



samk

Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

ANNI RANNE

Perehdytyskansio lapsiperheiden sosiaalipalveluihin

SOSIAALIALAN KOULUTUSOHJELMA
2020

Tekijä(t) Ranne, Anni	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä toukokuu 2020
	Sivumäärä 25	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi Perehdytyskansio Lapsiperheiden sosiaalipalveluihin		
Tutkinto-ohjelma Sosiaalialan koulutusohjelma		
Tiivistelmä <p>Tein opinnäytetyönäni perehdytyskansion Porin lapsiperheiden sosiaalipalveluihin. Lapsiperheiden sosiaalipalveluissa tehdään palvelutarpeen arviointityö. Uudessa v.2018 perustetussa lapsiperheteimissä ei ollut vielä olemassa olevaa perehdytyskansiota, joten tarve kansiolle oli olemassa.</p> <p>Opinnäytetyöni teoriaosuudessa kävin läpi oleellisilta osilta perehdyttämistä, sosiaalihuoltolaki, sosiaalihuollon asiakasprosessia, sekä lapsiperheiden sosiaalipalveluita. Perehdyttämisen pääasiallinen tarkoitus on tutustuttaa uusi työntekijä organisaatioon ja uusiin työtehtäviin. Perehdyttämällä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen tavat, ihmiset ja työnsä sekä siihen liittyvät odotukset. Uuden sosiaalihuoltolain ja lastensuojelulain muutoksien astuttua voimaan vuonna 2015 tapahtui muutoksia kuntien lastensuojelun rakenteissa. Uudistetun sosiaalihuoltolain tarkoitus on vahvistaa peruspalveluita ja sitä kautta vähentää lastensuojelulain alaisten korjaavien toimenpiteiden tarvetta.</p> <p>Opinnäytetyönäni tein perehdytyskansion, joka sisältää perehdytyksessä tarvittavat materiaalit lapsiperheteimiin käyttöön uusien työntekijöiden perehdytyksen avuksi. Kansio sisältää organisaation yleiset ohjeet, sekä lapsiperheteimiin liittyvät omat ohjeistukset. Perehdytyskansio tehtiin sähköiseen muotoon, jotta tiedot ovat helposti saatavilla ja päivitettävissä. Perehdytyskansio helpottaa työssä tarvittavien oleellisten tietojen löytymistä, sekä uuden työntekijän integroitumista työyhteisöön. Kansio myös vähentää tietojen etsimiseen käytettyä aikaa.</p>		
Asiasanat Perehdyttäminen, lapsiperheiden sosiaalipalvelut, sosiaalihuoltolaki		

Author(s) Ranne, Anni	Type of Publication Bachelor's thesis	Date May 2020
	Number of pages 25	Language of publication: finnish
Title of publication Induction guide for family social services		
Degree program Degree Programme in Social services		
Abstract <p>Purpose of my Bachelor`s thesis was to make induction guide for family social services in Pori. There was a need for induction guide since there was no existing guide in a team recently founded in 2018.</p> <p>In the theory part of my Bachelor`s thesis I went through essential parts of induction, social welfare act, customer process of social services and family social services. Main purpose of induction is to familiarize new employee to organization and new work tasks. Induction means all the procedures which help new employee to know workplace, habits, people and expectations related to work. After new social welfare act came into effect in 2015, changes happened in structures of the commune social services. Purpose of the renewed social welfare act is to strengthen basic services and thus decrease the need of repairing procedures belonging to the child welfare act process.</p> <p>As my Bachelor`s thesis I made an induction guide which includes all the materials needed to ease up induction of new employees in the team of social services. Induction guide includes general guides of organization and specific guides related to social services team. Induction guide was made in electrical form so that information would be easily available and upgradeable. Induction guide makes finding essential information easier and helps new employees integrate to workplace. Induction guide also decreases time needed for finding information.</p>		
<u>Key words</u> Induction, Family social services, Social welfare act		

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 PEREHDYTTÄMINEN	6
2.1 Perehdyttäminen ja työnopastus.....	6
2.2 Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus.....	6
2.3 Perehdytysuunnitelman avainkohdat.....	7
2.4 Uuden työntekijän vastuu.....	9
2.5 Työsuojelu.....	10
3 LAPSIPERHEIDEN SOSIAALIPALVELUT	11
3.1 Sosiaalihuoltolaki.....	11
3.2 Lasten, nuorten ja perheiden sosiaalipalvelut	12
3.3 Tuen tarpeet ja tukimuodot	12
3.4 Lastensuojeluasian vireille tulo.....	13
4 ASIAKASPROSESSI	14
4.1 Yhteydenotto sosiaalihuoltoon.....	14
4.2 Palvelutarpeen arviointi	14
4.3 Sosiaalihuollon asiakkuus	15
4.4 Palvelut.....	16
5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	17
5.1 Tehtävä.....	17
5.2 Yhteistyökumppani	18
5.3 Projektimainen opinnäytetyö	19
5.4 Projektin valmistelu	20
5.5 Perehdytyskansion suunnittelu- ja toteutusvaihe	21
6 POHDINTA	23
LÄHTEET	

1 JOHDANTO

Uusi sosiaalihuoltolaki ja lastensuojelulain muutokset astuivat voimaan vuonna 2015. Muutokset saivat aikaan uudistuksia lapsiperheiden palvelutarpeen arviointeihin, sekä palveluiden järjestämiseen. Uusi sosiaalihuoltolaki vahvistaa peruspalveluja siirtäen painopistettä korjaavista toimista hyvinvoinnin edistämiseen ja varhaiseen tukeen.

Opinnäytetyönäni toteutin perehdytyskansion Lapsiperheiden sosiaalipalveluihin Porisiin. Lapsiperheiden sosiaalipalveluiden tiimi aloitti toimintansa Porissa vuoden 2018 alussa. Heidän tiiminsä kuuluu lastensuojelun alaisuuteen, mutta heidän työnsä perustuu sosiaalihuoltolakiin, jonka mukaisia palveluita he asiakkailleen tarjoavat. Lapsiperhepalveluiden tiimissä tehdään palvelutarpeen arviointityö.

Tarve kansion tekemiseen ilmeni ollessani harjoittelussa lapsiperhepalveluiden tiimissään keväällä 2018. Harkitessani opinnäytetyön aihetta ja keskustellessani siitä työyhteisössä, kertoi viimeisimpänä tiimissä aloittanut työntekijä kaivanneensa perehdytyskansiota. Keskusteluiden ja omien kokemuksieni kautta sain hyvän näkökulman perehdytyskansion tärkeydestä työyhteisössä, jonka johdosta innostuin tarttumaan perehdytyskansion tekemiseen.

Ammatillisesti hyödynni kansion tekemisestä saamalla laajemman ja kattavamman käsityksen sosiaalihuollon ennaltaehkäisevyydestä sekä perehdyttämisen tärkeydestä työyhteisöissä. Toivon perehdytyskansion antavan lapsiperhepalveluiden työyhteisölle yhteisen työkalun, jota he pystyvät hyödyntämään työn tekemisessä, sekä uusien työntekijöiden perehdyttämisessä.

