

PEREHDYTYSKANSIO JA TYÖRYHMÄ- PÄIVÄT

Lastensuojelutyötä kehittämässä

Kalle Flinkman
Opinnäyte
kevät 2015
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma
Kristillisen lapsi- ja nuorisotyön
suuntautumisvaihtoehto
Sosionomi (AMK) + kirkon
nuori-sotyönohjaajan virkakel-
poisuus

TIIVISTELMÄ

Kalle Flinkman. Perehdytyskansio ja työryhmäpäivät – Lastensuojelutyötä kehittämässä. Kevät 2015. 34 s. Sosiaalialan koulutusohjelma, Kristillisen lapsi ja nuorisotyön suuntautumisvaihtoehto, Sosionomi (AMK) + Kirkon nuorisotyönohjaajan virkakelpoisuus.

Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda toimiva perehdytysjärjestelmä Vihdin sosiaali- ja kuntoutusalan Tukikohta Oy:n pienryhmäkoteihin. Opinnäytetyön tuotoksena syntyi perehdytyskansio Pienryhmäkotien Jaakkola ja Lintu käyttöön. Lisäksi osana opinnäytetyötä pidin kaksi työryhmäpäivää, joissa pohdittiin perehdytyksenkin kannalta merkittäviä yrityksen arvoja ja visiota.

Perehdytyskansiota voi hyödyntää uusien työntekijöiden perehdytyksessä ja nykyisten työntekijöiden työtehtävien selkeyttämisessä. Tulevaisuudessa perehdytyskansiota voi päivittää, mikäli työtehtävät tai käytännöt pienryhmäkohteissa muuttuvat. Pitämäni työryhmäpäivät toimivat esimerkkinä työskentelystä johon yrityksessä kannattaa aika ajoin palata.

Asiasanat: perehdytys, perehdyttäminen, lastensuojelu, omahoitajuus, osallisuus, lapsi, nuori, toiminnallinen opinnäytetyö

ABSTRACT

Flinkman, Kalle. An introduction file and team day for a work committee – developing children protection services. 34 p. Language: Finnish. Spring 2015. Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services, Option in Christian Youth Work. Degree: Bachelor of Social Services.

The goal of the thesis was to improve the way of orientation of new employees in children protection service Vihdin sosiaali- ja kuntoutusalan Tukikohta Oy, Finland. The end-result of the thesis was an introduction file to familiarize the new employees to the work in Tukikohta Oy's children's homes Jaakkola and Lintsu. As the result of the thesis two team days were organized for the work committee of Tukikohta Oy in order to evaluate the values and vision of the enterprise.

The introduction file can be used as a tool to familiarize new employees and to clarify the work done by current employees. In the future the file can be easily updated to match prospective work tasks and policies. The team days can be valuably repeated from time to time to re-evaluate the organization's values and vision.

Key words: orientation, introduction, familiarization, child protection, participation, child, youngster

SISÄLTÖ

1. JOHDANTO	5
2. PEREHDYTTÄMISEN TEORIAA.....	6
2.1. Arvojen ja vision merkitys perehdytyksessä	7
2.2. Perehdyttämistä ohjaava laki ja säännökset.....	9
2.3. Perehdyttämisen haasteet ja hyödyt	11
3. TYÖSKENTELYTAPOJEN TEORIAA.....	13
3.1. Omahoitajan rooli	13
3.2. Osallistaminen.....	15
4. TYÖYHTEISÖN ESITTELY	19
5. TYÖN LÄHTÖKOHDAT, TARKOITUS JA TAVOITTEET	21
6. OPINNÄYTETYÖN TEKOPROSESSI	23
6.1. Suunnittelu	23
6.2. Toteutus	26
7. POHDINTA	28
8. KIRKOLLINEN SOVELLETTAVUUS	29
LÄHTEET	31
Liite 1	34

1. JOHDANTO

Perehdytyskansio ja työryhmäpäivät – lastensuojelua kehittämässä on produktiivinen opinnäytetyö, jonka tarkoitus on kehittää Vihdin sosiaali- ja kuntoutusalan Tukikohta Oy:ssä tehtävää lastensuojelutyötä. Opinnäytteen tuotteena syntyi perehdytystä edistävä perehdytyskansio. Perehdytyksen kehittämiseksi sain myös mahdollisuuden pitää kaksi työryhmäpäivää Tukikohdan pienryhmäkotien henkilökunnalle. Työryhmissä käsiteltiin Tukikohdan yhteisiä sekä työntekijöiden henkilökohtaisia arvoja ja visiota koskien lastensuojelua.

Opinnäytteeni tavoitteena oli kehittää Tukikohdalle toimiva perehdytyksen ohjeistus. Perehdyttämisen kautta tavoitteena on auttaa uusia työntekijöitä oppimaan työstä ja sopeutumaan nopeammin työyhteisöön. Osaava työntekijä on usein myös lapsen näkökulmasta turvallinen aikuinen, mikä on erityisen tärkeää lastensuojelussa. Työn tavoitteena oli lisäksi työryhmäpäivien kautta selkeyttää työyhteisön arvoja ja visiota. Arvokeskustelun tavoitteena oli pohtia työntekoon liittyviä arvoja ja niiden toteutumista käytännössä. Kun yhteiset arvot ovat selvillä, niin uuden työntekijänkin on helpompi sitoutua niihin.

Opinnäytetyöni teoriaosuudessa käytin teoriaa perehdytyksen merkityksestä. Lisäksi esitän lastensuojelun kannalta merkittävää, konkreettisesti työssä esille tulevaa, teoriaa omahoitajuudesta ja lasten osallisuudesta. Työryhmäpäivien ideointi syntyi perehdytysteoriassa usein esille tulevasta arvojen merkityksestä.

2. PEREHDYTTÄMISEN TEORIAA

Perinteisen perehdytyksen lähtöoletuksena voidaan pitää sitä, että työyhteisö on täydellinen luomus, jonne tulokas pyritään sopeuttamaan aikaa säästämättä. Ajatuksessa perehdytyksestä tiedon maksimointi auttaa uuden työntekijän valmiiksi aloittamaan uudet työtehtävät. Perinteisen perehdytyksen luonne on varsin tekninen. Tekniseen perehdytykseen kuuluu käydä läpi konkreettisia asioita, kuten missä mikin sijaitsee, kuinka tietojärjestelmät toimivat, mitä kuuluu työtehtäviin milloinkin ja keneltä voi kysyä apua. Edellä mainitun ollessa tietenkin tärkeää on hyvä huomioida, että perinteinen käsitys perehdytyksestä on muuttunut suuresti. (Juholin 2008, 233–234.)

Nykyisin perehdytys on osa koko työyhteisön viestintää, jossa perusominaisuuksia ovat pitkäkestoisuus eli jatkumo, sekä sosiaalinen vuorovaikutteisuus. Perehdytyksessä pyritään henkilökohtaiseen ja yksilölliseen tapaan opettaa uudelle työntekijälle asioista organisaatiosta ja työtehtävistä. Asioiden ollessa jokseenkin yleisiä, niitä pyritään silti käsittelemään perehdytyksessä yksilöllisesti ja vuorovaikutteisesti. (Juholin 2008, 234–235.) Vuorovaikutteisessa perehdytyksessä pystytään huomioimaan uuden työntekijän vahvuuksia ja mahdollisuutta siihen, että tulokas toisi jotakin uutta organisaatioon. Perinteisessä perehdytysajattelussa tämä unohtuu, sillä perehdytyksessä keskitytään vain sopeuttamaan uusi työntekijä valmiiseen työympäristöön.

Perehdyttämisen tavoitteena on tarkoitus valmistaa uutta työntekijää tehtäväänsä ja tutustuttaa hänet työympäristöön ja työoloihin. Samoin perehdytyksen tavoitteena on opettaa organisaation ja työyhteisön tavoitteista ja toiminnasta. Perehdytyksen toteuttamisessa on tavoitteellista antaa uudelle työntekijälle kattavat perustiedot työpaikasta, mahdollistaa myönteistä asennoitumista työyhteisöön ja luoda hyvää yhteistyötä tulokkaan ja esimiehen sekä työyhteisön välille. Onnistunut perehdytys pyrkii lyhentämään oppimisaikaa ja vähentämään epävarmuutta työssä. Työympäristön ja työtehtävien huono tunteminen voi aiheuttaa virheitä, tapaturmia ja vaaratilanteita, joita pyritään vähentämään kunnolli-

sella perehdytyksellä. Perehdytyksen tavoitteena on valmentaa tulokasta uusiin tehtäviin ja turvata työyhteisön toimintaa murrosvaiheessa ja tulevaisuudessa. (Työturvallisuuskeskus 2004, 58.) Perehdyttämiseen voi kuulua myös uuden työntekijän osaamisen hyödyntäminen sekä työyhteisön ja toimintatapojen kehittäminen (Kupias & Peltola 2009, 86).

