruktivistisen mallin mukaan etenee. Lisäksi perehdytään tarkemmin kehittämisprosessin arviointivaiheisiin ja toimeksiantajan sekä koekäyttäjän perehdytysmateriaalista antamaan palautteeseen. Luvussa esitellään myös otteita valmiista perehdytysmateriaalista.

### 6.1 Aloitusvaihe

Kehittämistarve tuli esiin ensimmäisen kerran toukokuussa 2021 sähköpostiviestien kautta, kun olin kysynyt JIK:n aikuissosiaalityön johtavalta sosiaalityöntekijältä, että löytyisikö heiltä sopivaa kehittämiskohdetta opinnäytetyön aiheeksi. Toimeksiantajalta tuli aiheesta kaksi ehdotusta, joista valitsin tämän kyseisen aiheen. Aihe hyväksyttiin elokuussa 2021 ja kehittämistyölle nimettiin ohjaava opettaja.

Sähköpostissa käyty keskustelu toimi aloitusvaiheena kehittämistehtävälle. Käydyissä keskusteluissa määriteltiin taustaa yhteistyölle sekä perehdytysmateriaalin tarvetta. Kyseisellä hetkellä aikuissosiaalityön yksikössä ei ollut lainkaan yksikkökohtaista perehdytysmateriaalia. Käydyissä sähköpostiviesteissä määriteltiin myös lähtökohtana toimivat teoriat, jotka osaltaan toimivat ohjaavana ja rajaavana tekijänä. Teorioiksi valittiin aikuissosiaalityö ja perehdytys. Aikuissosiaalityö valikoitui taustateoriaksi sillä perusteella, että sen tuntemus tulevassa perehdytysprosessissa on olennaista teorialtietoa. Tässä vaiheessa ei vielä tarkemmin määritely tai rajattu kehittämistyötä ja tuotosta tai sen muotoa.

### 6.2 Suunnitteluvaihe

Suunnitteluvaiheessa kehittämistehtävän aikataulua ja sisältöä määriteltiin tarkemmin. Suunniteltiin myös ketkä toimeksiantajan yksiköstä osallistuvat prosessiin. Suunnitteluvaiheessa selvitettiin myös toimijoiden vastuualueet ja tehtävät. Lisäksi sovittiin, miten toimeksiantaja on mukana tiedonantajana ja miten kehittämistyötä sekä tuotosta arvioidaan toimeksiantajan taholta. Tässä vaiheessa kirjoitettiin myös opinnäytetyön eli kehittämistyön suunnitelma. Suunnitelman esitettiin seminaarissa lokakuussa 2021. Tavoitteeksi asetettiin perehdytysmateriaalin tuottaminen aikuissosiaalityön yksiköön. Tässä vaiheessa suunnittelua laadittiin

tutkimuslupahakemus JJK:n omalle tutkimuslupapohjalle, sekä allekirjoitettiin myös opinnäytetyötä koskeva yhteistyösopimus ja laadittiin tietosuojaseloste SeAMK:n ohjeiden mukaisesti.

Sopimusten ja lupien jälkeen aloitettiin tiedonhankintamenetelmien suunnittelu ja kartoittaminen. Suunnitteluvaiheessa kehittämistehtävälle laadittiin myös alustavaa aikataulua, joka esiteltiin tutkimussuunnitelman yhteydessä opinnäytetyöseminaarissa.

### **6.3 Esivaihe**

Seuraavana vaiheena suunnitelman hyväksymisen jälkeen oli työskentelyn esivaihe, jossa lähdettiin syventymään teoretietoon sekä laajentamaan tietoa eri käsitteiden kautta. Tavoitteena esivaiheessa oli sisäistää teorioiden merkityksiä ja niiden tärkeyttä ja yhteyttä toisiinsa. Tiedonhankintaan sai apua SeAMK:n informaatiokilta. Esivaiheessa lähdettiin myös toteuttamaan varsinaista työskentelyä kentälle. Tässä vaiheessa tarkennettiin myös toimeksiantajan roolia ja miten se toteutetaan käytännössä. Esivaiheeseen kuului teemahaastattelunrunгон laatiminen ja haastattelun järjestäminen. Sovittiin, että tulevat tiedonhankintaan liittyvät haastattelut toteutetaan Teams- yhteydellä vallitsevan korona pandemian vuoksi.

### **6.4 Työstövaihe**

Tiedonhankintaa seurasi työn käytännön toteutus eli perehdytysmateriaalin työstövaihe. Tässä vaiheessa perehdytysmateriaalin laatimisessa aloitettiin sisällön hahmottaminen, haastattelussa esiin nousseiden teemojen pohjalta. Alustava suunnitelma perehdytysmateriaalin sisällöstä esiteltiin toimeksiantajalle 22.2.2022. Toimeksiantajan sisältöön tutustumisen jälkeen 11.3.2022 käytiin puhelinkeskustelu toimeksiantajan edustajan kanssa, jossa läpikäytiin ne kohdat, joihin toimeksiantaja halusi tehdä muutoksia. Lisäksi sovittiin tapaaminen kahden työntekijän kanssa. Tämän tapaamisen tarkoituksena oli täydentää haastattelusta saatua aineistoa, eräiden tarkennusta vaativien tietojen osalta. Tapaamiseen osallistui lopulta yksi työntekijä. Keskustelun aikana käytiin läpi myös toimintayksikön omia työskentelytapoja ja käytäntöjä sekä yleistä tietoa työsuhteasioista, työterveyshuollosta sekä työturvallisuuteen liittyviä teemoja. Keskustelussa tarkasteltiin myös vastasiko suunniteltu perehdytysmateriaali toimeksiantajan odotuksia. Lisäksi käytiin keskustelua materiaalin visuaalisesta muodosta ja

millä ohjelmalla tuotos toteutetaan. Materiaalin toteutuksessa tulee huomioida se, että toimeksiantajalla on oltava mahdollisuus materiaalin päivittämiseen.

Toimeksiantaja piti perehdytysmateriaaliin valikoituja teema-alueita asianmukaisina ja perehdytyksen kannalta oleellisina. Erittäin tärkeänä osana pidettiin konkreettista aikuissosiaalityön sisällön kuvaamista sekä yhteistyötahojen määrittelyä ja esittelyä.

Opinnäytetyöseminaarissa 8.4.2022 esiteltiin opinnäytetyön teoriaosuus sekä seuraavaa prosessin vaihetta. Opinnäytetyöseminaarin jälkeen työskentelyä ja prosessin etenemistä tarkasteltiin ohjaustapaamisessa opinnäytetyön ohjaajan kanssa. Opinnäytetyön seminaarin jälkeen alkoi perehdytysmateriaalin varsinainen koostaminen. Materiaalin toteutustapaa pohditiessa kokeilin eri ohjelmia löytääkseni parhaiten vaatimuksia vastaavan ohjelman. Kokeilussa olivat Prezi-, PowerPoint- ja Canva- ohjelmat. Prezi olisi ollut mielestäni hyvä ja hieman erilainen toteutustapa, mutta sen päivitys ei olisi välttämättä onnistunut toimeksiantajalta sillä ohjelma on maksullinen ja vain julkisesti nähtävän tuotoksen voi tehdä ilmaiseksi ja se ei tässä tapauksessa olisi ollut mahdollista. Päädyin valitsemaan Canva- ohjelman, sillä se oli pohjaltaan monipuolinen ja itselleni uusi ohjelma.

