

PEREHDYTTÄMINEN PIENRYHMÄKOTI HAVUMÄESSÄ

Tanja Kivilinna

Opinnäytetyö, kevät 2014

Diakonia-ammattikorkeakoulu,

Pieksämäki

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosionomi (AMK)

TIIVISTELMÄ

Kivilinna, Tanja. Perehdyttäminen Pienryhmäkoti Havumäessä. Pieksämäki, kevät 2014, 39 s, 3 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Diakonia-ammattikorkeakoulu, Pieksämäki. Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi (AMK).

Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää Pienryhmäkoti Havumäen perehdytyskansiota henkilökunnan käyttöön sekä yrityksen perehdytysprosessin selkiyttäminen. Perehdytyskansio on tarkoitettu ensisijaisesti uuden työntekijän perehdytysprosessin tueksi, mutta sitä voidaan hyödyntää myös sijaisten tai opiskelijoiden perehdyttämisessä. Perehdytyskansiota voivat hyödyntää myös vanhat työntekijät tietojen tarkistamiseen tai toimiessaan itse perehdyttäjän roolissa.

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön raporttiosuus sisältää teoriaa perehdyttämisestä sekä lastensuojelulaitoksen toiminnasta ja työssä huomioon otettavista seikoista. Raporttiosuudessa on kuvattu projektiona toteutetun perehdytyskansion suunnittelua, toteutusta ja arviointia. Lisäksi raporttiosuudessa on esitetty opinnäytetyöprosessin kulku. Opinnäytetyöhön kuuluu erillisenä liitteenä esitetty perehdytyskansio, jonka sisältö on pääosin tarkoitettu vain Pienryhmäkoti Havumäen käyttöön.

Perehdytyskansion sisältö perustuu teoretietoon hyvästä perehdyttämisestä sekä Pienryhmäkoti Havumäen henkilökunnan esittämiin näkemyksiin siitä, mitä hyvän perehdytyskansion tulisi sisältää. Perehdytyskansioon on koottu aihealueittain kattavasti tietoa, jotta kaikki tarpeellinen tieto löytyisi yhdestä paikasta ja olisi tarvittaessa helppo löytää. Pienryhmäkoti Havumäen toimitusjohtaja ja kasvatusjohtaja ovat tarkastaneet perehdytyskansioon valitun ja tuotetun materiaalin sekä antaneet palautetta, jonka mukaan perehdytyskansioon on tehty muutoksia ja lisäyksiä. Vastuu perehdytyskansion kokoamisesta ja sen lopullisesta muodosta on opinnäytetyön tekijällä.

Asiasanat: perehdyttäminen, perehdytyskansio, lastensuojelulaitos

ABSTRACT

Kivilinna, Tanja. Orientation Manuals for Pienryhmäkoti Havumäki 39 p., 3 appendix. Language: Finnish. Pieksämäki, Spring 2014

Diaconia University of Applied Sciences. Degree programme in Social Services. Degree: Bachelor of Social Services.

The main goals of this thesis are to develop and produce an Orientation Manual for Pienryhmäkoti Havumäki to support and clarify the unit's newcomer's introduction. Besides its primary purpose to assist new employees to adopt the practice and policy of the Havumäki, it may also be used to support temporary workers, students and old workers in their everyday work and as an additional tool whilst being responsible of briefing the newcomers.

The reporting section of this operational thesis is introducing the theories that are describing the introduction processes, child welfare institution and child welfare work. The theory section bases on the theory of child welfare services and projection process and it describes the planning, creation and evaluation of Orientation Manual. Also the thesis productions process has been described. There is also a separate Orientation Folder attached to this thesis. The most of the content of the attachment is meant solely for the operational use in Pienryhmäkoti Havumäki.

The content of the Orientation Folder is based on the theories about successful introduction processes and the views of the staff of Pienryhmäkoti Havumäki. Their opinions and experiences are reflecting the required content of Havumäki-specific introduction process. The orientation manual consists of comprehensive topic-related information packages. It gathers all-important information in one place and allowing user to find specific or required information easily.

The material and the views included in the thesis and in the Orientation Manual are verified, commented and approved of by the CEO and the Head of Education of Pienryhmäkoti Havumäki. However the author of the thesis is solely responsible for final content and views presented in the thesis.

Keywords: Orientation, introduction, manual, production, child welfare

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	5
2 LASTESUOJELU JA SIJAISHUOLTO.....	5
2.1 Sijaishuollon järjestämisen muodot	6
2.2 Lapsi sijaishuollon asiakkaana	8
2.3 Työskentely lastensuojelulaitoksessa.....	9
2.3 Työhyvinvointi ja lastensuojelutyön haasteet	10
3 PEREHDYTYS.....	12
3.1 Perehdyttäminen.....	12
3.2 Perehdytys prosessina	13
3.3 Perehdytyksen tavoitteet ja perehdytysuunnitelma	14
3.4 Perehdyttäjä ja perehtyjä	15
3.5 Perehdyttämisen arviointi ja seuranta	15
4 OPINNÄYTETYÖN YHTEISTYÖTAHO	17
5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	19
5.1 Opinnäytetyön tavoitteet	19
5.2 Opinnäytetyöprosessin aikataulu	20
5.2 Aineiston hankinta ja analyysi	20
6 PEREHDYTYSKANSION TOTEUTUS	22
6.1 Perehdytyskansion suunnitteluvaihe	22
6.2 Perehdytyskansion toteutusvaihe	23
6.3 Perehdytyskansion arviointi.....	25
6.4 Perehdytysprosessi Havumäessä	26
7 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	28
7.1 Eettisyys ja luotettavuus.....	29
7.2 Jatkokehitysehdotuksia	30
LÄHTEET.....	32
LIITE 1. Saate	37
LIITE 2. Työntekijöiden kommentit ideapaperissa	38
LIITE 3. Havumäen perehdytyskansio	39

1 JOHDANTO

Tämä kehittämispainotteinen opinnäytetyö koostuu perehdyttämiskansiosta Pienryhmäkoti Havumäen käyttöön sekä raporttiosuudesta. Pienryhmäkoti Havumäki on yksityinen lastensuojelulaitos, jossa olen työskennellyt vuosina 2010-2013 erityyppisissä työsuhteissa. Koen lastensuojelutyön kiinnostavaksi, joten Pienryhmäkoti Havumäen toimitusjohtajan Jaana Kollanuksen ehdottama opinnäytetyön tekeminen yritykseen, otin ajatuksen innolla vastaan. Opinnäytetyö on näin ollen työelämälähtöinen ja tekijän omaan kiinnostukseen perustuva.

Pienryhmäkoti Havumäki on tehnyt kehittämistyötä usean vuoden ajan. Haasteena yrityksen toiminnassa on kuitenkin ollut työntekijöiden suuri vaihtuvuus. Muutokset ovat kuormittaneet henkilökuntaa ja tiheästä perehdyttämisen tarpeesta huolimatta suunnitelmallinen perehdytysprosessi ja siihen liittyvä perehdytysmateriaali ovat jääneet uudistamatta. Koska perehdytyksen laadulla on yhteys henkilökunnan sitoutumiseen ja motivaatioon (Kjelin & Kuusisto 2003, 21–24), on perehdytysprosessin kehittäminen perusteltua. Lisäksi osaava henkilöstö on yrityksen kiistaton menestystekijä ja perehdytys on yrityksen käyntikortti, joka kertoo yrityksen toimintatavoista ja arvoista vaikuttuen suurella määrällä yrityksen työnantajakuvaan. (Kjelin & Kuusisto 2003, 166–172). Perehdytyksen nostaminen kehittämiskohteeksi yrityksen toiminnassa edellyttää perehdytyksen merkityksen ymmärtämistä ja halua sitoutua sen kehittämiseen.

Opinnäytetyön keskeinen tavoite, ajantasaisen ja kattavan perehdytysmateriaalin luominen sekä perehdytysprosessin selkiyttäminen, tukevat myös Pienryhmäkoti Havumäen toimintaperiaatetta turvallisen työilmapiirin tärkeydestä. Päivitetty perehdytyskansio löytyy molemmista Pienryhmäkoti Havumäen toimintayksiköistä sekä tulostettuna että sähköisenä versiona. Perehdytyskansio on tarkoitettu yrityksen sisäiseen käyttöön. Pienryhmäkoti Havumäen toivomuksen mukaan on perehdytyskansion osuutta opinnäytetyössä rajattu siten, että esiin tuodaan yleisiä tietoja ja perehdytyskansion sisällysluettelo.

2 LASTESUOJELU JA SIJAISHUOLTO

Vanhemmilla on ensisijainen vastuu lapsistaan. Yhteiskunnan tehtävä on tukea perheitä sekä muita lasten huolenpidosta vastaavia tahoja lasten hyvinvoinnin ja yksilöllisen kasvun turvaamiseksi. Lastensuojelun lähtökohta on aina lapsi ja hänen tarpeensa ja näin ollen kaikkien lastensuojelullisten toimenpiteiden perusta on lapsen etu. Keskeinen tehtävä on turvata lapsen oikeus turvallisiin ihmissuhteisiin sekä arvokkaaseen elämään. (Taskinen 2012, 11–26.) Lastensuojelu on lapsi- ja perhekohtaista lastensuojelua, joka sisältää lastensuojelutarpeen selvityksen, asiakassuunnitelman laatimisen, avohuollon tukitoimet, kiireellisen sijoituksen, huostaanoton, sijaishuollon ja jälkihuollon. Ehkäisevällä lastensuojelulla tarkoitetaan esimerkiksi päivähoidossa sekä sosiaali- ja terveydenhuollossa järjestettävää tukea, joka ei vaadi lastensuojeluasiakkuutta. (Lastensuojelulaki 2007.)

Kodin ulkopuolelle sijoitettujen lasten kokonaismäärä Suomessa vuonna 2012 oli 17 830 ja kasvua edelliseen vuoteen on 1,6 prosenttia, mikä viittaa kasvun hidastumiseen verrattuna vuodesta 2005 alkaneeseen noin neljän prosentin vuosittaiseen kasvuun kodin ulkopuolelle sijoitettujen lasten määrässä. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2014b). Kyse on yhteiskunnallisesti merkittävästä ilmiöstä. Siihen vaikuttavat Toimiva lastensuojelu – selvityksen perusteella vanhemmille, lapsille ja nuorille asetettujen vaatimusten lisääntyminen yhteiskunnan muutosten seurauksena. Hyvä lapsuus on aiempaa enemmän uhattuna. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013). Bardy (2009, 41) tuo esiin vanhempien tilapäisen uupumuksen tai yllättävät kriisit lyhytkestoisen lastensuojelutarpeen taustatekijöinä, kun taas toistuvasti kriisiytyvissä perhetilanteissa lastensuojelun tarve voi kestää koko lapsuuden ajan ja ulottua seuraavaan sukupolveen saakka.

