



**Johanna Vainio**  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveysalan  
ammattikorkeakoulututkinto  
Sosionomi-diakoni  
Opinnäytetyö, 2020

# PEREHDYTYSMATERIAALI

Ensikoti Orvokin työntekijöille

---

## TIIVISTELMÄ

Johanna Vainio

Perehdytysmateriaali Ensikoti Orvokkiin

Sivut 30 ja liitteet 2

2019

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomi-diakoni

Opinnäytetyönä on valmistunut perehdytysmateriaali Oulun ensi- ja turvakoti Ry:n alaiselle ensikoti Orvokille. Pidä kiinni® -ensikoti Orvokki on osa valtakunnallista Pidä kiinni® -hoitojärjestelmää. Ouluun tämä yksikkö on perustettu vuoden 2018 lopulla. Uusien työntekijöiden aloittaessa kesällä 2019, tieto oli hajallaan, eikä suunnitelmallista perehdytystä voitu taata. Perehdytysmateriaalin tarkoitus on palvella sekä uusia työntekijöitä työhön orientoitumisessa että vanhoja työntekijöitä asioiden tarkistusta varten.

Toive perehdytysmateriaalin laatimiselle tuli työyhteisöstä. Idea eteni nopeasti käytäntöön. Sisällön suhteen ideoita on esittänyt työyhteisö. Itse perehdytysmateriaali on rakenteeltaan samanlainen, kuin yhdistyksessä käytössä oleva perehdytyslomake. Ensikoti Orvokin perehdytysmateriaali on jaoteltu sisällöllisesti neljään osaan, jotka ovat: yhdistyksen toiminnan esittely, yleiset asiat, käytännön asiat sekä työ Orvokissa. Lisäksi perehdytysmateriaalin liitteenä on työssä käytettäviä lomakkeita ja ohjeita sekä suunnitelmia.

Tuotoksena on siis syntynyt kattava paketti uudessa työssä aloittavalle tai siellä jo toimivalle. Perehdytysmateriaalin olemassaolo helpottaa myös perehdyttäjää – kun tieto on kasattuna yhteen paikkaan, on asioiden läpikäynti tehokasta ja tasalaatuista.

Asiasanat: perehdytys, työsuojelu, työhyvinvointi, ensikoti.

## ABSTRACT

Johanna Vainio

Orientation material for mother and child home Orvokki

30 pages, 2 appendices

Spring 2020

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor's Degree in Social Services, Diaconial Work

This thesis was made as a production for mother and child home Orvokki, which is a part of Pidä kiinni® -caresystem. Orvokki is situated in Oulu, Finland, where it was established at the end of 2018. In the summer of 2019, when new employees started to work in Orvokki, all the information was in pieces and there was no chance to give organised orientation. This thesis, the product, is an orientation material for the employees that start to work or already work in Orvokki. The orientation material also works as a checklist for those who have worked there longer and as a guidance list for those who start to work there.

The idea for making the orientation material came from the work community. It was not very long from the idea when the material started to develop. The work community gave ideas for the material. The material is built in the same shape as the orientation checklist that is in use at the union. The orientation material consists of four parts that are: introduction of the union, general matters, basic matters and the work in Orvokki. It also has several appendices.

So, the product is a package of orientation material for the new employees or for the ones who already work there. It helps also the one who gives the orientation – all the information is in the same place. Therefore, the orientation will be efficient and of even quality for everyone.

Keywords: work orientation, work safety, work welfare, mother and child home.

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	4
2 PEREHDYTYS.....	5
2.1 Perehdytyksen perusta .....	7
2.2 Perehdytys ja työnopastaminen .....	7
2.3 Työsuojelu.....	8
2.4 Työhyvinvointi ja työyhteisö .....	8
2.5 Kirkon alan näkökulma.....	10
3 PEREHDYTYSTÄ KEHITTÄMÄSSÄ .....	12
3.1 Kehittäminen .....	12
3.2 Tämän opinnäytetyön toteutus .....	14
4 PROSESSIN KUVAUS .....	15
4.1 Toteutusympäristö.....	15
4.2 Perehdytysmateriaalin ideointi .....	17
4.3 Perehdytysmateriaalin suunnittelu .....	17
4.4 Perehdytysmateriaalin sisällön toteutus .....	18
4.5 Perehdytysmateriaalin sisältö .....	18
5 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS.....	20
6 ARVIOINTI JA POHDINTA .....	22
6.1 Työyhteisön tekemä arviointi.....	22
6.2 Itsearviointi.....	22
6.3 Jatkoimenpiteet.....	23
6.4 Pohdinta.....	23
LÄHTEET.....	26
LIITE 1 .....	31
LIITE 2. ....	33



## 1 JOHDANTO

Ensikoti Orvokki kuuluu valtakunnalliseen Pidä kiinni® -hoitojärjestelmään, jossa päihdekuntoutus, varhaisen vuorovaikutuksen ja vanhemmuuden tukeminen tapahtuvat yhtä aikaa (Andersson 2013, 22). Oulussa sijaitseva yksikkö on varsin nuori, eikä sinne ole vielä tehty perehdytysmateriaalia. Kesällä 2019 Orvokissa aloitti uusia työntekijöitä, jolloin perehdytysmateriaalin puute koettiin ongelmalliseksi. Työskentelin tuolloin Orvokissa sijaisena. Perehdytysmateriaalin puuttuminen aiheutti sen, että uusien työntekijöiden perehdytys oli epätasaista ja sen sisältö vaihteli. Suunnitelmallinen perehdytys on ainoa tapa, jolla perehdytyksen laatu voidaan varmistaa (Eklund 2018, 36).

Opinnäytetyöni on toiminnallinen, jonka tavoitteena on käytännön toiminnan opastaminen. Produktioini tuottaa perehdytysmateriaalin ensikoti Orvokin käyttöön. Perehdytysmateriaalia ei julkaista julkisesti vaan se jää ainoastaan Oulun Ensi- ja turvakoti Ry:n käyttöön ja hallintaan. Materiaali vastaa niin uutena työntekijänä kuin sijaisena toimivan kysymyksiin sekä toimii kertaus ja tarkistusmateriaalina kaikille työntekijöille. Perehdytysmateriaalin tuottaminen ensikoti Orvokille on opinnäytetyönä syntyvä produkti, jonka lisäksi raportoin sen etenemisestä rakentaen työlleni teoreettisen taustan. Raporttiini sisältyy kirkollisen näkökulman osuus ja työssä on käytetty kirkollisia lähteitä.

## 2 PEREHDYTYS

Perehdytys on käytäntöjä, joiden tavoitteena on varmistaa uuden työntekijän sopeutuminen työyhteisöön sekä työn hallitsemiseen. Jotta uusi työntekijä voi suoriutua työssään hyvin, tulee hänen omaksua uusia taitoja ja toimintatapoja sekä oppia toimimaan organisaation sisällä yhdessä muiden kanssa. Perehdytykseen tulee varata riittävästi resursseja, jotta uudet toimintatavat muodostuvat. Perehdytyksellä voi olla erilaisia tavoitteita riippuen esimerkiksi työsuhteen kestosta. Lyhyen sijaisuuden perehdytyksen tavoite voi olla rutiininomaisten työtehtävien hallinta, kun taas puolestaan uuden, vakituisen työntekijän perehdytyksellä voidaan tavoitella esimerkiksi sitoutuneisuutta. Organisaatioilla on omat tavoitteet ja strategiat, joita kohti suunnataan myös perehdytyksellä. Uuden työntekijän palkkaaminen voidaan nähdä investointina ja perehdytys osana investoinnin onnistumisesta ja kannattavuutta. (Eklund 2018, 25 – 28, 32.)

Aaltonen (2018, 39 - 45) on pro gradu-tutkielmassaan selvittänyt työntekijöiden kokemaa perehdytyksen tasoa ja toteutusta sekä sen kehittämistarpeita organisaatio-, työyhteisö-, ja yksilötasolla. Tutkimuksen mukaan organisaatiotason perehdytyksen osa-alueet tulee käydä läpi uuden työntekijän kanssa riippumatta siitä, missä tiimissä tämä tulee työskentelemään. Organisaatiotasolla kehittämistä kaivattiin suunnitelmallisuuteen sekä ajankäyttöön: kiire koettiin haasteena uusien asioiden opettelussa ja kokonaisuuksien hallinnassa. Organisaation ymmärtäminen ja sen arvojen tunteminen koettiin tärkeinä. Työyhteisötasolla merkittävänä koettiin ilmapiiri sekä vuorovaikutus ja tunne, että on tervetullut työyhteisöön. Nimetty perehdyttäjä vaikutti positiivisesti perehdytysprosessiin. Esimiehen aktiivinen ja tukeva rooli oli merkityksellistä. Yksilötasolla jokaisen henkilökohtaiseen oppimisen ja kehittymisen tukemiseen toivottiin kiinnitettävän enemmän huomiota. Oppimisen tukemisen osoitettiin olevan yhteydessä onnistuneeseen perehdytykseen.

Haataja ja Sauramäki (2018, 29 – 32) ovat tutkineet, minkä koetaan olevan perehdytystä. Vastauksissa perehdytyksen määritelmää kuvattiin työpaikkaan tutustumisena, tiedon välittämisenä sekä opastuksena työtehtävään.

