



Jenny-Maria Poutiainen

# Perehdyttämällä laatua lastensuojelun sijaishuoltoon

## Perehdytysohjelma Lastenkotiin

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi (YAMK)

Sosiaali- ja terveysalan palvelujen ja liiketoiminnan johtaminen

Opinnäytetyö

8.4.2022

Tekijä	Jenny-Maria Poutiainen
Otsikko	Perehdyttämällä laatua lastensuojelun sijaishuoltoon – Perehdytysohjelma lastenkotiin
Sivumäärä	32 sivua + 5 liitettä
Aika	8. Huhtikuuta 2022
Tutkinto	Sosionomi (YAMK)
Tutkinto-ohjelma	Sosiaali- ja terveysalan palvelujen ja liiketoiminnan johtaminen
Ohjaajat	Lehtori Marjatta Komulainen Toimitusjohtaja Simo Tuominen
<p>Opinnäytetyöni on tilaustyö ja sen toimeksiantaja on AP Kotikolo Oy. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa Lastenkoti Nummisten Eemelin henkilöstön perehdyttämisen nykytila ja luoda lastenkodille perehdytysohjelma yhdessä vakituisen henkilökunnan kanssa. Kehittämistyöhön työn tilaaja toivoi lastensuojelun sijaishuollon laatukriteeristön huomioimista ja Lastensuojelun keskusliiton selvityksen näkökulmien tarkastelua lastensuojelun laitoshoidon vetovoimatekijöistä ja alalta työntävistä tekijöistä.</p> <p>AP Kotikolo Oy:n Lastenkoti Nummisten Eemeli on Mäntsälässä sijaitseva 7-paikkainen lastensuojelun erityisyksikkö, joka on keskittynyt erityisesti käytöshäiriöisten ja psyykkisesti oirehtivien lasten ja nuorten pitkäaikaiseen kokonaisvaltaiseen hoitoon ja kasvatukseen. Lisäksi AP Kotikolo Oy tuottaa jälkihuollonpalveluita 18–24-vuotiaille itsenäistyville nuorille. Henkilöstöön kuuluu yhdeksän sosiaali- ja terveysalan ammattilaista, jotka huolehtivat sijoitettujen lasten turvallisen arjen sujumisesta ympäri vuorokauden ja ovat tukena jälkihuollon nuorille aikuisille.</p> <p>Opinnäytetyö aloitettiin toukokuussa 2021 ja se saatiin päätökseen huhtikuussa 2022. Työn teoriaosuudessa perehdyttiin perehdyttämiseen lainsäädännön ja hyvien käytänteiden näkökulmasta. Lisäksi käsiteltiin henkilöstövoimavarojen johtamista ja lastensuojelun sijaishuollon erityispiirteitä. Kehittämisprosessi käynnistettiin selvittämällä perehdyttämisen nykytila vakituisen ja sijaistavan henkilöstön osalta. Tietoa kerättiin työpajassa ja kyselylomakkeella. Kehittämistyöni analyysimenetelmänä käytettiin teorialähtöistä sisällönanalyysia.</p> <p>Työn lopputuloksena syntyi perehdytysohjelma, jonka on tarkoitus varmistaa riittävä työntekijöiden perehdytys ja näin ollen turvata lastensuojelun sijaishuollon laatu Lastenkoti Nummisten Eemelissä. Perehdyttämisen tarkoituksena on perehdyttää uusi työntekijä organisaatioon, työyhteisöön ja työtehtäviin. Perehdytysohjelman on tarkoitus valmistaa yksikköä henkilöstövaihdoksiin ja lisätä työhyvinvointia. Perehdytysohjelma luotiin yhdessä Lastenkoti Nummisten Eemelin työntekijöiden kanssa.</p>	
Avainsanat	Perehdytys, henkilöstövoimavarojen johtaminen, perehdytysohjelma

Author	Jenny-Maria Poutiainen
Title	Quality to child welfare substitute care by orientation - Orientation program to Children's home
Number of Pages	32 pages + 5 appendices
Date	8 April 2022
Degree	Master's Degree Programme in Service and Business Management in Health Care and Social Services
Degree Programme	Master's Degree Programme in Social Services
Instructors	Senior Lecturer Marjatta Komulainen Chief Executive Officer Simo Tuominen
<p>My thesis is commissioned by AP Kotikolo Oy. The purpose of this thesis was to map the current state of the orientation of the staff of Children's home Nummisten Eemeli- unit and to create an orientation program together with the permanent staff.</p> <p>AP Kotikolo Oy's Children's home Nummisten Eemeli is a 7-bed special child protection unit located in Mäntsälä, which focuses especially on the long-term comprehensive care of children with behavioral disorders and mental illness. In addition, AP Kotikolo Oy provides aftercare services for young adults aged 18–24. The staff consists of nine social and healthcare professionals who take care of children at the Children's home.</p> <p>The thesis started in May 2021 and was completed in April 2022. The theoretical part of the thesis includes theory of orientation, human resource management and the special features of child welfare in substitute care. The development process was started by finding out the current state of the orientation in Children's home Nummisten Eemeli- unit. Data were collected through a workshop and online survey. Theory based content analysis was used as the method of thesis analysis.</p> <p>As a result of the thesis, is an orientation program. It is intended to ensure adequate orientation of employees and to secure the quality of child welfare in substitute care. Its purpose is to familiarize the new employee with the organization, work community, and job responsibilities. The orientation program is intended to prepare the unit for personnel changes and increase well-being at work. The orientation program was created in collaboration with employees of Children's home Nummisten Eemeli.</p>	
Keywords	Orientation, human resource management, onboarding program

## Sisällys

<b>1</b>	<b>Johdanto</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Perehdyttäminen ja henkilöstövoimavarojen johtaminen lastensuojelun sijaishuollossa</b>	<b>2</b>
2.1	Perehdyttäminen	2
2.2	Henkilöstövoimavarojen johtaminen	3
2.3	Lastensuojelun sijaishuollon erityispiirteitä	4
<b>3</b>	<b>Kehittämistyön tavoite</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>Tutkimuksen toteuttaminen</b>	<b>6</b>
4.1	Menetelmänä tutkimuksellinen kehittäminen	6
4.2	Työpaja: Perehdytyksen nykytilan selvittämien ja työpajan tulokset	9
4.3	Ideariihä: Vakituisen henkilökunnan näkemyksiä sijaisten perehdytyksen nykytilaan ja ideariihen tulokset	15
4.4	Kysely: Sijaisten perehdyttämisen nykytilan selvittäminen ja kyselyn tulokset	17
4.5	Työpaja: Perehdytysohjelman yhteiskehittäminen	20
<b>5</b>	<b>Tuloksena perehdytysohjelma</b>	<b>26</b>
<b>6</b>	<b>Pohdinta</b>	<b>27</b>
6.1	Tulosten tarkastelu ja hyödynnettävyys	27
6.2	Eettisyyden ja luotettavuuden arviointi	28
<b>7</b>	<b>Lähdeluettelo</b>	<b>30</b>
	<b>Liitteet</b>	<b>33</b>
	Liite 1 Tiedonhaun kaavio	33
	Liite 2 Vakituisen henkilökunnan pajatyoškentelyn kyselypohja	34
	Liite 3 Sijaisten kyselyn kyselylomake	40
	Liite 4 Perehdytysohjelman kansilehti ja sisällysluettelo	47

## 1 Johdanto

Sijoitetuilla lapsilla ja nuorilla voi olla takanaan useita sijoituksia ja traumatisoivia kokemuksia. Tämän vuoksi on erityisen tärkeää, että lastensuojelun sijaishuollon henkilöstöllä on riittävä kokemus, koulutus ja ammattitaito tehtäväänsä. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021.) Tällä hetkellä valtakunnallisesti lastensuojelun sijaishuollon laitostyön ongelma on, ettei sinne onnistuta rekrytoimaan ja sitouttamaan työntekijöitä. On sanomattakin selvää, että tämä haastaa sijaishuollon laatua, sillä työ perustuu ihmissuhteiden jatkuvuudelle. Lastensuojelun sijaishuollon laitoshoidon työ on vaativaa ja edellyttää tekijältään laajaa erityisosaamista sosiaali- ja terveystieteiden kentältä. Työtä kuvataan palkitsevana ja merkityksellisenä, mutta myös haastavana, kuormittavana, sekä vaarallisenakin. (Lastensuojelun keskusliitto 2021: 4.) Vuonna 2019 yhteensä 18 928 lasta ja nuorta oli sijoitettuna. Kodin ulkopuolelle, lastensuojelun laitoshoidon heistä oli sijoitettuna 29 %. (Lastensuojelun keskusliitto 2021: 9.) Eli voidaan sanoa, että henkilöstön rekrytoinnin ja henkilökunnan pysyvyyden haasteet koskettavat isoa joukkoa sijoitettuja lapsia.

Toimivan ja suunnitelmallisen perehdytyksen avulla uusia työntekijöitä saadaan motivoitua ja sitoutettua organisaatioon ja he viihtyvät paremmin työssään. Laadukkaalla ja järjestelmällisellä perehdytyksellä voidaan vaikuttaa uuden työntekijän osaamiseen ja työlaatuun. Perehdyttämisen tulisi sisältää perehdytys työyksikköön ja henkilökohtaisen perehdyttämisen omiin työtehtäviin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009: 65.) Perehdyttämällä tarkoitetaan niitä seikkoja, joiden avulla uusi työntekijä pystyy selviytymään työssään itsenäisesti, osana työyhteisöään. Hyvässä perehdyttämisessä saadaan esille myös uuden työntekijän jo olemassa oleva osaaminen. (Kupias & Peltola 2009: 20, 53.) Perehdyttäminen on siis osa henkilöstövoimavarojen johtamista. Henkilöstövoimavarojen johtamisella tarkoitetaan johtamisteoreettista lähestymistapaa, joka tuo yhteen henkilöstön strategisen johtamisen ja perinteisen henkilöstöjohtamisen. Henkilöstövoimavarojen johtaminen on käsitys siitä, että henkilöstö on organisaation tärkein voimavara ja kilpailuvaltti. (Hietämäki 2014: 168.) Henkilöstövoimavarojen johtamisella kehitetään henkilöstöä, ylläpidetään heidän työkykyään ja varmistaa, että henkilöstö pystyy parhaimpiin työsuorituksiinsa niin nyt, kuin tulevaisuudessakin (Kauhanen 2006: 16).

Myös lastensuojelulaki määrää perehdyttämisestä. Siinä sanotaan, että henkilöstön riittävästä määrästä, osaamisesta ja perehdytyksestä on huolehdittava siten, etteivät niihin

liittyvät puutteet aiheuta rajoitusten käyttämistä, lapsen turvallisuutta vaarantavia ja ihmisarvoa alentavia rajoitustoimenpiteiden toteuttamistapoja ja käytäntöjä. (Lastensuojelulaki 417/2007 § 3.) Lisäksi laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä määrää, että hoito- ja kasvatustehtävässä toimivalla lastensuojelulaitosten henkilökunnalla tulee olla riittävä pätevyys tehtäväänsä. Lastensuojelulaitoksessa on oltava lasten ja nuorten tarvitsemaan hoitoon ja kasvatukseen nähden riittävä määrä sosiaalihuollon ammattihenkilöissä tarkoitettuja sosiaalihuollon ammattihenkilöitä sekä muuta henkilöstöä. (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015 § 3.)

Myös AP Kotikolo Oy:ssä on noussut huoli siitä, että lastensuojelun sijaishuollossa on viime aikoina valtakunnallisesti ollut haasteena työntekijöiden vaihtuvuus ja se, että pätevää henkilöstöä on vaikea löytää. AP Kotikolo Oy:n toimitusjohtaja Simo Tuominen tuo esiin, että viimeaikaisissa rekrytoinneissa on ollut havaittavaa, että vapaata paikkaa hakee yhä useammin henkilö, jolla ei ennestään ole lastensuojelun sijaishuollon työkokemusta. Näin ollen toimiva perehdytys on edellytys sille, että pystytään jatkossakin tarjoamaan laadukasta lastensuojelun sijaishuollon palvelua, vaikka henkilöstövaihdoksia tulisi. (Tuominen 2021.)

## **2 Perehdyttäminen ja henkilöstövoimavarojen johtaminen lastensuojelun sijaishuollossa**

### **2.1 Perehdyttäminen**

Perehdyttämisestä määrätään laissa. Perehdyttämisen taustalla olevia lakeja ovat työ-sopimuslaki, laki yhteistoiminnasta yrityksissä, sekä työturvallisuuslaki. Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkea sitä, minkä avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa toiminnot, tavat, työkaverit ja arvot. Lisäksi perehdyttämisen tulee kattaa strategiat, sidosryhmät, sekä työhönsä liittyvät odotukset, vastuut ja velvollisuudet. (Kupias & Peltola 2009: 20, 53–54.)

