



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

ANNA-MARIA KAARI-LAHTINEN

Varikko haltuun

Perehdytysopas Varikon asumisyksikköön

SOSIAALIALAN TUTKINTO-OHJELMA
2023

TIIVISTELMÄ

Kaari-Lahtinen, Anna-Maria: Varikko haltuun. Perehdytysopas Varikon asumisyksikköön.

Opinnäytetyö, AMK

Sosiaaliala

Kesäkuu 2023

Sivumäärä: 34

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa perehdytysopas asunto ensin -mallilla toimivaan Varikon asumisyksikön työyhteisöön ja siten kehittää työntekijöiden perehdytysprosessia. Yksikössä ei ollut aiemmin selkeää perehdytysopasta. Pyrkimyksenä oli laatia kattava, yksityiskohtainen ja asiallinen, mutta toisaalta myös pilkettä silmäkulmassa omaava perehdytysopas, joka tukee uusien työntekijöiden, sijaisten ja opiskelijoiden perehdytystä.

Toiminnallisen opinnäytetyön produktia lähestyttiin yhteiskehittämisen näkökulmasta hyödyntäen Varikon asumisyksikön työyhteisöä kyselyn ja työpajojen kautta. Kyselyn tarkoituksena oli selvittää, mitkä asiat työyhteisössä koetaan tärkeimmiksi perehdyttämisen kannalta. Työpajoissa luotiin yhteisiä toimintatapoja ja suunniteltiin looginen perehdytysjärjestys. Opinnäytetyön produktia tukevassa teoriaosuudessa pureuduttiin perehdyttämiseen, sen suunnitteluun, hyötyihin ja seurantaan.

Opinnäytetyön produktina muodostui noin neljäkymmentäkuusisivuinen Varikko haltuun -opas. Opinnäytetyössä kuvataan oppaan laatimisprosessia, mutta varsinaista opasta ei mm. julkisuuslakiin nojaten julkaista. Sen sijaan oppaan sisällysluettelo löytyy raportin liitteenä.

Jo opasta suunniteltaessa osoittautui, että tarve selkeälle ja kootulle perehdytysmateriaalille oli ilmeinen. Valmistuttuaan perehdytysopas sai lämpimän vastaanoton ja sen kerrottiin olevan odotettuaakin parempi. Se nähtiin sisällöltään kattavana ja selkeänä sekä visuaaliselta ilmeeltään ehjänä. Ennen kaikkea se koettiin tarpeelliseksi ja hyödylliseksi. Sen uskottiin selkeyttävän työtä ja tukevan asioiden muistamisessa sekä palvelevan kaikissa perehdytystilanteissa. Lisäksi sen koettiin soveltuvan jo työssä pidempään olleiden tietojen päivittämiseen.

Yhteiskehittämisen myötä esiin nousi ideoita omannäköisen perehdyttämisen jatkokehittämisestä mm. ennen työn aloittamista jaettavasta ennakkomateriaalista. Työpajat koettiin merkityksellisinä ja turvallisina ympäristöinä tuoda esiin omia mielipiteitä.

Avainsanat: perehdytys, perehdytysopas, työpaja, yhteiskehittäminen

ABSTRACT

Kaari-Lahtinen, Anna-Maria: Getting to grips with Varikko. An orientation guide to the Housing Unit Varikko
Bachelor's Thesis
Bachelor of Social Services
June 2023
Number of pages: 34

The purpose of the thesis was to produce an orientation guide for the work community of the Varikko housing unit, which operates with the Housing First model, and thus to develop the orientation process for employees. There was no clear orientation guide in the unit before. The aim was to produce an orientation guide that was comprehensive, detailed and factual, but also with a twinkle in its eye, and that would also support the orientation of new employees, substitutes and students.

The product of this practice-based thesis was approached from a co-development perspective, utilising the work community of the Varikko housing unit through a survey and workshops. The purpose of the survey was to find out which issues in the work community are perceived as the most important in terms of orientation. In the workshops, common practices were established, and a logical orientation sequence was planned. The theoretical part supporting the thesis product dealt with orientation, its planning, benefits and monitoring.

The product of the thesis was a forty-six-page guidebook called "Getting to grips with Varikko". The thesis describes the process of creating the guide, but the actual guide will not be published due to, among other things, the Act on the Openness of Government Activities (Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta, 621/1999). Instead, the table of contents of the guide can be found as an appendix to the thesis report.

Already when the guide was being planned, the need for clear and concise orientation material was obvious. Once completed, the orientation guide was warmly received and was said to be better than expected. It was seen as comprehensive and clear in its content and pleasing in its visual appearance. Above all, it was seen as necessary and useful. It was believed to clarify the work, help in remembering things, and be useful in all orientation situations. It was also felt to be suitable for updating the knowledge of those who had already been doing the job for some time.

The co-development process led to ideas for the further development of a customized orientation process, including for example the distribution of pre-work materials before starting the work. Workshops were perceived as meaningful and safe environments to express one's own opinions.

Keywords: orientation, orientation guide, workshop, co-development

ALKUSANAT

Kiitos Varikon asumisyksikön työyhteisölle osallistumisesta tähän työhön. Työnne Varikolla on merkityksellistä ja myös yhteiskunnallisesti merkittävää. Arvostakaa sitä ja olkaa rohkeasti ylpeitä siitä!

Kiitos lähiesihenkilölleni, kun jaoit tuotteisiin sisältöä. Kiitos myös toiminnanjohtajalle ja kehittämisjohtajalle myönteisestä asenteesta työhöni. Kiitos ohjaukselle opettajalleni kuluneiden vuosien aikaisesta tuesta.

Ennen kaikkea kiitos elämälle, kun kannat!

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA	7
2.1 Asunto ensin -yksikkö Varikko.....	7
2.1.1 Haittojen vähentäminen ja asumissosiaalinen työ Varikolla.....	9
2.2 Produktin tarpeellisuus	10
2.3 Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteet ja tarkoitus	11
3 OPINNÄYTETYÖN PRODUKTIA TUKEVA TEORIA.....	12
3.1 Perehdytys	12
3.2 Perehdytys lain mukaan	14
3.3 Perehdytyksen suunnittelu, hyödyt ja seuranta	14
3.4 Materiaali perehdytyksen tukena.....	17
4 PEREHDYTY SOPPAAN LAATIMINEN	18
4.1 Tutkimus produktin tukena	18
4.1.1 Kysely työyhteisölle	18
4.2 Oppaan sisältö	21
4.3 Yhteiskehittämisen välineenä työpaja.....	22
5 VALMIS PRODUKTI	24
5.1 Varikko haltuun -opas.....	24
5.2 Johtopäätökset ja loppupalaute.....	25
6 POHDINTA	26
LÄHTEET.....	29
LIITE 1: KYSELYN SAATEKIRJE	31
LIITE 2: KYSELY	32
LIITE 3: TYÖPAJA 1 TEHTÄVÄNANTO	34
LIITE 4: TYÖPAJA 2 TEHTÄVÄNANTO	35
LIITE 5: PEREHDYTYSLISTA	36
LIITE 6: PRODUKTIN KANSILEHTI	37
LIITE 7: PRODUKTIN SISÄLLYSLUETTELO	38

1 JOHDANTO

Aloitin ammatillisen harjoitteluni Porin Sininauha ry:n Varikon asumisyksikössä loppuvuodesta 2021. Olin pitkään odottanut tätä unelmieni ammattiin, aikuis-sosiaalityön ympäristöön liittyvää harjoitteluani. Omasin ennen tuota pitkän taustan työelämästä, joskin aivan eri alalta. Olin siis aivan uuden edessä, mikä sinällään oli poikkeavaa, koska opintoni olivat kuitenkin muilta osin jo tuolloin aivan loppuvaiheessa. Heti harjoitteluni alettua tiesin, että olin tullut juuri minulle sopivaan ja mieluisaan työpaikkaan. Koin pääseväni varsin nopeasti kiinni työympäristöön ja sain jo pian tehdä työtehtäviä itsenäisesti.

Hyvän perehdytyksen tärkeyttä ja merkitystä ei voine liikaa korostaa. Vaikka itse sainkin harjoitteluni ajan kaikilta työyhteisön jäseniltä erinomaista ohjausta, koin kovaa tarvetta edistää omaa oppimistani ja sen tueksi kaipasin selkeää perehdytysopasta. Ymmärsin kuitenkin, että ihmissuhdeperustaista työtä ei voi oppia pelkästään perehdytysoppaan avulla. Osittain myös siitä syystä kaipasin selkeitä, ylös kirjattuja ohjeita ja informaatiota erilaisiin käytänteisiin ja toimintatapoihin liittyen. Ajattelin, että erilaiset ohjeet omaksuttuani aikaa vapautuisi enemmän asumisyksikön tärkeimpään tehtävään, eli kohtausmistyöhön.

Harjoitteluni poiki itselleni lopulta työpaikan Varikolla, ja opinnäytetyön tekeminen omaan työympäristöön tuntui luontevalta valinnalta. Toimeliaana ja käytännönläheisenä ihmisenä tuntui sopivalta valjastaa oma kokemukseni työyhteisön uutena tulokkaana toiminnallisen ja kehittävän opinnäytetyön muotoon.

Perehdyttämisessä on kysymys laajemmasta kokonaisuudesta kuin pelkästä perehdytysoppaasta. Tämän opinnäytetyön produktina laadittu perehdytysopas kuitenkin tukee ja kehittää oman työyhteisöni perehdytysprosessia.

Opas on työyhteisölleni tarpeellinen ja ajankohtainen, sillä osittain ajastaan jäljessä ollut ja irrallinen materiaali ei enää palvellut perehdytystilanteita. Kehittämäni perehdytysopasta voi ammatillisessa mielessä pitää myös huoneentauluna, jonka pariin voi aina tarvittaessa palata ja siten kirkastaa omaa työnkuvaansa.