Tutustumisella tarkoitetaan työympäristöön, työtehtäviin sekä työyhteisöön tutustumisena. Tiedon välittäminen tarkoittaa kaikkea sitä tietoa, jota työntekijä työtä tehdessään tarvitsee. Tieto voi olla konkreettista, kuten laitteen tai ohjelman käyttöä sekä hiljaista tietoa. Opastamista tutkittavat kuvasivat perehdytettävän ja perehdyttäjän yhteistyönä, opastuksena työn tekemisen lomassa siihen saakka, että uusi työntekijä kykenee työskentelemään itsenäisesti.

Väitöskirjassaan (Peltomäki 2016, 26 –27) on selvittänyt uusien vasta aloittaneiden lääkärin ja sairaanhoitajien saamaa perehdytystä ja sen suhdetta organisaation houkuttelevuuteen. Tuloksissa tuli esille, että kattavan perehdytyksen ja organisaation houkuttelevana kokemisella on yhteys. Tärkeä havainto on myös se, että perehdytettävillä on todellinen tarve saada kattava perehdytys, joka antaa realistisen kuvan työympäristöstä lisäten luotettavuutta ja helpottaen työhön asettumista. Hyvä perehdytys avaa vasta aloittaneille lääkäreille ja sairaanhoitajille mahdollisuuden työskennellä organisaatiossa joustavina ammattilaisina.

Ketola (2010, 87 – 89) puolestaan toteaa väitöskirjassaan, että kun uusi työntekijä palkataan, voi tällä olla niin monipuolista osaamista, että työpaikalla oletetaan tämän jo osaavan työn, jonka vuoksi perehdyttäminen itse yritykseen ja sen toimintaan jää tekemättä. Kuitenkin yrityksissä odotetaan uudelta työntekijältä nopeasti työn hallintaa ja apua konkreettisesti työn tekemiseen ja kiireen purkamiseen. Kiire ja epäselvät vastuut heijastuvat myös perehdytykseen.

Huomioitavaa on myös hiljaisen tiedon siirtyminen, jonka määrittelyä voidaan tehdä eri näkökulmista: arjessa sen käsitetään tarkoittavan kokemuksellista tietoa, työelämässä paino on työkokemuksella ja sen kautta syntyneellä osaamisella. Kokeneella työntekijällä voi olla paljon osaamista ja kirjoittamatonta tietoa, jonka siirtyminen työntekijältä toiselle on tärkeää mutta haasteellista. (Pohjalainen 2012, 1 – 2.) Hiljaista tietoa diakoniatyössä on tutkinut Suhonen (2009, 121 – 122), joka toteaa hiljaisen tiedon olevan vahvasti kokemuksellista ja vaikeasti määriteltävää. Se on jotakin, joka näkyy ihmisen tavassa tehdä työtä ja kohdata asiakkaita, tavassa aistia asiakkaan ilmeitä ja eleitä ja osaamista toimia vaikeisakin tilanteissa asiakkaan edun mukaisesti. Aina työntekijä itsekään ei välttämättä tunnista omaavansa hiljaista tietoa.



## 2.1 Perehdytyksen perusta

Työturvallisuuslain (23.8.2002/738) pykälä 14 määrää työnantajaa antamaan työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehtimaan siitä, että työntekijä saa ammatillisen osaamisensa mukaista perehdytystä työhön ja sen olosuhteisiin sekä toimintaympäristöön. Laki velvoittaa työnantajaa antamaan täydentävää perehdytystä tarvittaessa, esimerkiksi uuden työntekijän aloittaessa tai työtehtävän muuttuessa. Laki määrittelee perehdytyksen vähimmäismäärän ja tavoitteet mutta jokainen organisaatio voi asettaa sille omat tavoitteensa.

Vastuu perehdyttämisestä sekä sen suunnittelusta, toteutuksesta ja valvonnasta on aina esimiehellä, vaikka tämä olisi delegoinut perehdyttämiseen liittyviä tehtäviä toiselle työntekijälle (Ahokas & Mäkeläinen 2013). Perehdytysprosessi on yksi johtamisen väline, jolla johdetaan organisaatiota kohti sen omia tavoitteita antamalla tavoitteeseen pääsemisen tarvittava perehdytys uudelle työntekijälle (Eklund 2018, 26). Esimiehen vastuita ovat myös tavoitteiden asettaminen, työntekijän motivointi ja luottamuksen rakentaminen sekä yhteistoiminnan kehittäminen. Esimies myös tarkkailee työyhteisöä ja sen jäsenien selviytymistä työssään ja ottaa asioita puheeksi tarvittaessa. (Tolonen 2015, 114.)

## 2.2 Perehdytys ja työnopastaminen

Työturvallisuuskeskus (Ahokas & Mäkeläinen 2013) määrittelee perehdytyksen tarkoittavan kaikkea sitä, jonka avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikansa ja sen ihmiset, tavat sekä odotukset. Työnopastukseen puolestaan kuuluu kaikki itse työhön liittyvä asia. Eklund (2018, 25, 38 - 39) kuvaa perehdyttämistä käytännönläheisenä toimintana, jolla on tavoite. Perehdytys on uuden oppimista sekä tiedon soveltamista, ollen samalla vuorovaikutteinen prosessi työntekijän ja organisaation välillä. Parhaimmillaan sekä uusi työntekijä että työnantaja kehittyvät ja oppivat jotain uutta. Palaute kuuluu olennaisena osana perehdytysprosessiin. Uudella työntekijällä on uusi, raikas tapa ajatella ja hänellä voi arvokasta

tietoa organisaation ulkopuolelta. Perehdytysprosessissa tulisi olla tilaa keskustelulle, jossa uusi työntekijä tuo rohkeasti esille omia ideoitaan ja näkemyksiään. Tällöin toteutuu kaksisuuntainen perehdytys ja kehitys mahdollistuu pidemmällä tähtäimellä. Äikkään mukaan ilman hyvää perehdytystä ei ole mahdollista työskennellä tehokkaasti. Uuden työntekijän tulee saada perehtyä yrityksen arvoihin ja toiminta-ajatukseen. Perehdytyksen tulee olla prosessi, jolle on varattu riittävästi aikaa. (Äikäs 2016, 43.) Myös Pirttimaa (2015, 104) tuo esille perehdytyksen riittävän keston.

### 2.3 Työsuojelu

Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin edellytyksenä on, että työntekijät tuntevat työpaikan prosessit, toimintatavat ja työolosuhteet sekä niihin liittyvät vaarat ja haitat. Perehdytyksen voidaan katsoa olevan ennakoivaa työsuojelua. Työnopastukseen kuuluu myös henkisen kuormittumisen torjunta sekä työpaikan pelisäännöistä keskustelu esimerkiksi väkivaltatilanteiden ehkäisyyn liittyen. Työsuojeluun liittyvien asioiden tulisi olla osa työnopastusta. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.) Työsuojelun yhteistoiminnalla ylläpidetään ja edistetään työympäristön sekä työntekijöiden turvallisuutta ja terveellisyyttä. Vaaratekijöiden poistamisella parannetaan työympäristöä ja lisätään työturvallisuutta. Työoloja parantamalla ennaltaehkäistään tapaturmia ja työstä johtuvaa kuormitusta ja sairastavuutta ja näin vähennetään niistä johtuvia kustannuksia. Hyvällä työympäristöllä on yhteys työssä viihtymiseen. (Työturvallisuuskeskus 2016, 7.)

### 2.4 Työhyvinvointi ja työyhteisö

Perehdytyksellä on suuri merkitys työhyvinvoinnin kannalta. Kun jokainen uusi työntekijä saa suunnitelmallista, tasalaatuista perehdytystä, on jokaisella yhtäläiset mahdollisuudet pärjätä työssä. Perehdytyksellä on osoitettu olevan merkitystä työntekijän sitoutumiseen, ensimmäisinä työkuukausina saadulla tuella on siihen suurin vaikutus. Organisaation kannalta tämä merkitsee sitä, että sitoutunut ja motivoitunut työntekijä työskentelee tehokkaammin ja on tyytyväisempi työhönsä. Perehdytyksen tulisi ulottua työtehtävien lisäksi työyhteisöön, jolloin perehdytyksellä uusi työntekijä liitetään yhteisöön ja työyhteisö puolestaan valmistellaan

uuden työntekijän tuloon, jotta he ottavat tämän vastaan siten, että tämä voi tuntea olevansa odotettu ja tervetullut. Hyvän perehdytyksen saanut työntekijä voi kokea työssään onnistumisia, jotka myös vaikuttavat suoraan työntekijän tyytyväisyyteen ja sitoutumiseen. (Eklund 2018, 34 – 35.) Juuti & Salmi (2014, 37) määrittelevät työhyvinvointia hyvän työn käsitteen kautta tarkastelemalla ilmiöitä, jotka liittyvät työhyvinvointiin. Hyvään työelämään kuuluu heidän mielestään se, että työstä suoriutuu siihen käytettävissä olevassa ajassa ja, että ihminen saa tukea ja arvostusta työyhteisöltä. Työn mielekkyys ja sen avulla itsensä kehittäminen lisäävät työhyvinvointia. Olennaista työyhteisön ja yhteistoiminnan kannalta on yksilöiden suhteellisen samankaltainen ajattelu tavoitteista ja toiminnan tarkoituksesta. Työyhteisö määrittyy sen mukaan, ketkä työskentelevät yhteisen tavoitteen ympärillä. (Seppänen-Järvelä & Vatja 2009, 19 – 20.)

