



Marta Jarpa
Fanniina Salonen
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveystieteiden ammattitutkinto
Sairaanhoitaja (AMK)
Opinnäytetyö, 2022

PEREHDYTYSKANSIO

MUSKETTISOTURIEN NUORISOKODISSA TYÖSKENTELEVILLE

TIIVISTELMÄ

Marta Jarpa
Fanniina Salonen
Perehdytyskansio Muskettisoturien nuorisokodissa työskenteleville
27 sivua, 4 liitteitä
Kevät 2022
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan ammattitutkinto
Sairaanhoitaja (AMK)

Perehdytys tarkoittaa uuden työntekijän vastaanottoa ja alkuohjausta työpaikalla. Perehdytys koostuu alku- ja yleisperehdytyksen lisäksi työhönopastuksesta. Perehdytys on suunnitelmallinen prosessi, jota tulisi jatkuvasti seurata ja arvioida. Perehdytystä ohjaava lainsäädäntö suojaa ja valvoo työn tekemistä.

Tämä opinnäytetyö on toiminnallinen eli kehittämispainotteinen prosessi, jonka tarkoituksena on tuottaa perehdytyskansiota Nuorisokoti Muskettisotureille. Nuorisokoti Muskettisoturit sijaitsee Ylöjärvellä ja on lastensuojelun sijaishuoltoa lisäksi jälkihuollonpalveluja tarjoava taho.

Opinnäytetyötämme teemme Nuorisokoti Muskettisoturit -yritykselle, jossa toinen meistä suoritti työharjoittelua. Opinnäytetyön tarkoituksena on uusia ja kehittää uusi perehdytyskansio, joka toimii jatkossa perehdytyksen kehittämisen apuvälineenä uusille työntekijöille ja opiskelijoille.

Opinnäytetyön raportissa käsittelemme perehdytyksen termiä, sekä sen merkitystä ja tarkoitusta. Käymme läpi perehdytystä koskevaa lainsäädäntöä, perehdytysprosessin etenemistä sekä perehdytyskansion prosessia, jossa kuvaamme projektin suunnittelua, sen toteuttamista ja lopuksi arvioimme opinnäytetyön prosessia.

Asiasanat: perehdytys, perehdytyskansio, nuorisokoti

ABSTRACT

Marta Jarpa

Fanniina salonen

Orientation folder for the employees at Nuorisokoti Muskettisoturit

27 pages, 4 appendices

Spring, 2022

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree Programme in Health Care

Registered Nurse

Orientation means receiving a new employee and giving them initial guidance in the workplace. Orientation consists of initial orientation, general orientation and job orientation. It is a planned process which should be monitored and evaluated the entire time. The law governing orientation protects and controls working.

This thesis is a functional, development-oriented process with the intention to produce an orientation folder to the custody home Muskettisoturit. It's located in Ylöjärvi and it provides after-care services along with child welfare substitute care.

We provide our thesis for the custody home Muskettisoturit, where one of us completed an internship. The purpose of the thesis is to renew and improve a new orientation folder which in the future would work as a tool for the development of orientation for new employees and students.

In the thesis report, we discuss the term orientation and its meaning and purpose. We go through legislation on orientations, the progress of the orientation process and the process of the orientation folder, in which we describe the project plan, its fulfilment and in the end, we estimate our thesis process.

Keywords: orientation, orientation folder, custody home

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE	5
3 PEREHDYTYS.....	6
3.1 Perehdyttäminen ja sen tarkoitus.....	6
3.2 Perehdyttämiseen kuuluva lainsäädäntö	7
3.3 Perehdyttämisprosessin eteneminen	9
3.4 Toimintaympäristö: Nuorisokoti Muskettisoturit.....	11
4 PEREHDYTYSKANSION TUOTTAMISEN PROSESSI.....	12
4.1 Perehdytyskansion suunnittelu	12
4.2 Perehdytyskansion toteutus	14
4.3 Perehdytyskansion arviointi	16
5 POHDINTA	18
LÄHTEET.....	20
LIITE 1. Kyselylomake	20
LIITE 2. Perehdytysuunitelmalomake.....	23
LIITE 3. Perehdytyksen arviointilomake.....	23
LIITE 4. Oma palautearviointi.....	27

1 JOHDANTO

Suomalaisille työ on ja on ollut aina merkittävä osa elämää. Uuteen työhön tai tehtävään tarvitsemme opastusta tavalla tai toisella. Perehdytyksen käsite on muuttunut ajan kuluessa, sillä aikaisemmin uusi työntekijä sai ohjausta kokeneemmalta tekijältä silloin kun se on ollut mahdollista. Nykyään perehdytystä nähdään yleisterminä, joka sisältää myös työn opastamisen. (Kupias, Peltola, 13, 2009).

Perehdytys tarkoittaa uuden työntekijän vastaanottoa ja alkuohjausta työpaikalla. Sen tavoitteena on saada työntekijä tuntemaan siten, että ihminen on tärkeä osa uutta työyhteisöä. Työopastuksen tarkoituksena on uusien työntekijöiden omaksumista ja hallintaa, joka mahdollista työntekijän itsenäisen ja turvallisen työskentelyn. (Kupias, Peltola, 18, 2009).

Hyvin ja laadukkaasti suunniteltu ja toteutettu perehdytys nopeuttaa työntekijän pääsemistä uuteen työtehtävään. Onnistunut perehdytyksen prosessi lisää työntekijän sitoutumista työpaikkaan, motivoi, sekä tutkitusti vähentää työn vaihtuvuutta. (Liski, Horn, Villanen,7, 2007).

Yksi osa perehdytystä voi olla perehdytyskansio tai perehdytysopas. Meidän toiminnallisen opinnäytetyömme tavoitteena on laatia uusi ja kehitetty perehdytyskansio Nuorisokoti Muskettisoturit käyttöön, jossa toinen meistä opiskelijoista on suorittanut työharjoittelun kyseisessä lastensuojeluyksikössä ja työskentelee edelleen nuorisokodissa ohjaajan sijaisena. Perehdytyskansion tarkoituksena on helpottaa uusien työntekijöiden tai opiskelijoiden työskentelyä kyseisessä lastensuojeluyksikössä ja toimia jatkossa yritykselle kehittämisen apuvälineenä.

