

Milla Punakallio

OMAVALVONTASUUNNITELMAN SIIRTÄMINEN KÄYTÄNTÖÖN LASTENSUOJELULAITOKSESSA

Opinnäytetyö

Sosionomi

Toukokuu 2016



KYAMK
University of Applied Sciences

Tekijä/Tekijät	Tutkinto	Aika
Milla Punakallio	Sosionomi	Toukokuu 2016
Opinnäytetyön nimi		
Omavalvontasuunnitelman siirtäminen käytäntöön lastensuojelulaitoksessa		42 sivua 2 liitesivua
Toimeksiantaja		
Lastensuojelupalvelut Laaban Oy		
Ohjaaja		
Lehtori Harri Mäkinen		
Tiivistelmä		
<p>Lastensuojelupalvelut Laaban Oy on yksityinen yritys, joka tarjoaa sijaishuollon palveluja. Yrityksellä on kaksi yksikköä, joihin on laadittu omavalvontasuunnitelmat Valviran vuonna 2012 antaman määräyksen mukaisesti. Suunnitelmien käytäntöön siirtäminen on jäänyt vähemmälle huomiolle ja siihen on kaivattu keinoja. Sen vuoksi tämän toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena oli luoda Lastensuojelupalvelut Laaban Oy:lle malli siihen, kuinka yrityksen kahteen yksikköön tehdyt omavalvontasuunnitelmat saadaan siirrettyä käytäntöön. Tarkoituksena oli miettiä, kuinka niin nykyiset työntekijät kuin myös tulevat uudet työntekijät perehdytetään suunnitelmaan. Tarkoituksena oli lisäksi miettiä, kuinka suunnitelman toteutumista seurataan ja arvioidaan.</p> <p>Malli sisältää kolme eri osaa: nykyiset omavalvontasuunnitelmat ja nykyiset työntekijät, uudet työntekijät, omavalvontasuunnitelman päivitys sekä toteutumisen seuranta ja arviointi. Mallissa nykyiset työntekijät perehdytetään omavalvontasuunnitelmaan ottamalla heidät mukaan työskentelyyn, jossa nykyiset omavalvontasuunnitelmat päivitetään, täydennetään ja siirretään uuteen lomakepohjaan. Mallissa uusien työntekijöiden suunnitelmaan perehdyttämiseen on laadittu selkeä suunnitelma, jossa on hyödynnetty rinnalla kulkemisen prosessia. Uusien työntekijöiden perehdyttämiseen on lisäksi laadittu lomake, jonka avulla voidaan seurata perehdyttämisen toteutumista. Mallissa omavalvontasuunnitelmien päivittämisestä sekä toteutumisen seurannasta ja arvioinnista on kirjattu ylös, kuka ne jatkossa hoitaa ja milloin ne hoidetaan.</p> <p>Malli on selkeä ja käytännönläheinen. Sen avulla yrityksen omavalvontasuunnitelmat saadaan siirrettyä käytäntöön. Nykyiset ja uudet työntekijät saadaan perehdytettyä siihen ja varmistetaan, että tieto säilyy heillä myös jatkossa. Lisäksi sen avulla varmistetaan, että suunnitelmien päivittäminen sekä toteutumisen seuranta ja arviointi toteutuvat säännöllisesti.</p> <p>Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsitellään lastensuojelua, omavalvontaa ja perehdyttämistä. Toiminnallisessa osuudessa kerrotaan työn ja mallin suunnittelusta ja toteutuksesta sekä esitellään malli. Malli on tehty yhteistyössä työn tilaajan kanssa. Mallissa on hyödynnetty teorian tietoa, omia kokemuksia ja ideoita, yrityksen työntekijöiden näkemyksiä sekä työn tilaajan antamia ohjeita.</p>		
Asiasanat		
omavalvonta, lastensuojelu, perehdyttäminen, malli		

Author (authors) Milla Punakallio	Degree Bachelor of Social Services	Time May 2016
Thesis Title Transfer of Self-supervision Plan into Practice in a Child Welfare Institution		42 pages 2 pages of appendices
Commissioned by Child welfare facilities Laaban Oy		
Supervisor Harri Mäkinen, Senior Lecturer		
Abstract <p>Child welfare facilities Laaban Oy is a private corporation, which offers foster care services. The corporation has two units and they both have their own self-supervision plans, which have been made in compliance with the order given by Valvira in 2012. Transfer of plans into practice has been given less attention and that needs expedients. That is why the objective of the thesis was to make a model for Child welfare facilities Laaban Oy, how to transfer self-supervision plans into practice in two units of corporation. The purpose was to think about, how present employees and also upcoming new employees are going to initiate into the plan. The purpose was also to think about, how to follow and estimate the realization of the plan.</p> <p>The model contains three separate parts: present self-supervision plans and present employees, new employees, updating of self-supervision plan and follow-up and estimation of the realization. In the model present employees are initiated into the self-supervision plan by taking them into working, in which present self-supervision plans are going to updated, completed and moved into the new form ground. In the model new employees are initiated into the plan by the help of a clear plan, which exploits the beside walking process. New employees` initiation now also has a form, which helps to follow that the initiation comes true. In the model updating of self-supervision plans and following and estimation of the realization are recorded as well as who is going to be in charge of them and when it is going to happen.</p> <p>The model is clear and practical. It helps to transfer the self-supervision plans of corporation into practice. Present and new employees can be initiated into that and that helps to make sure that the knowledge remains also in the future. It also helps to make sure that the updating of plans and following and estimation of realization are going to come true regularly.</p> <p>The theory part considers child welfare, self-supervision and initiation. The functional part tells about planning and realization of work and model and also presents the model. The model has been made in close association with orderer of work. The model has made good use of theory knowledge, own experiences and ideas, corporations employees` views and instructions, which orderer of work has given.</p>		
Keywords self-supervision, child welfare, initiation, model		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	LASTENSUOJELU	7
2.1	Lastensuojelupalvelut	7
2.2	Työn tilaajan eli Lastensuojelupalvelut Laaban Oy:n esittely.....	9
3	OMAVALVONTA	11
3.1	Lainsäädäntö	11
3.2	Omavalvonta ja omavalvontasuunnitelma	11
3.3	Valtakunnalliset sijaishuollon laatukriteerit.....	12
3.4	Omavalvontasuunnitelman sisältö	13
3.4.1	Toimintayksikön tiedot.....	14
3.4.2	Asiakkaan asema ja oikeudet.....	15
3.4.3	Palvelun sisällön omavalvonta	18
3.4.4	Asiakasturvallisuus.....	20
3.4.5	Asiakas- ja potilastietojen käsittely.....	23
4	PEREHDYTTÄMINEN.....	23
4.1	Perehdyttämisprosessi	24
4.2	Rinnalla kulkemisen prosessi.....	25
4.3	Perehdyttämisen toimintamalleja	26
5	OPINNÄYTETYÖ.....	27
5.1	Tausta ja tarve	27
5.2	Tavoite.....	29
5.3	Opinnäytetyön eteneminen	29
5.4	Mallin suunnittelu ja toteutus	30
5.5	Malli Lastensuojelupalvelut Laaban Oy:lle omavalvontasuunnitelman käyttöönottoa sekä toteutumisen seuranta ja arviointia varten.....	32
5.5.1	Nykyiset omavalvontasuunnitelmat ja nykyiset työntekijät	33
5.5.2	Uudet työntekijät	35
5.5.3	Omavalvontasuunnitelman päivitys sekä toteutumisen seuranta ja arviointi ..	37
5.6	Arviointi.....	38

6	POHDINTA.....	38
	LÄHTEET.....	41
	LIITTEET	

Liite 1. Lomake uusien työntekijöiden omavalvontasuunnitelmaan perehdyttämiseen

1 JOHDANTO

Yksityisten sosiaalipalvelujen on pitänyt ottaa käyttöön omavalvonta vuonna 2012, jolloin Valvira antoi määräyksen asiasta. Omavalvonnan avulla palvelujen tuottaja varmistaa palvelujensa asiakasturvallisuuden ja laadun huolehtimalla siitä, että toiminnassa toteutetaan kaikkia sille asetettuja vaatimuksia. Yksityisten sosiaalipalvelujen tuottajien, esimerkiksi lastensuojelulaitosten, on pitänyt laatia yksikköihinsä omavalvontasuunnitelmat, joiden avulla varmistetaan toiminnan asianmukaisuus.

Tämän opinnäytetyön on tilannut minulta työntajani, Lastensuojelupalvelut Laaban Oy. Myös Lastensuojelupalvelut Laaban Oy:n piti ottaa omavalvonta vuonna 2012 käyttöön. Yrityksellä on kaksi yksikköä ja niihin kumpaankin tehtiin omat omavalvontasuunnitelmat. Suunnitelmia ei kuitenkaan ole saatu siirrettyä käytäntöön, sillä asiaan ei ole kiinnitetty huomiota eikä siihen ole mietitty keinoja ennen tätä. Työntajani tilasi tämän työn, jotta omavalvontasuunnitelmat saataisiin siirrettyä käytäntöön. Työn tilauksen tarve vahvistui, kun yrityksen nykyisiltä työntekijöiltä kysyttiin omavalvontasuunnitelmasta. Työntekijöillä ei juuri ollut tietoa asiasta.

Aihe on ajankohtainen. Aihe ei koske vain työn tilannutta yritystä, vaan se koskettaa useampaa saman alan yritystä. Suunnitelmapohja on olemassa ja sen laatimiseen ja seurantaan on annettu selkeät ohjeet. Suunnitelmat on osattu tehdä yrityksiin Valviran määräyksen mukaisesti, mutta samaan aikaan on kuitenkin jäänyt hieman arvoitukseksi, kuinka suunnitelmaa käytetään. Uskon, että monet yritykset painivat tämän saman kysymyksen parissa. Suunnitelman käytäntöön siirtäminen on tärkeää. Se on tärkeä työkalu työntekijöille, sillä se sisältää kaiken työhön kuuluvan. Aiheen tärkeys on avautunut minulle tämän työn myötä ja koen tärkeäksi, että se avautuu myös muille työntekijöille. Tällä on suuri merkitys itse työn teossa kun kaikki ovat tietoisia omavalvontasuunnitelmasta ja sen sisällöstä, voidaan varmistaa, että palvelut ovat laadukkaita ja asiakkaille turvallisia.

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on luoda Lastensuojelupalvelut Laaban Oy:lle malli siihen, kuinka yrityksen omavalvontasuunnitelmat siirretään käytäntöön ja kuinka niin nykyiset kuin myös tulevat uudet työntekijät perehdytetään niihin ja niiden käyttöön. Lisäksi tavoitteena on miettiä, kuinka suunnitelmien toteutumisen seuranta ja arviointi hoidetaan.

Avaan työni alussa työhön liittyvää teoriaa: lastensuojelua, omavalvontaa ja perehdyttämistä. Työn lopussa kerron työn taustasta ja tarpeesta, työn etenemisestä, mallin suunnittelusta ja toteutuksesta sekä esittelen työn tuloksena syntyneen mallin.

2 LASTENSUOJELU

Käytän työssäni lastensuojelun asiakkaista nimitystä asiakas, lapsi tai nuori. Nimitystä lapsi käytän puhuessani alle 18-vuotiaasta ja nimitystä nuori puhuessani alle 21-vuotiaasta.

2.1 Lastensuojelupalvelut

Lastensuojelu kuuluu sosiaalihuollon erityispalveluihin. Lastensuojelua pitää järjestää tarpeen mukaan ja sen järjestämisestä eli tuottamisesta vastaavat kunnat. Kunnat voivat tuottaa palvelut itse tai ostaa ne muualta. (Ihalainen & Kettunen 2013, 29–31.) Kunnallisia palveluja ovat täydentämässä yksityiset palvelut. Yksityisiä palveluntuottajia ovat erilaiset yritykset ja järjestöt, joiden tuottamien palvelujen määrä on ollut kasvussa 2000-luvun aikana. Runsas neljännes kaikista sosiaali- ja terveystalouksista on yksityisten palveluntuottajien tuottamia. (STM.)

Kaikista kunnista kerätään vuosittain tieto kodin ulkopuolelle sijoitetuista lapsista ja nuorista. Tiedon pohjalta laaditaan tilastoraportti, joka julkaistaan kerran vuodessa. Lastensuojelutilastot kertovat, että kiireellisesti sijoitettujen lasten määrä on kasvanut 2000-luvun aikana, mutta määrä kääntyi laskuun vuonna 2014. Tilasto kertoo, että vuoden 2014 aikana kodin ulkopuolelle sijoitettuja lapsia ja nuoria oli yhteensä 17 958, poikia 53 % ja tyttöjä 47 %. Määrä oli vajaan prosentin verran vähemmän kuin edellisenä vuonna. Vuonna 2014 kodin ulkopuolelle sijoitettuja lapsia ja nuoria oli laitoshuollossa 39 %. Määrissä oli eroja maakunnittain ja myös kunnittain, esimerkiksi Uudellamaalla kodin ulkopuolelle sijoitettuja lapsia ja nuoria oli laitoshuollossa yhteensä 2265 ja Mäntsälässä yhteensä 30. (Kuoppala & Säkkinen 2015.)

Lastensuojelusta säädetään lastensuojelulaissa. Lastensuojelulain tarkoituksena on turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvu-ympäristöön, tasapainoiseen

ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417, 1. §). Lastensuojelu kuuluu laajempaan lasten suojeluun, joka pohjautuu YK:n lapsen oikeuksien yleissopimukseen, ja siihen osallistuu koko Suomen kansa ja yhteiskunta. Lastensuojelulain mukaan lapsi- ja perhekoh- taisen lastensuojelun muotoja ovat asiakassuunnitelma, avohuollon tukitoimet, kiireellinen sijoitus, huostaanotto, kiireelliseen sijoitukseen ja huostaanottoon liittyvä sijaishuolto sekä jälkihuolto (Lastensuojelulaki 3. §).

