

Mielihyvin duunissa

Perehdytyksellä

Osaavaksi ja hyvinvoivaksi
työyhteisön jäseneksi

2025



**Euroopan unionin
rahoittama**
NextGenerationEU



Pohjois-Savon
hyvinvointialue



Aluksi



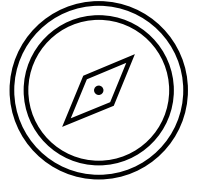
Nuorten hyvinvointi on yhteinen asiamme.

*On kaikkien etu,
että jokainen nuori pääsee mukaan yhteiskuntaan
ja työelämääns hyvinvoivana.*

*Se on myös välttämätöntä
– meillä ei yksinkertaisesti ole varaa jättää
nuoria yhteiskunnan ulkopuolelle.*



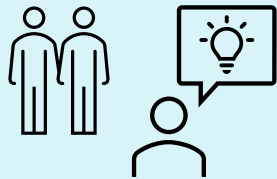
Lähtökohdat ja päämäärä



- Mielenterveysperusteisten sairauspoissaolojen voimakas kasvu on merkittävä haaste suomalaiselle työelämälle.
 - Mielenterveyshaasteet näkyvät voimakkaimmin naisten ja nuorten ryhmissä, ja korostuvat julkisen sektorin ihmisvälitteisessä työssä.
 - Opinnoista työelämään siirtymävaihe koetaan usein kuormittavaksi ja nuoret korostavat perehdytyksen merkitystä edellytyksenä onnistuneelle työelämään siirtymiselle.
 - Yksilön vastuuseen keskittymisen sijaan tarvitaan työyhteisötason vaikuttavia käytänteitä ja toimintatapoja, joilla voidaan tukea nuoria työelämäsiirtymässä.
 - Perehdytykseen panostaminen on investointi työntekijöiden työhyvinvointiin ja työkykyyn, ja sitä kautta kansantalouden kantokykyyn.
- Tämä työpajakokonaisuus on rakennettu tukemaan lähiesihenkilöitä ja työyhteisöjä oman työyksikön perehtymisen tarkasteluun ja työyhteisötason toimintatapojen kehittämiseen.
 - Tarkoituksena on, että asioita peilataan juuri oman toimintaympäristön, toiminnan ja ammattiryhmän näkökulmasta.
 - Tausta-ajatuksena on, että työyksikkötasoisesta perehtymisestä rinnalla kulkee organisaation yleisperehtyminen, joka antaa työntekijälle tietoa muun muassa strategisista tavoitteista, arvoista ja organisaatiotasoisista toimintatavoista ja ohjeista.
- Päämääränä on auttaa työyhteisöjä työstämään vakioitu työyksikkötasoinen perehdytys, joka mahdollistaa perehtyjälle tarvittavaa osaamista ja valmiuksia työskennellä tehtävässään työ- ja asiakasturvallisesti sekä tukee työyhteisöön kiinnittymistä.
 - Kuten perehdytys, myös sen kehittäminen on pitkäkestoinen prosessi, johon tulee varata riittävästi aikaa.
 - Kehittämistyön tavoitteen voi asettaa esimerkiksi vuoden tai kahden päähän – matka on pitkä, mutta kannattava.
- Osallistamalla yksikön työntekijöitä perehdytyksen suunnitteluun tuetaan heidän osallisuutta ja vahvistetaan sitoutumista yhteiseen kehittämiseen sekä perehdytyksen toteuttamiseen.
 - Työyhteisön koosta ja toiminnasta riippuen työpajoihin voi osallistaa osittain koko työyhteisöä tai perehdytyksen kehittämiseen valittua pienempää työryhmää.



Jatkuva oppiminen työssä

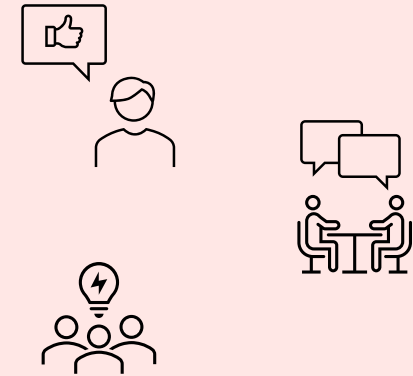


Nykyaikaisen oppimiskäsityksen mukaan oppiminen on aktiivinen ja sosiaalinen prosessi, jossa yksilö rakentaa tietoa vuorovaikutuksessa muiden ja ympäristön kanssa. Oppiminen johtaa muutokseen toiminnassa, osaamisessa, taidoissa ja asenteissa.



Jatkuva työssä oppiminen ei voi olla vain yksilön vastuulla, vaan tarvitaan organisaation ja työyhteisötason oppimista tukevia rakenteita ja käytäntöjä sekä tahtoa nähdä oppiminen yhteisenä kysymyksenä.

Työyhteisön tasolla tämä tarkoittaa kohtaamisten mahdollistamista ja vuorovaikutuskulttuurin rakentamista.

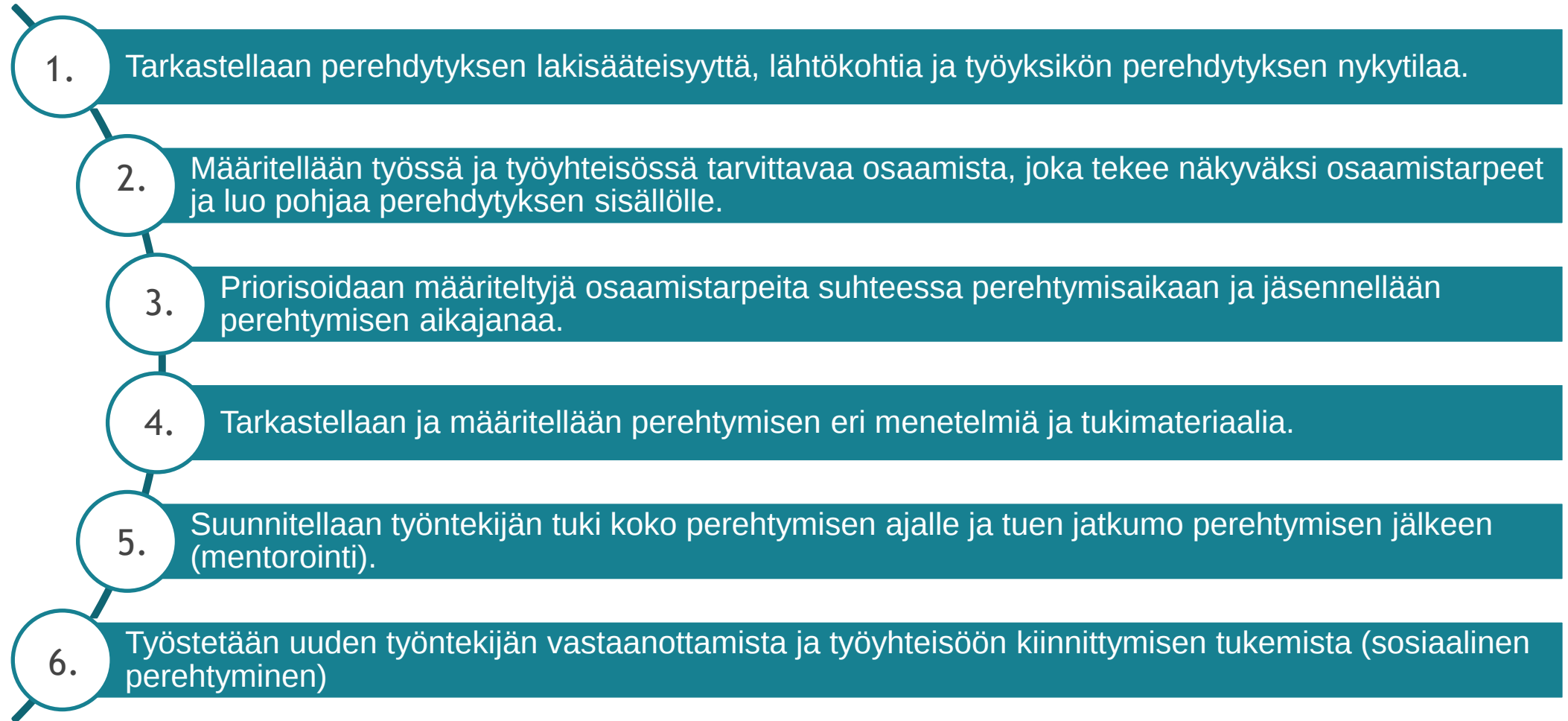


Jatkuvat oppimisvaatimukset voivat kuormittaa, jos ne kasautuvat työn oheen ilman riittävää aikaa ja tukea tai jos mahdollisuudet jakautuvat epätasaisesti. Osaamisen johtaminen, vertaisoppiminen, mentorointi ja yhteisölliset käytännöt ovat jatkuvan oppimisen ydintä.

Työpajakokonaisuuden tavoitteet

- Tunnistaa hyvän perehdytyksen ja tuen vaikutuksia uuden työntekijän osaamiseen, työhyvinvointiin ja työyhteisöön kiinnittymiseen.
- Saada käsitys nuorten työntekijöiden erityistarpeista työuran alussa.
- Lisätä ymmärrystä monenlaisista oppijoista ja miten ottaa tätä huomioon osana perehdytystä.
- Kartoittaa työyksikön perehdytyksen nykytila ja kehittämistarpeet.
- Työstää työyksikön perehdytystä ja yhtenäisiä toimintatapoja.
- Luoda yhteistä ymmärrystä ja sitoutumista perehdytyksen kehittämiseen ja toteuttamiseen.

Työpajakokonaisuus rakentuu kuudesta osiosta



Työpajatyöskentely

- Jokainen työpaja alkaa virittäytymisellä aiheeseen osallistujia aktivoiden.
- Tämän jälkeen on lyhyt tieto-osuus, joka liittyy suoraan tai välillisesti työstettävään perehdytyksen näkökulmaan.
 - Tieto-osuus voi nivoutua virittäytymiseen.
- Tieto-osuutta seuraa varsinainen perehdytyksen työstöosuus.
 - Liite-tiedostossa on valmiita pohjia hyödynnettäväksi.
- Työpajat päätetään joko yhteisellä tai jokaisen omalla pohdinnalla.
- Turvallisessa työpajatyöskentelyssä tärkeää on, että
 - Keskusteluissa kaikki saavat mahdollisuuden puhua ja tulla kuulluiksi
 - Jokaisen mielipide on arvokas
 - Näkemyksille esitetään perusteluita, eikä toisten mielipiteitä tyrmätä tai vähätellä
 - Annetaan jokaisen käyttää puheenvuoronsa loppuun
 - Käytetään kieltä, joka on ymmärrettävää kaikille keskustelussa mukana oleville.



Osio 1

Perehdytyksen lähtökohdat



Perehdytyksen lähtökohdat

Ovatko seuraavat väittämät oikein vain väärin?



Virittäytyminen aiheeseen

- Jokainen voi pohtia ensin yksin
- Vastaukset lyhyine perusteluineen tulevilla dioilla yhdessä

1. Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus perehdyttää työntekijä työhönsä.
2. Perehdytys on kertaluontoinen tapahtuma, joka tapahtuu aivan työsuhteen alussa.
3. Perehdytyksen suunnittelu ja toteuttaminen kuuluu vain esihenkilölle.
4. Myös sijaiset ja keikkalaiset tulee perehdyttää.
5. Perehdytyksen dokumentointi auttaa seuraamaan sen toteutumista ja kehittämään prosessia.
6. Perehdytyksellä voidaan vaikuttaa työntekijän suoriutumiseen, hyvinvointiin ja työyhteisöön kiinnittymiseen.