Sosiaalisen pääoman käsite tarkoittaa yhteisöllisyyttä ja yhteisön jäsenten välistä vuorovaikutusta, joka vahvistaa yhteisön luottamusta, vastavuoroisuutta ja verkostoitumista. Sen laatu on yhteydessä työntekijöiden terveyteen. Sosiaalinen pääoma on voimavara sekä yhteisölle että yksilölle, ja se kasvaa, kun sitä käytetään. Huomioitavaa on myös sen kielteiset vaikutukset; erilaisuuden kieltäminen voi olla kaventavaa ja liian tiiviit sosiaaliset suhteet voivat saada aikaan kateutta tai työpaikkakiusaamista. (Manka & Manka 2016.) Työyhteisön tunneilmapiiriä voidaan mitata ja kehittää. Tunneilmaisua voidaan harjoitella ja vaikeistakin tunteista puhua esimerkiksi ulkopuolisen asiantuntijan avulla. (Juuti & Salmi 2014, 198.)

Eettiset ohjeet ovat arvoja, jotka muuttuvat teoiksi käytännön työssä. Arvot ovat lakeja laajempia ja ohjaavat työntekijän toimintaa. Niin kirkon- kuin sosiaalialalla kohdataan tilanteita, joissa laki tai eettinen periaate ei anna suoraa vastausta vaan työntekijän tulee kyetä arvioimaan tilanteita itsenäisesti ja eettisesti niin asiakastilanteissa kuin yhteiskunnallisestikin. Työ perustuu ihmisarvon ja ihmis-oikeuksien kunnioittamiseen. Asiakaslähtöisesti työskennellessä asiakas tulee kuulluksi ja työtä tehdään hänen lähtökohdistaan käsin. Asiakkaan kokiessa osallisuutta, voidaan ajatella asiakaslähtöisyyden toteutuvan. Sosiaalialan työntekijä toimii avoimessa yhteistyössä asiakkaan kanssa tämän hyväksi perustellen toimintaansa ja asiakkaan vaihtoehtoja sekä niiden seurauksia. (Talentia 2017, 7,

15 – 16, 30, 36.) Ympäristöllä, jossa eettisiä valintoja tehdään, on myös merkitystä. Epäeettisen käytöksen riskiä vähentää vahva eettinen kulttuuri työpaikalla. Työyhteisön eettisyys voi suojata työntekijää stressiltä. (Huhtala 2013, 223, 226.)

## 2.5 Kirkon alan näkökulma

Hengellisyys, spiritualiteetti työpaikalla ei edellytä tietyn uskonnon omaksumista tai hyväksymistä. Kyse on siitä, että yksilö tunnistaa itsessään sisäisen ja henkisen elämän, joka on osa häntä myös työelämässä. Spiritualiteetti työpaikalla tai yhteisössä tarkoittaa henkistä ja tunnetason yhteyttä yhteisön jäseniin, joka ilmenee esimerkiksi työkavereiden keskinäisenä luottamuksena ja tukemisena. Toisaalta yhteisöllinen spiritualiteetti on jatkuva prosessi, jossa jokainen ymmärtää oman ja työyhteisönsä merkittävyyden organisaation kokonaisuudessa. (Juntunen & Räisänen 2015, 23 – 24.) Toisen arvostaminen on myönteisen työilmapiirin perusta, se on myös kiinnostusta sekä itsestä että toisesta. Kannustava ja tukeva työyhteisö innostaa kehittymään ja vahvistaa työntekijöitä. Työhön kuuluu kuitenkin monenlaisia tunteita, myös ristiriitoja. (Gothoni 2014, 221 – 222.) Diakoniatyössä hengellisyys on läsnä koko ajan niin fyysisenä kuin sisäisenäkin kokemuksena. Työympäristössä on esillä erilaisia kristillisiä symboleja ja työyhteisön yhteiset kokoontumiset pitävät usein sisällään hartauden tai jonkin muun hiljentymisen hetken. Diakoniatyöntekijän työn pohjana ja tärkeimpänä työvälineenä on oma hengellisyys, joka on niin vahvaa, että sen koetaan olevan läsnä joka hetkessä. (Grip & Kung 2015, 24 – 25.) Diakoniatyön arvopohja perustuu ihmisarvoon, jota ei voi ansaita tai menettää. Diakoniatyöntekijä toimii sekä yksilö-, yhteisö-, että yhteiskunnan tasolla ihmisten elämäntilanteiden parantamiseksi. Kirkon arvojen tunteminen ja niihin sitoutuminen kuuluvat diakoniatyöntekijän perusosaamiseen. Kyky asettua lähimmäisen asemaan sekä aito kohtaaminen ovat diakoniatyössä tarvittavia taitoja. (Suomen evankelisluterilainen kirkko.)

Kirkon työtä aloittavalla uudella työntekijällä perehdytyksen tavoitteena on ammattitaidon vahvistaminen, seurakunnan perustehtävän, toimintaperiaatteiden ja -ympäristön tunteminen sekä hallinnon toimintaperiaatteiden ja yhteistoimintajärjestelmän tunteminen. Perehdytystä antaa työntekijä tai esimies, joka hallitsee työn sekä perehdytyksen: usein perehdyttäjiä voi olla useita, jolloin kuormittavuus

jakautuu tasaisesti työyhteisössä. Perehdytys on aina suunnitelmallista, ja siinä hyödynnetään tehtävästä annettua tehtävänkuvausta. Tavoitteena on myös kokemuksellisen tiedon siirtyminen. (Kirkkohallitus 2010, 5, 8.) Kirkon viranhaltijoille on olemassa myös tuomiokapitulien hallinnoimaa orientoitumiskoulutusta, jonne seurakuntien tulee lähettää uudet työntekijät. (Kirkkohallitus 2010, 5 - 6, 8.)

Kirkon tehtävät ovat monella tavalla erityisluonteisia ja uudelle, kirkon työssä aloittavalle työntekijälle erityisen tärkeitä perehdytyksen alueita ovat työn yhteisöllinen luonne, työajaton työ sekä oman hengellisyyden hoitaminen – kaikki se, mitä on olla juuri kirkon työntekijä (Pirttimaa 2015, 107). Kirkon työssä vuodenvierrolla on vaikutusta työtehtäviin ja sisältöihin. Perehdytyksen tulisi kestää ensimmäisen työvuoden ajan, eikä esimerkiksi muutamia viikkoja työsuhteen alkessa. Kirkon perehdyttämisosopissa korostetaan perehdytyksen merkitystä työuran alussa sekä mainitaan myös opiskelijoiden perehdytyksen tärkeys. Hyvän perehdytyksen tuloksena työntekijä on sitoutunut ja motivoitunut ja tuntee olevansa osa yhteisöä. Perehdytystä voidaan järjestää myös ryhmämuotoisena, joka on osa perehdytysprosessia ja voi sisältää esimerkiksi koulutuspäiviä tai itenäistä opiskelua tai työskentelyä. Kokonaan perehdytystä ei voida järjestää ryhmässä, vaan kahdenkeskinen perehdytys on oleellinen osa prosessia. Työtehtävien ja työympäristön ollessa tuttuja, työn kuormitus, vaaratilanteet ja tapaturmat vähenevät. (Kirkkohallitus 2010, 4,7.)

### 3 PEREHDYTYSTÄ KEHITTÄMÄSSÄ

Kohti tutkivaa ammattikäytäntö-oppaassa (Diakonia ammattikorkeakoulu 2010, 32 – 33) todetaan Vilkkaan & Airaksiseen (2004) viitaten, että opinnäytetyön voi toteuttaa kehittämispainotteisena eli toiminnallisena opinnäytetyönä, jonka tavoite voi olla käytännön toiminnan ohjeistaminen. Kehittämispainotteisessa opinnäytetyössä yhdistyvät käytännön toteutus ja sen raportointi tieteellisin keinoin.

Perehdytyksen suunnittelussa on huomioitava sen sisältö, perehdytyksen eteneminen ja vastuut; kuka perehdyttää mihinkin ja milloin. On tärkeää, että vastuut on jaettu selkeästi, jotta tasalaatuinen perehdytys voi toteutua. Perehdytysprosessille on varattava riittävästi aikaa. Perehdytys suunnitelmaa tehdessä on oleellista pohtia, mitä perehdytyksen tulee sisältää, mikä on oleellista ja mitä uuden työntekijän on tärkeä tietää heti alussa ja minkä voi jättää myöhemmäksi. Tarkistuslista on oleellinen työväline perehdytyksessä. (Eklund 2018, 76 – 78.)

#### 3.1 Kehittäminen

Opinnäytetyöni lähtökohtana on työelämän tarve. Työyhteisölähtöinen kehittäminen on työyhteisössä ja työssä tunnistettuihin tarpeisiin ja haasteisiin vastaamista. Prosessikehittämisessä painottuu sekä välittömät että pitkäjänteiset parannukset työyhteisön tavoissa toimia osana organisaatioita ja toimintaympäristöä. Se voidaan nähdä myös keinona ylläpitää ja vahvistaa työyhteisön toimintakykyä. (Seppänen-Järvelä & Vataja 2009, 13.)

