



**Leila Kantokorpi**  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto  
Sosionomi (AMK)  
Opinnäytetyö, 2024

# PEREHDYTYKSEN TARKISTUSLISTA PÄIVÄKESKUS SYMPPIKSEEN

---

## TIIVISTELMÄ

Leila Kantokorpi  
Perehdytyksen tarkistuslista päiväkeskus Symppikseen  
19 sivua ja 3 liitettä  
Syksy, 2024  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto  
Sosionomi (AMK)

Tämä opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Helsingin kaupungin päihdepalveluihin kuuluvan matalan kynnyksen päiväkeskus Symppiksen kanssa. Kehittämispainotteisen opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa päiväkeskus Symppikseen kattava ja toimiva perehdytyksen tarkistuslista, jonka tavoitteena on perehdytysprosessin helpottaminen, sen laadun varmistaminen sekä parantaminen.

Opinnäytetyö toteutettiin yhteiskehittämisen menetelmin. Osana yhteiskehittämistä päiväkeskus Symppiksen työyhteisölle toteutettiin myös sähköinen kysely. Päiväkeskus Symppiksen työyhteisö osallistui kehittämistyöhön aktiivisesti erilaisissa palavereissa, keskusteluissa sekä sähköisesti, niin kyselyyn vastaamisen kuin sähköpostiviestien muodossa.

Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä käsiteltiin perehdytystä, työhyvinvointia ja työhön sitoutumista. Tämän lisäksi tarkasteltiin perehdytyksen vaikutuksia työhyvinvointiin sekä työhön sitoutumiseen.

Opinnäytetyön tuotoksena toteutui päiväkeskus Symppiksen tarpeita vastaava perehdytyksen tarkistuslista. Työyhteisö voi ottaa perehdytyksen tarkistuslistan heti käyttöön uusien työntekijöiden perehdyttämisessä, ja listaa voi tarpeen mukaan päivittää ja parannella.

Asiasanat: perehdyttäminen, työhyvinvointi, työhön sitoutuminen

## ABSTRACT

Leila Kantokorpi

Orientation checklist for the day centre Symppis

19 pages and 3 appendices

Autumn, 2024

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree in Social Services

Bachelor of Social Services

This thesis was made in collaboration with the low-threshold day centre Symppis, which is part of the City of Helsinki's substance abuse services. The aim of this development-oriented thesis was to produce a comprehensive and functional orientation checklist for the day centre Symppis with the purpose of facilitating the orientation process, ensuring its quality, and improving it.

The thesis was implemented using co-development methods. As part of the co-development, an electronic survey was also conducted for the work community at day centre Symppis. The work community at day centre Symppis actively participated in the development work through various meetings, discussions, as well as electronically by responding to the survey and through email communications.

The theoretical framework of the thesis addressed orientation, well-being at work, and work engagement. In addition, the effects of orientation on well-being at work and work engagement were examined.

As a result of the thesis, an orientation checklist meeting the needs of the day centre Symppis was implemented. The work community can immediately start using the orientation checklist in the induction of new employees, and the list can be easily updated and improved as needed.

Keywords: orientation, work well-being, work engagement

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	4
2 PÄIVÄKESKUS SYMPPIIS .....	5
3 PEREHDYTYS.....	6
3.1 Perehdytys ja sen hyödyt .....	6
3.2 Perehdytystä ohjaava lainsäädäntö .....	7
4 TYÖHYVINVOINTI.....	8
4.1 Työhyvinvointi ja työhön sitoutuminen.....	8
4.2 Perehdytyksen vaikutus työhyvinvointiin ja sitoutumiseen .....	10
5 PEREHDYTYSLISTAN TOTEUTUS .....	11
5.1 Kehittämismenetelmät.....	11
5.2 Perehdytyslistan laatiminen .....	12
5.3 Kysely Symppiiksen työryhmille .....	13
6 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS .....	14
7 POHDINTA .....	15
LÄHTEET .....	18
LIITE 1. SAATEKIRJE .....	21
LIITE 2. TIETOSUOJASELOSTE .....	22
LIITE 3. KYSELYLOMAKE .....	23
LIITE 4. PEREHDYTYKSEN TARKISTUSLISTA.....	27

## 1 JOHDANTO

Kehittämispainotteisen opinnäytetyöni aihepiirinä on perehdytys ja sen vaikutukset työhyvinvointiin sekä työhön sitoutumiseen. Työhyvinvointi ja perehdytys ovat ja tulevat varmasti aina olemaan ajankohtaisia aiheita. Etenkin sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien henkilöiden työtilanne sekä työssä jaksaminen ovat usein pinnalla mediassa ja väestömme puheessa. Muun muassa sosiaali-, terveys-, kuntoutus- ja kasvatusalan ammattijärjestö Tehy (2020) julkaisi lehdesään artikkelin työuupumuksen lisääntymisestä sosiaali- ja terveysalalla. Myös sosiaalialan korkeakoulutettujen järjestö Talentian artikkelissa Järvinen (2021) toteaa, että sosiaalialalla työskentelevät ihmiset ovat ryhmä, joka on erityisen altis uupumukselle.

Yhteistyötahona ja toimintaympäristönä opinnäytetyölleni toimi Helsingin kaupungin tuottama matalan kynnyksen päiväkeskus Symppis, joka tarjoaa sosiaali- ja terveysneuvontaa päihteidenkäyttäjille. Työskentelen itse osana Symppiksen työryhmää sosiaaliohjaajana. Opinnäytetyön aiheen valinta tapahtui, kun päiväkeskus Symppiksen työyhteisössä nousi henkilökunnan kesken esiin aihe perehdytysprosessin rungon sekä perehdytysmateriaalin puutteellisuudesta. Symppiksen henkilökunnassa on ollut viime vuosina paljon vaihtuvuutta, ja työhyvinvointi sekä työssä pysyvyys ovat olleet suuria keskustelun aiheuttajia.

Opinnäytetyöni idea on noussut toimeksiantajan kehittämistarpeesta. Opinnäytetyöni kehittämistehtävä oli luoda perehdytyslista yhteistyökumppanin käyttöön, tukemaan uusien työntekijöiden perehdyttämisprosessia. Opinnäytetyöni toteutusta varten käytettiin yhteiskehittämistä sekä osana tätä tuotettiin kysely päiväkeskus Symppiksen tämänhetkisille työntekijöille. Kyselyn vastausten pohjalta luotiin lopullinen perehdytyslista. Opinnäytetyössäni tarkastelen myös laadukkaan ja kattavan perehdytyksen vaikutuksia työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen sekä työhön sitoutumiseen teoreettisella tasolla.

## 2 PÄIVÄKESKUS SYMPPIIS

Opinnäytetyöni toimintaympäristönä toimii Helsingin kaupungin päihdepalveluihin kuuluva päiväkeskus Symppis. Päiväkeskus Symppiksillä on kolme kivijalkatoimipistettä, Itäkeskus, Kontula sekä Sörnäinen. Näiden lisäksi on Liikkuva Symppis, joka jalkautuu Helsingin eri alueilla. Symppis on matalankynnyksen päiväkeskus, joka tarjoaa sosiaali- ja terveysneuvontaa päihteiden käyttäjille. Symppiksissä voi asioida myös päihtyneenä sekä osittain anonyymisti. Symppiksen palveluihin kuuluu muun muassa huumeiden käyttövälineiden vaihto, päihdehoidon tarpeen arviointi, raskaustestien sekä tartuntatautien pikatestien teko ja rokotukset. Tämän lisäksi Symppiksissä on lääkäri paikalla viikoittain. Symppiksissä on tarjolla myös sosiaaliohjausta sekä erilaisia matalan kynnyksen työtoimintamahdollisuuksia. (Helsingin kaupunki, i.a.) Symppiksissä työskentelee sosiaaliohjaajia, ohjaajia, sairaanhoitajia, naapurustotyöntekijöitä sekä verkostosairaanhoitaja.

