

## OPINNÄYTETYÖ

### **"Onko meillä joku suunnitelma?"**

Koulunkäynninohjaajan perehdytys Naulakallion koulussa

Laura Lappalainen

Yhteisöpedagogi (AMK)

Järjestö- ja nuorisotyö

(210 op)

5/2024

# TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu  
Yhteisöpedagogi (AMK), järjestö- ja nuorisotyö

---

Tekijä: Laura Lappalainen  
Opinnäytetyön nimi: ”Onko meillä joku suunnitelma?” Koulunkäynninohjaajan perehdytys Naulakallion koulussa  
Sivumäärä: 57 ja 7 liitesivua  
Työn ohjaaja: Kristiina Vesama  
Työn tilaaja: Naulakallion koulu

---

Tämän kehittämistyön tilaajana toimi Naulakallion koulu, joka on Helsingin kaupungin kouluverkkoon kuuluva erityiskoulu. Naulakallion koulussa oli todettu, että koulun perehdytys-suunnitelma ja perehdytysmateriaali olivat vanhentuneet ja vaikeat käyttää. Koulumaailma on yleisesti haastava työympäristö, jossa hyvä perehdytys on tärkeää. Naulakallion koulun kaikki oppilaat tarvitsevat vaativaa erityistä tukea ja koulussa on paljon uhka- ja väkivaltatilanteita. Naulakallion koulun erityiset tarpeet tuli ottaa huomioon perehdytystä suunniteltaessa. Kehittämistyön tavoite oli uudistaa Naulakallion koulun koulunkäynninohjaajille tarkoitettu perehdytysuunnitelma ja perehdytysmateriaali niin, että perehdytys olisi jatkossa suunnitelmallisempaa ja laadukkaampaa.

Kehittämistyötä varten koottu tietopohja käsittelee työhön perehdytystä, työturvallisuutta, työhyvinvointia ja koulunkäynninohjaajan työtä. Aineistonkeruumenetelminä käytettiin haastatteluita, kahta työpajaa ja vertailukehittämistä. Työyhteisö otettiin vahvasti mukaan kehittämistyön tekoon ja siten kehittämistyön tuotos on yhteiskehittämisen tulosta.

Kerätty tietopohja osoittaa, että perehdytyksellä on vaikutusta työturvallisuuteen, työhyvinvointiin, sekä työpaikkaan sitoutumiseen. Kunnollisen perehdytyksen esteitä ovat usein kiire ja vaillinainen suunnittelu. Haastatteluihin ja työpajoihin osallistuneet pitivät perehdytystä tärkeänä erityisesti työturvallisuuden takia. Osallistujat kokivat perehdytyksen suurimmaksi ongelmaksi ajan puutteen ja toivat ilmi myös, että heillä oli vaillinaiset tiedot perehdytyksestä ylipäättään. Tästä syystä osallistujat kaipasivat selkeää ja tiivistä perehdytysuunnitelmaa ja perehdytysmateriaalia. Suunnitelman ja materiaalien haluttiin olevan helppokäyttöiset ja helposti kaikkien saatavilla.

Perehdytys on koulumaailmassa tärkeää etenkin työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin tukemiseksi. Perehdytys tulee aina suunnitella ja resursoida hyvin. Kehittämistyön tuotoksina Naulakallion koulun käyttöön valmistui koulunkäynninohjaajien perehdytysuunnitelma ja perehdytysmateriaali, joiden tarkoitus on jatkossa helpottaa perehdytysprosessia ja tehdä perehdytyksestä laadukkaampaa. Perehdytysuunnitelma on tehty täytettävän lomakkeen muotoon. Kehittämistyön tuloksia ja tuotoksia voi käyttää toimialalla myös laajemmin perehdytyksen suunnittelun apuna.

---

Asiasanat: erityiskoulu, koulunkäynninohjaajat, perehdyttäminen, työhyvinvointi, työturvallisuus

# ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences  
Degree Programme in NGO and Youth work, Community Educator, Bachelor's Degree,  
Bachelor of Humanities

---

Author: Laura Lappalainen  
Title: Orientating a New Teaching Assistant to a Special School  
Number of Pages: 57 and 7 attachment pages  
Supervisor(s): Senior Lecturer Kristiina Vesama  
Commissioned by: Naulakallio School

---

This thesis was commissioned by Naulakallio School, which is a special needs school in Helsinki. The purpose of this thesis was to create a new plan and materials to guide when orientating a new employee to the workplace. The plan and materials were directed to the teaching assistants that work at Naulakallio School. The school principal and staff had noticed that the school's orientation plan and orientation materials for orientating new employees were out of date and hard to use. Schools are a demanding working environment thus it is important to orientate new employees properly. The aim was to create such plan and materials that would make the orientation process easier and more effective.

The data for this thesis was gathered through interviews, two workshops, and benchmarking. The staff at Naulakallio School were strongly included in this development work. The theoretical framework addresses the teaching assistants work, orientating a new employee to the workplace, well-being at work and occupational safety.

The theoretical framework says that orientating a new employee to the workplace is important in order to improve occupational safety and well-being at work. Orientating a new employee is often insufficient due to lack of time and proper planning. The interviewees and workshop participants also felt that lack of time was a problem at Naulakallio School and that the plans and materials used were inadequate. They said that orientating new employee is important in terms of occupational safety. The participants wanted the orientation plan and materials to be compact, easy to use and easily accessible.

Orientating a new employee to the workplace is important to promote well-being at work and to improve occupational safety. Orientation also affects on employee's commitment to the workplace. Thorough planning and adequate resources ensure the quality of the process. The outputs of this work were the plan and materials for orientating new teaching assistant's at Naulakallio School. The new orientation plan and orientation material will make the orientation process easier and of higher quality in the future. The orientation plan has been implemented as a form to be filled out during the orientation process. Other schools can use the products when planning their processes.

---

Keywords: occupational safety, orientating a new employee to the workplace, special school, teaching assistant, well-being at work

# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
2	NAULAKALLION KOULU .....	9
3	TIETOPERUSTA.....	11
	3.1 Koulunkäynninohjaajan työ.....	11
	3.2 Työhön perehdytys .....	14
	3.3 Perehdytysprosessi.....	16
	3.4 Työturvallisuus ja työhyvinvointi.....	17
	3.5 Uhka- ja väkivaltatilanteet oppilaitoksissa .....	20
4	KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS.....	24
	4.1 Haastattelu-menetelmä.....	24
	4.2 Yhteiskehittäminen lähestymistapana.....	26
	4.3 Vertailukehittäminen eli benchmarking.....	28
	4.4 Aineistoanalyysi.....	30
	4.5 Eettiset periaatteet ja luotettavuus .....	31
5	TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....	33
	5.1 Haastatteluiden tulokset.....	33
	5.2 Työpajojen tulokset.....	37
	5.3 Vertailukehittämisen tulokset .....	38
	5.4 Johtopäätökset.....	39
	5.5 Tuotokset .....	42
6	POHDINTA.....	48

LÄHTEET.....	54
LIITTEET.....	58

# 1 JOHDANTO

Tämän kehittämistyön tilasi Helsingin kaupungissa toimiva Naulakallion koulu. Työelämäläh- töisen kehittämistyöni tavoitteena oli uudistaa ja kehittää Naulakallion koulun koulunkäynnin- ohjaajille suunnattua perehdytysuunnitelmaa ja perehdytysmateriaalia. Koulunkäynninohjaa- jat valikoituivat kohderyhmäksi, koska oman työkokemukseni ja koulutukseni kautta olen pä- tevä ottamaan kantaa heidän perehdytykseensä. Lähtötilanne Naulakallion koulussa oli se, että varsinaista perehdytysuunnitelmaa ei ollut käytössä ja perehdytysmateriaalin oli todettu van- hentuneen. Helsingin kaupungin perehdytyksen tueksi tehdyt materiaalit olivat koulun käyttöön sellaisenaan turhan laajat ja niitä oli syytä muokata huomioimaan paremmin Naulakallion kou- lun yksilölliset tarpeet. Työyhteisössä tiedostettiin, että perehdytys ei toteutunut riittävällä ta- solla.

Naulakallion koulu on erityiskoulu, jossa opiskelevat vuosiluokat 4–9. Koulussa on 40 oppilas- paikkaa ja viisi opetusryhmää. Naulakallion koulussa työskentelee 16 opetushenkilöstöön kuu- luvaa työntekijää: rehtori, kymmenen opettajaa ja viisi koulunkäynninohjaajaa. Koulun oppi- laat tarvitsevat vaativaa erityistä tukea toiminnanohjauksen, tarkkaavuuden ja käytöksen sääte- lyssä. Naulakallion koulu vastaa myös Helsingin vankilassa olevien perusopetusikäisten ope- tuksesta. Koulun oppilaaksiottoaluetta on koko Helsinki. (Naulakallion koulu 2023.) Naulakal- lion koulun oppilasaineksen haastavuuden vuoksi on tärkeää, että koulun työntekijät perehdy- tetään huolellisesti työhön ja perehdytyksessä on syytä painottaa työturvallisuuden merkitystä. Perehdytysuunnitelman ja -materiaalien uudistamisen tavoitteena on siten lisätä koulunkäyn- ninohjaajien työturvallisuutta ja työhyvinvointia.

Koulunkäynninohjaajilla on suuri merkitys oppilaiden oppimisen tukijoina ja koulun turvalli- suuden ylläpitäjinä. Kouluissa käytetyn kolmiportaisen tuen tasoilla käytetyin tukimuoto on koulunkäynninohjaajien antama koulunkäynnin ja oppimisen tuki. Koulunkäynninohjaajilla on usein läheinen suhde oppilaisiin, koska koulunkäynninohjaajat ovat paljon läsnä koulun epävi- rallisissa tilanteissa. Koulunkäynninohjaajat osallistuvat kouluissa myös turvallisuuden ylläpi- toon, vaikka heillä ei ole kurinpito-oikeutta. Tilastojen mukaan koulunkäynninohjaajat kohtaa- vat työssään uhka- ja väkivaltatilanteita lasten taholta enemmän kuin muut palvelu- ja hoito- työntekijät. Koulunkäynninohjaajien oikeudellinen asema näissä tilanteissa on epäselvä, joka saattaa heikentää koulunkäynninohjaajien työhyvinvointia. Koulunkäynninohjaajien määrä

Suomessa on kasvanut, mutta ajantasaista tutkimustietoa ammattikunnasta on edelleen vähäisesti. Koulunkäynninohjaajien asemaa tulisi vahvistaa, työnkuvaa selkeyttää, ja koulunkäynninohjaajien ammattitaitoa kannattaisi hyödyntää enemmän koulunkäynnintuen suunnittelussa. (Sirkko 2022.)

Koulumaailman haasteet ovat olleet viime vuosina iso yhteiskunnallisen keskustelun aihe. Aihetta on tutkittu Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimuksessa, joka tehdään kahden vuoden välein. Tutkimuksessa on mukana yksitoista kaupunkia, ja tutkimuksen kohderyhmään kuuluvat näiden kuntien palveluksessa olevat vakinaiset työntekijät ja pitkäaikaiset sijaiset. Kunta10-tutkimuksessa seurataan kunta- ja hyvinvointialan työntekijöiden hyvinvointia, terveyttä, työtä ja työssä tapahtuvia muutoksia. (Työterveyslaitos 2024d). Helsingin kasvatuksen ja koulutuksen toimialan vuoden 2022 Kunta10-tutkimuksen tulokset kertovat, että monet työntekijät kokevat työilmapiirin ja työpaikkojen yhteistyötaidot hyväksi. Tutkimukseen vastanneista noin kolme neljästä kokee työnsä olevan mielekästä. Työpaineet ja työstressi ovat kuitenkin lisääntyneet ja vain kolmasosa työntekijöistä kokee palautuvansa työstä hyvin. (Helsingin kaupunki 2022.) Kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla yli puolet vastanneista työntekijöistä on kokenut väkivalta- tai uhkatilanteita asiakkaan taholta ja perusopetuksen puolella määrä on yli kuusikymmentä prosenttia työntekijöistä (Työterveyslaitos 2023).

Helsingin kaupunki tekee myös Fiilari-henkilöstökyselyn, joka toteutetaan vuorovuosin Kunta10-kyselyn kanssa. Viimeisin Fiilari-kysely on vuodelta 2023. Fiilari-kyselyn tulokset ovat samansuuntaiset Kunta10-kyselyn kanssa. Fiilari-kyselyn tulokset esitetään kouluarvosanan muodossa. Arvosanat osoittavat, että työntekijät kokevat esimerkiksi toimintakulttuurin pääasiassa hyväksi ja työnsä olevan merkityksellistä. Kuten Kunta10-tutkimuksessa, myös Fiilari-kyselyn mukaan vain noin kolmasosa työntekijöistä palautuu rasituksesta riittävästi. Fiilari-kyselyssä on kysytty myös väkivaltatilanteista. Tästä osiosta kasvatuksen ja koulutuksen toimiala on saanut heikon kouluarvosanan, joka kertoo siitä, että kouluissa kohdataan paljon väkivaltatilanteita. Sekä Kunta10, että Fiilari-kyselyiden tulokset käsitellään Helsingin kaupungin jokaisessa työyksikössä ja muilla organisaatio- ja tasoilla (Helsingin kaupunki 2024d).

Naulakallion tulokset yllä mainituissa tutkimuksissa ovat samansuuntaiset kuin kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla ylipäätään. Naulakalliossa työyhteisöön ja työn merkityksellisyyteen liittyvät osiot ovat saaneet erittäin positiiviset arviot. Työstä palautuminen on kuitenkin heikkoa, ja väkivaltatilanteita on enemmän kuin toimialalla keskimäärin. (Helsingin kaupunki 2024d.) Naulakalliossa työturvallisuuden suhtaudutaan erittäin vakavasti. Koulussa on monia

turvallisuuteen liittyviä rakenteellisia ratkaisuja, esimerkiksi se, että kaikki ovet ovat lukittuina, eivätkä oppilaat voi liikkua tiloissa itsenäisesti. Työntekijöitä myös koulutetaan aktiivisesti, ja Naulakalliossa on sovitut yhteiset toimintamallit liittyen erilaisiin riski- ja vaaratilanteisiin.

Perehdytyksen tärkein osa-alue on työturvallisuus. Työsuojelulainsäädäntö velvoittaa työnantajan huolehtimaan työntekijän perehdytyksestä. Työturvallisuuslain mukaan työnantaja on vastuussa työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä työssä. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 8§; 14§; Työturvallisuuskeskus 2024b; 2024c.) Perehdytys lisää työhyvinvointia ja parantaa työturvallisuutta. Se on myös veto- ja pitovoimatekijä. (Työterveyslaitos 2024b.) Työturvallisuuden takaamiseksi on tärkeää, että perehdytys tehdään suunnitelmallisesti ja huolellisesti.

Tietoperustassa keskityn kehittämistyöni kannalta olennaisten käsitteiden avaamiseen. Perehdytys suunnitelma ja perehdytysmateriaalit ovat suunnattu koulunkäynninohjaajille, joten avaamini tietoperustassa koulunkäynninohjaajan työtä. Lisäksi käsittelemini perehdytystä ja perehdytysprosessin suunnittelua. Naulakalliossa turvallisuus on oppilaiden haastavuuden takia erityisen tärkeää. Tästä syystä olen perehdytys suunnitelmaa tehdessäni ja tätä kehittämistyötä kirjoittaessani painottanut työturvallisuuden merkitystä.

Työskentelen itse Naulakalliossa koulunkäynninohjaajana yhteisöpedagogiopintojen ohella. Yhteisöpedagogit ovat sijoittuneet usein esimerkiksi kansalais-, järjestö-, ja nuorisotyön kentille (Tillev 2022, 8). Erityisesti viime vuosina kouluihin on palkattu entistä enemmän eri koulutustaustoista olevia ammattilaisia ja myös yhteisöpedagogit voivat löytää paikkansa koulu maailmasta.



## 2 NAULAKALLION KOULU

Naulakallion koulu kuuluu Helsingin kaupungin kouluverkostoon. Helsingin kaupunki on Suomen suurin työnantaja, jolla työskentelee noin 38 000 työntekijää erilaisissa tehtävissä eri toimialoilla ja liikelaitoksissa. Helsingin kaupunki koostuu yhdeksästä eri toimialasta ja liikelaitoksesta. Kasvatus ja koulutus on kaupungin toiseksi suurin toimiala, jolla on yli 700 toimipaikkaa ympäri kaupunkia. (Helsingin kaupunki 2024a.) Kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla työskentelee noin 15 000 henkilöä (Helsingin kaupunki 2024c).

Naulakallion koulussa noudatetaan Helsingin kaupungin strategiatavoitteita. Helsingin kaupunki on asettanut useita strategiatavoitteita lukuvuosille 2023–2025. Jokainen koulu valitsee näistä tavoitteista kaksi, joiden parissa koulussa erityisesti työskennellään. Lisäksi kaupungilla on yksi sitova tavoite, joka ohjaa kaikkien koulujen työtä. Naulakallion strategiatavoitteet ovat vahvistaa oppilaiden kouluyhteisöön kiinnittymistä ja läsnäoloa, käyttää tunne- ja vuorovaikutustaito-ohjelmia ja painottaa sitä, että lasten kasvatus on kumppanuutta. (Naulakallion koulu 2023.)

Kaikilla Naulakallion koulun oppilailla on erityisen tuen päätös ja siksi heille laaditaan henkilökohtaisen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma, eli HOJKS. Koulussa tehdään tiivistä yhteistyötä huoltajien ja oppilaan verkoston kanssa. Verkostotyö onkin yksi koulun erityisistä osaamisalueista. Oppilaiden ympärille pyritään luomaan hänen tarpeitaan vastaava huoltajien ja ammattilaisten verkosto. Opetuksessa keskeisiä teemoja ovat esimerkiksi tunne- ja vuorovaikutustaidot, osallisuuden vahvistaminen ja toivon pedagogiikka. (Helsingin kaupunki 2024b.)

Perusopetuksessa käytetään kolmiportaista tuen asteikkoa. Tuen portaita ovat yleinen tuki, tehostettu tuki ja erityinen tuki. Vaativa erityinen tuki ei ole neljäs tuen porras, vaan se on keino, jolla tehostetaan tukea, jotta se vastaisi oppilaan tarpeisiin. Vaativa erityinen tuki tarkoittaa sitä, että oppilas tarvitsee moniammatillisia, intensiivisiä ja pitkäkestoisia tukitoimia. Oppilaat voivat olla kuntoutuksen piirissä ja heillä on usein hoitosuhteita myös esimerkiksi erikoissairaanhoidon. Vaativan erityisen tuen oppilailla voi olla tarve henkilökohtaiseen avustajaan, koulunkäynninohjaajan tukeen tai esimerkiksi tulkkaukspalveluihin. Oppilailla on usein vakavia psyyken ongelmia, autismin kirjoa, kehitysvammaisuutta ja moni- tai vaikeavammaisuutta. (Sandberg 2022, 50–51.) Naulakalliossa ei kuitenkaan opiskele moni- tai vaikeavammaisia oppilaita.

Haastava oppilasaines näkyy Naulakallion arjessa monin tavoin. Oppilailla on erityisen tuen tarpeita liittyen opetukseen, mutta puutteita on myös arjessa selviytymisessä ja kaveritaidoissa.

Naulakallion monilla oppilailta on vaikeuksia säädellä omaa käytöstään, mikä voi usein johtaa uhka- ja väkivaltatilanteisiin. Haasteet, jotka näkyvät kaikissa kouluissa jossain määrin tiivistyvät Naulakalliossa, jossa jokaisella oppilaalla on omat erityiset tarpeensa. Edellä esitettyjen haasteiden takia Naulakalliossa täytyy panostaa turvalliseen koulunkäyntiin ja työympäristöön monin tavoin.

Koulun opetushenkilöstö on koulutettu MAPA-toimintamalliin (Management of Actual or Potential Aggression), jonka yksi tavoite on ammatillisuuden lisääminen kriisitilanteissa, minkä nähdään parantavan työhyvinvointia. Lukuvuoden aikana järjestetään MAPA-toimintamallin kertausta koulun henkilökunnalle ja uusilla työntekijöillä on mahdollisuus osallistua MAPA-peruskurssille (Naulakallion koulu 2023).

Viikoittaisissa kokouksissa keskustellaan akuuteista turvallisuusasioista ja vaarojen ennakointiin liittyvistä ohjeistuksista. Lukuvuoden aikana koulussa suoritetaan turvallisuuskävely ja poistumisharjoitus. Koulun järjestyssäännöt käydään aina lukuvuoden alussa läpi oppilaiden kanssa onnettomuuksien ehkäisemiseksi. Koulun kriisiryhmällä on Hetipurku-koulutus. (Naulakallion koulu 2023.) Hetipurku on toimintamalli, jonka avulla koulutuksen saanut työntekijä voi järjestää purkukeskustelun tuoreeltaan uhka- tai vaaratilanteen jälkeen (Työterveyslaitos 2015).

Naulakallion uusille työntekijöille nimetään koulun sisältä henkilökohtainen perehdyttäjä, joka ohjaa uutta työntekijää työssään. Lisäksi koko työyhteisö osallistuu perehdytykseen. Naulakalliossa työyhteisön pieni koko helpottaa tiedonkulkua. Uusilla työntekijöillä on myös mahdollisuus osallistua niin kasvatuksen ja koulutuksen toimialan, kuin Helsingin kaupunginkin perehdytystilaisuuksiin, ja oman ammattialansa koulutuksiin. (Naulakallion koulu 2023.)

## 3 TIETOPERUSTA

### 3.1 Koulunkäynninohjaajan työ

Koulunkäynninohjaajien määrä on kasvanut viime vuosina sekä Suomessa että kansainvälisesti. Koulunkäynninohjaaja on yleensä opettajan läheisin yhteistyökumppani. (Sirkko, Sutela & Takala 2023, 5.) Koulunkäynninohjaajat työskentelevät opetus-, sekä sosiaali- ja terveystalalla. Näillä aloilla yleisiä ammattitaidon vaatimuksia ovat esimerkiksi asiakaslähtöisyys, palvelu- myönteisyys, kyky käyttää moraalista harkintaa, vuorovaikutuksellinen osallistuminen ja pyrkimys kestävään kehitykseen. Koulunkäynninohjaajan työn tavoitteena on tukea oppijan kasvua siten, että hänestä kasvaa omien edellytystensä mukaisesti selviytymiskykyinen ihminen ja aktiivinen kansalainen. (Hiltunen, Hyytiäinen, Lindroos & Matero 2017, 24.)