Kehittämällä on tavoite, jonka saavuttamista kehittämistoiminnalla tavoitellaan. Arviointi tehdään sen perusteella, kuinka hyvin projektin alussa määritelty tavoite saavutettiin. Kenttänä kehittäminen on laaja ja sitä on monenlaista, riippuen lähtökohdista sekä tavoitteista. Kehittämällä voidaan tavoitella yhden työntekijän työhön liittyvää muutosta tai ison organisaation koko henkilöstöä koskevaa kehittämistä. Kehittämällä tähdätään aina muutokseen. Kehittämistyö on tutkimustyötä käytännöllisempää ja siinä sovelletaan tutkittua tietoa. Tutkimuksin saatu uusi tieto pääsee kehittämistyössä käytäntöön. (Toikko & Rantanen 2009, 14, 16,

19.) Kehittämistoiminnan kriteerinä on, että toiminnan tavoite on jotain uutta (Tilastokeskus).

Kehitettäessä tulee olla perustelu sille, mitä ja miksi kehitetään, kuka sen tekee ja milloin. Kehittäminen on arvioivaa ja sen tulee todellisuudessa olla toimintaa kehittävää. Usein pyritään myös siihen, että kehittämisen tulos levittyy muualle. Konkreettisesti tällä tarkoitetaan sitä, että määritellään nykytilan probleema ja tulevaisuuden visio. Parempi asiakkaan palvelunlaatu tai työntekijöiden tyytyväisyys voivat olla kehittämistyön tavoitteita. Kehittämistoiminta on organisoitua ja suunniteltua ja sillä on johdon hyväksyntä sekä resurssi kehittämistoiminnalle on määritelty. (Toikko & Rantanen 2009, 56 – 59.) Kehittämistyön piirteitä ovat suunnitelmallisuus, prosessinomaisuus ja henkilöstön osallisuus. Kehittämistoiminnan avulla voidaan toteuttaa muutoksia. (Uusitalo 2013, 64 - 65.)

Konstruktivisen mallin mukaan kehittäminen käynnistyy ideasta. Idea etenee kirjalliseen suunnitelmaan, jota seuraa esivaihe eli suunnitelman organisointia toimintaympäristössä. Työvaiheessa toteutetaan suunnitelmaa, jonka jälkeen se arvioidaan. Arvioinnin jälkeen voidaan vielä tehdä viimeistelytyötä. Opinnäytetyössä tämä tarkoittaa sekä produktin että raportin työstämistä lopulliseen muotoonsa ja voi olla vaiheista vaativin ja aikaa vievin. Viimeistelyn jälkeen työ on valmis. (Salonen 2013, 17 –19.) Lineaarinen malli on perinteikäs, suoraviivainen, lopputulokseen tähtäävä kehittämisen malli. Kehittämistyöllä on tavoitteen määrittely, suunnittelu ja toteutus sekä päättäminen ja arviointi. Tavoite perustuu tunnistettuun tarpeeseen ja se on koko kehittämistyön perusta. Suunnitteluvaiheessa tehdään yksityiskohtainen kehittämistyön suunnitelma. Suunnitelma voi jonkin verran muuttua toteutusvaiheessa. Lineaarinen malli on selkeä ja pelkistetty ja sitä käytetään usein projekteissa. (Toikko & Rantanen 2009, 64 – 65.) Linearisessa mallissa työ etenee aikajärjestyksessä tehdyn suunnitelman mukaisesti. Suunnitelma ei huomioi tekijöitä, jotka voivat muuttaa suunnitelmaa. (Salonen 2013, 14.) Spiraalimallissa kehittäminen nähdään jatkuvana prosessissa. Siinä perusteluvaihetta seuraa organisointi, toteutus ja arviointi, jotka toistuvat prosessin aikana useita kertoja. Tämä mahdollistaa jatkuvan arvioinnin sekä perustelujen, organisoinnin ja toteutuksen täsmentämisen. (Toikko & Rantanen 2009, 66.) Spiraalimallissa on huomioitu suunnitelmaa muuttavia

inhimillisiä tekijöitä. Uudelleensuuntaaminen ja tarkentaminen mahdollistuvat, kun kyseiset tekijät on huomioitu. (Salonen 2013, 14.)

### 3.2 Tämän opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyöni raportti on edennyt konstruktiivisen mallin mukaan hyvin selkeästi. Ideoinnin kautta olen edennyt suunnitelmaan ja sen toteutukseen.

Opinnäytetyönä tuotettu produkti puolestaan on toteutettu siten, että siinä on elementtejä kaikista edellä esitellyistä kehittämisen malleista. Lineaarisen mallin mukaisesti työlläni on selkeä tavoite eli tuottaa käytännön työtä ohjaava materiaali perehdytysmateriaalina. Tarve on noussut työelämästä, jonka perusteella olen ryhtynyt työtä suunnittelemaan ja toteuttamaan. Suunnitelma puolestaan ei ole ollut yksityiskohtainen, kuten lineaarisessa mallissa on. Sen sijaan työ on kehittynyt jatkuvasti ja suunnitelma on osin muuttunut toteutuksen aikana. Tämä on spiraalimallisen kehittämisen elementti.



## 4 PROSESSIN KUVAUS

Ensikoti Orvokissa huomattiin kesällä 2019 tarve perehdytysmateriaalille. Kyseessä on uusi yksikkö, jonne perehdytysmateriaalia ei ole vielä ehditty tuottaa. Kehittämispainotteinen opinnäytetyöni vastaa suoraan työelämän tarpeeseen tuottamalla perehdytysmateriaalin.

### 4.1 Toteutusympäristö

Oulun ensi- ja turvakoti ry on 75-vuotias lastensuojelujärjestö. Pidä kiinni® - ensikoti Orvokki on osa Oulun ensi- ja turvakodin laitospalveluita. Muita laitospalveluita Oulussa ovat ensikoti ja turvakoti. Oulun ensi- ja turvakodilla on myös avopalveluita, kuten tapaamispaikkatoiminta ja vauvatalo. Oulun ensi- ja turvakoti kuuluu ensi- ja turvakotien liittoon. (Ensi- ja turvakotien liitto 2019.)

Ensikoti Orvokki on osa valtakunnallista Pidä kiinni® -hoitojärjestelmää, joka auttaa päihdeongelmaisia raskaana olevia äitejä sekä vauvaperheitä. Hoitojärjestelmään kuuluu sekä laitostoiminta että avopalvelukeskukset. Ensi- ja turvakotien liiton jäsenyhdistykset ylläpitävät seitsemää päihdeongelmiin erikoistunutta ensikotia, sekä yhdeksää avopalvelukeskusta. (Ensi- ja turvakotien liitto 2019.)

Hoidon ensisijainen tavoite on ehkäistä sikiövaurioita minimoimalla raskaana olevan äidin päihdeidenkäyttö. Varhaisen vuorovaikutuksen tukeminen, vanhempien päihdeiden käytön hallinta sekä vauvan terve kehitys ovat keskiössä. Uutta, päihdeetöntä elämää opetellaan arjen taitojen hallinnan kautta ja tavoitteena on, että vanhemmat selviytyvät päivittäisestä elämästä lapsen kanssa. (Ensi- ja turvakotien liitto 2019.) Vanhemman sensitiivisyys vauvan tarpeille vaatii vanhemmalta reflektiivistä kykyä, jonka vahvistaminen onkin merkittävä työskentelyn kohde (Jaskari 2013,127). Mentalisaatiokyvyllä tarkoitetaan vanhemman kykyä pohtia ja tavoittaa omia sekä lapsen kokemuksia, ajatuksia ja tunteita ja niiden vaikutusta vuorovaikutustilanteisiin. Mentalisaatiossa vanhempi pysähtyy pohtimaan, mikä lapsen käyttäytymisen takana on ja miltä lapsesta tuntuu. Mentalisaatiokyky

alkaa jo raskausaikana mielikuvien kautta ja kehittyy edelleen lapsen synnyttyä. (Kalland, 2015, 26,30 – 31.)

Ensikoti Orvokki on perustettu Oulun Haukiputaalle syksyllä 2018, toimien nykyisin Oulun keskustan kupeessa. Ensikodilla työskentelee 8 ohjaajaa, joilla on joko sosiaalialan tai terveydenhuollon ammattikorkeakoulutasoinen koulutus. Lisäksi Orvokissa työskentelee erityistyöntekijä, palveluesimiehenä sosiaalityöntekijä sekä palvelupäällikkö. Orvokissa on viisi perhepaikkaa. Orvokkiin voi tulla äiti ja vauva tai koko perhe, myös isä. Orvokkiin tullaan lastensuojelun ja/tai päihdepalveluiden ohjaamana. Palveluun tarvitaan kunnalta maksusitoumus ja kuntoutus on asiakkaalle maksutonta. Asiakasperhe asuu kuntoutusjakson ajan ensikodilla, jossa jokainen asiakas on osa yhteisöä. Ensikoti Orvokin kuntoutus perustuu yhteisöhoitoon. Kuntoutus yhdistää lastensuojelun sekä päihdekuntoutuksen.