Asiakassuunnitelma tehdään lapselle yhdessä lapsen ja hänen omaisensa kanssa. Suunnitelma sisältää kaikki sellaiset asiat, joihin yritetään vaikuttaa. Se sisältää tiedon siitä, minkälaista tukea lapsi ja perhe tarvitsevat sekä min- kälaisia tukitoimia ja palveluita on suunniteltu. Suunnitelma sisältää myös eriä- vät mielipiteet sekä sen, missä ajassa yritetään saavuttaa asetetut tavoitteet. Asiakassuunnitelma pitää tarkistaa ainakin kerran vuoden aikana. Suunnitel- maa voidaan täydentää hoito- ja kasvatussuunnitelmalla. (Lastensuojelulaki 30. §.)

Avohuollon tukitoimet ovat ensisijaisia keinoja antaa lapselle apua. Tukitoimet tulee toteuttaa yhteistyössä lapsen omaisten kanssa. *Avohuollon tukitoimia ovat:*

- *taloudellinen tuki ja asumisen turvaaminen*
- *tuki lapsen ja perheen ongelmatilanteen selvittämiseen*
- *lapsen taloudellinen ja muu tukeminen*
- *perhetyö*
- *tukihenkilö ja tukiperhe*
- *lapsen hoito- ja terapiapalvelut*
- *vertaisryhmätoiminta*
- *koko perheen sijoitus perhe- tai laitoshoitoon*
- *loma-, leiri- ja virkistystoiminta*
- *muut lasta ja perhettä tukevat palvelut ja tukitoimet*
- *sijoitus avohuollon tukitoimena* (Ihalainen & Kettunen 2013, 228).

Kiireellinen sijoitus voidaan tehdä silloin, kun lapsi on vaarassa joko oman tai vanhempiensa käytöksen takia. Se voidaan toteuttaa perhe- tai laitoshoitona. Kiireellinen sijoitus voi kestää enintään 30 päivää, mutta se pitää lopettaa ai- kaisemmin, jos sijoitukselle ei ole enää perusteita. (Taskinen 2010, 76–77.)

Huostaanotto on yleensä viimesijaisin keino lapsen auttamiseksi. Lapsi otetaan huostaan ja hänelle järjestetään sijaishuolto silloin, kun lapsen kehitys ja terveys ovat vaarassa joko lapsen oman käyttäytymisen vuoksi tai kodin olosuhteiden vuoksi. Huostaanotto ja sijaishuolto voidaan järjestää vain, jos avoimuuden tukitoimet eivät ole olleet mahdollisia, sopivia tai riittäviä, ja sijaishuolto on lapsen kannaltaärkevin ja hyödyllisin vaihtoehto. Huostaanotto on toistaiseksi voimassa oleva toimenpide, joka päättyy viimeistään silloin, kun lapsesta tulee täysi-ikäinen, mutta se pitää lopettaa aiemmin, mikäli sille ei ole enää perusteita. (Taskinen 2010, 89, 106–107.)

Sijaishuolto tarkoittaa sitä, että lapsen hoito ja kasvatustajärjestetään kodin ulkopuolella sellaisessa tilanteessa, kun hänet on huostaanotettu, sijoitettu kiireellisesti tai sijoitettu hallinto-oikeuden väliaikais määräyksen perusteella (Lastensuojelulaki 49. §). Sijaishuollon järjestämisen keinoja ovat perhehoito, ammatilliset perhekodit ja laitoshuolto. Perhehoidossa lapsen kasvatuksesta vastaa normaali perhe ja sitä kutsutaan perhekodeksi tai sijaiskodeksi. Ammatillisiksi perhekodeiksi kutsutaan pieniä kodinomaisia yksiköitä. Ammatillisissa perhekodeissa lasten kasvatuksesta vastaavat siellä asuvat perhekotivanhemmat sekä tarvittaessa ulkopuolinen henkilökunta. Laitoshuolto toteutetaan lastensuojelulaitoksissa, joita ovat muun muassa lastenkodit. Lastensuojelulaitoksissa lapsen kasvatuksesta vastaa ulkopuolinen henkilökunta. (Ihalainen & Kettunen 2013, 232.)

Jälkihuolto järjestetään 18-vuotiaalle nuorelle sijaishuollon päättyttyä. Jälkihuolto loppuu viimeistään silloin, kun nuori on 21-vuotias. Jälkihuollossa nuorelle suunnitellaan palvelut hänen tilanteensa ja tarpeidensa mukaan. Nuoren asuminen on joka tapauksessa järjestettävä, ja hänelle tulee tarjota taloudellista tukea. (Ihalainen & Kettunen 2013, 233.)

2.2 Työn tilaajan eli Lastensuojelupalvelut Laaban Oy:n esittely

Lastensuojelupalvelut Laaban Oy on vuonna 2001 perustettu yksityinen sijaishuollon palveluja tarjoava yritys. Se sijaitsee Uudellamaalla Mäntsälässä. Yri-

tys oli aikoinaan ensimmäinen yksityinen lastensuojelulaitos Mäntsälässä. Tämän jälkeen yksityisiä lastensuojelulaitoksia on ollut Mäntsälässä parhaimmillaan seitsemän, mutta sittemmin ainakin kaksi niistä on mennyt nurin.

Lastensuojelupalvelut Laaban Oy:llä on kaksi ryhmäkotiä: ryhmäkoti Metsäpolku ja Riihenmäen ryhmäkoti. Ryhmäkoti Metsäpolku on sijaishuollon yksikkö, jonka kohderyhmä on alle 21-vuotiaat lapset ja nuoret. Ryhmäkoti Metsäpolkuun sijoitettavat asiakkaat tarvitsevat vahvempaa ammatillista tukea kuin perhehoidon asiakkaat. Riihenmäen ryhmäkoti on sijaishuollon erityisyksikkö, jonka kohderyhmä on alle 12-vuotiaat lapset. Riihenmäen ryhmäkotiin sijoitettavat asiakkaat tarvitsevat arjessa selviytymiseen vahvaa tukea, mutta eivät tarvitse psykiatrista osastohoitoa. Kummassakin yksikössä on paikka seitsemälle asiakkaalle. Yksiköiden henkilökunta muodostuu sosiaali- ja terveydenalan ammattilaisista. Yksiköiden henkilökuntaa tukee ja ohjaa säännöllisesti työnohjaaja, DDP-asiantuntija, psykoterapeutti ja psykiatrian erikoislääkäri.

Lapsi tai nuori voidaan sijoittaa Lastensuojelupalvelut Laaban Oy:n yksikköön joko pitkäaikaisesti tai lyhyemmän jakson ajaksi. Lyhyemmät hoitajakset kestävät yleensä yhdestä kuukaudesta puoleen vuoteen. Tämän jakson aikana työskentelyssä suunnataan huomio siihen, että vuorovaikutus asiakkaan kanssa on korjaavaa. Keskitytään myös siihen, että kommunikointi perheen sekä asiakkaan läheisverkoston kanssa on hyvää ja toimivaa. Lisäksi suunnitellaan yhdessä sosiaalityöntekijän kanssa jatkohoito, joka olisi asiakasta ja perhettä parhaiten tukeva. Pidempiaikaiset sijoitukset kestävät yleensä puolesta vuodesta eteenpäin. Tämän jakson aikana työskentelyssä suunnataan huomio siihen, että asiakkaalle tuotetaan korjaavia ja eheyttäviä kokemuksia sekä rakennetaan luottamuksellisia ihmissuhteita. Lisäksi suunnitellaan tukirakenteita asiakkaan hoidon tueksi.

Yksiköissä on mahdollista järjestää myös lastensuojelun tilannearviojakso, jonka kesto on 4-12 viikkoa. Lisäksi on mahdollista järjestää jälkihuolto, jolloin nuori asuu ryhmäkodissa tai nuoren kotiin toteutetaan tukikäyntejä.

Yritys tarjoaa myös tukipalveluja, joista voidaan sopia asiakaskohtaisesti. Tukipalveluna voidaan tarjota terapiapalveluja, joita ovat DDP, psykoterapia sekä

toiminnallinen musiikkiterapia. Voidaan tarjota myös lastenpsykiatrian erikoislääkärin palveluja sekä perhetyötä, jota voidaan toteuttaa joko sijoitettuna olevan asiakkaan perheeseen tai avohuoltona.

3 OMAVALVONTA

3.1 Lainsäädäntö

Yksityisten sosiaalipalvelujen on pitänyt ottaa omavalvonta käyttöön vuonna 2012. Valvira antoi vuonna 2012 määräyksen omavalvontasuunnitelman laatimisesta, sisällöstä ja seurannasta. Valvira on päivittänyt määräystä, ja uusi määräys astui voimaan vuonna 2015. (Valvira 2015.) Yksityisistä sosiaalipalveluista annetussa laissa sanotaan, että Valviran on mahdollista antaa määräyksiä siitä, mitä omavalvontasuunnitelman pitää sisältää, kuinka se pitää laatia ja kuinka sitä pitää seurata (Laki yksityisistä sosiaalipalveluista 22.7.2011/922, 6. §).

Yksityisistä sosiaalipalveluista annetun lain mukaan palvelujen tuottajan, joka tarjoaa yksityisiä sosiaalipalveluja, on tehtävä omavalvontasuunnitelma, jolla voidaan varmistaa toiminnan asianmukaisuus. Suunnitelmassa tulee olla kaikki palvelujen tuottajan tarjoamat palvelut sekä vaatimusten mukaiset palvelukokonaisuudet. Omavalvontasuunnitelman pitää olla yksikössä esillä ja palvelujen tuottajan on seurattava sitä, että suunnitelmaa toteutetaan. (Laki yksityisistä sosiaalipalveluista 6. §.)

Kaikkien yksityisten sosiaalipalvelujen tuottajien on pitänyt tehdä omavalvontasuunnitelmat vuonna 2012, jolloin Valvira antoi asiasta määräyksen. Määräyksen voimaantulon jälkeen myös uusien yksityisten sosiaalipalvelujen tuottajien pitää tehdä omavalvontasuunnitelma ja se pitää tehdä puolen vuoden sisällä siitä kun toiminta alkaa. (Valvira 2014.)

3.2 Omavalvonta ja omavalvontasuunnitelma

Omavalvonnalla tarkoitetaan palvelujen tuottajan omatoimista laadun ja asiakasturvallisuuden varmistamista siten, että toiminnassa toteutuvat lainsäädännön, lupaehtojen ja palvelujen tuottajan itse omalle toiminnalleen asettamat

laatuvaatimukset. Omavalvonta on osa toimintayksikössä toteutettavaa laadunhallintaa ja perustuu riskinhallintaan. (Valvira 2014.) Palveluprosessien arvioinnissa otetaan huomioon asiakasturvallisuuden ja laadun näkökulma. Riskejä pyritään ennaltaehkäisemään. Ratkaisevat kohdat sekä asiat, jotka vaativat kehittämistä, otetaan huomioon ja niihin puututaan saman tien. Omavalvonnan tavoite on henkilöstön jatkuva oman toiminnan arviointi, asiakkaiden ja heidän omaistensa kuuntelu asioissa, jotka liittyvät asiakasturvallisuuteen ja laatuun, sekä asiakaspalautteen huomioon ottaminen toimintaa kehitettäessä. (Valvira 2015.)

Omavalvontasuunnitelman pitää olla kirjallinen. Suunnitelmassa kerrotaan, minkälaisia menetelmiä on suunniteltu siihen, että voidaan varmistaa ja parantaa palvelujen asiakasturvallisuus ja laatu. Suunnitelmassa kerrotaan myös, minkälaisia asiakirjoja tähän käytetään. Suunnitelma kertoo sen, kuinka huolehditaan siitä, että palvelu on asiakasturvallista ja laadukasta. Lisäksi siitä saa tiedon, kuinka toimitaan silloin, kun palvelu ei toteudu suunnitellusti tai on vaarana, että asiakasturvallisuus vaarantuu. Omavalvontasuunnitelman avulla pystytään reagoimaan nopeasti epäkohtiin, joita palveluissa voi esiintyä sekä tilanteisiin, jotka voivat olla epävarmoja ja riskiä aiheuttavia. Sen avulla nämä asiat voidaan tunnistaa, ehkäistä sekä korjata nopeasti. Suunnitelman pitää olla yksikössä esillä, jotta kaikki asiasta kiinnostuneet voivat perehtyä siihen. (Valvira 2014; Valvira 2015.)

Palvelun tuottajan on seurattava sitä, että omavalvontasuunnitelma toteutuu. Suunnitelma pitää päivittää silloin, kun toiminnassa ilmenee muutoksia, jotka liittyvät palvelun asiakasturvallisuuteen ja laatuun. (Valvira 2014; Valvira 2015.)

3.3 Valtakunnalliset sijaishuollon laatukriteerit

Valtakunnalliset sijaishuollon laatukriteerit ovat syntyneet sijaishuollon toimijoiden ja Lastensuojelun Keskusliiton RAY:n rahoittaman Laituri-projektin yhteistyönä (Valtakunnalliset sijaishuollon laatukriteerit 2005, 5). Projekti toteutettiin vuosina 2001–2004. Laatukriteereiden kehittämiseen on osallistunut iso joukko lastensuojelun ammattilaisia. (Valtakunnalliset sijaishuollon laatukriteerit 2005, 5–6.)

Kriteerit auttavat lastensuojeluyksiköitä oman toiminnan selvittämisessä ja kehittämisesssä. Lisäksi kriteereiden avulla lastensuojeluyksiköt voivat kertoa asiakkaille siitä, millä keinoilla ne varmistavat palvelunsa laadun. (Valtakunnalliset sijaishuollon laatukriteerit 2005, 5.)