Lasten sijaishuolto lastensuojelun toimenpiteenä voidaan nähdä puuttumisena perheen oikeuteen nauttia yksityis- ja perhe-elämää. Näihin perusoikeuksiin puuttuminen edellyttää vankkoja perusteita ja avohuollon tukitoimien riittämättömyyttä tilanteen ratkaisemiseksi. Lastensuojelun toiminnassa kaiken viranomaisien toiminnan ja julkisen vallan käytön on perustuttava lakiin. (Sinko 2004, 33–36.) Lapsen sijaishuollolla tarkoitetaan huostaan otetun, kiireellisesti sijoitetun tai väliaikais määräyksen nojalla sijoitetun lapsen hoidon ja kasvatuksen järjestämistä kodin ulkopuolella. Kiireellisesti sijoitetun lapsen kohdalla järjestetään tarpeen mukainen sijaishuolto, joka päätetään, kun peruste

kiireelliselle sijoittamiselle on lakannut. Avohuollon tukitoimena lapsi voidaan sijoittaa arvioinnin, kuntoutuksen tai muun luonteeltaan tilapäisen syyn johdosta. Kun lapsi on otettu huostaan, sosiaalihuollosta vastaavalla toimielimellä on oikeus huostaanoton tarkoituksen toteuttamiseksi päättää lapsen hoidosta ja olinpaikasta, kasvatuksesta, valvonnasta ja muusta huolenpidosta. Sijaishuolto tulee järjestää lapsen tarpeen mukaisesti perhehoitona, laitoshoidona tai muulla lapsen tarpeiden mukaisella tavalla siten, että lapsen tasapainoinen kehitys ja hyvinvointi voidaan turvata. Huostassa pito tulee lopettaa heti, kun sen perusteet eivät enää täyty. Lastensuojelun järjestämisvastuu on lapsen tai nuoren kotikunnalla. (Lastensuojelulaki 2007.)

Jälkihuollolla tarkoitetaan sijaishuollon päättymisen jälkeistä tukea, jota tulee järjestää vähintään viisi vuotta sijaishuollon päättymisen jälkeen tai siihen saakka, kun lapsi täyttää 21 vuotta. Tuki voi olla riittävää taloudellista tukea, koulunkäynnin, ammatin, asunnon, työhön sijoittumisen, harrastusten sekä läheisten ihmissuhteiden ylläpitämiseen liittyvää tukea. Lapsen lisäksi on velvollisuus tukea hänen huoltajaansa tai muuta kasvatuksesta vastannutta henkilöä. Jälkihuolto on lapselle vapaaehtoista. (Lastensuojelulaki 2007)

2.1 Sijaishuollon järjestämisen muodot

Erosen (2013, 22, 23) mukaan lastensuojelulaitoksista aikuistuneilla on enemmän erilaisia sosiaaliseen ja taloudelliseen syrjäytymiseen liittyviä vaikeuksia kuin muilla ikäisillä: tutkimuksissa ovat nousseet esiin alhaisempi koulutustaso, terveyteen ja mielen-terveyteen liittyvät ongelmat, työttömyys ja rikollisuus sekä kansainvälisissä tutkimuksissa myös asunnottomuus. (Stein 2006; Heino & Johnsson 2010; Hiilamo & Kangas 2010.) Suomessa toteutetussa seurantatutkimuksessa todettiin, että huostaanotoilla pääsääntöisesti on voitu tukea lapsen selviytymistä ja sijoituksen arvioitiin onnistuneen tavoitteissaan lasten kannalta hyvin verrattuna lapsen tilanteeseen ennen huostaanottoa. (Eronen 2013, 5).

Epävakaissa kasvuolosuhteissa varttuneen lapsen kehitysvaiheet ovat voineet jäädä toissijaisiksi lapsen voimavarojen suuntauduttua väärin asioihin kuten esimerkiksi perheen asioista huolehtimiseen. Tästä johtuen lapsen sijaishuoltopaikassa viettämä aika ja sen laatu ei ole yhdentekevää: voidaan sanoa, että sijaishuoltopaikan valinnalla on yhteis-

kuntapoliittisia, taloudellisia ja ennen kaikkea lapsen tulevaisuuden kannalta merkittäviä vaikutuksia. (Känkänen 2009, 240).

Vuonna 2012 voimaan tullut lastensuojelulain muutos edellyttää lapsen sijaishuollon järjestämistä ensisijaisesti perhehoidossa sillä edellytyksellä, että sijaisperhe vastaa lapsen tarpeita ja perhehoidon tukena on riittävät tukitoimet. Lapsen terveydentila, kulttuurinen ja uskonnollinen tausta, mahdollisuus yhteydenpitoon läheisten ihmisten kanssa sekä sijoituksen taustalla olevat tekijät ovat olennaisia sijoituspaikan valintaan vaikuttavia kriteereitä. (Lastensuojelulaki 2007) Sijaishuoltopaikan tulee vastata lapsen tarpeisiin, jolloin esimerkiksi lapsen vaikeahoitaisuuden edellyttämä erityisosaamisen tarve voi vaatia laitoshoidoa, jossa voidaan soveltaa lastensuojelulaissa säädeltäviä rajoitustoimenpiteitä. (Saastamoinen 2008, 30). Laitoshoidolla tarkoitetaan lastenkoteja, nuorisokoteja ja koulukoteja sekä niihin rinnastettavia yksiköitä kuten vastaanottokoteja tai pienryhmäkoteja. Ammatillinen perhekoti sijoittuu perhehoidon ja laitoshoidon väliin edellyttäen ammatillista koulutusta vähintään toiselta perhekodin vanhemmalta sekä asumista yhteisessä kodissa lapsen kanssa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2013a) Yksityisen sektorin osuus lastensuojelun sijaishuollossa on lisääntynyt erittäin nopeasti: vuonna 2007 laitoshuollon toimipaikoista 84 prosenttia oli muita kuin julkisen sektorin toimintayksiköitä. (Heino 2009, 59).

Yksityisellä pienryhmäkodilla tarkoitetaan ympärivuorokautisia sosiaalihuollon palveluita tuottavaa, liike -tai ammattitoimintaa harjoittavaa toimintayksikköä. Yksityisen lastensuojelulaitoksen perustamiseen, laajentamiseen tai toiminnanmuutoksiin tulee hakea lupa lääninhallitukselta. Toimiluvan myöntämisen edellytyksistä säädetään yksityisten sosiaalipalveluiden valvonnasta annetussa laissa siten, että toimintayksikön tulee olla terveydellisiltä ja muilta olosuhteiltaan siellä annettavalle hoidolle, kasvatukselle ja muulle huolenpidolle soveltuva. Toimitilojen ja välineiden tulee olla asianmukaiset sekä henkilöstön määrän suhteessa hoidettavien määrään ja tarpeisiin tulee olla riittävä. Lupahakemuksessa on esitettävä muun muassa toiminta- ja suojelusuunnitelma, henkilökuntaluettelo, kunnan sosiaalitoimen lausunto sekä kaupparekisteriote. (Laki yksityisistä sosiaalipalveluista 2011; Sosiaalihuoltolaki 1982).

2.2 Lapsi sijaishuollon asiakkaana

Kansainvälisellä tasolla lapsen oikeus erityiseen suojeluun, turvallisiin ja hänen kehitystään tukeviin kasvuolosuhteisiin on turvattu YK:n lapsen oikeuksien sopimuksessa (1989). Suomen perustuslain (731/1999, 6 §) ja sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista säädetyn lain (812/2000, 8 §) mukaan lapsella on oikeus tasa-arvoiseen kohteluun ja kehitystään vastaavalla tavalla oikeus vaikuttamiseen itseään koskevissa asioissa. Lastensuojelulaki (417/2007, 20 §) korostaa lapsen oikeutta osallisuuteen kaikissa lastensuojeluprosessin vaiheissa. Lait lasten huollosta ja tapaamisoikeudesta (1983, 1 §), lastensuojelulaki (2007) sekä perusopetuslaki (1998) ohjaavat lastensuojelulaitoksen asiakkaana olevan lapsen huollon toteutusta siten, että tarkoituksena on turvata tasapainoinen kehitys ja hyvinvointi yksilöllisten tarpeiden mukaisesti; lapsella on oikeus myönteisiin ja läheisiin ihmissuhteisiin, ymmärrykseen, turvallisuuteen ja hellyyteen sekä fyysiseen ja psyykkiseen loukkaamattomuuteen. Lapsella on oikeus hyvään hoitoon, kasvatukseen sekä ikään ja kehitystasoon nähden tarpeelliseen valvontaan ja huolenpitoon. Lapsella on myös oikeus turvalliseen ja virikkeelliseen kasvuympäristöön sekä taipumuksia ja toivomuksia vastaavaan koulutukseen.

Lastensuojelulaitoksen toiminnassa tulisi pyrkiä luomaan sijoitetuille lapsille mahdollisuus kuntouttavaan arkeen kodinomaisessa ja turvallisessa ympäristössä. Päivärytmi, harrastukset, lasten palaverit, koti-illat ja yhteistyö lapsen vanhempien kanssa ovat asioita, joista lastensuojelulaitoksen arki tyypillisesti koostuu. Normaalien rutiinien mukaan etenevällä päivärytmillä tavoitellaan säännöllisyyden mukanaan tuomaa ennustettavuutta ja turvallisuuden tunnetta lasten elämään. Lapselle mieluisan harrastuksen löytäminen ja sen tukeminen on tärkeää kuntoutumisen kannalta. Lapsen asioista pidetään palavereja viranomaisten, vanhempien ja yhteistyökumppaneiden kanssa sekä yksikön sisäisesti lapsen arjen sujuvuuteen liittyen. Palaverien tarkoitus on seurata ja huolehtia lapsen kokonaisvaltaisesta kehityksestä ja hyvinvoinnin lisääntymisestä. Koti-iltoina on tarkoitus tehdä jotain hauskaa yhdessä ja lisätä siten lasten keskinäistä yhteenkuuluvuuden tunnetta ja yhteishenkeä. Lapsen tasapainoiselle kehitykselle ja sijaishuollon onnistumiselle yhteistyö lapsen vanhempien kanssa on tärkeää. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2013c.)

2.3 Työskentely lastensuojelulaitoksessa

Lainsäädäntö ohjaa lastensuojelulaitoksen ohjaajien työskentelyä niin edellytettävän koulutuksen (Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 2005) kuin arjen työnkin osalta. Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (2000) edellyttää, että lastensuojelulaitoksen asiakkaan palvelujen tarve tulee toteuttaa ammattitaidolla lakien ja määräysten mukaisesti ja lapsia tulee kohdella tasavertaisesti.

Lasten sijaishuoltopalveluita tarjoavan yrityksen asiakkaiksi voidaan nähdä sijaishuollossa olevat lapset, heidän vanhempansa tai muut läheisensä sekä lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä. Saastamoisen (2008) mukaan lapsen sijaishuollon aikaisen hoidon ja kasvatuksen tulee toteutua lapsilähtöisesti ja onnistuneen sijoituksen lähtökohta ja edellytys on hyvä yhteistyö lapsen ja perheen kanssa. Työntekijöiden tulee edustaa lapselle turvallisia ja pysyviä ihmissuhteita sekä tukea lapsen vanhempia heidän vanhemmuudessaan. (Saastamoinen 2008, 20–23). Lastensuojelussa ohjaajat ovat sosiaalityöntekijöiden ohella toinen keskeinen ammattiryhmä. (Heinonen & Sinko 2009, 90). Liukosen & Lukmanin (2007,107) mukaan ohjaajilla ei ole virallista päätöksentekovaltaa vaan tehtävät keskittyvät asiakkaan ohjaamiseen, neuvontaan ja tukeen, on heillä silti mahdollisuus osallistua laaja-alaisesti lastensuojelun työprosessiin. (Heinonen & Sinko 2009, 90).

