



# Perehdytyskansio lastenkotiin

Heiskanen Annika & Sell Angeelika

2020 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

## Perehdytyskansio lastenkotiin

Heiskanen Annika & Sell Angeelika

Sosiaaliala

Opinnäytetyö

Helmiä, 2020

Annika Heiskanen, Angeelika Sell

**Perehdytyskansio lastenkotiin**

Vuosi 2020

Sivumäärä 44

---

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa perehdytyskansio lastenkotiin, jossa hoitomenetelmänä käytetään yhteisöhoitoa. Perehdytyskansioista oli tarkoitus tehdä mahdollisimman hyvin työelämäkumppanin tarpeita vastaava. Työn tavoitteena oli antaa välineitä työelämäkumppanille perehdytyksen kehittämiseen.

Opinnäytetyön teoriaosuus koostuu sijaishuollosta ja perehdyttämisestä. Sijaishuollon teoriaosuudessa syvennymme nuoriin sijaishuollon asiakkaina, lastensuojelulain muutokseen ja yhteisöhoitoon. Perehdyttämisen suhteen paneudumme perehdyttämiseen yleisesti, sen tavoitteisiin ja hyötyihin sekä työntekijän huomioimiseen perehdyttämisessä.

Opinnäytetyön tuotos eli perehdytyskansio ja koko yhteistyöprosessi sai yleisesti hyvän arvion työelämäkumppanilta. Teimme työelämäkumppanille kaksi erilaista haastattelulomaketta työstämme - yhden koskien perehdytyskansion lopputulosta ja sen jatkokäyttöä ja yhden koskien koko yhteistyöprosessia. Näiden kautta tuli esille, että perehdytyskansio tukee heidän mielestään perehdytysprosessia ja sitä käytetään tulevien perehdytysten pohjana. Toteutimme prosessin vuorovaikutuksessa lastenkodin kanssa, ja tarjosimme heille tilaisuuksia vaikuttaa muun muassa kansion sisältöön ja ulkoasuun. Tähän työhön ei ole liitetty perehdytyskansiota, sillä työelämäkumppani toivoi anonymiteettia lastenkodille. Kansioon oli kerätty sellaista tietoa, jonka leviämisestä muiden tahojen käsiin olisi voinut seurata haittaa.

Koimme ammattitaitomme kehittyneen opinnäytetyöprosessin myötä, sillä se vaati meiltä sijaishuollon käytänteisiin perehtymistä niin teorian kuin lastenkodin toimintamallien tasolla. Kehittämissideoina lastenkodissa tehtävään perehdytykseen näimme, että jokainen työntekijä perehtyisi kansion sisältöihin, perehdytyksen muistilistaa hyödynnettäisiin jatkossa sekä, että lastenkoti tekisi laadukkaan videoesityksen yksiköstään.

Asiasanat: perehdyttäminen, perehdytyskansio, sijaishuolto, yhteisöhoito

Annika Heiskanen, Angeelika Sell

**Orientation folder for a children's home**

Year 2020

Pages

44

---

The purpose of the functional thesis was to draw up an orientation folder for a children's home that is using a therapeutic community as a treatment method. The purpose was to design the folder as suitable for our working life partner's needs as possible. The aim of the thesis was to give tools for the children's home to develop their orientation of new employees.

The theoretical background of the thesis consists of foster care and orientation of new employees. In the theoretical part of foster care, the focus is on the young people in child welfare, the change in the child welfare law and therapeutic community treatment method. In the theoretical section related to orientation of new employees, the focus is on the orientation in general, the aims and benefits of it and taking the employee, who is being inducted to the work, into account.

The output of the thesis, the orientation folder and the whole cooperation process, received a good evaluation from our working life partner. We conducted two different evaluation forms for the partner regarding our work - one concerning the outcome of the orientation folder and the utilisation of it in the future and one concerning our whole cooperation process. The answers to these forms indicated that the orientation folder backs up the orientation process so that it can be used as a fundament in the future orientations. The process of the thesis was carried out in interaction with the children's home unit and they were offered opportunities to affect for example the content and the layout of the orientation folder. The orientation folder is not enclosed in the thesis because our working life partner wished for anonymity. The folder contained information that could have been harmful if released.

We experienced that the process of the thesis improved our expertise in the child welfare because it demanded familiarization in the foster care practices both related to theory and the procedures in the children's home. Our development ideas concerning the development of the orientation in the children's home were that every employee would familiarize him-/herself in the content of the orientation folder, the unit would use the orientation checklist we conducted for future orientations and the children's home would make a high-quality video presentation about their unit.

Keywords: orientation, orientation folder, foster care, therapeutic community

## Sisällys

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 1   | Johdanto .....   | 6  |
| 2   | Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet ..... | 6  |
| 3   | Sijaishuolto .....   | 7  |
| 3.1 | Nuoret sijaishuollon asiakkaina.....                       | 8  |
| 3.2 | Lastensuojelulain muutos .....                             | 9  |
| 3.3 | Yhteisöhoito.....  | 12 |
| 4   | Perehdyttäminen .....                                      | 14 |
| 4.1 | Perehdyttämisen tavoitteet ja hyödyt .....                 | 14 |
| 4.2 | Työntekijän huomioiminen perehdyttämisessä .....           | 16 |
| 5   | Opinnäytetyön prosessi .....                               | 18 |
| 6   | Arviointi .....  | 21 |
| 6.1 | Työelämäkumppanin arviointi .....                          | 21 |
| 6.2 | Itsearviointi .....  | 24 |
| 7   | Pohdinta.....  | 27 |
| 7.1 | Eettisyys ja luotettavuus .....                            | 27 |
| 7.2 | Ammatillinen kehittyminen .....                            | 29 |
| 7.3 | Kehittämisideat .....                                      | 29 |
|     | Lähteet .....  | 31 |
|     | Taulukot .....   | 34 |
|     | Liitteet.....  | 35 |

## 1 Johdanto

Saimme opinnäytetyön aiheen työelämäkumppaniltamme eli lastenkodilta huhtikuun lopulla vuonna 2019, ja se oli lähtöisin heidän tarpeistaan. Työelämäkumppani etsi lastenkodin perehdytyskansion tekijöiksi opiskelijoita Laurea-ammattikorkeakoulun LINK - opiskelijoiden intranetissä. Näimme opinnäytetyöaiheen juuri meille sopivaksi, sillä olimme syventävissä opinnoissa painottaneet opintojamme lastensuojeluun ja perhetyöhön. Puhumme tässä opinnäytetyössä kumppanistamme vain yleisellä tasolla, sillä lastenkoti toivoi anonymiteettia. Kyseisessä lastenkodissa asuu 14-17-vuotiaita nuoria, jotka oireilevat päihteiden käytöllä sekä sosiaalisilla ja psyykkisillä vaikeuksilla. Lastenkodilla ei ollut ennestään perehdytysmateriaalia yhdessä kansiossa, vaan tieto oli hajautettuna eri paikoissa. Iso osa tiedosta oli vanhentunutta, ja iso osa siitä tulisi myös vanhentumaan vuoden 2020 tammikuussa uudistuvan lastensuojelulain myötä. Lisäksi lastenkodin arki rakentui pitkälti yhteisöhoitomallin varaan, mutta heiltä ei löytynyt kuitenkaan selkeää materiaalia siitä.

Toiminnallinen opinnäytetyömme lähti hakemaan ratkaisua kyseiseen lähtötilanteeseen, ja tarkoituksiksi nousi koota kaikki lastenkodin toimintaan liittyvä uuden työntekijän näkökulmasta oleellinen tieto yksien kansien väliin perehdytyskansiksi. Halusimme tehdä perehdytyskansista mahdollisimman lastenkodin tarpeita vastaavan, joten toteutimme sen kokoamisen tiiviissä yhteistyössä vastaavan ohjaajan sekä muiden työntekijöiden kanssa.

## 2 Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Toiminnallisen opinnäytetyön tekemisellä pyritään opastamaan, ohjeistamaan tai järjestämään toimintaa työelämässä. Tällainen opinnäytetyö voi siis olla esimerkiksi perehdyttämispöytäkirja. Toiminnallisessa opinnäytetyössä on oleellista, että siinä yhdistyvät käytännön toteutus ja siitä raportoiminen tutkimusviestinnän keinoin. (Vilka & Airaksinen 2003, 9.) Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli antaa välineitä lastenkodissa toteutettavan perehdytyksen kehittämiseen perehdytyskansion tekemisen kautta. Perehdytyskansion tarkoitus oli toimia perehdytyksen selkeyttäjä ja laadun tasaajana sekä koota kaikki perehdytykseen tarvittava tieto yksien kansien väliin perehdyttämisen helpottamiseksi. Opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda lastenkodille perehdytyskansio, joka vastaisi mahdollisimman kattavasti heidän tarpeitaan. Vaikka pyrimme myös itsenäisesti kartoittamaan perehdytyskansioon sisällytettäviä asioita omien työelämän kokemustemme, teorian kautta sekä eläytymällä uuden työntekijän asemaan, oli pääpaino kuitenkin työelämäkumppanin esille tuomissa ja rajaamissa asioissa. Jos ehdotimme sisältöä, joka ei heidän mielestään vastannut heidän tarvitsemansa perehdytyskansion sisältöä, jätimme sen ehdottomasti pois.

Seuraavaksi käsittelemme opinnäytetyön teoriaosiot. Valitsimme teoriaperustaksi sijaishuollon ja perehdyttämisen. Sijaishuolto-osio avaa tarkemmin toimintaympäristöämme ja sen sisällä tapahtunutta muutosta lastensuojelulain suhteen, kun taas perehdyttäminen perehdytyskansion tekemiseen ja jäsentämiseen käytettyä tukimateriaalia.

### 3 Sijaishuolto

Opinnäytetyömme toimeksiantaja ja työelämäkumppani oli lastenkoti, joka tarjoaa sijaishuoltoa laitoshuoltona. Kyseinen lastenkoti on seitsenpaikkainen, ja siellä työskentelee kahdeksan ohjaajaa sekä johtaja. Ohjaajat ovat koulutuksiltaan psykiatrinen sairaanhoitaja, sosionomeja, päihdetyöntekijöitä, lähihoitajia ja nuoriso-ohjaajia. Lastenkodissa tarjotun hoidon ja kuntoutuksen tavoitteena on, että nuoret pääsevät kiinni päihteettömään elämään.

Lastensuojelulain (2007/417) luvussa 10 määritellään sijaishuolto seuraavalla tavalla: ”Lapsen sijaishuollolla tarkoitetaan huostaanotetun, kiireellisesti sijoitetun tai lain 83 §:ssä tarkoitetun väliaikais määräyksen nojalla sijoitetun lapsen hoidon ja kasvatuksen järjestämistä kodin ulkopuolella”. Lastensuojelulain mukaan huostaanoton edellytyksiä ovat, että joko lapsen huolenpidossa tai kasvuympäristössä esiintyy sellaisia puutteita, jotka uhkaavat vakavasti lapsen terveyttä tai kehitystä tai lapsi itse vaarantaa terveyttään tai kehitystään vakavasti esimerkiksi päihteiden käytöllä. Huostaanotto ja sijaishuolto voidaan kuitenkin järjestää vain, jos avohuollon tukitoimet eivät ole riittäviä ja jos sijaishuollon järjestämisen katsotaan olevan lapsen edun mukaista. Huostaanoton edellytyksen täytyessä, on lapsella oikeus tulla huostaan otetuksi ja sosiaalihuollon toimielimellä on velvollisuus järjestää lapselle tämän tarpeita vastaava sijaishuolto. Jos lapsen arvioidaan olevan välittömässä vaarassa, lapselle on mahdollista järjestää sijaishuolto myös kiireellisenä sijoituksena. Kiireellinen sijoitus voi kuitenkin kestää enintään 30 päivää, ellei lapsen huostaanotto ole jo vireillä tämän ajan tullessa täyteen. Kiireellistä sijoitusta voidaan tarvittaessa jatkaa enintään 30 päivällä, mikäli tarvittavia lisäselvityksiä ei ole mahdollista tehdä ensimmäisen 30 päivän aikana, tarvittavista jatkotoimenpiteistä ei pystytä päättämään ilman lisäselvityksiä tai kiireellisen sijoituksen jatkaminen on lapsen edun mukaista. Väliaikais määräys määritellään lastensuojelulaissa seuraavasti: ”Kun lapsen huostaanottoa tai sijaishuoltoa koskeva asia on vireillä hallinto-oikeudessa tai korkeimmassa hallinto-oikeudessa, voi asiaa käsittelevä tuomioistuim omasta aloitteestaan tai lapsen taikka hänen vanhempansa tai huoltajansa vaatimuksesta antaa väliaikaisen määräyksen lapsen olinpaikasta ja siitä, miten lapsen hoito ja kasvatus on asian tuomioistuinkäsittelyn aikana järjestettävä.” Sijaishuolto voidaan järjestää lapselle laitoshuoltona, perhehoitona tai muulla lapsen tarpeiden vaatimalla tavalla. (2007/417.)

Kun lapsi on sijoitettuna kodin ulkopuolelle, on hänellä erityisiä oikeuksia, joiden toteutuminen tulee turvata koko sijaishuollon ajan. Sijaishuollon asiakkaana lapsella on oikeus laadukkaaseen ja hyvään sosiaalihuoltoon, hyvään kohteluun sekä tarpeitaan vastaavaan sijaishuoltopaikkaan. Lapsella on lisäksi oikeus tavata hänelle läheisiä ja turvallisia henkilöitä sekä sosiaalityöntekijää tai jotain muuta lastensuojelun työntekijää. Sijaishuollossa lapsella on oikeus saada tietoa tilanteestaan sekä oikeus käyttövaroihin, joiden avulla hänelle opetetaan rahan käyttöä. Lapsen oikeuksien takaamisen tulee aina olla yhtä laadukasta, oli kyse sitten asianosaisten suostumukseen perustuvasta sijoituksesta tai ei. Lapsen sijaishuoltopaikan päätös tulee perustella huostaanottihakemuksessa sekä -päätöksessä. (Saastamoinen 2010, 1.)

Sijaishuollon järjestäminen on julkinen hallintotehtävä ja se on lapsen edun ja oikeuksien takaamista julkisen vallankäytön avulla (Saastamoinen 2018, 1). Sijaishuollon eri muotoja ohjaavat jossain määrin eri säännökset. Esimerkiksi yhteydenpidon rajoittamista voidaan käyttää sijaishuollon sijoituksen aikana eli mikäli lapsella on huostaanottopäätös, kiireellisen sijoituksen päätös tai hallintotuomioistuimen väliaikais määräys. Lastensuojelulain 64-74 §:ssä esitetyt rajoitustoimenpiteitä eli aineiden ja esineiden haltuunotto, henkilöntarkastus ja henkilönkatsaus, omaisuuden, lähetysten ja tilojen tarkastaminen, lähetysten luovuttamatta jättäminen, kiinnipitäminen, liikkumisvapauden rajoittaminen, eristäminen ja erityinen huolenpito voidaan käyttää pelkästään laitoshuoltona järjestettävässä sijaishuollossa. (Lastensuojelulaki 2007/417.) Lastensuojelulain rajoitustoimenpiteitä ei saa käyttää avohuollon tukitoimena sijoitettuun lapseen. Lapsen huolenpidon ja hoidon turvaamiseksi avohuollon tukitoimena sijoitettua lasta voidaan rajata pelkästään tavallisilla kasvatuksellisilla säännöillä ja rajoilla. (Saastamoinen 2018, 17-18.)