Suomessa käytetään rinnakkain nimikkeitä koulunkäynninohjaaja ja koulunkäyntiavustaja. Koulunkäyntiavustajan ammattikunta on mainittu perusopetuslaissa, joka tuli voimaan vuonna 1999. Koulunkäynninohjaaja nimike otettiin käyttöön vuonna 2011. Ohjaaminen kuvaa työtä paremmin kuin avustaminen. (Hiltunen ym. 2017, 24–25.) Koulunkäynninohjaajaksi haluava voi opiskella kasvatus- ja ohjausalan ammattitutkinnon. Tutkinnon ammattinimikkeitä ovat koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaaja, sekä perhepäivähoitaja. Tutkinnon laajuus on 150 osaamispistettä. Työnantajana voi toimia julkisen sektorin lisäksi myös yksityinen sektori, järjestö tai jokin muu kasvatus- ja ohjaustyötä tekevä organisaatio. (Opintopolku 2024.) Työhön voidaan palkata myös muulla soveltuvalla koulutuksella. Esimerkiksi vammaisten oppilaiden ohjaajiksi palkataan usein lähihoitajia.

Koulunkäynninohjaajan työ on monipuolista ohjaustyötä erilaisten asiakkaiden, perheiden ja muiden asiakaspalveluun osallistuvien tahojen kanssa. Ohjaajia työskentelee eri-ikäisten ja eri kulttuuritaustoista olevien ihmisten kanssa, monenlaisissa eri ympäristöissä. Ohjaajat voivat työskennellä perusopetuksessa, lukiossa, ammatillisessa koulutuksessa, aamu- ja iltapäivätoiminnassa, päivähoidossa ja vapaa-ajantoiminnoissa. Koulunkäynninohjaajat voivat toimia luokassa ryhmäohjaajina, oppilaan henkilökohtaisina ohjaajina tai kunta- tai koulukohtaisina ohjaajina. Usein ohjaajat toimivat sekä isomprien ryhmien, että pienryhmien kanssa. Opetuksen päävastuu on aina opettajalla. Koulunkäynninohjaajat tekevät yhteistyötä monien eri ammattilaisten kanssa, kuten koulupsykologien, -kuraattoreiden, muun oppilashuoltoverkoston ja perheiden kanssa. (Hiltunen ym. 2017, 24–25.)

Koulunkäynninohjaajan ja opettajan toimivallat eroavat toisistaan. Virkaan nimitetty opettaja käyttää julkista valtaa, eli hän vastaa esimerkiksi oppilasarvioinneista ja kurinpidosta. Koulunkäynninohjaaja ei voi poistaa oppilasta opetustilasta, eikä saa ottaa oppilaan hallusta esineitä tai aineita. Julkisen vallan käyttö kouluissa perustuu lakiin ja tämä toimivalta kouluissa kuuluu rehtorille ja opettajille. Koulunkäynninohjaaja voi edellytysten täytyessä turvautua hätävarjeiluun tai yleiseen kiinniotto-oikeuteen. (Perusopetuslaki 628/1998; Opetushallitus 2024.)

Ohjaajan tehtävänä on huolehtia omalta osaltaan toimintaympäristön tarkoituksenmukaisuudesta ja turvallisuudesta, sekä puuttua kiusaamis- ja häirintätilanteisiin. Ohjaustilanteet ovat usein vaativia ja edellyttävät ohjaajalta tuntemusta työn eettisistä periaatteista ja työtä ohjaavista säädöksistä ja asiakirjoista. Ohjaajan tulee osata hyödyntää työssään monia erilaisia toimintamalleja ja menetelmiä, jotka edistävät ohjattavan ja koko yhteisön turvallisuutta ja hyvinvointia. (Opintopolku 2024.)

Oppilaitosten toimintaa ohjaavat lainsäädäntö ja opetussuunnitelmalinjaukset. Kuntien ja koulutuksen järjestäjien tulee turvata riittävät resurssit ja määrärahat. Koulujen tavoite on ajaa oppilaiden etua ja vahvistaa heidän hyvinvointiaan. Oppilas nähdään arvokkaana ja ainutlaatuisena juuri sellaisena kuin hän on. Jokaisella oppilaalla on myös oikeus saada yksilöllistä tukea silloin kun hän sitä tarvitsee. Tavoitteisiin pääsemiseksi tarvitaan opetushenkilökunnan laadusta pedagogista osaamista ja riittäviä panostuksia opetukseen. (Sandberg 2022, 20–22.)

Koulunkäynninohjaajat ohjaavat usein lapsia ja nuoria, joilla on eri syistä johtuvia puutteita toimintakyvyssä. Kun työskennellään heikossa asemassa olevan asiakkaan kanssa, korostuvat eettisen työtteen merkitys ja työntekijän ymmärrys omista arvoistaan ja asenteistaan. Ohjaajan työtä määrittelevät sosiaali- ja terveysalan, sekä opetusalan lainsäädäntö ja asetukset. Lait perustuvat näkemyksiin ihmisarvosta ja ihmisoikeuksista. Valtakunnallisten linjausten lisäksi monilla ammattiryhmillä on omat ammattikunnan työtä ohjaavat eettiset säännöt, kuten esimerkiksi koulunkäynninohjaajien, lähihoitajien ja opettajien eettiset periaatteet. Myös monet kaupungit, työnantajat ja työyksiköt laativat toiminnalleen arvoja. Tällaisia arvoja voivat olla esimerkiksi turvallisuus, yhteisöllisyys ja vastuullisuus. (Hiltunen ym. 2017, 21.)

Opetus kouluissa pohjautuu kasvatustieteeseen ja vielä tarkemmin pedagogiikkaan. Pedagogiikka tarkoittaa periaatteita ja menetelmiä, joilla opetus suunnitellaan ja järjestetään. Oppilailla on oikeus myös yksilölliseen tukeen heti kun tuen tarve ilmenee. Silloin käytetään erityispedagogiikkaa. Erityispedagogiikassa otetaan käyttöön lukuisa määrä erilaisia menetelmiä, joilla

oppilaan oppimista ja kasvua tuetaan. Oppilaiden tuen tarve liittyy usein oppimisvaikeuksiin ja tarkkaavuuden ja toiminnanohjauksen ongelmiin. Näiden oppilaiden tuki suunnitellaan huolellisesti ja se joustaa oppilaan tarpeiden mukaan. Erityisen tuen päätöksen saaneille oppilaille laaditaan henkilökohtaisen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma, eli HOJKS. Suunnitelmaan kirjataan käytettävät pedagogiset ratkaisut, jotka ohjaavat opettajan ja ohjaajan työtä. Oppilaiden tukemiseen kouluissa osallistuvat monet ammattilaiset kuten opettajat, ohjaajat ja tapauskohtaisesti myös oppilashuolto. Koulun henkilöstön tulee myös antaa tietoa huoltajille tuen erilaisista mahdollisuuksista. (Sandberg 2022, 20–22, 36–37, 47.)

Opetus kouluissa on muuttunut yhä enemmän moniammatilliseksi ryhmätyöksi. Opetuksen tukipalveluiden järjestäminen edellyttää moniammatillista työtettä ja osaamista. Koulun oppilashuoltoryhmässä on mukana oppilaan ja hänen huoltajiensa lisäksi koulun eri työntekijöiden, sosiaalitoimen ja terveydenhuollon edustus. Lapsen tarvitseman tuen järjestäminen suunnitellaan yhteistyössä. Suunnitelmaan kirjataan, miten tuki järjestetään, millaisiin sisältöihin ja tavoitteisiin eri tukiajanjaksoilla aiotaan tähdätä ja miten tuen vaikuttavuutta arvioidaan. (Hiltunen ym. 2017, 27.)

Koulunkäynninohjaajan työtehtävät laaja-alaistuvat koko ajan, koska oppilaiden ongelmat monimutkaistuvat. Monikulttuurisuus tuo omat haasteensa työhön. Oppijaa tukee parhaiten opettajan ja ohjaajan saumaton yhteistyö. Opettajan ja ohjaajan on tärkeää voida ennakoida toistensa tekemistä. Tätä edistää työn yhteinen suunnittelu ja asioista sopiminen. Yhdessä opettaja ja ohjaaja tukevat lapsen tai nuoren oppimista, kasvua ja itsetunnon kehittymistä. Tavoitteena on lisätä oppijan omatoimisuutta, itsenäisyyttä ja toimintakykyä. (Hiltunen ym. 2017, 24–25.)

Koulunkäynninohjaajan työ Naulakalliossa sisältää sekä ryhmässä tehtävää oppilaiden ohjausta, että yksilötyöskentelyä. Koulunkäynninohjaajan tehtävä on tukea oppilaiden oppimista ja huolehtia koulupäivän turvallisesta sujumisesta opettajan työparina. Naulakalliossa korostuvat turvallisuus ja erilaisten yhdessä sovittujen rakenteiden ja toimintamallien noudattaminen. Naulakallion vuodenvuoroon kuuluvat esimerkiksi säännölliset MAPA-toimintamallin keräykset ja muu tiivis turvallisuuden yhteinen suunnittelu. Oppilaille pyritään tarjoamaan erilaisia oppimiskokemuksia, elämyksiä ja onnistumisen hetkiä. Kaiken tekemisen taustalla on aina tarkka turvallisuuden huomioon ottava suunnittelu ja ennakoiva työote.

### 3.2 Työhön perehdytys

Perehdytyksestä säädetään työturvallisuuslaissa. Työnantajan tulee aina perehdyttää työntekijä ennen työtehtävän aloittamista ja myös erilaisissa työnkuvan muutostilanteissa. Työnantajan velvollisuus on myös valvoa, että työntekijälle annettuja ohjeita noudatetaan. Työntekijän velvollisuus on noudattaa hänelle annettuja ohjeita. Työnantajan tulee aktiivisesti tarkkailla työpaikan ja työyhteisön tilannetta, työntekijöiden osaamista ja antaa tarvittaessa lisää perehdytystä. Perehdytyksen keskiössä on turvallisen työskentelyn takaaminen ja terveysvaaran välttäminen. (Työsuojeluhallinto 2024.)

Kaikki henkilöstöryhmät kuuluvat perehdytyksen piiriin. Myös osa-aikaiset, kesätyöntekijät ja vuokratyöntekijät tulee perehdyttää työhönsä, jotta heillä on riittävät valmiudet työskennellä oikein ja turvallisesti. (Työturvallisuuskeskus 2024a.) Nuorilla työntekijöillä on vain vähän kokemusta työelämästä, mikä tekee perehdytyksestä erittäin tärkeää. Heidän kohdallaan perehdytys tukee kiinnittymistä työelämään. (Työterveyslaitos 2024a.)

Työsuojelulainsäädäntö velvoittaa työnantajaa huolehtimaan perehdytyksestä. Vastuu on esihenkilöllä, mutta perehdytystä kannattaa tehdä myös tiimityönä. (Työturvallisuuskeskus 2024b.) Perehdytys on laaja kokonaisuus, joka sisältää useita eri vaiheita. Perehdytyksen huolellinen suunnittelu auttaa prosessin aikana. Työpaikalla tulee varata riittävästi aikaa ja resursseja. Lisäksi tulee huolehtia, että materiaalit ovat ajan tasalla ja päättää ketkä vastaavat perehdytyksestä. (Työterveyslaitos 2024a.)

Perehdytyksen aikana työntekijälle tulee selvittää esimerkiksi työnkuva, työn tavoitteet, toimintatavat ja pelisäännöt, työyhteisö, työsuhteeseen liittyvät asiat ja turvalliset työtavat (Työterveyslaitos 2024a). Työturvallisuus on perehdytyksen tärkein osa-alue, mutta perehdytyksen aikana kannattaa käsitellä myös monia muita asioita, kuten työtä ohjaavia arvoja.

Perehdytyksen suunnittelu on työnantajalle mahdollisuus kirkastaa työpaikan arvopohjaa. Työnantajan kannattaakin miettiä, mitkä ovat työpaikan ydinarvot ja miten ne näkyvät perehdytyksessä. Ydinarvoja voivat olla esimerkiksi osaamisen arvostus, oikeudenmukaisuus, saavutettavuus, esteettömyys ja monimuotoisuuden tukeminen. Työnantajan kannattaa myös miettiä, miten hän voi huomioida ihmisten yksilölliset tarpeet jo perehdytysprosessin aikana. Yksilölliset tarpeet voivat liittyä esimerkiksi työkykyyn, kokemukseen, kielitaitoon tai kulttuuri-taustaan. Perehdytysmateriaalia voi olla tarpeen tuottaa useilla eri kielillä. Materiaali voi olla

myös digitaalista ja sisältää esimerkiksi videoita tai pelejä. Ohjeiden ja materiaalien tulee myös olla helposti kaikkien saatavilla. (Työterveyslaitos 2024b.)

On tärkeää, että työntekijät tietävät millaisilla toimintamalleilla työpaikalla hoidetaan haastavia tilanteita. Työntekijä tulee perehdyttää siihen, miten toimitaan, kun kohdataan esimerkiksi häirintää, epäasiallista kohtelua, väkivallan uhkaa tai muita kuormittavia tekijöitä. Toimintamallien tunteminen lisää turvallisuutta ja työhyvinvointia. Sitoutunut työntekijä huolehtii myös itse osaamisestaan ja siitä, että saa tarpeeksi perehdytystä. Työntekijän kannattaa ottaa selvää asioista ja muistaa kysyä rohkeasti apua. (Työturvallisuuskeskus 2024a.) Työntekijän perehdytystä tulee jatkaa aina tarvittaessa, erityisesti silloin, kun työnkuva tai työmenetelmät muuttuvat. Perehdytys tulee siis nähdä jatkuvana prosessina. (Työterveyslaitos 2024a.)

Perehdytys vie aikaa, mutta on taloudellisesti kannattava investointi. Uuden työntekijän irtisanoutuminen on aina taloudellinen menetys, joten työnantajan kannattaa panostaa perehdytykseen. Onnistunut perehdytys lisää työhyvinvointia, parantaa työssä viihtymistä ja kohentaa työturvallisuutta. Huolellisesti tehty perehdytys on siis veto- ja pitovoimatekijä. (Työterveyslaitos 2024b.) Tämä tarkoittaa, että perehdytykseen tyytyväiset pohtivat vähemmän työpaikan tai alan vaihtoa. Silti perehdyttäminen jää usein vaillinaiseksi ja yksi yleisimpiä syitä tälle on kiire. (Työterveyslaitos 2024c.)

Perehdytyksen periaatteet pätevät myös oppilaitoksissa. Uudet työntekijät tulee perehdyttää tehtäviinsä suunnitelmallisesti ja perehdytys tulee dokumentoida. Laadukas perehdytys tukee koko kouluyhteisön turvallisuutta ja siten työntekijöille annettu perehdytys tukee myös oppilaiden hyvinvointia. (Rikander 2021, 69.) Perehdytys oppilaitoksessa ei siis sinänsä ole erilaista kuin muissa työpaikoissa. Oppilaitoksissa työntekijöiden perehdytyksen laadulla voi olla iso vaikutus oppilaiden hyvinvointiin.

Naulakalliossa koulunkäynninohjaajien perehdytys ei lähtötilanteessa ollut riittävän suunnitelmallista, eikä sen etenemistä pystytty seuraamaan luotettavasti. Ilman selkeää suunnitelmaa perehdytys oli henkilösidonnaista. Perehdytysmateriaalit eivät olleet enää käytössä, koska ne olivat vanhentuneet. Naulakalliossa jokaiselle perehdytettävälle nimettiin oma perehdyttäjä, joka kuitenkin edesauttoi perehdytyksen toteutumista. Työyhteisön tiivis yhteistyö ja pieni koko helpottivat tiedonkulkua.

### 3.3 Perehdytysprosessi

Perehdytys on yksi tärkeimmistä tehtävistä, joita organisaatiolla on. Se on myös iso taloudellinen panostus. Perehdytykseen panostaminen voi olla kilpailuetu ja tekijä, joka vaikuttaa positiivisesti työnantajamielikuvaan. Perehdytysprosessille voi asettaa paljon erilaisia tavoitteita, mutta on tärkeää miettiä mitä perehdytyksellä halutaan saavuttaa. Kun perehdytetään lyhytaikaista työntekijää voi tavoitteena olla, että työntekijä oppii nopeasti työnsä kannalta olennaiset asiat. Pitkäaikaista työntekijää perehdytettäessä pyritään siihen, että työntekijää sopeutuu organisaatiokulttuuriin ja tutustuu hyvin työyhteisöön. (Eklund 2018, 23–28.)

Perehdytysprosessin onnistumiseen vaikuttavat useat tekijät. On tärkeää, että koko työyhteisö ottaa osaa perehdytykseen. Siksi perehdytystä kannattaa jakaa useille henkilöille. Kaikkien prosessiin osallistuvien tulee tietää omat vastuualueensa. Perehdytys suunnitelman aikataulun tulee olla realistinen ja suunnitelmaan kirjattujen asioiden toteuttamiselle täytyy varata aikaa. Perehdytykselle täytyy asettaa selkeät tavoitteet ja niistä tulee viestiä myös uudelle työntekijälle. Uusi työntekijä tulee kohdata yksilönä. Tärkeää on kuunnella myös hänen tarpeitaan ja odotuksiaan. Perehdytyksen laatu lähtee aina kuitenkin siitä, että johdossa on ymmärretty perehdytyksen tärkeys ja sitouduttu perehdytyksen kehittämiseen. Tätä edistää, jos työpaikalla ymmärretään perehdytyksen taloudelliset hyödyt. (mt., 110–111.)

Perehdytyksen tasalaatuisuus varmistetaan suunnittelemalla perehdytysprosessi huolellisesti. Perehdytys suunnitelma tukee käytännön työtä. Suunnitelmassa tulee esittää selkeästi kaikki asiat, jotka täytyy käydä läpi jokaisen uuden työntekijän kanssa. Usein perehdytystä lähdetään suunnittelemaan jonkin vanhan mallin pohjalta. Jos kuitenkin todetaan, että vanha malli on jo aikansa elänyt, eikä palvele enää tarkoitustaan, kannattaa tehdä rohkeasti uusi suunnitelma. Perehdytys suunnitelman teossa tärkeintä on, että tiedetään, miksi kehitetään juuri sellaista mallia ja mitä sillä pyritään saavuttamaan. (mt., 34, 73, 171.)

Oppiminen ei ole nopea ja vaivaton prosessi, vaan se vaatii aktiivista tiedon käsittelyä ja toiminnan harjoittelua. Oppiessa työntekijän taidoissa, tiedoissa ja tunteissa tapahtuu muutoksia. Organisaatioissa kannattaa luoda rakenteita ja käytäntöjä, joilla oppimisesta tulee luonnollinen osa työtä. Osaamisen kehittäminen ja oppimisen tukeminen ovat sellaisia investointeja, joiden odotetaan myös tuottavan organisaatiolle myönteisiä asioita. Siksi ei kannata säästää väärissä paikoissa kuten ajankäytössä, vaan tukea työntekijää tarpeeksi, jotta hänen osaamisensa karttuu



ja perehdytyksellä saavutetaan haluttu lopputulos. (Kupias & Peltola 2019, 11, 36–37, 223–224.)

Perehdytjän lisäksi myös organisaation täytyy olla valmis oppimaan, vastaanottamaan uutta tietoa ja muokkaamaan omia toimintatapojaan. Perehdytyksessä on kyse siitä, että eri osapuolet tutustuvat toisiinsa, ymmärtävät toisiaan ja oppivat työskentelemään yhdessä tehokkaasti. Kaksisuuntainen perehdytysprosessi hyödyttää molempia osapuolia. (Eklund 2018, 23–28, 37.)

Uusi työntekijä näkee asiat usein toisesta näkökulmasta. Perehdytysvaiheessa kannattaakin aina ihmetellä ääneen. Uudet näkökulmat voivat auttaa työyhteisöä näkemään asioita uudessa valossa. Tämä voi edistää uudenlaisten toimintamallien luomista. (Kupias & Peltola 2019, 52.)

Perehdytysprosessin etenemistä tulee myös seurata. Perehdytysprosessin aikana on hyvä olla hetkiä, joissa voidaan katsoa missä ollaan menossa, mitä on tapahtunut ja mihin suuntaan lähdetään. Perehdytysprosessin seuraaminen ja muokkaaminen mahdollistuu, kun osapuolet antavat toisilleen palautetta. (Eklund 2018, 119.)

Perehdytysjakso päättyy jossain vaiheessa, mutta sen jälkeen työntekijän kehittymistä seurataan esimerkiksi kehityskeskusteluissa. Kehityskeskustelut ovat hyvä paikka jatkaa perehdytyksessä käsiteltyjen asioiden parissa. Työpaikoilla kannattaa pohtia millaisin keinoin perehdytysprosessin jälkeen tuetaan työntekijöiden kehittymistä ja järjestetään mahdollisuuksia saada ja antaa palautetta. (mt., 109.)

### **3.4 Työturvallisuus ja työhyvinvointi**

Turvallisuus on ihmisen tarve ja turvallisuuden tarpeet liittyvät myös työhön (Rikander 2021, 26). Professori Anna-Maria Teperi (2023, 22–23) kuvaa turvallisuutta asiantilana, jossa asiat sujuvat kuten niiden on ajateltu sujuvan. Turvallisuus on “jatkuvasti tapahtuva ei-tapahtuma”, jossa haitat puuttuvat, eikä vahinkoa aiheuttavaa vaaraa ole. Turvallisuus voi toteutua myös silloin, kun riskit ovat hyväksyttävällä tasolla.

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian tohtori Juhani Tarkkonen (2023, 102) määrittelee työturvallisuutta seuraavasti:

Turvallisuudella on tekninen, organisationaalinen tai näiden yhdistetty tehtävä vähentää tapaturmien ja muiden ei-toivottujen tapahtumien todennäköisyyttä ja seuraamuksia jossakin systeemissä.

Työturvallisuus on osa työpaikan laajempaa riskienhallintaa. Riski käsitteenä on ei-toivotun tapahtuman ja seurauksen yhdistelmä. Riski koostuu siis kahdesta eri tekijästä ja kuvaa vaaran suuruutta. Riskienhallinnalla tarkoitetaan niitä toimia, jotka työpaikka tekee riskien välttämiseksi. Työpaikoilla on olennaista tunnistaa ja arvioida erilaisia riskejä ja hallita niiden esiintymistä. Riskienhallinta on osa organisaation turvallisuusjohtamista. Turvallisuusjohtamisessa pyritään häiriöttömyyteen ylläpitämällä tilannetietoisuutta erilaisista vaaroista ja aktiivisesti selvittämällä uusien vaarojen mahdollisuuksia. Työpaikan turvallisuusjohtamisen tulee olla tietoisista, järjestelmällistä ja ennakoivaa toimintaa. (Mannermaa 2022, 67, 81–82.)