Kriteeristö keskittyy sijaishuollon sisällön laadun arviointiin (Valtakunnalliset sijaishuollon laatukriteerit 2005, 10). Lastensuojeluyksikön toiminnassa on osa-alueita, joiden kunnossa oleminen tekee toiminnasta laadukasta. Tällaisia osa-alueita ovat arvot ja toimintaperiaatteet, henkilöstö, johtaminen, resurssit ja kumppanuussuhteet sekä tulosten ja toiminnan arviointi. (Valtakunnalliset sijaishuollon laatukriteerit 2005, 10–11.) Näitä samoja osa-alueita löytyy myös omavalvontasuunnitelman sisällöstä ja mainitsen niistä suunnitelman sisältöä avatessani.

Laatukriteerit liittyvät omavalvontaan laadun kautta. Kummankin, niin omavalvonnan kuin myös laatukriteereiden, avulla parannetaan ja arvioidaan palvelujen laatua sekä seurataan sitä, onko laadulle asetetut tavoitteet ja vaatimukset saavutettu. Näiden kummankin avulla palvelujen tuottajan on mahdollista arvioida ja parantaa palvelujensa laatua. Nämä kummatkin auttavat myös asiakasta saamaan kuvan siitä, kuinka palvelujen tuottaja varmistaa palvelujensa laadun. Lisäksi kummassakin otetaan huomioon asiakkailta saatu palaute palvelujen laadun arvioinnissa ja kehittämisessä.

3.4 Omavalvontasuunnitelman sisältö

Valvira on antanut määräyksen yksityisten sosiaalipalvelujen omavalvontasuunnitelman sisällöstä. Avaan seuraavaksi, mitä suunnitelman pitäisi pitää sisällään, ja olen käyttänyt siinä apuna Valviran antamaa määräystä. Kerron myös joitakin esimerkkejä Lastensuojelupalvelut Laaban Oy:n omavalvontasuunnitelmasta ja selvitän mitä tietyt asiat tarkoittavat käytännössä.

3.4.1 Toimintayksikön tiedot

Toimintayksikön perustiedot

Toimintayksikön perustietoja käsittelevästä kohdasta löytyvät palvelujen tuottajan nimi ja Y-tunnus, toimintayksikön nimi ja toiminnasta vastaavan henkilön nimi sekä yhteys- ja osoitetiedot yksikköön. Mikäli toimintaa varten tarvitaan lupa, siihen kirjataan toimilupatieto eli mitä palvelua varten lupa on annettu ja milloin se on annettu. Jos toiminta on ilmoituksenvaraista, tähän kirjataan ajankohta, jolloin päätös ilmoituksesta tai rekisteröinnistä on tehty. (Valvira 2014.)

Suunnitelmaan kirjataan yksikössä tuotettavat palvelut ja palvelukokonaisuudet sekä asiakaspaikkamäärä (Valvira 2014). Asiakaspaikkamäärästä säädetään lastensuojelulaissa. Lain mukaan sijaishuollon yksikössä saa olla samanaikaisesti yhteensä seitsemän asiakasta. Määrästä voi väliaikaisesti poiketa kiireellisissä tapauksissa. (Lastensuojelulaki 59. §.) Lastensuojelupalvelut Laaban Oy:n suunnitelmiin palvelumuodoksi on kirjattu lastensuojelun sijaishuolto ja asiakaspaikkamääräksi seitsemän, sillä sen verran saa olla lapsia yhdessä yksikössä. Lisäksi suunnitelmaan kirjataan sellaiset palvelut, jotka on ostettu alihankintana, sekä se miten varmistetaan niiden täyttävän kaikki vaatimukset (Valvira 2014). Lastensuojelupalvelut Laaban Oy ei käytä alihankkijoita.

Toiminta-ajatus, arvot ja toimintaperiaatteet

Yksikön toiminta-ajatus kirjataan suunnitelmaan. Lisäksi kirjataan toimintaperiaatteet sekä arvot, jotka ohjaavat toimintaa. (Valvira 2014.) Toiminta-ajatus kertoo, mitä palveluita tuotetaan ja kenelle. Toiminta-ajatus pohjautuu tehtäväalaa koskevaan erityislakiin, esimerkiksi lastensuojelulakiin. Toimintaperiaatteet kertovat toiminnan tavoitteista sekä asiakkaan asemasta. Arvot kertovat, millä tavalla työyhteisö tekee työtä. Lastensuojelupalvelut Laaban Oy:n yksiköiden toiminta-ajatuksissa kerrotaan, minkä ikäisille lapsille tai nuorille palveluja tarjotaan ja minkälaisia palveluja tarjotaan. Toiminta-ajatuksissa kerrotaan, että asiakas voidaan sijoittaa yksikköön joko lyhyemmän tai pidemmän jakson ajaksi. Lisäksi kerrotaan, että lapselle on mahdollista järjestää lastensuojelun tilannearviojakso, nuorelle voidaan järjestää jälkihuolto ja asiakaskohtaisesti voidaan sopia myös tukipalveluista. Toiminta-ajatuksissa mainitaan

myös, että yritys on erikoistunut varhaisten kiintymyssuhdehäiriöiden hoitoon ja yritys on yksi harvoja laitoksia, joiden koko henkilökunta on koulutettu käyttämään vuorovaikutteista kehityspsykoterapiaa (DDP) osana lastensuojelun arkea.

Riskinhallinta

Omavalvonnan kaikkiin osa-alueisiin kohdistetaan riskinhallintaa. Suunnitelmassa kerrotaan, kuinka riskinhallinta toteutetaan yksikössä. Kerrotaan myös, millä tavalla käsitellään ja kirjataan riskinarvioinnista saatu tieto mahdollisista vaarallisista tilanteista ja poikkeamista laadussa sekä miten toteutetaan korjaavat toimenpiteet. Suunnitelmaan kirjataan, millä tavalla henkilöstölle ja yhteistyötahoille tiedotetaan muutoksista, jotka koskevat toimintaa. (Valvira 2014.) Lastensuojelupalvelut Laaban Oy:ssä kaikenlaisia tilanteita pyritään ennakoimaan huomioimalla mahdollisia riskitekijöitä ja asiakkaiden erityistarpeita sekä huolehtimalla siitä, että työvuoroissa on riittävästi työntekijöitä. Kaikki vaaralliset tilanteet kirjataan ja niistä viedään tieto esimiehelle. Tilanteet käydään yksikköpalaverissa yhdessä läpi ja mietitään toimintamalleja jatkoa varten sekä tarvittaessa suunnitellaan ympäristöä turvallisemmaksi.

3.4.2 Asiakkaan asema ja oikeudet

Hoito- ja palvelusuunnitelma

Hoito- ja palvelusuunnitelmaa käsittelevässä kohdassa kerrotaan, miten asiakkaalle tehdään hoito- ja palvelusuunnitelma. Lisäksi kerrotaan, millä tavalla siinä on huomioitu asiakkaan toiveet ja mielipiteet sekä millä tavalla kuullaan asiakkaan omaista, jos sellainen on tarpeellista. Omavalvontasuunnitelmaan kirjataan, millä tavalla varmistetaan se, että henkilöstö noudattaa hoito- ja palvelusuunnitelmaa. Lisäksi kirjataan, millä tavalla seurataan hoito- ja palvelusuunnitelman päivittämistä ja toteutumista. (Valvira 2014.) Lastensuojelupalvelut Laaban Oy:ssä jokaiselle asiakkaalle tehdään kyseinen suunnitelma yhteistyössä asiakkaan vanhempien, sosiaalityöntekijän sekä mahdollisten muiden hoitotahojen kanssa. Suunnitelmaa tarkistetaan ja päivitetään kaksi kertaa vuodessa ja tarvittaessa tiheämminkin.

Lastensuojelussa hoito- ja palvelusuunnitelmasta käytetään nimitystä hoito- ja kasvatussuunnitelma, joten käytän jatkossa suunnitelmasta sitä nimitystä.

Valtakunnallisissa sijaishuollon laatukriteereissä yksi hoidon ja kasvatuksen kriteereistä on kasvaminen yksikössä. Sen mukaan yksikön johto ja henkilöstö kertovat, mitä on hyvä hoito ja kasvatusta sekä kuinka niitä tehdään. Johto ja henkilöstö kuulevat asiassa myös lapsia ja heidän omaisiaan. Lapselle tehdään hoito- ja kasvatussuunnitelma, joka täydentää asiakassuunnitelmaa. Lapsi ja omaiset osallistuvat suunnitelman tekoon. Suunnitelma pidetään ajan tasalla ja sen toteutumista seurataan. (Valtakunnalliset sijaishuollon laatukriteerit 2005, 23.)

Asiakkaan kohtelu

Asiakkaan kohtelua käsittelevässä kohdassa kerrotaan, millä tavalla asiakkaiden itsemääräämisoikeutta vahvistetaan, sekä periaatteet, jotka koskevat itsemääräämisoikeuden rajoittamista (Valvira 2014). Itsemääräämisoikeuden vahvistamiseen liittyvät asiakkaan yksityisyyden kunnioitus ja turvaaminen, esimerkiksi siten, että asiakkaalla on oma huone ja hän voi käydä peseytymässä tilassa, jonka oven saa lukkoon. Lapsen yksityisyyden kunnioittamisesta mainitaan lastensuojelulaissa. Lain mukaan sijaishuollon laitoshuollossa on kunnioitettava lapsen yksityisyyttä. Yksityisyyden kunnioittaminen on huomioitava lapsen kohtelussa sekä hoidon ja kasvatuksen järjestämisessä. (Lastensuojelulaki 58. §.) Lisäksi itsemääräämisoikeutta vahvistetaan antamalla asiakkaalle mahdollisuus päättää hänen päivittäisistä toiminnoistaan ja elää itsensä näköistä elämää. Itsemääräämisoikeutta voidaan rajoittaa vain, jos asiakas on vaaraksi joko itselleen tai muille ihmisille. Rajoitustoimenpiteille on aina oltava peruste, josta on säädetty laissa, esimerkiksi lastensuojelulaista löytyy erityiset säännökset rajoittamiselle. Lisäksi rajoitustoimenpiteestä on tehtävä aina kirjallinen päätös, joka annetaan tiedoksi sosiaalityöntekijälle ja asiakkaan vanhemmille.

Suunnitelmassa kerrotaan, millä tavalla varmistetaan se, että asiakkaita kohdellaan asiallisesti, ja miten toimitaan, jos huomataan epäasiallista kohtelua (Valvira 2014). Jos asiakas ei ole tyytyväinen kohteluunsa, hän voi tehdä muistutuksen joko yksiköstä vastuussa olevalle henkilölle tai viranomaiselle, joka on vastuussa järjestämisestä.

Suunnitelmasta pitää löytyä tieto siitä, kuinka asiakkaan ja mahdollisesti hänen omaisensa kanssa käydään läpi vaaratilanne tai haittaa aiheuttanut tapahtuma (Valvira 2014). Lastensuojelupalvelut Laaban Oy:ssä tällaiset tilanteet käydään asiakkaan ja tarvittaessa myös hänen vanhempiansa kanssa läpi mahdollisimman pian tapahtuneen jälkeen. Tällöin asiaa ovat selvittä-mässä kaikki asiaan liittyvät henkilöt.

Valtakunnallisissa sijaishuollon laatukriteereissä kasvaminen yksikössä -kriteerin mukaan lapsen turvallisuudesta pitää huolehtia ja epäasialliseen kohte-luun pitää puuttua. Rajoitustoimenpiteitä saa käyttää vain, kun se on perustel-tua, ja rajoituksista on tehtävä asianmukaiset päätökset. (Valtakunnalliset si-jaishuollon laatukriteerit 2005, 24–25.)

Asiakkaan osallisuus

Omaevalvontasuunnitelmasta pitää löytyä tieto siitä, millä tavalla asiakkaat ja heidän omaisensa voivat osallistua laadun ja omaevalvonnan kehittämiseen. Suunnitelmaan kirjataan, millä tavalla yksikössä hankitaan palautetta asiak-kailta ja heidän omaisiltaan. Kirjataan myös se, kuinka palautteet käydään läpi ja millä tavalla niitä hyödynnetään, kun kehitetään toimintaa. (Valvira 2014.) Lastensuojelupalvelut Laaban Oy:ssä palautetta kerätään lapsilta vuosittain kyselyllä, jossa lapset valitsevat kysymyksen vastaukseksi mielestään sopi-vimman hymynaaman. Vanhemmilta kerätään palautetta suullisesti lähinnä palavereissa. Yrityksen toimitusjohtaja tekee palautteista yhteenvedon ja käy ne läpi työntekijöiden kokouksessa, ja lisäksi lasten palautteet käydään läpi myös lasten kokouksissa. Tarvittaessa tehdään toimintasuunnitelma, jolla voi-daan parantaa laatua kehitettävissä kohteissa.

Asiakkaan osallisuudesta mainitaan myös valtakunnallisissa sijaishuollon laa-tukriteereissä. Yksi sijoitusvaiheen kriteereistä on sijoitusprosessin arviointi ja yksi hoidon ja kasvatuksen kriteereistä on sijoituksen arviointi. Näiden kritee-rien mukaan arviointi toteutetaan pyytämällä lapselta ja hänen omaiseltaan palautetta sijoitusprosessista. Arviointien ja palautteiden avulla voidaan kehit-tää yksikön toimintaa. (Valtakunnalliset sijaishuollon laatukriteerit 2005, 20, 27.)

Asiakkaan oikeusturva

Asiakkaan oikeusturvaa käsittelevästä kohdasta löytyy tietoa siitä, kenelle asiakas tekee muistutuksen, jos hän ei ole ollut tyytyväinen kohteluunsa. Tästä kohdasta löytyy lisäksi tietoa sosiaaliamiehestä ja kuluttajaneuvojasta sekä palveluista, joita he tarjoavat. Suunnitelmasta pitää löytyä tietoa siitä, missä ajassa muistutukset on tarkoitus käsitellä, kuinka muistutukset ja muut vastaavat käydään läpi ja kuinka ne huomioidaan toimintaa kehitettäessä. (Valvira 2014.) Lastensuojelupalvelut Laaban Oy:ssä asiakas teki muistutuksen yksikön johtajalle. Yksiköiden omavalvontasuunnitelmista löytyvät tiedot sosiaaliamiehestä ja kuluttajaneuvojasta.