Perehdytysprosessin päävastuu on aina esihenkilöllä. Koko työyhteisön osaamisen kehittämisen ja varmistaminen on tärkeä osa esihenkilötyötä. Vastuun ottaminen perehdytyksestä tarkoittaa edellytysten luomista, suunnittelua ja perehdytysprosessin seuranta ja kehittämistä. (Kupias & Peltola 2009: 20, 53–54.) Perehdyttämisen valmistelu alkaa jo ennen rekrytointia. Tällöin tulee miettiä tulevan tehtävän vaatimuksia ja osaamista, jota siinä tarvitaan. Joskus tehtävä on valmiina, sen rajat ovat selkeät ja organisaatiossa tiedetään jo melko tarkkaan, millaista henkilöä haetaan. Joskus on tilanne, jossa haetaan

enemmänkin sopivaa henkilöä täydentämään organisaation osaamista, eikä kovin selkeää määritelmää voidakaan tehdä etukäteen. Perehdyttämisen painopiste määräytyy siis ennen varsinaista rekrytointia. (Kupias & Peltola 2009: 202.) Rekrytointiprosessi itsessään on erittäin tärkeä perehdyttämisen vaihe. Rekrytointivaiheessa hakijoille kerrotaan sekä tehtävän, työyhteisön, että organisaation erityispiirteistä ja vaatimuksista, jolloin hakijalle muodostuu tarkempi kuva haettavan työn vaatimuksista ja organisaatiosta. (Juuti & Vuorela 2015: 57.)

Tieto ja osaaminen ovat keskeisessä asemassa, kun puhutaan uuden työntekijän perehdyttämisestä. Perehdytyksen tarkoituksena on, että perehdytettävät omaksuisivat perehdytysohjelmassa määritellyt tiedot ja taidot. (Stephens & Dailey 2012: 406.) Perehdyttäminen voidaan nähdä prosessina, jossa johdonmukaisuus ja suunnitelmallisuus on keskiössä. Hyvälle perehdytykselle pohjana on se, että myös perehdytettävä tietää mitä hänen perehdyttämissuunnitelmaansa kuuluu. (Juholin 2008: 237)

Kuun uusi työntekijä on palkattu, on helpompi alkaa valmistella tulevaa perehdyttämistä. Jos uusi työntekijä perehdytään rajattuun työtehtävään, painopiste on tehtävän vaatimuksissa ja niihin perehdyttämisessä. Tällöin puhutaan sopeuduttavasta perehdyttämisestä. Jos uusi työntekijä tulee organisaatioon sen osaamista täydentävänä tyyppinä, painopiste on dialogisessa perehdyttämisessä. Dialogisella perehdyttämisellä varmistetaan, että organisaatio saa uudesta työntekijästä irti kaiken olemassa olevan potentiaalin. Sopeuttavassa ja dialogisessa perehdyttämisessä oleellista on, että työntekijä kokee kuuluvansa joukkoon ja hänen taustastaan ollaan kiinnostuneita. (Kupias & Peltola 2009: 54, 103) Tulee muistaa, että työyhteisön vuorovaikutus vaikuttaa ihmisen motivaatioon ja siihen, kuinka tietoa ja tukea jaetaan. (Rajamäki & Mikkola. 2017: 225.)

Perehdyttäminen riippuu siis aina perehdytettävästä työstä. Nykytutkimuksen valossa voidaan sanoa, että tehokkainta on, kun uusi työntekijä saa toimia alkuun mukana kulki-jana, näin matka tasavertaiseksi kollegaksi on lyhyempi, kuin perehdytysoppaita luke-malla. Tällaisen mallin kolme keskeisintä elementtiä on työn vaiheiden läpikäynti, tuki ja seuranta. (D'Aurizio. 2007: 228.)

## 2.2 Henkilöstövoimavarojen johtaminen

Henkilöstövoimavarojen johtamisella tarkoitetaan johtamisteoreettista lähestymistapaa, joka tuo yhteen henkilöstön strategisen johtamisen ja perinteisen henkilöstöjohtamisen. Henkilöstövoimavarojen johtamiseen liittyy filosofinen käsitys siitä, että henkilöstö on or-

ganisaation tärkein yksittäinen voimavara. (Hietämäki 2014: 168.) Tänä päivänä yrityksillä on tarve tehostaa toimintaa ja työvoiman käyttöä. Samaan aikaan osaaminen on noussut keskeiseksi resurssiksi, joka tarkoittaa painetta esihenkilöille, joiden tehtävä on huolehtia tulostavoitteiden saavuttamisesta. (Vanhala & Kotila 2005: 69.) Vastaavasti henkilöstön suuren vaihtuvuuden ja heikon osaamisen on todettu vaikuttavan negatiivisesti työn tuottavuuteen ja yrityksen tulostavoitteisiin. (Toivanen & Leppänen & Kovalainen. 2012: 3.)

Henkilöstövoimavarojen johtamisella luodaan lisäarvoa organisaation toimintaan. Henkilöstövoimavarojen johtaminen sisältää kaiken sellaisen toiminnan, jolla varmistetaan organisaation edellyttämä työvoima, työntekijöiden riittävä osaaminen, työhyvinvointi ja työmotivaatio (Viitala 2007: 56). Henkilöstövoimavarojen johtamisen neljänä keskeisenä seikkana voidaan pitää ihmisvirtojen hallintaa, suorituksen johtamisen prosessia, informatiovirtojen hallintaa, sekä työprosessien kehittämistä. Näitä keskeisiä henkilöstövoimavarojen johtamisen tehtäviä, niiden toteutumista, kehitystä ja tuloksellisuutta tulisi säännöllisesti arvioida ja mitata. (Viitala 2007: 59.) Henkilöstövoimavarojen johtamisen tavoitteena voidaan pitää sitä, että organisaatio pystyy houkuttelemaan palvelukseensa haluamiaan henkilöitä. Tämän jälkeen pitää heidät työssä, samalla motivoiden hyvin työsuorituksiin ja palkitsemaan hyvin tehdystä työstä. Tavoitteena on kehittää henkilöstöä, ylläpitää heidän työkykyään ja varmistaa, että henkilöstö pystyy parhaimpiin työsuorituksiinsa niin nyt kuin tulevaisuudessakin (Kauhanen 2006: 16).

### 2.3 Lastensuojelun sijaishuollon erityispiirteitä

Lapsen sijaishuollolla tarkoitetaan huostaanotetun, kiireellisesti sijoitetun tai lastensuojelulaissa tarkoitetun väliaikaisen määräyksen nojalla sijoitetun lapsen hoidon ja kasvatuksen järjestämistä kodin ulkopuolella (Lastensuojelulaki 417/2007 § 83). Sitä voidaan toteuttaa perhehoitona yksityisissä sijaisperheissä tai luvanvaraisessa perhehoidossa. Laitoshoitona sijaishuoltoa toteutetaan lastensuojelulaitoksissa. Lastensuojelulaitoksia ovat lastenkodit, koulukodit, sekä muut näihin rinnastettavat lastensuojelulaitokset. Muita lastensuojelulaitoksia ovat esimerkiksi vastaanottokodit ja nuorisokodit. Lastensuojelulaitoksia ylläpitävät yksityiset yhteisöt ja yritykset, kunnat, sekä valtio. (Lastensuojelulaki 417/2007 § 57.) Lastensuojelulaitoksissa sijaishuollon ammattilaiset hoitavat ja huolehtivat lapsen kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista. Sijaishuollon tehtävänä on vastata lapsen perus- ja erityistarpeista lapsen yksilöllinen tilanne huomioiden. (Hoikkala & Lavikainen 2015: 7.) Laitoshoitoa voidaan pitää parhaana ratkaisuna sijaishuollon järjestämiseksi silloin, kun lapsen sijoitus on väliaikainen. Tällöin laitoshoidossa tulee pyrkiä



työskentelemään kiinteästi lapsen vanhempien kanssa. Laitoshoito on usein tarkoituksenmukaisin ratkaisu murrosikäiselle lapselle, joka on sijaishuollon tarpeessa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021.)

Yksi sijaishuollon tämän päivän haaste on, ettei lastensuojelun laitoshoidon onnistuta rekrytoimaan ja sitouttamaan päteviä työntekijöitä. Lastensuojelun sijaishuollon laitoshoidon palveluntarjoajat ovat tuoneet esiin, että pätevien työntekijöiden rekrytoiminen on vaikeaa. Tämän lisäksi työntekijöiden vaihtuvuus alalla on suurta, joka haastaa laadukkaasti lastensuojelun sijaishuollon toteutumista. Huostaanotto on lastensuojelun viimeisjainen interventio ja valtakunnallisesti tulisi varmistua siitä, että sijaishuolto on laadukasta ja näin ollen vastaa palvelun tarpeeseen. Palvelun tulisi olla sellaista, että se tukee jokaisen lapsen ja nuoren turvallisuuden tunnetta, sekä edistää heidän kasvuaan ja kehitystään. Nähdään, että lastensuojelun työntekijät ovat työssään alttiita työuupumukselle. Se liittyy usein huonoihin työoloihin, liialliseen vastuunkantoon, venyviin työaikoihin, heikkoihin etenemismahdollisuuksiin ja tehottomaksi koettuihin rakenteisiin. Työn antajan tulee olla tietoinen työn vaatimusten ja voimavarojen merkityksestä. Jos vaatimukset ovat liian korkealla ja voimavarat liian matalalla tasolla, vaikuttavat ne työntekijän terveyteen ja elämänlaatuun, kuten myös koko organisaation toimintaan ja työntekijöiden organisaatioon sitoutumiseen. (Lastensuojelun keskusliitto 2021: 14–15.)

### **3 Kehittämistyön tavoite**

Opinnäytetyön toimeksiantaja on AP Kotikolo Oy. Kehittämistyöni tarkoitus on tuottaa perehdytysohjelma AP Kotikolo Oy:n Lastenkoti Nummisten Eemeliin. Lastenkoti Nummisten Eemeli on Mäntsälässä sijaitseva 7-paikkainen lastensuojelun erityisyksikkö, joka on keskittynyt erityisesti käytöshäiriöisten ja psyykkisesti oirehtivien lasten ja nuorten pitkäaikaiseen kokonaisvaltaiseen hoitoon ja kasvatukseen. Lastenkoti Nummisten Eemeli on toiminut vuodesta 2009. Lisäksi AP Kotikolo Oy tuottaa jälkihuollon palveluita. (Lastenkoti Nummisten Eemeli 2021: 3, 12.) Lastenkoti Nummisten Eemelissä on tarve perehdyttämiskäytäntöjen kehittämiseksi.

Kehittämishankkeen tilaaja AP Kotikolo Oy:n johtoryhmä on huolissaan siitä, että lastensuojelun sijaishuollossa on viime aikoina ollut haasteena työntekijöiden vaihtuvuus ja se, että pätevää henkilöstöä on vaikea löytää. Tilaajan mukaan aiemmissa rekrytoinneissa on ollut havaittavaa, että vapaata paikkaa hakee yhä useammin henkilö, jolla ei ennestään ole lastensuojelun sijaishuollon työkokemusta. Näin ollen toimiva perehdytys on

edellytys sille, että tilaaja pystyy jatkossakin tarjoamaan laadukasta lastensuojelun sijaishuollon palvelua, vaikka henkilöstövaihdoksia tulisikin.

Kehittämisyön tavoitteena on selvittää Lastenkoti Nummisten Eemelin perehdytyksen nykytila. Tämän jälkeen yhdessä vakituisen henkilökunnan kanssa kehittää perehdytysohjelma Lastenkoti Nummisten Eemeliin. Kehittämistyön tavoitteena on luoda perehdytysohjelma, joka takaa, että työntekijävaihdosten yhteydessä taataan palvelun laatu ja saadaan uusi työntekijä nopeasti osaksi tiimiä. Kehittämistyön tiukan aikataulun vuoksi työn käyttöönotto ja arviointi rajattiin opinnäytetyöni ulkopuolelle ja se jää näin ollen tilaajaorganisaation vastuulle. Tavoitteena on luoda ymmärrys siitä, millaisia hyvän perehdytyksen elementtejä on huomioitava perehdytysohjelman laadinnassa. Tutkimuskysymykseni olivat: Mikä on Lastenkoti Nummisten Eemelin perehdyttämisen nykytila? Millaista olisi toimiva perehdytys Lastenkoti Nummisten Eemelissä? Millaista tietoa, taitoa tai tukea tarvitaan, kun lastenkodin ohjaajaa perehdytetään?