Turvallisuutta tarkastellaan usein sääntöjen ja teknisten ratkaisujen kautta. Turvallisuuden kehittäminen on kuitenkin paljon muutakin kuin teknisiä laitteita, ohjeistuksia ja suojauksia. Ihminen ja hänen toimintansa on aina turvallisuuden keskiössä. Jotta työpaikoilla voidaan edistää turvallisuutta, täytyy ymmärtää ihmisten toimintaa. Ihmisille tuleekin luoda sellaiset olosuhteet, joissa he voivat onnistua toiminnassaan. Nämä olosuhteet tarkoittavat esimerkiksi toimintaympäristöä, työkaluja ja laitejärjestelmiä. (Teperi 2023, 21–22.)

Monilla toimialoilla, kuten esimerkiksi julkisessa hallinnossa, töiden mitoitusta ja resurssointia on rakennettu erilaisilla “rationalisointi- ja muutostoimilla”. Usein näillä toimilla resurssien mitoitus on viety “äärirajoille”. Näiden päätösten ja valintojen seurauksena esimerkiksi työnantajan huolenpitovelvollisuuden toteuttaminen muuttuu haastavaksi. Työpaikalla ei ole välttämättä aikaa tehdä kehittämistyötä tai ylläpitää työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin kokonaisuushallintaa. Tämä vaarantaa työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin asianmukaisen toteutumisen. (Tarkkonen 2023, 55.)

Työturvallisuus on yksi työhyvinvoinnin perustekijöistä, mutta se luokitellaan usein osaksi työolosuhteita (Mannermaa 2022, 289). Työhyvinvointia Tarkkonen (2023, 105–106) määrittelee seuraavasti:

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa työorganisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa.

Työntekijän perehdytykseen kuuluu olennaisesti työturvallisuus ja työhyvinvointi. Työnantajan tehtävänä on varmistaa, että työntekijä saa tarvittavat tiedot ja taidot. Perehdytyksen tavoitteina ovat turvallisuusasenteen muokkaaminen ja työpaikan turvallisuuskulttuurin vahvistaminen. (Mannermaa 2022, 96.)

Turvallisuuskulttuuri on sitä, miten ihminen suhtautuu turvallisuuteen ja kykenee ymmärtämään turvallisuuden merkitystä. Kun turvallisuuskulttuuri on hyvä, työpaikan työntekijät ja johto ovat sitoutuneet turvallisuusjohtamiseen. Turvallisuuskulttuuri muodostuu hyvästä henkilöstöjohtamisesta ja tehokkaasta turvallisuuden hallinnasta. Suhtautumisessa turvallisuuteen on tehty siirtymää reagoivasta turvallisuuskulttuurista ennakoivaan toimintatapaan. Ennakoidun toimintatavan on tarkoitus tunnistaa poikkeamatilanteita ja riskejä ennalta. Silloin näitä mahdollisia poikkeamia ja riskejä voidaan ehkäistä, torjua ja pienentää. (Rikander 2021, 6.)

Ryhmätyötä tarvitaan takaamaan toiminnan tehokkuus ja turvallisuus. Ryhmä muodostuu kahdesta tai useammasta henkilöstä, joilla on yhteinen tehtävä tai tavoite. Ryhmätyön etu on ryhmän synergia, eli yhteisvaikutus. Ryhmä on enemmän kuin jäsentensä yksittäisten suoritteiden summa. Kun toiminnassa käytetään hyväksi koko ryhmän tietämystä ja tilannetietoisuutta, voidaan poikkeamat ennakoida paremmin ja välttää riskit. Jaettu tilannetietoisuus on tärkeä erityisesti poikkeuksellisissa tilanteissa, joissa ihmisten pitää pystyä toimimaan epävarmuustekijöistä huolimatta. (Teperi 2023, 164–166.)

Kun työpaikalla toteutuu työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin toimiva kokonaishallinta, jokainen työntekijä tietää asianmukaisen toiminnan periaatteet. Silloin työntekijät pääsevät hyödyntämään omia kykyjään, voivat toteuttaa itseään ja oppia yhä enemmän. Toimivalla työpaikalla työolosuhteet tukevat työntekijöitä ja tarjoavat ymmärrettävät ja ennustettavat puitteet, joissa kaikilla on yhteinen kuva työpaikan johtamisesta, työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta ja käytännön yhteistyöstä. (Tarkkonen 2023, 56.)

Turvallisuus ei ole pelkästään fyysistä turvallisuutta. Turvallisuudentunteen toteutumiseksi ihmisen täytyy kokea myös psykologista turvallisuutta. Psykologisen turvallisuuden kokemus syntyy esimerkiksi työyhteisön avoimuudesta ja toisten kunnioittamisesta. Työntekijät haluavat tulla kuulluksi ja kokea, että työyhteisö on myönteinen uusille ideoille. Psykologisesti turvallisuudessa ympäristössä ihmiset uskaltavat paljastaa myös heikkoutensa ja kyseenalaistaa tehtyjä päätöksiä. Psykologisen turvallisuuden toteutuminen edistää työyhteisön kehittymistä ja kykyä innovoida uutta. (Rikander 2021, 29.)

Puutteet työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin toteutumisessa voivat aiheuttaa kuormitusta. Kuormittuneisuuden kokemus on yksilöllistä. Ikä, sukupuoli, terveys, työkyky, ammattitaito, sosiaalinen tuki, edellytykset hoitaa työtä ja palautumisen taso vaikuttavat kuormittuneisuuden kokemukseen. Myös yksityiselämän haasteet ja stressaantuneisuus lisäävät kuormitusta. Jos

työntekijä palautuu kuormituksesta hyvin, työnteko ei kuormita liikaa. Jos palautumista ei eriyistä tapahdu, haitallinen kuormittuminen lisääntyy, mikä vaikuttaa työn sujumiseen. Työssä on myös voimavaratekijöitä, jotka voivat auttaa työntekijöitä jaksamaan paremmin. Kuormitusta voi hallita esimerkiksi organisoimalla työtä uudella tavalla ja vaikuttamalla työpaikan toimintatapoihin ja ilmapiiriin. (Mannermaa 2022, 303–305, 309.)

Työpaikoilla huomioidaan nykyään entistä enemmän myös eettisestä kuormituksesta ja eettisestä stressistä syntyviä ongelmia. Ihminen kokee eettistä kuormitusta monenlaisissa tilanteissa. Eettistä kuormitusta syntyy esimerkiksi silloin, kun ihminen on epä tietoinen siitä, onko hänen toimintansa riittävää, tai kun hän kokee, etteivät hänen toimintamahdollisuutensa ole riittävät suhteessa vastuun määrään. Kuormittavia ovat myös tilanteet, joissa ihminen tietää mikä olisi oikea tapa toimia, mutta hän ei voi syystä tai toisesta toimia sen mukaisesti. Työpaikoilla tulee seurata ja arvioida eettisen kuormituksen määrää samalla tavoin, kuin muitakin työhön liittyviä riskitekijöitä. Eettisestä kuormituksesta on tärkeää keskustella. Työpaikoilla voi auttaa esimerkiksi työpaikan arvoista keskusteleminen. (Mannermaa 2022, 321.)

Työturvallisuus ja työhyvinvointi sisältävät siis monia osa-alueita ja huomioitavia asioita. On ymmärrettävä, että organisaation sisällä kaikki vaikuttaa kaikkeen. Työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin panostaminen vaikuttaa organisaation tuloksellisuuteen tai tuottavuuteen ja hyödyttää siten sekä työnantajaa, että työntekijää. Vain päämäärä- ja tavoitetietoinen työturvallisuus ja työhyvinvointitoiminta voivat johtaa hyviin tuloksiin. Onnistuminen vaatii esimerkiksi eri osa-alueiden määrittelyä ja kuvaamista, seuranta ja toiminnan korjaamista tarvittaessa. Onnistuminen edellyttää myös työnantajan ja työntekijöiden yhteistä ymmärrystä ja sitoutumista sekä yhteiseen toimintaan, että toiminnan tavoitteisiin. (Tarkkonen 2023.)

Turvallisuus on oppilaitoksen toiminnan ydinasia. Työntekijöiden turvallisuuden takaamisen lisäksi oppilaitoksissa otetaan huomioon myös opiskelijoiden turvallisuus. Alaikäiset lapset ovat aina aikuisten erityisen suojelun kohteena, ja turvallisuuden kokemus on edellytys oppilaan oppimiselle, kasvulle ja osallisuudelle. (Rikander 2021, 117.)

### **3.5 Uhka- ja väkivaltatilanteet oppilaitoksissa**

Tunteet ohjaavat ihmisen toimintaa. Ne auttavat suuntaamaan elimistön psyykkisiä ja fyysisiä voimavaroja siihen, mikä kussakin tilanteessa on olennaista. Tunteet syntyvät automaattisesti

aivoissa ja tunteisiin vaikuttavat monet tilannetekijät, kehon toiminta ja temperamenttierot. Aggressio on yksi ihmisille yleinen tunne, joka tunteen tasolla on sallittua. Aggression eteneminen toimintaan ei sen sijaan ole hyväksyttävää. Aggressiivisella toiminnalla pyritään aina saavuttamaan jotain. Se on eräänlainen lapsen selviytymismalli, jota ihminen käyttää silloin, kun hänellä ei ole muuta selviytymismallia. Aggressiivisuus on häiriökäyttäytymistä. Se on tunteiden säätelyn pulma, joka liittyy usein sosiaalisten taitojen vajavaisuuteen. Geenit voivat altistaa häiriökäyttäytymiselle, mutta myös ympäristö vaikuttaa geenien toimintaan ja ihmisen käytökseen. Tunteiden säätelytaidot vaikuttavat siihen, miten voimakkaasti tunteet ohjaavat toimintaamme. Lapsilla ja nuorilla säätelytaidot eivät ole täysin kehittyneet, vaan aikuisten tehtävä on mallintaa ja opettaa tunnesäätelytaitoja. Oppilailta, joilla on vaikeuksia tunnesäätelyssä, tunnetilat voivat joskus edetä toimintaan saakka. Tämä aiheuttaa konflikteja ja vaaratilanteita. Käyttäytymisen haasteet tulee aina nähdä oppilaan hätähuutona ja aikuisten tulee osata vastata näihin hätähuutoihin oikealla tavalla. (Sandberg 2022, 173–174, 180–181, 188.)

Lapsi tarvitsee aikuisen tukea ja ohjausta oppiakseen. Aikuisten tehtävä on luoda lapsille turvalliset olosuhteet, joissa oppiminen mahdollistuu. Lapsi oppii ihmissuhteista kahdenkeskisessä vuorovaikutuksessa ja siksi kasvattajalla tulee olla kyky esimerkiksi asettaa rajoja ja pitää niistä kiinni. Vaikka aikuinen asettaa rajat, täytyy lapsen ja aikuisen kohtaamisen silti olla vastavuoroista ja tasaveroista. Lapsella on oikeus tulla kuulluksi ja kokea, että hänet otetaan vakavasti. Hyvä kasvattaja kykenee aidosti kohtaamaan lapsen ja ymmärtämään eri tekijöitä, jotka vaikuttavat lapsen elämän eri osa-alueisiin, kuten tunteisiin, käytökseen, asenteisiin ja arvo maailmaan. (Hiltunen ym. 2017, 28.)

Opetukseen osallistuvan oikeus turvalliseen oppimisympäristöön on huomioitu perusopetuslaissa, lukiolaissa, laissa ammatillisesta koulutuksesta, ja korkea-astetta koskevassa sääntelyssä. Koulutuksen järjestäjälle turvallisuussäännös on velvoittava. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan ja työntekijää toimimaan yhdessä niin, että myös työturvallisuus toteutuu. (Rikander 2021, 3; Työturvallisuuslaki 738/2002, 2. ja 3. luku.)

Työpaikkaväkivalta ja työväkivalta ovat määrittelyiltään sellaisia tilanteita, joissa työntekijää loukataan sanallisesti, häntä uhataan tai häneen käytetään sellaista väkivaltaa, joka vaarantaa hänen turvallisuuttaan ja terveyttään. Yleisimmin väkivaltatilanteita aiheuttaa asiakas tai jokin muu ulkopuolinen taho. Työpaikkaväkivalta voi tapahtua työssä, työmatkalla tai paikassa, joka

on rinnastettavissa työpaikkaan, kuten asiakkaan koti. Vapaa-ajalla työntekijään kohdistuva uhkailu tai väkivalta on työpaikkaväkivaltaa, jos se on sidoksissa työntekijän työhön. (Mannermaa 2022, 262.)

Jos työhön liittyy ilmeinen väkivallan uhka, tulee työ ja työolosuhteet järjestää siten, että uhka ja väkivaltatilanteet ehkäistään mahdollisuuksien mukaan ennakolta. Ilmeisyys tarkoittaa sitä, että väkivallan uhkaa työpaikalla voidaan pitää päivän selvänä tai todennäköisenä. Tällöin työpaikalla on oltava asianmukaiset turvallisuusjärjestelyt tai –laitteet ja keinot hälyttää apua. (Rikander 2021, 72.) Työnantajan tulee myös opastaa työntekijöitä niin, että työntekijöillä on keinoja hallita ja ennakoida työväkivaltatilanteita, osaamista toimia niissä ja keinoja tilanteiden jälkihoitoon. Monilla palvelu-, sosiaali- ja terveystalouden työpaikoilla on käytössään erilaisia toiminta- ja hallintamalleja työväkivallan hallintaan ja ehkäisyyn. (Mannermaa 2022, 265–266.)

Työpaikkaväkivalta on yleisintä palvelu- ja sote-alalla. Kunta-alan työpakoista noin joka kolmannessa on työpaikkaväkivaltaa. Etenkin sosiaali- ja terveydenhuollossa työväkivaltatapaturmat ovat kaksinkertaistuneet. Väkivaltaa esiintyy yleisimmin tilanteissa, joissa työntekijä joutuu työssään puuttumaan asiakkaan yksityisasioihin, tai epäämään asiakkaan toivoman palvelun. Väkivalta on todennäköisempää, jos asiakas on päihtynyt. Väkivaltaisen käytöksen voi laukaista sellainen tilanne, jossa asiakas kokee itsensä uhatuksi tai avuttomaksi, eikä hän näe muita selviytymiskeinoja. Työntekijälle tällaiset tilanteet ovat erittäin kuormittavia. Fyysisen koskemattomuuden menetyksen aiheuttama trauma voi aiheuttaa vakavia vaikutuksia terveyteen, kuten masennusta, ahdistusta ja unihäiriöitä. Myös sanallinen uhkailu voi aiheuttaa näitä oireita. Työväkivalta on uhka myös muille asiakkaille. (mt., 263–265.)

Yhteiskuntamme ja toimintaympäristömme ovat jatkuvassa muutoksessa. Muutoksen vauhti on myös kiihtynyt, erityisesti jatkuvan uutisoinnin ja sosiaalisen median takia. Tämä haastaa yhteiskunnallisia toimijoita, kuten oppilaitoksia, joiden täytyy löytää keinoja vastata erilaisiin uhkiin ja turvallisuuden tunnetta horjuttaviin tekijöihin. Elämässämme korostuvat yksilökeskeisyys, hedonismi ja suorituskeskeisyys. Yhteiskunnalliset normit vapautuvat ja tämä vaikuttaa koko kulttuuriimme, myös kasvatukseen. Eriarvoistuminen ja yhteiskunnallinen jakaantuminen ovat ajassamme merkittäviä turvallisuusuhkia. (Rikander 2021, 14.)

Oppilaitosturvallisuutta voi tarkastella joko oppilaitoksessa opiskelevan tai siellä työskentelevän näkökulmasta. Se ei kuitenkaan usein ole hedelmällistä, koska oppilaitosturvallisuus on

kokonaisuus. Kaikki oppilaitoksessa toimivat ihmiset, opiskelijat ja työntekijät, vaikuttavat turvallisuuskulttuurin rakentumiseen ja koettuun turvallisuuden tunteeseen. Oppilaitosturvallisuutta kannattaa siis tarkastella kokonaisuutena, kokonaisturvallisuuden käsitteen avulla. Kokonaisturvallisuuden saavuttamiseksi oppilaitoksessa tulee kiinnittää huomiota yhteisöllisiin toimintamalleihin, turvallisuuden johtamiseen, oppimisen ja kehittämisen yhteiseen kehittämiseen. (mt., 20.)

Naulakalliossa kohdataan uhka- ja väkivaltatilanteita usein. Niihin liittyvät toimintamallit ja yhteiset pelisäännöt ovat uudelle työntekijälle tärkeimpiä opetettavia asioita. Toimintamallit ja pelisäännöt ovat vuosien saatossa muotoutuneet työntekijöiden kokemuksen perusteella. Toimintamalleilla ennakoidaan ja rakennetaan tilanteita niin, ettei uhkaavia tilanteita syntyisi. Yhteiset toimintamallit ehkäisevät uhkaavien tilanteiden kehittymistä väkivaltatilanteiksi ja auttavat ratkomaan väkivaltatilanteet mahdollisimman turvallisesti.

## 4 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTUS

### 4.1 Haastattelu-menetelmä

Haastattelu sopii moniin erilaisiin tutkimustarkoituksiin. Haastattelu on yksi suosituimmista tavoista kerätä tietoa. Haastattelun voi määritellä keskusteluksi, jolla on ennalta päätetty tarkoitus tai tavoite. Haastattelu on siis päämäärähakuista toimintaa, kun taas keskustelu on usein vain tapa olla yhdessä. Keskustelussa ja haastattelussa on molemmissa mukana sekä kielellinen, että ei-kielellinen kommunikaatio. Haastattelutilanteessa ollaan vuorovaikutuksessa haastateltavan kanssa, jolloin haastattelun kulkua ja tiedonhankintaa voi muokata tilanteen edetessä. Haastattelijalla voi kysyä tarkentavia kysymyksiä ja selvittää tarkemmin vastausten motiiveja. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 32, 40–41.)

Valitsin yhdeksi menetelmäksi haastattelun, koska se vastasi kehittämistyön aiheeseen ja tuotoksen tarpeisiin paremmin, kuin esimerkiksi kysely. Haastattelu mahdollisti lisäkysymykset, joiden avulla tarkensin saamaani tietoa. Kaikilla valitsemillani menetelmillä pyrin siihen, että työyhteisö kehittyisi jo haastattelu- ja työpajaprosessin aikana ja saisi osallistumisesta itselleen työkaluja. Työyhteisö tavallaan loi tuotoksen yhdessä ja itselleen, jolloin tuotos ei ole vain minun käsialaani.

Haastattelua valmistellessa tulee muistaa eettiset näkökulmat. Toiminnan eettisyyden tulee ohjata jokaista tiedonhankinnan vaihetta. Tutkijan ei tule aiheuttaa ihmisille turhaa vaivaa, tai kysellä uteliaisuuden vuoksi, vaan haastattelu tulee suunnitella huolellisesti. Osallistujille täytyy viestiä selkeästi haastattelusta. Haastateltavien tulee tietää mistä haastattelussa on kysymys, ja että hän voi halutessaan kieltäytyä osallistumasta. Osallistuja voi aina myös keskeyttää osallistumisen. Haastattelijan tulee kunnioittaa haastateltavaa. (Hyvärinen, Nikander & Ruusuvuori 2017, 26.) Suunnittelin haastattelukysymykset siten, että pysyin aiheessa. Kehittämistyöni aihe ja tuokset olivat hyvin rajattu. Tämä auttoi kysymysten muotoilussa. Haastattelurunko löytyy liitteestä 4.

Jo tutkimussuunnitelmassa on tärkeää määritellä tarkasti mitä ollaan tutkimassa, keneltä aiotaan hankkia tietoja ja miksi kyseisiä tietoja tarvitaan. Tutkijalla tulee olla käsitys tutkimuksen suuntaviivoista ja pyrkimyksistä, jotta hän voi päättää keitä aikoo haastatella ja kuinka monta haastateltavaa tarvitaan. Erityisesti aloitteleville tutkijoille voi olla hankalaa pohtia kuinka monta haastateltavaa kannattaa haastatella. Haastateltavien määrä riippuu tutkimuksen tarkoituksesta



ja haastateltavia pitäisi olla niin monta, että haastattelija saa kerättyä tarvitsemansa tiedon. Yksi vaihtoehto on tehdä niin monta haastattelua, että haastattelut saavuttavat niin sanotun saturaatiopisteen. Silloin uudet haastattelut eivät enää anna olennaista uutta tietoa. Tutkijan tulee itse päätellä, milloin tietoa on kerätty tarpeeksi. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 56–61.) Olin tutkimussuunnitelmassa hahmotellut haastattelevani 8–10 työntekijää. Kehittämistyötä tehdessäni määrä tippui kuuteen, koska haastattelut saavuttivat saturaatiopisteen.

Ennen haastattelua tulee päättää myös haastattelun muoto. Kysymysten tyyli, rajaukset ja muodot vaikuttavat saatavaan aineistoon. Haastattelijan täytyy tietää, millaista tietoa hän tavoittelee. Erilaiset tiedonalueet vaativat erilaisia haastattelumuotoja. Erilaisia haastattelutyypppejä ovat esimerkiksi teemahaastattelu, ryhmähaastattelu, asiantuntijahaastattelu, puhelinhaastattelu ja kertomushaastattelu. Haastattelut voi karkeasti jakaa strukturoituihin ja puolistrukturoituihin. Strukturoiduissa haastatteluissa esitetään samat kysymykset ja niissä on valmiiksi rajatut vastausvaihtoehdot. Päämääränä on saada mitattavia tuloksia. Strukturoidussa haastattelussa ei välttämättä saada tietää miten haastateltavat ovat ymmärtäneet kysymykset tai mitä he ovat ajatelleet vastatessaan. Puolistrukturoidun haastattelun idea on laatia kysymykset etukäteen, kysymykset esitetään suurin piirtein samalla tavalla, mutta haastateltavalle annetaan enemmän vapautta vastata. Puolistrukturoidussa haastattelussa haastateltava saa vastata omin sanoin ja niin pitkästi kuin haluaa. (Hyvärinen, Suoninen & Vuori 2021.)