### 3.1 Nuoret sijaishuollon asiakkaina

Lastensuojelussa nuoruus nousee harvoin esille esimerkiksi tutkimuksissa. Lapsuus nähdään pääkäsitteenä kaikille alle 18-vuotiaille, ja nuoruus tämän alakäsitteenä. (Heikkinen 2007, 4, Aaltosen & Heikkisen 2013, 197 mukaan.) Sanalla nuori saatetaan viitata enemmän 18-20-vuotiaisiin kuin alaikäisiin (esim. Cederlöf 2007, Aaltosen & Heikkisen 2013, 197 mukaan). Kuitenkin esimerkiksi nuorisopsykiatrian kentällä nuoruus nähdään alkavan 12-vuotiaana. Lastensuojelu toimii eri tavalla lasten ja nuorten kohdalla muun muassa lain puitteissa. (Pylkkänen 2003, 16, Aaltosen & Heikkisen 2013, 197 mukaan.) Lastensuojelulaissa (2007/417) on erikseen luku 4, jossa käsitellään lapsen osallisuutta. Lapsen mielipide ja toivomukset tulee selvittää sekä huomioida lapsen kehitystason ja iän edellyttämällä tavalla. Lasta itseään koskevassa lastensuojeluasiassa tulee 12-vuotiaalle lapselle järjestää hallintolain mukaisesti tilaisuus tulla kuulluksi. (Lastensuojelulaki 2007/417.)

2000-luvulle tultaessa lastensuojelu on kokenut haasteita nuorten lastensuojelun asiakkuuksien määrän kasvaessa tasaiseen tahtiin. Etenkin isoissa kaupungeissa kouluikäisten lasten ja



nuorten määrä on kasvanut lastensuojelun piirissä. Lastensuojelun ammattilaisten mukaan haasteita on erityisesti palvelujen suuressa tarpeessa sekä niiden pirstaleisuudessa. Nuoria tukevat palvelut ovat jakautuneet epätasaisesti eri alueille, eikä syrjemmillä seuduilla nuorilla välttämättä ole nuorisopalveluja lähiseuduilla. (Heikkinen 2007, Aaltosen & Heikkisen 2013, 208 mukaan.) Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (2019a) tilastoraportin mukaan huostaanotettuja, kiireellisesti sijoitettuja, avohuollon tai jälkihuollon tukitoimin sijoitettuja lapsia ja nuoria oli vuonna 2018 yhteensä 18 544. Vuosien 1991-2018 aikana 16-17-vuotiaiden huostaanotettujen määrä oli kasvanut eniten. Muihin ikäryhmiin nähden huostaanotot olivat kasvaneet 2,2% verran. Vuodesta 2017 vuoteen 2018 huostaanotettujen ja kiireellisesti sijoitettujen lasten ja nuorten määrä kasvoi 2,3%. (Terveiden ja hyvinvoinninlaitos 2019a.)

Känkäsen (2013, 269) mukaan lastensuojelun asiakkaina olevilla lapsilla ja nuorilla on usein kokemuksia sivuuttamisesta sekä loukatuksi ja hylätyksi tulemisesta. Monet ovat joutuneet myös kokemaan useita sijoituksia eri lastensuojelulaitoksiin (2013, 269). Nuorella saattaa olla jo pitkä menneisyys takanaan lastensuojelun asiakkaana, sekä tämän myötä monenlaisia kokemuksia viranomaistahoista. Hän on saattanut joutua itsenäistymään jo varhain, kokemaan pettymyksiä mutta hänellä voi olla myös positiivisia kokemuksia tuen saamisesta (Aaltonen & Heikkinen 2013, 207-208.)

Sijaishuollossa tapahtuu usein myös ennakoimattomia tilanteita, kun nuori esimerkiksi karkaa laitoksesta tai ei palaakaan sinne loman jälkeen. Nuoren karkaaminen ja takaisin palauttaminen aiheuttaa voimakkaita tunteita kaikissa osallisissa ja vaatii kaikkien voimavaroja tilanteen purkamiseen ja arkeen palaamiseen. (Känkänen 2013, 269-270.) Esimerkiksi vuosina 2013-2014 poliisin antamasta virka-avusta lastensuojeluviranomaisille 76 prosenttia liittyi lasten tai nuorten luvatta laitoksesta tai kotoa poistumiseen. Lukumäärällisesti näinä vuosina poliisiin kirjattuja virka-apuilmoituksia oli 3839, mutta näiden joukossa oli yhteensä 6389 luvattonta poissaoloa sijaishuoltopaikasta. Näiden lukujen keskinäinen ero on suuri, sillä usein yksi virka-apuilmoitus koskee useampaa henkilöä samaan aikaan ja saman henkilön ilmoitus saattaa sisältää hänen useita peräkkäisiä luvattomia poistumisia samasta sijaishuoltopaikasta. Muun muassa erilaisten kirjaamiskäytänteiden vuoksi nämä ovatkin vain suuntaa antavia lukuja. (Isoniemi 2019, 90, 126-127.) Kyseessä on siis oleellinen ilmiö sijaishuollossa, ja teimmekin lastenkodin oman materiaalin sekä lastensuojelulain 1.1.2020 voimaan tullen muutoksen perusteella perehdytyskansion oman osionsa luvatta laitoksesta poistuneen nuoren palauttamisen toimintaohjeista. Lastensuojelulain muutoksesta kerromme tarkemmin seuraavassa alaluvussa.

### 3.2 Lastensuojelulain muutos

Osittain lastensuojelulain muutoksen vuoksi lastenkodilla oli tarve perehdytyskansiolle. Vaikka heillä ei ennestään ollut tällaista perehdytyskokonaisuutta, niin hajallaan olevat materiaalit

olisi silti pitkälti joutunut päivittämään lain muutoksen mukaisiksi. Tämän muutoksen myötä syntyi siis hyvä tilaisuus kokonaisen perehdytyskansion luomistyölle.

Lastensuojelulain muutoksen taustalla on vaikuttanut Hytösen ym. (2016) julkaisema Lastensuojelun sijaishuollon epäkohdat ja lasten kaltoinkohtelu 1937-1983 -selvitys. Selvitystyön tarkoituksena oli saada käsitys lastensuojelun sijaishuollon epäkohdista, kaltoinkohtelusta ja väkivallasta vuosien 1937-1983 ajalta. Selvitys keskittyi pelkästään sellaisiin tapauksiin lastensuojelussa, joissa lapsen suojeleminen ei ollut lastensuojelulta onnistunut. Selvitystyön avulla pystyttiin kuitenkin vahvistamaan, että sen aikaiseen lastensuojeluun liittyi myös paljon onnistumisia. Selvitystyö toteutettiin vuosina 2014-2016, joiden aikana eduskunnan oikeusasiamiehelle tehtiin kanteluita etenkin laitoshoitoon liittyen. Sinä aikana myös eduskunnan oikeusasiamies teki säännöllisesti tarkastuskäyntejä koulu- ja lastenkoteihin. (Hytönen ym. 2016.) Lastensuojelulaitoksien tarkastuskäynneillä havaittiin, että niissä on edelleen käytössä vanhanaikaisia, sopimattomia ja jopa laittomia käytänteitä, eivätkä aluehallintovirastot aina kuulleet lapsia tarkastuskäynneillään (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019). Selvitykselle asetettiin kolme tavoitetta - tuottaa tietoa kaltoinkohtelusta, tunnistaa ja tunnustaa vääryksiä sekä kehittää lastensuojelua. Selvityksen keskeisin tarkoitus oli tuottaa tietoa lastensuojelun muutostyötä varten. Selvityksestä ilmeni muun muassa, että kaikissa sijaishuollon eri muodoissa oli tapahtunut väkivaltaa ja kaltoinkohtelua, eikä lapsen perustarpeista aina huolehdittu. Selvitystä varten haastateltiin 299 ihmistä. Haastateltavat olivat olleet sijoitettuna lastenkoteihin, perhehoitoon ja koulukoteihin. (Hytönen ym. 2016.) Selvityksen jälkeen hallitus teki vuonna 2016 Suomen ensimmäisen valtiollisen anteeksipyyntön. Anteeksipyyntössä perhe- ja peruspalveluministeri Juha Rehula lupasi, että "Suomen valtio tekee kaikkensa, ettei sitä, mikä teille tehtiin, enää koskaan tehtäisi kenellekään". (Sosiaali- ja terveysministeriö 2016.)

Hytönen ym. (2016) ovat laatineet selvityksen perusteella kahdeksan suositusta. Lasta pitää kuulla ja hänelle tulee rehellisesti ja avoimesti kertoa häntä koskevista sijoitukseen liittyvistä asioista. Lapsi tulee pitää ajan tasalla siitä, mitä hänen elämässään tulee tapahtumaan. Sijoituspaikka pitää pystyä valitsemaan niin, että se antaa lapselle kasvuympäristön, jossa on turvallista ja väkivallatonta kasvaa. Lapsen perhesuhteita tulee kunnioittaa ja vanhemmuussuhteiden lisäksi tulee ylläpitää sisarusuhteita. Sijaishuoltoon pitää kehittää ja ottaa käyttöön järjestelmällisiä tunnistamisen ja puuttumisen toimintamalleja sekä välineitä kaltoinkohteluun ja väkivaltaan. Sijaishuoltopaikoissa pitää olla säännöllistä ja tehokasta valvontaa sekä lasten kohtaamisen ja kuulemisen tulee olla mahdollista. Sijoituksen päättymisen jälkeen on tärkeää tarjota lapselle tai nuorelle riittävä jälkihuolto ja tuki. Traumaattisen lapsuuden kokeneelle lapselle pitää olla tarjolla ammatillista apua ja vertaistukea kokemusten käsittelemiseksi. On seurattava säännöllisesti, että lastensuojelussa ja sijaishuollossa esille nousseiden epäkohtien korjaamista koskevia suosituksia toteutetaan. (2016.)

Eduskunta hyväksyi vuoden 2019 keväällä muutokset lastensuojelulakiin. Muutokset koskevat erityisesti lasten itsemääräämisoikeutta käsitteleviä kohtia - varsinkin lastensuojelulain rajoituksia sijaishuollossa koskevaan lukuun 11 tehtiin useita tarkennuksia ja muutoksia säädöksiin. Lakiin tehdyt muutokset tulivat voimaan 1.1.2020. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2019b.) Sijaishuollon rajoituksiin tehdyt lisäykset koskivat rajoitusten käyttämisen yleisiä edellytyksiä, hyvää kohtelua koskevan suunnitelman tekoa osana omavalvontasuunnitelmaa, henkilönkatsastusta, luvatta laitoksesta poistuneen lapsen palauttamista sekä rajoituksen käyttämisen lapsikohtaista arvioimista. Alkuperäisestä laista (417/2007) kumottiin myös kokonaan 64 § koskien rajoitustoimenpiteiden käyttämiä yleisiä edellytyksiä sellaisena kuin se on lain muutoksessa 88/2010, ja sen tilalle astuivat voimaan tarkennukset 61 a § ja 61 b §. Sijaishuollon rajoitusten lisäksi lakiin tehtiin lisäyksiä koskien lapsen oikeutta tasapainoiseen kehitykseen ja hyvinvointiin, hoito- ja kasvatussuunnitelman tekoa, tiedonantoa käytettävissä olevista oikeussuojakeinoista sekä lapsen sivistyksellisiä oikeuksia sijaishuollon aikana. Laista muutettiin asiakassuunnitelman tekoa, lastensuojelun henkilöstön määrää ja rakennetta, aineiden ja esineiden haltuunottamista, henkilöntarkastusta, omaisuuden, lähetysten ja tilojen tarkastamista ja lähetysten luovuttamatta jättämistä, liikkumisvapauden rajoittamista, eristämistä, rajoitustoimenpiteiden käytön kirjaamista, lapsen ja nuoren oikeutta jälkihuoltoon sekä muuta valvontaa koskevat kohdat. (Laki lastensuojelulain muuttamisesta 542/2019.)

Lastensuojelulain muutos toi tietenkin muutoksia työelämäkumppanimme lastenkotiin. Vastaava ohjaaja oli käynyt koulutuksessa, jossa lain tuomista muutoksista kerrottiin tarkemmin. Pehdytyskansiota laatiessamme saimme käyttää koulutuksesta saatua materiaalia. Pelkäämään materiaaliin tutustuminen ei riittänyt, vaan meidän piti tutustua myös itse lakiin. Lakiin tutustuminen antoi meille laajempaa osaamista, ja sitä kautta pystyimme tuomaan pehdytyskansioon oikeaa ja ajantasaista tietoa. Erityisesti lastensuojelulakiin tehdyt lisäykset, muutokset ja tarkennukset jotka koskevat hoito- ja kasvatussuunnitelman laatimista, rajoitusten käytön yleisiä edellytyksiä, henkilönkatsastusta, luvatta laitoksesta poistuneen lapsen palauttamista, henkilöstön riittävää määrää sekä sen rakennetta, aineiden ja esineiden haltuunottamista, henkilöntarkastusta ja omaisuuden, lähetysten ja tilojen tarkastamista sekä lähetysten luovuttamatta jättämistä koskivat pehdytyskansioon tulevien materiaalien sisältöön tehtäviä muutoksia (Laki lastensuojelulain muuttamisesta 542/2019).

Rousun (2018, 147) mukaan Suomessa on tavallista, että kun lastensuojelua halutaan kehittää tai muuttaa jollain tavoin, se pyritään toteuttamaan lakia tai sen säännöksiä muokkaamalla. Laki koetaan voimakkaaksi tekijäksi, vaikka todellisuudessa siihen tehtävät muutokset eivät muutu todeksi ennen kuin itse käytännön toimintaan tai voimavaroihin tehdään myös muutoksia. Lakimuutoksia tulisikin johtaa ja tukea käytännön toiminnassa. Lastensuojelun kehittäminen vaatisi pitkäkestoista kehittämisohjelmaa tarvittavien resurssien kanssa. (Rousu 2018, 147-148.)

### 3.3 Yhteisöhoito

Opinnäytetyöhankkeemme lastenkodissa asuu päihteiden käytöllä sekä sosiaalisilla ja psyykkisillä vaikeuksilla oireilevia alaikäisiä nuoria. Hoitomallina on yhteisöhoito, jonka ympärille lastenkodin arki pitkälti rakentuu. Lastenkodin vastaavan ohjaajan mukaan yhteisöhoitosta voidaan käyttää myös termiä yhteisökasvatus, mutta koska nimenomaan toimeksiantajamme toimineessa lastenkodissa käytettiin yhteisöhoiton termiä, päädyimme mekin siihen. Lastenkodin konsernin omassa koulutusmateriaalissa (2019) käytetään yhteisökasvatusta kuvaamaan kyseistä hoitomallia, mutta jostain syystä yhteisöhoito oli kuitenkin vakiintunut termi yhteistyöyksikössämme. Isohannin (1983, 118-119, Murron 2016, 7 mukaan) näkemyksen mukaisesti yhteisöhoitoa voidaan myös käyttää synonyyminä terapeuttiselle yhteisölle. Tekstin selkeyden ja yhtenäisyyden vuoksi käytämme termiä yhteisöhoito kuvaamaan myös niiden lähteiden sisältöä, joissa käytetään termejä yhteisökasvatus tai terapeutti yhteisö.