Ensikoti Orvokin, kuten muidenkin Pidä kiinni@- yksiköiden hoito perustuu yhteisöhoitomalliin. Jokaisen yksikön on luotava oma kokonaisuutensa mutta yhteinäistä kaikille yhteisöhoitomalleille on se, että yhteisön toiminnasta vastaa sen jäsenet, jotka osallistuvat niin arkiaskareihin kuin päätöksentekoonkin. Oleellisena osana ovat erilaiset kokoukset, joihin osallistuvat niin asiakkaat kuin työntekijätkin. Näissä kokouksissa asioita käsitellään ääneen yhteisesti. Pidä kiinni@-yksiköissä on viikko-ohjelma, joka jäsentää arkea ja jossa jokaisella ryhmällä ja kokouksella on oma teemansa. Ajankäytön ja päivän toimintojen suunnittelu voi olla haastavaa päihdemaailman impulsiivisen ja suunnittele mattoman arjen jälkeen. Aamukokouksilla pyritään jäsentämään päivän tapahtumia. Yhteisökokous on yhteisön sääntöjen ja sopimusten laatimista varten. Yhteisökokouksissa käsitellään myös ajankohtaisia, asiakkaiden kuntoutukseen liittyviä asioita. Myös riskitiedat yhteisön sisällä tuodaan yhteiseen käsittelyyn. Asioiden avoin, yhteinen käsittelytapa voi olla kuntoutukseen tulevalle aluksi vaikeaa. Yhteisö mahdollistaa uudenlaisia tapoja toimia ja olla vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Myös vertaistuellalla on suuri merkitys; palautteen antamisen ja vastaanottamisen harjoittelu mahdollistuu. Omaohjaajuus eli yksilötyö täydentää yhteisökuntoutusta sekä syventää asiakkaan kuntoutumisprosessia. Vanhemmalla ja vauvalla on omat omaohjaajansa. Vauvan omaohjaaja työskentelee vanhemmuuteen liittyvien

teemojen kanssa ja vanhemman omaohjaaja keskittyy muun muassa päihdetyöhön sekä ihmissuhteisiin liittyviin asioihin. (Stormbom 2013, 111 – 113, 116.)

#### 4.2 Perehdytysmateriaalin ideointi

Kesällä 2019 pohdimme ensikoti Orvokin työntekijän kanssa mahdollisuutta tehdä opinnäytetyönä perehdytysmateriaali ensikodille. Oma tuore rooli ja tilanne uutena työntekijänä, auttoivat oivaltamaan perehdytysmateriaalin tärkeyden. Kyseisellä hetkellä Orvokissa ei ollut minkäänlaista perehdytysmateriaalia vaan työtä koskeva tieto oli hajallaan eri paikoissa. Uutena työntekijänä oli vaikea hahmottaa, mistä saisi tarvittavan tiedon käsiinsä. Otimme yhteyttä Orvokin sosiaalityöntekijään, joka innostui ideasta. Seuraava etappini oli laatia ja esitellä ideapaperi koululla. Ideapaperin saatua opettajan hyväksynnän, lähti työ käynnistymään vauhdilla. Aluksi kartoitin työyhteisössä, mitä materiaalin tulee sisältää. Työyhteisö ideoi ja antoi ajatuksia sisällön suhteen. Työelämäkumppanin yhteyshenkilönä työssäni on Orvokin sosiaalityöntekijä, jonka kanssa tapasimme ja keskustelimme tarkemmin, mitä kaikkea materiaalia tarvitaan perehdytystä varten. Ideointivaiheessa käytössäni oli käsin kirjoitettu lista perehdytysmateriaalin toivottuista sisällöistä.

#### 4.3 Perehdytysmateriaalin suunnittelu

Sain tutustuttavakseni Oulun Ensi- ja turvakodin toisen yksikön perehdytyskansion, jonka pohjalta lähdin karkeasti suunnittelemaan Orvokin omaa perehdytysmateriaalin rakennetta ja sisältöä. Tämä perehdytyskansio toimi mallina Orvokin perehdytysmateriaalille, ja osan sisällöstä ajattelin siirtyvän sellaisenaan Orvokin omaan perehdytysmateriaaliin, sillä molemmilla yksiköillä on yhteisiä piirteitä, kuten työsuhteeseen liittyvät asiat. Ensikoti Orvokilla on kuitenkin paljon omia erityisiä piirteitään, jonka vuoksi oli selvää, että minun tulee tuottaa uutta tietoa ja kerätä myös jo olemassa, mutta hajallaan olevaa materiaalia, joka liittyy nimenomaan ensikoti Orvokin toimintaan.

Tein työntekijöiden ideoinnin sekä työelämäkumppanin yhteyshenkilön kanssa ennalta sovittujen sisältöjen pohjalta word-tiedoston perehdytysmateriaalin

sisällöstä. Huomasin, että perehdytysmateriaalia tulee paljon nimenomaan ensikoti Orvokin käytännön työstä ja oivalsin, että materiaalipaketin yksi osio tulee olla ensikoti Orvokin käytännön työn avaamista. Suunnitteluvaiheessa oli jo olemassa karkea rakenne perehdytysmateriaalille. Perehdytysmateriaali rakentuisi yhdistyksen toimintojen esittelystä, yleisistä asioista, käytännön asioista sekä työtehtävistä ja työn luonteesta Orvokissa.

#### 4.4 Perehdytysmateriaalin sisällön toteutus

Oulun ensi- ja turvakodilla on käytössään myös koko yhdistyksen yhteinen lomake perehdytykseen. Tämä lomake on tarkoitettu esimiehen käyttöön ja se on sisällöltään yleispätevä eli sitä voidaan käyttää yhdistyksen jokaisessa toimipisteessä perehdytyksen tarkistuslistana. Lähdin rakentamaan Orvokin perehdytysmateriaalia tuon lomakkeen avulla: se toimi ikään kuin muistilistana, mitä yleisiä ja käytännön asioita materiaalin tulee sisältää. Suunnittelin perehdytysmateriaalin rakenteen samanlaiseksi, kuin perehdytyslomake on, jotta perehdyttäminen olisi mahdollisimman selkeää ja tieto helposti saatavilla. Koska perehdytysmateriaali sisältää oman osionsa, joka käsittelee työtä ensikoti Orvokissa, päätin tehdä perehdytyslomakkeelle lisäsivun, joka on tarkoitettu vain ensikoti Orvokkiin. Lomakkeella on ensikoti Orvokin työmenetelmiin ja arkeen liittyviä asioita (LIITE 2.).

#### 4.5 Perehdytysmateriaalin sisältö

Keräsin alkuun ajantasaiset tiedot Oulun ensi- ja turvakodin toiminnoista, jotka esitellään lyhyesti perehdytysmateriaalin alussa. Näin uusi työntekijä saa kokonaiskuvan yhdistyksestä, jonne on tullut töihin.

Toisessa osiossa on yleiset asiat työsuhteeseen liittyen. Salassapito ja tietoturva perustuvat lakiin (22.9.2000/812), jonka lisäksi Orvokissa on koko yhteisöä koskeva vaitiolovelvollisuus, sillä asiakkaiden asioita käsitellään yhteisesti koko yhteisön läsnäollessa. Salassapito koskee niin työntekijöitä kuin asiakkaitakin. Työsopimus ja työehtosopimus määrittelevät sekä työntekijän että työnantajan oikeuksia ja velvollisuuksia. Tässä osiossa on selostettu myös palkanmaksuasiat,

ohjeet työterveyshuollosta ja poissaolon ilmoittamisesta. Yleisiin asioihin kuuluvat myös vakuutus, turvallisuus sekä työsuojelu. Nämä materiaalit olivat valmiina.

Kolmas osio on käytännöt, joka sisältää ohjeita liittyen työvuoroihin, työaikaan sekä työtehtäviin. Nämä asiat rakentuvat Orvokissa omalla tavallaan, joten kirjoitin kaikki osiot auki. Orvokin henkilökunnan säännölliset palaverit, koulutukset, työnohjaus sekä raporttien aikataulut toistuvat sovitulla aikajänteellä ja sisällöillä, joten katsoin tärkeäksi avata myös nämä. Lisäksi osio sisältää tiedot asiakashallintajärjestelmän tunnuksista ja avainluovutus käytännöistä sekä ruokailusta ja pysäköinnistä.

Neljäs osio käsittelee työtä Orvokissa. Osion alussa olevan asiakasprosessin kuvauksen kautta olen avannut lyhyesti kuntoutuksen kulun sekä sen alun ja päätymisen, jotka noudattavat tiettyä, sovittua protokollaa. Omaohjaajuuden periaatteet ja vastuut sisältyvät tähän osioon. Omaohjaajan tehtävistä oli olemassa valmis ohjeistus, joka on perehdytysmateriaalin liitteenä. Orvokin käytänteet seulanottoon sekä lääkehoitoon on sisällytetty tähän osioon lyhyesti selostaen, tarkemmat ohjeet näistä on myös valmiina. Dokumentoinnin yleiset perusteet olivat valmiina mutta Orvokin päivittäisen kirjaamisen ohjeet olen avannut tarkemmin, jotta kirjaaminen olisi kaikille selkeää ja tasalaatuista.

Perehdytysmateriaalin liitteenä on palo- ja pelastussuunnitelmat, omavalvonta ja lääkehoitosuunnitelma. Liitteenä on myös asiakastyössä käytettäviä lomakkeita, kuten Orvokin porrastusmalli sekä riittävän vanhemmuuden arviointi ja erilaisia ohjeita työhön liittyen. Epäasiallisen kohtelun kriteerit on myös liitteenä.

Perehdytysmateriaali on laadittu sähköisenä.