Työmenetelminä lastensuojelulaitoksissa käytetään yleisesti muun muassa toiminnallisuutta ja omaohjaajuutta, minkä lisäksi työtapanä on perhekeskeisyys. Toiminnallisuuden liittyvillä positiivisilla kokemuksilla ja elämyksillä luodaan pohjaa lapsen kuntoutumiselle ja omaohjaajuudella tarkoitetaan lapsen asioista päävastuun kantavan henkilön nimeämistä lapsen saapuessa laitokseen. Perhekeskeisyyden tavoite on toimivan yhteistyön luominen perheen kanssa sekä lapsen ja hänen vanhempiensa välisen suhteen tukeminen. (Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 2013c.)

Taskisen (2010, 174) mukaan haavoittavissa oloissa elävän lapsen selviytymistä edistävät kontaktit luotettaviin aikuisiin, tuki, onnistumisen kokemukset, mahdollisuus koulutukseen, lapsen usko itseensä sekä tulevaisuuden toivo. Känkänen (2009, 239) korostaa, että lastensuojelulaitoksen henkilökunnan valmistautuminen sijoitettujen lasten normaalisiin kehitysvaiheisiin ja kasvukriiseihin on erittäin tärkeää. Käytetyistä työmenetel-

mistä omaohjaajuuteen liittyy ajatus lapsen ja työntekijän välisestä, erityisen luottamuksellisesta ja läheisestä, korjaavasta suhteesta.

Yhteiskunnallisella tasolla lastensuojelulaitoksen työntekijöiden tulee pyrkiä purkamaan lastensuojelulapsiin kohdistuvia ennakkoluuloja. Työ on omalla persoonalla tehtävää työtä, joka perustuu vuorovaikutukseen, rajoja asettavaan ja välittävään aikuisuuteen (Vario; Barkman; Kiili; Nikkanen; Oravainen & Tervo 2012.) Sen tulee perustua sosiaalialan eettisiin periaatteisiin, joita ovat ihmisoikeudet ja ihmisarvo, osallistumisoikeus, itsemääräämisoikeus, oikeus tulla kohdatuksi kokonaisvaltaisesti, osallistumisoikeus ja oikeus yksityisyyteen. (Talentia 2012).

2.3 Työhyvinvointi ja lastensuojelutyön haasteet

Luukkalan (2011, 31-32) mukaan työhyvinvoinnin elementit ovat osaaminen, vaatimukset ja sosiaalinen tuki. Työntekijän osaamisen ja työtehtävien tulee kohdata, jotta työntekijä voi työssään hyvin. Työntekijään kohdistuu sekä hänen itsensä että työyhteisön asettamia, työhön liittyviä vaatimuksia: liian korkea vaatimustaso johtaa työntekijän voimavarojen ehtymiseen, mikä pitkään jatkuessaan altistaa työuupumukselle. Tilanteissa, joissa työn vaatimustaso nousee, on sosiaalisen tuen eli esimiehen ja työyhteisön tuen ja kannustuksen merkitys erityisen tärkeää. Työterveyslaitos (2013) nimeää johdon, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyön tärkeimmäksi työhyvinvointia edistäväksi tekijäksi.

Työn tulisi olla sopivasti kuormittavaa, jolloin työtehtävien määrä ja vaatimustaso vastaavat työntekijän osaamista. Sopivasti kuormittava työ mahdollistaa työntekijälle hallinnan tunteen, mutta on riittävän haastavaa ollakseen mielenkiintoista ja kehittävää. Haitallista kuormitusta voivat aiheuttaa muun muassa sosiaalisen vuorovaikutuksen puute tai tapa, työn organisointi ja kiire, rooliristiriidat sekä epäselvyys omasta työtehtävästä. (Jabe 2010, 52.) Myös työssä koettujen muutosten on todettu olevan yhteydessä työntekijöiden kokemaan stressin ja turvattomuuden tunteisiin. Näiden tunteiden käsittelemättä jättäminen työyhteisön sisällä kasvattaa todennäköisyyttä muun muassa lisääntyneisiin sairauspoissaoloihin, työtapaturmiin, työtyytymättömyyteen sekä ristiriitoihin työntekijöiden ja esimiesten välillä. (Rasulzada 2007, 28.)

Lastensuojelu sisältä päin – selvityksessä on tarkasteltu sijaishuollossa toimivien näkemyksiä alan tilasta ja työolosuhteista. Selvityksestä käy ilmi, että byrokraattisuus ja resursseihin liittyvät haasteet kuormittavat henkilökuntaa. Lisäksi 31 prosenttia lastensuojelulaitosten hoitajista tai ohjaajista kokevat työympäristönsä turvattomaksi: lasten ja nuorten käyttämää väkivaltaa tai sen uhkaa oli viimeisen vuoden aikana kokenut 21,9 prosenttia vastaajista. Vaikka väkivallan uhan voidaan katsoa kuuluvan työn luonteeseen, ei sen aiheuttamaa stressiä pidä vähätellä. (Muuronen, Sariola & Varsa 2009, 31–35, 46, 47.)

3 PEREHDYTYS

Työsuojelulainsäädäntö eli laki työterveyshuollosta (2001/1383), työsuojeluvalvonnasta, työsuojeluyhteistoiminnasta (2006/44), yhteistoiminnasta yrityksissä (2007/334) sekä työturvallisuuslaki (738/2002) velvoittavat työnantajaa järjestämään työhön perehdytyksen. Lainsäädännön tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita, turvata ja ylläpitää sekä ennalta ehkäistä työstä ja työympäristöstä johtuvia haittoja työntekijöille. Työturvallisuuslaki (2002) edellyttää työnantajan antavan työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehtivan riittävästä perehdytyksestä työhön, työpaikan olosuhteisiin, asianmukaisiin työtapoihin sekä täydentämään työntekijälle annettavaa ohjausta ja opetusta tarvittaessa työntekijän osaamisen huomioiden. (Työturvallisuuslaki 2002.)

Perehdytys on osa lakisääteistä omavalvontasuunnitelmaa, joka on laadittu Pienryhmäkoti Havumäen molempiin toimintayksiköihin 1.9.2012. (Laki yksityisistä sosiaalipalveluista 2011). Lastensuojelun valtakunnallinen valvontaohjelma 2012–2014 nimeää toimintayksikön suositeltavaksi tasoksi yksikön kirjalliset laatukriteerit, omavalvontasuunnitelman ja henkilöstön yhdessä sopimat ja kirjaamat kasvatusmenetelmät. (Lastensuojelun ympärivuorokautinen hoito ja kasvatus, valtakunnallinen valvontaohjelma 2012–2014, 12). Omavalvonnalla tarkoitetaan palvelun tuottajan omatoimista laadun varmistamista lainsäädännön, valvontaohjelmien, laatusuosituksen sekä palvelun tuottajan omien laatuvaatimusten osalta. Omavalvontasuunnitelmassa kuvataan palvelujen laadun ja asiakasturvallisuuden parantamiseksi suunniteltuja menettelytapoja ja asiakirjoja sekä menettelytapoja havaittujen riskien, vaaratilanteiden ja laadullisten puutteiden korjaamiseksi ja ennaltaehkäisemiseksi. (Määräys omavalvontasuunnitelmasta 10.2.2012.)

3.1 Perehdyttäminen

Perehdyttämisen sisältö voidaan jakaa kolmeen osaan, joita ovat organisaatioon perehdyttäminen, työhön perehdyttäminen sekä työyhteisöön perehdyttäminen. Organisaatioperehdytykseen kuuluu muun muassa toiminta-ajatuksen -ja tapojen läpikäyminen: vastataan kysymykseen siitä, miksi työtä tehdään, kenelle ja miten. Työhön perehdyttä-

minen on varsinaisten työtehtävien ja vastualueiden sekä työntekijään kohdistuvien odotusten kertomista ja opettamista. Työyhteisöön perehdyttämisellä tarkoitetaan tutustumista työtovereihin, yhteistyökumppaneihin ja asiakkaisiin. (Työturvallisuuskeskus 2003, 4; Työturvallisuuskeskus 2007, 2.)

Yksinkertaistetusti esitettynä perehdyttäminen pitää sisällään kaikki ne toimenpiteet, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa tavat, ihmiset, työnsä sisällön sekä siihen liittyvät odotukset. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2). Perehdyttämisen keskeinen tavoite on saada uusi työntekijä tuntemaan itsensä osaksi työyhteisöä ja sitoutumaan siihen (Juuti & Vuorela, 2002). Piilin (2006) mukaan työn laatuun, tehokkuuteen ja turvallisuuteen vaikuttavat työskentelyvalmiudet on mahdollista omaksua nopeammin hyvän perehdytyksen avulla. (Piili 2006, 124). Tällöin myös virheiden mahdollisuus pienenee ja työturvallisuus paranee. (Penttinen & Mäntynen 2006, 2).

Hyvin toteutettu perehdytys paitsi helpottaa aloittamista uudessa työssä, myös auttaa uutta työntekijää tiedostamaan, hyödyntämään ja parantamaan aiempaa osaamistaan. Perehdyttämisessä tulisikin huomioida ja hyödyntää uuden työntekijän osaamista alusta alkaen, jolloin perehdyttäminen hyödyntää laajimmillaan koko työyhteisöä. (Kupias & Peltola 2009, 19.) Onnistunut perehdytys kannustaa uutta työntekijää ottamaan aktiivisen roolin omassa oppimisessaan: kysyminen, omatoimisuus ja asioiden itsenäinen selvittäminen tehostavat oppimista. (Penttinen & Mäntynen 2009, 5).

Perehdyttäminen ei liity ainoastaan uusien työntekijöiden kouluttamiseen. Muita perehdytettäviä ryhmiä voivat olla sijaiset ja opiskelijat, minkä lisäksi myös pitkäaikaisia työntekijöitä tulee perehdyttää muutostilanteissa sekä esimerkiksi pitkän poissaolon jälkeen. (Kangas & Hämäläinen 2010, 3). Perehdyttäminen onkin tärkeä osa henkilöstön kehittämistä. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2). Työyhteisön esimies voi jakaa perehdyttämiseen liittyviä tehtäviä työyhteisön jäsenille, mutta kokonaisvastuu perehdyttämisen suunnittelusta, toteutuksesta ja valvonnasta on aina esimiehellä. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2).

3.2 Perehdytys prosessina

Perehdytys prosessina korostaa toiminnan jatkuvuutta ja suunnitelmallisuutta. Voidaan kin sanoa perehdyttämisen olevan prosessi, jonka eri vaiheille on määritelty selkeä alku

ja loppu, mutta prosessina se on tavalla tai toisella käynnissä koko ajan. Perehdytystä tulee kehittää henkilöstön ja työpaikan tarpeiden mukaisesti. (Penttinen & Mäntynen 2006, 2-5.) Systemaattisella perehdytyksen suunnittelulla tarkoitetaan koko yrityksen tasolla tapahtuvaa perehdytysprosessin suunnittelua. (Kupias & Peltola 2009, 87–88.)

Yrityksen perehdytysuunnitelman tulisi sisältää selkeä kuvaus perehdytysprosessista, perehdytyksen tavoitteet, ajankäyttö ja resurssit, perehdytysmateriaali, perehdytyksen vastuunjako sekä perehdyttäjien koulutus. (Hämäläinen & Kangas 2007, 6-7). Yksilöllinen perehdytyksen suunnittelu perustuu perehdytettävän henkilökohtaisiin oppimistavoitteisiin. Käytännössä perusrunko perehdytysprosessissa voi olla sama, mutta sitä tulee soveltaa tilannekohtaisesti. (Kupias & Peltola 2009, 87–88.)