Yhteisöllisyys on viime vuosikymmenenä alkanut näyttämään hyvältä ratkaisulta ja ehkäisyltä moniin eri haasteisiin kuten kasvatuksellisiin vaikeuksiin kouluissa ja nuorten syrjäytymiseen. Yhteisöllinen elämäntapa jättää yksilöllisyyden korostamisen ja itsekeskeisyyden ulkopuolelle. (Murto 2013, 9.) Lastenkodilta saadussa yhteisökasvatuksen koulutusmateriaalissa (2019) tuodaan esille, että yhteisöhoiton tarkoituksena ei ole kuitenkaan vähentää yksilöllisyyttä. Yhteisöhoiton eräs tärkein tehtävä on luoda lapselle sellainen suhdeverkosto, joka suojelee häntä ja mahdollistaa hänen henkilökohtaisen kehityksensä (Guarnaccia, Ferraro, Lo Cascio, Bruschetta & Giannone 2019). Isohanni (1983, 118-119, Murron 2016, 7 mukaan) määrittelee yhteisöhoiton siten, että siinä koko yhteisöä hyödynnetään tietoisesti hoidollisten, kasvatuksellisten ja kuntoutuksellisten päämäärien saavuttamisessa. Linn (1959, Murron 2016, 7 mukaan) kertoo, että yhteisöhoitossa kaiken yhteisössä tapahtuvan tulisi edistää näitä edellä mainittuja päämääriä. Hänen mukaansa yhteisöhoiton toteutumiseen vaikuttavat muun muassa käytettävät tilat, sisustus, ihmisten käyttäytyminen ja heidän keskinäiset suhteensa sekä jopa ruoan tarjoamisen tyyli. Lastenkodin yhteisökasvatuksen koulutusmateriaalissa (2019) painotetaan myös, että yhteisöhoitoa käyttävän yksikön tulee olla tiloiltaan viihtyisiä ja yhteisöllisyyttä tukevia. Esimerkiksi yhteisökokouksia ja yhteisiä ruokailuja varten tarvitaan tilavia huoneita mutta myös hiljaisia ja yksityisiä tiloja tulee olla. Yksikön siisteydestä ja kunnosta pidetään yhdessä huolta. (Yhteisökasvatuksen koulutus 2019.) Myös Guarnaccia ym. (2019) kuvailevat yhteisöhoitollisen ympäristön tunnusmerkkejä sille ominaisella asumismuodolla, arjen jakamisella ja moninaisten ihmissuhteiden punoutumisella yhteen yhteisön sisällä sekä sen laajemmassa sosiaalisessa kontekstissa (esimerkiksi perheet, sosiaalipalvelut, naapurusto) (2019).

Toisen maailmansodan aikaan toimineessa sotilassairaalassa Northfieldissä kehitettiin terapeutista yhteisöä seuraavien periaatteiden mukaisesti. Häiriökäyttäytyminen nähtiin koko yhteisön ongelmana, ei pelkästään henkilökunnan tai johdon. Sairaalan ohjelma oli selkeä,

mutta sen sisällä potilaat saivat valita toimintonsa vapaasti. Heille järjestettiin säännöllisiä kokouksia, joihin osallistuminen oli pakollista. Kokouksissa pyrittiin selvittämään potilaiden aitoja tarpeita. Sairaala perusti ryhmiä erilaisia tehtävien suorittamista varten. Näihin osallistumisen tarkoituksena oli päästä tekemään yhteistyötä sekä olla vuorovaikutuksessa muiden yhteisön jäsenten kanssa. Johtajuus nähtiin muuttuvana elementtinä yhteisön kehityksen yhteydessä - alkuun henkilökunnan tuli toimia selkeänä ja varmana johtajana mutta yhteisön kehittyessä vastuuta voitiin siirtää suoraan potilaille. Erityisesti henkilökunnan kesken haluttiin vaalia kysymisen kulttuuria, sillä sen koettiin edistävän keskinäisten konfliktien vähenemistä. (Kennard 1983, 46-47, Murron 2016, 15-16 mukaan.)

Vaikka edellinen esimerkki on peräisin toisen maailmansodan ajoilta, niin nämä samat periaatteet olivat nähtävissä myös hankkeemme lastenkodissa - siellä oli esimerkiksi selkeä päivä- ja viikko-ohjelma. Ohjelman mukaan nuoret tekevät joka arkipäivä pakollisia talontöitä, mutta tekemiinsä talontöihin he saavat vaikuttaa aamukokouksissa. Päivät alkavat aina aamukokouksella ja päättyvät iltakokoukseen. Lisäksi pidetään yhteisökokous ja -ilta kerran viikossa. Yhteisökokous on yksi yhteishoidon toteutumisen edellytys (Murto 1997). Sen tarkoitus on pitää yllä yhteisön perustehtävää ja avointa vuorovaikutusta sekä toimia tilaisuutena yhteiselle päätöksenteolle, sääntöjen sopimiselle ja ristiriitojen ratkaisemiselle (Murto 1997). Yhteisöillan aikana on taas tarkoitus tehdä yhdessä muiden nuorten sekä ohjaajien kanssa jotain joko lastenkodissa tai sen ulkopuolella. Nuorille pidetään myös kerran viikossa elämäntaloustyöryhmä. Johtajuudessaakin oli nähtävissä samoja piirteitä kuin aikaisemmassa esimerkissä, sillä yksikössä käytettiin kolmen portaan mallia. Sen mukaisesti nuori pääsee etenevästi portailta esimerkiksi hyvällä käytöksellä ja aktiivisella osallistumisella lastenkodin ohjelmaan. Mitä kehittyneempää nuoren toiminta on, sitä pidemmälle hän pääsee portaikolla. Kun nuori on kolmannella portaalla, saa hän toimia vastuunuorena. Tässä roolissa nuori saa ohjeistaa muita nuoria esimerkiksi puhelinten palauttamisesta tai kokouksiin osallistumisesta. Vastuunuorella on myös vetovastuu iltakokouksissa. Lastenkodilta saadussa yhteisökasvatuksen koulutusmateriaalissa (2019) painotetaan sitä, että valta ei kuitenkaan saa olla nuorilla. Heille annetaan vastuuta portaittain, mutta valta säilyy aikuisilla.

Murto (2013, 27) kirjoittaa, että yhteishoidossa yhteisön yhteiset säännöt vaikuttavat merkittävästi yksikön työntekijöiden ja asiakkaiden elämään, käyttäytymiseen, toimintaan ja muutokseen. Niiden tarkoitus on tuoda yhteisöön turvaa ja selkeyttä. Työntekijöillä on tärkeä osansa yhteisön kulttuurin luomisessa sekä sääntöjen noudattamisessa, sillä he toimivat asiakkaiden roolimalleina. Esimerkiksi nuorten kasvatuksellisissa yhteisöissä johtaja luo yhdessä työntekijöiden kanssa yleiset säännöt, mutta niiden sisälle mahtuvat säännöt voidaan tehdä yhdessä nuorten kanssa. On huomattu, että usein sääntöjen noudattamiseen ja valvontaan ollaan paremmin sitoutuneita, kun on itse päästy osallistumaan niiden luomiseen. Sääntöjen noudattamattomuudesta annetaan rangaistuksia, mutta vastuullisuudesta niiden suhteen paljastaan erilaisin vapauksin ja oikeuksin. (2013, 27.)

#### 4 Perehdyttäminen

Perehdyttämisen teoria toimi pitkälle perehdytyskansion luomisen pohjana ja tukena. Tarvitimme prosessin aloittamiseen tietoa perehdyttämisen tematiikasta. Teoriapohja auttoi meitä hahmottamaan perehdytyskansion sisältöä, rakennetta, siihen tarvittavia ominaisuuksia ja sen teossa huomioitavia seikkoja. Perehdyttämisen teoriassa keskityimme perehdytyksen tavoitteisiin ja hyötyihin sekä työntekijän huomioimiseen perehdyttämisprosessissa. Ne hahmottivat meille, mitä asioita perehdytyskansiota luodessa tulee ottaa huomioon lastenkodin, henkilöstön sekä uuden työntekijän kannalta ja miksi perehdytyskansio ylipäättään kannattaa tehdä. Perehdyttämisen teoriaan tutustuminen mahdollisti perehdytyskansion sisältöjen oma-aloitteisen ehdottamisen toimeksiantajalle sekä mahdollisesti puuttuvien sisältöjen kyseenalaistamisen. Hankkeemme lastenkodista ei löytynyt ennestään selkeää perehdytyskokonaisuutta. Vanhentunutta sekä ajan tasalla olevaa tietoa löytyi sekaisin kansioissa, viestilapuilla ja lehhtiäululla. Selkeä kokonaisuus siitä, mitä lastenkotiin tulevan uuden työntekijän pitäisi tietää ja osata tietyn ajan kuluessa puuttui.

Työntekijän perehdyttäminen ei ole työpaikan oma valinta, vaan siitä määritellään erikseen laissa. Työturvallisuuslain (2002/738) 14§:n mukaan työntekijälle on annettava riittävästi opetusta ja ohjausta, ottaen huomioon työntekijän työkokemuksen sekä ammatillisen osaamisen. Laissa on määritelty, että työntekijä tulee perehdyttää riittävästi työhön, työ- ja tuotantomenetelmiin, työolosuhteisiin, työssä käsiteltäviin työvälineisiin ja työvälineiden oikeaan käyttöön sekä ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista työtapoihin, jotka ovat turvallisia. Työntekijä pitää perehdyttää myös työtehtävien muuttuessa, ennen uuden työvälineen ja työ- tai tuotantomenetelmän käyttöön ottamista. Työntekijälle tulee antaa riittävästi ohjausta ja opetusta estääkseen työn vaaroja ja haittoja sekä välttääkseen työstä aiheutuvaa terveyttä tai turvallisuutta uhkaavaa vaaraa tai haittaa. (2002/738.) Organisaatio voi itse määrittää perehdytyksen tarkemman sisällön ja sen tavoitteet (Eklund 2018, 26). Vastuu perehdyttämisestä on aina yksikön lähimmällä esimiehellä. Esimies voi halutessaan perehdyttää uutta tulokasta itse, mutta usein hän delegoi perehdytyksen muille yksikön työntekijöille. Yleensä perehdytykseen osallistuvat kaikki ne työntekijät, joiden kanssa uusi tulokas tulee tekemään töitä. (Kauhanen 2010, 151-152; Kupias & Peltola 2009, 81-82.)

##### 4.1 Perehdyttämisen tavoitteet ja hyödyt

Perehdytyksen tarkoituksena on, että uusi työntekijä oppisi hallitsemaan uuden työnsä ja sopeutuisi työyhteisöön. Perehdytys pitää sisällään uuden tiedon oppimista ja sen soveltamista käytännössä. (Eklund 2018, 25.) Kupias & Peltola (2009, 20) muistuttavat, että perehdyttämisen avulla autetaan uutta työntekijää tunnistamaan, tuomaan esille, parantamaan ja hyödyntämään hänen jo olemassa olevaa osaamistaan. Juutin & Vuorelan (2015, 63) mielestä perehdytyksen merkittävin tavoite on, että uusi työntekijä tuntee olonsa tervetulleeksi ja kokee

olevansa yksi työyhteisön jäsenistä. Hyvä perehdytys voi olla organisaatiolle parhaimmillaan hyvä kilpailuetu ja vaikuttaa mielikuvaan työnantajasta positiivisesti (Kupias & Peltola 2009, 21; Eklund 2018, 25). Perehdytysprosessi nähdään yhtenä johtamisvälineenä eli perehdytyksen avulla pystytään toteuttamaan organisaation strategiaa ja johtamaan organisaatiota kohti sen tavoitteita. Sen vuoksi on tärkeää, että organisaation strategia on linjassa perehdytysprosessin kanssa. Perehdytys ei saisi olla irrallinen prosessi, vaan sen tulisi kuulua luonnollisesti organisaation muuhun toimintaan. Jotta perehdytys olisi tehokasta tulee organisaation miettiä mitä he haluavat saavuttaa perehdytyksellä. Yleisempiä tavoitteita perehdytykselle ovat esimerkiksi uuden työntekijän henkilökohtaisen ja ammatillisen kehittymisen tukeminen, organisaation strategian vahvistaminen sekä työntekijöiden työhön sitoutumisen lisääminen. (Eklund 2018, 27-30.)

Taulukko 1: Perehdyttämisen hyödyt (Kangas & Hämäläinen 2008, 4-5).

## HYÖDYT

- Tukeva alusta yhteistyölle
- Vaikuttaa mielikuvaan yrityksestä
- Oppimisen aika lyhenee ja oppiminen tehostuu
- Työntekijöiden vaihtuvuus ja poissaolot vähenevät
- Turvallisuusriskit ja työtapaturmat vähenevät
- Säästää kustannuksia

Kangas ja Hämäläinen (2008, 4-5) ovat listanneet selkeästi kuusi kohtaa perehdyttämisen hyödyistä. Onnistunut perehdyttäminen antaa tukevan alustan yhteistyölle ja työn tekemiselle. Perehdyttämisen avulla halutaan yrittää sitouttaa uusi työntekijä työyhteisöön. Onnistunut perehdyttäminen vaatii aina aikaa, mutta perehdytykseen käytetty aika tulee myöhemmin maksamaan itsensä moninkertaisena takaisin. Työntekijän mielikuvaan yrityksestä vaikuttaa sekä hänen kokemuksensa että toisten kertomat kokemukset. Perehdyttämisen avulla työntekijä oppii työnsä heti oikein, mikä vähentää mahdollisten virheiden määrää, eikä aikaa tarvitse käyttää niin paljoa virheiden korjaamiseen. Perehdyttäminen ei siis vaikuta pelkästään uuteen työntekijään, vaan koko työyhteisöön. (Kangas & Hämäläinen 2008, 4-5.)

Perehdyttäminen vähentää työtapaturmia sekä turvallisuusriskejä, sillä yleensä onnettomuuksia sattuu erityisesti uudelle työntekijälle tämän aloittaessa uutta tehtäväänsä. Vaihtuvuus ja poissaolot vähenevät, kun uusi työntekijä saa riittävästi opastusta, tukea ja kokee olevansa tervetullut työyhteisöön. Poissaolot, työtapaturmat ja virheet johtuvat yleensä huonosta perehdyttämisestä ja ne tuovat mukanaan kustannuksia. Huono perehdyttäminen on siis yritykselle kallista. (Kangas & Hämäläinen 2008, 4-5.) Eklund (2018, 31, 34) vahvistaa, että onnistu-

nut perehdyttäminen lisää työtyytyväisyyttä ja sitoutumista työhön sekä vaikuttaa tuottavuuteen ja tehokkuuteen. Tämä kertoo siitä, miten tärkeän asian äärellä olimme. Perehdytyskansio on iso osa perehdytystä, joten kansion valmistuminen vaikutti lastenkodin perehdytykseen käytännössä ja säästi heidän omia resurssejaan, kun perehdytysmateriaali saatiin tämän hankkeen avulla ajan tasalle ja helposti saataville. Jos lastenkoti vielä pystyy perehdytyskansion avulla tarjoamaan laadukkaampaa perehdytystä, kuten toivomme, niin he pystyvät myös sitä kautta vaikuttamaan henkilöstökustannuksiinsa tulevaisuudessa.