## 5 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Kehittämispainotteiseen opinnäytetyöhön kuuluu olennaisena osana raportointi, johon voidaan soveltaa hyvän tieteellisen tavan mukaisia tapoja. Raportti koostuu osin lähdeaineistosta. Hyvän käytänteen mukaan toisen tekstiä ei plagioida, joka tarkoittaa sitä, että lähdeviitteet ja lainaukset on merkitty sovitusti. Raportoinnin tulee olla avointa, huolellista ja oikeaa, eikä se saa johtaa lukijaa harhaan tai olla puutteellista. (Hirsjärvi 2015, 26-27.) Kehittämispainotteisen opinnäytetyön raportti kertoo, mitä on tehty.

Raportissani olen kuvannut työn teoreettisen taustan sekä kehittämistyön vaiheet. Kehittämispainotteisen opinnäytetyöni raportin luotettavuus nousee siitä, että työssä on käytetty asianmukaisia, ajankohtaisia ja luotettavia lähteitä. Lähteiden merkinnät on toteutettu oikein eli kirjoittajaan on viitattu, eikä toisen tekstiä ole plagioitu. Lähteet opinnäytetyön raportissa ovat mahdollisimman tuoreita ja monipuolisia, tarkoittaen sitä, että työssä on käytetty erilaista lähdemateriaalia eri tekstilajeilta. Näitä ovat esimerkiksi kirja, opinnäytetyö, tieteellinen artikkeli, väitöskirja tai laki. Lähdemateriaaliin on viitattu Diakonia-ammattikorkeakoulun ohjeistuksen mukaan. Laaja ja monipuolinen lähdemateriaali lisää luotettavuutta. Opinnäytetyöni raportti on laadittu noudattaen hyviä eettisiä tapoja. Tällaisia ovat lähdemateriaalin luotettavuuden lisäksi avoimuus, huolellisuus ja totuudenmukaisuus kaikissa työn vaiheissa.

Luotettavuus ja eettisyys itse produktin tekemisessä toteutuu sen kaikissa vaiheissa avoimuuden, rehellisyyden ja suunnitelman noudattamisen keinoin. Produktin lähtökohtana kehittämistyössäni on ollut työelämän todellinen tarve. Tähän tarpeeseen vastaa kehittämistyöni, joka on tavoitteellista, suunnitelmallista ja sillä on sovittu aikataulu, jossa olen pysynyt. Opinnäytetyötä tehtäessä kehittämispainotteisena on tärkeää, että yhteys työelämän kumppaniin säilyy koko prosessin ajan. Avoin keskustelu ja suunnitelman päivittäminen tarvittaessa säilyttävät työssä työelämän näkökulman, joka siis on koko kehittämistyön pohja.

Päihdeongelmallisella äidillä on usein kasautuneita vaikeuksia, eikä kyse ole vain päihteidenkäytöstä vaan laajemmasta elämönhallinnan haasteesta. Suhde päih-teisiin ja päihdekeskeiseen elämäntapaan on luja ja muutos tapahtuu hitaasti. Raskaana oleva, päihteitä käyttävä äiti herättää tunteita ja asenteita niin äidissä itsessään kuin työntekijöissäänkin. Koska työntekijän asenteet ja arvot näkyvät hä-nen toiminnassaan suoraan suhtautumisena asiakkaaseen, on raskaana olevan päihderiippuvaisen kanssa työskentely haastavaa. Äiti ansaitsee hyvää kohtelua ja hoitoa, myös kohdussa oleva vauva tarvitsee mahdollisimman hyvät kasvuolo-suhteet. Usein äideillä on kokemuksia, että heitä ei arvosteta ja luottamuksen solmiminen työntekijään on vaikeaa. Sen vuoksi työntekijän on oltava tietoinen omasta toiminnastaan ja omien asenteiden ja arvojen vaikutuksesta asiakas-työhön. Ensikohtaamisella on suuri merkitys luottamuksellisen asiakassuhteen luomiselle. (Boelius 2013, 81 – 83.)

Opinnäytetyöni eettisyyttä lisää myös se, että tarve perehdytysmateriaalille oli to-dellinen. Kun työskennellään teemojen äärellä, jotka vaativat työntekijältä am-mattitaidon lisäksi erityistä eettistä herkkyyttä sekä arvomaailman pohdintaa, on oleellisen tärkeää, että työntekijä tuntee oman työnsä ja toimintamallit. Hyvä pe-rehdytys lisää työntekijän viihtyvyyttä ja antaa edellytyksiä pärjätä työssä. Pereh-dytetty työntekijä saa työnsä tueksi onnistumisia ja kykenee toimimaan itsenäi-sesti ja eettisesti vaikeissakin tilanteissa.

Koska työ Orvokissa on erityislaatuista ja asiakkaiden elämäntilanteet voivat he-rättää työntekijässä monenlaisia tunteita, työntekijöiden on tärkeä tietää mitä teh-dään, millä tavalla ja minkä takia. Yhteisöhoitomallin periaatteiden tunteminen on oleellista työskentelyn kannalta. Omaohjaajuus on työmenetelmänä jokaisella va-kituisella työntekijällä, jonka vuoksi sen käytäntöjen tunteminen on tärkeää. Strukturoitu arki tulee tuntea, samoin kuin säännöt ja käytänteet. Yhteisöön aset-tuminen vie aikaa niin työntekijältä kuin asiakkaaltakin. Tämän vuoksi laatimani perehdytysmateriaali on varsin konkreettista tietoa sisältävä ja arkityötä avaava.

## 6 ARVIOINTI JA POHDINTA

Kehittämiseen kuuluu olennaisena osana myös toiminnan arviointi. Toteutuksen tulosta verrataan suunnitelmavaiheessa asetettuihin tavoitteisiin; kuinka niihin on päästy. Arviointia on hyvä toteuttaa sekä sisäisenä ja ulkoisena arviointina. Tällöin sekä kehittämistyötä tehnyt että sen ulkopuolinen henkilö tekevät toiminnan arviointia. (Toikko & Rantanen 2009, 62.)

### 6.1 Työyhteisön tekemä arviointi

Väliarviointina annoin materiaalin luettavaksi ensikoti Orvokin sijaiselle. Häneltä saamani palaute oli pääosin myönteistä ja erityisesti materiaalin konkreettisuus näyttäytyi hänelle positiivisena. Sain myös rakentavaa palautetta, jonka perusteella ulkoasuun tuli pieniä muutoksia, ja osa asioista siirtyi eri otsikon alle, jotta tieto olisi helpommin luettavaa. Tämän jälkeen tein muutoksia, jonka jälkeen oli työyhteisön vuoro saada materiaali luettavakseen. Työyhteisö on osallistunut perehdytysmateriaalin ideointiin mutta toteutukseen eivät. Koska he kuitenkin ovat oman työpaikkansa asiantuntijoita ja tämän perehdytysmateriaalin käyttäjiä, halusin arviointia perehdytysmateriaalista heiltä. Annoin materiaaalipaketin tutustuttavaksi ja kommentoitavaksi rakenteen ja sisällön osalta joulukuun lopulla 2019. Aikaa arvioinnille ja kommentoinnille oli puolitoista viikkoa, jonka jälkeen tutustuin saamaani palautteeseen. Sisällön osalta palaute oli positiivista ja perehdytysmateriaalin konkreettisuus ilahdutti palautteen antajia. Sisältöön osa oli merkinnyt pieniä tarkennuksia, jotka korjasin haluttuun muotoon. Myös muutamia lisäyksiä pyydettiin. Rakenteellisia muutoksia en palautteen myötä enää tehnyt, vaikka siitä oli yksi maininta palautteessa. Koska perehdytysmateriaali mukailee perehdytyslomakkeen rakennetta, en muokannut työtä enää eri muotoon.

### 6.2 Itsearviointi

Sisällön rajaaminen on ollut haastava prosessi. Toisaalta perehdytysmateriaalin tulisi olla napakka ja luettava mutta ei kuitenkaan liian pintapuolinen. Olen kerännyt materiaaleja eri näkökulmista katsoen, pyrkien peilaamaan tilanteeseen,



jolloin itse aloitin työtä Orvokissa. Aikataulullisesti materiaalipaketti on rakentunut sovitusti ja aikataulussa pysyen. Palautteen pohjalta olen muokannut sisällön rakennetta siirtäen eri otsikon alta tietoa toisen otsikon alle ja täydentäen muutoksilla, joita työyhteisö toivoi. Lopullisen muotonsa työ sai, kun kävimme sen läpi työelämäkumppanin yhteyshenkilön kanssa. Kaiken kaikkiaan perehdytysmateriaalin laadinta on sujunut minulta melko itseohjautuvasti ja ajattelen, että en ole kuormittanut ensikoti Orvokin työntekijöitä vaan pyrkinyt toimimaan itsenäisesti

### 6.3 Jatkotoimenpiteet

Perehdytysmateriaalia tulee pitää ajan tasalla. Sen on oltava sovitusti jonkun vastuulla, jotta ajantasainen tieto on paikallaan. Käytännön kannalta voisi olla hyvä, että perehdytysmateriaalin tulostaisi, jolloin siihen voisi tutustua eri tiloissa ja rauhassa. Tulostetun version päivittäminen tulee myös huomioida aina, kun muutoksia tehdään sähköiseen versioon.

### 6.4 Pohdinta

Opinnäytetyön prosessi on ollut melkoinen urakka. Sen laatiminen omaan työpaikkaan on tuonut selkeyttä tekemiseen ja ajatusta on ohjannut oma päivittäinen arkityö. Kuitenkin omaan työhön voi myös sokaistua, jonka vuoksi jotain oleellista voi jäädä puuttumaan. Hiljainen tieto työpaikoilla on tärkeää, sitä ei aina voi nimetä tai kirjoittaa, joten ajattelen, että perehdytysmateriaali ei ole eikä voikaan olla täysin kattava. Koska hiljaista tietoa ei voi mitata tai auki kirjoittaa, on sen siirtymisen varmistaminen hankalaa.

