



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Anna Vanhanen

# PEREHDYTYKSEN ASKELEET

Perehdytyskansion päivitys pienryhmäkoti Aadaan ja Islaan

Sosiaali- ja terveysala  
2024

## TIIVISTELMÄ

Tekijä	Anna Vanhanen
Opinnäytetyön nimi	Perehdytyksen askeleet. Perehdytyskansion päivitys pienryhmäkoti Aadaan ja Islaan
Vuosi	2024
Kieli	suomi
Sivumäärä	38 + 8 liitettä
Ohjaaja	Heidi Blom

---

Projektina toteutetun opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa ajantasaisen, toimiva ja helposti muokattava perehdytyskansio vanhan perehdytyskansion tilalle pienryhmäkoti Aadaan ja Islaan. Toimeksiantajana työlle oli Rinnekodit Oy, joka on osa Diakonissalaitoksen konsernia. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on perehdytyskansion avulla edistää työturvallisuutta ja asiakastyölaatua yksikössä. Perehdytyskansio toimii osana yksikön omavalvontaa. Perehdytyskansio sisältää organisaation ja yksikön sisäistä tietosuojan alaista materiaalia, jonka takia sitä ei julkaista.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostuu viidestä pääteemasta, joita ovat perehdyttäminen, projektityö, osallisuus, vammaisuus ja autismi.

Opinnäytetyön lopputuloksena syntyi konkreettinen tuotos, perehdytyskansio Aadan ja Islaan. Tuotos on saatu aikaan yhdistämällä teoretietoa, toimeksiantajan dokumentteja ja kyselylomakkeiden vastauksia. Empiirinen osio toteutettiin henkilökunnan kyselystä kerätyllä aineistolla. Kyselyn avulla saatiin kattavasti tietoa henkilöstön kokemasta perehdytyksestä sekä kehittämisehdotuksia ja toivomuksia uuden kansion sisällöstä.

---

Avainsanat perehdyttäminen, projektityö, osallisuus, vammaisuus, autismi

## ABSTRACT

Author Anna Vanhanen  
Title Orientation Steps. Updating the Orientation Folder for Small Group Homes Aada and Isla.  
Year 2024  
Language Finnish  
Pages 38 + 8 Appendices  
Name of Supervisor Heidi Blom

---

The purpose of the bachelor's thesis project was to produce a current, functional, and easy to modify orientation folder to replace the old orientation folder in the small group homes Aada and Isla. The client organization was Rinnekodit Oy, which is a part of the Diakonissalaitos group. The aim of this bachelor's thesis is to enhance occupational safety and the quality of client work in the unit through the orientation folder. The orientation folder serves as part of self-monitoring in the unit. The orientation folder contains internal materials related to data protection of the organization and the unit, which is why it is not published.

The theoretical framework of the bachelor's thesis consists of five main themes, which are orientation, project work, inclusion, disability, and autism.

The outcome of the bachelor's thesis was a concrete product, an orientation folder for Aada and Isla. The product was created by combining theoretical knowledge, the client's documents, and responses to questionnaires. The empirical section was carried out using data collected carried out with a staff survey. The survey provided comprehensive information about the staff's experiences on orientation, as well as suggestions and wishes for the content of the new folder.

---

Keywords familiarisation, project work, participation, disability, autism

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	8
2	PROJEKTIN TAUSTA, TARKOITUS JA TAVOITTEET .....	9
3	PROJEKTIN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT .....	10
3.1	Perehdyttäminen .....	10
3.2	Perehdyttäminen sosiaali- ja terveysalalla .....	11
3.3	Perehdyttämisen lakisääteisyys.....	12
3.3.1	Työsopimuslaki.....	12
3.3.2	Työturvallisuuslaki.....	13
3.3.3	Yhteistoimintalaki .....	13
3.4	Osallisuus .....	14
3.5	Vammaisuus.....	15
3.5.1	Autismi .....	15
3.5.2	Kehitysvammaisuus.....	15
4	AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET .....	17
5	PROJEKTIN LÄHESTYMISTAPA JA TOTEUTUS.....	19
5.1	Toiminnallinen opinnäytetyö projektina .....	19
5.2	Projekti.....	19
5.2.1	SWOT-analyysi omalle projektille .....	20
5.2.2	Projektin toteutus .....	21
6	PROJEKTIN TUOTOS.....	22
6.1	Toimeksiantajan esittely .....	22
6.2	Laadullisen tutkimuksen tulokset .....	23
6.3	Toiminnallisen osuuden suunnittelu .....	23
6.4	Projektin roolitus ja viestintä.....	24
6.5	Opinnäytetyön toimenpiteet ja aikataulu .....	25
6.6	Toiminnallisen osuuden toteutus .....	26
6.7	Toiminnallisen osuuden palaute.....	26
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....	28
7.1	Toiminnallisen opinnäytetyön yhteenvedo ja pohdinta .....	28

7.2 Eettisyys .....	32
7.3 Oma kehittyminen .....	32
LIITTEET	36

## **KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO**

<b>Kuvio 1.</b> Bauerin kehittämä 4c:n malli (2010)	14
<b>Kuvio 2.</b> Perehdytysprosessin onnistuminen (mukaillen Saarinen 2022)	15
<b>Kuvio 3.</b> SWOT-analyysi omalle projektille	18

## **LIITELUETTELO**

**LIITE 1.** Perehdytyskansion kansilehti

**LIITE 2.** Perehdytyksen askeleet. Huoneentaulu

**LIITE 3.** Perehdytyskansion sisällysluettelo

**LIITE 4.** Saatekirje projektin jäsenille

**LIITE 5.** Avoin kyselylomake

**LIITE 6.** Saatekirje ohjaajille

**LIITE 7.** Opinnäytetyön aikataulu

**LIITE 8.** Suostumus osallistumisesta

## 1 JOHDANTO

Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys on sekä työntekijän että työnantajan etu. Kilpailu osaavista työntekijöistä on sosiaali- ja terveysalalla tällä hetkellä kovaa. Hyvin toteutettu perehdyttäminen saa uuden työntekijän sitoutumaan ja suhtautumaan positiivisesti niin työhönsä kuin työyhteisöönsäkin. Asianmukainen perehdytys edistää työmotivaatiota ja hyvinvointia (Ahokas & Mäkeläinen 2015.) Hyvä perehdyttäminen vaatii aikaa ja resursseja, mutta hyvin suunniteltuna ja toteutettuna se maksaa itsensä myöhemmin takaisin. Onnistuneen perehdytyksen avulla uusi työntekijä oppii nopeasti ja oikein työtehtävänsä, virheiden mahdollisuus pienenee ja niiden korjaamiseen tarvittava aika säästyy. Usein virheiden korjaamiseen käytetään monen työntekijän aikaa, joten kunnollinen perehdytys on tärkeää (Joki 2018, 112.) Hyvä perehdytys on olennainen veto- ja pitovoimatekijä sosiaali- ja terveysalalla. Huonolla perehdytyksellä on taipumus lisätä työntekijöiden halua lähteä työpaikasta. Taloudellisesti katsottuna panostaminen hyvään perehdytykseen on järkevä investointi. Laadukas perehdytys puolestaan edistää työhyvinvointia, työn mielekkyyttä ja parantaa työturvallisuutta (Työterveyslaitos 2022.)



## 2 PROJEKTIN TAUSTA, TARKOITUS JA TAVOITTEET

Projektina toteutetun opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa ajantasainen, toimiva ja helposti muokattava perehdytyskansio vanhan perehdytyskansion tilalle pienryhmäkoti Aadaan ja Islaan. Toimeksiantajan toimiala on koko ajan kehittyvä ja perehdytyskansion on pysyttävä muutoksissa mukana. Yksikkö Aada ja Isla tarjoaa ympärivuorokautista pienryhmäkotiasumista kehitysvammaisille lapsille ja nuorille (Rinnekodit 2024). Perehdytyskansio (kansilehti LIITE 1) on kansion muodossa oleva opas uusille työntekijöille, joka toimii samalla myös tukena perehdyttäjälle. Perehdytyskansion lisäksi on tarkoitus tehdä perehdyttämispöytäkirjan huoneentaulun (LIITE 2), jonka tarkoituksena on sekä auttaa seuraamaan perehdyttämisen prosessia yksikössä, että muistuttaa yksikön toimintamallin olemassaolosta. Perehdytyskansio sisältää kuvaukset yksikön toimintatavoista, työmenetelmistä, tiedonhankinnasta ja velvoitteista sekä yksikön turvallisuusasiointia (kansion sisällysluettelo LIITE 3). Kansion on tarkoitus täydentää toimialankohtaista perehdytysohjelmaa. Kansiossa on käytetty valmiita ohjeita, joita on päivitetty. Kaikki työntekijät voivat hyödyntää kansiota, varsinkin uusi työntekijä ja perehdyttävä.

Tavoitteenani on perehdytyskansion avulla edistää työturvallisuutta ja asiakastyön laatua yksikössä. Kun perehdytys on suunnitelmallista, silloin se on myös tasapuolista ja laadukasta. Opinnäytetyöprojektin tavoitteena on ollut selvittää perehdytyskäsitettä lakeihin ja teoriaan pohjautuen; suunnitella, toteuttaa ja arvioida perehdytyskansio pienryhmäkotiin Aadaan ja Islaan ja kehittää toimintayksikön yksikönkohtaista perehdytystä. Henkilökohtainen tavoitteeni on ollut oppia projektityöskentelyä, sekä saada opinnäytetyö valmiiksi aikataulun mukaan.

### 3 PROJEKTIN TEORETTISET LÄHTÖKOHDAT

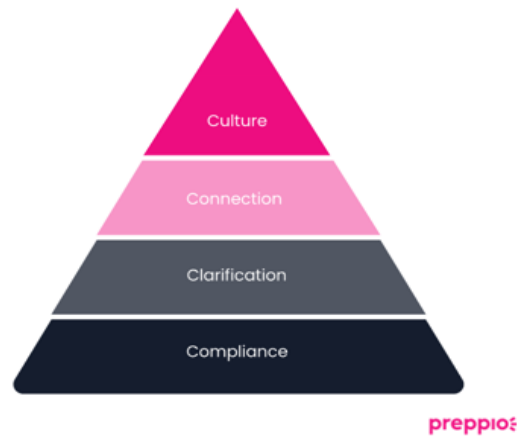
Tässä luvussa esittelen opinnäytetyön teoreettiset lähtökohdat, jotka antavat tutkimukselle tieteellisen perustan. Projektiopinnäytetyön teoreettisen viitekehysten osa-alueita ovat: *perehdyttäminen, projektityö, osallisuus, vammaisuus ja autismi*.

#### 3.1 Perehdyttäminen

Perehdyttäminen tarkoittaa uuden työntekijän vastaanottamista ja opastamista työpaikalla. Sen ensisijainen tarkoitus on saada henkilö tuntemaan itsensä tärkeäksi osaksi uutta työyhteisöä. (Juuti 2002.) Kjelinin ja Kuusiston (2003) mukaan *perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joilla tuetaan yksilöä uuden työn alussa (olipa hän sitten kokonaan uudessa organisaatiossa tai jatkaa uudessa roolissa entisessä työpaikassaan.)* Perehdyttämisen tavoitteena on osaamisen siirtäminen perehdyttävälle henkilölle niin, että hän pystyy soveltaamaan oppimaansa arjen työtehtävissään. Perehdyttäminen tapahtuu usein työn ohessa oppien. Usein perehdyttämisohjelma alkaa välittömästi henkilön tullessa uuteen työpaikkaan ja toteutuu jaksottaen. (Ketola 2010, 72.) Jokaisessa organisaatiossa on omat erityispiirteensä, joten myös perehdytys on suunniteltava organisaation toimintaa vastavaksi. Kupias ja Peltola (2019, 87) toteavat että perehdyttämisen suunnittelu edellyttää, että kehittymisen tavoitteet on mietitty organisaatiossa. Työyhteisöön perehdyttäminen tarkoittaa, että uusi työntekijä saa ymmärryksen yrityksen keskeisistä periaatteista, kuten sen toimintaideasta, visiosta, liiketoimintamallista, arvoista ja työtavoista. Työpaikan perehdyttäminen puolestaan tarkoittaa, että uusi tulokas tutustuu työyhteisön ihmisiin (Kauhanen 2012, 150.)