#### 4.2 Työntekijän huomioiminen perehdyttämisessä

Tietty määrä stressiä lisää ihmisen suorituskykyä, mutta liiallinen stressi taas laskee sitä. Perehdytyksen aikana uusi työntekijä kokee paljon sekä ulkoisia että sisäisiä ärsykejä, mikä aiheuttaa stressiä. Sen takia perehdyttäjän pitäisi huolehtia siitä, ettei perehdytyksen aikana ärsykkeiden määrä kasvaa liian suureksi. Perehdyttäjän tulee auttaa uutta työntekijää selviytymään muutoksista ja huolehtia, että hänelle annetaan riittävästi mahdollisuuksia pohtia häntä hämmentäviä asioita. (Eklund 2018, 47-50.) Uusi työntekijä voi ihmetellä työyhteisön toimintatapoja työtilanteissa sekä yhteisissä tilaisuuksissa, mutta turvallisinta on käydä läpi näitä ajatuksia ensisijaisesti esimiehen tai perehdyttäjän kanssa. Silloin työntekijä saa selityksiä mietityttävillä asioilla ja samalla esimies tai perehdyttäjä voi viedä näitä ajatuksia eteenpäin työyhteisöön. (Kupias & Peltola 2009, 69.)

Tehokkaassa perehdytyksessä huolehditaan siitä, että uudella työntekijällä on riittävästi aikaa sisäistää uutta tietoa sekä aikaa palautua. Palautuminen voidaan varmistaa niin, ettei työntekijälle anneta liikaa informaatiota kerralla, vaan tarjotaan sillä hetkellä oleellinen tieto. Esimerkiksi perehdytyksen alkuvaiheessa ei ole olennaista käydä läpi sellaisia asioita, joiden tiedetään tulevan eteen paljon myöhemmin. (Eklund 2018, 50-51.) Kupias & Peltola (2009, 105) nostavat esille, että ensimmäisenä työpäivänä tietoa ei saisi tulla niin paljon, ettei työntekijä pysty omaksumaan sitä. Halusimme ottaa tämän huomioon perehdytyskansion laatimisessa – pyrimme ottamaan kansioon mukaan vain työn kannalta tärkeimmät ja oleelliset tiedot. Tietenkin huomioimme ensisijaisesti lastenkodin omat toiveet sisällöistä, mutta myös teemmässämme alkukartoituksessa selvisi, että kansioista toivottiin tulevan sisällöltään tiivistetyn kattava. Ymmärsimme siis olevan myös tietoa, jota uuden työntekijän ei tarvitse omaksua heti työn alussa.

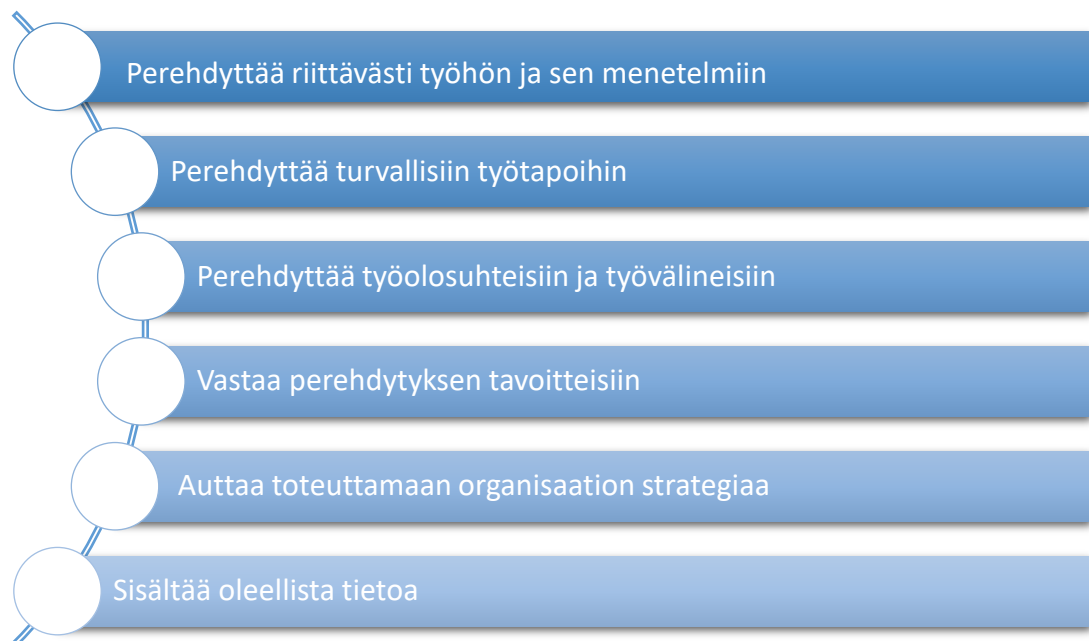
Perehdytyksen aikana työntekijälle tulee tarjota riittävästi haasteita, jotta motivaatio ja oppimisen halu säilyy. Aluksi on hyvä aloittaa pienemmistä tehtävistä ja lisätä vastuun määrää siirtymällä kohti itsenäisempiä ja haastavampia tehtäviä. (Eklund 2018, 51; Kupias & Peltola 2009, 70.) Tehtävistä suoriutuminen antaa työntekijälle itseluottamusta ja onnistumisen kokemuksia. Uuden asian opettelussa on tärkeää, että työntekijä keskittyisi riittävän kauan yh-



teen asiaan oppiakseen sen kunnolla. Mikäli työntekijä keskittyy liian moneen asiaan samanaikaisesti, hän kuormittaa itseään liikaa ja hänelle jää vain suurpiirteinen kuva opetetuista asioista. Huomion kiinnittymistä moneen asiaan voi verrata taskulampun valokeilaan. Valokeilan voi kohdistaa epätarkasti isolle alueelle tai sen voi kohdistaa tarkasti pienelle alueelle. Riittävän keskittymisen lisäksi on erittäin tärkeää kerrata opittuja asioita tarpeeksi ja varmistaa, että työntekijä on ymmärtänyt asiat niin kuin on ollut tarkoitus. Työntekijän esittämät kysymykset ja etenkin niin sanotut typerät kysymykset ovat yleensä niitä, jotka auttavat uutta työntekijää kehittymään. Pienikin aukko työntekijän ymmärryksessä voi estää tiedon syventymistä. (Eklund 2018, 51-55.) Näemme, että tekemämme perehdytyskansion avulla työntekijän on helppo kerrata opittuja asioita ja hahmottaa lastenkodin arjen kokonaisuutta.

Perehdytystä suunniteltaessa pitää tietää mitä asioita perehdytyksen aikana tullaan käymään läpi. Läpikäytäviä asioita voivat olla esimerkiksi tehtävät, pelisäännöt, toimintatavat, laitteet, järjestelmät ja niin edelleen. Olisi hyvä kirjata ylös kaikki etukäteen tiedetyt asiat siitä, mitä työntekijän tulee oppia. Perehdyttäjä voi käyttää tähän tarkoitukseen tarkistuslistaa, jonka avulla hän muistaa perehdytettävät asiat. Tällä tavalla varmistetaan, että perehdytys on tasalaatuisempaa. (Eklund 2018, 77.) Teimme tämän pohjalta myös lastenkodin perehdytyskansioon tällaisen tarkistuslistan (Liite 1), ja nimesimme sen perehdytyksen muistilistaksi. Taulukossa 2 on kuvattu yhteenvetona perehdyttämisen teoriaosuuden pohjalta esille nousseet vastaukset siihen, millainen on hyvä perehdytyskansio.

Taulukko 2: Millainen on hyvä perehdytyskansio?



Perehdytyskansion tekemisvaiheessa käytimme perehdytyksen teoriaa hyödyksemme esimerkiksi perehdytyskansion sisällysluettelon hahmottamisessa, sisältöjen luomisessa sekä uuden

työntekijän aseman huomioimisessa perehdyttämisprosessissa. Ymmärsimme esimerkiksi, että kansion todella tulee olla selkeä ja melko tiivistetty, jotta uuden työntekijän olisi mahdollisimman kevyttä tutustua yksikön toimintoihin.

## 5 Opinnäytetyön prosessi

Otimme yhteyttä työelämäkumppaniimme eli lastenkotiin huhtikuun lopulla 2019. Yhteyshenkilönämme siellä toimi yksikön vastaava ohjaaja. Tapasimme hänet lastenkodilla ensimmäisen kerran toukokuussa 2019. Juttelimme tulevasta prosessista yleisellä tasolla - mitä kukin toivoo yhteistyöltä ja millaisella aikataululla. Sovimme tiivistä yhteistyöstä, ja toimme muutamia ideoitamme perehdytyskansion suhteen esille. Sovimme myös, että tulevien kesälomien takia jatkamme työskentelyä syyskuussa, jolloin kaikki työntekijät ovat tavoitettavissa. Aikataulun suhteen pidimme realistisena, että koko opinnäytetyöprosessimme olisi valmis vuoden 2019 loppuun mennessä, joten uskoimme ennen tätä saavamme perehdytyskansion valmiiksi. Kansion tekeminen lähti käyntiin kesäkuussa 2019 tekemästämme alkukartoituksesta yksikön työntekijöille (Liite 2). Halusimme jo heti alussa hahmottaa, mitä osa-alueita työntekijät näkivät tarpeellisiksi sisällyttää kansioon ja millaista perehdytyskansiota he ylipäättään tavoittelivat. Alkukartoituksesta selvisi, että työntekijät näkivät tarpeelliseksi sisällyttää perehdytyskansioon lastenkodin säännöt ja käytänteet, lääkehoidon kuvauksen, asiakas- ja omaohjaaja-prosessien kuvaukset, rajoitustoimenpiteiden käyttämisen ohjeet, yhteisöhoito- ja hoidon portaat -mallien avaamisen, organisaatiokaavion, henkilöstöä koskevan informaation, yhteistyökumppaneiden yhteystiedot, toimintaohjeita erilaisiin työtehtäviin sekä vuorossa olevan ohjaajan työtehtävät. Kansion ominaisuuksien suhteen esille tuotiin toiveita selkeydestä, kattavuudesta, ytimekkyydestä ja helppolukuisuudesta. Muutama työntekijä toi esille, että kansion olisi hyvä löytää tarvittava tieto helposti ja nopeasti.

Tapasimme kesän jälkeen syyskuussa 2019 uudestaan yksikön vastaavan ohjaajan kanssa, ja keskustelimme tarkemmin alkukartoituksessa esille tulleista asioista. Alkuperäinen suunnitelmamme oli toteuttaa teemahaastattelu samoille työntekijöille, jotka olivat vastanneet alkukartoitukseen. Heitä oli yhteensä neljä vastaava ohjaaja mukaan laskettuna. Se osoittautui kuitenkin turhaksi, sillä saimme melko tyhjentävät vastaukset alkukartoituksen kautta, ja täten teemahaastattelun toteuttaminen työntekijöille olisi turhaan vienyt heidän aikaansa ja tuntunut melko kömpelöltä itsemme toistamiselta. Ehdimme kuitenkin hakemaan tutkimusluvan opinnäytetyöllemme kyseistä tarkoitusta varten. Vilka ja Airaksinen (2003, 56) vahvistavat, että opiskelijan ei välttämättä tarvitse käyttää tutkimuksellisia menetelmiä toiminnallisessa opinnäytetyössä. Tutkimuksellisuus liittyy toiminnallisissa opinnäytetöissä nimenomaan tuotteen toteutustapaan eli muun muassa niihin keinoihin, joilla materiaali esimerkiksi oppaan sisällöksi hankitaan (2003, 56.) Perehdytyskansiota varten tarvittava materiaali oli jo pitkälti olemassa yksikössä vaikkakin sekaisin ja osittain vanhentuneena. Yhteyshenkilömme

lastenkodissa pystyi helposti esimerkiksi sähköpostin ja tekstiviestien välityksellä antamaan meille materiaalia, jota sitten tarvittaessa jatkoyöstimme ja muokkasimme ajantasaisen tiedon mukaiseksi. Ajantasaista tietoa saimme joko teoriapohjastamme tai vastaavalta ohjaajalta. Mielestämme työelämäyhteistyötämme olisi hankaloittanut väkisin väännettyjen tutkimuksellisten menetelmien mukaan ottaminen, sillä käytännön tasolla sisältöjen siirrossa oli kyse yksinkertaisista toiminnoista. Vilka ja Airaksinen (2003, 57-58) tuovat vielä esille, että toiminnallisissa opinnäytetöissä tutkimuskäytäntöjä käytetään väljemmin perustasolla, eikä aineistoa tarvitse analysoida yhtä tarkasti kuin muissa opinnäytetöissä (2003, 57-58.)

Taulukko 3: Yhteistyöprosessi työelämäkumppanin kanssa.



Opinnäytetyön alku oli jokseenkin haastava, sillä meillä ehti olla kaksi eri ohjaavaa opettajaa ennen kuin saimme lopullisen ohjaajamme. Ohjaajien vaihtuminen aiheutti muutoksia opinnäytetyöhömmme, sillä heillä kaikilla oli jossain määrin omanlaiset näkemyksensä opinnäytetyömme suhteen. Kun saimme vakituisen opinnäytetyöohjaajamme, prosessi kuitenkin helpotui ja lähti etenemään johdonmukaisemmin.

Perehdytyskansiota alettiin kokoamaan paikan päällä lastenkodissa yksikön vastaavan ohjaajan antamien materiaalien pohjalta. Alkukartoituksessa esille tulleiden työntekijöiden toiveiden vuoksi osasimme myös itse pyytää materiaalia toivotuista aiheista. Vielä uudestaan koamisvaiheessa kävimme jatkuvaa keskustelua yksikön kanssa siitä, mitä kansioon halutaan sisällyttää ja mitä ei. Aiheeseen perehtyneenä ehdotimme myös itse aiheita, joita voisi sisällyttää kansioon. Esimerkiksi ehdottamamme pelastussuunnitelman he halusivat rajata perehdytyskansiosta pois, koska siitä löytyi jo tietoa heidän oma-avontasuunnitelmastaan. Keskustelua käytiin myös eri osioiden painoarvoista ja laajuuksista lopullisessa kansiossa. Koamisvaiheessa olimme useasti yhteydessä sähköpostitse yksikön vastaavan ohjaajan kanssa. Yhteydenotot koskivat lähinnä tarkentavia kysymyksiä materiaaleista sekä tarvittaessa pyysimme lisämateriaalia. Vastaava ohjaaja oli meille se henkilö, johon otimme yhteyttä opinnäytetyön tekemisen suhteen. Uskoimme, että vastaavana ohjaajana hänellä oli kattavin kuva talon toiminnasta sekä työntekijöiden perehdyttämisestä verrattuna muihin työntekijöihin.