Opinnäytetyön taustassa esittelen työympäristöäni ja kuvailen lyhyesti sen nykytilaa suhteessa tuotteeseen. Kerron työympäristössä tehtävästä asunto ensin -työstä sekä avaan siihen liittyvää haittojen vähentämisen sisältöä ja asumisosiaalisen työn luonnetta ilmentääkseni työn moniulotteisuutta ja toisaalta haastavuuttakin. Lisäksi selvennän tarkemmin opinnäytetyön tuotteen tarvetta tavoitteiden ja tarkoituksen myötä.

Produktia tukevassa teoriaosuudessa määrittelen tuotokseni kannalta merkittävintä perehdytyksen käsitettä, tarkastelen sitä eri näkökulmista ja perustelen sen tärkeyttä. Tämän jälkeen esittelen tuotteen laatimista, sen vaiheita ja käyttämiäni välineitä sekä tuon esiin valmiin tuotteen johtopäätökset. Aivan lopuksi pohdin opinnäytetyöhön liittyvää matkaani.

2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA

2.1 Asunto ensin -yksikkö Varikko

Tämän opinnäytetyön työympäristönä on asunto ensin -yksikkö Varikko, jossa Porin Sininauha ry toimii palveluntuottajana. Porin Sininauha ry on vakiintunut sosiaali- ja työllisyyspalveluiden tuottaja ja kehittäjä Satakunnassa. Yhdistyksen toiminta-ajatuksena on kulkea ihmisten rinnalla, tukea heitä erilaisissa elämäntilanteissa, tarjota toivoa ja iloa sekä uuden alun mahdollisuuksia. Porin Sininauhan arvoja ovat jokaisen ihmisarvon ja ainutlaatuisuuden kunnioitus,

kaikkien yhdenvertainen ja myötätuntoinen kohtaaminen, sosiaalisen oikeudenmukaisuuden puolustaminen sekä halu ja rohkeus toimia yhteiskunnallisessa keskustelussa syrjään jäävien äänenä. Erilaisen hanke- ja kohtaamistyön ohella yhdistyksen perustehtävää on tuottaa arvoihin pohjautuvia tuettuja asumispalveluita päihde- ja mielenterveyshaasteiden kanssa kamppaileville henkilöille. (Porin Sininauha ry:n www-sivut 2023.)

Varikko on 17-paikkainen asumisyksikkö, joka tarjoaa asunto ensin -mallin mukaista sosiaaliohjauksella tuettua itsenäistä asumista päihteiden käyttäjille. Sosiaaliohjaus on ohjausta ja tukea palvelujen käytössä sekä yhteistyötä eritukimuotojen yhteensovittamisessa. Sosiaaliohjauksen tavoitteena on edistää hyvinvointia ja osallisuutta vahvistamalla elämänhallintaa ja toimintakykyä. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014, 16 §.) Tuettu asuminen on itsenäistä, sosiaaliohjauksella tuettua asumista, jota järjestetään henkilölle, joka erityisestä syystä tarvitsee apua tai tukea itsenäiseen asumiseen tai siihen siirtymisessä (Sosiaalihuoltolaki 21 a §).

Asunto ensin -mallin keskiössä on asunnon hankkiminen ja sen saaminen ilman vaateita tukitoimista tai velvollisuuksista ottaa vastaan palveluita. Asunnottomasta ei siis tehdä asumiskelpoista sitouttamalla häntä hoitoon, raittiuteen tai elämäntavan muutokseen, vaan asunto omalla vuokrasopimuksella nähdään jokaisen ihmisen oikeutena ja lähtökohtana muun elämän kuntoon saamiselle. Kun asunnottomalle mahdollistetaan asuminen omassa asunnossa, se voi auttaa muiden sosiaalisten ja terveydellisten ongelmien ratkaisemista. (Asunto ensin -opas 2016.) Asunto ensin -mallin pääsisältö muotoutuu asunnosta ja asumisen onnistumista turvaavista palveluista. Näillä yhdessä pyritään pääsemään irti asunnottomuudesta ja turvaamaan pysyvä asuminen myös elämän kriisiytyessä. (Granfelt 2022, 10.)

Asunto ensin –malli on asumissosiaalista työtä, jolla voidaan tukea yhteiskunnan marginaalissa eläviä ihmisiä ulos asunnottomuudesta. Asumissosiaalinen työ voi olla myös jokin yksittäinen palvelu tai hetkellinen tuki. (Granfelt

2022, 7.) Asumissosiaalisesti työksi lukeutuu esimerkiksi kotiin annettava tuki ja asumisyksiköissä tehtävä ohjaus ja neuvonta, sekä kriisiasumisen palveluissa, asunnottomille suunnatuissa päiväkeskuksissa ja asumispäivystyksissä tehtävä työ. Toisaalta asumissosiaalista työtä tehdään myös päihdehuollossa, rikosseuraamusalalla ja mielenterveyssektorilla. Asumissosiaalisen työn sisältö painottuu aina auttamisorganisaation ja työntekijän perustehtävän pohjalta sekä tilanteessa olevan asiakkaan tilanteen mukaan. (Granfelt 2022b, 236–245.) Tämän opinnäytetyön ympäristössä tehtävässä työssä on kyse pidempiaikaisesta asumissosiaalisesta työstä, jota tehdään asunto ensin -periaatteella toimivassa Varikon asumisyksikössä.

2.1.1 Haittojen vähentäminen ja asumissosiaalinen työ Varikolla

Varikolla asunto ensin -mallin mukaisesti hoidollinen lähestymistapa on päihdehaittojen vähentäminen. Haittojen vähentäminen on käytännönläheistä, tuomitsematonta ja päihteiden käyttäjien toimijuutta korostavaa työtä. Haittoja vähentävä työn keskiössä on pyrkimys vähentää päihteistä koituvia haittoja asukkaalle itselleen, mutta toisaalta myös ympäristön ja yhteiskunnan suuntaan. Käsitteenä haittojen vähentäminen on sovellettavissa kaikkiin päihteisiin, vaikka sitä käytetään yleensä huumeiden yhteydessä. (Vinkki.infon www-sivut 2023.)

Haittoja vähentävän työn tavoite ei ole huumausaineiden laillistaminen, vaan terveys- ja palveluneuvonnan avulla pyritään ehkäisemään muiden muassa tartuntatauteja, yliannostuksia, rikollisuutta, kuolleisuutta, syrjäytymistä ja päihteiden sekakäyttöä. Haittojen vähentämisessä korostuu ihmisarvo ja -oikeudet. (Kotovirta & Tammi, 2018, 188.) Varikolla tehtävä asunto ensin -mallinen työ ja siihen sisältyvä haittoja vähentävä lähestymistapa perustuu aitoon ihmisyyden etiikkaan (Granfelt 2022b, 264), jossa jokaisella ihmisellä on ehdoton ihmisarvo riippumatta elämäntilanteesta, taustasta tai muistakaan tekijöistä.

Varikolla työskennellään tavalla tai toisella yhteiskunnan marginaaliin kulkeutuneiden ihmisten parissa. Näillä ihmisillä, eli asukkailla, on päihdeongelmien lisäksi erilaisia sosiaalisia ja terveydellisiä haasteita. Asumissosiaalinen työ vaatii aikaa tutustua asiakkaaseen ja hänen elämäntilanteeseensa (Granfelt 2022, 24). Asumissosiaalisen työn keskiössä on asukas-työntekijä-vuorovaiikutussuhde (Granfelt 2022, 7) ja työ kulminoituu ensisijaisesti läsnä olemiseen ja asukkaan rinnalla kulkemiseen. Myös marginaaliin joutuneilla ihmisillä on oma ääni ja tahto, joita tulee kunnioittaa. Asunto ensin -mallinen työ sekä haittoja vähentävä työ Varikolla edellyttävät työntekijältä laajaa tietämystä päihteiden vaikutuksesta päihderiippuvaisen jokapäiväiseen elämään, arkeen ja asumiseen (Ranta & Perälä 2022, 210). Lisäksi työ vaatii työntekijältä reipasta ja rohkeaa otetta, välillä myös rajojen asettamista ja uskallusta sekä taitoa sanoa asioita, joita asukas ei haluaisi kuulla (Granfelt 2022, 22).

Työ Varikoilla on paikoin vaativaa ihmissuhdetyötä, jossa kohdataan asukkaan arkoja ja hyvin henkilökohtaisiakin kipukohtia ja niihin liittyviä tunteita. Toisaalta se voi olla ohjausta ja konkreettista, asumista tukevaa tekemistä vaikkapa asukkaan kotona. (Granfelt 2022b, 246.) Työskentelyyn liittyy olennaisesti toimeentuloon liittyvät asiat mutta yhtä merkityksellistä on tuen ja ohjauksen avulla auttaa asukasta saamaan elämästään muutoinkin mielekkäämpää.

2.2 Produktin tarpeellisuus

Työ Varikolla on pitkäjänteisyyttä ja kärsivällisyyttä vaativaa ja asukkaiden elämäntilanteiden ymmärtäminen kokonaisvaltaisesti vie aikaa. Työhön perehdyttäminen ei tapahdu hetkessä, ja työn moniulotteisuuden takia selkeät toimintalinjat ja -käytänteet asumisyksikön arjessa ovat merkityksellisiä työn johdonmukaisuutta ja etenkin asukkaiden elämää ja arkea ajatellen.

Varikon asumisyksikössä työskentelee 2 sairaanhoitajaa, 3 lähihoitajaa ja 2 sosiaaliohjaajaa ja kunkin toimenkuva on laadittu osaamisvaatimusten, koulutustaustan ja substanssiosaamisen mukaan. Lisäksi Varikko on vetovoimainen

harjoittelupaikka sote-alan opiskelijoiden keskuudessa ja harjoittelupaikkoja järjestetään opiskelijoille aina mahdollisuuksien mukaan. Työskentely on tasa-vertaista yhteistyöhön perustuvaa tiimityötä, mikä edellyttää yhteisiä toimintatapoja ja -ohjeita.