Bauerin (2010, 2) mukaan perehdyttämisen voi jakaa neljään eri tasoon. Nämä tasot ovat alimmasta ylimpään: sääntöjen noudattaminen (compliance), asioiden selventäminen (clarification), kulttuuristen näkökulmien huomioiminen (culture) ja verkostojen luominen (connections). Perehdytyksen osa-alueet auttavat uusia

tulokkaita ymmärtämään organisaation vaatimuksia, selkeyttämään odotuksia, sisäistämään yrityskulttuurin ja luomaan yhteyksiä kollegoiden kanssa (Bauer & Erdogan 2011.)



*Kuvio 1. Bauerin kehittämä 4 C:n malli (2010.)*

### **3.2 Perehdyttäminen sosiaali- ja terveysalalla**

Sote-alalla tehtävä työ koetaan kiinnostavaksi. Mahdollisuus auttaa ihmisiä vaikeissa elämäntilanteissa, vuorovaikutteinen työskentely ihmisten parissa ja työn itsenäisyys houkuttavat ihmisiä ja saa myös pysymään alalla. Jos työntekijä on vastavalmistunut, on perehdyttäminen entistäkin tärkeämpää. Perehdytys sosiaali- ja terveysalalla ei ole vain uuteen työpaikkaan sisäänajoa, vaan se on osa ammattiin kasvua. (Jaakkola 2019.) Rekrytointiongelmat ovat kasvaneet sosiaali- ja terveysalalla viime vuosina (STM 2020.) Perustason palveluiden saatavuus heikkenee, sillä julkisessa sosiaali- ja terveydenhuollossa on krooninen henkilöstöpula (Tevameri 2021, 49.) Hoitohenkilökunnan vaihtuvuus sote-alalla maailmanlaajuinen ongelma. Alalta lähteminen on todennäköisempää ensimmäisen vuoden aikana valmistumisen jälkeen. (Brook 2019.) Sosiaali- ja terveysalalla työskentelee motivoituneita työntekijöitä, jotka kuitenkin kaipaavat huolenpitoa, jotta he jaksavat ja pystyvät työskentelemään vaativissakin tehtävissä. Huolenpidolla tarkoitetaan muun muassa perehdyttämisen organisointia. (Jaakkola 2019, 152–158.) Työntekijöiden perehdyttäminen ja heistä huolehtiminen on sijoitus

uuden työntekijän parempaan sitoutumiseen ja ennustaa myös parempaa pysyvyyttä alalla.

### **3.3 Perehdyttämisen lakisääteisyys**

Perehdyttämistä ja työn opetusta ja ohjausta käsitellään useissa laeissa. Etenkin *työsopimuslaki*, *työturvallisuuslaki* ja *yhteistoimintalaki* käsittelevät perehdyttämistä. Laeissa huomio on ennen kaikkea työnantajan vastuussa opastaa työntekijä tehtäväänsä. Lakien lisäksi työehtosopimuksissa otetaan kantaa perehdyttämiseen. (Kupias & Peltola 2012, 20.) Lainsäädännöllä varmistetaan ja ohjataan työnantajan toimia, jotta tarpeenmukainen perehdytys toteutuisi. Pelkkää lainsäädäntöä ei kuitenkaan riitä, vaan perehdyttämisen toteuttamista täydennetään erilaisilla velvoittavilla sopimuksilla, kuten työ- ja virkaehtosopimuksilla. (Kupias ja Peltola 2019, 20.) Työlainsäädännön lähtökohtana on, että lainsäädäntö tunnetaan ja sitä noudatetaan.

#### **3.3.1 Työsopimuslaki**

Työsopimuslaissa määrätään luvun 2 pykälässä 1 perehdytykseen ja työnopastukseen liittyen seuraavasti:

Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittää kykijensä mukaan työurallaan etenemiseksi (Työsopimuslaki 26.1.2001 / 55, 2 luku 1 §).

Työsopimuslain mukaan työntekijällä on oikeus osallistua ja vaikuttaa työpaikan asioihin sekä saada tietoa työpaikan toiminnasta, mikäli hänen asemalleen, ammatilliselle osaamiselleen tai tehtävilleen on sellaisia edellytyksiä. (Työsopimuslaki 2001 / 55.)

### 3.3.2 Työturvallisuuslaki

Työturvallisuuslain (2002/738) tarkoituksena on kehittää työoloja ja työympäristöä turvaamaan ja ylläpitämään työntekijöiden kykyä työskennellä mahdollisimman riskittömästi. Sen tarkoitus on torjua ja ennaltaehkäistä ammattitauteja, työtapaturmia sekä muita työympäristöstä tai työstä aiheutuvia henkisiä ja fyysisiä rasitteita. Tätä lakia tulisi soveltaa virkasuhteessa tai siihen rinnastettavissa olevassa palvelussuhteessa tai työsopimussuhteessa suoritettavaan työhön. (Työturvallisuuslaki 2002/738 § 1–2.) Työturvallisuuslain mukaan työnantajan tehtävänä on antaa työntekijälle riittävät tiedot työpaikan vaaratekijöistä ja perehdyttää työntekijä työhön, työvälineisiin, niiden oikeanlaiseen käyttöön ja turvallisiin työtapoihin sekä työpaikan työolosuhteisiin (Työturvallisuuslaki 2002/738 § 1–2). Yhteistoimintavelvoitteet työturvallisuuslaissa koskevat kaikkia työpaikkoja ja niiden tarkoituksena on edistää työpaikan turvallisuutta ja työntekijöiden terveyttä sekä ennaltaehkäistä työtapaturmia ja ammattitauteja. Yhteistoiminta kannustaa työnantajaa ja työntekijöitä toimimaan yhdessä työturvallisuuden parantamiseksi ja luomaan työympäristö, jossa työntekijöiden hyvinvointi ja turvallisuus on ensisijaisen tärkeää (Työterveyslaitos 2024.)

### 3.3.3 Yhteistoimintalaki

Yhteistoiminta on prosessi, jossa työnantaja ja työntekijät keskustelevat ja käsittelevät työntekijöiden oikeuksia ja velvoitteita. Sen päämääränä on vahvistaa työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa heitä koskeviin asioihin. (Työelämään 2024.)

Tämän lain tarkoituksena on edistää sellaista toimintakulttuuria työpaikoilla, jossa työnantaja ja työntekijät tekevät yhteistyötä kunnioittaen toistensa oikeuksia ja velvollisuuksia sekä huomioiden toistensa etuja. Laki myös pyrkii varmistamaan, että työnantajan ja henkilöstön välillä on riittävästi ja ajankohtaista tietoa ja että henkilöstöllä on mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksen päätöksentekoon erityisesti silloin, kun se liittyy heidän työhönsä, työoloihinsa tai asemaansa yrityksessä (Yhteistoimintalaki 2021/1333 § 1).

Yhteistoimintalain 2 luku painottaa vuoropuhelua, tiedottamista ja neuvottelua työpaikalla. Tavoitteena työpaikan toiminnan kehittäminen ja työntekijöiden osallistaminen päätöksentekoon (Yhteystoimintalaki 2021/1333.) Lain mukaan työnantajan ja henkilöstön välistä vuoropuhelua on käytävä säännöllisesti ja avoimesti eri tilanteissa, kuten esimerkiksi työsuhteen alkuvaiheessa, muutostilanteissa ja työpaikan kehittämiseen liittyvissä asioissa. Vuoropuhelussa tulee pyrkiä yhteisymmärrykseen ja ratkaisujen löytämiseen yhdessä kaikkien osapuolten kesken.

### 3.4 Osallisuus

Osallisuus on tunne, joka syntyy, kun ihminen kokee kuuluvansa johonkin. Yhteisössä osallisuus ilmenee jäsenten arvostuksena, luottamuksena ja tasavertaisuutena, sekä mahdollisuutena vaikuttaa oman yhteisön asioihin (THL, 2022). Osallisuus on nostettu yhteiskuntatasolla yhdeksi tärkeimmäksi keinoksi edistää kansalaisten hyvinvointia ja terveyttä sekä vähentää eriarvoisuutta (THL, 2019). Osallisuuden edistäminen on huomioitu sekä Euroopan unionin että Suomen hallituksen tavoitteissa. Osallisuus mainitaan useassa eri laissa. Perustuslain (731 / 1999, 2 §) mukaan *”yksilöllä on oikeus osallistua ja vaikuttaa yhteiskunnan ja elinympäristönsä kehittämiseen”*. Sosiaalihuoltolain (1301 / 2014) yhtenä viidestä tarkoituksesta on vähentää eriarvoisuutta ja edistää osallisuutta. Terveyden ja hyvinvointilaitoksen (2021) mukaan osallisuus vaikuttaa ihmiseen monin eri tavoin positiivisesti. Osallinen ihminen tuntee olevansa tärkeä ja merkityksellinen yhteisössä (THÖ 2021.) Alasoini (2021, 52) huomauttaa, että osallisuuden kokeminen työssä auttaa lisäämään hallinnan tunnetta asioista ja tapahtumista, joilla on vaikutusta ihmisen ja hänen työnsä kannalta ja löytämään merkityksellisyyttä niistä asioista, joita organisaatiossansa tapahtuu. Osallisuudella huomataan olevan iso merkitys työntekijöiden sitoutumisessa ja työssään suoriutumisessa, jonka takia on tärkeää ylläpitää ja edistää työntekijöiden osallisuutta työyhteisössä (Kettunen 2021.)

### 3.5 Vammaisuus

Yhteiskunnassa suhtautuminen erilaisuuteen kehittyy jatkuvasti, ja jotta hoito- ja ohjaustyö pysyisi ajan tasalla, on työmenetelmiä tarkasteltava ja kehittävä kaiken aikaa (Repo & Ålander 2021.) Tutkittaessa perehdyttämistä kehitysvammaisten pienryhmäkodissa Aadassa ja Islassa, täytyy ymmärtää perustaidot vammaisuudesta, kehitysvammaisuudesta ja autismikirjosta. Viimeisin virallinen määritelmä vammaisuudesta löytyy YK:n vammaissopimuksesta

Vammaisiin henkilöihin kuuluvat ne, joilla on pitkäaikainen fyysinen, psyykinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma. Tällaiset vammat voivat yhdessä erilaisiin esteisiin kohdatessa estää heitä osallistumasta täysipainoisesti ja tehokkaasti yhteiskuntaan yhtä hyvin kuin muut (THL 2024).