Kun kansio oli tekstillisesti sisällöltään valmis lokakuussa 2019, lähetimme sen raakaversiona lastenkodille työntekijöiden kommentoitavaksi. Perehdytyskansio lähetettiin sähköpostilla vastaavalle ohjaajalle ja pyysimme häntä tulostamaan kansion saatekirjeen kera kaikkien luettavaksi ja kommentoitavaksi. Perehdytyskansion mukana lähetetty saatekirje työntekijöille (Liite 3) sisälsi viestin siitä, miten toivoisimme heidän tutustuvan kansion sisältöön ja antavansa kommentteja siihen liittyen. Kommenttien pyydettiin liittyvän kansioon sisällytettyjen asioiden lisäämiseen, poistamiseen tai muokkaamiseen. Annoimme yksikölle vajaa kaksi viikkoa aikaa tutustua kansioon ja kommentoida sitä.

Lokakuun 2019 lopulla haimme kommentoidun perehdytyskansion raakaversioon takaisin. Halusimme hakea kansion aina henkilökohtaisesti lastenkodilta, jotta voimme heti paikan päällä kysyä, jos emme ymmärrä jotain kommenttia perehdytyskansiossa. Saimme suullisesti hyvää palautetta siitä, että olimme onnistuneet saamaan yhteisöhoidosta kuvaavan, mutta ytimekkään kokonaisuuden perehdytyskansioon. Samalla kerralla sovimme vastaavan ohjaajan kanssa muun muassa lastenkodin anonymiteetin varmistamisesta. Muokkasimme kansion saatujen kommenttien mukaisesti. Kansion oli lukenut ja sitä oli kommentoinut vastaava ohjaaja sekä yksi työntekijä. Yksikössä työskenteli yhteensä kahdeksan työntekijää yksikön johtajan lisäksi. Tämän jälkeen aloimme hahmotella kansion ulkoasua. Työntekijöille tehdyssä alkukartoituksessa yksi työntekijä toivoi kuvitettua sisältöä kansioon. Pyysimme lastenkodilta kuvia heidän tiloistaan, ja laitoimme niitä kansion sivuille tasoittamaan tekstin määrää sekä auttamaan uutta työntekijää tai harjoittelijaa lastenkodin tilojen hahmottamisessa. Visualisoimme joitakin asiakokonaisuuksia omiksi kuvioikseen keventämään lukemista. Teimme lisäksi viikkoaikataulun ja perehdyttämisen muistilistan värikkäiksi osuuksiksi kansioon. Hyödynsimme lastenkodin konsernin logoa kansion ulkoasun luomisessa. Kun ulkoasu oli mielestämme selkeä ja siisti, lähetimme perehdytyskansion takaisin lastenkodille arvioitavaksi marraskuun 2019 puolessa välissä. Laitoimme mukaan saatekirjeen (Liite 4) työntekijöille, jossa toivoimme heidän

antavan meille palautetta erityisesti kansion ulkoasusta mutta myös sen sisällöstä ja muista kehitysajatuksista. Koska ensimmäisellä kerralla saimme vain kaksi vastausta, pidensimme tällä kertaa työntekijöiden vastausaikaa lähes kolmeen viikkoon.

Haimme kansion takaisin lastenkodilta joulukuun 2019 ensimmäisellä viikolla. Tällöin vastaava ohjaaja ei ollut töissä, joten emme päässeet tapaamaan häntä. Perehdytyskansiota oli kommentoinut tällä kertaa vain yksikön vastaava ohjaaja. Korjasimme vielä viimeisen kerran tarvittavat oikaisut ja muut muutokset perehdytyskansioon. Opinnäytteemme tuotoksena syntyi siis perehdytyskansio, jota lastenkoti pystyy hyödyntämään sekä paperisena että sähköisenä versiona. Teimme lisäksi kaksi erillistä haastattelulomaketta lähetettäväksi yksikön vastaavalle ohjaajalle valmiin perehdytyskansion mukana, jotta voisimme arvioida opinnäytetyöprosessiamme sekä sen tuotosta eli perehdytyskansiota. Toinen haastattelulomake oli suunnattu lastenkodin työntekijöille ja halutessaan myös vastaava ohjaaja sai vastata siihen (Liite 5). Toinen haastattelulomake oli suunnattu pelkästään vastaavan ohjaajan täytettäväksi koskien koko prosessia (Liite 6), sillä hän oli meidän yhteyshenkilömme koko sen ajan. Täten uskoimme hänen olevan paras arvioimaan koko perehdytyskansion valmistusprosessia. Vilkan ja Airaksisen (2003, 96-97) mukaan toiminnallisessa opinnäytetyössä tulee arvioida sekä tuotoksen että prosessin onnistuneisuutta. Toiminnallista opinnäytetyötä tehtäessä on tärkeää pitää mielessä koulutus- ja ammattialan näkökulma. Tämän vuoksi olisi hyvä pelkän subjektiivisen arvioinnin sijaan pyytää palautetta myös kohderyhmältä ja toimeksiantajalta. (2003, 96-97.) Avaamme työelämäkumppanin arviointia enemmän seuraavassa luvussa.

## 6 Arviointi

Arvioimme opinnäytetyötämme sekä sen tuotosta työelämäkumppanin antaman loppuarvioinnin, oman reflektiomme sekä prosessin aikana esille tulleiden seikkojen perusteella asetettuun tavoitteeseen nähden. Arvioimme opinnäytetyön kokonaisuuden sekä perehdytyskansion tekemisen ja lopputuloksen onnistumista.

### 6.1 Työelämäkumppanin arviointi

Toteutimme työelämäkumppanin arvioinnin lomakehaastattelulla. Lomakehaastattelu on strukturoitu, eli siinä jokaiselta haastateltavalta kysytään samat kysymykset samassa järjestyksessä (Vilka ja Airaksinen 2003, 63). Kuten aiemmin mainitsimme, niin teimme kaksi erilaista haastattelulomaketta. Molemmissa lomakkeissa on käytetty laadulliselle tutkimukselle ominaisia tiedonkeruutyylejä. Kysyimme avoimia kysymyksiä, jotta saisimme mahdollisimman kattavan arvioinnin. Vilka ja Airaksinen (2003, 64) vahvistavat, että laadullisella tutkimusmenetelmällä tehdyssä lomakehaastattelussa kysymysten tulee olla avoimia. Vastaavalle oh-

jaajalle suunnattuun haastattelulomakkeeseen liitimme kuitenkin avoimien kysymyksien lisäksi numeraalisia arviointikohtia. Laadullista menetelmää käytetään, kun halutaan ymmärtää ilmiötä mahdollisimman kokonaisvaltaisesti (Vilka & Airaksinen 2003, 63). Määrällistä menetelmää taas silloin, kun halutaan täsmentää, perustella tai selittää jotakin aihepiiriä tai yksityiskohtaa (Vilka & Airaksinen 2003, 58).

Teimme työntekijöille suunnatun haastattelulomakkeen (Liite 5) suhteessa alkukartoitukseen, jotta saisimme tietää, onnistuiko perehdytyskansio tarkoituksessaan olla mahdollisimman hyvin yksikön työntekijöiden tarpeita vastaava. Kysyimme lomakkeessa, että tuleeko perehdytyskansio vaikuttamaan tuleviin perehdytyksiin jollain tavoin, sillä opinnäytetyön tavoitteena oli ollut tarjota välineitä kansion kautta yksikön perehdyttämisen kehittämiseen. Palautteessa olisi hyvä kysyä arviointia esimerkiksi oppaan käytettävyydestä, luettavuudesta ja sen visuaalisesta ilmeestä (Vilka & Airaksinen 2003, 157). Pyysimme kommentteja koskien perehdytyskansion sisältöä, onnistumisia, kehitysideoita, visuaalista ulkoasua, vaikutuksia tuleviin perehdytyksiin sekä muita työntekijöillä mieleen tulevia asioita. Tähän lomakkeeseen saimme kaksi vastausta - toisen vastaavalta ohjaajalta ja toisen työntekijältä.

Perehdytyskansion sisällön suhteen saimme positiivista palautetta sen kattavuudesta, selkeydestä ja kronologisuudesta. Uskomme viimeisen tarkoittavan perehdytyskansion sisällysluettelon loogista etenemistä sekä jäsenystä. Työelämäkumppanilta tuli kommentteja onnistumisten suhteen jälleen sisällön kattavuudesta ja asioiden kertomisesta sopivassa laajuudessa. Muun muassa luvatta laitoksesta poistuneen lapsen palauttamisen toimintaohjeiden selkeydestä saimme erityiskiitosta. Niiden mukaan on kuulemma helppo toimia. Onnistumisena tuotiin esille erinomainen kokonaisuus ja onnistuminen ”vähän kaikessa”. Kehittämiskohtia löydettiin yhteen osioon jääneen vanhentuneen tiedon päivittämisestä nykytilannetta vastaavaksi, lastenkodin työntekijöiden ammattinimikkeiden esittelyjärjestyksessä (toiveena esittely koulutuksen korkeimmasta asteesta matalimpaan asteeseen) sekä yhteystiedoissa löytyi jokin kehittämiskohde vastaavan ohjaajan ja yksikönjohtajan tiedoista. Tätä viimeistä emme kuitenkaan aivan sisäistäneet, sillä yhteystiedoista löytyi kuitenkin molempien puhelinnumerot. Perehdytyskansion visuaalisen ilmeen suhteen oltiin tyytyväisiä. Erityisesti pidettiin siitä, että mukana oli kuvia ja värejä elävöittämässä tekstiä. Ulkoasua pidettiin miellyttävänä ja informatiivisena. Perehdytyskansion vaikutuksesta tuleviin perehdytyksiin, saimme vastaukseksi, että sitä tullaan käyttämään perehdytyksen pohjana. Vastaava ohjaaja oli sitä mieltä, että kansio toimii hyvänä tukena perehdytysprosessille. Hänen mukaansa sieltä työntekijä voi itsenäisesti etsiä vastauksia, mutta myös perehdyttäjä pystyy sitä hyödyntämään. Vastaavan ohjaajan mielestä perehdytyskansion ansiosta perehdyttäjän työ tulee luultavasti helpottumaan jatkossa. Muita mainintoja tuli yleisesti koskien hyvää työtämme, mutta myös vielä muutama korjaushuomio koskien ilta- ja yövuorojen kellonaikoja sekä konsernin toisen

yksikön osoitteenmuutosta. Lastenkodin työntekijöiltä saamamme palautteen mukaan päätimme, että olemme onnistuneet alkukartoituksessa esitettyjen toiveiden ja tarpeiden huomioimisessa perehdytyskansiota luodessa.

Lastenkodin vastaavalle ohjaajalle suunnatun arviointilomakkeen (Liite 6) teimme suhteessa opinnäytetyömme tavoitteeseen sekä sen tarkoitukseen. Halusimme saada tietoa siitä, oliko opinnäytetyöprosessimme onnistunut tavoitteessaan tarjota perehdyttämisen kehittämisen välineitä. Tämän kartoittamiseksi kysyimme opinnäytetyömme ja sen tuotoksen hyödyllisyydestä työelämälle, kyvystämme tarjota jotakin sellaista uutta tietoa tai osaamista, jota työelämäkumppanimme ei olisi osannut odottaa sekä työmme tuotoksen hyödynnettävyyttä kyseisen lastenkodin ulkopuolella. Prosessimme tarkoituksen suhteen halusimme tietää, vastasiko perehdytyskansio yksikön tarpeisiin. Tämän hahmottamiseksi työntekijöille suunnatun haastattelun lisäksi kysyimme yhteistyömme tiiviystä sekä muutoksissa ja ongelmatilanteissa neuvottelemistaidoistamme. Koska vastaava ohjaaja oli ollut yhteyshenkilömme, uskoimme, että hän pystyisi antamaan tietoa opinnäytetyön tarkoituksen toteutumisesta laajemmin kuin mitä työntekijöille suunnatussa lomakkeessa kysyttiin. Kuten tämän raportin alussa totesimme, pyrimme tekemään perehdytyskansiota yksikön tarpeita vastaavan juuri tiiviin yhteistyön avulla. Yhteistyötä koko prosessin ajalta pystyi oikeastaan ainoana henkilönä juuri vastaava ohjaaja arvioimaan. Lomakkeeseen täytimme viisi kohtaa, joissa pyysimme vastaavaa ohjaajaa antamaan arvionsa sekä numeerisesti asteikolla 1-5 että vastaamalla avoimiin kysymyksiin edellä mainituista aiheista. Jätimme lomakkeen loppuun vielä kohdan, jossa hän voisi avata ajatustaan vapaasti näiden aiheiden ulkopuoleltakin.

Vastaava ohjaaja arvioi numerolla viisi seuraavat kohdat - muutoksista ja ongelmatilanteista on neuvoteltu ohjaajien ja työelämän edustajien kanssa, opinnäytetyöprosessi ja sen tulokset ovat olleet hyödyllisiä työelämälle sekä tulokset ovat hyödynnettävissä myös prosessin kohteen ulkopuolella. Numerolla neljä hän arvioi loput kaksi kohtaa - opinnäytetyön eri vaiheet on toteutettu työelämän kanssa tiiviissä yhteistyössä sekä opiskelijat tuottivat sellaista uutta tietoa tai osaamista, jota työelämäkumppani ei osannut odottaa. Saimme siis vain arvioita asteikon paremmasta päästä 4-5. Tämän lomakkeen arvojen aritmeettinen keskiarvo on 4,6 ja mediaani sekä moodi ovat 5. Seuraavaksi avaamme hänen vastauksensa avoimiin kysymyksiin lomakkeessa. Yhteistyöstämme vastaava ohjaaja toi esille sen, että kävimme lastenkodilla paikan päällä, pidimme tiiviisti yhteyttä sähköpostin välityksellä ja keräsimme välipalautteita kansiota prosessin eri vaiheissa. Muutosten ja ongelmatilanteiden kohdalla toimimisesta hän mainitsi, että otimme aina yhteyttä, kun esille tuli epäselvyyksiä tai tarpeita muutosten tekemiselle. Prosessin hyödyllisyydestä työelämälle hän kommentoi perehdytyksen helpottuvan ja selkeytyvän. Hän toi esille, että kansiota on hyötyä myös vakituiselle työryhmälle, sillä se selkeyttää myös heille rakenteita. Lastenkodissa olleen kehittämistyön vuoksi käytännön työssä oli ilmennyt epäselvyyksiä. Työelämäkumppanille sellaisen uuden tiedon tai osaamisen tuottamisessa, jota tämä ei olisi osannut odottaa saimme kiitosta jälleen perehdytyskansion

kattavuudesta. Vastaava ohjaaja näki, että prosessimme tuotosta voitaisiin hyödyntää heidän lastenkotinsa ulkopuolella konsernin muissa yksiköissä. Tekemäämme perehdytyskansiota voitaisiin käyttää pohjana muihin yksiköihin soveltuvilta osiltaan. Muita positiivisia mainintoja saimme sujuvasta ja miellyttävästä yhteistyöstämme heidän kanssaan sekä osoittamastamme kriittisestä ammatillisesta ajattelusta prosessin eri vaiheissa. Saimme kritiikkiä aikataulustamme, sillä se oli hänen mielestään ajoittain liian tiukka, eivätkä kaikki työntekijät ehtineet lukea perehdytyskansiota ja täten antamaan välipalautteita.