Päiväkeskus Symppiksen toiminta on lakisääteistä haittoja vähentävää päihdetyötä. Haittoja vähentävän päihdetyön tarkoituksena on vähentää huumeidenkäytön haitallisia seurauksia ihmiselle, ympäristölle ja yhteiskunnalle. Yleinen haittoja vähentävä työtapa on esimerkiksi pistosvälineiden vaihtopalvelut. (Sedergren, 2015) Haittoja vähentävä työ perustuu muun muassa tartuntatautilakiin (L1227/2016). Tartuntatautilain (L1227/2016 1. luku 1. §). mukaan sen tarkoitus on ehkäistä tartuntatauteja, niiden leviämistä sekä niistä aiheutuvia haittoja. Symppiksen toiminta perustuu myös sosiaalihuoltolakiin (L 1301/2014). Sosiaalihuoltolain (L 1301/2014 3. luku 24 b §) mukaan hyvinvointialueen tulee järjestää päihteitä käyttäville henkilöille päiväkeskuspalvelua, jossa voi asioida anonyymisti ja päihtyneenä, vastataan hänen perustarpeisiinsa sekä tarjotaan sosiaaliohjausta.

Työelämäkumppanina sekä saman aikaisesti opinnäytetyöni kohderyhmänä toimi koko Symppiksen tämänhetkinen työyhteisö. Työryhmien kanssa

yhteistyössä selvitettiin, minkälaiselle perehdytysmateriaalille on eniten tarvetta ja millä tavoin tämä tulisi toteuttaa parhaan mahdollisen lopputuloksen takaamiseksi.

Opinnäytetyöni lähtökohtana toimi päiväkeskus Sympviksen työyhteisön sisällä esiin noussut ongelmakohta, eli perehdytysmateriaalin ja -rungon puutteellisuus. Sympviksissä henkilökunnan kesken on koettu tarvetta toimivalle perehdytyslistalle ja perehdyttämisen prosessin selkeyttämiselle. Opinnäytetyölläni pyrin vastaamaan tähän tarpeeseen tuottamalla selkeän ja kattavan listan päiväkeskus Sympviksen perehdytyksessä käsiteltävistä asioista.

### 3 PEREHDYTYS

#### 3.1 Perehdytys ja sen hyödyt

Perehdytys käsittää kaikki käytännöt, joilla uudelle työntekijälle opastetaan työpaikan toimintatavat (Ahokas & Mäkeläinen, 2013). Uuden työntekijän täytyy sisäistää ja oppia paljon uusia asioita kyetäkseen hallitsemaan tulevan työtehtävänsä sekä olemaan osana työyhteisöä. Hyvin toteutettu perehdytys vahvistaa vuorovaikutusta työyhteisön ja perehdytettävän välillä. (Eklund, 2018, s. 23.) Työntekijän sitoutuminen on usein toivottu hyöty perehdyttämiselle. Jos työnantaja toivoo pitkäaikaista sitoutumista uusilta työntekijöiltään, perehdytyksen tavoitteeksi on hyvä laittaa muun muassa työyhteisöön ja -ympäristöön sopeutuminen. (Eklund, 2018, s. 26–27.)

Perehdytyksen hyötyjä voidaan tarkastella usealta kantilta. Työnantajat tahtovat säilyttää osaavan henkilökunnan, ja ovat tietoisia siitä, että sellaisen korvaaminen voi olla erittäin hankalaa. Perehdytyksen taso voi ilmentyä myös palvelun laadussa (Poropudas, 2023). Suunnitellun perehdytyksen hyötynä on, että

perehdytyksen laatua ja yhdenmukaisuutta pystytään tarkastelemaan. Tämän lisäksi suunnitelmallisuus sallii perehdytyksen jatkuvan kehittämisen. (Eklund, 2018, s. 29.) Perehdytysprosessiin on kannattavaa luoda kirjallinen suunnitelma, jotta voidaan vaivattomasti pysyä ajan tasalla perehdytyksen etenemisestä. Suunnitelmaa on tärkeää päivittää jatkuvasti, vaikka henkilökunnassa ei olisikaan suurta vaihtuvuutta. Vuokratyöntekijöiden hyödyntäminen työpaikoilla kasvaa koko ajan, mikä asettaa uusia odotuksia perehdytys suunnitelmille. (Ahokas & Mäkeläinen, 2013.)

### 3.2 Perehdytystä ohjaava lainsäädäntö

Työnantajan tulee varmistaa työntekijöiden asianmukainen perehdyttäminen (L738/2002 1. luku 3. §). Perehdyttäminen on lakisääteinen prosessi, jota ohjaavat muun muassa työturvallisuuslaki (L738/2002), työsopimuslaki (L55/2001) sekä yhteistoimintalaki (L1333/2021).

Työturvallisuuslain (L738/2002 2. luku 14. §) mukaan työntekijälle tulee antaa asianmukaiset tiedot työpaikan haitta- sekä vaaratekijöistä. Työntekijälle tulee myös ohjeistaa työpaikan käytännöt näiden haitta- ja vaaratilanteiden ehkäisemiseen sekä välttämiseen. Työntekijälle tulee antaa asianmukaista opastusta työpaikan olosuhteisiin, menetelmiin, työvälineisiin sekä työtapoihin liittyen. Työntekijää täytyy ohjeistaa myös häiriö- sekä poikkeustilanteita ajatellen, ja perehdytystä täydentää aina tarpeen tullen. (L738/2002 2. luku 14. §.)

Työsopimuslain yleisvelvoitteen (L55/2001 2. luku 1. §) mukaan työnantajan tulee pitää huolta siitä, että työntekijä kykenee hallitsemaan työnsä, työmenetelmät ja yrityksen toiminnan, vaikka näitä muutettaisiin tai kehitettäisiin. Laissa velvoitetaan työnantajaa myös pyrkimään mahdollistamaan työntekijän kehittyminen työurallaan (L55/2001 2. luku 1. §).



Yhteistoimintalain (L1333/2021) tarkoitus on lisätä työpaikoilla toimintamenetelmiä, joissa työnantaja ja työyhteisö toimivat toistensa oikeuksia ja velvollisuuksia arvostaen ja joissa toimintaa, työyhteisöä ja työhyvinvointia kehitettäisiin jatkuvasti. Näiden lisäksi lain on tarkoitus varmistaa työnantajan ja työyhteisön välinen asianmukainen ja oikea-aikainen tiedonkulku sekä huolehtia työyhteisön vaikutusmahdollisuuksista päätöksenteossa koskien heidän työtään ja työolojaan (L1333/2021).

