

Niina Vanninen

**PERHEIDEN
SOSIAALITYÖN
PEREHDYTYSKANSIO**
Perehdytysprosessin kehittäminen

Opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomikoulutus

2023



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Sosionomi (AMK)
Tekijä	Niina Vanninen
Työn nimi	Perheiden sosiaalityön perehdytyskansio, perehdytysprosessin kehittäminen
Toimeksiantaja	Kymenlaakson hyvinvointialue (ent. Kymsote)
Vuosi	2023
Sivut	42 sivua
Työn ohjaajat	Harri Mäkinen, Johanna Mononen

TIIVISTELMÄ

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää ja edistää perheiden sosiaalityön uuden työntekijän perehdytysprosessia. Opinnäytetyön tavoitteena oli laatia sähköiselle alustalle kattava perehdytyskansio, joka toimii työntekijän tukena työn sisältöön ja käytäntöihin perehtymisen ja organisaatioon tutustumisen aikana. Opinnäytetyön teoreettiseen viitekehykseen lukeutuu perehdyttämisen teoria eri osioineen, perheiden sosiaalityön sisältö ja asiakasprosessit sekä työtä määrittelevä lainsäädäntö. Opinnäytetyö muodostuu kahdesta osasta: raportista, joka käsittelee teoriaosuutta sekä sähköisestä perehdytyskansioista.

Perehdytys on tärkeä ja monisyinen prosessi, joka ohjaa työntekijää työtehtävien tekemiseen ja auttaa sopeutumaan työyhteisöön. Perehdyttäminen on lain määrittelemä työnantajan velvollisuus ja työntekijän oikeus.

Perheiden sosiaalityön olemassa oleva perehdytyskäytäntö oli suppea ja siihen liittyvät materiaalit olivat hajanaisesti sijoitettuna, joten toimeksiantajalla oli selkeä työelämälähtöinen ja ajankohtainen tarve toimivalle perehdytyskansiolle perehdyttämisen kehittämiseksi. Kattavan ja työn käytäntöön soveltuvan perehdytyskansion aikaansaamiseksi yhteiskehittäminen henkilöstön kanssa oli merkittävässä osassa. Tärkeää kohdennetun perehdytyssisällön kannalta oli perheiden sosiaalityön ydintehtävän, työntekijöiden roolien ja asiakasprosessien kokonaisvaltainen hahmottaminen. Oma työhön perehtyminen ja työnteko perheiden sosiaalityössä samanaikaisesti opinnäytetyöprosessin kanssa tuki työn sisällön ymmärtämistä ja auttoi jäsentämään perehdytykseen tarvittavaa materiaalia ja toisaalta pidensi opinnäytetyön toteuttamisen ajanjaksoa. Laadukkaan perehdytysprosessin merkitys korostui henkilökohtaisen perehdytyksen tarpeen myötä.

Opinnäytetyön tuotoksena syntyi sähköiseen perehdytysalustaan jäsenneilty perehdytyskansio, jonka sisällön on tarkoitus ohjata perehtymisen ja työpastuksen kokonaisuutta ja tarjota työntekijälle kattavasti työssä tarvittavaa tietoa. Aikakategorioihin jaksoteltu perehdytyssisältö toimii perehdytys suunnitelmalla ja varmistaa tarvittavien osa-alueiden läpikäymisen ja perehdyttämisen seurannan. Sähköisen perehdytyskansion on tarkoitus tukea uutta työntekijää ja perehdyttäjää sekä olla hyödyksi koko työyhteisölle. Perehdytyskansioon koostettu materiaali on jatkoon kannalta helposti löydettävissä ja päivitettävissä. Sähköistä sisältöä ja perehdytystä voidaan jatkokehittää työelämän muuttuviin tarpeisiin vastaavaksi.

Asiasanat: perehdytys, työnopastus, perehdytyskansio, perheiden sosiaalityö

Degree title	Bachelor of Social Services
Author	Niina Vanninen
Thesis title	Induction guide for family social work, developing the on-boarding process
Commissioned by	Kymenlaakso wellbeing services county, previously Kymnsote
Time	2023
Pages	42 pages
Supervisors	Harri Mäkinen, Johanna Mononen

ABSTRACT

The objective of this practical thesis was to develop the new employee's on-boarding process in family social work. The aim of the thesis was to create a comprehensive induction file into an electronic platform to support the employee during the introduction to the organization, workplace policies and the content of the work. The theoretical framework of the thesis includes theory of orientation with its various sections, the content of family social work and customer processes and the legislation defining social work. The thesis consists of two parts: the theoretical component and the induction file.

On-boarding is an important and diverse process, which includes different practices of orientation and induction. It guides employees towards performing their duties and helps integration into the work community. Induction training is an employer's duty and employee's right as defined by law.

The existing on-boarding practice for family social work was limited and the materials were fragmentedly placed. The commissioner had a working life-oriented and timely need for an induction file to develop the induction. Co-creating the induction file together with the personnel was important to achieve a comprehensive and practical induction file. It was crucial to understand the core role of family social work, the employee's duties, and the customer processes to be able to establish a targeted induction content. Personal on-boarding and working in family social work at the same time as the thesis process supported understanding the content of the work and helped to structure the material needed for the induction file. Working simultaneously also extended the completion of the thesis. The importance of a high-quality on-boarding process was emphasized by the need for personal induction.

The result of the thesis was an induction file structured in an electronic platform. The content is intended to guide the whole of familiarization and induction, and to provide the employee with comprehensive information needed at work. The orientation content is periodic and divided into time categories and therefore serves as an orientation plan and ensures that the necessary elements are reviewed and can also be monitored. The electronic induction file is intended to support the new employee and the inductor and to be useful for the entire work community. The material assembled in the orientation platform is upgradeable and easy to find for future use. The content of the electronic file can be further developed for the changing needs of working life.

Keywords: induction, orientation, induction file, family social work

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	PEREHDYTTÄMISEN TEOREETTINEN VIITEKEHYS	6
2.1	Perehdyttäminen ja työnopastus	9
2.2	Tavoitteet ja hyödyt	9
2.3	Perehdytyksen suunnittelu ja toteutus	11
2.4	Perehdytyksen seuranta ja arviointi.....	12
2.5	Lainsäädäntö.....	12
3	PERHEIDEN SOSIAALITYÖ.....	14
3.1	Toiminta, asiakastyö ja työntekijöiden roolit	14
3.2	Perheiden sosiaalityötä määrittelevä lainsäädäntö.....	16
3.3	Asiakkaan asian vireilletulo ja palvelutarpeen arviointi.....	17
3.4	Perheiden sosiaalityön asiakkuus	17
4	OPINNÄYTETYÖPROSESSI.....	18
4.1	Yhteiskehittäminen ja osallistaminen.....	19
4.2	Prosessin suunnittelu ja toteuttaminen.....	20
4.3	Valmis perehdytyskansio.....	23
4.3.1	Ennen työsuhteen alkua.....	25
4.3.2	Työsuhteen aloituspäivä.....	28
4.3.3	Ensimmäinen viikko.....	29
4.3.4	Ensimmäinen kuukausi.....	30
4.3.5	Kolme kuukautta aloittamisesta.....	32
4.3.6	Yleisiä ohjeita ja yhteistyötahot	33
4.4	Arviointi ja palaute henkilöstöltä	33
4.5	Eettisyys ja luotettavuus.....	35
5	POHDINTA.....	36
	LÄHTEET	41

1 JOHDANTO

Toiminnallisen opinnäytetyöni tarkoituksena oli laatia perehdytyskansio digitaaliseen perehdytysalustalle lapsiperhepalveluja tuottavan perheiden sosiaalityön käyttöön. Opinnäytetyöni alkuperäisen toimeksiantajan, Kymenlaakson sosiaali- ja terveystieteiden kuntayhtymä Kymsoten toiminta päättyi vuoden 2022 lopussa ja valtakunnallisen palvelujen järjestämisvastuunmuutoksen myötä opinnäytetyöni toimeksiantajana jatkoi vuoden 2023 alusta Kymenlaakson hyvinvointialue. Kymenlaakson hyvinvointialueen perheiden sosiaalityö toteuttaa varhaisen vaiheen sosiaalityötä ja perheiden palvelutarpeen arviointia.

Perehdytyskansion puute ja ajankohtainen tarve perehdyttämiskäytäntöjen kehittämiseksi nousivat esiin perheiden sosiaalityön henkilöstön kanssa käydyissä keskusteluissa työharjoitteluni yhteydessä keväällä 2022. Tartuin mielenkiinnolla työelämälähtöiseen kehitystehtävään ja valitsin opinnäytetyöni aiheeksi perehdyttämisen kehittämisen ja perehdytyskansion laatimisen perheiden sosiaalityöhön. Opinnäytetyöprosessini toteuttamista tuki sosiaaliohjaajana toimiminen perheiden sosiaalityössä syyskuusta 2022 alkaen. Koin konkreettisesti perehdytyksen puutteen aiheuttamat haasteet pyrkiessäni ymmärtämään perheiden sosiaalityön ydintehtävää ja eri prosessien sekä muun sisällön hahmottamista uuden työntekijän näkökulmasta.

Perheiden sosiaalityössä ei ole ollut käytössä vakiintunutta työtehtäviin valmistelevaa perehdyttämiskäytäntöä, jäsenettyä perehdytyskansiota tai perehdytysuunnitelmaa. Perehdytyksen ja työnopastuksen toteutus on vaihdellut tehtävään vastuutetun työntekijän toimien mukaan. Uuden työntekijän tukena on aikaisemmin ollut käytössä organisaation laatima sähköinen yleisperhdytys, joka on tarjonnut tietoa muun muassa organisaatiosta, työsuhteen käytännöistä, työturvallisuudesta sekä työyhteisön arvopohjasta (Kymsote 2022). Perheiden sosiaalityön henkilöstön kanssa käytyjen keskustelujen perusteella perehdytyskansion laatiminen näyttäytyi varsin tarpeellisena ja työn sujumuuden kannalta hyödyllisenä. Näistä lähtökohdista oli innostavaa alkaa työstää henkilöstön tarvitsemaa työkalupakkia eli perehdytyskansiota, joka mahdollistaisi toimivan perehdyttämiskäytännön muodostumisen. Perehdytyskansion suunnittelussa ja koostamisessa yhteiskehittäminen esihenkilön ja muun henkilöstön kanssa oli tärkeää. Tarpeellisen materiaalin kerääminen ja

valikoituminen sekä sisältöjen jäsentely perehdytyskansioon mahdollistui henkilöstön osaamista ja ammatillisuutta hyödyntämällä.

Huolellinen perehdytystyö ja työnopastus edistävät työntekijöiden työn sisäistämistä, työn hallintaa sekä tukevat työhyvinvointia ja työntekijän laissa määriteltyjä oikeuksia työhön perehtymiseen (Ahokas & Mäkeläinen 2023; Juuti & Vuorela 2015, 63–65). Laadukas perehdytysprosessi edesauttaa työhön sitoutumista, parantaa työn tuottavuutta ja tehostaa resurssien käyttöä. Perusteellisesti työhönsä perehtyneillä ja sitoutuneilla työntekijöillä on paremmat valmiudet toteuttaa suunnitelmallista ja vaikuttavaa työtä. (Juuti & Vuorela 2015, 164–184.) Näin ollen opinnäytetyön tavoitteena on edistää perheiden sosiaalityön uusien työntekijöiden perehdytysprosessia ja aikaansaada monipuolista hyötyä työntekijöille ja organisaatiolle. Opinnäytetyön tuloksena syntyvän sähköisen perehdytyskansion tavoitteena on ohjata perehdytystä ja toimia perehdyttäjän ja perehdytettävän tukena prosessin aikana.

Kymenlaakson hyvinvointialuestrategiassa 2023–2025 (2022, 7–10) määriteltyihin organisaation tavoitteisiin lukeutuvat tarpeenmukaisten ja vaikuttavien palvelujen tarjoaminen kymenlaaksolaisille, osaavan ja motivoituneen henkilöstön hyvinvointi sekä talouden tasapaino uudistumisen kautta. Organisaation strategiaan tavoitteisiin nojaten perehdytyskäytäntöjen kehittäminen ja perehdytyskansion toteuttaminen ovat hyvin ajankohtaisia. Toimiva perehdytysprosessi hyödyttää toimeksiantajaorganisaatiota myös tulevaisuudessa.

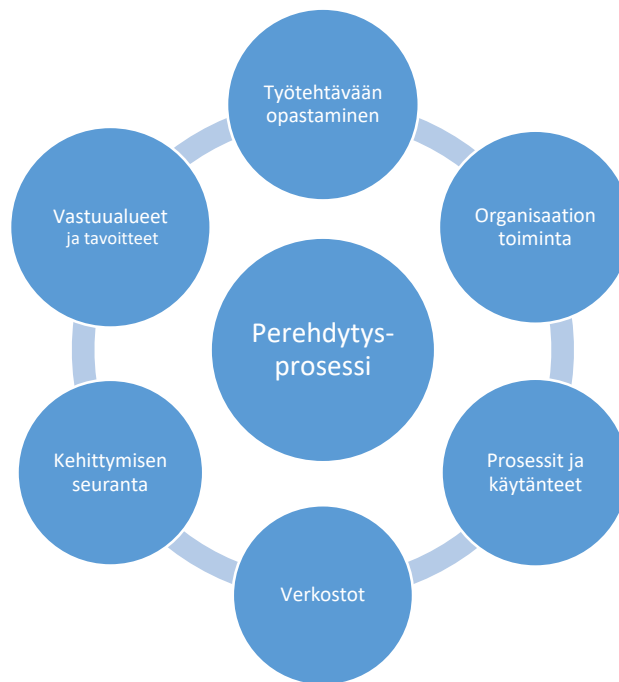
Toiminnalliseen opinnäytetyöhöni sisältyy tuotoksen, eli perehdytyskansion lisäksi kirjallinen raportti. Tässä raportissa käyn aluksi läpi opinnäytetyöni teoreettista viitekehystä, joka rakentuu perehdyttämisen teoriasta ja perheiden sosiaalityöstä sisältöineen. Teoriaosuuden jälkeen käyn läpi opinnäytetyöprosessin kulkua ja esittelen toteutuneen perehdytyskansion sisältöä. Lopuksi arvioin opinnäytetyöprosessiani ja tuotoksen toimivuutta henkilöstöltä saadun palautteen sekä omien havaintojeni ja pohdinnan kautta.