2 PEREHDYTTÄMINEN

2.1 Perehdyttäminen ja työnopastus

Perehdyttäminen on uuden työntekijän tukemista ja opastamista siihen saakka, kunnes hän on valmis selviytymään uudesta työtehtävästään tarvittavan itsenäisesti. Se on tutustumista uuteen organisaatioon ja uusiin tehtäviin, ja sen pitäisi koskea kaikkia rekrytoituja henkilöitä, kuten harjoittelijoita, sijaisia ja uusiin tehtäviin siirrettyjä henkilöitä. Perehdyttäminen on palvelus uudelle työntekijälle, organisaation toiminnan laadun säilyttämiselle ja yrityskuvalle (Viitala 2004, 259). Perehdyttäminen voi laajimmillaan auttaa myös kehittämään työyhteisöä ja koko organisaatiota (Kupias & Peltola 2009, 19.).

Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen tavat, ihmiset ja työnsä sekä siihen liittyvät odotukset. Työnopastukseen puolestaan kuuluvat kaikki ne asiat, jotka liittyvät itse työn tekemiseen. Työkokonaisuus määrittelee mistä osista ja vaiheista työ koostuu ja mitä tietoa ja osaamista työ edellyttää. Tämän lisäksi tarvitaan tietoa välineistä, koneista, terveys- ja turvallisuusvaaroista, sekä siitä miten työ tehdään turvallisesti. Perehdyttäminen ja työnopastaminen ovat tärkeä osa henkilöstön kehittämistä. Niillä lisätään henkilöstön osaamista, parannetaan laatua, tuetaan työssä jaksamista, sekä vähennetään työtaturmia ja poissaoloja (Penttinen & Mäntynen 2007, 2).

2.2 Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus

Perehdyttäminen olisi hyvä aloittaa jo valintamenettelyvaiheessa, minkä voi ajatella myös yrityskuvamarkkinointina. Haastatteluvaiheessa olisi tärkeää antaa hakijalle tietoa työpaikasta ja työnkuvasta. Viimeistään valinnat tehtyään ja uudelle työntekijälle ilmoittaessaan työnantajan olisi hyvä keskustella lisää työn yksityiskohdista ja työsuhteen aloittamisesta. Mitä enemmän työntekijä tietää ja on valmistautunut ennen perehdytysvaihetta, sitä tehokkaammin hän pääsee käsiksi työnkuvaansa (Viitala 2004, 260).

Uuden työntekijän ensimmäinen työpäivä uudessa työssä on aina merkityksellinen ja se säilyy pitkään mielessä. Ensimmäisenä päivänä työntekijä on aina herkkä aistimaan tunnelmaa ja on hyvin vastaanottavaisella mielellä, minkä vuoksi tämä ensikohtaaminen onkin aina erityisen tärkeä etenkin yrityskuvan kannalta. Ensimmäisenä päivänä esimiehen tehtävä on ottaa uusi työntekijä vastaan ja esitellä hänelle lähimmät työtoverit ja laatia perehdyttämisohjelma. Perehdyttämisohjelmassa sovitaan asioista, joihin työntekijä perehtyy ja henkilöt, joiden kanssa hän niihin perehtyy. Vastuu perehdyttämisestä kuuluu aina esimiehelle, mikä määrittellään myös työturvallisuuslainsäädännössä. Esimiehen on hyvä olla aina tavoitettavissa ja osoittaa kiinnostuksensa perehdyttämistä kohtaan, vaikka ei perehdyttämisestä vastaisikaan. Perehdyttämisen ydin muodostuu työtehtävään opastamisesta, mihin liittyy menetelmiin, koneisiin, työturvallisuuteen ja järjestelmiin sekä materiaaleihin tutustuttaminen. Ensimmäiset kaksi viikkoa ovat keskeisiä hyvässä perehdyttämisessä ja niiden aikana tuetaan uuden työntekijän sitoutumista organisaatioon ja tehtävään. Laajemmin ajateltuna perehdyttämisellä turvataan laatua ja tuottavuutta, sekä lisätään henkilöstön pysyvyyttä, myönteistä asennetta ja työturvallisuutta (Viitala 2004, 264–265).

2.3 Perehdytys suunnitelman avainkohdat

Perehdytyksen suunnittelussa on aina otettava huomioon mitä asioita perehdytys sisältää, kuka on vastuussa mistäkin asiasta, sekä milloin, miten ja missä järjestyksessä nämä asiat käydään läpi. Lisäksi suunnittelussa on erityisen tärkeää ottaa huomioon, kenelle perehdytys on suunnattu, eli miten jokainen uusi työntekijä otetaan huomioon omana yksilönään (Eklund 2018,76).

Kuka viittaa henkilöön, joka on vastuussa kyseisen asian opastamisesta perehdyttävälle. Vaikka vastuu perehdytyksestä on aina esimiehellä voi hän jakaa perehdyttämisen eri osa-alueisiin ja joka osa-alueella voi olla eri perehdyttäjensä. Sujuvan perehdyttämisen kannalta tärkeintä olisi jokaisen perehdyttäjän tietää oma osa-alueensa, jonka perehdyttämisestä on vastuussa, jotta vältetään turhilta päällekkäisyyksiltä perehdytyksessä. Esimiehen tulee perehdyttäjiä valitessaan ottaa huomioon resurssien riittävyys. Perehdyttäjillä tulee olla riittävästi aikaa perehdyttämiseen. Perehdyttäjää

helpottaa myös koko organisaation ymmärrys perehdyttämisen tärkeyttä kohtaan, mikä vaatii yhteistyötä koko organisaation sisällä (Eklund 2018,76–77).

Mitä puolestaan viittaa asioihin, joita tullaan käymään perehdytyksen aikana läpi. Mitä tehtäviä, toimintatapoja, pelisääntöjä, järjestelmiä, laitteita, yms pitää käydä läpi perehdytettävän kanssa. Nämä kaikki asiat muodostavat perehdytyksen rungon. Esimiehen on hyvä etukäteen suunnitella mitkä asiat uuden työntekijän tulee oppia ja missä järjestyksessä. Nämä muodostavat perehdytyksen rungon ja ne tulee kirjata perehdytysohjelmaan. Perehdytysohjelman olemassaolo helpottaa myös perehdyttäjää muistamaan kaikki asiat, jotka tulee muistaa uuden työntekijän perehdytyksessä. Näin jokainen uusi työntekijä saa myös saman perehdytyksen ja tasalaatuisuus perehdytyksessä on varmempaa (Eklund 2018, 77).

Milloin viittaa siihen missä järjestyksessä mitkäkin asiat tullaan opastamaan ja kuinka kauan niihin menee. Missä järjestyksessä asiat voidaan käsitellä ja mikä järjestys olisi oppimisen kannalta paras mahdollinen. Etukäteen kukaan ei osaa sanoa kuinka kauan uudella perehtyjällä menee uusien asioiden sisäistämiseen tai kuinka paljon ympäristön muutokset vaikuttavat aikatauluihin. Aikatauluja miettiessä tärkeintä ei ole miettiä kovin yksityiskohtaisia aikoja, koska niissä ei kuitenkaan täysin tulla pysymään, mutta tietynlainen aikataulutus suunnitelmaan on hyvä tehdä. Vaikka aikataulut eivät lopulta toteutuisikaan, on olemassa suunnitelma, johon voidaan jatkuvasti peilata edistymistä. Suunnitelman idea on, että sitä seurataan ja päivitetään aina perehdytyksen aikana (Eklund 2018, 78).