Valitsin puolistrukturoidun haastattelun, koska perehdytys on aiheena selkeärajainen ja tiesin etukäteen, millaista tietoa tarvitsen erityisesti tuotoksia varten. Aihettani palvelivat ennakkoon mietityt kysymykset, mutta haastateltavan vastauksien perusteella saatoin myös esittää lisäkysymyksiä tai muokata seuraavan kysymyksen muotoa.

Haastattelin yhteensä kuutta työntekijää maaliskuun 2024 aikana. Valitsin haastateltavat työntekijät niin, että heillä voisi olla erilaisia näkemyksiä tai lähtökohtia. Osa haastateltavista oli työskennellyt Naulakallion koulussa pidemmän aikaa ja osa oli uusia työntekijöitä. Osalla oli siis tuoretta kokemusta perehdyttäjänä ja osalla perehtyjänä. Haastattelin sekä koulunkäynninohjaajia, että opettajia, koska koulunkäynninohjaajien ja opettajien työparina toimiminen on niin tiivistä, että opettajien rooli perehdytyksessä on väistämättä iso. Naulakalliossa uudet työntekijät pyritään laittamaan aina kokeneen työntekijän työpariksi. Uusi koulunkäynninohjaaja työskentelee yleensä kokeneen opettajan parina ja uusi opettaja työskentelee yleensä kokeneen koulunkäynninohjaajan kanssa. Näin varmistetaan, että toinen luokan aikuisista tuntee oppilaat ja koulun toimintatavat.

Haastatteluiden järjestäminen koulun arjessa oli haastavaa, koska yhteistä aikaa oli vaikeaa löytää. Tästä syystä olin suunnitellut haastattelut siten, että sain haastattelut toteutettua puolessa tunnissa. Olin laatinut tarkat kysymykset etukäteen, koska se auttoi haastatteluun käytettävän ajan rajaamisessa. Kysymykset käsittelivät perehdytystä ja oppilaitoksen turvallisuutta. Nauhoin haastattelut, mutta tein myös joitain muistiinpanoja samalla. Haastattelut toteutin tyhjiissä luokkatiloissa. Haastatteluajat katsottiin joustavasti sopiviin ajankohtiin ja toteutettiin esimerkiksi sellaisina hetkinä, kun koulussa oli paikalla vähemmän oppilaita.

## 4.2 Yhteiskehittäminen lähestymistapana

Yhteiskehittäminen on kahdensuuntainen toimintatapa, jossa kaikki mukana olevat osapuolet oppivat. Yhteiskehittäminen on yhdessä innovointia, jolla voidaan kehittää olemassa olevaa tai uutta tuotetta, palvelua, tai ratkaisua. Yhteiskehittämisellä voidaan parantaa toimintamalleja ja prosesseja tai hioa strategiaa. Yhteiskehittämistä voidaan tehdä asiakkaiden kanssa tai organisaation sisäisesti ja siihen kannattaa ottaa mukaan erilaisia sidosryhmiä. Yhteiskehittämiseen kuuluu se, että ihmiset otetaan mukaan ja heitä osallistetaan tekemisen eri vaiheissa. Osallistujille, ovat he sitten asiakkaita tai muita sidosryhmiä, annetaan tilaa ja oma asiantuntijuus asetetaan syrjään. (Keränen 2022a.)

Yhteiskehittämisen prosessissa asetetaan tavoitteet, valitaan menetelmät ja työkalut, sekä suunnitellaan käytännön toimenpiteet. Tässä vaiheessa on tärkeää tunnistaa tarve, johon yhteiskehittämisellä pyritään vastaamaan. Toisessa vaiheessa tuotetaan ja luodaan jokin tuotos, jonka avulla voidaan alkaa kehittämään. Tässä vaiheessa on siis tarkoitus saada tuloksia. Kolmannessa vaiheessa tuloksia analysoidaan, niistä viestitään ja niitä jatkokehitetään. (Keränen 2022b.) Yhteiskehittämisessä on tarkoitus tuottaa jotain, tuotos tulee dokumentoida, sitä tulee analysoida ja lopuksi käyttää jatkokehittämiseen. (Keränen 2022a.)

Valitsin yhteiskehittämisen lähestymistavaksi, koska Helsingin kaupungin valmiit perehdytyksen materiaalit, tai erilaisten oppaiden mallit, eivät suoraan sovellu Naulakalliossa käytettäväksi. Työhön Naulakalliossa liittyy osa-alueita, joihin on saatava perehdytystä välittömästi. Naulakalliossa on runsaasti toimintamalleja, jotka on kyettävä avaamaan työntekijälle heti alussa. Tämä asettaa haasteita suunnitelman laatimiselle. Halusin hyödyntää yhteisön tietoa perehdytysuunnitelman rungon, ja materiaalien kasaamiseksi ja varmistaa siten, että kaikki olennainen tulee huomioiduksi.

Yhteiskehittämisen tavoitteena on olla luovaa ja osallistavaa yhdessä työskentelyä. Yhteiskehittämisessä tietoa nostetaan alhaalta ylöspäin. Yhteiskehittämisen onnistuminen vaatii ammatitaitoista fasilitointia, vahvaa kommunikointia ja johdon aktiivisen mukanaolon. Osallistujille tulee varmistaa hyvät fyysiset tilat ja aito mahdollisuus osallistua tekemiseen. (Keränen 2022c.)

Yhteiskehittäminen ei onnistu, jos ei tiedetä mitä tavoitellaan, motivaatio osallistua on huono tai toimitaan kiireessä. Fasilitoijalla tulee olla myös oikea asenne. Yhteiskehittämisessä kunnioitetaan osallistujia, ei olla itse asiantuntijoita. Yhteiskehittäminen ei toteudu, jos saatuja tuloksia ei analysoida, jos viestintä on heikkoa, eikä tuloksista tuoteta raporttia, joka mahdollistaisi jatkokehittämisen. (Keränen 2022d.)

Päätin järjestää kaksi Naulakallion koulunkäynninohjaajille suunnattua työpajaa. Työpaja on yksi yhteiskehittämisen menetelmistä. Työpajaa käytetään usein silloin kun halutaan ratkaista jokin tietty haaste tai kehittää toimintaa eteenpäin. Työpajoissa asiat voidaan nähdä useista eri näkökulmista ja toisaalta myös luoda yhteistä ymmärrystä. Onnistunut työpaja on hyvin suunniteltu. (Lippo, Järvi & Poikolainen 2022.)

Työpajat oli suunnattu vain koulunkäynninohjaajille. Ensimmäisen työpajan toteutin maaliskuussa 2024. Työpajaan osallistuivat kaikki koulunkäynninohjaajat. Olen itse koulunkäynninohjaaja Naulakalliossa ja muita ohjaajia on neljä. Itselläni oli työpajassa fasilitoijan rooli, joten pyrkimykseni oli olla vaikuttamatta siihen, mitä muut ohjaajat tuottivat työpajan aikana. Kaksi työpajan osallistujaa olin haastatellut aiemmin ja kahta en ollut haastatellut. Ohjaajat olivat olleet työssä Naulakalliossa eri mittaisia aikoja ja osa ohjaajista oli toiminut perehdyttäjänä viime aikoina.

Minulla oli selkeä tavoite ensimmäistä työpajaa varten. Halusin osallistujien rakentavan perehdytysuunnitelman rungon ja nimeävän kuka voisi vastata mistäkin perehdytyksen osa-alueesta. Tätä varten olin käynyt läpi useita perehdytyksen muistilistoja ja oppaita esimerkiksi Työterveyslaitoksen ja Työturvallisuuskeskuksen nettisivuilta ja poiminut niistä perehdytyksen eri osa-alueet. Huomioin osa-alueiden valinnassa myös aiemmin haastatteluissa esille nousseet teemat. Tein jokaisesta osa-alueesta pienen lapun. Lisäksi laadin jokaiselle osallistujalle listan paperille, josta löytyivät nämä samat osa-alueet. Työpajan alkulämmittelyksi olin koonnut myös listan teemoista, jotka selkeimmin olivat nousseet haastatteluissa esiin.

Työpajan alussa kävimme siis läpi haastatteluissa esille nousseita teemoja. Tämän osion pääasiallinen tarkoitus oli alustaa perehdytysuunnitelman rungon laatimista ja virittää ajatuksia

siihen, mikä suunnitelmassa olisi tärkeintä. Pyysin kuitenkin keskustelun lisäksi jokaista merkittävään listalle, olivatko he samaa vai eri mieltä esille nousseista teemoista. Sen jälkeen jaoin jokaiselle osallistujalle paperit, joista löytyivät listaamani perehdytyksen osa-alueet ja pyysin heitä kirjoittamaan osa-alueiden kohdalle, kuka heidän mielestään voisi vastata kyseisen osa-alueen perehdytyksestä. Tämän jälkeen pyysin osallistujia tekemään yhteistyössä perehdytysuunnitelman rungon, eli järjestyksen, jossa perehdytys voitaisiin toteuttaa. Osallistujat laittoivat yhdessä pienille lapuille kirjoittamani perehdytyksen osa-alueet heidän mielestään järkevimpään järjestykseen, jonka jälkeen liimasin nämä laput isolle kartongille. Työpajan kesto oli noin 45 minuuttia.

Toisen työpajan järjestin huhtikuussa 2024. Työpajaan osallistuivat taas kaikki ohjaajat. Tämän työpajan tavoite oli suunnitella yhdessä perehdytysmateriaalin sisältöä ja muotoa. Ensin pyysin osallistujia kertomaan mielipiteensä siihen, missä muodossa he haluaisivat materiaalin olevan ja millainen muoto helpottaisi materiaalien päivittämistä. Sen jälkeen keskityimme materiaalin sisältöön. Osallistujien ideoissa ja keskustellessa vapaasti, kirjoitin ylös heidän mielipiteensä. Työpajan kesto oli noin 45 minuuttia. Molempien työpajojen rungot löytyvät liitteestä 5.

### 4.3 Vertailukehittäminen eli benchmarking

Yhtenä menetelmänä kehittämistyössäni käytin vertailukehittämistä, eli benchmarkingia. Benchmarkingista puhutaan usein yritysmaailmassa, jossa pidetään tärkeänä tunnistaa ja tuntea kilpailijat ja oppia heiltä. Benchmarkingia kutsutaan monilla nimillä ja sen alle sopivat esimerkiksi termit kilpailijavertailu ja kilpailija-analyysi. Kilpailijavertailussa omaa toimintaa verrataan toiseen toimijaan tavoitteena oppia uutta ja kehittää omaa toimintaa. Arvioinnin kohteeksi valitaan yleensä alan parhaita yrityksiä. Kilpailija-analyysissä tehdään markkinatutkimusta ja kerätään dataa kilpailijasta. Analyysin tavoitteena on rakentaa markkinointisuunnitelma. Benchmarkingiin kuuluu kolme askelta. Ensin tutkitaan ja kerätään dataa, sitten data analysoidaan ja lopuksi ymmärrys viedään käytäntöön. (Impiö 2022.)

Benchmarkingin kuuluu olla järjestelmällinen ja hyvin suunniteltu prosessi, jossa tavoitteet ovat tiedossa. Benchmarkingin käyttö mahdollistuu, kun ymmärretään, että joku toinen voi olla meitä parempi jossain ja häneltä halutaan oppia. Ensin määritellään, mitä halutaan oppia ja sitten etsitään joku, joka tekee kyseisen asian paremmin. Sen jälkeen mitataan ja analysoidaan “paremman” toimijan toimintatapoja. Lopuksi kehitetään omaa toimintaa. Benchmarkingia tehdessä tulee noudattaa eettisiä periaatteita. Kumppaneilla täytyy olla luottamuksellinen suhde ja

jaettu ymmärrys siitä, mitä ollaan tekemässä. Tietojen vaihdosta ja prosessin kulusta on sovittu etukäteen. (Tuominen 2021, 3–4.)

Vertaismenetelmien käyttö mahdollistaa jaetun ja yhteisöllisen asiantuntijuuden. Kommunikointi ja oman toiminnan peilaaminen muiden toimintaan auttaa havaitsemaan kehityskohteita. Benchmarking soveltuu niin tiimeille, organisaatioille, kuin yksilötason oppimiseen. Benchmarkingin vaikutukset ulottuvat sekä parempaan tulokseen, että organisaation tai yksilön oppimiseen. (Seppänen-Järvelä 2005, 12, 55–57.) Vertailukehittämisestä puhuttaessa käytetään siis monia eri termejä, mutta mielestäni koulumaailmaan sopii parhaiten juuri termi vertailukehittäminen.

Erilaiset vertaisuuteen perustuvat menetelmät ovat yleistyneet viime vuosina. Vertaismenetelmiä käytetään esimerkiksi varhaiskasvatuksessa, kouluyhteisöissä ja sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksiköissä. Yleistyminen liittyy muutoksiin työelämässä. Hallinnollisen käskytyksen sijaan nykyään korostetaan työntekijöiden asiantuntijuutta ja verkostoitumisen tuomia mahdollisuuksia. Kun aiemmin käskyt tulivat korkealta hierarkiasta, nykyään kehittämistä tehdään myös paikallisesti. (Seppänen-Järvelä 2005, 11–12.)

Helsingin kaupungilla oli olemassa kasvatuksen ja koulutuksen toimialalle suunnatut perehdytyksen tueksi tarkoitettut materiaalit. Ne olivat hyvin laajoja, koska niissä huomioitiin kaikki erilaiset kasvatuksen ja koulutuksen toimialan yksiköt. Tästä syystä yksiköillä, kuten Naulakallion koululla, voi olla tarve muokata niitä itselleen sopiviksi. Yksiköiden tarpeisiin muokatut materiaalit voivat helpottaa perehdytykseen ryhtymistä. Toisaalta perehdytyksen suunnittelua voi auttaa ideoiden hakeminen muilta samantapaisilta yksiköiltä.

Vertailukehittämistä varten sain käyttööni Helsingissä toimivan Laakavuoren ala-asteen äskettäin valmistuneen perehdytysmateriaalin. Laakavuoren ala-aste valikoitui vertailukehittämisen kohteeksi, koska heillä oli olemassa tuoreet materiaalit, jotka oli tehty juuri kyseistä koulua varten. Laakavuoren ala-asteella oli päivitetty ”Henkilökunnan ABC”-perehdytysmateriaali vuonna 2023. Kehittämistyötä varten tutustuin materiaaliin ja hyödynsin sen ideoita, kuten jäsentelyä ja sisältöä tuotostani suunnitellessa.

#### 4.4 Aineistoanalyysi

Laadullinen analyysi on aineiston tiivistämistä ja jalostamista käsitteelliseen tai teoreettiseen muotoon. Analyysivaiheessa aineistoa tarkastellaan ja tulkitaan siitä tehtyjä havaintoja ja löydöksiä. Analyysia lähdetään tekemään kahden kysymyksen avulla: mitä aineisto sisältää ja mistä kaikesta aineisto kertoo? (Günther & Hasanen 2021.)

Lähdin liikkeelle haastatteluaineistostani. Aineisto käsitti kuusi litteroitua haastattelua. Litteroitua tekstiä oli 20 sivua. Litterointi tarkoittaa sitä, että puhe ja vuorovaikutus puretaan kirjalliseen muotoon. Litterointi on tarkkaa ja aikaa vievää työtä. Litteroinnin aikana tutkija voi tutustua aineistonsa tarkemmin ja tehdä havaintoja ja tulkintoja. Litterointia aloittaessa tulee päättää millä tarkkuudella litterointi tehdään. (Kallio 2021.) Haastatteluaineistoni kohdalla olin kiinnostunut haastatteluiden asiasisällöstä. Litteroin puheen tarkasti, mutta en sisällyttänyt litterointiin esimerkiksi naurahduksia tai muita vuorovaikutuksen yksityiskohtia. Litteroiduista haastatteluista poimin kysymys kerrallaan haastateltavien esittämiä mielipiteitä ja näkemyksiä. Käsittelin Word-tiedostoja siten, että maalasin tekstejä eri värillä sen mukaan, mitä vastaus käsitteli. Nostin esiin erityisesti toistuvia teemoja. Lopulta eri haastatteluissa toistuvat teemat oli maalattu samalla värillä. Käsittelin haastatteluaineistoa sekä ennen työpajoja, että työpajojen jälkeen.

Haastatteluaineistossa oli useita selkeitä teemoja, jotka olivat toistuneet haastattelusta toiseen. Teemoja olivat työyhteisön yhteishenki ja hyvä työilmapiiri, perehdytysuunnitelman ja perehdytysmateriaalin puutteet, resurssien puute ja työturvallisuus. Ensimmäistä työpajaa varten keräsin nämä haastatteluista esille nousseet teemat listaksi, jotta voisimme huomioida teemat yhteisessä suunnittelutyössä. Teemoista keskusteltiin työpajoissa ja osallistujat tekivät myös keräämäni listaan merkinnät, olivatko he samaa mieltä näistä teemoista. Tästä osiosta syntyi kaksi sivua muistiinpanoja ja sivu listalle tehtyjä merkintöjä.

Ensimmäisessä työpajassa käsiteltiin myös perehdytyksen osa-alueiden vastuunjako. Tästä osiosta tuli kahdeksan sivua osallistujien merkintöjä. Työpajassa tehtiin myös perehdytysuunnitelman runko. Tämä tuotos oli A3-kokoinen kartonki, jolle oli liimattu osallistujien päättämässä järjestyksessä perehdytyksen eri osa-alueet. Esittelin työpajan tulokset myös esihenkilölleni. Hän antoi suullisen mielipiteen perehdytysuunnitelman rungosta ja teki kaksi sivua merkintöjä perehdytyksen osa-alueiden vastuunjaosta.

Analyysivaiheessa vertasin työpajan osallistujien merkintöjä ja kommentteja haastatteluissa esiin nousseisiin teemoihin. Kartongille tehtyä perehdytys suunnitelman runkoa pystyin käyttämään sellaisenaan perehdytys suunnitelmaa tehdessäni. Kokosin yhteen sekä työpajan osallistujien, että esihenkilön vastaukset perehdytyksen eri osa-alueiden vastuuhenkilöistä siten, että merkitsin omalle listalleni, kuinka monta kertaa kutakin vastuuhenkilöä oli ehdotettu.

Toisessa työpajassa suunniteltiin yhdessä perehdytys materiaalin sisältöä ja muotoa. Työpajan osallistujat kävivät työpajassa vapaata keskustelua, jota herättelin kysymysten avulla. Työpajasta syntyi kaksi sivua keskustelusta tekemiäni muistiinpanoja. Analyysivaiheessa kirjoitin muistiinpanot Word-tiedostoon ja samalla vertasin työpajassa nousseita huomioita aiemmin keräämäni aineistoon.

Vertailukehittämissuudessa minulla oli käytettävissäni Laakavuoren ala-asteella vuonna 2023 päivitetty ”Henkilökunnan ABC”-perehdytys materiaali. ”Henkilökunnan ABC”-materiaali oli 30-sivuinen Word-tiedosto. Luin tämän materiaalin huolellisesti läpi ja tein muistiinpanot itselleni sellaisista kohdista, joita ajattelin voivani käyttää omassa kehittämistyössäni. Kerroin tämän ”Henkilökunnan ABC”-materiaalin sisällöstä ja ideasta myös toisessa työpajassa. Työpajan osallistujat saivat sanoa mielipiteensä siitä, miten tätä materiaalia voisi hyödyntää Naulakallion omaa perehdytys materiaalia suunnitellessa.

#### **4.5 Eettiset periaatteet ja luotettavuus**

Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöissä on tärkeää noudattaa eettisiä periaatteita. Tutkijalla on useita eettisiä ja moraalisia velvoitteita, joita tulee noudattaa. Näitä velvoitteita on sekä tutkimukseen osallistuvia kohtaan, että esimerkiksi tutkimusyhteisöä, rahoittajia ja yhteiskuntaa kohtaan. Suomessa tiedeyhteisö on laatinut ja sopinut tutkimuseettisen ohjeen hyvästä tieteellisestä käytännöstä ja siitä, miten mahdollisia loukkausepäilyjä tutkitaan. Piittaamattomuus hyvästä tieteellisestä käytännöstä voi olla lainvastaista. Ensisijaisesti hyvän tieteellisen käytännön noudattamisesta vastaa tutkija itse, mutta myös opinnäytetyön ohjaaja ja korkeakoulun johto ovat osaltaan vastuussa käytännön noudattamisesta. (Arene 2020, 8.)

Opinnäytetyöprosessia säätelevät useat lait, kuten EU:n tietosuojasetus (679/2016) ja tietosuojalaki (1050/2018). Tietosuojalain ja tietosuojasetuksen periaatteena on turvata rekisteröidyn oikeudet. Opinnäytetyöprosessissa tulee huolehtia henkilötietojen oikeaoppisesta käsittelystä ja tutkimuksen kohteina olevien henkilöiden tietosuojan toteutumisesta. Henkilötietojen

käsittelyyn kuuluvia osa-alueita ovat henkilötietojen tunnistaminen, kerääminen, tallennus, säilytys ja tuhoaminen. Tutkimuseettinen neuvottelukunta TENK:in Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa -ohje on tullut voimaan vuonna 2019. Ohjeessa otetaan kantaa esimerkiksi tutkittavan kohteluun ja oikeuksiin. Tutkittavalla on oikeus saada tietoa tutkimuksesta, kieltäytyä tutkimukseen osallistumisesta ja keskeyttää osallistuminen ilman jälkiseuraamuksia. Saatu aineisto ja se mitä julkaistaan, tulee pseudonymisoida ja anonymisoida, ellei toisin ole sovittu. (Arene 2020, 7, 9.)

Eettinen tutkija on toiminnassaan rehellinen, huolellinen, avoin ja kunnioittaa muiden tutkijoiden työtä (mt., 8–9). Tekijänoikeuslaki (404/1961) suojaa tekijän oikeuksia omiin tuotoksiinsa. Tämä tarkoittaa, että kun opinnäytetyössä käytetään tausta-aineistona jonkun toisen omistamia aineistoja, tuloksia tai menetelmiä, tulee niiden alkuperä, tekijät ja lähteet mainita (Arene 2020, 12).