3.3 Perehdytyksen tavoitteet ja perehdytysuunnitelma

Perehdytyksen tavoitteena on aina oppiminen. Vastaavasti osaava henkilökunta on laadukkaan toiminnan kriteeri, sillä huono perehdytys näkyy asiakkaalle ja yhteistyökumppaneille vaikuttaen negatiivisesti yrityskuvaan. (Honkaniemi ym. 2006, 155). Työntekijän tulee hahmottaa itsensä osaksi kokonaisuutta: jos työntekijän perehdytys jää ohueksi, hän ei tunne itseään tervetulleeksi yritykseen. Silloin hän on herkemmin valmis vaihtamaan työpaikkaa, ja yritys joutuu aloittamaan perehdytyksen uudestaan. Yrityksen tulisi maksimoida työntekijöiden sitoutuminen yritykseen: hyvä perehdytys vaikuttaakin henkilökunnan sitoutumiseen ja työhyvinvointiin, jolloin vastaavasti rekrytoinnin tarve vähenee. (Viitala 2009, 86.)

Joustava perehdytysuunnitelma sisältää rungon, aikataulun ja työnjaon: se on konkreettinen ja oikea-aikainen siten, että se perustuu uuden työntekijän tavoitteisiin ja oppimiseen. Perehdytysprosessissa konkreettisuus tarkoittaa sitä, että perehdytettävä ymmärtää mitä tehdään, miksi tehdään ja miten tehdään. Kokonaisuuden hahmottamista helpottaa kirjallisen aikataulun tekeminen, koska silloin opeteltavat asiat ovat selkeästi sekä perehdyttäjän että perehdyttäjän nähtävillä. Realistinen aikataulu on ehdottoman tärkeä, koska liian suuri määrä yksityiskohtaista tietoa heti perehdytyksen alkuvaiheessa saattaa sekoittaa tulokasta ja hidastaa oppimista. Perehdytyksessä voidaan käyttää kirjallisessa tai sähköisessä muodossa olevaa materiaalia tehostamaan asioiden mieleen painamista. (Kjelin & Kuusisto 2003, 198, 201)

3.4 Perehdyttäjä ja perehtyjä

Onnistunut perehdytys edellyttää sekä perehdyttäjän että perehtyjän kiinnostusta ja halua kehittää omaa ammattitaitoa ja työn sisältöä. Perehdyttäjän tulee ymmärtää perehdytys prosessina, johon kuuluu useita, perehdytettävän oppimisen mukaan eteneviä vaiheita. Hyvän perehdyttäjän tunnusmerkkejä ovat korkea ammattitaito, hyvät sosiaaliset taidot ja pyrkimys vuorovaikutukseen perehtyjän kanssa sekä kyky jaksottaa opeteltavat asiat ja yhdistää ne kokonaisuuksiksi. (Kjelin & Kuusisto 2003, 196, 197.)

Perehdytysprosessiin voi osallistua työyhteisön koko henkilökunta, jolloin perehtyjä saa toiminnasta monipuolisen käsityksen. (Kjelin & Kuusisto 2003, 195.) Tämä edellyttää kuitenkin sitä, että perehdytysprosessiin osallistuvat henkilöt sekä heidän vastualueensa perehdytysprosessissa tulee määritellä. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2,3). Hyvä perehdyttäjä omaa asiantuntijuuden lisäksi halun viedä osaamistaan eteenpäin: perehdyttäjän innostava asenne voi tarttua (Juuti & Vuorela 2002, 50, 51). Vastaavasti hyvä perehtyjä on motivoitunut oppimaan ja osaa asettaa itselleen oppimistavoitteita. Perehtyjän on olennaisen tärkeää mieltää oppiminen omaksi vastuukseensa siten, että hän kokee saavansa tarvitsevansa välineet ja tuen oppimisen mahdollistamiseksi. (Laaksonen ym. 2005, 99).

3.5 Perehdyttämisen arviointi ja seuranta

Perehdyttämisen tuloksia tulee seurata ja arvioida: kuinka tavoitteet on saavutettu, miten suunnitelma on onnistunut, mitä puutteita ja korjattavaa ilmeni, mitä voisi tehdä toisin ja mikä on onnistunut. Perehdyttämisen seurannassa ja kehittämisessä tulee ottaa perehdytettyjen mielipiteet ja kokemukset huomioon, jotta perehdytystä pystytään arvioimaan ja kehittämään. (Mäntynen & Penttinen 2009, 7.)

Työyhteisö- ja työntekijälähtöisen kehittämistyön lähtökohtana arviointi on keskeisessä roolissa. Arviointiin pohjautuvan ajattelun avulla on pyrkimys parantaa työntekijän tapaa tulkita, havainnoida sekä ymmärtää toimintaa ja työympäristöä. Ammatillisen kehittämisen edellytyksenä on arvioiva työote, jossa työn laatua ja vaikuttavuutta voidaan parantaa myös työympäristön muutoksessa. Merkityksellistä oppimisen ja kehittymisen kannalta on arviointiprosessiin osallistuminen. (Vataja 2009, 52.)

Perehdytyksen kehittävällä arvioinnilla pyritään työntekijöiden ja työyhteisöjen osaamisen lisäämiseen. Tätä kautta työssä tapahtuu jatkuvaa kasvua ja kehittymistä, jossa työntekijät jakavat ja vastaanottavat toisiltaan tietoa arvoista, asenteista ja havainnoista. Työyhteisöjen kehittämistä tukevat erilaiset arvioinnin menetelmät, joiden avulla työpaikoilla olevaa hiljaista tietoa saadaan jaettua ja tuotua työyhteisön keskustelun ja tarkastelun kohteeksi. (Vataja 2009, 55.) Perehdytys- ja opastusvastuussa olevat työntekijät tarvitsevat jatkuvaa koulutusta ja valmennusta perehdytystehtäviin, jotta perehdytettävää voidaan rohkaista, kannustaa ja ohjata omatoimisuuteen ja vastuun ottoon. Perehdytyksen opastuksen ja koulutuksen avulla perehdytys voidaan tehdä näkyvästi tärkeäksi asiaksi työyhteisössä. (Mäntynen & Penttinen 2009, 7.)

4 OPINNÄYTETYÖN YHTEISTYÖTAHO

Pienryhmäkoti Havumäki on yksityinen lastensuojelun palveluita tuottava yritys, jonka omistaja ja toimitusjohtaja on Jaana Kollanus. Pienryhmäkoti Havumäki sijaitsee Tuusulassa, noin kolmenkymmenen kilometrin päässä Helsingistä Keski-Uudenmaan alueella. Pinta-alaltaan Tuusulan kunta on laaja ja asukkaita alueella on noin 36 000. Keskuksia Tuusulan alueella on kolme: Hyrylä, Jokela ja Kellokoski. Kunnallinen, tuusulalaisille lapsille ja nuorille suunnattu, lastensuojelupalveluita tuottava toimintayksikkö Hyrylän alueella on Tuusulan perhetukikeskus. (Tuusulan kunta i.a.) Pienryhmäkoti Havumäki Oy on perustettu vuonna 2007 ja se tarjoaa lasten sijaishuollon palveluita kodinomaisessa ympäristössä. Erityisosaamisalueena ovat psyykkisesti oirehtivat lapset ja nuoret, joille voidaan lapsen tarpeen mukaan tarjota kriisisijoituspaikka, arviointijaksopaikka tai pidempiaikainen sijoituspaikka. (Pienryhmäkoti Havumäki 2014.) Tässä opinnäytetyössä käytetään Pienryhmäkoti Havumäki Oy:stä lyhennettä Havumäki, ja sillä tarkoitetaan yrityksen molempia toimintayksiköitä jos ei toisin mainita.

Yrityksen toimintaan kuuluu myös jälkihuollon ja perhetyön palvelut. Tällä hetkellä pienryhmäkoteja on kaksi, Tuusulan Rusutjärvellä sijaitseva Havumäki sekä vuonna 2010 toimintansa aloittanut, Tuusulan Riihikalliossa sijaitseva Hima. Yksiköiden välinen etäisyys on noin kymmenen kilometriä, ja Tuusulan kunnan keskuksista lähinnä molempia yksiköitä on Hyrylä. Havumäen toimintayksikössä asiakaspaikkoja on seitsemän ja Himassa kuusi, minkä lisäksi molemmissa yksiköissä voidaan tilapäisesti vastaanottaa yksi lapsi niin sanotulle kriisipaikalle. Tällä hetkellä yksiköissä asuvien lasten ikä on 10–17 vuotta. (Pienryhmäkoti Havumäki 2014.)

Yrityksessä työskentelee maaliskuussa 2014 yhteensä 16 henkilöä. Henkilökunta koostuu toimitusjohtajan lisäksi kasvatusjohtaja Katri Lahdensalosta, molempien yksiköiden vastaavista ohjaajista sekä 12 ohjaajasta. Havumäen toiminnassa on tapahtunut paljon muutoksia viimeisen kolmen vuoden aikana. Himan toimitilat vaihtuivat kesällä 2013 suurempaan toimintayksikköön, jonka seurauksena saatiin yksi asiakaspaikka lisää. Himan yksikön perustaminen ja muutto uusiin tiloihin ovat vaatineet toimitusjohtajalta suurta työpanosta, minkä lisäksi kolmas toimipiste eli perhehoitoyksikkö avattiin tammikuussa 2014 Riihikallioon. Tällä hetkellä perhehoitoyksikön toiminta on keskeytetty ja siten se on myös rajattu opinnäytetyön ulkopuolelle. Havumäessä haasteena viimeisten vuo-

sien aikana on ollut henkilökunnan suuri vaihtuvuus ohjaajien keskuudessa, minkä lisäksi molempien toimintayksiköiden vastaavat ohjaajat ovat vaihtuneet. Myös työntekijöiden toimenkuvat ovat muuttuneet, mikä koskee erityisesti toimitusjohtajan ja kasvatustavastavan vastuunjakoja ja työtehtäviä. Perehdytyskansion tarkoitus on näin ollen selkiyttää Havumäen toimintatapoja myös yksiköissä tällä hetkellä työskentelevälle henkilökunnalle. Itse olen työskennellyt Pienryhmäkoti Havumäessä yhteensä noin kolmen vuoden ajan eripituisissa työsuhteissa sekä keikkatyöntekijänä. Aloitin työskentelyn Himassa noin viikko sen jälkeen, kun yksikön toiminta oli käynnistynyt. Perehdytystä ei käytännössä ollut lainkaan vaan kyse oli ennemminkin tilanteesta, jossa henkilökunta opetteli ja hioi toimintatapoja yhdessä. Henkilökohtainen näkemykseni perehdytyksen tarpeellisuudesta ja sen laadun merkityksestä perustuu näin ollen myös omiin kokemuksiini.