Perehdytysmateriaalin työstäminen alkoi Canva- ohjelman valmiisiin pohjiin tutustumisella ja erilaisilla omilla mallikokeiluilla. Kun sain luotua mielestäni sopivan ulkoasun, aloitin suunnitellun sisällön lisäämisen pohjalle. Perehdytysmateriaalin kasaamisen jälkeen lähetin ehdotuksen sähköpostilla kaikille työntekijöille, jotka työskentelevät aikuissosiaalityön toimipisteissä Kurikassa.

## **6.5 Tarkistus- ja viimeistelyvaihe**

Tarkistusvaihe on kehittämishankkeessa vaihe, jossa suoritetaan tehdyn työn arviointia. Tämän Kehittämistehtävän tärkeimpänä tarkistus- ja arviointivaiheena voidaan pitää työntekijöille lähetetyn perehdytysmateriaalin ensimmäisen sekä toisen version arviointia. Sosiaalityön tiimi kävi läpi heille lähetetyn materiaalin, ja sen jälkeen kävin yhden työntekijän kanssa puhelinkeskustelussa läpi ne asiat mihin he halusivat muutoksia. Muutoksia ja korjauksia ei tässä vaiheessa tullut kovin paljon, ainoastaan joitakin sanoja ja pieniä täydennyksiä. Suurin muutos esitykseen oli värimaailma, jota toimeksiantaja toivoi muutettavan hieman pirteämpään värytykseen. Työntekijöiltä saatujen kommenttien avulla varmistettiin myös, että

materiaali on sisällöltään teemahaastattelussa esiin nousseiden teemojen mukainen ja teoriatiedoltaan totuudenmukainen sekä ajan tasalla oleva. Työntekijöiden tarkistuksen ja arvioinnin perusteella saatiin myös varmistus siitä, että uusi perehdytysmateriaali vastaa heidän tarpeitaan. Tehtyäni puhelinkeskustelussa käytyt muutokset lähetin uuden version materiaalista samoille henkilöille, jolle aikaisempikin esitys oli lähetetty.

Tarkistusvaiheessa huomioitiin myös se, että toimeksiantajalla on tulevaisuudessa mahdollisuus muokata sekä tulostaa materiaalia. Tämä varmistettiin kokeilemalla kyseiset toimenpiteet.

## 6.6 Valmistuotos

Tarkistusten jälkeen hyväksytty tuotos oli valmis luovutettavaksi toimeksiantajalle. Seuraavissa kuvissa esittelen hieman valmiin tuotoksen ulkoasua. Kuvassa 6. on esitelty lopullisen perehdytysmateriaalin ensimmäinen otsikkodia. Perehdytysmateriaalin sisältö on nähtävissä kuvassa 7. Perehdytysmateriaalin suurinta sisältöosiota eli aikuissosiaalityön sisältöä esitellään Kuvassa 8.



Kuva 6. Perehdytysmateriaalin otsikkodia.



Sisältö	
1	Johdanto 3
2	Perehdytys 4-6
3	Organisaatio esittely 7-9
4	Aikuissosiaalityö 10-28
5	Työturvallisuus 29
6	Työsuhteen perusasiat 30
7	Lait 31
8	Yhteistyötahot/ linkit 32-35

Kuva 7. Perehdytysmateriaalin sisältöä.

Aikuissosiaalityön sisältö (Diat 7-24)	Aikuissosiaalityö (7)
	Käytettävät ohjelmat (8-9)
	Asiakastietojen käsittely (10-11)
	Eettiset ohjeet (12)
	Päivittäiset toiminnot (13)
	Palvelutarpeen arviointi (14-15)
	Taloussosiaalityö/Toimeentulotuki (16-18)
	Mielenterveys- ja päihdepalvelut (19-20)
	Sosiaalinen kuntoutus (21)
	Aikuissosiaalityön tiimi (22)
Välitystili/ Edunvalvonta (23-24)	

Kuva 8. Aikuissosiaalityön sisältöä

Valmis ja hyväksytty perehdytysmateriaali luovutettiin toimeksiantajalle sekä sähköisenä että tulostettuna materiaalina. Yksi tulostettu materiaali kerättiin kansioon, joka luovutettiin

sosiaalityön tiimille. Sähköinen versio materiaalista toimitettiin toimeksiantajalle linkkinä. Sähköisestä versiosta toimeksiantaja voi tulostaa itselleen tarvittavan määrän materiaalia.

## 6.7 Materiaalin arviointi, palaute ja koekäyttö

Tällaisessa työssä, jossa työ tähtää valmiiseen tuotokseen on mukana useita toimijoita, kuten toimeksiantaja ja mahdolliset loppukäyttäjät. Näiden toimijoiden kanssa käytyjen palautekeskustelujen sekä arviointien myötä työ etenee lopulliseen tuotokseen.

Keskusteluilla ja arvioinneilla varmistetaan, että tuotos vastaa toimeksiantajan tarpeita. Kehittämishankkeessa arviointi sekä saatu palaute ovat kehittämistoiminnan konstruktivisessa mallissa osa tarkistusvaihetta. Salosen ym. (2017, s. 64) mukaan arviointia tehdään kuitenkin konstruktivisessa mallissa työskentelyn kaikissa vaiheissa.

Perehdytysmateriaalista saatu palaute oli hyvää jo ensimmäisen esitetyn version jälkeen ja vain pieniä muutoksia toivottiin. Muokattu esitys materiaalista lähetettiin toimeksiantajalle elokuun alussa, kommentoitavaksi ja hyväksyttäväksi. Muokattu perehdytysmateriaali hyväksyttiin toimeksiantajan taholta. Opinnäytetyön ohjaajalta sain vielä palautetta sekä muutosehdotuksia materiaaliin. Muokkasin vielä näiden palautteiden myötä hieman materiaalin väritystä ja varmistin vielä, että se sopii myös toimeksiantajalle. Aikuissosiaalityöntekijöitä saatu palaute oli lopputuotoksen onnistumisen kannalta erittäin tärkeää, sillä he ovat materiaalin loppukäyttäjinä lähimmät toimijat, jotka materiaalia hyödyntävät. Palautetta pyydettiin myös tuotoksen valmistuttua ja kehittämistyön päätyttyä, kuvaamaan miten prosessi kokonaisuudessaan onnistui. Toimeksiantajan mielestä perehdytysmateriaalin ulkoasu on siisti ja selkeä. Työntekijät olivat sitä mieltä, että nykyinen väritys on kohdallaan. Asiat on avattu heidän mielestään "kansantajuisesti", mikä on hyvä, kun kohderyhmänä on aloittavat työntekijät. Toimeksiantaja koki, että työskentelyprosessi on ollut mielekäs ja perehdytyskansio on rakentunut hyvässä yhteistyössä.