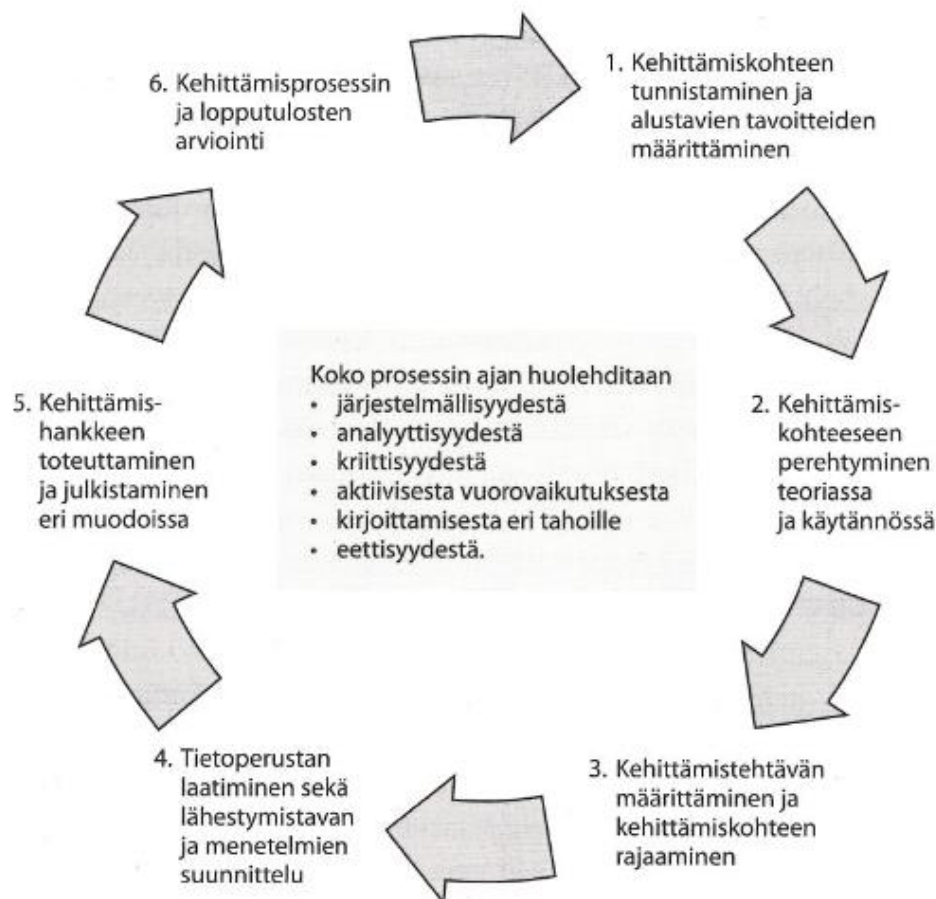
## **4 Tutkimuksen toteuttaminen**

Opinnäytetyön aloituspalaveri pidettiin Mäntsälässä Lastenkoti Nummisten Eemelin tiloissa toukokuussa 2021. Tiedonhaku tuli valmiiksi syyskuussa 2021 ja tutkimussuunnitelma hyväksyttiin lokakuussa 2021. Työ päätettiin toteuttaa kaksivaiheisena kehittämistyönä yhdessä Lastenkoti Nummisten Eemelin henkilökunnan kanssa. Tutkimustyöstä tiedotettiin vakituisen henkilökunnan kokouksessa, jolloin halukkaat saivat osallistua mukaan kehittämistyöhön. Kehittämistyön ensimmäisessä vaiheessa kartoitettiin vakituisen henkilöstön perehdytyksen nykytilaa työpajatyöskentelynä ja sijaisten perehdytyksen nykytila kyselyn avulla. Menetelmät valittiin siten, että se mahdollistaa työntekijöiden osallistumisen kehittämisprosessiin alusta alkaen. Tämän jälkeen tulokset analysoitiin ja niiden pohjalta luotiin runko perehdytysohjelmalle. Toisessa vaiheessa käytiin läpi perehdytyksen nykytilan tulokset ja työskenneltiin työpajassa perehdytysohjelman parissa. Työpajan jälkeen perehdytysohjelma viimeisteltiin ja se luovutettiin tilaajan käyttöön.

### **4.1 Menetelmänä tutkimuksellinen kehittäminen**

Tutkimuksellinen kehittämistoiminta on kehittämistä, jossa hyödynnetään tutkimuksellista logiikkaa siten, että tutkimus palvelee kehittämistä. Tutkimuksellisia piirteitä opinnäytetyössäni ovat tiedonkeruun systemaattisuus, dokumentaation ja analyysin huolelli-

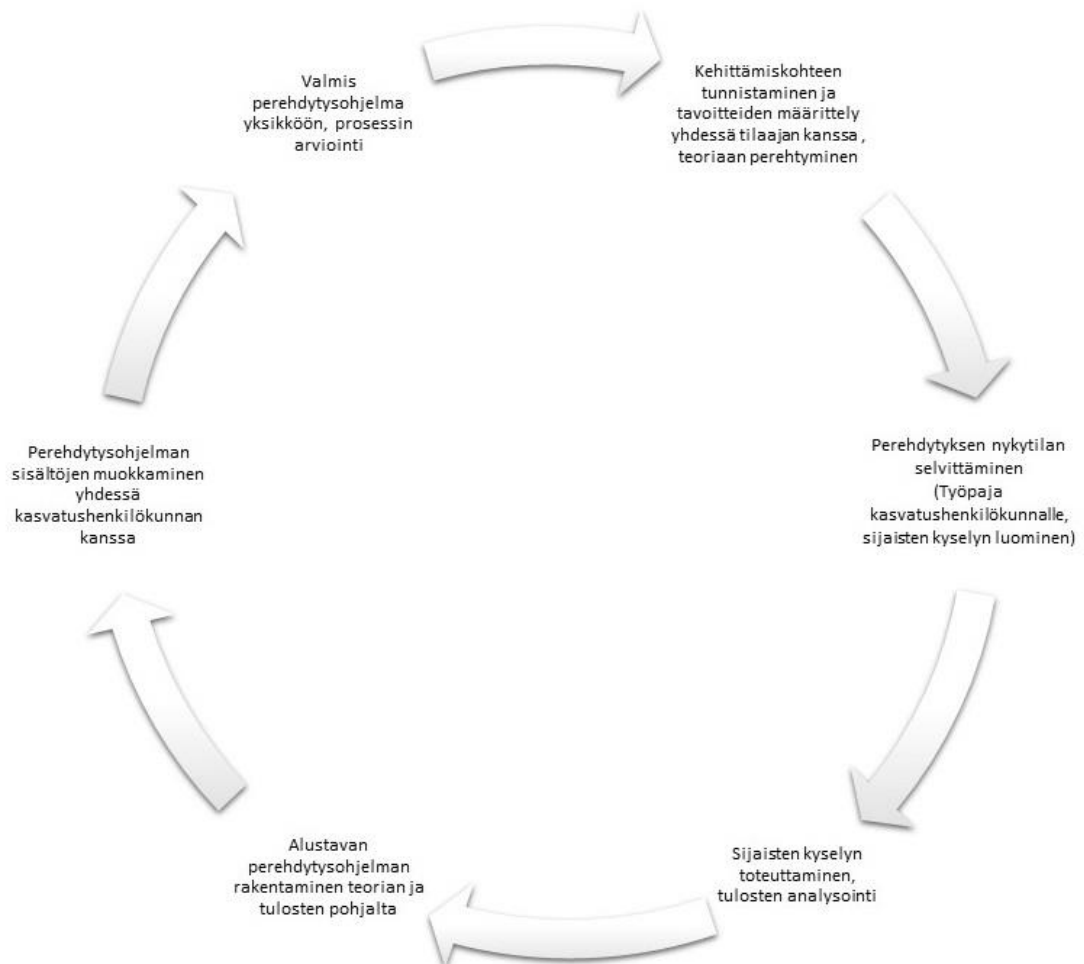
suus, sekä johtopäätösten perustelu ja läpinäkyvyys. Tutkimuksellisessa kehittämistöiminnassa hyödynnetään kehitysprojektin piirteitä. Näitä piirteitä ovat pyrkimys tarkkaan tavoitteiden määrittämiseen, etenevään prosessiin ja tulosten arviointiin. Kehittämistöimintä koostuu perustelusta, organisoinnista, toteutuksesta, levittämisestä ja arvioinnista. (Toikko & Rantanen 2009. s. 56, 155–157.)



Kuvio 1. Tutkimuksellisen kehittämistöimintäprosessi (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti. 2009: 24)

Tutkimuksellinen kehittämistöimintä kuvaillaan yleensä prosessina, jossa kehittämistöimintä eri vaiheet seuraavat selkeästi toisiaan. Kehittämistöimintä tarkastelu prosessina auttaa hahmottamaan kehittämistöimintäöhön liittyviä vaihteita toisistaan. Se selkeyttää töimintä laatijalle kuvaa siitä, millaiseksi töimintä on muodostumassa. Prosessityössä edetään järjestelmällisesti vaiheelta toiselle ja siinä pyritään huomioimaan kaikki oleelliset seikat ennen seuraavaan vaiheeseen siirtymistä. Käytännössä prosessityö voi kuitenkin tuntua sekavammalta, eikä selkeitä vaihteita, tai niiden eroja, ole havaittavissa. Töimintä aikana eri vaiheissa voidaan joutua palaamaan takaisin, ennen kuin on mahdollista edetä jälleen eteenpäin. Tullee muistaa, ettei omassa töimintänsä kannata huolestua, jollei töimintä täysin etene kuvattujen prosessin vaihteiden mukaisesti. (Ojasalo ym. 2009, 22–24.)

Kehittämistyöni analyysimenetelmänä käytettiin teorialähtöistä sisällönanalyysiä. Sisällön analyysi on menettelytapa, jonka avulla on mahdollista analysoida tekstimuotoista tai sellaiseksi muutettua aineistoa systemaattisesti ja objektiivisesti. Sisällönanalyysin avulla tutkittavasta ilmiöstä on pyrkimyksenä muodostaa tiivistetty kuvaus. Aineistoa käsitellään tiivistyksen lisäksi eritellen sekä yhtäläisyyksiä ja eroja etsien. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 105.) Laadullisissa tutkimuksissa aineiston analysointi tapahtuu tyypillisesti samaan aikaan aineiston keruun kanssa (Metsämuuronen 2006, 121–124). Aineiston pelkistäminen ja luokittelu tapahtuvat analyysirungon avulla. Analyysirunkoon etsitään aineistosta sopivia ilmauksia. (Latvala, Vanhanen, Nuutinen 2001, 29–33.)



Kuvio 2. Oman tutkimuksellisen kehittämistyön kuvaus

## 4.2 Työpaja: Perehdytyksen nykytilan selvittämien ja työpajan tulokset

Työpaja nykytilan selvittämiseksi pidettiin 9.11.2021 Lastenkoti Nummisten Eemelin tiiloissa. Paikalla olivat kaikki seitsemän ennakkoon kehittämissuunnitelmaan ilmoittautunutta vakituiseen henkilökuntaan kuuluvaa ohjaajaa. Aluksi käytiin läpi päivän tarkoitus. Tämän jälkeen tutkimukseen osallistuvat jaettiin kahteen pariin ja yhteen kolmen hengen ryhmään, siten, että jokaisessa ryhmässä on yksi työyhteisön viimeisimpinä taloon tulleista työntekijöistä. Ryhmältä varmistettiin, että jokainen ymmärtää ohjeistuksen. Jokaiselle u parille/ryhmälle annettiin omat kannettavat tietokoneet ja ryhmät ohjattiin omiin tiloihinsa, joissa rauhallinen työskentely oli mahdollista. Työpajan aikana ryhmältä tai parilta kysyttiin, että tarvitsevatko he apua tai onko jotain kysyttävää. Jokainen pari/ryhmä työskenteli kysymysten parissa, joihin vastattiin Likert-asteikolla, eli täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä ja täysin samaa mieltä. Työskentelylle ei annettu erikseen aikarajaa. Ryhmän kanssa sovittiin, että palataan yhteiseen tilaan, kun kaikki ryhmät/parit ovat valmiita.

Taulukko 1. Vakituisten henkilökunnan perehdyttämisen nykytilan selvittäminen

Aihe ja aikataulu	Sisältö ja menetelmä
Aloitus, <i>n. 15 min</i>	Toivotettiin ryhmä tervetulleeksi. Esiteltiin päivän agenda ja kehittämistyön tarkoitus.
Tietokonetyöskentely parina/ryhmänä, <i>n. 60 min</i>  Teemat: Ensimmäinen työviikkoni Oma perehdytykseni Organisaation strategia, arvot ja viestintä Oma työni	Ryhmä jaettiin pareihin tai ryhmään, jonka jälkeen parit ja ryhmä jaettiin omiin tiloihinsa työskentelemään.  Väittämätöyöskentely: Parin tai ryhmän viimeisimpänä perehdytetyn henkilön kokemuksen perusteella vastaan teeman väittämiin.  Tämän jälkeen pari tai ryhmä vertaili kokemuksiaan perehdytyksestä ja kirjasi pääkohdat keskustelusta. Tukikysymykset: Millaisia asioita parin tai ryhmän kanssa nousi esiin? Olivatko kokemuksenne samanlaisia? Oliko johonkin väittämään vaikea vastata – miksi?
Purkukeskustelu, <i>n. 30 min</i>	Kokoontuminen takaisin yhteen tilaan. Annettiin mahdollisuus täydentää vastauksia. Pyydettiin palautetta työskentelystä. Kaikki keskustelussa nousseet asiat kirjattiin ylös.

Lopetus, n. 10 min	Kiitetty osallistujia. Kerrottiin, kuinka kehittämistyö etenee ja koska tulokset julkaistaan.
--------------------	---

Työpajan ensimmäinen osa tehtiin siis tietokonevälitteisesti niin, että ensin ryhmän/parin viimeiseksi perehdytyksen saanut työntekijä vastasi väittämiin oman kokemuksen mukaan. Tämän jälkeen ryhmä/pari kävi keskustelua ja kirjasi ajatuksensa ylös. Työpajan väittämät oli jaettu neljään osaan, jotka olivat ensimmäinen työviikkoni, oma perehdytykseni, organisaation strategia, arvot ja viestintä, sekä oma työni.

Työpajan vastausten perusteella ensimmäisestä työviikosta työyhteisössä oltiin sitä mieltä, että ensimmäisenä päivänä vastaanotto oli ollut hyvä. Väittämän kanssa oltiin täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä. Vastausten perusteella voidaan myös sanoa, että tarvittavat työvälineet eivät käytössä toivotulla tavalla ensimmäisenä työpäivänä. Vakituisten henkilöstön kesken oltiin samaa mieltä siinä, että ensimmäisenä päivänä ei tarvinnut jäädä yksin ja väittämän kanssa oltiin, joko jokseenkin samaa tai täysin samaa mieltä. Sama mielipide toistui, kun kysyttiin, oliko esihenkilö valmistautunut uuden työntekijän tuloon.