5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

5.1 Opinnäytetyön tavoitteet

Opinnäytetyöni on kehittämispainotteinen opinnäytetyö, millä yleisesti tarkoitetaan lyhytkestoista ja kertaluontoista prosessia, jonka lopputuotoksena syntyy jokin palvelu tai tuotos tietylle käyttäjäryhmälle. Kehittämispainotteisesta opinnäytetyöstä käytetään myös nimitystä toiminnallinen opinnäytetyö ja sen yleiset tavoitteet ovat käytännön toiminnan toteuttaminen, ohjeistaminen, opastaminen sekä toiminnan järjestäminen ja mallintaminen. Kehittämispainotteisessa opinnäytetyössä yhdistyvät käytännön toteutus ja sen raportointi. (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 33–34.)

Opinnäytetyöprosessini käynnistyi valinnalla tutkimuspainotteisen ja kehittämispainotteisen opinnäytetyön välillä. Koska olen tehnyt jo yhden tutkimuspainotteisen opinnäytetyön aiempiin opintoihini liittyen, oli kehittämispainotteisen opinnäytetyön valinta ammatillisen kasvun näkökulmasta looginen valinta. Seuraavaksi pohdin aihealuetta, mihin opinnäytetyöni suuntautuisi ja päädyin oman kiinnostukseni perusteella ajatukseen, että haluaisin aiheen liittyvän lapsiin, perheisiin tai yleisesti lastensuojeluun. Tämän opinnäytetyön puitteissa täytyvät henkilökohtaiset tavoitteeni opinnäytetyön aiheen kiinnostavuuden ja toteutustavan osalta.

Opinnäytetyöni tavoite on kehittää Havumäen perehdytyskansiota henkilökunnan käyttöön. Tarkoituksena on tuottaa konkreettinen, ajantasainen ja kattava opas ensisijaisesti uusien työntekijöiden perehdyttämiseen. Yrityksen perehdytysprosessi selkiytyy ja opas hyödyttää myös vanhoja työntekijöitä, joille perehdytyskansio voi toimia apuna asioiden tarkistamiseen. Perehdytyksen nostaminen esiin yrityksen toiminnassa sekä perehdytyskansion sisältöä pohdittaessa henkilökunta tulee myös pohtineeksi ja kyseenalaiseksi jo vakiintuneita toimintatapoja. Opinnäytetyönä päivitettävän perehdytyskansion on tarkoitus tukea Havumäen perehdytysprosessin suunnitelmallista toteutusta, arviointia ja seuranta.

5.2 Opinnäytetyöprosessin aikataulu

Opinnäytetyöprosessi on alkanut keväällä 2013, jolloin Pienryhmäkoti Havumäen toimitusjohtaja Jaana Kollanus ehdotti laatukäsikirjan tekemistä yritykselle opinnäytetyönä. Ryhdyin työstämään aihetta ja toteutin Havumäen henkilökunnalle kehittämispäivien yhteydessä reteaming – malliin perustuvan, työryhmien ja tiimien voimavarakeskeisen kehittämisen menetelmän (Paasu 2013) osana laatukäsikirjan taustaselvitystä. Elämäntilanteeni olennaisesti muuttuessa opinnäytetyöprosessini keskeytyi ja sen käynnistettyä uudestaan keväällä 2014 ei laatukäsikirja aiheena ollut enää ajankohtainen.

Jaana Kollanus keskusteli Pienryhmäkoti Havumäen yksikönvastaavien kanssa 19.2.2014 pidetyssä palaverissa uudesta aiheesta, joka toisi konkreettista hyötyä yrityksen toimintaan. Kehitettäväksi aiheeksi nousi tarve perehdytysprosessin tehostamiseen kokonaisuutena sekä perehdytysmateriaalien uudistaminen. Toivoin hyvin alkaneen yhteistyön Havumäen kanssa jatkuvan, minkä lisäksi aihe oli mielestäni tärkeä, ajankohtainen ja kiinnostava. Varmistin ohjaavalta opettajalta, että aiheen vaihtaminen ja aihe ovat mahdollisia toteuttaa, ja sain myöntävän vastauksen 21.2.2014. Työelämän yhdyshenkilöksi nimettiin Pienryhmäkoti Havumäen kasvatusvastaava Katri Lahdensalo, jonka kanssa allekirjoitettiin sopimus opinnäytetyöyhteistyöstä. Opinnäytetyöprosessin aikataulu on ollut erittäin tiukka. Aihe varmistui helmikuun 2014 lopussa, ja opinnäytetyön palautin esitarkastukseen 31.3.2014. Ennen opinnäytetyön lopullista palauttamista 24.4.2014 olen tehnyt työhön runsaasti muutoksia saamieni korjausehdotusten perusteella.

5.2 Aineiston hankinta ja analyysi

Toiminnalliselle opinnäytetyölle on tyypillistä, että tutkimuksellinen selvitys kuuluu tuotoksen toteutustapaan: tällä voidaan tarkoittaa keinoja, joilla sisällön materiaali hankitaan sekä keinoja, joilla visuaalinen ilme toteutetaan. (Vilka & Airaksinen 2003, 56-58). Perehdytyskansion sisältöön käytetty aineisto perustuu teoretietoon hyvän perehdytyksen ja perehdytysmateriaalin elementeistä, Havumäen henkilökunnan näkemyksiin tarpeellisesta sisällöstä sekä jo olemassa olevan materiaalin hyödyntämiseen. Henkilökunnan näkemyksiä kartoitettiin ideapaperin sekä tiimipalavereista tehdyn koosteen avulla. Ideapaperiin vastaaminen oli vapaaehtoista ja myös vapaamuotoista: esiin nou-

sevia ajatuksia ei haluttu rajoittaa valmiiden kysymysten avulla. Aineiston analyysiin sisältyi Havumäen valmiina olevan perehdytysmateriaalin kerääminen ja arviointi. Havumäen perehdytysmateriaali sisälsi yrityksen toiminta-ajatuksen ja työsäännöt sekä yhteistyökumppaneiden kuten esimerkiksi sosiaalityöntekijöiden, lähialueen koulujen ja nuorisotalojen yhteystietoja. Perehdytyskansiossa oli myös lomakkeita kuten palaute-lomake vanhemmille sekä ohjeita esimerkiksi taksikyydin tilaamiseen.

Kesällä 2013 perehdytyskansiota oli päivitetty lisäämällä siihen perehdytysohjelma – lomake, johon voidaan rastittaa perehdytetyt asiat. Lomakkeen tueksi materiaalia ei juuri ollut tai se oli vanhentunutta ja siten osittain väärää sisältävää. Yksiköiden toiminnan osalta keskeiset asiat kuten esimerkiksi lasten päiväohjelma sekä päivystävän työntekijän päivystysajat ja yhteystiedot olivat esillä tulosteina yksiköiden ilmoitustau- luilla. Perehdytyskansioista ei ollut sähköistä versiota, ja sähköisessä muodossa oleva materiaali oli hieman hankalasti löydettävissä eri tiedostoista. Yrityksen perehdytyspro- sessia ei ollut määritelty, jolloin myös konkreettinen perehdytysuunnitelma sekä katta- va ja ajantasainen materiaali perehdytyksen tueksi puuttuivat.

6 PEREHDYTYSKANSION TOTEUTUS

6.1 Perehdytyskansion suunnitteluvaihe

Tiedonhankinnan aloitin heti opinnäytetyön aiheen varmistuttua. Opinnäytetyön aiheeseen liittyvää lähdemateriaalia on saatavissa runsaasti, jolloin aiheen rajaaminen ja opinnäytetyöhön mukaan otettavan materiaalin valinta oli tärkeä työvaihe. Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2009, 23) korostavat, että lähdemateriaalin tulee olla peräisin luotettavalta taholta ja sisältää ajankohtaista ja olennaisesti opinnäytetyön aiheeseen liittyvää tietoa. Valintakriteereinä tarkastelin mihin tarkoitukseen materiaali on tuotettu, milloin ja kenen toimesta. Pääsääntöisesti etsin lähdemateriaaliksi viranomaisjulkaisuja, tieteellistä aineistoa ja lakitietoa perehdytyksestä sekä lastensuojelun sijaishuollosta. Opinnäytetyöprosessin aikana merkitsin opinnäytetyöpäiväkirjaan ylös löytämäni tietolähteen, siihen liittyvän päivämäärän ja mahdollisesti käyttämäni hakusanan. Olennaista on käytettävän tiedon eettisyys, lainmukaisuus sekä tiedon kriittinen tarkastelu ja arviointi suhteessa omaan opinnäytetyöhön. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 23).

Perehdytyskansion suunnittelu käynnistyi yhteydenotolla Havumäen kasvatusjohtaja Katri Lahdensaloon, jonka kanssa sovimme ideapaperin käyttämisestä tiedonkeruun menetelmänä Havumäen henkilökunnalle. Laadin ideapaperille saatteen (LIITE 1), jonka tarkoitus on lyhyesti ja ytimekkäästi kertoa opinnäytetyöstä, sen tarkoituksesta sekä työntekijöiden roolista perehdytyskansion päivittämisessä. Saatteen kirjoittamisessa koin haasteelliseksi sen, että työskenneltyäni yrityksessä useita vuosia on osa työntekijöistä minulle tuttuja, jolloin hyvin vapaamuotoinen saate olisi ollut houkutteleva vaihtoehto. Työyhteisöstä kuitenkin osa on minulle tuntemattomia, joten pyrin kompromissiin tekemällä saatteesta riittävän informatiivisen, lyhyen ja asiallisen.

Ideapaperi (LIITE 2) jätettiin molempien yksiköiden toimistoon sen jälkeen, kun ideapaperin tarkoituksesta oli tiimipalaverissa työntekijöiden kanssa keskusteltu. Ideapaperissa työntekijöiden toivottiin vapaamuotoisesti tuovan esiin omia näkemyksiään siitä, mitä perehdytyskansion tulisi sisältää. Ideapaperin vastausaika oli viikko, jotta kaikilla työntekijöillä olisi mahdollisuus työvuorojen puitteissa sitä täyttää. Lisäksi ajoitin ideapaperin noudon siten, että työyhteisön viikkopalaverissa ideapapereissa esiin nousseita kohtia oli vielä tarkennettu ja käyty keskustelua perehdytysprosessista ja sen

kehittämistarpeista ja tehty näistä erilliset koosteet. Ideapaperit ja tiimipalaverien keskusteluista tehdyt koosteet toimivat pohjana perehdytyskansioiden sisällön ja laajuuden suunnittelussa.

Työntekijöiden ideapaperiin kirjaamien asioiden perusteella näkemykset hyvän perehdytyskansion sisällöstä vaihtelivat melko paljon: toisaalta toivottiin kattavuutta ja toisaalta lyhyttä ja ytimekästä. Tiimipalaverissa tarkentui näkemys siitä, että keskeisin toive perehdytyskansiolle oli saada kaikki tärkeä tieto kootusti yhteen paikkaan. Kaikilta osin tätä toivetta ei ollut mahdollista tai tarkoituksenmukaista täyttää: esimerkiksi talon lapsia koskevat tiedot ovat salassa pidettäviä eivätkä näin ollen kuulu perehdytyskansioon. Työntekijöiden näkemysten perusteella kävi ilmeiseksi, että perehdytyskansiolle oli suuri tarve ja sen tulisi olla varsin laaja ja yksityiskohtaistakin tietoa sisältävä. Ideapaperissa esiin nostetut teemat antavat lisäksi viitteitä siitä, mitkä asiat nykyisille työntekijöille ovat mahdollisesti epäselviä.