Sosiaalinen kanssakäyminen muiden työntekijöiden kanssa on työelämässä samalla jäsentymistä organisaatioon. Kuitenkaan uuteen työyhteisöön tuleminen ei ole aina helppoa ja useimmat ihmiset kokevatkin epävarmuutta, jännitystä tai jopa ahdistusta liittyessään uuteen ryhmään. Työyhteisöllä onkin tärkeä rooli uuden tulokkaan vastaanottamisessa. Sopeutuminen uuteen työyhteisöön helpottuu, mikäli työyhteisössä on valmistauduttu uuden työntekijän tuloon ja työyhteisön vallitseva ilmapiiri on hyväksyvä ja avulias. Tiedostaen ja tiedostamattaan työyhteisö perehdyttää uutta työntekijää. ”Perehdyttäminen on myös sosiaalistumisen väline.” Tällä tarkoitetaan sitä kuinka sosiaalistuminen on työelämässä organisaatioon jäsentymistä. Talon tavoille oppiminen, normien ja arvojen sekä kirjoittamattomien sääntöjen hyväksyminen ovat osa tätä sosiaalistumista. (Työturvallisuuskeskus 2004, 59–60.)

Toteutettaessa perehdytystyötä on hyvä osata tunnistaa erilaisten työntekijöiden motivaatiotekijöitä ja niiden vaikutusta perehdytykseen. Motivoituminen ja sitoutuminen työpaikkaan tuottavat hyviä asioita sekä työntekijälle, että työnantajalle. Perehdytysvaiheen mielekkyyttä ja työn laatua voidaan tarkastella esimerkiksi tasapuolisen kohtelun, työpaikan varmuuden ja kannustavuuden kautta sekä voimavarojen suhdetta työn vaatimuksiin nähden. (Kupias & Peltola 2009, 64.)

2.1. Arvojen ja vision merkitys perehdytyksessä

Organisaation arvojen tiedostaminen ja niiden mukaan toimiminen luo tietynlaisia sitoutumista ja merkityksellisyyttä työlle. Elisa Juholinin mukaan teoksessa Viestinnän vallankumous, käsitellään arvoja, niiden merkitystä ja määrittelyä.

Arvojen määrittäminen on tärkeää siksi, että niistä muodostuu se millainen toiminta on oikein ja millainen taas väärin. Arvot kertovat mikä on hyväksyttävää ja mikä ei. ”Sille, mikä on tärkeää, on aina aikaa.” Arvojen kautta voidaan siis tarkastella niitä asioita, jotka oikeasti ovat tärkeitä tai pohtia arvojen merkitystä uudestaan. Arvojen näkyminen konkreettisina tekoina suhteessa ainoastaan julistettuihin, eli päätettyihin, arvoihin on erityisen mielenkiintoista. Arvojen välittyminen on tärkeää sekä työyhteisön sisällä, että sen ulkopuolella esimerkiksi asiakkaille ja eri sidosryhmille. (Juholin 2008, 107.)

Työyhteisön jäsenten välisten suhteiden kehittymisen kannalta on tärkeää ylläpitää tervetulleeksi toivottavaa ja erilaisuutta kunnioittavaa kulttuuria. Organisaation arvoja on hyvä vahvistaa korostamalla yhdenvertaisuutta, oikeudenmukaisuutta ja tasa-arvoisuutta. Työyhteisön jäsenten on hyvä olla selvillä näistä arvoista. Uuden työntekijän aloittaessa työpaikalla molemminpuolinen tutustuminen on tärkeää. Kulttuuritaustan tai elämäkokemusten erilaisuus tulee erityisesti huomioida rohkaisemalla tulokasta ja työyhteisön jäseniä keskinäiseen vuorovaikutukseen. Työyhteisössä vallitsevalla positiivisella vuorovaikutuksella, luottamuksella ja kunnioituksella voi olla myönteinen vaikutus työssä suoriutumiseen ja asenteeseen työtä kohtaan. (Yli-Kaitala, Toivanen, Bergbom, Airila & Väänänen 2013, 55–57.)

Arvoja voidaan tarkastella myös tärkeäksi koettuina asioina, kiinnostuksen kohteina, vahvuuksina tai heikkouksina ja mielipiteinä. Mikäli työntekijän arvomaailma poikkeaa yrityksen toimintatavoista, työskentely voi tuntua vaikealta. Arvojen yhteentörmäyksessä voi herätä kiinnostusta ja oppimismotivaatiota, mutta arvojen liika erilaisuus ei edistä perehtymisvaiheen jälkeistä sitoutumista työhön. Lisäksi arvojen törmäyksessä voi syntyä huonoa mieltä, joka tuottaa haasteita työssäjaksamiseen. Yrityksen toimintatavan ja arvopohjan tuntuessa oikealta työntekijälle syntyy positiivisia vaikutteita. Perehdyttämisvaiheessa olisikin tärkeitä osata kertoa toiminnasta niin ymmärrettävästi, jotta uusi tulokas osaisi kuvata niitä asioita, joita yritys tekee asiakkaiden tai ympäristön hyväksi. (Kupias & Peltola 2009, 65–66.)

Perustehtävän ymmärtämisen ja arvojen omaksumisen lisäksi työntekijän olisi hyvä tietää myös organisaation visiosta eli tulevaisuuden suunnitelmista. Useammille organisaatioille visio on sellainen asia, joka tahdotaan kertoa myös ulkopuolisille. Organisaatiolla olevan perustellun tehtävän lisäksi on myös pyrittävä johonkin mitä toiminnalla tavoitellaan. Täten visio kertoo yhteistyökumppaneille, potentiaalisille työntekijöille ja asiakkaille siitä kuinka organisaatio pyrkii toimimaan ja näyttäytyy toimintaympäristössään. Työntekijöille on hyvä luoda käsitys yrityksen visiosta, sillä se helpottaa sekavia rakenteita ja luo turvallisuuden tunnetta. (Juholin 2008, 103–105.)

Yrityksen vision lisäksi on tärkeää, että työntekijät pohtivat itse mitä varten ovat tekemässä töitä lastensuojeluyrityksessä. Auttamistyötä toteutettaessa on hyvä muistaa, että yrityksessä tulee työskennellä ensisijaisesti auttaakseen asiakkaita kokonaisvaltaisesti. Visio työminuudesta voisi olla esimerkiksi työstä ja lapsista lisää oppiminen, eli ikuinen oppiminen sekä lapsen hyvinvoinnin parantaminen. (Penttala 2015.)

2.2. Perehdyttämistä ohjaava laki ja säännökset

Perehdytyksen tarve tulee esille Työturvallisuuslaissa, joka on säädetty 23.8.2002/738. Perehdyttäminen kuuluu työnantajan velvollisuuksiin työntekijää kohtaan. Työturvallisuuslain mukaan pykälässä 14 määritetään, että työntekijä tulee perehdyttää työhön riittävästi. Tällä tarkoitetaan perehdyttämistä työpaikan olosuhteisiin, työmenetelmiin, työvälineisiin ja niiden asianmukaiseen käyttöön ja turvallisiin työtapoihin. Erityisesti perehdyttämistä vaaditaan ennen uuden työn aloittamista, uusien työvälineiden käyttöön ottamista ja työtehtävien muuttuessa. (Työturvallisuuslaki 2002/738.)

Työturvallisuuslain pykälässä 14 säädetään työntekijälle annettavan opetuksen ja ohjauksen olevan työn haittojen ja vaarojen estämiseksi ja turvallisuutta ja terveyttä uhkaavien haittojen tai vaarojen välttämiseksi. Opetusta ja ohjausta tulee antaa myös säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja

poikkeustilanteiden varalta. Lisäksi työntekijälle annettua opetusta tulee täydentää aina tarvittaessa. (Työturvallisuuslaki 2002/738.)

Työturvallisuuslain pykälän 3, Lain soveltaminen vuokratyössä, mukaan työnantajan on huolehdittava perehdyttämisestä työhön, työpaikan olosuhteisiin ja työsuojelutoimenpiteisiin. Tarvittaessa työnantajan tulee myös perehdyttää työntekijä työsuojelun yhteistoimintaa ja tiedottamista ja työterveyshuoltoa koskeviin järjestelyihin. Työturvallisuuslain pykälän 4 mukaan tätä lakia sovelletaan myös oppilaan ja opiskelijan työhön koulutuksen yhteydessä. (Työturvallisuuslaki 2002/738.)

Kuntien tehtävä on vastata sosiaalipalvelujen järjestämisestä, jotka voidaan tuottaa yksin, kuntayhtymien avulla tai ostopalveluna toisilta kunnilta, järjestöiltä tai yksityiseltä palveluntuottajalta. Aluehallintovirasto ohjaa ja valvoo kunnallisia ja yksityisiä sosiaalipalveluja. Palveluntuottajien toiminnan ja metodien on oltava säädöstenmukaisia. Säädökset on laadittu aluehallintovirastojen ja Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontaviraston yhteistyönä kaikille keskeisille sosiaalipalvelujen toimialueille. (Aluehallintovirasto 2014.)