Miten viittaa siihen, miten perehdytys käytännössä toteutetaan. Mahdollisuuksia on rajattomasti. Yleisempiä ovat koulutukset ja työssä oppiminen ohjaajan opastuksella. Jotkut asiat perehtyjä voi käydä itsenäisesti läpi lukemalla esimerkiksi perehdytysoppaasta tai katsomalla videomateriaalia. Toiset asiat voidaan käydä läpi keskustelun avulla esimiehen tai koko tiimin kanssa. Tällä hetkellä joissakin työpaikoissa on käytössä myös virtuaalioppimisympäristöjä, jotka tulevat varmasti myös yleistymän tulevaisuudessa (Eklund 2018, 78–79).

Kenelle viittaa siihen kenelle perehdytys on suunnattu. Jokaisen uuden työntekijän yksilölliset ominaisuudet tulee huomioida perehdytyksessä ja näin varmistaa

yksilöllinen ja joustava perehdytys. Perehdytyksen suunnittelijoiden on hyvä määrittää vaatimukset uuden työntekijän oma-aloitteisuudelle perehdytyksen suhteen. Näin työntekijän oma vastuu perehdytyksestä voidaan ottaa puheeksi riittävän aikaisessa vaiheessa. Uudesta työntekijästä opitaan uutta joka päivä perehdytyksen edetessä ja sen vuoksi perehdytyssuunnitelman tulisi olla sujuvasti muokattavissa, jotta se pystytään räätälöimään perehdytyksen edetessä perehtyjälle sopivaksi (Eklund 2018, 79–80).

2.4 Uuden työntekijän vastuu

Perehdytysprosessin kehittämisestä puhuttaessa usein huomio kiinnittyy vain työnantajan vastuuseen ja rooliin toimia perehdytyksen järjestäjänä. Perehdytys on kuitenkin aina kaksisuuntainen prosessi, eikä työnantaja voi onnistua yksin perehdytyksessä, vaikka perehdytys olisi kuinka hyvin suunniteltu ja järjestetty (Eklund 2018, 161).

Suuri osa onnistumisen vastuusta on myös perehdytettävällä työntekijällä. Työntekijän on otettava vastuu omasta oppimisestaan ja osattava ilmaista miten perehdyttäjät voivat tukea juuri hänen oppimistaan. Työntekijän tulee kertoa mitkä asiat hän jo hallitsee ja missä asioissa kaipaa lisäopastusta. Suurin osa työpaikan toimintatavoista ovat itsestäänselvyksiä pidempiaikaisille työntekijöille, eli usein perehdyttäjille, mutta perehdytettävän silmin yllättävätkin asiat voivat olla uusia. Jokaisessa työpaikassa on paljon kirjoittamattomia sääntöjä ja toimintatapoja, jotka ovat pieniä asioita, mutta vaikuttavat paljon työn tekemiseen. Näiden pienienkin asioiden avaaminen uudelle työntekijälle on hyvin olennaista, koska hänellä ei vielä ole perustietoa organisaation tavoista. Sekä perehdyttäjän ja perehdytettävän täytyy tällöin huolehtia omasta aktiivisuudesta ja avoimesta keskustelusta, jotta asiat tulevat puheeksi perehdytyksen aikana. Työntekijällä on myös vastuu kysyä häntä mietityttävät asiat ja uskaltaa nostaa keskustelun kohteeksi häntä askarruttavat säännöt ja ohjata perehdytys oikeaan suuntaan (Eklund 2018, 166–167). Työntekijän perehdytys on organisaatiolle hieno tilaisuus hyödyntää tuoret silmät, saada palautetta ja sitä kautta pystyä kehittämään omaa toimintaansa. Perehdytysaika kannattaakin siis hyödyntää ja kannustaa uutta työntekijää tuomaan reippaasti esille omia näkemyksiään ja kehitysideoitaan (Eklund 2018, 22).

2.5 Työsuojelu

Työsuojelua määrittävät erilaiset lait, kuten työturvallisuuslaki, työterveyshuoltolaki ja työsuojelun valvontalaki. Niiden tavoitteena on huolehtia, että työn tekeminen on turvallista ja terveellistä ja että työpaikoilla näitä asioita käsitellään. Ennen kaikkea työsuojelun tavoitteena on varmistaa, että työntekijä voi kaikin puolin hyvin ja pystyy tekemään työnsä tehokkaasti. Hyvinvoivat työntekijät viihtyvät työssään paremmin ja ovat tuottavampia (Kuoppamäki 2004, 40). Perehdytysvaiheessa työsuojeluun liittyvät asiat on hyvä käydä läpi uuden työntekijän kanssa. Työsuojeluun liittyvät ohjeistukset on myös hyvä olla työntekijöiden helposti saatavilla tarvittaessa.

Työturvallisuuslain tarkoitus on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi, sekä ennaltaehkäistä ja torjua työtapa-turmia ja ammattitauteja (työturvallisuuslaki 738/2002, 1§). Työnantajan velvollisuus on huolehtia tarpeellisilla toimenpiteillä työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja työympäristöön, sekä työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työnantajalla tulee olla turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi ja työkyvyn ylläpitämiseksi työsuojelun toimintaohjelma. Toimintaohjelman tulee sisältää työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset. Toimintaohjelmaa on käsiteltävä yhdessä työntekijöiden kanssa ja se tulee ottaa huomioon työpaikan kehittämistoimin-nassa ja suunnittelussa. Työnantajan on yhteistyössä työntekijöiden kanssa ylläpidet-tävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla (Kuoppamäki 2004, 41)

3 LAPSIPERHEIDEN SOSIAALIPALVELUT

3.1 Sosiaalihuoltolaki

Vuoden 2015 huhtikuusta astui voimaan uusi sosiaalihuoltolaki, jonka tarkoitus on edistää sosiaalista hyvinvointia ja turvallisuutta. Sen keinoin pyritään vaikuttamaan väestön sosiaaliseen hyvinvointiin ja turvallisuuteen sekä toimintakykyyn ja osallisuuteen. Laki koskee kaikkia asiakkaita aina vauvasta vaariin (Sosiaalihuoltolain soveltamisopas 2017,13).

Sosiaalihuoltolain tarkoitus on vahvistaa peruspalveluita ja sitä kautta vähentää korjaavien toimenpiteiden tarvetta. Tarkoitus on pyrkiä tarjoamaan matalammalla kynnyksellä palveluita peruspalveluiden yhteydessä, jotta niihin hakeutuminen olisi asiakkaille helpompaa. Laki edellyttää kuntia varaamaan riittävät resurssit palvelujen toteuttamiseen ja että kuntalaisille kerrotaan selkeästi mihin heillä on oikeus ja mistä he saavat tarvitsemiaan palveluita (Sosiaalihuoltolain soveltamisopas 2017,13).

Asiakaslähtöisyys on ollut yksi keskeisin periaate lakia valmisteltaessa. Tarkoitus on tarjota palveluita asiakaslähtöisesti, mikä tarkoittaa asiakkaan omien mielipiteiden ja ajatusten mukaan ottamista palveluita suunniteltaessa ja niitä toteutettaessa. Tämä edellyttää hyvää vuoropuhelua asiakkaan ja palveluiden tarjoajan välillä. Uuden sosiaalihuoltolain voimaantulon yhteydessä tuli muutoksia myös muihin lakeihin, kuten lastensuojelulakiin, terveydenhuoltolakiin, sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista annettuun lakiin, sekä lapsen elatuksesta annettuun lakiin (Sosiaalihuoltolain soveltamisopas 2017,13).