2 PEREHDYTTÄMISEN TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Perehdyttäminen ja työnopastus kuuluvat pitkään ja monivaiheiseen perehdytysprosessiin, joka kuuluu jokaiselle uudessa työssä aloittavalle työntekijälle.

Perehdytysprosessi tähtää hyvään työn hallintaan ja tukee työntekijän työhyvinvointia auttamalla sopeutumaan työyhteisöön. Perehdytykseen ja työnopastukseen lukeutuu monia erilaisia käytänteitä, joiden tavoitteena on ohjata työntekijää työtehtävien suorittamisessa tarvittaviin tietoihin ja tutustuttaa työntekijää organisaation ja työyhteisön toimintaan. (Eklund 2018, 25–26; Juuti & Vuorela 2015, 63.)

Perehdytysprosessin kokonaisuus voidaan jakaa eri osa-alueisiin hahmottamaan perehdytykseen kuuluvaa sisältöä, joka edistää tavoitteiden määrittelyä ja perehdytyksen suunnittelua. Kuvan 1 esimerkissä perehdytysprosessi on jaettu Eklundin (2018, 92) mallin mukaisesti kuuteen osa-alueeseen.



Kuva 1. Perehdytysprosessin jakautuminen eri osa-alueisiin Eklundin kuvausta mukaillen. (Eklund 2018, 92.)

Kuvan 1 esimerkin osa-alueet voisivat kuvata minkä tahansa organisaation toimintaa ja perehdytyksen runkoa. Perehdytyksen aikana tulee läpikäydä toiminnan vastuualueita ja tavoitteita, opastaa työntekijä työtehtäväänsä, kuvata organisaation toimintaa, opastaa erilaisista prosesseista ja työn käytänteistä, ohjata toimintaan verkostojen ja sidosryhmien kanssa sekä seurata työntekijän kehittymistä perehdytyksen aikana. (Eklund 2018, 91–93.)

Perehdytyksessä *toiminnan vastuualueiden* läpikäymisen avulla selkeytyvät työtehtävään liittyvät tavoitteet ja vastuut ja työntekijän kuva omasta roolistaan hahmottuu tarkemmaksi. Tämän myötä työn merkitys ja tehtävän sijainti organisaation palveluissa on helpommin sisäistettävissä. Vastuualueiden määrittelyssä tärkeää on huomioida työntekijän vahvuudet, joita voidaan hyödyntää työtehtävien ja tavoitteiden asettamisessa. (Eklund 2018, 93–95.)

Käytännönläheinen *opastaminen työtehtävään* sisältää tehtävään liittyvien sisältöjen, menettely- ja toimintatapojen sekä sääntöjen läpikäymistä ja opettelua. Työtehtävään opastamiseen kuuluu tehtävässä tarvittavien tietojen ja taitojen, työvaiheiden ja hallinnollisten asioiden käsittelyä. Myös perehdyttäjät tarvitsee tässä tehtävässä tukea ja työkaluja, jotta tarpeelliset asiat tulevat läpikäytyä. Kattavan opastamisen avulla voidaan edistää työntekijän työhön kiinnipääsemistä ja onnistunutta konkreettisten työtehtävien suorittamista. (Eklund 2018, 96–98.) Tehokas perehdytys työtehtäviin edesauttaa työhön integroitumista ja vähentää epäonnistumisia, joka on myös taloudellisesta näkökulmasta katsottuna organisaatiolle eduksi (Byford ym. 2017).

Organisaation toiminnan käsittelyn avulla työntekijä saa hahmotettua laajemman kuvan kokonaisuudesta, organisaation tuottamista palveluista sekä toimintaympäristöstä ja sitä kautta oman työnsä merkityksestä organisaatiossa. Kokemus työn merkityksestä ja organisaation kanssa yhtenevät tavoitteet toiminnalle vaikuttavat työntekijän motivaatioon ja sitoutumiseen. (Eklund 2018, 99–101.)

Erilaisten *prosessien ja käytänteiden* käsittely on olennaista, jotta työntekijä tietää, miten tietyt toimet ja työ on tarkoitus toteuttaa. Perehdytyksen avulla luotu varma pohja lisää työntekijän hallinnan tunnetta ja vahvistaa keskittymistä itse työtehtävään (Hietala ym. 2022, 212). Tähän perehdytyksen osa-alueeseen kuuluvat muun muassa asiakashallintaan ja tiedonhallintaan liittyvät asiat, työajan seurantaan ja palkkaan liittyvät asiat, työterveyshuolto ja työhyvinvointi sekä työn kehittämiseen liittyvät asiat. Perehdyttäjän on hyvä tiedostaa, että asenteet ja toimintatavat siirtyvät helposti perehdytettävälle ja olla tarkka yhdessä sovittujen pelisääntöjen noudattamisesta. (Eklund 2018, 102–104.)

Perehdytysprosessissa tärkeä osio on edistää työntekijän *verkostoitumista* ja yhteistoimintaa eri sidosryhmien kanssa. Monialaisen asiantuntijuuden hyödyntäminen on kannattavaa oppimisen ja osaamisen kehittymisen kannalta. (Eklund 2018, 104–108.) Vuorovaikutus ja yhdessä tekeminen edesauttavat yhteisöllisyyden kehittymistä ja oppimista. Toimiva yhteistyö kehittää jaettua osaamista ja vie eteenpäin toimintaa kohti yhteistä päämäärää. (Kupias & Pelto 2019, 134–135.) *Kehittymisen seuranta* on olennaista perehdytysprosessin etenemisen ja kokonaisuuden kannalta. Seurannan avulla varmistetaan asetettujen tavoitteiden saavuttamista. Seurannan yhteydessä molempiin suuntiin avoimesti kulkevan palautteen avulla voidaan kehittää esimerkiksi työskentelytapoja sekä arvioida ja kehittää itse perehdytystä. (Eklund 2018, 109–110.)

2.1 Perehdyttäminen ja työnopastus

Perehdyttäminen pitää sisällään kaikki toimet, joiden myötä työntekijän on mahdollista tutustua organisaatioon ja työyhteisönsä sekä oppia työhön liittyviä toimintatapoja ja käytäntöjä. Perehdyttäminen sisältää ohjaamista, neuvomista, tiedon jakamista vuorovaikutuksellisessa yhteistyössä. Perehdyttämisen avulla työntekijä otetaan vastaan työyhteisöön ja edesautetaan hyvien suhteiden muodostamista esihenkilöön, työtovereihin ja sidosryhmien jäseniin. (Joki 2021, 85–86; Juuti & Vuorela 2015, 63–64.)

Työnopastus tähtää työn sisällön hallintaan ja työtehtävien omaksumiseen, jonka avulla työntekijän on mahdollista toimia itsenäisesti hänelle vastuuteuissa tehtävissä. Työnopastuksen tavoitteena on ammatillisten tietojen ja osaamisen omaksuminen (Juuti & Vuorela 2015, 65–67.) Taidokas perehdytys mahdollistaa ja tehostaa uuden työntekijän oppimista. Työtehtäviä koskevien tehtäväkokonaisuuksien kohdalla työnopastuksessa on Hietalan ym. (2022, 65) mukaan tärkeää valmistautuminen, opastus, mielikuvaharjoittelu, kokeilu sekä työskentely ja lisäohjeiden saaminen.

2.2 Tavoitteet ja hyödyt

Hyvin suunnitellun ja toteutetun perehdytyksen avulla voidaan saavuttaa merkittäviä hyötyjä yksittäisen työntekijän sekä organisaation näkökulmasta. Perehdytys toimii johtamisen ja kehittämisen välineenä ja sen tavoitteiden tulee

olla yhteneväisiä organisaation strategian ja toiminnan kanssa, kehittäen organisaatiokulttuuria. Lain vaatimusten lisäksi perehdytyksen tavoitteiksi määritellään usein työntekävien hyvään hallintaan tähtääminen tehokkaassa aikataulussa sekä työntekijän sitoutumisen edistäminen. Keskeisenä tavoitteena on saada työntekijä tuntemaan itsensä tervetulleeksi osaksi työyhteisöä. (Eklund 2018, 27–29; Juuti & Vuorela 2015, 63–64.)

Perehdytysprosessin tavoitteiksi voidaan asettaa edellä mainittujen tavoitteiden lisäksi esimerkiksi uuden työntekijän yksilöllisten vahvuuksien ja osaamisen tunnistaminen ja työntekijän osaamisen kehittäminen ja tukeminen työn hallinnassa tarvittavalle tasolle. Organisaation toiminta määrittelee perehdytyksen tavoitteiden painopisteitä, kuten tiimityöskentelyn, vastuunottotaitojen tai itsenäisen työskentelyn edistämisen tärkeyttä. (Eklund 2018, 29–30.)

Toimivan perehdytyksen avulla voidaan saavuttaa hyötyjä tuottavuudessa ja tehokkuudessa, työtyytyväisyydessä ja sitoutumisessa sekä tasalaatuisuuden ja kehitysmahdollisuuksien takaamisessa. Työntekijän rekrytointi on työnantajalle kallis projekti, joten perehdytykseen on syytä varata riittävästi resursseja onnistumisen takaamiseksi. Mitä tehokkaammin uusi työntekijä voidaan laskea osaksi täyttä työntekijävahvuutta, sitä paremmat hyödyt kunnollisella perehdyttämisellä voidaan saavuttaa. Avoin kulttuuri työyhteisössä, osaamisen ja kokemuksen tuoman hiljaisen tiedon jakaminen edistää uuden työntekijän työn sisäistämistä. Hyvin toteutunut perehdytysjakso edistää tutkitusti työntekijän sitoutumista organisaatioon ja työyhteisöön. Toimiva perehdytys vaikuttaa positiivisesti työtyytyväisyyteen ja viihtyvyyteen ja edistää tuloksellista työskentelyä osana työyhteisöä. Suunnitelmallisuus ja hyvä perehdytysrunko takaavat lisäksi perehdytyksen tasalaatuisuutta ja oikeudenmukaisuutta sekä mahdollistaa jatkokehittämisen. (Eklund 2018, 31, 154–155; Hietala ym. 2022, 209; Joki 2021, 85.)

Perehdytysprosessi johdattaa työntekijää kohti työelämätaitojen kokonaishallintaa, johon lukeutuvat ammatissa vaadittava tekninen osaaminen eli substanssiosaaminen, yleiset omaan toimialaan liittyvät työelämätaidot sekä ammatillisuuteen liittyvät erityisosaaminen. Perusammattitaito koostuu osaamisen eri osa-alueista ja työntekijä tarvitsee työelämätaitoja osaamisen hyödyntämiseen osana työyhteisön keskinäistä osaamista. (Salminen 2017, 67–69.)

2.3 Perehdytyksen suunnittelu ja toteutus

Perehdytykselle asetettuja tavoitteita voidaan toteuttaa suunnitelmallisen perehdyttämisen avulla. Hyvin suunniteltu perehdytys valmistaa uutta työntekijää aktiiviseen työtehtävien oppimiseen ja vähentää virheiden mahdollisuutta ja näin tehostaa työntekijän ja työyhteisön ajankäyttöä. Organisaatiolla on hyvä olla käytössään yleinen perehdytysuunnitelma, joka on yksilö- ja tehtäväkohtaisesti muokattavissa. (Eklund 2018, 31, 76; Hietala ym. 2022, 209–210; Joki 2021, 85–86.)

Perehdytyksen suunnittelussa on tärkeää määritellä perehdytyksen vastuuhenkilö, joka vastaa tehtävien tai tehtäväkokonaisuuksien opastamisesta. Esihenkilö vastaa perehdytyksen kokonaisuudesta, mutta voi delegoida perehdytyksen osavastuuta eteenpäin muille työyhteisön jäsenille. (Eklund 2018, 76–77.) Huomioimalla ja tunnistamalla työyhteisössä vallitsevaa osaamista ja vastuuttamalla perehdyttämistä voidaan jakaa syvällistä kokemuksellista taitoa ja mahdollistaa uuden työntekijän sosiaalistuminen organisaatioon. Tällä tavoin voidaan osoittaa tunnustusta ja luottamusta myös työyhteisössä pidempään työskenteleille jäsenille. (Juuti & Vuorela 2015, 68).