Aluehallintovirasto pyrkii ehkäisemään epäkohtien syntymistä ohjaamalla ja neuvomalla palveluntuottajia ennakkoon. Erilaisten koulutustilaisuuksien järjestäminen, hyvien käytäntöjen levittäminen, tiedotteiden, ohjaukskirjeiden ja valvontaohjelmien laatiminen ovat aluehallintoviraston menetelmiä epäkohtien ehkäisemiseksi. Lisäksi epäkohtia havaitessaan aluehallintovirasto voi antaa määräyksen puutteiden tai epäkohtien korjaamiseksi. Tätä määräystä voidaan tehostaa tarvittaessa uhkasakolla. Mikäli edellä mainittua määräystä ei noudateta, niin kyseisen palveluntarjoajan toiminta voidaan keskeyttää tai lakkauttaa. (Aluehallintovirasto 2014.)

2.3. Perehdyttämisen haasteet ja hyödyt

Perehdyttämisen hyödyt jakautuvat työntekijälle, esimiehelle sekä työpaikalle. Hyötynäkökulma perehdyttämisen edistämiseksi on moniulotteinen, mutta hyödyt ovat kaikille osapuolille lopulta yhteisiä. (Työturvallisuuskeskus 2004, 56.) Onnistuneen perehdytyksen luomien hyötyjen kasvaessa, työn laatutavoitteiden saavuttaminen mahdollistuu.

Onnistunut perehdytys vähentää työntekijän epävarmuutta ja jännittyneisyyttä sekä helpottaa sopeutumista työyhteisöön. Perehtymällä etukäteen työtehtäviin työn tekeminen helpottuu alusta alkaen. Perehdyttämisen hyötyjä on myös uuden työntekijän mielenkiinnon ja vastuuntunnon kasvaminen työtä kohtaan. Täten myös ammattitaidon kehittyminen ja työssä oppiminen helpottuvat ja nopeutuvat. (Työturvallisuuskeskus 2004, 56.)

Esimiehelle perehdytyksen tuoma hyöty voi olla oppia tuntemaan uusi työntekijä nopeammin ja paremmin. Lisäksi perehdytys tarjoaa hyvän perustan yhteistyöhengelle. Perehdytyksen tarjoamalla avuilla työssä ilmenevien ongelmien ratkaiseminen helpottuu ja näin ollen esimieheltä säästyy lisäksi aikaa tulevaisuudessa. (Työturvallisuuskeskus 2004, 57.)

Uuden työntekijän saadessa kunnollista perehdytystä työhön hänen motivaationsa kasvaa työtä kohtaan ja luo näin positiivista asennetta myös työpaikalle. Perehdytyksen ansiosta myös virheiden, tapaturmien ja onnettomuuksien määrä pysyy alhaisena. Työpaikan hyötynä voidaan nähdä myös mahdollisuus uuden työntekijän sitoutumiseen työssä, jolloin työpaikalla poissaolot vähenevät ja työntekijöiden vaihtuvuus pienenee. Perehdytys mahdollistaa työssä tarvittavien resurssien järkevää käyttöä ja luo kustannussäästöjä työvälineiden ja kaluston oikeanlaisessa käytössä. (Työturvallisuuskeskus 2004, 57.)

Perehdytyksen isona haasteena on korvata aiempi käsitys standardimaisesta perinteisestä perehdytysmallista ja luoda yksilöllinen ja henkilökohtainen perehdytyskokemus uudelle työntekijälle. Vuorovaikutteisuus toimii isossa roolissa

yksilöllisessä perehdytyksessä. Standardimaisuus on silti välttämättä läsnä, sillä perehdytyksen perusasioihin kuuluu myös teknisten asioiden läpi käyminen, havainnointi ja oppiminen. Yleiset asiat on silti hyvä käsitellä yksilöllisesti vuorovaikutteisessa suhteessa perehdyttäjän ja tulokkaan kesken. (Juholin 2008, 233–235.)

Perehdyttämällä on vaikutusta yrityksen menestymiseen. Laadukkaan perehdyttämisen ansiosta yritys voi saavuttaa kilpailuetua. Laatuongelmia esiintyy erityisesti silloin, kun yritys on voimakkaassa kasvussa ja työntekijöissä on paljon vaihtuvuutta. Tämä tarkoittaa jatkuvasti perehdytystä tarvitsevia uusia työntekijöitä, joilla tulisi olla yhteinen malli työn tekemiseen organisaatiossa. Hyvin perehdytetty työntekijä ei heikennä toiminnallaan prosessien sujuvuutta tai aiheuta viivästymisiä siinä missä ilman perehdytystä saanut työntekijä. Myös uskottavuus kärsii sekä sisäisesti, että ulkoisesti, mikäli asiakaspalvelussa tapahtuu toistuvasti virheitä tai esiintyy puutteellisuutta. Tällöin yritykselle saattaa tulla turhia kustannuksia tai jopa sen maine voi vahingoittua. (Kjelin & Kuusisto 2003, 20–21.)

Työn laatu paranee perehdytyksen vähentäessä virheiden määrää ja luodessa perustietoja ja -taitoja uudelle työntekijälle. Kunnollinen perehdytys myös motivoi työntekijää, mikä voi auttaa pitkäänkin työskentelemisessä laadun eteen. Yrityksen keskeisten toimintaperiaatteiden ymmärtäminen antaa uudelle työntekijälle myös mahdollisuuksia osallistua organisaation sisäisiin kehittämiskeskusteluihin. Täten perehdytys mahdollistaa yrityksen toiminnan ja tuotteiden uudistamista kasvattaen yrityksen kilpailukykyä markkinoilla. Ei siis ole yhtään loogista tai liiketaloudellista perustetta sille, että uusi työntekijä jätettäisiin perehdyttämättä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 20–22.)

3. TYÖSKENTELYTAPOJEN TEORIAA

Opinnäytetyön viitekehyksen ymmärtämiseksi on syytä kertoa hieman myös pienryhmäkotien työtä ohjaavista keskeisistä työskentelytavoista. Perehdytykseen liittyen huomioonotettavat työskentelytapaa ohjaavat asiat ovat omahoitajana toimiminen sekä lasten osallisuus ja osallistaminen. Omahoitajuus ja osallisuus tulevat esille perehdytyskansion sisällöissä.

Omahoitajuus on tärkeä pienryhmäkodin työtehtävä ja omahoitajalla on merkittävä rooli pienryhmäkotiin sijoitetun lapsen elämässä. Osallistamisella puolestaan pyritään tarjoamaan lapselle parhaat mahdollisuudet hyvään kehitykseen ja kasvuun kodin ulkopuolella. Tätä voidaan toteuttaa ottamalla lapsi tietoisesti mukaan lastensuojeluprosessiin sekä antamalla lapselle mahdollisuus vaikuttaa omiin asioihinsa.

3.1. Omahoitajan rooli

Omahoitajan tavoitteena on turvata yksilöllinen hoito ja kasvatusta, luomalla kiinteä terapeuttinen ihmissuhde lapsen ja aikuisen välille. Omahoitaja sitoutuu työssään lapsen suunnitelmalliseen ja pitkäjänteiseen hoitamiseen ja kasvattamiseen, tiedostaen olevansa roolimallina lapselle. Omahoitaja pyrkii työssään eläytymään lapsen ajatusmaailmaan, jotta voisi siten ymmärtää lasta paremmin. Tarkoituksenmukaisen ja ymmärrettävän kuvan lapsesta saatuaan omahoitaja pystyy entistä paremmin huomioimaan lapsen hoitoa ja kasvatusta koskevia asioita. (Sosiaaliportti 2014.) Omahoitajuusmenetelmässä oleellista on lapsen ja hoitajan välille syntyvä kiintymyssuhde, joka suojaa ja edesauttaa lapsen kasvua ja kehitystä (Kalland 2011, 160).

Ymmärtääkseen lasta paremmin omahoitajan tulee muistaa, että lapsen psyykinen kehitys ja persoonallisuus ovat aikaisemmin häiriintyneet tai jopa vaurioituneet. Huostaanotetut lapset ovat kokemusmaailmaltaan poikkeavia ja vaikei-

den elämäkokemusten rasittamia. Omahoitajalle tulisi kehittyä ajatus siitä mitä lapsi ajaa takaa käyttäytymisellään, jotta asioiden ja ongelmien ratkaiseminen lapsen elämässä mahdollistuisivat. (Sosiaaliportti 2014.)