Yhteisten toimintatapojen löytymiseksi työryhmässä on tehty yhteistyötä työnantajan kanssa. Kehittäminen jatkuu edelleen, mutta tällä hetkellä linjat ovat aiempaa selkeämpiä. Perehdyttämiseen käytettävä kansiossa oleva irrallinen ja osittain ajastaan jäljessä oleva materiaali ei kuitenkaan enää palvele työyhteisöä ja perehdytystilanteita. Silloin kun ei ole selkeäksi kokonaisuudeksi koottua materiaalia, johon nojata ja jota käyttää perehdytyksen apuna, perehdytyksestä tulee helposti rikkonaista ja puutteellista. Perehdytys ei silloin myöskään ole suunnitelmallista eikä perehtyjän oppiminen etene. Myös perehtyjän kokonaismielikuva työympäristöstä muodostuu helposti sekavaksi.

2.3 Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteet ja tarkoitus

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on kehittää Varikon työyhteisön perehdytysprosessia laatimalla yhtenäinen ja kattava perehdytysmateriaali perehdytysoppaan muotoon.

Toiminnallinen opinnäytetyö on tutkimuksellista kehittämistä, jossa päämääränä on kohderyhmää tai toimintaympäristön arjen käytäntöjä palveleva tuotos sekä siihen liittyvä raportti (Kostamo, Airaksinen & Vilka 2022, 11). Toiminnallinen opinnäytetyö on toimeksiantajan kanssa yhdessä kuljettu matka, jossa jaetaan tietoa ja näkökulmia. Matkan aikana nousseet kysymykset ja eri näkökulmat kasvattavat etenkin opiskelijan ammatillista joustavuutta ja edistävät vuorovaikutustaitoja. (Kostamo ym. 2022, 20.)

Kehittäminen alkaa aina tietystä kysymyksestä, johon haetaan ratkaisua (Kostamo ym. 2022, 41), ja kehittämistyön aluksi tulee määritellä työn tavoitteet

(Kostamo ym. 2022, 15). Tämän opinnäytetyön kehittämistavoitteen taustakysymyksenä on:

- Kuinka suunnitella ja luoda Varikolle omannäköisensä perehdytysopas, joka tukee Varikolla tehtävää työtä.

Toiminnallinen kehittämiseen liittyvä opinnäytetyö edellyttää tutkimuksellista otetta sekä taustateoriaa, johon työssä nojataan (Kananen 2012, 19). Seuraavassa luvussa avaan opinnäytetyöni tietoperustaa määrittelemällä tuotoksen kannalta merkittävää perehdyttämisen käsitettä. Kerron mitä se on ja miksi se on tärkeää sekä hyödyllistä ja kuinka sitä kannattaa suunnitella ja toteuttaa. Näiden lisäksi käsittelen perehdytystä työturvallisuuden näkökulmasta, kenellä siitä on vastuu ja mitä laki siitä sanoo.

3 OPINNÄYTETYÖN PRODUKTIA TUKEVA TEORIA

3.1 Perehdytys

Perehdytyksellä tarkoitetaan käytänteitä, joiden avulla työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen toiminta-ajatuksen, periaatteet, tavat ja eri ihmiset, sekä omaan työhönsä liittyvät odotukset ja työtehtävät (Kangas & Hämäläinen 2010, 2).

Esihenkilön vastuulla on huolehtia perehdytysprosessista, sen suunnittelusta ja siihen tarvittavista resursseista. Perehdytys sisältää:

- tiedottamisen ennen työn aloitusta
- vastaanoton ja yritykseen perehdyttämisen
- työsuhteeseen perehdyttämisen
- työhön opastuksen. (Hyppänen 2013, 217–218.)

Tiedottaminen ennen työnaloitusta sisältää rekrytointi- ja valintavaiheen perehdyttämisen. Haastattelussa työnhakijalle annetaan tietoa työpaikasta ja tehtävistä ja valintavaiheessa hänelle kerrotaan työsuhteen aloittamisesta sekä yksityiskohtaisempia tietoja työhön liittyen. Työntekijän mahdollisuus tutustua etukäteen erilaisiin työhön liittyviin materiaaleihin edistää perehdytysprosessia. (Viitala 2021, 98.)

Vastaanotto ja yritykseen perehdyttäminen on vaihe, jossa työntekijää autetaan pääsemään sisälle yritykseen ja olemaan osa porukkaa. Se on uudelle työntekijälle psykologisesti merkittävä vaihe ja siinä luodaan pohjaa koko työsuhteelle. Tässä vaiheessa työntekijä tutustutetaan työyhteisönsä jäseniin ja työn kannalta olennaisiin toimintoihin. Uuden tulokkaan on tärkeää saada käsitys työpaikkansa perehdytysohjelmasta ja tietää mihin hän on tullut. (Viitala 2021, 98–99.)

Työsuhdeperehdyttäminen sisältää työsopimukseen, työaikaan ja erilaisiin sääntöihin ja käytänteisiin perehdyttämisen. Se pitää sisällään myös palkanmaksuun liittyvien käytänteiden ja tietoturva-asioiden läpikäymisen sekä erilaisiin sovelluksiin ja tietojärjestelmiin tutustumisen. Lisäksi työhyvinvointia tukevista työterveyspalveluista ja mahdollisista eduista keskustelemisen sekä käytettävissä oleviin sosiaali- ja taukotiiloihin tutustumisen. (Viitala 2021, 99.)

Työnopastus on perehdyttämistä varsinaiseen työhön ja työpaikkaan. Työnopastuksessa tulee huolehtia, että uusi työntekijä tutustuu lähimpiin työtovereihinsa, oppii tekemään työnsä, tietää häneen kohdistuvat odotukset ja mitä hänen työnsä pitää sisällään, minkälaisia vaiheita siinä on ja kuinka työn tuloksia mahdollisesti arvioidaan. Työnopastuksella työntekijä löytää työssään tarvitsemia välineitä ja laitteita, oppii niiden turvallisen käyttämisen ja osaa toimia poikkeustilanteissa. Työnopastuksen kautta työntekijä oppii tekemään asioita itsenäisesti, hän tietää mistä saa tarvittaessa tukea ja minkälaisia työtään koskevia päätöksiä hän voi tehdä. Työtehtäviin perehdyttämisen voi päättää,

kun työntekijä kokee suoriutuvansa työstään ja työskentelystä tulee sujuvaa. (Viitala 2021, 99.)

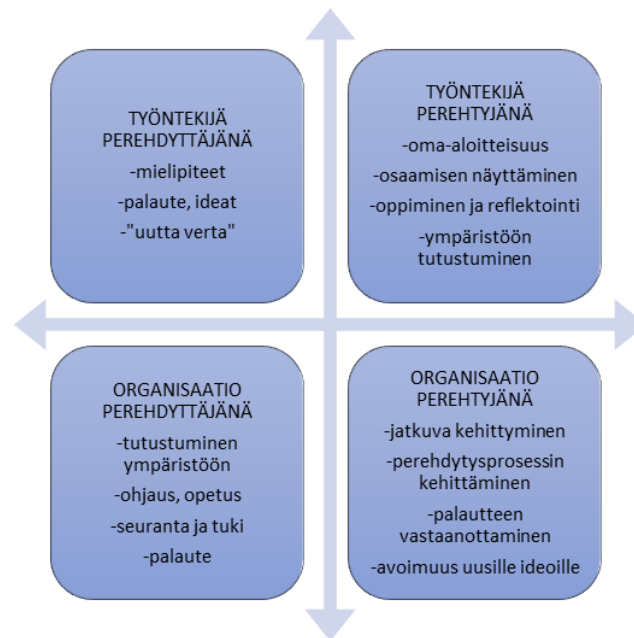
3.2 Perehdytys lain mukaan

Lainsäädäntö velvoittaa työnantajaa perehdyttämiseen. Työturvallisuuslaissa määritellään, että ”työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä” ja lisäksi huolehdittava, että ”työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista” (Työturvallisuuslaki 738/2002, 2 luku 14 §). Työturvallisuuslain (16 §) mukaan perehdytys kuuluu kaikille ja työnantajan tulee perehdyttää myös sijaiset tehtäviinsä riittävästi.

3.3 Perehdytyksen suunnittelu, hyödyt ja seuranta

Koska perehdytys on paljolti uuden oppimista ja uuden tiedon soveltamista, se vie aikaa. Riittävä perehdytys vaatii resursseja ja perehdytyksen osapuolten toisiinsa tutustumista. Toisaalta se on työntekijän lisäksi mahdollisuus myös työnantajalle oppia uutta ja kehittyä sekä sopeutua työntekijän mukanaan tuomaan muutokseen. (Eklund 2020, 25–26.) Nykyajan työelämään sopiva perehdytys ei ole pelkästään työnantajan asettamia odotuksia työntekijälle. Sen sijaan, jos se huomioi uuden tulokkaan ja tämän näkemykset ja ideat, voi kahden suuntaan toimiva prosessi hyödyttää molempia osapuolia. Työntekijän kokemus kuulluksi tulemisesta lisää tämän merkityksellisyyttä osana organisaatiota ja täten myös sitoutuminen työhön on todennäköisempää. (Eklund 2020, 39–40.)

Kun perehdytyksessä huomioidaan ja hyödynnetään kuvion 1 mukaiset neljä eri näkökulmaa, on sekä organisaatiolla että työntekijällä mahdollisuus oppia ja kehittyä.



Kuvio 1. Perehdytyksen neljä näkökulmaa Eklundin (2020, 39) mukaan.