Toivoin perehdytysmateriaalin valmistuttua, että saisin uudelta työntekijältä raporttiin mukaan mahdollisen arvion tai palautteen materiaalin toimivuudesta. Sain palautetta uudelta työntekijältä, joka oli aloittamassa aikuissosiaalityössä parin viikon kuluessa. Uuden työntekijän mielestä perehdytysmateriaalissa oli paljon hyödyllistä tietoa, joka oli hyvin tiivistetty ja helppoluukuista. Henkilö toivoi myös saavansa materiaalin itselleen käyttöön aloittaessaan

työskentelyn yksikössä. Opinnäytetyön raportoinnista palautetta saatiin ohjauskeskustelujen ja raportin työstämisen ohessa palautettujen tekstinäytteiden kommentointien myötä sekä opinnäytetyöseminaarien kautta, koko prosessin ajan.

## 7 KEHITTÄMISTYÖN EETTISYYS

Ojasalon ym. (2014, s. 48) mukaan työelämälähtöisessä kehittämistyössä tärkeitä ovat työelämän sekä tieteellisen tekemisen eettiset säännöt. Kehittämistyön tulee edetä moraalisesti oikein sekä työskentelyn tulee olla rehellistä, tarkkaa ja huolellista. Eettisesti tärkeää on, että työskentelyssä mukana olevat toimijat tietävät mitä ollaan tekemässä ja mitkä ovat työn tavoitteet ja mikä on heidän roolinsa toiminnassa.

Tässä kehittämistyössä noudatettiin SeAMK:n opinnäytetyön ohjeiden mukaisia tiedonhankinta- ja raportointimenetelmiä. Kun tutkimuksen tai kehittämisen kohteena on organisaatio tai siihen kuuluva henkilöstö on tutkimuseettikan mukaista pyytää tutkimuslupa (Arene, 2020, s. 21) JIK:n organisaatiolla oli oma lomake, millä tutkimuslupaa voi hakea. Kehittämistehtävän alussa toimitin kaikille kehittämistyöhön osallistuville tietosuojaselosteen. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (Tenk, 2021) mukaan kehittämistyöhön osallistuvien toimijoiden oikeuksien, vastuiden sekä velvollisuuksien määrittäminen kuuluu hyviin tutkimuskäytäntöihin. Lisäksi on hyvä käydä läpi aineistojen käyttöoikeuksiin liittyvät kysymykset. Tässä kehittämistyössä osallistuvien toimijoiden vastuut sekä roolit määriteltiin selkeästi yhteistyön alkuaessa, tarvittaessa vastuita ja rooleja olisi voinut tarkistaa työn edetessä. Kehittämistyön edetessä toimeksiantajan henkilöstöstä nousikin yksi henkilö yhteistyöhenkilöksi, sillä yhden henkilön kanssa asioiminen oli nopeampaa ja sujuvaa.

Salassapitovelvollisuus toimeksiantajan asioista, koskee kehittämistyössä myös työntekijää. Tutkimuksessa ja kehittämisessä henkilötietojen käsittelylle tulee aina olla käsittelyperuste (Arene, 2020, s. 18). Tämän kehittämistyön aikana henkilötietoja ei tarvinnut erityisesti käsitellä. Haastattelut suoritettiin siten, ettei haastateltavien nimet tai muut henkilötiedot tulleet esille. Toimijat osallistuivat teemahaastatteluun ryhmänä, mutta ulos päin anonymisti, siten ettei heidän henkilöllisyytensä tule esille teemasaatattelun tuloksissa tai lopullisessa tuotoksessa. Tietosuojalain osalta huolehdittiin, ettei toimeksiantajan antamat materiaalit tai työntekijöiden henkilötiedot levinnyt julkiseen tietoon. Kehittämistyössä saadut aineistot joko säilytettiin, palautettiin tai tuhottiin asian mukaisesti.

Opinnäytetyön raportissa pyrittiin kuvaamaan kehittämistyönprosessia mahdollisimman selkeästi, siten että siitä tulisi esiin prosessin eteneminen ja miten valmiiseen tuotokseen on päästy. Opinnäytetyön tiedonhankintamenetelmät sekä raportissa käytetty teoriamateriaali,

joihin on viitattu, ovat näkyvillä raportin lähdeluettelossa. Opinnäytetyön raportin luotettavuus perustuu siihen, että se on toteutettu SeAMK:n ohjeiden mukaisesti ja opinnäytetyön ohjauksen tukemana. Hirsjärven ym. (2009, s.26) mukaan eettisiin käytäntöihin tutkimuksessa kuuluu se, ettei toisten tekstiä plagioida ja raportointi ei saa olla harhaanjohtavaa. Tässä opinnäytetyön raportissa käytettyihin lähteisiin on viitattu asiaan kuuluvasti ja SeAMK:n ohjeiden mukaisesti. Kehittämistyön lopputuotoksen luotettavuus perustuu toimijoilta saatuun aineistoon ja heiltä saatuun arviointiin sekä harkiten hankittuun teorian tietoon. Kehittämistyön eteneminen ja työskentely on avattu opinnäytetyön raportissa huolellisesti ja todenmukaisesti

## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET/ TULOKSET

Opinnäytetyön tarkoituksena oli koota yhtenäinen perehdytysmateriaali Kurikan aikuissosiaalityöhön, käyttäen kehittämistyön konstruktivistista mallia. Perehdytysmateriaalin oli tarkoitus tulla työntekijöiden käyttöön sähköisessä muodossa sekä myöskin konkreettisena kansiona käytettäväksi.

Opinnäytetyöni teoriaosuudessa käsitteelin aikuissosiaalityön sisältöä ja perehdytyksen erilaisia malleja, toteutustapoja sekä perehdytyksen hyötyjä ja mahdollisia haasteita. Aikuissosiaalityön sisältöön perehtyminen antoi hyvää pohjaa perehdytysmateriaalin sisällöstä ja sen laajuudesta. Aikuissosiaalityön PRO SOS- hankkeen (2019) mukaan aikuissosiaalityön kentällä työskennellään koko elämän kirjon parissa, johon kuuluu toimeentulo, asuminen, työ, yhteiskunnallinen osallisuus, koulunkäynti ja opiskelu, ihmissuhteet, päihteiden käyttö ja riippuvuudet, kotoutuminen, mielenterveys, elämänhallinta ja toimintakyky. Näihin aihealueisiin myös valmistunut perehdytysmateriaali perustuu, avaten uudelle työntekijälle näiden aihealueiden sisältöä. Koubel (2013, s. 213) esittää aikuissosiaalityön ammattilaisuudessa tärkeimmiksi piirteiksi tietoisuuden käytännöistä, menetelmistä sekä sosiaalityön tiedoista, taidoista ja arvoista. Tärkeää ammatillisuudessa on myös kriittinen tietoisuus omista rooleista. Ammatillaisen tulee toimia työssään eettisesti, rehellisesti ja yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa. Näihin kaikkiin piirteisiin voidaan työyhteisössä laadukkaalla perehdyttämällä vaikuttaa.