Työyhteisössä oli eriäviä mielipiteitä siitä, olivatko työkaverit valmistautuneet uuden työntekijän tuloon, siinä vaihteluväli suurempi, kuin edellisissä väittämissä. Heikoimman arvion antanut pari/ryhmä vastasi, että ovat jokseenkin erimieltä, kun taas parhaimman arvion antanut pari/ryhmä oli täysin samaa mieltä sen kanssa, että työkaverit olivat valmistautuneet uuden työntekijän tuloon hyvin. Kun tarkastellaan työyhteisön vastuksia väittämiin "Perehdyttäjani oli valmistautunut tulooni" ja "Perehdytysohjelmani käytiin kanssani läpi ensimmäisellä työviikolla" oli työyhteisössä yksimieliset vastaukset molempiin. Väittämien kanssa oltiin täysin eri mieltä ja perehdyttäjän valmistautumisesta osa oli jokseenkin erimieltä. Kuitenkin suurimmaksi osaksi koettiin, että valtaosan mielestä perehdytyksen alussa oli aina joku, jonka puoleen kääntyä.

Kun vastattiin väittämiin koskien omaa perehdytystä, kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että omaa perehdytystä ei ollut aikataulutettu järkevästi. "Pääsin vaikuttamaan omaan perehdytykseni suunnitteluun" kanssa koettiin, ettei oltu samaa, eikä eri mieltä. Kun taas väittämän "Perehdytyksen avulla tutustuin riittävästi työyhteisöömme" oltiin jokseenkin tai kokonaan erimieltä. Väittämän "Perehdytyksen jälkeen olen pystynyt toimimaan tasa-

vertaisena työyhteisön jäsenenä” kanssa työryhmällä oli keskenään kovin erilaisia mielenpiirteitä. Osa oli täysin eri mieltä, osa ei samaa, eikä erimielistä ja osa taas täysin samaa mieltä.

Väittämän ”Minulla oli mahdollisuus keskustella riittävästi esihenkilön kanssa perehdytyksen aikana” kanssa koko työryhmä oli yksimielisesti samaa mieltä. Kun taas väittämän ”Esihenkilö oli aidosti kiinnostunut perehdytykseni onnistumisesta” suurin osa oli täysin samaa mieltä, yksi pari/ryhmä oli vastannut, olevansa täysin eri mieltä.

Väittämän ”Lähimmät työkaverini osallistuivat perehdytykseeni aktiivisesti” kanssa työryhmällä oli keskenään erilaisia kokemuksia. Koettiin, ettei oltu samaa, eikä erimielistä, oltiin lähes samaa mieltä ja täysin samaa mieltä. Väittämän ”Taustastani ja kokemuksistani oltiin kiinnostuneita” oltiin jokseenkin tai täysin samaa mieltä. Väittämän ”Olin itse aktiivinen perehdytykseni aikana” oltiin jokseenkin samaa tai täysin samaa mieltä. Ja väittämän ”Tiedän milloin perehdytykseni alkoi ja päättyi” oltiin yksimielisesti täysin eri mieltä.

Seuraavaksi työryhmän tuli työskennellä väittämien parissa, jotka liittyivät organisaation strategiaan, arvoihin ja viestintään. Väittämän ”Tunnen organisaationi arvot” kanssa suurin osa ei ollut samaa, eikä erimielistä ja osa oli täysin samaa mieltä. Samoin väittämän ”Tiedän mitä arvot tarkoittavat omassa työssäni” kanssa tulokset olivat samat. Väittämän ”Tunnen organisaationi strategian ja minulle on muodostunut selkeä kuva organisaation palveluista” kanssa oltiin jokseenkin tai täysin samaa mieltä.

Väittämän ”Koen saaneeni tarpeeksi tietoa organisaatiostamme ja yhteistyöverkostosta” kanssa oltiin jokseenkin erimielistä, ei eri, eikä samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä. Väittämän ”Tunnen organisaation viestintä- ja kokouskäytänteet” kanssa työryhmä oli täysin samaa mieltä. Väittämän ”Osaan käyttää työssäni tarvittavia tietojärjestelmiä, ohjelmia ja laitteita” kanssa oltiin jokseenkin samaa tai täysin samaa mieltä.

Tämän jälkeen työryhmä mietti perehdyttämistä oman työn näkökulmasta. Väittämän ”Yksikössäni perehdyttäminen on ennalta suunniteltua” kanssa oltiin täysin eri mieltä tai ei oltu samaa, eikä eri mieltä. Väittämän ”Luin perehdytysuunnitelman läpi esihenkilön tai muun perehdyttäjän kanssa” kanssa työryhmä oli yksimielinen, eli täysin eri mieltä. Väittämän ”Työni ja tehtäväni kuvattiin selkeästi” kanssa oltiin jokseenkin samaa mieltä, kun taas väittämän ”Työni tavoitteet kerrottiin minulle ja niistä sovittiin selkeästi” oltiin

jokseenkin erimieltä ja jokseenkin samaa mieltä. Väittämän ”Tunnen oman vastuualueeni” kanssa oltiin jokseenkin eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä ja täysin samaa mieltä. Väittämän ”Tiedän mistä saan päättää itsenäisesti” kanssa työryhmä oli keskenään erimieltä, sillä osa oli täysin eri mieltä, osa ei samaa, eikä erimieltä ja osa täysin samaa mieltä. Yksimielisiä oltiin väittämän ”Tiedän kenen puoleen voin kääntyä ongelmatilanteessa” kanssa, eli täysin samaa mieltä. Väittämän ”Tiedän missä asioissa voin tukea ja neuvoa muita yksikköni jäseniä” kanssa oltiin jokseenkin tai täysin samaa mieltä. Väittämän ”Tunnen yksikköni palkkaus ja palkitsemisperiaatteet” kanssa ei oltu samaa, eikä eri mieltä.

Kyselyssä työpajan väittämät oli jaettu neljään osaan, jotka olivat ensimmäinen työviikkoni, oma perehdytykseni, organisaation strategia, arvot ja viestintä ja oma työni. Väittämien jälkeen ryhmät saivat tuoda esiin ajatuksiaan, joka oli ohjeistettu seuraavanlaisesti: ”Millaisia asioita ryhmän tai parin kanssa nousi esiin? Olivatko kokemuksenne samantaisia? Oliko johonkin väittämään vaikea vastata - miksi?” Näiden neljän teeman vastaukset on käyty läpi sisällön analyysin avulla ja vastaukset ovat jaoteltu *tiedon*, *tuen* ja *toiminnan laadun* ryhmiin. Sisällön analyysin avulla tutkitaan kielellistä aineistoa. Näissä aineistoissa tutkija pyrkii sisällöllisen teemoittelun avulla analysoimaan tutkittavaan ilmiöön liittyviä sisältöjä ja rakenteita. Sisällön analyysi luokitellaan nykyisin lähinnä kvalitatiiviseksi aineiston analyysimenetelmäksi. Menetelmällä kuvataan kirjoitetun ja puhutun kielen muotoa ja sisältöä. Teemoittelussa on kyse siitä, että aineistosta nostetaan esiin tutkimusongelman kannalta keskeiset teemat (Eskola & Suoranta 2008: 132, 173–180). Teemoittelu on laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmistä, jota pidetään yhtenä sisällönanalyysin muotona (Tuomi & Sarajärvi 2018: 62).



Taulukko 2. Vakituksen henkilökunnan vastauksia teemoilla ”Millaisia asioita ryhmän tai parin kanssa nousi esiin? Olivatko kokemuksenne samanlaisia? Oliko johonkin väittämään vaikea vastata - miksi?”

Tieto	Tuki	Toiminnan laatu
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vanhoilla työntekijöillä eri näkemys samoista asioista, paljon epävarmuutta samojen asioiden hoidosta tai toimintatavoista.</li> <li>• Organisaation arvot selvästi kaipaavat kertausta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perehdyttäjää ei ollut tai oli ilmeisesti ajateltu joku, mutta ei ollut yhteisiä työaikoja. mutta vanhoihin työntekijöihin pystyi tukeutua ja sai tukea</li> <li>• Heidän (työntekijöiden) kokemus oli, ettei aikanaan välttämättä saanut tukea (perehtymiseen) kollegoilta</li> <li>• Perehdytys tapahtunut työn ohessa ja työkavereiden avustuksella.</li> <li>• Perehdytys on ollut riippuvaista siitä, kuka on ollut talon johtaja ja ketä on ollut työkavereina</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perehdytys suunnitelmaa ei ollut</li> <li>• Myöskään heitä vanhempia (työntekijöitä) ei ole perehdytetty suunnitelmallisesti</li> <li>• Joskus aikanaan on ollut helpompaa uida sisään ja perehtyä kun henkilökuntavaihdoksia vähän.</li> <li>• Kauan sitten on ollut perehdytys suunnitelma, joka on ajan saatossa hautautunut.</li> <li>• Hieman vaikeaa vastata näihin kaikkiin koska en koe, että olisi ollut mitään varsinaista perehdytystä.</li> <li>• Kokemukset saman suuntaisia alkupe-rehdytys hieman kaaottinen.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kyseisten kysymysten aiheista paljon käyty lävitse (työyhteisössä), mutta niiden aukikirjaaminen ja käytäntöön saattaminen vielä kesken.</li> </ul>
--	--	--

Tietokonetyöskentelyn jälkeen pidettiin purkukeskustelu koko ryhmän kesken, jossa sai antaa palautetta työskentelystä. Annettiin myös mahdollisuus täydentää vastauksia. Kaikki keskustelussa nousseet asiat kirjattiin ylös. Tämä materiaali purettiin sisällön analyysin avulla. Analyysin avulla teemoiksi nousivat: *tieto*, *tuki* ja *toiminnan laatu*, sillä ne ovat kolme keskeisintä asiaa tutkimuskysymysteni kannalta ja nousevat selvästi esiin tutkimusmateriaalissa.

*Tietoon* liittyviä asioita ryhmältä nousi seuraavasti: työskentely meni hyvin ja ajatuksia nousi esiin. Koettiin, että oli hyödyllistä päästä vertailemaan keskenään erilaisia perehdyttämiskokemuksia, kun tultu taloon eri aikaan. Toisaalta nousi esiin myös mielipide, että tietokonetyöskentely olisi ehkä ollut helpompaa tehdä yksin. Vakituinen henkilökunta nosti työpajatyöskentelyssä esiin, että tiedon tarve korostui vuosi sitten, kun perehdytettäviä työntekijöitä oli saman aikaisesti useampi.

*Toiminnan laatuun* liittyviä huomioita ryhmä nosti seuraavasti: perehdytyskäytänteiden parissa on tehty kehittämistyötä viimeisen vuoden aikana, eli perehdytyksen nykytila koetaan parempana, kuin silloin, kun perehdytystä on saatu. Osa koki väittämiin vastaamisen haastavana, sillä työpaikalla ei ole ollut käytössä varsinaista ajantasaista perehdytysuunnitelmaa. Tuotiin esiin, ettei saadulla perehdytyksellä ollut selkeää alkua ja loppua. Vastauksista nousi esiin, että yksikössä on ollut hyvä perehdytysmateriaali, mutta sen päivittämisestä ei oltu sovittu, jonka vuoksi se ei ollut enää ajantasainen. Lisäksi koettiin, että perehdyttäminen ei ole ollut johdonmukaista ja selviä tavoitteita sille ei ole määritelty. Tuotiin esiin, että johtajan vaihtuessa myös perehdyttämiskäytänteet muuttuvat, eli selvemälle ”talon tavalle” olisi tarvetta.

Yksi *tukeen* liittyviä seikka keskustelussa nousi esiin, että puuttuvaa perehdytysmateriaalia, eli tietoa oli aiemmin paikattu työhön opastuksella. Puutteellista perehdytysohjelmaa on paikattu työkaverin tuella ja opastuksella. Nousi esiin myös, että on helpottanut, kun esihenkilölle tai työkaverille on voinut soittaa, jos on tarvinnut.

Lisäksi ryhmä toi myös esiin, että nykytilan arviointi oli paikoin haastavaa, sillä kokemukset perehdyttämisestä olivat uusimmillakin työntekijöillä yli vuoden päässä. Ryhmä nosti esiin, että viimeisten perehdytysten jälkeen perehdyttämiskäytänteiden parissa on tehty työtä ja ohjeistuksia on uusittu. Koettiin, että uudella työntekijällä olisi tässä hetkessä kattavampi perehdytys. Samaan aikaan tunnistettiin, että työtä on edelleen tehtävänä ja perehdytysmateriaali vaatii jatkuvaa työtä pysyäkseen ajantasaisena. Yksi pari/ryhmä toi esiin, ettei jaksanut kirjata käytyä keskustelua ylös.

#### 4.3 Ideariihi: Vakituisen henkilökunnan näkemyksiä sijaisten perehdytyksen nykytilaan ja ideariihin tulokset

Ideariihi pidettiin Lastenkoti Nummisten Eemelissä 9.11.2021 nykytilan arviointityöpajan jälkeen. Ryhmälle kerrottiin, että sijaisille toteutetaan kysely perehdyttämisen nykytilan selvittämiseksi ja heiltä halutaan siihen näkökulmia. Lisäksi ryhmää pyydettiin tuomaan esiin asioita, jotka tulisi ottaa huomioon sijaisten perehdyttämisessä arjen kokemuksen pohjalta.