#### 3.5.1 Autismi

*Autismikirjo* on kokonaisuudessaan monimutkainen ja moninainen kehityksellinen haaste, jonka käsite on muuttunut aikojen saatossa (Timonen, Castrén & Ärölä-Dithapo 2019, 7.) Autismikirjon häiriö (autism spectrum disorder, ASD) on lapsuudessa ilmenevä ja läpi elämän jatkuva aivojen neurobiologinen kehityshäiriö (Koskentausta, Koski & Tani 2018, 1493). Maailman terveysjärjestö WHO:n ylläpitämässä tautijärjestelmässä vuonna 2022 voimaan tulleessa ICD-11-luokituksessa autismin kirjolle määritellään yksi yhteinen diagnoosi, autismin kirjon häiriö (ICD-11, 2022.) Autismin kirjoon liittyy vahvasti myös komorbiditeettiä älyllisen kehitysvammaisuuden ja epilepsian kanssa. Diagnostisesti muita mahdollisia autismin kirjoon liittyviä liitännäishäiriöitä ovat tarkkaavaisuuden ja ylivilkkouden häiriö ja pakko-oireinen häiriö. (Buxbaum & Hof 2013, 136, 145.)

#### 3.5.2 Kehitysvammaisuus

*Kehitysvammaisuutta* on aikojen saatossa määritelty monin eri tavoin kulttuurista, tieteenalasta ja ajasta riippuen (Seppälä 2010, 180–181.) Maailman terveysjärjestön WHO:n tautiluokitus ICD-10:n mukaan älyllinen kehitysvammaisuus tarkoittaa tilaa, jossa henkilön älyllinen kehitys on rajoittunutta tai keskeytynyttä.

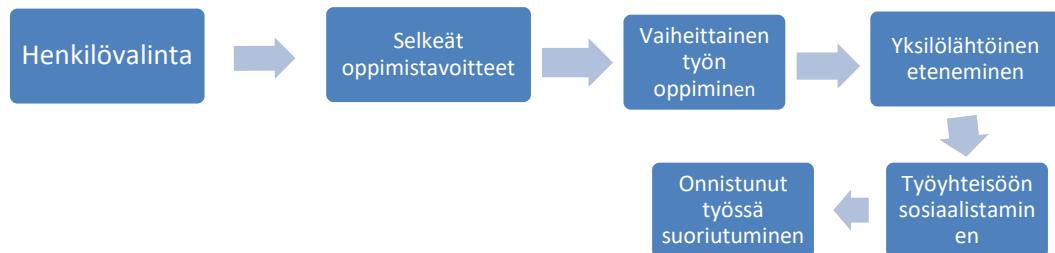
(Kaski, Manninen & Pihko 2012.) Åbergin mukaan kehitysvammaisuus merkitsee kehitysvammaiselle henkilölle vaikeutta ymmärtää, vaikeutta oppia uusia asioita ja soveltaa oppimaansa sekä vaikeutta hallita omaa elämäänsä. Kehitysvammaisuus voidaan jakaa neljään pääluokkaan: lievä, keskivaikea, vaikea ja syvä kehitysvammaisuus. Mitä lievemmästä kehitysvammasta on kyse, sitä paremmin henkilö pystyy sopeutumaan ympäristöönsä (Åberg, Terveyskirjasto 2021.)



## 4 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET

Perehdytystä on tutkittu paljon niin Suomessa kuin maailmallakin. Kirjallisuutta ja aiempia tutkimuksia olen hakenut erilaisista tietokannoista, kuten Finna, Google Scholar, PubMed, Terveystieto ja Ellibs. Aikaisemmat tutkimukset osoittavat, että asteittain etenevän perehdyttämisen tuloksena uudet työntekijät oppivat paremmin roolinsa, organisaation ohjeistukset ja toimintatavat kuin esimerkiksi vapaamuotoisemmassa perehdyttämismallissa (Bauer 2010; Klein & Weaver).

Heidi Saarinen (2022) omassa väitöstutkimuksessa toteaa, että monet organisaatiot hyödyntävät perehdyttämisen suunnittelussa jo olemassa olevia perehdytysmalleja. Saarisen tutkimuksen tuloksena syntyi teoreettinen viitekehys, joka sisältää tuloksellisen perehdyttämisen elementit. Heidi Saarisen tutkimus täydentää ja tarkentaa Bauerin perehdyttämismallia perehdyttämisen prosessin onnistumisen osalta.



**Kuvio 2. Perehdyttämisen prosessin onnistuminen (mukaillen Saarinen 2022.)**

Perehdytysprosessin onnistuminen Saarisen mukaan saa alkunsa rekrytointivaiheesta, henkilön valinnasta. Oppimistavoitteiden asettamisella edistetään uuden työn oppimista. Vaiheittaisen työn oppimisen vaiheessa uudelle tulokkaalle opetetaan työtehtävät pieninä kokonaisuuksina, jolloin työntekijä pystyy helpommin omaksumaan uuden tiedon (Saarinen 2022.) Perehdytysprosessin seuraavassa vaiheessa työn oppimista edistetään yksilöllisesti ja varmistetaan, että perehtyjä on saanut riittävät tiedot ja taidot suoriutuakseen työtehtävistä. Edellä mainittu-

jen perehdyttämisen osa-alueiden toteutuminen mahdollistaa uusien työntekijöiden työssä onnistumisen (Saarinen 2022.)

Cable, Gino ja Staats (2013) tutkivat perehdyttämisen vaikutuksia uusien työntekijöiden sitoutumiseen ja suorituskykyyn. He myös kuvaavat yksilöllisten vahvuuksien tunnistamisen ja käytön vaikutuksia organisaation menestykseen. Heidän tutkimuksensa osoittaa, että yksilölliset vahvuudet ovat keskeinen tekijä niin yksilön kuin organisaationkin menestyksen kannalta. Kun yksilölliset vahvuudet tunnistetaan ja niitä hyödynnetään tehokkaasti, se johtaa parempaan suorituskykyyn, sitoutumiseen ja työhyvinvointiin. Cable, Gino ja Staats (2013) korostavat myös sitä, että yksilöllisten vahvuuksien tunnistaminen ja hyödyntäminen edellyttävät organisaatiolta avoimuutta, luottamusta ja tukea.

Tiina Niemelä (2019) tutkimuksen tulokset osoittavat, että perehdytyksen onnistumisessa suuri rooli on perehdyttäjällä. Perehdytyksen suunnitteluvaiheessa on tärkeää valita sopiva nimetty perehdyttäjä, joka on motivoitunut ja innostunut auttamaan uutta työntekijää perehtymään. Niemelä korostaa, että perehdytyksessä tasapuolisuus on tärkeää: kaikille uusille työntekijöille tulee antaa yhtä pitkä perehdytysaika.

## **5 PROJEKTIN LÄHESTYMISTAPA JA TOTEUTUS**

Tässä kappaleessa esittelen toiminnallisen opinnäytetyön ja projektityön määritelmiä, projektin eri vaiheita ja SWOT- analyysin. Kappaleen lopussa tarkastelen erityisesti projektitiimin rooleja ja dynamiikkaa. Tämän kappaleen jälkeen siirryn projektitoiminnan käytännöllisempiin aiheisiin.

### **5.1 Toiminnallinen opinnäytetyö projektina**

Toiminnallinen opinnäytetyö on ammatillisella kentällä tapahtuvaa toiminnanohjausta, opastusta ja toiminnan järjestämistä. (Vilka & Airaksinen 2003, 9–10.) Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on osoittaa oma ammatillinen ja tutkimuksellinen kypsyys yhdistämällä kirjallinen ja tiedollinen osuus osaksi käytännössä tapahtuvaa toteutusta. Toiminnallisessa opinnäytetyössä toimeksiannattajan merkitys korostuu, sillä tekijän on mahdollista päästä kokeilemaan koulussa opittuja asioita ja omia taitojaan sen hetkisen työelämän tarpeisiin (Vilka & Airaksinen 2003, 16–17). Toiminnallinen opinnäytetyö suoritetaan kaksiosaisena. Ensimmäisessä osassa on itse opinnäytetyön produktio ja toisessa osassa prosessista tehty dokumentaatio.

Opinnäytetyöni lopullisena produktiona on helposti muokattava perehdytyskansio pienryhmäkoti Aadaan ja Islaan. Työ on lähtenyt liikkeelle yksikön tarpeesta brändiuudistuksen jälkeen. Yksikön nimi on muuttunut, vanha kansio ei ollut enää ajantasainen, eikä sähköistä perehdytyskansiota ole juurikaan käytetty epäkäytännöllisyyden vuoksi. Työn toiminnallisen osan päällimmäisinä kriteereinä olivat käytettävyys, selkeys ja johdonmukaisuus. Tässä työssä käytin hyödyksi esihenkilöni ja projektiryhmän näkemystä ja vanhan perehdytyskansion sisältöä.

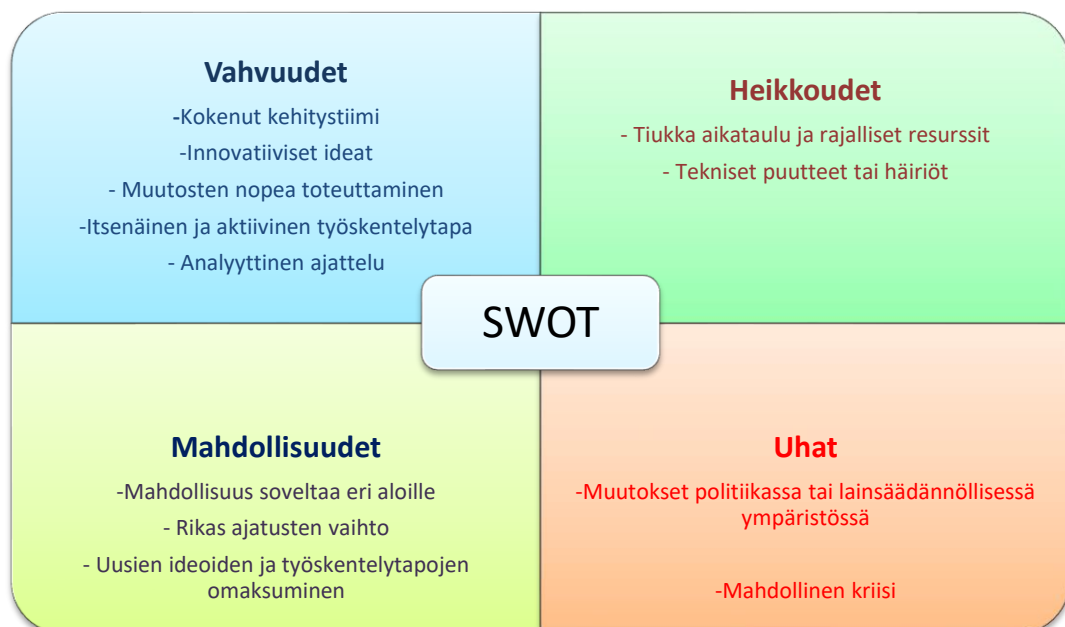
### **5.2 Projekti**

Projekti on työ, joka koostuu useista toisiinsa kytkeytyvistä eri tehtävistä. Projektityöskentely etenee useimmiten nopeammin kuin tavanomainen työskentely ja sitä on helpompi arvioida (Löow 2002.) Projektihallinta on tehokas tapa ohjata

työntekoa. Projektin hallinnassa on kyse asioiden oikeinlaisesta ohjailusta, joilla varmistetaan haluttu lopputulos. Projektilla on selvä tavoite, alkamis- ja päättymisajankohta (Silfverberg 2007.) Projektin toteuttamiseen tarvitaan ryhmä ihmisiä ja erilaista osaamista. Projektia pitää johtaa. Opinnäytetyöprojektini olen ja-kanut seuraaviin vaiheisiin: valmistelu, suunnittelu, toteuttaminen ja päättäminen.