Jokisen ja Juhilan (2008, s.7) mukaan aikuisten parissa tehtävää sosiaalityötä on tehty läpi sosiaalityön historian. Paavolan ym. (2019, s. 85) mukaan aikuissosiaalityöksi mielletään kunnallisissa sosiaalitoimistoissa aikuisten parissa tehtävää lakisääteistä työtä, jota sosiaalihuoltolaki ohjaa. Aikuissosiaalityö käsitteenä on vakiintunut yleiseen käyttöön 2000- luvulla (Matthies ym., 2012, s. 10). Karjalaisen (2017, s. 247) mukaan 2000- luvulla kunnallisia sosiaalipalveluja on kehitetty ja tuotettu elämänkaarimallin mukaisesti. Aikuissosiaalityö sijoittuu tällä elämänkaarimallilla lastensuojelun ja gerontologisen sosiaalityön väliin. Teoria osuudessa käsiteltiin myös lakeja, jotka vaikuttavat aikuissosiaalityön taustalla. Nämä lait nostettiin esiin myös perehdytysmateriaaliin liitettyinä linkkeinä. Myös Jokinen ja Juhila (2008, s. 25) korostavat, että oikeudellinen osaaminen, lakien tunteminen sekä niiden soveltamisen hallitseminen on tärkeä osa aikuissosiaalityön asiantuntijuutta.

Juutin ja Vuorelan (2015, s.63) mukaan perehdyttämisen tärkeimpiä tavoitteita on saada uusi henkilö tuntemaan olonsa tervetulleeksi ja kuuluvansa uuteen työyhteisöön. Myös Dávilan ja Piña-Ramírezin (2018, s.10) mukaan perehdytyksen avulla voidaan saada työntekijöitä, jotka ovat sitoutuneet yritykseen ja se auttaa myös uusia työntekijöitä tuntemaan itsensä tiimin jäseniksi. Eklund (2018, s. 25) on samoilla linjoilla. Hänen mukaansa perehdytys koostuu erilaisista käytänteistä, joidenka avulla pyritään varmistamaan, että uusi työntekijä sisäistää ja oppii työnsä, sekä sopeutuu uuteen työyhteisöönsä. Viitala (2020, s. 97) huomioi lisäksi sen, että perehdytystä tarvitsee henkilöstöön liittyvän uuden työntekijän lisäksi myös uuteen tehtävään siirtyvä työntekijä sekä vuokratyöntekijät ja pitkään työtehtävistä poissa olleet henkilöt.

Caldwell ja Peters (2018, s. 28) ja Viitala (2020, s. 97) jakavat perehdyttämisen sisällön neljään osa-alueeseen. Näihin osa-alueisiin kuuluu, työntekijän perusoikeudelliset asiat ja uudessa organisaatiossa työskentelyyn liittyvät määräykset, uuden työn sisällöt ja siihen liittyvät odotukset, organisaation arvot, oletukset ja normit sekä elintärkeiden ihmissuhteiden luominen ja yhteistyötahojen sekä tietoverkkojen esittely. Nämä samat osa alueet ovat mukana nyt kehitetyssä perehdytysmateriaalissa.

Pyrin opinnäytetyössäni selvittämään myös sitä millainen vaikutus saadulla perehdytyksellä voi olla työn laatuun. Teemahaastatteluissa esille tuli, että hyvällä perehdytyksellä uusi työntekijä oppii uuden työn nopeammin ja tällä tavalla hyvällä perehdytyksellä voidaan vähentää työssä tehtäviä virheitä ja siten myös parantaa työn laatua. Työn laatuun voi vaikuttaa myös työntekijän motivaatio ja hyvällä perehdytyksellä voidaan haastateltavien mukaan parantaa työmotivaatiota. Perehdytyksen avulla uusi työntekijä saa myös paremman kuvan siitä, mitä hänen työnkuvaansa kuuluu ja osaa kohdentaa käytettävän työpanoksen tehokkaasti. Haastattelussa esiin nousi myös perehdytyksen tärkeys työssä viihtyvyyden näkökulmasta. Hyvän perehdytyksen koettiin parantavan työhyvinvointia ja työssä pysymistä, mikä osaltaan vaikuttaa työn laatuun, kun henkilökunta on pysyvää, eikä jatkuvia muutoksia ole.

Toisena kysymyksenä opinnäytetyön prosessissa halusin selvittää, mitä vaikutuksia on saadulla tai kokonaan saamatta jäädyllä perehdytyksellä tässä kyseisessä toimintayksikössä. Haastattelussa jotkut toivat esiin, että olisivat kaivanneet omaan työhönsä parempaa perehdytystä tai, että olisivat saaneet edes jonkinlaista perehdytystä. Haastateltavat, jotka eivät olleet saaneet mielestään riittävää perehdytystä kokivat, etteivät tiedä kunnolla mitä heiltä odotetaan ja tämä on myös vaikeuttanut heidän työnsä aloitusta. Hyvän saadun perehdytyksen

koettiin helpottaneen töihin tuloa ja töiden aloitusta. Heidän mukaansa, jotka olivat saaneet mielestään hyvää perehdytystä, oli perehdytykselle myös varattu riittävästi aikaa.

Haastattelussa kerättiin myös pohjaa perehdytysmateriaalille. Tärkeimmäksi asiaksi perehdytyskansion sisältöön nousi toimeksiantajan arvot, visiot ja etiikka, tiedot käytettävistä ohjelmista, päivittäiset työkäytännöt, keskeisten aikuissosiaalityön käsitteiden avaaminen, yleiset henkilöstöä koskevat käytännöt ja sekä keskeiset lait. Perehdytysmateriaalin muodoksi haluttiin sekä sähköinen että tulostettu versio rinnakkain. Tärkeäksi koettiin, että materiaalin voi tarvittaessa tulostaa itselleen ja se on helposti päivitettävissä.

Työntekijöiden haastattelusta saadut tulokset kohtaavat hyvin hankitun tietoperustan kanssa. Viitalan (2020, s. 97) mukaan perehdytystä ovat kaikki ne toimet, joilla pyritään luomaan perehtyjälle edellytykset suoriutua tehokkaasti ja nopeasti uudessa työtehtävässä, kuten työntekijöiden teemahaastattelussakin tuli esille. Perehdyttämisen laatu voi vaikuttaa työnlaatuun ja sujuvuuteen. Kjelin ja Kuusiston (2003, s. 37) mukaan perehdyttäminen edistää uuden työntekijän sopeutumista työyhteisöön ja työhön sekä työntekijän työn hallintaa. Perehdyttämisen tavoitteena on auttaa tulokkaita pääsemään työyhteisönsä jäseniksi ja antaa perusvalmiudet työstä suoriutumiseen. Perehdyttämisellä tavoitellaan myös nopeaa työn oppimista ja työn tuottavuuden parantamista (mts. 46). Perehdyttämisellä voidaan vaikuttaa myös työssä viihtymiseen ja siten vähentää mahdollista työvoiman vaihtuvuutta.