Sosiaalihuolto on uudessa sosiaalihuoltolaissa määritelty siten, että siihen sisältyvät sosiaalisen turvallisuuden ja hyvinvoinnin edistäminen, sekä eri laeissa määritellyt sosiaalihuollon tehtävät ja palvelut. Sosiaalihuoltolain 14§:ssä luetellaan sosiaalihuoltoon kuuluvat palvelut, joita ovat sosiaalityö, sosiaaliohjaus, kuntoutus, perhetyö, kotipalvelu, kotihoito, asumispalvelut, laitospalvelut, liikkumista tukevat palvelut, päihdetyö, mielenterveystyö, kasvatus- ja perheneuvonta, lasten ja vanhemman välisten tapaamisten valvonta, sekä muita 11§:n mukaisiin tarpeisiin vastaavia asiakkaan

hyvinvoinnille välttämättömiä sosiaalipalveluja. Erityislaeissa sitten taas säädetään esimerkiksi lastensuojelusta, toimeentulotuesta, vammaispalveluista ja koulujen ja opiskeluhuollon kuraattoripalveluista (Sosiaalihuoltolain soveltamisopas 2017, 17).

3.2 Lasten, nuorten ja perheiden sosiaalipalvelut

Sosiaalipalveluiden tavoitteena on edistää ja ylläpitää lasten, nuorten ja perheisen toimintakykyä, sosiaalista hyvinvointia, turvallisuutta ja osallisuutta (Sosiaalihuoltolain soveltamisopas 2017, 23). Sosiaalipalveluita järjestetään aina lapsen, nuoren tai perheen tarpeiden mukaisesti. Sosiaalipalvelut on järjestettävä asiakkaan kotikunnassa, tai siinä kuntayhtymässä johon kotikunta kuuluu. Kunnilla on velvollisuus tiedottaa asukkaitaan näistä palveluista ja kertoa selkeästi mistä niitä voi hakea. Lapsella ja hänen perheellään on oikeus saada välttämättömät sosiaalipalvelut tarvittavassa laajuudessa vuorokaudenajasta riippumatta. Palveluiden on tuettava lapsen kasvatuksessa ja huolenpidossa vanhempia, huoltajia tai muita lapsen hoidosta vastaavia henkilöitä (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014, 3 luku 13§).

3.3 Tuen tarpeet ja tukimuodot

Sosiaalipalveluita järjestetään aina tuen tarpeen mukaan. Sosiaalihuoltolaissa lapsella tarkoitetaan alle 18-vuotiasta ja nuorella 18–24-vuotiasta. Sosiaalihuollon asiakkaita ovat myös he, jotka ovat omasta tahdostaan riippumatta sosiaalihuollon palvelujen kohteena (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014, 1 luku 3§). Sosiaalipalveluja on pyrittävä järjestämään peruspalveluiden yhteyteen. Mikä tarkoittaa esimerkiksi neuvolan kautta saatavaa perhetyötä tai muihin palveluihin ohjaamista koulun tai sosiaalipalveluiden kautta (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014, 4 luku 33§).

Tuen tarpeita voivat olla esimerkiksi jokapäiväisen elämän tuki, Asumisen tukeminen, äkilliset kriisitilanteet, lähi- ja perheväkivallasta ja kaltoinkohtelusta aiheutuva tuen tarve, sosiaalisen syrjäytymisen torjuminen ja osallisuuden lisääminen, lapsen tasapainoisen kehityksen ja hyvinvoinnin turvaaminen, päihteiden ongelmakäytöstä,

mielenterveysongelmasta tai muusta vammasta, sairaudesta aiheutuva tuen tarve, muuhun toimintakykyyn liittyvä tuen tarve tai tuen tarpeessa olevien henkilöiden omaisten tai läheisten tukeminen (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014, 3 luku 11§).

Tukimuotoja ovat tilapäinen tuki, jatkuva ja toistuva tuki, sekä pysyvä ja pitkäaikainen tuki. Tilapäisellä tuella on pyrittävä ehkäisemään pidempiaikaista tuen tarvetta oikea-aikaisilla ja riittävillä tilapäisillä palveluilla. Jatkuvalle ja toistuvalla tuella on järjestettävä palveluita siten, että tavoitteina on asiakkaan itsenäinen selviytyminen ja tuen tarpeen päättyminen yhdessä sovitussa määräajassa. Pysyvässä ja pitkäaikaisessa tuessa palvelujen jatkuvuus on turvattava asiakkaan edun mukaisesti (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014,4 luku 38§).

Kaikissa lasta koskevissa sosiaalihuollon toimissa on ensisijaisen tärkeää huomioida lapsen etu. Erityistä huomiota on kiinnitettävä siihen, miten eri toimenpidevaihtoehdot ja ratkaisut turvaavat parhaiten lapselle tasapainoisen kehityksen ja hyvinvoinnin, iän ja kehitystason mukaisen huolenpidon, sekä turvallisen kasvuympäristön. On tärkeää, että lapsella on mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa omissa asioissaan, sillä se tukee itsenäistä suoriutumista ja vahvistaa omatoimisuutta. Lapsella on oikeus häntä koskevissa asioissa esittää mielipiteensä ja toiveensa ikänsä ja kehitystasonsa vastaavalla tavalla. Mielipide tulee selvittää hienovaraisesti, jottei siitä aiheudu haittaa lapselle tai hänen vanhemmilleen tai muihin läheisiin suhteisiin. Mielipide tulee kirjata asiakirjoihin (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014, 1 luku 5§).

3.4 Lastensuojeluasian vireille tulo

Lastensuojelun asiakkuus on tarpeen, jos lapsen terveys tai kehitys vaarantuu ja sosiaalipalvelut eivät riitä ja tarvitaan lastensuojelulain mukaisia tukitoimia. Tai sosiaalipalvelut riittäisivät, mutta välttämättömiä palveluita ei haluta ottaa vastaan. Lastensuojelun asiakkuus alkaa myös silloin, kun ryhdytään kiireellisiin toimiin lapsen terveyden ja kehityksen turvaamiseksi tai kun lapselle tai hänen perheelleen annetaan lastensuojelulain mukaisia palveluita ennen palvelutarpeen arvioinnin valmistumista (Lastensuojelulaki 417/2007 5 luku 27§).

4 ASIAKASPROSESSI

4.1 Yhteydenotto sosiaalihuoltoon

Sosiaalihuoltolain mukaan, jos ilmoitusvelvollinen ihminen saa tietää henkilöstä, joka on ilmeisen sosiaalituen tarpeessa, on hänen ohjattava henkilö hakemaan sosiaalipalveluita (sosiaalihuoltolaki 1301/2014, 4 luku 35§). Ilmoitus sosiaalihuoltoon tuen tarpeen arvioimiseksi tulisi aina tehdä lapsen tai hänen vanhempansa kanssa. Mikäli ilmoitusvelvollinen ihminen on tehnyt ilmoituksen sosiaalihuoltoon, ei hänen tarvitse samojen syiden perusteella tehdä lastensuojeluilmoitusta. Mikäli yhteydenottoa ei pystytä tekemään asiakkaan kanssa yhdessä tai hän ei siihen suostu, tulee lastensuojeluilmoitus tehdä välittömästi kriteerien täytyttyä (Terveysten ja hyvinvoinninlaitoksen www-sivut.2020).