Perehdytyksen lähtökohdat

Ovatko seuraavat väittämät tosia vai epätosia?

1. **Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus perehdyttää työntekijä työhönsä.**
2. Perehdytys on kertaluontoinen tapahtuma, joka tapahtuu aivan työsuhteen alussa.
3. Perehdytyksen suunnittelu ja toteuttaminen kuuluu vain esihenkilölle.
4. Myös sijaiset ja keikkalaiset tulee perehdyttää.
5. Perehdytyksen dokumentointi auttaa seuraamaan sen toteutumista ja kehittämään prosessia.
6. Perehdytyksellä voidaan vaikuttaa työntekijän suoriutumiseen, hyvinvointiin ja työyhteisöön kiinnittymiseen.



Väittämä on tosi.

[Työturvallisuuslaki \(738/2002\)](#) 14§ velvoittaa työnantajaa huolehtimaan työntekijälle annettavasta *riittävästä* opastuksesta ja ohjauksesta ennen uuden työn tai työtehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työmenetelmien käyttöön ottamista. Opetusta ja ohjausta tulee täydentää tarvittaessa.

Perehdytyksen lähtökohdat

Ovatko seuraavat väittämät tosia vai epätosia?



1. Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus perehdyttää työntekijä työhönsä.
2. **Perehdytys on kertaluontoinen tapahtuma, joka tapahtuu aivan työsuhteen alussa.**
3. Perehdytyksen suunnittelu ja toteuttaminen kuuluu vain esihenkilölle.
4. Myös sijaiset ja keikkalaiset tulee perehdyttää.
5. Perehdytyksen dokumentointi auttaa seuraamaan sen toteutumista ja kehittämään prosessia.
6. Perehdytyksellä voidaan vaikuttaa työntekijän suoriutumiseen, hyvinvointiin ja työyhteisöön kiinnittymiseen.

Väittämä on epätosi.

Perehdytys on prosessi, joka voi kestää viikkoja tai kuukausia. Se etenee vaiheittain ja sisältää jatkuvaa oppimista sekä tukea.

Perehdytyksen lähtökohdat

Ovatko seuraavat väittämät tosia vai epätosia?



1. Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus perehdyttää työntekijä työhönsä.
2. Perehdytys on kertaluontoinen tapahtuma, joka tapahtuu aivan työsuhteen alussa.
3. **Perehdytyksen suunnittelu ja toteuttaminen kuuluu vain esihenkilölle.**
4. Myös sijaiset ja keikkalaiset tulee perehdyttää.
5. Perehdytyksen dokumentointi auttaa seuraamaan sen toteutumista ja kehittämään prosessia.
6. Perehdytyksellä voidaan vaikuttaa työntekijän suoriutumiseen, hyvinvointiin ja työyhteisöön kiinnittymiseen.

Väittämä on epätosi.

Vaikka esihenkilö vastaa perehdytyksen kokonaisuudesta, työturvallisuuslaki sekä hyvä perehdytyskäytäntö korostavat koko työyhteisön vastuuta. Työkaverit ja kokeneemmat työntekijät ovat keskeisessä roolissa arjen perehdytyksessä, hiljaisen tiedon siirtämisessä ja uuden työntekijän vastaanottamisessa.

Perehdytyksen lähtökohdat

Ovatko seuraavat väittämät tosia vai epätosia?

1. Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus perehdyttää työntekijä työhönsä.
2. Perehdytys on kertaluontoinen tapahtuma, joka tapahtuu aivan työsuhteen alussa.
3. Perehdytyksen suunnittelu ja toteuttaminen kuuluu vain esihenkilölle.
4. **Myös sijaiset ja keikkalaiset tulee perehdyttää.**
5. Perehdytyksen dokumentointi auttaa seuraamaan sen toteutumista ja kehittämään prosessia.
6. Perehdytyksellä voidaan vaikuttaa työntekijän suoriutumiseen, hyvinvointiin ja työyhteisöön kiinnittymiseen.



Väittämä on tosi.

Työturvallisuuslaki ei tee eroa työsuhteen kestolla, vaan kaikilla työntekijöillä on oikeus turvalliseen työympäristöön ja riittävään perehdytykseen.

Työntekijän aikaisempi työkokemus vastaavasta työstä ei vapauta työnantajaa perehdytysvelvollisuudesta, vaan työnantajan tulee varmistua, että työntekijä tuntee juuri kyseisen työpaikan käytännöt ja riskit.

Työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus voivat vaikuttaa perehdytyksen laajuuteen.

Perehdytyksen lähtökohdat

Ovatko seuraavat väittämät tosia vai epätosia?



1. Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus perehdyttää työntekijä työhönsä.
2. Perehdytys on kertaluontoinen tapahtuma, joka tapahtuu aivan työsuhteen alussa.
3. Perehdytyksen suunnittelu ja toteuttaminen kuuluu vain esihenkilölle.
4. Myös sijaiset ja keikkalaiset tulee perehdyttää.
5. **Perehdytyksen dokumentointi auttaa seuraamaan sen toteutumista ja kehittämään prosessia.**
6. Perehdytyksellä voidaan vaikuttaa työntekijän suoriutumiseen, hyvinvointiin ja työyhteisöön kiinnittymiseen.

Väittämä on tosi.

Kirjallinen perehdytyssuunnitelma ja seuranta varmistavat, että kaikki oleellinen tulee käsitellyksi. Vaikka dokumentointi ei ole erikseen säädetty laissa, on se tärkeä osa työnantajan näyttövelvollisuutta esimerkiksi työturvallisuus-asioissa.

Perehdytyksen lähtökohdat

Ovatko seuraavat väittämät tosia vai epätosia?



1. Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus perehdyttää työntekijä työhönsä.
2. Perehdytys on kertaluontoinen tapahtuma, joka tapahtuu aivan työsuhteen alussa.
3. Perehdytyksen suunnittelu ja toteuttaminen kuuluu vain esihenkilölle.
4. Myös sijaiset ja keikkalaiset tulee perehdyttää.
5. Perehdytyksen dokumentointi auttaa seuraamaan sen toteutumista ja kehittämään prosessia.
6. **Perehdytyksellä voidaan vaikuttaa työntekijän suoriutumiseen, hyvinvointiin ja työyhteisöön kiinnittymiseen.**

Väittämä on tosi.

Hyvin perehdytetty työntekijä tekee vähemmän virheitä ja suoriutuu paremmin työstään. Laadukkaalla perehdytyksellä voidaan vahvistaa työtyytyväisyyttä ja työhön sitoutumista.

Työyksikön perehdytyksen nykytila

Ennen kehittämistyön aloittamista on tärkeää pysähtyä nykytilan äärelle, jotta kehittämistyölle saadaan vankka pohja, lisätään ymmärrystä työn reunaehdoista, tunnistetaan jo toimivat rakenteet ja käytänteet ja kehittämistä kaipaavat asiat.

Kuvailkaa ja kirjatkaa esimerkiksi isolle fläpille, word-pohjalle tai muulle sähköiselle alustalle, miten perehdytys ja työhönopastus teidän yksikössä tällä hetkellä toteutuu

– Esim. aikajana, taulukko, ajatuskartta, listaus

- Mikä toimii hyvin?
- Mikä kaipaa kehittämistä?

Päätäkää mitä lähdette perehdytyksessänne kehittämään.

Tarkastelua helpottavia näkökulmia

- Perehdytysuunnitelma: puuttuu, työstetty, käytössä, ajantasaisuus, mistä löydettävissä
- Perehdytykseen käytettävissä oleva aikaresurssi
- Perehdytykseen käytettävissä oleva henkilöresurssi
- Perehdytyksen toteutustapa ja työnjako
- Perehtyvälle nimetty perehdyttäjä: (kyllä/ei) ja hänen rooli/ vastuu
- Perehdytyksen sisältö: jäsenneily ja vakioitu, jäsentymätön, perehdyttäjistä riippuvainen
- Perehdytykseen käytettävissä oleva monenlaisia oppijoita hyödyttävä tukimateriaali: mistä löydettävissä, käytössä vai ei, riittävä tai puutteellinen, toimivuus, ajantasaisuus, materiaalien päivitysvastuut
- Perehdytyksen seuranta ja dokumentaatio: miten ja kenen toimesta
- Perehtymiskeskustelut osana perehtymistä (kyllä/ei) ja niiden toteutuminen
- Miten perehtyjän koko perehtymisajan tuki toteutuu
- Perehdytyksen jatkumoksi mentorointi: käytössä (kyllä/ei), yksikön mentorointisuunnitelma, (koulutettujen) mentoreiden määrä ja riittävyys, mentoroinnin toteutustapa (pari/ryhmä, lähi/etä), käytäntöjen toimivuus

Mikä toimii jo hyvin?

Mikä kaipaa kehittämistä?

Työpajan lopuksi

Millaisia havaintoja teitte
tarkastellessanne työyksikötason
perehdytyksen nykytilaa?

Mitä on tarpeen kehittää?

Tehkää
aikataulusuunnitelma
kehittämistyölle,
tarkentakaa suunnitelmaa
matkan varrella.



Osio 2
Osaamistarpeista
perehdytykseen sisältöä



Millaisen perehdytyksen olet saanut?

Voit ajatella mitä tahansa työpaikkaa työurasi matkan varrelta.

Valitse kuva, joka kuvaa kokemustasi saamasta perehdytyksestä.

Ensin pariporinat,
sitten yhteisesti lyhyet nostot kokemuksista.

*Millaiset asiat ja tunteet liittyivät
hyviin ja ei-niin-hyviin perehdytyskokemuksiin?*

1.



2.



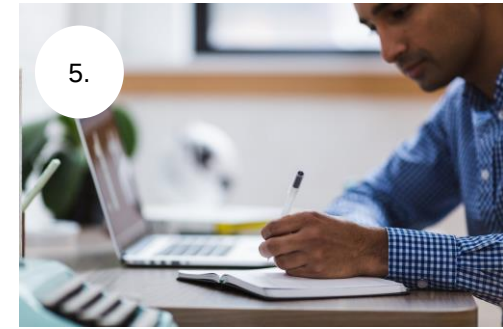
4.



3.



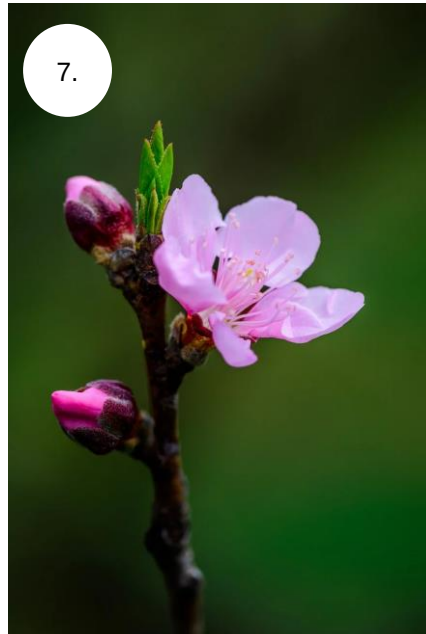
5.