Suunniteltaessa perehdytystä tulee määritellä kaikki ne asiat, jotka työntekijän kanssa on syytä käsitellä perehdytyksen aikana. Perehdytyksen runko muodostuu erilaisista osista, jotka liittyvät muun muassa työhön valmistautumiseen, työympäristöön ja työyhteisöön, organisaatioon liittyviin tietoihin, työsuhteosaamiseen ja hallinnollisiin asioihin, työn sisältöön ja työtehtävien toteuttamiseen sekä perehdytyksen seurantaan ja palautteeseen. (Eklund 2018, 76–77; Hietala ym. 2022, 213–214.)

Suunnitelmalliseen perehdytykseen kuuluu asioiden aikatauluttaminen ja tehtäväkokonaisuuksien ajankäytön arviointi. Osa-alueiden läpi käymistä ja sijoittelua tulee pohtia tehtäväkokonaisuuksien ensisijaisuuden sekä keskinäisten riippuvuussuhteiden kannalta, jotta voidaan määritellä tehtäväkokonaisuuksien sopiva järjestys perehdytysprosessissa. Tehtävien aikataulutusta tulee suunnitella työntekijän parhaan mahdollisen tukemisen ja uuden oppimisen

edistämisen kannalta. Liian tiukka aikataulutus, vähäinen resurssointi tai liiallinen määrä tietoa kerralla eivät tue, vaan kuormittavat uutta työntekijää. (Eklund 2018, 78; Hietala ym. 2022, 213–214.)

Perehdytyksen ja työnopastuksen toteuttamisen aikana on tärkeää edetä rauhallisesti aihealueittain. Tehokkaan ja mielekkään oppimisen kannalta perehdytyksen käytännön toteutuksella on suuri merkitys. Jotkin asioista voidaan käydä läpi keskustelemalla, joihinkin vaaditaan pidempää paneutumista ja harjoittelua, jotkut asioista voi perehdytettävä käydä läpi itsenäisesti opetellen. (Eklund 2018, 78.)

2.4 Perehdytyksen seuranta ja arviointi

Perehdytyksen seurannan avulla voidaan varmistaa, että määritellyt tavoitteet etenevät suunnitellusti ja uusi työntekijä kehittyy kohti työn hallintaa. Prosessin kulun seuranta on tärkeää riittävän tuen mahdollistamiseksi työntekijälle tämän perehtymisen onnistumiseksi. Perehdytystä seurataan koko prosessin ajan, jotta perehdytystä voidaan päivittää ja muokata tarvittaessa. Perehdytys-suunnitelma toimii perehdytysprosessin taustalla suuntaa antavana runkona, toimien seurannan tukena. (Eklund 2018, 119–122.)

Perehtymisen tilaa ja työtehtävien haltuunoton ja työyhteisöön sopeutumisen tilannetta on syytä seurata ja havainnoida säännöllisesti perehdytysprosessin aikana esimerkiksi sovittujen perehdytyskeskustelujen avulla. Perehdytettävän antama palaute tulee ottaa huomioon ja järjestää mahdollista lisätukea tarvittaessa. (Joki 2021, 95–96.) Työnantajan ja perehdyttäjän palaute työntekijälle hänen työskentelystään on yhtä lailla tärkeää (Eklund 2018, 122–124). Seuranta ja arviointi ja perehdytysprosessiin osallistuneiden työntekijöiden arviot edistävät myös perehdytysprosessin päivittämistä ja kehittämistä kohti organisaation tavoitteita. Uuden työntekijän mielipiteet ja kokemukset antavat tuoreen näkemyksen ja arvokasta tietoa työnantajalle perehdytyksen kehittämiseen. (Hietala 2022, 213.)

2.5 Lainsäädäntö

Lainsäädäntö säätelee ja ohjaa perehdytyksen järjestämistä pyrkien varmistamaan perehdyttämisen toteutumista. Työlainsäädäntö velvoittaa ja vastuuttaa

työnantajaa järjestämään perehdyttämistä ja noudattamaan lain määrittelemiä työntekijää suojaavia ja sopeuttavia toimia. (Kupias & Peltola 2009, 20; Työsuojeluhallinto 2022.) Työnantaja ja johto vastaavat viime kädessä alustensa ammattitaidosta ja sen kehittämisestä ja työntekijän tulee saada riittävästi työhön, työn suorittamiseen ja työympäristöön liittyvää tietoa ja opastusta (Hietala ym. 2022, 210). Perehdyttämistä koskeva lainsäädäntö koostuu pääasiassa työturvallisuuslaista (23.8.2002/738), työsopimuslaista (26.1.2001/55) sekä yhteistoimintalaista (30.12.2021/1333).

Riippumatta työsuhteen laadusta, perehdytys kuuluu oikeutena kaikille työntekijöille, nojaten työturvallisuuslakiin (738/2002). Työturvallisuuslain 14. §:ssä määritellään, että työntekijää on opastettava ja ”työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä”. Samoin työturvallisuuslain 14. § velvoittaa työnantajan perehdyttämään työntekijää ”riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin.” Työturvallisuuden vaaliminen on tärkeä osa huolellista perehdyttämistä.

Työsopimuslain (55/2001, 1.§) yleisvelvoite määrittelee työnantajan huolehtimaan, että ”työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä.” Lainkohdassa määritellään lisäksi, että ”työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykijensä mukaan työurallaan etenemiseksi”.

Yhteistoimintalain (1333/2021) tavoitteena on varmistaa ja edistää työhön liittyvää viestintää työpaikalla liittyen vuoropuheluun, tiedottamiseen ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksiin. Yhteistoimintalain 2 luku velvoittaa työnantajaa neuvottelemaan työntekijöiden kanssa laajalti erilaisista työhön ja sen kehittämiseen liittyvistä asioista. Säännönmukainen vuoropuhelu koskee lain mukaan muun muassa kehitysnäkymiä ja tilannetta, työpaikan toiminta-periaatteita, työvoiman käyttötapoja sekä henkilöstön rakennetta, henkilöstön osaamistarpeita ja osaamisen kehittämistä sekä työhyvinvoinnin ylläpitämistä ja edistämistä (1333/2021, 8.§).

Lain määrittelemänä työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta, osaamisesta ja terveydestä työssä tarpeellisilla toimenpiteillä.

Kymenlaakson hyvinvointialueella perehdyttäminen lukeutuu lainsäädännöllisten velvoitteiden toteuttamisen lisäksi osaksi henkilöstön kehittämistä, johtamista ja esihenkilötyötä. (Petroff 2023.)

3 PERHEIDEN SOSIAALITYÖ

Perheiden sosiaalityö sijoittuu Kymenlaakson hyvinvointialueen organisaatiossa psykososiaalisiin ja kehityksellisiin palveluihin ja lukeutuu lasten, nuorten ja perheiden palvelujen alle. Perheiden sosiaalityö toteuttaa varhaisen vaiheen sosiaalityötä. Työn raameja määrittelevät lainsäädännön osalta tärkeimpinä sosiaalihuoltolaki (13.4.2007/417) ja lastensuojelulaki (13.4.2007/417). Perheiden sosiaalityön ydintehtävänä on pyrkiä auttamaan ja tukemaan asiakaslähtöisesti lapsiperheitä heidän arjessaan, muun muassa perheen sisäisen vuorovaikutuksen ja elämänhallinnan taitojen edistämiseksi. Perheiden sosiaalityön tehtäviin sisältyy lasten palvelutarpeen arviointi ja lapsiperheiden tilanteen kartoittaminen sekä tuen tarpeisiin vastaavien palvelujen järjestäminen. (Kymenhva 2023; sosiaalihuoltolaki 1301/2014, 14.–16. §.)

3.1 Toiminta, asiakastyö ja työntekijöiden roolit

Perheiden sosiaalityö on jaettu perhekeskusalueita mukaillen alueellisiin tiimeihin, joissa toimii sosiaalityöntekijöitä ja sosiaaliohjaajia. Pohjoisessa Kymenlaaksossa perheiden sosiaalityön tiimejä on kolme. Viikoittain toteutettavaan systeemiin tiimitapaamisiin osallistuu sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien lisäksi perheohjaajia ja perhetyöntekijöitä, joiden kanssa perheiden asiassa toimitaan yhteistyössä. Alueellisten tiimien työntekijävahvuudessa toimii myös perheterapeutti. Perheiden sosiaalityön henkilöstörakenne perustuu moniammatillisuuteen ja osalla tiimin työntekijöistä on lisäkoulutuksen kautta erityisosaamista, kuten elämys- ja seikkailupedagogiikan osaamista ja ratkaisukeskeistä neuropsykiatrista osaamista. Tiimitapaamisissa käsitellään alustavasti saapuneet vireilletulot, kuten yhteydenotot ja lastensuojeluilmoitukset ja määritetään asiassa jatkavat työntekijät sekä sovitaan asioiden jatkon käsitte-lystä. (Kymenhva 2023; Mononen 2022a.)

Perheiden sosiaalityön toiminta perustuu systeemiseen työotteeseen ja pohjaa asiakaslähtöisyyteen, asiakkaan voimavaroihin ja arjen toimintakykyä edistäviin ratkaisuihin. Työntekijät tukevat, ohjaavat ja neuvovat asiakasperhettä ja

tekevät myös viranomaisyhteistyötä ja verkostotyötä. Perheiden sosiaalityön tärkeimpinä yhteistyökumppaneina toimivat lastensuojelun alkutiimi, eli virkaaikainen päivystys sekä perhetyö ja lisäksi tärkeää on toiminta eri sidosryhmien kanssa, kuten Nuorten Matala, mielenterveys- ja päihdepoliklinikka, perheneuvola, koulut, päiväkodit, neuvolat, Kela sekä aikuissosiaalityö. (Kymenhva 2023; Mononen 2022a.)

Tärkeä osa perheiden sosiaalityöstä on asiakastyötä, jossa ammatillinen osaaminen ja sosiaalialan eettinen osaaminen ovat merkittävässä roolissa. Asiakastyössä vaaditaan ammatillista vuorovaikutusosaamista asiakkaan muutostyön tueksi ja elämänhallintaa edistävien ratkaisujen löytämiseksi. Asiakkaan arvostava kohtaaminen ja pyrkimys luottamuksellisen asiakassuhteen luomiseen ovat merkityksellisiä. (Raatikainen 2019, 89–93.) Lapsiperhepalvelujen asiakastyössä ensisijaisena tulee edistää lapsen etua ja tämän perheen hyvinvointia ja sosiaalista toimintakykyä. Asiakastyössä toimitaan monipuolisesti erilaisten menetelmätyöskentelyn mallien, kuten esimerkiksi lapsen tai nuoren haastattelun, itsenäistyvän nuoren roolikartan, kolmen talon mallin, tunne- tai vahvuuskorttien, verkostokartta- ja sukupuutyöskentelyn sekä elämänjanatyöskentelyn pohjalta. (Mononen 2022a.)

Sosiaalihuoltolain (1301/2014) mukainen *sosiaaliohjaus* on suunnitelmallista ja tavoitteellista työskentelyä, joka tähtää asiakkaan muutostyön edistämiseen. Sosiaaliohjaajan työskentely pohjautuu palvelutarpeen arvioinnissa määriteltyihin asiakkaan tuen tarpeisiin, jotka määrittelevät työskentelyn tavoitteita. Asiakkaan elämänhallintataitojen, osallisuuden ja sosiaalisen toimintakyvyn edistäminen lukeutuvat sosiaaliohjauksen tavoitteiksi. Sosiaaliohjaaja toimii asiakkaan omatyöntekijänä ja laatii säännöllisesti asiakkaan kanssa yhteistyössä asiakassuunnitelman. Sosiaaliohjaaja toimii monialaisessa yhteistyössä tiimin, sosiaalityöntekijän ja muun verkoston kanssa, jotta asiakas saa riittävää ja kokonaisvaltaista tukea. (Mononen 2022b.)

Sosiaalihuoltolain (1301/2014) mukainen *sosiaalityö* on suunnitelmallista ja tavoitteellista asiakkaiden ja perheiden kanssa yhteistyössä toteutettavaa työtä. Sosiaalityöntekijän työskentely pohjaa palvelutarpeen arvioinnissa määriteltyihin asiakkaan ja perheen tuen tarpeisiin, erityisen tuen tarpeeseen sekä asiakassuunnitelmaan. Sosiaalityöntekijä toimii asiakkaan omatyöntekijänä ja

työskentelee asiakkaan kanssa edistään tämän muutostyötä. Sosiaalityöntekijä pyrkii järjestämään ja yhteensovittamaan asiakkaan tuen tarpeeseen soveltuvan palvelukokonaisuuden yhteistyössä asiakkaan kanssa. Sosiaalityön tavoitteena on vahvistaa asiakkaan ja perheen osallisuutta sekä omaa toimintakykyä yhdessä asiakasperheen kanssa lieventäen haastavan elämäntilanteen vaikutuksia. Sosiaalityöntekijä toimii monialaisessa yhteistyössä alueellisen tiimin, sosiaaliohjaajan ja eri sidosryhmien kanssa, asiakkaan tarvitseman kokonaisvaltaisen tuen takaamiseksi ja tuen oikea-aikaisuuden edistämiseksi. (Mononen 2022b.)

Sosiaalityö ja sosiaaliohjaus ovat keskeinen osa perheiden sosiaalityön toimintaa yhdessä lapsiperhepalvelujen muiden tukitoimien kanssa. Lapsiperhepalvelujen avulla pyritään tukemaan lapsiperheiden hyvinvointia, vähentämään eriarvoisuutta ja tukemaan lasten ja vanhempien arkea. Perheiden sosiaalityön toiminta pyrkii edistämään perheiden toimintakykyä ja turvaamaan lasten tasapainoista kasvua ja kehitystä. (Mononen 2022a; Kymenhva 2023.)