## 4 TYÖHYVINVOINTI

### 4.1 Työhyvinvointi ja työhön sitoutuminen

Työhyvinvointi on kattava käsite, joka koostuu työn mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta sekä yleisestä hyvinvoinnista. Hyvä johtaminen, työilmapiiri ja henkilökunnan ammattitaito edistävät työhyvinvointia. Työhyvinvoinnilla on vaikutusta esimerkiksi työssä jaksamiseen ja sitoutumiseen. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus, i.a.) Kokonaisvaltainen työhyvinvointi kattaa fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen sekä henkisen hyvinvoinnin. Kaikilla näillä osa-alueilla on vaikutusta toisiinsa, joten työhyvinvointia olisi tärkeää tarkastella kokonaisuutena eikä erillisinä osina. Puutteet tietyillä osa-alueilla voivat hyvinkin vaikuttaa muihin osa-alueisiin. Muun muassa psyykkisesti stressiä aiheuttava työ voi ilmentyä fyysisessä terveydessä, esimerkiksi sairastumisena. (Virolainen, 2012, s. 11–12.)

Psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi näkyy monella tapaa työyhteisössä ja sen jäsenissä. Hyvä ilmapiiri, yhteishenki sekä luonteva yhteistyö heijastuvat hyvinvointiin. Työn hallinta, mielekkyys sekä vaikutusmahdollisuudet ovat merkittäviä asioita hyvinvoinnin tukemisessa. (Fagerström ym., 2016, s. 62.)

Työhyvinvointi muodostuu työterveyden ja työkyvyn ohella myös työn sujumisesta arjessa. Yrityksen sisäisillä käytännöillä, ilmapiirillä, johtamisella, työn piirteillä sekä työntekijän omilla tulkinoilla on vaikutus työhyvinvoinnin syntyyn. Työhyvinvointi rakentuu erilaisista tekijöistä. Näitä ovat muun muassa työn hallinta, elämänhallinta, oppiminen ja hyvä työyhteisö. Työn hallinnalla tarkoitetaan mahdollisuutta vaikuttaa työhön ja sen sisältöihin. Elämänhallintaan puolestaan voi liittyä tunne omasta vaikuttamisesta sekä henkilön persoonallisuuden piirteet, kuten itseluottamus ja myönteinen ajattelu. Oppiminen sisältää jatkuvan kehityshalun ja henkilön ammatillisuuden. Hyvä työyhteisö taas koostuu toimivasta työryhmästä, kannustavasta ilmapiiristä ja osallistavasta esihenkilöstä. Nämä asiat luovat vankan pohjan motivaatiolle ja työhyvinvoinnin vahvistamiselle. (Manka & Manka, 2023, s. 78.)

Hyvinvoiva ja myönteisen asenteen omaava työntekijä on usein motivoitunut sekä sitoutunut työhönsä. Mielekäs, toimiva ja turvallinen työ tuottaa työhyvinvointia. (Sinokki, 2016, s. 12.) Työntekijöiden hyvinvointiin panostaminen viestii välittämisestä ja siten kasvattaa työmotivaatiota. Hyvinvoinnin ja motivaation kasvaminen parantaa myös työn laatua. (Sinokki, 2016, s. 32.) Työhyvinvointi parantaa työn tuottavuutta. Työntekijät, jotka voivat työssään hyvin, pystyvät tarjoamaan asiakkailleen laadukasta ja turvallista palvelua. (Pekkarinen, 2023.)

Nederströmin (2019) mukaan työhön sitoutuminen koostuu viidestä tekijästä. Nämä tekijät ovat luottamus johtoon, oman työn merkitys, riittävät kehittymismahdollisuudet, tunnustus onnistumisesta, sekä sosiaalinen tuki. Ilman luottamusta yritys ei voi toimia vakaalla perustalla. Kokemukset oman työn merkityksellisyydestä, kehittymismahdollisuuksista ja onnistumisista ylläpitävät työntekijän motivaatiota sekä sitoutumista. Näiden lisäksi sosiaalisella tuella voi olla suuri vaikutus henkilön työhyvinvointiin. Kuulluksi tuleminen ja huomioon ottava työyhteisö sekä esihenkilöt ovat tärkeitä asioita monille työpaikalla. (Nederström, 2019.)

## 4.2 Perehdytyksen vaikutus työhyvinvointiin ja sitoutumiseen

Perehdytyksen merkityksellisyyttä on hyvä arvioida myös työhyvinvoinnin ja työssä pysymisen näkökulmista. Perehdytyksellä on paljon merkitystä uuden työntekijän työhyvinvointiin ja sitä kautta potentiaalisesti työhön sitoutumiseenkin. Sitoutunut työntekijä on usein tuloksekkaampi sekä viihtyy työssään paremmin. Hyvin perehdytetty työntekijä kokee onnistumisia, jotka korreloivat odotettavasti hänen tyytyväisyyteensä ja sitoutumiseensa. (Eklund, 2018, s. 29–33.)

Laadukas perehdytys on tärkeä osa työn hallintaa ja vahvistaa henkilön työhyvinvointia. Hyvä perehdytys mahdollistaa toimivan suhteen työyhteisöön ja esihenkilöihin sekä vähentää jännittyneisyyttä. Asianmukainen perehdytys rakentaa vahvan pohjan työn viihtyvyydelle ja työn ilon tuntemiselle sekä ennaltaehkäisee virheitä. (Juuti & Vuorela, 2015, s. 166, s. 170.)

Työpaikkaan ja työyhteisöön perehdyttäminen sekä työtehtävien oppiminen ja ammatillisen osaamisen kehittyminen lisäävät työhön sitoutumista sekä vaikuttavat työntekijän viihtymiseen työpaikalla (Miettinen ym., 2006, s. 66–67). Työn sisältö, työolot sekä henkilön osaaminen työssään vaikuttavat työhyvinvointiin (Juuti & Vuorela, 2015, s. 45). Jos perehdytys ei ole riittävää, työn tekeminen hankaloituu. Kun työntekijä kokee perehdytyksen puutteelliseksi, työn laatu voi kärsiä ja henkilön kuormittuneisuus kasvaa, mikä heijastuu työhyvinvointiin. (Mironen, 2018.)

## 5 PEREHDYTYSLISTAN TOTEUTUS

### 5.1 Kehittämismenetelmät

Kehittämistyötä ei yleensä tehdä yksin, vaan kehittämistyöntekijä on usein osa tiimiä, jossa kehittämistyö tehdään. Uudet toimivammat ratkaisut syntyvät siis tiiviistä yhteistyöstä ja keskinäisestä ymmärryksestä enemmän kuin vain tiedon siirtämisestä. (Ojasalo ym., 2015, s. 40.) Opinnäytetyön kehittämismenetelmänä oli yhteiskehittämisen malli, jonka lähtökohtana toimivat yksikön sisällä esiin nousut kehittämiskohde sekä työyhteisön ja oma henkilökohtainen kokemukseni aiheesta työyhteisöön kuuluvana henkilönä.

Yhteiskehittäminen on osallistuvien tahojen välillä toteutettavaa tavoitteellista yhteistyötä. Yhteiskehittämistä voi toteuttaa usein eri tavoin ja kaikenlaisissa yhteisöissä. Kehittämiskohde voi olla esimerkiksi tuote tai toimintatapa. (Turun yliopisto, 2016.) Yhteiskehittämisen tavoitteena on käsittää kehittämistarpeen syitä ja kehittää toimivia ratkaisuja näiden tarpeiden eteenpäin viemiseen. Käytännössä yhteiskehittämisen päämääränä on ymmärtää kohderyhmää parhaan mahdollisen lopputuloksen tavoittamiseksi. Kohderyhmän tarpeiden ja toiveiden huomioiminen koko kehitysprosessin ajan on tärkeää, jotta lopputulos palvelisi tarvetta ja pääsisi tavoitteeseensa. On tärkeää, että kohderyhmä osallistuu kehittämiseen. Heidän ajatuksensa ovat tarpeellisia jo kehittämisen alkuvaiheessakin. (Kähkönen & Villa, 2023.)