4.2 Palvelutarpeen arviointi

Kun sosiaalihuollon työntekijä on saanut tiedon sosiaalihuollon tarpeessa olevasta henkilöstä, työntekijä arvioi välittömästi henkilön kiireellisen avun tarpeen. Henkilöllä on oikeus saada palvelutarpeen arvio, ellei sen tekeminen ole tarpeeton esimerkiksi, kun tarve palvelulle on tilapäistä. Palvelutarpeen arvio on aloitettava viipymättä ja saatettava loppuun ilman aiheetonta viivytyksiä. Erityistä tukea tarvitsevan lapsen palvelutarpeen arviointi on aloitettava viimeistään seitsemäntenä arkipäivänä asian viireille tulosta ja sen on valmistuttava kolmen kuukauden sisällä viireille tulosta. Lastensuojelutarpeen selvittämisestä palvelutarpeen arvioinnin yhteydessä säädetään lastensuojelulaissa. Erityistä tukea tarvitsevien lapsien ja muiden erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden palvelutarpeen arviosta vastaa aina sosiaalityöntekijä (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014, 4 luku 36§).

Palvelutarpeen arvioinnissa arviointi tehdään aina asiakkaan elämäntilanteen mukaan. Yhteistyötä tehdään asiakkaan ja hänen läheistensä ja omaistensa kanssa sekä tarvittaessa muiden toimijoiden kanssa. Arvioinnissa asiakkaalle tulee kertoa hänen oikeutensa ja velvollisuutensa. Asiakkaan mielipiteet, toiveet ja yksilölliset tarpeet tulee huomioida, erityisesti jos kyseessä on lapsi, nuori tai erityistä tukea tarvitseva henkilö tulee heidän itsemääräämisoikeuttaan kunnioittaa. Selvitys arvioinnista on aina annetta niin, että asiakas ymmärtää sen sisällön ja merkityksen. Asiakkaalle on kerrottava erilaisista vaihtoehdoista palveluiden toteuttamisessa ja palveluiden vaikutuksista. (sosiaalihuoltolaki 1301/2014, 4 luku 36§)

Palvelutarpeen arviossa selvitetään, onko henkilöllä tuen tarvetta. Jos tarvetta ilmenee, selvitetään, onko tuen tarve luonteeltaan tilapäistä, toistuvaa vai pitkäaikaista. Palvelutarpeen arvio sisältää yhteenvedon asiakkaan tilanteesta ja palvelujen ja tuen tarpeesta. Sosiaalihuollon ammattihenkilön johtopäätökset asiakkuuden edellytyksistä. Asiakkaan oma mielipide ja näkemys palvelutarpeesta, sekä asiakkaan ja työntekijän arvio omatyöntekijä tarpeesta. (sosiaalihuoltolaki 1301/2014, 4 luku 37§)

4.3 Sosiaalihuollon asiakkuus

Sosiaalihuollon asiakkuus alkaa, kun vireille tullutta asiaa ryhdytään käsittelemään. Asiakkuus päättyy, kun sosiaalihuollon asiakasasiakirjaan merkitään, ettei sosiaalihuollon järjestämiselle ole perusteita. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014, 4 luku 34§)

Palvelutarpeen arviointia tarkennetaan asiakassuunnitelmalla, ellei sen laatiminen ole tarpeeton esimerkiksi annettaessa asiakkaalle tilapäistä neuvontaa tai palvelutarpeen arvion ollessa jo riittävä tukimuoto. Palvelutarpeen arvio toimii asiakassuunnitelman pohjana. Erityistä tukea tarvitsevalla lapsella on oltava oma asiakassuunnitelma ja omatyöntekijä, jonka kanssa sovitut tapaamiset on järjestettävä suunnitelman mukaan. Suunnitelman sisältö tulee sovittaa yhteen asiakkaan tarvitsemien muiden palveluiden ja tukitoimien kanssa. Asiakassuunnitelma sisältää asiakkaan ja työntekijän yhteisen arvion tuen tarpeesta, tarvittavista palveluista ja toimenpiteistä, arvion asiakkaan vahvuuksista ja voimavaroista, sekä yhdessä asetetut tavoitteet, joihin pyritään

sosiaalihuollon avulla. Asiakassuunnitelmassa on lisäksi oltava arvio asiakkaan terveyden ja kehityksen kannalta välttämättömistä sosiaalipalveluista, niiden alkamisajankohdasta ja kestosta. Tiedot kuinka usein asiakas ja työntekijä tulevat tapaamaan, sekä arvio asiakkuuden kestosta. Tiedot eri alojen yhteistyötahoista, jotka osallistuvat asiakkaan tarpeiden vastaamiseen ja tiedot vastuualueiden jakautumisesta niiden kesken. Suunnitelman toteutumisen seuranta, tavoitteiden saavuttamisen ja uudelleen arviointia koskevat tiedot tulee myös kirjata suunnitelmaan (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014, 4 luku 39§).

4.4 Palvelut

Sosiaalityö on perheiden tuen tarpeen arviointiin pohjautuvaa kokonaisvaltaista asiakas- ja asiantuntijatyötä. Sosiaalityön avulla rakennetaan perheen tarpeita vastaava tuen ja palveluiden kokonaisuus, sovitetaan se yhteen muiden toimijoiden tarjoaman tuen kanssa, sekä ohjataan ja tuetaan sen toteutumista ja vaikuttavuutta. Sosiaalityöllä vähennetään sosiaalisia ongelmia ja vahvistetaan ihmisten hyvinvointia, sekä toimintamahdollisuuksia heidän elinympäristöissään (Sosiaalihuoltolain soveltamisopas 2017, 53).

Sosiaaliohjaus on perheiden ohjausta ja tukea palvelujen käytössä, sekä yhteistyötä eri tukimuotojen yhteensovittamisessa. Tavoitteena on perheiden hyvinvoinnin ja osallisuuden edistäminen vahvistamalla heidän toimintakykyään ja elämänhallintaa. Sosiaaliohjauksen perusta on tavoitteellinen työskentely, auttaminen. Asiakkaita kohdataan heidän arkeaan ja ihmisyyttään kunnioittamalla moninaisissa elämäntilanteissa ja olosuhteissa. Sosiaaliohjaus perustuu aina hyvään vuorovaikutusosaamiseen (Sosiaalihuoltolain soveltamisopas 2017, 55).

Lapsiperheiden kotipalvelu on yhdessä perheiden ja yhteistyötahojen kanssa tehtävää vanhemmuuden ja arjessa selviytymisen tukemista, sekä perheen omien voimavarojen vahvistamista. Kotipalvelua on mahdollista saada, mikäli perheen hyvinvoinnin turvaaminen ei ole mahdollista sairauden, synnytyksen, vamman tai erityisen perhe-

tai elämäntilanteen vuoksi. Kotipalvelun tarkoitus on vahvistaa perheiden tuen saantia mahdollisimman varhaisessa vaiheessa (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014, 3 luku 19§).