Taulukko 3. Vakituisen henkilökunnan kuuleminen sijaisten perehdyttämisestä

Aihe ja aikataulu	Sisältö ja menetelmä
Aloitus, <i>n. 10 min</i>	Toivotettu ryhmä tervetulleeksi päivän toiseen työskentelyyn.
Sijaisten perehdyttämisen nykytilan selvittämisen– kyselyn ideointi, <i>n. 20 min</i>	Ohjeistettu ryhmä työskentelyyn. Esiteltä ideariihimenetelmä. Annettu ryhmälle puheenvuoro ja jatkettu työskentelyä niin kauan, kun ideoita syntyy.
Arjen kokemukset sijaisten perehdyttämisessä, <i>n. 20 min</i>	Ohjeistettu ryhmä työskentelyyn. Jatkettu samalla menetelmällä. Annettu ryhmälle puheenvuoro ja jatkettu työskentelyä niin kauan, kun ideoita syntyy.
Lopetus, <i>n. 10 min</i>	Kiitetty osallistujia. Kerrottiin, kuinka, kenelle ja milloin kysely tullaan toteuttamaan ja kuinka tulokset julkaistaan.

Ryhmän kanssa työskenneltiin ideariihimenetelmää käyttäen. Ideariihi on luova ongelmanratkaisumenetelmä, jossa on yleensä ryhmän vetäjän lisäksi kuudesta kahteentoista henkilöä. Ryhmänvetäjän avulla pyritään keksimään uusia ratkaisuja ja lähestymistapoja johonkin asiaan. (Ojasalo, Moilanen, Ritalahti 2015: 160.) Ryhmälle tuotiin esiin, että saa vapaasti tuoda ajatuksiaan aiheesta esiin ja kaikki ajatukset kirjattiin ylös jatkotyöskentelyä varten. Tutkija toimi ryhmän vetäjänä ja kirjurina. Ideariihessä syntyi paljon keskustelua. Jokainen esitetty idea otettiin kritisoimatta vastaan ja keskustelussa säilyi positiivinen tunnelma osallistujien välillä. Toiset osallistujista osallistuivat keskusteluun aktiivisemmin kuin toiset.

Ryhmältä kysyttiin millaisia asioita heidän mielestään tulisi kysyä sijaisilta koskien heidän perehdytystään. Kaikki ajatukset kirjattiin ylös. Tämän jälkeen tulokset käytiin lävitse sisällön analyysin avulla ja ne teemoitettiin. Analyysin avulla teemoiksi nousivat: tieto, tuki ja toiminnan laatu.

Taulukko 4. Vakituksen henkilökunnan toiveet sijaisten kyselylle

Tieto	Tuki	Toiminnan laatu
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Löytääkö tarvittavan tiedon, puuttuuko jostain?</li> <li>• Onko selvä kuva tulevan työvuoron toiminnasta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kokeeko sijainen voitavansa vaikuttaa toimintaan?</li> <li>• Kokeeko sijainen kuuluvansa joukkoon?</li> <li>• -Kokeeko sijainen, että voi tarvittaessa kysyä apua</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toivotaan kritiikkiä, jotta toimintaa voi kehittää</li> <li>• Onko lastenkodilla yleisesti hyvä ilma- piiri sijaisen mielestä?</li> </ul>

Tulevaa perehdytysohjelmaa varten vakituiselta henkilökunnalta pyydettiin ajatuksia siitä, millaisia asioita tulisi ottaa huomioon sijaisten perehdyttämisessä. Tämä materiaali purettiin sisällön analyysin avulla. Analyysin avulla teemoiksi nousivat: tieto, tuki ja toiminnan laatu.

*Tietoon* liittyviä huomioita keskustelussa nousi esiin seuraavasti: Koettiin, että keskenään erilaiset kirjaamistyyliä haittaavat tiedonkulkua. Tuotiin esiin, että kirjaamisohjeet ovat kyllä olemassa, mutta niiden käytäntöön otto ei tällä hetkellä täysin toteudu. Tuotiin esiin myös se, että vakituisten henkilökunnan tulisi muistaa paremmin käydä läpi vuoroon kuuluvia tehtäviä. Esiin nousi myös ajatus siitä, että perehdytysohjelmassa tulisi ottaa huomioon, että asiakastietojärjestelmässä olevien indikaattoreiden päivityksestä pitäisi pitää parempaa huolta, jotta sijaisilla olisi nopeasti käytössä ns. perustiedot lapsen ja hänen perheensä tilanteesta. Haasteena koettiin se, että sijaisia tulisi muistuttaa lukemisesta ja kirjaamisesta, sillä lapset helposti huomaavat, jos joku ei ole tietoinen edellisten vuorojen tapahtumista. Toivottiin, että uusien sijaisten perehdytyksessä olisi käytössä tarkastuslista, jonka sisältö olisi yhdessä sovittu.

Koettiin, että on hankala olla sijaisen *tukena*, jos materiaalit eivät ole helposti saatavilla, jolloin saatetaan ohjeistaa muistin varassa väärin. Koettiin, että tieto on sirpaleista ja on vaikea ohjeistaa, mistä sijainen löytää tiedon. Ryhmässä nousi esiin myös näkökulma, että kun sijaisen perehdytysasiat on ennakoon sovittu, on vakituisten henkilökunnan helpompaa tunnistaa kohdat, joissa sijainen saattaa tarvita tukea.

Keskustelussa nousi esiin myös *toiminnan laatuun* liittyvä huomio. Vastauksista nousi esiin, kun sijaiset tietävät mitä heiltä odotetaan, niin se varmasti lisää myös sijaisten pysyvyyttä, joka on lastensuojelun sijaishuollossa tärkeä tekijä.

#### 4.4 Kysely: Sijaisten perehdyttämisen nykytilan selvittäminen ja kyselyn tulokset

Lastenkodilla työskenteleville sijaisille toteutettiin kysely tammikuussa 2022 verkossa, jossa heidän tuli vastata väittämiin Likert-asteikolla (täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin samaa mieltä ja täysin samaa mieltä) koskien omaa perehdytystään. Tämän lisäksi kyselyssä oli kaksi avointa kysymystä. Tämän materiaalin purin sisällön analyysin avulla aiemman materiaalin tapaan, eli teemoiksi nostin *tiedon, tuen ja toiminnan laadun*, sillä ne ovat kolme keskeisintä asiaa tutkimuskysymyksiäni kannalta ja nousevat selvästi esiin tutkimusmateriaalissa. Kysely lähetettiin yhteensä kahdeksalle sijaiselle, jotka ovat saaneet perehdytyksensä viimeisen kahden vuoden sisällä. Kyselyyn vastasi neljä sijaista.

Sijaisten keskuudessa oltiin yksimielisiä siinä, että heidät kaikki otettiin hyvin vastaan ensimmäisenä työpäivänä, tarvittavat työvälineet olivat käytössäni ensimmäisenä päivänä. Täysin samaa mieltä oltiin myös sen kanssa, ettei ensimmäisenä päivänä tarvinnut jäädä yksin ja, että esihenkilö, työkaverit, sekä perehdyttäjät olivat valmistautuneet uuden sijaisen tuloon.

Sijaisista kolme oli jokseenkin samaa mieltä sen kanssa, että heille on kerrottu mistä tarvittava tieto löytyy. Yksi vastaaja oli asiasta täysin samaa mieltä. Väittämän ”Minulla oli aina joku, jonka puoleen kääntyä uuden tilanteen tullessa eteen” kanssa yksi vastaaja oli jokseenkin samaa mieltä, ja loput kolme vastaajaa olivat täysin samaa mieltä. Väittämän ”Tunnen organisaation strategian ja minulle on muodostunut selkeä kuva organisaation palveluista” hajontaa vastauksissa oli enemmän. Kaksi vastaajaa ei olleet samaa, eikä erimieltä, yksi oli jokseenkin samaa mieltä ja yksi oli täysin samaa mieltä.

Vastausten perusteella kolme kyselyyn vastannutta sijaista oli jokseenkin samaa mieltä sen kanssa, että pääsi perehdytyksen avulla tutustumaan riittävästi työyhteisöön. Yksi vastaaja oli täysin samaa mieltä. Väittämään ”Perehdytyksen jälkeen olen pystynyt toimimaan tasavertaisena työyhteisön jäsenenä” yksi vastaaja vastasi ”ei samaa, eikä erimieltä” ja kolme vastaajaa oli täysin samaa mieltä väittämän kanssa.

Väittämän ”Minulla oli mahdollisuus keskustella riittävästi esihenkilön kanssa perehdytyksen aikana” suhteen kaksi vastaajaa olivat jokseenkin samaa mieltä, ja kaksi täysin samaa mieltä. Kaikki vastaajat olivat täysin samaa mieltä väittämien ”Esihenkilö oli aidosti kiinnostunut perehdytykseni onnistumisesta”, ”Lähimmät työkaverini osallistuivat perehdytykseni aktiivisesti” ja ”Taustastani ja kokemuksestani oltiin kiinnostuneita” suhteen. Organisaation arvojen suhteen oli enemmän hajontaa. Väittämään ”Tunnen organisaation arvot” yksi vastasi ”täysin eri mieltä”, kaksi vastasi ”jokseenkin samaa mieltä” ja yksi vastasi ”täysin samaa mieltä”. Väittämän ”Osaan käyttää työssäni tarvittavia tietojärjestelmiä, ohjelmia ja laitteita” kanssa, kaksi vastaajaa oli jokseenkin samaa mieltä ja kaksi täysin samaa mieltä.

Väittämässä ”Yksikössä perehdyttäminen on ennalta suunniteltua” yksi vastasi olevansa, ettei ole samaa, eikä erimieltä. Yksi vastasi, että on jokseenkin samaa mieltä ja kaksi vastaajaa oli täysin samaa mieltä. Väittämän ”Luin perehdytysuunnitelman läpi esihenkilön tai muun perehdyttäjän kanssa” täysin eri mieltä oli yksi vastaaja. Kaksi vastaajaa oli jokseenkin samaa mieltä ja yksi vastaaja oli täysin samaa mieltä. Kolme vas-

taajaa oli jokseenkin samaa mieltä sen kanssa, että työ ja tehtävä oli kuvattu heille selkeästi. Neljäs vastaaja oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä. Väittämässä ”Työni ja tehtäväni kuvattiin selkeästi” ja ”Tunnen oman vastuualueeni vastaukset olivat molemmissa samat, eli kolme vastaajaa oli jokseenkin samaa mieltä ja yksi täysin samaa mieltä.

Väittämässä ”Tiedän mistä saan päättää itsenäisesti” yksi vastasi olevansa väittämän kanssa jokseenkin eri mieltä ja kolme vastaajaa ei olleet samaa, eikä erimieltä. Väittämässä ”Tiedän kenen puoleen voin kääntyä ongelmatilanteessa” kanssa jokseenkin samaa mieltä oli yksi vastaaja ja kolme vastaajaa oli täysin samaa mieltä. Väittämässä ”Vuoroon tullessani minulle kerrotaan talon tärkeimmät tapahtumat ja tiedän mitä tuleva työvuoro pitää sisällään” kanssa jokseenkin samaa mieltä oli kolme vastaajaa ja yksi oli täysin samaa mieltä.

Väittämässä ”Koen kuuluvani joukkoon” kaikki neljä vastaajaa olivat täysin samaa mieltä. Väittämässä ”Vakituiselta henkilökunnalta on helppo kysyä apua tarvittaessa” ja ”Työilmapiiri on hyvä” molemmissa oli samat vastaukset, eli yksi oli jokseenkin samaa mieltä ja kolme vastaajaa olivat täysin samaa mieltä.

Kyselyn lopussa sijaisilta kysyttiin, että haluavatko he täydentää omia vastauksiaan. Kaksi sijaista halusi täydentää vastauksiaan ja niistä nousi esiin huomioita koskien tietoa, saatua tukea ja toiminnan laatua. Sijaisilta kysyttiin myös kehittämisehdotuksia (\*). Vastauksia tuli kaksi, ja ne liittyivät tietoon ja toiminnan laatuun.

Taulukko 5. Sijaisten täydennykset kyselyn vastauksiin ja perehdyttämisen kehittämisehdotukset

Tieto	Tuki	Toiminnan laatu
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Onko arkikansio sama kuin perehdytyskansio?</li> <li>• Päivilukujärjestyksestä tiedän mitä päivän aikana tapahtuu.</li> <li>• En ole varma, että mitä nuoren kanssa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työilmapiiri on hyvä ja on aina kiva tulla töihin sinne.</li> <li>• Joskus työntekijät ovat erimieltä siitä, että miten joku pitää hoitaa ja sitten on välillä hankala itse tietää kuinka toimia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En usko, että keikkalainen (sijainen) voi olla tasavertainen vakituisen kanssa, kun suhde lapsiin on eri.</li> <li>• *Lääkehoitoon liittyen jäi perehdytys vajaammaksi ja esimerkiksi lääkekaapin</li> </ul>

<p>on sovittu, vaikka kyydeistä tai kaverille menosta.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kun on niin harvoin, niin vaikea tietää mitä voi nuorelle luvata.</li> <li>• *Selkeämpi raportti töihin tullessa. Olisi hyvä, jos kenen lapsen asiat hoidan vuorossa. Tai että kuka tekee ruoan tai siivoaa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aina on mukava tulla vuoroon. Kaikki ovat ystävällisiä ja mukavia.</li> <li>• Ei tule ulkopuolista oloa, vaikka käykin harvoin keikalla ja osaamiseen luotetaan, mutta ei tule liikaa vastuuta keikkalaiselle (sijaiselle).</li> </ul>	<p>avaimien kanssa alussa hankaluuksia.</p>
---	---	---

#### 4.5 Työpaja: Perehdytysohjelman yhteiskehittäminen

Kun työpaja perehdytyksen nykytilasta ja kysely sijaisille oli tehty, luotiin niistä perehdytysohjelman runko ja osittaiset sisällöt. Näiden parissa oli tarkoitus työskennellä vakituisen henkilökunnan kanssa torstaina 10.3., mutta työpaja perua sairastapauksen vuoksi. Uusi aika löytyi työyhteisön kalenterista jo seuraavalle viikolle, mutta aika työpajatyöskentelyyn oli viiden tunnin sijaan kaksi tuntia. Työpaja päätettiin kuitenkin pitää lyhennettynä, sillä toista sopivaa aikaa ei enää keväälle löytynyt.