Opinnäytteessämme käsittelemme perehdytyksen termiä, sen merkitystä ja tarkoitusta. Työssämme käymme läpi perehdytystä koskevaa lainsäädäntöä,

perehdytysprosessin etenemistä sekä perehdytyskansion prosessia, jossa kuvamme projektin suunnittelua, sen toteuttamista ja lopuksi arvioimme opinnäytetyön prosessia.

Perehdytyskansiota teemme sekä paperisena kansiona että sähköisessä muodossa. Perehdytyskansio koostuu kahdesta osasta. Kansion ensimmäisessä osassa perehdytettävä tutustuu työympäristöön, organisaation ajatus-toimintaan, työpaikan tapoihin, liike- tai palveluideaan, työyhteisöön ja asiakkaisiin. Kansion toinen osa käsittelee työntekijän opastusta uuteen työtehtävään.

2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyömme tarkoituksena on uusien ja kehittää perehdytyskansio nuorisokoti Muskettisoturi käyttöön, joka vastaa yrityksen arvoja ja tarpeita. Perehdytyskansion tarkoitus on olla selkeä, toimiva, sekä helposti luettava ja ymmärrettävä uusilla tiedoilla, jotka ovat koottu yhteen paikkaan. Hyvän ja laadukkaan, sekä ajantasaisen perehdytyskansion avulla yrityksen työn laatu ja turvallisuus parantuu.

Opinnäytetyön tavoitteena on työstää perehdytyskansio, jonka avulla uusi työntekijä sisäistää työtehtävänsä, työpaikan toiminnan, työvälineet, sekä työturvallisuuden ja saa tärkeät ja selkeät tiedot yrityksen toiminnasta. Lisäksi perehdytyksen lomassa käydään läpi työsuhteeseen liittyvät asiat, kuten työaika, koeaika, palkka ja työterveyshuolto. Tavoitteena on myös se, että tulevaisuudessa kansio toimii yrityksen kehittämisen apuvälineenä.

Opinnäytetyön tuotteen tarkoituksena on helpottaa valitsemamme yrityksen arkea ja varsinkin uusien työntekijöiden perehdytystä. Tuotteena toimii nuorisokoti Muskettisotureille tehtävä perehdytyskansio. Kysellessämme yritykselle

tarpeellista tuotetta, perehdytyskansio nousi puheenaiheeksi. Nykyinen perehdytyskansio ei ole ajantasainen ja tietoa on eri paikoissa, kuten paperilla ja virtuaalisissa palveluissa.

3 PEREHDYTYS

3.1 Perehdyttäminen ja sen tarkoitus

Jatkuva maailmanlaajuinen kehitys tuottaa meille uusia työtehtäviä ja työympäristöjä, jossa tarvitaan ja vaaditaan jatkuvaa oppimista sekä kouluttamista. Tätä uuden työn alkuvaiheissa tapahtuvaa kehittämistä ja valmentamista kutsutaan perehdyttämiseksi. Perehdyttämisen käsite ei ole yksiselitteinen ja erilaisessa kirjallisuudessa perehdyttäminen ja työnopastus erotetaan usein toisistaan. (Kupias, Peltola, 9, 2009).

Perehdytyksestä vastaa usein lähin esihenkilö tai siihen delegoitu työntekijä tai tiimi. Vastuu perehdyttämisestä säilyy kuitenkin aina johdolla ja esihenkilöllä. (Tehy, 2022).

Perehdyttämisellä tarkoitetaan uuden työntekijän opastusta ja valmistelua työtehtävään. Sen aikana työntekijä tutustuu työpaikkaan, työvälineisiin, työturvallisuuteen sekä liike- ja palveluideaan ja sen toiminta-ajatukseseen. Perehdytyksen aikana työntekijä tutustuu myös työyhteisöön, asiakkaisiin ja työhönsä liittyviin tapoihin sekä odotuksiin. Työnopastuksen tavoitteena on työntekijän perehtyminen ja opastaminen omaan työtehtävään, sen vaatimukseen sekä työhön kohdistuviin odotuksiin. (Ahokas, Mäkeläinen, 2013).

Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys voi tuoda yritykselle valtavasti etuja, sillä hyvin perehdytetty, osaava ja motivoitunut työntekijä on yritykselle todella arvokas, jopa korvaamaton. Toimiva perehdytys onkin yksi tärkeimmistä keinoja kehittää yritystä. Se tukee organisaation ja uuden työntekijän keskeistä

vuorovaikutusta, jossa on tilaa esittää kysymyksiä ja saada vastauksia. Tämä mahdollistaa jatkuvaa kehitystä, jossa kokeillaan avoimin mielin uusia toimintatapoja ja kehittämisehdotuksia. Perehdyttäminen vaatii riittävästi resursseja, aikaa ja toistoja. Perehdyttämisessä tärkeintä on kaikkien osapuolten riittävä tutustuminen toisiin, jotta he pystyisivät ymmärtämään toisiaan paremmin ja työskentelemään yhdessä tehokkaasti. Siitä perehdytyksessä on kyse. (Eklund, 25–26, 2020).

3.2 Perehdyttämiseen kuuluva lainsäädäntö

Suomen laissa työn tekeminen on suojattua ja valvottua toimintaa, joka perustuu tiukkaan lainsäädäntöön. Työpaikalla lainsäädännön noudattamisesta vastaa johto, joka on viime kädessä vastuussa työntekijöistään. Työsuoeluviranomaiset valvovat lainsäädännön toteutumista työpaikalla. Heidän lisäksensä työntekijöiden oikeuksia valvovat luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut. Laki velvoittaa työnantajaa antamaan työntekijälle riittävää perehdytystä, jotta työntekijä osaisi tehdä töitä työturvallisuuslain mukaisesti. (Kupias, Peltola 2009, 20–27, 2009). Perehdytystä ohjaavat mm. työturvallisuuslaki, tasa-arvolaki, yhdenvertaisuuslaki, työsopimuslaki ja laki yhteistoiminnasta yrityksissä, jotka käsittelemme tässä opinnäytetyössämme lyhyesti. (Keskikallio, 8–9, 2019).