3.4.3 Palvelun sisällön omavalvonta

Hyvinvointia, kuntoutumista ja kasvua tukeva toiminta

Suunnitelmaan kirjataan palvelu- ja hoitoperiaatteet, jotka edistävät asiakkaiden psyykkistä, fyysistä, sosiaalista ja kognitiivista toimintakykyä ja hyvinvointia. Lisäksi kirjataan käytännöt, jotka tukevat niitä. (Valvira 2014.) Asiakkaiden liikunta- ja harrastustoiminnan toteuttamisesta tulee myös löytyä tietoa. Suunnitelmassa kerrotaan, kuinka tarkkaillaan sitä, että hoito- ja kasvatussuunnitelmaan kirjatut tavoitteet täyttyvät (Valvira 2014). Lastensuojelupalvelut Laaban Oy:n omavalvontasuunnitelmiin on kirjattu, että näitä asioita edistetään ja ylläpidetään huolehtimalla muun muassa arjen struktuurista, kouluasioista, ympäristön turvallisuudesta, hoitokontaktien säilyvyydestä, harrastusten tukemisesta ja yhteydenpidosta läheisiin.

Ravitsemus

Ravitsemusta käsittelevässä kohdassa kerrotaan käytännöistä, jotka liittyvät ravitsemuksen ja ruokailun järjestämiseen. Kerrotaan, kuinka tarkkaillaan sitä, että ravitsemuksen taso on hyvä ja asiakkaat saavat nestettä ja ravintoa riittävästi. (Valvira 2014.) Lastensuojelupalvelut Laaban Oy:n suunnitelmissa kerrotaan, että ruokailu ja ruokailuajat ovat säännöllisiä, aterioita on päivässä viisi kolmen tunnin välein. Lisäksi kerrotaan, että ruoka-aineallergiat ja muut yksilölliset tarpeet huomioidaan, lapsen kasvua seurataan ja perussairauksien, esimerkiksi diabeteksen, edellyttämää ravitsemustilaa.

Hygieniakäytännöt

Hygieniakäytäntöjä käsittelevässä kohdassa kerrotaan, kuinka tarkkaillaan sitä, että yleinen hygieniataso yksikössä on hyvä. Lisäksi kerrotaan, kuinka pidetään huoli siitä, että asiakkaiden tarvitsemat hygieniahoidokäytännöt toteutuvat siten, kuin on suunniteltu. (Valvira 2014.) Tästä kohdasta löytyy siis tietoa siitä, kuinka asiakkaiden henkilökohtaisesta hygieniasta huolehditaan ja miten estetään tarttuvien sairauksien leviäminen. Lastensuojelupalvelut Laaban Oy:ssä huolehditaan siitä, että lapset käyvät päivittäin suihkussa, pesevät hampaansa aamuin ja illoin sekä pesevät kätensä esimerkiksi ennen ruokailuja. Sairauksien leviäminen pyritään estämään hyvällä käsihygienialla ja sillä, että sairastunut on mahdollisimman vähän tekemisissä muiden lapsien kanssa.

Valtakunnallisissa sijaishuollon laatukriteereissä kasvaminen yksikössä -kriteerin mukaan lapsen pitää saada riittävästi ruokaa ja hänen hygieniastaan sekä terveydestään tulee huolehtia. Lapselle pitää tarjota mahdollisuus liikuntaan ja harrastuksiin. Lisäksi pitää huolehtia siitä, että asuinympäristö on siisti. (Valtakunnalliset sijaishuollon laatukriteerit 2005, 24.)

Terveyden- ja sairaanhoito

Suunnitelmassa kerrotaan, millä tavalla pidetään huoli siitä, että yksikössä noudatetaan laadittuja ohjeita, jotka koskevat asiakkaiden kiireellistä ja kiireetöntä sairaanhoitoa, hammashoitoa sekä äkillistä kuolemantapausta. Suunnitelmassa kerrotaan, millä tavalla edistetään ja seurataan sellaisten asiakkaiden terveyttä, joilla on jokin pitkäaikaissairaus. Asiakkaiden terveyden- ja sairaanhoidosta vastaavien henkilöiden nimet kirjataan tähän kohtaan. (Valvira 2014.) Lastensuojelupalvelut Laaban Oy:ssä asiakkaiden kiireetön sairaanhoito hoidetaan kouluterveydenhuollossa, Mäntsälän terveyskeskuksessa ja Hyvinkään sairaalassa. Kiireellinen sairaanhoito hoidetaan Mäntsälän terveyskeskuksen päivystyksessä, josta ohjataan tarvittaessa lähetteellä eteenpäin. Asiakkailta saattaa olla hoitosuhteita, esimerkiksi terapiasuhteita, omista kotipaikkakunnissaan, ja niitä jatketaan tarpeen mukaan sijoituksen ajan. Yrityksellä on konsultoiva lastenpsykiatri, joka osallistuu asiakkaiden hoidon tarpeen arviointiin tapaamalla asiakkaita tarvittaessa henkilökohtaisesti. Tarvittaessa voidaan käyttää myös yksityisiä lääkäripalveluita.

Lääkehoito

Lääkehoidosta vastuussa olevasta henkilöstä pitää löytyä tieto. Lisäksi pitää löytyä tieto siitä, kuinka seurataan ja päivitetään lääkehoitosuunnitelmaa. (Valvira 2014.) Lastensuojelupalvelut Laaban Oy:ssä lääkehoidosta vastaavat yksiköissä työskentelevät sairaanhoitajat. He vastaavat myös lääkehoitosuunnitelman seuraamisesta ja päivittämisestä.

Yhteistyö eri toimijoiden kanssa

Suunnitelmassa kerrotaan, millä tavalla tehdään yhteistyötä ja hoidetaan tiedonkulku muiden sosiaali- ja terveydenhuollon toimijoiden kanssa (Valvira 2014). Asiakas voi tarvita useampia palveluja (esimerkiksi koulun, terveydenhuollon ja psykiatrian) samaan aikaan, ja tällöin eri toimijoiden yhteistyö ja tiedonkulku on tärkeää. Lastensuojelupalvelut Laaban Oy:ssä yhteistyötä eri toimijoiden kanssa tehdään tiiviisti ja säännöllisesti esimerkiksi juuri edellä mainittujen toimijoiden kanssa. Lapselle nimetyt omaohjaajat huolehtivat pääsääntöisesti yhteistyöstä ja tiedonkulusta puhelimitse ja palavereissa. Valtakunnallisissa sijaishuollon laatukriteereissä kasvaminen yksikössä -kriteerissä mainitaan, että lapsen omaisten ja muiden hänen kanssaan työskentelevien toimijoiden kanssa on tehtävä yhteistyötä suunnitellusti (Valtakunnalliset sijaishuollon laatukriteerit 2005, 26).

3.4.4 Asiakasturvallisuus

Omavalvontasuunnitelmaan kirjataan, miten tehdään yhteistyötä muiden turvallisuudesta vastaavien viranomaisten ja toimijoiden kanssa (Valvira 2014). Lastensuojelupalvelut Laaban Oy:ssä yhteistyötä tehdään muun muassa palo- ja pelastusviranomaisten kanssa. He vaativat, että yksiköstä löytyy ajan tasalla oleva pelastussuunnitelma ja turvallisuusselvitys. Yhteistyötä tehdään lisäksi tarvittaessa poliisin, hätäkeskuksen ja sosiaalipäivystyksen kanssa tilanteissa, jossa asiakas on karannut yksiköstä.

Henkilöstö

Henkilöstöä käsittelevään kohtaan kirjataan henkilökunnan määrä, koulutus ja työtehtävät sekä se, millä tavalla varmistetaan se, että henkilökuntaa on riittävästi. Tähän kohtaan kirjataan tieto myös sijaisten käytöstä. Tässä kohdassa

kerrotaan, millä tavalla hoidetaan henkilökunnan rekrytointi ja millä tavalla siinä otetaan huomioon työhön soveltuvuus. Lisäksi kerrotaan, millä tavalla henkilökunta ja opiskelijat perehdytetään muun muassa asiakastyöhön ja omavalvontaan, sekä käytännöistä ja periaatteista, jotka koskevat henkilökunnan täydennyskoulutusta. (Valvira 2014.)

Lastensuojelupalvelut Laaban Oy:ssä esimerkiksi henkilökunnan rekrytointi hoidetaan siten, että aluksi yrityksen johtoryhmä miettii, minkälaista työntekijää tarvitaan ja sen jälkeen laitetaan työpaikkailmoitus tarvittaviin paikkoihin. Yksikön johtaja ottaa työhakemukset vastaan ja pohtii yhdessä toimitusjohtajan kanssa, ketkä kutsutaan haastatteluun. Sijaisten haastatteluissa on paikalla yksikön johtaja ja vakituisten työntekijöiden haastatteluissa on paikalla yksikön johtaja, toimitusjohtaja ja terapiatyön vastaava. Haastatteluiden jälkeen johtoryhmä miettii ja päättää, kuka hakijoista valitaan. Yksikön johtaja ilmoittaa valinnasta valitulle henkilölle ja sopii ensimmäiset harjoitusvuorot. Harjoitusvuoroon tullessaan valitulla työntekijällä pitää olla mukanaan rikosrekisteriote, jolla voidaan varmistaa työhön soveltuvuus. Harjoitusvuoroissa valitulle työntekijälle kerrotaan lyhyesti asiakkaista ja yksikön säännöistä. Harjoitusvuorojen jälkeen yksikön johtaja ja valittu työntekijä keskustelevat siitä, millaiselta työnteko on tuntunut sekä työntekijästä että työnantajasta. Mikäli kummatkin ovat tyytyväisiä, allekirjoitetaan työsopimus toimitusjohtajan kanssa.

Henkilöstön määrästä, koulutuksesta ja työhön soveltuvuudesta säädetään lastensuojelulaisissa. Lain mukaan lastensuojelulaitoksessa pitää olla ainakin seitsemän työntekijää, jotka hoitavat hoito- ja kasvatustehtäviä. Työntekijöiden määrässä on otettava huomioon lasten määrä, minkälaista hoitoa ja kasvatusta lapset tarvitsevat sekä minkälaista toimintaa on luonteeltaan. (Lastensuojelulaki 59. §.) Laitoksessa pitää olla sosiaalihuollon ammattilaisia sekä myös muuta henkilökuntaa riittävästi. Toiminnan luonne ja lasten erityistarpeet on otettava huomioon henkilökunnan kelpoisuusvaatimuksissa. (Lastensuojelulaki 60. §.) Lastensuojelulaitoksen johtajalla pitää olla korkeakoulututkinto, joka soveltuu tehtävään. Lisäksi johtajalla pitää olla riittävästi johtamistaitoa sekä alan tuntemusta. (Lastensuojelulaki 60. §.)

Toimitilat

Suunnitelmassa pitää kertoa tiloista, joita toiminnassa käytetään, ja millä tavalla niitä käytetään, esimerkiksi miten asiakkaat sijoitetaan huoneisiin (Valvira 2014). *Lastensuojelulain mukaan lastensuojelulaitoksessa on oltava riittävät ja asianmukaiset toimitilat ja toimintavälineet* (Lastensuojelulaki 58. §).

Suunnitelmasta pitää lisäksi löytyä tieto siitä, kuinka yksikön siivous ja pyykkihuolto hoidetaan (Valvira 2014). Tässä kohdassa pitää siis kertoa kaikista toiminnassa käytetyistä tiloista (esimerkiksi keittiö, olohuone, peseytymistilat, lasten huoneet ja niin edelleen). Laitoksessa pitää olla riittävästi tilaa ja välineitä sekä yhteiselle arjen toiminnalle että myös jokaiselle lapselle erikseen. Jokaisella lapsella pitää olla oma huone, joka sisältää tarpeelliset huonekalut. Siivouksesta voidaan kertoa esimerkiksi, kuinka usein se hoidetaan ja ketkä sen hoitavat. Samoin pyykkihuollosta voidaan kertoa, kuinka usein se hoidetaan ja ketkä sen hoitavat.

Teknologiset ratkaisut

Teknologisia ratkaisuja käsittelevässä kohdassa kerrotaan kulunvalvontalaitteista ja muista laitteista, jotka liittyvät turvallisuuden varmistamiseen ja palvelun toteuttamiseen. Lisäksi kerrotaan, millä tavalla niitä käytetään ja kuka on niistä vastuussa. (Valvira 2014.) Lastensuojelupalvelut Laaban Oy:ssä on käytössä esimerkiksi kulunvalvontalaite, jota käytetään yöaikaan. Kulunvalvontalaite hälyttää puhelimeen, kun joku liikkuu tietyissä osissa yksikköä. Lisäksi on käytössä vartijapalvelu, jolloin vartija tulee paikalle hälytysnappia painamalla. Yksiköiden turvallisuussuunnittelusta ja -toiminnasta ovat vastuussa työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvastuuutettu.

Terveydenhuollon laitteet ja tarvikkeet

Oma- ja yhteisvalvontasuunnitelmaan pitää kirjata sen henkilön tiedot, joka vastaa ilmoituksista, jotka koskevat vaarallisia tilanteita. Sama henkilö vastaa myös terveydenhuollon tarvikkeiden ja laitteiden turvallisuudesta. Lisäksi on kirjattava, kuka huolehtii siitä, että asiakkaalla on terveyteen liittyvät tarvittavat välineet, esimerkiksi diabeteksen hoitoon liittyvät välineet. Lisäksi tulee olla tieto siitä, kuinka näiden välineiden mahdollinen huolto hoidetaan ja kuinka niiden käyttö ohjeistetaan. (Valvira 2014.)