Raportin tekeminen lomittain perehdytysmateriaalipaketin kasaamisen kanssa on ollut yhtä aikaa sekä hyvä että huono asia. Asioiden sekoittuminen toisiinsa on tuonut haasteensa keskittymiselle. Toisaalta raportointia on voinut tehdä lähes reaaliajassa perehdytysmateriaalin lisääntyessä. Olen prosessinomainen kirjoittaja. Olen hionut paljon sekä raporttia että itse produktia.

Aiheena opinnäytetyöni on tärkeä. Erityisesti työskennellessä herkällä alueella, kuten Orvokissa, jossa vanhemmuuden teemojen ja varhaisen vuorovaikutuksen

tukemisen kautta vanhempaa tuetaan olemaan riittävän hyvä omalle lapselleen, on työntekijöiden tunnettava työmenetelmät ja työympäristö. Työ Orvokissa on tärkeää niin yksilö- kuin yhteiskunnan tasolla ja työyhteisön sitoutuminen samantapaisiin toimintatapoihin ja arvoihin sekä tavoitteeseen luo työlle perustaa. Sen vuoksi perehdytys, eikä vain millainen tahansa perehdytys, vaan tasalaatuinen, suunniteltu ja oikein ajoitettu perehdytys tukee koko yhteisöä, niin työntekijöitä – aloittavaa ja jo talossa kauemmin ollutta - kuin asiakkaitakin.

Työhyvinvointi ja työturvallisuus ovat teemoja, joista olen luontaisen kiinnostunut ja jotka ovat oleellisia perehdytyksen kannalta. Ajattelen perehdyttämisen lisäksi myös asiakastyön laatua ja asiakasturvallisuutta. Ulkoinen turvallisuuden tunne tulee siitä, että työntekijät ja asiakkaat pitävät sovituista asioista kiinni turvallisuuteen, kuten ovien lukitsemiseen liittyen. Sisäinen turvallisuus vaatii puolestaan enemmän. Päihdeongelmallisilla vanhemmilla voi olla takanaan negatiivisia kokemuksia auttamistyöstä ja kohtaamisesta. Hyvällä perehdytyksellä työntekijä asettuu työhönsä ja osaa sen, jonka kautta myös asiakkaan luottamus voi vahvistua.

Kirkon työn perehdytykseen tutustuminen on ollut mielenkiintoinen lisä tähän työhön. Siellä perehdytyksen tavoitteet ja keinot voivat olla aivan samalaisia kuin missä tahansa muussakin organisaatiossa, kirkon työssä vain on omat erityispiirteensä, jotka maustavat perehdytystä ja painotukset voivat olla erilaisia. Laki perehdytyksen taustalla on sama niin kirkon työssä kuin sosiaalialallakin. Oman diakoniatyön ammatillisuuden vahvistumiseksi olen pyrkinyt löytämään työhöni lähteitä, jotka koskevat kirkon työtä ja perehdyttämistä siellä. Hengellisyys työssä, työyhteisössä sekä perehdytyksessä ovat kirkon elementtejä. Hengellisyys on kirkon työntekijän voimavara ja työväline.

Sosiaali- ja kirkonalan arvopohjassa on monia yhteneväisiä piirteitä, kuten lähdemateriaalini osoittaa. Työ perustuu ihmisarvoon ja sen kunnioittamiseen. Vaikeissa elämäntilanteissa olevien ihmisten kohtaaminen koskettaa työntekijöitä yli toimialarajojen ja työ itsessään voi kuormittaa psyykkisesti. Työyhteisön hyvinvoinnista voidaan puhua eri käsitteillä tai hieman eri ulottuvuuksilla eri sektoreilla

mutta tärkeää työntekijälle on, niin kirkon kuin sosiaalialallakin, saada tehdä työtä työyhteisössä, johon voi luottaa, ja josta saa arvostusta.

Lopuksi haluan kiittää Pidä kiinni® -ensikoti Orvokin henkilökuntaa, joista on tämän prosessin aikana tullut minulle tärkeitä tukipilareita ja työtovereita. Erityiskiitokset annan Katjalle, joka otti minut ohjaukseensa aloitettuani Orvokissa ja oli kanssani ideoimassa tätä opinnäytetyötä.

## LÄHTEET

- Diakonia ammattikorkeakoulu. (2010). *Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä. Opas Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetyötä varten.* (Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisu. C katsauksia ja aineistoja 17). Tampere: Juvenes Print oy. Saatavilla 20.8.2019.  
[https://www.diak.fi/wp-content/uploads/2017/12/Diak\\_Kohti\\_tutkivaa\\_ammattikaytanta\\_opas.pdf](https://www.diak.fi/wp-content/uploads/2017/12/Diak_Kohti_tutkivaa_ammattikaytanta_opas.pdf)
- Aaltonen, M. (2018). *Perehdytys työn oppimisessa.* (Pro gradu-tutkielma, Tampereen yliopisto, kasvatustieteiden laitos). Saatavilla 18.12.2019  
<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/103401/1526385673.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. (2013). *Perehdyttäminen ja työnopastaminen.* Työturvallisuuskeskus. Saatavilla 21.8.2019 [https://ttk.fi/koulutus\\_ja\\_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen\\_ja\\_tyonopastus\\_-\\_ennakoivaa\\_tyosuojelua](https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua)
- Anderson, M. (2013) Pidä kiinni® -hoitojärjestelmän rakentaminen. Teoksessa Andersson, M., Hyytinen, R. & Kuorelahti M.(toim). *Vauvan parhaaksi. Kuntoutuminen päihteistä odotus- ja vauva-aikana. Pidä kiinni hoitojärjestelmä. (18 – 36).* Ensi- ja turvakotien liiton julkaisu 38. Porvoo: Bookwell oy.
- Boelius, T. (2013). Naiset raittiuden vaalijoista päihteiden käyttäjiksi. Teoksessa M. Kuorelahti (toim), *Vauvan parhaaksi. Kuntoutuminen päihteistä odotus- ja vauva-aikana. Pidä kiinni hoitojärjestelmä.* (s.69 – 88).2. tarkistettu painos. Helsinki: Ensi- ja turvakotien liitto.
- Eklund, A. (2018). *Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys.* J-Impact oy.
- Ensi- ja turvakotien liitto. (2019). Tietoa liitosta. Näin me autamme. Pidä kiinni hoitojärjestelmä. [Saatavilla 28.8.2019 https://ensijaturvakotienliitto.fi/tietoa-liitosta/nain-me-autamme/pida-kiinni-hoitojarjestelma/](https://ensijaturvakotienliitto.fi/tietoa-liitosta/nain-me-autamme/pida-kiinni-hoitojarjestelma/)
- Gothi, R. (2014). *Auttava kohtaaminen II.* Helsinki: Kirjapaja.

- Grip, t. & Kung, C. (2015). Jumalalla töissä. Hengellisyys työhyvinvoinnin osana diakoniatyöntekijän työssä. (Opinnäytetyö, Diakonia ammattikorkeakoulu, Diak Pieksämäki.) Saatavilla 6.1.2020 [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/101945/Grip\\_Tiina\\_Kung\\_Cecilia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/101945/Grip_Tiina_Kung_Cecilia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Haataja, K. & Sauramäki, K. (2018). ”...olisi se voitu vielä paremminkin toteuttaa.” PEREHDYTTÄMISEN MERKITYS VASTAVALMISTUNEEN OPETTAJAN NÄKÖKULMASTA. (Pro gradu tutkielma, Itä-Suomen yliopisto, filosofinen tiedekunta). Saatavilla 4.1.2020 [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20181144/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20181144.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20181144/urn_nbn_fi_uef-20181144.pdf)
- Hirsjärvi, S. (2015). *Tutki ja kirjoita*. Porvoo: Bookwell oy.
- Huhtala, M. (2013). *Toimivat hyveet*. Eettinen organisaatiokulttuuri työhyvinvoinnin ja henkilökohtaisten työtavoitteiden kontekstina. Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning 11 (3) – 2013. Saatavilla 4.1.2020 <file:///C:/Users/nonna/Downloads/87204-Artikkelin%20teksti-133696-1-10-20191110.pdf>
- Hyytinen, R. (2013). Hyvän asiakassuhteen merkitys. Teoksessa M. Kuorelahti (toim.), *Vauvan parhaaksi. Kuntoutuminen päihteistä odotus- ja vauva-aikana. Pidä kiinni hoitojärjestelmä*. (s.89 – 108). Helsinki: Ensi- ja turvakotien liitto.
- Jaskari, S. (2013). Reflektiivisen työtöteen kehittäminen – vauva vanhemman mielessä. Teoksessa M. Kuorelahti M. (toim.), *Vauvan parhaaksi. Kuntoutuminen päihteistä odotus- ja vauva-aikana. Pidä kiinni hoitojärjestelmä*. (s.126 – 139). Helsinki: Ensi- ja turvakotien liitto.
- L22.9.2000/812. Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista. Saatavilla 2.2.2020 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000812>
- L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki. Saatavilla 21.8.2019 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Juntunen, E. & Räisänen, R. (2015). Spiritualiteetti työelämässä. Teoksessa Kanerva, M. & Tanska, J.(toim.), *Työ ja henki. Avaimia henkiseen ja hengelliseen työhyvinvointiin* (s.15 - 39). Helsinki: Kirjapaja.