6.2 Perehdytyskansion toteutusvaihe

Ryhdyin kirjoittamaan opinnäytetyön raporttiosuutta ideapaperin vastauksia odottaessani sekä suunnittelin teorian tiedon ja Havumäen perehdytyksen seurantalomakkeen pohjalta alustavan sisällysluettelon uudistetulle perehdytyskansiolle. Kasvatusvastaava Katri Lahdensalo sekä Himan vastaava ohjaaja kommentoivat sisällysluetteloa ja sen rakennetta, jolloin vaihdoin työsuhteeseen liittyvät asiat perehdytyskansion loppuosaan. Muilta osin sisällysluettelo pysyi pääosin ehdotelman mukaisena myös ideapaperin palauttamisen jälkeen siten, että otsikoihin tuli joitain tarkennuksia ja lisäyksiä. Ideapaperissa esiin tuodut kohdat löytyvät perehdytyskansiosta kasvatuskumppanuutta ja perheytyön osiota lukuun ottamatta. Havumäkeen on tekeillä opinnäytetyö kasvatuskumppanuudesta, jolloin perehdytyskansioon voidaan lisätä materiaalia ja tarkentaa näitä lastensuojelulaitoksen ohjaajien työssä merkittävässä roolissa olevia aiheita.

Perehdytyskansion sisältöä suunnitellessani pyrin huomioimaan lastensuojelulaitoksen toimintaan liittyvät lakisääteiset velvoitteet, jotka ohjaajina työskentelevien työntekijöiden tulee hallita. Pohdinkin huolellisesti sitä, kenelle perehdytyskansio on suunnattu ja miksi. Vaikka henkilökunnan tulee täyttää lastensuojelulaitoksen ohjaajille asetetut pätevyysvaatimukset ja siten myös työnantaja voi odottaa työntekijöiltä tiettyä osaamista, tulee perehdytyskansion olla käyttökelpoinen väline asioiden tarkistamiseen ja

myös esimerkiksi opiskelijoiden ja sijaisten käytettäväksi. Tästä johtuen perehdytyskansioista löytyy esimerkiksi rajoittamistoimenpiteistä kertova osio, vaikka Havumäessä käytössä oleva kirjausjärjestelmä Nappula sisältää yksityiskohtaista tietoa aiheesta.

Havumäen työyhteisö on kokenut runsaasti muutoksia suhteellisen lyhyessä ajassa: Himan muutto uusiin toimitiloihin sekä muutokset henkilökunnan työtehtävissä ja vastuualueissa ovat henkilökuntaa kuormittavia tekijöitä. Ideapaperissa (LIITE 2) nousi esiin työntekijöiden tarve konkreettisten toimintaohjeiden sekä työtehtävien ja vastuiden selkiyttämiseen. Toimintaohjeita kaivattiin erityisesti lapsen karkaamisen varalle silloin, kun työskennellään yksin. (LIITE 2) Perehdytyskansiota päivitettäessä olennaisinta on ollut tärkeiden tietojen koonti ja siten helppo löydettävyys.

Toteutusvaiheessa pohdin kovasti sitä, kuinka yhdistetään hyvin laaja ja kattava perehdytysopas helppolukuisuuteen. Perehdytyskansioon valittua tietoa on rajattu siten, että sisällysluettelosta on pyritty luomaan looginen ja asiat esiin nostava, jolloin etsitty tieto on helppo kansioista löytää. Samalla osa aiheista käsitellään kansiossa lyhyesti siten, että otsikon alla kerrotaan mistä löytyy lisää tietoa asiasta. Perehdytyskansiossa käytetty sinuttelu – muoto on tietoinen valinta, jonka toivon tekevän tekstistä helpommin lähesyttävää. Perehdytyksen seurantalomake konkretisoi opeteltavia asioita. Sen rakenne ja siinä käytetyt aiheet ovat mahdollisimman yhtenäisiä perehdytyskansion kanssa, mikä tehostaa kansion hyödynnettävyyttä perehdytysmateriaalina.

Perehdytyskansion käytännön toteutus on tehty siten, että olen koonnut, muokannut ja päivittänyt alussa tehdyn ja korjatun sisällysluettelon mukaisen sisällön sekä olemassa olevien materiaalien että omien tietojeni pohjalta. Oma työkokemus Havumäestä oli ehdoton edellytys sille, että perehdytyskansio aikataulun puitteissa valmistui, koska oman tiedon pohjalta pystyin kirjoittamaan suurimman osan esimerkiksi lasten arkeen ja työsuhteeseen liittyvistä asioista. Kirjoitusvaiheen alussa pidimme Himan vastaavan ohjaajan kanssa palaverin, jossa kävimme läpi Havumäen toiminnassa muuttuneita ja itselleni uusia asioita, jotta ne perehdytyskansioon tulisivat oikein. Kaikki kirjoittamani osiot lähetin sähköpostilla kasvatusjohtajalle kommentoitavaksi ja esitin tarkentavia kysymyksiä.

Sähköisessä muodossa ollut valmis ja ajantasainen materiaali kuten Havumäen esittely, lasten säännöt ja ohjaajien tehtävät työvuorossa –kappaleet on siirretty perehdytyskansioon lähinnä vain ulkoasua muuttaen. Havumäen kirjalliset dokumentit –kappaleen

osioista tehdyt tiivistelmät olen tehnyt ja muokannut sähköisistä versioista pois lukien laatukäsikirja, joka löytyy vain tulosteena. Perehdytystä käsittelevä osuus sisältäen perehdytysprosessin on opinnäytetyön tekijän tuottamaa uutta materiaalia, samoin kuin Havumäen kasvatusjohtajan tekemät työnkuvat.

6.3 Perehdytyskansion arviointi

Perehdytyskansion toteutus oli työläs, mutta kokonaisuutenaan hyvin sujunut työvaihe opinnäytetyöprosessissa. Oman työkokemukseen perustuvan tiedon osuus perehdytyskansiossa on merkittävä, mutta se sisälsi myös riskin väärän tai vanhentuneen tiedon kirjaamisesta perehdytyskansioon. Tämän riskin tiedostaen on materiaalin oikeellisuuden tarkastus ollut erittäin tärkeää ja myös aktiivista. Perehdytysoppaan arviointia on toteutettu koko prosessin ajan siten, että Katri Lahdensalo ja Himan vastaava ohjaaja ovat kommentoineet sisällysluetteloa ja esittäneet korjausehdotuksia oppaan sisältöön. Saamani palaute on ollut positiivista, ja korjausehdotukset kuten esimerkiksi vanhentuneet tietoni Havumäen päivystysvuoroista olen korjannut. Yhteistyö Havumäen kanssa on ollut sujuvaa ja henkilökunnan sitoutuminen perehdytyskansion päivittämiseen on näkynyt työn kaikissa vaiheissa.

Valmis perehdytyskansio toimitettiin Jaana Kollanukselle, Katri Lahdensalolle sekä molempien yksiköiden henkilökunnalle luettavaksi 30.3.2014 ja ehdotetut korjaukset on tehty 20.4.2014 mennessä ennen opinnäytetyön lopullista palautusta. Koska opinnäytetyöprosessin aikana Havumäkeen ei ole tullut uusia työntekijöitä, keikkalaisia tai opiskelijoita, ei perehdytyskansion käytettävyyttä ole testattu ensisijaisella kohderyhmällä vaan arviointi perustuu nykyisen henkilökunnan näkemyksiin. Sähköisessä muodossa olevaa perehdytyskansiota on kuitenkin helppo päivittää, mikä oli ehdoton edellytys kansion jatkokäytön osalta.

Opinnäytetyöprosessin tiukka aikataulu on ollut määräävin tekijä myös perehdytyskansion päivitysprosessissa. Osittain tiukkaan aikatauluun liittyvä riski lopputuloksen laadusta on toteutunut perehdytyskansion visuaalisen ilmeen osalta, joka omasta mielestäni saisi olla houkuttelevampi. Olen kuitenkin toteuttanut Havumäen henkilökunnan toiveen siitä, että perehdytyskansioon ei lisättäisi valokuvia tai kuvia. Toisaalta sisältö on kattava ja vastaa Havumäen työntekijöiden ideapaperissa esiin tuomia toivomuksia. Perehdytysprosessin ja materiaalin arviointia tulee jatkaa ja perehdytyskansiota päivit-

tää suunnitellusti ja muutostilanteissa osana yrityksen perehdytysprosessia ja sen kehittämistä.

6.4 Perehdytysprosessi Havumäessä

Havumäen uudistetusta perehdytyskansiosta löytyvän perehdytysprosessin määrittelymisen tarkoitus on tehostaa kokonaisvaltaisesti yrityksen perehdytystä tulevaisuudessa. Prosessin avaaminen tekee näkyväksi perehdytykseen kuuluvia vaiheita, toimenpiteitä, vastuualueita ja aikataulua. Prosessin kuvaus esittää tiivistetysti perehdytyksen kulun yrityksessä ja selkiyttää perehdytysprosessia yrityksen, perehdyttäjän ja perehtyjän näkökulmasta. Suunnittelemani malli Havumäen perehdytysprosessista pohjautuu Kupiaksen ja Peltolan (2009, 102) luomaan mallin, jonka mukaan perehdytysprosessi alkaa jo ennen rekrytointia työtehtävän edellyttämien osaamisvaatimusten ja tehtävän sisällön arvioimisella. Rekrytointivaiheessa hakijoille esitellään työyhteisöä, tehtävää ja sen vaatimuksia ja saadaan samalla käsitys hakijan osaamisesta. Ennen työn aloittamista on hyvä olla yhteydessä uuteen työntekijään, sopia tarkemmista yksityiskohdista ja aloittaa perehdyttäminen käymällä läpi työsuhteen alkuun liittyviä käytännön asioita. Lisäksi tulevasta työntekijästä tiedotetaan muille työntekijöille sekä tarkistetaan perehdytysuunnitelmaa suhteessa uuden työntekijän perehdyttämistarpeeseen. Työntekijän vastaanotto ja perehdyttämisen käynnistäminen on vaihe, jonka aikana uusi työntekijä saa ensivaikutelman työyhteisöstä. Ensimmäisenä päivänä hoidetaan kiireisimmät käytännön asiat ja esitellään työtoverit, tilat ja asiakkaat sekä käydään alustavasti läpi työhön liittyviä asioita. Olennaista on se, että tulokas tuntee itsensä tervetulleeksi ja odotetuksi. (Kupias & Peltola 2009, 102, 103.)

Ensimmäisen viikon perehdytyksen sisältö on hyvin tärkeä, jotta kokonaiskuvan muodostuminen on uudelle työntekijälle mahdollista, ja ensimmäisellä viikolla tulisi myös tarkentaa perehdyttämissuunnitelmaa tulokkaan osaamisen ja kokemusten perusteella. Ensimmäisen kuukauden aikana perehdyttäminen etenee suunnitelman mukaan uuden työntekijän osallistuessa jo täysipainoisesti työhön ja opetellessa työyhteisön toimintakulttuuria. Perehdyttäminen etenee tehdyn suunnitelman mukaan, ja uusi työntekijä voi esittää omia näkemyksiään toimintatavoista. Samalla päävastuu perehdyttämisestä siirtyy vähitellen perehtyjälle itselleen. Perehdytyksen onnistumista ja jatkotoimenpiteitä arvioidaan ensimmäisen kuukauden lopussa, ennen koeajan päättymistä ja 12 kuukau-

den kuluttua. Arvioinnissa perehdytystä tarkastellaan perehdytykselle nimetyn vastuhenkilön, esimiehen ja perehtyjän näkökulmasta. Keskustelu työn ja toimintatapojen kehittämisestä ja perehdyttämisestä jatkuu työsuhteen jo vakiinnuttua, jolloin palautteen perusteella on mahdollista kehittää tulevia rekrytointi- ja perehdyttämisprosesseja. Työsuhteen loppuessa pidettävässä lähtökeskustelussa olisi hyvä palata perehdyttämiseen ja sen onnistumiseen. (Kupias & Peltola 2009, 103–110.)