Yhtenä osana yhteiskehittämistä käytin päiväkeskus Symppiksen työyhteisölle tehtyä sähköistä webropol-kyselyä (liite 3) tuotoksen arviointia ja kehittämistä varten. Kyselytutkimus on toimiva keino koota ja tutkia tietoa esimerkiksi ilmiöistä, toiminnasta tai mielipiteistä (Vehkalahti, 2019, s. 11). Kyselylomakkeen hyvä suunnittelu on tärkeää. Kyselyn sisällön toimivuus ja oikeellisuus voivat vaikuttaa tutkimuksen onnistumiseen merkittävästi. (Vehkalahti, 2019, s. 20.) Kysely on hyvä valinta silloin, kun tutkittava aihe on tuttu, mutta halutaan varmistua sen

luotettavuudesta (Ojasalo ym., 2015, s. 40). Sähköisen kyselyn vahvuuksia ovat muun muassa nopeus sekä vaivattomuus. Sähköisen kyselyn nopeus mahdollistaa myös reaaliaikaisen tiedon keräämisen. (Ojasalo ym., 2015, s. 128.)

## 5.2 Perehdytyslistan laatiminen

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli selvittää, millaiselle perehdytysmateriaalille Symppiksen yksiköissä on tarvetta, sekä vastata tähän tarpeeseen tuottamalla toimiva ja kattava perehdytyslista. Lähtötilanne oli se, ettei Symppiksissä ole tarvetta palvelevaa yksikkökohtaista perehdytysmateriaalia. Perehdytys on toteutunut aiemmin niin, että uuden työntekijän perehdytys on perehdyttäjäksi nimetyn henkilön, esihenkilöiden sekä koko työryhmän vastuulla. Toimivan perehdytysmateriaalin avulla tätä nimetyn henkilön vastuuta voitaisiin keventää, kun prosessi selkeytyy ja perehtyjän omakin vastuu havainnollistetaan.

Päiväkeskus Symppiksen työyhteisö esitti toiveensa yksinkertaisesta, selkeästä, helppokäyttöisestä, mutta kuitenkin kattavasta perehdytysmateriaalista. Tästä johtuen päädyimme yhdessä ratkaisuun perehdytyksen tarkistuslistasta, joka toimisi checklist-tyyppisesti. Perehdytyslistaa on tarkoitus hyödyntää Symppiksen uusien työntekijöiden perehdytyksessä. Päiväkeskus Symppis ja sen henkilökunta ovat itse vastuussa tuotteen käyttöönotosta, testaamisesta, päivittämisestä sekä palautteen keräämisestä käytännössä.

Olin tehnyt ensimmäisen version perehdytyslistasta Symppikselle kevään 2024 aikana. Olen itse työskennellyt päiväkeskus Symppiksessä noin vuoden ajan, ja tänä aikana keräsin tietoa tuotokseen omien havaintojeni, työkokemukseni sekä työyhteisön kanssa käytyjen keskustelujen perusteella. Perehdytyksen tarkistuslistan kokoamiseksi kävimme keskusteluja aiheesta koko työryhmän kesken tiimipalaverissa sekä tämän lisäksi toimipiste kohtaisesti pienemmissä palaverissa ja henkilökohtaisissa keskusteluissa. Olen lähettänyt perehdytyslistan työyhteisön jäsenille sähköpostilla sekä jakanut Teams-kansiossa jo

suunnitteluvaiheessa, jotta jokainen on päässyt varmasti tarkastelemaan ja kommentoimaan tuotosta. Oman toimipisteemme kesken olemme tarkastelleet ja ideoineet perehdytysmateriaalia yhteisissä tilaisuuksissa.

Opinnäytetyöhöni käytetyt resurssit liittyivät lähtökohtaisesti henkilökunnan aikaan ja työpanokseen. Omaa sekä muun henkilökunnan työaikaa käytettiin opinnäytetyöhöni siltä osin kuin tuotosta ideoitiin yhdessä tai sen tekemisestä keskusteltiin sekä kyselyyn vastaamiseen käytetty aika. Laitteita tai muita vastaavia kustannuksia opinnäytetyöni tekemiseen ei kuulunut.

### 5.3 Kysely Symppiksen työryhmille

Kevään 2024 aikana tekemääni perehdytyslistaa päivitettiin, paranneltiin ja viimeisteltiin vielä Symppiksen työyhteisölle kesän aikana tehdyn sähköisen webropol-kyselyn (liite 3) avulla. Kyselyn vastauksia käytettiin tuotoksen arviointiin sekä kehittämiseen. Kyselyn vastausten perusteella arvioin tarvetta kehittää tuotosta toimeksiantajan tarpeita vastaavaksi ja sen pohjalta tein tarvittavat muutokset perehdytyksen tarkistuslistaan.

Kyselyyn vastaaminen oli täysin vapaaehtoista sekä tapahtui nimettömästi. Kyselyssä pyysin työyhteisön jäseniä perehtymään jo tuotettuun materiaaliin paremmin, ja pureutumaan sen puutoskohtiin. Kysely lähetettiin kaikille päiväkeskus Symppiksen työntekijöille, eli 28 henkilölle, ja se oli auki heinäkuun 2024 ajan. Kyselyyn vastasi 11 henkilöä.

Kyselyssä käytiin kaikki perehdytyslistan aiheosat eritellysti läpi ja kysyttiin sisältääkö osio kaikki oleelliset asiat vaihtoehdoilla ”kyllä” ja ”ei, mitä lisäisit?” sekä kyselyn lopuksi kysyttiin, onko muuta lisättävää. Lähes jokaiseen aiheosaan löytyi kyselyn vastauksista muutama lisättävä kohta ja parannus. Kyselyn viimeisen kysymyksen ”onko muuta lisättävää?” vastausten perusteella perehdytyslistaan

lisättiin myös yksi täysin puuttumaan jäänyt Liikkuvan Symppiksen osio ja muutama muu muokkaus.

Työyhteisölle tuotettu kysely toi mielestäni lisäarvoa tuotoksen valmistumiseen, sillä jokainen työyhteisön jäsen pääsi rauhassa tutustumaan jo tehtyyn perehdytyslistaan sekä haluamissaan määrin osallistumaan tämän sisällön tuottamiseen ja viimeistelyyn.

## 6 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Hyvän tieteellisen käytännön lähtökohtia ovat luotettavuus, rehellisyys, arvostus sekä vastuunkanto. Hyvä tieteellinen käytäntö perustuu erilaisista menettelytavoista, joiden avulla huolehditaan, että hyvä tieteellinen käytäntö toteutuu toiminnan alusta alkaen. Yksi näistä menettelytavoista on eettisyys ja ennakointi. Tähän kuuluvat toimintaan tarvittavista luvista sekä suostumuksista huolehtiminen, toimintaan kuuluvien osapuolten terveyden ja turvallisuuden varmistaminen sekä näiden osallistuvien osapuolten, yhteiskunnan ja ympäristön arvostaminen. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023, s. 11–13.)