Perehdytys on yksi organisaation johtamiskäytänteistä. Se ei kuitenkaan ole yksittäinen tai oma irrallinen prosessinsa, vaan mm. rekrytointi ja kehityskeskustelut linkittyvät oleellisesti siihen. Kun kaikki nämä prosessit tukevat toisiinsa ja yhdistetään muiden käytänteiden kanssa, organisaation toiminnasta tulee yhtenäistä ja johdonmukaista (Eklund 2020, 27–28, 88.)

Perehdytysprosessit ovat aina organisaatio- ja yksilökohtaisia ja niihin liittyvät ihmiset huomioiden myös tavoitteiltaan erilaisia. Kaikkia perehdytysprosesseja määrittelee kuitenkin työturvallisuuslaki ja periaatteessa kaikilla on tavoitteena saada uuden työntekijän oppimisprosessi käyntiin. Perehdytysprosessin on oltava oikeudenmukainen ja sillä tavoin läpinäkyvä, että perehdytettävä ymmärtää sen sisällön ja perusteet. Läpinäkyvässä perehdytysprosessissa työntekijä tulee kuulluksi ja hänellä on mahdollisuus vaikuttaa sen kehittämiseen. (Eklund 2020, 26–30.)

Hyvä perehdytys on yksi tapa luoda positiivista yrityskuvaa ja siksi myös harjoittelijoiden ja lyhytaikaisten työntekijöiden hyvästä perehdytyksestä kannattaa huolehtia (Joki 2021, 88). Päävastuu perehdytyksen toteuttamisesta ja vastuuttamisesta on lähijohtajilla. Perehdyttäjäksi kannattaa valita ammattitaitoinen ja siihen halukas henkilö. Etenkin sellainen, jonka omasta perehtymisestä ei ole kulunut kauaa, on hyvä henkilö tehtävään. Perehdyttäjälle on hyvä sopia myös varahenkilö, joka tarpeen tullen vastaa perehdyttämisestä. (Joki 2021, 88–89.) Hyvällä valmistautumisella ja käytännön asioista huolehtimisella säästetään arvokasta oppimisaikaa perehdytettävälle (Hyppänen 2013, 218).

Hyvin suunniteltu perehdytys vaikuttaa työssä viihtymiseen sekä psyykkiseen että fyysiseen työhyvinvointiin. Se vaikuttaa myös siihen, millaisena henkilö kokee itsensä uudessa työyhteisössä ja -ympäristössä. Hyvä perehdytys edesauttaa uutta henkilöä suoriutumaan tehtävistään ja saamaan onnistumisistaan positiivista palautetta työyhteisön sisällä. Työyhteisön positiivinen vuorovaikutus vähentää uuden työntekijän jännitystä ja psyykkisen kuormituksen väheneminen lisää työturvallisuutta. (Viitala 2021, 97–98.)

Varsinaista perehdyttämistapaa oleellisempaa on, että perehdyttäminen tulee hoidetuksi ja sitä myös seurataan (Joki, 2021, 96). Vastuu perehdytyksen seurannasta on esihenkilöllä, ja sen tavoitteena on selvittää työntekijän tarvitsema tuki ja reagoida siihen (Eklund 2020, 119).

Hyvä perehdyttäminen on kiinnostusta henkilöä ja tämän kykyjä kohtaan ja siksi perehdyttämisen aikana kannattaa sopia perehdytettävän kanssa seurantakeskusteluista. Keskusteluissa voi kysyä kuulumisia, asioiden ja tehtävien sujumista ja mahdollisia tuen tarpeita. Keskustelu on myös työntekijälle mahdollisuus kertoa toiveista ja mahdollisista epäkohdista. (Joki 2021, 95–96.)

Keskustelun lisäksi seurannassa voi käyttää apuna erilaisia muisti- ja tarkistuslistoja, joiden avulla varmistaa asioiden opettaminen ja oppiminen. Tekni-

sen opastuksen lisäksi perehdyttäminen on parhaimmillaan vuorovaikutuksellista kuuntelemista ja työn ohessa käytyä keskustelua. (Kangas & Hämäläinen 2010.)

Perehdytystä on hyvä seurata vaiheittain, joille on asetettu tavoitteita. Työntekijä voi saada enemmän onnistumisen kokemuksia lyhyemmän aikavälin tavoitteiden myötä, joskin niiden on hyvä linkittyä isompaan kuvaan ja pidemmän aikavälin tavoitteisiin. Mikäli mahdollista, jokaiselle työntekijälle kannattaa määritellä yksilölliset ja konkreettiset tavoitteet perehdytysjaksolle, jolloin seurantakin on mieleisempää. (Eklund 2020, 120.)

3.4 Materiaali perehdytyksen tukena

Työyhteisön uusien tulokkaiden tulee tietää perehdyttämisen alussa työpäikällä mahdollisesti esiintyvistä riskeistä sekä niihin varautumisesta. Tietoja tulee tarvittaessa löytää nopeastikin. Käytettävissä oleva aineisto asioiden muistamisen tukena tehostaa asioiden oppimista ja edistää siten perehdyttämistä. (Kangas & Hämäläinen 2010, 10.) Perehdytystä tukevaa materiaalia ovat mm. yrityksestä kertova aineisto, erilaiset toiminta- ja käyttöohjeet, toimintakertomukset, turvallisuustiedotteet, oppaat ja yhteystiedot. Perehdytysmateriaalin on oltava perehdytettävän saatavilla ja lisäksi hänet tulee opastaa tiedon löytämiseen, sekä antaa aikaa sen etsimiseen ja siihen tutustumiseen. (Joki 2021, 92–93.)

Luettavaksi annettavan materiaalin tarkoituksena on antaa perehtyjälle kuva perehtymiseen liittyvistä olennaisista teemoista sekä saada hänet pohtimaan myös omaa osaamistaan. Lukemiseen tarkoitettun materiaalin määrää on kuitenkin syytä punnita, sillä uudella perehtyjällä on muutoinkin paljon uutta opittavaa. Kohtuuton materiaalmäärä voi kääntyä perehtymistä vastaan ja vaikuttaa negatiivisesti perehtymismotivaatioon. (Kupias & Peltola 2009, 161.)

Seuraavassa luvussa kuvailen ja avaan perehdytysoppaan kehittämistä ja laatimisprosessia.

4 PEREHDYTYSOPPAAN LAATIMINEN

4.1 Tutkimus produktin tukena

Perehdytysoppaan laatimiseksi lähestyin perehdytystä eri näkökulmista ja eri lähteisiin tutustuen. Lähdemateriaaliin tutustuttuani sekä omaan tuoreeseen kokemukseeni perehtyjänä, aloin produktin etenemiseksi laatia suunnitelmaa laadullisesta näkökulmasta, koska tiesin mitä olin tutkimassa ja mitä pitää kysyä (Kananen 2012, 122). Laadullisella tutkimuksella pyritään ymmärtämään jotain tiettyä toimintaa ja tutkimuksessa on tärkeää, että henkilöt, joilta tietoa kerätään, tietävät tutkittavasta asiasta mahdollisimman paljon ja heillä on kokemusta asiasta. Tällöin tiedonantajien valinta on perusteltua ja tarkoituksen sopivaa. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, 98.) Aineiston keräämisen välineeksi valitsin kyselyn, jota avaan seuraavassa luvussa. Kyselyn avulla uskoin saavani parhaiten vastauksia kysymykseeni.

4.1.1 Kysely työyhteisölle

Koska tavoitteena oli tuottaa omaa työyhteisöäni palveleva tuotos, kysely oli luonnollista kohdentaa koko työyhteisölle lähiesihenkilö mukaan lukien. Kohderyhmän tuntemisesta ja osaamisen tunnistamisesta oli hyötyä kysymyksiä muotoiltaessa (Vilkkä 2021, 107). Varmistin, että kyselyyn osallistuvilla on kaikilla samanlaiset tietotekniset resurssit käytettävissään (Vilkkä 2021, 95), ja lähetin kyselyn helmikuun 2023 alussa jokaisen henkilökohtaiseen työ sähköpostiin. Kyselyyn vastaaminen tapahtui työajalla omassa työympäristössä.

Kyselyn koostaminen edellyttää tutkittavaan ongelmaan tutustumista, sen puntaroimista ja täsmentämistä. Kysymyksiä ja vastausvaihtoehtoja miettiessä tulee selvittää, kuinka täsmällisiä vastauksia halutaan ja toisaalta kuinka tarkkoja vastauksia ylipäättäen on mahdollisuus saada. (Heikkilä 2014, 45.) Ennen kyselylomakkeen laatimista tutkimuksen tavoite on oltava täysin selkeä. Selkeällä tavoitteella varmistetaan, että tutkittava asia saadaan selvitettyä. (Heikkilä 2014, 45.) Kyselylomakkeessa asioita voidaan kysyä eri tavoilla ja itse päädyin käyttämään vaihtoehtojen ääripäitä - sekä avoimia että strukturoituja kysymyksiä (Kananen 2012, 125). Lähestyin kyselyä peilaten kysymyksiä tavoitteeseeni - kuinka koota Varikolle omannäköisensä perehdytysopas, joka tukee siellä tehtävää työtä.

Koska tarkoituksena oli kehittää toimintaa, laadin valtaosasta kysymyksiä mahdollisimman avoimia. Avoimissa kysymyksissä käytetään kysymyssanoja: mitä, miksi, kuinka, joten niihin vastaaminen edellyttää selittämistä. (Kananen 2012, 106.) Luonteeltaan avoimet kysymykset ovat tarkoituksenmukaisia, kun vaihtoehtoja ei etukäteen tunneta ja niiden myötä voi nousta esiin uusiakin näkökantoja (Heikkilä 2014, 47–48). Uskoin avoimien kysymysten kautta saavani sellaisia tietoja, että lopputuloksesta tulee ”meidän näköistämme” ja saamani tieto on käyttökelpoista ja hyödyllistä opasta laatiessani. Strukturoiduilla eli vaihtoehtoja tarjoavilla kysymyksillä halusin selvittää työyhteisöni jäsenien mielipiteitä (Kananen 2012, 125–126) oppaan yksityiskohtaisuudesta, perehdytyksen ennakkomateriaalista ja oppaan nimestä.