## 6.2 Itsearviointi

Vilka (2015, 1) tuo esille ajatuksen yliopisto- ja ammattikorkeakoulujen tutkimustyön eroista - hänen mukaansa ammattikorkeakoulussa tehdyn tutkimustyön tulisi olla käytännönläheistä, työelämälähtöistä ja ajankohtaista. Opinnäytetyömme sopii näistä teemoista jokaisen alle. Mielestämme jo pelkästään opinnäytetyömme toiminnallisuus tekee siitä hyvin käytännönläheisen - työmme tuotoksena syntynyt perehdytyskansio keräsi nimenomaan lastenkodin käytänteet yksien kansien väliin. Opinnäytetyömme aihe oli myös lähtöisin suoraan työelämäkumppanilta - työmme on vastaus heidän toiveisiinsa. Perehdytyskansion tekeminen oli lisäksi hyvin ajankohtaista, sillä lastenkodin toimintaan oli tulossa muutoksia vuoden 2020 tammi-kuussa ja sinne haettiin prosessin aikana uutta työntekijää. Ajankohtaiseksi kansion tekemisen teki myös se, että lastenkodilla ei vastaavaa selkeää perehdytyskokonaisuutta vielä ollut.

Opinnäytetyöaiheemme oli lähtöisin toimeksiantajamme eli lastenkodin tarpeista. Kuten Vilka ja Airaksinen (2003, 16-17) toteavat, niin toimeksiannetussa opinnäytetyössä opiskelija pääsee usein kehittämään osaamistaan ja innovatiivisuuttaan, luomaan suhteita sekä harjoittelemaan projektinhallintataitoja. Työelämästä lähtöisin oleva opinnäytetyöaihe edistää myös opiskelijan ammatillista kehittymistä, sillä hän pääsee vertailemaan omia tietojaan ja taitojaan senhetkiseen työelämään. Hyvän toiminnallisen opinnäytetyön aihe kehittää opiskelijan ammattitaitoa sellaiseksi, että hänellä olisi mahdollisimman hyvät työllistymisnäkymät valmistumisen jälkeen. Heidän mukaansa hyvänä aiheena toimii myös sellainen, joka mahdollistaa opiskelijan tietojen ja taitojen syventämisen häntä kiinnostavan teeman äärellä sekä yhteyden luomisen työelämään. (2003, 16-17.) Koemme, että nämä kaikki pitivät paikkansa meidän opinnäytetyöprosessissamme. Pääsimme toteuttamaan projektin, jollaisesta kummallakaan meistä ei ollut aiempaa kokemusta. Tämä kehitti osaamistamme niin lastensuojelun, si-jaishuollon, perehdyttämisen kuin projektinhallinnan osalta. Yhteistyössä työelämäkumppanimme kanssa pääsimme käyttämään luovuuttamme perehdytyskansion kokoamisessa. Opinnäytetyön ansiosta saimme suhteita isosta suomalaisesta konsernista, joka voisi olla meille kummallekin tulevaisuuden työnantaja sosiaalialalla.

Toiminnallisen opinnäytetyön onnistumisen keskeisiä kriteerejä ovat siinä syntyneen tuotoksen käytettävyys kohderyhmässä sekä sen käyttöympäristössä, uusi muoto ja houkuttelevuus.



Tuotteen asiasisällön tulee vastata kohderyhmän tarpeita ja tuotteen tulee olla selkeä, informatiivinen ja johdonmukainen. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 53.) Saadun työelämäpalautteen perusteella perehdytyskansion onnistunut täyttämään nämä kriteerit.

Opinnäytetyöprosessin alkupuolella koimme haasteita opinnäytetyön kokonaiskuvan hahmottamisen kanssa, sillä meillä vaihtuivat opinnäytetyöohjaajat useaan otteeseen, ja kaikkien kanssa meillä oli hieman erilaiset keskustelut koskien työmme toteutustapaa. Alkuhaasteiden jälkeen saimme prosessin kuitenkin hyvin käyntiin, ja se eteni tasaiseen tahtiin loppuun saakka. Olisimme kuitenkin aikataulutuksessa voineet varata enemmän aikaa perehdytyskansion arvioinnille sekä opinnäytetyöraportin kirjoittamiselle, sillä tavoitteemme oli saada koko opinnäytetyöprosessi loppuun joulukuussa 2019, kun nyt se siirtyi helmikuulle 2020. Työelämäkumppanille jäi nyt lyhyempi aika vastata arviointiimme, kuin olimme alun perin ajatelleet, ja saimmekin vain kaksi vastausta. Toisaalta jokaisella palautteenpyyntökerralla olemme saaneet enintään kahdelta työntekijältä vastauksen, joista toinen on aina ollut vastaava ohjaaja ja toinen sama työntekijä. Prosessin venyminen kahdella kuukaudella ei myöskään aiheuttanut mitään meille olennaista haittaa. Tärkeintä, että toimeksiantaja sai perehdytyskansion ajoissa käyttöön.

Näemme perehdytyskansion tekemisen lastenkodille erittäin tarpeellisena työnä. Työelämäkumppanimme käyttää hoitomallina yhteisöhoitoa, mutta heiltä kuitenkin puuttui materiaali siitä, mikä kertoisi mitä yhteisöhoitolla tarkoitetaan, miten sitä toteutetaan ja miksi. Täten siis punainen lanka, joka heidän koko toimintaansa ohjaa puuttui. Vaillinaisen materiaalin lisäksi löytyi myös melko paljon vanhentunutta tietoa. Saimme yksikön materiaaleista käsiimme jopa sellaista tietoa, jonka olemassaolosta vastaava ohjaaja ei tiennyt ja jonka olemassaoloa hän ihmetteli. Työntekijältä, joka luki perehdytyskansion sen tekovaiheessa, tuli myös ihmetelyä perehdytyskansion sisällöstä, vaikka se oli koottu lastenkodista lähtöisin olevista materiaaleista. Materiaali, joka nyt löytyy yhdestä perehdytyskansioista, oli prosessin alkaessa useissa eri kansioissa ja lapuissa levällään. Olisimme toivoneet, että yhä useampi työntekijä olisi ehtinyt lukemaan perehdytyskansion ja kommentoimaan sitä meille, jotta olisimme saaneet paremman varmuuden sen vastaavuudesta koko lastenkodin tarpeisiin.

1.1.2020 voimaan astunut laki lastensuojelulain muuttamisesta 2019/542 toi muutoksia myös olemassa olevaan tietoon. Työelämäkumppanin olisi siis pitänyt päivittää tietonsa näitä muutoksia koskevilta osin. Oli heidän kannaltaan hyvä, että loimme perehdytyskansiota juuri tämän muutoksen aikaan, jolloin koko perehdytyskansio saatiin kaikilta osin päivitettyä. Perehdytyskansion oli valmis joulukuussa 2019, joten se ehti juuri sopivasti muutosten astuessa voimaan yksikön käyttöön. Työelämäkumppanimme etsi työyhteisöön uutta työntekijää prosessimme loppupuolella, joten perehdytyskansion tarve kasvoi entisestään. Arvioidessamme toimintaamme voimme todeta, että olemme olleet aktiivisia ja tuoneet rohkeasti esille omia

ehdotuksia, esimerkiksi perehdytysvideon tekemisen sekä perehdytyksen muistilistan lisäämisen kansioon. Olisimme voineet ottaa huomioon lastenkodin arjen vielä paremmin eli olisimme voineet kysyä heiltä aikarajaa perehdytyskansion kommentoimiseen. Toisaalta emme voineet liian pitkään odottaa, koska se olisi venyttänyt koko prosessin aikataulua. Mahdollistimme yksikön työntekijöille perehdytyskansion kommentoinnin kuitenkin kahteen eri kertaan, joten ajattelimme jokaisella olleen mahdollisuuden vaikuttaa sen sisältöön niin halutesaan. Kannustimme työntekijöitä myös antamaan meille palautetta lähettämässämme saatekirjeissä perehdytyskansion mukana.

Saatekirjeen tarkoituksena on saada tutkittava vastaamaan kyselyyn, ja sen on oltava tarpeeksi vakuuttava tämän toteutumiseksi. Vastaanottajan päätökseen tutkimukseen vastaamisesta vaikuttavat kyselyn ja saatekirjeen visuaalinen ulkoasu, saatekirjeen sisältö sekä kyselyn laajuus ja kieli. (Viikka 2015, 189-190.) Saimme kaikkiin muihin kyselyihin paitsi alkukartoitukseen aina vain korkeintaan kaksi vastausta. Alkukartoitukseen saimme neljä vastausta. Kyselyidemme kohderyhmä kattoi kuitenkin kahdeksan työntekijää, pois lukien vastaavan ohjaajan haastattelulomake (Liite 6). Näemme, että tässä on prosessimme ehdoton kehittämis kohta. Alkukartoitusyhteydenottomme oli kaikista lyhyin sisällöltään, ja se oli ensimmäinen yhteydenottomme kaikkiin yksikön työntekijöihin. Nämä tekijät saattaisivat osaltaan selittää suurempaa vastausosuutta siihen. Perehdytyskansion kommentointiin kannustavat saatekirjeet olisivat voineet jälkepäin ajateltuna olla kevyempiä luettavia. Olisimme voineet käyttää tiivistetymppää ja selkeämpää tekstiasua, enemmän välejä eri osioiden välillä, jotta ulkoasuista olisi tullut houkuttelevampia lukea.

Viikka & Airaksinen (2003, 157) toteavat, että opinnäytetyön tulisi olla merkittävä kohderyhmälle sekä ammatillisesti mielenkiintoinen. Yhteenvetona voimme todeta, että opinnäytetyömme on onnistunut hyvin, sillä saamamme työelämäkumppanin arvioinnin mukaan olemme saavuttaneet vähintään hyvin mutta suuremmalta osin kiitettävästi työlle asetetut tavoitteet. Saadun palautteen pohjalta voimme sanoa, että teimme tiivistä yhteistyötä ja muutoksissa tai ongelmatilanteissa osasimme neuvotella työelämäkumppanin kanssa. He sanoivat käyttävänsä materiaalia tulevaisuudessa, joten onnistuimme kehittämään heidän perehdytystyötään. Työelämäkumppani koki valmiin perehdytyskansion hyödylliseksi, koska jatkossa sitä voi hyödyntää sekä uusi työntekijä että perehdyttävä. Uskomme perehdytyskansion vastaavan lastenkodin tämän hetkisiä tarpeita, sillä työntekijöiden arvioinnissa emme saaneet suuria kehittämis-ehdotuksia mutta saimme sitäkin enemmän positiivista palautetta kansion suhteen. Työelämäkumppani rajasi myös pois joitakin ehdottamiamme kohtia, jotka itse näimme tarpeellisiksi lisätä perehdytyskansioon. Näissä tilanteissa kuuntelimme aina yksikön toiveita, ja jätimme heidän mielestään turhat tiedot pois. Työelämäkumppani koki myös, että perehdytyskansiota pystyisi hyödyntämään muissa konsernin yksiköissä.

## 7 Pohdinta

### 7.1 Eettisyys ja luotettavuus

Tässä opinnäytetyössä otimme tutkimusetiikan huomioon etenkin työelämäkumppanin tunnistettavuudessa. Kysyimme lastenkodin vastaavalta ohjaajalta perehdytyskansiota kootessamme, että haluavatko he anonymiteetin lastenkodille opinnäytetyöraporttiimme. Hän ei ollut edes ajatellut asiaa, mutta tarkemmin pohdittuaan sovimme, että emme jaa heidän tunnisteitaan tässä opinnäytetyöraportissa. Tunnistettavuuden estäminen onkin yksi tunnetuimmista tutkimuseettisistä normeista (Kuula 2011, 201). Tämän on tarkoitus suojata tutkittavia sellaisilta negatiivisilta seurauksilta, joita voisi aiheutua heidän tunnistamisestaan tutkimusjulkaisusta. Pääsääntöisesti tutkittavien nimiä ei ole tarpeen tuoda esille tutkimusjulkaisuissa, mutta mikäli näin tehdään, on tutkijan tehtävä arvioida mitä tutkittavien tunnistamisesta voisi mahdollisesti seurata. Tutkijan vastuulla on tutkittavien yksityisyyden suojasta huolehtiminen sekä tunnistamisriskien arvioiminen. Esimerkiksi pienilukuisia ja maantieteellisesti paikannettavissa olevia ryhmiä on mahdollista tunnistaa, vaikka tutkittavilla olisikin peitenimet. Tunnistamisesta aiheutuvat negatiiviset seuraukset eivät aina kohdistu vain yksilöihin vaan ne voivat koskea myös esimerkiksi ryhmiä tai paikkakuntia. Tunnistamisesta ei aina myöskään seuraa mitään negatiivista, ja sitä olennaisempaa onkin esimerkiksi tutkijan tapa kirjoittaa tutkittavistaan. Epäeettisellä kirjoittamistyyllillä saatetaan leimata kokonaisia ryhmiä. (Kuula 2011, 201-206.) Pidimme myös huolen siitä, ettemme puhuneet lastenkodista julkisilla paikoilla käyttäen yksikön nimeä tai muita oleellisia tunnisteita. Puhuimme lastenkodista yleisesti lastenkotina.

Huolehdimme eettisyydestä myös tutkimusluvan hankkimisella opinnäytetyölle. Tutkimuslupa vaaditaan silloin, kun tutkitaan jonkin organisaation, yrityksen tai muun vastaavan toimintaa tai henkilöitä. Tutkimuslupa haetaan tavallisesti tutkittavan yksikön johtajalta. (Kuula 2011, 276.) Opinnäytetyöllemme tutkimusluvan myönsi lastenkodin konsernin palvelujohtaja.

Opinnäytetyön tietoperustaa sekä omaa perehtyneisyyttämme varten luimme useita teoksia sekä muita lähteitä opinnäytetyöprosessin aikana. Kaikki tätä opinnäytetyöraporttia varten hyödyntämämme lähteet ovat listattuina tämän raportin lopussa, ja niihin on viitattu raportin teksteissä asianmukaisella tavalla. Kuulan (2011, 69) mukaan käytettyihin lähteisiin viittaaminen on kunnian osoittamista aihetta aiemmin tutkineita tutkijoita kohtaan. Lähteisiin viittaaminen kertoo kirjoittajan perehtymisestä aiheeseen. Tehtyjen viittausten avulla lukijan on myös mahdollista löytää alkuperäiset lähteet. Viittausten tekeminen asianmukaisesti on yksi tieteenteon keskeinen periaate. (2011, 69.) Meille on myös opetettu sosionomiopintojemme aikana, että yli 10 vuotta vanhojen lähteiden käyttöä tulisi vältellä. Tämän vuoksi pyrimme

aina saamaan käsiimme vuosien 2009-2019 välillä ilmestyneitä lähteitä. Aina tämä ei kuitenkaan onnistunut, sillä emme löytäneet välttämättä uudempaa aineistoa. Pääosin tämä vaatimus kuitenkin toteutui opinnäytetyöraportissamme.