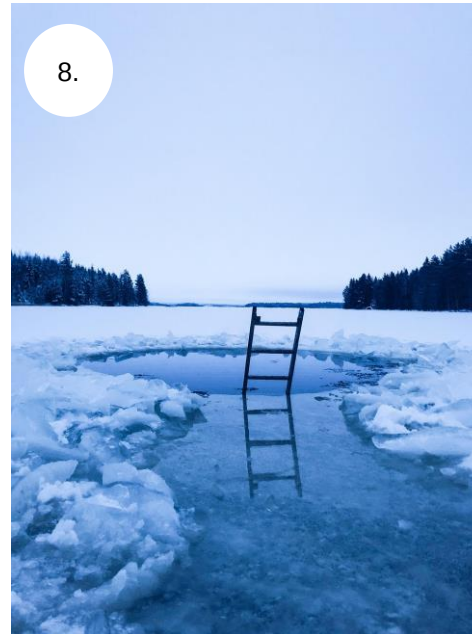
6.



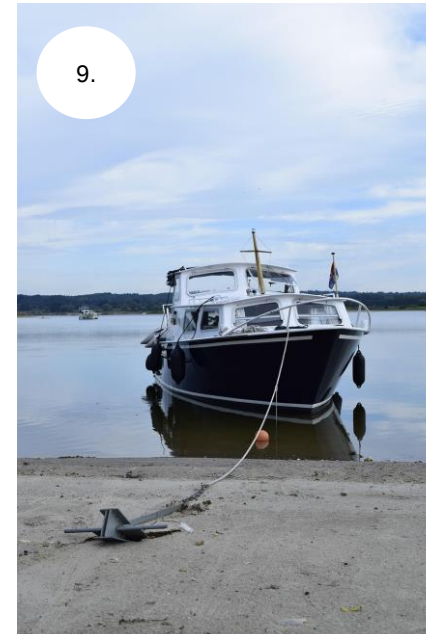
7.



8.



9.



10.



Ajatuksia herättämään case: Maria 20v.

- Vastavalmistunut lähihoitaja, aloittanut kaksi kuukautta sitten ensimmäisessä työpaikassaan. Esihenkilö perehdyttänyt perusasiat työsuhteen alussa, mutta arjen perehdytys, työnopastus ja tuki ovat jääneet tiimin vastuulle.

Mitä on tapahtunut Marian näkökulmasta?

- **Ensimmäinen viikko:** Mariaa ei esitelty kunnolla kaikille työyhteisön jäsenille tai asiakkaille, eikä tiloja tai toimintatapoja käyty systemaattisesti läpi. Marian oletettiin olevan heti yksi vastuullisista työntekijöistä ilman erityistä opastusta.
- **Perehdytys:** Perehdytys ja työnopastus oli hajanaista, nimettyä perehdyttäjää tai mentoria ei ollut, ja kollegat antoivat kiireessä epäselviä tai keskenään ristiriitaisia ohjeita. Maria joutui itse päättellemään ja etsimään tietoa yksikön käytännöistä, mikä vei aikaa ja aiheutti turhautumista.
- **Työtehtävät:** Vastuuta tuli nopeasti, mutta yksikön vakiintuneet käytännöt (esim. asiakasohjaus, kirjaaminen, lääkejako) olivat epäselviä. Maria teki virheitä, ja koki, että oli vaikea kysyä samoja asioita yhä uudelleen kollegoiden kiireen vuoksi. Työssään Maria kohtasi myös haastavamman asiakastilanteen, minkä hoitamiseen Marialla ei ollut valmiuksia tai ennalta harjoiteltuja toimintamalleja. Vaikka Maria oli valmistunut ammattiinsa, koki hän osaamattomuutta ja riittämättömyyden tunteita sekä niistä aiheutuvaa kuormittuneisuutta.
- **Työyhteisöön kuuluminen:** Maria oli yrittänyt tutustua ja hakeutua lounas- ja kahvitauoille muiden kanssa, mutta porukat olivat jo valmiiksi muodostuneita ja keskustelut pyörivät Marian ulkopuolisissa aiheissa tai sisäpiirin jutuissa. Hän tuntee olevansa ulkopuolinen ja epävarma siitä, miten pääsee osaksi tiimiä.
- **Tiedonkulku:** Tärkeät tiedot asiakkaista, vuoronvaihtoista tai yksikön linjauksista tuntuvat kulkevan monikanavaisesti, epävirallisesti tai oletetun tiedon varassa. Maria kokee jäävänsä paitsi tärkeistä tiedoista.

Perehdytys – enemmän kuin työn aloitus

Hyvinvointia ja työkykyä tukea

- Perehdytys, jonka työntekijä kokee perusteelliseksi ja hyväksi, lisää työtehtävistä suoriutumista ja työntekijän hyvinvointia.
- Stressin kokemiseen vaikuttaa työntekijän saama tuki ja sen riittävyys.
- Hyvä työilmapiiri ja kannustava työyhteisö tukevat nuorten onnistunutta siirtymää työelämää.
- Alkuperehdytyksen jälkeinen matalan kynnyksen tuki lisää turvallisuuden tunnetta ja vahvistaa hyvinvointia.

- Riittämätön perehdytys aiheuttaa epävarmuutta.
- Nuoret jännittävät tilanteita, joissa he eivät saa riittävästi ohjeita tai tukea.
- Huono ilmapiiri luo epävarmuutta ja turvattomuutta.
- Yksin jääminen, tuen puute ja huono tiedonkulku ruokkivat pelkoa ja ahdistusta, ja heikentävät hyvinvointia.

Hyvinvointia ja työkykyä heikentävä

Työtehtävässä ja työyhteisössä tarvittava osaaminen

Tärkeää on tunnistaa ja määritellä, millaista osaamista työtehtävässä ja työyhteisössä toimimiseen tarvitaan. Nämä luovat pohjan työtehtävä- ja yksikkö-perehdytyksen sisällölle.

Vakioitu sisältö varmistaa asioiden huomioimisen jokaisen perehtyjän kohdalla tuoden perehdytykseen tasalaatuisuutta, vahvistaa perehtyjän kyvykkyyden ja pystyvyyden kokemuksia sekä parantaa tehtävissä suoriutumista.

Millaista tietoa ja osaamista perehtyjä tarvitsee voidakseen onnistua kokonaisvaltaisesti työssään ja ymmärtääkseen oman roolinsa ja vastuunsa osana työyhteisöä ja sen toimintaa?

- Millaisia osaamistarpeita määritelty tehtäväkuvaus asettaa työntekijälle?
- Mitkä ovat keskeisiä työtehtäviä ja prosesseja ja mitä osaamista niissä vaaditaan?
- Missä työtehtävissä ja prosesseissa on ensisijaisen tärkeää toimia yhtenäisten toimintatapojen mukaisesti?

Määrittäkää työnne kannalta oleelliset teemat ja kootkaa niiden alle tarvittavia (mahdollisimman konkreettisia) osaamistarpeita (LIITE 1). Voitte samalla kirjata ylös jo olemassa olevaa materiaalia, jota on mahdollista hyödyntää osana perehdytyksen toteuttamista.

Aputeemoja osaamistarpeiden määrittelyyn, voitte keksiä ja määritellä itse lisää

- Palvelussuhdeasiat (mm. työsopimus, työaika ja sen seuranta, työvuorosunnittelu, palkan muodostuminen, palkkakuitti, maksuaikataulu, poissaolokäytännöt)
- Yksikön henkilöstö ja vastuut
- Yksikön toiminta osana organisaatiota, asiakkaat ja asiakasprosessit, yksikön toimintaa ohjaava keskeinen lainsäädäntö
- Yksikön tilat (ml. yhteiskäyttötilojen toimintakäytännöt) ja työvälineet, kulkuoikeudet ja avainasiat
- Yksikön arvot, käytännöt ja työyhteisön pelisäännöt (ml. viestinä, valmentava johtaminen)
- Työturvallisuus ja työhyvinvointi (huomioiden työnantajan ja työntekijän vastuut ja velvollisuudet), yksikön riskit ja vaarat sekä valmius ja varautuminen
- Tietojärjestelmät, kirjaaminen
- Palvelujärjestelmä, yhteistyötahot ja sidosryhmät, yhteistyön väylät ja toimintamallit
- Laitteet ja välineet
- Lääkehoito
- Menetelmät
- Toimenpiteet
- Jatkuva oppiminen (ml. perehdytys- ja kehityskeskustelut, mentorointisuunnitelma, yksikön välttämättömät ja mahdolliset perehtymis- ja täydennyskoulutukset sekä niiden suoritusajankohta ja mahdollinen uusimisveloite, koulutuskäytänteet, osaamisen jakamisen käytänteet)
- Haastavat/poikkeukselliset työtilanteet (kts. seuraava dia)

Pohtikaa, onko työssä jokin osaaminen sellaista, että se on tarpeen varmistaa erikseen (esim. laite- tai lääkehoito-osaamiseen liittyvä näytö) ennen kuin työntekijän on mahdollista ottaa osaamista vaativa työtehtävä itsenäiseen käyttöön.

Haastavissa tai poikkeuksellisissa työtilanteissa toimimiseen tarvittavat valmiudet ja osaaminen

Jo perehdytyksen aikana on hyvä ennakoida haastavia työtilanteita ja käydä työntekijän kanssa läpi keinoja niissä toimimiseen. Sopivien ajattelu- ja toimintatapojen tunnistaminen ja harjoittelu ennalta tukee stressinhallintaa ja haasteiden kohtaamista tositilanteessa.

Mitä ja millaisia haastavia tai poikkeuksellisia työtilanteita teidän työympäristössä esiintyy?

- Miten haastavien tilanteiden toimintamalleja ja hiljaista tietoa jaetaan?

Millaiset toimintaohjeet teillä on käytössä työntekijän äkilliseen psyykkiseen kuormitukseen?

Listatkaa työympäristönne tyypilliset/ mahdolliset haastavat tai poikkeukselliset työtilanteet (LIITE 1)

Esimerkkejä haastavista tilanteista:

- sanallinen solvaaminen tai uhkailu
- väkivallan uhka tai väkivaltaisen teon kohteeksi joutuminen
- yllättävät muutokset asiakkaan voinnissa
- asiakkaan päihtymystila
- ristiriitainen näkemys asiakkaan tai hänen läheisen kanssa
- läheisten kohtaaminen haastavassa tilanteessa
- kuoleman kohtaaminen, tiedon vastaanottaminen ja siitä kertominen
- itsemääräämisoikeudelliset kysymykset, asiakkaalle kohdistetut rajoitukset
- hoidon tai palvelun rajaamiseen liittyvät kysymykset
- hoidon tai palvelun saatavuuteen liittyvät ristiriidat
- asiakkaan itsetuhoisuus tai sen uhka
- laitteisiin tai tietojärjestelmiin liittyvät vikatilat
- välineiden tai tuotteiden saatavuuteen liittyvät poikkeustilat

Työpajan lopuksi

Mitä havaitsitte
työstäessänne osaamistarpeita?

Yllättikö jokin asia
tai oivalsitteko jotain?