Itsekuri ja sietokyky ovat koetuksella omahoitajan roolissa. Omahoitajan tulee sietää lapsen provokaatioita ilman hylkäämisen kokemuksen tuottamista. Omahoitajan haasteisiin kuuluu myös työn erottaminen henkilökohtaisesta elämästä, sillä työssään omahoitaja pyrkii aitoon kiinnostumiseen lapsen elämää ja tilanetta kohtaan. Haasteena omahoitaja kohtaa usein samaistumisen kohteena olemista, sillä lapsi käyttää aikuista voimavarana oman kasvunsa ja kehityksensä edistämiseksi. (Karppinen 2000, 15–19.)

Omahoitajan tehtäviin kuuluu myös tiukan, mutta oikeudenmukaisen hoidollisen ilmapiirin luominen ja ylläpitäminen. Omahoitaja siis tarjoaa sekä rakkautta, mutta on myös valmis asettamaan rajoja ja pitämään niistä kiinni. Lapsen kielteisiin tunteisiin suhtautuminen voi olla välillä vaikeaa, sillä vihamielisiä tunteita ei tulisi näyttää ammatillisessa omahoitajatyössä. Läheisyyden sietäminen on koetuksella niin sanotun "vieraan lapsen" kiintyessä omahoitajaansa. Omahoitajan tulisikin osata ilmaista ja sietää erilaisia tunteita, luottamuksellisen ja aidon vuorovaikutuksen edistämiseksi asiakassuhteessa. (Karppinen 2000, 15–18.)

Vaikeiden asioiden ja tunteiden käsittelyä työsuhteessa on helppo yrittää vältellä, mutta ammatillinen omahoitaja pitää huolen eettisestä vastuustaan hoitaa lasta. Työnteko vaatii pitkäjänteisyyttä ja uskallusta toimia auktoriteettina vaikeissakin tilanteissa. Omahoitaja pyrkiikin työssään kiinnittämään huomiota lapsen myönteisiin puoliin ja kannustamaan lasta. Omahoitajan pitää olla myös valmis estämään lapsen tuhoisaa käyttäytymistä. Oman työn laadun ja oman ammatillisen kasvun arviointi on omahoitajasuhteessa tärkeää. Itsereflektion kautta omahoitaja pystyy kehittämään myös omahoidettavan lapsen kanssa tehtävää työtä. (Karppinen 2000, 18–19.)

Työntekijää joutuu kohtaamaan työssään voimakasta kärsimystä ja epätoivoa. Masennus ja ahdistus ovat vahvasti läsnä varhaisissa ihmissuhteissaan vaurioi-

tuneen lapsen elämässä, eikä kukaan voi auttaa tällaista lasta kärsimättä itsekkin näistä tunteista. (Karppinen 2000, 19.) Omahoitajan tulee muistaa oma ammatillisuutensa, vaikkakin lapsen kärsimys herättää ärtymystä, avuttomuutta ja syyllisyyden tunteita. Työntekijä joutuu kestäämään paljon negatiivisia tunteita lapsen suunnalta ja ajoittain itsekunnioituksen säilyttäminen voi olla vaikeaa.

Omahoitaja joutuu työssään kestäämään paljon keskeneräisyyttä. Kiintymyssuhteen syntymisen jälkeen konfrontaatiokeskusteluiden ja vaihtoehtoisten käyttäytymismallien löytämisen jälkeen on aika aloittaa erotyö asiakassuhteessa. Omahoitajan saavutuksia lapsen kasvun ja kehityksen turvaamiseksi aletaan purkaa pois asiakassuhteen päättyessä. Tällöin omahoitaja joutuu käymään läpi eroahdistusta ja tukemaan lasta itsenäistymiseen. Työssä jaksamiseksi omahoitaja tarvitseekin työyhteisön tukea ja työnohjausta. Näiden avulla omahoitaja pystyy säilyttämään myös työnsä laadun tason. (Karppinen 1999, 18–19.)

3.2. Osallistaminen

Osallisuus yleiskielessä tarkoittaa johonkin asiaan tai ryhmään kuulumista ja siihen vaikuttamista. Lastensuojelun tehtävä on turvata lapsen elinolot ja kehitys, jolloin lastensuojelun kautta tehtävien toimenpiteiden tulisi olla ensisijaisesti lapsen edun mukaisia. Aikuiset päättävät lapsen edun ulkoisia olosuhteita tarkastellen, mutta lapsi itsekkin kykenee ikänsä ja kehitystasonsa puitteissa jonkin verran määrittelemään omaa etuaan. Osallisuus lastensuojelussa tarkoittaa siis lapselle mahdollisuutta ja oikeutta kuulua lapsen asioita käsittelevään yhteisöön ja osallistua päätöksentekoon tulemalla kuulluksi. (Hotari, Oranen & Pösö 2013, 149–165.)

Lastensuojelulain mukaan lapsen mielipide ja toiveet häntä koskevissa asioissa on selvitettävä iästä riippumatta. Samoin lapselle on annettava tietoa hänen elämäänsä liittyvistä asioista ja päätöksistä. 12-vuotias lapsi on jo puhevaltainen itseään koskevien asioiden päätöksenteossa. Puhevaltaan liittyy juridinen

kuuleminen, joka velvoittaa viranomaisia kuulemaan lasta sekä lapsen oikeus tiedonsaantiin itseään koskevissa lastensuojeluasioissa. (Sosiaaliportti 2014.)

Lapsi tulisi ottaa aktiivisesti mukaan lastensuojeluprosessiin alusta lähtien keskustelemalla, tarjoamalla tietoa ja laatimalla suunnitelmia yhdessä lapsen kanssa, jotta lapsi saisi tarvittavaa tietoa omista asioistaan ja lastensuojeluprosessin etenemisestä ja voisi siten ymmärtää tilannettaan paremmin. Erityisesti pienen lapsen osallisuus lastensuojeluprosessissa vaatii aikuiselta aktiivista osallistamista ja valmiuksia jakaa tietoa ja tietyissä määrin valtaa sekä kuulla lasta ja ottaa hänen näkemyksensä huomioon. (From & Koppinen 2012, 23–28; Hotari ym. 2013, 149–165.)

Jokaisella lapsella on yksilöllinen tarve tulla kuulluksi ja osalliseksi lastensuojeluprosessissaan riippuen osin siitä, miten hän kokee tulevansa kuulluksi ja tuetuksi muissa verkostoissa, kuten kotonaan tai kaveripiirissään. Erityisesti nuorten kanssa tehtävässä lastensuojelutyössä on äärimmäisen tärkeää kuulla aidosti nuorta ja tarjota hänelle mahdollisuus osallistumiseen päätöksenteossa ja muissa lastensuojeluprosessia koskevissa asioissa. Nuorta tulee huomioida ja kunnioittaa yksilönä ja työntekijän tulee olla aidosti läsnä keskustellessaan nuoren kanssa, jotta saataisiin edellytykset avoimelle ja luottamukselliselle vuorovaikutussuhteelle. Parhaiten nuoren osallisuuden lastensuojeluprosessissa voi huomioida tarjoamalla nuorelle mahdollisuuden saada ja jakaa tietoa, pysyä ajan tasalla ja käydä läpi tuntemuksiaan sekä pyrkimällä luomaan mahdollisimman avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri keskustelulle. Edellytyksenä näille on tarvittavan ajan ottaminen nuoren kanssa käytävälle keskustelulle, jottei nuorelle välittyisi kiireellistä ilmapiiriä, joka syö luottamusta. (Aaltonen & Heikkinen 2013, 197–209; From & Koppinen 2012, 23–28.)

Hyvin pienten lasten kanssa tärkeintä on turvallisuudentunteen luominen. Ympäristöolosuhteista riippumatta lapsen kehitykselle on tärkeää oppia kohtaamaan vastoinkäymiset ja saada siihen aikuisen tuottamaa tukea ja turvaa. Aikuisen tulee viestittää lapselle, että hän ymmärtää lapsen kokemia tunteita ja haluaa tukea lasta sekä antaa lapselle mahdollisuuden ilmaista itseään kaikissa

tilanteissa. Lapsen osallisuutta lastensuojeluprosessissa voidaan vahvistaa tukemalla vanhempia huomioimaan lastaan ja siten tarjoamaan tärkeää vuorovaikutusta, joka vahvistaa lapsen turvallisuudentunnetta. Tärkeää on myös varmistaa fyysisten olosuhteiden turvallisuus lapsen kannalta. (Hotari ym. 2013, 149–165.)