Perehdytyskansion tekemistä varten meidän täytyi hankkia materiaaleja sekä tietoa lastenkodin toiminnasta ja käytänteistä. Vaikkemme keränneet prosessin aikana mitään työntekijöiden tai lastenkodin asiakkaiden henkilökohtaisia tietoja, oli joitakin näistä kuitenkin nähtävissämme vieraillessamme lastenkodissa. Meidän läsnäollessamme työntekijät saattoivat esimerkiksi käsitellä lapsia koskevia asioita, jotka saimme tällä tavoin tietoomme. Opiskelijoina meillä oli kuitenkin vaitiolovelvollisuus (Kuula 2011, 91). Tietosuojalaissa (2018/1050) vaitiolovelvollisuus määritetään näin: ”Joka henkilötietojen käsittelyyn liittyviä toimenpiteitä suorittaessaan on saanut tietää jotakin toisen henkilön ominaisuuksista, henkilökohtaisista oloista, taloudellisesta asemasta taikka toisen liikesalaisuudesta, ei saa oikeudettomasti ilmaista sivulliselle näin saamia tietoja eikä käyttää niitä omaksi tai toisen hyödyksi tai toisen vahingoksi”. Pidimme vaitiolovelvollisuutta itsestänselvyytenä, eikä sen noudattaminen tuottanut vaikeuksia. Esimerkiksi työstäessämme perehdytyskansiota julkisilla paikoilla kuten kirjastoissa, puhuimme yksiköstä vain yleisesti lastenkotina ja olimme tietoisia siitä, että olimme ulkopuolisten kuultavissa. Luottamuksellisuus työmme osalta nousi esille niin, että saatuumme valmiiksi koko opinnäytetyömme tulemme poistamaan kaikki materiaalit lastenkotiin liittyen - sähköpostiviestit, jotka sisältävät lastenkodin materiaalia ja itse perehdytyskansion. Koska lupasimme työelämäkumppanille anonymiteetin, on turvallista poistaa kaikki materiaalit, jotka meiltä löytyvät. Tutkimusaineiston suhteen luottamuksellisuudella tarkoitetaan sitä, että haastateltavien kanssa tehty yhteinen sopimus aineiston käytöstä ja sen hävittämisestä pitää (Kuula 2011, 89).

Perehdytyskansio sisältää päivittämäämme materiaalia koskien varsinkin vuoden 2020 alussa voimaan tullutta lastensuojelulain muutosta. Oli tärkeää, että perehdytyskansioon päätyy tietoa, joka on ajan tasalla ja linjassa lastenkodin toimintaa ohjaavien lakien kanssa. Pyysimme lastenkodilta välipalautteita kahteen eri otteeseen perehdytyskansiosta. Näissä yhteyksissä saimme pääosin korjausehdotuksia sen sisältöjen suhteen. Välipalautteiden pyytämisen avulla pystyimme tarkistuttamaan kokoamaamme sisältöä, ja jos olisimme esimerkiksi tulkinneet lakeja väärin, se olisi todennäköisesti huomattu tätä kautta. Välipalautteiden keruu siis toimi myös sisältöjen oikeellisuuden tarkistuksena. Paikkaansa pitämätön tai vaillinaisesti esille tuotu tieto perehdytyskansiossa olisi voinut johtaa epäeettiseen toimintaan varsinkin uusien työntekijöiden keskuudessa. Meillä oli tältä osin suuri vastuu perehdytyskansion kokoamisessa ja sen sisältöjen kirjoittamisessa.

## 7.2 Ammatillinen kehittyminen

Olemme molemmat kiitollisia siitä, että saimme toteuttaa juuri tämän toiminnallisen opin- näytetyön, sillä olemme viimeisen vuoden sosionomiopiskelijoina kokeneet kehittyneemme kovasti sen vaatiman prosessin eri vaiheiden myötä. Olemme molemmat suuntautuneet lastensuojeluun opinnoissamme, ja perehdytyskansion tekeminen lastenkotiin tuki mielestämme hyvin lastensuojeluosaamistamme. Kuten työelämäkumppanin arvioinnista kävi ilmi, osasimme esittää kriittistä ammatillista ajattelua kootessamme perehdytyskansiota. Koimme, että juuri tässä hankkeessa mukana oleminen aktivoi tällaisen osaamisen kehittymistä entises- tään, sillä pääsimme lukemaan teoriaa eri aiheista, mutta lisäksi näkemään miten asiat käytännössä toteutetaan. Vilka (2015, 1) tuo esille, että ammattikorkeakoulusta valmistuneita kutsutaan nykyään usein ammatillisiksi asiantuntijoiksi työelämässä. Tämän opinnäytetyön to- teuttaminen tuki erinomaisesti juuri tällaisen asiantuntijuuden kehittymistä.

Ennen prosessin alkamista, emme olleet tietoisia esimerkiksi lastensuojelulain muuttumisesta, eikä sijaishuollon käytänteet olleet riittävän tuttuja. Yhteisöhoito oli meille ennestään tunte- maton käsite, ja onkin ollut mielenkiintoista päästä tutustumaan kokonaan uuteen hoitome- netelmään. Tavallaan kootessamme perehdytyskansiota lastenkodin uusille työntekijöille, pe- rehdytimme samalla myös itseämme. Koska kumpikaan meistä ei ollut aiemmin työskennellyt sijaishuollossa, olimme ikään kuin perehdytettävän asemassa, ja osasimme katsoa kansiota uuden työntekijän silmin. Mietimme, millaista tietoa me kaipaisimme, jos olisimme uusia työntekijöitä. Meillä molemmilla on työelämässä kokemusta omasta perehtymisestä työhön ja harjoitteluihin, mutta olemme myös itse päässeet perehdyttämään muita. Tämänkin vuoksi perehdytyskansio oli meille mielenkiintoinen opinnäytetyötuotos. Osasimme soveltaa omia ko- kemuksiamme tähän työhön. Motivaatiotamme koko prosessin ajan piti yllä suuressa osin se, että koimme tekemämme työn tärkeäksi sekä lastenkodin että oman oppimisemme kannalta. Mielestämme toimimme prosessin aikana innovatiivisesti mutta kuitenkin lastenkodin yksikön tarpeita kuunnellen ja kuulustellen.

## 7.3 Kehittämisideat

Prosessin ja perehdytyskansion sisällön kehittämisen suhteen olisimme voineet käydä useam- min tekemässä perehdytyskansiota lastenkodilla. Teimme kansiota alkuvaiheessa yhden päi- vän paikan päällä. Kansion työstäminen paikan päällä olisi mahdollisesti helpottanut vastaa- van ohjaajan työtä, sillä hänen ei olisi tarvinnut vastata kysymyksiimme sähköpostitse. Sa- malla olisimme mahdollisesti saaneet kuulla enemmän myös muiden työntekijöiden mielipi- teitä ja toiveita. Ennen ensimmäistä perehdytyskansion luovuttamiskertaa olisimme voineet käydä lastenkodilla viettämässä yhden työvuoron uusina työntekijöinä. Siten olisimme näh- neet heidän arkeaan paremmin käytännön tasolla ja olisimme voineet huomata jotakin sel- laista, mikä olisi ollut hyödyllistä ottaa perehdytyskansion laatimisessa huomioon.

Suunnitellessamme aikataulua perehdytyskansion lukemiselle meidän olisi pitänyt ensin kysyä kuinka paljon lastenkoti luulee tarvitsevänsä aikaa kansion lukemiseen. Tämän keskustelun olisimme voineet käydä ensimmäisellä tapaamisella vastaavan ohjaajan kanssa, jotta olisimme osanneet luoda koko prosessille kaikkien kannalta toimivan aikataulun. Lisäksi vastaavalle ohjaajalle lähetetyssä arviointilomakkeessa meidän olisi pitänyt laatia ohjeet siitä, kuinka numerollinen arviointilomake on tarkoitus täyttää. Uskomme kuitenkin, että vastaava ohjaaja osasi tulkita numeroasteikon oikein ja ymmärsi, että numero 1 edusti asteikon huonompaa ja 5 parempaa päätyä. Uskomuksemme vahvistui hänen kirjoittamien kommenttien perusteella, sillä ne sisälsivät positiivista palautetta.

Kehittämissideana lastenkodin perehdytyksen suhteen toivomme, että jokainen vakituinenkin työntekijä kävisi perehdytyskansion kokonaan läpi. Tämän oli tarkoitus toteutua jo prosessin aikana kerätessämme välipalautteita kansioista, mutta saimme vaihtelevasti vain yhden tai kaksi vastausta. Uskomme, että jos kaikki yksikön työntekijät tutustuisivat kansioon koottuihin asioihin heidän työpaikastaan, voisi esille tulla yllättäviäkin asioita tai muutoksia. Työyhteisön sisällä saattaisi nousta hyviä keskusteluita kansion lukemisen pohjalta. Pohdimme, että jos sama työntekijä on ollut jo pitkään töissä samassa paikassa, ei hän välttämättä osaa enää tarkastella toimintaansa samalla tavalla kuin uusi työntekijä. Tällöin kansioon kirjattujen toimintatapojen ja -ohjeiden läpikäyminen voisi herättää työntekijän refleктоimaan omaa toimintaansa suhteessa niihin. Joka tapauksessa kansion lukeminen ja sinne kirjattujen asioiden läpikäyminen mahdollistaisi työryhmän kehittämisen ja käytettyjen työmallien yhtenäistämisen. Tällöin myös perehdyttäminen kehittyisi, kun uuden työntekijän saamat tiedot vastaisivat yleisesti lastenkodissa käytössä olevia käytänteitä.

Toivomme, että lastenkoti hyödyntää perehdytyksissä tekemäämme perehdytyksen muistilistaa, sillä sen avulla sekä perehdytettävän että perehdyttäjän on varmasti helpompi pysyä ajan tasalla perehdytyksen etenemisestä. Uskomme, että muistilistaa käytettäessä tulee varmemmin perehdytettyä samat asiat jokaiselle työntekijälle perehdyttäjistä riippumatta. Mielestämme tällaisen listan käyttäminen lisää perehdytyksen ammatillisuutta. Toivomme, että lastenkoti myös toteuttaisi perehdytys- tai esittelyvideon tekemisen, sillä mielestämme se olisi uudenlainen tapa tutustuttaa uudet työntekijät tai potentiaaliset hakijat yksikön toimintaan. Video on mielestämme helposti lähestyttävä tapa tähän. Lastenkoti voisi tehdä itsensä myös houkuttelevamman työpaikan laadukkaalla videosittelyllä tiloistaan ja toimintavoistaan, sillä vastaavan ohjaajan mukaan niin syrjässä sijaitsevalle paikalle oli vaikea saada työntekijöitä.

## Lähteet

### Painetut

Aaltonen, S. & Heikkinen, A. 2013. Nuoret lastensuojelussa. Teoksessa Bardy, M. Lastensuojelun ytimissä. 4., uudistettu painos. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus THL, 197-208.

Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2008. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. 2. painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Kauhanen, J. 2010. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10. painos. Helsinki: WSOYpro.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia.

Kuula, A. 2011. Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

Känkänen, P. 2013. Siirtymät sijaishuollossa - hetkiä ja ikuisuuksia. Teoksessa Bardy, M. Lastensuojelun ytimissä. 4., uudistettu painos. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus THL, 264-272.

Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.

Murto, K. 2013. Terapeuttinen yhteisö. Porvoo: Kari Consulting.

Murto, K. 2016. Yhteisöhoidon historiaa. Psykiatriset yhteisöt. Jyväskylä: Kari Consulting.

Murto, K. 1997. Yhteisöhoidon suuntauksia. Jyväskylä: Jyväskylän koulutuskeskus.

Rousu, S. 2018. Mitä voisi olla uusi lastensuojelu? Teoksessa Pätäri, T. & Ylikännö, M. (toim.) Tahto tehdä toisin. Helsinki: Tietosanoma, 146-158.

Saastamoinen, K. 2010. Lapsen asema sijaishuollossa - Käsikirja arjen toimintaan. Helsinki: Edita Publishing.

Saastamoinen, K. 2018. Lapsi sijaishuollossa. Yhteydenpidon rajoittaminen ja rajoitustoimenpiteet. Helsinki: Edita.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. 1.-2. painos. Helsinki: Tammi.

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

## Sähköiset

Guarnaccia, C., Ferraro, A.M., Lo Cascio, M., Bruschetta, S. & Giannone, F. 2019. The SCIA Questionnaire: standards for communities for children and adolescents - a tool for the evaluation of good practices. *Therapeutic Communities: The International Journal of Therapeutic Communities*. Vol. 40 No. 1. Bingley: Emerald Publishing Limited, 1-15. Saatavilla Laurea-ammattikorkeakoulun tunnuksilla sähköisesti osoitteessa <https://www-emerald-com.nelli.laurea.fi/insight/content/doi/10.1108/TC-01-2018-0002/full/pdf?title=the-scia-questionnaire-standards-for-communities-for-children-and-adolescents-a-tool-for-the-evaluation-of-good-practices>.

Hytönen, K-M., Malinen, A., Salenius, P., Haikari, J., Markkola, P., Kuronen, M. & Koivisto, J. 2016. Lastensuojelun sijaishuollon epäkohdat ja lasten kaltoinkohtelu 1937-1983. Viitattu 2.1.2020. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74821/Rap\\_2016\\_22.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74821/Rap_2016_22.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Isoniemi, S. 2019. Sijaishuoltopaikasta poistuminen ja sinne palaamatta jääminen poliisin lastensuojeluviranomaiselle antaman virka-avun näkökulmasta. Väitöskirja. Vaasan yliopisto. Viitattu 10.1.2020. <https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/8186/978-952-476-865-8.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Laki lastensuojelulain muuttamisesta 2019/542. Annettu Helsingissä 12.4.2019. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190542>.

Lastensuojelulaki 2007/417. Annettu Helsingissä 13.4.2007. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417#L10>.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2019. Lastensuojelulain (542/2019) muutokset. Viitattu 2.1.2020. <http://www.avi.fi/documents/10191/14520980/Lastensuojelulain+muutokset/2d560b4a-9d0d-43b0-b0b1-c9e6169388dd>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2016. Lastensuojelun sijaishuollossa kaltoin kohdelluilta pyydettiin anteeksi. Viitattu 2.1.2020. [https://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/1271139/lastensuojelun-sijaishuollossa-kaltoin-kohdelluilta-pyydettiin-anteeksi](https://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/1271139/lastensuojelun-sijaishuollossa-kaltoin-kohdelluilta-pyydettiin-anteeksi)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2019a. Tilastoraportti. Viitattu 15.02.2020. [http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138211/Tr23\\_19\\_LASU.pdf?sequence=5&isAllowed=y](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/138211/Tr23_19_LASU.pdf?sequence=5&isAllowed=y)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2019b. Lastensuojelulain muutokset astuvat voimaan 1.1.2020 - osallistu koulutustilaisuuksiin. Viitattu 16.12.2019. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/-/lastensuojelulain-muutokset-astuvat-voimaan-1-1-2020-osallistu-koulutustilaisuuksiin>



Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. 2020. Rajoitustoimenpiteet sijaishuollossa. Viitattu 27.1.2020. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/rajoitustoimenpiteet-sijaishuollossa>

Tietosuojalaki 2018/1050. Annettu Helsingissä 5.12.2018. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20181050#L6P35>.

Työturvallisuuslaki 2002/738. Annettu Helsingissä 23.8.2002. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>.