3.2 Perheiden sosiaalityötä määrittelevä lainsäädäntö

Perheiden sosiaalityön sisältö ja palvelut perustuvat sosiaalihuoltolakiin (1301/2014) ja työtä määrittelee osaltaan myös lastensuojelulaki (417/2007). Sosiaalihuoltolain avulla pyritään edistämään kansalaisten sosiaalista hyvinvointia ja turvallisuutta sekä vahvistamaan ennaltaehkäiseviä varhaisen tuen palveluja. Sosiaalihuoltolaissa määritetään muun muassa sosiaalipalvelujen järjestämisestä (3. luku), kuten tuen tarpeista ja tarpeeseen vastaavien tukimuotojen ja tukitarpeiden arvioinnista, sekä sosiaalihuollon toteuttamisesta (4. luku), kuten palvelutarpeen arvioinnista, asiakkuudesta ja asiakkaan oikeuksista sekä palvelujen laadun varmistamisesta (5. luku.)

Perheiden sosiaalityön toiminta on sosiaalihuoltolain mukaista ja pohjaa asiakkaan ja tämän perheen kanssa tehtävään yhteistyöhön sekä perheen muutostyöhön motivoimiseen. Mikäli asiakkaan tilanne ei sosiaalihuoltolain mukaisilla tukitoimilla etene ja lapsi tarvitsee lastensuojelulain mukaisia palveluja, siirretään asiakkuus lastensuojeluun riittävän tuen mahdollistamiseksi. Perheiden sosiaalityön näkökulmasta katsottuna lastensuojelulaki (417/2007) määrittää

muun muassa lapsen edun (4.§) toteutumista, lastensuojelutarpeen selvittämistä palvelutarpeen arvioinnin yhteydessä (26. §) sekä lastensuojelun asiakkuuden alkamista (5. luku).

3.3 Asiakkaan asian vireilletulo ja palvelutarpeen arviointi

Asiakas ohjautuu perheiden sosiaalityöhön lastensuojeluilmoitusten tai sosiaalihuoltolain (1301/2014, 35. §) mukaisten yhteydenottojen kautta. Perhe voi ottaa yhteyttä omasta aloitteestaan sosiaalityöhön tarpeen vaatiessa. Myös läheinen tai muu taho voi olla yhteydessä perheen asiassa sosiaalihuollosta vastaavaan viranomaiseen yhteydenoton tai lastensuojeluilmoituksen kautta. Virka-aikainen päivystys eli alkutiimi vastaanottaa sosiaalihuollosta vastaavalle viranomaiselle saapuneet yhteydenotot, ilmoitukset sosiaalihuollon tarpeesta ja saapuneet lastensuojeluilmoitukset ja ohjaa vireilletulot alueellisiin tiimeihin jatkokäsittelyyn. (Kymenhva 2023; Mononen 2022a.)

Sosiaalityön tiimit vastaavat lapsen ja tämän perheen palvelutarpeen arvioinnista. Työskentely asiakkaan kanssa pohjaa palvelutarpeen arviointiin, asiakaslähtöiseen tarpeeseen ja yksilöllisiin työskentelyn tavoitteisiin. Tilanteen kiireellisyys ja asiakkaan tuen tarve arvioidaan aina yksilöllisesti, enintään kolmen kuukauden sisällä. Lapsen ja perheen tapaamisia järjestetään riittävässä määrin tilanteen kartoittamiseksi, keskimäärin yhdestä viiteen tapaamiskertaan, jotta avuntarve ja tarvittavat palvelut saadaan määriteltyä. Palvelutarpeen arviointi toteutetaan pyrkien hyvään yhteistyöhön asiakkaan ja tämän perheen kanssa. Asiakkaan palvelutarpeen arvioinnin prosessiin kuuluu kaikissa työvaiheissa dokumentointi ja lopuksi arvioinnin tuloksia koostavan yhteenvedon kirjaaminen. (Kymenhva 2023; Mononen 2022a.)

3.4 Perheiden sosiaalityön asiakkuus

Palvelutarpeen arvioinnin johtaessa perheiden sosiaalityön asiakkuuteen, saa asiakkaana oleva lapsi sosiaalihuoltolaissa (1301/2014, 42. §) määritellyn omatyöntekijän. Omatyöntekijällä on oltava asiakkaan palvelukokonaisuuden kannalta tarkoituksenmukainen sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetussa laissa tarkoitettu kelpoisuus. Erityistä tukea tarvitsevan lapsen omatyöntekijällä tulee olla sosiaalityöntekijän kelpoisuus.

Omatyöntekijä toimii lapsen ja tämän perheen arjen tukena, tuen tarpeita arvioiden ja koordinoiden riittäviä tukipalveluja lapsen tilanteen edistämiseksi. (Kymenhva 2023; Mononen 2022a.)

Perheiden sosiaalityön tukitoimia voivat olla esimerkiksi perhetyö, perheterapia, kotipalvelu tai tukiperhe- tai tukihenkilötoiminta, pohjaten aina asiakkaan tarpeeseen. Yksinkertaisimmillaan asiakkaan tukitoimi saattaa olla esimerkiksi sosiaaliohjaus, jossa sosiaaliohjaajan ja asiakkaan tapaamiset toteutuvat tarvittaessa, kunnes tukitoimille ei ole enää tarvetta. Joissain tapauksissa vaaditaan useampia yhtäaikaista tukitoimia, tiivistä ja monialaista yhteistyötä eri toimijoiden välillä lapsen edun turvaamiseksi ja perheen hyvinvoinnin edistämiseksi. (Kymenhva 2023; Mononen 2022a.)

Palvelun vastaanottaminen perustuu asiakkaan haluun ja sitoutumiseen ottaa vastaan tarjottu tukitoimi. Työskentely pohjaa asiakkaan ja tämän verkoston kanssa tehtävään yhteistyöhön. Asiakkaan tulee olla osallinen omassa prosessissaan. Perheiden sosiaalityön asiakkuudessa olevalle lapselle laaditaan säännöllisesti asiakassuunnitelma yhteistyössä lapsen, perheen ja muiden toimijoiden kanssa. Asiakassuunnitelmassa määritellään tarpeeseen vastaavat työskentelyn tavoitteet sekä tukipalvelujen tarve sekä arvioidaan asiakkuuden kestoa. Asiakastyön kaikki toiminta ja työvaiheet dokumentoidaan sosiaalihuollon asiakastietojärjestelmä LifeCareen. (Kymenhva 2023; Mononen 2022a.)

4 OPINNÄYTETYÖPROSESSI

Opinnäytetyön aiheeksi valikoitunut perehdyttämisprosessin kehittäminen nousi esiin perheiden sosiaalityön konkreettisesta tarpeesta, eli suunnitelmallisen perehdytyksen ja perehdytyskansion puutteesta. Toimeksiantajalla oli selkeä työelämälähtöinen ja ajankohtainen tarve perehdytyskäytäntöjen kehittämiseksi. Opinnäytetyön tarkoituksena oli vastata tähän tarpeeseen tuottamalla toimiva ja laadukas perehdytyskansio, joka tukee uuden työntekijän perehdyttämisprosessia. Perehdytyskansion sähköinen muoto määräytyi organisaation käyttöönsä valitseman digitaalisen perehdytysalustan perusteella. Onnistuneen tuotoksen aikaansaamiseksi oli tärkeää perehtyä perheiden sosiaalityön

toimintaympäristöön, työn sisältöön ja työtä määritteleviin lakeihin. Merkityksellistä oli tutustua myös perehdyttämisen ja työssä oppimisen teorian tietoon ja lainsäädäntöön. Tarvittiin tietoperustan ja kehittämisympäristön tutkimista ja keskinäisten suhteiden tarkastelua kehittämistyölle oleellisen kokonaisuuden tavoittamiseksi (Ojasalo ym. 2015, 34).

Toteutin toiminnallisen opinnäytetyöni kehittävällä ja tutkivalla otteella kehittämisprosessin periaatteiden mukaisesti. Pyrin suunnittelemaan ja kehittämään työtäni huolellisesti, hankkimaan ajankohtaista ja luotettavaa tietoa sekä syventymään tietoon ja aineistoon koostaakseni kehittämistyöstäni raportin ja tuotoksen. (Kostamo ym. 2022, 16–17.)

Tärkeänä lähtökohtana oli perehdytyksen teorian tiedon suhteuttaminen perheiden sosiaalityön kohdeympäristöön ja perehdytyksen sisällön suunnittelu soveltuvaksi vastaamaan tarvetta. Kaikessa toiminnassa avainasemassa oli yhteistyö esihenkilön ja muun henkilöstön kanssa. Kehittämistehtävän ytimessä oli perehdytyskäytäntöjen puuttuminen, joka näyttäytyi ratkaisua vaativana käytännön ongelmana.

Ongelman ratkaisuun soveltuvaksi kehittämismenetelmäksi valikoitui konstruktivisen tutkimuksen lähestymistapa, jonka tavoitteena on luoda konkreettinen tuotos eli konstruktio, joka on teorian pohjalta perusteltu ja jonka toimivuutta ja hyödyllisyyttä voidaan arvioida. Tässä lähestymistavassa käytännön toimijat ovat ratkaisun luomisessa tiiviisti ja vuorovaikutuksellisesti mukana ja toteutuksen toimivuuden arviointi käytännössä on keskeistä. Kehittämistehtävän ratkaisua edistävää aineistoa, eli perehdytyskansion soveltuvaa ja tarpeellista materiaalia, keräsin osallistuvan havainnoinnin sekä avoimen ja vapaaehtoisen keskustelunomaisen haastattelun menetelmin. Lisäksi pyrin keräämään aineistoa henkilöstöltä lyhyen kyselyn avulla toimistokokousten yhteydessä ja sähköpostitse. (Ojasalo ym. 2015, 36–38, 65–66.)

4.1 Yhteiskehittäminen ja osallistaminen

Yhteistyössä toimimisen merkityksellisyys henkilöstön kanssa perheiden sosiaalityölle soveltuvan perehdytyskansion laatimiseksi havainnollistui syksyn 2022 aikana. Henkilöstöllä on kattavaa tietotaitoa työn sisällöistä ja perheiden

sosiaalityön ydintehtävästä ja lisäksi heillä on laajaa ammattiosaamista sekä työn tekemisen myötä kertynyttä hiljaista tietoa (Eklund 2018, 154–155), jota minulla ei vasta aloittaneena ollut. Halusin osallistaa henkilöstöä kehitystehtävässä (Ojasalo ym. 2015, 59) heidän työtehtäviinsä suunnitellun perehdytyskansion suunnittelussa ja hyödyntää heidän ammattiosaamistaan, jotta perehdytys vastaisi käytännön työelämän vaatimuksiin ja tarpeeseen mahdollisimman hyvin. Työntekijöiden osaaminen ja hiljainen tieto on tärkeää valjastaa käyttöön perehdytyskansion ohella myös varsinaisessa perehdyttämistyössä, jossa työntekijää ohjataan kohti organisaation toimintakulttuuria (Juuti & Vuorela 2015, 68.)

Kehittämistehtävän konstruktivinen lähestymistapa salli tarvittavan aineiston keräämisen monipuolisin tavoin ja huomioiden tulevien käyttäjien tarpeet ja osallistamisen (Ojasalo ym. 2015, 68). Selvitin ja kartoitin esihenkilöltä ja muulta henkilöstöltä löytyvää tietoa ja sekä mielipiteitä keskustelunomaisten avointen haastattelujen avulla (Ojasalo ym. 2015, 68; Vilka 2003, 56–58). Lisäksi toteutin osallistuvaa havainnointia (Ojasalo ym. 2015, 68; Vilka 2021a, 80–81) työskentelyn ohessa määrittääkseni perehdytyksen puutteita ja listasin tarpeita työstettävään perehdytyskansioon. Vastanotin perehdytyskansioon hyödynnettävää materiaalia henkilöstöltä sähköpostin avulla sekä tulostettuna. Huomioin henkilöstön näkemyksen myös perehdytyskansion sisällön koostamisessa soveltuvaan aikajärjestykseen eri osioiden oikea-aikaisuuden varmistamiseksi.

4.2 Prosessin suunnittelu ja toteuttaminen

Opinnäytetyöprosessin suunnitelma aikatauluineen muovautui uusiksi prosessin edetessä. Kesän 2022 aikana tutustuin tarkemmin perehdyttämisen ja työnopastuksen teoriasisältöihin monipuolisesti kirjallisuuden myötä ja tutkin erilaisia perehdytyksestä kertovia internetlähteitä. Syyskuussa 2022 pääsin sosiaaliohjaajan työn tekemisen kautta perehtymään perheiden sosiaalityön toimintaan ja työn sisältöön. Syksyllä 2022 myönnettiin myös hakemani tutkimuslupa opinnäytetyön tekemistä varten. Työsuhde mahdollisti organisaation sähköpostiosoitteen saamisen, joka mahdollisti pääsyn organisaatiolla käytössä olevaan Intro-perehdytysohjelmistoon, jonne perehdytyskansio oli määrä laatia. Samoin mahdollistui pääsy organisaation Intranetistä löytyvän

tiedon äärelle ja perheiden sosiaalityön Microsoft Teamsin kansioissa säilytetäviin sähköisiin materiaaleihin. Pääsy järjestelmiin helpotti perehdytys sisällön keräämistä, kohdentamista ja konkreettista jäsentelytyötä perehdytysohjelmistossa.