Lapsen osallisuudella tarkoitetaan sitä kuinka lapsi pystyy olemaan mukana häntä itseään koskevien asioiden hoitamisessa. Toisin sanoen osallisuus on sitä kuinka lapsi tekee yhteistyötä oman etunsa mukaan. Osallisuus lastensuojelussa liittyy vahvasti yhteisöön, jossa lapsi elää. Yhteisöön tuleminen ulkopuolelta ei ole helppoa, sillä yhteisö on jo muovautunut tietynlaiseksi. Kokemus yhteisöön kuulumisesta voi helpottaa lapsen oloa jo merkittävästi, jonka jälkeen lapsella on mahdollisuus alkaa vaikuttamaan yhteisön toimintaan ja siten löytää oma paikkansa yhteisössä. Yhteisöllisyys auttaa käsittämään omaa roolia, jonka kautta lapsi muokkaa hiljalleen omaa identiteettiään. (Hotari ym. 2013, 149–165.)

YK:n lapsen oikeuksien sopimuksessa on säädetty, että jokaisella lapsella tulee olla oikeus osallistua ja ilmaista mielipiteensä kaikissa häntä koskevissa asioissa ja nämä asiat on otettava huomioon lapsen iän ja kehitystason mukaisesti. Lastensuojelussa työntekijän tehtäviin kuuluu herättää lapsessa tunteita, kuten kiinnostusta omia asioita kohtaan. Osallisuudelle voidaan luoda edellytyksiä, mutta lapsen oma halu osallisuuteen on avaintekijä. (Hotari ym. 2013, 149–165.)

Lapsen osallisuuden kasvattaminen pitäisi nähdä resurssina aikuisuuteen kasvamisena ja kohti itsenäistä elämää. Omiin asioihin vaikuttamalla, arvioimalla ja tuomalla niitä esiin lapsi pystyy kohtaamaan elämää, omaa itseään ja toiveitaan. Liian usein lapsi saattaa jäädä huomiotta työntekijän tai yhteisön puolesta, jolloin osallisuus ei pääse toteutumaan edes normaalikäytännöissä kuten tervehtimisessä.

Lapsen osallisuus on tärkeää iästä riippumatta. Turvallisuuden tunteen luominen ja ylläpitäminen ovat tärkeitä elementtejä lastensuojelussa. Niiden kautta lapsen suhde työntekijään voi kehittyä aidoksi kiintymyssuhteeksi, jonka avulla lapsen osallisuuttakin voidaan parantaa. Lapselle on tärkeää pitää oma henkinen ja fyysinen tilansa, mutta silti saada mahdollisuus turvallisesti käsitellä omia asioitaan aikuisen tukemana. Tämän helpottamiseksi aito kohtaaminen lapsen kanssa on tärkeää, jolloin vuorovaikutus on molemminpuolista kuulemista ja keskustelemista sekä yhdessä oloa. (Aaltonen & Heikkinen 2013, 197–209.)

Lapsen osallisuuden suhteen tulee muistaa, että jokainen ihminen on yksilö, eikä osallisuutta siten voida lisätä aina tietyllä menetelmällä tai liukuhihnatyökentelyn tavoin. Tärkeää on se kuinka lapset ja lapsuus nähdään, mitä heidän elämänsä kuuluu milloinkin, kuinka he kokevat ja tuntevat oman elämänsä sekä sen arvokkuuden ja miten lapset toivovat heitä kohdeltavan. Lapsen kasvataminen ja siten lapseen tutustuminen auttavat osallisuuden vahvistamisessa, mikäli se ei ole mahdollista voidaan kysyä mihin lastensuojelua tarvitaan. (Aaltonen & Heikkinen 2013, 197–209.)

4. TYÖYHTEISÖN ESITTELY

Vihdin sosiaali- ja kuntoutusalan Tukikohta Oy on toisen sektorin alainen palvelu, eli yksityinen yritys, lastensuojelun kentällä. Tukikohta Oy sisältää kaksi pienryhmäkotiä eli lastensuojelun asumispalveluyksikköä. Tukikohta Oy tarjoaa asiakkailleen myös mahdollisuuden jälkihuollon järjestämiseksi. (Tukikohta Oy 2014.)

Tukikohdan hoitotavoitteena on tarjota pitkäaikaista psykiatrista kuntouttavaa hoitoa. Pienryhmäkodeissa ei tarjota silti psykiatrista hoitoa. Tavoitteena on pitää vanhemmat tiiviisti mukana hoidossa, perhevierailujen, kotiharjoitteluiden ja vanhemmuuden tukemisen keinoin. Varsinaista perhetyön mallia ei ole käytössä, vaan perheen ympärillä työskennellään moniammatillisen työryhmän arvion sekä perheen voimavarojen mukaan. (Tukikohta Oy 2014; Penttala 2012.)

Psykiatrinen hoito asiakkaiden kohdalla tapahtuu psykiatrisella poliklinikalla Helsingissä, jossa asiakkailla on omat lääkärit ja verkosto. Psykiatrian poliklinikalta määräytyy myös asiakkaiden lääkitys kuntoutumista varten. Lääkkeiden jakaminen tapahtuu pienryhmäkodissa, vuorossa olevan työntekijän toimesta. Lääkedosettien täyttämiset kulkevat sairaanhoitajan kautta, jolloin lääkkeiden antaminen pysyy ammatillisesti turvattuna. Tukikohta Oy on Lääninhallituksen kautta erityislupayksikkö, joka tarkoittaa, että tämänkaltaisen lääkekäytäntö on myönnetty erikoisluvalla. (Penttala 2012.)

Tukikohta Oy:n palvelut eroavat monista muista yksityisistä laitoksista siten, että asiakkailla on käytössä perusterveydenhuollon palvelut. Erikoislääkäreiden ja yksityisten terapeuttien ja psykologien käyttäminen hoidon tukena kasvattaisi lasten ja nuorten vuorokausihintoja erittäin korkealle, jolloin hoitoon pääseminen olisi vaikeampaa. Tämä on tärkeä huomio yrityksen kilpailuttamisen edistämiseksi. Lisäksi asiakkaan kotiutumisessa terveydenhuoltopalvelut pysyvät tällä käytännöllä samanlaisina, jolloin terveydenhuoltopalvelut eivät aiheuta kotiutumisesta vaikeuttavia muutoksia. (Penttala 2012.)

Tukikohdan moniammatillinen työyhteisö työskentelee yhden tavoitteen edistämiseksi, lapsen elämänlaadun parantamiseksi turvaamalla tämän kasvua ja kehitystä. Suurimmalla osalla työntekijöistä on orientaatiokoulutus DDP-terapeuttiseen työotteeseen. DDP-terapia (Dyadic Developmental Psychotherapy) on vuorovaikutteista psykoterapiaa traumaperäisen kiintymyshäiriön hoidossa. Kuntoutuksen toteutumiseksi Tukikohdassa toimitaan voimavara- ja ratkaisukeskeisesti. Tarkoitus ei ole asiakkaan hoitaminen, mutta asenteissa hoidollisuus kulkee kasvatuksellisen edellä. (Penttala 2012.)

Lapsi ajatellaan aina yksilöksi, joka kuitenkin kuuluu vallitsevaan pienryhmäkodin yhteisöön, jossa työntekijät toimivat yhteisökasvattajan roolissa. Yhdelle lapselle on nimetty aina omahoitaja. Omahoitajan lisäksi jokainen hoitotiimissä työskentelevä ammattilainen tarkastelee hoitoa ja hoidon laatua. Työntekijät ovat työssään verkostoituneet konsultoivan psykologin kanssa, eli lasten ja nuorten hoitoa tarkastelevan ulkopuolisen tahon kanssa. (Tukikohta Oy 2012.)

5. TYÖN LÄHTÖKOHDAT, TARKOITUS JA TAVOITTEET

Työn tarve nousee Vihdin sosiaali- ja kuntoutusalan Tukikohta Oy:n tarpeista. Tukikohdalle on tärkeää varmistaa henkilökunnan saatavuutta ja pysyvyyttä, jota edesauttaa hyvä perehdytys. Tukikohta Oy:n pienryhmäkotien haasteena on perehdytyksen yhdenmukaisuuden puuttuminen, jonka seurauksena työntekijät tukeutuvat liikaa osaston esimieheen. Perehdytyskansion tavoite on helpottaa työn aloittamista pienryhmäkodeissa. Työn tarpeellisuus on tullut esille harjoittelijoiden ja työyhteisön toiveista. (Ylitalo 2014.)

Yhtenä lähtökohtana perehdytystyölle on oma kokemukseni Tukikohdan työntekijänä toimimisestani. Olen työskennellyt Tukikohdassa määräaikaisena työntekijänä muutaman vuoden ja siten työelämän yhteistyötaho on minulle entuudestaan tuttu. Kokemukseni mukaan Tukikohdassa on ollut haasteellista pohtia kuinka uusi harjoittelija ohjeistetaan työhön ja kuka toimii perehdyttävänä ohjaajana, kun työvuorot ovat epäsäännöllisiä.