### 5.2.1 SWOT-analyysi omalle projektille

Jokaisen projektin toteuttamiseen sisältyy riskejä. Jotta projekti ei kaatuisi ensimmäisen riskin toteuduttua, on uhat tai heikkoudet syytä tunnistaa ja yrittää ennakoida heti projektin alussa. SWOT-analyysi on nelikenttämenetelmä, jota käytetään strategian laatimisessa, sekä oppimisen tai ongelmien tunnistamisessa, arvioinnissa ja kehittämisessä. SWOT tulee sanoista: *Strengths* (vahvuudet), *Weaknesses* (heikkoudet), *Opportunities* (mahdollisuudet) ja *Threats* (uhat). SWOT-auttaa projektin hahmottamisessa.



**Kuvio 3. SWOT- analyysi omalle projektille**

### 5.2.2 Projektin toteutus

Kun projektin tavoitteet olivat selkeät, siirryin sen toteuttamiseen keräämällä tehokas projektitiimi, jonka yhteydessä jokainen sai saatekirjeen (LIITE 4). Saatekirjeet ovat erinomainen tapa viestiä tiimille, mitä heiltä odotetaan ja mihin he sitoutuvat. Projektitiimi koostui yksilöistä, joilla oli erilaiset roolit ja vastuut, jotka ovat jakaneet yhteiset projektitavoitteet ja täydentäneet toisiaan ammattitaidolla. Projektissa työskenteli neljä vakituisessa suhteessa työskentelevää ammattilaista: kaksi erityisohjaajaa, vastaava ohjaaja ja vastaava sairaanhoitaja. Yksikönjohtaja toiminut projektin tukiryhmän jäsenenä. Projektipäällikkönä olen ollut vastuussa projektisuunnitelman laadinnasta, johtamisesta ja aikataulusta (Kettunen 2003, 29.)

## 6 PROJEKTIN TUOTOS

Seuraavassa luvussa esittelen toimeksiantajan ja opinnäytetyöni tuotoksen, joiden avulla tarkastelen projektin taustoja, tavoitteita ja sen merkitystä. Luvussa käyn läpi toiminnallisen osuuden toteutusta, toimenpiteitä ja aikataulua.

### 6.1 Toimeksiantajan esittely

Aada ja Isla on Vaasassa sijaitseva ympärivuorokautista hoitoa ja ohjausta tarjoava pienryhmäkoti kehitysvammaisille lapsille ja nuorille, joilla on yksilöllisiä avuntarpeita. Rinnekodit Oy, johon Aada ja Isla kuuluu, on osa Diakonissalaitoksen säätiökonsernia. Säätiön yhteiskunnallisesti vaikuttava työ alkoi yli 155 vuotta sitten. Rinnekotien toimenpiteitä on tällä hetkellä 20 paikkakunnalla, 14 hyvinvointialueella ja palvelujen piirissä on noin 5000 asiakasta. Rinnekodit Oy tuottaa vaikuttavia sote-palveluja sekä asiantuntemusta vammaisuudesta, pitkäaikaisesta sairaudesta ja muusta syystä erityistukea tarvitseville henkilöille. Asiakkaiden osallisuutta edistäviä palveluja ostavat hyvinvointialueet. Rinnekodit Oy:n tarjoavaa palvelua ohjaa palvelustrategia. Laatua seurataan ja kehitetään Social and Health Quality Service (SHQS) laatujärjestelmän (Labquality 2023) mukaisesti.

Diakonissalaitoksella perehdytykseen on erityisesti panostettu. Konserni on keväällä 2022 lanseerannut uudet vieraanvaraiset perehdytyksen työkalut. *Vieraanvarainen perehdytys* tavoittelee laadukasta, yksilöllistä vastaanottoa, joka on nimensä mukaisesti myös vieraanvaraista. Vieraanvaraisella perehdytyksellä pyritään huomioimaan jokaisen perehdytettävän omana ainutlaatuisena yksilönään. *Vieraanvaraisuus* sana tulee latinan sanoista ”*hospitālītās, hospitalītātis*” ja tarkoittaa sitä että ”vierasta toivotetaan tervetulleeksi taloon”. Vieraanvarainen perehdytys korostaa erityisesti sitä, että perehdytys on koko tiimin yhteinen asia (Helsingin Diakonissalaitos 2022). Toimeksiantaja on keskeinen osa työni kontekstia, sillä heidän tarpeensa ja odotuksensa ovat ohjanneet tutkimuksen suuntaa.

## 6.2 Laadullisen tutkimuksen tulokset

Sisällönanalyysi on menetelmä, jolla tutkitaan ja analysoidaan esimerkiksi kyselylomakkeiden vastauksia, haastatteluaineistoja tai muita tekstimuotoisia aineistoja. Sisällönanalyysin avulla saadut aineistot pystytään analysoimaan tarkasti ja puolueettomasti, jonka tarkoituksena on saada tutkimuksen kohteena olevasta aiheesta ytimekäs kuvaus. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 103–108.) Tässä opinnäytetyössä sisällönanalyysin avulla sain selville, mitkä ovat vastaajien yleisimmät mielipiteet ja näkemykset yksikön perehdytysprosessista ja perehdytyskansion sisällöstä; millaisia ovat vastaajien kokemukset ja odotukset tulevaisuuden suhteen.

## 6.3 Toiminnallisen osuuden suunnittelu

Opinnäytetyöprojektini olen jakanut seuraaviin vaiheisiin: valmistelu, suunnittelu, toteuttaminen ja päättäminen. Valmistelu on projektin vaikein ja samalla myös tärkein vaihe. Projektityön toteutus aloitin tutkimustarpeen-, tavoitteen ja -kysymyksiä määrittelyllä toimeksiantajan edustajan kanssa käydyn keskustelun yhteydessä. Projektin suunnittelu alkoi perustietojen keruulla ja analysoinnilla. Tavoitteiden asettamisen jälkeen projektityötä jatkoin kirjallisuushaulla, johon määritin sopivat hakusanat. Tämän opinnäytetyön tiedonkeruumenetelmäksi valikoitui avoin lomakekysely, jonka tavoitteena on saada työyhteisön mielipiteitä ja toivomuksia perehdytyskansion sisällöstä. Kysely oli toteutettu paperisena versiona jakamalla vastauslomakkeet työpaikan päällä.

Perehdytyskansion päivittämiselle oli tullut Aadan ja Islan henkilöstöstä esiin selkeä tarve. Päivittämisen taustalla oli tarve kehittää toimintaa, huomioida nykyaikaiset tavat käsitellä tietoa, sekä edistää uusien työntekijöiden perehdyttämistä työyhteisön jäseniksi suullisen perehdyttämisen lisäksi. Ideointivaiheessa aihevalintani hyväksyi sekä ohjaava opettaja, että yksikön johtaja, jonka jälkeen haettu ja saatu tutkimuslupa Helsingin Diakonissalaitoksen eettisen toimikunnan yhteyshenkilöltä. Tuotoksen suunnittelu aloitettiin aloituskokouksessa. Kokouksessa mukana projektitiimijäsenien lisäksi oli myös Rinnekotien aluejohtaja. Kokouk-

sessä jaettiin roolit ja vastualueet, suunniteltu perehdytyskansiomateriaalin sisältö ja ulkoasu. Mietittiin myös kansion toiminnallisuutta ja interaktiivisuutta. (Aloitusneuvottelun pöytäkirja 9.4.2024). Suunnitteluvaiheen jälkeen tein Aadan ja Islan henkilökunnalle kirjallisen kyselyn (LIITE 5) tarpeista ja toiveista perehdytyskansiota koskien. Tiedote kyselystä lähetettiin henkilökunnalle sähköpostitse saatekirjeenä (LIITE 6). Kysely toteutettu paperisena anonyymisti. Vastausaikaa henkilökunnalle annettu kymmenen päivää.

#### 6.4 Projektin roolitus ja viestintä

Tässä toiminnallisessa opinnäytetyössä projektiroolit voi ajatella ikään kuin hatuina, jotka projektin ajaksi laitetaan päähän. Roolien avulla pyritään asiantuntemuksen ja henkilökohtaisten ominaisuuksien hyödyntämiseen.

- *Projektipäällikön* rooli on innostaja, neuvottelija, keskustelun vetäjä, ongelmaratkaisija ja koordinoija. Projektipäällikkö vastaa kokonaisprojektista, hän pitää huolen siitä, että huomio ei kiinnity yhteen pieneen asiaan vaan delegoimalla projektipäällikkö osoittaa luottamusta työntekijöitä kohtaan, mikä taas puolestaan motivoi ja ajaa hyviin suorituksiin (Ruuska 2007, 137–138.) Tiimijäsenille oli asetettu myös vastuutta, vaikkakin minulla projektipäällikkönä oli kokonaisvastuu. Projektipäällikkönä hoidan perehdytyskansion sisällön seuraavat alueet: organisaation rakenne: visio, strategia ja arvot, työvuorojen kulku yksikössä, omaohjaajuus, kirjaaminen, etiikka ja IMO.
- *Vastaavalle ohjaajalle* on annettu projektin resursointitekijän rooli. Hänen vastualueensa ovat: intranet, verkkokoulutuslusta, HR-asiat, lomat, asiakastietojärjestelmä, tietoturva, työvuorosuunnittelu ja Onvire- sijaistilaajan muistilista.
- *Vastaava sairaanhoitaja* oli vastuussa sisällön lääkehoitoasioista kuten lääkehoitosuunnitelmasta, lääkelupa-asioista, Hapro-järjestelmästä ja odottamaton kuolema- pikaohjeesta.



- *Yksikön erityisohjaajan* osuus oli yksikön pelisäännöt, rahan käyttö: asukkaiden rahavarojen käsittely, yksikössä käytössä olevat kortit ja käteiskassakirja, taksitilaukset, työvaatteet, vastuualueet ja asukaskokoukset.
- *Projektitiimin tukihenkilö (yksikönjohtaja)* vastasi kansion sisällön työsuhteasioista kuten: palkanmaksusta, työterveydestä ja henkilökuntaeduista.

Projektin menestyksen kannalta on tärkeä, että kaikki jäsenet tuntevat tehtävän kuvansa ja antavat täyden painoksensa projektille ja sen päämäärälle. Projektitiimissä kaikilla on vastuu hyvän yhteishengen luomisesta, uusien asioiden miettimisestä ja aikataulujen noudattamisesta.

Sisäinen viestintä on projektin menestystekijä, se tukee toimintaa ja vahvistaa yhteisöllisyyttä. Viestinnässä on tärkeää selkeys ja viestintäkanavat. (Markkinointiviestinnän toimistojen liitto 2010). Hyvä tapa varmistaa tehokas sisäinen viestintä projektityössä on järjestää säännöllisiä palaverieja ja tilaisuuksia, joissa tiimin jäsenet voivat keskustella projektin etenemisestä, jakaa ajatuksiaan ja esittää kysymyksiä. Tämän projektityön viestintämenetelminä on käytetty viikkopalaverit, aloitus- ja päätöskokoukset. Projektityöstä syntyvä aineisto on kyselylomakkeiden vastaukset ja kokousten pöytäkirjat.

## **6.5 Opinnäytetyön toimenpiteet ja aikataulu**

Projektityön aikataulun avulla seurataan projektin etenemistä, sekä ennakoidaan kokonaiskulkua (Ruuska 2007, 51). Hyvin suunniteltu ja aikataulutettu projekti antaa vahvan lähtökohdan sen aloittamiseen ja toteuttamiseen. Aikataulutus on ehdoton projektin kannalta. Aikataulutetut toimenpiteet vaativat resursseja ja aikaa. Riittäväillä resursseilla varmistetaan projektin onnistuminen. Tämän projektitiimin kaikki jäsenet työskentelevät samassa toimintayksikössä pääasiassa päivävuoroissa ja pystyivät suorittamaan tehtäviään työajalla. Muut projektityön kustannukset muodostuivat materiaali- ja laitteidenkäyttöön liittyvistä kustannuksista. Opinnäytetyön aikataulu on esitetty taulukossa (LIITE 7).