7 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyöprosessiin merkittävästi vaikuttaneet tekijät ovat mielestäni olleet ennestään tuttu yhteistyötaho, aikataulu sekä opinnäytetyön ohjaus. Oma työkokemus Havumäen molemmista yksiköistä edesauttoi perehdytyskansion kehittämistä. Positiivisena näen kuitenkin sen, että vuoden 2014 aikana en itse ole enää työskennellyt Havumäessä, jolloin olen saanut hieman etäisyyttä yritykseen mikä on edesauttanut toiminnan tarkastelusta ulkopuolisena. Yhdyshenkilöni Katri Lahdensaloon olen tutustunut opinnäytetyöprosessin aikana. Yhteistyö on ollut sujuvaa ja koen saaneeni tukea ja kannustusta koko opinnäytetyöprosessin ajan. Vastaavasti koen opinnäytetyöprosessin hyvin palkitsevaksi siltä osin, että Havumäen henkilökunta on ollut uudistettuun perehdytyskansioon tyytyväinen.

Ohjausta en hyödyntänyt ennen opinnäytetyön jättämistä esitarkastukseen, mikä jälkikäteen tarkasteltuna yhdessä tiukan aikataulun kanssa vaikeutti työskentelyäni huomattavasti. Uskon, että oikea-aikainen ohjaus olisi selkiyttänyt erityisesti raporttiosuudessa vastaan tulleita haasteita teoriaosuuden muodostamisessa loogiseksi kokonaisuudeksi. Ilman työparia toteutetussa opinnäytetyössä puuttuu mahdollisuus peilata ja kehittää ajatuksia eteenpäin yhdessä. Sen johdosta ohjausta olisi tullut hyödyntää prosessin eri vaiheiden selkiyttämisessä opinnäytetyön sisältöön kohdistuvien asioiden lisäksi. Esitarkastuspalautteesta ilmeni, että raporttiosuudessa oli paljon puutteita, jotka ehdottomasti tuli korjata. Muutostarpeet aiheuttivat suuren työmäärän opinnäytetyöprosessin loppuvaiheeseen, jolloin ohjauksen oikea-aikaisen hyödyntämisen merkitys konkretisoitui. Oivalsin myös sen, että opinnäytetyön epärealistinen aikataulu ei ole vain itseäni koskettava asia, josta kovalla työllä selviää: opinnäytetyöprosessissani se on vaikuttanut myös ohjaavaan opettajaan sekä yhteistyökumppaniin. Tämän epämiellyttävän oivalluksen uskon vaikuttaneen ammatilliseen kasvuuni siten, että ymmärrän realistisen projektisuunnitelman ja sen arvioinnin merkityksen ja tulen kiinnittämään jatkossa niihin huomiota. Tyytyväinen olen kuitenkin siihen, että olen työskennellyt tehokkaasti opinnäytetyön parissa kaiken sen ajan, mikä käytössäni on ollut. Itsetuntemukseni opinnäytetyöprosessin aikana on kasvanut ja olen huomannut omaavani päättäväisyyttä asioiden loppuun viemisessä ja hyvän paineensietokyvyn.

Havumäen työntekijöiden vaihtuvuus on ollut suurta. Muutokset kuormittavat henkilökuntaa, ja perehdytyksen tarve on ollut henkilökunnan vaihtuessa jatkuvaa. Opinnäytetyön keskeinen johtopäätös on suunnitelmallisen perehdytysprosessin merkityksen ymmärtäminen: pelkkä perehdytysmateriaalin luominen ja sen päivittäminen ajantasaiseksi ei yksinään riitä siihen, että perehdytyksen voitaisiin todeta olevan laadukasta. Ideaperista saadusta tiedosta ei sellaisenaan voida vetää johtopäätöksiä siitä, ovatko esiin nostetut asiat heille epäselviä. Kuitenkin työnteon kannalta olennaista tietoa toivottiin löytyvän keskitetysti yhdestä paikasta eli perehdytyskansiosista. Henkilökunnan epävarmuus esimerkiksi toimintatavoista, tehtävistä, työnkuvista tai vastuista ei varmastikaan ole kenenkään etu ja on sellaisenaan riski työhyvinvoinnille, työhön sitoutumiselle ja työn laadulle.

Lastensuojelulaitoksessa laatua voidaan tarkastella lapsen edun näkökulmasta, jolloin henkilökunta on taho joka laadun tuottaa: osaava henkilökunta on näin ollen lapsen edun edellytys ja vastaavasti huonosti perehdytetty työntekijä on sen uhka. Henkilökunnan vaihtuvuus puolestaan vaikeuttaa lastensuojelulaitoksen perustehtävän toteuttamista lasten korjaavien ihmissuhteiden katketessa työntekijän vaihtumiseen. Perehdytysprosessin suunnitelmallinen toteutus ja sen osana hyvä perehdytyskansio voivat parantavat henkilökunnan sitoutumista Havumäkeen työpaikkana. Perehdytyskansio on suunnattu ohjaajien perehdyttämiseen sekä perehdytyksestä vastaavan esimiehen apuvälineeksi perehdytysprosessin ohjaamiseen. Toivon uudistetun perehdytyskansion palvelevan Havumäen toimintaa kokonaisvaltaisesti henkilökunnan työhyvinvointia ja sitoutumista lisäävänä ja palvelun laatutason nousuna ja tasaisuutena.

7.1 Eettisyys ja luotettavuus

Eettisesti korkeatasoisessa tutkimuksessa edellytetään, että tutkimusprosessin kaikissa vaiheissa noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 23). Kehittämisprosessissa eettisyys merkitsee toimintatapaa aiheen valinnasta tiedonhankintaan, raportointiin ja tulosten soveltamiseen. Eettisyys näkyy suhtautumistavassa yhteistyökumppaneihin ja itse opinnäytetyöhön koko opinnäytetyöprosessin ajan: läpinäkyvyys, rehellisyys ja luotettavuus ovat eettisesti korkeatasoisen kehittämistyön edellytyksiä. (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 11–12.) Luotettavuuteen ja eettisyyteen liittyen on opinnäytetyössä huomioitu salassapito- ja vaitiolovelvollisuus työn kai-

kissa vaiheissa sekä asiakkaisiin liittyvän tiedon käsittelyssä että Havumäen sisäisen tiedon osalta. Ideapaperiin vastaaminen oli vapaaehtoista ja työntekijät vastasivat nimetöminä.

Opinnäytetyön lähteinä olen pääosin käyttänyt tunnettujen tekijöiden tai luotettaviksi tiedettyjen tahojen julkaisemaa materiaalia. Opinnäytetyöprosessin aiheen valinta ei ollut alkuperäisen suunnitelmani mukainen. Kuitenkin yhteistyökumppani ja täten myös toimiala pysyi samana, itseäni kiinnostavana aihealueena. Alkuperäiseen aiheeseen eli laatukäsikirjaan liittyvän, jo keräämäni materiaalin hylkäsin koska se pohjautui kaksi vuotta aiemmin Havumäessä työskennelleen henkilökunnan näkemyksiin eikä siten ollut mielestäni enää ajantasaista. Jo kirjoitetusta tekstistä luopuminen on vaikeaa, mutta aihealueeseen soveltumattoman tai vanhentuneen tiedon käyttäminen ei ole eettisesti perusteltavissa.

7.2 Jatkokehitysehdotuksia

Havumäen toiminnassa on tapahtunut useita muutoksia viimeisten vuosien aikana. Tällä hetkellä tilanne vaikuttaisi tasoittuneen vastuunjaon ja tehtävien selkiytyttyä: henkilökuntaan liittyviä muutoksia ei ole tapahtunut viimeisen puolen vuoden aikana, mikä myös antaa toivoa pysyvyydestä. Jatkuvuus on lastensuojelutyössä tärkeää jo pelkästään omaohjaajatyöskentelyn tavoitteiden eli korjaavien kiintymyssuhteiden näkökannalta. Työntekijät lähtivät innolla mukaan perehdytyskansion suunnitteluun, mikä kuvastaa paitsi perehdytyksen tärkeyttä myös ilmeistä tarvetta kehittää perehdytystä Havumäessä. Henkilökunnan kehittämismyönteisyyttä tulisi tukea jatkossakin.

Perehdytyskansiossa ei ole osiota liittyen henkilökunnan koulutukseen perehdyttämisen osalta. Koulutukseen kannustetaan ja siihen tuetaan, mutta liittyvä osio ylipäättään on melko suppea eikä selkeää ohjeistusta tai vakiintuneita käytäntöjä tuoda esiin. Yksi keino kehittämistyön jatkamiseen Havumäessä voisi olla arvioida henkilökunnan osaamista ja jatkokoulutuksen tarvetta suhteessa asiakkaiden tarpeisiin. Koulutussuunnitelman luominen yritykselle mahdollistaisi sopeutumista muuttuviin olosuhteisiin ja motivoisi työntekijöitä. Suunnitelmassa tulisi huomioida myös se, kuinka sekä tämänhetkinen henkilökunnan omaava osaaminen että mahdollinen lisäkoulutus tuotaisiin koko työyhteisön hyödynnettäväksi. Yritykseen on tekeillä kasvatuskumppanuutta käsittelevä

opinnäytetyö, joka osaltaan tulee selkiyttämään käytäntöjä Havumäen lasten asioiden hoitamisessa ja yhteistyöstä.

Havumäessä on järjestetty työnohjaus ja lisäksi pidetään tiimipalavereita, joissa käsitellään ajankohtaisia asioita. Henkilökunnan arjessa rajoitustoimenpiteistä kiinnipittoa saattaa liittyä väkivaltaa tai sen uhkaa ohjaajaa kohtaan; perehdytyskansiossa on toimintaohjeet kiinnipitotilanteisiin ja niistä raportoimiseen. Lisäksi voisi olla hyvä selvittää, kokevatko työntekijät saavansa riittävästi tukea kiinnipitotilanteiden käsittelemiseen.