Työyhteisössä pyritään perehdyttämään harjoittelijat ja uudet työntekijät toimintaan, mutta perehdyttäminen on liian yksilökeskeistä henkilökunnan osalta. Oman haasteen perehdytykseen luo epäsäännöllinen kolmivuorotyö. Tämän vuoksi koko työyhteisön on hyvä toimia perehdyttäjänä ja olla tietoinen perehdytyskuvioista. Perehdytyskansion avulla työntekijät pystyvät perehdyttämään uusia työntekijöitä tai harjoittelijoita ilman lähiesimieheen tukeutumista. Lisäksi perehdytyskansion avulla mahdollistetaan uuden työntekijän perehtymistä työn tekoon, työtehtäviin ja työmenetelmiin ilman perehdyttävän työntekijän jatkuvaa läsnäoloa. (Ylitalo 2014.)

Perehdyttämiskansion käsittelee työn tekemisen eri puolia ja käytäntöjä. Sosiaalialan opiskelijaharjoitteluiden konkreettisena antina olen huomannut, että perehdytyskansion tutustuminen auttaa hahmottamaan työntekoa ja selventää monia asioita konkreettisesti. Perehdytyskansion lähtökohtina ovat lasten ja nuorten tukeminen, perheiden kanssa tehtävä yhteistyö, työnohjaus ja tiimikäy-

tännöt. Lisäksi tuon esille Tukikohdan pienryhmäkotien käytäntöjä, käsittelen tietojärjestelmän käyttöä ja raportoinnin kirjauskäytäntöjä, selvennän kodinhoidollisen työn suunnitelmaa ja tärkeyttä sekä selvennän kolmivuorotyön eri työvuorojen aikana toteutettavia työtehtäviä.

Perehdytyksen teoria nostatti minulle esiin arvojen ja vision tärkeyttä työhön perehtyessä, siihen motivoitumisessa ja sitoutumisessa. Arvot ja niiden tärkeys toimivat lähtökohtana työryhmäpäivien pitämiseen ja sen kautta työyhteisön kehittämiseen. Työryhmäpäivien tarkoituksena oli kartoittaa työntekijöille tärkeitä arvoja ja niiden toteutumista konkreettisissa työtehtävissä. Tarkoituksena oli myös kuulla ja kirjata perehdytyskansioon ylös koko yrityksen arvot, sillä arvotyöskentelyä ei ole pitkään aikaan tehty työyhteisössä.

6. OPINNÄYTETYÖN TEKOPROSESSI

Opinnäytetyön tekemiseen liittyi monia vaiheita, joista ensimmäinen oli aiheen ja yhteistyötahon valinta. Yhteistyötaho valikoitui luonnollisesti pitkäaikaisesta työsuhteestani Vihdin sosiaali- ja kuntoutusalan Tukikohta Oy:ssä. Halusin kehittää ja selkeyttää Tukikohdan työtä ja käytäntöjä.

Pidettyäni palaveria johtajan kanssa huomasimme, että Tukikohdalla on tarve kehittää uusien työntekijöiden perehdytystä. Tarve on lähtöisin lastensuojelulaitosten kilpailutukseen vaikuttavista tärkeistä tekijöistä. Penttalan mukaan vuoden 2014 yksityisten lastensuojelulaitosten kilpailutuksessa korostettiin kolmea asiaa, jotka olivat laadunvalvonta, lääkehoito sekä perehdyttäminen (Penttala 2014).

Päätin kehittää perehdytystä luomalla perehdytyskansion, johon kokosin yhdenmukaiset perehdytyskäytännöt Tukikohdalle. Perehdytyskansio on tarkoitettu uusille työntekijöille, keikkalaisille ja harjoittelijoille, mutta toimii myös muistinvirkistysnä työntekijöille. Kehittämäni perehdytyskansio on Tukikohdassa ensimmäinen versio ja sen päivittämisestä tulee vastaamaan pienryhmäkotien esimiehet.

6.1. Suunnittelu

Suunnitteluvaiheessa kartoitin työyhteisön erityistoiveita ja tarpeita perehdytykseen liittyen. Kokosin tarvittavaa tietoa perehdytyksen osa-alueista ja hahmotelin perehdytyskansion muotoa. Pienryhmäkotien työssä on paljon osia ja yksityiskohtia, joten suunnittelu oli tärkeää ennen varsinaisen perehdytyskansion laatimista. Oli tarpeellista pohtia, mitkä kaikki asiat perehdytyksessä tulisi ottaa huomioon.

Oleellisena osana suunnitteluvaihetta oli teoreettisen viitekehyksen luominen. Hankin tietoa perehdytyksen teoriasta sekä lastensuojelutyössä huomioonotettavista asioista ja menetelmistä. Perehdytyskansion kehittämisen kannalta tarvitsin kattavaa pohjatietoa perehdyttämisestä. Tämän avulla pystyin arvioida ja saada varmuutta työskentelyyn. Lisäksi koin tärkeäksi nostaa esiin omahoitajuuden ja osallisuuden teoriaa, sillä ne näyttäytyvät Tukikohdassa merkittävimpinä työskentelytapoina. Näin ollen omahoitajuuden ja osallisuuden tarkastelu teorian valossa edesauttaa perehdytyskansion kehittämisessä. Myös työn tavoitteiden ja lähtökohtien kartoittaminen oli tärkeää.

Lähtiessäni suunnittelemaan opinnäytteen toteuttamista sain paljon arvokkaita neuvoja työyhteisön puoleen kääntyessäni ja työn perusteluista observoidessani. Tärkeimmäksi nostin kuitenkin eettiset lähtökohdat työn toteuttamisessa ja erityisesti perehdytyskansion sisältöön liittyvissä tekijöissä. Työskentelyni avuksi otin lastensuojelun laatusuosituksista vastaan tulleet eettiset pääkohdat. Eettisyys liittyy myös vahvasti arvoihin, joiden kautta lastensuojelutyötä tehdään.

Ihmisarvon ja perusoikeuksien kunnioittaminen työskentelyssä on tärkeää. Lastensuojelun perustehtäviin kuuluu ajatella lähtökohtaisesti sitä mikä on lapsen etu. Erityisen tärkeää on korostaa asiakkaiden yhdenvertaisuutta, kohdella heitä tasapuolisesti ja suojata heidän yksityisyyttään. Lastensuojelun laadussa on tietynlaiset oikeudenmukaisuuden kriteerit, jotka voivat ajoittain olla hankaliakin. Lapsen edun huomioonottaminen on lähtökohtana kaikessa lasta koskevia päätöksiä tehtäessä. Samanaikaisesti on silti kunnioitettava lapsen huoltajien osallisuutta lapsen kasvattamisessa. Perustelemalla ja kohtelemalla asiakkaita asiallisesti hyvän hallinnon vaatimukset korostuvat asiakastyössä. (Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013, 7–8.)

Avoimuus ja luotettavuus ovat avaintekijöitä lastensuojelun tuloksellisuuteen. Luottamus voi syntyä vasta kun asiakas vakuuttuu siitä, että yhteistyö ei aiheuta harmia vaan lastensuojelun tarkoitus on auttaa. Usein luottamuksen syntyminen vaatii tietynlaista pysyvyyttä ja aikaa. Työn ennakoitavuus ja tiedon jakaminen avoimuutta korostaen on keskeistä laadukkaassa lastensuojelutyössä. Turvalli-

suuden huomioiminen olosuhteissa, ihmissuhteissa ja vuorovaikutuksessa on lastensuojelun erityinen tehtävä. Tärkeintä on huomioida lapsen kokema turvallisuus tunteena ja tekoina, jotka edistävät sitä. Turvallisuuden tunnetta on tarkasteltava myös lapsen perheen ja työntekijöiden näkökulmista. (Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013, 7–8.)

Lastensuojelu on vuorovaikutusta ja hyvään vuorovaikutukseen sisältyvä välittäminen. Asiakastyössä asiakkaan arvostaminen, inhimillisyys ja empatia korostuvat. Työntekijät vastaavat työnsä laadusta, joten on hyvä tiedostaa oma vastuu lasten kasvatuksesta työyhteisössään sekä velvollisuus tukea vanhemmuutta. Työntekijän tulee ymmärtää vastuunsa tekemästään työstä lapselle, perheelle, omalle organisaatiolle sekä yhteiskunnalle. Työnjohdon tulee tiedostaa vastuunsa laadukkaan työn mahdollistajana ja tukena työntekijälle. Vastuulliset päätökset ja vastuullinen toimintakulttuuri edistävät hyvää palvelua. (Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013, 7–8.)

Kaikki päätöksenteko, kehittämistyö ja palveluiden järjestäminen pitää voida perustella lasten ja perheiden näkökulmasta. Päätösten ja tehtyjen ratkaisuiden vaikutuksia pitää myös voida kuvata lasten ja perheiden näkökulmasta. Jotta asiakastyö ei jäisi yksittäisten toimenpiteiden varaan, työntekijöillä on oltava selkeästi määritellyt vastuut lasten ja perheiden kanssa työskentelemisessä. Lastensuojelun resursointi ja siitä seuraava laatu ovat paljolti sidonnaisia vastuulliseen päätöksentekoon. (Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013, 7–8.)