Yhteinen keskustelu havainnoista



Osio 3

Perehtymisen aikajana

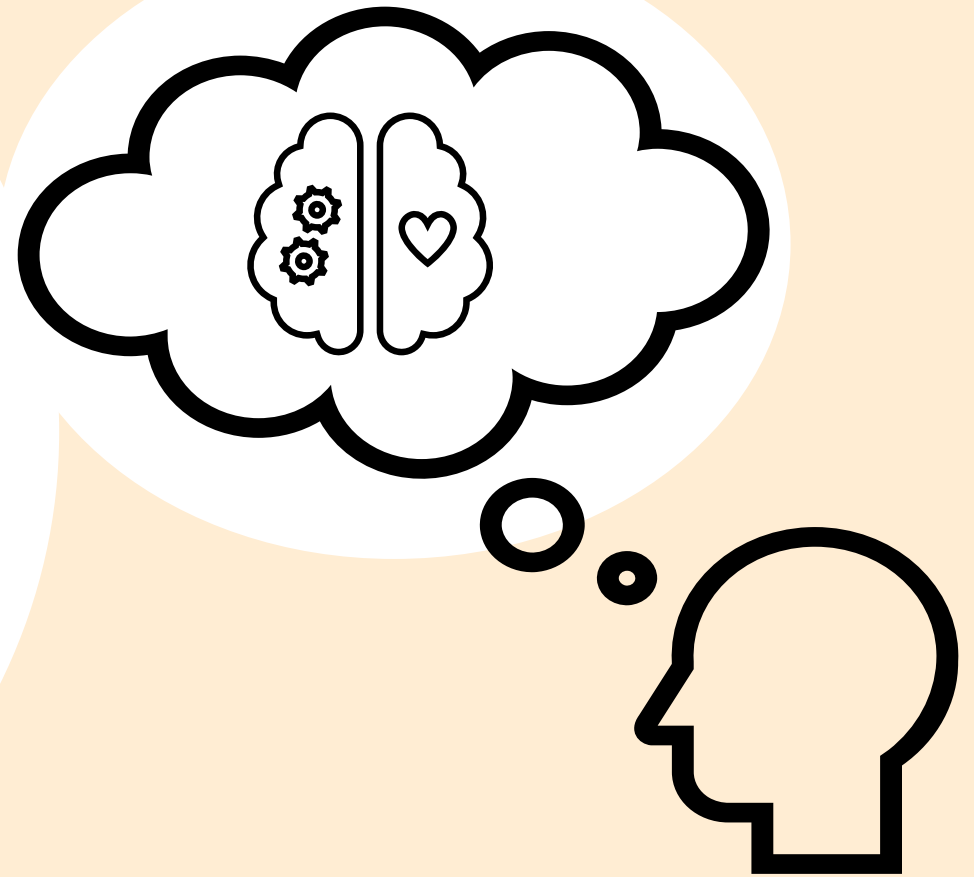


Virittäytyminen

Kuvittele hetkeksi itsesi tilanteeseen, jossa olet aloittamassa uudessa työssä, sinulle täysin vieraassa toimintaympäristössä. Et tunne työyhteisöstä ketään etukäteen.

Millaisia tunteita ajatus herättää?
Millaisia toiveita tai odotuksia sinulla olisi perehdytykseen liittyen?

Lyhyet pariporinat tai
Yhteiset nostot



Mielihyvin duunissa

Onnistuneella perehdytyksellä osaavaksi ja hyvinvoivaksi työyhteisön jäseneksi



- Perehtymisen aikana uusi työntekijä kiinnittyy työyhteisöön ja saa rauhassa kasvaa työtehtävään ja vastuuseen. Perehdytyksen päättyessä
 - työntekijä kuuluu osaksi työyhteisöä
 - työntekijällä on ymmärrys omasta työstä ja vastuusta osana suurempaa kokonaisuutta ja valmiuksia onnistua työtehtävissään.

Osaamistarpeiden priorisointi

Ihmisen kyky käsitellä tietoa on monin tavoin rajallinen. Oppiminen ja ajattelu vaativat aikaa ja energiaa. Perehdytyksessä uuden oppimista tulee jaksottaa ja asioiden sekä toimintamallien omaksumiseen varata riittävästi aikaa.

Tarkastelkaa määrittelemiänne osaamistarpeita ja priorisoikaa niitä suhteessa perehtymisaikaan.

- Mikä osaaminen on välttämätöntä ennen kuin työntekijälle siirtyy vastuuta itsenäisestä työskentelystä, jotta työtä voi tehdä asiakas/potilas- ja työturvallisesti alusta saakka?
- Mikä osaaminen voi odottaa lähiviikkoihin?
- Mikä osaaminen voi odottaa lähikuukausiin?

Tarkastelkaa määrittämiänne osaamistarpeiden tärkeyttä suhteessa perehtymisaikaan.

Merkitkää työstämiinne pohjiin (LIITE 1) kirjaamiinne osaamistarpeiden/ asioiden perään esimerkiksi rastein tai tukkimiehen kirjanpidolla

- intensiivisen alkuperehdytykseen välttämättä kuuluvat osaamistarpeet **punaisella**
- intensiivisen alkuperehdytyksen jälkeen tulevana viikkoina tarvittava, laajentuva osaaminen **sinisellä**
- sellainen osaaminen, johon perehtyminen voi odottaa tuleviin kuukausiin **vihreällä**.

Jokainen kirjaa yksin tai pareittain oman näkemyksensä kunkin kirjatun asian perään. Mikäli huomaatte, että jonkin asian koetussa tärkeydessä tulee hajontaa (erivärisiä rasteja tai viivoja), keskustelkaa näkemyksistänne ja ajatuksista sekä perusteluista näkemyksienne takana.

Jäsennellään perehtymisen aikajanaa

Selkeät toimintatavat lisäävät nuoren kokemusta työn sopivuudesta. Hyvin jäsennelty perehdytys tukee työntekijän työn hallinnan kokemuksia. Kaikkea ei voi, eikä tarvitse osata heti.

Priorisoidut osaamistarpeet aikajanalla.

- Millaista osaamista työuraansa aloittavalta työntekijältä voidaan odottaa intensiivisen alkuperehdytyksen jälkeen ennen itsenäisen työskentelyn aloittamista?
 - Kuinka pitkä intensiivinen alkuperehdytys yksikössänne on?
- Entä ensimmäisen, toisen ja kolmannen kuukauden jälkeen?
- Tai puolen vuoden kohdalla?

Perehdytyksen aikataulutus/sykliisyys (LIITE 2)

- Valitkaa ja muokatkaa perehdytykseenne sopiva aikataulupohja huomioiden intensiivisen alkuperehdytyksenne pituus. Voitte myöhemmin lisätä tai vähentää perehtymiskaukua tarpeen mukaan.
- Lisätkää ensin aikataulupohjaan
 - Organisaation vaatimat välttämättömät perehdytykset ja koulutukset sekä niihin tarvittava aika
 - Työyhteisöänne koskevat kiinteät palaveriajat tai muut vastaavat aikataulua ja työtä rytmittävät tekijät
- Lähtekää siirtämään määrittämiänne osaamistarpeita perehdytyksen aikajanalle hyödyntäen erivärisiä post it –lappuja tai sähköisiä pohjia
 - **Punaiset:** työsuhteen alun osaamistarpeet (intensiivinen alkuperehdytys)
 - **Siniset:** lähiviikkojen aikaiset osaamistarpeet
 - **Vihreät:** lähikuukausien aikaiset osaamistarpeet
- Jatkaa osaamistarpeiden jäsentelyä useammalle viikolle ja kuukaudelle siirtelämällä post it –lappuja ja lopettakaa, kun olette jäsennykseenne tyytyväisiä
 - Muistakaa huomioida suunnitelmaanne riittävästi aikaa asioiden ja toimintamallien omaksumiselle

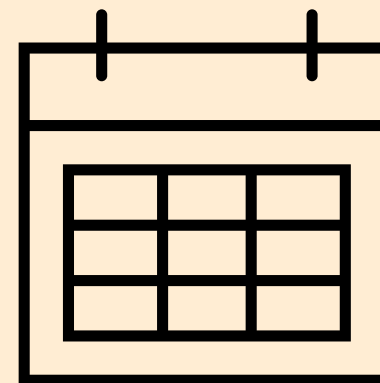
Työpajan loppuksi

Perehtyminen on prosessi,
joka voi kestää kuukausia.

Se etenee vaiheittain ja
sisältää jatkuvaa oppimista ja tukea.

Muuttuiko ymmärrykseenne
perehdytyksen prosessista
työpajan myötä?

Millaisia oivalluksia teitte?



Osio 4

Perehtymisen menetelmät ja tukimateriaali



Mitkä voisivat olla mahdollisia tapoja perehdyttää tai perehtyä, jotka tuottavat *riittävät* valmiudet ja osaamisen?

Virittäytyminen aiheeseen yhdessä keskustellen.

Yksin vai yhdessä? - esimerkkinä työturvallisuusohjeet ja turvallisen työskentelyn perusteet

Itsenäinen ohjeeseen perehtyminen

Joku kertoo ja referoi ohjeesta ydinkohdat (livenä tai videolla)

Ensin itsenäinen ohjeeseen ja/tai perehdytysmateriaaliin tutustuminen, jonka jälkeen kollegan toiminnan aktiivinen havainnoiminen ja yhteinen keskustelu näiden pohjalta

Itsenäisesti opiskeltava perehdytysmateriaali, joka sisältää ohjeen ja toimintamallien soveltamista tukevat case-esimerkit

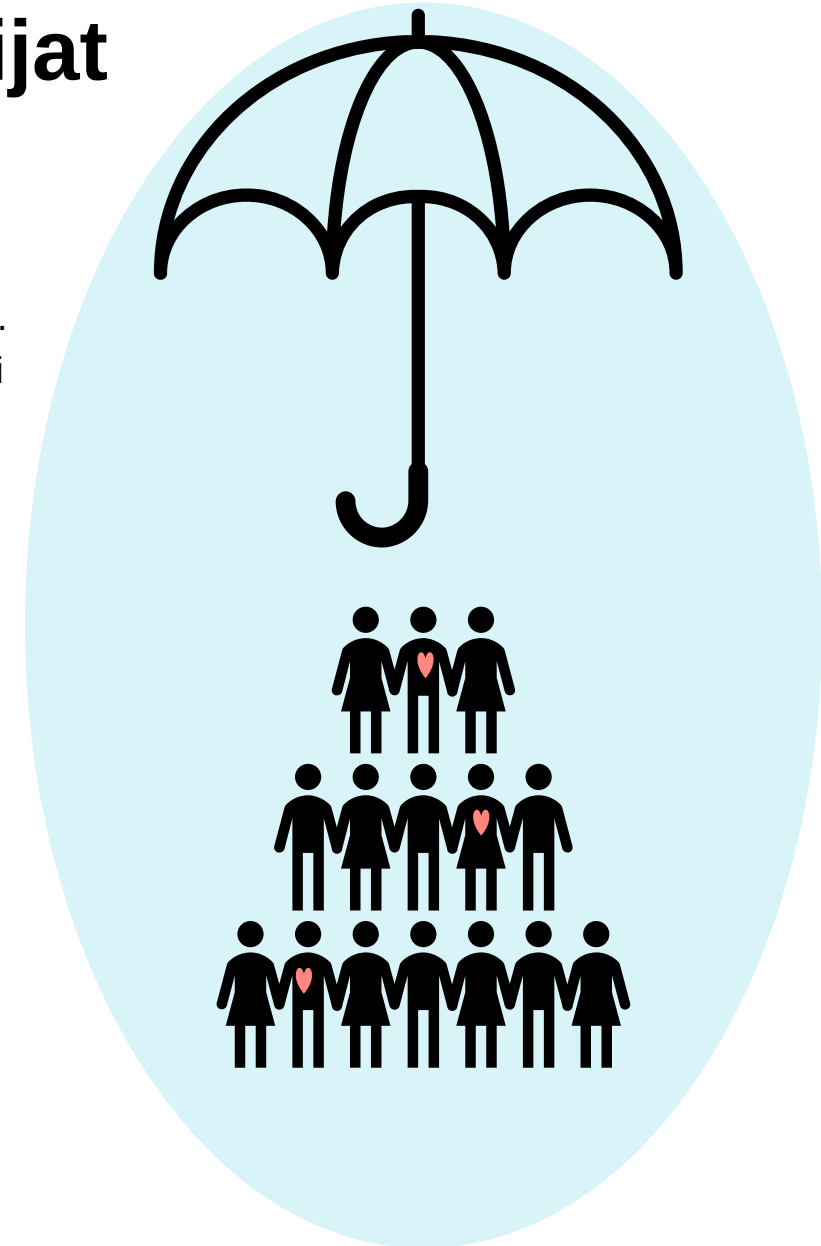
Ensin itsenäinen ohjeeseen ja/tai perehdytysmateriaaliin tutustuminen, jonka jälkeen vastavuoroinen keskustelu aiheesta ja ohjeiden soveltamisesta