Työturvallisuuslain mukaan (L738/2002) päävastuu työntekijän työturvallisuudesta on työnantajalla, joka huolehtii työntekijän terveydestä ja työn turvallisuudesta. Laki edellyttää, että työntekijä saa riittävän perehdytyksen ennen uutta tehtävän aloittamista tai tehtävien muuttuessa. Turvallisuuslain nojalla työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisesta työstä, työolosuhteista sekä työympäristöstä. Työantaja on velvollinen antamaan työntekijälle riittävän tiedon työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava, että tekijän työkokemus ja osaaminen otetaan huomioon.

Työturvallisuuslaissa fyysisen turvallisuuden ohella on otettava huomioon myös työntekijän henkinen turvallisuus. Henkistä turvallisuutta voi uhkaa hen-

kinen väkivalta, joka ilmenee mm. työpaikkakiusamisena, syrjimisenä, nimitte-
lynä tai vähättelynä. Työnantajan on heti ryhdyttävä toimenpiteisiin, jos saa
tiedon terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavasta häirinnästä tai epäasiali-
sesta käytöksestä. (L738/2002).

Työturvallisuuslakia täydennetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain voimalla.
Tasa-arvolaki estää sukupuoli-identiteettiin perustuva syrjintää ja velvoittaa
työnantajaa kohdella työntekijää tasa-arvoisesti. (L609/1986). Yhdenvertai-
suuslaissa kielletään syrjintä työelämässä *“iän, etnisen tai kansallisen alkuperän,
kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mieliteen, terveydentilan,
vammanisuuden, sukupuolisen suuntautumisen ja muun henkilöön liittyvän
syy”* perusteella. (L1327/2014).

Työsopimuslain valossa työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijän oi-
keudesta suorittaa työtehtäviä myös silloin, kun työtehtävät, työtoiminta tai työ-
menetelmät muuttuvat tai kehittyvät. Laissa sanotaan myös, että työnantajan
*“on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mu-
kaan työurallaan etenemiseksi”*. (L55/2001).

Tämä yleisvelvoite koskee kaikkia työpaikan työntekijöitä. Työpaikalla järjes-
tettyjen säännöllisten kehityskeskustelujen avulla työnantaja ja työntekijä voi-
vat yhdessä pohtia osaamisen ja kehittymisen tarpeita. Perehdyttämisen
osalta näitä tarpeita käydään läpi palautekeskusteluissa. (Kupias, Peltola, 21–
22, 2009).

Yhteistoimintalaki kuvaa työnantajan ja työntekijän välistä yhteistoimintaa,
joka tarkoittaa, että johdon on neuvoteltava työntekijöiden kanssa työhön liit-
tyvistä asioista. Lain tavoitteena on edistää vuorovaikutusta sekä työntekijöi-
den vaikutusmahdollisuuksia työpaikalla. Perehdytyksen osalta laissa olen-
naista on se, että työntekijälle annettu opetus, ohjaus ja perehdytys on käytävä
läpi yhdessä työnantajan kanssa. (L1333/2021).

3.3 Perehdyttämisprosessin eteneminen

Kupiaan ja Peltolan mukaan perehdytystä voi kuvata prosessina. Heidän perehdytysmalli sopii erityisen hyvin Nuorisokoti Muskettisoturit työntekijöiden perehdytykseen. Tämä prosessi jakautuu seuraaviin vaiheisiin:

- Ennen rekrytointia
- Rekrytointivaihe
- Ennen töihin tuloa

- Työntekijän vastaanotto
- Ensimmäinen päivä
- Ensimmäinen viikko
- Ensimmäinen kuukausi

- Koeajan päätyttyä

Yrityksen ensimmäinen perehdytysvaihe alkaa jo ennen työntekijän rekrytointia, jolloin pohditaan tarvetta uuden tehtävän perustamiseen, tulevan tehtävän vaatimuksia sekä siihen vaadittavaa osaamista. Tässä vaiheessa alkaa perehdyttämisprosessi. (Kupias, ym., 102, 2009).

Rekrytointivaiheessa hakijoille kerrotaan tulevasta tehtävästä, sen vaatimuksista, työyhteisöstä ja organisaation piirteistä. Tässä vaiheessa myös organisaatio saa tärkeitä tietoja hakijoiden ajatuksista ja näkemyksistä sekä heidän potentiaalistansa ja osaamisesta. Kun valittu työntekijä on tiedossa, voidaan aloittaa perehdytyksen tärkeämpää suunnittelua henkilön osaamisen mukaan. Ennen työn aloitusta tärkeänä on informoida tuleva työntekijä mitä ensimmäisenä työpäivänä tapahtuu ja kuka ottaa työntekijän vastaan. (Kupias, ym., 103, 2009).

Uuden työntekijän vastaanottaminen on erityisen tärkeää, sillä hyvä ensivaikutelma työyhteisöstä ja työpaikasta antaa hyvän alun pidemmän päälle. Tämän vuoksi on tärkeä luoda rauhallista ja ystävällistä ilmapiiriä, jossa vastaan-

ottamassa uutta tulokasta odottaa esimies tai esimiehen edustaja, vaikka kahvikupin äärellä. Tämä auttaa uutta työntekijää tuntea itsensä tervetulleeksi ja odotetuksi. (Kupias, ym., 104, 2009).