Saatuani lokakuun 2022 alussa tiedon, että elokuussa 2022 hakemani tutkimuslupa on myönnetty, pääsin varsinaisesti keräämään materiaaleja perehdytyskansiota varten. Ennen materiaalien keräämistä järjestimme esihenkilön kanssa suunnittelupalaverin, jossa määrittelimme alustavasti tarpeet ja tavoitteet perehdytyskansion sisällöstä. Syksyn toimistokokouksissa pyydettiin myös henkilöstöä esittämään toiveitaan perehdytyskansion sisältöä koskien.

Huomasin nopeasti, että uuden työn aloittaminen ja työn täysipäiväinen tekeminen samanaikaisesti opinnäytetyön laatimisen kanssa oli hyvin vaativaa ja vei aikaa olettamaani enemmän. Myös neljäs harjoitteluni, jonka suoritin perheiden sosiaalityössä, ajoittui syksyn 2022 ajanjaksolle. Opinnäytetyön sopimuksen mukaan perehdytyskansion olisi tullut olla valmiina joulukuussa 2022. Aika syyskuusta joulukuuhun kului pian ja hain lisää aikaa kansion valmistumiselle ja tutkimusluvalla maaliskuun loppuun asti, jotta sain jatkettua sähköisen perehdytyskansion laatimista henkilöstön avustuksella. Perheiden sosiaalityölle kohdennettu perehdytyskansio rakentui valmiimmaksi kevään 2023 aikana.

Järjestimme perheiden sosiaalityön esihenkilön kanssa säännöllisiä ohjaustapaamisia syksyn 2022 ja kevään 2023 aikana, joissa suunnittelimme perehdytysalustalle tarvittavaa perehdytyksen sisältöä ja sen jäsentelyä (Mononen 2022–2023). Tapaamisilla esittelin esihenkilölle työstämiäni perehdytysosioita sisältöineen ja jatkoin kansion muokkaamista tapaamisten pohjalta ja yhteisessä keskustelussa esiin nousseiden huomioiden mukaan. Muokkasimme soveltuvaa sisältöä myös yhdessä ja sain esihenkilöltä paperiversiona sähköiseen perehdytyskansioon lisättävää ja perheiden sosiaalityölle kohdennettun perehdytyksen laatimista tukevaa materiaalia.

Toimeksiantajan organisaatiossa otettiin vuoden 2022 alussa käyttöön verkko-pohjainen perehdytysohjelmisto. Sähköinen alusta mahdollisti yksikkökohtai-

sesti kohdennetun perehdytyskansion laatimisen perheiden sosiaalityön perehdytyspohjan muodossa. Alustalle laaditun perehdytyspohjan eli sähköisen perehdytyskansion tavoitteena on toimia perehdytystä ohjaavana runkona, eli tehokkaana perehdytys suunnitelmana, joka on yksilöllisesti muokattavissa ja helposti seurattavissa. Aikataulutettu ja jäsenneily perehdytyskansion sisältö sujuvoittaa perehdytysprosessia tukemalla perehdyttämisen vastuuhenkilöiden toimintaa ja varmistaa tarvittavien tietojen läpikäymistä uuden työntekijän kanssa. Sähköiselle perehdytysalustalle koostettu perehdytyskansion pyrkii edistämään työnopastusta helpottaen työssä tarvittavien tietojen ja materiaalien löytymistä.

Opinnäytetyöprosessini aikana organisaatio uusi myös yleisperhdytyksen sisältöä ja uudet yleisperhdytyksen materiaalit lisättiin osaksi perheiden sosiaalityön perehdytyskansion sisältöä. Yleisperhdytyksen sisällöt pyrkivät antamaan uudelle työntekijälle työsuhteen alussa tarvittavia käytännönläheisiä tietoja.

Intro-perehdytysohjelmiston käyttöön sain kattavaa tukea ohjelmiston selkeästä ohjeistuksesta ja Kymenlaakson hyvinvointialueen HRD-palvelujen sosiaalityön asiantuntijalta, joka toimii yhtenä perehdytysohjelmiston pääkäyttäjänä (Intro 2023; Kansikas 2022). Perehdytyspohjan suunnittelussa pystyin hyödyntämään organisaation tarjoamaa perehdytyksen mallipohjaa, jota muokkasin soveltuvaksi perheiden sosiaalityön perehdytykseen.

Kymenlaakson hyvinvointialueen perheiden sosiaalityön henkilöstö on toiminut hyvässä yhteistyössä ja tuottanut laadukasta tietoa perehdytyksen tarpeista ja antanut kannustusta ja vinkkejä koko opinnäytetyöprosessin ajan, jo ennen opinnäytetyön varsinaista toteuttamista. Syksyn 2022 ja kevään 2023 perheiden sosiaalityön kahden viikon välein järjestettävissä toimistokokouksissa pyydettiin halukkaita työyhteisön jäseniä esittämään toiveitaan ja näkemyksiään sekä toimittamaan mahdollisia kansion kannalta hyväksi havaittuja materiaaleja, jotta perehdytyskansiosta tulee heidän käyttöönsä mahdollisimman toimiva ja kattava kokonaisuus. Sain tärkeää tukea, suunnitteluapua ja lisättävää materiaalia muutamalta kehitystoiminnasta kiinnostuneelta työyhteisön jäseneltä. Lisäsin ja muokkasin laatimaani perehdytyspohjan sisältöä esihenkilön

ja työyhteisön esittämien huomioiden mukaan. Perehdytyskansioon valikoituneeseen sisältöön vaikutti lisäksi perehdytyksen teoriatieto sekä perheiden sosiaalityötä määrittelevä lainsäädäntö ja työlainsäädäntö.

Yleisperehdytyksen lisäksi perehdytykseen määriteltiin yhteistyössä henkilöstön kanssa tarvittavan muun muassa kohdennettua tietoa perheiden sosiaalityön asiakasprosesseista, työhön kuuluvien tehtävien hoitamisesta ja dokumentoinnista sekä työkäytännöistä ja materiaaleista. Henkilöstön kanssa käydyissä keskusteluissa otettiin hyvin vastaan ajatus perehdytyskansion toimimisesta perehdytystä ohjaavana suunnitelmana ja muistilistana uuden työntekijän kanssa käsiteltävistä asioista.

Ennen perehdytyskansion julkaisua koko perheiden sosiaalityön käyttöön, toimi osa työntekijöistä ensin pilottikäyttäjinä. Näin pystyimme tarkastelemaan perehdytyskansion toimivuutta ja muokkaamaan perehdytyspohjaa tarvittaessa sekä korjaamaan mahdollisia havaittuja virheitä sisällössä ennen laajempaa käyttöönottoa. Perheiden sosiaalityön henkilöstö sai perehdytysohjelman ja heille suunnitellun perehdytyskansion käyttöönsä keväällä 2023.

4.3 Valmis perehdytyskansio

Valmis perehdytyskansio luovutettiin perheiden sosiaalityön käyttöön sähköisenä perehdytyspohjana maaliskuun vaihteessa 2023. Pohjoisen Kymenlaakson perheiden sosiaalityön henkilöstölle lähetettiin esihenkilön kanssa yhteistyössä perehdytysohjelman käyttöön ohjaava sähköposti ja työntekijät lisättiin ohjelman käyttäjiksi ja heille jaettiin perehdytyspohjan käyttöoikeus. Myös eteläisen Kymenlaakson perheiden sosiaalityön esihenkilö sai käyttöönsä laaditun perehdytyspohjan käytettäväksi henkilöstön perehdytyskansiona.

Perheiden sosiaalityössä toimivat harjoittelijat eivät välttämättä saa organisaation sähköpostiosoitetta tai heillä ei ole pääsyä sähköisiin materiaaleihin, joten muun muassa heidän tuekseen syntyi sähköisen perehdytyskansion lisäksi, opinnäytetyön sivutuotoksena, lyhyt perehdytysopas kuvaamaan perheiden sosiaalityötä pääpiirteissään. Oppaassa kuvataan lyhyesti asiakastyötä ja sen vaiheita, perheiden sosiaalityön tiimityöskentelyä ja eri työntekijöiden rooleja,

systemisen toimintamallin pääpiirteitä. Oppaaseen on lisäksi koottu lista työtä ohjaavista keskeisistä oppaista, ohjeista ja lainsäädännöstä. Oppaan runkona hyödynnettiin lastensuojelun puolelta saadun samankaltaisen oppaan pohjaa.

Sähköisen perehdytysohjelmiston alusta on rakennettu aikataulumuotoon, joka ohjasi osaltaan perehdytyksen suunnittelua ja perehdytysrunгон laatimista sisältöineen. Perehdytyskansion laatimisen tukena toimi lisäksi HRD-palvelujen luoma perehdytyksen mallipohja, josta esimerkiksi organisaation yleisperehdytyksen sisällöt olivat saatavissa. Aikataulutettu perehdytysrunko seitsemään eri osioon jäsenneityine tehtäväkokonaisuuksineen toimii perehdyttäjän ja perehdytettävän perehdytys suunnitelmana, eikä erillistä aikataulua, suunnitelmaa tai muistilistaa tarvita. Aikataulutus jäsentää perehdytystä ja helpottaa tehtäväosoiden jaksottamista sopivasti (Eklund 2018, 178).

Perehdytyskansio sisältää kattavasti kaikki Eklundin (2018, 92) esimerkin mukaiset perehdytyksen osa-alueet, kuten ne kuvassa 1 ovat havainnollistettuna. Suunnitellussa perehdytysprosessissa uuden työntekijän kanssa käydään läpi toiminnan vastuualueita ja tavoitteita, työntekijää opastetaan työtehtäväänsä ja tutustutetaan organisaation toimintaan. Perehdytys sisältää myös erilaisten prosessien ja työn käytänteiden oppimista sekä verkostoitumista työyhteisön ja sidosryhmien kanssa. Tärkeänä osana perehdytysprosessia on lisäksi perehdytyksen seuranta.

Pyrin havainnollistamaan perehdytyksen sisältöä osioineen Intron (2023) perehdytysohjelmistoon laaditusta perehdytyskansioista (Vanninen 2023) otettujen kuvakaappausten avulla. Kuvan 2 näkymän tavoin perehdytettävä näkee selkeästi perehdytyksen sisällön tehtävineen kirjaututtuaan perehdytysohjelmaan. Perehdytyksen edistymisen ja tehtävien suorittamisen tilanne näkyy perehdytettävän yksilöllisessä näkymässä etenemistä kuvaavalla selkeällä ja janelalla ja prosentteina.

Edistyminen

0 %

Tehtävät

Vain omat tehtävät

> Ennen aloitusta	7
> Aloituspäivänä	7
> Ensimmäinen viikko	7
> Ensimmäinen kuukausi	9
> 3 kuukautta	7
> Yleisiä ohjeita	5
> Yhteistyötahot	1

Kuva 2. Perehdyttävän näkymä perehdytyksen osioista perehdytysohjelmassa, Perheiden sosiaalityön perehdytyspohja. (Vanninen 2023.)

Kuvan 2 otsikoiden mukaiset perehdytyskansion viisi ensimmäistä osiota ovat tarkoitettu suoritettavaksi otsikoiden mukaisessa aikataulussa perehdyttävän ja perehdyttäjän tai perehdyttäjiä kanssa vuorovaikutuksellisessa yhteistyössä. Viimeiset kaksi osiota ovat uudelle työntekijälle vapaasti tutkittavissa itsenäisessä aikataulussa ja sisältävät tärkeitä ohjeistuksia sekä tietoa tärkeimmistä organisaation ulkopuolisista yhteistyötahoista. Suunnitellun perehdytyskansion toimivuus ja perehdytyksen onnistuminen nojaa vahvasti perehdyttäjän ja perehdyttäjiä dialogiseen vuorovaikutukseen ja kaikkien perehdytysprosessin osapuolten panostukseen (Eklund 2018, 80, 147–150).

4.3.1 Ennen työsuhteen alkua

Perehdytyspohjan ensimmäinen osio, ”Ennen aloitusta” (kuva 3), on tarkoitettu toteutettavaksi ennen työntekijän työnteon aloittamista. Ennen työsuhteen alkua suoritettava osio sisältää seitsemän tehtäväkokonaisuutta, joista osa on tarkoitettu esihenkilön tueksi ja muistutukseksi, osa työntekijän toivottamiseksi tervetulleeksi työhön ja tälle tiedoksi.

✓ Ennen aloitusta

7

- ✓ Työn aloituksen valmistelu
- ✓ Tervetuloviesti
- ✓ Yksilöllisen perehdytysohjelman luominen
- ✓ Työvälineiden ja tunnusten hankinta
- ✓ Henkilötietolomake
- ✓ Virkamääräys
- ✓ Yleisperehdytys kurssi 1

Kuva 3. Ennen aloitusta, Perheiden sosiaalityön perehdytyspohja. (Vanninen 2023.)