Ensin itsenäinen ohjeeseen ja/tai perehdytysmateriaaliin tutustuminen, jonka jälkeen ohjatut käytännön harjoitteet ja niihin liitetty oppimiskeskustelut

- Itsenäinen perehtyminen ja asian käsittely, perehtyjä aktiivinen toimija
- Itsenäisesti tai perehdyttäjän kanssa, perehtyjä passiivinen toimija
- Perehdyttäjän kanssa asian käsittely, perehtyjä aktiivinen toimija

Neuromoninaisuus ja monenlaiset oppijat

- Neuromoninaisuus on kattokäsite, jonka alle me kaikki mahdumme: neurotyypilliset ja neuroepätyypilliset
 - Käsite viittaa siihen, että meistä jokainen kokee maailmaa ja prosessoi tietoa eri tavoin.
 - Meillä jokaisella on omat yksilölliset vahvuutemme ja asiat, jotka ovat meille vaikeita tai joita vielä harjoittelemme.
 - Kaikki neurotyypit ovat arvokkaita, osa normaalia vaihtelua ja ihmisyyttä.
- Suomalaisista työikäisistä noin joka viides (~20%) kokee itsellään olevan jotain oppimiseen liittyvää pulmaa
 - Oppiminen voi olla vaikeaa monesta eri syystä.
 - Esimerkiksi oppimisvaikeudet, nepsyipiirteet, mielenterveyden ongelmat, traumaattiset kokemukset tai ohimenevät tilannetekijät kuten motivaation puute, stressi tai väsymys voivat selittää (koettuja) haasteita.
 - Oppimisen vaikeus ei tarkoita kyvyttömyyttä oppia.
 - Ympäristön korostuneet vaatimukset omaksua uutta nopeasti sekä runsas tieto- ja ärsyketulva voivat osaltaan lisätä oppimisen haasteita.



Oppimisen haasteiden huomioiminen perehdytyksessä ja työssä

Näiden huomioimisesta hyötyvät ihan kaikki!

Arvostava kohtaaminen

- Kuuntele, kysy, kunnioita, kannusta ja kiitä.
- Moninaisuuden hyväksyminen.
- Yksilön vahvuuksien tunnistaminen ja onnistumisten sanoittaminen, vahvuuksien hyödyntäminen.
- Vaikuttavan palautteen antaminen: kerro mikä merkitys työntekijällä ja hänen toiminnallaan on.
- Jatkuvan palautteen voima: "Kannusta viidesti, korjaa kerran".

Riittävästi aikaa perehtymiseen ja uusien toimintamallien omaksumiseen

- Selkeät ja yhdenmukaiset toimintatavat vahvistavat perehtyjän omaa kokemusta työn sopivuudesta.
- Riittävän pieniin osiin ja riittävän pitkälle aikavälille jäsennelty perehdytys vahvistaa kyvykkyyden ja työn hallinnan kokemuksia.
- Etenkin nuorilla voi olla työuran alussa työtehtävien lisäksi paljon opittavaa työelämästä ja siihen liittyvistä toimintatavoista, perehdytä myös niihin.
- Muista, että se mikä sinulle tuntuu itsestään selvälle, ei toiselle sitä välttämättä ole.

Perehtyjän riittävä tuki

- Nimetyn perehdyttäjän tutuus madaltaa kynnystä asioista kysymiseen ja puheeksi ottamiseen.
- Psykologisesti turvallinen ilmapiiri mahdollistaa oppimisen haasteista kertomisen, jolloin haasteita ei tarvitse piilotella.
- Työyhteisön jäsenten ja esihenkilön tuki, tietoisuus sekä asenteet oppimisen haasteita ja moninaisuutta kohtaan.
- Aikaisemmin toimivien oppimisstrategioiden ja selviytymiskeinojen hyödyntäminen – kysy, millaista tukea työntekijä kaipaa, mikä on helpottanut aikaisemmin oppimista.

Selkeä ja saavutettava viestintä ja ohjeet

- Uudet opittavat termit ja käsitteet on hyvä avata sekä suullisesti että kirjallisesti.
- Suullisen perehdytyksen ja ohjeiden lisäksi on tärkeää varmistaa, että työntekijällä on mahdollista palata kirjallisten ohjeiden ja materiaalien äärelle.
- Kirjallisista ohjeista ja materiaaleista on hyvä nostaa olennaiset asiat myös suullisesti.
- Ohjeiden visualisoiminen ja pilkkominen, esimerkiksi työvaiheet nimettyinä paperille.
- Pyydä kertomaan käsiteltävä asia tai keskeiset työvaiheet omin sanoin, jolloin saat käsityksen ymmärryksestä (vrt. ymmärsitkö? -kysymys).

Työympäristön huomioiminen

- Visuaalisten, valo- ja meluärsykkeiden karsiminen, erillisen työtilan tai hiljaisen tilan mahdollisuus.
- Sosiaalisen kuormituksen huomioiminen.
- Keskeytysten minimoiminen.
- Yksilöllisten apuvälineiden ja menetelmien käyttö kuten esim. kuulosuojaimet, tehtävien vaiheistukset, apulistat, kuvien hyödyntäminen, digityövälineet, työn rytmitys.
- Taukojen ja palautumisen mahdollistaminen myös työpäivien aikana.

Perehdytyksen menetelmät

Ei ole yhtä oikeaa tapaa tai menetelmää perehdytyksen toteuttamiseen, vaan menetelmät voivat vaihdella osaamistarpeiden ja mahdollisuuksien mukaan ja täydentää toisiaan.

Perehdyttäjänä toimiessaan työntekijällä on erityinen vastuu siirtää tietoa ja toimintatapoja *riittävän* ymmärrettävällä ja yhdenmukaisella tavalla.

Miten eri osa-alueisiin perehdytetään ja varmistetaan riittävä osaaminen?

- Mikä on paras ja mahdollinen tapa perehdyttää ja perehtyä, jotta se tuottaa *riittäviä* valmiuksia ja osaamista?
- Miten perehdyttämisen vastuuta jaetaan?

Työstäkää perehdytyksenne menetelmiä yhtä aikaa seuraavan dian eli perehdytystä tukevien materiaalien, kanssa. Merkitkää perehtymisen aikataulusuunnitelmaanne (LIITE 2) kunkin osaamistarpeen kohdalle menetelmä, jolla perehdyttäminen ensisijaisesti toteutetaan.

Esimerkkejä erilaisista tavoista perehtyä ja perehdyttää sekä järjestää työnopastusta

- Itsenäinen perehtymismateriaalin opiskelu (esim. video, teksti, verkkokurssi)
 - Sisältääkö materiaali osallistavuuden elementtejä?
- Erillinen perehdytyshetki asiakas/potilastyöstä irrallaan, esim. taitopajamaisesti (mm. laiteosaaminen)
- Perehdyttäjän työn seuraaminen ja aktiivinen havainnoiminen
- Ohjattuna työn tekeminen
- Työparityöskentely kokeneemman kanssa
- Dialoginen keskustelu kaksin tai ryhmässä
- Erillinen koulutustilaisuus (esim. alkusammutusharjoitus)
- Yhteiset tauot tai muu yhteinen tekeminen sosiaaliseen perehtymiseen

Pohtikaa, onko teillä mahdollisuutta hyödyntää osin tai kokonaan keskitettyä (alku)perehdytystä, jolloin yksi perehdyttaja perehdyttää kahta tai useampaa aloittavaa työntekijää (esim. yhtä aikaa aloittavat kesäsijaiset)?

- Keskitetty perehdytys oman yksikön sisällä
- Keskitetty perehdytys samankaltaisten yksiköiden yhteistyönä eli yli yksikkörajojen

Perehdytystä tukeva materiaali

Käytetyistä perehdytyksen menetelmistä riippumatta on tärkeää, että perehtyjällä on mahdollisuus palata perehdytysmateriaalin, tietojen ja ohjeiden äärelle omien tarpeidensa mukaisesti. Lisäksi tärkeää on, että perehtyjä tietää, keneltä voi kysyä lisätietoa tai ohjausta sitä tarvittaessaan.

Millaisia perehdytyksen ja perehtymisen tukimateriaaleja teillä on jo käytettävissä ja mitä tarvittaisiin lisää?

- Mistä perehtymistä tukeva materiaali on saatavilla, jotta työntekijä voi siihen palata?
- Kuka työittää tarvittavaa materiaalia, jos sitä ei vielä ole?
- Kenen vastuulla on huolehtia materiaalien ajantasaisuudesta ja tarvittavasta päivityksestä?

Merkitkää työstämäänne perehtymisen suunnitelmaanne jo olemassa olevat perehtymisen tukimateriaalit.

Tehkää suunnitelma puuttuvan materiaalin työstämiseksi ja hankkimiseksi (LIITE 3).

- Onko mahdollisuutta yhteistyöhön ja materiaalien jakamiseen samankaltaisten työyksiköiden kesken?
- Opiskelijat kaipaavat työelämälähtöisiä aiheita eri tasoisiin opinnäytetöihin, joten olisiko opinnäytetöitä mahdollisuus hyödyntää perehtymismateriaalin tuottamiseen?
 - Kuka vastaa organisaatiossanne alueellisesta oppilaitosyhteistyöstä ja opinnäytetöistä?

Muistakaa tavoiteaikataulua suunnitellessanne, että materiaalin tuottaminen tai hankkiminen vie reilusti aikaa.

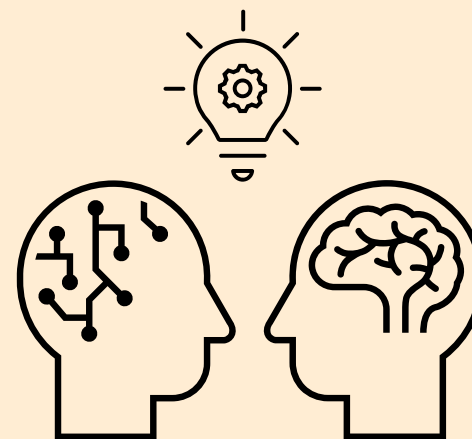
Sopikaa, mistä perehtymisen tukimateriaalit ovat saatavilla ja kenen vastuulla on huolehtia eri materiaalien ajantasaisuudesta sekä toimivuudesta (esim. sähköiseen materiaaliin upotetut linkit).

Työpajan lopuksi

Opimme eri tavoin
erilaisia oppimisstrategioita
ja menetelmiä hyödyntäen.

Millaisia oivalluksia teitte
pohtiessanne ja työstäessänne
perehtymisen menetelmiä?