Perhetyö tukee erityistä tukea tarvitsevien lapsien ja nuorien kehitystä ja terveyttä. Perhetyön tavoite on ehkäistä perheiden ongelmien kasvamista ja syrjäytymistä. Perhetyö aloitetaan selvittämällä vanhempien voimavaroja ja pohditaan asioita, joissa perhe tukea tarvitsee. Perhetyöntekijä voi esimerkiksi tukea ja auttaa perheitä antamalla heille tietoa lapsen kasvusta ja kehityksestä. Tukea vanhempien ja lasten vuorovaikutusta, sekä auttaa perhettä päivärytmien muodostamisessa. Perhetyötä kohdennetaan aina perheen avuntarpeen mukaan. Perhetyö voi olla luonteeltaan ehkäisevää perhetyötä, kriisi perhetyötä tai korjaavaa perhetyötä (Rönkkö & Rytönen 2010, 27–33).

Tukihenkilö tai perhe voidaan järjestää erityistä tukea tarvitsevalle lapselle tai perheelle sosiaalipalveluna. Tukihenkilö tapaa tuettavaa hänen omassa elinympäristössään yhteisen tekemisen merkeissä. Tukihenkilö toimii tuettavan luetettavana aikuisena tapaamalla häntä ja auttamalla arjen sujumisessa. Yhteydenpidon säännöllisyys ja kesto määrittyvät tuettavan tarpeiden perusteella. Tukiperhe toiminnassa tuettava viettää aikaa tukiperheen luona osallistumalla perheen normaalin arkeen viettämällä perheessä viikonloppuja tai sovittaessa pidempiä aikoja (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014, 3 luku 28§).

5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

5.1 Tehtävä

Opinnäytetyöni tehtävä oli luoda mahdollisimman selkeä ja kattava sähköinen perehdytyskansio lapsiperheiden sosiaalipalveluihin Poriin. Perehdytyskansion tarkoitus olisi tulevaisuudessa toimia uusien työntekijöiden työhön perehdyttämisen apuvälineenä, sekä samalla toimia jo pidempään työskennelleiden työvälineenä. Kansioista

tulevat hyötymään tulevaisuudessa myös harjoittelijat, jotka lapsiperhepalveluissa suorittavat harjoitteluaan.

5.2 Yhteistyökumppani

Opinnäytetyöni tilaaja on Porin kaupungin lapsiperheiden sosiaalipalvelut. Lapsiperheiden sosiaalipalvelut kuuluvat Porin perusturvakeskuksen sosiaali- ja perhepalveluiden alaisuudessa olevan lastensuojelun alaisuuteen. Heidän työnsä perustuu sosiaalihuoltolakiin, jonka mukaisia palveluita he asiakkailleen tarjoavat. Lapsiperhepalveluiden tiimi perustettiin Poriin vuoden 2018 alussa ja heidän toimipisteensä toimii sote-keskus Cotton puuvillassa.

Lapsiperhe palveluissa huolehditaan lasten, nuorten ja perheiden hyvinvoinnin ylläpitämisestä ja kehittämisestä yhdessä alueen muiden toimijoiden kanssa. Tiivistä yhteistyötä tehdään esimerkiksi neuvoloiden, perheneuvolan, perheasioiden yksikön sekä lastensuojelun kanssa.

Lapsiperhepalveluiden tiimissä tehdään palvelutarpeen arviointityö. Palvelutarpeen arvioinnit tehdään aina saapuneiden hakemusten ja ilmoitusten perusteella. Saapuneet hakemukset ja ilmoitukset käydään läpi tiimipalaverissa, jossa ne jaetaan työntekijöille. Työntekijät aloittavan arvioinnin hakemuksen tai ilmoituksen saatuaan. Ensimmäinen arviointi saapuneesta ilmoituksesta tehdään tiimipalaverissa, jossa ne käydään läpi. Katsotaan, kuinka kiireisesti hoidettavasta asiasta on kyse ja sen mukaisesti asian kanssa edetään. Ilmoituksen saatuaan työntekijät lähtevät selvittämään ilmoitusta ja ottavat yhteyttä asiakkaaseen. Ensimmäiset tapaamiset hoidetaan aina työparityöskentelynä joko sosiaalityöntekijä yhdessä toisen sosiaalityöntekijän kanssa tai sosiaaliohjaajan kanssa. Tapaamisessa kartoitetaan perheiden tilannetta ja tehdään palvelutarpeen arviointi. Arvioinnin jälkeen voidaan aloittaa sosiaalihuollon asiakkuus, tai selvitys voidaan päättää, mikäli tarvetta asiakkuudelle ei ole. Palvelutarpeen arvioinnin yhteydessä arvioidaan aina myös mahdollinen lastensuojelun tarve. Mikäli tarve lastensuojelulain mukaisille toimille esiintyy, voidaan lastensuojelun asiakkuus aloittaa, jonka jälkeen asiakkuus siirretään lastensuojelun puolelle. Lapsiperheiden

sosiaalipalveluista sosiaalihuoltolain mukaisista palveluista on mahdollista myöntää esimerkiksi lapsiperheiden tilapäistä kotipalveluseteliä, tukihenkilöitä, tukiperheitä, perhetyötä, sosiaaliohjausta ja sosiaalityötä. Palvelutarpeen arviointi sisältää myös neuvontaa ja tukea. Lapsiperheiden harkinnanvarainen taloudellinen tuki kuuluu myös lapsiperheiden sosiaalipalveluihin. Samoin myös kouluilla toimivat perhetyöntekijät ovat osa lapsiperhepalveluita.

5.3 Projektimainen opinnäytetyö

Projekti on ennalta määritettyyn päämäärään tähtäävää, toisiinsa liittyvien tehtävien muodostama ajallisesti, kustannuksiltaan ja laajuudeltaan rajattu ainutkertainen kokonaisuus (Kymäläinen, Lakkala, Carver, Kamppari 2016). Kaikille projekteille yhteistä on, että projekteilla on selkeä tavoite. Asetettu tavoite pyritään saavuttamaan työllä, jonka tekemistä kutsutaan projektiksi. Projektin toimintaa johdetaan suunnitelmallisesti ja sen läpiviennistä on olemassa suunnitelma. Projektin toteuttamiseksi kootaan joukko ihmisiä, joille asetetaan omat roolit ja vastualueet. Projektille asetetaan aika-taulu ja taloudelliset reunaehdot. Sen etenemistä ja tuloksia seurataan ja kontrolloidaan (Kettunen 2009, 15)

Yritysten sisäiset kehitysprojektit lähtevät yleensä liikkeelle joko kehitysideasta tai johdon antamasta toimeksiannosta. Tavoitteena kehittää yrityksen toimintaa sisäisesti tai ulkoisesti. Sisäiset kehitysprojektit jakautuvat toteuttamisen suhteen kahteen luokkaan. Ensimmäinen on täysin sisäisesti tehtävät projektit, joissa oma henkilöstö toteuttaa projektin tarpeen tunnistamisesta toteutukseen saakka ja toinen on lähes kokonaan tai kokonaan ulkopuolisin avuin tehtävät projektit (Kettunen 2009, 17–18). Tässä opinnäytetyössä kehitysidea lähti liikkeelle työntekijöiden tavoitteesta kehittää sisäistä toimintaa. Toteuttamisen suhteen käytettiin ulkopuolista tekijää, eli opiskelijaa, joka tuntee toimintaympäristön ja pystyy sitä kautta tavoittamaan projektille asetettavat tavoitteet.