Alkuperäisen työpajapäivän aikana oli tarkoitus tutustua yhdessä aiemman työpajapäivän ja sijaisten kyselyn tuloksiin ja käydä keskustelua aiheesta. Lisäksi oli tarkoitus käydä lävitse perehdytykseen liittyviä hyviä käytänteitä ja tämän jälkeen esitellä alustava perehdytysohjelman runko ja saada siihen kehittämis- tai korjausehdotuksia. Tämän jälkeen oli tarkoitus määritellä sijaisten perehdytyksen sisällöt ja miettiä sijaisten perehdytyksen käytäntöjä. Lisäksi oli tarkoitus rakentaa perehdytyksen aikajana yhdessä työyhteisön kanssa.

Tilaaajan kanssa tultiin siihen tulokseen, että työpajassa 17.3. työpajapäivän sisältöjä rajataan. Sovittiin, että käydään läpi yhdessä aiemman työpajapäivän ja sijaisten kyselyn tulokset tiivistetysti. Lisäksi ryhmälle esitellään alustava perehdytysohjelman runko,



määritellään sijaisten perehdytysvuoron sisällöt, koska sille yksikössä on akuutein tarve. Tämän lisäksi ryhmän kanssa rakennetaan perehdytyksen aikajana vakituisen henkilökunnan perehdyttämistä varten. Näin ollen perehdytysohjelman sisältöjen loppuun muokkaaminen ja perehdytyksen käytäntöjen sopiminen rajattiin opinnäytetyöstäni pois ja se jää työyhteisössä myöhemmin tehtäväksi.

Taulukko 6. Perehdytysohjelman yhteiskehittäminen

Aihe ja aikataulu	Sisältö ja menetelmä
Aloitus, <i>n. 10 min</i>	Toivotettiin ryhmä tervetulleeksi. Esiteltiin päivän agenda ja kehittämistyön tarkoitus.
Nykytila- tutkimuksen tulokset ja perehdytysohjelman rungon esittely, <i>n.20 min</i>	Työpaja aloitettiin käymällä läpi aiemman työpajapäivän ja sijaisten kyselyn tulokset tiivistetysti. Esiteltä perehdytysohjelman runko ja pyydetty ryhmää kommentoimaan työskentelyn aikana, jos tulee kehittämisehdotuksia.
Vakituisen henkilökunnan perehdyttämisen aikajana, <i>n. 50 min</i>	Työskentelyä vakituisen henkilökunnan perehdytyksen parissa.  Ryhmälle oli tulostettu otsikoita, joiden avulla perehdytysohjelman aikajanaa rakennettiin. Lisäksi käytössä oli tusseja ja paperia, joilla uusia otsikoita pystyi kirjoittamaan. Ryhmä määritteli yläotsikot, jonka jälkeen yksi ryhmän jäsen valittiin laittamaan otsikoita aikajanan oikeaan kohtaan.  Lopuksi käytiin keskustelua ja tarkistettiin, että ryhmä on yksimielinen lopputuloksesta.
Sijaisten perehdytyksen sisällöt, <i>n. 35 min</i>	Työskentelyä sijaisten perehdytyksen parissa. Samalla menetelmällä.  Lopuksi käytiin keskustelua ja tarkistettiin, että ryhmä on yksimielinen lopputuloksesta.
Lopetus, <i>n. 5 min</i>	Kiitetty osallistujia. Kerrottiin, milloin perehdytysohjelma julkaistaan ja koska opinnäytetyö on valmis ja luettavissa.

Työpajaan 17.3. osallistui 6 vakituiseen henkilökuntaan kuuluvaa ohjaajaa. Työpaja aloitettiin käymällä läpi aiemman työpajapäivän ja sijaisten kyselyn tulokset. Tämän jälkeen aloitettiin työskentely vakituisen henkilökunnan perehdytyksen parissa. Lopuksi määriteltiin sijaisten perehdytysvuorolla perehdytettävät asiat.

Työskentely toteutettiin palvelupolku–menetelmällä. Palvelupolkumenetelmää käytetään, kun halutaan nähdä palvelu käyttäjän silmin (Miettinen 2011: 135). Työpajaa varten oli ryhmälle tulostettu lastenkodin ohjaajan perehdytykseen liittyviä otsikoita. Otsikot oli valittu aiemmin teetetyt työpajan, ideariihen ja sijaisille toteutetun kyselyn perusteella, sekä lastenkoti Nummisten Eemelin vahojen perehdytysmateriaalien pohjalta. Otsikoiden valintaa ohjasi opinnäytetyössä käytetty teorian tieto. Ryhmälle kerrottiin, että otsikoiden avulla olisi tarkoitus miettiä perehdytyksen aikajana ja määritellä sijaisten perehdytykseen kuuluvat tekijät. Ryhmän kanssa sovittiin, että lopputuotos kuvataan ja sinne lisätään tarpeen tullen uusia otsikoita, tai niitä muutetaan sopivimmiksi. Näin ne ovat helppo työskentelyn jälkeen siirtää valmiiseen perehdytysohjelmaan. Ryhmälle esiteltiin luonnos perehdytysohjelman rungosta. Sovittiin myös, että kaikki muutosehdotukset kirjataan perehdytysohjelman luonnokseen ylös.

Ensin määriteltiin aikajana. Ryhmälle annettiin raamiksi, että vakituisen ohjaajan perehdyttäminen kestää kuusi kuukautta ja sille aikajanelle tulisi perehdytettävät asiat saada järjestykseen. Kuusi kuukautta valikoitui perehdyttämisen ajaksi, sillä teorian tiedosta nousi esiin, että jokainen perehtyjä on yksilö ja näin ollen perehdyttämiselle on hyvä varata tarpeeksi aikaa. Tilaaja koki, että perehdytysjakson tulee olla riittävän pitkä, jotta perehdytykselle ehditään varata riittävästi aikaa arjen työn lomassa. Lisäksi Lastenkoti Nummisten Eemelissä työsuhteissa noudatetaan kuuden kuukauden koeaikaa, jonka aikana perehdytys olisi syytä saada päätökseen. Työskentelyssä perehdytysohjelman muodostui seuraava rakenne: rekrytoinnin, ensimmäisen viikon, ensimmäisen kuukauden ja loppukuukausien aikana perehdytettävät asiat. Näistä aikamääreistä tehtiin otsikot, joiden alle ennakkoon tulostettuja otsikoita alettiin järjestämään. Kaikki alla mainitut ovat otsikoita (lastenkotiympäristössä tarvittavia ohjeistuksia, toimintasuunnitelmia tai arjen asioita) sellaisessa muodossa, kun ne työskentelyvaiheessa olivat tai millaisena työryhmä niitä nosti esiin. Ryhmälle tuotiin esiin, että saa vapaasti tuoda ajatuksiaan aiheesta esiin ja kaikki ajatukset huomioidaan. Tutkija toimi ryhmän vetäjänä ja kirjurina. Jokainen esitetty idea otettiin kritisoimatta vastaan ja keskustelussa säilyi positiivinen tunnelma osallistujien välillä, kun otsikoita laitettiin aikajanelle. Kaikki osallistujat osallistuivat työskentelyyn aktiivisesti.

Tuloksena oli aikajana, jolle kaikki lastenkodin ohjaajan työssä tarvittavat tiedot ja taidon oli jaettu. Lisäksi ryhmän kanssa määriteltiin sijaisen perehdytyksen sisällöt. Sijaisten perehdyttäminen jaettiin kahteen osaan, eli rekrytoinnin aikana tapahtuvaan ja perehdytysvuorossa tapahtuvaan. Rekrytoinnin aikana tapahtuva perehdytys päätettiin pitää samana, kuin vakituisenkin henkilökunnan osalla.

Taulukko 7. Perehdytysohjelman yhteiskehittämisen tulokset

Rekrytointivaihe	Ensimmäinen viikko	Ensimmäinen kuukausi	Loput viisi kuukautta	Sijaisten perehdyttämisen vuoro
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Yritys, organisaatio, henkilöstö, yhteystiedot</li> <li>• Asiakkaat, arvot, toimintaperiaatteet</li> <li>• Perustehtävä</li> <li>• Työsopimus, työsuhteen ehdot, työaika, työvuorot</li> <li>• Perehdytysaineisto ja sen käyttö</li> <li>• Pukeutumisohje</li> <li>• Ruokailu työpäivällä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vaitiolosäännöt</li> <li>• Tilat ja työskentelyympäristö</li> <li>• Toimisto, käytänteet (kalenteri, päiväohjelma ym.)</li> <li>• Avaimet</li> <li>• Puhelimet, numerot hätätilanteessa</li> <li>• Tietokoneet, sähköposti, järjestelmät (Nappula, Työvuorovelho, Wilma, Nimenhuuhto)</li> <li>• Lastenkodin arki</li> <li>• Perustiedot lapsista</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lastensuojelun laitoshuolto - erityisyksikön vastuut</li> <li>• Lasten oikeudet,</li> <li>• Hyvää hoitoa koskeva suunnitelma,</li> <li>• Omaohjaajatyöskentely,</li> <li>• Jälkihuolto,</li> <li>• Nuorten kokoukset,</li> <li>• Yhteydenpito vanhempiin,</li> <li>• Karkulaisohjeistus,</li> <li>• Siivoussuunnitelma ja omavalvonta,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lastensuojelun käsikirja</li> <li>• Yhteisöllisyys</li> <li>• Sijaishuollon laatu-kriteerit</li> <li>• Suunnitelma henkilökunnan työkykyä ylläpitävästä ja henkilökunnan pysyvyyteen tähtäävästä toiminnasta</li> <li>• Työkyvyn varhaisen tuen malli</li> <li>• Päihdeohjelma</li> <li>• Leiri- ja matkustusohje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vaitiolosäännöt</li> <li>• Avaimet</li> <li>• Työpaikan tilat, työskentelyympäristö</li> <li>• Työvuoron tehtävät</li> <li>• Puhelimet</li> <li>• Salasanat, käyttäjätunnukset</li> <li>• Yksikön toimintatavat</li> <li>• Arki lastenkodissa</li> <li>• Lasten asiat</li> <li>• Toiminta uhka- ja vaaratilanteissa</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Työterveyshuolto ja tapaturmavakuutus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ohjaajan tehtävät,</li> <li>• Vuoron tehtävät</li> <li>• Toiminta uhka- ja vaaratilanteessa</li> <li>• Kirjaamisohje</li> <li>• Kyyditseminen</li> <li>• Lääkehoitosuunnitelma</li> <li>• Omavalvontasuunnitelma</li> <li>• Palaverit, ilmoitustaulu</li> <li>• Verisure ja kamera-valvonta</li> <li>• Turvallisuussuunnitelma, omaisuuden suojaaminen</li> <li>• Maksaminen ja käteiskassa</li> <li>• Talon auto</li> <li>• AVEKKI-toimintaohje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Määräys lastensuojelulain mukaisista rajoitustoimenpiteistä</li> <li>• Ympäristöasiat, jätehuolto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Koulutusmahdollisuudet</li> <li>• Lapsen muuttaminen talolta</li> <li>• Uuden lapsen tulo talolle</li> <li>• Tukiviikonloput</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Turvallisuussuunnitelma</li> <li>• Asiakastietojärjestelmä- Nappula</li> <li>• Kirjaamisohje</li> <li>• Kyyditseminen ja talon auto</li> <li>• Kalenteri ja päiväohjelma</li> <li>• Lääkkeet</li> </ul>
---	--	--	--	--

Perehdyttämishjelman alustavaan runkoon nousi seuraavia huomioita: Ohjelmaan toivottiin merkintä siitä, että tilanteen niin vaatiessa, tulee perehdyttäjän ottaa kyseinen aihe käsittelyyn aiemmin, kuin ohjelmassa lukee. Esimerkiksi, jos uusi lapsi tulee lastenkotiin uuden työntekijän ensimmäisen kuukauden aikana, niin hänet perehdytetään siihen prosessiin silloin. Toivottiin, että luettelointimerkit olisivat nelijöitä, jotta siihen voisi laittaa raksin, kun asia on perehdytetty. Toivottiin myös, että jokaisen sivun alareunaan tulisi allekirjoituskohta, jonne perehdyttäjä ja perehdytettävä voi laittaa nimensä, kun asia perehdytetty. Toivottiin myös, että ohjelmassa lukisi tarkemmin perehdytysmateriaalien päivittämisestä.