Haastattelussa esiin tuotiin myös millaista olisi hyvä perehdytys ja miten hyvä perehdytys järjestetään? Vastajat olivat hyvin yhtenäisellä linjalla, miten hyvä perehdytys heidän toimipisteessään olisi hyvä järjestää. Tämän kehitystyön edetessä selkiytyi toimeksiantajalle parhaiten soveltuva perehdytysmalli, johon sisältyy Kupiaksen ja Peltolan (2009) esittämistä viidestä perehdytysmallista kolmea eri mallia. Vierihoidtoperehdyttämisen mallin mukaisesti perehtyjä seuraa kokeneemman työntekijän työskentelyä ja opettelee uutta työtehtäväänsä työn ohessa. Yksikön kokenut työntekijä selvittää ja kertoo työn ohessa, yrityksestä, työyhteisöstä ja työntekijän työtehtävistä. Tässä perehdytysmallissa tärkeää on se, että perehdyttäjä itse osaa opettamansa asian. Perehdyttäjällä on myös vastuu perehdytysprosessin onnistumisesta. Tällä mallilla toimeksiantajan yksikössä perehdytys on aikaisemmin hoidettu.

Lisäksi perehdytyksen toteuttamistapaan liitetään myös laatuperehdyttämisen piirteitä. Laatuperehdyttämisessä perehdyttämisvastuu siirtyy työyksikölle sekä työtiimeille, jotka voivat



jatkuvasti sekä joustavasti kehittää laadukasta perehdytysprosessia. Kehittämistyö yhteydessä todettiin, että perehdyttämisen laadun kannalta on hyvä, kun perehdyttäjiä on useampi. Yksiköstä valitaan perehdyttämisen vastuhenkilö, mutta tärkeää on se, että jokainen tiimin jäsen on halukas kehittämään perehdytysprosessia ja osallistumaan perehdytykseen. Parhaimmillaan perehdyttämiseen osallistuu koko tiimi ja näin perehtyjä otetaan tiimin jäseneksi jo perehdyttämisen aikana. Malliperehdyttämisen mallin mukaan yleisperehdyttämistä vastuu, sekä vastuu perehdyttämisen kehittämisestä kuuluu yleensä organisaation henkilöstöosastolle tai esihenkilölle. Yleisperehdytykseen kuuluva laajempi työsuhteeseen ja -organisaatioon perehdyttäminen hoituu toimeksiantajan aikaisemmillä perehdytysmateriaaleilla, jotka ovat henkilökunnan palveluissa saatavilla. Työnopastus sekä työyhteisöön perehdyttäminen jäävät työyksikön tehtäväksi. Nämä kolme mallia yhdistettynä ovat hyvä yhdistelmä perehdyttämisen toteuttamiselle jatkossa.

## 9 LOPPUPOHDINTA

Opinnäytetyön valmistuessa sekä kehittämistyön päättyessä on aika pohtia prosessia kokonaisuutena. Opinnäytetyön teoriaosuus antoi itselleni paljon syventävää tietoa aikuissosiaalityöstä sekä perehdytysprosessista yleisesti. Omien työelämässä vastaan tulleiden kokemusten mukaan, perehdytys voi olla hyvää tai sitten todella huonoa ja jopa puuttua kokonaan. Omien kokemusten mukaan perehdytyksen puute vaikuttaa helposti työmotivaatioon, lisäten työskentelyyn epävarmuutta. Saamatta jäänyt perehdytys vaikuttaa varmasti myös siihen, että työntekijä vaihtaa helpommin työpaikkaa, sillä motivaatio työtä kohtaan, johon ei ole saanut opastusta ja informaatiota ei välttämättä ole kovin korkealla.

Opinnäytetyö eteni suunnitelman ja aikataulun mukaisesti valmistuen jopa hieman suunniteltua aikaisemmin. Tehdessä opinnäytetyötä yksin oli helppo suunnitella ja toteuttaa aikataulua työn etenemiselle. Opinnäytetyön lähestyessä loppua voin todeta, että oli tämä prosessi yksin toteutettuna melko iso työ, mutta toisaalta koen eduksi yksin teossa sen, ettei työn eteneminen ollut riippuvainen muusta kuin omasta työskentelystä ja omista aikatauluista.

Opinnäytetyön teoriaosuuden kirjoittaminen alkoi tammikuussa 2022. Teoriaosuus valmistui huhtikuun aikana. Toukokuussa ensimmäinen esitys kehitystyönä tehdystä perehdytysmateriaalista lähetettiin toimeksiantajalle nähtäväksi ja kommentoitavaksi. Kesä- ja heinäkuu oli opinnäytetyön teossa taukoa. Elokuussa viimeistelin perehdytysmateriaalin sekä kehittämistyön prosessin raportoinnin. Syyskuulla 2022 opinnäytetyö on valmis palautettavaksi (LIITE 2.).

Opinnäytetyön prosessi sekä kehittämistyön tuotos etenivät hyvin rinnakkain koko prosessin ajan. Teoriatieto antoi hyvää pohjaa kehittämistyö tuotokselle ja tuoden perehdytysmateriaalin sisällölle hyviä perusteita. Kehittämistyön alussa ei ollut vielä tarkkaa tietoa millaisena tuotos toteutetaan. Tuotoksen toteutustapa selvisi teemahaastattelusta saatujen tietojen ja ajatusten myötä sekä erilaisten ohjelmakokeilujen avulla. Teemahaastattelu osoittautui tässä kehittämistyössä hyvin palvelevaksi tiedonhankinta muodoksi, sillä siinä tietoja antoivat tuotoksen mahdolliset loppukäyttäjät, siten voitiin myös varmistaa, että valmis tuotos palvelisi heidän tarpeitaan mahdollisimman hyvin.

Kehittämistyön toteutusta helpotti hyvä yhteistyö toimeksiantajan kanssa. Aluksi olin kuvitellut yhteistyön olevan tiiviimpää ja tapaamisia olisi ollut enemmän, mutta työn edetessä huomasin, ettei sille ole tarvetta. Aikaisemmasta harjoittelujaksosta johtuen tuttu ympäristö helpotti yhteistyötä. Sain perehdytysmateriaalin tuottamiseen ulkoasun osalta hyvin vapaat kädet. Oma oppimisprosessiani pohtiessa huomasin, että sain teoriaosuudesta paljon syventävää tietoa aikuissosiaalityön ja perehdytyksen taustoista.

Sosiaalialalla työskentelevien ammattilaisten kuten sosionomien (AMK) tärkeitä kompetensseja ovat: Eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, palvelujärjestelmä osaaminen, Kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen, kehittämis- ja innovaatio-osaaminen sekä työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen (SOAMK, i.a.).