3.4.5 Asiakas- ja potilastietojen käsittely

Tietosuojasta vastaavan henkilön tiedot pitää löytyä. On kerrottava, millä tavalla varmistetaan se, että yksikössä noudatetaan lainsäädäntöä, joka liittyy henkilötietojen käsittelyyn ja tietosuojaan. Lisäksi tulisi kertoa, millä tavalla varmistetaan se, että noudatetaan viranomaismääräyksiä ja laadittuja ohjeita, jotka liittyvät asiakastietojen kirjaamiseen. (Valvira 2014.) Lastensuojelupalvelut Laaban Oy:ssä tietosuojasta vastaa yrityksen toimitusjohtaja. Asiakastiedot pidetään lukitussa toimistossa lukitussa kaapissa. Asiakkaita koskevat puhelut puhutaan toimistossa. Asiakkaiden päivittäiset raportit kirjataan toimistossa tietokoneella Nappulaan. Nappula on salattu raportointijärjestelmä, joka on si- jaishuollossa yleisesti käytössä. Nappulasta löytyvät asiakkaiden päivittäisten raporttien lisäksi myös jokaisen asiakkaan tärkeät tiedot. Sieltä löytyvät muun muassa asiakkaan perustiedot ja läheisten yhteystiedot, tiedot yhteistyöta- hoista, tiedot asiakkaan mahdollisista lääkityksistä sekä asiakkaan hoito- ja kasvatussuunnitelma.

4 PEREHDYTTÄMINEN

Perehdyttämistä voidaan määritellä jonkun työhön tai työpaikkaan opastamiseksi ja tutustuttamiseksi. Perehdyttäminen on tapahtuma, ja sen aikana uudella työntekijällä on mahdollisuus oppia työyhteisön toimintaperiaatteet ja uusi tehtävä. Tehtävään perehdyttämistä sanotaan työnopastukseksi, ja siinä työntekijä oppii varsinaisen työn. (Mäkisalo 2004, 131.) Perehdyttäminen on kestoltaan lyhyt, mutta se on aina hyvä tehdä kunnolla. Kunnollisen perehdytyksen avulla uusi työntekijä pääsee työhönsä kiinni ja löytää pian oman paikkansa yrityksessä. (Borgman & Packalén 2002, 120.)

Perehdyttämisen tarkoituksena on:

- *tukea työntekijän oppimista*
- *helpottaa ihmissuhteiden solmimista työpaikalla*
- *antaa tietoa organisaatiosta ja tuoda näkyväksi sen tapoja toimia, myös kirjoittamattomia sääntöjä ja muuta organisaatiokulttuuria*
- *auttaa työntekijää muodostamaan kokonaisvaltainen kuva omista työtehtävistään ja niistä osana oman yksikön / osaston ja koko organisaation toimintaa (Frisk 2003, 41).*

Perehdyttämisessä voi käyttää apuna ja tukena perehdytyskansiota, josta löytyvät tiedot yrityksestä ja sen toiminnasta. Perehdyttämiseen kannattaa nimetä yksi henkilö, joka on vastuussa perehdyttämisestä (Borgman & Packalén 2002, 121). Perehdyttäjä on henkilö, joka perehdyttää uuden työntekijän työpaikkaan. Perehdyttäjää voidaan luonnehtia muun muassa työhön opastajaksi ja arvioijaksi. (Mäkisalo 2004, 131.)

4.1 Perehdyttämisprosessi

Perehdyttämistä voidaan kuvata prosessina (Kupias & Peltola 2009, 102). Prosessi-sanalla on useita eri merkityksiä. Prosessiksi voidaan kutsua mitä tahansa kehitystä, muutosta tai toimintaa. (Laamanen 2004, 19.) *Perehdyttäminen on ohjausta ja muita toimenpiteitä sisältävä prosessi, jonka tavoitteena on auttaa työntekijöitä tutustumaan, oppimaan ja harjaantumaan uusiin työtehtäviinsä, työyhteisön tapaan toimia, työtovereihin ja yhteistyöverkostoihin* (Frisk 2003, 41).

Perehdyttämistä kannattaa suunnitella etukäteen, ja siihen kannattaa valmistautua. Perehdyttämistä varten kannattaa laatia tarkistuslista, jonka avulla voidaan pitää huoli siitä, että kaikki tärkeät asiat tulevat käytyä läpi suunnitellun ajan sisällä. Tarkistuslistan avulla muistetaan paremmin asiat, joita on tarkoitus perehdyttää. Tarkistuslistaan kirjataan tieto vastuuhenkilöstä ja hän aina kuittaa listaan tiedon asian hoitamisesta eli merkitsee ylös, mitkä asiat on hoidettu. (Frisk 2003, 42–45.)

Perehdyttäminen on mahdollista jakaa erilaisiin vaiheisiin, joita ovat vaihe ennen työn alkamista, työsuhteen aikana sekä työsuhteen päättyessä. Valmistelu perehdyttämistä varten alkaa jo hyvissä ajoin. Tällöin mietitään mitä lähdetään niin sanotusti hakemaan. Kun tämä on selvillä, niin aloitetaan itse rekrytointi. Rekrytoinnissa voidaan antaa hakijoille tietoa työstä ja työyhteisöstä ja lisäksi yritys saa samalla tietoa hakijoista. Kun oikea henkilö on valittu, perehdyttäminen alkaa. Uusi henkilö perehdytetään työyhteisöön, itse työhön ja työtehtäviin sekä kaikkiin näihin liittyviin asioihin. Uutta tietoa on hyvä kertoa pikku hiljaa, jolloin sen sisäistäminen on uudelle työntekijälle helpompaa.

Aluksi kannattaa keskittyä kokonaisuuksiin ja kertoa vasta myöhemmin pienemmistä yksityiskohdista. Perehdyttämistä on hyvä toteuttaa ennalta laaditun suunnitelman mukaan. Muutaman ensimmäisen kuukauden aikana on hyvä järjestää palautekeskustelu, jossa mietitään perehdyttämisen onnistumista. Perehdyttämisen onnistumista mietitään seuraavan kerran siinä vaiheessa, kun koeaika lähestyy loppuaan. Keskustelun tiimoilta mietitään, onko perehdyttämislle vielä jatkossa tarvetta. Lisäksi mietitään, kuinka rekrytointi on onnistunut ja jatketaanko työsuhdetta. Työsuhde voi päättyä joko koeajalla tai lyhyemmän tai pidemmän työsuhteen jälkeen. Työsuhteen päättyessä on tärkeää pyytää palautetta työntekijältä, ja samalla on hyvä selvittää hänen näkemysensä perehdyttämisestä, sillä saatua palautetta voi hyödyntää jatkossa. (Kupias & Peltola 2009, 102–110.)

4.2 Rinnalla kulkemisen prosessi

Perehdyttämisessä kiinnitetään yleensä huomiota siihen, että työtehtävät ja talon tavat toimia opetetaan uudelle työntekijälle pikimmiten. Se olisi kuitenkin hyvä muuttaa uuden työntekijän rinnalla kulkemiseksi, jossa korostetaan oppimisen kaksisuuntaisuutta. Tällöin uuden työntekijän on mahdollista oppia rinnallakulkijalta ja samoin rinnallakulkijan sekä myös muiden työntekijöiden on mahdollista oppia jotakin uudelta tulokkaalta. Rinnallakulkijana on hyvä toimia henkilö, joka hallitsee perehdyttämisen. Hänen vastuullaan on se, että uusi työntekijä sopeutuu työyhteisöön ja oppii sen toimintatavat. Rinnallakulkijan vastuulla on myös se, että uudella työntekijällä on mahdollisuus ihmettelyyn, asioiden kyseenalaistamiseen ja uuden tiedon esiin tuomiseen. (Mäkisalo 2004, 132.)

Tämä prosessi kestää yleensä muutaman kuukauden. Näiden kuukausien aikana rinnallakulkijalla ja uudella työntekijällä on säännöllisesti tapaamisia, heillä on samoja työvuoroja sekä aikaa keskusteluihin. Prosessin loppuvaiheessa uudelle työntekijälle voidaan tehdä niin sanottu loppukoe. Loppukoe voi olla esimerkiksi testi, jossa arvioidaan uuden työntekijän tietoja ja taitoja sekä sitä, kuinka perehdyttäminen on onnistunut. Loppukokeen jälkeen voidaan vielä pitää keskustelu, johon osallistuvat uusi työntekijä, rinnallakulkija ja esimies. Keskustelussa voidaan yhdessä arvioida sitä, miten prosessi kokonaisuudessaan onnistui. (Mäkisalo 2004, 133.)

4.3 Perehdyttämisen toimintamalleja

Vierihoidoperehdyttäminen

Vierihoidoperehdyttämisessä korostuu perehdyttäjän rooli mentorina tai kummina (Kupias & Peltola 2009, 49). Vierihoidoperehdyttämisessä uusi työntekijä voi oppia asioita tarkkailemalla sitä, kuinka pidempään ollut työntekijä toimii. Vierihoidoperehdyttäminen lähtee liikkeelle siitä, että nimetty vanha työntekijä kertoo uudelle työntekijälle työn ohella kaikista tarvittavista asioista. Tällöin perehtyminen tapahtuu hiljalleen työtä tehdessä. (Kupias & Peltola 2009, 36–37.)

Malliperehdyttäminen

Malliperehdyttämisessä perehdyttämisen työnjako on selkeästi määritelty (Kupias & Peltola 2009, 49). Malliperehdyttämisessä perehdyttämisen avuksi luodaan yleensä suunnitelmia ja toimintamalleja. Malliperehdyttämisessä työtä ja vastuuta jaetaan ja perehdyttämistä varten tehdään materiaalia ja apuvälineitä. Työ voidaan jakaa yleisperehdyttämiseen ja työnopastukseen. Yleisperehdyttämisestä voi vastata esimerkiksi henkilöstöosasto ja työnopastuksesta työyksikkö. Henkilöstöosasto voi luoda materiaaleja ja apuvälineitä, jotka ovat koko yrityksen käytössä ja työyksiköt puolestaan sellaisia, jotka auttavat työyksikköön perehdyttämisessä. (Kupias & Peltola 2009, 37–38.)

Laatuperehdyttäminen

Laatuperehdyttämisessä korostuu koko tiimin rooli perehdyttämisessä ja perehdyttämisprosessin kehittämisessä (Kupias & Peltola 2009, 50). Laatuperehdyttämisessä perustana on se, että perehdyttämisen laatua pyritään parantamaan koko ajan. Vastuu perehdyttämisestä on työyksiköillä ja vastuu jaetaan tietyille tai tietyille henkilöille. Perehdyttämisprosessi pitää olla kerrottuna selkeästi ja sen edistymistä seurataan tarkkaan, jotta prosessia voidaan kehittää koko ajan. (Kupias & Peltola 2009, 39.)

Räätälöity perehdyttäminen

Räätälöidyssä perehdyttämisessä korostuu perehdyttämisen koordinoijan rooli (Kupias & Peltola 2009, 50). Räätälöidyssä perehdyttämisessä joku taho tai henkilö vastaa perehdyttämisestä ja siitä, että uudelle työntekijälle tehdään

perehdyttämisen tärkeistä osa-alueista perehdytysohjelma, joka on juuri uudelle työntekijälle sopiva. Siinä otetaan huomioon se, mitä uusi työntekijä osaa ja mitä hän tarvitsee. (Kupias & Peltola 2009, 40–41.)

Dialoginen perehdyttäminen

Dialoginen perehdyttäminen edellyttää yhdessä ajattelua ja siihen tarvitaan usein koko työyhteisö. Jokaisella työyhteisön jäsenellä täytyy olla taitoa käydä tasa-arvoista ja aitoa vuoropuhelua tulokkaan kanssa. (Kupias & Peltola 2009, 51.) Dialogisessa perehdyttämisessä kehittymistä ja oppimista tapahtuu sekä uuden työntekijän että työyhteisön osalta. Perehdytys suunnitelma tehdään yhteistyössä uuden työntekijän kanssa. Hänen näkemyksensä otetaan huomioon ja hän pääsee osallistumaan perehdyttämisen suunnitteluun ja toteutukseen. (Kupias & Peltola 2009, 41–42.)

5 OPINNÄYTETYÖ

5.1 Tausta ja tarve

Yksityisiä sosiaalipalvelujen tuottajia, etenkin lastensuojelulaitoksia, oli paljon reilu kymmenen vuotta sitten, 2000-luvun alussa. Kyseisiä yrityksiä oli niin paljon, että Valviran oli pakko lähteä kehittämään työkalua niiden valvomista varten. Valvira lähti kehittämään omavalvontaa, jonka avulla se voi valvoa lastensuojelulaitosten laajaa kirjoa ja sitä, että niissä noudatetaan kaikkia niille asetettuja vaatimuksia ja että eri yritysten tarjoamat palvelut ovat tasalaatuisia. Valvira antoi vuonna 2012 määräyksen, jonka mukaan kaikkien yksityisten lastensuojelulaitosten tuli ottaa käyttöön omavalvonta.

Kuten muillekin yksityisille sosiaalipalveluille, niin myös Lastensuojelupalvelut Laaban Oy:lle tuli vuonna 2012 velvollisuus ottaa käyttöön omavalvonta. Kumpaankin yksikköön tehtiin tuolloin oma omavalvontasuunnitelmansa Valviran määräyksen mukaisesti. On kuitenkin huomattu, että suunnitelmat on tehty kiireessä ja vain sen vuoksi, kun ne pitää olla. Suunnitelmia pitäisi täydentää ja päivittää.