Tutkimuksen luotettavuus tarkoittaa sitä, että tutkimus on uskottava ja vakuuttava. Tutkimuksen luotettavuutta parantaa, kun prosessia tarkastellaan kriittisellä ja arvioivalla tavalla. Prosessin aikana tulee kyseenalaistaa prosessiin liittyviä valintoja ja päätöksiä, kuten tutkimusaihetta, aineistonkeruu- ja analyysimenetelmiä ja tulosten tulkintaa. Tutkijan tulee siis arvioida omaa työtään reflektoiden toimintaansa koko prosessin ajan. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Luotettavuutta lisätään esimerkiksi tekemällä harkittuja valintoja liittyen menetelmiin ja kuvaamalla käytetyt menetelmät mahdollisimman tarkasti. Tutkimuksen huolellinen dokumentointi mahdollistaa luotettavuuden arvioinnin. Yksi tutkimus ei tuota objektiivista tai absoluuttista tietoa, vaan yhden näkökulman kyseiseen asiaan. Tuloksista voidaan tehdä johtopäätöksiä, mutta täytyy huomioida, että tulokset ovat kontekstuaalisia, eli sidottuja esimerkiksi aikaan tai paikkaan. (mt.)



## 5 TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

### 5.1 Haastatteluiden tulokset

Haastattelin kehittämistyötäni varten kuutta Naulakallion työntekijää. Heistä neljä oli perehdyttänyt viimeisen kahden vuoden aikana ja kaksi työntekijöistä oli uusia työntekijöitä, eli saaneet lähiaikoina perehdytystä. Haastatteluissa nousi esille selkeitä teemoja. Teemoja olivat työyhteisön yhteishenki ja hyvä työilmapiiri, perehdytys suunnitelman ja perehdytysmateriaalin puutteet, resurssien puute ja työturvallisuus. Kaikki haastateltavat puhuivat näistä teemoista.

Yksi haastatteluissa esille noussut teema oli työyhteisön yhteishenki ja hyvä työilmapiiri. Jokainen haastateltava nimesi tämän saman vahvuuden hieman eri sanoin ja kuvasi aihetta laajasti. Työntekijät kertoivat, että heidän mielestään Naulakalliossa on hyvä yhteishenki ja työyhteisö on tiivis ja keskusteleva. Kaikki totesivat, että Naulakalliossa saa aina apua sitä tarvittaessaan. Monilla nousi esiin toteamus, että pienessä työyhteisössä, jossa tehdään työtä vaativien asiakkaiden kanssa, olisi hyvin haastavaa toimia ilman työntekijöiden yhteispeliä. Useampi totesi myös sen, että juuri tämä yhteishenki ja yhteispeli ovat auttaneet uusia työntekijöitä pääsemään sisään työyhteisöön, vaikka perehdytyksessä on ollut puutteita.

“Ehkä se, että mä koen, että täällä voi keneltä tahansa kysyä, ja täällä henkilökunta haluaa hyvin paljon perehdyttää sitä uutta työntekijää ja myöskin tehdä sille uudelle työntekijälle mahdollisimman helpoksi sen aloituksen ja, että monet täällä haluaa kertoa paljon tästä paikasta. Niin se on mun mielestä hyvää, että siihen osallistuu koko työyhteisö” - Haastateltava 5

“No ehkä sillä tavalla ainakin, että meillä on aika pieni tämä työyhteisö, niin täällä on helppo kysyä asioita keneltä tahansa. Aika nopeasti löytyy joku henkilö, joka pystyy auttamaan. Pieni yhteisö, joka ollaan tuolla opehuoneessakin hyvin lähekkäin ja päivittäin toistemme kanssa tekemisissä” - Haastateltava 6

“Mun mielestä toimii hyvin se, että esimerkiksi jos vaikka nyt tulisi uusi ohjaaja, niin sille nimetään oma ohjaaja, vanhempi ohjaaja, joka ollut täällä, semmoiseksi omaksi tueksi” - Haastateltava 1

Toinen esille noussut teema oli perehdytys suunnitelman ja perehdytysmateriaalien puutteet. Useampi haastateltava tiedusteli tulisiko tällaisia materiaaleja tai suunnitelmaa ylipäättään olla olemassa. Haastateltavat kokivat vaikeaksi vastata kysymykseen koskien perehdytys suunnitelman ja perehdytysmateriaalien kehittämistä.

“Miten mä nyt lähtisin kehittämään sitä, kun en ole edes materiaaleja nähnyt...” - Haastateltava 4

“Onko meillä joku suunnitelma?” - Haastateltava 6

“Mitkä perehdytysmateriaalit? Niin, en tiedä niistä. Mulla ei oo mitään oikeesti käsitystä niistä. Mä tiedän, että täällä on sellaiset ollut, jotka on olleet tosi vaikeat, mitä me ei kyl enää käytetä. Niissä on ollut tosi paljon kaikkea, pilkuntarkkoja sääntöjä, mitä mä muistan joskus lukeneeni. Mikä tuntui musta vähän hullulta.” - Haastateltava 5

Pohtimisen jälkeen useimmat kuitenkin totesivat, että Naulakalliossa tulisi olla käytettävissä ajantasaiset perehdytysmateriaalit sekä suunnitelma, joka ohjaa perehdytyksen kulkua ja auttaa perehdyttäjää työssään. Haastateltavat totesivat, että näiden puuttuminen hankaloittaa perehdytyksen toteuttamista. Käytännössä kaikki kaipasivat selkeää rakennetta, suunnitelmaa ja päivitettyjä materiaaleja. Useampi mainitsi, että selkeä suunnitelma auttaisi tekemään perehdytyksestä vähemmän henkilösidonnaista.

“No just se suunnitelmallisuuden puute, on henkilösidonnaista kuka perehdyttää mitenkään, tarvittaisiin sellaiset stepit, kuka perehdyttää, missä tahdissa, jopa kirjaaaminen olisi hyvä.” - Haastateltava 3

“Ne pitäisi olla riittävän selkeät ja helposti lähestyttävät ja helposti saatavilla” - Haastateltava 6

Kolmas teema oli resurssien, kuten ajan ja osaamisen, puutteet. Haastateltavat toivat esille, että koulumaailma on hektinen ympäristö, jossa erityisesti ajalliset resurssit ovat tiukat ja jossa aikuisten väliset kohtaamiset saattavat rajoittua välitunteihin. Haastateltavien mukaan Naulakalliossa välituntivalvonta vaatii monen aikuisen panoksen suhteessa siihen, kuinka paljon valvottavia on. He kertoivat myös, että Naulakalliossa tapahtuu päivän aikana paljon tilanteita, jotka vaativat selvittelyä ja useiden aikuisten mukanaoloa ja näin vähentävät mahdollisuuksia aikuisten väliselle kommunikaatiolle työpäivän puitteissa.

“Se ettei ole aikaa. Se olisi unelmatilanne, kun uusi ihminen tulee taloon, että jollain olisi mahdollista, ne suurimmat tärkeimmät turvallisuusasiat käydä läpi ekan viikon aikana.” - Haastateltava 4

“Ehdottomasti huonoiten toimii se, että täällä ei perehdyttäjällä ole aikaa perehdyttää, me ollaan fyysisesti eri paikoissa kaikki oppitunnit ja perehdytys tapahtuu josain välituntien aikana, tai lähes ei ollenkaan, siitä syystä, että ei vaan olla fyysisesti samassa paikassa ja silloin on vaikeaa perehdyttää ihmistä työhön.” – Haastateltava 5

“Erityisesti haluaisin, että voisin työskennellä yhdessä sen perehdytettävän kanssa ja voitaisiin keskustella. Ja että me saataisiin siihen oikeasti se aika, että me yhdessä käytäisiin ne asiat läpi. Haluaisin, että siinä ois joku viikko tai joku x-aika, että mä olisin ihan fyysisesti siellä hänen tulevassa luokassaan tai, että hän olisi minun kanssa.” - Haastateltava 5

Toinen resursseihin liittyvä esiin noussut haaste oli osaamisen puutteet. Haastateltavat pohtivat paljon sitä, millaisia aiempia kokemuksia heillä on perehdytyksestä, tai tietävätkö he mitä perehdytys on. Muutama totesi, että heille on epäselvää mitä perehdytys tarkoittaa, vaikka heillä oli kokemusta useista eri työpaikoista. Joku totesi, ettei häntä ole taidettu koskaan varsinaisesti perehdyttää missään. Haastateltavista viisi kuudesta koki, etteivät he tienneet riittävästi perehdytyksestä prosessina.

Erityisesti pidempään työssä olleet haastateltavat nostivat esiin sen, että perehdytysprosessissa pitäisi enemmän rohkaista perehtyjää kysymään ja nostamaan asioita esiin. Haastateltavat totesivat, että työhön perehtyminen on yhteistyötä ja uuden työntekijän tulee myös itse selvittää ja kysyä asioita. Tämä auttaisi koko työyhteisöä oppimaan ja kehittymään perehdytyksessä. Haastateltavat ehdottivat, että perehdytys suunnitelmassa ja materiaalissa voisi myös muistuttaa perehtyjää ottamaan asioita puheeksi.

Neljäs teema oli työturvallisuus, joka Naulakalliossa on erittäin iso kokonaisuus ja sisältää useita eri osa-alueita. Haastateltavat kertoivat, että Naulakalliossa on useita omia vuosien varrella muotoutuneita sääntöjä, jotka liittyvät erityisesti turvallisuuteen. Työturvallisuuteen liittyviä näkökohtia pidettiin tärkeimpinä nostoina heti perehdytyksen alkumetreillä.

“Kriittisimpänä ajattelen tietysti, minkälainen oppilasaines meillä on, oppilaiden kohtaaminen ja perehdytys just siihen, että näillä oppilailla on monenlaisia haasteita, jotka ilmenee puheessa tai käytöksessä. Että löytyy sellainen jonkunlainen ymmärrys siitä, että miten oppilaat toimii, että se ei heti niin järkytä, tai pahasti pääse yllättämään.” Haastateltava 6

“Kun täällä tulee niin nopeasti niitä tilanteita, jos sä oot ihan uus, etkä tiedä millaista kielenkäyttöä saatat täällä kohdata. Niin se on ihan ensimmäinen mikä kannattaa kertoa, että minkälaista täällä meillä se arki on. Ja meidän omat toimintamallit, että miten toimin missäkin tilanteessa.” - Haastateltava 5

“Missä se painoarvo on, niin se olisi se työturvallisuus. Kaikki asiat pitää ottaa huomioon, ne pitää käydä läpi, mutta suurin painoarvo pitäisi olla työturvallisuudessa ja toimintamalleissa.” - Haastateltava 4

“Sillon alussa vielä enemmän ois voinu tehdä selvemäksi ne yhteiset käytännöt, että sitten tuli melkein pä ongelmatilanteita silloin, kun ei ollut tietoinen niistä oikeista käytännöistä. Jos vaikka vahingossakin kohtelee vähänkin eriarvoisesti niin se voi olla tosi vakava tilanne sit se, että jos päästääkin toisen ovesta mistä ei yleensä saa päästää. Mutta jos sitä päästää yhen niin siitä voikin tulla sit yllättävän iso soppa.” - Haastateltava 2

Osa haastateltavista nosti esiin sen, että joskus on haastavaa muistaa kertoa kaikista koulun omista säännöistä ja ohjeista uusille työntekijöille ja tässä kirjattu suunnitelma voisi auttaa. MAPA-toimintamallin kertausta pidettiin tärkeänä ja todettiin, että työsuhteen alussa on syytä ohjeistaa uutta työntekijää uhka- ja väkivaltatilanteissa toimimiseen. Haastateltavat kertoivat, että Naulakalliossa turvallisuuspoikkeamia on paljon, vaikka turvallisuutta kehitetään aktiivisesti. Turvallisuutta pidettiin edellytyksenä kaikelle työskentelylle ja koko yhteisön toiminnalle.

Olennaisimpana rakenteellisena turvallisuushaasteena haastateltavat nostivat esiin kommunikation poikkeamatilanteissa ja erityisesti avun hälyttämisen. Haastateltavat kertoivat, että Naulakalliossa on omat sovitut keinot, joilla apua hälytetään. Esimerkiksi väkivaltatilanteisiin tarvitaan aina useita aikuisia sekä auttamaan väkivaltatilanteen ratkaisemisessa että jatkamaan muiden oppilaiden opetusta mahdollisuuksien mukaan. Haastateltavien mukaan monissa tilanteissa avun huutaminen riittää, koska koulu on pieni ja usein aikuiset lähtevät tarkastamaan tilannetta jo ennen kuin apua on edes huudettu pelkästään sen perusteella, että jostain kuuluu epämääräisiä ääniä. Haastatteluissa selvisi, että Naulakalliossa ei ole kannettavia hälytyslaitteita. Tästä syystä on yhteisesti sovittu, että hätätilanteissa työntekijät soittavat ryhmäpuhelun WhatsAppissa. Haastateltavat kertoivat, että puhelun soittaminen on joskus epävarmaa, koska paikka paikoin koulussa on heikko kuuluvuus. Silloin työntekijät pyrkivät laittamaan myös viestin, jossa kerrotaan paikka, missä apua tarvitaan, mutta viestin laittaminen vie kuitenkin huomion hetkeksi pois itse tilanteesta.

“Sit kun sä tarviit sen avun siihen heti ja mulla ainakin ihan arpapeliä, että laitanko mä sen viestin, jonka kaikki näkee sen viestin, vai soitanko mä mistä kukaan ei kuule missä mä olen, mutta ihmiset lähtee säntäilemään, ja ehkä löytävät mut, näistä mä arvon, ne on mun kaksi vaihtoehtoa, kun oon yksin vaikka ulkona ja siellä jotain tapahtuu. Siksi mä oon tänä vuonna laittanut aika paljon ennakoivia viestejä.” - Haastateltava 5

Haastateltavien mielestä Naulakalliossa oli myös kiinteistön huoltoon liittyviä turvallisuusriskejä. Haastateltavat totesivat, että kiinteistön huollossa oli puutteita, jotka eivät välttämättä ratkea nopeasti, vaikka niistä ilmoitettaisiin. Haastatteluissa todettiin, että koulutuksen järjestäjien, tässä tapauksessa kaupungin, tulisi huolehtia tiiviimmin kiinteistöjen ylläpidosta.

“Than ensimmäisenä mulla tulee mieleen noi pihat mitkä on ihan äärettömän liukkaat, siis mä oon ihan kammonnut sitä ja ensinnäkin noi katolta tippuvat valtavat jäälohkareet, mutta noi liukkaat pihat, meillähän on ollut kaiken maailman kiinnipitotilanteita ulkonakin, tai joudutaan enemmänkin ohjeistamaan, ja silloin pitäisi olla jalat tukevasti maassa.” - Haastateltava 5

Haastatteluissa päädyttiin välillä käsittelemään myös muita, kuin suoraan perehdytykseen ja työturvallisuuteen liittyviä asioita. Yhdessä haastattelussa nousi esiin se, millaisia muutoksia koulumaailmassa kohdataan ja miten esimerkiksi erilaiset lait, säädökset ja uudet opetussuunnitelmat muuttavat työtä.

”Erityisen tuen ja erityispedagogiikan asiantuntemusta varmasti tarvitaan jatkossakin, sen tarve ei vähene. Se miten se sitten järjestetään tässä valtakunnassa ja tässä kaupungissa, se on toinen juttu. Nythän siellä on lausuntokierroksella oppimisen tukea koskevaan lakiuudistukseen liittyvä kysely. Kyllä mä vähän sillä lailla oon huolissani, että siis asiantuntemusta varmaan tarvitaan, mutta en ole ihan varma, että millä lailla sitä sitten hyödynnetään.” – Haastateltava 3

Tässä haastattelussa nousi esiin huoli yleisesti alan resurssien riittävydestä ja siitä, löydetäänkö alalle tarpeeksi koulutettua väkeä. Haastateltu pohti sitä, että maailma ja oppilaiden ongelmat tuntuvat koko ajan monimutkaistuvan ja ettei terveydenhuolto pysty tällä hetkellä vastaamaan oppilaiden tarpeisiin ja totesi tämän olevan iso haaste koulumaailmassa. Tähän haasteeseen tulisi hänen mukaansa vastata yhteisöllistä ja yksilöllistä resilienssiä lisäämällä. Vaikka tämä asia ei noussut teemaksi muissa haastatteluissa, on sen mainitseminen tässä tärkeää, koska tällaisten kehittämistöiden tiedot ja tulokset voivat vanheta esimerkiksi lakiuudistusten ja yhteiskunnallisten muutosten myötä.

## 5.2 Työpajojen tulokset

Ensimmäisessä työpajassa osallistujat pohtivat yhdessä haastatteluista saatua tietoa ja esiin nousseita teemoja. Myös työpajassa kaikki olivat yhtä mieltä siitä, että Naulakalliossa on toimiva yhteishenki työyhteisön kesken ja työilmapiiri on hyvä. Kolme neljästä osallistujasta koki, että perehdytysuunnitelmassa ja perehdytysmateriaaleissa oli puutteita. Kaikki osallistujat olivat samaa mieltä siitä, että esimerkiksi aikaresurssia perehdytykseen oli liian vähän. Toisaalta kaksi haastateltavaa nosti esiin, että aikaa on lupa käyttää, mutta perehdytyksen osapuolten pitäisi pitää paremmin huolta, että aikaa perehdytykseen myös otetaan. Haastatteluissa esille nousseet vaaratekijät, kuten avun hälyttämisen haasteet ja kiinteistön huollon puutteet olivat kaikista osallistujista aiheellisia huomioita.

Ensimmäisen työpajan tuotoksena osallistujat tekivät myös perehdytysuunnitelman rungon. Työpajan osallistujat kokosivat nopeasti ja hyvässä yhteistyössä rungon, jonka he totesivat olevan toimiva suuntaa antavana ohjeena perehdytystä tehdessä. Osallistujat huomasivat runkoa kasatessaan, että perehdytyksen etenemisjärjestyksen suunnittelemisen oli haastavaa, koska

niin monet asiat pitäisi saada kerrottua perehdyttävälle heti alussa. He kuitenkin kokivat, että kasattu runko palveli riittävän hyvin perehdytyksen tarpeita ja totesivat, että joka tapauksessa perehdytysprosessia joudutaan soveltamaan aina sen hetken tarpeiden mukaan.

Työpajan osallistujat ottivat kantaa siihen, kenen työyhteisössä tulisi ottaa vastuu mistäkin perehdytyksen osa-alueesta. Tässä osiossa vastauksissa oli suurta hajontaa, mutta pääasiassa osallistujat merkitsivät vastuuhenkilöiksi joko esihenkilön tai nimetyn perehdyttäjän. Työpajan jälkeen esihenkilö otti kantaa työpajassa syntyneeseen tuotokseen ja työpajan osallistujien nimeämiin perehdytyksen vastuuhenkilöihin. Esihenkilö oli tyytyväinen syntyneeseen perehdytyksen runkoon ja piti sitä suoraan käyttökelpoisena. Hän antoi omat kommenttinsa perehdytyksen vastuuhenkilöistä ja nämä kommentit erosivat jonkin verran työpajan osallistujien mielipiteistä.

Toisessa työpajassa osallistujat kertoivat mielipiteensä valmisteilla olevaan perehdytysmateriaaliin. Osallistujat olivat yksimielisiä materiaalin muodosta. Kaikki osallistujat esittivät, että materiaalin tulisi olla fyysinen kansio. Osallistujat totesivat, että materiaalin tulisi olla saatavilla sähköisesti myös Naulakallion koulun OneNotessa, jotta materiaalia olisi helppo päivittää. He kokivat, että vaikka OneNotessa esimerkiksi tyylikäs graafinen suunnittelu ei ole mahdollista, sen etu oli tuttuus työntekijöille. Osallistujat kertoivat, että kaikki Naulakallion koulun työntekijät olivat tottuneet OneNoten käyttämiseen.

Työpajan osallistujat ideoivat myös materiaalien sisältöä. Osallistujat toivat ilmi, että kuten perehdytys suunnitelman, myös materiaalien tulisi olla tiiviit ja sisältää vain olennaiset asiat. Osallistujat listasivat, että materiaaleissa tulisi olla esimerkiksi pelastussuunnitelma, koulun säännöt, perehdytys alan sanastoon ja MAPA-toimintamalliin liittyvää materiaalia. Osallistujat eivät halunneet kansiosta liian yksityiskohtaista tai laajaa, vaan painotuksen tulisi olla turvallisuudessa ja yhteisissä säännöissä. Lisäksi osallistujat toivoivat ohjeistusta kaupungin intran käytöstä, jotta perehtyjä voisi selvittää asioita myös omatoimisesti.

### **5.3 Vertailukehittämisen tulokset**

Laakavuoren ala-asteella Helsingissä oli vuonna 2023 tehty työntekijöiden käyttöön ja perehdytyksen avuksi perehdytysmateriaali. Laakavuoressa oli kerätty kaikki koulun olennaiset termit, toiminnot ja tiedot yhteen pakettiin. Materiaalin nimi on “Henkilökunnan ABC” ja nimensä

mukaisesti tässä materiaalissa on eri kohdat ja aihealueet laitettu aakkosjärjestykseen. Esimerkiksi kohdassa A kerrotaan, miten koulussa toteutetaan arviointi, kuka on AV-vastaava ja millaisia eri avaimia koulussa on käytössä ja kenen hallusta ne löytyvät. ABC:stä löytyy tietoa digituesta, ensiapukaapista ja eväiden hankkimisesta.

ABC:ssä on siis selkeitä toimintaohjeita henkilökunnalle erilaisiin tilanteisiin. Sieltä löytyy ohjeet siitä, miten pääsee intranettiin ja miten koulun kirjasto toimii. Uuden työntekijän on sieltä helppo löytää, miten toimia eri tilanteissa ja mistä löytää lisätietoa. ABC:stä voi etsiä myös erilaisia termejä, joita koulumaailmassa käytetään. Useimmat työntekijät ovat ehkä perillä opintojensa tai aiemman työkokemuksensa kautta koulumaailman sanastosta, mutta materiaalin avulla varmistetaan, että myös muista taustoista tulevat työntekijät saavat tietää mitä tarkoittaa Leops, Verso tai Ys-aika.

#### **5.4 Johtopäätökset**

Kehittämistyöni aineistosta nousi esiin, että Naulakallion koulun vahvuuksia on työyhteisön yhteishenki ja hyvä työilmapiiri. Nämä tekijät ovat kompensoineet perehdytyksessä olleita puutteita. Yhteishengen ja hyvän työilmapiirin ylläpitäminen on tärkeää myös jatkossa. Tässä kehittämistyössä en kysynyt työyhteisöltä mistä työyhteisön yhteishenki ja hyvä työilmapiiri johtuvat. Tätä asiaa voisi kysyä työyhteisöltä ja kirjata heidän vastauksiaan ylös, jotta näitä toimivia menetelmiä voidaan tuoda vielä selkeämmin koko yhteisön tietoisuuteen.