## 5 Tuloksena perehdytysohjelma

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan järjestämään työntekijälle riittävän perehdytyksen, jotta hän voi suoriutua työssään. Työntekijä tulee perehdyttää työpaikan olosuhteisiin, työtapoihin, työvälineisiin ja niiden oikeaoppiseen käyttöön sekä työturvallisuusasioihin. Työntekijälle annettua perehdytystä tulee täydentää tarvittaessa. (Työturvallisuuslaki 738/2002 14 §.) Perehdyttämistä voidaan suunnitella, perehdytysohjelman muodossa. Perehdytysohjelma on ryhmille tai yksilöille tarkoitettu ohjelma, jossa perehdyttämisen aikataulu on suunniteltu. Perehdyttämisen aineistoa on oppaat, yritystä koskevat aineistot, perehdyttämishjelmät, tarkistus- ja muistilistat, perehdyttämiskansiot tai työturvallisuustiedotteet. Perehdytysohjelman ja materiaalin päivittämisestä tulee sopia työpaikalla, jotta tieto pysyy ajantasaisena. (Kangas & Hämäläinen 2007: 6–10.)

Lastenkodin perehdytysohjelma julkaistiin 15 dian PowerPoint-esityksenä, josta liitteenä on ohjelman sisällysluettelo (Liite 4). PowerPoint-esitys valikoitui perehdytysohjelman tyyppiksi, sillä sitä on helppo päivittää ja esimerkiksi sijaisten perehdytystä tehdessä, voi siitä tulostaa vain osat, jotka heidän perehdyttämistään koskevat. Perehdytysohjelma on luotu niin, että se toimii samalla perehdyttämisen muistilistana. Ensimmäiset neljä diaa käsittelevät ohjelman sisältöä. Seuraavat kolme diaa käsittelevät Lastenkoti Nummisten Eemelin perehdytysohjelman sisältöä ja sitä, millaisissa tilanteissa perehdytystä tarvitaan. Seuraavat diat käsittelevät lastenkodin ohjaajan perehdyttämisen aikajanaa ja asioita, joita ohjelman aikana perehdytetään. Sijaisten perehdyttäminen esitellään samaan tapaan. Lopuksi viimeinen dia liittyy perehdytyksen kehittämiseen ja perehdyttämismateriaalien päivittämiseen.

Vakituisen henkilökunnan kanssa määritelty perehdyttämisen aikajana tuli lopulliseen ohjelmaan sellaisenaan. Joitain otsikoita muutettiin yhteneväisemmiksi, mutta sisällöllisesti ohjelma pysyi ryhmän itsensä suunnittelemana. Lisäksi valmiiseen ohjelmaan päätyi kaikki vakituisen henkilökunnan kehittämis ehdotukset, eli merkintä siitä, että perehdyttäjän ottaa perehdytettävä aihe käsittelyyn aiemmin, jos tilanne sitä vaatii. Luettelomerkit vaihdettiin neliöksi ja ohjelmaan tuli tilat allekirjoituksille. Lisäksi ohjelmaa täydennettiin perehdytysohjelman päivittämiseen liittyvän sisällön osalta.

## 6 Pohdinta

### 6.1 Tulosten tarkastelu ja hyödynnettävyys

Opinnäytetyön tavoitteena luoda AP Kotikolo Oy:n Lastenkoti Nummisten Eemeliin perehdyttämishjelma. Työn teoriaosuudessa perehdyttiin perehdyttämiseen lainsäädännön ja hyvien käytänteiden näkökulmasta. Lisäksi käsiteltiin henkilöstövoimavarojen johtamista ja lastensuojelun sijaishuollon erityispiirteitä. Kehittämisprosessi käynnistettiin selvittämällä perehdyttämisen nykytila vakituisen ja sijaistavan henkilöstön osalta. Tietoa kerättiin työpajassa ja kyselylomakkeella. Tulokset esiteltiin henkilökunnalle maaliskuussa 2022.

Kootun tiedon perusteella luotiin perehdytysohjelman runko. Kehittämistyöhön työn tilaaja toivoi lastensuojelun sijaishuollon laatukriteerien huomioimista ja Lastensuojelun keskusliiton selvityksen näkökulmien tarkastelua lastensuojelun laitoshoidon vetovoimatekijöistä ja alalta työntävistä tekijöistä. Näkökulmia myös näistä molemmista on siis otettu huomioon, kun perehdytysohjelmaa rakennettiin. Perehdytysohjelman runko esiteltiin vakituiselle henkilökunnalle maaliskuussa 2022 ja sitä muokattiin ehdotusten mukaan toimivammaksi. Lisäksi vakituisen henkilökunnan kanssa luotiin perehdytysohjelman aikajana, eli mietittiin missä järjestyksessä tarvittava tieto ja osaaminen olisi syytä uudelle työntekijälle perehdyttää. Perehdytysohjelma luotiin sisällöllisesti ja rakenteellisesti kohderyhmälle sopivasi. Näin sitä on helppo käyttää ja pitää ajantasaisena.

Opinnäytetyö ja perehdyttämishjelma valmistui huhtikuussa 2022 ja siitä tiedotettiin vakituisen henkilökunnan kokouksessa. Perehdytysohjelman käyttöönotto, arviointi ja kehittäminen jää tilaajataholle tehtäväksi. Perehdytysohjelman tarkoitus on varmistaa riittävä työntekijöiden perehdytys ja näin ollen turvata lastensuojelun sijaishuollon laatu yk-

sikössä. Ohjelman avulla on tarkoitus perehdyttää uusi työntekijä organisaatioon, työyhteisöön ja työtehtäviin. Perehdytysohjelman on tarkoitus valmistaa yksikköä henkilöstövaihdoksiin ja lisätä työhyvinvointia.

Tutkimustulosten perusteella voidaan sanoa, että Lastenkoti Nummisten Eemelissä vakituinen henkilökunta koki, että perehdyttämisessä on vielä paljon kehitettävää. Nykytilan selvityksestä nousi esiin tarve ajankohtaiselle perehdyttämismateriaalille ja perehdyttämisen käytännöille. Työyhteisön tuen koettiin kuitenkin olevan voimavara, jota tukee osaltaan tulokset myös sijaisten perehdyttämiskokemuksista, joiden perehdyttäminen on ollut tulosten perusteella pitkälti vakituisen henkilökunnan tuen varassa. Tuloksista nousi esiin, että vakituinen henkilökunta kokee, että perehdytyksen nykytila on parempi, kuin heidän saadessaan oman perehdytyksensä. Perehdytysohjelma luotiin yhdessä Lastenkoti Nummisten Eemelin työntekijöiden kanssa. Toivottavasti yhdessä kehitetyn perehdyttämishojelman avulla saadaan johdonmukaisuutta yksikön perehdyttämiseen. Tarkoitus on, että perehdytysohjelmasta on apua myös perehdyttäjälle, sillä se toimii muistilistana perehdytettävistä asioista.

Jatkossa yksikössä voisi entisestään kiinnittää huomiota perehdytysmateriaalien päivittämiseen ja yhdenmukaistamiseen. Huomiota on syytä kiinnittää myös siihen, että kuinka tietoa jaetaan sopivissa määrin arjessa, jotta uusiin tilanteisiin pystytään perehtymään rauhassa. Voidaan ajatella, että ohjelmasta on apua myös johdolle, jonka tehtävänä on varmistaa, että kaikki perehtymiseen tarvittava materiaali on saatavilla. Ohjelma on rakennettu niin, että viimeksi perehdytyksen saaneesta työntekijästä tulee perehdytyksen kehittäjä. Eli jos omassa perehdytyksessä koetaan, että joku osa-alue kaipaa päivittämistä tai muutosta – tehdään siitä suunnitelma yhdessä perehtyjän ja esihenkilön kanssa.

Perehdytysohjelma luotiin koskemaan lastenkodin ohjaajien ja sijaisten perehdytystä. Jatkossa sitä voisi kehittää niin, että yksikössä olisi myös yhteneväinen esihenkilön perehdyttämiseen liittyvä ohjelma.

## 6.2 Eettisyyden ja luotettavuuden arviointi

Tutkimuksessa noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä, eli tutkimuksen toimintatapoina ovat rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus niin tutkimuksessa, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä kuin tutkimustulosten arvioinnissakin (Varantola 2012: 7.) Tutkimusmenetelmien valinta perustuu tutkimusongelmaan, toisin sanoen siihen, millaiseen kysymyk-



seen etsitään ratkaisuja ja niiden luotettavuus arvioidaan tieteellisten periaatteiden mukaisesti. (Toikko – Rantanen 2009: 31, 121.) Tutkimuksellinen opinnäytetyö suunnitellaan ja toteutetaan ja siitä raportoidaan sekä siinä syntyneet tietoaineistot tallennetaan tai tuhoetaan tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla. (TENK 2021.)

Metropolia Ammattikorkeakoulu tarjosi kattavat eettiset ohjeet opinnäytetyön tutkimussuunnitelmasta, sopimusprosessista, toteutuksesta ja rakenteesta. Näiden ohjeistusten noudattaminen helpotti tutkimuksen toteuttamista eettisesti ja hyvän tutkimuskäytännön mukaisesti. (Metropolia Ammattikorkeakoulu 2020.) Tutkimusta ohjasi myös oma ammattietiikka, hyvän tutkimuskäytännön eettiset ohjeet, tilaajan tutkimusohjeistus ja opinnäytetyön ohjeet ja opinnäytetyön ohjaavalta opettajalta saatu ohjaus. Mahdollista opiskelijan ja toimeksiantajan toiveiden sitovien sääntöjen ristiriitaa vähennettiin allekirjoittamalla kolmikantasopimus. Sopimus tehtiin ennen opinnäytetyön aloitusta toimeksiantajan, ammattikorkeakoulun ja opiskelijan kesken. Siinä sovittiin keskeisistä opinnäytetyöhön liittyvistä odotuksista ja säännöistä.

Eettisen toimikunnan lausuntoa ei opinnäytetyötä tehdessä tarvittu. Osallistuminen tai osallistumatta jättäminen ei aiheuttanut tutkittaville vahinkoa ja tutkimuksen vapaaehtoisuudesta muistutettiin tutkittavia. Erityisen voimakkaita ärsykejä tai henkistä haittaa ei myöskään esiintynyt. Kaikki tutkittavat osallistujat olivat täysi-ikäisiä. Myöskään tutkijalle itselleen ei aiheutunut turvallisuusriskiä. Tutkimuksessa ei poikettu tietoon perustuvan tutkimuksen periaatteista tai puututtu tutkittavien henkilöiden fyysiseen koskemattomuuteen. (TENK 2021.) Opinnäytetyön aikana ei kerätty henkilötietoja. Opinnäytetyö tarkistettiin Turnitin-plagiaatintunnistusjärjestelmässä ennen työn arviointia.

On syytä mainita, että tutkija itse toimii AP Kotikolo Oy:n Lastenkoti Nummisten esihenkilönä. Kehittämistyötä ei voitu toteuttaa toisessa yksikössä, sillä Lastenkoti Nummisten Eemeli on yrityksen ainoa yksikkö. Menetelmien valinnassa on otettu huomioon se, että tutkija toimii enemmänkin esittelijänä, tarkkailijana ja fasilitaattorina. Tilaajaorganisaation perehdytyksen nykytilaa selvittäessä otettiin huomioon se, että kukin voi osallistua työskentelyyn siten, ettei yksittäisen ihmisen vastuksia voida jälkikäteen selvittää.

## 7 Lähdeluettelo

AP Kotikolo Oy 2022. Palvelukuvaus verkkosivuilla. Luettavissa osoitteessa <<https://kotikolo.com/palvelut/>>

D´Aurizio, Patricia 2007. Onboarding: Delivering on the promise. Lehtiartikkeli. Nursing Economics 25 (4).

Eskola, Jari – Suoranta, Juha 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen 8. painos. Tampere: Vastapaino.

Hietämäki, Marja 2014. Elämänvaihelähtöinen henkilöstövoimavarojen johtaminen. Lehtiartikkeli. Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning 12. Luettavissa osoitteessa <[https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/12813/urn\\_isbn\\_978-952-61-1219-0.pdf](https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/12813/urn_isbn_978-952-61-1219-0.pdf)>

Hoikkala, Susanna – Lavikainen, Ville. 2015. Verkojulkaisu: Sattumuksia vai suunnitelmallisuutta? Selvitys sijaishuollon laadusta. Helsinki: Lastensuojelun keskusliitto. Luettavissa osoitteessa <<https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/Sattumuksia-vai-suunnitelmallisuutta.pdf>>

Juuti, Pauli – Vuorela, Antti 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. PS-kustannus. Jyväskylä.

Juholin, Elisa 2008. Viestinnän vallankumous. Juva: WSOY.

Kangas, Pirkko – Hämäläinen, Juha 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä. Nykypaino Oy.

Kauhanen, Juhani 2006. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Porvoo. WSOYpro.

Kupias, Päivi – Peltola, Raija. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Juvenes Print

Lastenkoti Nummisten Eemeli 2021. Asiakirja. Lastenkodin omavalvontasuunnitelma 2020-2021.

Lastensuojelun keskusliitto 2021. Verkkojulkaisu: Lapsen vuoksi – Lastensuojelun laitoshoidon vetovoimatekijät ja alalta työntävät tekijät. Lastensuojelun Keskusliiton. Luettavissa osoitteessa

<<https://www.lskl.fi/wp-content/uploads/2021/03/Lapsen-vuoksi-Lastensuojelun-laitoshoidon-vetovoimatekija.t-ja-alalta-tyontavat-tekijat.pdf>>

Metropolia Ammattikorkeakoulu 2020. Tutkimusetiikka ja hyvä tieteellinen käytäntö.