5.4 Projektin valmistelu

Suoritin ensimmäisen ammatillisen harjoitteluni lapsiperheiden sosiaalipalveluissa Porissa keväällä 2018. Muistan jännittäneeni harjoittelun alkua todella paljon. Uuteen organisaatioon, työyhteisöön ja työnkuvan ääreen meneminen tuntui minusta todella jännittävältä ja kauhistuttavalta ja samaan aikaan mahtavalta tilaisuudelta päästä oppimaan uutta.

Ensimmäisien päivien tietotulva harjoittelun alussa tuntui minusta hieman jopa liian paljolta. En pystynyt mitenkään sisäistämään kaikkea uutta, jota työntekijät minulle kertoivat ja opettivat. Harjoitteluni aikana keskustellessani työntekijöiden kanssa sain kuulla, kuinka he olivat myös kokeneet ensimmäisien päivien aikana samanlaista epävarmuutta työnkuvastaan ja olivat kaivanneet esimerkiksi perehdytyskansiota, josta olisivat voineet katsoa työhönsä liittyvää ohjeistusta. Perehdytyskansiota lapsiperheiden sosiaalipalveluissa ei vielä tässä vaiheessa ollut koottuna, koska työyhteisö oli toiminut yhdessä vasta alle vuoden. Työntekijät ehdottivatkin minulle opinnäytetyöni aiheeksi perehdytyskansiota, jota he pystyisivät hyödyntämään lapsiperhepalveluissa tulevaisuudessa.

Tätä ajatusta jäin pohtimaan mielessäni ja oivalsin omien kokemuksieni kautta, kuinka olisin voinut myös itse hyötyä harjoitteluni aikana perehdytyskansioista. Pohdintojeni aikana sain itselleni varmuuden perehdytyskansion tärkeydestä työyhteisöissä ja oma mielenkiintoni kansion tekemistä kohtaan heräsi.

Pohdintani jälkeen otin ensimmäiseksi yhteyttä lapsiperhepalveluiden vastaavaan sosiaalityöntekijään ja kerroin hänelle työntekijöiltä saamastani ideasta perehdytyskansion tekemisestä. Hän kuulosti heti kiinnostuneelta ja sovimme tapaamisen, jossa voimme keskustella ideasta paremmin.

Tapaamisemme aikana keskustelimme perehdytyskansion tärkeydestä työyhteisöissä ja suunnittelimme alustavasti mitä perehdytyskansio voisi sisältää ja miten tiedon keruu tapahtuisi. Tapaamisen päätteeksi sovimme minun aloittavan kansion työstämisen keväällä 2019 kirjoittamalla ensin aihe suunnitelman päättötyöstäni.

5.5 Perehdytyskansion suunnittelu- ja toteutusvaihe

Suunnitteluvaiheessa käytin hyödykseni jo aihe suunnitelmaa tehdessä omaksumiani asioita. Aihe suunnitelman kirjoitusvaiheessa olin tutustunut teoriaan perehdyttämisestä, sosiaalihuoltolaista ja sosiaalipalveluista. Teorian kautta sain vahvistusta ajatuksilleni perehdytyskansion sisällöstä, jota työstin teorian lukemisen ohella. Suunnittelin myös tutustuvani lastensuojelun avohuollon vastaavaan perehdytyskansioon selkeyttäkseni ajatustani tulevan perehdytyskansion rakenteesta. Lapsiperhepalveluilla ei ollut vielä olemassa olevaa perehdytyskansiota, joten oli hyvä saada ideoita rakenteen suunnitteluun. Halusin myös pohtia, onko tarvetta paperiselle kansiolle vai kerätäänkö aineisto kasaan vain sähköisessä muodossa.

Ajatukseni oli hyödyntää työntekijöiden näkemyksiä kansion sisällöstä. Sovimme että päättötyötä on mahdollisuus tehdä lapsiperhepalveluiden tiloissa puuvillassa. Tässä yhteydessä olisi myös tilaisuus haastatella työntekijöitä aiheesta. Lisäksi olisi myös mahdollisuus päästä käsiksi organisaation valmiina oleviin materiaaleihin, joihin olin tutustunut jo harjoitteluajankana. Tätä materiaalia voisi käyttää myös perehdytyskansiossa. Suunnitelmani oli kerätä kaikki sähköisessä muodossa oleva materiaali yhteen kansioon. Näin tieto olisi helposti löydettävissä ja sinne pystyisi lisäämään tarpeen mukaan myös omaa materiaalia.

Valmiin perehdytyskansion suunnittelin käyväni läpi työntekijöiden kanssa palautteen saamiseksi ja tarvittavien muutosten tekemiseksi. Työntekijöiden ajatusten huomioiminen olisi erityisen tärkeää olennaisten asioiden saamiseksi mukaan perehdytykseen. Muutosten tekemisen jälkeen perehdytyskansio voitaisiin esitellä työntekijöille ja ottaa käyttöön uusien työntekijöiden perehdyttämisessä. Käytännössä toteutus eteni kuitenkin suunnitelmasta poiketen valmiiksi asti alkuperäisten kommenttien perusteella.

Aihe suunnitelman valmistumisen jälkeen allekirjoitimme sopimukset päättötyön tekemisestä yhteistyökumppanini kanssa, ja tämän jälkeen pääsin aloittamaan kansion kokoamisen. Materiaalien kokoaminen oli käytännössä helppoa, koska olin jo harjoittelun ja töiden kautta tutustunut tarvittaviin materiaaleihin ja tiesin mistä niitä löytäisin. Käytin perehdytyskansion sisällön kokoamisessa hyödykseni johtavan sosiaalityöntekijän ajatuksia kansion sisällöstä ja työntekijöiltä saamiani ideoita. Sovittiin että

kansioon laitetaan Porin kaupungin työntekijöiden yleiset asiat, perhepalveluiden omat asiat ja Puuvillan tiloihin liittyvät asiat. Työntekijöiltä nousi myös esiin päivittäisiä käytännön asioita kuten tunnusten- ja kulkulupien hankinta, puhelinasiat, parkkipaikat ym. Materiaaleja kerätessäni tutustuin myös Porin lastensuojelun avohuollon toimiston perehdytyskansioon. Kansio oli avohuollon tiloissa paperisena versiona sisältäen intrasta kerättyjä materiaaleja koskien pääasiassa Porin kaupungin työntekijöiden yleisiä asioita. Sain kuitenkin kansion rakenteesta pohjan omaa kansiota varten. Kansion kokoamisen toteutin suunnitelmani mukaisesti perustuen ensisijaisesti omiin ajatuksiini ja havaintoihini siitä, mitä olisin itse kaivannut kansioon ollessani harjoittelijana ja työntekijänä lapsiperhepalveluissa.

Porin kaupungilla on olemassa omat intrasivut, josta löytyy laajasti materiaalia uudelle työntekijälle. Näitä materiaaleja aloin käymään läpi ja keräsin niistä kasaan mielestäni oleellimmat. Poimin kansioon mm. Porin kaupungin organisaatiokaavion, perusturvan esittelyn, sekä työterveyshuoltoon ja työsuojeluun liittyvät asiat. Kansioon lisäsin kappaleet tietoturvasta ja kaupungilla käytössä olevista tietojärjestelmistä, kuten ESS, ESMIKKO ja EFFICA. Otin myös mukaan osion lapsiperheiden sosiaalipalveluista, joka sisältää mm. tietoa sosiaalipalveluista ja lastensuojelusta, linkit sosiaalilainsäädäntöön, sekä sosiaalityöntekijän ja -ohjaajan työnkuvauksen. Kansiossa on myös listattu tärkeimmät yhteistyötahot.