Julkaisemattomat

Yhteisökasvatuksen koulutus. 2019. Powerpoint-esitys.

## Taulukot

Taulukko 1: Perehdyttämisen hyödyt (Kangas & Hämäläinen 2008, 4-5). . **Error! Bookmark not defined.**

Taulukko 2: Millainen on hyvä perehdytyskansio?.....**Error! Bookmark not defined.**

Taulukko 3: Yhteistyöprosessi työelämäkumppanin kanssa. ....**Error! Bookmark not defined.**

## Liitteet

|   |    |
|---|----|
| Liite 1: Perehdytyskansion muistilista muokattuna siten, ettei lastenkoti tai sen konserni tule esille. ....      | 36 |
| Liite 2: Alkukartoitus lastenkodin työntekijöille. ....   | 37 |
| Liite 3: Ensimmäinen saatekirje perehdytyskansion palautuksen yhteydessä. ....                                    | 38 |
| Liite 4: Toinen saatekirje perehdytyskansion palautuksen yhteydessä. ....   | 39 |
| Liite 5: Perehdytyskansion arviointilomake lastenkodin työntekijöille. ....                                       | 40 |
| Liite 6: Arviointilomake lastenkodin vastaavalle ohjaajalle. ....   | 41 |
| Liite 7: Perehdytyskansion sisällysluettelo muokattuna siten, ettei lastenkoti tai sen konserni tule esille. .... | 43 |

Liite 1: Perehdytyskansion muistilista muokattuna siten, ettei lastenkoti tai sen konserni tule esille.

| PEREHDYTYKSEN MUISTILISTA                                    |            |                     |
|--|------------|---------------------|
| PEREHTYJÄN NIMI  |            |                     |
| TEHTÄVÄ  |            |                     |
| VASTUUALUE/TYÖYKSIKKÖ  |            |                     |
| ESIMIEHEN NIMI   |            |                     |
| <b>ORGANISAATION TOIMINTA</b>                                | <b>PVM</b> | <b>PEREHDYTTÄJÄ</b> |
| Konserni   |            |                     |
| Yksikkö  |            |                     |
| Strategia, arvot ja tavoitteet                               |            |                     |
| Toimintaa ohjaava lainsäädäntö                               |            |                     |
| <b>PALVELUSUHDEASIAKAS JA TYÖAIKA</b>                        | <b>PVM</b> | <b>PEREHDYTTÄJÄ</b> |
| Verokortti, palkanlaskennan yhteystiedot                     |            |                     |
| Henkilötiedot  |            |                     |
| Noudatettava työehtosopimus                                  |            |                     |
| Työsopimuksen kesto, koeaika ja sen merkitys                 |            |                     |
| Irtisanomisajat  |            |                     |
| Työaika, poissaolot  |            |                     |
| Palkkaus ja palkanmaksupäivä                                 |            |                     |
| Sairauspoissaolot, oma ilmoitus, sairauspoissaolotodistukset |            |                     |
| Ruokailu   |            |                     |
| Paivittaiset lepoajat ja tautot                              |            |                     |
| Työtehtäviin liittyvä matkustaminen                          |            |                     |
| Henkilöstöetuudet ja virkistystoiminta                       |            |                     |
| Lomat  |            |                     |
| <b>OSAAMINEN JA KOULUTUS</b>                                 | <b>PVM</b> | <b>PEREHDYTTÄJÄ</b> |
| Koulutus ja siihen osallistuminen, kustannukset, palkkaus    |            |                     |
| Koulutussuunnitelma  |            |                     |
| Työtehtäviin kuuluvat koulutukset                            |            |                     |
| Kehityskeskustelut   |            |                     |
| <b>TURVALLISUUS</b>  | <b>PVM</b> | <b>PEREHDYTTÄJÄ</b> |
| Tietoturvasuhteisuus ja salassapito                          |            |                     |
| Käyttäjätunnukset ja käyttöoikeudet                          |            |                     |
| Kulurivivalvonta, avaimet                                    |            |                     |
| Työpaikkaväkivallan ehkäisy                                  |            |                     |
| Turvallisuus- ja pelastussuunnitelmat                        |            |                     |
| Työyksikön ensiapuvalmius                                    |            |                     |
| <b>TYÖHYVINVOINTI, TYÖSUOJELU, TYÖTERVEYS</b>                | <b>PVM</b> | <b>PEREHDYTTÄJÄ</b> |
| Työsuojelu   |            |                     |
| Työturvallisuus  |            |                     |
| Työtapaaturmien ehkäisy ja ilmoittaminen, vakuutukset        |            |                     |
| Työterveys   |            |                     |
| Luottamusmiehet  |            |                     |
| <b>VIESTINTÄ</b>   | <b>PVM</b> | <b>PEREHDYTTÄJÄ</b> |
| Intranet   |            |                     |
| Sisäinen ja ulkoinen viestintä                               |            |                     |
| Toiminta sosiaalisessa mediassa                              |            |                     |
| <b>TYÖTEHTÄVÄT JA TYÖALUE</b>                                | <b>PVM</b> | <b>PEREHDYTTÄJÄ</b> |
| Työyksikön esittely  |            |                     |
| Henkilökunnan ja henkilökuntarakenteen esittely              |            |                     |
| Työtehtävät, työnjako, vastuutehtävät, työpistekuvaukset     |            |                     |
| Muut tarvittavat vastuut ja luvat                            |            |                     |
| Työyksikön toimitilat, kiinteistöt, puhelin, posti           |            |                     |
| Työyksikön toimintaprosessit ja menettelytavat               |            |                     |
| Käytössä olevat tietojärjestelmät, koulutukset ja tunnukset  |            |                     |
| AIK-apu  |            |                     |
| Yhteistyökumppanit, yhteistyökäytännöt ja työnjako           |            |                     |
| <b>HENKILÖKOHTAINEN PEREHDYTYSSUUNNITELMA</b>                | <b>PVM</b> | <b>PEREHDYTTÄJÄ</b> |
| Perehdytysuunnitelma, perehdytysmateriaali                   |            |                     |
| Oma perehtymisen ja itsearviointi                            |            |                     |
| Palauttekeskustelut  |            |                     |
| Perehtymisen ja perehdytyksen arviointi                      |            |                     |

Perehdyttämissuunnitelma on tehty \_\_\_\_\_.20\_\_\_\_\_.

Palauttekeskustelut  
\_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_.

Perehdyttämissuunnitelma on viety loppuun \_\_\_\_\_20\_\_\_\_\_.

Allekirjoitukset:

\_\_\_\_\_

Esimies

\_\_\_\_\_

Työntekijä

Liite 2: Alkukartoitus lastenkodin työntekijöille.

Hei!

Olemme tekemässä teidän yksikköönne kesän ja syksyn aikana perehdytyskansiota. Tätä varten haluamme kysyä teidän näkemyksiänne hyvän kansion suhteen. Kiitos ajastanne!

Angeelika Sell & Annika Heiskanen

Minkälainen on mielestäsi hyvä perehdytyskansio? Avaa lyhyesti ajatustasi.

Mitä asioita teidän yksikköönne perehdytyskansiossa mielestäsi kuuluisi olla?

Liite 3: Ensimmäinen saatekirje perehdytyskansion palautuksen yhteydessä.

Tervehdys \_\_\_\_\_ väki!

Olemme koonneet nyt ensimmäisen raakaversion perehdytyskansioista. Tässä vaiheessa haluamme saada sisällön vastaamaan teidän tarpeita ja sen jälkeen lähdemme hienosäätämään kansiota. Jotta saamme tästä tehtyä juuri teidän yksikköön sopivan perehdytyskansion, niin tarvitsemme teidän mielipiteitä. Toivomme, että ehtisitte lukemaan kansiota ja kommentoimaan sitä. Perehdytyskansio on teidän luettavissa ja kommentoitavissa **lokakuun loppuun saakka**. Kirjoittakaa vapaasti perehdytyskansioon kommentteja ja miettikää ainakin seuraavia asioita:

- Mitä mielestänne pitäisi lisätä vielä perehdytyskansioon?
- Mitä mielestänne pitäisi poistaa perehdytyskansioista?
- Mitä mielestänne pitäisi muokata perehdytyskansiossa?

Etukäteen kiittäen,  
Annika & Angeelika

[annika.heiskanen@student.laurea.fi](mailto:annika.heiskanen@student.laurea.fi)  
[angeelika.sell@student.laurea.fi](mailto:angeelika.sell@student.laurea.fi)

Liite 4: Toinen saatekirje perehdytyskansion palautuksen yhteydessä.

Hei \_\_\_\_\_!

Olemme nyt saaneet valmiiksi teidän kommenttien perusteella päivitetyn perehdytyskansion. Vielä kerran haluamme kysyä teidän mielipiteitänne tämän uuden version suhteen. Näiden perusteella valmistamme vielä lopullisen kansion. Voitte edelleen kommentoida vapaasti kaikkea kansion suhteen, mutta tällä kertaa toivomme erityisesti kiinnittämään huomiota ja antamaan kommentteja koskien:

- Perehdytyskansion ulkoasua
- Perehdytyskansion sisältöä – löytyykö kaikki tarpeellinen/oleellinen? Onko sisällysluettelo kattava?
- Muita kehitysideoita

Toivomme mahdollisimman monen työntekijän kommentoivan kansiota saadaksemme siitä mahdollisimman teidän yksikkönne tarpeita vastaavan 😊  
Kansio on teidän luettavissa ja kommentoitavissa 6.12. perjantaihin saakka.

Kiitos yhteistyöstä ja iloista joulun odotusta!

Angeelika & Annika

[angeelika.sell@student.laurea.fi](mailto:angeelika.sell@student.laurea.fi)

[annika.heiskanen@student.laurea.fi](mailto:annika.heiskanen@student.laurea.fi)

Liite 5: Perehdytyskansion arviointilomake lastenkodin työntekijöille.

**PEREHDYTYSKANSION ARVIOINTILOMAKE**

**Millainen perehdytyskansion sisältö mielestäsi on?**

---

---

---

**Missä olemme onnistuneet perehdytyskansion suhteen?**

---

---

---

**Mitä kehitettävää löydät perehdytyskansiosta?**

---

---

---

**Mitä mieltä olet perehdytyskansion visuaalisesta ilmeestä?**

---

---

---

**Vaikuttaako uusi perehdytyskansio tuleviin perehdytyksiin? Miten?**

---

---

---

**Muuta mainittavaa:**

---

---

---

Kiitos palautteesta! 😊



Liite 6: Arviointilomake lastenkodin vastaavalle ohjaajalle.

### ARVIOINTI

**Opinnäytetyön eri vaiheet on toteutettu työelämän kanssa tiiviissä yhteistyössä**

1            2            3            4            5

**Miten?**

---



---



---

**Muutoksista ja ongelmatilanteista on neuvoteltu ohjaajien ja työelämän edustajien kanssa**

1            2            3            4            5

**Miten?**

---



---



---

**Opinnäytetyöprosessi ja sen tulokset ovat olleet hyödyllisiä työelämälle**

1            2            3            4            5

**Miten?**

---



---



---

**Opiskelijat tuottivat sellaista uutta tietoa tai osaamista, jota työelämäkumppani ei osannut odottaa**

1            2            3            4            5

**Mitä?**

---



---



---

**Tulokset ovat hyödynnettävissä myös prosessin kohteen ulkopuolella**

**1            2            3            4            5**

**Miten?**

---

---

---

**Muuta mainittavaa:**

---

---

---

**KIITOS! ☺**

Liite 7: Perehdytyskansion sisällysluettelo muokattuna siten, ettei lastenkoti tai sen konserni tule esille.

## **SISÄLLYS**

### **ORGANISAATION TOIMINTA**

1. ORGANISAATIO – LASTENKOTI
  - 1.1 ORGANISAATIO
  - 1.2 LASTENKOTI
2. TOIMINTA-AJATUS
  - 2.1 YHTEISÖHOITO

### **PROSESSIT JA KÄYTÄNTEET**

1. KÄYTÄNTEET
  - 1.1 HOITOPROSESSI
  - 1.2 KOLMEN PORTAAN MALLI
  - 1.3 HILJAINEN TUNTI
  - 1.4 PUHELIMET
  - 1.5 HYGIENIATARVIKKEET
  - 1.6 PUKEUTUMINEN
  - 1.7 SAIRASPÄIVÄ
  - 1.8 JUHLAPYHÄT
  - 1.9 KOULU
  - 1.10 ULKOILU
  - 1.11 VIERAAT
  - 1.12 VIRVOITUSJUOMAT
  - 1.13 TUPAKOINTI
2. OMAOHJAAJUUS
  - 2.1 OMAOHJAAJAPROSESSI
  - 2.2 OMAOHJAAJATUNNIT
3. TOIMINTA-OHJEET
  - 3.1 RAPORTOINTI JA DOKUMENTOINTI
  - 3.2 HATKAAMINEN
  - 3.3 SEULAKÄYTÄNTÖ
  - 3.4 LIIKKUMISVAPAUDEN RAJOITTAMINEN (LVR)
  - 3.5 VÄKIVALTA- JA UHKATILANNE
  - 3.6 LÄÄKEHOITO
  - 3.7 KASVATUSKESKUSTELU
4. RAHA
  - 4.1 NUORTEN RAHA-ASIAT
  - 4.2 PALKALLISET TYÖT
  - 4.3 TALON ULKOPUOLELLA TAPAHTUVA TYÖHARJOITTELU
  - 4.4 KORVAUSVELVOLLISUUS
  - 4.5 RAHAN KÄSITTELY
  - 4.6 NUORILLE ANNETTAVA KÄYTTÖRAHA
5. TILAT
  - 5.1 NUOREN OMA HUONE
  - 5.2 PELIHUONE
  - 5.3 KUNTOSALI
  - 5.4 SAUNA
  - 5.5 BÄNDITILA

**TYÖTEHTÄVÄÄN OPASTAMINEN**

## 1. TYÖVUOROT

- 1.1 JOKAISESSA VUOROSSA
- 1.2 AAMUVUORO
- 1.3 ILTAVUORO
- 1.4 YÖVUORO
- 1.5 LISÄKSI

## 2. KOKOUKSET

- 2.1 AAMUKOKOUS
- 2.2 ILTAKOKOUS
- 2.3 YHTEISÖKOKOUS
- 2.4 TALONKOKOUS
- 2.5 HENKILÖKUNNAN KOKOUS

## 3. YHTEISÖILTA

## 4. AIKATAULUT

- 4.1 YLEISESTI
- 4.2 RUOKAILUT
- 4.3 VIIKKOAIKATAULU

**VERKOSTOT**

## 1. TYÖTERVEYS

- 1.1 TYÖTAPATURMA/VAPAA-AJAN LOUKKAANTUMINEN

## 2. SOSIAALI- JA KRIISIPÄIVYSTYKSET

- 2.1 SOSIAALIPÄIVYSTYS
- 2.2 KRIISIPÄIVYSTYS

## 3. VIRANOMAISYHTEYSTIEDOT

## 4. PUHELIMET

## 5. HUOLTONUMEROT

## 6. MUUT TÄRKEÄT PUHELINNUMEROT

**KEHITTÄMISEN SEURANTA**

## 1. PEREHDYTYKSEN MUISTILISTA