Työyhteisölähtöisen kehittämisotteen periaatteisiin kuuluu muun muassa se, että menetelmä edistää koko työyhteisön äänen kuuluviin saamista ja perustuu keskustelulle (Seppänen-Järvelä & Vataja 2009). Tämän vuoksi koin tärkeäksi kysellä ja haastatella työyhteisön jäseniä ja saada erilaisia näkökulmia työni tueksi. Tämä toteutui työn ohessa observoimalla työntekijöiden tapaa työskennellä sekä keskustelemalla kollegoiden kanssa. Kyselyt ja haastattelut tapahtuivat järjestämissäni työryhmäpäivissä, joissa käsitellään yksilöllisiä ja yhteisiä arvoja sekä visiota työn suunnasta ja merkityksestä.

6.2. Toteutus

Perehdytyskansion kokoamisen aloitin tutkimalla, mitä kaikkea perehdytyskansio voisi sisältää. Tässä käytin hyväkseni aiempien opintojeni aikana harjoitelluissa vastaantulleiden perehdytysmateriaalien vertailua. Loin pohjan Tukikohdan pienryhmäkotien perehdytykseen sopivasta kansioista kartoittamalla tarpeelliset aihealueet. Tietoa pienryhmäkotien käytännöistä ja työtehtävistä sain oman työkokemukseni lisäksi työyhteisön jäseniltä kyselemällä sekä lähiesimiehiä ja johtajaa haastatteleamalla. Valmiiseen perehdytyskansioon on koottu tietoa Tukikohdasta yrityksenä sekä erityisesti pienryhmäkodissa työskentelemisestä ja siihen kuuluvista osa-alueista.

Erilaisten kehittämismenetelmien avulla pyritään taloudellisen menestyksen tuottamisen lisäksi aikaansaamaan työ hyvinvointia ja laatua työpaikoille. Osa työyhteisön kehittämistä on oppimis- ja kehittymismahdollisuuksien huomioiminen. Mikäli näitä mahdollisuuksia pystytään huomioimaan, koituu se sekä työntekijöiden, että työnantajien eduksi. (Loppela 2004, 73.) Oppimis- ja kehitysmahdollisuuksia pohtiessani päädyin ratkaisuun työryhmäpäivien pitämisestä työyhteisölle. Ajatuksena taustalla toimi yhteisen hyvän tavoittelemisen sekä opinnäytetyön, työyhteisön, että yrityksen hyväksi.

Työn alkuvaiheessa haasteiksi muodostui kahden eri-ikäisille lapsille suunnatun pienryhmäkodin käytäntöjen yhteensovittaminen. Erilaiset käytännöt on perehdytyskansiossa lopulta profiloitu erikseen kumpaankin pienryhmäkotiin liittyen. Perehdytyksen kokonaisvaltaisuus on tärkeää, sillä vaikka uusi työntekijä tai harjoittelija toimii pääsääntöisesti vain toisessa pienryhmäkodissa, saattaa hänellä olla joitakin työtehtäviä tai -vuoroja myös toisessa pienryhmäkodissa. Haasteeksi nousi myös kiireisen aikataulun yhteensovittaminen Tukikohdassa tehtävän konkreettisen työn ja opinnäytetyön tekemisen välillä.

Perehdytyksen teoria auttoi minua hahmottamaan monipuolisesti sitä, kuinka tärkeää perehdyttäminen voi olla niin työyhteisölle, asiakkaille kuin tulokkaallekin. Perehdyttämisen moninaisuus näkyy esimerkiksi työyhteisön arvojen ja vi-

sion huomioimisessa tulokkaan perehdytyksessä. Työryhmäpäiviä pitäessäni halusin nostaa erityisesti esille sitä, kuinka arvot ja työntekijän visio näkyvät lastensuojelussa konkreettisesti. Omahoitajuuden ja osallisuuden teoria on huomioitu perehdytyskansiossa ja omahoitajan tehtävät eritelty.

Järjestin Tukikohdassa sekä Jaakkolan, että Lintsun työryhmäpäivät, joissa pohdittiin yhdessä työyhteisön kesken arvoja ja visiota. Tavoitteena oli reflektoida itselleen tärkeitä arvoja, niiden toteutumista käytännön työssä sekä niiden verrannollisuutta yrityksen arvomaailmaan. Visiota tarkasteltiin oman työnteon kautta.

Työryhmäpäiviä varten olin suunnitellut täytettäväksi kyselylomakkeen, johon jokainen työntekijä vastaa nimettömänä. Kyselylomake on henkilökohtainen ja sen tarkoitus oli saada työntekijä itsetutkiskelun äärelle. Kyselylomakkeen täyttöön varattiin puoli tuntia aikaa ja se oli riittävä määrä. Kyselylomake on opin- näyteraportin lopussa kohdassa Liite 1.

Vastattuaan lomakkeeseen aloitimme tehtävän purkamisen työyhteisön kesken. Ohjeistin vastausten olevan henkilökohtaisia ja että kaikilla on oikeus jakaa vastauksista haluamansa reflektiovaiheessa. Ohjeistin myös ettei kirjoittamaansa ole pakko jakaa muille. Vastausten purkaminen tapahtui vapaassa järjestyksessä, mutta yhden työntekijän jakaessa ohjeistin että muut kuuntelevat ja saavat sitten mahdollisuuden kommentoida asiaa.

Lopuksi työryhmäpäivistä saadun materiaalin avulla Tukikohdalle ja sen työntekijöille muodostui yhteinen käsitys yrityksen arvopohjasta. Työryhmäpäivien avulla saatiin kirjattua ylös niitä asioita mitkä ovat tärkeitä ja mitä kohti työssä pyritään. Nämä kirjaukset on merkitty perehdytyskansioon yrityksen esittelyn jälkeen.

7. POHDINTA

Opinnäytetyöprosessi opetti minulle itseni johtamisesta, aikataulusuunnittelusta ja perehdyttämisen monipuolisuudesta. Työ hyödyttää itseäni tulevaisuudessa luomalla varmuutta perehdytystyöhön. Kokonaisuudessaan prosessi oli antoisa. Olen hyvilläni saamastani mahdollisuudesta kehittää Tukikohdassa tehtävää lastensuojelutyötä.

Perehdytyskansio vaikuttaa konkreettisesti pienryhmäkotien arkeen tarjoamalla työntekijöille aiempaa paremmat edellytykset työssä oppimiseen ja työn tekemiseen. Lisäksi työssä tarvittava materiaali löytyy nyt samasta kansioista sen sijaan, että tiedostot olisivat hajallaan eri paikoissa. Koen siis tavoitteideni toimivasta perehdytyksen ohjeistuksesta, uuden työntekijän tehokkaammasta sopeuttamisesta sekä siten lasten hyvinvoinnin edistämisestä toteutuneen hyvin.

Työryhmäpäivien kautta Tukikohdan arvot ja visio lastensuojelussa selkeytyivät huomattavasti. Työryhmäpäivistä saadun palautteen perusteella arvokeskustelu ja vision pohtiminen olivat tarpeellisia. Työryhmäpäivät vaikuttivat konkreettisesti perehdytyskansioon sisältöön, sillä niiden avulla määriteltiin yrityksen arvot johtajan hyväksymänä.

8. KIRKOLLINEN SOVELLETTAVUUS

Pätevöityessäni myös kirkon nuorisotyönohjaajan virkaan, tulee minun pohtia hieman opinnäytetyöni merkitystä seurakunnallisessa työssä. Opinnäytetyöni ei itsessään liity seurakuntatyöhön, vaan on puhtaasti lastensuojelutyöhön suunnattu. Kuitenkin vastaavanlaisen työn voisi tehdä myös seurakuntaan. Perekäytystä ja yhteisten arvojen pohdintaa tarvitaan kaikissa työyhteisöissä perekäytyn ollessa myös lakisääteistä.

Perekäytyn teoriaan syventyessäni luin myös perekäytynestä kirkon työssä. Kirkolliseen työhön perekäytyn on hyvin samansuuntaista kuin opinnäytetyössä käsittelemäni perekäytyn teoria. Poikkeava tekijä kirkolliseen työhön perekäytynessä on mielestäni kristillisen julistuksen eli evankeliumin levittämisen painoarvo sekä muiden kristillisten arvojen erityinen huomioiminen. Evankeliumin julistamisesta puhuin myös työryhmäpäivissä työyhteisölle, sillä vaikka koen sen tärkeäksi arvoksi itselleni niin sen julistaminen on arvojen törmäyskurssilla Tukikohdassa työskennellessäni. Tämä liittyy siihen kuinka poliittisen ja uskonnollisen vakaumuksen julistaminen ei ole linjassa työnkuvan kanssa.