Isoimmaksi ongelmaksi kansion kokoamisessa muodostui sen malli. Alkuperäisen suunnitelmani mukaan kansion oli tarkoitus olla selkeä ja kattava sähköisessä muodossa oleva kansio, joka voitaisiin tarvittaessa tulostaa myös paperiseen muotoon. Kerätessäni materiaaleja huomasin niiden olevan eri muodoissa ja niiden liittäminen yhteen oli haastavaa erilaisista tiedostomuodoista ja ulkoasuista johtuen. Selkeyden vuoksi päädyinkin pitämään eri osioihin perehdyttävät dokumentit omina kokonaisuuksinaan. Nämä dokumentit ja linkit kerättiin yhteen kansioon, joka on tarkoitus viedä lastensuojelun intraan uusien työntekijöiden helposti saataville.

Varsinaisen kirjoitustyön teoriaan ja perehdytyskansion kokoamiseen liittyen tein kansion ollessa pääosin valmiina. Kävin läpi sosiaalihuoltolain, johon lapsiperhepalveluiden toiminta perustuu. Esitin laista keskeisimmät periaatteet. Kuvasin myös lapsiperhepalveluiden asiakasprosessin ja siihen liittyvät palvelut. Perehdytyskansion osalta

kerroin päävaiheet kansion tiedonhankintaan liittyen. Kerroin myös, miten kansio sai lopullisen sähköisen muotonsa.

6 POHDINTA

Opinnäytetyöni aiheen sain ollessani työharjoittelussa lapsiperheiden sosiaalipalveluissa keväällä 2018. Alun perin suunnittelin aloittavani päättötöön tekemistä jo keväällä 2019, mutta käytännössä aloitin työn syksyllä 2019. Aihesuunnitelman ja perehdytyskansion kokoamisen työstin syksyn 2019 aikana.

Opinnäytetyön kirjoitusvaihe oli tarkoitus tehdä alkuperäisen aikataulun mukaan myös syksyn aikana, mutta hypättyäni työelämään aikataulu venyi keväälle 2020.

Olin tutustunut jo harjoitteluajana työyhteisöön ja käynyt läpi myös perehdytykseen tarvittavia materiaaleja. Tästä johtuen pystyinkin kokoamaan kansiota pääosin itsenäisesti perhepalveluiden tiloissa ja kotoa käsin. Työntekijöiden kanssa olen käynyt tarpeen mukaan keskusteluita kansion sisällöstä ja ottanut huomioon heidän ajatuksiaan. Olen myös osallistunut tiimipalaveriin ja pyytänyt siellä ideoita kansioon liittyen. perehdytyskansiota työstäessäni olen saanut hyvää oppia siitä, että työelämässä tarvitaan jatkuvaa kehitystä. Asiat pitää myös valmistella hyvin ja käydä läpi moneen kertaan halutun lopputuloksen saavuttamiseksi. Kehittäminen perustuu omiin oivalluksiin, jotka prosessin aikana jalostetaan käyttökelpoisiksi.

Haasteita opinnäytetyöni tekemisen aikana on aiheuttanut aikataulujen sovittaminen perheen, töiden ja opiskelujen välillä. Jos nyt lähtisin suunnittelemaan aikataulua uudelleen, vähentäisin työssä käymisen osuutta merkittävästi, jotta opinnäytetyö olisi valmistunut nopeammassa aikataulussa. Kirjoitusosuuden tekeminen pienissä pätkissä on osoittautunut hankalaksi. Myös työssäkäynti yhdessä paikassa ja samaan aikaan opinnäytetyön tekeminen toiseen paikkaan on ollut haastavaa sekä ajankäytöllisesti, että myös asioihin perehtymisen ja syventymisen kannalta.

Työelämässä työtehtäviini kuuluu paljon raporttien kirjoittamista, ja tähän ammatilliseen osaamiseen opinnäytetyön tekeminen on antanut hyviä valmiuksia. Perehdytyskansioon tarvittavien sähköisten materiaalien kerääminen on opettanut tiedonhankintaa ja olemassa olevan tiedon muokkaamista. Oppia on tullut myös pitkäkestoisen projektin suunnittelusta ja toteutuksesta. Sosiaalihuoltolakiin perehtyminen on antanut hyvää selkänojaa työelämää varten. Sosiaalipalveluissa tehtävät päätökset ja ratkaisut pohjautuvat aina lakiin, joka ammattilaisen on tunnettava työtä tehdessään. Perehdytyskansiota kootessani ja perehdytyksen teoriaan tutustuessani olen saanut laajemman käsityksen perehdytyksen tärkeydestä. Tämän kokemuksen kautta koen saaneeni hyvät edellytykset toimia tarvittaessa perehdyttäjänä työpaikalla. Jatkosuunnitelmissa onkin tehdä vastaava perehdytyskansio myös nykyisellä työpaikalla. Toivon myös, että perehdytyskansioni otetaan osaksi perehdytystä perhepalveluissa, ja se pidetään ajan tasalla päivittämällä tasaisin väliajoin.

LÄHTEET

Ahokas, A., Mäkeläinen, J. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus- Ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 10.3.2020 https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua

Eklund A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijä perehdytys. Helsinki: Grano Oy

Hanna-Riitta Kymäläinen, Minna Lakkala, Eric Carver, Kimmo Kamppari. Opas projektityöskentelyyn. Tieteestä toimintaa -verkoston julkaisu 2016, Helsingin yliopisto. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/160099/Opas_projektityoskentelyyn_2016.pdf?seq

Kettunen S. 2009. Onnistu projektissa. Helsinki: WSOYpro

Kuoppamäki, S. 2004. Työsuojelu- ja työympäristötyön säädös- ja sopimusperusta. Teoksessa L. Seretin (toim.) Sosiaalialan työsuojelu- ja kehittämisopas. Jyväskylä: Gummeruksen Kirjapaino Oy, 40-47.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikenttä. Helsinki: Palmenia Helsinki University Press.

Porin kaupungin www-sivut. Viitattu 26.9.2019 <https://www.pori.fi/sosiaali-ja-terveys/sosiaali-ja-perhepalvelut/lapsiperheiden-palvelut/lapsiperheiden>

Rönkkö, L. & Rytönen, T. 2010. Monisäkeinen perhetyö. Helsinki: WSOYpro oy.

Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisuja 2017:5 Sosiaalihuoltolain soveltamisopas. Viitattu 26.2.2020 http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80391/05_17_Sosiaalihuoltolain%20soveltamisopas.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014 <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141301>

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

Terveyden ja hyvinvoinninlaitoksen www-sivut. 2020. Viitattu 23.2.2020. <https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/peruspalvelut/sosiaalipalvelut>

Terveyden ja hyvinvoinninlaitoksen www-sivut.2019. Viitattu 30.9.2019. https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/peruspalvelut/ehkaiseva_lastensuojelu

Työturvallisuuskeskuksen www-sivut.2020. Viitattu 8.3.2020. https://ttk.fi/tyoturvalisuus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 muutoksineen

Vernerin www-sivut.2019. Viitattu 26.9.2019 <https://verneri.net/yleis/sosiaalihuoltolaki>

Viitala, R. 2004. Henkilöstö johtaminen. Helsinki: Edita.

Lastensuojelulaki 13.4.2007/417 muutoksineen.