Ensimmäisen päivän aikana perehdyttäjälle nimetään perehdytysvastaavan ja perehdytystä aloitetaan perehtymällä työturvallisuuteen liittyviin asioihin kuten avainten luovuttamiseen, kulkulupiin, tunnuksiin, hälytyksiin, pelastussuunnitelmaan. Lisäksi ensimmäisen ja kolmannen päivän sisällä tulokas tutustuu organisaatioon, työpaikkaan, työsopimuksen liittyviin asioihin, asiakkaisiin ja henkilöstöasioihin. Tämän jälkeen voi siirtyä aloittamaan perehdytyksen toista osaa eli työopastusta, jossa työntekijä tutustuu omaan työtehtäväänsä. Työopastus olisi hyvä aloittaa ensimmäisen viikon aikana, jotta tulokas pääsee mahdollisimman nopeasti työhönsä. Ensimmäisen viikon aikana kannattaa myös selvittää perehdytettävän aikaisempi osaaminen ja työkokemus, joka voidaan huomioida perehdytys suunnitelmassa. Perehdytys suunnitelman toteutumista kuuluu seurata koko prosessin ajan, jotta perehdytys suunnitelmaa tai aikataulua voi tarvittaessa muuttaa vielä perehdytyksen aikana. Seuranta rakennetaan osaksi perehdytys suunnitelmaa (Liite 2: Opiskelijoiden itse luoma perehdytys suunnitelmä). (Kupias, ym. 105–106, 2009).

Tavoitteena on, että ensimmäisen kuukauden aikana työntekijä pääsee hyvin työhön ja työyhteisöön kiinni. Noin 1–2 kuukauden kuuluessa olisi hyvä sopia palautekeskustelu, jossa arvioidaan sekä perehtymistä että perehdyttämistä. Arviointi perustuu perehdytyksen onnistumiseen kokonaisuudessaan: perehdytys suunnitelman toimivuuteen, perehdytyksen sisältöön ja perehdyttäjän kokemuksiin. (Liite 3: Opiskelijoiden itse luoma perehdytyksen arviointilomake). (Kupias, ym. 106–107, 2009).

Myös ennen koeajan päättymistä on suositeltavaa pitää esimiehen johdolla koeaikakeskustelu, jossa arvioidaan puolin ja toisin perehdyttämisen ja perehdytymisen onnistumista ja jatkotarvetta. (Kupias, ym. 109, 2009).

Perehdyttäminen voi päättyä työsuhteen päättyessä, joka voi johtua eri syistä. Lähtökeskustelussa on erityisen tärkeää haastatella työntekijää arvostavasti,

sillä hänellä on kokemuksia ja näkemyksiä, joita kannattaa hyödyntää yrityksessä. (Kupias, ym. 109–11, 2009).

3.4 Toimintaympäristö: Nuorisokoti Muskettisoturit

Opinnäytetyötä teemme Nuorisokotiin Muskettisoturit. Nuorisokoti Muskettisoturit on lastensuojelun sijaishuoltoa tarjoava taho Ylöjärvellä, Tampereen kupeessa. Talo tarjoaa kodin seitsemälle nuorelle, jotka ovat iältään 9–17-vuotiaita. Lisäksi talo tuottaa jälkihuollon palveluja heiltä siirtyneille nuorille turvataksaan näiden itsenäistymisen. Muskettisoturit on lämminhenkinen ja tavalista sekä kodinomaista arkea tuottava organisaatio.

Muskettisoturit tuottavat sijaishuollon palveluita huostaanotetuille ja avohuollon tukitoimena sijoitetuille nuorille. Heillä on valmius myös nuorten kiireellisiin sijoituksiin. Nuoret ohjautuvat taloon sosiaalityöntekijän läheteellä kunnista ja kuntayhtymistä. Toiminta perustuu lastensuojelulakiin ja säädöksiin.

Yrityksen tavoitteena on tuottaa palveluita nuorten tarpeista lähtien, ja turvata nuoren mahdollisuus osallistua aidosti Muskettisotureiden lastensuojelupalveluiden suunnitteluun ja toteutukseen. Organisaatio tuottaa korkeatasoista nuorisokotipalvelua, sosiaalista turvallisuutta ja hyvinvointia edistäviä, tukevia ja kuntouttavia toimintamalleja arkiympäristössä Muskettisotureilla.

Yrityksen arvona ja toimintaperiaatteen ytimenä on lasten rajat ja rakkaus. ”Kaikki mitä sanon tai teen työvuorossa, on lasta kuntouttavaa” – tämä on ohjenuora aikuiselle. Lapsi on ainutkertainen, ja hänet hyväksytään kaikkine tarpeineen. Aikuisella on vastuu aktiivisuudesta vuorovaikutuksessa. Aikuisen tehtävä on olla läsnä lapsen tunnetiloissa ja kuunnella lasta. (Muskettisoturit.)

4 PEREHDYTYSKANSION TUOTTAMISEN PROSESSI

4.1 Perehdytyskansion suunnittelu

Tämä opinnäytetyö on toiminnallinen eli kehittämispainotteinen prosessi. Kehittämispainotteinen opinnäytetyö on kaksivaiheinen, joka koostuu toiminnallisesta osuudesta ja opinnäytetyön raportista. Toiminnallisen opinnäytetyöprosessin tavoitteena voi olla tuote, hanke tai toiminta. Toiseen vaiheeseen kuuluu opinnäytetyön raportin kirjoittaminen, jossa dokumentoidaan ja arvioidaan omaa projektia. (Saastamoinen, Vähä, Ypyä, Alahuhta, Pääatalo, 2018).

Meidän opinnäytetyömme tarkoituksena on uusia ja kehittää olemassa olevaa perehdytyskansiota nuorisokoti Muskettisotureille. Kansio toimii tulevaisuudessa kehittämisen välineenä yritykselle. Tämän perehdytyskansion työstäminen tapahtuu yhteistyössä kyseisen yrityksen kanssa. Johdon pyynnössä teemme perehdytyskansion sekä paperisena kansiona että sähköisessä muodossa.

Perehdytyskansion suunnittelu lähti liikkeelle toisen opiskelijan työharjoittelun aikana. Tällöin yrityksen johto ehdotti uusimaan ja kehittämään heidän vanhaa perehdytyskansiota, joka päivitettiin viimeksi vuonna 2016.