Ennen varsinaista työsuhteen alkua tarvitaan esihenkilöltä ja perehdytettävältä toimia, joiden myötä työsuhde ja perehdytysprosessi lähtevät liikkeelle (kuva 3). Perehtyjä vastaanottaa ensimmäisenä perehdytykseen laaditun viestin, jonka avulla työntekijän toivotaan kokevan itsensä odotetuksi ja tervetulleeksi työhön ja motivoituvan perehdytysprosessin aktiiviseksi toimijaksi:



Tervetuloa töihin lapsiperheiden sosiaalityöhön! Perehdytysvastaavasi sekä perehdytyspohja Intro pyrkivät tarjoamaan sinulle tarvittavat tiedot ja taidot työssä suoriutumiseen ja työyhteisössä toimimiseen. Perehdytys auttaa sinua tutustumaan työtehtäviisi, toimintatapoihin sekä organisaatioon. Huomaathan, että sinulla on apunasi myös työyhteisön ja esimiehen tuki. Laadukas perehtyminen toteutuu työnantajan, työyhteisön sekä työntekijän yhteistyössä. Toivomme sinulta aktiivisuutta ja oma-aloitteisuutta perehtymisen prosessissa, sitoutuessasi osaksi perheiden sosiaalityön työyhteisöä. (Vanninen 2023.)

Perehdyttäminen vaikuttaa Eklundin (2018, 34–35) mukaan merkittäväällä tavalla työntekijän sitoutumiseen, joten perehdytysprosessin haluttiin olevan alusta alkaen positiivisella tavalla vastaanottavainen. Perehdytyksen yksilöllinen laatiminen mahdollistaa työntekijän vahvuuksien huomioimisen ja osaamisen tehokkaan hyödyntämisen työsuhteen alusta alkaen (Eklund 2018, 128–130). Yksilöllistäminen helpottaa myös silloin, jos perehtyjä on organisaation sisällä toisiin työtehtäviin siirtyvä työntekijä. Laadukkaaseen perehdytykseen lukeutuvat myös työn aloituksen valmisteluun liittyvät käytännön toimet (Kupias & Peltola 2009, 19), kuten työvälineiden ja tunnusten valmistelu. Yleispe-

rehdytyksen ensimmäinen osio, joka sisältää tietoa organisaatiosta ja työsuhteeseen liittyvistä käytännöistä, on määritelty aloitettavaksi jo ennen työsuhteen varsinaista aloittamista. Uuden työntekijän on hyvä tutustua organisaatioon, sen arvoihin, toimintatapoihin ja strategiaan alusta alkaen (Kupias & Peltola 2009, 64–66).

Jokaisesta tehtäväkokonaisuuden otsikosta avautuu kyseistä kokonaisuutta kuvaava määritelmä, alatehtäviä, tietosisältöä ja mahdollinen linkki. Kuvan 4 esimerkki havainnollistaa ”Työn aloituksen valmistelu” -tehtäväkokonaisuutta avattuna. Alatehtävät ovat perehdyttäjän ja perehdytettävän tueksi ja yhteisesti suoritettaviksi tarkoitettuja toimia, jotka lukeutuvat perehdytyksen kokonaisuuteen. Hyperlinkki ohjaa käyttäjän internetsivustolle, organisaation intranet-sivustolle tai perheiden sosiaalityön käytössä olevaan Microsoft Teamsissä säilytettävään tiedostoon, josta löytyy otsikon mukainen sisältö. Eri osioiden suoritettaville tehtäville voidaan uuden työntekijän perehdytystä aloitettaessa määrittää vastuuhenkilöksi sisällön mukaan esihenkilö, perehdyttäjä tai perehdytettävä. Osa tehtävistä on työntekijälle itsenäisesti suoritettavia, osa vaatii yhteisiä toimia perehdyttäjältä ja perehdytettävältä ja osa toimista on esihenkilön vastuulla.

Työn aloituksen valmistelu


 Tekemättä  Niina Vanninen


Tiedottaminen työyhteisölle uudesta työntekijästä, työn aloituksen ja perehdytyksen valmistelu.

Alatehtävät 4

- Työyhteisölle uudesta työntekijästä kertominen
- Perehdytyksen vastuuhenkilöiden valinta
- Perehdytyksen aikataulutus
- Työaloituspäivän, kelloajan, tapaamispaikan sekä vastaanottajan sopiminen.

Linkit

 [Perehdytys ja työnopastus ennakoivaa työsuojelua](#)



Tuliko tehtävä tehtyä?
Kuittaa se painamalla tästä!

Kuva 4. Työn aloituksen valmistelu, Perheiden sosiaalityön perehdytyspohja. (Vanninen 2023.)

Perehdytyksen seurantaan sisältyen tehtävät tulee kuitata tehdyksi niiden suorittamisen jälkeen rastimalla alatehtävien ruutua ja tehtäväkokonaisuuden loppuksi klikkaamalla ohjelmiston ohjaamaa kohtaa (kuva 4). Perehdytyksen etenemistä pääsevät seuraamaan perehdytettävä, perehdyttäjä sekä esihenkilöt. Ohjelmisto lähettää seurantaan liittyen myös muistutuksia muun muassa erääntyvistä tehtävistä. Etenemisen seuranta on tärkeää perehdytyksen toimivuuden takaamiseksi, perehdytykselle määriteltyjen tavoitteiden saavuttamiseksi sekä perehdytysprosessin kehittämiseksi (Eklund 2018, 109).

4.3.2 Työsuhteen aloituspäivä

Seuraava perehdytyskansion osio on määritelty aloitettavaksi määritetty työsuhteen aloituspäivänä (kuva 5), jolloin työntekijä vastaanotetaan työpaikalle ja tämän kanssa läpikäydään yleisiä asioita, salassapitoon ja eri järjestelmien käyttöön liittyviä asioita sekä työsuhteeseen ja käytännön toimintatapoihin liittyviä asioita. Ensimmäinen päivä ja uuden työsuhteen aloittaminen on uudelle työntekijälle merkittävä tapahtuma ja vastaanottajan rooli työyhteisöön tervetulleeksi toivottamisessa on tärkeä. Tärkeimmät vastaanottamiseen liittyvät

toimet on kirjattu aloituspäivän tehtäviksi varmistamaan, että uudelle työntekijälle muodostuu kuva, että hän on työyhteisöön odotettu jäsen. Työympäristöön tutustuminen lieventää työn aloittamiseen liittyvää mahdollista epävarmuutta ja pohjustaa työssä viihtymistä (Juuti & Vuorela 2015, 64–65.)

▼ Aloituspäivänä

9

- Työntekijän vastaanottaminen
- Yksikön tilojen ja henkilökunnan esittely
- Tietojen ja tietojärjestelmien käyttö- ja salassapitosopimus
- Työvälitteet
- Järjestelmät ja tunnukset
- Lifecare
- Työaika ja poissaolot
- Palkka ja edut
- Yleisperehdytys osa 2

Kuva 5. Aloituspäivänä, Perheiden sosiaalityön perehdytyspohja. (Vanninen 2023.)

Aloituspäivälle on määritelty aloitettavaksi myös työntekijän itsenäisesti suoritettava yleisperehdytyksen toinen osa, joka sisältää lisää tietoa organisaatiosta, sen toimintatavoista ja prosesseista ja käytänteistä (kuva 5), tukien työpaikkaan syvemmin tutustumista. Vaikka kaikki yleisperehdytykseen ja työtehtäviin liittyvät tiedot ovat uudelle työntekijälle tärkeitä, on tärkeää, ettei kaikkea tietoa kasata heti alussa suoritettavaksi, sillä tietoa ei kukaan pysty omaksumaan määräämättömästi ja uuden työntekijän halutaan hyötyvän, eikä kuormittuvan perehdytyksestä (Hietala ym. 2022, 214–215). Avoin keskustelu ja työntekijän kuuleminen ovat tärkeitä kaikissa perehdyttämisen vaiheissa.

4.3.3 Ensimmäinen viikko

Ensimmäisen viikon aikana uusi työntekijä tutustuu perehdyttäjän ohjauksessa muun muassa perheiden sosiaalityön toimintaan, työn ydintehtävään, työterveyteen liittyviin asioihin, asiakastyöhön ja käytäntöihin (kuva 6). Perehdyttävä käy työntekijän kanssa tiimin työntekijöiden, kuten sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän tarkemmat tehtävänkuvaukset ja roolit läpi. Perehdytyksen ohessa

samanaikaisesti alkaa työnopastus ja työssä oppiminen asiakastyöhön tutustumisen myötä. Työnopastus edistää työtehtävien omaksumista ja itsenäistä työhallintaa sekä ammatillisten tietojen ja taitojen osaamista (Juuti & Vuorela 2015, 64). Uusi työntekijä on myös tiiviissä yhteistyössä alueellisen tiiminsä sekä alkutiimin kanssa ja tutustuu työympäristöönsä. Työyhteisöön kuuluvien jäsenten luottamuksellisten suhteiden edistäminen on osa hyvää perehdytystä (Juuti & Vuorela 2015, 64). Ryhmän jäseneksi pääseminen ja tiimiytyminen on olennaista perehdyttämisprosessissa. Perehtyjän ja työyhteisön asenne ja yhteistoiminta ovat merkityksellisiä verkostoitumisen ja suhteiden luomisen kannalta (Eklund 2018, 107).

▼ Ensimmäinen viikko

5

- Yksikön toiminnan yleisperehdytys
- Tehtäväkohtainen perehdytys
- Dokumentointi
- Työterveyshuolto ja työhöntulotarkastus
- Yleisperehdytys osa 3

Kuva 6. Ensimmäinen viikko, Perheiden sosiaalityön perehdytyspohja. (Vanninen 2023.)

Ensimmäisen viikon tehtäväkokonaisuus sisältää tietoa vastuualueista ja toimeen kuuluvista tehtävistä ja asiakastyöstä. Viikon aikana alkaa myös dokumentointiin liittyvä perehdytys, sillä dokumentointi on perheiden sosiaalityössä merkittävä osa asiakastyön kaikkia vaiheita (ks. kohdat 3.3, 3.4). Perehdytystä tukee kirjallinen kuvaus perheiden sosiaalityön ydintehtävästä sekä useat tietosisällöt, joihin osiossa on koottuna linkit. Organisaation yleisperehdytyksen kolmas osa sisältää tietoa muun muassa perehdytyksestä, koulutuksista, työvälineistä ja järjestelmistä, organisaation toimintaan liittyvästä lainsäädännöstä sekä tiedottamisesta ja viestinnästä (kuva 6).

4.3.4 Ensimmäinen kuukausi

Ensimmäisen kuukauden ajanjaksolle sijoitettu tehtäväkokonaisuus sisältää asiaa muun muassa työhyvinvoinnista ja työnohjauksesta, lomien muodostumisesta, pakollisista koulutuksista sekä turvallisuusasioista (kuva 7). Nämä

osiot kuuluvat työtä säätelevän lainsäädännön (ks. kohta 2.5) määrittelemänä työnantajan velvollisuuksiin perehdyttämiseen liittyen. Perehdytysprosessiin tulee sisällyttää lain määrittelemät asiat työntekoon ja siihen oppimiseen liittyen, sekä sen tulee pyrkiä takaamaan työntekijän henkistä ja fyysistä työturvallisuutta (Eklund 2018, 26; Kupias & Peltola 2009, 20–21). Työnohjaus lukeutuu työyhteisön kehittämiseen ja työhyvinvoinnin vaalimiseen ja on siten tärkeä osa perehdytyksen sisältöä.

▼ Ensimmäinen kuukausi

9

- Työhyvinvointi
- Työnohjaus
- Lomat ja vapaat
- Pakolliset koulutukset
- Asiakas- ja potilasturvallisuus
- Työturvallisuus ja -suojelu
- Tietoturva ja tietosuoja
- Tilapalvelut
- Yleisperehdytys osa 4

Kuva 7. Ensimmäinen kuukausi, Perheiden sosiaalityön perehdytyspohja. (Vanninen 2023.)

Työntekijän perehtymisen aikataulua on ensimmäisen viikon tiiviin ohjelman jälkeen harvennettu niin, että työntekijälle jää aikaa suorittaa mahdollisia ensimmäisen viikon aikana aloitettuja tehtäviä ja siirtyä kuvassa 7 näkyviin ensimmäisen kuukauden aikana läpikäytäviin asioihin. Perehtyjä voi palata takaisin aiemmin aloitettuihin perehdytysasioihin ja tietosisällöt ovat käytettävissä materiaalipankin tavoin myös myöhempää tarvetta varten. Perehdytykselle on syytä varata riittävästi aikaa asioiden sisäistämiseksi ja oppimiseksi sekä työn käytännössä soveltamiseksi (Hietala ym. 2022, 215). Ensimmäisen kuukauden ajanjaksolle sijoitettu yleisperehdytyksen neljäs osa sisältää lisää tietoa turvallisuusasioista sekä tietoa organisaation arvoperustasta ja strategiasta (kuva 7).

4.3.5 Kolme kuukautta aloittamisesta

Perehdytyksen viimeinen perehdyttäjän ja perehtyjän kanssa yhteistyössä suoritettava osio on sijoitettu aloitettavaksi kolmannen kuukauden kohdalle työn aloituksesta. Osio sisältää muun muassa tarkempaa tietoa koulutuksista, kehityskeskusteluista, opiskelijakäytännöistä, tärkeimmistä yhteistyökumppaneista ja sisältää lisäksi perheiden sosiaalityön omavalvontasuunnitelman. (kuva 8). Erilaiset koulutukset kuuluvat kiinteästi perheiden sosiaalityön työntekijän ammatillisuuden ja osaamisen kehittämiseen ja koulutuksiin liittyviä asioita käydään läpi tässä perehdyttämisen vaiheessa. Perheiden sosiaalityössä tehdään monialaista yhteistyötä erilaisten sidosryhmien kanssa ja niiden tuntemus ja verkostoituminen on hyödyllistä.