Kysymysteni selkiytyttyä laadin sähköisen kyselylomakkeen, jonka toimivuutta testasin Porin Sininauhan kehittämisjohtajalla. Testaamiseen riittää muutama perusjoukkoa vastaava ihminen arvioimaan kysymysten selkeyttä ja vastausvaihtoehtojen toimivuutta (Vilkkä 2021, 108). Pienehkö työyhteisöni huomioiden arvioin yhden henkilön riittävän tähän testaamiseen. Luotin tässä kehittämisjohtajan osaamiseen ja näkemykseen, koska tiesin hänellä olevan tutkimastani asiasta tietoa (Vilkkä 2021, 108). En myöskään halunnut paljastaa kyselyn sisältöä työyhteisöni jäsenille eikä ulkopuolisenkaan osallistaminen

tuntunut järkevältä. Kehittämiskohtajajan tutustuttua kyselyrunkoon ja sen ohessa lähetettävään viestiin, lähetin Google Formsin avulla luomani kyselyn saatekirjeen myötä työyhteisöni kuudelle jäsenelle. Saatekirjeessä kerroin kyselyn tarkoituksen (Kananen 2012, 135) ja mm. vastausten käsittelyyn liittyvistä asioista. Sekä kysely että saatekirje ovat liitteenä. Itse en vastannut kyselyyn.

Lomakkeen alussa kartoitin perehdytyksessä yleisellä tasolla huomioon otettavia asioita. Tämän jälkeen jatkoin avoimella kysymyksellä, kuinka työyhteisöni jäsenet kehittäisivät työtehtäviin ja työyhteisöön perehdyttämistä Varikolla. Tämän kysymyksen tausta-ajatuksena itselläni oli saada mahdollisia ideoita myöhempään työpajatyöskentelyyn. Kyselylomakkeen lopussa halusin antaa mahdollisuuden vielä lisätä ajatuksia oppaan sisältöön liittyen.

Kyselyn vastauksissa toivottiin perehdytysoppaan sisältävän perustietoa työpaikasta ja yhteistyötahoista sekä mainintaa Porin Sininauhan arvoista. Oppaaseen kaivattiin yksikön toimintaohjeita, työn sisällön avaamista ja työtehtävistä kertomista. Lisäksi toivottiin työotteen kuvausta, eli haittoja vähentävän työn ja asunto ensin –mallin sisällöistä sekä turvallisuuteen liittyvistä asioista kertomista. Konkreettisia toimintaohjeita toivottiin sairauslomaan ja asukkaiden muuttoihin liittyen ja lisäksi toivottiin, että oppaasta löytyy yhdessä asukasedustajien kanssa laaditut asumisyksikön järjestyssäännöt. Yleisesti oppaassa toivottiin asioista kerrottavan niin selkeästi, ettei syntyisi juurikaan tulkinnanvaraisuutta.

Kehittämistoiminnan luotettavuus perustuu ennen kaikkea syntyneen tiedon käyttökelpoisuuteen (Toikko & Rantanen 2009, 121). Työryhmälle teettämäni kyselyn myötä koin saaneeni riittävästi ja riittävän monipuolista tietoa luoda raamit perehdytysoppaalle ja sen sisällölle. Kyselyni lähtökohtana oli saada kaikki henkilöt vastaamaan (Kananen 2012, 135) ja lopulta vain yksi henkilö kuudesta jätti vastaamatta.

4.2 Oppaan sisältö

Luonteeltaan toiminnallisessa opinnäytetyössä tutkimuksellinen kehittäminen sijoittuu ammatilliseen toimintaympäristöön, johon myös tavoiteltava tuotos tehdään. Toimintaympäristön jäsentäminen edellyttää tietojen ja aineiston saamista toimeksiantajalta. (Kostamo ym. 2022, 32.) Aloin koota oppaan sisältöä helmikuussa 2023 ja valmis opas julkaistiin huhtikuun lopussa. Laatiesani perehdytysopasta omaan työyhteisöni erilaista tietoa ja aineistoa oli luonnollisesti saatavillani mm. Porin Sininauhan yhteistyöalustalla ja omassa työympäristössäni muutoinkin. Toiminnallisena opinnäytetyönä voi kehittää aiemmin tuotettua materiaalia, mutta kehittämistyön tulee olla muutakin kuin vanhan materiaalin päivittämistä (Kostamo ym. 2022, 13). Oppaan koostamiseen sain muutamia tiedostoja lähiesihenkilöltäni ja lisäksi tuotin sisältöä itse. Huomioin sisällöntuottamisessa kyselyn myötä tulleet toiveet. Huolehdin asianmukaisista lähdeviittauksista, mutta melko paljon pystyin tuottamaan tekstisisältöä myös omaan tietoperustaani ja kokemukseeni nojaten. Sisällön tuottamisessa pyrin lisäksi huomioimaan Porin Sininauhan uuden strategian viittaamalla siihen sopivissa kohdin.

Oppaan visuaalisesta ilmeestä halusin harmonisen ja selkeän. Hyödynsin rakenteessa valmista SAMK:n asettelumallia, ja näin ollen ulkoasusta tuli selkeä. Työyhteisön taholta toivottiin, ettei opas näyttäisi saattohoitokodin esitteeltä. Lisäinkin Varikon käytössä olevan logon vesileimana jokaiselle sivulle ja lisäksi halusin sivuille kehukset. Kehystetyt sivut näyttävät selkeämmiltä eikä sisällöstä tule listamaista vaikutelmaa.

Oppaan sisällön järjestys muokkautui melkein pä itsestään enkä käyttänyt sen pohtimiseen paljonkaan aikaa. Aihekokonaisuuksiin hain suuntaviivoja vanhasta perehdytysoppaasta, joka on ollut Porin Sininauhan käytössä yleisesti. Teettämäni kyselyn perusteella sain selville, mitä aihekokonaisuuksia työyhteisöni toivoi oppaaseen ja toisaalta senkin mitä siihen ei toivottu. Koska sain idean oppaan laatimisesta jo harjoittelujaksoni aikana, ehdin työstää hahmotelmaa mielessäni melko pitkään. Aloin tuon harjoitteluni aikana kerätä itselleni

muistilistaan erilaisia asioita ja aihealueita, jotka mielestäni pitäisi löytyä perehdytysoppaasta. Hahmotelma muokkaantui ajan kuluessa ja työn ohessa asioihin huomiota kiinnittämällä. Uskon tässä pitkän työhistoriani, esihenkilötyön edellisessä ammatissani sekä kokemukseni perehdyttäjänä toimimisesta olleen hyödyksi.

Jo harjoitteluni aikana pohdin paljon työn moniulotteisuutta ja asukkaiden erilaisia ja haastavia elämäntilanteita. Tästä sain idean lisätä perehdytysoppaaseen lukujen keskelle ja päätteeksi erilaisia sanontoja, yhteenvetoja ja aforismeja korostetulla fontilla ikään kuin kokoamaan juuri luettua tekstiä. Näillä on tarkoitus herätellä lukijaa ajattelemaan ja pohtimaan omia tapojaan toimia, mutta yhtä lailla muistuttaa työn merkityksellisyydestä. Varikolla työskentely vaatii taitoa iloita pienistä onnistumisista ja välillä oman työn arvostaminen unohtuu.

4.3 Yhteiskehittämisen välineenä työpaja

Työpajamuotoinen työryhmätyöskentely on yksi menetelmä edistää työyhteisön jäsenten osaamista. Kun työskentely on vapaamuotoista ja sisältää ideointia tavoitteen eteen, sitä voidaan pitää työyhteisöä kehittävänä. (Hyppänen 2012, 124–127.) Osallistavan menetelmän ytimessä on osallistuvien henkilöiden tiedon arvostaminen, useiden olemassa olevien näkökulmien huomioiminen ja niiden arvossa pitäminen. Asioiden eri puolet nousevat parhaiten esille yhteisen ryhmässä käydyssä keskustelun myötä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 95.)

Tammikuun lopussa 2023 sopiessani perehdytysoppaan tuottamisesta työyhteisöni, esihenkilöideni sekä kehittämispäällikön kanssa, jaoimme yhteisen ajatuksen työyhteisön osallistamisesta oppaan sisällön tuottamiseen. Aikataulurajan puitteissa, sekä pienehkö työyhteisö huomioiden, oli realistista päätyä kahteen aiheeseen, joita pajoissa työstettäisiin.

Perehdytysoppaan materiaaleja kasatessa ilmeni tarve päivittää työyhteisön some- ja viestintäohjeistus ajantasaiseksi. Tarpeen ilmetessä oli selkeää, että uusi ohjeistus on hyvä laatia yhdessä työryhmän kanssa. Tällöin uudet säännöt ovat selkeät kaikille ja niihin on helpompi sitoutua, kun ne ovat yhdessä laadittuja. Toisen työpajan aiheeksi valikoitui loogisen perehdytyslistan laatiminen. Myös tämä aihe syntyi päivittämisen tarpeesta.

Muotoilin työpajoille liitteenä olevat tehtävänannot aiempaa someohjeistusta ja vanhahkoa, Varikon asumisyksikköön soveltumatonta, perehdytyslistaa apuna käyttäen. Some- ja viestintäohjeita oli tarpeen päivittää mm. työntekijöiden omien välineiden käyttöön sekä työtehtäviksi luettaviin somepäivityksiin liittyen. Perehdytyslista oli perusteltua laatia uutta opasta ja sen sisältöä mukailtavaksi. Tämän pajan tavoitteiden saavuttamisessa hyödynsin mm. aiemmin teettämäni kyselyn tuloksia sekä valmiin oppaan sisällysluettelo.