Yrityksen edustaja sekä vastuuhjaaja lupasivat olla koko opinnäytetyön prosessin aikana meidän tukenamme ja auttaa meitä tarvittaessa. Näin opinnäytetyön idea ja suunnitelma alkoi syntymään ja toteutumaan.

Lokakuussa 2021 olimme alkaneet pohtimaan ja suunnittelemaan opinnäytetyön rakennetta ja sisältöä. Seuraavaksi olimme yhteydessä yrityksen vastuuhjaajan kanssa puhelimitse, jossa vastuuhjaaja vahvisti tarvetta yrityksen perehdytyskansion päivittämiselle. Vastuuhjaaja kertoi, että yrityksen perehdytyskansio ei ole enää ajantasainen ja sitä on viimeksi päivitetty vuonna 2016. Yhteisymmärryksissä päätimme tehdä opinnäytetyötä Muskettisoturit -yritykselle.

Tätä opinnäytetyötä varten lähdimme ensisijaisesti kartoittamaan työntekijöiden kokemuksia työpaikan perehdyttämisestä sekä työpaikan olemassa olevasta perehdytyskansion toimivuudesta. Tätä tutkimusta toteutimme lähettämällä työntekijöille kysymyksiä. (Liite 1).

Nuorisokoti Muskettisotureiden henkilöstölle perehdytystä koskeva kysely toteutettiin ajalla 1.12. - 15.12.2021. Kyselyiden tavoitteena on koota vinkkejä, joita käytämme uuden perehdytyskansion kehittämisessä. Kyselyn vastauksia on tarkoitus käydä läpi vastuuhjaajan kanssa. Kyselyissä työntekijät vastasivat täysin anonyymisti. Kysely toteutettiin paperisena lomakkeena. Vastauksen tapa koettiin parhaaksi, sillä tämän tyyppiset kysymykset vaativat työntekijältä syvempää pohtimista.

KYSELYN TULOKSET:

Kyselyihin vastasi neljä ihmistä hyvinkin nopealla aikataululla, sillä yrityksessä oli silloin paljon lomaa. Koulutukseltaan vastaajat olivat sosionomeja, sosionomiopiskelijoita tai sairaanhoitajia. Kaikkia vastaajia yhdistää työnimike "ohjaaja". Heidän työkokemuksensa yrityksessä vaihteli kahdesta viikosta neljään vuoteen. Vastaajat ovat kaikki vakituisia, ja kaikki kokevat saaneensa hyvän perehdytyksen taloon tullessaan. Perehdytys on kestänyt yksilöllisesti kahdesta viikosta kuukauteen. Virallisesti perehdyttäjiä on vastausten mukaan ollut kaksi, mutta myös koko työyhteisön tukea ja apua mainittiin vastauksissa. Jokainen on lukenut perehdytyskansion, mutta toiveena olisi, että kaikki tieto saataisiin yhteen paikkaan tiiviisti.

Vastaajat toivoivat ensimmäisiltä päiviltä perehdytyksen suhteen yleisimpien asioiden läpikäymistä, kuten perusarjen pyörimistä, työpareja, nuoria ja heidän taustaansa, perusasioita ja käytäntöjä. Hyväksi perehdytyskansioksi he mieltävät sopivan kokoisen, ajantasaisen ja helposti luettavan. Tällä hetkellä perehdytyskansiota ei pidetä tarpeeksi ajantasaisena ja yksinkertaisena. Arviointia ei perehdytyksestä ole ollut työntekijöillä erikseen, vaan siitä on keskusteltu yleisesti tai itse miettien. Kehitysideana olisi, että kansion päivittämisen myötä

siihen valittaisiin 2 työntekijää, jotka vastaisivat sen jatkuvasta päivittämisestä, jotta ajantasainen tieto säilyisi. Työntekijät kokevat, että perehdytykseen olisi tarpeeksi aikaa. Lisäksi myös pienet asiat tulee kertoa, vaikka ne itsestä tuntuu pieniltä ja turhilta, kuten että firman auto kulkee dieselillä.

Yllä mainitut vastaukset tuovat esille nykyisen perehdytyskansion epäkohtia, joiden perustella lähdimme päivittämään uutta perehdytyskansiota.

Tämän projektin suunnittelua varten perehdymme myös perehdytystä koskeviin lainsäädöksiin sekä tutkittuihin kirjallisiin ohjeisiin, jotka antavat meille laajan kuvan toimivasta perehdytysoppaasta. Tässä projektissa suunnittelemme myös sekä perehdytys suunnitelman työstämistä että perehdytyksen arvioinnin työstämistä erillisenä lomakkeena, joka helpottaa toteuttamaan perehdytyksen prosessia ja samalla auttaa arvioimaan perehdytyksen kulkua.

4.2 Perehdytyskansion toteutus

Perehdytyskansion alustavaa uusimista ja päivittämistä aloitimme toteuttamaan joulukuussa 2021. Haastattelun vastauksia kävimme läpi vastuuhjaajan kanssa joululomien jälkeen tammikuussa 2022. Vastuuhjaaja oli samaa mieltä työntekijöiden kanssa vastauksen tuloksista. Vastauksissa tuli vahvasti esiin, että tarve uusida vanha perehdytyskansio on suuri. Tammikuussa 2022 aloitimme perehdytyskansion päivittämistä, jossa otimme huomioon työntekijöiden vastauksia ja toivomuksia uuden kansion suhteen. Samoihin aikoihin aloimme kirjoittamaan opinnäytetyön teoriaa, joka tuki kansion päivittämistä ja uusimista. Perehdytyskansion päivittämistä ja uusimista helpotti se, että toinen meistä opiskelijoista oli jatkuvassa työsuhteessa kyseisen yrityksen kanssa ja pystyi tehokkaasti keskittymään siihen. Samana aikana toinen meistä kirjoitti opinnäytetyöhön liittyvää teoriaa, joka heijastuu varsinaisessa perehdytyskansiossa.