Haastatteluissa ja työpajoissa nousi esiin, että Naulakallion perehdytys suunnitelmassa ja perehdytysmateriaalissa oli puutteita. Naulakallion koulussa tarvittiin perehdytys suunnitelma, johon on kirjattu kaikki perehdytyksen osa-alueet. Perehdytys suunnitelman tuli olla selkeä, helppokäyttöinen ja tiivis. Perehdytys suunnitelman tuli olla sellainen, joka ohjaa tekemään perehdytyksen systemaattisesti. Oli myös tärkeää varmistaa, että perehdytysprosessia pystytään dokumentoimaan ja sen etenemistä seuraamaan. Tästä syystä kehittämistyön tuotoksena tein perehdytys suunnitelman, jonka toteutin täytettävän lomakkeen muodossa. Perehdytys suunnitelmalomakkeessa jokaisen osa-alueen kohdalle laitettavat allekirjoitukset ohjaavat perehtyjää ja perehdyttäjää varmistamaan, että osa-alue on käyty läpi huolellisesti. Perehdytys suunnitelmalomakkeen allekirjoitukset osoittavat, että perehdytys on suoritettu. On tärkeää, että perehdytys suunnitelmalomaketta aletaan jatkossa käyttämään aktiivisesti, ja että sitä muokataan tarvittaessa.

Perehdytykseen liittyvien ohjeistuksien, tarkistuslistojen ja materiaalien helppokäyttöisyyttä pitäisi myös pohtia jatkossa sekä yksikkötasolla, että koko organisaation tasolla. Materiaaleista voi olla hyvin haastavaa poistaa mitään, koska kaikki on jossain vaiheessa todettu olennaisiksi asioiksi sinne lisätä. Yleensä näihin materiaaleihin tulee uusia kohtia, mutta mitään ei poistu. Kaupungilla on paljon toimialoja ja jokainen toimiala itsessään on Helsingin kaupungin kokoisessa organisaatiossa iso. Tämä lisää tarvetta huomioida monia eri asioita. Työntekijät voivat kuitenkin kokea materiaalin olevan liian laajaa, pikkutarkkaa, haastavaa tai vaikeasti löydettävää. Pitkien ohjeistusten lukeminen jää kiireessä usein hataralle pohjalle ja jos ohjeistuksen löytäminen intranetistä vie liian pitkään, se saattaa jäädä kokonaan etsimättä. Vaikka tuntuisi, että kaikki asiat ja ohjeet ovat todella tärkeitä, niiden liian laaja esitleminen voi kääntyä itseään vastaan. Monet työntekijät voisivat hyötyä tiiviistä ja selkeistä ohjeistuksista.

Kaikki olennainen tarvittava tieto tai ohje tiedon löytämiseksi tulisi olla saatavissa yhdestä paikasta, esimerkiksi perehdytysmateriaalista. Intranetissä on paljon tietoa monen linkin takana ja usein yksi linkki johtaa aina seuraavan linkin avaamiseen. Yksikkötasolla voi olla haastavaa pitää yllä linkkilistoja, kun tietoja ja linkkejä päivitetään aktiivisesti. Helsingin kaupungilla olisi hyvä olla vielä nykyistä selkeämpi tapa löytää tärkeimmät linkit yhdestä paikasta. Perehdytyksessä täytyy jatkossa myös varmistaa, että uudelle työntekijälle esitellään intranet tarpeeksi kattavasti, jotta hän jatkossa kykenee itsenäiseen tiedonhakuun. Positiivista on se, että Helsingin kaupungin sivuilla on paljon olennaista, hyvin koottua tietoa, joka on päivitetty ja ajan tasalla.

Haastateltavat ja työpajojen osallistujat toivat myös ilmi resurssien, kuten ajan ja osaamisen, puutteita. Ehdotan, että jatkossa Naulakalliossa panostetaan aiempaa enemmän ajan järjestämiseen perehdytystä varten. Ajanpuute on yleinen ongelma koulumaailmassa ja siksi kaikkien perehdytyksen osapuolten tulee ottaa vastuuta siitä, että aikaa löydetään. Ajan löytäminen vaatii sekä suunnitelmallisuutta että improvisointia. Perehdytysuunnitelma ohjaa sopimaan kaksi ensimmäistä keskusteluaikaa. Lisäksi aikaa voidaan löytää sellaisista hetkistä, kun jostain luokasta puuttuu useita oppilaita. Nämä mahdollisuudet pitäisi osata käyttää hyväksi ja esimerkiksi välitunnilla sopia järjestelyistä, joiden avulla seuraavalla tunnilla perehtyjä ja perehdyttäjä voivat työskennellä perehdytyksen parissa. Naulakallio on pieni koulu, jossa aikuisresursseja voidaan liikutella sinne, missä tarve on, ja jossa luokkien toimintaa voidaan myös yhdistää niin,



että jostain vapautuu aikuisresurssia. Tällaisiin toimiin täytyy ryhtyä, jotta perehdytykselle löydetään sen vaatima aika. Aikaa kannattaa varata sekä kahdenkeskiseen keskusteluun, että yhteiseen luokkatyöskentelyyn.

Ajan varaaminen perehdytykseen kohentaa todennäköisesti myös osaamisen puutteita. Perehdyttäjällä tulee olla mahdollisuus tutustua esimerkiksi Helsingin kaupungin perehdytyksen materiaaleihin. Esihenkilön, perehdyttäjän ja perehdytettävän yhteinen työskentely perehdytyksen parissa johtaa yhteiseen oppimiseen. Naulakalliossa rohkaistaan työntekijöitä osallistumaan erilaisiin koulutuksiin ja työntekijöiden olisi hyvä tarttua näihin tilaisuuksiin.

Naulakallion koulussa työturvallisuus otetaan hyvin vakavasti. Koulussa on panostettu yhteisten sääntöjen ja toimintatapojen luomiseen. Työturvallisuudesta keskustellaan usein ja koulussa myös kerrataan säännöllisesti esimerkiksi MAPA-toimintamallia. Näiden toimivien toimintamallien jatkaminen ja ylläpitäminen on tärkeää. Perehdytys tulee nähdä yhtenä osana työturvallisuuden ylläpitoa ja kehittämistä.

Kehittämistyössäni käytin yhtenä menetelmänä työpajaa ja kokemukseni perusteella ehdotan, että Naulakalliossa voidaan pitää työpajoja myös jatkossa silloin kun kehittämistarpeita ilmenee. Esimerkiksi perehdytysuunnitelman runko ja perehdytysmateriaalien sisältö muotoutuivat työpajatyöskentelyssä helposti ja nopeasti. Kun työpajan tarve ja tavoite on selkeärajainen, se on tehokas tapa saada aikaan päätöksiä ja tuloksia. Työpajaan ei aina tarvita koko työyhteisöä, vaan osallistujamäärää voidaan rajata. Kuusitoista henkeä ei välttämättä saa asioita käsiteltyä tunnissa yhtä tehokkaasti kuin pienempi ryhmä. Työpajalle voi etsiä sellaisen ajan, jossa kaikki luokat eivät ole paikalla ja irrottaa työpajaan sellainen määrä työntekijöitä, että paikalla olevien luokkien opetus voidaan hoitaa.

Työpajan järjestäminen voisi selkeyttää päätöksentekoa ja kehittämistä. Koulumaailmassa tulee eteen kehittämisen tarpeita, joita usein ajankäytöllisistä syistä käsitellään työyhteisön viikoittaisissa kokouksissa. Isommat asiakokonaisuudet jäävät kokouksissa monesti kesken, jolloin niihin palataan useamman kerran. Viikoittaisissa kokouksissa olisi hyvä olla enemmän aikaa käsitellä ajankohtaisia, kyseisen viikon kulkuun vaikuttavia asioita. Naulakalliossa on tarpeen puhua luokkien akuuteista tilanteista, uusista oppilaista ja viime aikojen turvallisuushavainnoista. Erityisesti turvallisuudesta keskustelemiseen täytyy Naulakalliossa varata riittävästi aikaa. Turvallisuuskeskustelua on hyvä käydä viikoittaisissa kokouksissa, joissa kaikki ovat paikalla ja ohjata muuta kehittämistä soveltuvin osin muihin ajankohtiin.

Yksi kehittämistyön aikana järjestämieni työpajojen teemoista oli perehdytyksen vastuunjako. Perehdytyksen vastuun jakaminen useammalle ihmiselle on järkevää. Naulakalliossa on onnistuttu siinä, että perehtyjälle on aina nimetty oma päävastuullinen perehdyttäjä. Perehdytysuunnitelmalomakkeen tarkoitus on ohjata sitä, kenelle mikäkin perehdytyksen osa-alue kuuluu. Perehdytystä aloittaessa on hyvä vielä tarkentaa kunkin perehdyttäjän vastuuta. Naulakalliossa opettajat ja koulunkäynninohjaajat työskentelevät tiiviisti yhdessä. Koulunkäynninohjaajan perehdyttäjä on toinen koulunkäynninohjaaja, mutta työparin, eli opettajan roolia kannattaa jatkossa tarkentaa.

Perehdytyksessä on tärkeää huomioida myös perehtyjän oma vastuu. Perehdytyksen tarkoitus ei ole vain kaataa häneen tietoa, vaan näyttää myös, miten tietoa haetaan itse. Edellytys itsenäiselle toiminnalle uudessa organisaatiossa on kuitenkin se, että tieto on helposti löydettävissä ja ajan tasalla. Tämän toteutumista voi edesauttaa tiedon kerääminen yhteen tiedostoon ja sen jäsentely esimerkiksi aakkosjärjestykseen, kuten vertailukehittämisessä käyttämässäni Laakavuoren ala-asteen materiaalissa oli tehty.

Naulakallion koulussa tulisi jokaisen lukuvuoden alussa päättää kuka tai ketkä ovat vastuussa perehdytysuunnitelman ja perehdytysmateriaalien päivytyksestä. Perehdytysuunnitelman osa-alueet ovat sellaisia, jotka eivät tarvitse päivittämistä kovin usein. Isommat päivytystarpeet voivat tulla organisaatiotason muutoksista tai esimerkiksi tarpeesta monikieliselle materiaalille. Tällöin mielestäni vastuu on ensisijaisesti Helsingin kaupungilla, joka tekee asiasta ohjeistukset ja sen jälkeen yksikkötasolla voidaan tehdä tarvittavat muokkaukset. Perehdytysmateriaaleihin täytyy vuosittain päivittää esimerkiksi yhteystiedot, pelastussuunnitelma ja toimintasuunnitelma.

Koulumaailmassa olisi hyvä myös muistaa vertailukehittämisen mahdollisuus. Esimerkiksi aikaresurssien ollessa rajalliset, ei aina kannata keksiä kaikkea itse alusta asti, vaan selvittää millaisia toimintamalleja muualla kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla käytetään. Helsingin kaupunki voisi työnantajana myös rohkaista tähän ja selvittää, miten koulujen keskinäistä vertailukehittämistä voisi lisätä.

## 5.5 Tuotokset

Tämän kehittämistyön ensimmäisenä tuotoksena Naulakallion koululle syntyi uusi koulunkäynninohjaajille suunnattu perehdytysuunnitelma (liite 6). Perehdytysuunnitelman toteutin

täytettävän lomakkeen muotoon, jotta perehdytysprosessia pystytään seuraamaan. Tämä 16 kohdan perehdytys suunnitelmalomake on suunnattu Naulakallion koulun koulunkäynninohjaajille, mutta koska koulunkäynninohjaajien ja opettajien perehdytys eroaa toisistaan vain vähän, voi perehdytys suunnitelman avulla kehittää myös opettajien perehdytystä. Naulakallion koulun työntekijät ovat päässeet vaikuttamaan suuresti perehdytys suunnitelmalomakkeen sisältöön ja toteutukseen.

Yksi tärkeimmistä tavoitteistani oli saada perehdytys suunnitelmalomake mahtumaan yhdelle sivulle. Mielestäni tiivis suunnitelma on helpommin lähestyttävissä ja laskee kynnyistä aloittaa perehdytys. Pidän tärkeänä sitä, että perehdytyksen osa-alueet ja tavoitteet näkee yhdeltä sivulta ja näin on helppoa myös seurata omaa etenemistä. Kaikkea tuotoksen eteen tekemääni työtä johdatti ajatus perehdytyksen tekemisestä mahdollisimman selkeäksi ja helpoksi aloittaa.

Päädyin siihen, että ainakin tässä vaiheessa perehdytys suunnitelmalomake tulostetaan paperille. Tuloste, joka täytetään käsin, on edelleen monille mieluisa formaatti käyttää. Se on myös kouluissa edelleen paljon käytetty ja tuttu toimintatapa. Perehdytys suunnitelmalomakkeen täyttäminen on helppoa. Tarkoitus on, että perehdyttäjät ja perehtyjät allekirjoittavat eri perehdytyksen osa-alueet tehdyiksi käsitellyään ne. Paperi on helppo ottaa mukaan yhteisiin keskusteluihin, koska se vie vähemmän huomiota keskustelusta kuin tietokone.

Perehdytys suunnitelmalomaketta tehdessäni luin useita eri perehdytykseen keskittyviä kirjoja ja poimin niistä erilaisia perehdytyksen muistilistoja. Samanlaisia muistilistoja löytyy myös monilta nettisivuilta ja keräsin listoja esimerkiksi Työterveyslaitoksen ja Työturvallisuuskeskuksen sivuilta. Koostin näistä listoista yhden listan, jolta löytyivät kaikki sellaiset osa-alueet, jotka pätevät Naulakalliossa. Sen jälkeen vertasin tätä listaa Helsingin kaupungin kasvatuksen ja koulutuksen toimialan perehdytyksen suunnittelun avuksi tehtyyn materiaaliin. Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala on erittäin iso ja sisältää monenlaisia työnkuvia. Toimialan perehdytyksen tueksi tehdyssä materiaalissa oli 25 sivua, joista 11 sivua oli muistilistaa perehdytykseen. Osa materiaalista keskittyi esihenkilöiden perehdytykseen ja tämä ei ollut olennaista tekemässäni koulunkäynninohjaajille suunnatussa perehdytys suunnitelmalomakkeessa. Kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla työskentelee ihmisiä monenlaisissa rooleissa ja siksi jätin Naulakallion perehdytys suunnitelmalomakkeesta pois tai vähemmälle huomiolle sellaisia osa-alueita, jotka koskevat muita, kuin koulunkäynninohjaajien roolia. Näin sain karsittua listaa

hieman. Pidin Helsingin kaupungin kasvatuksen ja koulutuksen toimialan materiaalia tärkeimpänä ohjenuorana ja huolehdin, että kaupungin omassa materiaalissa mainitut osa-alueet näkyvät myös Naulakallion perehdytysuunnitelmalomakkeessa.

Perehdytysuunnitelmalomakkeen osa-alueiden karsiminen ja muotoilu tiiviiseen muotoon oli työlästä. Karsiminen on usein haastavampaa kuin lisääminen, mutta mielestäni oli erittäin olennaista tehdä listasta tiivis. Huomasin, että monissa listoissa jokainen osa-alue oli pilkottu erittäin pieniin osiin, jolloin listoista tuli helposti yli kymmenen sivun mittaisia. Tein perehdytysuunnitelmalomaketta varten isompia yläotsikoita ja kirjoitin niiden alle joitain tarkennuksia auttamaan osa-alueen purkamisessa. Käytin aikaa sen pohtimiseen, mitkä osa-alueet pitäisi purkaa tarkemmin, ja mitkä eivät tarvitse yhtä laajaa ohjausta. Näin sain lopulta tiivistettyä sivun mittaisen listan, jota pidin sisällöltään järkevänä.

Perehdytysuunnitelman sisältö ja vastuualueet olivat isossa osassa ensimmäisessä työpajassa. Olin kirjoittanut ylös kaikki perehdytyksen osa-alueet ja leikannut ne sopiville lapuille. Lisäksi minulla oli jokaiselle osallistujalle nämä samat osa-alueet listauksena paperilla. Jokainen osallistuja kirjoitti perehdytyksen osa-alueiden viereen, kenelle kyseisen asian perehdytys heidän mielestään kuuluisi. Työpajan jälkeen purin nämä tulokset numeroiksi, jolloin pystyin katsomaan, kenet osallistujat olivat useimmin nimenneet vastuuhenkilöksi millekin osa-alueelle. Toisena tehtävänä osallistujat järjestivät lapuille pilkotut osa-alueet järjestykseen. Liimasin tämän järjestyksen kartongille ja käytin sitä apuna perehdytysuunnitelman järjestyksen laatimisessa. Saatuaani nämä tiedot ja työpajan tuotoksen, tuli selväksi, että suunnitelma on parasta toteuttaa lomakkeen muodossa.

Työpajassa tehtyä runkoa käytin perehdytysuunnitelmalomakkeessa juuri sellaisena kuin osallistujat sen tekivät. Joka tapauksessa täydellistä runkoa oli mahdotonta tehdä, koska monet asiat on käytävä läpi heti alussa. Työpajassa tuotetun rungon ajatus oli se, että kun sitä käy läpi järjestyksessä, niin tiettyjä osa-alueita voi syventää perehdytyksen edetessä. Esimerkiksi tilat tulevat varmasti esitellyksi jossain määrin heti alussa. Koulunkäynninohjaajan on tärkeää tietää missä on oma luokka ja mistä löytyvät taukotilat, tai oma työpiste. On kuitenkin tärkeintä käydä syvällisesti ensin läpi tärkeimmät turvallisuusasiat ja koulun säännöt. Tilat tulevat tutuksi myös työn kautta ja jossain vaiheessa on hyvä tehdä perusteellisempi kierros, jossa tutustutaan tarkemmin esimerkiksi kaappien sisältöön. Lopulta esihenkilön mielipide oli painavin, kun kirja-

sin perehdytysuunnitelmalomakkeeseen perehdytyksen eri osa-alueiden vastuuhenkilöt. Perehdytys on esihenkilön vastuulla ja siten hänellä oli ratkaiseva ääni. Esihenkilö myös kuittaa lopuksi perehdytyksen tehdyksi, kun kaikki osa-alueet on käyty läpi.

Perehdytysuunnitelmalomake on siis järjestykseltään suuntaa antava. Siihen on listattu perehdytyksen tärkeimmät osa-alueet yläotsikoiksi ja yläotsikoiden alle on lisätty tarkentavaa tietoa. Lomakkeelle täytetään ainoastaan päivämäärä ja kuittaukset, kun kukin osa-alue on suoritettu. Lomakkeeseen ei suunnitella alustavaa aikataulua, eikä kirjata muita yksityiskohtia perehdytyksestä, kuten sitä missä työtilanteessa tai paikassa kukin perehdytyksen osa-alue tehdään. Joissain löytämissäni listoissa oli tällaisia vaiheita, mutta päädyin jättämään ne pois. Tekemäksäni perehdytysuunnitelmalomakkeessa kuitenkin määritellään heti aluksi ajankohta kahdelle keskusteluajalle. Tämä varmistaa, ettei perehdytys jää pelkän ajatuksen tasolle. Perehdytysuunnitelmalomakkeessa on kerrottu kuka vastaa perehdytyksen eri osa-alueista. Joissain kohdissa on ollut järkevää ja tarpeellista nimetä kaksi henkilöä. Esimerkiksi työparin on hyvä kertoa luokan oppilaista ja toimintatavoista. Koulunkäynninohjaajan työpari on luokanopettaja ja nimetty perehdyttäjä on koulunkäynninohjaaja. Nimetty perehdyttäjä voi syventää tietoa koulunkäynninohjaajan työkuvasta luokassa. Kumpi tahansa, työpari tai nimetty perehdyttäjä, voi kuitata tämän osa-alueen läpikäydyksi. Perehdytysprosessin lopussa lomakkeen allekirjoittavat esihenkilö ja perehtyjä.

Perehdytysuunnitelmalomakkeen alussa muistutan perehtyjää, että aina kannattaa kysyä. Tämä muistutus tulee lomakkeella uudelleen siinä vaiheessa, kun perehdytyksestä annetaan välipalautetta. Lisäksi lomakkeella mainitaan, että perehtyjän kannattaa tutustua myös intranetistä löytyvään tietoon. Tarkoituksena on kannustaa perehtyjää omatoimisuuteen. Perehdytysuunnitelmalomake on tyyliltään pelkistetty, mutta valitsin saman värimaailman, kuin Helsingin kaupungin materiaalissa on.

Nostin perehdytysuunnitelmalomakkeessa omaksi osa-alueeksi työterveyden ja työhyvinvoinnin. Monissa muistilistoissa ja materiaaleissa työterveys oli yläotsikon palvelussuhde alla. Halusin nostaa tämän omaksi osa-alueekseen, koska se on mielestäni Naulakallion koulussa erityisen tärkeä osa-alue. Työ Naulakalliossa on vaativaa ja on tärkeää keskustella huolellisesti esimerkiksi työterveyden tarjoamasta tuesta. Perehdyttäjä ja perehtyjä voivat pohtia yhdessä esimerkiksi työhyvinvoinnin ylläpitoa, eli osa-aluetta ei tule jättää vain työterveyden yhteystietojen antamisen varaan.

Perehdytys suunnitelmalomakkeessa pyrin myös alleviivaamaan sitä, että perehdytettäessä tutustutaan Naulakallion koulun omiin toimintatapoihin, sääntöihin ja arvoihin. Nämä osa-alueet eivät voi olla pelkästään yleisluonteisia toteamuksia koulumaailmasta, vaan on erittäin tärkeää pohtia osa-alueita juuri Naulakallion koulun näkökulmasta. Naulakalliossa työntekijät kohtaavat paljon esimerkiksi epäasiallista käytöstä ja puhetta. On tärkeää pohtia yhdessä, miten tällaisista tilanteista selvittää. On inhimillistä, että aikuisella voi olla hermot koetuksella, jos hänelle jatkuvasti puhutaan rumasti. Naulakalliossa ajatellaan, että lapsi ei halua olla paha tai toimia väärin, vaan hän tekee aina sen hetkisen parhaansa. Monissa tilanteissa oppilaalla, jolla on taustallaan erilaisia ongelmia, puuttuvat keinot toimia oikein. Aikuisen on hyvä osata muistuttaa tästä itseään silloin kun hänen on vaikeaa ymmärtää oppilaan toimintaa. Erja Sandbergin kirjassa *Pedagoginen tuki perusopetuksessa ja toisella asteella* (2022, 188) todetaan, että oppilaan käyttäytymisen haasteet tulee osata nähdä hätähuutona ja, että aikuisen tehtävä on mallintaa oppilaalle oikeaa käyttäytymistä. Näistä asioista puhuminen etukäteen auttaa työntekijöitä selittämään oppilaan käytöstä itselleen ja siten pysymään rauhallisena vaikeissa tilanteissa.