Millaisia oppijoita
olette?



Osio 5

Perehtyjän tuki



Virittäytyminen

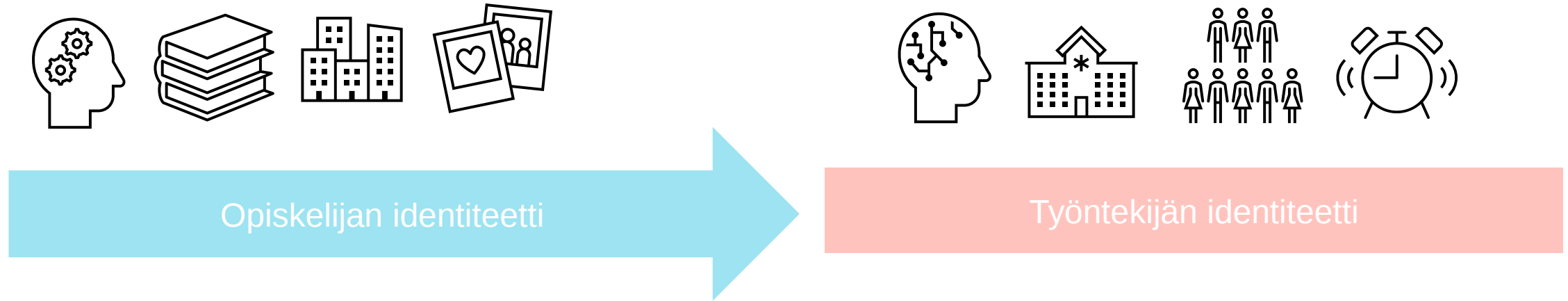
Millaista tukea olet saanut urasi aikana,
kun olet ollut perehtyjän roolissa
tai muutoin uuden äärellä?

Millaisesta tuesta
hyödyit tai olisit hyötynyt
urasi aikaisemmassa vaiheessa?

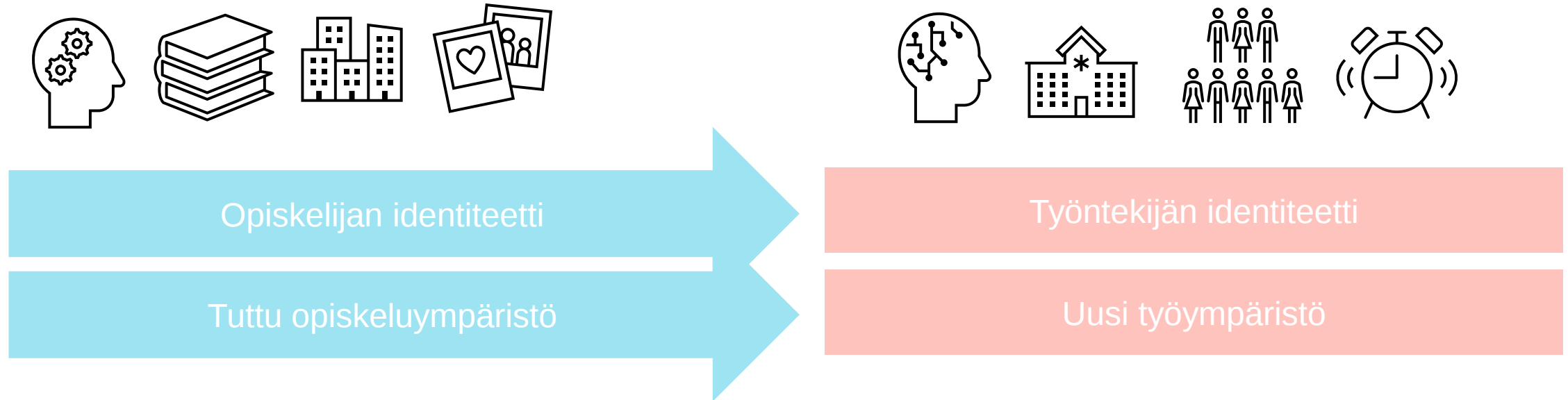
Lyhyet pariporinat tai
Yhteiset nostot



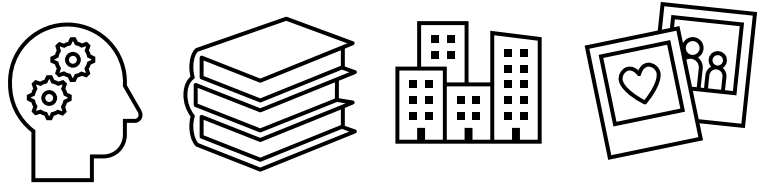
Opiskelijasta työntekijäksi siirtyminen



Opiskelijasta työntekijäksi siirtyminen



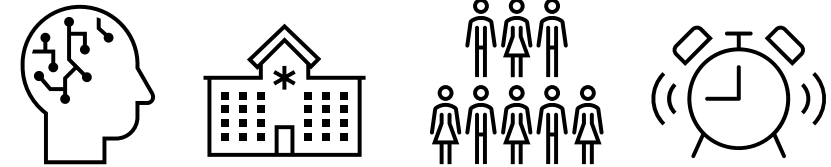
Opiskelijasta työntekijäksi siirtyminen



Opiskelijan identiteetti

Tuttu opiskeluympäristö

Tuttu opiskeluryhmä ja opettajat,
Heiltä saatu tuki

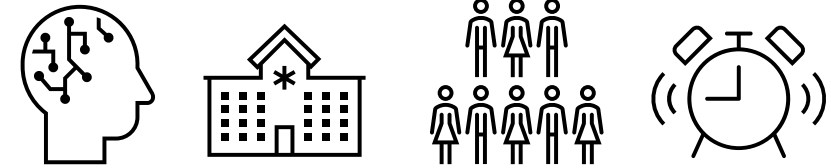
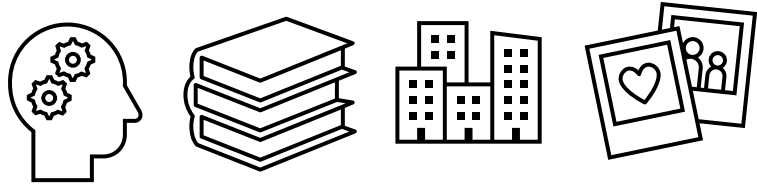


Työntekijän identiteetti

Uusi työympäristö

Uusi työyhteisö ja vieras esihenkilö,
Uudet sosiaaliset suhteet (myös asiakkaat)

Opiskelijasta työntekijäksi siirtyminen



Opiskelijan identiteetti

Työntekijän identiteetti

Tuttu opiskeluympäristö

Uusi työympäristö

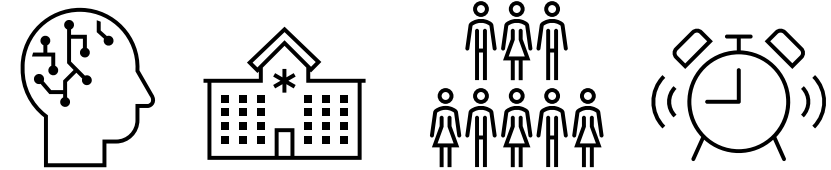
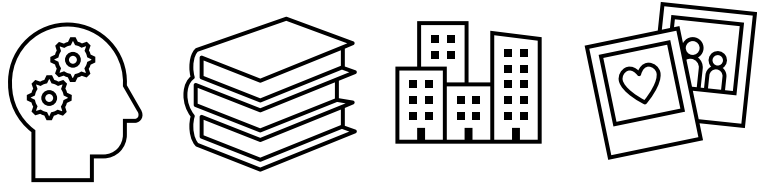
Tuttu opiskeluryhmä ja opettajat,
Heiltä saatu tuki

Uusi työyhteisö ja vieras esihenkilö,
Uudet sosiaaliset suhteet (myös asiakkaat)

Opiskelijan ajankäyttö ja opintojen joustavuus

Ajankäytön muutos, työajan sitovuus

Opiskelijasta työntekijäksi siirtyminen



Opiskelijan identiteetti

Työntekijän identiteetti

Tuttu opiskeluympäristö

Uusi työympäristö

Tuttu opiskeluryhmä ja opettajat,
Heiltä saatu tuki

Uusi työyhteisö ja vieras esihenkilö,
Uudet sosiaaliset suhteet (myös asiakkaat)

Opiskelijan ajankäyttö ja opintojen joustavuus

Ajankäytön muutos, työajan sitovuus

Opiskelijan vastuut ja velvollisuudet

Lisääntyvät vastuut ja velvollisuudet,
itsenäisyyden ja oma-aloitteisuuden odotukset

Nuori opintojen ja työelämän nivelvaiheessa

Isojen kysymysten äärellä

- Nuoruus kehitysvaiheena
 - Aivojen kypsyminen kesken (kognitiiviset kyvyt, emotionaalinen säätely, sosiaalinen kanssakäyminen), kehityksen huippu saavutetaan noin 25-vuotiaana
 - Itsenäistyminen, omasta hyvinvoinnista huolehtiminen, taloudellinen vastuu, parisuhteeseen ja perheen perustamiseen liittyvät asiat
- Yksilölliset valmiudet ja lähtökohdat työelämään ja työhön
 - Mahdollinen ristiriita työelämän toimijoiden odotuksiin nähden
- Kokemattomuus työelämästä ja työstä
 - Kuva työelämästä ja itsestä työntekijänä vasta rakentumassa
- Tarve tulla hyväksytyksi ja kuulua porukkaan
 - Arvostavat kohtaamiset merkittäviä hyvinvoinnin, kasvun ja kehityksen lähteitä





Esihenkilö

- Tukee ja seuraa perehtymisen edistymistä.
- Työsuhteen alussa etukäteen sovitut tapaamiset madaltavat kynnystä asioiden puheeksi ottamiseen, kun sitä varten ei tarvitse varata erillistä aikaa.
- Perehtymiskeskustelut ohjaavat kohti avointa vuorovaikutusta, jonka keskiössä on työntekijäkokemus ja kuulluksi tuleminen sekä yksilöllinen oppimisprosessi.
- Mahdollistaa perehdytys- ja mentorointisuhteen.



Nimetty perehdyttäjä

- Perehdyttää ja tukee perehtymisen edistymistä koko perehtymisen ajan.
- Tuttuus helpottaa asioiden puheeksi ottamista ja suunnitelmalliset tapaamiset tuovat turvaa perehtymiseen.
- Tukee työyhteisöön kiinnittymistä.



Työyhteisön jäsenet

- Perehdytyksen toteutukseen tarvitaan jokaista, oppiminen on kaikkien yhteinen asia.
- Perehdytysvastuun jakaminen.
- Työyhteisön psykologisesti turvallisen ilmapiirin rakentaminen, jokaisen osaamisen ja työn arvostaminen.
- Uuden työntekijän arvostava kohtaaminen sekä työyhteisöön kiinnittymisen ja ammatillisen kasvun tukeminen.