Opinnäytetyötä varten haettiin tutkimuslupaa Helsingin kaupungilta. Kysely Symppiksen henkilökunnalle toteutettiin niin, että vastaaminen tapahtui nimettömästi ja jokainen työntekijä pystyi itse päättämään kyselyyn osallistumisestaan. Nämä seikat tukevat opinnäytetyön eettisyyttä ja luotettavuutta. Kysely oli auki Symppiksessä työskenteleville sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisille, joten jokainen sai halutessaan tuoda oman mielipiteensä aiheesta ilmi. Aineisto kerättiin vain tätä opinnäytetyötä varten ja hävitettiin opinnäytetyön valmistuttua. Varmistin suullisesti sekä saatekirjeen (liite 1) avuin, että kaikki työyhteisössäni olivat tietoisia minun tekevän opinnäytetyötä aiheesta. Saatekirje on tärkeä osa kyselytutkimusta. Se kertoo vastaajalle, kuka tutkimusta tekee ja mistä siinä on kyse.

Kun saatekirje on hyvin aseteltu, se voi nostattaa vastaajien mielenkiintoa ja vaikuttaa vastausten luotettavuuteen. (Vehkalahti, 2019, s. 47–48.) Saatekirjeen lisäksi kyselyn liitteeksi lisättiin tietosuojaseloste (liite 2).

Luotettavuuden kannalta pohdin myös omaa rooliani kehittämistyön tekijänä työyhteisöön kuuluvana henkilönä ja sitä, voiko työsuhteeni vaikuttaa kehittämistyön objektiivisuuteen. Yleisesti ottaen uskotaan, että objektiivisuus takaa tiedon luotettavuuden. Objektiivisuus varmistaa, että tulokset eivät kuvasta kenenkään ennakkokäsityksiä. Tutkijan on tärkeää tunnistaa omat potentiaaliset ennakkokäsityksensä. (Joukola, 2016, s. 290–291) Täyttä objektiivisuutta opinnäytetyssäni ei saavuteta, johtuen siitä, että kuulun itse työyhteisöön, mutta aihe ei myöskään sisällä haitallisia ennakkokäsityksiä. Yhteiskehittämisen käyttö kehittämismenetelmänä tuki objektiivisuutta siten, että kaikilla työyhteisön jäsenillä oli mahdollisuus vaikuttaa tuotokseen, ei vain minulla itselläni.

## 7 POHDINTA

Opinnäytetyöni tavoitteena ja lähtökohtana oli tuottaa kattava sekä yhteistyökumppanin tarpeita palveleva perehdytyslista päiväkeskus Symppikseen. Tämän lisäksi opinnäytetyöni teoriapohjana oli tarkoituksena tarkastella perehdytystä, työhyvinvointia, työhön sitoutumista ja niiden liitännäisyyttä toisiinsa yleisesti. Jokaisella työntekijällä on oikeus hyvään, laadukkaaseen ja toimivaan perehdytykseen. Perehdytyksellä on mahdollisesti vaikutusta työhyvinvointiin ja se on tärkeä osa työyhteisöön kuuluvuuden vahvistamista. Laadukas perehdytys voi kohentaa työhyvinvointia ja täten lisätä työmotivaatioita sekä työssä pysymistä.

Laadukas ja hyvä perehdytys voi myös olla korostetun tärkeää päiväkeskus Symppiksen kaltaisissa työpaikoissa, joissa esimerkiksi turvallisuus ja tietynlaiset yhtenäiset työtyöskentelytavat ovat erityisen olennaisia. Palveluissa päihteitä



käyttävät ihmiset mielletään usein vaikeiksi ja haastaviksi asiakkaiksi (Koskela & Ovaska, 2017, s. 21). Sympiksessä asiakkaat ovat lähtökohtaisesti haastavassa elämäntilanteessa ja erityisen avun tarpeessa olevia ihmisiä, sekä asioivat usein päihtyneessä tilassa. Tämä tekee työstä erityislaatuista ja asiakastyön sekä asiakkaan kohtaamisen laadusta huolehtimisesta erittäin tärkeää. Tämän takia on myös olennaista, että työntekijät ovat yhteisessä ymmärryksessä työskentelyta-voista. Hyvä perehdytys voi myös kasvattaa luottamusta työryhmässä ja nostattaa itsetuntoa työntekoon, joka on tärkeää Sympiksen asiakasryhmän kanssa työskennellessä. Haittoja vähentävässä työssä on erittäin tärkeää, että työyhteisössä on olemassa selkeät rakenteet, jaettu arvopohja sekä yhteinen käsitys siitä, mitä työllä tavoitellaan. Haittoja vähentävää työtä tehdessä on myös merkittävää, että työyhteisö kunnioittaa toisiaan sekä asiakkaitaan, ja heillä on selkeä käsitys siitä mitä yhdessä tehdään. Tällaisessa työyhteisössä tarvitaan asiakasryhmän kanssa tehokkaasti toimimaan kykeneviä ja osaavia työntekijöitä. (Koskela & Ovaska, 2017, s. 21–22.)

Mielestäni opinnäytetyö täytti tavoitteensa siten, että se toteutettiin yhteiskehittämisenä, jolloin yhteistyökumppanilla, eli päiväkeskus Sympiksen henkilökunnalla oli mahdollisuus vaikuttaa kehitettävään tuotokseen ja sen sisältöön. Perehdytyksen tarkistuslista on myös toteutettu siten, että työyhteisön on tarpeen mukaan jatkossa helppoa ja vaivatonta päivittää sekä parannella listaa. Päiväkeskus Sympis voi ottaa perehdytyksen tarkastuslistan heti käyttöön uusien työntekijöiden aloittaessa. Perehdytyslistan voi tulostaa paperiversioksi tai käyttää sähköisesti. Perehdytyksen tarkistuslistan käyttöönotto ei kuitenkaan poista perehdyttäjän merkitystä ja vastuuta kokonaisuudessaan, vaan on tarkoitettu käteväksi apuvälineeksi perehdytysprosessin etenemisessä. Uskon, että tämän opinnäytetyön tuotoksella voi olla positiivinen vaikutus Sympiksen perehdytysprosessiin ja sen käytäntöihin jatkossa. Listan käyttöönotto voi lieventää niin perehdyttäjän kuin perehdyttäjänkin työtaakkaa.

Se, että olen itse osana päiväkeskus Sympiksen työryhmää, oli suurilta osin hyödyksi opinnäytetyön tuottamisessa, mutta saattoi myös lisätä sen haasteita.

Pohdin useaan otteeseen, onko sillä vaikutusta tuotoksen toteutukseen, että työskentelen vain yhdessä päiväkeskus Symppiksen toimipisteessä vakituisesti. Tällöin niin minulla itselläni, kuin kyseiseen toimipisteeseen kuuluvalla työryhmällä saattaa olla muiden Symppiksen toimipisteiden työryhmiä suurempi vaikutusvalta kehittämistyön lopputulokseen. Pyrin koko kehittämistyön ajan kuitenkin osallistamaan kaikkia päiväkeskus Symppiksen työntekijöitä yhteiskehittämiseen ja tuotoksen tekemiseen erilaisissa tiimipalavereissa sekä sähköpostitse ja kaikille työryhmille tuotetun kyselyn avulla. Tästä riippumatta toimipisteessä, jossa itse työskentelen, käytiin päivittäisellä tasolla paljon keskusteluja ja yhteistä ideointia opinnäytetyön tuotosta varten.

Symppiksen perehdytysprosessin kehittämiseksi vielä jatkossa voisi sen henkilökunta kerätä palautetta, kehittämisehdotuksia ja kokemuksia uusilta työntekijöiltä, joiden perehdytykseen on käytetty tässä opinnäytetyössä tuotettua perehdytyslistaa.

Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetensseihin (Diakonia-ammattikorkeakoulu, i.a.) peilaten opinnäytetyöni voi kehittää ennakoivaa ja innovatiivista ongelmanratkaisua sosiaalialalla sekä vahvistaa kykyä soveltaa kehittämismenetelmiä ja tuottaa tietoa hyvinvoinnin edistämiseksi. Opinnäytetyöni tarkoituksena oli luoda ratkaisu olemassa olevaan ongelma-kohtaan, ja tämän saavuttamiseksi hyödynnettiin ja sovellettiin kehittämismenetelmiä sekä tuotettiin tietoa työyhteisön hyvinvoinnin edistämiseksi.

## LÄHTEET

- Ahokas, L., & Mäkeläinen, J. (2013). Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus. <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. (i.a.) Osaamisvaatimukset: Sosionomi (AMK). Sosionomi (AMK) -koulutuksesta valmistuneen osaamisvaatimukset eli kompetenssit. Saatavilla 5.9.2024 <https://www.diak.fi/opiskelu/opiskelijan-polku/opintojen-suorittaminen/arviointi/osaamisvaatimukset-sosionomi/>
- Eklund, A. (2018). Tervetuloa meille!: Uuden työntekijän perehdytys (1. painos.). Impact.
- Fagerström, V., Koivikko, A. & Rauramo, P. (2016). Sosiaalialan työsuojelu ja -hyvinvointi. Työsuojelukeskus. <https://ttk.fi/julkaisu/sosiaalialan-tyosuojelu-ja-hyvinvointi/>
- Helsingin kaupunki. (i.a.). Symppis. Saatavilla 20.3.2024. <https://www.hel.fi/fi/sosiaali-ja-terveyspalvelut/terveydenhoito/paihdepalvelut/symppis>
- Juuti, P., & Vuorela, A. (2015). Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi (5. uud. p.). PS-Kustannus.
- Järvinen, H.-M. (7.10.2021). Työuupumuksesta voi selvitä. *Talentia*. Saatavilla 15.5.2024. <https://www.talentia.fi/talentia-lehti/tyouupumuksesta-voi-selvita/>
- Koskela, V., & Ovaska, A. (2017). Haittoja vähentävän työn opas: Völjy-kehittämishankkeessa koetut hyvät käytännöt. A-klinikkasäätiö. <https://a-klinikkasaaatio.fi/wp-content/uploads/haittoja-vahentavan-tyon-opas.pdf>
- Kähkönen, S. & Villa, J. (2023). Yhteiskehittämisen opas 2021. Saatavilla 15.5.2024. [Yhteiskehittäminen — 4 toimivaa menetelmää \(puheet.com\)](https://yhteiskehittaminen-4-toimivaa-menetelmaa-puheet.com)

- L1333/2021. Yhteistoimintalaki. 30.12.2021/1333. [Yhteistoimintalaki 1333/2021 - Säädökset alkuperäisinä - FINLEX®](#)
- L55/2001. Työsopimuslaki. 26.1.2001/55. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>
- L738/2002. Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- L1301/2014. Sosiaalihuoltolaki. 30.12.2014/1301. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>
- L1227/2016. Tartuntatautilaki. 21.12.2016/1227. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2016/20161227>
- Manka, M., & Manka, M. (2023). Työhyvinvointi. (3., uudistettu painos.). Alma Talent.
- Miettinen, M., Kaunonen M., & Tarkka, M-T. Laadukas perehdyttäminen Osa 1, Hoitotyön perehdytyksen perusta. Vol 25 Nro 2 (2006): *Hallinnon tutkimus*. Saatavilla 8.5.2024 <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/101485>
- Mironen, A. 2018. Hyvä perehdytys saa työt sujumaan – bonuksena hyvä mieli ja myönteinen ilmapiiri. SAK Saatavilla 8.5.2024. <https://www.sak.fi/ajankohtaista/blogi/hyva-perehdytys-saa-tyot-sujumaan-bonuksena-hyva-mieli-ja-myonteinen-ilmapiiri>
- Nederström, M. (01.05.2019). Sitouttamisen viisi tekijää. Psycon. <https://psycon.fi/sitouttamisen-viisi-tekijaa/>
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. (2015). Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Sanoma Pro.
- Pekkarinen, H. (25.5.2023). Sosiaalialalla on käynnistettävä työhyvinvointiremontti. *Talentia*. <https://www.talentia.fi/blogi/sosiaalialalla-on-kaynnistettava-tyohyvinvointiremontti/>
- Poropudas, H. (2.11.2023). Avaimet onnistuneeseen perehdytykseen. *Talenom*. <https://talenom.com/fi-fi/blog/henkilosto/avaimet-onnistuneeseen-perehdytykseen/>
- Sinokki, M. (2016). Työmotivaatio: Innostusta, laatua ja tuottavuutta. Tietosanoma.

- Sedergren, J. (22.5.2015). Huumehaittojen vähentäminen. *Päihdelinkki*.  
<https://paihdelinkki.fi/tietopankki/tietoiskut/huumehaittojen-vahentaminen-ja-tartuntataudit/huumehaittojen-vahentaminen/>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (i.a.). Työhyvinvointi. Saatavilla 7.5.2024  
<https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Tehy. (11.3.2020). Työuupumus ja väkivalta lisääntyivät sote-alalla. *Tehy-lehti*.  
<https://www.tehylehti.fi/fi/uutiset/tyouupumus-ja-vakivalta-lisaantyyvat-sote-alalla>
- Turun yliopisto. (4.4.2016). Yhteiskehittäminen: kaikki siitä puhuu, mutta mitä se on ja miten siinä onnistua? Saatavilla 15.5.2024. [Yhteiskehittäminen: kaikki siitä puhuu, mutta mitä se on ja miten siinä onnistua? | Turun yliopisto \(utu.fi\)](https://www.turun.fi/yhteiskehittaminen/kaikki-sita-puhuu-mutta-mita-se-on-ja-miten-sina-onnistua-turun-yliopisto-utu.fi)
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohje 2023. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 2/2023. Saatavilla 22.4.2024 [https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf)
- Vehkalahti, K. (2019). Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. [Helsingin yliopisto]. <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/bc1c2c8a-0eb8-4881-ba8f-510ce386b810/content>
- Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Books on Demand.  
<https://books.google.fi/books?id=97lqYIYUaQcC&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>

## LIITE 1. SAATEKIRJE

Moikka!

Opiskelen Diakonia-ammattikorkeakoulussa sosionomiksi, ja teen opinnäytetyöni Symppiksen perehdytykseen liittyen. Perehdytys on tärkeä osa jokaisen työntekijän hyvinvointia, josta johtuen tavoitteenani on tuottaa kattava ja toimiva perehdytyslista Symppläisille. Tätä varten toteutan kyselyn, johon toivoisin, että kävisit vastaamassa! Vastaaminen vie noin 10–15 minuuttia ja on täysin vapaaehtoista sekä tapahtuu nimettömästi. Kysely on auki heinäkuun loppuun. Aineisto kerätään vain tätä opinnäytetyötä varten ja hävitetään opinnäytetyön valmistuttua.

Linkki kyselyyn:  
xxxx

Kiitos vastaamisesta ja aurinkoista kesää!