Tämän opinnäytetyön ja kehittämistyön aikana eettinen osaaminen tuli esiin tiedonhankinnassa sekä tutkimusmenetelmiä käyttäessä. Eettinen osaaminen oli tärkeää myös yhteistyössä toimeksiantajan kanssa. Kehittämistyötä tehdessä tulee huomioida, että toimitaan moraalisesti oikein ja työskentelyn on rehellistä ja huolellista. Eettisesti tärkeää on, mukana olevat toimijat tietävät mitä ollaan tekemässä ja mikä on heidän roolinsa toiminnassa.

Asiakasosaaminen tuli tarpeeseen vuorovaikutteisen yhteistyösuhteen luomisessa toimeksiantajan kanssa. Sosionomin on tärkeä osata asiakastyössä arvioida, suunnitella ja toteuttaa sekä soveltaa eri menetelmiä ja käytäntöjä. Oleellinen osa sosionomin (AMK) osaamista on myös keskeisen lainsäädännön tuntemus. Tässäkin opinnäytetyössä käsiteltiin paljon eri lakeja, jotka säätelevät työskentelyä. Kehittämis- ja innovaatio-osaaminen tuli hyvin esille tässä prosessissa. Kehittämis- ja innovaatio-osaamiseen kuuluu taito kehittää asiakastyön työkäytäntöjä, menetelmiä, ja palveluprosesseja sekä taito tuottaa hyvinvointia edistävää tietoa ja kyky arvioida sitä (SOAMK, i.a.). Lisäksi sosionomin kompetensseihin kuuluu, että hallitsee innovatiivisen ongelmaratkaisun ja kykenee verkostotyöhön sekä kehittämishankkeiden suunnitteluun ja toteutukseen sekä arviointiin. Työyhteisöosaamiseen kuuluu myös itsensä johtaminen sekä kyky edistää omaa ja työyhteisön työhyvinvointia. Tässä prosessissa itsensä johtamisen taito oli tärkeää, sillä se takasi sen, että kehittämistyö ja raportointi etenivät sujuvasti ja aikataulussa.

Opinnäytetyöprosessiin liittyvää kehittämistyötä voisi jatkaa toimeksiantajan perehdytysprosessia yhtenäistämällä. Perehdytysmateriaalia voisi jatkokehittää sekä laajentaa käsittämään

JJK:n sosiaalitoimiston muiden osastojen kuten vammaispalvelujen ja lastensuojelun tarpeisiin. Näin saataisiin yhtenäinen ja tasalaatuinen perehdytysprosessi koko toimipisteeseen. Toisena mahdollisena jatkotutkimuksena voisi seurata sekä tutkia perehdytysmateriaalin käyttöä sekä sen toimivuutta, tällä tavalla voisi saada myös lisää uusien työntekijöiden mielipiteitä perehdytysmateriaalin toimivuudesta ja hyödyllisyydestä.

Toivon tämän opinnäytetyöni herättävän ajatuksia siitä miten tärkeää hyvä perehdytys on, varsinkin kun ajattelee sosiaalialan työtä, jossa työskennellään hyvin lähellä asiakasta ja monesti hyvin arkaluontoisten asioiden parissa. Silloin olisi hyvin tärkeää, että työtä pystyisi tekemään mahdollisimman laadukkaasti ja ilman virheitä. Asiakkaille on varmasti haastavaa ja jännittävää jos joutuukin yllättäen työskentelemään uuden työntekijän kanssa, silloin olisi tärkeää, että asiakas voisi luottaa, että tämäkin työntekijä tietää mitä ollaan tekemässä ja että työntekijällä on riittävät tausta tiedot asioista ja työskentelymenetelmistä.

Valmiiseen perehdytysmateriaaliin olen pääosin tyytyväinen. Jos olisi ollut mahdollista olisin toteuttanut materiaalin Prezi- ohjelmalla, sillä mielestäni siinä perehtyjä olisi paremmin pystynyt valitsemaan haluamansa osa-alueet tutkittavakseen, haluamassaan järjestyksessä. Prezi- ohjelma olisi vaatinut toimeksiantajan hankkimaan maksullisen ohjelman käyttöönsä. Ilmaisella ohjelmaveriolla oli mahdollista tehdä vain julkisia esityksiä, eikä se tässä tapauksessa ollut asianmukaista.

Laatimani perehdytysmateriaalin toivon helpottavan uuden työntekijän työn aloitusta sekä auttavan häntä hahmottamaan aikuissosiaalityön laajaa työkenttää. Kuten raportissa ilmenee, hyvä perehdytys tarvitaan aina ja siihen meillä jokaisella työntekijällä on oikeus. Meidän tulee sosiaalialan ammattilaisina pohtia sitä, miten me voisimme omassa työyhteisössämme edesauttaa uusien työntekijöiden aloitusta ja erityisesti mielestäni tulisi huomioida kaikki ne useat keikkatyötä tekevät henkilöt, myös he tarvitsevat ja ansaitsevat hyvää perehdytystä.

## LÄHTEET

- Aaltonen, M. (2018). *Perehdytys työn oppimisessa. Työntekijöiden kokema perehdytyksen taso yrityksessä X*. [pro gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto].  
<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/103401/1526385673.pdf>
- Arene ry. (2020). *Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset*.  
<https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>
- Blomgren, S., & Kivipelto, M. (2012). *Valtaistus: Valtakunnallinen aikuissosiaalityön kartoitus. Raportti 27*. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80404/da26a400-efca-4ee2-83a4-9a946b70ed6f.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Caldwell, C. & Peters, R. (2018). *New employee onboarding – psychological contracts and ethical perspectives*. The Journal of management development, 37(1), 27–39.  
<https://doi.org/10.1108/JMD-10-2016-0202>
- Dávila, N., & Piña-Ramírez, W. (2018). *What works in talent development. Effective Onboarding*. Versa Press
- Eklund, A. (2018). *Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys*. Grano Oy.
- Ekqvist, E., & Kuusisto, K. (2020). *Aikuissosiaalityön asiakkaiden tulevaisuuteen suhtautuminen ja toiveet*. Janus Sosiaalipolitiikan Ja sosiaalityön Tutkimuksen Aikakauslehti, 28(1), 42–59. <https://doi.org/10.30668/janus.69882>
- Haapakoski, K. (2018). *Vapaus ja sosiaalisuus, sosiaalisen kuntoutuksen arvostukset*. Teoksessa: J. Lindh, K. Härkäpää, & K. Kostamo-Pääkkö. *Sosiaalinen kuntoutuksessa*. Lapland University Press.
- Harpelund, C., Højberg, M. T., & Nielsen, K. U. (2019). *Onboarding: Getting New Hires off to a Flying Start*.
- Hirsjärvi, S., & Remes, P., & Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita*. Tammi.
- Jacklin, E. (2011). *"Perehdytyksellä työ tutuksi" Perehdytyskansio li:n kunnan sosiaalitoimiston aikuissosiaalityöhön*. [AMK- opinnäytetyö, Oulun seudun ammattikorkeakoulu].  
<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/34086/Eija%20Jacklin%20Opinnaytetyo%202011%20PDF.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- JIK peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä. (i.a.) *JIK Ky*. Haettu 10.1.2022,  
[https://www.jikky.fi/jik\\_ky](https://www.jikky.fi/jik_ky)