Verkkoaineisto. <<https://www.metropolia.fi/fi/tutkimus-kehitys-ja-innovaatiot/tutkimusetiikka>>. Luettu 3.11.2021.

Miettinen, Satu (toim.) 2011. Palvelumuotoilu – uusia menetelmiä käyttäjätiedon hankintaan ja hyödyntämiseen. Helsinki: Teknologiainfo Teknova Oy.

Ojasalo, Katri – Moilanen, Teemu – Ritalahti, Jarmo 2009. Kehittämistyön menetelmät. 1. Painos, 2009. Helsinki: WSOYpro

Ojasalo, Katri – Moilanen, Teemu – Ritalahti, Jarmo 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3. – 4. Painos. Helsinki: Sanoma Pro

Rajamäki, Sari - Mikkola, Leena 2017. Työyhteisön vuorovaikutus ja työyhteisöön kuuluminen. Työelämän tutkimus nro. 15. s.225 Luettavissa osoitteessa <<file:///C:/Users/35840/AppData/Local/Temp/85277-Artikkelin%20teksti-128553-1-10-20190920.pdf>>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2009. Johtamisella vaikuttavuutta ja vetovoimaa hoitotyöhön. Toimintaohjelma 2009–2011. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:18. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Luettavissa osoitteessa <<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74335/URN:NBN:fi-fe201504226780.pdf?sequence=1>>

Stephens, Keri – Dailey, Stephanie. 2012. Situated organizational identification exposure. Lehtiartikkeli. Management Communication Quarterly 26 (3) 406. Luettavissa osoitteessa <<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0893318912440179>>

Surakka, Tarja – Laine, Niina 2011. Käsikirja ammattimaiseen esimiestyöhön. Tampere: Taurus Media

TENK 2021. – Opinnäytetyön Eettiset ohjeet. Luettu 10.10.2021 Luettavissa osoitteessa <<https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Opinn%C3%A4ytety%C3%B6prosessin%20eettiset%20suositukset%20muistilistat%20opiskelijalle%20ja%20ohjaajalle.pdf>>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2021. Lastensuojelun käsikirja. Verkkojulkaisu <<https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot/lastensuojelulaitokset>>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2022. Lastensuojelun käsikirja. Verkkojulkaisu <<https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-laatu-kriteerit>>

Toikko, Timo – Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. 3.korjattu painos. Tampere: Yliopistopaino Oy–Juvenes Print.

Toivanen, Marja – Leppänen, Anne – Kovanen Anneli 2012. Osaamisen kehittäminen työorganisaatiossa. Työelämän tutkimus nro. 10. s. 3 Saatavilla:

Tuomi, Jouni – Anneli Sarajärvi 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus Oy.

Tuominen, Simo 2021. Henkilökohtainen tiedoksianto. Opinnäytetyösuunnitelmapalaveri. Mäntsälä 13.5.2021.

Vanhala, S & Kotila, O. 2006. Korkean tuloksellisuuden ja työhyvinvoinnin kytkennät henkilöstövoimavarojen johtamisen tutkimuksessa. Lehtiartikkeli. Työelämän tutkimus- Arbetslivsforskning 2. Luettavissa osoitteessa <<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87641/46830>>

Viitala, Riitta 2007. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita

## Liitteet

### Liite 1 Tiedonhaun kaavio

Tietokanta	Hakusanat	Osumat	Koko teksti saatavilla	Otsikon ja sisällysluettelon perusteella valitut	Koko tekstin perusteella valitut
<b>MetCat Finna</b>	Työyhteisön kehittäminen AND perehdy*	8	8	1	1
	osaamisen johtaminen AND perehd*	10	10	0	0
	henkilöstövoimavara	18	18	4	3
	henkilöstövoimavar* AND johtami*	15	15	2	2
	henkilöstöjohtami* AND perehd*	6	6	1	0
<b>CINAHL</b>	orientation program AND employee	426	74	14	1
	onboarding AND employee	10	3	1	0
	human resources AND onboarding	11	4	2	1
<b>Medic</b>	osaamisen johtaminen AND perehd*	15	1	1	0
	henkilöstöjohtami* AND perehd*	5	0	0	0



## Ensimmäinen työviikko 2/2

5. Lähimmät työkaverit olivat valmistautuneet tulooni. \*

*Merkitse vain yksi soikio.*

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

6. Perehdyttäjäni oli valmistautunut tulooni. \*

*Merkitse vain yksi soikio.*

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

7. Perehdytysohjelmani käytiin kanssani läpi ensimmäisellä työviikolla. \*

*Merkitse vain yksi soikio.*

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

8. Perehdytyksen alussa minulla oli aina joku, jonka puoleen kääntyä uuden tilanteen tullessa eteen. \*

*Merkitse vain yksi soikio.*

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

## Oma perehdytykseni 1/2

9. Perehdytykseni oli aikataulutettu järkevästi. \*

*Merkitse vain yksi soikio.*

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

10. Pääsin vaikuttamaan oman perehdytykseni suunnitteluun. \*

*Merkitse vain yksi soikio.*

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

11. Perehdytyksen avulla tutustuin riittävästi työyhteisöömme. \*

*Merkitse vain yksi soikio.*

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

12. Perehdytyksen jälkeen olen pystynyt toimimaan tasavertaisena työyhteisön jäsenenä. \*

*Merkitse vain yksi soikio.*

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

13. Minulla oli mahdollisuus keskustella riittävästi esihenkilön kanssa perehdytyksen aikana. \*

*Merkitse vain yksi soikio.*

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä





### Organisaation strategia, arvot ja viestintä

19. Tunnen organisaationi arvot. \*

*Merkitse vain yksi soikio.*

1	2	3	4	5		
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

20. Tiedän mitä arvot tarkoittavat omassa työssäni. \*

*Merkitse vain yksi soikio.*

1	2	3	4	5		
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

21. Tunnen organisaationi strategian ja minulle on muodostunut selkeä kuva organisaation palveluista. \*

*Merkitse vain yksi soikio.*

1	2	3	4	5		
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

22. Koen saaneeni tarpeeksi tietoa organisaatiostamme ja yhteystöverkostosta. \*

*Merkitse vain yksi soikio.*

1	2	3	4	5		
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

23. Tunnen organisaation viestintä- ja kokouskäytänteet. \*

*Merkitse vain yksi soikio.*

1	2	3	4	5		
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

24. Osaan käyttää työssäni tarvittavia tietojärjestelmiä, ohjelmia ja laitteita. \*

*Merkitse vain yksi soikio.*

1	2	3	4	5		
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

## Oma työni 1/2

25. Yksikössäni perehdyttäminen on ennalta suunniteltua. \*

*Merkitse vain yksi soikio.*

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

26. Luin perehdytysuunnitelman läpi esihenkilön tai muun perehdyttäjän kanssa. \*

*Merkitse vain yksi soikio.*

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

27. Työni ja tehtäväni kuvattiin selkeästi. \*

*Merkitse vain yksi soikio.*

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

28. Työni tavoitteet kerrottiin minulle ja niistä sovittiin selkeästi. \*

*Merkitse vain yksi soikio.*

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

29. Tunnen oman vastualueeni. \*

*Merkitse vain yksi soikio.*

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

## Oma työni 2/2

30. Tiedän mistä saan päättää itsenäisesti. \*

*Merkitse vain yksi soikio.*

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

31. Tiedän kenen puoleen voin kääntyä ongelmatilanteessa. \*

*Merkitse vain yksi soikio.*

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

32. Tiedän missä asioissa voin tukea ja neuvoa muita yksikköni jäseniä. \*

*Merkitse vain yksi soikio.*

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

33. Tunnen yksikköni palkkaus ja palkitsemisperiaatteet. \*

*Merkitse vain yksi soikio.*

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

### Liite 3 Sijaisten kyselyn kyselylomake

# Lastenkoti Nummisten Eemeli



PEREHDYTTÄMISEN KEHITTÄMINEN

## Otsikko

Kysely on osa opinnäytetyötä, joka toteutetaan tutkimuksellisena kehittämistyönä Lastenkoti Nummisten Eemelin henkilökunnan kanssa. Kyselyyn vastaaminen päättyy pe 21.1.2022 klo 16:00.

Opinnäytetyön tekijä: Jenny-Maria Poutiainen

Tutkinto: Sosiaali- ja terveysalan palvelujen ja liiketoiminnan johtaminen (ylempi AMK)

Oppilaitos: Metropolia Ammattikorkeakoulu

**HUOM!** Kyselyn vastaukset palautuvat nimettöminä. Kirjautumisella varmistetaan vain se, ettei kyselyyn voi vastata useampaa kertaa. Kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista.











Vuoroon tullessani minulle kerrotaan talon tärkeimmät tapahtumat ja tiedän mitä tuleva työvuoro pitää sisällään. \*

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

Koen kuuluvani joukkoon. \*

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

Vakituiselta henkilökunnalta on helppo kysyä apua tarvittaessa. \*

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

Työilmapiiri on hyvä. \*

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

Haluatko täydentää vastauksiasi?

Pitkä vastausteksti .....

Miten lastenkodin sijaisten perehdytystä voisi mielestäsi kehittää? Jäitkö itse kaipaamaan jotain?

Pitkä vastausteksti .....

## Liite 4 Perehdytysohjelman kansilehti ja sisällysluettelo



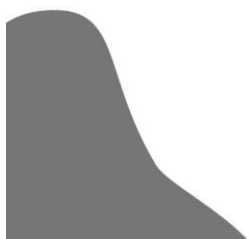
### Lastenkoti Nummisten Eemeli PEREHDYTYSOHJELMA

Onnistuminen on asenne. Se on avoimuutta uusille ideoille,  
halukkuutta kuunnella, innokkuutta oppia, halua kasvaa ja  
joustavuutta muuttua. -BJ Gallagher



### OHJELMAN SISÄLTÖ

1. Tervetuloa töihin
2. Ohjelman käyttö
3. Perehdytysohjelman osa-alueet
4. Milloin työhönopastusta tarvitaan?
5. Tiedot, taidot ja osaaminen
6. Rekrytinnin aikana
7. Ensimmäisellä viikolla
8. Ensimmäisen kuukauden aikana
9. 2.-6. Kuukausi
10. Sijaisten perehdyttäminen
11. Sijaisten perehdyttäminen perehdyttämivuorossa
12. Perehdyttämisen kehittäminen



## Liite 5 Esimerkki teorialähtöisestä sisällön analyysistä

Tutkimuskysymykset: Mikä on Lastenkoti Nummisten Eemelin perehdyttämisen nykytila? Millaista olisi toimiva perehdytys Lastenkoti Nummisten Eemelissä? Millaista tietoa, taitoa tai tukea tarvitaan, kun lastenkodin ohjaajaa perehdytetään?

**Aineisto: Millaisia asioita alustavassa perehdytyksessä tulisi ottaa huomioon sijaisten perehdyttämisessä?**

Aineistoon sovitettut teemat	Materiaali luokiteltuna	Ymmärrys/ tarve
Tieto	<p>"Kun kirjataan eri lailla keskenään, niin se haittaa tiedonkulkua."</p> <p>"Meillä on kirjaamisohjeet olemassa, mutta niiden käytäntöön otto ei tällä hetkellä täysin toteudu."</p> <p>Meidän tulisi muistaa paremmin käydä läpi vuoroon kuuluvia tehtäviä, eli perehdyttää sijainen työvuoroon.</p> <p>"Indikaattorit Nappulassa on päivittämättä."</p> <p>"Jos me ei muistuteta siitä (kirjausten) lukemisesta ja kirjaamisesta, niin sitten se voi jäädä tekemättä. Ja lapset huomaavat heti, kun aikuiset ei ole kartalla."</p> <p>"sijaisten perehdyttämisessä pitää olla se tarkastuslista, niin sitten muistaa varmasti perehdyttää oleelliset asiat."</p>	<p>Tarvitaan yhteneväisyyttä kirjaamiseen. Tieto ei kulje.</p> <p>Tarve perehdyttää sijaisille kirjaamisesta. Tiedon tulisi olla saatavilla.</p> <p>Tarve sopia sijaisten perehdyttämisen käytänteistä. Tiedon tulisi olla saatavilla.</p> <p>Asiakastietojärjestelmässä päivittämättömiä ohjeistuksia. Tieto ei ole sijaisten käytettävissä.</p> <p>Tieto ei kulje työvuorosta toiseen.</p> <p>Perehdyttäjällä tieto siitä, mitä pitää muistaa perehdyttää.</p>
Tuki	<p>"Vaikea välillä olla tukena, jos ei itsenkään muista jonkun asian hoitamista ja sitten sitä ei löydy mistään."</p> <p>"Jos on yhdessä sovittu, mitkä asiat kuuluu perehdyttämiseen, niin helpommin tunnistaa ne kohdat, joissa sijainen saattaa tarvita tukea."</p>	<p>Keinottomuuden tunne, kun ei voi olla sijaiselle tukena. *so-pii myös tiedon kategoriaan</p> <p>Tarve tunnistaa työtehtävät ennakkoon, joissa sijainen voi tarvita tukea.</p>
Toiminnan laatu	<p>"Kun sijaiset tietävät mitä heiltä odotetaan, niin se varmasti lisää myös sijaisien pysyvyyttä."</p>	<p>Lisää toiminnan laatua, kun ihmissuhteet lasten kanssa ovat pysyvämpiä.</p>