## 6.6 Toiminnallisen osuuden toteutus

Toiminnallisen osuuden toteutus voidaan suunnitella monin eri tavoin riippuen siitä, millaista toimintaa halutaan järjestää ja millaiset resurssit ovat käytettävissä. Perehdytyskansio pienryhmäkoti Aadaan ja Islaan rakennettu työpajassa lomakekyselyn vastausten pohjalta. Työpajalle valittu valoisa tila ja kaikki tarvittavat materiaalit, että työskentely sujuisi mahdollisimman huolellisesti. Työpajaan osallistujat jaettiin pareihin; annettu heille selkeä ohjeistus ja tavoitteet ja asetettu aikataulu. Osallistujia kannustettiin käyttämään luovuutta ja kokeilemaan erilaisia ratkaisuja rakentamisessa. Kun perehdytyskansio oli rakennettu, parit ovat esitelleet työnsä ja kertoneet omista ajatuksista ja ratkaisuistaan. Produkti on luovutus työyhteisön testauskäyttöön tapahtui toukokuun viimeisellä viikolla yksikönjohtajan luvalla. Perehdytyskansion käyttöönotto tapahtui juuri ennen kesää ja on tullut tarpeeseen kesätyöntekijöiden perehdyttämiseksi. Osallistuminen työpajaan voi parantaa itsetuntoa, luovuuden ilmenemistä ja kykyä toimia ryhmässä, mikä kaikki edistää osallisuutta niin yksilön kuin koko yhteisön tasolla.

## 6.7 Toiminnallisen osuuden palaute

Henkilökunnan palaute tehdystä työstä on tärkeä osa opinnäytetyötäni. On tärkeää kuunnella työntekijöiden palautetta ja ottaa se huomioon toiminnan kehittämisessä. Palaute auttaa tunnistamaan vahvuudet ja kehityskohteet sekä tarjoaa arvokasta tietoa siitä, miten voi tukea henkilökunnan hyvinvointia. Palaute perehdytyskansion päivittämisestä on ollut positiivista. Henkilökunta on kiitellyt selkeästi päivitettyjä ohjeita ja materiaaleja, jotka auttavat uusia työntekijöitä nopeasti pääsemään kiinni työhön. Lisäksi päivitetty kansion ulkoasu ja rakenne ovat saaneet kehuja, sillä ne tekevät tiedon löytämisestä helppoa ja nopeaa.

Ensinnäkin haluan kiittää sinua mahdollisuudesta osallistua toiminnalliseen opinnäytetyöhösi. Oli mielenkiintoista päästä osallistumaan tähän projektiin ja nähdä, miten se vaikutti työympäristöömme.

Yleisesti ottaen pidin toiminnallisesta opinnäytetyöstä ja koen, että se toi uusia ideoita ja parannusehdotuksia työskentelyämme varten. Erityisesti

pidin siitä, miten opinnäytetyö auttoi meitä refleктоimaan omaa työtämme ja löytämään kehityskohteita.

Toivon, että voimme jatkossakin hyödyntää näitä opinnäytetyön tuomia oivalluksia ja toteuttaa muutoksia työympäristöömme. Kiitos vielä kerran mahdollisuudesta osallistua tähän projektiin ja innolla odotan tulevia yhteistyömahdollisuuksia kanssasi.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tässä kappaleessa pohdin opinnäytetyöni prosessissa, oman ammatillisuuden kehittymistä sekä jatkokehittämisen ideoita.

### 7.1 Toiminnallisen opinnäytetyön yhteenveto ja pohdinta

Opinnäytetyön tavoitteena oli laatia selkeä ja mahdollisemman konkreettinen perehdytyskansio, joka sisältää ajankohtaista tietoa yksiköstä ja sen toiminta-ajatuksista. Työyhteisön mielipiteitä ja toivomuksia perehdytyskansion sisällöstä kerättiin avoimen kyselylomakkeen avulla. Perehdytyskansion toimivuudesta saatu palaute on positiivinen.

Olen suunnitellut työn tarkasti etukäteen ja noudattanut suunnitelmaa työn edetessä. Suunnitelma on auttanut minua pysymään aikataulussa ja pitämään fokuksen työn tavoitteissa. Suunnitelmasta on ollut hyötyä myös työn rakenteen ja johdonmukaisuuden kannalta, ja se on antanut minua hahmottamaan työn kokonaisuuden ja etenemisen askel askeleelta. Opinnäytetyön tekeminen on ollut minulle merkittävä prosessi, jossa olen päässyt syventymään omaan alaani ja kehittämään ammatillisuuttani. Työn tekeminen on kasvattanut itsevarmuuttani ja antanut paljon uusia taitoja tutkimusprosessin hallinnassa. Oman ammatillisuuteni kehittymisen kannalta on ollut tärkeää myös saada palautetta ja sparrausta opinnäytetyön ohjaajalta. Tämä on auttanut minua hahmottamaan vahvuuteni ja kehittämiskohteet paremmin. Opinnäytetyön tekeminen on ollut merkittävä askel ammatillisessa kehityksessä ja olen kiitollinen kaikista oppimiskokemuksista, joita olen saanut.

Johtopäätökset ja tehdyn työn prosessin arviointi toteutettiin yhdessä yksikönjohtajan kanssa. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että pienryhmäkoti Aada ja Islan aikaisempi perehdytyskansio vaati tiedollista päivittämistä sekä uuden brändi-ilmeen mukaista muokkausta. Henkilökunnan kyselyssä esille nostetut teemat ja kysymykset perehdytyskansion sisältöön liittyen, otettiin huomioon,

kun perehdytyskansio *Perehdytyksen askeleet* rakennettiin. Nämä teemat ovat: *kansion sisällön ajantasaisuus, selkeys ja ymmärrettävyys, koulutuksen jatkuvuus ja työntekijöiden osallistaminen.*

Perehdytyskansio kokonaisuudessaan on tarpeellinen ja onnistunut tuotos pienryhmäkoti Aadan ja Islan tämänhetkiset tarpeet huomioon ottaen. Päivitetyn perehdytyskansion lisäksi, yksikössä on käytössä perehdytysuunnitelma organisaation sisällä, joka toimii osana omavalvontasuunnitelmaa. Perehdytyskansion päivittäminen on tärkeä prosessi, joka varmistaa, että organisaation uudet työntekijät saavat tarvittavat tiedot ja resurssit työtehtäviensä suorittamiseen tehokkaasti ja onnistuneesti. Tehdyn työn tuloksista aikaisempiin tutkimuksiin pohjaten voi todeta, että tutkimukseni vahvistaa aiempia havaintoja ja täydentää ymmärrystä käsittelyn aiheeseen liittyvistä tekijöistä. Erityisesti, tulokset osoittavat, että perehdyttämisen onnistumisen kannalta on todella tärkeää, että se on suunnitelmallista, jatkuvaa ja vaiheittaista, mikä tukee Bauerin 2010 ja Saarisen 2020 teorialat. Lisäksi vertailu aiempiin tutkimuksiin tuo esiin, että organisaatioiden on luotava ympäristö, jossa yksilöllisiä vahvuuksia voidaan tunnistaa ja hyödyntää tehokkaasti (Gable, Gino ja Staats 2013). Tämä vaatii avoimuutta ja tukea niin työntekijöiden kuin johtajien välillä. Se avaa myös uusia tutkimusmahdollisuuksia ja keskusteluja alan asiantuntijoiden keskuudessa.

Sosionomit pyrkivät muutokseen ja ovat erilaisten yhteiskunnallisten päätösten toimeenpanijoita. Perehdytyskansion päivittäminen uuteen muotoon kertoo muutoksen tekemisestä, niin että myös työyhteisön osallisuus on huomioitu. Uusi työntekijä kohtaa usein ensimmäisinä päivinä informaatioähkyn, kun uutta tietoa on niin paljon. (Harju 2020.) Kaikkea perehdytysmateriaalia ei kannata käydä ensimmäisinä päivinä läpi, vaan kiireettömiä, yleisiä asioita voidaan jakaa pidemmälle ajalle. Työsuhteen hektisten alkupäivien jälkeen olisi hyvä palata esimerkiksi asiakastietojärjestelmien ja turvallisuusasioiden ja syventää osaamista. (Harju 2020.)

Sosionomin työ perustuu ammattietiikkaan, joka korostaa asiakkaan oikeuksien ja hyvinvoinnin kunnioittamista, luottamuksellisuutta, oikeudenmukaisuutta sekä ammatillista osaamista ja vastuullisuutta. Sosionomin tulee omaksua ammattietiikan periaatteet osaksi päivittäistä työskentelyään ja jatkuvasti kehittää ammattitaitoaan ja eettistä kompetenssiaan. Tällä tavoin he voivat varmistaa, että työssä kohdataan asiakkaat ja yhteistyökumppanit ammattimaisella ja eettisesti kestäväällä tavalla (Talentia 2022.)

Suomen ammattikorkeakoulujen sosiaalialan koulutuksen verkosto SOAMKn työvaliokunta on hyväksynyt 20.4.2023 kokouksessaan sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit, joita ovat eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, palvelujärjestelmäosaaminen, kriittinen ja osallisuutta edistävä yhteiskuntaosaaminen, tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen ja työyhteisö- johtamis- ja yrittäjyysosaaminen sosiaalialalla. Seuraavaksi pohdin edellä mainittuja osaamisalueita oman opinnäytetyöni kannalta.

Eettinen osaaminen on ollut tärkeä osa opinnäytetyöni prosessissa ja on ilmennyt työni eri vaiheissa aiheen vallinnasta alkaen. Verkosto- ja palveluosaamista olen kehittänyt luodessani yhteistyötä organisaation sisäisiä ja ulkoisia verkostoja asiantuntijuuden ja resurssien saamiseksi. Kriittistä ja osallisuutta edistävää yhteiskuntaosaaminen opinnäytetyössäni esittää muun muassa henkilökunnan osallistaminen tuotteen eli perehdytyskansion kehittelyyn. Suunnitelmallinen yhteiskehittäminen ja koko henkilöstön osallistaminen auttoivat minua opinnäytetyöprosessin aikana löytämään ratkaisuja ja toteuttamaan muutosta yhdessä.

Tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen on kehittynyt tässä toiminnallisessa opinnäytetyössäni ja auttanut minua viemään projektin eteenpäin sekä saamaan tuotteen valmiiksi. Tämän osaamisen avulla pystyin opinnäytetyön prosessin aikana vastaamaan muuttuvan ympäristön haasteisiin ottamalla käyttöön uusia toimintamalleja. Projektityössä tämä osaaminen on elintärkeää, jotta voidaan luoda lisäarvoa niin organisaatioille kuin asiakkaille. Tässä toiminnallisessa projektityössä olen työskennellyt projektipäällikön roolissa. Projektipäällikön

työssä työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjäyysosaaminen ovat keskeisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat projektin onnistumiseen ja tiimin hyvinvointiin. Näiden osa-alueiden käsittely opinnäytetyössäni lisäsi syvällistä ymmärrystä siitä, miten organisaatiot toimivat ja kehittyvät.