Opinnäytetyön raporttia varten olemme hyödyntäneet teoriatietoa kirjallisuudesta, joka käsittelee perehdytystä sekä sitä koskevia lainsäädöksiä ja etsineet tietoja Diakonia-ammattikorkeakoulun tietokannoista. Lisäksi olemme osallistuneet koulun järjestämiin opinnäytetyötä varten ohjaaviin seminaareihin, joissa saimme tukea ja ohjausta.

Olemme laatineet perehdytyskansion moniammatillisen työyhteisön, varsinkin sairaanhoitajan näkökannalta, mutta kansion avulla tulee perehdyttää myös muita yrityksessä työskenteleviä ammattiryhmiä ja opiskelijoita.

Perehdytyskansion sisällön rakentamisessa otimme huomioon yksikön johtajan sekä lähiesimiehen toiveet. Saimme pohjaksi vanhan perehdytyskansion, jonka avulla päivitimme perehdytyskansion tälle vuosikymmenelle. Yksikön henkilökunnan avun ja tuen avulla rakensimme perehdytyskansion omannäköiseksi kyseiselle nuorisokodille. Salassapito-oikeuden vuoksi emme voi liittää perehdytyskansiota oppinäytetyön raporttiin.

Kansion sisällysluettelo on melko laaja, joka sisältää:

- **Nuorisokodin perustiedot:** Yrityksen yhteys ja perustiedot
- **Nuorisokodin henkilöstötiedot:** Henkilökunnan yhteystiedot
- **Nuoren sijoitus yksikköön:** Arvioidaan lastensuojelun sijoitus-tarve ja sijoitusmuoto
- **Hyvän kohtelun periaatteet ja nuoren rooli:** Tuetaan nuorten itsemääräämisoikeutta ja ainutlaatuisuutta, jossa hänet hyväksytään kaikkine tarpeineen
- **Asiakkaan asema ja oikeudet:** Palvelutarpeen arviointi, hoito ja kasvatussuunnitelma, asiakkaan kohtelu, itsemääräämisoikeus, sen periaatteet ja käytännöt ja sen rajoittaminen, asiakkaan osallisuus, asiakkaan oikeusturva
- **Nuoren kuuleminen ja oikeudet:** Itsemääräämisoikeus, rajoitus-toimenpiteet ja yleiset toimintatavat rajoituspitemien jälkeen, nuoren muutoksenhaku ja kantelumahdollisuus
- **Toiminta-ajatus, arvot ja toimintaperiaatteet:** Yrityksen toiminta-ajatus, arvot ja toimintaperiaatteet

- **Vuorokohtaiset tehtävät:** Henkilöstön vuorokohtaiset tehtävät, jossa kuvataan aamu-, ilta- ja yövuoron tehtäviä
- **Muskettien arki:** Yksikön arki, nuorten käytännöt ja säännöt
- **Sijoituksen muodot:** Avohuolto, kiireellinen sijoitus, huostaanotto
- **Palvelun sisällön omavalvonta:** Ravitsemus, hygieniakäytännöt, terveyden- ja sairaanhoito, lääkehoito, yhteistyö eri toimijoiden kanssa
- **Lääkehoidon suunnitelma:** Yrityksen lääkehoidon toteuttaminen ja vaatimustaso Muskettisotureilla, riskitekijät ja ongelmakohtat, lääkehuolto, lääkkeiden säilytys ja turvallisuus, lääkkeiden kirjaaminen, lääkkeiden hävittäminen, lääkehoitolupa sekä lääkkeiden haku, vastaanotto ja jakaminen
- **Työturvallisuus sekä kiintymyssuhteet:** Työturvallisuus, työympäristön suunnittelu ja perehdytys, turvallisuusjärjestelyt ja menettelytapaohjeet, yksintyöskentelyt ja työntekijän velvollisuudet, uhka- ja väkivaltatilanteet, pelastus- ja suojelusuunnitelmat, luottavainen kiintymys, välttelevä kiintyminen, ristinriitainen kiintyminen

4.3 Perehdytyskansion arviointi

Ensimmäisen perehdytyskansion päivitetyn raakaversioon esitimme yrityksen henkilökunnalle 18. tammikuuta 2022. Palautteeksi saimme, että perehdytyskansion tulisi olla yksinkertainen, helposti luettavissa ja kaiken tiedon tulisi olla yhdessä paikassa, lukuun ottamatta pelastussuunnitelmia ja muita liitteitä. Liitteet halutaan säilyttää omassa kansiossaan, johon uusi työntekijä perehtyy erikseen.

Toinen päivitetty perehdytyskansio on lähetetty Muskettisoturit yritykselle uudestaan luettavaksi ja arvioitavaksi kirjallisena sähköpostiin 18. helmikuuta 2022 palautuslomakkeen kera (liite 5), jossa pyydämme arvioimaan työtämme. Tässä vaiheessa perehdytyskansio sisältää myös perehdytys suunnitelmalomakkeen ja perehdytyksen arviointilomakkeen, jotka yritys voi ottaa käyttöön

oman perehdytyksen seurannan ja arvioinnin avuksi (liite 2 ja liite 3). Kyseinen versio hyväksyttiin yrityksen toimesta.

Viidennen liitteen avulla yritys sai vastata seuraaviin perehdytyskansiota koskeviin kysymyksiin:

1. Löytyikö perehdytyskansiosta tarvittavat tiedot?

” Kyllä löytyi, koska opinnäytetyö on tilattu yrityksen todelliseen tarpeeseen. Olemme keskustelleet opinnäytetyön tekemisen lomassa tarvittavista tiedoista, päivittäneet näkökulmia. Ajatus on, että jatkossakin perehdytyskansio elää ja sillä pyritään vastaamaan ajankohtaisiin tarpeisiin tiedoilla.”

2. Mitä mieltä olet perehdytyskansion ulkomuodosta?

” Opiskelijat ovat itse päättäneet kansion ulkomuodon, ja tehneet sisällön uudistamisen, joten taiteellinen vapaus heille suotakoon, jotta työ on omannäköinen konkreettisestikin.”