Leila Kantokorpi  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
leila.kantokorpi@student.diak.fi

## LIITE 2. TIETOSUOJASELOSTE

### TIETOSUOJASELOSTE

#### 1. REKISTERINPITÄJÄ

Nimi: Leila Kantokorpi

Oppilaitos: Diakonia-ammattikorkeakoulu

Puhelinnumero: +358 40 939 4244

Sähköpostiosoite: leila.kantokorpi@student.diak.fi

#### 2. TUTKIMUKSEN NIMI

Opinnäytetyö

Perehdytyksen tarkistuslista päiväkeskus Symppikseen

#### 3. TUTKIMUKSEN TARKOITUS, KESTO JA TOTEUTTAMINEN

Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa perehdytyslista päiväkeskus Symppiksen käyttöön, tukemaan uusien työntekijöiden perehdyttämisprosessia. Opinnäytetyöni toteutusta varten tarkoituksena on käyttää yhteiskehittämistä sekä tuottaa kysely päiväkeskus Symppiksen tämänhetkisille työntekijöille, jonka vastausten pohjalta luodaan lopullinen perehdytyslista. Tutkimus toteutetaan vuoden 2024 aikana.

#### 4. HENKILÖTIETOJEN KERÄÄMINEN

Kyselytutkimus toteutetaan nimettömästi, eikä tutkimuksessa ei ole tarkoitus kerätä henkilötietoja. Kyselylomakkeessa kuitenkin on avoimia kysymyksiä, jonka takia vastaaja voi mahdollisesti kirjata mukaan tunnistetietojaan.

#### 5. HENKILÖTIETOJEN SUOJAAMINEN, SÄILYTTÄMINEN JA HÄVITTÄMINEN

Kysely toteutetaan nimettömästi ja vastaajan ei ole tarkoitus kertoa henkilö- tai tunnistetietojaan. Tutkimuksen kysely toteutetaan sähköisesti webropol -kyselynä. Kyselyn vastaukset tallennetaan ja säilytetään sähköisessä muodossa webropol-alustalla. Vastaukset hävitetään kokonaisuudessaan heti tutkimuksen valmistuttua. Webropol täyttää GDPR:n ja tietoturvan asettamat vaatimukset.

#### 6. HENKILÖTIETOJEN LUOVUTTAMINEN

Rekisterinpitäjä ei luovuta tietoja kolmansille osapuolille tai automaattisesti muille kumppaneille. Kyselyn vastaukset säilytetään luottamuksellisina, eikä niitä luovuteta ulkopuolisille. Ainoastaan kyselyn toteuttajalla on käyttöoikeus vastauksiin.

#### 7. TUTKITTAVIEN OIKEUDET

Kyselyyn osallistuminen on vapaaehtoista. Vastaaja voi myös keskeyttää kyselyyn osallistumisen. Vastaajalla on oikeus päättää, käytetäänkö hänen antamiaan vastauksia osana kehittämistyötä. Vastaaja voi myös vaatia rekisterinpitäjää poistamaan itseään koskevat tiedot rekisteristä.

## LIITE 3. KYSELYLOMAKE

**Symppis perehdytyksen tarkistuslista****1. Annan suostumukseni vastausteni käsittelyyn osana kehittämistyötä**

Kyllä

Ei

**2. Sisältääkö mielestäsi osio "Työsuhteeseen liittyvät asiat" kaikki oleelliset asiat**

Työsuhteeseen liittyvät asiat	Perehdyttäjä	Pvm	Kuittaus
Sarastia			
RegWeb			
Poissaolot, lomat, äkilliset asiat tms.			
Työterveys sekä työsuhde edut			
Henkilöstökortti			
Henkilöstökassa			

Kyllä

Ei, mitä lisäksi?

**3. Sisältääkö mielestäsi osio "Työvälineet" kaikki oleelliset asiat**

Työvälineet			
Teams, kalenteri, sähköposti, suojattu sähköposti tms.			
Puhelin (intune)			
Intra, puhelinluettelo			
Apotti, kelmu			
Sosiaalinen media, digipalvelut			
Verkostot (mm. nopsa, have, amppari)			

Kyllä

Ei, mitä lisäksi?



#### 4. Sisältääkö mielestäsi osiot "Erityistilanteet ja turvallisuus" kaikki oleelliset asiat

Erityistilanteet			
Poliisi			
Alaikäinen tai raskaana oleva asiakas tms.			
Turvakielto			
Turvallisuus			
Avaimet			
Turvakävely			
Työsuojelupakki, haipro			
Yheteistyö vartijoiden kanssa			
Ensiapu, hätäensiapu, 112			
Salassapitovelvollisuus			
Rajaukset			

Kyllä

Ei, mitä lisäisit?

#### 5. Sisältääkö mielestäsi osio "Ohjaaja" kaiken oleellisen ohjaajan työnkuvasta

Ohjaaja	Perehdyttäjä	Pvm	Kuittaus
Terveysneuvonta			
Asiakkaan kohtaaminen			
Anonyymius			
Käytännöt käyttövälineiden jaossa			
Asiakkaan ohjaaminen (turvallisempi pistämistapa, muut palvelut tms.)			
Apotti ja manuaalinen kirjaaminen			
Ulkopuolisten toimijoiden tn-tarvikkeet			
Riskijäte			
Hoituhuone			
Tarvikkeet			
Testit, lähetteet haavanhoito tms.			
Lääkärin konsultointi			

Kyllä

Ei, mitä lisäisit?

**6. Sisältääkö mielestäsi osio "Sosiaaliohjaaja" kaiken oleellisen sosiaaliohjaajan työnkuvasta**

Sosiaaliohjaaja	Perehdyttäjä	Pvm	Kuittaus
Työvälineet			
Apotti			
Kelmu			
Sähköposti			
Intra (puhelinluettelo)			
Sosiaaliohjaus			
Etuudet (kela, aikuissosiaalityö)			
Asumiseen liittyvät palvelut			
Liikkuvat palvelut (etsivä- ja jalkautuvatyo tms.)			
Palveluohjaus			
Verkostoyhteistyö			
Työllistämistoimi			
Matalan kynnyksen työtoiminta			
Toimeksiantosopimus (vertaiset)			
Kuntouttava työtoiminta			
Työkokeilu			
Palkkatuettu työ			
Siviilipalvelus			
Yhdyskuntapalvelu			

Kyllä

Ei, mitä lisäksi?

**7. Sisältääkö mielestäsi osio "Sairaanhoitaja" kaiken oleellisen sairaanhoitajan työnkuvasta**

Sairaanhoitaja	Perehdyttäjä	Pvm	Kuittaus
Vastuut			
Rokotukset			
Lääketilaukset			
Hoituhuone			
Mistä löytää tietoa tarvittaessa			
Keskeiset tehtävät ja käytännöt			
Testit			
Verinäytteet ja prosessit			
Lähetteet			
Lääkkeet			
Tarvikkeet			
Laitteet (lämpötilanseurannat tms.)			
Ensisijaisiin palveluihin ohjaaminen			
Yhteistyö lääkärin kanssa			

Kyllä

Ei, mitä lisäksi?

**8. Sisältääkö mielestäsi osio "Verkostosairaanhoitaja" kaiken oleellisen verkostosairaanhoitajan työnkuvasta**

Verkostosairaanhoitaja	Perehdyttäjä	Pvm	Kuittaus
Asiakkaan saattaminen palveluihin (Päivystys, poliklinikat ja muut terveysasemat, labra, työllisyyspalvelut tms.)			
Korvaushoidon tarpeen arvio			
Vieroitushoito lähetteet			
Verkostoyhteistyö (ehkäisylinikka, järjestöt tms.)			

Kyllä

Ei, mitä lisäisit?

