



Espoon hiippakunta

# Työhön perehdyttäminen

Sari Anetjärvi



# Perehdyttämisen lähtökohta

- Työhön perehdyttäminen on tärkeä osa rekrytointiprosessia. Perehdyttämisen avulla turvataan organisaation toiminnan sujuvuus ja laadukkuus työntekijöiden vaihtuessa tai siirtyessä seurakunnan sisällä uusiin tehtäviin.
- Perehdyttäminen on osa johtamista. Työnantaja on velvollinen huolehtimaan jokaisen työntekijänsä riittävästä perehdyttämisestä. Perehdyttämisen järjestäminen on esimiehen vastuulla.
- Ensimmäiset työpäivät ovat uuden työntekijän sopeutumisen kannalta tärkeitä. Kokemus siitä, että tulee huomioiduksi ja on tervetullut työyhteisöön, luo myönteisen kuvan uudesta työpaikasta ja auttaa työhön sitoutumisessa.
- Jokainen uuteen työhön tuleva kokee epävarmuuden ja hallinnan puutteen tunteita. Mitä johdonmukaisemmin ja selkeämmin työhön perehdyttäminen hoidetaan sitä nopeammin ja varmemmin uusi työntekijä alkaa hallita työnsä ja saada aikaan hyviä tuloksia.



# Työturvallisuuslaki

- Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen:
  - 1) työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;
  - 2) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi;
  - 3) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta;
  - 4) työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa.



# Perehdyttämisen tarkoitus

- Perehdyttäminen tarkoittaa uuden työntekijän opastamista työhön, työyhteisöön ja työympäristöön.
- Perehdyttämisen kolme tavoitetta ovat, että
  - työntekijän ammattitaito vahvistuu,
  - työntekijä oppii tuntemaan seurakunnan perustehtävän,
  - oppii tuntemaan hallinnon toimintaperiaatteiden ja yhteistoimintajärjestelmän.
- Perehdyttäminen on työn ja työyhteisön tavoitteista lähtevää, mutta palvelee aina myös työhön tulevan etua.
- Työnantajan kannalta perehdyttämisen tavoitteena on, että työntekijä mahdollisimman nopeasti pystyy hoitamaan tehtävänsä hyvin käyttäen osaamistaan ja taitojaan parhaalla mahdollisella tavalla.



# Perehdyttämisen tarkoitus

- Työntekijän kannalta perehdyttämisen tavoitteena on, että hän saa hyvän käsityksen tehtävistään ja tavoitteistaan ja tutustuu työyhteisönsä sekä koko organisaation toimintatapoihin, työnjakoon ja sääntöihin. Tärkeää on koko työympäristön, esimerkiksi työturvallisuuden liittyvien asioiden, hahmottaminen.
- Perehdyttämisen tulokset näkyvät osaamisena, mielekkäänä ajankäyttönä ja työssäjaksamisena. Hyvin perehdytetyn työntekijän pitäisi tuntea tehtävänsä, vastuunsa ja velvollisuutensa, tietää asemansa työyhteisössä ja organisaatiossa ja tietää kenen puoleen kääntyä silloin, kun kysyttävää ilmenee. Tällöin työntekijä myös todennäköisimmin jaksaa työssään ja pystyy antamaan hyvän työpanoksen.



# Perehdyttämissuunnitelma

- Tarpeellista on laatia koko seurakuntataloutta koskeva perehdyttämissuunnitelma, jossa määritellään perehdyttämisiä koskevat pääperiaatteet ja toimintatavat.
- Tällaisia ovat mm.
  - kaikille uusille työntekijöille tarkoitetut perehdyttämiskoulutukset (esim. perehdyttämispäivät tai henkilöstöhallintoa koskevat tietoiskut)
  - yhteinen, mutta tehtävästä riippuen muokattava perehdyttämisyjärjestys ja -aikataulu
  - vastuu perehdyttämisprosessista (yleensä lähin esimies)
  - valmistelut ennen työntekijän tuloa (mm. työhuone, työvälineet, oikeudet tietojärjestelmiin)
  - palautekeskustelut työntekijän kanssa perehdyttämisprosessin aikana



# Henkilökohtainen perehdyttämissuunnitelma

- Jokaista uutta työntekijää varten on tarpeen laatia oma perehdyttämissuunnitelma, jonka sisältö riippuu hänen työtehtäviensä laadusta ja tulevasta työympäristöstä.
- Mitä laajempi työnkuva ja vastuullisempi tehtävä on kysymyksessä, sitä monipuolisempaa ja yksityiskohtaisempaa on perehdyttämisen oltava ja sitä enemmän siihen on varattava aikaa.
- Perehdyttämiseen tarvitaan vastuullisen esimiehen lisäksi myös työyhteisön muita jäseniä. Työajan käyttöön ja työtehtävien jakoon liittyvät järjestelyt on tarpeen suunnitella etukäteen siten, että perehdytyksessä mukana olevat voivat keskittyä täysipainoisesti heille osoitettuihin perehdytystehtäviin. Tämä saattaa merkitä sitä, että tiettyjä työtehtäviä on perehdytysprosessin ajaksi jaettava normaalista poikkeavalla tavalla.



# Kirkon perehdyttämisopas

- Vuonna 2010 on laadittu Kirkon perehdyttämisopas, joka sisältää aineistoa paikallistasolla suunniteltavan perehdyttämisen suunnitteluun, organisointiin ja toteutukseen.
- Opas on laadittu seurakuntatyön näkökulmasta johdon, esimiesten ja muiden perehdyttäjiä tueksi näiden huolehtiessa uusien työntekijöiden tai uusissa tehtävissä aloittavien työntekijöiden perehdyttämisestä.
- Opas löytyy tiedostomuotoisena Sakastin Koulutus-sivulta.