3. Antaako perehdytyskansion sisältö kattavan näkemyksen yrityksen toiminnasta etenkin uuden työntekijän/opiskelijan näkökulmasta?

” Mielestäni tällä hetkellä perehdytyskansio on kattava. Työtä on tietyistä kohdista kirjoitettu auki hyvin, ja samoin myös tiivistetty palvelemaan tarkoitustaan.”

4. Onko oman ammattikuntasi työnkuva selkeästi esillä?

” Moniammatillinen ammattikuntamme on esillä riittävällä tavalla ja meidän tarkoitustamme varten selkeästi.”

5. Onko sisältö selkeää ja helposti ymmärrettävää?

” Sisältö palvelee yritystämme ja ajatus selkeydestä ja ymmärrettävyydestä täyttyy. Toisaalta täyttyy myös vaade siitä, että lukijan on opittava myös alakohtaista ammattikieltä ja opittava ymmärtämään toimialan sisältöjä lastensuojelussa.”

6. Halutessasi anna palautetta vapaan sanan muodossa.

” Projektissa on ollut kiinnostavaa olla mukana. Toinen opiskelijoista tuli meille alun perin harjoitteluun ja ideoi opinnäytetyön yrityksen palvelukseen. Yhteistyö on sujunut mutkattomasti, työn arjen keskellä. Opinnäytetyö valmistui nuorisokodin arjen pedagogian, puuhailun ja ammatillisten reflektioiden keskellä opiskelijoiden toimesta, ja edustaa työssämme operatiivista työkalua, johtamisen työkalua ja perehdyttämisestä vuorollaan vastaavan tiimiläisen työkalua. Mielestäni tässä onnistui konkreettisesti työelämän ja opiskelijoiden osaamisen tarpeiden yhdistäminen.”

5 POHDINTA

Päädyimme toteuttamaan toiminnallista opinnäytetyötä, sillä se tuntui luonnollisimmalta tavalta toteuttaa Covid-19 viruksen jyllätessä ja sosiaalisten kontaktien ollessa minimissä. Aiheen löytäminen oli helppoa, sillä yksiköllä oli iso tarve perehdytyskansiolle ja perehdyttäminen aiheena oli mielenkiintoinen. Työelämäyhteistyökumppani löytyi helposti ja pääsimme nopealla aikataululla aloittamaan opinnäytetyötä, jota olemme aktiivisesti työstäneet lähes vuoden koulun muiden kurssien ohella.

Perehdytyskansiosta tuli kaiken kaikkiaan yli sata sivuinen, sisältäen myös tarvittavat liitteet. Sisältöä suunniteltaessa materiaalia löytyi helposti ja kattavasti. Mielestämme perehdytyskansiosta tuli selkeä ja mielenkiintoinen, sillä opintojemme aikana olevissa harjoitteluissa vastaan on tullut vanhanaikaisia ja vaikeasti ymmärrettäviä perehdytyskansioita. Perehdytys itsessään on todella tärkeä prosessi, sillä kaikki työnteko pohjautuu hyvälle pohjaosaamiselle.

Opinnäyteprosessi itsessään oli hyvin avartavaa ja antoisaa, mikä johti suureen onnistumisentunteeseen, vaikka turhautumistakin on ollut. Opinnäyte-työtä tehdessämme huomasimme, kuinka paljon toisen tekijän kannustus antoi uutta motivaatiota ja intoa kirjoittamiselle ja tiedon etsimiselle oman työn ohella. Opiskelijoina koemme olevamme paljon kokeneempia tiedon haussa ja sen kirjoittamisessa omin sanoin ja tiedoin. Myös lähdekritiikki on parantunut paljon opinnäytetyötä kirjoittaessa, sillä nykyään tietoa löytyy monipuolisesti eri tietolähteistä.

Tulevaisuuden ja mahdollisten jatko-opiskelujen kannalta tiedostamme nyt enemmän itsestämme opiskelijoina ja tiedonhakijoina. Työn myötä saimme enemmän itseluottamusta niin ammatillisesti, kuin siviilielämään. Haasteena oli luotto omaan osaamiseen ja itsensä johtamiseen. Näitä osa-alueita pysytymme kuitenkin jatkuvasti kehittämään, sillä niitä tulemme tarvitsemaan jokaisessa työpaikassa uramme varrella. Tulevaisuudessa osaamme suunnitella paremmin oman ajankäytön ja ennustaa sen tuomat haasteet.

LÄHTEET

Ahokas, L., Mäkeläinen, J. (2013). *Perehdyttäminen ja työnopastus-Ennakoivaa työsuojelua*. Saatavilla

https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_ennakoivaa_tyosuojelua#kasitteet_ja_perehdyttamisen_vaiheet_1

Eklund, A. (2020). *Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys*. Grano oy. Vantaa

Keskikallio, J. (2019). *Perehdytyskansio Satakunnan Syöpäyhdistykselle*. Saatavilla

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/260840/Keskikallio_Jaana.pdf?sequence=2&isAllowed=y

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

L 609/ 1986 Laki mies ja naistenvälisestä tasa-arvosta. Saatavilla

<https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/1986/19860609>

L 1327/2014 Laki yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta. Saatavilla

<https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/2014/20141327>

L 738/2002 Työturvallisuuslaki. Saatavilla

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

L 1333/2021 Yhteistoimintalaki. Saatavilla

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

Liski, M., Horn, S., Villanen, M. (2007). *Hyvä perehdytysopas*. Saatavilla

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/133008/LAMK_2007_B_4.pdf?sequence=4

Muskettisoturit. Saatavilla

<https://www.muskettisoturit.fi/>

Saastamoinen, M., Vähä, T., Ypyä, J., Alahuhta, M., Päätaalo, K. 2018. Toiminnallisen opinnäytetyön oppimiskokemukset. Saatavilla