**9. Sisältääkö mielestäsi osio "Naapurustotyöntekijä" kaiken oleellisen naapurustotyöntekijän työnkuvasta**

Naapurustotyöntekijä	Perehdyttäjä	Pvm	Kuittaus
Sympiiksen ja naapuruston yhdyshenkilönä toimiminen			
Lähiympäristön ihmisten kuuleminen ja näkeminen sekä tarpeenmukainen reagointi ja toiminta			
Oikean tiedon levittäminen ympäristölle (stigmat)			
Konfliktien ehkäisy ja niiden sovittelu lähiympäristössä			
Alueellisten verkostojen luominen ja ylläpitäminen (turvallisuusverkostot tms.)			
Alueellisten tapahtumien järjestäminen sekä niihin osallistuminen			
Ympäristökierrokset			

Kyllä

Ei, mitä lisäisit?

**10. Muuta lisättävää?**

## LIITE 4. PEREHDYTYKSEN TARKISTUSLISTA

**Perehtyjä:**

Työsuhteeseen liittyvät asiat	Perehdyttäjä	Pvm	Kuittaus
Sarastia			
RegWeb			
Poissaolot, lomat, äkilliset asiat tms.			
Työterveys sekä työsuhde-edut			
Henkilöstökortti, Sote-ammattikortti			
Työvaatetus			
Henkilöstökassa			

Yleiset	Perehdyttäjä	Pvm	Kuittaus
Tehtäväkuvat			
Ohjaaja			
Sosiaaliohjaaja			
Sairaanhoidaja			
Verkostosairanhoidaja			
Naapurustotyöntekijä			
Lääkäri			
Työllistämistoimi			
Tilat			
Henkilökunnan tilat			
Toimistot			
Varastotilat			
Keittiö			
Työvälineet			
Teams, kalenteri, sähköposti, suojattu sähköposti tms.			
Puhelin (intune)			
Intra, puhelinluettelo			
Tulostus, skannaus tms.			
Apotti, kelmu, terveystoiminta			
Sosiaalinen media, digipalvelut			
Verkostot (mm. nopsa, have, amppari)			
Päivätoiminta			
Toiminnot			
Vastualueet			
Tilaukset			
Kauppailaus			
HUS Valtti			
Erityistilanteet			
Poliisi			
Alaikäinen tai raskaana oleva asiakas tms.			
Turvakielto			
Turvallisuus			
Avaimet			
Turvakävely, paloturvallisuus			
Turvajärjestelmät (hälytysnapit)			
Turvallisuuteen liittyvät koulutukset (Oppivasta, PuheJudo tms.)			

Työsuojelupakki, haipro			
Yheteistyö vartijoiden kanssa			
Ensiapu, hätäensiapu, 112			
Salassapitovelvollisuus, tietosuoj			
Rajaukset			
Yksikön sulkeminen tarvittaessa			

Ohjaaja	Perehdyttäjä	Pvm	Kuittaus
<b>Terveysneuvonta</b>			
Asiakkaan kohtaaminen			
Anonyymius, nimimerkkien merkitys			
Käytännöt käyttövälineiden jaossa			
Asiakkaan ohjaaminen (turvallisempi pistämistapa, muut palvelut tms.)			
Apotti ja manuaalinen kirjaaminen			
Ulkopuolisten toimijoiden tn-tarvikkeet			
Riskijäte			
<b>Hoituhuone</b>			
Tarvikkeet ja tilaukset			
Kirjaamiskäytännöt			
Testit, jatkotoimet ja tartuntatauti-ilmoitukset (crp, hiv, C-hepatiitti, raskaustesti, sukupuolitauditestit)			
Lähetteet (vieroitushoitolähete, korvaushoidon arvion lähete)			
Haavanhoito			
Lääkärin konsultointi			
<b>Keittiö</b>			
Keittiön käytännöt (tiskaus, puuronkeitto tms.)			
Puurobaarin käytännöt (kahvin keitto, esille laitettavat tuotteet tms.)			

Sosiaaliohjaaja	Perehdyttäjä	Pvm	Kuittaus
<b>Työvälineet</b>			
Apotti			
Kelmu			
Sähköposti			
Intra (puhelinluettelo)			
<b>Sosiaaliohjaus</b>			
Etuudet (kela, aikuissosiaalityö)			
Asumiseen liittyvät palvelut			
Liikkuvat palvelut (etsivä- ja jalkautuvatyö tms.)			
Palveluohjaus			
Verkostoyhteistyö			
<b>Työllistämistoimi</b>			
Matalan kynnyksen työtoiminta			
Toimeksiantosopimus (vertaiset)			
Kuntouttava työtoiminta			

Työkokeilu			
Palkkatuettu työ			
Siviilipalvelus			
Yhdyskuntapalvelu			

Sairaanhoidtaja	Perehdyttäjä	Pvm	Kuittaus
<b>Vastuut</b>			
Rokotukset			
Lääkkeet ja lääketilaukset (Osti)			
Hoituhuoneen omavalvonta			
<b>Hoituhuone</b>			
Mistä löytää tietoa tarvittaessa			
Keskeiset tehtävät ja käytännöt			
Anonyymius, nimimerkit, henkilötiedot			
Hoitokansio ja sen päivittäminen			
Crp testaus ja lääkehoito pistosinfektioihin			
Testit (hiv, C-hepatiitti, raskaustesti, sukupuolitauditestit)			
C-hepatiitti (testaus, hoito, lääkkeiden tilaus)			
Verinäytteet ja prosessit			
Lähetteet (vieroitushoitolähete (huumevieroitus ja alkokatko), korvaushoidon arvion lähete)			
Tarvikkeet			
Laitteet (lämpötilanseurannat tms.)			
Ensisijaisiin palveluihin ohjaaminen			
Yhteistyö lääkärin kanssa			

Verkostosairaanhoidtaja	Perehdyttäjä	Pvm	Kuittaus
Asiakkaan saattaminen palveluihin (Päivystys, poliklinikat ja muut terveysasemat, labra, työllisyyspalvelut tms.)			
Korvaushoidon tarpeen arvio			
Vieroitushoito lähetteet			
Verkostoyhteistyö (ehkäisy poliklinikka, järjestöt tms.)			
Yhteistyö ja palvelupolustus (terveysasemat, asumispalvelut, korvaushoito tms.)			

Naapurustotyöntekijä	Perehdyttäjä	Pvm	Kuittaus
Symppiksen ja naapuruston yhdyshenkilönä toimiminen			
Lähiympäristön ihmisten kuuleminen ja näkeminen sekä tarpeenmukainen reagointi ja toiminta			
Oikean tiedon levittäminen ympäristölle (stigmat)			

Konfliktien ehkäisy ja niiden sovittelu lähiympäristössä			
Alueellisten verkostojen luominen ja ylläpitäminen (turvallisuusverkotot tms.)			
Alueellisten tapahtumien järjestäminen sekä niihin osallistuminen			
Ympäristökierrokset			

<b>Liikkuva Symppis</b>	<b>Perehdyttäjä</b>	<b>Pvm</b>	<b>Kuittaus</b>
Ajolupa			
Pysäkit ja aikataulut			
Lähelle vietävät palvelut (esim. suuret vaihtomäärät)			
Etsivä- ja jalkautuva työ			
Terveysneuvonnan palvelut			
Yhteistyö muiden toimijoiden kanssa (asumispalvelut, korvaushoito tms.)			
Auton täyttäminen			
Auton huoltaminen			