▼ 3 kuukautta

7

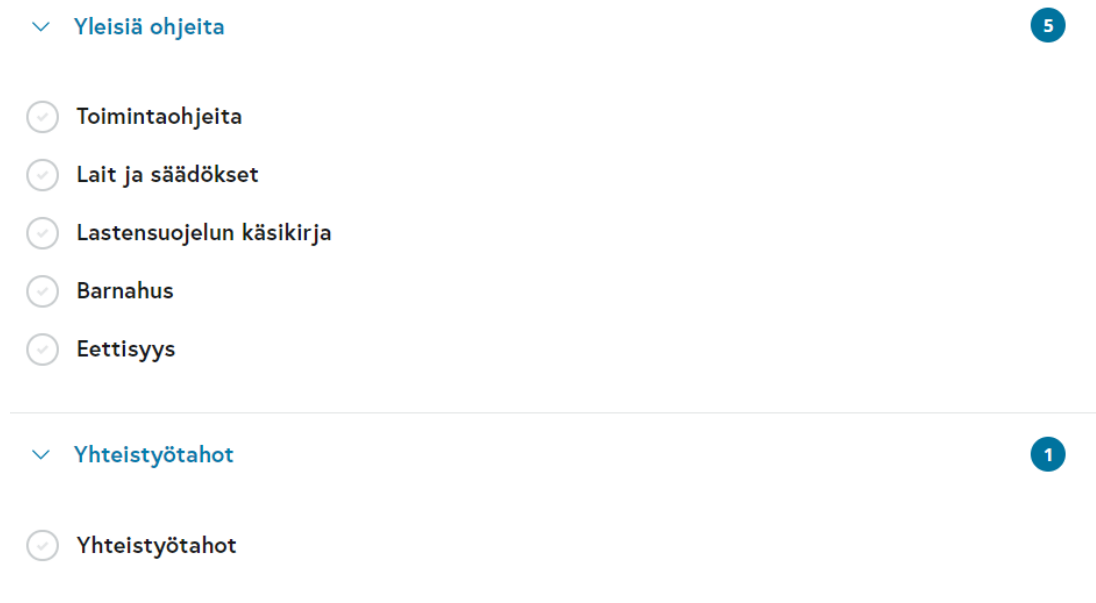
- Koulutukset
- Tavoite- ja kehityskeskustelut
- Viestintä
- Opiskelijat Kymen HVA:lla
- Verkostot ja sidosryhmät
- Omavalvontasuunnitelma
- Arviointikeskustelu

Kuva 8. 3 kuukautta, Perheiden sosiaalityön perehdytyspohja. (Vanninen 2023.)

Kolmannen kuukauden perehdytysosiossa (kuva 8) yhtenä tärkeänä tehtävänä kehittymisen seurantaan liittyen on työntekijän ja lähiesihenkilön välinen arviointikeskustelu. Keskustelussa arvioidaan osaamista ja työsuoritusta sekä kehittymistä ja perehtymisen jatkotarpeita. Myös kehityskeskustelut kuuluvat organisaation käytäntöihin ja ovat täten osa perehdyttämistä. Perehdytyksen seuranta ja keskustelut mahdollistavat palautteen siirtymisen molempiin suuntiin, joka on tärkeää tavoitteisiin etenemisen ja niiden saavuttamisen kannalta ja lisäksi perehdytysprosessin kehittämisen kannalta (Eklund 2018, 119, 120).

4.3.6 Yleisiä ohjeita ja yhteistyötahot

Perehdytyskansion yleisten ohjeiden osioon on koottu työntekijälle vapaassa aikataulussa läpikäytäviä kokonaisuuksia, joista löytyy kattavasti tietoa muun muassa työtehtävien hoitamisessa tarvittavien järjestelmien ohjeista, linkit työtä määrittelevän lainsäädännön pariin, tukea asiakastyöhön, linkkejä työssä käytettäviin menetelmiin ja ohjaus eettisen ohjeistuksen lähteeseen. Yleisten ohjeiden osion sisällön valikoitumiseen vaikuttivat esihenkilön ja henkilöstön työn tekemisessä hyödyllisiksi havaitsemat sisällöt. Viimeisessä perehdytyskansion osiossa on lista tärkeimmistä yhteistyötahoista organisaation sisäisten toimijoiden lisäksi (kuva 9).



Kuva 9. Yleisiä ohjeita, Yhteistyötahot, Perheiden sosiaalityön perehdytyspohja (Vanninen 2023)

Yhteen kootut yleiset ohjeet sekä tiedot yhteistyötahoista (kuva 9) ovat koko perehdytyskansion ohella työntekijän käytössä myös perehdytyksen päätyttyä. Työntekijä voi hyödyntää perehdytyskansiota materiaalipankin tavoin ja helpottamaan tarvittavien sisältöjen löytämistä työtä tehdessään.

4.4 Arviointi ja palaute henkilöstöltä

Pyysin perheiden sosiaalityön toimistokokousten yhteydessä henkilöstöltä suullisesti, kirjallisesti tai sähköpostilla palautetta ja kommentteja perehdytyskansioon liittyen. Lisäksi pyysin palautetta henkilökohtaisesti työntekijöiltä,

joilla uusi sähköisen perehdytyskansion avulla toteutettava perehdytysprosessi oli meneillään. Saatu palaute koostui suullisista palautteista avointen keskustelujen yhteydessä, palautteita ei saapunut sähköpostitse tai kirjallisena. Arviointia ja palautetta sain lisäksi työn ohessa ja perehdytyskansion käyttöönoton yhteydessä pilottikäyttäjien kanssa käydyissä keskusteluissa. Henkilöstöltä saatu palaute perehdytyskansion julkaisun jälkeen oli pääosin positiivista. Palautetta antoivat etenkin uudet, juuri aloittaneet työntekijät, jotka antoivat palautetta kansiosta perehdytettävän näkökulmasta.

Perehdytyskansiota kuvailtiin saadussa palautteessa muun muassa osa-alueiltaan kattavaksi ja hyvin perehdytyksen kulkua jäsentäväksi. Kommenteissa oli myös yllättyneitä huomioita perehdytyksen pitkästä kestosta kolmen kuukauden päähän aloituksesta. Työntekijöiltä saadun palautteen perusteella he olivat tyytyväisiä uuden perehdytyskansion tarjoamaan kokonaisuuteen. On hyvä huomioda, että perehdytyskokemukseen vaikuttaa lisäksi perehdyttäjien toiminta, sillä merkittävä osa perehdytyksen sisällöstä käydään läpi vuorovaikutuksellisessa keskustelussa perehdyttäjän kanssa. Uusien työntekijöiden perehdyttäjien roolissa olleet kuvailivat perehdytysalustan tarjoamaa näkymää selkeäksi ja kuvailivat sisältöä laajaksi ja perusteelliseksi. Osa perehdyttäjistä olisi toivonut sähköisen kansion rinnalle perinteistä paperiversiota perehdytyskansiosta.

Perehdytyskansiota muokattiin alkuvaiheen pilottikäyttäjiltä saadun palautteen pohjalta. Sisällön suhteen korjausehdotuksia tuli muutama, jotka esihenkilö vei eteenpäin ja osa korjauksista saatiin pian päivitettyä perehdytyskansioon. Perehdytysohjelmiston lähettämiä sähköpostimuistutuksia säädettiin asetuksista harvemmaksi, sillä pilottikäyttäjät antoivat palautetta, että kokevat tiheät muistutukset erääntymässä tai myöhässä olevista tehtäväkokonaisuuksista kuormittaviksi. Jokunen lisäys tehtiin palautteiden pohjalta myös yhteistyötahoista ja sidosryhmistä kertovaan osioon. Palautteessa nostettiin esiin myös kehittämistä ja päivittämistä vaativia osioita, kuten esimerkiksi omavalvontasuunnitelma, tarkemmat tehtäväkuvaukset ja lapsiperhepalvelujen tarkempi prosessikuvaus kaaviossa. Näiden osalta esihenkilö ja henkilöstö järjestävät jatkokehittämistä ja osiot voidaan kätevästi päivittää perehdytyskansioon niiden kehittämisen valmistuttua.

Perheiden sosiaalityössä pidempään toimineiden työntekijöiden palaute koostui pääosin tyytyväisyydestä perehdytyskäytäntöjen edistymiseen liittyen. Jotkut työntekijöistä kritisoivat aiempaa perehdytyskäytäntöä ja kertoivat, etteivät he ole työsuhteen alkaessa saaneet minkäänlaista perehdytystä ja työn varsinainen oppiminen on tapahtunut itse asioita selvittämällä ja työn ohessa ”kantapään kautta” oppimalla. Eräs perehdyttäjästä koki perehdytyspohjan osiot ja sisällön niin mittavaksi, että perehdyttäjänä toimiminen tuntui oman vaativan työn ohessa toteutettavana jopa liian työläältä. Ajankäyttöön liittyen palautteissa nostettiin esille perehdytyksen kalenteroinnin tärkeys, jotta perehdyttäminen aidosti toteutuu.

Esihenkilön palaute tuotetusta perehdytyskansioista oli erittäin hyvä ja korosti kansion tarpeellisuutta, toimivuutta ja hyödyllisyyttä työhön perehtymisen tärkeänä työkaluna. Esihenkilö kertoi laativansa työelämänäkemyksen perehdytyskansioon liittyen. Myös Kymenlaakson hyvinvointialueen koulutusvastuulta ja HRD-palvelujen sosiaalityön asiantuntijalta saatu palaute kansioon liittyen oli hyvä.

Koen onnistuneeni perheiden sosiaalityölle kohdennetun perehdytyskansion laatimisessa hyvin ja olen tyytyväinen lopputulokseen. Sähköisen alustan käytön harjoittelun ja haltuunoton jälkeen kansion koostaminen, materiaalin lisääminen ja muutostyöt onnistuivat sujuvasti. Koen alussa asetettujen tavoitteiden täyttyneen ja lopputuloksen vastaavan toimeksiantajan kanssa sovittua päämäärää. Tiedostan, että osa perehdytyskansion materiaalisällöistä vaatisi päivittämistä ja asia vaivasi minua aluksi. Pysin kuitenkin ajattelemaan, että yhtä opinnäytetyötä kohti olisi ollut kohtuuton määrä työtä, jos kyseessä olevien materiaalien päivittämisen vastuu olisi kohdistunut vain minulle. Minua ilahduttaa tieto, että jatkokehittelyä näiden materiaalien kohdalta on jo järjestetty työyhteisössä.

4.5 Eettisyys ja luotettavuus

Olen pyrkinyt noudattamaan opinnäytetyötä tehdessäni hyvää tieteellistä käytäntöä ja pitänyt kiinni huolellisesti tutkimusetiikan järjestelmällisistä ja täsmällisistä käytännöistä sekä laadukkaasta raportoinnista. Toteuttaessani opinnäy-

tetyötä ja sen tuotosta olen pyrkinyt kunnioittamaan toimeksiantajaa ja työyhteisöäni sekä teorianlähteideni alkuperää ja materiaalien autenttisuutta. Opinnäytetyöprosessini luotettavuutta tukee rehellisyys ja läpinäkyvyys kaikessa toiminnassani, niin aineiston käsittelyn, raportoinnin kuin tekemieni johtopäätösten osalta. (Vilka 2021, 37–47, 155.) Teoreettista viitekehystä kirjoittaessa olen pyrkinyt käyttämään tuoreita lähdemateriaaleja ja pyrkinyt viittaamaan lähteisiin Xamkin lähdemerkintäohjeiden mukaisesti.

Opinnäytetyöni tekeminen ei ole vaatinut suoranaista henkilötietojen käsittelyä tai keräämistä. Tutkimusluvan hakemisen yhteydessä olen laatinut opinnäytetyön työstämiseen ja henkilötietojen käsittelyyn liittyvän tietosuojaselosteen toimeksiantajalle. Tietosuojailmoituksessa olen pyytänyt perheiden sosiaalityön henkilöstöä osallistumaan opinnäytetyöhön liittyvään tutkimukseen/selvitykseen ja kertonut kerääväni materiaalia perehdytyskansiota varten ja kartoitavani henkilöstön mielipiteitä perehdytyskansioon sisältyen. Esihenkilö on tiedottanut sähköpostitse perheiden sosiaalityön henkilöstölle opinnäytetyön prosessistani ja lähettänyt tässä yhteydessä tietosuojailmoituksen liitteenä.

Olen vaihtanut yhteiskehittämiseen osallistuneiden perheiden sosiaalityön työntekijöiden kanssa sähköpostiviestejä ja vastaanottanut sitä kautta toiveita ja materiaaleja perehdytyskansioon liittyen. Olen käsitellyt saamiani sähköposteja ja materiaaleja huolellisesti ja luottamuksella, hyvien tiedonkäsittelytapojen mukaisesti. Toimeksiantaja myönsi opinnäytetyötä tehdessäni minulle hakemani tutkimusluvan ja sille tarvittavan jatkoajan. Opinnäytetyötä toteuttaessani olen kunnioittanut sosiaalialan eettisiä periaatteita sekä salassapito- ja vaitiolovelvollisuuttani, eikä opinnäytetyöni suorittamiselle ole ollut eettisiä esteitä.