Perehdytyskansion päivittäminen pienryhmäkoti Aadaan ja Islaan oli minulle mielekäs prosessi. Prosessin toteutuminen on ollut haastavampaa, kuin olin sen arvioinut. Toteutukseen liittyi useita erilaisia prosesseja kuten vanhojen ja epäolennaisten tietojen karsiminen, sekä myös ohjeistusten muokkaaminen nykytarpeeseen soveltuviksi. Yhteistyö projektijäsenien kanssa on ollut tehokas ja sujuva, he ovat suhtautuneet prosessiin avoin mielin. Perehdytyskansion valmistuksen myötä, ajattelen että sen muokkaaminen ja päivittäminen tarpeen vaatiessa on helppoa. Paperiversion lisäksi olen tehnyt myös sähköisen, jonka päivittäminen tapahtuu ongelmitta. Sähköisen kansion jakaminen tiimille on hyvä tapa varmistaa, että kaikilla on pääsy ajankohtaisiin tietoihin ja asiakirjoihin. Tämä voi parantaa kommunikaatiota ja yhteistyötä tiimin sisällä. Perehdytyskansion kansilehti ja sisällysluettelo löytyvät liite osioista (LIITE 1 ja LIITE 2).

Henkilöstölle tehdyn suullisen kyselyn perusteella perehdytyskansio uudessa muodossa on pidetty. Perehdytyskansion sisällön selkeys ja visuaalisuus herättäneet kiinnostusta. Opinnäytetyöni mielenkiintoisina jatkotutkimusideoina, jotka olen saanut palautteiden pohjalta, olisi perehdytyskansion *digitaalinen kehitys, koulutuksen integrointi, mentorointi ja vertaisopetus*. Perehdytyskansion sähköinen versio voitaisi tehdä vuorovaikutteisemmaksi, kuten videoiden tai simulaatioiden avulla (esimerkiksi apuvälineisiin perehdyttämistä). Koulutuksen integroinnissa uusi perehdytyskansio voidaan yhdistää olemassa olevaan yksikön koulutusohjelmaan ja kehittää yksikönkohtaista ohjelmaa, jossa kokeneet työntekijät voivat tukea uusia työntekijöitä perehdytysprosessin aikana. Opinnäytetyöni tuloksia voidaan hyödyntää Rinnekotien muissa yksiköissä ympäri Suomea. Tämä voi edistää paitsi käytännön toimintaa myös asiakas- ja henkilöstötyytyväisyyttä.

## 7.2 Eettisyys

Eettisesti hyväksyttävän ja luotettavan tutkimuksen edellytyksenä on, että tutkimus on toteutettu hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla. Hyvin tieteellisiin käytänteisiin kuuluvat luotettavuus, yleinen huolellisuus, tarkkuus sekä muiden tutkijoiden tutkimustulosten huomioiminen (Tuomi & Sarajärvi 2009.) Tutkimusta tehdessä keskeisessä roolissa on noudattaa asianmukaisia tiedonhankinta- ja tutkimus- ja arviointimenetelmiä, käyttää asianmukaisia viittaus- ja lähdemerkintöjä; suunnitella, toteuttaa ja raportoida tieteelliselle tiedolle mukaisesti ja huolehtia tarvittavien tutkimuslupien hankinnasta. Tutkimuseettisen lautakunnan (2019, 9–14) julkaisun mukaan tutkimusta tehdessä on tärkeää kunnioittaa yksilön oikeutta yksityisyyteen ja nimettömyyteen. Kaikilla tieteenaloilla tutkijaa ohjaavat yleiset eettiset periaatteet, joita ovat ihmisarvon ja itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen sekä peruslain mukaiset oikeudet.

Omassa opinnäytetyössäni olen noudattanut tieteellisiä käytäntöjä ja eettisiä ohjeistuksia (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023, 11–17) perehtymällä teoriaan, hankkimalla tarvittavat luvat ja suostumukset (LIITE 8) ennen aineistonkeruuta ja käsittelemällä aineistoa tietosuojalainsäädäntöä, salassapitoa ja luottamuksellisuutta huomioiden. Henkilökunnan osallistuminen tutkimukseen on ollut vapaaehtoisuuteen perustuvaa sekä anonymiteettia noudattavaa.

## 7.3 Oma kehittyminen

Seuraavaksi tarkastelen omaa kehittymistä opinnäytetyöprosessissa. Opinnäytetyöprosessi on tarjonnut minulle monipuolisia mahdollisuuksia ammattitaitoni kehittämiseen. Prosessin aikana olen ollut aktiivinen ja tarttunut tilaisuuksiin oppia uutta ja kehittää itseäni. Opinnäytetyö ei ole ollut minulle vain akateeminen suoritus, vaan myös tärkeä vaihe henkilökohtaisessa ja ammatillisessa kasvussa.

Toiminnallinen opinnäytetyöni on työelämälähtöinen, jonka idea perustui käytännön tarpeisiin. Idea opinnäytetyölle oli esitetty esihenkilölleni syyskuussa



2023 ja alustavan suullisen luvan jälkeen aloitin työstämään tutkimussuunnitelmaa. Aikataulua laatimassa yritin olla realistinen. Perhe-elämä ja opintojen ohella täyspäiväinen työskentely ovat tuoneet suuria haasteita aikataulussa pysymiseen. Realistisuus auttanut minua puolestaan varmistamaan, että tehtävät hoiduvat järkevästi ilman turhaa stressiä. Tutkimussuunnitelman tekeminen on vienyt paljon aikaa, mutta koen että se oli erittäin tärkeä vaihe tutkimusprosessissani. Hyvin laadittu tutkimussuunnitelma auttaa selkeyttämään tutkimuksen tavoitteita, menetelmiä ja aikarajoja. Tutkimussuunnitelmaa tehdessä olen törmännyt omiin heikkouksiin kuten pikkutarkkuuteen ja pedanttisuuteen, jotka ovat selkeästi hidastaneet työni kulkua. Omista virheistä oppiminen ja heikkouksien muuttaminen vahvuuksiksi vie aikaa ja vaatii itsetuntemusta. Tässä prosessissa minua auttanut virheiden reflektointi, tavoitteiden asettaminen, taitoani kehittäminen ja palautteita hakeminen. Opinnäytetyön prosessin aikana olen myös päässyt hyödyntämään omia vahvuuksia. Vahvuuksien tunnistaminen ja hyödyntäminen ovat tärkeitä tekijöitä onnistuneessa työskentelyssä. Pitkäjänteisyys ja periksiantamattomuus pidän tärkeinä vahvuuksinani, joiden ansiosta olen tehnyt merkittäviä edistysaskeleita opiskelussani sekä työelämässä. Olen oppinut, että haasteet ovat osa matkaa, ja sitkeyteni avulla olen voittanut vaikeita tilanteita ja saavuttanut asetettuja tavoitteita. Näiden ominaisuuksien myötä olen myös pystynyt ylläpitämään korkeaa motivaatiota ja työmoraalia, mikä on auttanut minua kehittymään jatkuvasti. Lopuksi haluaisin kiittää kaikkia, jotka ovat olleet rinnallani tämän matkan aikana. Teidän tukenne ja kannustuksenne ovat olleet ensiarvoisen tärkeitä, ja olen suuresti arvostanut jokaista hetkeä, jonka olen saanut jakaa kanssanne. Ilman teitä tämä matka ei olisi ollut sama. Kiitos sydämellisesti!

## LÄHTEET

Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2015. Perehdyttäminen ja työnopastus: ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus. Helsinki

Alasoini, T. 2021. Työntekijöiden muuttuva rooli työelämän kehittämispuheessa. Teoksessa Kettunen, P. (toim.). Työntekijän osallisuus: Mitä se on ja mitä sillä tavoitellaan. (s. 36–54). Gaudeamus.

Anttila, J. 2017. Perehtyminen osana työhyvinvointia. Perehdytyskansio Laihian kunnan kotipalveluun. Opinnäytetyö AMK. Seinäjoen ammattikorkeakoulu.

[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/123033/Anttila\\_Johanna.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/123033/Anttila_Johanna.pdf?sequence=1)

Autismiliitto 2023. Perustietoautismista. Viitattu 5.2.2024

<https://autismiliitto.fi/autismi/perustietoa-autismista/>

Bauer, T. N. 2010. Onboarding new employees: maximizing success. SHRM Foundation's Effective Practice Guidelines Series.

Bauer, T. N., & Erdogan, B. 2011. Organizational socialization: The effective onboarding of new employees. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 3. Maintaining, expanding, and contracting the organization*. American Psychological Association. Viitattu 1.2.2024  
<https://doi.org/10.1037/12171-002>

Buxbaum J. Hof P. 2013. Neuroscience of autism spectrum disorders. Academic press.

Cable, D., Gino F., Staats B. 2013. Reinventing Employee Onboarding. MIT Sloan management review.

ICD-11. 2022. International classification of diseases. World Health Organization. Viitattu 5.2.2024

<https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/437815624>

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

Esam, A. 2023. What are the for C's of employee onboarding Framework? Knowledge Centre. Viitattu 19.9.2024.

<https://beslick.com/what-are-the-4-cs-of-employee-onboarding/>

Eskola, A. 2016. GAS-menetelmän käyttöönotkokemukset Rinnekoti-Säätiön Työllistymistä ja osallisuutta edistävässä palveluissa. Opinnäytetyö YAMK. Metropolia Ammattikorkeakoulu.

[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/116303/Opinnaytetyo\\_Anna\\_Eskola\\_19.9.2016\\_PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/116303/Opinnaytetyo_Anna_Eskola_19.9.2016_PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

L 30.12.2014/1301 Sosiaalihuoltolaki. Finlex. Viitattu 5.6.2024.

<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>

L 11.6.1999/731 Suomen perustuslaki. Finlex. Viitattu 5.6.2024.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>.

L 26.1.2001 / 55 Työsopimuslaki. Finlex. Viitattu 31.5.2024

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

L 23.8.2002 / 738 Työturvallisuuslaki. Finlex. Viitattu 21.1.2024

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

L 30.12.2021 / 1333 Yhteistoimintalaki. Finlex. Viitattu 31.5.2024

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2021/20211333>

Harju, S. 2020. Henkilöstöjohtamisen kartoitus ja kehittäminen. Toimintatutkimus PK- yrityksessä. Opinnäytetyö YAMK. Turun AMK

[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/276499/Harju\\_Sari.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/276499/Harju_Sari.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Helsingin Diakonissalaitos 2022. Vieraanvarainen perehdytys toivottaa uuden työkaverin tervetulleeksi. Viitattu 11.5.2024

<https://www.hdl.fi/blog/vieraanvarainen-perehdytys/>

Helsingin Diakonissalaitos 2023. Tutkimuslupa ja eettisen toimikunnan lausunnon hakeminen. Viitattu 28.2.2024 <https://www.hdl.fi/blog/lupaprosessi-lue-tamannen-kuin-etenet/>

Holvipedia. SWOT-analyysi. Viitattu 13.5.2023.

<https://www.holvi.com/fi/holvipedia/swot-analyysi/>

Jaakkola, H. 2019. Valitse innostus: Voimakirja sosiaalialalle. Jyväskylä: PS-kustannus.

Joki, M. 2018. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 6. uud. p. Vantaa: Hansaprint

Juurakko, L. 2015. Perehdytyskansio perehdyttämisen välineenä.  
[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/96091/Juurakko\\_Laura.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/96091/Juurakko_Laura.pdf?sequence=1)

Juuti, P., & Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi.

Kaski, M., Manninen, A., & Pihko, H. 2012. Kehitysvammaisuus. Helsinki: Sanoma Pro.

Kettunen, S. 2003. Onnistu projekteissa. Helsinki: WSOY

Koskentausta, T., & Koski, A. & Tani, P. 2018. Aikuisten autismikirjon häiriö. Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim.