Omavalvontasuunnitelmien käytäntöön siirtäminen on jäänyt yrityksessä vähemmälle huomiolle. Tähän asti ainoastaan yrityksen johto, joka on aikoinaan laatinut suunnitelmat, on tiennyt, mitä suunnitelmat pitävät sisällään ja kuinka

niitä tulisi noudattaa. Tieto ei ole kuitenkaan siirtynyt työntekijöille eikä siihen ole mietitty keinoja ennen tätä. Oman haasteensa suunnitelmien käytäntöön siirtoon on luonut myös työntekijöiden vaihtuvuus, joka oli suurta muutama vuosi sitten. Näistä asioista on noussut tarve kehittää malli, jonka avulla oma-valvontasuunnitelmat saadaan siirrettyä käytäntöön. Lisäksi vielä yksi tarve työn tilaamiselle nousi esille, kun nykyisiltä työntekijöiltä kysyttiin muutamia kysymyksiä omavalvontasuunnitelmaan liittyen. Kaikki tiesivät, mistä oman yksikön suunnitelma löytyy, mutta heillä ei juuri ollut tarkkaa tietoa siitä, mitä se pitää sisällään. Työntekijöiltä kysyttiin, ovatko he saaneet perehdytystä suunnitelmaan, ja he vastasivat, että eivät itse suunnitelmaan, mutta joitakin yksittäisiä asioita on käyty läpi. Kysyttiin myös, kuinka tärkeänä he pitäisivät omavalvontasuunnitelmaan perehdyttämistä, ja he vastasivat, että kysytyjen kysymysten ja niistä nousseen keskustelun pohjalta todella tärkeänä.

Yrityksessä ei ole olemassa uusien työntekijöiden perehdyttämiseen selkeää suunnitelmaa. Kaikki nykyiset työntekijät on toki perehdytetty työhön aina jollakin tavalla. Perehdyttämisessä on keskitytty siihen, että työntekijöille kerrotaan asiakkaista, arjen rytmistä, yksikön säännöistä ja tavoista sekä yleisesti työtehtävistä. Perehdyttämisen hoitamiseen ei ole nimetty tiettyä henkilöä, vaan sen on hoitanut useampi henkilö, sen mukaan kuka on ollut työvuorossa. Asioiden kertomisessa ei ole ollut tiettyä järjestystä eikä ole määritelty, missä ajassa perehdytys on tarkoitus toteuttaa. Tämän vuoksi olen halunnut nostaa tässä työssä esille yleistä tietoa perehdyttämisestä. Työn tilaaja on pitänyt perehdyttämiseen liittyvän teoriaosuuden asioita tärkeinä ja hän on sitä mieltä, että tieto on juuri työn tilanneen yrityksen kannalta tärkeää. Työn tilaaja haluaa, että tieto saavuttaa tämän työn avulla myös yrityksen työntekijät.

Tässä työssä uusien työntekijöiden omavalvontasuunnitelmaan perehdyttämiseen on luotava selkeä suunnitelma. Pidimme työn tilaajan kanssa rinnalla kulkemisen prosessia hyvänä ja toimivana keinona, ja sen vuoksi olen nostanut sen esille perehdyttämiseen liittyvässä teoriaosuudessa. Sen vuoksi olen myös hyödyntänyt sitä tässä työssä uusien työntekijöiden omavalvontasuunnitelmaan perehdyttämisessä. Olen hyödyntänyt siinä myös joitakin elementtejä perehdyttämisen eri toimintamalleista.

5.2 Tavoite

Ei riitä, että omavalvontasuunnitelma on tehty ja olemassa, vaan se tulisi siirtää myös käytäntöön. Käytäntöön siirtäminen on tärkeää jo ihan sen vuoksi, että Valvira on velvoittanut ottamaan suunnitelman käyttöön. Ei myöskään riitä, että vain yrityksen johto ymmärtää suunnitelman merkityksen ja osaa noudattaa sitä, vaan koko henkilöstön tulee olla asiasta perillä. Omavalvontasuunnitelma on tärkeä työkalu, sillä sen avulla valvotaan sitä, että tarjotut palvelut ovat laadukkaita ja ne ovat asiakkaille turvallisia. Kun koko henkilöstö noudattaa ja toteuttaa suunnitelmaa, pystytään varmistamaan se, että jokainen työntekijä toimii samalla tavalla ja työ on kaikin puolin tasalaatuista.

Tämän työn tavoitteena on luoda malli siihen, kuinka omavalvontasuunnitelma siirretään käytäntöön Lastensuojelupalvelut Laaban Oy:ssä. Tavoitteena on miettiä, kuinka nykyiset työntekijät saadaan perehdytettyä siihen ja kuinka tieto säilyy heillä. Tavoitteena on miettiä myös, kuinka uudet työntekijät jatkossa perehdytetään suunnitelman käyttöön. Lisäksi tavoitteena on miettiä, miten ja kuinka usein suunnitelman toteutumista seurataan ja arvioidaan.

Tarkoituksena ei ole luoda liian suuria, hienoja tai vaikeita keinoja tavoitteen saavuttamiseksi, sillä silloin on vaarana, että käytäntöön siirtäminen jää helpommin toteutumatta. Tarkoituksena on miettiä ja luoda sellainen malli, jonka keinot ovat toimivia juuri tälle yritykselle. Tarkoituksena on tuoda omavalvontaan liittyvä perehdytys mahdollisimman ruohonjuuritasolle. Omavalvontaan liittyvän perehdytyksen tulee olla riittävän käytännönläheinen ja tarkoitus on saada tuotua se osaksi arkista työtä. Tällä tavalla mielestäni taataan se, että asia myös toteutuu eikä jää vain suunnitelmana paperille.

5.3 Opinnäytetyön eteneminen

Opinnäytetyön aihe tuli omalta työnantajaltani. Teimme opinnäytetyöstä sopimuksen syksyllä 2014. Tämän jälkeen kävimme toimitusjohtajan kanssa keskustelua tarkemmin opinnäytetyöstä, ja sen myötä itselleni muodostui kuva siitä, mitä lähden tekemään. Aihe oli ollut minulle entuudestaan melko vieras, mutta pikku hiljaa se aukeni minulle. Aiheen avautumisessa auttoi myös viimeinen opiskeluihin liittyvä harjoittelu, jonka suoritin omassa työpaikassani.

Aloitin työn rungon tekemisen ja mietin, millä tavalla etenen työskentelyssäni. Osallistuin vuoden 2015 alussa ensimmäiseen suunnitelmaseminaariin, jossa sain hyviä vinkkejä jatkotyöskentelyä varten. Seminaarin jälkeen päätin keskittyä kirjoittamaan työn teoriaosuutta. Sain kirjoitettua teoriaosuutta ja osallistuin toiseen suunnitelmaseminaariin alkuvuonna 2016. Seminaarin jälkeen tein suunnitelman siitä, kuinka parantelen teoriaosuuttani ja kuinka lähdän tekemään mallia työn tilanneelle yritykselle.

Pidin työn tilaajan eli yrityksen toimitusjohtajan ajan tasalla työni etenemisestä. Tapasimme opinnäytetyön tiimoilta säännöllisesti vuosien 2015 ja alkuvuoden 2016 aikana. Tapaamisissa keskustelimme työstäni sekä suunnitelimme sitä yhdessä.

5.4 Mallin suunnittelu ja toteutus

Työn tuloksena syntyneitä mallia suunnittelin koko ajan pikku hiljaa työskentelyn lomassa. Paneuduin sen suunnittelemiseen enemmän syksyn 2015 ja alkuvuoden 2016 aikana. Syksyn 2015 aikana huomasin, että nykyiset omavalvontasuunnitelmat kaipaavat päivittämistä eli ne pitää saada ajan tasalla oleviksi, sillä niitä ei ole päivitetty ollenkaan sen jälkeen, kun suunnitelmat on tehty. Lisäksi huomasin, että suunnitelmat kaipaavat täydentämistä ja lisäksi ne olisi hyvä siirtää uuteen lomakepohjaan.

Pidimme alkuvuoden 2016 aikana opinnäytetyöni tiimoilta palaverin työn tilaajan ja omavalvonnasta vastaavan henkilön kanssa. Palaverin tiimoilta minulle syntyi lopullinen ajatus malliin.

Lähdin liikkeelle nykyisten työntekijöiden suunnitelmaan perehdyttämisestä. Olin miettinyt, mikä olisi hyvä tapa perehdyttää nykyiset työntekijät suunnitelmaan ja kyselin myös yrityksen muiden työntekijöiden mielipiteitä. Heidän vastauksistaan nousi esille se, että hyvä tapa perehdyttää olisi ottaa heidät jollakin tavalla mukaan työskentelyyn. Sen vuoksi päädyin siihen, että nykyiset työntekijät on järkevintä perehdyttää suunnitelmaan ottamalla heidät mukaan suunnitelman päivittämiseen ja täydentämiseen. Kävin aiheesta keskustelua työn tilaajan kanssa ja kysyin hänen mielipidettään asiaan. Työn tilaaja oli kanssani samaa mieltä. Mietimme, mikä olisi toimivin tapa toteuttaa tällainen

työskentely ja lopulta syntyi ajatus omavalvontapäivistä. Työn tilaaja antoi luvan, että kyseisiä päiviä voidaan järjestää kaksi. On hyvä, että päiviä on kaksi, sillä silloin työskentelylle on riittävästi aikaa eikä se muodostu liian raskaaksi työntekijöille. Suunnittelin omavalvontapäivien sisällön. Sisällön suunnittelussa otin huomioon sen, että työtä on tasaisesti kummallekin päivälle. Työn tilaaja antoi ohjeita siihen, minkä verran aikaa päiviin voidaan käyttää, mihin aikaan vuodesta ne järjestetään ja ketkä ovat päivistä vastuussa. Hyödynsin työn tilaajan antamia ohjeita mallissa.

Uusien työntekijöiden suunnitelmaan perehdyttämistä oli vaikeampi miettiä, koska perehdyttämiseen ei ylipäättäen ole olemassa yrityksessä selkeää suunnitelmaa. Minulle oli aluksi selkeää vain se, että uuden työntekijän perehdyttää vanha työntekijä. Mietin omia kokemuksiani perehdyttämisestä, mikä on ollut hyvää ja toimivaa ja mikä ei. Lisäksi mietin, mikä toimisi parhaiten juuri tässä aiheessa tässä yrityksessä. Tutustuin perehdyttämiseen tarkemmin ja tutustuessani siihen, kiinnitin huomiota rinnalla kulkemisen prosessiin. Päädyin hyödyntämään sitä tässä työssä uusien työntekijöiden omavalvontasuunnitelmaan perehdyttämisessä, koska se kuulosti toimivalta keinolta. Päädyin hyödyntämään myös joitakin elementtejä perehdyttämisen eri toimintamalleista ja olen poiminut asioita kaikista muista toimintamalleista, mutta en räätelöidystä perehdyttämisestä, sillä siinä ei ollut mielestäni tämän työn kannalta toimivia keinoja. Olen siis poiminut työhön avuksi asioita laatuperehdyttämisestä, vierihoitoperehdyttämisestä, dialogisesta perehdyttämisestä ja malliperehdyttämisestä, sillä ne sopivat hyvin rinnalla kulkemisen prosessiin ja täydentävät sitä.

Rinnalla kulkemisen prosessi kuulosti toimivalta keinolta sen vuoksi, että siitä on helppo luoda tällaiseen perehdyttämiseen prosessi sekä määritellä prosessin kesto. Hyödynsin tässä laatuperehdyttämistä, jossa perehdyttämisprosessi on kuvattu selkeästi ja prosessin etenemistä seurataan tarkasti. Rinnalla kulkemisen prosessissa on hyvää se, että sama henkilö perehdyttää asian uudelle työntekijälle, kulkee hänen rinnallaan koko perehdyttämisen ajan. Tällainen elementti löytyy myös vierihoitoperehdyttämisestä, jossa vanha työntekijä hoitaa perehdyttämisen. Tällä tavoin perehdyttämisestä voidaan saada hyvää. Tämä helpottaa itse perehdyttämisen toteuttamista ja toteutumista niin rinnallakulkijan kuin myös uuden työntekijän kannalta. Lisäksi tämän prosessin aikana oppiminen jakaantuu kumpaankin suuntaan. Uusi työntekijä oppii, mutta myös rinnallakulkija ja koko työyhteisö oppii uudelta työntekijältä. Tällainen

elementti löytyy myös dialogisesta perehdyttämisestä, jossa niin uusi työntekijä kuin myös perehdyttäjä ja koko työyhteisö, voivat oppia toisiltaan.

Päädyin tekemään rinnalla kulkemisen prosessista selkeän suunnitelman, jonka mukaan edetään. Malliperehdyttämisestä hyödynsin sen, että perehdyttämisen avuksi on tehty selkeä suunnitelma, sillä se auttaa perehdyttämisen toteuttamisessa ja toteutumisessa. Mietin, ettei pelkkä suunnitelma riitä, vaan olisi hyvä miettiä lisäksi ja avuksi jokin keino, jolla voidaan seurata perehdyttämisen toteutumista. Mielestäni hyvä keino tähän oli kirjata asiat paperille ylös ja viivata asiat sitä mukaa yli, kun ne on käyty läpi. Työstin tätä ajatusta ja lopulta keksin tehdä lomakkeen, johon kirjataan omavalvontasuunnitelman osat alueet ja milloin ne on tarkoitus perehdyttää uudelle työntekijälle. Päädyin tekemään lomakkeeseen myös sarakkeen, johon sekä rinnallakulkija että uusi työntekijä kuittaavat asian hoidetuksi.