JIK peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä. (17.12.2021a). *Talousarvio 2022*.  
[https://www.jikky.fi/files/7383/Talousarvio\\_2022.pdf](https://www.jikky.fi/files/7383/Talousarvio_2022.pdf)

JIK peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä. (24.6.2021b). *Ajankohtaista JIK KY:ssä*.  
[https://www.jikky.fi/ajankohtaista/ajankohtaista\\_jik\\_ky\\_ssa/hallituksen\\_esitys\\_sote-uudistuksesta\\_hyvaksyttiin\\_eduskunnassa.9899.news](https://www.jikky.fi/ajankohtaista/ajankohtaista_jik_ky_ssa/hallituksen_esitys_sote-uudistuksesta_hyvaksyttiin_eduskunnassa.9899.news)

Jokinen, A. (2014). Onnistumisen tarinoita aikuissosiaalityössä. Teoksessa: R. Haverinen, M. Kuronen, & T. Pösö (toim.) *Sosiaalihuollon tila ja tulevaisuus*. (s. 196–218). Vastapaino.

Jokinen, A., & Juhila, K. (2008). *Sosiaalityö aikuisten parissa*. Gummerus kirjapaino Oy.

Juhila, K. (2008). Aikuisten parissa tehtävän sosiaalityön areenat. Teoksessa: A. Jokinen, & K. Juhila. *Sosiaalityö aikuisten parissa*. Gummerus kirjapaino Oy.

Juhila, K. (2003). Introduction. Beyond a Universal Client. Teoksessa: C. Hall, K. Juhila, N. Parton, & T. Pösö (toim). *Constructing Clienthood in Social Work and Human Services. Interaction, Identities and Practices*. (s. 11–24) Jessica Kingsley Publishers

Juuti, P., & Vuorela, A. (2015). *Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi*. PS-kustannus.

Kansaneläkelaitos. (4.8.2021). *Toimeentulotuen kokonaisuus*. Haettu 11.1.2022,  
<https://www.kela.fi/toimeentulotuki-kokonaisuus>

Karjalainen, P. (2017). Aikuissosiaalityö. Teoksessa A. Kananoja, M. Lähteinen, & P. Marjamäki (toim.) *Sosiaalityön käsikirja*. (s. 247–259). Tietosanoma.

Karjalainen, S. (2019). Taloussosiaalityötä kehittämässä. Teoksessa M. Zechner, S. Karjalainen, & K. Viitasalo (toim.), *Avauksia taloussosiaalityöstä* (s. 47–57). Kokkolan yliopistokeskus Chydenius.

Kjelin, E., & Kuusisto, P-C. (2003). *Tulokkaasta tuloksetekijäksi*. Talentum Media Oy.

Kokko, R-L., & Veistilä, M. (2016). Sosiaalityö ja sosiaalinen kuntoutus yhteistyönä. Teoksessa M. Törrönen, K. Hänninen, T. Lehto-Lundén, P. Salovaara, M. Veistilä, A. Anttonen, & P. Jouttimäki. *Vastavuoroinen sosiaalityö*. Gaudeamus.

Koubel, G. (2013.) *Social work with adults*. McGraw Hill Education/Open University Press.

Kuntaliitto. (25.1.2017). *Sosiaalityö, sosiaaliohjaus ja omatyöntekijä*. <https://www.kuntaliitto.fi/sosiaali-ja-terveysasiat/sosiaalihuolto/sosiaalityo-sosiaaliohjaus-ja-omatyontekija>

Kupias, P., & Peltola, R. (2009). *Perehdyttämisen pelikentällä*. Oy Yliopistokustannus.

- Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000. <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/2000/20000812>
- Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150817>
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070334>
- Leino, S. (25.5.2013). *Hyvä perehdyttäminen on kaikkien etu*. Turun Sanomat. <https://www.ts.fi/lukijoilta/489718>
- Liikanen, S-L. (2015). Palveluohjauksen käytäntöjä. Teoksessa P. Näkki, & T. Sayed (toim.), *Asiakastyön menetelmiä sosiaalialalla*. (s. 43–61). Edita.
- Litmanen, H. (29.11.2017). *Perehdyttäminen on erityisen tärkeää yhteisillä työpaikoilla*. Työturvallisuuskeskus.
- Matthies, A-L., Svenlin, A-R., & Turtiainen, A. (2021). *Aikuissosiaalityö. Tieto, käytäntö ja vaikuttavuus*. Gaudeamus
- MIELI ry. (8.1.2022). *Sote-uudistus*. <https://mieli.fi/yhteiskunta/miten-mieli-ry-vaikuttaa/sote-uudistus/>
- Montola, V., & Heinonen, J. (2021). *Perehdytysopas- Turun kaupungin aikuissosiaalityön yksikköön*. [AMK- opinnäytetyö, Turun ammattikorkeakoulu]. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/499278/Montola\\_Venla\\_Heinonen\\_Johanna.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/499278/Montola_Venla_Heinonen_Johanna.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Ojasalo, K., Moilanen, T., & Ritalahti, J. (2014). *Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan*. Sanoma Pro Oy.
- Paavola, J., Rautajoki, A., & Pohjola, A. (2019). Palvelurakenteiden muutoksessa määrittyvä aikuissosiaalityö. Teoksessa A. Pohjola, T. Kemppainen, A. Niskala, & N. Peronius (toim.) *Yhteiskunnallisen asemansa ottava sosiaalityö*. (s. 81–107). Vastapaino
- Pro Sos- hanke. (2019). *Aikuissosiaalityö. PRO SOS- hanke*. <https://www.prosos.fi/wp-content/uploads/2019/06/Aikuissosiaality%C3%B6site.pdf>
- Puromäki, H., Kuusio, H., Tuusa, M., & Karjalainen, J. (2016). *Sosiaalihuoltolaki ja sosiaalinen kuntoutus, Kuntakyselyn tulokset*. Työpaperi 47/2016 (THL). Suomen Yliopistopaino Oy. [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131975/Sosiaalihuoltolaki\\_Tyo\\_47-2016\\_net.korj%20240217.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131975/Sosiaalihuoltolaki_Tyo_47-2016_net.korj%20240217.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rajavaara, M., & Karjalainen, V. (2012). *Sosiaalinen kuntoutus lakisääteiseksi - mikä muuttuu?* Kuntoutus, 35(4), 3–4.