Labquality Oy 2023. SHQS-standardi. Viitattu 19.9.2024

<https://www.labquality.com/fi/shqs-standardi>

Lindroos, Jan-Erik; Lohivesi, Kari. 2004. Onnistuu strategiassa. WSOY

Lius, K. 2018. Sosiaali- ja terveydenhoitolan työntekijöiden perehdyttäminen vuorovaikutuksen näkökulmasta. Viestinnän maisteritutkielma. Jyväskylän yliopisto.

<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/58387/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201806063042.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Löow, M. 2002. Onnistunut projekti. Projektijohtamisen ja – suunnittelun käsikirja. Helsinki. Tietosanoma.

Moilanen, I., Mattila, M-L., Loukusa, S. & Kielinen, M. 2012. Autismikirjon häiriöt lapsilla ja nuorilla. Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim. Viitattu 5.2.2024  
<https://www.duodecimlehti.fi/duo10395>

Niemelä, T. 2019. Uuden työntekijän perehdyttäminen vatsaelinkirurgisilla vuodeosastoilla Jorvin sairaalassa. Opinnäytetyö YAMK. Metropolia AMK.

[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/170081/Niemel%c3%a4\\_Tiina.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/170081/Niemel%c3%a4_Tiina.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Repo, V., Ålander, A. 2021. Kehitysvammaisten asumispalveluyksiköiden sairaanhoitaja. Laadullinen kyselytutkimus. Ylä-Savon SOTE kunta yhtymän kehitysvammaisten asumispalveluyksiköiden työntekijöille oman sairaanhoitajan tarpeesta. Opinnäytetyö. Savonia

[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/508503/Repo\\_Venla\\_%C3%85Iander\\_Annareetta.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/508503/Repo_Venla_%C3%85Iander_Annareetta.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Rinnekodit <https://www.rinnekodit.fi/toimipisteet/pienryhmakoti-aada-ja-isla/>. Viitattu 22.5.2024

Ruuska, K. 2007. Pidä projekti hallinnassa: suunnittelu, menetelmät, vuorivaikutus. Talentum

Seppälä, H. 2010. Hoivan ja asumisen välimaastossa. Pohdintoja kehitysvammaisuuden kaksista kasvoista. Teoksessa Teittinen, A. (toim.): Pois laitoksista! Vammaiset ja hoivan politiikka. Helsinki: Palmenia.

Silfverberg, P. 2007. Ideasta projektiksi: projektivetäjän käsikirja. Edita.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2020. Viitattu 2.2.2024.

<https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2020-AK-305499.pdf>

Strauss, E., Ovnat, C., Gonen, A., Lev-Ari, L & Mizrahi, A. 2016. Do orientation programs help new graduates. Nurse Education Today. 36, 422–426. Viitattu 30.1.2024

[https://www.researchgate.net/publication/282765433\\_Do\\_Orientation\\_Programs\\_Help\\_New\\_Graduates#fullTextFileContent](https://www.researchgate.net/publication/282765433_Do_Orientation_Programs_Help_New_Graduates#fullTextFileContent)

Talentia ry 2022. Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Viitattu 19.1.2024

<https://talentia.lukusali.fi/#/reader/4fb08bf6-d9e1-11ed-bdad-00155d64030a>.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2022. Osallisuuden osa-alueet ja osallisuuden edistämisen periaatteet. Viitattu 2.6.2024.

<https://thl.fi/aiheet/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/osallisuuden-osa-alueet-ja-osallisuuden-edistamisen-periaatteet>.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2023. Vammaisuus. Viitattu 19.1.2024.

<https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/vammaispalvelujen-kasikirja/vammaisuus-yhteiskunnassa/vammaisuus>.

Tevameri, T. 2021. Katsaus sote-alan työvoimaan. Työ- ja elinkeinoministeriö. TEM toimialaraportit 2021:2. Viitattu 5.6.2024.

[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162852/TEM\\_2021\\_02\\_t.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162852/TEM_2021_02_t.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Timonen, T., Castrén, M. & Ärölä-Dithapo, M. 2019. Autismikirjo – Tausta, diagnostiikka ja tutkimus. Jyväskylä. PS-kustannus.

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

Turunen, R. 2019. Perehdytyskansion päivittäminen Haapaniemen päiväkodille. Opinnäytetyö AMK. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu.

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/333290/Perehdytyskansion%20p%c3%a4ivitt%c3%a4minen%20Haapaniemen%20p%c3%a4iv%c3%a4kodin%20vuorohoitoon.pdf?sequence=4&isAllowed=y> .

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Kohonen, I., Kuula-Luumi, A. & Spoof S-K. Helsinki.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Keiski, R., Hämäläinen, K., Karhunen, M., Löfström, E., Näreaho, S., Varantola, K, Spoof, S-K., Tarkiainen, T., Kaila, E., & Aittasalo, M. Helsinki.

Työelämään 2024. Mitä on yhteistoiminta? Artikkel. Viitattu 31.5.2024

<https://tyoelamaan.fi/blog/2020/03/05/mita-on-yhteistoiminta/>.

Työterveyslaitos 2023. Perehdytys lähtee suunnittelusta. Viitattu 30.1.2024

<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/onnistunut-perehdytys-palvelualueilla/perehdytys-lahtee-suunnittelusta#toc--ty-yhteis-mukaan-perehdytykseen->

Työterveyslaitos. Työpiste. Verkko-lehti 2022. Viitattu 2.7.2024

<https://www.ttl.fi/tyopiste/kehityskeskustelu-auttaa-tunnistamaan-mika-saatyontekijan-syttymaan-tyossa>

WHO 2023. ICD-11. International Classification of Diseases 11th Revision. Viitattu 5.2.2024 <https://icd.who.int/en>

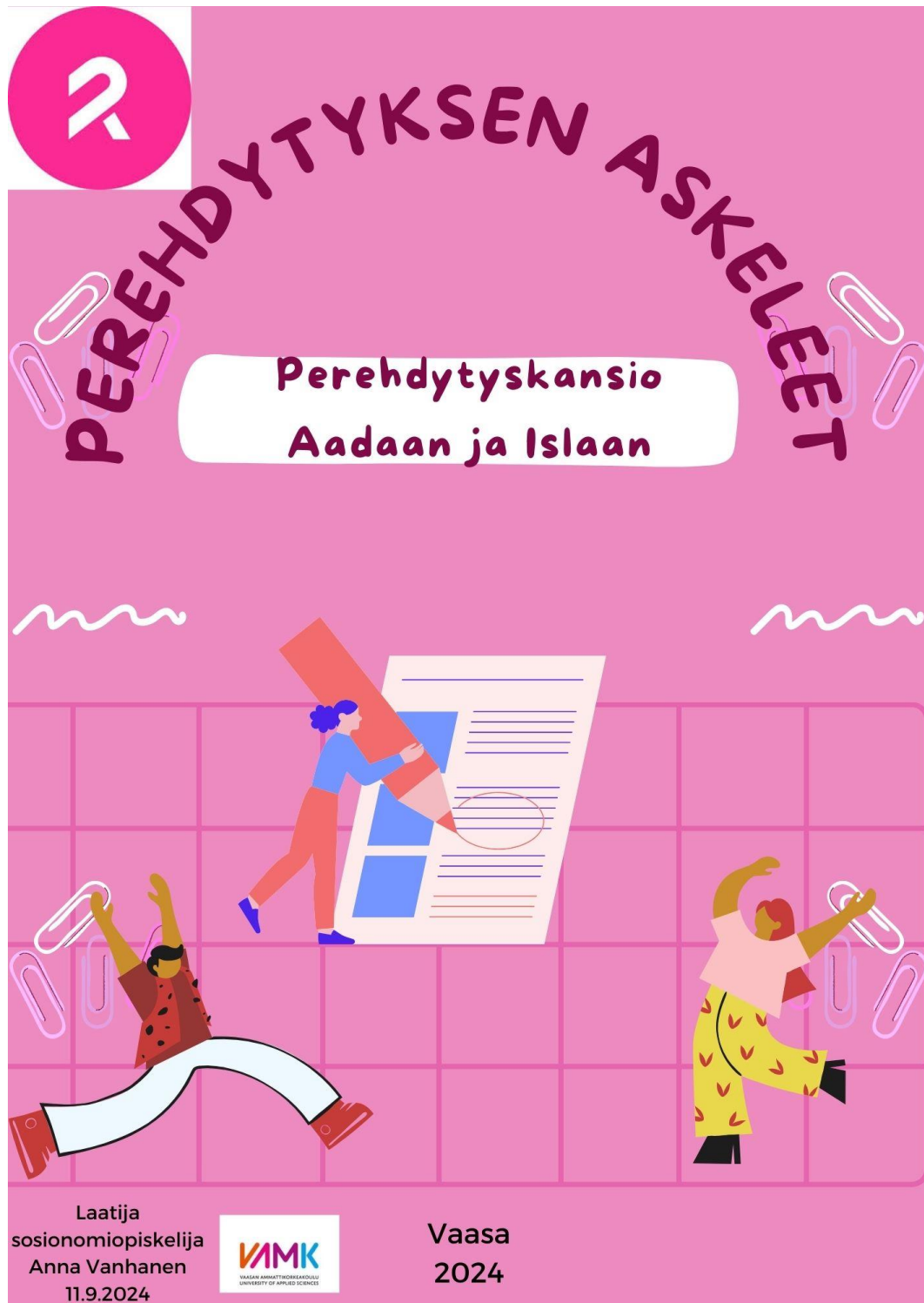
Åberg, L. 2021. Kehitysvammaisuus. Teoksessa Lääkärikirja Duodecim. 2024 Kustannus Oy Duodecim. Viitattu 19.9.2024.