Naulakallion koulun työntekijät olivat suureksi avuksi perehdytys suunnitelmaa tehtäessä ja suunnitelman lopputulos eli perehdytys suunnitelmalomake on siten osittain myös heidän tekemänsä. Pyysin mielipiteitä työntekijöiltä useammassa vaiheessa ja muokkasinkin perehdytys suunnitelmalomaketta heidän mielipiteidensä perusteella. Viimeistelyvaiheessa näytin lomaketta kahdelle koulunkäynninohjaajalle, joilla on kokemusta perehdytyksestä, sekä esihenkilölleni. He olivat kaikki tyytyväisiä perehdytys suunnitelmaan ja pitivät sitä helppokäyttöisenä. Erityisesti he mainitsivat pitävänsä siitä, että perehdytys suunnitelmalomake oli yhden sivun mittainen kompakti, mutta kattava kokonaisuus.

Perehdytys suunnitelmalomakkeen lisäksi kokosin toisena tuotoksena kevään aikana Naulakallion koululle perehdytys materiaalia. Päätin vielä huhtikuussa järjestää perehdytys materiaalin ideointia varten oman työpajan, koska halusin varmistaa, että materiaali palvelee työyhteisön tarpeita. Työpajan osallistujilta saamani palautteen mukaisesti lähdin muotoilemaan materiaalista tiivistä pakettia, joka sisältäisi vain olennaisen. Materiaalin muodoksi valikoitui osallistujien toiveesta fyysinen kansio, ja päivittämisen avuksi olen työstänyt materiaalia Naulakallion koulun yhteiseen OneNote-kansioon. OneNote-kansiosta voi tulostaa päivitetyn materiaalin tarpeen mukaan.

Materiaali tukee perehdytys suunnitelmalomaketta ja mahdollistaa perehtyjälle itsenäistä työskentelyä. Materiaalin tarkoituksena on ohjata perehtyjä olennaisen tiedon äärelle, esimerkiksi

tutustumaan Helsingin kaupungin perehdytyksen sivuihin ja perehtymään pelastus- ja toimintasuunnitelmaan. Perehdytysmateriaali valmistuu lopulliseen muotoonsa kesäkuussa 2024. Materiaalin viimeistely kesäkuussa on järkevää, koska oppilaat ovat silloin lomalla, mutta koulunkäynninohjaajat vielä töissä. Tämä mahdollistaa sen, että loppusilausta tehdessä kaikki koulunkäynninohjaajat pystyvät myös tutustumaan materiaalin päivittämiseen.

## 6 POHDINTA

Kehittämistyöni aihe tuli toiveena esihenkilöltäni. Kehittämistyötä, jolle on aito tarve, on pal-kitsevaa tehdä. Toisaalta perehdytys on aiheena sellainen, jonka helposti ajattelee olevan lop-puun pureskeltu. Perehdytyksestä löytyy lukuisia kirjoja, oppaita, nettisivuja ja organisaatioi-den omia ohjeistuksia. Aihetta on siis käsitelty todella paljon ja täysin uuden kulman löytämi-nen perehdytykseen olisi vaikeaa ja ehkä jopa turhaa. Silti perehdytys on osa-alue, joka monissa työpaikoissa jää liian vähälle huomiolle.

Naulakalliossa perehdytyksen haasteina oli perehdytys suunnitelman puuttuminen, vanhentunut perehdytysmateriaali ja kiire. Koulumaailmassa kiire voi korostua myös siksi, että työntekijät usein laittavat oppilaiden tarpeet omien tarpeidensa edelle. Tämän kehittämistyön tarkoituksena ei ollut kehittää jotain täysin uutta, vaan koota ja järjestää olemassa oleva tieto niin, että sen käyttö olisi jatkossa helpompaa ja sujuvampaa. Selkeän perehdytys suunnitelman toteuttaminen vie vähemmän aikaa.

Tehdessäni tätä kehittämistyötä noudatin eettisiä periaatteita. Ennen kehittämistyön aloitta-mista hain tutkimusluvan Helsingin kaupungilta. Perehdytys suunnitelmaa ja perehdytysmate-riaaleja varten suoritin aineistonkeruun, johon sisältyivät työntekijöiden haastattelut ja koulun-käynninohjaajille suunnatut työpajat. Haastateltavilta ja työpajojen osallistujilta pyysin kirjal-liset suostumukset tutkimukseen osallistumisesta (Liite 3). Näitä tutkimuslupia pyytäessäni esi-tin haastateltaville ja työpajojen osallistujille myös tiedotteen tutkimuksesta (Liitteet 1 ja 2). Esittelin kehittämistyötäni myös työyhteisön yhteisessä kokouksessa. Tutkimuslupia ja kerättyä aineistoa säilytin siten, ettei siihen päässyt kukaan muuta kuin minä. Työpajoissa ei tuotettu mi-tään sellaista tietoa, jonka voisi yhdistää yhteen työntekijään. Haastatteluiden alussa kerroin, että koska työyhteisö on pieni, täydellisen anonymiteetin lupaaminen oli mahdotonta. Kerää-mäni tieto ei kuitenkaan ollut sensitiivistä, vaan koski ainoastaan perehdytystä ja koulun tur-vallisuutta. Kehittämistyön loppuvaiheessa annoin osallistujille myös mahdollisuuden tarkistaa sitaatit, jotka olin poiminut haastatteluista.

Kehittämistyön aikana ja loppuvaiheessa olen arvioinut myös työni luotettavuutta. Prosessin aikana olen reflektoinut tekemistäni ja pyrkinyt tekemään ratkaisuja, jotka tukevat työni tavoit-teita. Tässä työssä olen myös pyrkinyt kuvaamaan prosessin mahdollisimman tarkasti ja lä-pinäkyvästi, jotta lukija ymmärtäisi miten olen päätenyt tekemiini ratkaisuihin ja päätelmiin. Työskentelen Naulakallion koulussa ja tämä on lisännyt haastetta toimia objektiivisesti. Olen



tästä syystä tarkkaillut toimintaani esimerkiksi haastatteluiden ja työpajojen aikana ja yrittänyt korjata toimintaani silloin, kun olen huomannut siinä korjattavaa. Aineistoa olen kerännyt useaa eri menetelmää käyttämällä ja verrannut näiden tuloksia toisiinsa, sekä tietopohjan näkökohtiin. Mielestäni työni luotettavuutta lisää se, että aineistonkeruun tulokset ovat linjassa tietopohjan kanssa.

Kehittämistyössäni noudatin lakia digitaalisten palveluiden tarjoamisesta (306/2019), joka edellyttää, että kaikkien julkista rahoitusta saavien organisaatioiden verkkopalveluiden tulee olla saavutettavia. Humakin opinnäytetyöt julkaistaan Theseus-tietokannassa, eli niissä on huomioitava saavutettavuus. Tämän huomioin esimerkiksi kieliasussa, tekstin muotoilussa ja dokumentin viimeistelyssä.

Mielestäni kehittämistyöni aineistonkeruu onnistui hyvin. Haastattelu ja työpajat osoittautuivat onnistuneiksi menetelmävalinnoiksi kehittämistyöni tarpeiden kannalta. Kehittämistyöni aihe itsessään oli selkeärajainen ja aiheesta oli olemassa paljon kattavaa tietoa. Tämän myötä tieto, jota lähdin hakemaan osallistujilta, oli myös rajattavissa ja etukäteen hyvin suunniteltavissa. Keräämäni aineisto antoi minulle selkeät suuntaviivat kehittämistyöni tuotoksen tekemiseen.

Aineiston analyysia helpotti se, että saamani tieto haastatteluista ja työpajoista oli yllättävän yhdenmukaista. Kolmen haastateltavan jälkeen jo tuntui siltä, että en saa merkittävää uutta tietoa haastatteluista. Aiheen tärkeyden vuoksi päätin kuitenkin haastatella yhteensä kuutta työntekijää. Kaikki nämä kuusi haastattelua olivat lopulta linjassa sekä toistensa, että työpajojen tulosten kanssa. Mielestäni haastateltavien ja työpajoihin osallistuneiden samansuuntainen näkemys Naulakallion koulun perehdytyksen nykytilasta ja tulevaisuuden tarpeista kuvasi hyvin Naulakallion koulun työyhteisöä. Naulakalliossa on onnistuttu erityisesti siinä, että tietoa on saatu välitettyä ja työntekijät tekevät yhteistyötä. Naulakalliossa toteutuu siis Teperin (2023, 164–166) mainitsema jaettu tilanetietoisuus. Nämä tekijät ovat edesauttaneet sitä, että työntekijöitä on pystytty perehdyttämään, vaikka selkeää suunnitelmaa ei ole ollut. Jatkossa tekemäni perehdytysuunnitelma ja perehdytysmateriaalit vielä vahvistavat tätä työyhteisön jaettua tilanetietoisuutta. Naulakalliossa on tärkeää panostaa siihen, että yhteistyö toimii ja tietoa välitetään tehokkaasti jatkossakin. Erilaiset yhdessä tehdyt suunnitelmat ja sovitut toimintamallit edistävät tämän toteutumista.

Kehittämistyöni perustana käytin keräämääni tietopohjaa. Tuotosten osalta panostin siihen, että se vastaisi työntekijöiden esittämiin toiveisiin, mutta huomioisi tarkasti tietoperustassa esitetyt

näkökohdat ja perehdytyksen tärkeät osa-alueet. Perehdytys suunnitelmalomakkeessa ohjataan esimerkiksi päättämään ensimmäiset perehdytykseen tarkoitetut keskusteluajat. Tällä pyritään varmistamaan, että perehdytykselle järjestetään aikaa. Vastuu ajan järjestämisestä on esihenkilön lisäksi nimetyllä perehdyttäjällä ja myös perehtyjällä itsellään. Aikaa on syytä järjestää myös osaamisen kartuttamiselle. Nimetyn perehdyttäjän osaamista koskien perehdytystä auttaisi esimerkiksi tutustuminen erilaisiin perehdytyksen oppaisiin ja materiaaleihin.

Valitsin huolellisesti ja useista lähteistä perehdytys suunnitelmalomakkeelle nostamani perehdytyksen eri osa-alueet. Painotin valinnassa Helsingin kaupungin perehdytyksen tueksi tehtyä materiaalia, mutta tutustuin myös lukuisiin muihin materiaaleihin. Perehdytys suunnitelmalomakkeen pääotsikoihin nostin esimerkiksi työpaikan arvot, sekä terveyden ja työhyvinvoinnin. Työturvallisuus on huomioitu perehdytys suunnitelmalomakkeessa useissa eri kohdissa, kuten otsikoissa Naulakallion toimintatavat ja pelisäännöt, työturvallisuus ja työsuojelu, sekä hätä- ja onnettomuustilanteissa toimiminen. Vaikka perehdytykseen kuuluu paljon eri osa-alueita, sain silti koottua tiiviin yhden sivun mittaisen perehdytys suunnitelmalomakkeen, joka mielestäni laskee perehdytyksen aloittamisen kynnyksiä ja tekee perehdytyksestä jatkossa aiempaa suunnitelmallisempaa ja järjestelmällisempää.

Naulakallion koulun perehdytys materiaalia suunnitellessani ja koostaessani huomioin esimerkiksi, että se tulee helposti kaikkien saataville ja sisältää olennaisen tiedon olematta liiallisen pikkutarkka. Otin perehdytys materiaalia tehdessäni mallia Laakavuoren ala-asteen ”Henkilökunnan ABC”-materiaalista, joka oli kehittämistyössäni vertailukehittämisen kohde. Löysin kyseisestä materiaalista ideoita Naulakallion perehdytys materiaalin sisältöihin ja jäsentelytapaan. Perehdytys suunnitelmaa ja perehdytys materiaaleja tehdessäni otin Naulakallion työyhteisön mukaan prosessiin. Tällä pyrin edesauttamaan sitä, että perehdytys olisi jatkossa tutumpaa useammalle työntekijälle ja prosessiin saataisiin mukaan koko työyhteisö. Työntekijät olivat kiinnostuneita kehittämistyöstä ja antoivat prosessin aikana runsaasti palautetta ja ideoita, jotka olennaisesti vaikuttivat kehittämistyön muotoon ja lopputulokseen. Prosessissa siis toteutui Keräsen (2022a) mainitsema yhteiskehittämisen kahdensuuntainen toimintatapa, eli kaikki osapuolet oppivat prosessin aikana. Haastatteluissa selvisi, että osa työntekijöistä ei tiennyt, onko Naulakalliossa olemassa perehdytys suunnitelmaa tai perehdytys materiaaleja. Työyhteisön osallistuminen prosessiin toivottavasti varmistaa vähintään sen, että jatkossa kaikki työntekijät tietävät Naulakalliossa olevasta perehdytys suunnitelmalomakkeesta ja perehdytys materiaaleista.

Tässä kehittämistyössä olen pyrkinyt luomaan sellaisia käytäntöjä ja rakenteita, jotka jatkossa varmistavat Naulakallion koulun koulunkäynninohjaajien perehdytyksen tasalaatuisuuden. Olen myös esittänyt ehdotuksia ja huomioita, joilla Naulakalliossa voidaan tehdä jatkokehittämistä. Kuten tietopohjassa on todettu, perehdytys ei ole nopeaa tai vaivatonta, joten uuden perehdytysuunnitelmalomakkeen ja perehdytysmateriaalien käyttöä on harjoiteltava ja huolehdittava, että niitä käytetään. Yksi kehittämistyö ei anna lopullista vastausta kaikkeen ja työtä käytettäessä voidaan huomata lisää tarpeita. Perehdytysuunnitelmalomakkeen ja perehdytysmateriaalien päivittämisestä vastuussa olevien henkilöiden nimeäminen auttaa siihen, että prosessia tarvittaessa kehitetään lisää. Perehdytysuunnitelmalomakkeessa mainitut välipalaute ja loppuarviointi auttavat osaltaan prosessin jatkokehittämisessä.

Pidän kehittämistyötäni pääosin onnistuneena. Erityisesti perehdytysuunnitelmalomake on saanut hyvää palautetta työyhteisöltä ja myös omasta mielestäni se vastaa työyhteisön tarpeisiin. Pyysin kollegaa oikolukemaan työni varmistaakseni, että olen esitellyt työni taustan, vaiheet ja tulokset ymmärrettävästi ja perinpohjaisesti. Hänen mielestään tämä toteutui hyvin. Esihenkilöni kertoi palautteessaan pitävänsä kehittämistyön tuloksia ja tuotoksia käyttökelpoisina ja sanoi niiden tulevan todelliseen tarpeeseen. Esihenkilöni totesi, että tuotoksen avulla työntekijän perehdytyspolku selkeytyy ja perehdytysprosessin suunnitelmallinen toteutus voidaan varmistaa. Perehdytysuunnitelmalomake ja perehdytysmateriaali tulevat työyhteisössä käyttöön.

Jos lähtisin tällaiseen prosessiin uudelleen, panostaisin vielä enemmän työpajojen etukäteissuunnitteluun ja työpajoissa käytettäviin materiaaleihin, koska uskon, että työpajoista olisi ollut saatavissa vielä enemmän hyötyjä. Jälkikäteen ajateltuna vertailukehittämisen kohteita olisi voinut olla enemmän kuin yksi. Lisäksi tutustuminen muissa maissa käytössä oleviin toimintamalleihin olisi voinut tuoda työlle syvyyttä.

Kehittämistyötäni varten kävin läpi kattavasti erilaisia perehdyttämisen oppaita ja perehdyttämiseen ja työturvallisuuteen liittyvää kirjallisuutta. Otin huomioon oppilaitosnäkökulman, erityisesti liittyen oppilaitosturvallisuuteen. Pyrin tuomaan esille myös sitä, millaiset tekijät voivat olla uhka- ja väkivaltatilanteiden taustalla ja erityisesti väkivaltaisen oppilaan käytöksen taustalla. Uhka- ja väkivaltatilanteet kouluissa ovat niin valtava ja ajankohtainen aihe, että tällaisessa kehittämistyössä sitä voi käsitellä vain hyvin rajallisesti. Uhka- ja väkivaltatilanteet ja

niiden taustalla vaikuttavat tekijät ovat aihealueita, joita jatkossa täytyy painottaa entistä enemmän myös perehdytyksessä. Nämä aiheet ovat yhteiskunnassa tällä hetkellä tutkimuksen kohteena, mutta jatkossa myös yksikkökohtaiset selvitykset voisivat olla paikallaan.

Näen, että tästä kehittämistyöstä voi olla laajempaa hyötyä alalle. Kuten kerroin johdannossa, koulumaailmassa kohdataan tällä hetkellä useita haasteita. Tutkimukset, kuten Kunta10 ja Helsingin kaupungin Fiilari-kysely, kertovat esimerkiksi, että kouluissa kohdataan uhka- ja väkivaltatilanteita ja työntekijöiden työstä palautuminen on heikkoa. Tähän voidaan vaikuttaa huolellisella uuden työntekijän perehdytyksellä ja perehdytyksen jatkamisella aina kun tarvetta ilmenee. Koulujen kannattaisi tehdä asiassa yhteistyötä ja jakaa toistensa kanssa omia hyviä käytäntöjään ja mahdollisesti jo valmiina olevia toimivia suunnitelmia.

Haastatteluissa kävi ilmi, että koulumaailmassa kohdataan paljon muutoksia esimerkiksi lainsäädännön muuttuessa. Tässä kehittämistyössä esittelemäni asiat eivät välttämättä päde sellaisenaan pitkään, koska lainsäädäntöä uudistetaan usein. Uudistukset voivat olla hyvä asia, mutta ne voivat myös aiheuttaa kuormitusta työntekijöissä, joiden tehtävänä on tuoda nämä uudistukset koulun arkeen. Tämä on seikka, johon kannattaa jatkossa kiinnittää huomiota myös perehdytyksen osalta.

Koulunkäynninohjaajat ovat yksi ammattikunta, jonka kohdalla lainsäädännölliset uudistukset voisivat olla tarpeen. Koulut eivät voi yksin vaikuttaa esimerkiksi koulunkäynninohjaajien lainsäädännölliseen asemaan koulun turvallisuuden ylläpitäjinä. Sirkko (2022) esittää, että koulunkäynninohjaajien ammattikunnasta tulisi pyrkiä saamaan lisää ajantasaista tutkimustietoa ja koulunkäynninohjaajien asemaa tulisi myös vahvistaa ja työnkuvaa selkeyttää. Näillä toimilla olisi merkitystä koulunkäynninohjaajien työhyvinvointiin.

Lukemani kirjallisuuden, keräämäni aineiston ja oman kokemukseni perusteella olen sitä mieltä, että perehdytyksen yleiset periaatteet toimivat samoin eri työpaikoilla, myös oppilaitoksissa. Työntekijöiden turvallisuuden ja työhyvinvoinnin toteutumiseksi tarvittavat perehdytyksen osa-alueet ovat pitkälti universaaleja. Tämä tarkoittaa, että kouluissa ei tarvitse lähteä keksimään uusia perehdytysmalleja vaan muokata olemassa olevasta materiaalista omalle yksikölle sopiva suunnitelma ja ottaa se aktiiviseen käyttöön. Kuten Rikander (2021, 69) toteaa, kouluissa tehtävän perehdytyksen laatu näkyy työntekijöiden hyvinvoinnin lisäksi myös oppilaiden hyvinvoinnissa. Myös tämä tulisi nähdä kannustimena panostaa perehdytykseen kouluissa.

Haastatteluissa, työpajoissa ja koulun arjessa nousivat jatkuvasti esiin Naulakallion työyhteisön vahvuudet. Näitä vahvuuksia olivat työyhteisön yhteishenki ja hyvä työilmapiiri. Monissa työpaikoissa on ongelmia yhteishengen ja työilmapiirin kanssa. Mielestäni olisi järkevää selvittää tarkemmin mitä tapahtuu Naulakallion kaltaisissa työyhteisöissä, joissa työntekijät kokevat työyhteisön toimivan hyvin. Saatuja tuloksia ja oppeja voitaisiin hyödyntää työyhteisöissä, joissa koetaan ongelmia näillä osa-alueilla.

Naulakalliossa on ymmärretty, että työyhteisön täytyy pitää yhtä. Vaikka arjessa on vaikeuksia ja varmasti myös hetkiä, kun joku tai jokin ärsyttää, niin Naulakalliossa aikuiset tukevat silti toisiaan. Yhteisistä pelisäännöistä keskustellaan ja niistä pidetään kiinni. Arjen palaset, kuten oppitunnit, retket ja juhlat hoidetaan turvallisesti ennakkoon sovitun suunnitelman ja yhteisten sääntöjen mukaisesti. Tämä varmistaa sen, että Naulakalliossa koetaan myös paljon ilon ja onnistumisen hetkiä.