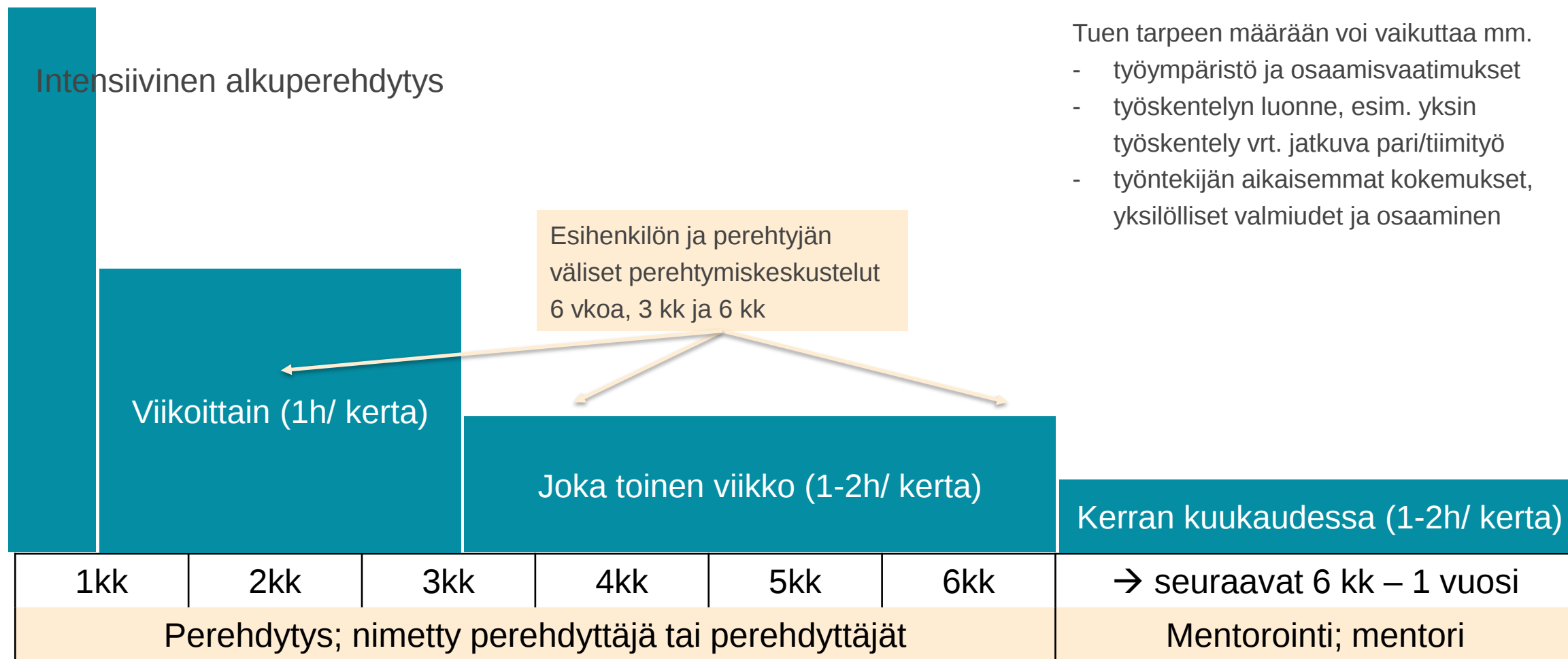
Mentori

- Tukee työntekijän ammatillisuuden ja osaamisen syventymistä perehtymisen jälkeen.
- Vähentää yksinäisyyden kokemuksia ja vahvistaa työyhteisöön kiinnittymistä.
- Mahdollistaa tuen jatkumon luottamuksellisessa ja tavoitteellisessa yhteistyösuhteessa.

Uuden työntekijän työyhteisötason tuki

Esimerkki uuden työntekijän tuen jatkumosta yksin tehtävässä työssä

Alussa viikoittain 1h tapaaminen tarkoittaa perehdyttäjän työajassa 4h/kuukausi, merkityksellisyys perehtyjälle



Tuen tarpeen määrään voi vaikuttaa mm.

- työympäristö ja osaamisvaatimukset
- työskentelyn luonne, esim. yksin työskentely vrt. jatkuva pari/tiimityö
- työntekijän aikaisemmat kokemukset, yksilölliset valmiudet ja osaaminen

Perehtymisen tuki ja tuen jatkumo (mentorointi)

Stressin kokemukseen vaikuttaa, kuinka paljon aloitteleva työntekijä saa tukea. Yleisesti voidaan ajatella, että mitä nuoremasta työntekijästä on kyse, sitä suurempaa on tuen tarve.

Perehtyjän saama sosiaalinen tuki toimii yhtenä suojaavana tekijänä haitallista kuormitusta vastaan ja lisää työhyvinvointia. Suunnitelmallinen tuki luo turvaa, antaa tilan ja mahdollisuuden kysymyksille sekä kuulluksi ja nähdyksi tulemiselle – *jollakulla on aikaa minua ja minun tarpeita varten*.

Yhteisissä hetkissä mahdollistuu perehdytyksen syventäminen sekä palaute ja toiminnan, ajatuksien ja tunteiden reflektio, jotka ovat keskeisiä jatkuvan oppimisen ja ammatillisen kehittymisen mahdollistajia.

Miten perehtyjän tuki toteutetaan teidän yksikössänne?

- Nimetyn perehdyttäjän tai perehdyttäjien tuki
- Esihenkilön tuki
- Mentorointi

Lisätkää perehtymisen suunnitelmaanne tuen suunnitelma keltaisilla post-it-lapuilla.

Apukysymyksiä tuen suunnitteluun

- Ketkä toimivat nimettyinä perehdyttäjinä?
- Miten uuden työntekijän perehdyttäjä valitaan?
- Kuinka usein perehdyttäjä ja perehtyjä tapaavat irrallaan perustyötehtävistä? Miten ja kenen toimesta tapaamiset suunnitellaan osaksi työvuoroja?
- Onko esihenkilön ja perehtyjän välillä käytössä (vakioidut) perehtymiskeskustelut, joilla voidaan seurata perehtymisen edistymistä ja tukea työntekijää? (LIITE 5.)
- Onko yksikössänne mentorointisuunnitelmaa ja (koulutettuja) mentoreita? Mentoreiden riittävyys?
- Millaiset mentorointikäytäntönne ovat?
- Jos mentorointi ei toteudu, miten lähдете edistämään toimintaa?

Lue lisää: [Työuraa aloittavan nuoren tukeminen työpaikalla](#) (Mielenterveystalo.fi)

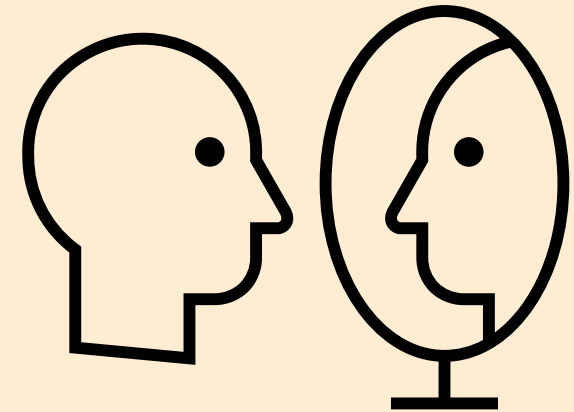
Työpajan lopuksi

Mentorointi on prosessi, jossa on läsnä vahva kehittymislähtöisyys.

Vaikka mentorointi tähtää mentoroitavan eli aktorin kehittymiseen, vuorovaikutteisessa prosessissa myös mentori kokee oivalluksia ja saa itselleen uusia ideoita ja ajatuksia aktorilta.

Millainen merkitys
mentorin tuella
voisi olla sinulle nyt?

Mikä merkitys
mentorina toimimisella
on tai voisi olla sinulle?



Osio 6

Työyhteisöön kiinnittyminen ja sosiaalinen perehtyminen



Millaisessa työyhteisössä on hyvä olla?

**Miten kohtaamme toisemme?
Miten huomioimme uuden työntekijän?**

Virittäytyminen aiheeseen yhdessä
keskustellen tai post-it-lapuille kirjaten

Onko työyhteisössä oikeus
ja mahdollisuus olla
keskeneräinen?

Millaisessa työyhteisössä on hyvä olla?

Miten kohtaamme toisemme?

Miten huomioimme uuden työntekijän?

Millaiset konkreettiset teot edistävät kuvailtua työyhteisöä?

Onko työyhteisössä
mahdollisuus olla kannateltu ja
hyväksytty myös silloin, kun ei
ole parhaimmillaan?

Nuoret sukupolvet ja työelämä

Milleniaalit, sukupolvi Y (1980-1999)

- Vapaa pääsy internetiin lisännyt kansainvälisyyttä, verkostoitumista ja kielitaitoa.
- Ovat edellisiä sukupolvia koulutetumpia ja tietoisempia oikeuksistaan.
- Työsuhteet ovat olleet lyhyempiä verrattuna aiempiin.
- Ovat kokeneet taloudellista epävarmuutta, eivätkä rakenna elämäänsä uran tai yhden työnantajan varaan.
- Työ ei ole itseisarvo, vaan työtä tehdään elääkseen.
 - Arvostavat työelämässä joustavuutta, yksilöllisyyden huomioimista ja mahdollisuutta kehittää itseään
 - Työn merkityksellisyys on tärkeää
- Perinteiset hierarkiat koetaan vanhanaikaisina
 - Johtajuus on jotain, joka tulee ansaita

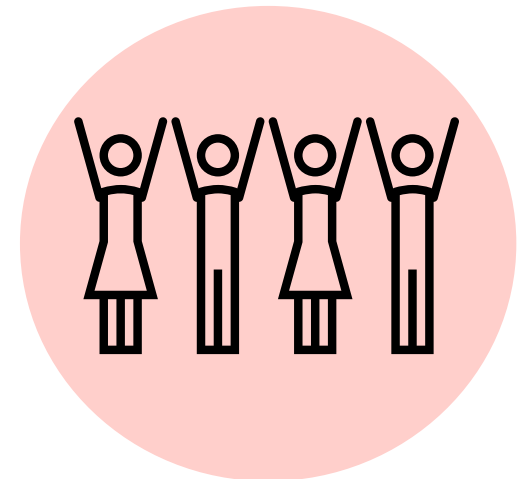
Zoomerit, sukupolvi Z (2000 -)

- Syntyneet langattomien verkkojen ja sosiaalisen median aikakautena
 - digitaalisuus olennainen osa vuorovaikutusta ja kokemusmaailmaa
- Kasvaneet itsearviointien maailmassa ja haluavat palautetta työstään
- Haluavat vaikuttaa ja ilmaista itseään
- Korostunut tarve yhteisöllisyyteen ja sosiaaliseen verkostoitumiseen
- Vierastavat hierarkioita, ovat mieluummin yhteistyökumppani kuin johdettava
- Arvostajat työnantajalta läpinäkyvyyttä ja avoimuutta sekä yhdenvertaisuuden toteutumista
 - Toivovat johtamisen olevan joustavaa, innostavaa ja erilaisuutta hyväksyvää
- Haluavat olla osa yhteisöä, jolla on positiivinen vaikutus yhteiskuntaan ja ympäristöön

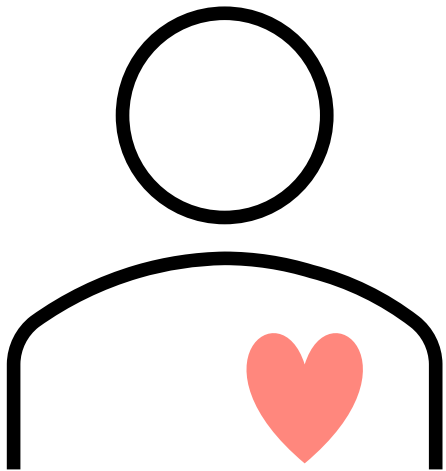
Inklusiivinen työyhteisö:

syrjimätön, yhdenvertainen, mukaan ottava ja kaikkia osallistava

- Inklusiivisessa työyhteisössä kaikki jäsenet voivat kokea olevansa tervetulleita, kuuluvansa joukkoon ja olevansa yhteisönsä arvostettuja jäseniä.
- Kaikki voivat kokea työpaikan psykologisesti turvalliseksi.
 - Jokainen voi halutessaan olla oma itsensä, eikä kukaan joudu käyttämään energiaa esimerkiksi taustansa, vaikkapa johonkin vähemmistöön kuulumisen, peittelemiseen.
 - Psykologinen turva rakentuu arjen välittämisestä, jossa osoittelun sijaan kohtaamme, kuuntelemme ja kannustamme. Osoitamme kiinnostusta ja huomaamme hyvän. Arvostamme jokaista.
 - Psykologinen turvallisuus on tunne, joka rakentuu vuorovaikutuksessa, ja vaatii toteutuakseen aktiivista huomioimista.
- Jokainen voi kokea, että hänellä on yhtäläiset mahdollisuudet saada äänensä kuuluviin sekä päästä osalliseksi organisaation tarjoamista resursseista ja edetä urallaan.