Työpajatyöskentelyn oli alun perin tarkoitus ajoittua yhteen päivään ja työryhmän jäsenet kahteen osaan jakaen. Olosuhteiden muutosten vuoksi alkuperäisenä työpajapäivänä laadittiin some- ja viestintäohjeistus ja myöhemmin sovituna päivänä perehdytyslista. Lopulta työpajoissa työskentelyyn osallistui yhteensä 6/7 työryhmän jäsentä kahteen ryhmään jaettuna. Työyhteisön lähesihenkilö oli ainoa, joka osallistui molempiin pajiin. Itse en osallistunut pajoissa sisältöjen laadintaa vaan toimin kummassakin vetäjän ja johdattelijan roolissa antaen raamit työskentelylle. Opinnäytetyöni teoriaan ja sitä kautta saamaani tietopohjaan nojaten annoin pajojen edetessä työskentelijöille vain muutamia ehdotuksia.

Uudesta some- ja viestintäohjeistuksesta muodostui kymmenkohtainen lista. Ohjeisiin sisällytettiin mm. suuntaviivat liittyen työtehtäväksi luettaviin somepäivityksiin, työntekijöiden omaan somekäyttämiseen, eri laitteiden asianmukaiseen käyttöön työajalla sekä tietoturvaan ja vaitioloon kuuluviin asioihin.

Toisen pajan tuotoksena laaditusta perehdytyslistasta syntyi persoonallinen ja Varikon työympäristöön sopiva värikäs ja johdonmukaisesti etenevä perehdytyspolku. Polun varrelle sijoiteltiin läpikäytäviä yksityiskohtia ensimmäisen päivän, ensimmäisen viikon, kahden ensimmäisen viikon ja lopulta kuukauden ajanjaksoille. Ajanjaksoihin sisällytettiin lisäksi keskusteluita, joissa on tarkoituksena huomioida perehtyjää, varmistaa puolin ja toisin perehtymisen eteneminen sekä vaihtaa kuulumisia muutoinkin. Keskustelujen toteutumisesta vastaa työyhteisön tiimivastaava. Perehdytyslista löytyy tämän raportin liitteenä.

Työpajojen päätteeksi keräsin vapaamuotoista palautetta työpajoista. Osallistuneet kirjoittivat palautteen yhteen Word-tiedostoon pajojen lopussa. Palautteen perusteella niitä pidettiin mieluisana, luontevana ja sujuvana tapana työskennellä yhdessä. Osallistumaan pääseminen koettiin merkityksellisenä ja pajoissa uskottiin jokaisen päässeen ääneen ja kertomaan omia ideoitaan. Keskustelua pidettiin ilahduttavan vilkkaana ja rakentavana ja lopputulokseen pääsemistä palkitsevana. Työskentelyn kerrottiin vieneen mukanaan ja aiheet nähtiin tärkeinä. Pajamuotoinen yhteistyö koettiin hyvänä keinona löytää yhteinen linja. Pajojen ohjauksesta ja aiheisiin johdattelusta annettiin erinomaista palautetta ja työpajoja toivottiin jatkossa lisää.

5 VALMIS PRODUKTI

5.1 Varikko haltuun -opas

Produktista muodostui noin neljäkymmentäkuusisivuinen Varikko haltuun -opas, joka sisältää tietoa Porin Sininauha ry:n eri toiminnoista, mutta painottuu Varikon asumisyksikön työympäristöön. Asetin kyselyyni viisi eri vaihtoehtoa oppaan nimeksi ja 40 % vastaajista päätyi Varikko haltuun -nimeen.

Nyky aika huomioiden opas oli luonnollista ladata myös sähköisenä yhteistyöalustalle. Tämä helpottaa oppaan muokkaamista, aivan kuten sen yksityiskohdainen sisältökin. Valmiin produktin sekä sähköisen että fyysisen version ohien tuli jonkin verran erilaisia ohjeita ja dokumentteja liitteenä. Sähköinen versio löytyy Porin Sininauha ry:n yhteistyöalusta Share Pointista ja fyysinen opas tulostettuna muovitaskuisessa kansiossa Varikon työyhteisön saatavilla. Oppaasta tuli kaiken kaikkiaan laaja, mutta kuten oppaassakin kerrotaan, sitä ei ole tarkoitus lukea kerralla, vaan sen pariin voi aina palata. Oppaasta keräämässäni loppupalautteessa toivottiin, että työyhteisöstä sovitaan yksi henkilö, joka vastaa oppaan ajantasaisuudesta päivittäen sitä tarpeen mukaan.

Opinnäytetyönä syntyneen tuotoksen tekijänoikeudet kuuluvat lähtökohtaisesti tekijälle, mutta itse olen tehnyt työni työsuhteessa, jonka perustana on työsuopimus. Siinä mielessä tekijänoikeus ja käyttöoikeus tuotteeseen kuuluvat työnantajalleni eli Porin Sininauha ry:lle. (Hakala 2004, 140.) Tuote sisältää toimksiantajan näkökulmasta luottamuksellista tietoa ja se ei ole julkista materiaalia (Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 621/1999, 24 §). Valmiin oppaan kansilehti ja sisällysluettelo löytyvät tämän raportin liitteenä.

5.2 Johtopäätökset ja loppupalautte

Oppaan valmistuttua lähetin sen sähköpostitse työyhteisöni jäsenille sekä Porin Sininauhan toiminnanjohtajalle ja kehittämisjohtajalle. Sähköpostiin ohessa lähetin linkin palautekyselyyn. Laadin palautekyselystä yhdeksänkohtaisen lomakkeen, jossa oli valmista opasta koskevia avoimia ja strukturoituja kysymyksiä sekä mahdollisuus vapaamuotoisen palautteen antamiseen. Loppupalautteen kyselyn muotoilin ensimmäisen kyselyn tuloksiin peilaten – onko oppaan laatisemissa onnistuttu toiveiden mukaan. Palautetta antoi yhteensä 7/8 vastaajaa.

Kyselyn kautta kerätyn palautteen perusteella voidaan todeta, että oppaan laatiminen oli tarpeen ja sen sisältö oli juuri kaivatun lainen. Sisältöä pidettiin osuvana, ajantasaisena, oleellisena ja paikkansa pitävänä. Oppaan tekstiasua pidettiin ymmärrettävänä, selkeänä ja helposti lähestyttävänä. Käytänteistä kerrottaessa kaksi vastaajaa seitsemästä piti sisältöä osittain tulkinnanvaraisena muiden pitäessä sisältöä täysin selkeänä.

Oppaan toimivuuteen ja käytettävyyteen liittyen opasta pidettiin työyhteisöä palvelevana ja kaikkia perehdytystilanteita tukevana välineenä. Oppaassa olevien ohjeiden määrää pidettiin kattavana eikä niitä koskien löytynyt mitään lisättävää. Omaohjaajatyöskentelyyn liittyen yksi vastaaja seitsemästä olisi toivonut siitä kerrottavan vielä lisää pääkohtia. Vapaamuotoisen palautteen kautta tuotosta pidettiin hyvänä ja jopa odotettuakin parempana.

6 POHDINTA

Tavoitteenani oli tuottaa mahdollisimman tuloksellinen produkti omaan työympäristööni. Työsuhte ja sen myötä saamani kokemus ja tietämys työympäristöstä ovat ehdottomasti edistäneet tavoitteeni saavuttamista. Kehittämiseen liittyvässä työssä on kuitenkin asiaankuuluvaa tarkastella mahdollisia ristiriitaisuuksia (Toikko & Rantanen 2009, 128–129). Oma aikatauluni opinnäytetyön suhteen oli melko tiukka ja koen etten ehtinyt tarpeeksi käymään vuoropuhelua työnantajan ja työyhteisön kanssa. Toisaalta tuttu ympäristö ja tutut henkilöt helpottivat kanssakäymistä ja uskoakseni työskentelyyni luotettiin. Kiireettömämpi aikataulu olisi saattanut lisätä avoimuutta ja yhteiskehittämiselle olisi ollut enemmän aikaa. Vaikka aikataulu rajoittikin yhteiskehittämisen määrää, niin ajattelen, että käytettävissäni oleva vähäinen aika edisti työni etenemistä. Yhteiskehittämisen työpajoja olisi voinut olla useampia, mutta voimme jatkossa hyödyntää niitä työn ohessa.

Opinnäytetyöni edetessä ja perehdyttämisen teoriaan tutustumisen kautta oivalsin asioita ja yksityiskohtia, joita olisi muutoinkin hyvä ottaa huomioon työympäristössämme. Oivallusten pohjalta luotiin uusia turvallisuutta edistäviä käytänteitä esimerkiksi avaimiin, työvälineisiin ja työtapoihin liittyen. Näiden oivallusteni pohjalta lisäsin myös oppaaseen ohjeita asianmukaisista työtapoista. Matkan varrella syntyi myös ajatuksia muista työympäristön kehittämiskohteista esimerkiksi perehdyttämisen vastuualueisiin ja ennalta jaettavaan materiaaliin liittyen. Oma innostuneisuuteni työympäristöni perehdytykseen liittyen kasvoi ja työn myötä oma tietämykseni perehdyttämisestä lisääntyi. Jatkossa tulen varmasti kiinnittämään enemmän huomiota omaan toimintaani perehdytystilanteissa. Lisäksi oivalsin kuinka tärkeää olisi huolehtia perehdytyksestä silloinkin, kun opiskelija jatkaa sijaisena tai työntekijänä. Ajattelen, että myös tähän nivelvaiheeseen olisi ehdottoman tärkeää kiinnittää huomiota. Mielestäni ei voi olettaa, että opiskelija tietäisi tarpeeksi ja voisi ilman asianmukaista perehdytystä siirtyä asemaan, jossa häneen kohdistuu aiempaa enemmän odotuksia.