“Yksi tärkeä, miten me saadaan tästä niin oma paikkansa mikä tämä on, voisi puhua tavallaan siitä Nauliksen hengestä mikä täällä on. Kaikki toimivat omissa asioissaan, mutta kaikki toimivat myös yhdessä. Toimintamallit ja työyhteisö ovat tosi tiiviit. Ei tulisi mieleenkään, että täällä ei saisi apua, täällä kaikki tukee toisiaan. Se on täällä ensisijaisen tärkeää, että hommat toimii”. - Haastateltava 4

## LÄHTEET

- Arene ry 2020. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 24.3.2024. [https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?\\_t=1578480382](https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?_t=1578480382)
- Eklund, Annina 2018. Tervetuloa meille! 3. painos. Espoo: Brik Impact Oy.
- EU:n tietosuoja-asetus 679/2016.
- Günther, Kirsi & Hasanen, Kirsi 2021. Johdanto: Analyysi ja tulkinta. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 31.3.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>
- Helsingin kaupunki 2022. Kunta10 kertoo hyvinvoinnin tilanteen. Julkaisematon lähde.
- Helsingin kaupunki 2024a. Tervetuloa Helsingin kaupungille. Viitattu 16.3.2024. <https://perehdytys.hel.fi/>
- Helsingin kaupunki 2024b. Naulakallion koulu. Viitattu 16.3.2024. <https://www.hel.fi/fi/kasvatus-ja-koulutus/naulakallion-koulu>
- Helsingin kaupunki 2024c. Töihin kasvatukseen ja koulutukseen. Viitattu 16.3.2024. <https://www.hel.fi/fi/kasvatus-ja-koulutus/toihin-meille>
- Helsingin kaupunki 2024d. Henkilöstökyselyt Fiilari ja Kunta10. Julkaisematon lähde.
- Hiltunen, Valma & Hyytiäinen, Merja & Lindroos, Sirpa & Matero, Marja 2017. Koulunkäynninohjaajan käsikirja. 6. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2000. Tutkimushaastattelu. Helsinki: Gaudeamus Oy.
- Hyvärinen, Matti (toim) & Nikander, Pirjo (toim.) & Ruusuvuori, Johann (toim.) 2017. Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino.
- Hyvärinen, Matti & Suoninen, Eero & Vuori, Jaana 2021. Haastattelut. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 21.3.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/haastattelut/>
- Impiö, Annika 2022. Benchmarking eli kilpailijavertailu auttaa parantamaan pienemmän yrityksen tuloksellisuutta. Blogikirjoitus 16.5.2022. <https://blogi.oamk.fi/2022/05/16/benchmarking-kilpailijavertailu-auttaa-parantamaan-yrityksen-tuloksellisuutta/>
- Kallio, Aku 2021. Litterointi. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 31.3.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-prosessi/litterointi/>

- Keränen, Krista 2022a. Mitä on yhteiskehittäminen? Avointen oppimateriaalien kirjasto. Viitattu 24.3.2024.  
[https://video.laurea.fi/media/Mit%C3%A4+on+yhteiskehitt%C3%A4minenF/0\\_srkgfa1a](https://video.laurea.fi/media/Mit%C3%A4+on+yhteiskehitt%C3%A4minenF/0_srkgfa1a)
- Keränen, Krista 2022b. Yhteiskehittämisen prosessi ja tyypillisiä menetelmiä. Avointen oppimateriaalien kirjasto. Viitattu 24.3.2024.  
[https://video.laurea.fi/media/Yhteiskehitt%C3%A4misen+prosessi+ja+tyypillisi%C3%A4+menetelmi%C3%A4/0\\_2v1n0xja](https://video.laurea.fi/media/Yhteiskehitt%C3%A4misen+prosessi+ja+tyypillisi%C3%A4+menetelmi%C3%A4/0_2v1n0xja)
- Keränen, Krista 2022c. Yhteiskehittämisen periaatteet. Avointen oppimateriaalien kirjasto. Viitattu 24.3.2024.  
[https://video.laurea.fi/media/Yhteiskehitt%C3%A4misen+periaatteet/0\\_uqpsu0oo](https://video.laurea.fi/media/Yhteiskehitt%C3%A4misen+periaatteet/0_uqpsu0oo)
- Keränen, Krista. 2022d. Yhteiskehittämisen kipupisteet ja näennäisosallistaminen. Avointen oppimateriaalien kirjasto. Viitattu 24.3.2024.  
[https://video.laurea.fi/media/Yhteiskehitt%C3%A4misen+kipupisteet+ja+n%C3%A4enn%C3%A4isosallistaminen/0\\_4jhgmqr](https://video.laurea.fi/media/Yhteiskehitt%C3%A4misen+kipupisteet+ja+n%C3%A4enn%C3%A4isosallistaminen/0_4jhgmqr)
- Kupias, Päivi & Peltola Raija 2019. Oppiminen työssä. Helsinki: Gaudeamus Oy.
- Laakavuoren ala-aste 2023. Henkilökunnan ABC. Julkaisematon lähde.
- Laki digitaalisten palveluiden tarjoamisesta 306/2019.
- Lippo, Anni & Järvi, Heidi & Poikolainen, Tiina 2022. Osallistava työpaja yhteiskehittämisen menetelmänä. XAMK Read –verkkolehti. Viitattu 24.3.2024.  
<https://read.xamk.fi/2022/logistiikka-ja-merenkulku/osallistava-tyopaja-yhteiskehittamisen-menetelmana/>
- Mannermaa, Katri 2022. Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin käsikirja. Helsinki: Alma Talent Oy.
- Naulakallion koulu 2023. Toimintasuunnitelma ja kertomus 2023–2024. Ei julkaistu.
- Opetushallitus 2024. Koulunkäyntiavustajan toimivalta ja työnkuva. Viitattu 2.3.2024.  
<https://www.oph.fi/fi/usein-kysyttya/koulunkayntiavustajan-toimivalta-ja-tyonkuva>
- Opintopolku 2024. Kasvatus ja ohjausalan ammattitutkinto. Viitattu 2.3.2024.  
<https://opintopolku.fi/konfo/fi/koulutus/1.2.246.562.13.000000000000000000000003>
- Perusopetuslaki 628/1998.
- Rikander, Henri 2021. Oppilaitosturvallisuus. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. Tutkimuksen arviointi – reflektointia. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 19.4.2024. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>
- Sandberg, Erja 2022. Pedagoginen tuki perusopetuksessa ja toisella asteella. 2. painos. Jyväskylä: PS-Kustannus Oy.
- Seppänen-Järvelä, Riitta (toim.) 2005. Vertaismenetelmät kehittävän arvioinnin välineinä. Stakes, FinSoc Arviointiraportteja 2/2005. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus.

- Sirkko, Riikka 2022. Koulunkäynninohjaajien asema ja työnkuva inklusioon pyrkivässä koulussa. Oppimisen ja oppimisvaikeuksien erityislehti NMI-Bulletin. Volume 32, nro 2. Jyväskylä: Niilo Mäki -säätiö.
- Sirkko, Riikka & Sutela, Katja & Takala, Marjatta 2023. Yhteenkuuluvuutta ja ulkopuolisuutta – Koulunkäynninohjaajien kokemuksia yhteenkuuluvuudesta. e-Erika 1/2023, 5–10.
- Tarkkonen, Juhani 2023. Työturvallisuuden ja –hyvinvoinnin kokonaishallinta. Helsinki: United Press
- Tekijänoikeuslaki 404/1961.
- Teperi, Anna-Maria 2023. Ihminen turvallisuuden tekijänä. Helsinki: Gaudeamus Oy.
- Tietosuojalaki 1050/2018.
- Tilev, Kristina (toim.) 2022. Yhteisöpedagogien työmarkkinat, muuttuvat toimintaympäristöt ja tulevaisuuden osaamistarpeet. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja 137. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu.
- Tuominen, Kari 2021. Benchmarking pähkinässä. Turku: Oy Benchmarking Ltd.
- Työsuojeluhallinto 2024. Opetus ja ohjaus. Viitattu 2.4.2024. <https://tyosuojelu.fi/tyosuojelutyopaikalla/opetus-ja-ohjaus>
- Työterveyslaitos 2015. Hetipurku on henkinen laastari kollegalta kollegalle. Verkkolehti Työpiste. Viitattu 29.3.2024. <https://www.ttl.fi/tyopiste/hetipurku-on-henkinen-laastari-kollegalta-kollegalle>
- Työterveyslaitos 2023. Tulosportaali Kunta10. Julkaisematon lähde.
- Työterveyslaitos 2024a. Perehdyttäjän TOP10 –muistilista. Viitattu 4.2.2024. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/youralle-kiinnittyminen/perehdyttajan-top-10-muistilista>
- Työterveyslaitos 2024b. Perehdytys lähtee suunnittelusta. Viitattu 2.4.2024. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/onnistunut-perehdytys-palveluilla/perehdytys-lahtee-suunnittelusta>
- Työterveyslaitos 2024c. Hyvä perehdytys maksaa itsensä moninkertaisesti takaisin. Viitattu 24.3.2024 <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/onnistunut-perehdytys-palveluilla/yritystarinat-kokemuksia-perehdytyksesta/hyva-perehdytys-maksaa-itsensa-moninkertaisesti-takaisin>
- Työterveyslaitos 2024d. Kunta- ja hyvinvointialan henkilöstön seurantatutkimus (FPS). Viitattu 24.3.2024. <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/kunta-ja-hyvinvointialan-henkiloston-seurantatutkimus-fps>
- Työturvallisuuskeskus 2024a. Perehdyttäminen ja työnopastus. Viitattu 4.2.2024. <https://ttk.fi/tyoturvaluus/vastuut-ja-velvoitteet/tyonantajan-yleiset-velvollisuudet/perehdyttaminen-ja-tyonopastus/>



Työturvallisuuskeskus 2024b. Pehdyttäminen ja työnopastus - Ennakoivaa työsuojelua. Viitattu 4.2.2024. <https://ttk.fi/julkaisu/perhdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/>

Työturvallisuuskeskus 2024c. Työpaikkaväkivallan hallinta. Viitattu 24.3.2024. <https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyopaikkavakivallan-hallinta/>

Työturvallisuuslaki 738/2002.

# LIITTEET

Liite 1. Tutkittavan informointilomake, sivu 1/2

## TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

### Uuden työntekijän perehdytys erityiskoulussa

#### Pyyntö osallistua tutkimukseen

Teitä pyydetään mukaan tutkimukseen, jossa tutkitaan perehdyttämistä erityiskoulussa, luodaan uusi perehdyttämissuunnitelma Naulakallion koululle ja koostetaan perehdyttämismateriaalit. Olemme arvioineet, että sovellutte tutkimukseen, koska teillä on kokemusta perehdyttämisestä/perehdytettävänä olemisesta Naulakallion koulussa. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja teidän osuuttanne siinä. Perehdyttyänne tähän tiedotteeseen teille järjestetään mahdollisuus esittää kysymyksiä tutkimuksesta, jonka jälkeen teiltä pyydetään suostumus tutkimukseen osallistumisesta.

#### Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Kieltäytyminen ei vaikuta kohteluunne Naulakallion työyhteisön jäsenenä.

Voitte myös keskeyttää tutkimuksen koska tahansa syytä ilmoittamatta. Mikäli keskeytätte tutkimuksen tai peruutatte suostumuksen, teistä keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

#### Tutkimuksen tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on luoda Naulakallion koululle perehdyttämissuunnitelma ja perehdyttämismateriaali.

#### Tutkimuksen toteuttajat

Vastuullinen tutkija on Laura Lappalainen. Kerättyä tietoa käytetään opinnäytetyöhön, joka valmistuu keväällä 2024. Tilaajana on Naulakallion koulu (Helsingin kaupungin kasvatuksen ja koulutuksen toimiala). Opinnäytetyö on osa Yhteisöpedagogi AMK tutkintoa, joka tehdään Humanistiselle ammattikorkeakoululle.

#### Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Tutkimukseen osallistutaan maaliskuun aikana. Teitä pyydetään osallistumaan haastatteluun, jonka kesto on noin tunti. Lisäksi teitä pyydetään osallistumaan työpajaan, jonka kesto on noin tunti.

Tutkimus toteutetaan siten, että ensin kaikki tutkimukseen osallistujat haastatellaan. Sen jälkeen tutkimuksen osallistujia pyydetään osallistumaan yhteiseen työpajaan, jossa keskustellaan haastatteluissa esille nousseista asioista, sekä ideoidaan perehdyttämistä Naulakallion koulussa. Haastattelut nauhoitetaan ja litteroidaan. Työpajassa ei lueta kenenkään vastauksia, vaan vastaukset anonymisoidaan ja esitellään esimerkiksi ajatuskarttana.

#### Kustannukset ja niiden korvaaminen

Tutkimukseen osallistuminen ei maksa teille mitään. Osallistumisesta ei myöskään makseta erillistä korvausta.

## Liite 1. Tutkittavan informointilomake, sivu 2/2

### **Tutkimustuloksista tiedottaminen**

Kysymyksessä on opinnäytetyö, joka julkaistaan avoimesti Theseus-tietokannassa.

### **Tutkimuksen päätyminen**

Myös tutkimuksen suorittaja voi keskeyttää tutkimuksen pakottavista syistä, kuten sairastuminen. Tutkittava saa halutessaan tietoa tutkimuksen tuloksista ja valmis opinnäytetyö julkaistaan Theseus-tietokannassa.

### **Lisätiedot**

Pyydämme teitä tarvittaessa esittämään tutkimukseen liittyviä kysymyksiä tutkimuksen suorittajalle tai opinnäytetyön ohjaajalle.

### **Yhteystiedot**

Tutkimuksen suorittaja (opinnäytetyön tekijä)

Nimi: Laura Lappalainen

Puh. +358504690481

Sähköposti: [laura.lappalainen@humak.fi](mailto:laura.lappalainen@humak.fi)

Opinnäytetyön ohjaaja

Titteli: Lehtori

Nimi: Kristiina Vesama

Humanistinen ammattikorkeakoulu Humak

Puh. +358505339229

Sähköposti: [kristiina.vesama@humak.fi](mailto:kristiina.vesama@humak.fi)

Liite 2, tutkimuksen tietosuojaseloste

## **Tutkimuksen tietosuojaseloste: Henkilötietojen käsittely tutkimuksessa**

Tässä tutkimuksessa noudatetaan voimassa olevaa tietosuojalainsäädäntöä (EU:n yleinen tietosuoja-asetus, 679/2016 ja voimassa oleva kansallinen lainsäädäntö).

Tutkimuksessa / opinnäytetyössä ei tarvita tietosuojaselostetta, mikäli tiedonkeruu suoritetaan täysin anonymisti:

### **Anonymisoidut tiedot**

Anonymisointi tarkoittaa henkilötietojen käsittelyä niin, että henkilöä ei enää voida tunnistaa niistä. Tiedot voidaan esimerkiksi karkeistaa yleiselle tasolle (aggregoida) tai muuttaa tilastolliseen muotoon siten, etteivät yksittäistä henkilöä koskevat tiedot ole enää tunnistettavassa muodossa. Tunnistamisen täytyy estyä peruuttamattomasti ja siten, että rekisterinpitäjä tai muu ulkopuolinen taho ei voi enää hallussaan olevilla tiedoilla muuttaa tietoja takaisin tunnistettaviksi.

Anonymisoinnissa on otettava huomioon kaikki kohtuudella toteutettavissa olevat keinot, joiden avulla tiedot voitaisiin muuttaa takaisin tunnistettaviksi. Rekisterinpitäjän on varauduttava myös siihen, että kerran tehty anonymisointi voi heiketä ajan ja teknisen kehityksen myötä.

Anonymisoinnin yhteydessä on huomioitava, että henkilö voi olla tunnistettavissa muutoinkin kuin nimen perusteella. Kerättävä aineisto voi sisältää henkilöstä yksityiskohtaista tietoa (esim. harvinainen sairaus) siten, että hän välillisesti tunnistettavissa.

Anonymisoituja tietoja ei enää katsota henkilötiedoiksi eikä niihin näin sovelleta tietosuojasäännöksiä.

Muussa tapauksessa tutkimuksen / opinnäytteen liitteeksi tulee tehdä tietosuojaseloste. Humak on toteuttanut valmiin, helposti täytettävän pohjan tätä varten. Selostetta tehdessä voi kääntyä Humakin tietosuojatoimiston puoleen [security@humak.fi](mailto:security@humak.fi).

Liite 3, tutkittavan suostumuslomake

**Tutkimuksen nimi:** Uuden työntekijän perehdytys erityiskoulussa

**Tutkimuksen toteuttaja:** Humanistinen ammattikorkeakoulu Humak, Laura Lappalainen, +358504690481, [laura.lappalainen@humak.fi](mailto:laura.lappalainen@humak.fi). Opinnäytetyönohjaaja Kristiina Vesama, [kristiina.vesama@humak.fi](mailto:kristiina.vesama@humak.fi), +358505339229

Minua \_\_\_\_\_ on pyydetty osallistumaan yllä mainittuun tutkimukseen, jonka tarkoituksena on kehittää Naulakallion koulun perehdyttämisen suunnitelmaa ja uudistaa perehdyttämisen materiaalit.

Olen saanut tutkimustiedotteen ja ymmärtänyt sen. Tiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen tutkimuksesta, sen tarkoituksesta ja toteutuksesta, oikeuksistani sekä tutkimukseen mahdollisesti liittyvistä hyödyistä ja riskeistä. Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini.

Olen saanut tiedot tutkimukseen mahdollisesti liittyvästä henkilötietojen keräämisestä, käsittelystä ja luovuttamisesta ja minun on ollut mahdollista tutustua tutkimukseen liittyvään tietosuojaselosteeseen.

Osallistun tutkimukseen vapaaehtoisesti. Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan tutkimukseen.

Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista ja että voin peruuttaa tämän suostumukseni koska tahansa syytä ilmoittamatta. Olen tietoinen siitä, että mikäli keskeytän tutkimuksen tai peruutan suostumukseni, minusta keskeyttämiseen ja suostumukseni peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

**Allekirjoituksellani vahvistan osallistumiseni tähän tutkimukseen.**

**Jos tutkimukseen liittyvien henkilötietojen käsittelyperusteena on suostumus, vahvistan allekirjoituksellani suostumukseni myös henkilötietojeni käsittelyyn. Minulla on oikeus peruuttaa suostumukseni tietosuojaselosteessa kuvatulla tavalla.**

(paikka, ja päivämäärä)

\_\_\_\_\_/ \_\_\_\_ . \_\_\_\_ . \_\_\_\_\_

Allekirjoitus: \_\_\_\_\_

Nimenselvennys: \_\_\_\_\_

Alkuperäinen allekirjoitettu tutkittavan suostumus sekä kopio tutkimustiedotteesta liitteineen jäävät tutkijan arkistoon. Tutkimustiedote liitteineen ja kopio allekirjoitetusta suostumuksesta annetaan tutkittavalle.

Liite 4, haastattelurunko

1. Oletko saanut perehdytystä viimeisen kahden vuoden aikana?
2. Oletko toiminut perehdyttäjänä viimeisen kahden vuoden aikana?
3. Mikä mielestäsi toimii tällä hetkellä hyvin ajatellen perehdytystä Naulakallion koulussa?
4. Mikä mielestäsi toimii tällä hetkellä huonosti ajatellen perehdytystä Naulakallion koulussa?
5. Millaisia muutoksia tekisit Naulakallion koulun perehdytysuunnitelmaan tai perehdytysmateriaaleihin?
6. Missä järjestyksessä mielestäsi perehdytys pitäisi toteuttaa?
7. Onko Naulakallion koulun turvallisuustoimissa mielestäsi parannettavaa?

## Liite 5, ensimmäisen ja toisen työpajan runko

### Ensimmäinen työpaja

1. Samaa vai eri mieltä?
  - Haastatteluissa nousseet teemat listalla, merkitse oletko samaa mieltä. Yhteinen pohdinta
2. Kuka vastaa?
  - Kirjoita perehdytyksen eri osa-alueiden viereen kuka voi vastata kyseisestä osa-alueesta.
  - Yhteinen pohdinta
3. Perehdyttämisen runko
  - Perehdytyksen eri osa-alueiden järjestäminen ryhmätyönä suuntaa antavaan ajalliseen järjestykseen. ’
  - Osa-alueet liimataan kartongille.

### Toinen työpaja

1. Materiaalien muoto
  - missä muodossa työyhteisö haluaa materiaalit?
  - miten materiaaleja päivitetään?
2. Materiaalien sisältö
  - millainen pikaperehdytys materiaalien ensimmäiselle sivulle?
  - millaista sisältöä perehdytysmateriaaleihin toivotaan?

## Liite 6, Perehdytys suunnitelmalomake

**PEREHDYTYSSUUNNITELMA**

Naulakallion koulu, Helsingin kaupunki, KASKO

Perehtyjä	<b>Tervetuloa Naulikseen!</b> <b>Tämän perehdytys suunnitelman järjestys on suuntaa antava.</b> <b>Muista esittää kysymyksiä! Käy myös tutkimassa Opehuone ja Intra.</b>
Rehtori	
Nimetty perehdyttäjä	
Sovitut keskusteluajat: 1.	2.

Perehdytettävä asia	Kuka perehdyttää	Kuittaukset	
		Perehdyttäjä	Perehtyjä
<b>Palvelussuhdeasiat</b> Toimenkuva, palkka, työaika, lomat, edut, työntekijän velvollisuudet, omat työvälineet, keskeinen lainsäädäntö jne.	Rehtori	Pvm	
<b>Organisaatio ja palvelukokonaisuus</b> Helsingin kaupunki, strategia, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus, KASKO, jne.	Rehtori	Pvm	
<b>Terveys ja työhyvinvointi</b> Työhyvinvointi ja työterveyshuolto, sairauspoissaolot ja niistä ilmoittaminen	Rehtori	Pvm	
<b>Työyhteisö</b> Työyhteisön esittely, keskeiset yhteistyökumppanit ja verkostot	Rehtori/perehdyttäjä	Pvm	
<b>Luokan oppilaat ja luokan toiminta</b>	Työpari/perehdyttäjä	Pvm	
<b>Naulakallion toimintatavat ja pelisäännöt</b> Toimintatavat, palaverit, yhteiset säännöt, tavoitteet	Perehdyttäjä	Pvm	
<b>Työturvallisuus ja työsuojelu</b> Vaara- ja kuormitustekijät, Työsuojelupakki, työtapaturmat, MAPA-toimintamalli, työsuojelu, jne.	Perehdyttäjä/rehtori	Pvm	
<b>Hätä- ja onnettomuustilanteissa toimiminen</b> Mm. turvallisuussuunnitelma	Perehdyttäjä	Pvm	
<b>Työympäristö</b> Tilat, yhteiset työvälineet, kohdevastaava	Perehdyttäjä	Pvm	
<b>Välipalaute perehdytyksestä</b> Miten menee? Nyt on hyvä hetki kysyä!	Perehdyttäjä	Pvm	
<b>Sähköiset järjestelmät ja raportointi</b> Sähköposti, IT-tuki, Sarastia, Wilma, tietoturva ja tietosuojaja jne.	Perehdyttäjä	Pvm	
<b>Naulakallion arvot</b> Oppilaan kohtaaminen, toimiminen työyhteisössä	Rehtori	Pvm	
<b>Keskeiset ammattitermit</b>	Perehdyttäjä	Pvm	
<b>Osaamisen kehittäminen</b> Mm. Onni-koulutuskalenteri	Rehtori	Pvm	
<b>Perehdytyksen arviointi</b> Mikä toimi? Mitä olisit toivonut lisää?	Perehtyjä / perehdyttäjä / rehtori	Pvm	
<b>Perehdytys suoritettu</b> Onnittelut suorituksesta!	Rehtori	Pvm	