Työsuhteen alussa tärkeää



Tervetullut olo, nähdäksi ja kuulluksi tuleminen.
Työyhteisöön kiinnittyminen ja hyväksytyksi tuleminen.
Avun ja tuen saaminen.

Perehdytyksellä ja työnopastuksella valmiuksia ja osaamista onnistua työtehtävissä.
Jatkuva palautteen saaminen, jotta tietää tekevänsä oikeita asioita.

Työn merkityksellisyyden kokemukset, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön.
Tasapaino vaatimuksien ja valmiuksien sekä työn ja muun elämän välillä.

Sosiaalinen tuki
Yhteenkuuluvuus

Pystyvyyden tunne
Kyvykkyys

Työn hallinnan kokemus
Autonomia

Kaikki lähtee tunnelmasta

- ensivaikutelman voi tehdä vain kerran!

Yhteenkuuluvuus on yksi meidän jokaisen perustarpeista ja keskeinen *edellytys* oppimiselle. Yhteenkuuluvuus tarkoittaa kokemusta merkityksellisestä yhteydestä muihin, hyväksytyksi ja arvostetuksi tulemista osana yhteisöä sekä tarvittaessa tuen ja avun saamista ja antamista. Yhteenkuuluvuuden tunteen vahvistuminen edellyttää mahdollisuuksia työntekijöiden kohtaamiselle sekä näkemysten ja kokemusten reflektoinnille.

- Ryhmään kuulumisen ja hyväksytyksi tuleminen ovat nuorelle elintärkeitä mielenterveyden ja hyvinvoinnin kannalta.

Tulevaisuuden työpaikat ovat yhä monimuotoisempia ja sen huomioiminen sekä hyväksyminen on tärkeää meidän jokaisen yhteenkuuluvuuden tunteen ja työhyvinvoinnin kannalta.

Miten luoda tunne(lmaa), joka kutsuu luokseen ja saa jäämään?

Tarkastelkaa työstämäänne perehdytyksen kokonaisuutta ja pohtikaa konkreettisia toimintamalleja, millä voitte tukea perehtyjän työyhteisöön kiinnittymistä.

- Miten ja mitä uudelle työntekijälle viestitään ennen työsuhteen alkamista?
- Miten uudesta työntekijästä viestitään työyksikön ja –yhteisön sisällä?
- Miten uuden työntekijän saapumiseen valmistaudutaan yksikössä?
- Miten uusi työntekijä otetaan vastaan?
- Miten uusi työntekijä huomioidaan ja millaisilla käytännöillä tuetaan hänen työyhteisöön kiinnittymistä ja työyhteisön jäseniin tutustumista (sosiaalinen perehtyminen)?

Organisaation
tai yksikön
vakioitu uuden
työntekijän kirje

Työyksikön
vakioitu
perehdytys-
suunnitelma

Perehdy lisää: [Moninaisuutta huomioiva työpaikka](#) (video < 7 min) sekä [Moninaisuuden huomioiminen](#) ja [Opiskelijan yhteisöön kuulumisen tukeminen työssäoppimisjaksoilla](#) (Mielentervystalo.fi, kuvaus ja vinkit sovellettavissa myös uuden työntekijän tukemiseen)

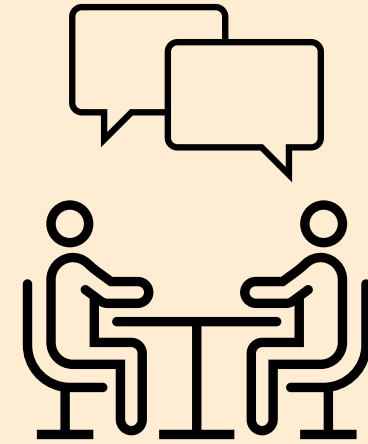
Työpajan loppuksi

Palatkaa työpajan alun pohdintoihinne, millaisessa työyhteisössä on hyvä olla.

Miten voit itse omalla toiminnallasi vaikuttaa työyhteisön psykologiseen turvallisuuteen sitä vahvistavasti?

Mihin työyhteisönä sitoudutte?

Miten työpajassa käsitellyt asiat linkittyvät omaan hyvinvointiisi?



Lopuksi



Yhdessä kohti turvallista ja kestäväää työelämää

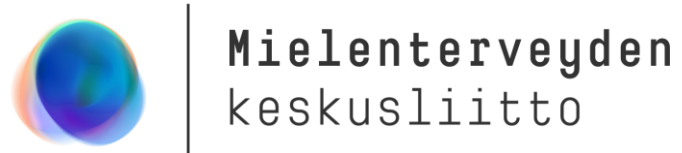
- Hienoa, että olette päättäneet lähteä kehittämään tietoisesti perehdytystänne ja siihen liittyviä rakenteita ja yhteisöllisiä käytäntöjä.
 - Oppiminen on meidän kaikkien yhteinen asia!
- Yksikkötason perehdytyksen tueksi on tärkeää tehdä kirjallinen suunnitelma sekä perehtyjälle että työyhteisölle, ja huolehtia organisaation ohjeistuksen mukaisesta perehdytyksen dokumentaatiosta.
- Tärkeää on huolehtia perehdytyksen tukimateriaalien ajantasaisuudesta ja esimerkiksi sähköisten materiaalien linkkien toimivuudesta.
- Perehdytys on erityisen tärkeässä roolissa työelämän ja urapolun alussa, mutta myös aina työtehtävien muuttuessa tai pitkältä poissaololta palatessa.
- Kertaalleen hyvin suunniteltua ja työstettyä perehdytystä voi hyödyntää myös opiskelijoiden ja opiskelevien työntekijöiden oppimisen tukena.
- Työelämä on keskellä jatkuvaa muutosta
 - Myös perehdytysprosessia ja -suunnitelmaa tulee tarkastella ja kehittää vastaamaan muuttuvia tarpeita.

Lähdeaineisto

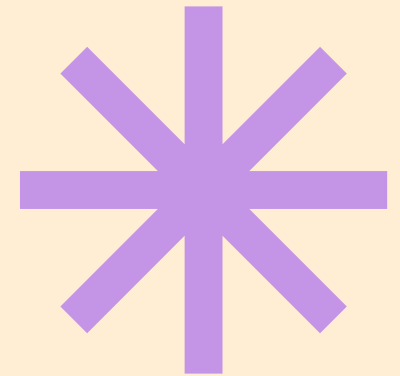


Työpajoissa käytetyt lähdemateriaalit

- Collin, K. (2025). [Työssä oppiminen työntekijöiden hyvinvoinnin edistäjänä](#). Aikuiskasvatus 3/2025, 231-236.
- Heikkilä, A., Alho, R., Niskanen & Pitkänen, V. (2023). [Nuorten ja varttuneiden yhteistyö työpaikoilla](#). Tulevaisuuden Suomen tekijät – tutkimushankkeen raportti. E2 Tutkimus: Helsinki.
- Hentilä, R. (2025). Viisi askelta tasapainoisempaan työelämään™ -menetelmäkoulutuksen koulutusmateriaali, pohjautuu [Viisi askelta tasapainoisempaan työelämään™ -verkkokurssiin](#). Väestöliitto.
- Jokisaari, M., Toppinen-Tanner, S., Wallin, M., Varje, P., Hakanen, J. & Vuori, J. (2011). [Nuorten työntekijöiden sosiaalisuus työpaikoilla: Sosiaalisten suhteiden, hyvinvoinnin ja perehdytyksen merkitys](#). Työterveyslaitos, työympäristötutkimuksen raporttisarja 67.
- Kajamaa, A., Hökkä, P. & Vähäsantanen, K. (2025). [Jatkuva oppiminen – todellisuutta, toiveita ja vaateita](#). Aikuiskasvatus 3/2025, 146-147 (pääkirjoitus).
- Kanninen, M.-R., Nylynd, J. & Kupias, P. (2017). [Mentoroinnin työkirja](#). Helsingin yliopisto.
- Lemmetty, S., Keronen, S., Väänänen, E., Ahonen, M., Köykkä, K., Ojala, T. & Kuivalainen, T. (2025). Huippuosaamista, oppimisen esteitä ja haastettua yhteisöllisyyttä – miten oppimista tulisi johtaa suomalaisessa työelämässä? [Työn Tuuli 2/2025](#), 7-13.
- Manka, M.-L. (2024). [Nuorten työhyvinvoinnin johtaminen –etäluento](#) osana Mielihyvin duunissa –hanketta. Esitetty 28.8.2024.
- Mannerheimin lastensuojeluliitto. (2025). [Nuorten aivojen kehitys](#).
- [Mielenterveystalo.fi Opettajat ja työpaikkaohjaajat](#). (2025).
- Parkkila, M. (2025). [Oppimisen haasteisiin vastaaminen opinnoissa ja työpaikoilla](#). Teoksessa Purhonen, K., Roine, M. & Rossi, P. (toim.) Kohti hyvinvoivaa työelämää. Mielen hyvinvoinnin tukeminen osana opiskelua ja työhön siirtymistä. Tampereen ammattikorkeakoulu.
- Pekkarinen, L., Korhonen, M. & Erkkilä, T. (2025). [Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2024](#). Kevan tutkimuksia 2/2025.
- Sassali, T. & Roine, M. (2025). [Nuoret odottavat työnantajilta realismia, yksilöllistä tukea ja kohtaamisia](#). Teoksessa Purhonen, K., Roine, M. & Rossi, P. (toim.) Kohti hyvinvoivaa työelämää. Mielen hyvinvoinnin tukeminen osana opiskelua ja työhön siirtymistä. Tampereen ammattikorkeakoulu.
- Työterveyslaitos. [Monimuotoisuus ja inklusiivisuus: mitä ja miksi](#).
- Työterveyslaitos. [Nuorten voimavarojen vahvistaminen työuran alussa](#).
- Työterveyslaitos. [Työuralle kiinnittyminen](#).
- [Työturvallisuuslaki \(738/2002\)](#).
- Väänänen, E. & Lemmetty, S. (2025). [Esihenkilön työntekijälle osoittaman tuen yhteys työikäisten informaaliin työssä oppimiseen ja työn merkityksellisyyden kokemukseen](#). Aikuiskasvatus 3/2025, 184-199.



*”Jokainen kohtaaminen
on mahdollisuus.”*



Mielihyvin duunissa



Euroopan unionin
rahoittama
NextGenerationEU