<https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00556>

## LIITTEET

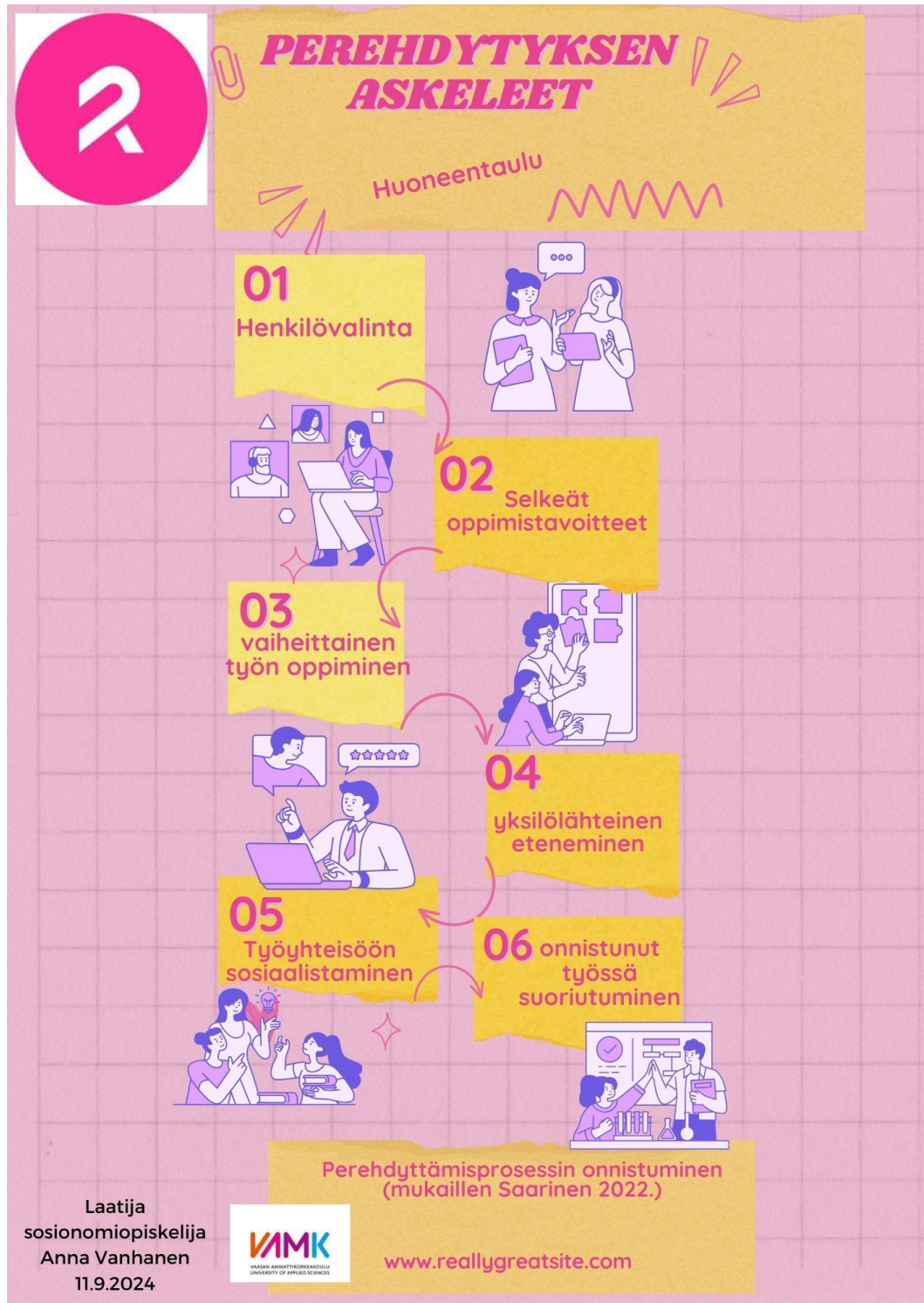
## LIITE 1

## Perehdytyskansion kansilehti



## LIITE 2

## Perehdytyksen askeleet. Huoneentaulu





## LIITE 3

## Perehdytyskansion sisällysluettelo



# Sisällysluettelo

<p><b>1. Organisaation rakenne</b></p> <hr/> <p>1.1 Arvot. Missio. Visio</p> <p>1.2 Yksikön pelisäännöt</p> <p>1.3 Asiakkaiden rahatarvaroiden käsittely</p> <p>1.4 Asukaskokoukset</p>	<p><b>5. Intranet</b></p> <hr/> <p>5.1 Verkkokoulutusalue E-rin</p> <p>5.2 Asiakastietojärjestelmä</p>
<p><b>2. Työvuorojen kulku yksikössä:</b></p> <hr/> <p>2.1 Aamuvuoron tehtäväkuvaus</p> <p>2.2 Iltavuoron tehtävän kuvaus</p> <p>2.3 Yövuoron tehtävän kuvaus</p> <p>2.4 Vuorosta vastaavan ohjaajan tehtävät</p> <p>2.5 Omaohjaajan tehtäväkuva</p>	<p><b>6. Työvuorosuunnittelu</b></p> <hr/> <p>6.1 Aikajana</p> <p>6.2 Pelisäännöt työvuorosuunnittelulle</p>
<p><b>3. Turvallisuus</b></p> <hr/> <p>3.1 Kirjaaminen</p> <p>3.2 Poikkeustilanteet</p> <p>3.3 HaiPro järjestelmä</p> <p>3.4 Odottamaton kuolema-pikaohje</p>	<p><b>7. Työsuhdeasiat</b></p> <hr/> <p>7.1 Palkan maksu</p> <p>7.2 Työterveys</p> <p>7.3 Tapaturmat</p> <p>7.4 Henkilöedut</p> <p>7.5 Työvaatteet</p> <p>7.6 Onvire-sijaistilaajan muistilista</p>
<p><b>4. Lääkeasiat</b></p> <hr/> <p>4.1 Lääkelupa-asiat</p> <p>4.2 Lääkehoidon perehdytysmateriaali</p> <p>4.3 Lääkkeiden antotavat</p>	

Laatija  
sosionomiopiskelija  
Anna Vanhanen  
11.9.2024






Rinnekodit

## LIITE 4

**Saatekirje projektin jäsenille**

Arvoisa kollega,

Olen tekemässä opinnäytetyötä yksikköme perehdyttämisestä. Tulevan opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa ajantasainen, toimiva ja helposti muokattava perehdytyskansio vanhan perehdytyskansion tilalle pienryhmäkoti Aadaan ja Islaan. Perehdytyskansio on kansion muodossa oleva opas uusille työntekijöille, joka toimii samalla myös tukena perehdyttäjälle. Perehdytyskansion lisäksi on tarkoitus tehdä perehdyttämisen tarkistuslistan, jonka avulla varmistetaan, että perehdytyksessä kaikki asiat tulevat käytyä läpi järjestelmällisesti. Työtä on tarkoitus toteuttaa projektina, johon pyytäisin teitä osallistumaan. Tulevan projektityön toimenpiteet:

1. Perehdytyskansion suunnittelu henkilökunnan lomakekyselyn pohjalta.
2. Perehdytyskansion alustava kokoaminen.
3. Mahdollisten korjausten työstäminen.

Suuri kiitos osallistumisesta!

Ystävällisin terveisin: sosionomiopiskelija Anna Vanhanen

xxxxxxxxx / [xxxxxxxx@edu.vamk.fi](mailto:xxxxxxxx@edu.vamk.fi)

Opinnäytetyöni ohjaajana toimii Heidi Blom Vaasan ammattikoreakoulusta,

## LIITE 5

**Avoin kyselylomake**

- 1) Mitä asioita perehdyttämiprosessissa täytyisi erityisesti ottaa huomioon?
  
- 2) Onko sinun perehdyttämisesi tukena käytetty materiaalia?
  
- 3) Onko tietoa ollut riittävästi saatavilla?
  
- 4) Minkälaista tietoa erityisesti ensimmäisten päivien aikana tarvitsette?
  
- 5) Mitä tietoa ja asioita Aadan ja Islan perehdyttämiskansiossa täytyisi olla?
  
- 6) Mainitse yksi asia, jonka koet olevan tärkeää, kun uusi työntekijä perehdytetään työhön?

## LIITE 6

**Saatekirje ohjaajille**

Hyvä ohjaaja!

Olen sosionomiopiskelija Anna Vanhanen Vaasan ammattikorkeakoulusta. Teen opinnäytetyötä yksikkömme perehdyttämisestä. Tulevan opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa ajantasainen, toimiva ja helposti muokattava perehdytyskansio vanhan perehdytyskansion tilalle pienryhmäkoti Aadaan ja Islaan. Työn tavoitteena on laatia selkeä ja mahdollisemman konkreettinen perehdytyskansio, joka sisältää ajankohtaista tietoa yksiköstä ja sen toiminta-ajatuksista. Olisin halunnut tiedustella teidän, työyhteisön mielipiteitä ja toivomuksia perehdytyskansion sisällöstä. Tietoa on tarkoitus kerätä avoimen kyselylomakkeen avulla.

Voit tutustua tämän kirjeen alla olevan lomakkeen kysymyksiin ja vastata paperiversiona olevaan. Paperilomakkeet löytyvät pienryhmäkoti Aada ja Isla toimitoista, *KYSELY* laatikon päältä. Kysely toteutetaan anonyymisti. Vastaamalla pääset vaikuttamaan perehdytyksen kehittämiseen työssäsi.

Suuri kiitos osallistumisesta!

Ystävällisin terveisin: sosionomiopiskelija Anna Vanhanen

xxxxxxxxxx/ [xxxxxxxx@edu.vamk.fi](mailto:xxxxxxxx@edu.vamk.fi)

Opinnäytetyöni ohjaajana toimii Heidi Blom Vaasan ammattikoreakoulusta,

## LIITE 7

## Opinnäytetyön aikataulu

<b>Alustava suunnittelu</b>	Toimeksiantajan edustajan tapaaminen: palaveri esihenkilön kanssa. Aiheena perehdytyskansion suunnittelu toimeksiantajan toiveiden pohjalta  <i>Syyskuu 2023</i>
<b>Itsenäinen opiskelu</b>	Aiheeseen ja teoriaan perehtyminen.  <i>Loka- Joulukuu 2023</i>  Tutkimusluvan hakeminen. <i>Maaliskuu 2024</i>
<b>Suunnittelu työyhteisön kanssa</b>	Palaveri projektitiimin kanssa. Aiheena perehdytyskansion suunnittelu lomakekyselyn pohjalta.  <i>Huhtikuu 2024</i>
<b>Projektin käynnistys</b>	Perehdytyskansion alustava kokoaminen.  <i>Toukokuu 2024</i>
<b>Työyhteisön arviointi</b>	Lisäys-/korjausehdotukset  Työyhteisöllä mahdollisuus tutustua alustavaan perehdytyskansioon.  <i>Toukokuu 2024</i>
<b>Perehdytyskansion työstäminen</b>	Haluttujen lisäysten ja korjausten työstäminen  <i>Toukokuu 2024</i>
<b>Produktin luovutus työyhteisön testauskäyttöön</b>	<i>Toukokuu 2024</i>
<b>Produktin arviointi ja palautteen kerääminen</b>	<i>Elokuu 2024</i>

## LIITE 8

**Suostumus tutkimukseen osallistumisesta**

Tutkimuksen nimi: *Perehdytyksen askeleet. Perehdytyskansion päivitys pienryhmäkoti Aadaan ja Islaan.*

*Tutkimuksen tekijä:* Anna Vanhanen, sosionomiopiskelija VAMK

Tulevan opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa ajantasainen, toimiva ja helposti muokattava perehdytyskansio vanhan perehdytyskansion tilalle pienryhmäkoti Aadaan ja Islaan. Perehdytyskansio on kansion muodossa oleva opas uusille työntekijöille, joka toimii samalla myös tukena perehdyttäjälle. Perehdytyskansion lisäksi on tarkoitus tehdä perehdyttämisen tarkistuslistan, jonka avulla varmistetaan, että perehdytyksessä kaikki asiat tulevat käytyä läpi järjestelmällisesti.

Tämän opinnäytetyön tiedonkeruumenetelmäksi valikoitui avoin lomakekysely, jonka tavoitteena on saada työyhteisön mielipiteitä ja toivomuksia perehdytyskansion sisällöstä. Kysely on tarkoitus toteuttaa paperisena ja vastausaikaa hoitohenkilökunnalle annetaan viikko. Vastauksia ei voi poistaa tai osallistumista perua enää vastaamisen jälkeen koska kysely toteutetaan anonyymisti.

Saatekirje lähetetään sähköpostitse. Työn esitys tapahtuu yksikön kokouksen yhteydessä. Valmis työ lähetetään toimeksiantajalle (Helsingin Diakonissalaitos / Rinnekodit). Julkaisu on mahdollisuus lisätä organisaation verkkosivulle.

*Minulle on selvitetty yllä mainitun tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuksessa käytettävät tutkimusmenetelmät. Olen tietoinen siitä, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Olen myös tietoinen siitä, että tutkimukseen osallistuminen ei aiheuta minulle minkäänlaisia kustannuksia, aineistoa käytetään vain kyseiseen tutkimukseen ja aineisto hävitetään tutkimuksen valmistuttua.*

Palauttamalla tämän kyselyn annan suostumukseni sille, että vastauksiani käytetään tutkimuksessa.

Päiväys \_\_\_\_\_