5 POHDINTA

Tämä toiminnallinen opinnäytetyö muodostuu kirjallisesta raportista ja tuotoksesta, joka on sähköinen perehdytyskansio. Opinnäytetyön tarkoituksena oli laatia kattava perehdytysmateriaali perheiden sosiaalityön henkilöstön kanssa yhteistyössä toimien ja koostaa perehdytyskansio sähköiselle perehdytysalus-

talle työntekijän perehdyttämisen ja työnopastuksen tueksi. Perehdytyskansion toivottiin toimivan perehdytyksen suunnitelmana, ohjaavana runkona sekä seurannan työkaluna. Tavoitteena oli edistää ja kehittää perehdytysprosessia ja tukea perehdyttäjän ja perehdytettävän roolissa olevia työntekijöitä perehdytyksen ja työnopastuksen aikana. Työn tavoitteena oli toteuttaa laadukas ja uutta työntekijää työn sisältöön ja tekemiseen ohjaava perehdytys, joka helpottaa työn aloittamista ja työn oppimista. Perheiden sosiaalityön arki on työntekijöille hektistä ja uuden työntekijän tulee olla työhön toimintavalmiina mahdollisimman pian työssä aloitettuaan. Perehdytys ja työnopastus tapahtuu perheiden sosiaalityössä työn tekemisen ohessa ja tehokas perehdytysprosessi on täten eduksi uudelle työntekijälle ja häntä työhön opastavalle perehdytystiimille.

Opinnäytetyöprosessini alkuvaiheessa olin suunnitellut, että sähköinen perehdytyskansio olisi tulostettavissa kokonaisuudessaan konkreettiseksi paperille tulostetuksi ja kansioon koostetuksi versioksi. Sähköisen perehdytyskansion tullessa valmiimmaksi, tein huomion, että kaikkien materiaalien tulostaminen ja kansiointi ei palvelisi perimmäistä ajatusta laadukkaasta, selkeästä ja toimivasta perehdytyskansiosta. Sähköiselle alustalle koostettu perehdytysmateriaali on hyvin laaja ja erilaisen tiedon lähteille ohjaavia linkkejä on paljon. Mahdollisten paperisten kansioden materiaalien päivittämisestä tulisi pitää huolta, eikä perehdytyksen seuranta toteutuisi yhtä kattavasti kuin sähköisessä kansiossa.

Kahden perehdytysmateriaalin, sähköisen ja perinteisen kansion, päällekkäisyys päivittämisessä, seurannassa tai käytössä ei olisi tehokasta tai järkevää. Perehdytysmateriaalin tärkeimpiä osia voi työntekijä tarvittaessa tulostaa itselleen, mutta virallista tulostettua perehdytyskansiota koko laajuudessaan ei ole tarkoituksenmukaista tehdä. Massiivisen paperikansion käyttö ja sijoitus voisi olla hankalaa. Sähköinen perehdytysohjelma on työntekijöiden käytettävissä myös heidän omilta päätelaitteiltaan, vaikka ihan kaikkiin organisaation sisäisiin materiaaleihin ei ulkoisesta internetverkosta pääsekään.

Perehdytyskansioon sisällytetyistä materiaaleista osa odottaa tietosisällön osalta päivittämistä, joiden työstämiseen vaaditaan koko työyhteisön panosta.

Työyhteisössä onkin esihenkilön johdolla suunniteltu näiden osioiden jatkokehittämistä. Jatkokehittämistä odottavat myös määräaikaisten ja lyhyempien työsuhteiden, kuten kesätyöntekijöiden perehdytyksen suunnittelu sekä opiskelijoiden opastaminen. Valmistuneesta perehdytyspohjasta voidaan jatkoa varten muokata oma perehdytyspohjansa erilaisiin tarpeisiin, esimerkiksi kesätyöntekijöitä varten. Perehdytyspohjia voidaan luoda useampia, jotka vastaavat esimerkiksi yksilöllisemmin eri rooleissa, kuten sosiaalityöntekijän tai sosiaaliohjaajan roolissa työskentelevän työntekijän perehdytystarpeeseen. Opinnäytetyön sivutuotteena syntynyttä lyhyttä perehdytysopasta (ks. kohta 4.8) voidaan hyödyntää lyhyempien työsuhteiden sekä harjoittelijoiden tukena jatkokehittämistä odoteltaessa.

Opinnäytetyön toteuttaminen oli paljon laajempi prosessi kuin olin aloittaessani ajatellut. Aikatauluni venyi useaan otteeseen alkuun suunnitellusta. Syksyllä 2022 keskittymistä vaati opinnäytetyöprosessin lisäksi muu opiskelu, harjoittelu ja työn aloittaminen sekä perhe-elämä. Keväällä 2023 turnauskestävyyteni oli koetuksella, mutta sain onnekseni lisää aikaa toimeksiantajalta sähköisen perehdytyskansion valmistumiseen. Oman jaksamisen tunnustelun myötä, ja toimeksiantajan ja opettajan kanssa sovitusti, jätin raportin lopullisen version palauttamisen syksyille 2023.

Perehdytysohjelmiston käyttö tuli perehdytyskansiota laatiessa minulle tutuksi ja on luonnollista, että jatkan työyhteisössä perehdytysohjelman käyttäjien tukena ja uusien työntekijöiden perehdytysprosessien aloittajana sekä perehdytyskansion päivittäjänä. Uuden järjestelmän käyttöönotossa tulee aina esille selvitettäviä asioita ja pulmia, joita ei suunnitteluvaiheessa ole välttämättä huomioitu. Yksi näistä oli järjestelmän automaattisesti lähettämät tiheät sähköpostimuistutukset tehtävien suorittamisesta ja niiden mahdollisesta myöhästymisestä, joka vaati asetusten säätämistä. Toinen esimerkki käyttöönoton jälkeen ilmenneistä pohdintaa vaativista asioista oli perehdytyksen aloittamiseen liittyvä vastuuhenkilöiden määrittely eri tehtäväkokonaisuuksien perehdyttämisessä, joka osoittautui vaikeaksi, sillä minulla ei ole esihenkilön tai tiimivastavan tavoin tietoa kunkin työntekijän vahvuusalueista. Eteen tulleissa perehdytyskansion käyttöön liittyvissä selvittelyä vaativissa asioissa ratkaisua edisti jälleen hyvä yhteistyö työyhteisön ja esihenkilön kanssa.

Perehdytyskansion sisällön mittavuuteen liittyvän palautteen pohjalta ajatellen, että perehdytystä ohjaava suunnitelma osioineen ja sähköiselle alustalle koostettu materiaali tuovat näkyväksi perheiden sosiaalityön kokonaisuuden laajuutta. Työssä tarvitaan kattavaa tietoutta ja perehdytysprosessin osallisilta vaaditaan ajankäyttöä ja paneutumista perehdyttämiseen. Perehtyminen on näin ollen myös monisyinen ja pitkä prosessi uudelle työntekijälle ja vaatii sinnikkyyttä, pitkäjänteisyyttä ja riittävää aikaa. Ajankäyttö perusteelliseen perehdytykseen hektisessä työn arjessa on osoittautunut haasteelliseksi. Perehdytyskansion kaikki osiot ovat valikoituneet sisältöön perustellusti, eikä perehdytys suunnitelmassa tai sen sisällössä ole ylimääräistä tai turhaa tietoa. Huomioiden perusteella ja perehdytyksestä saataviin hyötyihin nojaten, tulee työnantajan varmistaa, että työntekijöillä on mahdollista varata riittävä määrä resursseja takaamaan onnistunutta perehdytyksen toteutusta.

Toimiva perehdytys vaikuttaa työntekijöiden työssä suoriutumiseen, työhyvinvointiin ja työssä viihtymiseen sekä näiden myötä edistää työyhteisöön sitoutumista. Perehdytys on osa henkilöstön osaamisen kehittämistä ja se toimii organisaatiolle hyödyllisenä tuottavuutta ja tehokkuutta edistävänä työkaluna. (Eklund 2018, 31.) Perehdytyskansion ei ole tarkoitus olla staattinen ja pysyvä, vaan sen, kuten kaiken kehittämistoiminnan, tulee olla dynaaminen ja liikkeessä oleva prosessi, joka vaatii tarkastelua ja päivittämistä paikalleen jäämähtämisen välttämiseksi. Lisäksi työntekijät vaihtuvat ja työn painopisteet elävät lakimuutosten ja kehittämistyön seurauksena. Yhteinen dialoginen keskustelu ja yhdessä työstäminen ovat tärkeitä elementtejä toimivien rakenteiden ja työkäytäntöjen edistämiseksi. Vaikuttavaa ihmistyötä voidaan toteuttaa yhteistyössä toimivassa työyhteisössä.

Organisaatiossa läpileikkaavasti, johdosta lähtien, tulisi kehittää ja pitää kiinni niin asiakkaan saaman palvelun laadusta, työntekijöiden ammattitaidosta ja hyvinvoinnista sekä resurssien riittävydestä mahdollisuuksien puitteissa (Joki 2021, 97–98). Koen perehdytyskäytäntöjen edistämisen olevan tärkeä osa perheiden sosiaalityön kehittämistä ja ammatillista osaamista. Uskon opinnäytetyöni olevan yksiköille merkityksellinen kehitysaskel työn sisältöjen ja käytäntöjen kokonaisvaltaiseen jäsentämiseen ja sisäistämiseen. Luotan vaikutusten ulottuvan ajastaan myös asiakkaan saaman palvelun laatuun. Pitkin opinnäytetyön suorittamisen työstimistä minua on motivoinut ajatus, että olen saanut

olla osana perehdyttämisen ja työhyvinvoinnin kehittämisessä ja vaikuttaa osaltani työhyvinvointiin ja lopulta myös asiakastyytyväisyyden kehittämiseen.

LÄHTEET

Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2023. Perehdyttäminen ja työnopastus - Ennakoivaa työsuojelua. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. WWW-dokumentti. Päivitetty 24.1.2023. Saatavissa: <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/> [viitattu 24.3.2023].

Byford, M., Watkins, M. & Triantogiannis, L. 2017. Onboarding Isn't Enough. Harvard business review. Julkaistu 1.5. 2017. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://hbr.org/2017/05/onboarding-isnt-enough> [viitattu 10.7.2023].

Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. 1. painos. Espoo: J-Impact Oy.

Hietala, H., Kaivanto, K. & Pystynen, J. Esihenkilön käsikirja 2022. 2022. Helsinki: Alma Talent Oy.

Intro. 2023. Sähköinen perehdytysohjelmisto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://intro.elbit.fi/> [viitattu 7.5.2023].

Joki, M. 2021. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 7. uudistettu painos. Helsinki: Helsingin Kamari Oy.

Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. 5. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Kansikas, T. 2022. Sosiaalityön asiantuntija/ Intron pääkäyttäjä. Teams-palaveri 16.11.2022. Kymsote HRD-palvelut.

Kostamo, P., Airaksinen, T. & Vilka, H. 2022. Kirjoita itsesi asiantuntijaksi. Opas toiminnalliseen oppimiseen. 2. painos. Helsinki: Art House Oy.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia Helsinki University Press.

Kupias, P. & Peltola, R. 2019. Oppiminen työssä. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Kymenlaakson hyvinvointialuestrategia 2023–2025. 2022. Kymenlaakson hyvinvointialue. Aluevaltuusto 27.9.2022 § 69. PDF-tiedosto. Saatavissa: https://kymenhva.fi/wp-content/uploads/2023/02/Kymenlaakson-hyvinvointialueen-strategia_Aluevaltuusto_27.9.2022_%C2%A769.pdf [viitattu 10.7.2023].

Kymenhva. 2023. Perheiden sosiaalityö. Kymenlaakson hyvinvointialue. Julkaistu 9.5.2023. Intranet.

Kymsote. 2022. Perehdyttäminen. Intranet. 11.5.2022.

Lastensuojelulaki 13.4.2007/417.

Mononen, J. 2022a. Johtava sosiaalityöntekijä. Haastattelut 11.5. ja 1.6.2022. Kymsote.

Mononen, J. 2022b. Työn sisältöjä, sosiaaliohjaus ja sosiaalityö. Kymenlaakson hyvinvointialue. Microsoft Teams tiedosto. Julkaistu 23.2.2022.

Mononen, J. 2022–2023. Johtava sosiaalityöntekijä. Haastattelut 11.10.2022, 1.12.2022, 12.1.2023, 21.2.2023 ja 23.3. 2023. Kymenlaakson hyvinvointialue.

Ojasalo, K., Moilanen, T., Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät. 3.–4. painos. Helsinki: SanomaPro Oy. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 22.4.2023].

Petroff, M. 2023. Perehdytys. Kymenlaakson hyvinvointialue. Julkaistu 10.3.2023. Intranet.

Raatikainen, E., Rahikka, A., Saarnio, T., & Vepsä, P. 2019. Ammattina sosionomi. Helsinki: Sanoma Pro Oy. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 10.7.2023].

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301.

Työsuojeluhallinto. 2022. Työsuojelu työpaikalla. Opetus ja ohjaus. WWW-dokumentti. Päivitetty 15.12.2022. Saatavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/opetus-ja-ohjaus> [viitattu 22.4.2023].

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/73.

Vanninen, N. 2023. Perheiden sosiaalityön perehdytyspohja. Intro-perehdytysohjelmisto. Julkaistu 30.3.2023. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://intro.elbit.fi/> [viitattu 31.5.2023].

Vilkkä, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. 1.–2. painos. Helsinki: Tammi.

Vilkkä, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5. päivitetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/> [viitattu 22.5.2022].

Vilkkä, H. 2021a. Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. 1. painos. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Yhteistoimintalaki 30.12.2021/1333.