LÄHTEET

- Bardy, Marjatta (toim.) 2009. Lastensuojelun ytimissä. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 19.4.2014. <http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/3e955ab5-14e4-4478-8b72-cfa482210151>, 16–39.
- Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä. Opas diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. Viitattu 12.04.2014. http://www.diak.fi/files/diak/Julkaisutoiminta/C_17_ISBN_9789524930994.pdf
- Eronen, Tuija 2013. Viisi vuotta huostaanotosta -seurantatutkimus huostaanotettujen lasten institutionaalisista poluista. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 4/2013. Viitattu 16.4.2014. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104355/URN_ISBN_978-952-245-833-9.pdf?sequence=1
- Heino, Taina 2009. Lastensuojelun tilastot, asiakkaat ja palvelut. Teoksessa Bardy, Marjatta (toim.) Lastensuojelun ytimissä. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 14.4.2014. <http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/3e955ab5-14e4-4478-8b72-cfa482210151>, 52–79.
- Heinonen, Hanna & Sinko, Päivi. Sosiaalityöntekijät lastensuojeluprosessia johtamassa. Teoksessa Bardy, Marjatta (toim.) Lastensuojelun ytimissä. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 14.4.2014. <http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/3e955ab5-14e4-4478-8b72-cfa482210151>, 89–100.
- Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Honkaniemi, Laura; Junnila, Kirsi; Ollila, Juhani; Poskiparta, Hanna; Rinta-Rasmus, Anita & Sandberg, Juha 2006. Viisaat valinnat. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

- Jabe, Marjatta 2010. Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle. Helsinki: Yrityskirjat Oy.
- Juuti, Pauli & Vuorela, Antti 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kangas, Pirkko & Hämäläinen, Juha 2010, 3. painos. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Karppinen, Seija 1999. Lapsen henkilökohtainen hoito ja huolenpito lastensuojelulaitoksessa: omahoitajamenetelmä. Teoksessa Kaisa Tervonen-Arnkil (toim.). Vaikeahoitoisten lasten ja nuorten hoitomenetelmiä lastensuojelulaitoksissa. Sijaishuollon neuvottelukunnan julkaisuja 16. Helsinki: Lastensuojelun keskusliitto, 14–20.
- Kjelin, Eija & Kuusisto, Pia-Christina 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Kupias, Pirkko & Peltola, Raija 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia.
- Känkänen, Päivi 2009. Siirtymät sijaishuollossa. Teoksessa Bardy, Marjatta (toim.) Lastensuojelun ytimissä. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 14.4.2014. <http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/3e955ab5-14e4-4478-8b72-cfa482210151>, 232–240.
- Laaksonen, Hannele; Niskanen, Jouni; Ollila, Seija & Risku, Aija 2005. Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa. Helsinki: Edita.
- Laki yksityisistä sosiaalipalveluista 2011/922, 22.7.2011. Viitattu 13.12.2012. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2011/20110922>
- Laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta 1983. 361/ 8.4.1983. Viitattu 18.3.2014 [http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1983/19830361?search\[type\]=pika&search\[pika\]=Lasten%20huollosta%20ja%20tapaamisoikeudesta%20annettu%20laki](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1983/19830361?search[type]=pika&search[pika]=Lasten%20huollosta%20ja%20tapaamisoikeudesta%20annettu%20laki)
- Lastensuojelulaki 2007. 417/13.4.2007. Viitattu 6.3.2014. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>

- Luukkala, Jouni 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa –työhyvinvointitaitojen kirja. Helsinki: Tammi.
- Muuronen, Kaisu; Sariola, Heikki & Varsa, Marjo 2009. Sijaishuolto sisältä päin – tekijät tietäjinä. Helsinki: Lastensuojelun keskusliitto ry. Viitattu 18.3.2014.
http://www.talentia.fi/files/95/Sijaishuolto_sisaltapain_Tekijat_tietajin.pdf
- Paasu, Jaana 2013. Työryhmien ja tiimien voimavarakeskeinen kehittäminen. Työyhteisöt ja työyhteisöjen kehittäminen –opintojakson luentomateriaalia 31.1.2013. Diakonia-ammattikorkeakoulu: Fronter -oppimisalusta. Tuloste tekijän hallussa.
- Penttinen, Aulikki & Mäntynen, Jukka 2009, 2. painos. Työhön perehdyttäminen ja opastus –ennakoivaa työsuojelua. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK. Viitattu 24.2.2014.
http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf
- Pienryhmäkoti Havumäki Oy 2014. Pienryhmäkodit Havumäki ja Hima, toiminta. Viitattu 20.2.2014. <http://www.havumaki.com/#toiminta>
- Piili, Marjut 2006. Esimiestyön avaimet Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Rasulzada, Farida 2007. Organizational Crativity and Psychological Well-being – Contextual aspects on organizational creativity and psychological well-being from an open systems perspective. Lund University Sweden: Department of Psychology
- Saastamoinen, Kati 2008. Lapsen asema sijaishuollossa –käsikirja arjen toimintaan. Helsinki: Edita.
- Sinko, Päivi 2004. Laki ja lastensuojelu. Juridisoituvat käytännöt sosiaalityön arjessa ja asiantuntijuuden määrittelyssä. Helsingin yliopisto. Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia. Helsinki: Palmenia-kustannus
- Sosiaali- ja terveysministeriö 19.6. 2013. Toimiva lastensuojelu –selvitysryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013: 19. Viitattu 27.2.2014.

http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=6511574&name=DLFE-26809.pdf

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry 2012. Ammattieettinen lautakunta. Arki, arvot, elämä, etiikka -Sosiaalialan ammattilaisten eettiset ohjeet. 5. painos. Helsinki: Talentia. Viitattu 10.3.2014.
http://www.talentia.fi/files/558/Etiikkaopas_2012.pdf

Sosiaalihuoltolaki 17.9.1982/710. Viitattu 14.4.2014.
[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1982/19820710?search\[type\]=pika&search\[pika\]=sosiaalihuoltolaki](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1982/19820710?search[type]=pika&search[pika]=sosiaalihuoltolaki)

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731. Viitattu 20.3.2014.
[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731?search\[type\]=pika&search\[pika\]=Suomen%20perustuslaki](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731?search[type]=pika&search[pika]=Suomen%20perustuslaki)

Taskinen, Sirpa 2012. Lastensuojelulain soveltaminen. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 2013a. Lastensuojelun käsikirja 4.11.2013. Lastensuojelulaitokset. Viitattu 14.4.2014. <http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/muodot/lastensuojelulaitokset/>

Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 2013b. Lastensuojelu 2012. Tilastoraportti 30/2013, 25.11.2013. Viitattu 26.3.2014.
http://www.thl.fi/fi_FI/web/fi/tilastot/aiheittain/lasten_sosiaalipalvelut/lastensuojelu

Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 2013c. Lastensuojelun käsikirja 4.11.2013. Lastenkoti, nuorisokoti. Viitattu 14.4.2014.
<http://www.sosiaaliportti.fi/Page/1eb4dae7-21ae-430a-9268-568a7d8ab71c.aspx>

Tuusulan kunta i.a. Tuusulan perhetukikeskus. Viitattu 23.2.2014.
http://www.tuusula.fi/sivu.tmpl?sivu_id=2299

Työterveyslaitos 2013. Työhyvinvointi 5.11.2013. Viitattu 17.4.2014.
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>

- Työturvallisuuskeskus 2003. Pehdyttäminen palvelualoilla. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Työturvallisuuskeskus 2007. Pehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Ei mainintaa kustannuspaikasta. Työturvallisuuskeskus TTK.
- Työturvallisuuslaki 2002. 738/23.8.2002. Viitattu 25.2.2014.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Valvira 26.1.2012. Lastensuojelun ympärivuorokautinen hoito ja kasvatus. Valtakunnallinen valvontaohjelma 2012-2014. Valvontaohjelmia 4:2012. Viitattu 13.12.2012.
http://www.valvira.fi/files/tiedostot/s/i/Sijaishuollon_valvontaohjelma.pdf
- Valvira 10.2.2012. Yksityisten sosiaalipalvelujen tuottajien omavalvontasuunnitelman laatimista, sisältöä ja seuranta koskevat määräykset. Viitattu 13.12.2012.
http://www.valvira.fi/files/tiedostot/m/a/Maarays_%20omavalvontasuunnitelma.pdf
- Vario, Pipsa & Barkman, Johanna & Kiili, Johanna & Nikkanen, Marko & Oranen, Mikko & Tervo, Jaana 2012. ”Suojele unelmia, vaali toivoa” –Nuorten suositukset lastensuojelun ja sijaishuollon laadun kehittämiseksi. Lapsiasiavaltuutetun toimiston julkaisuja 2012: 6. Viitattu 10.3.2014.
http://www.lapsiasia.fi/c/document_library/get_file?folderId=5535297&name=DLFE-22613.pdf
- Vataja, Katri 2009. Arvioiva työote- Kehittämisen peruslähtökohta. Teoksessa Riitta Seppänen-Järvelä & Katri Vataja (toim.) Työyhteisö uusille urille. Kehittäminen osaksi arjen työtä. Juva: PS-kustannus, 51-68.
- Vilka, Hanna & Airaksinen, Tiina 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi
- Viitala, Riitta 2007. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.
- Åberg, Leif 1996. Viestintä – tuloksen tekijä. 9. painos. Inforviestintä, Helsinki.

LIITE 1. Saate

Hei Havumäen ja Himan työntekijät!

Olen Tanja Kivilinna ja opiskelen sosionomiksi Diakonia-ammattikorkeakoulun Pieksämäen yksikössä. Opintoihini kuuluvan opinnäytetyön teen Pienryhmäkoti Havumäelle tämän kevään aikana. Tarkoituksena on kehittää Havumäen ja Himan perehdytysprosessia siten, että se parhaiten palvelisi uuden työntekijän sopeutumista ja sitoutumista osaksi työyhteisöä. Samalla se myös helpottaa teidän työmääränne nopeuttamalla uuden työntekijän oppimista talon tavoille.

Toivoisin apuunne perehdytyskansion sisällön uudistamisessa. Tämän saatteen ohessa on ideapaperi, johon voitte vapaasti kirjoittaa mielipiteitä, ajatuksia ja toiveita siitä, mitä perehdytyskansion tulisi sisältää. Mitä itse olisitte toivoneet perehdytyskansiosta löytyvän? Millaisia asioita uudet työntekijät usein kysyvät? Mihin asioihin törmäätte arjessa, johon pitäisi löytyä helposti kirjalliset ohjeet tueksi?

Lämmin kiitos vastauksestasi!

Terveisin

Tanja Kivilinna

LIITE 2. Työntekijöiden kommentit ideapaperissa

- Säännöt lapsille, ”talon tavat”
- Aikuisia koskevat säännöt
- Perehdytysohjelma kaavake, check -lista
- Työterveyshuolto-ohjeet
- Työnkuva: ohjaaja, vastaava ohjaaja, kasvatusjohtaja
- Eri työvuorojen työtehtävät
- Neuvottelupohja
- Uhka- ja vaaratilanne –kaavake ja ohjeistus
- Toiminta erityistilanteissa
- Auton käyttöohjeistus (ajopäiväkirja, tankkaus ym.)
- Perhetyö, kasvatuskumppanuus, käytännöt (puhelut, perhetyön käytännöt hoitosuhteen alussa jne.)
- Yötyöntekijöille ohjeistus kriisitilanteiden varalle, esim. lapsi karannut tms. Kenelle soitetaan? Puhelinumerot selkeästi esille
- Lapsista ”käyttöohjeet”: pieni kooste jokaisesta helpottamaan sijaisten/uusien tutustumista lapseen
- Kansioon tilaa, jotta ohjaajat voivat lisätä sinne lasten keskeiset tiedot
- Kaikki koodit ja salasanat (kortit + puhelimen koodi) samaan paikkaan
- Kaupassa asiointi
- Kansiossa otsikot eri sivuille ja erillisesti tallennettuina, jotta muutokset olisi helpompi tehdä
- Suunnitelma valmiin kansion päivittämisestä
- Kansioista turhat asiat pois, lyhyttä ja ytimeikästä!

LIITE 3. Havumäen perehdytyskansio