Seurakunnan nuorisotyönohjaajan virassa osallistaminen on erittäin merkittävässä roolissa. Kuten opinnäytetyöni teoreettisessa viitekehäyksessä olen huomionut, niin lasten ja nuorten kanssa osallistaminen nousee tärkeäksi elementiksi. Näin tapahtuu myös kirkon toteuttamassa nuorisotyössä. Koen että osallistamisella voidaan ehkäistä nuorten etäännyntymistä ja eroamista kirkosta.

Evankeliumin sanomalla kirkossa kutsutaan kaikkia ihmisiä osallisuuteen Kristuksesta ja kirkosta. Kirkko pyrkii osallistamaan jäseniään monin eri tavoin. Seurakunta tarkastelee kristillistä kasvatusta perheiden kanssa yhteistyönä toteutettavana toimintana. Näin ollen kirkko pyrkii osallistamaan perheitä toiminnassaan. Rippikoulun jälkeisessä työssä pyritään antamaan nuorille ja nuorille aikuisille mahdollisuus rakentaa omaa kristillistä identiteettiä ja toimia kirkon jäse-

nenä. Vahvistamalla jäsentensä mahdollisuutta toiminnan kehittämisessä kirkko toteuttaa osallisuutta. (Meidän kirkko – osallisuuden yhteisö 2007, 40–41.)

Yhteiskunnallinen vastuu on osa kirkon perustehtävää. Diakoniatyön kautta voidaan tukea heikossa asemassa olevien kansalaisten yhteiskunnallista osallisuutta. Diakoniatyöhön liittyy vahvasti myös vapaaehtoistyö, mikä puolestaan on jälleen esimerkki osallistamisesta kirkossa. Samoin myös nuorisotyössä isostoiminta perustuu vapaaehtoisuuteen, eli isosia tuetaan kantamaan vastuuta nuoremmista seurakuntalaisista. (Meidän kirkko – osallisuuden yhteisö 2007, 41–42.)

Pitämieni työryhmäpäivien tavoite oli selkeyttää yrityksen sekä työntekijöiden tärkeitä arvoja. Koin tärkeäksi keskustella avoimesti työyhteisössä niistä asioista, jotka ovat toisillemme merkityksellisiä. Aiemman kokemukseni mukaan eräässä seurakunnassa arvokeskustelun anti on ollut erittäin negatiivista. Kyseisen seurakunnan arvokeskustelussa päädyttiin siihen että yksi tärkeimmistä arvoista on toisten ihmisten tervehtiminen. Kokemukseni toi minulle vahvasti tunteen siitä, että arvokeskusteluun on hyvä paneutua tarkemmin ja viitekehys huomioida paremmin. Myös vision tietoinen pohtiminen on tärkeää, jotta kaikille on selvää, mihin suuntaan työ on menossa. Arvojen ja vision pohtiminen, niistä kertominen ja niiden tiedostaminen luo yhteistä suuntaa paitsi meillä Tukikohdassa, myös kirkon työssä.

Arvot ovat merkityksellisiä kaikissa yhteisöissä, myös kirkossa. Arvoista on nähtävissä perusta yhteisön toiminnalle ja päämäärille. Ne kertovat siitä mitä yhteisö ja sen jäsenet haluavat tavoitella. Yhteiset arvot ohjaavat jäsenten yhteenkuuluvuutta ja keskinäisen identiteetin rakentumista. Päätöksenteko ja toiminta perustuvat aina tietyille arvoille. Toiminnan onnistumisen kannalta onkin tärkeää että jäsenet pystyvät sitoutumaan yhteisönsä arvoihin. Kirkko nimittää itseään osallisuuden yhteisöksi ja haluaa toiminnassaan edistää pyhän kunnioitusta, vastuullisuutta, oikeudenmukaisuutta sekä totuudellisuutta. Nämä ovat kirkon arvoja. (Meidän kirkko – osallisuuden yhteisö 2007, 35–36.)

LÄHTEET

- Aaltonen, Sanna & Heikkinen, Alpo 2013. Nuoret lastensuojelussa. Teoksessa Lastensuojelun ytimissä. Toimittanut Marjaana Bardy. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Aluehallintovirasto 2014. Sosiaalipalvelujen ohjaus ja valvonta. Viitattu 11.2.2014. http://www.avi.fi/web/avi/sosiaalipalvelujen-ohjaus-ja-valvonta#.VTjY_JMt30w
- From, Kristine & Koppinen, Marja-Leena 2012. Menossa mukana - Tukeatarvitsevan lapsen ja nuoren toiminnallinen osallistuminen. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Hotari, Kaisa-Elina; Oranen, Mikko & Pösö, Tarja 2013. Lapset lastensuojelun osallisina. Teoksessa Lastensuojelun ytimissä. Toimittanut Bardy, Marjaana. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Juholin, Elisa 2008. Viestinnän vallankumous, Löydä uusi työyhteisöviestintä. Helsinki: Talentum.
- Kalland, Mirjam 2011. Päivähoito kiintymyssuhdeteorian valossa. Teoksessa Varhaislapsuuden tunnesiteet ja niiden suojeleminen. Toimittanut Sinkkonen, Jari & Kalland, Mirjam. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Karppinen, Seija 2000. Lapsen henkilökohtainen hoito ja huolenpito lastensuojelulaitoksessa: Omahoitajamenetelmä. Teoksessa Vaikeahoitoisten lasten ja nuorten hoitomenetelmiä lastensuojelulaitoksissa. Toimittanut Tervonen-Arnkil, Kaisa. Lastensuojelun keskusliitto.
- Kjeln, Eija & Kuusisto, Pia-Christina 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Helsinki: Talentum.
- Kupias, Päivi & Peltola, Raija 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia Helsinki University Press.

- Lepistö, Irma 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Työturvallisuuskeskuksen julkaisu. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Loppela, Kaija 2004. Ihminen ja työ - keskustellen kuntoon. Työyhteisön kehittäminen työkykyä ylläpitävän toiminnan viitekehyksessä. Acta Universitatis Tamperensis 1003. Tampereen yliopisto.
- Meidän kirkko – osallisuuden yhteisö. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon strategiaa vuoteen 2015 laatineen työryhmän mietintö. Suomen evankelisluterilaisen kirkon keskushallinto. Viitattu 13.5.2015.
[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/9297F603C875C1C8C225770A002E3448/\\$FILE/kirkon_strategia_2015_mietinto.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/9297F603C875C1C8C225770A002E3448/$FILE/kirkon_strategia_2015_mietinto.pdf)
- Penttala, Pia 2012. Vuorovaikutuskoulutus. Vihdin sosiaali- ja kuntoutusalan Tukikohta Oy:n oma materiaali 25.9.2012 & 23.10.2012. Vihti.
- Penttala, Pia 2015. Johtajan ennakkohaastattelu työryhmäpäiviä varten. Henkilökohtainen tiedonanto. 10.4.2015. Vihti.
- Seppänen-Järvelä, Riitta & Vataja, Katri 2009. Kehittäminen osaksi arjen työtä. Jyväskylä: PS-kustannus
- Sosiaali- ja terveysministeriön raporteja ja muistioita 2013. Lastensuojelun laatusuositus. Työryhmän esitys. Helsinki 2013. Viitattu 2.5.2014.
<http://www.stm.fi/vireilla/lausuntopyynnot>
- Sosiaaliportti 2014. Lastensuojelun käsikirja. Hoidossa käytettäviä menetelmiä. Viitattu 19.2.2014. <http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/muodot/lastensuojelulaitokset/lastenkoti/>
- Tukikohta Oy 2014. Yrityksen verkkosivut. Viitattu 14.1.2014.
<http://www.tukikohta.eu/>
- Työturvallisuuslaki 2002/738, 23.8.2002. Viitattu 5.2.2014.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6turvallisuuslaki>

Yli-Kaitala, Kirsi, Toivanen, Minna, Bergbom, Barbara, Airila, Auli & Väänänen, Ari 2013. Monikulttuurinen työpaikka, opas esimiehelle. Helsinki: Työterveyslaitos.

Ylitalo, Kaija 2014. Pienryhmäkoti Jaakkolan lähiesimies. Henkilökohtainen tiedonanto 1.9.2014.

Liite 1

Kyselylomake työryhmäpäiviin.

Kerro lyhyesti, havainnollista tarpeen mukaan konkreettisin esimerkein.

1. Luettele sinulle tärkeitä arvoja.
2. Kuvaa arvojesi toteutumista lastensuojelussa työskennellessäsi.
3. Mitä kohti pyrit työssäsi? Eräänlainen visio työminästä.
4. Miten uskot arvomaailmasi kohtaavan Tukikohdan arvoja?
5. Luettele käsityksesi mukaisia arvoja yrityksestä.
6. Auttaako arvojen pohtiminen/kertominen/tiedostaminen sinua työssäsi?
Miten?