- Juuti, P. & Salmi, P. (2014). *Tunteet ja työ. Uupumuksesta iloon*. Jyväskylä: PS-Kustannus oy.
- Kalland, M. (2015). Vanhemman mentalisaatiokyky. Teoksessa Viinikka, A. (toim.) (2015), *Mentalisaatio perheiden kohtaamisessa*. (26 – 38). Tampere: Hämeen kirjapaino.
- Ketola, U. (2010) *Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi*. (Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto, taloustieteiden tiedekunta). Saatavilla 4.1.2020 <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/24954/9789513940157.pdf>
- Kirkkohallitus (2010). Kirkon perehdyttämisopas. Aineistoa seurakuntien johdolle, esimiehille ja muille perehdyttäjille. Saatavilla 2.2.2020 <https://www.arkkihiippakunta.fi/uploads/2019/07/080114e4-perehdyttamisopas.pdf>
- Manka, M-L & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Talentum pro. Helsinki. Saatavilla 18.12.2019 <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789521429897>
- Peltomäki, J. (2016). *The Comprehensive Hospital Orientation Process in Specialised Health Care Settings Views of newly hired nurses and physicians*. (University of Eastern Finland, Dissertations in Health Sciences). Saatavilla 4.1.2020 [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_isbn\\_978-952-61-2095-9/urn\\_isbn\\_978-952-61-2095-9.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-2095-9/urn_isbn_978-952-61-2095-9.pdf)
- Pirttimaa, K. (2015). Perehdyttäminen ja työssä jaksaminen. Teoksessa Kanerva, M. & Tanska, J.(toim.), *Työ ja henki. Avaimia henkiseen ja hengelliseen työhyvinvointiin* (s.103 - 109). Kirjapaja Helsinki.
- Pohjalainen, M. (2012). Hiljaisen tiedon käsite ja hiljaisen tiedon tutkimus: katsaus viimeaikaiseen kehitykseen. *Informaatiotutkimus* 31(3).
- Salonen, K. (2013). *Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetöihin*. Turun ammattikorkeakoulu. Saatavilla 4.1.2020 <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>
- Seppänen-Järvelä, R. & Vataja, K. (2009). *Mitä työyhteisölähtöinen prosessikehittäminen on?* Teoksessa Seppänen-Järvelä, R. & Vataja, K.(toim.), *Työyhteisö uusille urille* (s.13 - 29). PS-kustannus Juva.

- Stormbom, A. (2013). Vauvalähtöinen päihdekuntoutus – esimerkkinä Ensikoti Pinja. Teoksessa Andersson, M., Hyytinen, R. & Kuorelahti M.(toim) (2013), *Vauvan parhaaksi. Kuntoutuminen päihteistä odotus- ja vauva-aikana. Pidä kiinni hoitojärjestelmä.*(109 – 125). Ensi- ja turvakotien liiton julkaisu 38.
- Suhonen., K. (2009). Mitä hiljainen tieto on hengellisessä työssä. Kokemuksellinen näkökulma hiljaisen tiedon ilmenemiseen, siirrettävyyteen ja siirrettävyyden merkitykseen ikääntyneiden diakoniatyöntekijöiden ja pappien työssä. (Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto, yhteiskuntatieteellinen tiedekunta). Saatavilla 27.2.2020  
<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/20302/9789513935993.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Suomen evankelis-luterilainen kirkko. *Kirkon ammattien ydinosaamiskuvauksia.* Saatavilla 4.1.2020 <https://evl.fi/documents/1327140/43561565/Diakonian+viranhaltijan+ydinosaaminen/cde09bd1-5b17-f155-dd68-23320fc0251f>
- Talentia (2017). *Arki, arvot ja etiikka Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet.* Saatavilla 4.1.2020. [https://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/docs/Talentia\\_Etiikkaopas\\_2017.pdf](https://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/docs/Talentia_Etiikkaopas_2017.pdf)
- Tilastokeskus. Käsitteet. Tutkimus- ja kehittämistoiminta. Saatavilla 7.1.2020  
[http://www.stat.fi/meta/kas/t\\_ktoiminta.html](http://www.stat.fi/meta/kas/t_ktoiminta.html)
- Toikko, t. & Rantanen, T. (2009). *Tutkimuksellinen kehittämistoiminta.* Tampere: Tampereen yliopistopaino. [https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100802/Toikko\\_Rantanen\\_Tutkimuksellinen\\_kehittamistoiminta.pdf?sequence=1](https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100802/Toikko_Rantanen_Tutkimuksellinen_kehittamistoiminta.pdf?sequence=1)
- Tolonen, M. (2015). Yksilön huomioiminen yhteisötoiminnan ja työhyvinvoinnin kentällä. Teoksessa Kanerva, M. & Tanska, J.(toim.), *Työ ja henki. Avaimia henkiseen ja hengelliseen työhyvinvointiin* (110 - 119). Kirjapaja Helsinki.
- Työturvallisuuskeskus (2016). *Sosiaalialan työsuojelu ja -hyvinvointi.* Saatavilla 26.11.2019.[https://ttk.fi/files/6419/Sosiaalialan\\_tyosuojelu\\_ja\\_hyvinvointi\\_26118.pdf](https://ttk.fi/files/6419/Sosiaalialan_tyosuojelu_ja_hyvinvointi_26118.pdf)

- Uusitalo, I. (2013). Prosessi- ja dialogikeskeinen viitekehys organisaation kehittämisessä. Teoksessa Hautala, T., Ojalehto, M. & Saarinen J. (toim.), *Työelämää kehittämässä. Ammattikorkeakoulu projektimaisen kehittämisen kumppanina*. (s.63 – 77). Saatavilla 7.1.2020 <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522162625.pdf>
- Äikäs, M. (2016). *Orientation of new employee – Case Hyvinvointivalmennus Studio One Oy*. (Degree programme in International Business, Turku University of applied science). Saatavilla 27.12.2019 [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/120474/Aikas\\_Mikko.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/120474/Aikas_Mikko.pdf?sequence=1)



## **LIITE 1. Perehdytysmateriaalin sisällysluettelo**

### **1 OULUN ENSI- JA TURVAKOTI RY.. 4**

### **2 YLEISET ASIAT.. 5**

#### **2.1 Salassapito ja tietoturva. 5**

#### **2.2 Työsopimus ja työehtosopimus. 6**

#### **2.3 Palkan maksaminen.. 6**

#### **2.4 Työterveyshuolto ja työhöntulotarkastus. 7**

#### **2.5 Avaimet ja tunnus Sofialle. 7**

#### **2.6 Vakuutukset 7**

#### **2.7 Turvallisuus. 7**

#### **2.8 Työsuojelutoimikunta. 8**

### **3 KÄYTÄNNÖN ASIAT.. 8**

#### **3.1 Työvuorot, työaika ja lomat 8**

#### **3.2 Poissaolot ja niistä ilmoittaminen.. 9**

#### **3.3 Työvuorokohtaiset työtehtävät 10**

#### **3.4 Säännölliset kokoukset, raportit ym. 11**

#### **3.3 Ruokailu.. 12**

#### **3.5 Pysäköinti 12**

### **4 TYÖ ORVOKISSA.. 12**

#### **4.1 Asiakasprosessi 13**

#### **4.2 Orvokin arjen rakenteet asiakastyössä. 15**

#### **4.3 Omaohjaajuus. 19**

#### **4.4 Seulat 19**

#### **4.5 Lääkehoito.. 19**

#### **4.6 Kirjaaminen ja dokumentointi 20**

#### **4.7 Kauppa. 22**

### **5 TYÖSSÄ KÄYTETTÄVIÄ MENETELMIÄ.. 23**

### **LIITE 1 SOSIAALIPALVELUIDEN OMAVALVONTASUUNNITELMA..**

### **LIITE 2 TIETOSUOJASELOSTEET..**

### **LIITE 3 HENKILÖSTÖREKISTERISELOSTE..**

### **LIITE 4 PALO- JA PELASTUSSUUNNITELMA..**

### **LIITE 5 KAMERAVALVONTAREKISTERI**

### **LIITE 6 LÄÄKEHOITOSUUNNITELMA..**

**LIITE 7 EPÄASIALLINEN KOHTELU TYÖPAIKALLA..**

**LIITE 8 PORRASTUSMALLI**

**LIITE 9 RIITTÄVÄN VANHEMMUUDEN ARVIOINTI**

**LIITE 10 ORVOKIN SÄÄNNÖT JA KÄYTÄNTEET..**

## LIITE 2.

**PEREHDYTTÄMISSUUNNITELMAN LISÄOSA**

Työntekijä

Työtehtävä

Työyksikkö

Työsuhteen alkamispäivä

Esimies

Perehdyttäjä

	Vastuhenkilö	Käyty läpi (PVM)
<b>TYÖTEHTÄVÄT ORVOKISSA</b>		
Asiakasprosessi		
Orvokin arjen rakenteet		
Omaohjaajuus		
Seulat ja lääkehoito		
Asiakkaat ja yhteistyötahot		
Dokumentointi ja kirjaaminen		
Orvokin säännöt ja käytänteet		
Työssä käytettävät menetelmät ja lomakkeet		