En käyttänyt opinnäytetyöhöni työaikaa kuin yhden työpajan verran. Työstin kuitenkin melko paljon produktin sisältöä työympäristössäni ja välillä raja työsäolon ja vapaa-ajan välillä hämärtyi. Kaiken kaikkiaan työympäristössä vietetty aika kuitenkin ylläpiti vireystilaani ja produktin sisältöön oli helpompaa orientoitua työympäristössä.

Pidän harjoittelujaksoani ja sen myötä Varikolle kiinnittymistäni käänteentekeväenä paitsi ammatilliselle kasvulleni myös opinnäytetyölleni. Oma kokemukseni perehdytettävänä olemisesta tarjosi mahdollisuuden kehittää oman työyhteisöni perehdytystä ja itselleni tarpeellisuus näkökulma tässä produktissa oli keskeinen syy tehdä työ. Ihmissuhdeperustainen työ on pitkäjänteistä ja ”isolla pensselillä maalaamista”, mutta yhtä lailla se on välillä ”pienemmän pensselin kanssa maalaamista”. Tästä syystä pidän tärkeänä, että työn sujumista helpottavia raameja on kirjattuna ylös. Kun asioita on helpompi muistaa, voi työtäkin priorisoida.

Kootessani produktin sisältöä opin paljon uusia asioita ja etenkin työhöni kohdistuvat eri lakien velvoittamat yksityiskohdat jäsentyivät itselleni aiempaa selkeämmin. Ammatillinen osaamiseni lisääntyi asioista selvää ottamisen ja niistä perehdytysoppaaseen kirjoittamisen myötä.

Opinnäytetyön ohessa pysähdyin useamman kerran pohtimaan omaa työtäni, ja sitä mistä kaikesta siinä on kysymys. Sitä kuinka vaativaa se on mutta myös sitä kuinka antoisaa se on. Pohdintojeni myötä sain syvemmän käsityksen siitä, kuinka tärkeitä sisältöjä työhöni kuuluu. Arvostus omaa työtäni kohtaan nousi entisestään. Työ syrjään jääneiden puolesta ja heidän rinnallaan on itselleni ensi arvoisen tärkeää. Koen työni aiempaa merkityksellisemmäksi ja tämä kokemus on ehdottomasti opinnäytetyöni parhain anti.

LÄHTEET

Asunto ensin -opas. 2016. Käännös Kurvi, T. sekä Y-Säätiön työryhmä: Hytönen, T., Turunen, S. & Untamala, S. Alkuperäinen opas: Housing First Guide. Europe. 2016. Bryssel: Feantsa. Viitattu 24.4.2023. https://ysaatio.fi/wp-content/uploads/2023/02/1.Asunto-Ensin-opas_WEB-27.10.pdf

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

Granfelt, R. 2022. Asumissosiaalinen työ: asunnottomuudesta irti ja asunnosta kodiksi. Helsinki: Y-Säätiö.

Granfelt, R. 2022b. Asumissosiaalinen työ marginalisaation vastaisena psykososiaalisena ja suhdeperustaisena työnä. Teoksessa Jokinen, A., Raitkari, S. & Ranta, J. (toim.) Sosiaalityö yhteiskunnan marginaaleissa. Konstruktivistisia jäsenyyksiä. Tampere: Vastapaino, 233–267.

Hakala, Juha T. 2004. Opinnäytetyöopas ammattikorkeakouluille. Helsinki: Gaudeamus.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Hyppänen, R. 2013. Esimiesosaaminen. Liiketoiminnan menestystekijä. 3. uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Joki, M. 2021. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 7. uudistettu painos. Kauppa-kamari.

Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja.

Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2010. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. 3. painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

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

Kotovirta, E. & Tammi, T. 2018. Huumeiden käytön aiheuttamien haittojen vähentäminen ja ehkäisy. Teoksessa Aalto, M., Alho, H. & Niemelä, S. (toim.) Huume- ja lääkeriippuvuudet. Helsinki: Duodecim, 188–197.

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

Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 21.5.1999/621 muutoksineen.

Porin Sininauha ry:n www-sivut. 2023. Viitattu 24.4.2023. <https://www.porinsininauha.fi/>

Ranta, J. & Perälä, R. 2022. Haittojen vähentäminen ja Asunto ensin -malli. Teoksessa Raitakari, S., Günther, K. & Räsänen, J-M. (toim.) Koti, hyvinvointi ja haavoittuvuus. Tampere: Tampere University Press, 181–215.

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301 muutoksineen.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampere University Press.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 muutoksineen.

Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen. Keskeiset käsitteet, teorit ja trendit. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. 5. päivitetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vinkki.infon www-sivut. 2023. Viitattu 24.4.2023. <https://www.vinkki.info/haittojen-vahentaminen>

LIITE 1: KYSELYN SAATEKIRJE

Hei työkaverini!

Alan koostaa työpaikallamme perehdytysopasta osana opinnäytetyötäni. Jotta perehdyttämisestä tulisi meidän näköistämme, tarvitsen sinun apuasi. ❤️

Koostan oppaan tämän kevään 2023 aikana, ja sen sisältö on suunnattu auttamaan uusien työntekijöiden, sijaisten ja opiskelijoiden perehdytys-tilanteissa. Tämän lisäksi oppaan on tarkoitus selkeyttää sinun työtäsi ja tukea sinua asioiden muistamisessa. Jotta voin työstää suunnitelmaani, pyydän ystävällisesti sinua vastaamaan lyhyeen ja anonyymiin kyselyyn.

Kyselyssä kartoitan ajatuksiasi oleellisesta sisällöstä liittyen perehdytykseen. Kyselyn tuloksia hyödynnän opinnäytetyöni kehittämistehtävän, eli perehdytysoppaan sisällön tuottamisessa, sekä perehdytyksen kehittämisessä Varikolla. Tutkimuksen toteuttajana ainoastaan minä käsitteelen kyselyn vastauksia, ja kaikki vastaukset hävitetään, kun kehittämis-työni on valmis. Itse en vastaa kyselyyn.

Valmistuessaan perehdytysopas otetaan käyttöön Porin Sininauhan Varikon asumisyksikössä ja valmis opinnäytetyöni julkaistaan osoitteessa www.theseus.fi.

Kiitos sinulle ajastasi – vain yhdessä ❤️ voimme kehittää perehdytystä työyhteisössämme!

LIITE 2: KYSELY

Mitä perehdytyksessä on mielestäsi tärkeintä ottaa huomioon?

Oma vastauksesi

Miten kehittäisit työtehtäviin ja työyhteisöön perehdyttämistä Varikolla?

Oma vastauksesi

Mielestäni Varikon perehdytysopas on hyvä pilkkoa mahdollisimman yksityiskohtaisiin osiin.

mahdollisimman paljon
yksityiskohtaista tietoa

1 2 3 4 5

mahdollisimman vähän
yksityiskohtaista tietoa

Mitä Varikon perehdytysoppaasta pitäisi mielestäsi ehdottomasti löytyä? (esim. 3 asiaa)

Oma vastauksesi

Mitä Varikon perehdytysoppaassa ei pidä olla?

Oma vastauksesi

Uudelle työntekijälle olisi hyvä antaa etukäteen jonkinlainen "Tervetuloa Varikolle" -tietopaketti / alkuperehdytys.

	1	2	3	
kyllä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	ei

Mitä mielestäsi kuuluu uuden työntekijän ensimmäiseen päivään?

Oma vastauksesi

Haluaisin vielä lisätä oppaan sisältöön liittyen...

Oma vastauksesi

Mikä olisi hyvä nimi Varikon perehdytysoppaalle?

- Varikko haltuun
- Varikko haltuun - ottaa aikaa, mut kannattaa! <3
- Perehdytysopas Varikon asumisyksikköön
- Varikko - kannattaa perehtyy, hei!
- Tervetuloa Varikolle!
- Muu: _____

Kiitos! Vaikutit juuri perehdyttämisen kehittämiseen Varikolla. <3

LIITE 3: TYÖPAJA 1 TEHTÄVÄNANTO

VINKKEJÄ SOMEOHJEISTUKSEN LAADINTAAN

20.4.2023

Oppaassa olevan otsikon voi nimetä muutoinkin

Tyyli on vapaa, voi jättää myös minulle loppuun saatettavaksi

Voi olla kaksiosainen 1) työhön kuuluva someviestintä
 2) työntekijän henk.koht. someviestintä työstään / työ-
 asioistaan

Olisi hyvä sisältää ohjeita / asiaa Varikon / Sininauhan someen liittyen

- Tilit, joita käytetään
- Tili, jolla julkaistaan
- Tietoturva, yksityisyys, vaitiolo jne.
- Mitä itsellenne tulee mieleen, että olisi hyvä sisältää

Olisi hyvä sisältää ohjeita työntekijöiden somen käyttöön (mitä voi esim. työstään kertoa jne.)

- Työntekijän oma somen ym. puhelimen käyttö työajalla
- WhatsApp-ryhmät ja muu viestintä
- salassapito- ja vaitiolovelvollisuus
- viesteissä tieto voi levitä – sisäpiirivitsistä tms. voi lopulta tulla kunnianloukkaussyyte
- Mitä itsellenne tulee mieleen, että olisi hyvä sisältää

Tukena työpajassa lisäksi tämänhetkinen someohjeistus (*Vain Porin Sininauha ry:n sisäiseen käyttöön*)

LIITE 4: TYÖPAJA 2 TEHTÄVÄNANTO

PEREHDYTYSLISTAN LUOMISEEN

26.4.2023

Teettämäni kyselyn kohdassa ”Miten kehittäisit työtehtäviin ja työyhteisöön perehdyttämistä Varikolla?” toivottiin perehdytyslistan laatimista. Ei ole pakko saada tänään valmiiksi, voitte jättää minulle loppuun työstettäväksi ja ”antaa raamit”, tai jos halukkuutta on, voitte saattaa loppuun itse.

- Tulee oppaaseen erillisenä liitteenä
 - Voi olla esimerkiksi polku, jota edetään, saa olla myös luettelo rasti ruutuun tyyllillä tai jotain muuta – te päätätte!
 - Huomioi järjestys, eli asiat sellaiseen tärkeysjärjestykseen, joka mielestänne sopiva
 - Voi sisältää kokonaan oman osion otsikolla ensimmäinen päivä (kts. kuva)
 - Tukena
- oheinen kuvakaappaus teetetyn kyselyn tuloksista

Mitä mielestäsi kuuluu uuden työntekijän ensimmäiseen päivään?
5 vastausta

Tilojen esittely, henkilökunnan esittely, perehdytys perusasioihin.

Tilojen esittely, turvallisuusasiat pääpiirteittäin (vartijahälytin), perehdytyskansioon tutustuminen työntekijän kanssa.

Perehdytyskansion lukeminen, tarvittavien tunnusten saaminen, kirjaamispalveluun tutustuminen sekä työtehtävissä mukana oleminen ja ”sivusta” seuraaminen.

Seurata työntekijöiden toimintaa Varikolla. Perusasioihin perehdytys esihenkilön toimesta esim. työvuorot, työterveyshuolto, työsopimukset yms. Työntekijä voisi kertoa perehdyttävälle hieman asukkaista ja päivään kuuluvista työtehtävistä.

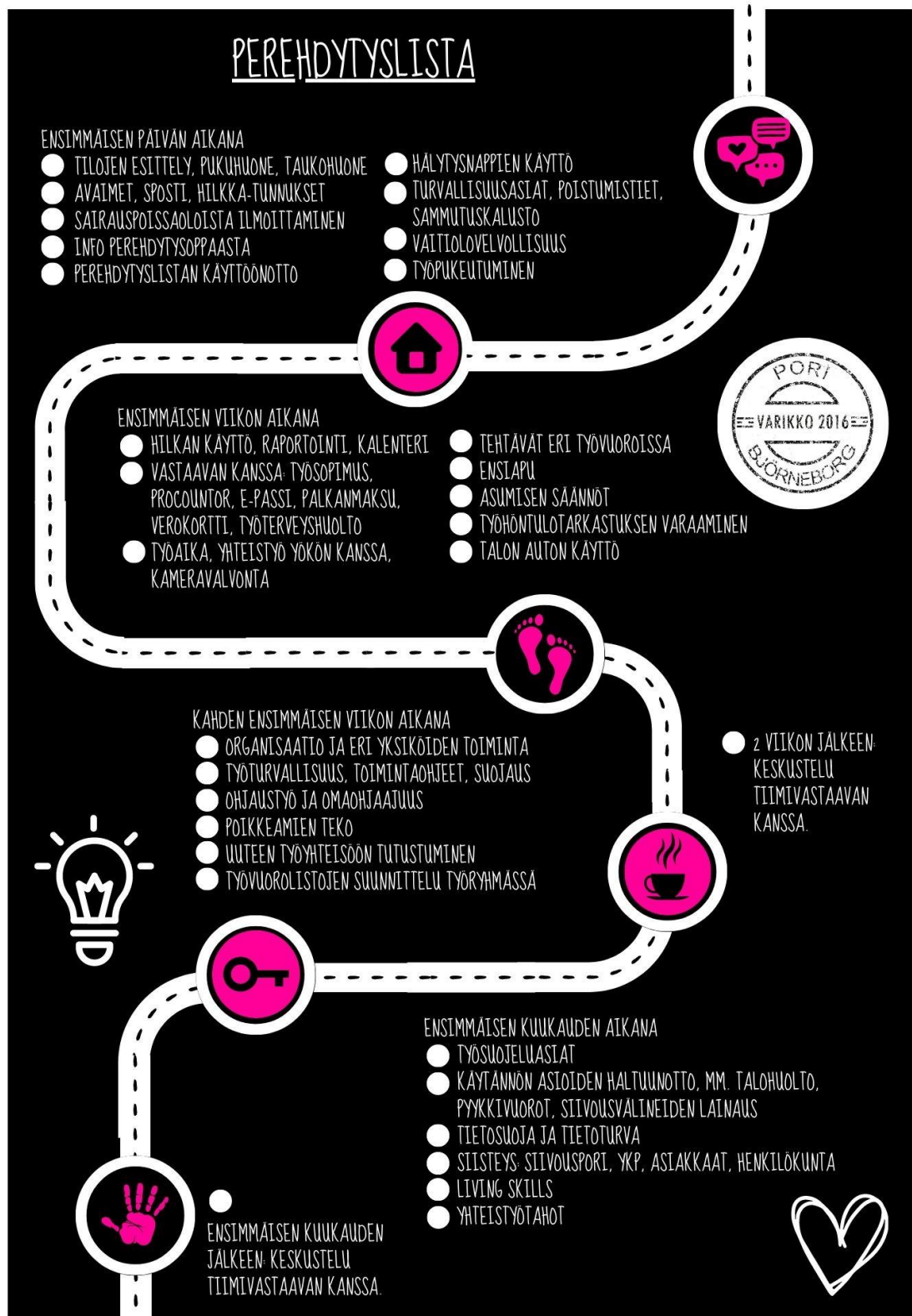
Perehdytyksen aloitus. Perehdytyslistan käyttöönotto. Vaitiolositoumuksen allekirjoittaminen. Työsopimuksen allekirjoittaminen (jos ei ole vielä tehty). Lokeron ja pukukaapin saaminen. Opastus arkeen.

- voi käyttää Joki, M. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. s. 91–92
- lisäksi ”vanha” perehdytyslista alla (*vain Porin Sininauha ry:n sisäiseen käyttöön*)

Lisäksi näitä voi huomioida käytettävissä olevan ajan puitteissa tai antaa esimerkiksi vinkien kera minun tehtäväkseni saattaa loppuun

- Opiskelijan osuus olisi hyvä eritellä, (lista heille on verrattain lyhyt)
- Saa olla visuaalinen, miksei vaikka värikäskin
- Voi(si) olla jotain yhteneväistä oppaan ulkoasuun liittyen, esim. sama vesileima, mutta ei välttämätöntä.

LIITE 5: PEREHDYTYSLISTA



LIITE 6: PRODUKTIN KANSILEHTI

**VARIKKO HALTUUN**

PEREHDYTYSOPAS 2023



LIITE 7: PRODUKTIN SISÄLLYSLUETTELO

SISÄLLYS

1	ALUKSI	3
2	PORIN SININAUHA RY — TYÖTÄ IHMISARVON PUOLESTA VUODESTA 1965	4
2.1	Organisaatiokaavio	4
2.2	Eri toiminnot	4
2.3	Tilit	8
3	ASUMISYKSIKKÖ VARIKKO - ASUNTO ENSIN	9
4	SALASSAPITOSÄÄNNÖKSET JA ASIAKASTIETOJÄRJESTELMÄ	11
4.1	Kirjaaminen	12
4.1.1	Ohjeet asianmukaiseen kirjaamiseen	12
5	OHJAUSTYÖ – TYÖN TÄRKEIN OSUUS	14
5.1	Omaohjaajamalli	14
5.2	Asiakassuunnitelma ja LivingSkills	15
6	TYÖYHTEISÖ	16
6.1	Asumispalveluiden vastaava ohjaaja	16
6.2	Asumisyksikön tilinvastaava	18
6.3	Sosiaaliohjaaja	19
6.4	Sairaanhottaja	20
6.5	Ohjaaja	21
7	TYÖSUHTEESEEN LIITTYVÄT ASIAT	22
7.1	Työaika	22
7.2	Työvuorojen suunnittelu	23
7.3	Palkka	23
7.4	Lomat ja muut vapaat	23
7.4.1	Koulutus, opintovapaat yms.	23
8	TYÖTURVALLISUUS JA TYÖSUOJELU	24
8.1	Poikkeamat	24
8.2	Väkivalta, uhkaavat tilanteet	25
8.2.1	Ohje asumisyksikön työntekijöille kriisitilanteessa	26
8.3	Ensilapu	27
8.4	Vartiija, poliisi	28
8.5	Veraltistus	29
8.6	Paloturvallisuus, turvallisuuskävely, pelastussuunnitelma	29
8.7	Auto	30
9	ASUKKAAN PROSESSI	31

9.1 Asuntohakemus	32
9.2 Muutto Varkoilta	32
9.3 Varkoilta pois muutto	32
9.3.1 Asunnon tyhjennys	33
9.3.2 Asukkaan poistuminen Varkoilta	34
9.4 Asukkaan perehdyttäminen	34
10 YMPÄRISTÖASIAT	34
11 TIEDOTTAMINEN	35
11.1 Tietokone, sähköposti, puhelin	35
12 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖSUHDE-EDUT	36
12.1 E-passi	37
12.2 Maastopyörät, kuntosali, museokortti	37
13 TYÖTERVEYSHUOLTO	37
13.1 Mehiläinen	38
13.2 Sairauspoissaolot	38
13.2.1 Toimintaohje sairauslomien saattua	38
13.3 Työtapaturma, vakuutus	39
13.4 Työehtotarkastus	39
14 KIINTEISTÖ	40
14.1 Kameravalvonta ja yövalvonta	40
14.2 Isännöitsijä, talonhuolto	41
14.3 Kiinteistövahingot	41
14.4 Puhtaanapito ja pyykinpesu	42
14.5 Avaimista	42
15 SOME- JA VIESTINTÄOHJEISTUS	43
16 VARIKON JÄRJESTYSSÄÄNNÖT	45
17 TÄRKEIMPIÄ YHTEISTYÖKUMPPANEITA	46
LÄHTEET	47
LIITTEET	49