<http://www.oamk.fi/epooki/2018/toiminnallinen-opinnaytetyo/>

Tehy. Perehdytys. (2022) Saatavilla

<https://www.tehy.fi/fi/tyoelamaopas/tyosuhteenalkaminen/perehdytys>

LIITE 1. Kyselylomake

1. Työntekijän koulutus.
2. Työntekijän työtehtävä yrityksessä.
3. Kuinka kauan olet työskentelyt yrityksessä?
4. Missä työsuhteessa työskentelet? (vakituinen, määräaika-
nen, sijainen)
5. Miten koet, että sinua on perehdytetty yrityksessä?
6. Kuinka kauan perehdytys kesti?
7. Kuinka monta työntekijää sinua perehdytti?
8. Oletko työhön tullessa lukenut yrityksen perehdytyskansio?
9. Mitä tietoja sinun mielestäsi olisi hyvä kertoa uudelle työntekijälle ensimmäisinä päivinä?
10. Minkälainen on sinun mielestäsi hyvä ja huono perehdytyskansio
11. Onko mielestäni yrityksen perehdytyskansio ja perehdytys-suunnitelma toimiva ja antoisa?
12. Oletko perehdytyksen jälkeen arvioinut perehdytystä ja miten sinua on perehdytetty?
13. Miten sitä voisi mielestäsi kehittää?
14. Mitä perehdytykseen ja perehdytyskansioon haluaisit vielä kertoa? Sana on vapaa.

LIITE 2. Perehdytysuunitelmalomake

TYÖTURVALLISUUS PEREHDYTYS: SUORITETAAN ENSIMMÄISENÄ TYÖPÄIVÄNÄ				
NIMI:				
AIKA JA PAIKKA:				
AIHE	LISÄTIETO	PEREHDYTTÄJÄ	AJANKOHTA	TOTEUTUNUT
Avaimet, henkilökortit, tunnukset				
Tiukan paikan tullen toimiminen	Päivystysvuorot ja yhteyshenkilö kehen ollaan yhteydessä			
Työympäristössä olevat hälytysjärjestelmät ja aluekamerat				
Pelastussuunnitelma	Sammuttimet, poistumistiet, palohälytysjärjestelmä			
Toiminta uhka- ja vaaratilanteissa				
Ensiapukaappi, ensiapuohjeet ja toiminta				
Ulkoinen olemus	Vaatteet, korut jne			

YLEINEN PEREHDYTYS: SUORITETAAN ENSIMMÄISEN KOLMEN PÄIVÄN AIKANA				
NIMI:				
AIKA JA PAIKKA:				
AIHE	LISÄTIETO	PEREHDYTTÄJÄ	AJANKOHTA	TOTEUTUNUT
Organisaation yleisesittely	Organisaation rakenne, vastuuhenkilöt, tavoitteet			
Työpaikkaan tutustuminen	Sisä- ja ulkotilat, sosiaalitilat, työpaikan autot			
Työsopimus	Työaika, vastuut ja velvollisuudet, palkkaus, sairaus- ja poissaolot, vuosilomat			
Henkilöstön toimenkuvat	Johto, esimies, vastuuhuoltaja, sairaanhoitaja, ohjaaja			
Asiakkaat				
Henkilöstöasiat	Työterveydenhuolto, työvaatteet			

TYÖNOPASTUS: ALOITETAAN ENSIMMÄISEN VIIKON AIKANA				
NIMI:				
AIKA JA PAIKKA:				
AIHE	LISÄTIETO	PEREHDYTTÄJÄ	AJANKOHTA	TOTEUTUNUT
Tutustuminen omaan työtehtävään	Oma työnkuva, vastualueet, työpiste			
Tutustuminen omiin työvälineisiin	Tietokone, kännykkä, Nappula			
Oma toiminta häiriö- ja poikkeustilanteissa				

LIITE 3. Perehdytyksen arviointilomake

1) Perehdytysohjelman arviointi

Arvioi perehdytyksen seuraavat kohdat asteikolla 1–5 (1: täysin eri mieltä, 5: täysin sama mieltä)

Nimi:	1	2	3	4	5
Aika ja paikka:					
Tunnen hyvin organisaation vision ja strategian					
Tunnen hyvin organisaation arvot ja niiden merkityksen					
Minulla on selkeä kuva organisaation toiminnasta ja roolistani siinä					
Ymmärrän hyvin työroolini ja tehtäväni					
Tunnen hyvin organisaation käytännöt ja viestintätavat					
Olen tutustunut oman yksikköni toimintaan ja henkilöstöön					
Perehdytysohjelma johdatti minut hyvin työtehtävissäni					
Ymmärrän miten toimin uhka- ja vaaratilanteessa turvallisuusohjeiden mukaisesti					
Tunnen käytössä olevat sähköiset järjestelmät ja osaan käyttää niistä					
Työyhteisön jäsenet opastavat minua tarvittaessa					

2) Perehdytyksen onnistuminen yksikössä

Arvioi perehdytyksen seuraavat kohdat asteikolla 1–5 (1: täysin eri mieltä, 5: täysin sama mieltä)

Nimi:	1	2	3	4	5
Aika ja paikka:					
Esimies kävi kanssani perehdytysohjelman läpi					
Aloittaessani työn minut otettiin hyvin vastaan					
Perehdytysuunnitelma toteutui suunnitelman mukaisesti					
Tiimini osallistui perehdytykseen aktiivisesti					
Yleisperehdytys oli antoisa ja vastasi odotuksiani					
Palvelukohtainen perehdytys oli antoisa ja johti minut hyvin tehtäväni (työopastus)					

LIITE 4. Oma palautearviointi

Arviointilomake yritykselle perehdytyskansiosta.

Perehdytyksen onnistumiseen kehitysehdotukset:

1. Löytyikö perehdytyskansiosta tarvittavat tiedot?
2. Mitä mieltä olet perehdytyskansion ulkomuodosta?
3. Antaako perehdytyskansion sisältö kattavan näkemyksen yrityksen toiminnasta etenkin uuden työntekijän/opiskelijan näkökulmasta?
4. Onko oman ammattikuntasi työnkuva selkeästi esillä?
5. Onko sisältö selkeää ja helposti ymmärrettävää?
6. Antaa palautetta vapaan sanan muodossa.