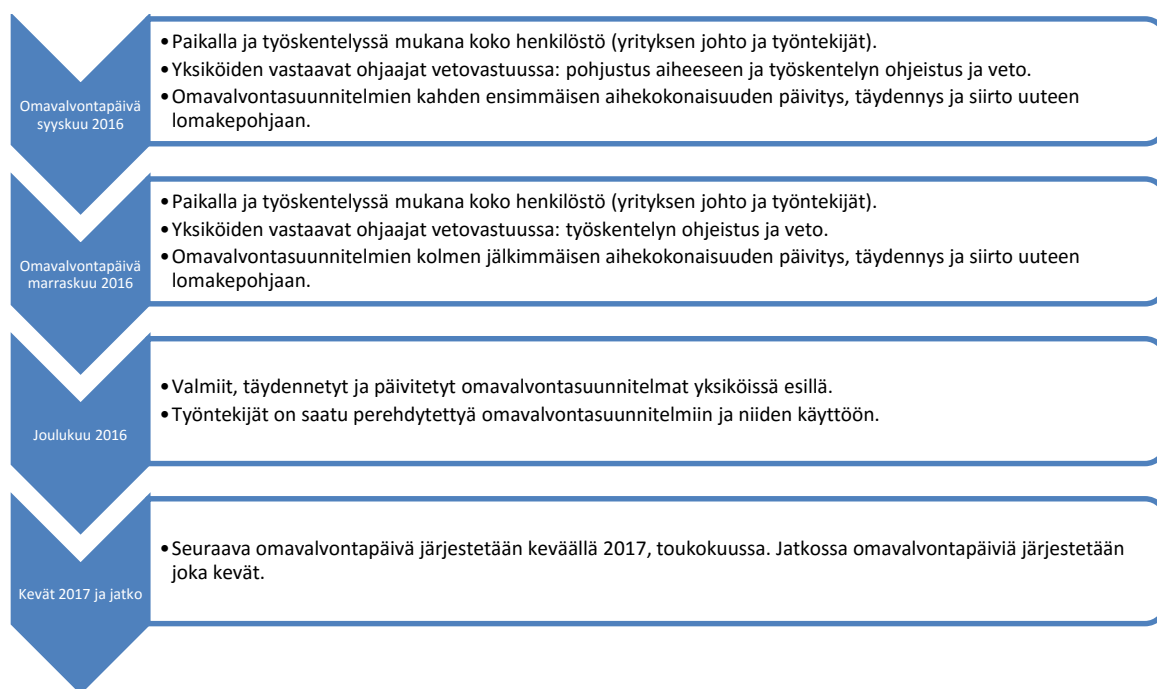
Kun työntekijät on saatu perehdytettyä omavalvontasuunnitelmaan, on varmistettava tiedon säilyminen heillä myös jatkossa. Puhuin asiasta työn tilaajan kanssa. Tulimme siihen tulokseen, että siihen on järkevää luoda jonkinlainen käytäntö. Sen vuoksi päädyttiin siihen, että tehdään omavalvontapäivästä käytäntö ja järjestetään jatkossa kyseinen päivä aina keväisin. Tällä tavoin voidaan varmistaa se, että tieto säilyy työntekijöillä. Puhuimme myös omavalvontasuunnitelman päivittämisestä sekä toteutumisen seurannasta ja arvioinnista. Nämä oli järkevää liittää jatkossa omavalvontapäivän sisältöön ja se oli myös työn tilaajan toive. Sen vuoksi päädyin siihen, että olen kirjannut päivittämisestä ja toteutumisen seurannasta ja arvioinnista vain sen, että ne hoidetaan omavalvontapäivänä. Työn tilaaja antoi ohjeet siihen, kuka valmistelee päivän jatkossa ja ketkä ovat päivästä vetovastuussa sekä ketkä kaikki osallistuvat suunnitelman päivitykseen sekä toteutumisen seurantaan ja arviointiin.

5.5 Malli Lastensuojelupalvelut Laaban Oy:lle omavalvontasuunnitelman käyttöönottoa sekä toteutumisen seurantaan ja arviointia varten

Opinnäytetyössäni suunnittelema malli sisältää kolme osaa, jotka löytyvät oman otsikkonsa alta. Ensimmäinen osa on nykyiset omavalvontasuunnitelmat ja nykyiset työntekijät. Seuraava osa on uudet työntekijät. Viimeinen osa on omavalvontasuunnitelman päivitys sekä toteutumisen seuranta ja arviointi.

5.5.1 Nykyiset omavalvontasuunnitelmat ja nykyiset työntekijät

Yrityksen nykyiset yksikkökohtaiset omavalvontasuunnitelmat kaipaavat täydennystä ja päivittämistä. Suunnitelmia ei ole päivitetty sen jälkeen, kun ne on tehty yksiköihin, joten nyt ne täytyy päivittää ajantasaisiksi. Lisäksi suunnitelmat on tehty alun perin melko hätäisesti, joten täydennettävää on melko paljon. Päivittäminen ja täydentäminen kohdistetaan koko suunnitelmaan. Toimintayksikön perustietoja käsittelevään kohtaan pitää päivittää toiminnasta vastaavan henkilön uusi sähköpostiosoite. Teknologisia ratkaisuja käsittelevään kohtaan pitää päivittää tieto nykyisestä työsuojeluvaltuutetusta. Toimintoja käsittelevässä kohdassa ei kerrota mitään asiakkaiden yhteisessä käytössä olevista tiloista, joten tämä kohta pitää täyttää. Myös kaikki muut suunnitelman kohdat on käytävä läpi ja täydennettävä, sillä niissä on tällä hetkellä hyvin vähän tietoa. Näihin kohtiin asiat pitää kirjoittaa selkeästi ja ymmärrettävästi auki niin, että jokainen lukija ymmärtää ja saa kuvan siitä, mistä on kyse. Lisäksi suunnitelmat on tehty vanhaan pohjaan, suunnitelmien teon jälkeen Valviralta on tullut uusi lomakepohja. Uusi lomakepohja on toimivamman ja helppolukuisemman oloinen, joten nykyiset suunnitelmat siirretään uuteen pohjaan.



Kuva 1. Nykyisten omavalvontasuunnitelmien päivitys, täydennys ja siirto uuteen lomakepohjaan sekä nykyisten työntekijöiden omavalvontasuunnitelmiin perehdyttäminen.

Nykyisten suunnitelmien siirron uuteen pohjaan sekä suunnitelmien päivityksen ja täydennyksen tekevät yrityksen johto ja työntekijät yhdessä. Ottamalla työntekijät työskentelyyn mukaan saadaan heidät samalla perehdytettyä omavalvontasuunnitelmaan ja sen käyttöön. Tämä työskentely toteutetaan järjestämällä vuoden 2016 aikana kaksi omavalvontapäivää syksyllä, yksi syyskuussa ja yksi marraskuussa. Koko henkilöstö siis osallistuu näihin päiviin ja päiviin varataan riittävästi aikaa, kahdeksan tuntia kumpaankin päivään. Päivistä ovat vetovastuussa yksiköiden vastaavat ohjaajat.

Ensimmäisenä omavalvontapäivänä yksiköiden vastaavien ohjaajien johdolla käydään aluksi läpi, mitä on tarkoitus tehdä, miksi ja millä tavalla. Käydään läpi omavalvontaa ja omavalvontasuunnitelmaa yleisesti, eli mitä ne ovat, miksi niitä tarvitaan ja mitä ne pitävät sisällään. Vastaavat ohjaajat kertovat, mitä varten omavalvontapäivät on järjestetty: nykyiset suunnitelmat saadaan siirrettyä uuteen pohjaan, päivitettyä sekä täydennettyä ja työntekijät saadaan perehdytettyä suunnitelmaan. Kerrotaan, että näiden kahden päivän tuloksena yrityksellä on vuoden 2016 lopussa valmiit ajantasaiset suunnitelmat, työntekijät on saatu perehdytettyä suunnitelmaan ja sitä kautta on saatu siirrettyä suunnitelma käytäntöön. Vastaavat ohjaajat kertovat, kuinka työskentelyssä on tarkoitus edetä: näiden kahden päivän aikana on tarkoitus yhdessä siirtää suunnitelmat uuteen pohjaan sekä samalla päivittää ja täydentää ne. Työskentelyä toteutetaan siten, että suunnitelmaa käydään kohta kohdalta läpi yhdessä. Käydään läpi, mitä kohdissa on tällä hetkellä ja täydennetään niitä. Valmis teksti kirjoitetaan suoraan tietokoneella sijaitsevaan uuteen suunnitelmapohjaan. Vastaavat ohjaajat delegoivat kirjaamisen työntekijöille.

Omavalvontasuunnitelmassa on viisi aihekokonaisuutta: toimintayksikön tiedot, asiakkaan asema ja oikeudet, palvelun sisällön omavalvonta, asiakasturvallisuus sekä asiakas- ja potilastietojen käsittely. Ensimmäisenä päivänä käydään läpi ensimmäiset kaksi aihekokonaisuutta. Toisena päivänä käydään läpi loput kolme aihekokonaisuutta. Päivien tuloksena yrityksellä on vuoden 2016 lopussa valmis, täydennetty ja päivitetty omavalvontasuunnitelma. Lisäksi päivien avulla on saatu perehdytettyä nykyiset työntekijät suunnitelmaan ja sen käyttöön.

On tärkeää, että tieto säilyy nykyisillä työntekijöillä myös jatkossa. Sen vuoksi omavalvontapäivästä tehdään käytäntö eli jatkossa kyseinen päivä järjestetään kerran vuodessa keväällä, toukokuussa. Järjestämällä päiviä jatkossa vuosittain, voidaan varmistaa tiedon säilyminen nykyisillä työntekijöillä.

5.5.2 Uudet työntekijät

Tulevat uudet työntekijät on myös tärkeää perehdyttää omavalvontasuunnitelmaan ja sen käyttöön. Lastensuojelupalvelut Laaban Oy:ssä uusien työntekijöiden kohdalla on keskitytty lähinnä siihen, että uudelle työntekijälle opetetaan mahdollisimman pian työtehtävät ja yksikön tavat, mutta perehdyttämiseen ei ole olemassa suunnitelmaa. Uusien työntekijöiden omavalvontasuunnitelmaan perehdyttämiseen on kuitenkin luotava suunnitelma, jolla voidaan varmistaa perehdyttämisen toteutuminen.



Kuva 2. Uusien työntekijöiden omavalvontasuunnitelmaan perehdyttäminen.

Jatkossa uusien työntekijöiden omavalvontasuunnitelmaan perehdyttämisessä hyödynnetään uuden työntekijän rinnalla kulkemista. Uuden työntekijän perehdyttämiseen nimetään yksi tietty henkilö, vanha työntekijä, joka kulkee koko perehdytyksen ajan uuden työntekijän rinnalla. Rinnallakulkija on vastuussa

siitä, että uusi työntekijä oppii työyhteisön toimintatavat ja hänellä on mahdollisuus kysyä ja ihmetellä asioita sekä tuoda esiin uutta tietoa. Kummallakin on mahdollisuus oppia jotakin toisiltaan.

Uuden työntekijän omavalvontasuunnitelmaan perehdyttämisessä rinnalla kulkemista toteutetaan kuukauden ajan. Tämän ajanjakson ajalle rinnallakulkijalle ja uudelle työntekijälle suunnitellaan riittävästi yhteisiä työvuoroja ja aikaa keskusteluun. Yhteisiä työvuoroja on kaksi viikossa eli kuukauden ajalla niitä on yhteensä kahdeksan. Työvuorot ovat päivävuoroja, sillä silloin on hyvää aikaa perehdyttämiseen ja keskusteluun, koska yksiköiden lapset ja nuoret ovat koulussa aamusta iltapäivään.

Omavalvontasuunnitelmasta löytyy 19 eri osa-aluetta ja rinnallakulkija perehdyttää suunnitelman osa-alueet uudelle työntekijälle siten, että uusi työntekijä lukee aluksi osa-alueen omavalvontasuunnitelmasta. Tämän jälkeen rinnallakulkija kertoo osa-alueesta tarkemmin. Hän kertoo ja neuvoo, mitä se tarkoittaa käytännössä. Lisäksi hän näyttää ja neuvoo minkälaisia lomakkeita tai välineitä siihen liittyvä käytännön työssä.

Suunnitelman osa-alueet perehdytetään uudelle työntekijälle siten, että ensimmäisten viiden työvuoron aikana perehdytään päivittäin aina kahteen osa-alueeseen ja viimeisten kolmen työvuoron aikana perehdytään päivittäin aina kolmeen osa-alueeseen. Tällä tavalla voidaan varmistaa se, että jokaisen osa-alueen perehdyttämiseen on riittävästi aikaa. Olen luonut tähän työskentelyyn avuksi lomakkeen. (Liite 1.) Lomakkeeseen on kirjattu vaiheittain omavalvontasuunnitelman perehdyttäminen kuukauden aikana. Sieltä löytyy kirjattuna kaikki suunnitelman osa-alueet ja milloin ne on tarkoitus käydä läpi. Osa-alueet on kirjattu lomakkeeseen samaan järjestykseen kuin omavalvontasuunnitelmassa, koska se selkiyttää perehdyttämisen etenemistä ja kokonaisuutta uudelle työntekijälle. Rinnallakulkija käyttää lomaketta apunaan perehdyttämisessä. Aina kun tietty osa-alue on käyty läpi, niin rinnallakulkija kuittaa sen lomakkeeseen tehdyksi. Samaan kohtaan pyydetään kuittaus myös uudelta työntekijältä. Tällä tavalla voidaan varmistaa se, että kaikki osa-alueet tulevat varmasti käytyä läpi ja myös yrityksen johto voi tarkistaa lomakkeesta perehdyttämisen toteutumisen.

Päivittäiset perehdyttämisen kohteena olevat osa-alueet kirjataan tiedoksi myös yksikössä käytössä olevaan päiväohjelmaan. Päiväohjelma sisältää kaiken sen, mitä juuri sinä päivänä on tarkoitus tehdä. Sieltä löytyvät tiedot lasten ja nuorten menoista ja aikatauluista sekä kaikista yleisistä hoidettavista asioista. Se on tärkeä työkalu työntekijöille, sillä päiväohjelman avulla voidaan varmistaa se, että kaikki asiat tulevat hoidettua. Sen vuoksi on tärkeää merkitä sinne myös, mitä omavalvontasuunnitelman osa-alueita rinnallakulkijan on minäkin päivänä tarkoitus perehdyttää uudelle työntekijälle. Tällä tavalla voidaan myös varmistaa perehdyttämisen toteutuminen.