- Salonen, K. (2013). *Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI- henkilöstölle*. Turun ammattikorkeakoulu. Haettu 17.1.2022, <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>
- Salonen, K., Eloranta, S., Hautala, T., & Kinos, S. (2017). *Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa*. Turun ammattikorkeakoulu. Haettu 17.1.2022, <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166494.pdf>
- Sarvimäki, P. (2017). Sosiaalihuollon henkilöstö. Teoksessa A. Kananaja, M. Lähteinen, & P. Marjamäki (toim.), *Sosiaalityön käsikirja*. (s. 453–470). Tietosanoma.
- Sherraden, M. (2010). *Financial capability: What is it, and how can it be created? CD Working papres no. 10–17*. University on Missouri. [https://openscho- larship.wustl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1643&context=csd\\_research](https://openscho- larship.wustl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1643&context=csd_research)
- Suomen ammattikorkeakoulujen sosiaalialan koulutuksen verkosto (SOAMK). (i.a.). *Sosiaalialan tutkinnot ja kompetenssit*. <https://www.sosiaalialanamkverkosto.fi/sosiaalialan-tutkinnot-ja-kompetenssit/>
- Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>
- Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). (i.a.-a). *Mielenterveyspalvelut*. <https://stm.fi/mielenterveyspalvelut>
- Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). (i.a.-b). *Päihdepalvelut*. <https://stm.fi/paihdepalvelut>
- Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). (i.a.-c). *Toimeentulotuki*. <https://stm.fi/toimeentulotuki>
- Sällinen, J. (2019). Taloussosiaalityö aikuissosiaalityössä: Ohjausta ja motivointia. Teoksessa M. Zechner, S. Karjalainen, & K. Viitasalo (toim.), *Avauksia taloussosiaalityöstä* (s. 70–73). Kokkolan yliopistokeskus Chydenius. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/64919/978-951-39-7780-1.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Talous- ja velkaneuvonta. (5.2.2021). *Talousneuvola*. [https://oikeus.fi/talousjavelkaneuvonta/fi/index/apuatalousvaikeuksiin\\_1/otayhteytta/talousneuvola.html](https://oikeus.fi/talousjavelkaneuvonta/fi/index/apuatalousvaikeuksiin_1/otayhteytta/talousneuvola.html)
- Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos (THL), (i.a.). *Sosiaalihuollon palveluprosessit*. <https://thl.fi/fi/web/tiedonhallinta-sosiaali-ja-terveysalalla/tiedonhallinnan-ohjaus/sosiaalihuollon-tiedonhallinta/palvelutuotannon-toiminnalliset-maarittelyt/sosiaalihuollon-palveluprosessit>
- Tietoarkisto. (i.a.). *Kvalitatiivisen datan käsittely*. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/aineistonhallinta/kvalitatiivisen-datan-kasittely/>
- Toikko, T., & Rantanen, T. (2009). *Tutkimuksellinen kehittämistoiminta*. Tampereen yliopistopaino Oy.



- Turtiainen, K., Jäppinen, M., & Stamm, I. (2021). Ihmisoikeudet aikuissosiaalityön lähtökoh-  
tana. Teoksessa A-L. Matthies, A-R. Svenlin, & A. Turtiainen (toim.) *Aikuissosiaalityö.  
Tieto, käytäntö ja vaikuttavuus*. (s. 27–41) Gaudeamus.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). (7.7.2021). *Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK)*.  
<https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk>
- Työturvallisuuskeskus (TTK). (i.a.). *Työntekijän perehdyttäminen ja opastus*. [https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ ja\\_tyosuojelu/tyosuojelu\\_tyopaikalla/vastuut\\_ ja\\_ velvoitteet/tyohon\\_perehdyttaminen\\_ ja\\_ tyonopastus#eeca1345](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/vastuut_ ja_ velvoitteet/tyohon_perehdyttaminen_ ja_ tyonopastus#eeca1345)
- Työsopimuslaki 55/2001. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P1>
- Työturvallisuuslaki 738/2002. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P14>
- Ulosottolaitos. (7.3.2022). *Talousneuvolat*. <https://www.ulosottolaitos.fi/fi/index/tietoaulosotosta/tietoavelalliselle/apuavelkaongelmiin/talousneuvolat.html>
- Viitala, R. (2020). *Henkilöstöjohtaminen. Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit*. Edita.
- Vilka, H. (2015). *Tutki ja kehitä*. (4. painos). PS- kustannus.
- Zechner, M., Karjalainen, S., & Viitasalo, K. (2019). *Avauksia taloussosiaalityöstä*. Kokkolan yliopistokeskus Chydenius.

## **LIITTEET**

Liite 1. Teemahaastattelun runko

Liite 2. Opinnäytetyön aikataulu

LIITE 1. Teemahaastattelun runko

**Teemahaastattelurunko** (Alkukartoitus/ suunnittelu)

4 sosiaaliohjaajaa, sosiaalityöntekijä, johtava sosiaalityöntekijä (Aikuissosiaalityön tiimi)  
(Ryhmähaastatteluna 4-6hlö)

## **PEREHDYTYSMATERIAALI KURIKAN AIKUISSOSIAALITYÖHÖN**

**Mitä työhön perehdytys mielestäsi on?**

- Mikä merkitys perehdytyksellä on työntekijälle?

**Millaista perehdytystä olet saanut nykyisiin tehtäviisi?**

- Miten aikaisempi perehdytys toimipisteessä on toteutettu/ järjestetty? (perehdyttävä vai itsenäisesti)

- Mikä oli hyvää perehdytyksessäsi?

- Mikä perehdytyksessä vaatii kehittämistä?

**Millaista mielestäsi olisi hyvä perehdytys?**

- Mikä olisi tärkeää perehdytyksessä? Hyvän perehdytyksen sisältö?

- Miten hyvä perehdytys järjestetään?

- Perehdytyksen seuranta?

**Perehdyttäjän tehtävä ja rooli?**

- Mitä kuuluu perehdyttäjän tehtäviin ja vastuulle?

**Perehtyjän tehtävä ja rooli?**

- Mitä kuuluu perehtyjän tehtäviin ja vastuulle?

**Perehdytysmateriaalin/kansion tarve?**

- Mitä odotat perehdytyskansiolta?

- Millainen on hyvä perehdytysmateriaali?

**Perehdytyksen toteutus?**

- Kuka on toimipisteessä vastuussa perehdytyksestä?
- Kuka perehdyttää ja kuka käyttää perehdytysmateriaalia?
- Perehdytystapa? (vierihoito, itsenäisesti tms.)
- Perehdytyksen kesto/ käytettävissä oleva aika?

### **Mitä perehdytysmateriaalin tulisi sisältää?**

- Mitä asioita perehdytyskansiossa tulisi olla?
- Kuinka laajasti ja yksityiskohtaisesti nämä asiat tulisi esitellä?
- Mitä perehdytyskansion ei tarvitse sisältää?
- Miten asioiden tulisi edetä kansiossa?
- Mahdollisten liitteiden ja lisämateriaalin tarve? (Onko olemassa olevia ohjeita tms, liitettäviä tietoja)

### **Perehdytysmateriaalin muoto?**

- Millaisessa muodossa perehdytysmateriaali tulisi olla, sähköinen vai paperiversio vai jokin muu? (Word, powerpoint. Perehdytyskortti)
- Millainen visuaalinen ilme kansiolle/ materiaalille halutaan? Tekstiä? Kuvia?

### **Muita huomioita, toiveita tai ideoita perehdytykseen ja perehdytyskansioon liittyen?**

## LIITE 2. Opinnäytetyön aikataulu