Kuukauden jälkeen eli siinä vaiheessa kun omavalvontasuunnitelman kaikki osa-alueet on saatu perehdytettyä uudelle työntekijälle, järjestetään keskustelu, jossa on paikalla rinnallakulkijan ja uuden työntekijän lisäksi myös esimies. Keskustelussa käydään yhdessä läpi perehdyttämistä ja mietitään kuinka se on onnistunut. Uudella työntekijällä on etenkin tässä kohdassa hyvä mahdollisuus tuoda näkemyksiään esille ja yrityksen on puolestaan mahdollista kehittää toimintaa saadun palautteen perusteella.

Jatkossa uusi työntekijä osallistuu yhdessä muiden työntekijöiden kanssa keväisin järjestettäviin omavalvontapäiviin. Tällä tavalla varmistetaan se, että tieto säilyy uudella työntekijällä myös jatkossa.

5.5.3 Omavalvontasuunnitelman päivitys sekä toteutumisen seuranta ja arviointi

Omavalvontasuunnitelmat pitää päivittää säännöllisin väliajoin, jotta ne ovat ajan tasalla. Tällä tavalla varmistetaan se, että päivitys tapahtuu säännöllisesti. Suunnitelmien toteutumista on seurattava ja niitä on arvioitava säännöllisesti.

Jatkossa suunnitelmien päivitys sekä toteutumisen seuranta ja arviointi toteutetaan omavalvontapäivän aikana, joka järjestetään keväisin toukokuussa. Yrityksen johtoryhmä valmistelee päivää etukäteen. Koko henkilöstö osallistuu omavalvontapäivään sekä suunnitelmien päivitykseen sekä toteutumisen seurantaan ja arviointiin. Mikäli suunnitelmat eivät ole toteutuneet suunnitellusti, niin on mahdollista miettiä yhdessä miten niiden toteutumista parannetaan jatkossa ja puolestaan, jos ne ovat toteutuneet suunnitellusti, niin voidaan jatkaa samaan malliin. Yksiköiden vastaavat ohjaajat ovat päivästä vetovastuussa ja

he huolehtivat asioiden kirjaamisesta eli huolehtivat siitä, että mahdolliset päivän tiimoilta esiin tulleet muutokset tulevat kirjatuiksi suunnitelmiin.

5.6 Arviointi

Onnistuin mielestäni suunnittelemaan ja luomaan toimivan ja selkeän mallin. Mallissa on kuvattu ja kerrottu vaiheittain, kuinka suunnitelmaan perehdyttämisessä edetään ja missä ajassa se on tarkoitus toteuttaa. Mallissa on eritelty, kuinka ja missä ajassa toteutetaan nykyisten työntekijöiden perehdyttäminen ja kuinka puolestaan uusien työntekijöiden perehdyttäminen. Lisäksi mallissa on huomioitu, kuinka jatkossa toimitaan.

Malli kattaa kaikki työn tilaajan toivomat asiat ja enemmänkin. Mallin sisältämät asiat ovat sellaisia, jotka tulevat otettua käyttöön. Mallin sisältämät asiat eivät vaadi mitään suurta ja ihmeellistä, vaan ovat loppujen lopuksi aika helppoja toteuttaa, kunhan niitä sitoudutaan toteuttamaan. Uskon, että malli otetaan yrityksessä hyvin vastaan ja se on toimiva juuri tälle yritykselle.

Työn tilaajan näkemys on, että malli on toimiva ja juuri niin käytännönläheinen kuin tarvitaan. Malli on helposti toteutettavissa arjessa, ja näin ollen on todennäköistä, että sitä käytetään myös tavalla, josta on aidosti hyötyä yrityksen laadun- ja riskienhallinnalle, eikä se jää pelkäksi koristeeksi.

6 POHDINTA

Omaavonta ja omaavontasuunnitelma ovat olleet minulle tähän saakka melko vieraita käsitteitä ja asioita. En ole saanut niistä niin sanotusti kiinni edellisessä enkä nykyisessä työpaikassa. Omaavontasuunnitelman tekemisestä puhuttiin paljon edellisessä työpaikassa ja sitä alettiin silloin tehdä. Vaihdoin itse juuri niihin aikoihin työpaikkaa. Nykyisessä työpaikassa tieto asiaan liittyen on ollut hyvin vähäistä.

Halusin tehdä opinnäytetyön omaan nykyiseen työpaikkaani. Ajattelin, että se on itseni kannalta helpompaa ja mukavampaa ja myös työpaikkani hyötyy siitä. Oli mukavaa, että yrityksen toimitusjohtajalla oli minulle aihe mielessä ja sellainen aihe, jonka tilaamiselle on oikea ja suuri tarve.

Aihe oli minulle aluksi melko vaikea, koska se oli minulle niin vieras. Aihe kuitenkin lähti pian valkenemaan. Omavalvonta on tärkeä asia, ja tämän työn tekeminen on osoittanut minulle sen, kuinka tärkeää on saada siirrettyä suunnitelma käytäntöön. On tärkeää perehdyttää niin nykyiset kuin myös uudet työntekijät suunnitelmaan, sillä suunnitelma on tärkeä työkalu. Kaikkien työntekijöiden täytyy ymmärtää suunnitelman merkitys ja osata noudattaa sitä käytännössä. Kun kaikki työntekijät, myös uudet työntekijät, osaavat noudattaa ja toteuttaa suunnitelmaa käytännössä, niin kaikki toimivat samalla tavalla ja työ on laadukasta.

Aloitin työn tekemisen mielestäni hyvissä ajoin, mutta sen jälkeen se eteni vaiheittain, välillä vähemmän ja välillä enemmän. Työtä oli helppo tehdä silloin, kun tein sitä enemmän ja säännöllisemmin. Vaikeaa työn tekeminen oli silloin, kun tein sitä vähemmän tai kun välissä oli pitkä tauko. Tällöin jouduin aina tekemään töitä sen eteen, että sain itseni aiheeseen uudelleen kiinni. Kuitenkin siinä vaiheessa, kun sain taas aiheesta kiinni, työskentely eteni hyvin, etenkin loppuvaiheessa, jolloin tein töitä enemmän.

Työn runko syntyi helposti, ja minulla oli jo tiedossa mitä kaikkea tämä työ tulisi suunnilleen sisältämään. Teoriapalikat löytyivät melko nopeasti. Löysin perehdyttämiseen ja lastensuojeluun liittyen hyvin lähdemateriaalia, mutta omavalvonta tuotti hankaluuksia. Omavalvonta on kuitenkin melko uusi asia yksityisissä sosiaalipalveluissa eikä aihetta ole vielä tutkittu. Sen vuoksi olen käyttänyt siinä lähteenä ainoastaan Valviran internetsivuja.

Työn tavoitteena oli luoda malli, ja myös se syntyi lopulta aika kivuttomasti pienistä vaikeuksista huolimatta, sillä olin tehnyt koko työskentelyn lomassa niin sanottua ajatustyötä jo sen eteen ja pistänyt ideoita ylös. Lopullinen ajatus malliin syntyi kuitenkin vasta alkuvuoden 2016 aikana, mutta sen jälkeen se olikin melko helppo tehdä, sillä tarvittavat asiat olivat valmiina.

Yhteistyö työn tilaajan kanssa sujui koko työskentelyn ajan hyvin. Tapasimme säännöllisesti ja sain riittävästi ohjausta ja ideoita työhöni. Olen tyytyväinen työhöni ja tekemääni malliin. Työn tilaaja oli myös tyytyväinen lopputulokseen ja se on tärkeää. Uskon, että mallista on hyötyä, ja on mielenkiintoista olla näkemässä kun se otetaan käyttöön. Mallista on hyötyä omavalvontasuunnitel-

maan perehdyttämisessä ja lisäksi siitä on hyötyä yleisesti yrityksen perehdyttämiseen. Yrityksellä ei ole ollut olemassa selkeää suunnitelmaa uusien työntekijöiden perehdyttämiseen, mutta mallista on apua myös siihen.

Työskentelyn lomassa mietimme työn tilaajan kanssa sitä, että lasten ja nuorten ja heidän omaistensa yhteydenpitoon ei juurikaan kiinnitetä huomiota omavalvontasuunnitelmassa. Yhteydenpidon tukeminen ja järjestäminen on erittäin tärkeää. Asiasta mainitaan myös lastensuojelulain pykälässä 54. Tämän liittäminen omavalvontasuunnitelmaan olisi tärkeää.

Työskentelyn lomassa mietimme paljon myös palautteen keräämistä. Yrityksessä kerätään säännöllisesti palautetta asiakkailta, mutta menetelmiä ei koeta oikein toimiviksi. Olisi tärkeää miettiä, mitkä olisivat hyviä ja toimivia menetelmiä kerätä palautetta. Tässä voisikin olla seuraava kehitettävä asia, luoda tähän toimivat keinot, välineet, lomakkeistot, mittarit tai jotakin muuta. Lapsille ja nuorille voisi kehitellä omanlaisensa ja omaisille omanlaisensa. Kun oikeanlaiset keinot saataisiin luotua, niin palautteen kerääminen olisi helpompaa ja sitä kautta myös palautteiden hyödyntäminen työn kehittämisessä helpottuisi.

LÄHTEET

Borgman, M. & Packalén, E. 2002. Parhaat käytännöt työyhteisön kehittämiseen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Frisk, T. (toim.) 2003. Ohjaaminen työssä. 4. painos. Euroopan yhteisö. Rakennerahastot.

Ihalainen, J. & Kettunen, T. 2013. Turvaverkko vai trampoliini. Sosiaaliturvan mahdollisuudet. 6.–8. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kuoppala, T. & Säkkinen, S. 2015. Lastensuojelu 2014. Tilastoraportti 25/2015. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavissa: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129537/Tr25_15.pdf?sequence=4 [viitattu 14.2.2016].

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Palmenia-sarja 61. Helsinki: Oy Yliopistokustannus, HYY Yhtymä.

Laamanen, K. 2004. Johda liiketoimintaa prosessien verkkona. Ideasta käytäntöön. 5. painos. Helsinki: Suomen Laatu keskus Oy.

Laki yksityisistä sosiaalipalveluista 22.7.2011/922.

Lastensuojelulaki 13.4.2007/417.

Mäkisalo, M. 2004. Yhdessä onnistumme. Opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin. 2. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

STM. Yksityiset sosiaali- ja terveyspalvelut. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavissa: <http://stm.fi/yksityiset-sotepalvelut> [viitattu 24.2.2016].

Taskinen, S. 2010. Lastensuojelulain soveltaminen. 1. painos. Helsinki: WSOYpro Oy.

Valtakunnalliset sijaishuollon laatu kriteerit. 2005. Sijaishuollon neuvottelukunnan julkaisuja 18. 2. painos. Helsinki: Lastensuojelun Keskusliitto ry.

Valvira. 2014. Yksityisten sosiaalipalvelujen ja julkisten vanhuspalvelujen omavalvontasuunnitelman sisältöä, laatimista ja seuranta koskeva määräys.

Valviran määräys 1/2014. Dnro 3344/05.00.00.01/2014. Saatavissa:

http://www.finlex.fi/data/normit/41771-Maarays_sosiaalipalvelujen_omavalvontasuunnitelma.pdf [viitattu 6.2.2016].

Valvira. 2015. Omavalvonta sosiaalipalveluissa. Päivitetty 5.11.2015. Saata-

vissa: <http://www.valvira.fi/sosiaalihuolto/sosiaalihuollon-valvonta/omavalvonta> [viitattu 10.12.2015].

LOMAKE UUSIEN TYÖNTEKIJÖIDEN OMAVALVONTASUUNNITELMAAN PEREHDYTTÄMISEEN

Rinnallakulkija käyttää tätä lomaketta apuna, kun hän perehdyttää uudelle työntekijälle omavalvontasuunnitelmaa osa-alue kerrallaan. Osa-alueita on yhteensä 19. Omavalvontasuunnitelman perehdyttämiseen on varattu aikaa kuukausi. Jokaisen neljän viikon aikana perehdyttämistä toteutetaan kahtena päivänä viikossa. Ensimmäisten viiden päivän aikana perehdytetään aina kaksi osa-aluetta päivässä ja viimeisten kolmen päivän aikana perehdytetään kolme osa-aluetta. Aina kun osa-alue on käyty läpi, niin kumpikin (rinnallakulkija ja uusi työntekijä) kuittaavat sen hoidetuksi. Näin voidaan varmistaa, että kaikki osa-alueet tulee käytyä läpi ja perehdyttäminen on toteutunut.

PEREHDYTYKSEN AJANKOHTA	OMAVALVONTASUUNNITELMASTA PEREHDYTTÄVÄNÄ OLEVAT OSA-ALUEET	KUITTAUS
Viikko 1: 1 työvuoro	Toimintayksikön perustiedot Toiminta-ajatus, arvot ja toimintaperiaatteet	Rinnallakulkija: Uusi työntekijä:
Viikko 1: 2 työvuoro	Riskinhallinta Hoito- ja kasvatussuunnitelma	Rinnallakulkija: Uusi työntekijä:
Viikko 2: 3 työvuoro	Asiakkaan kohtelu Asiakkaan osallisuus	Rinnallakulkija: Uusi työntekijä:
Viikko 2: 4 työvuoro	Asiakkaan oikeusturva Hyvinvointia, kuntoutumista ja kasvua tukeva toiminta	Rinnallakulkija: Uusi työntekijä:
Viikko 3: 5 työvuoro	Ravitsemus Hygieniäkäytännöt	Rinnallakulkija: Uusi työntekijä:
Viikko 3: 6 työvuoro	Terveysten- ja sairaanhoito Lääkehoito Yhteistyö eri toimijoiden kanssa	Rinnallakulkija: Uusi työntekijä:
Viikko 4: 7 työvuoro	Asiakasturvallisuus	Rinnallakulkija:

	Henkilöstö Toimitilat	Uusi työntekijä:
Viikko 4: 8 työvuoro	Teknologiset ratkaisut Terveysthuollon laitteet ja tarvikkeet Asiakas- ja potilastietojen käsittely	Rinnallakulkija: Uusi työntekijä: