

Jenni Putaala & Satu Salmi

PEREHDYTYSKANSIO JÄLKIHOULLON OHJAAJAN TYÖTEHTÄVIIN

Perehdytysmateriaali Oulun kaupungin lastensuojelun sijaishuollon tukiyksikön jälkihuollon työntekijöille

PEREHDYTYSKANSIO JÄLKIHOULLON OHJAAJAN TYÖTEHTÄVIIN

Perehdytysmateriaali Oulun kaupungin lastensuojelun sijaishuollon tukiyksikön jälkihuollon työntekijöille

Jenni Putaala & Satu Salmi
Opinnäytetyö
Syksy 2020
Sosiaalialan tutkinto-ohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan tutkinto-ohjelma

Tekijät: Jenni Putaala & Satu Salmi

Opinnäytetyön nimi: Perehdytyskansio jälkihuollon ohjaajan työtehtäviin - Perehdytysmateriaali Oulun kaupungin lastensuojelun sijaishuollon tukiyksikön jälkihuollon työntekijöille

Työn ohjaaja: Päivi Onkalo & Kari Virolainen

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Syksy 2020

Sivumäärä: 33 + 4

Toiminnallisen opinnäytetyömme tarkoituksena oli tuottaa perehdytyskansio jälkihuollon ohjaajan työtehtäviin Oulun kaupungin lastensuojelun sijaishuollon tukiyksikön jälkihuollon työntekijöille. Perehdytyskansio toimii oheismateriaalina uusien työntekijöiden perehdyttämisprosessissa sekä kokoaa tiedon helposti saataville yhteen paikkaan. Perehdytysmateriaali säästää perehdyttämiseen kuluvaa aikaa, sillä työntekijä voi tutustua materiaaliin etukäteen ja palata siihen myöhemmin. Perehdytyskansion laatiminen oli ajankohtaista ja tarpeellista, sillä jälkihuollon ohjaajien työnkuvaan keskittävää perehdytysmateriaalia ei Oulun kaupungilla vielä ollut.

Lyhyen aikavälin tavoitteena oli tuottaa uuden työntekijän perehdyttämisprosessia tukeva perehdytyskansio, joka auttaa ymmärtämään työn sisältöä ja omaa työnkuva. Kansion tuli sisältää myös tietoa työn kannalta oleellisista välineistä ja ohjelmista. Laatutavoitteena kansiolle olivat selkeys, ajantasaisuus ja kattavuus. Pitkän aikavälin tavoitteena oli perehdyttämisen kehittämisen avulla parantaa jälkihuollon ohjauksen laatua ja yhdenmukaisuutta, joka puolestaan takaa parempia sosiaalihuollon palveluja asiakkaalle. Hyvällä perehdytyksellä luodaan vahva pohja työtehtävissä ja työyhteisössä toimimiselle.

Opinnäytetyö eteni viisivaiheisen tuotekehitysprosessin mukaisesti, jonka tuotteena syntyi perehdytyskansio. Tuotteen kehittäminen tapahtui toimijälähtöisesti yhdessä Oulun kaupungin lastensuojelun sijaishuollon tukiyksikön tiimin kanssa. Perehdytyskansion sisältö koottiin aiheeseen liittyvästä kirjallisuudesta, lastensuojelun jälkihuoltoa koskevasta lainsäädännöstä, Oulun kaupungin sisäisistä ohjeistuksista sekä sijaishuollon tukiyksikön tiimin kanssa käydyistä palavereista.

Lopputuloksena syntyi suunnitellusti perehdytyskansio jälkihuollon ohjaajan työtehtäviin. Kansio päädyttiin toteuttamaan sähköisessä ja muokattavassa muodossa Word-tiedostona, jolloin työntekijät voivat tarvittaessa muokata tiedostoa myöhemmin. Perehdytyskansio tulee näkyviin Oulun kaupungin sijaishuollon tukiyksikön palveluesimiehelle ja jälkihuollon ohjaajille Teams-palveluun ja sitä on tarkoitus käyttää uusien työntekijöiden perehdyttämisprosessin tukena.

Asiasanat: perehdyttäminen, jälkihuolto, lastensuojelu, perehdytyskansio, työntekijä

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree programme, Social Services

Authors: Jenni Putaala, Satu Salmi

Title of thesis: Familiarization guide for child welfare after-care unit of the city of Oulu

Supervisor: Päivi Onkalo & Kari Virolainen

Term and year when the thesis will be submitted: Fall 2020

Number of pages: 33 + 4

The purpose of this thesis was to produce a familiarization guide for the child welfare after-care unit of the city of Oulu. The familiarization guide works as a material for new employees as a part of their familiarization process. It also gathers information in one place, where it is easily accessible. The guide shortens the time needed for familiarization process, because the new employee can explore the material beforehand, and also return to it later. The project of developing a familiarization guide was current and needed, because the city of Oulu didn't have a material for familiarization for child welfare after-care counsellors.

The short-term goal of this project was to produce a familiarization guide for a new employee, which helps the employee understand their job description and work tasks. The guide also contains information about relevant tools and programs. Goals of quality for the familiarization guide were for it to be articulate, current and comprehensive. The long-term goal was to develop the familiarization process and thereby improve the quality and congruence of child welfare after-care counselling. This in turn offers better service for the clients. Successful familiarization process creates a strong base for working and operating in the work community.

The project was carried out according to product development process, which contains five phases. As a result of the process, the product created was a familiarization guide. The development of the product was concluded in collaboration with the child welfare after-care unit. The content of the guide was gathered from related literature, legislation and the dialog created in meetings between the child welfare after-care unit and the authors of the thesis.

As a final result of the project a familiarization guide for child welfare after-care counsellors was produced. The guide was executed in a digital form as a Word-file, so it can be easily modified when needed. The guide will be placed for the child welfare after-care counsellors and their superior in their Teams-intranet. The guide is meant to be used as a material for the familiarization process of new employees.

Keywords: familiarization, child welfare, child welfare after-care, familiarization guide, employee

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET	7
3	LASTENSUOJELUN JÄLKIHUOLTO	9
3.1	Mitä on lastensuojelun jälkihuolto	9
3.2	Ohjaustyöskentely lastensuojelun jälkihuollossa	11
4	PEREHDYTTÄMINEN	13
4.1	Perehdytys käsitteenä	13
4.2	Perehdyttämisen lainsäädäntö	13
4.3	Perehdyttämisen tavoite	14
4.4	Perehdyttämisen prosessi	14
4.5	Oheismateriaali perehdyttämisen tukena	15
4.6	Henkilöstöjohtaminen	16
5	PROJEKTIN TOTEUTTAMINEN	17
5.1	Kehittäminen ja tuotekehitys.....	17
5.2	Tarpeen tunnistaminen.....	18
5.3	Ideavaihe.....	18
5.4	Luonnosteluvaihe	19
5.5	Tuotteen kehittäminen	20
5.6	Tuotteen viimeistely.....	23
6	PEREHDYTYSKANSION ARVIOINTI	25
7	POHDINTA	27
	LÄHTEET	30
	LIITTEET	34

1 JOHDANTO

Lastensuojelun jälkihuolto uudistui 1.1.2020 lastensuojelulain muutoksen myötä. Lastensuojelulaki muuttui jälkihuollon osalta siten, että nuoren jälkihuolto-oikeuden yläikärajaa jatkettiin 25 ikävuoteen asti aikaisemmasta 21 ikävuodesta. (Lastensuojelulaki 542/2019 12:75 §.) Lakimuutosta on kaavailtu Sosiaali- ja terveysministeriön toimesta jo vuodesta 2013. Sosiaali- ja terveysministeriö perusteli toimenpide-ehdotustaan ikärajan nostamiseksi sillä, että sijoitettujen nuorten turvaverkot eivät ole tarpeeksi kattavat aikuistumisen kasvaviin vaatimuksiin ja tuen tarve on suurempi verrattuna saman ikäisiin, ilman sijaishuoltoa kasvaneisiin nuoriin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013, viitattu 11.12.2019.)

Jälkihuollon ikärajan nostaminen pidentää vuosittain noin 1500 nuoren subjektiivista jälkihuolto-oikeutta (THL Työpäpaperi 32/2020). Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen tilaston mukaan jälkihuollossa olevien lasten ja nuorten määrä on muutenkin nousussa. Vuonna 2019 jälkihuollossa olevia lapsia ja nuoria oli 7646, jonka lisäksi 1500 lasta ja nuorta oli sijoitettuna jälkihuoltooperusteiden. Jälkihuollossa olevien määrä kasvoi 6 % vuosien 2018 ja 2019 välillä. (THL Tilastoraportti 28/2020.)

Oulun kaupungin jälkihuollon ohjauksesta vastaa lastensuojelun sijaishuollon tukiyksikkö. Tukiyksikön tehtävänä on tuottaa jälkihuollon ohjauspalvelua kohderyhmälle, joka on Oulun seudun jälkihuolto-oikeuden omaavat nuoret. Oulun kaupungin lastensuojelun sijaishuollon tukiyksiköstä käytämme tässä opinnäytetyössä lyhennettä tukiyksikön tiimi. Tukiyksikön tiimiin kuuluvat Oulun kaupungin lastensuojelun sijaishuollon tukiyksikön jälkihuollon ohjaajat ja palveluesimies.

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa uusia työntekijöitä perehdytysprosessissa tukeva oheismateriaali tukiyksikön tiimille. Perehdytysmateriaali sisältää tietoa jälkihuollon ohjaajan työtehtävistä ja työnkuvasta. Projekti eteni tuotekehityksen viisivaiheisen prosessin mukaisesti ja tuloksena syntyi perehdytyskansio lokakuussa 2020. Projekti toteutettiin tiiviissä yhteistyössä tukiyksikön tiimin kanssa, jonka myötä perehdytyskansioista tuli työelämälähtöinen ja heidän tarpeeseensa vastaava. Tavoitteena oli myös oheismateriaalin tuottamisella helpottaa perehdyttämisen prosessia, jonka kautta työyhteisön resurssit vapautuisivat nopeammin uuden työntekijän tullessa taloon. Tässä raportissa käsittelemme lastensuojelun jälkihuollon, perehdyttämisen ja tuotekehitysprosessin kanalta keskeisiä käsitteitä.

2 OPINNÄYTETYÖN TAVOITTEET

Opinnäytetyön lyhyen aikavälin tavoitteena oli tuottaa uuden työntekijän perehdyttämisen prosessia tukeva perehdytyskansio, joka auttaa ymmärtämään työn sisältöä ja omaa työnkuvaa. Perehdytyskansion kohderyhmänä on uusien työntekijöiden lisäksi myös opiskelijaharjoittelijat. Tavoitteena on sisällyttää kansioon työelämälähtöistä ja käytäntöä koskevaa tietoa, joka on tosiasiallisesti hyödyllistä virkatehtävissä toimimassa. Toisena lyhyen aikavälin tavoitteena oli sujuva yhteistyö tukiyksikön tiimin kanssa projektin aikana. Sujuvalla yhteistyöllä tarkoitetaan hyvää kommunikaatiota toimijoiden välillä, sovitussa aikataulussa pysymistä ja että kaikki osallistujat tekevät oman osuutensa prosessissa.

Laatutavoitteena oli tehdä perehdytyskansio tarpeeseen vastaava, kattava, selkeä ja ajantasainen. Laatutavoitteet määritettiin yhdessä tukiyksikön tiimin kanssa käydyissä palaverissa (Liite 1). Tarpeeseen vastaavana ja kattavana tuote sisältäisi uudelle työntekijälle tarvittavat tiedot työyhteisöön ja työnkuvaansa tutustumista varten. Perehdytyskansion tulisi olla myös ulkoasultaan ja sisällöltään selkeä, jotta tieto on helposti löydettävissä. Tekstin tuli olla asiapitoista ja informoivaa, jotta uusi työntekijä, jolla ei ole aiempaa kokemusta työtehtävästä ymmärtää kansiossa läpikäytyt asiat. Tuotteen sisällön tulisi olla myös ajan tasalla, jotta uuden työntekijän saama informaatio pitää paikkansa. Tuotetta tulisi olla mahdollisuus muokata tarvittaessa.

Pitkän aikavälin tavoitteena on perusteellisemmän perehdyttämismateriaalin kautta parantaa lastensuojelun jälkihuollon ohjauksen laadun kestävyyttä, jatkuvuutta ja yhdenmukaisuutta. Perehdyttämismateriaali yhtenäistää ohjauksen laatua: siihen on koottu olennaiset asiat, jotka uuden työntekijän tulisi hallita työtehtävää aloittaessa. Uuden työntekijän rekrytointi aiheuttaa yleensä hetkelisen organisaation tehokkuuden notkahtamisen, mutta hyvällä perehdytyksellä notkahdus pidetään mahdollisimman lyhytkestoisena ja matalana (Eklund 2018, 32–33). Tavoitteena on luodun perehdyttämismateriaalin avulla kehittää perehdytysprosessista lyhytkestoisempi, jolloin se vie myös vähemmän resursseja työyhteisöltä. Resurssien vapautuessa työntekijöillä on myös enemmän aikaa omien työtehtävien hoitamiseen uuden työntekijän perehdyttämisen sijaan. Lisäksi hyvä perehdytys lisää työntekijän sitoutuneisuuden tasoa (Eklund 2018, 32–33).

Tavoitteena nykyiselle työyhteisölle on työnkuvan selkiintyminen, henkilöstön kehittäminen, sekä työntekijöiden oman työn reflektointi. Perehdytyskansion sisällöstä käydyt dialogit selkeyttävät työyhteisön yhteisymmärrystä työnkuvasta, sillä silloin työntekijöiden hiljainen tieto eli työkokemuksen synnyttämä tieto saatetaan kirjalliseen ja näkyvään muotoon (Pohjalainen 2012, 1). Jatkuva kehittäminen on tärkeää, jotta organisaatio ja sen työyhteisö pystyvät tuottamaan laadukkaita ja kilpailukyisiä palveluja. Henkilöstön kehittäminen lisää tyytyväisyyttä työhön, työnhallintaa sekä tuottaa viime kädessä parempia sosiaalihuollon palveluja asiakkaalle. (Kauhanen 2006, 193).

Sosiaalialan kompetensseihin sisältyvät asiakastyön osaaminen, kansainvälisyysosaaminen, kestävän kehityksen osaaminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen, eettinen osaaminen, palvelujärjestelmäosaaminen, työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen, viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen, tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen sekä luovuuden ja työelämätaitojen osaaminen. Opinnäytetyömme oppimistavoitteina painottuivat sosiaalialan kompetensseista palvelujärjestelmäosaaminen, viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen sekä kehittämisosaaminen. (Oulun ammattikorkeakoulu 2020, viitattu 17.10.2020.)

Palvelujärjestelmäosaamisen oppimistavoitteisiimme kuului tietämyksemme syventäminen lastensuojelun jälkihuollosta ja sen ohjaustyöskentelystä, sekä työskentelyn yhteistyökumppaneista. Lastensuojelun jälkihuolto oli erinomainen lähtökohta palvelujärjestelmän tarkasteluun, sillä kyseessä on erityisasiakasryhmälle tarjottava yksittäinen tukitoimi, jonka asiakkailla on usein asiakkuutta myös muihin sosiaalihuollon palveluihin. Viestintä- ja vuorovaikutusosaamisesta oppimistavoitteenamme oli onnistunut vuorovaikutus kasvotusten sekä teknologian mahdollistamien viestintäkanavien kautta. Kehittämisosaamiseen liittyi perehdytyskansion tuotekehityksen prosessi sekä verkostotyö. Tavoitteenamme oli projektin aikana oppia toteuttamaan tuotekehityksen prosessi käytännössä sekä sisäistää mitä eri vaiheita prosessiin kuuluu. Tavoitteena oli myös oppia hyödyntämään toimijälähtöistä kehittämistä tuotekehityksen prosessin tukena.

3 LASTENSUOJELUN JÄLKIHUOLTO

3.1 Mitä on lastensuojelun jälkihuolto

Jälkihuolto on osa lastensuojelua ja se on kodin ulkopuolelle sijoitettujen lasten ja nuorten lastensuojeluprosessin viimeinen vaihe. Jälkihuollon tarkoituksena on tukea lapsen tai nuoren itsenäistymistä sijoituksen päättymisen jälkeen. (Pukio & Hipp 2016, 8–9.) Oikeus jälkihuoltoon syntyy lastensuojelulain mukaan, kun lapsi on huostaanotettu tai jos avohuollon sijoitus on kestänyt vähintään puoli vuotta. Jälkihuoltoa voidaan tarpeen mukaan järjestää myös sellaiselle nuorelle, jonka sijoitus ei ole kestänyt puolta vuotta. (Lastensuojelulaki 542/2019 12:75 §.)

Syrjäytymisen vaara on yleensä suurempi sijaishoidon päätyttyä; arkipäivän taidot voivat olla puutteellisia, ja sosiaalisen verkoston tarjoama tuki voi olla vähäistä. Jälkihuollon merkitystä voidaan perustella yhteiskuntavastuulla ja taloudellisuudella; yhteiskunnan puuttuttua lapsen elämään sijoituksella on moraalisesti oikein tarjota tukitoimia nuorelle myös sijaishuollon päättymisen jälkeen tämän hyvinvoinnin takaamiseksi. Lisäksi itsenäistyvän nuoren tukeminen sijoituksen päätyttyä tulee taloudelliseksi halvemaksi, kuin syrjäytyneelle aikuiselle suunnatut tukitoimenpiteet. (Laaksonen 2004, 10–11.)

Sijoituksen päätyminen ja välittömästi sen jälkeinen aika on merkittävä vaihe nuoren tulevaisuuden kannalta. Jahnukaisen tutkimuksessa koulukodista itsenäistyvistä nuorista kävi ilmi, että lähes kaikilla tutkimukseen osallistuneilla nuorilla oli ollut vaikeuksia löytää omaa paikkaansa sijoituksen jälkeen ja esimerkiksi koulutuksen taso jäi alhaisemmaksi kuin muilla saman ikäryhmän nuorilla. Peruskoulun jälkeisellä koulutuksella on selvä yhteys työllistymiseen ja lisäksi se vaikuttaa elämään laajemmin huono-osaisuutta ehkäisevänä funktiona. Tämän vuoksi Jahnukainen arvioikin, että jälkihuolto on jopa tärkein osa lastensuojelun ketjua ja sillä on todellinen merkitys auttaa sijoitettuja nuoria jäsentymään osaksi yhteiskuntaa – etenkin niille nuorille, joilla ei ole muuta perhettä tai tukiverkostoa. (2004, 50–51, 71.)

Vuoden 2012 tutkimuksen mukaan sijoitettuna olleiden nuorten itsenäisen elämän epäkohdat liittyvät usein taloudellisiin tekijöihin, kuten toimeentulon riittämättömyyteen (Törrönen & Vauhkonen

2012, 57). Lastensuojelulaissa onkin säädetty jälkihuollossa olevien asumisen ja toimeentulon turvaamisesta sekä itsenäistymisvaroista ja niiden maksamisajankohdasta. Kunnan on lastensuojelulain mukaan tarjottava jälkihuollon piirissä olevalle nuorelle tarpeen mukainen asunto tai korjattava asumisoloihin liittyvät puutteet sekä järjestettävä riittävä toimeentulo, mikäli asunnon tai toimeentulon puute ovat merkittävänä esteenä nuoren kuntoutumiselle. (Lastensuojelulaki 1302/2014 12:76 a §; Lastensuojelulaki 1489/2019 12:77 §.) Lastensuojelun taloudellista tukea annettaessa toimeentulotukinormit eivät sido päätöksentekijää, vaan työntekijä tekee aina päätöksen lapsen tai nuoren jälkihuollollisen tarpeen mukaan ja päättää kuinka paljon tukea tähän tarkoitukseen myönnetään (Räty 2012, 533).

Lastensuojelulaki ei kuitenkaan yksiselitteisesti määrittele, mitä jälkihuolto on ja mitä sen tulisi sisältää. Jälkihuollon sisältöä koskevassa luvussa mainitaan, että kunnan on järjestettävä lapsen tai nuoren tuen tarpeisiin perustuvan asiakassuunnitelman mukainen jälkihuolto. Käytännössä tämä tarkoittaa, että kyseeseen voivat tulla mitkä tahansa sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut, joita on järjestettävissä nuorelle yksilöllisen palvelutarpeen perusteella. Tämän vuoksi työ edellyttää lakien tuntemisen lisäksi myös kunnallisen, valtiollisen ja yksityisen palveluverkoston laaja-alaista tuntemista sekä verkostoitumista, jotta asiakkaille voidaan järjestää tarpeen mukaisia palveluja oikeaan aikaan. (Lastensuojelulaki 1302/2014 12:76 §; Pukkio & Hipp 2016, 17.)

Sosiaali- ja terveysministeriön asettaman lastensuojelun jälkihuollon uudistamisryhmän vuoden 2019 loppuraportin mukaan jälkihuolto tulisi uudistaa kokonaan ja muuttaa niin kutsutuksi aikuistumisen tueksi. Työryhmän mukaan syrjäytymistä ehkäisevä työskentely edellyttää uudenlaista eri sektorien ja hallinnonalojen kokonaisvaltaista sekä koordinoitua yhteistyötä, joka ei tällä hetkellä toteudu riittävän hyvin. Aikuistumisen tuki siirtäisi jälkihuollon painopistettä kauemmaksi lastensuojelusta ja toisi sitä lähemmäksi siihen kytkeytyviä muita sosiaalihuollon palveluita, jotka vastaavat sisällöltään enemmän aikuissosiaalityötä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019, viitattu 25.10.2020.)

Aikuistumisen tuki olisi tavoitteellista ja räätälöityä nuorten aikuisten itsenäistymisen tukea, josta säädettäisiin erillislaki. Laki koskisi nuoria aikuisia, jotka ovat olleet sijoitettuina kodin ulkopuolelle tai muuten verrattavissa edellä mainittuun ryhmään. Jälkihuollon taloudellinen tuki myös muutettaisiin aikuistumisen taloudelliseksi tueksi. Aikuistumisen tukeen olisi työryhmän mukaan subjektiivinen oikeus 18–24-vuotiailla. Tavoitteena on turvata kaikille nuorille aikuisille yhdenvertainen mahdollisuus koulutukseen ja työelämään. Siinä missä jälkihuolto on lastensuojeluprosessin viimeinen

vaihe ja erään aikakauden loppu, aikuistumisen tuki olisi enemmänkin eteenpäin katsovaa ja tulevaisuuteen tähtäävää tukea. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2013, viitattu 25.10.2020.)

3.2 Ohjaustyöskentely lastensuojelun jälkihuollossa

Jälkihuollon ohjaus on sosiaaliohjausta. Sosiaalihuoltolain mukaan sosiaaliohjaus tarkoittaa yksilöiden, perheiden ja yhteisöjen neuvontaa, ohjausta ja tukea palvelujen käytössä sekä yhteistyötä eri tukimuotojen yhteensovittamisessa. Ohjauksen tavoitteena on yksilöiden ja perheiden hyvinvoinnin ja osallisuuden edistäminen vahvistamalla elämänhallintaa ja toimintakykyä. (Sosiaalihuoltolaki 1301/2014 3:16 §.) Päämääränä ohjaustyössä on saavuttaa asiakkaan omatoiminen ja itsenäinen selviytyminen sekä toimijuus yhteiskunnassa (Helminen 2016, 11).

Yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan suhteiden muuttuminen on aina vaikuttanut sosiaaliohjauksen käsitteeseen (Helminen 2016, 14). Arja Honkakosken mukaan sosiaaliohjauksen tehtävänä on ohjata ja tukea ihmisen oman elämän subjektiivisuutta, erityisesti niiden, joilla ei ole riittäviä taloudellisia, sosiaalisia ja kulttuurisia pääomia oman elämän hallintaan. Honkakosken mukaan sosiaaliohjaus voidaan nähdä eriarvoistumisen vastavoimana. (2005, 214.) Ohjausta suunniteltaessa tulee ottaa myös huomioon asiakkaan elämäntilanne, ikä, hyvinvointi, toimintakyky, voimavarat ja arki, sekä tämän kohtaamat elämänkriisit (Helminen 2016, 15–16).

Jälkihuollon ohjaus perustuu vapaaehtoisuuteen, eli nuori voi pyytää sitä halutessaan. Nuori voi myös lopettaa ohjaajan kanssa työskentelyn milloin tahansa. Ohjaustyöskentelyssä tulee siis muistaa, että täysi-ikäiset jälkihuollon nuoret päättävät itse elämästään ja asioistaan. Jotkut nuoret tarvitsevat hyvin intensiivistä ja pitkäkestoista ohjausta, kun taas toisille riittää kevyempi palveluohjaus ja neuvonta. Tämän vuoksi onkin tärkeää, että asiakassuunnitelmia laadittaessa nuori saa itse päättää omat tavoitteensa työskentelylle. (Pukkio & Hipp 2016, 17–18.)

Ohjauksen tavoitteena voidaan nähdä elämän- ja arjenhallinta. Jälkihuollossa olevilla on keskimäärin enemmän elämänhallinnallisia haasteita, mikä johtaa mittavampaan palveluiden kysyntään. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2019, viitattu 24.10.2020.) Jälkihuollon ohjauksessa kuten sosiaaliohjauksessa yleisestikin päämääränä voidaan pitää elämänhallinnan ohella myös syrjäytymisen ehkäisyä. Tämä tapahtuu etenkin sosiaalista hyvinvointia, sosiaalisia suhteita sekä psyykkistä hyvinvointia edistämällä. (Helminen 2016, 15–16.)

Sosiaaliset suhteet ja lähiverkosto ovat avainasemassa jälkihuollon ohjaustyössä, sillä sijoitettuna olleet eivät elä tyhjiössä vaan ovat aina osa laajempaa yhteisöä - olipa kyse ystäväpiiristä, syntymäperheestä tai sijaishuolto paikasta. Vuonna 2012 tehdyn tutkimuksen mukaan osa jälkihuollon nuorista kokee pudonneensa sijaishuollon päättymisen jälkeen sosiaaliseen tyhjiöön, sillä he eivät enää tunne omia sukulaisiaan ja yhteydenpito sijaishuolto paikasta tuttuihin aikuisiin on katkennut sijaishuollon päättymisen myötä. Jotta sosiaalista tyhjiötä ei pääsisi syntymään, on tärkeää tukea nuoren suhteita lähiverkostoonsa sijaishuollon aikana sekä sen päätyttyä - esimerkiksi auttamalla matkakuluissa, kun nuori vierailee perheen tai sukulaisten luona. Mikäli nuoren on vaikea hahmottaa lähiverkostoaan, voidaan siihen hyödyntää esimerkiksi seuraavia työmenetelmiä: verkostokartta, sukupuu tai läheisneuvonpito. (Törrönen & Vauhkonen 2012, 95–97; Pukkio & Hipp 2016, 24–25.)

Psykososiaalisen tuen merkitystä ei voi ohjaustyössä liiaksi korostaa, sillä sijoituksen päättymisen ja täysi-ikäistyminen ovat suuria muutoksia nuoren elämässä. Usein jälkihuollossa korostetaan paljon ulkoisen elämänhallinnan seikkoja, kuten sosiaaliturvaetuuksien hakemista tai asumiseen liittyviä asioita, mutta nuoret tarvitsevat myös luotettavan aikuisen läsnäoloa. (Levamo 2007, 70.) Nuorelle täytyy tulla tunne, että hän on arvokas ja hänen asioistaan ollaan aidosti kiinnostuneita (Laaksonen 2004, 27–31). Ohjaustyössä on myös tärkeää kannustaa ja luoda toiveikkuutta esimerkiksi opiskeluissa sekä harrastuksissa, sillä varhaisaikuisuudessa yksilö kiinnostuu itsensä kehittämisestä sekä alkaa rakentamaan omaa identiteettiään henkilökohtaisten kokemusten ja elämän ilmiöiden kautta (Turunen 2005, 146–148). Aikuisen tarjoaman tuen lisäksi itsenäistyvä nuorelle voi ehdottaa vertaistukitoimintaa, jota edustaa esimerkiksi Auta Lasta ry:n Veturointi-toiminta. Vertaistuki voi auttaa nuorta tuntemaan, ettei hän ole yksin tässä tilanteessa. (Pukkio & Hipp 2016, 20.)

4 PEREHDYTTÄMINEN

4.1 Perehdytys käsitteenä

Perehdyttämällä tarkoitetaan toimenpiteitä, joilla perehdytettävä oppii tuntemaan työpaikkansa ja sen toimintatavat, asiakkaat, esimiehet, työtoverit, ja ymmärtää oman työtehtävänsä ja osansa työyhteisössä (Kangas & Hämäläinen 2007, 2). Perehdyttämällä ei tarkoiteta ainoastaan työhön opastusta, vaan aikojen saatossa on tullut tärkeäksi perehdyttää uusi työntekijä myös organisaation toimintaan ja sen olemassaolon syihin (Kupias & Peltola 2009, 13). Työyhteisöön ja organisaation toimintaan perehdyttämiseen sisältyy työyhteisön toiminta-ajatuksen, arvojen, tapojen ja vision oppiminen (Kauhanen 2006, 145).

Perehdyttämistä tarvitaan jatkuvasti, sillä työelämä on jatkuvan muutoksen alla. Perehdyttämisen kohderyhmiä ovat uudet työntekijät, organisaation palanneet ja sen sisällä tehtäviä vaihtavat työntekijät, kesä- ja vuokratyöntekijät, sekä opiskelijaharjoittelijat. Perehdyttää voidaan myös vanha työntekijä, silloin kun käyttöön otetaan uusi työväline tai menetelmä, tai kun työntekijän rooli organisaatiossa muuttuu. (Kjelin & Kuusisto 2003, 164.)

Perehdyttämisen sisällön määrittelee organisaation arvot, strategia, tavoitteet sekä uuden työntekijän työtehtävä ja aiempi osaaminen. Kattavan perehdytyksen perussääntöinä toimivat oikea-aikaisuus ja konkreettisuus. (Kjelin & Kuusisto 2003, 199.) Perehdyttämistä varten on hyvä laatia perehdyttämisen tavoitteet ja suunnitelma, jossa määritellään perehdyttämisen ajankäyttö, perehdyttäjä ja henkilöstöpolitiikkaan liittyvät asiat (Kangas & Hämäläinen 2007, 6–7).

4.2 Perehdyttämisen lainsäädäntö

Työsuojelulainsäädäntö velvoittaa työnantajaa järjestämään riittävän perehdytyksen (Ahokas & Mäkeläinen 2013, viitattu 19.10.2020). Työturvallisuuslain mukaan työnantajalla on velvollisuus perehdyttää työntekijä työhön, työpaikan olosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin sekä käytettäviin työvälineisiin ja turvallisiin työtapoihin (Työturvallisuuslaki 738/2002 2:14 §).

Riittävä perehdytys on annettava erityisesti ennen uuden työn tai työtehtävän aloittamista sekä niiden muuttuessa, tai ennen uusien työvälineiden tai menetelmien käyttöönottoa. Työnantajalla on velvollisuus antaa riittävä opastus työhön vaarojen tai työn haittojen estämiseksi sekä turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan vaaran välttämiseksi. Ohjausta on myös velvollisuus täydentää tarpeen vaatiessa. (Työturvallisuuslaki 738/2002 2:14 §.) Myös työsopimuslaissa säädetään, että työnantajalla on velvollisuus huolehtia siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään organisaation toiminnan, työn tehtävien tai työmenetelmien muuttuessa (Työsopimuslaki 55/2001 2:1 §).

4.3 Perehdyttämisen tavoite

Perehdyttämisen tavoitteena pidetään kokonaiskuvan luomista organisaation toiminnasta ja työyksikön työstä sekä uuden työntekijän motivointia täysvaltaiseksi työyhteisön jäseneksi (Surakka 2009, 77). Hyvin perehdyttäminen luo vahvan perustan työn tekemiselle (Kangas & Juuti 2007, 3). Sen avulla työntekijä oppii työtehtävänsä nopeammin ja oikein, jolloin virheet vähenevät kuten myös niiden korjaamiseen käytettävä aika (Österberg 2015, 108). Laadukas perehdyttäminen lisää työturvallisuutta, jolloin työtapaturmien riski pienenee. Perehdyttäminen lyhentää uuden työntekijän työnsä oppimiseen tarvitsemaa aikaa, jolloin tämä pääsee työskentelemään itsenäisesti nopeammin, mikä taas puolestaan säästää organisaation ja työyhteisön resursseja ja kustannuksia. (Kangas & Juuti 2007, 3.)

Hyvän perehdyttämisen on myös todettu vähentävän poissaolojen määrää ja työntekijöiden vaihtuvuutta. Perehdyttämisellä on todettu olevan merkittävä vaikutus työntekijän työpaikkaansa sitoutumiseen, jolloin tästä tulee nopeammin työyhteisössä tulosta tekevä jäsen. (Österberg 2015, 108; Eklund 2018, 34.)

4.4 Perehdyttämisen prosessi

Perehdyttämisprosessi aloitetaan työntekijän vastaanottamisella ja keskinäisellä tutustumisella, jolloin uudelle työntekijälle kerrotaan työyhteisöstä, työmenetelmistä sekä muista työhön liittyvistä asioista. Perehdytyksen tukena on hyvä käyttää perehdytysuunnitelmaa, jossa huomioidaan työntekijän lähtötaso ja osaaminen. Perehdytysuunnitelmassa myös määritellään perehdytykseen käytettävä aika, joka voi vaihdella muutamasta viikosta muutamaan kuukauteen. Suunnitelman

avulla perehdytettävä sekä perehdyttäjä ja esimies voivat seurata perehdytyksen etenemistä. (Surakka 2009, 73–193; Österberg 2015, 109.)

Perehdyttämisen keston ja laajuuden määrittävät työntekijän tulevat työtehtävät. Lisäksi tähän vaikuttaa työntekijän tausta, ammatillinen osaaminen ja kokemus vastaavissa työtehtävissä työskentelystä. Laajuus tulee aina arvioida tapauskohtaisesti. (Österberg 2015, 109.) Mitä vaativammasta ja laajemmasta työtehtävästä on kysymys, sitä pidempi aika perehdytykseen tarvitaan (Hyppänen 2007, 199). Perehdyttämisen toteuttamisesta voi vastata esimies tai työtehtävien ja niiden osa-alueiden osalta sopivat henkilöt. Vastuu perehdyttämisestä ja sen toteuttamisesta on kuitenkin esimiehellä tai henkilöstöasiantuntijalla. (Österberg 2015, 111.)

Perehdytysvaiheen voidaan katsoa päättyneen, kun työntekijä on oppinut työssä vaadittavat taidot ja tietää mistä löytää tarvitsemansa tiedon (Surakka 2009, 73–193). Yleensä uuden työntekijän voidaan katsoa antavan täyden työpanoksen vuoden kuluttua taloon tulemisesta. Pienemmissä organisaatioissa perehdyttämisen prosessi voi kuitenkin tapahtua myös nopeammin. (Kauhanen 2006, 146.) Perehdyttämisen lopuksi toteutunutta perehdytystä arvioidaan, jotta sitä voidaan kehittää. Arvioinnissa voidaan hyödyntää perehdytys suunnitelmaa, ja käydä sitä kohta kohdalta läpi. (Hyppänen 2007, 200; Surakka 2009, 73–193.)

4.5 Oheismateriaali perehdyttämisen tukena

Perehdyttämisen työvälineenä käytetään usein oheismateriaalia. Oheismateriaalia voivat olla esimerkiksi erilaiset oppaat, henkilöstölehdet, manuaalit ja perehdyttämiskansiot. Perehdyttämisen apuna käytettävä oheismateriaali säästää perehdyttämiseen kuluvaan aikaan. Materiaalin avulla uusi työntekijä voi tutustua etukäteen työtehtäväänsä ja työpaikkaansa, sekä palata siihen myöhemmin työn ohessa. Oheismateriaalin ajantasaisuus ja sen sisällön paikkansapitävyys on tärkeää perehdyttämisen kannalta. (Kangas & Hämäläinen 2007, 6–7.) Koottuun materiaaliin voi liittää myös muuta organisaatiota koskevaa aineistoa, kuten asiakaslehtiä, esitteitä, vuosikertomuksia ja henkilöstön yhteystietoja (Österberg 2015, 116).

Perehdyttämisen tukena oleva oheismateriaali on hyvä mitoittaa oikein, ja sen tulee olla sisällöltään keskeistä. Kirjalliset ohjeet voidaan käydä läpi yksin tai perehdyttäjän kanssa. (Kupias & Peltola 2009, 161–162.) Oheismateriaali voi olla digi- tai painomuodossa. Digitaalisen oheismateriaalin

hyvänä puolena on se, että se on helposti saatavilla teknologian avulla. Lisäksi digitaalinen oheismateriaali mahdollistaa haku- toiminnon käyttämisen, jolloin käyttäjä voi hakea tietoa materiaalista käyttämällä hakusanoja. (Eklund 2018, 182.)

4.6 Henkilöstöjohtaminen

Perehdyttäminen on osa henkilöstöjohtamista. Henkilöstö ja sen osaaminen on jokaisen organisaation tärkein voimavara, sillä ilman sen työpanosta organisaatio ei voi toimia. Henkilöstöjohtamisella tarkoitetaan organisaation henkilöstön hankintaa, kehittämistä ja työkyvyn ylläpitämistä. Henkilöstön johtaminen on sarja aktiviteetteja, joiden pitäisi mahdollistaa, että työntekijät ja heitä työllistävät organisaatiot pääsevät yhteisymmärrykseen esimerkiksi palvelussuhteen ehdoista. (Kauhanen 2012, 16.)

Jokaisen organisaation pitäisi myös kyetä pitämään työntekijät organisaatiossa motivoimalla, palkitsemalla, kannustamalla sekä luomalla heille tarvittavat edellytykset työtehtävien suorittamiseen (Kauhanen 2012, 16). Etenkin lastensuojelun puolella on haasteellista saada työntekijät jaksamaan ja pysymään alalla. Työelämäprofessori Oona Ylösen mukaan työntekijöiden vaihtuvuus vaarantaa koko lastensuojelun järjestelmän toiminnan, sillä käynnissä olevat prosessit voivat viivästyä tai pysähtyä työntekijän vaihtuessa. Syynä vaihtuvuuteen pidetään erityisesti suuria asiakasmääriä, mutta myös eettistä stressiä. (Leppänen 2020, viitattu 21.2.2020.) Eettisellä stressillä viitataan työssä kohdattuihin eettisiin pulmatilanteisiin, jotka voivat altistaa työuupumukselle (Hurme 2013, viitattu 21.2.2020).

5 PROJEKTIN TOTEUTTAMINEN

5.1 Kehittäminen ja tuotekehitys

Kehittämällä tarkoitetaan konkreettista toimintaa, jolla tähdätään määritellyn tavoitteen saavuttamiseen. Se voi kohdistua yksittäisiin työntekijöihin, rakenteisiin, prosesseihin, organisaatioihin ja konkreettisiin tuotteisiin. (Toikko & Rantanen 2009, 14–16.) Kehittämistyö saa alkunsa siitä, että organisaation johto tai henkilöstö ei ole tyytyväinen vallitsevaan tilanteeseen (Seppänen-Järvelä 2006, 118). Usein tähän liittyy muuttunut toimintaympäristö (Toikko & Rantanen 2009, 15). Opinnäytetyömme tapauksessa vallitseva tilanne oli se, että materiaali uuden työntekijän perehdyttämistä varten ei ollut palveluesimiehen eikä muun työyhteisön mielestä riittävä.

Kehittämistyöllä tarkoitetaan aktiivista ja tavoitteellista toimintaa, jolla pyritään parempaan tulokseen ja luomaan ratkaisua tunnistettuun ongelmaan. Yleensä kehittämistoiminnan tuotoksena syntyy esine, tuotos, järjestelmä tai tuote, jolle on olemassa tarve, kuten opinnäytetyömme tapauksessa tuotoksena syntyi perehdytyskansio. (Anttila 2007, 9–15.) Perehdytyskansio tuotettiin tuotekehityksen prosessin mukaisesti. Tuotekehityksen prosessi koostuu viidestä eri vaiheesta, ja sen kaikissa vaiheissa tarvitaan palautetta ja arviointia tuotekehityksen ohjaamiseksi haluttuun suuntaan. (Jämsä & Manninen 2000, 28–29.)

Opinnäytetyössämme hyödynsimme toimijälähtöisen kehittämisen menetelmää. Toimijälähtöisellä kehittämistyöllä tarkoitetaan kehitystyötä, jossa toimijoina nähdään ne, joita kehittämistyö koskettaa (Toikko 2009, 4). Kehittämistyö tapahtuu ympäristössä, jossa kehittävä toimintakin tapahtuu. Käyttäjien ja toimijoiden osallistumisen on todettu olevan keskeinen osa kehittämistyön onnistumista. (Toikko & Rantanen 2009, 94–95.)

Toimijoiden määrittely on keskeinen osa kehittämistyön suunnittelua. Opinnäytetyön tapauksessa toimijana on opinnäytetyön tekijöiden lisäksi Oulun kaupungin lastensuojelun sijaishuollon tukiyksikön jälkihuollon ohjaajat ja esimies, eli tukiyksikön tiimi. Kehittäjänä toimivat opinnäytetyön tekijät ja kehittämistyön lopputuloksen eli perehdytyskansion käyttäjänä toimii tukiyksikön tiimi. Käyttäjät osallistuvat kehittämistoimintaan aktiivisesti tiedon tuottajina ja ideoijina, mutta päävastuu kehittämistyöstä on kehittäjillä. (Toikko & Rantanen 2009, 58–59, 96–98.)

Kehittäminen edellyttää dialogia ja vuorovaikutusta. Toimijalähtöinen kehittäminen perustuu yhdessä toimijoiden kanssa käytyyn keskusteluun ja neuvotteluun, jossa ihanteena on nähdä toimijat toisiinsa nähden mahdollisimman tasavertaisina. Keskustelun tarkoituksena on sovittaa toimijoiden näkemyksiä ja hakea yhteistä ymmärrystä kehittämiselle. Välillä yksittäisten toimijoiden ideoita ja näkemyksiä voidaan kokeilla myös käytännössä, mutta ne palautetaan aina takaisin yhteiseen arviointiin. (Toikko 2012, 156–157.)

5.2 Tarpeen tunnistaminen

Kehittämistarpeen tunnistaminen on tuotekehityksen ensimmäinen vaihe. Sen aikana kartoitetaan, onko olemassa ongelmaa tai tarvetta, johon tuotekehitys voisi tarjota ratkaisun. (Jämsä & Manninen 2000, 28–29.) Tukiyksikön tiimin työntekijät tunnistivat tarpeen oheismateriaalille, joka auttaisi perehdyttäjää ja uutta työntekijää perehdytysprosessissa.

Tarve tuli esille esimerkiksi harjoittelijoiden perehdyttämisessä, kun ohjaajan oli vaikea löytää harjoittelijalle tarvittavaa materiaalia perehdytykseen. Tukiyksikön tiimillä ei ollut perehdyttämistä varten käytössä olevaa oheismateriaalia, josta tieto työnkuvasta ja sen sisällöstä löytyisi helposti samasta paikasta. Oulun kaupungilla oli yleinen opas kaikille työntekijöille, mutta se ei sisältänyt tietoa jälkihuollon ohjauksen työtehtävistä.

Saimme ehdotuksen tukiyksikön tiimiltä toteuttaa opinnäytetyönä uuden työntekijän perehdyttämisen apuna toimiva oheismateriaali. Ehdotus opinnäytetyön aiheeseen tuli tilaajilta kesällä 2019 toisen opinnäytetyön tekijän ollessa työsuhteessa Oulun kaupungin jälkihuollon ohjaajana.

5.3 Ideavaihe

Toinen tuoteprosessin vaihe on ideointi ratkaisun löytämiseksi. Se käynnistyy, kun kehittämistarpeesta on saatu varmuus, mutta ratkaisukeinoa ei ole vielä löydetty. Ideavaiheessa valitaan ratkaisu tai tuote, jolla ongelmaan tai tarpeeseen voidaan vastata. Toisen vaiheen tehtävänä onkin vastata kysymykseen: millainen tuote vastaa tarpeeseen. Ideavaiheen tuloksena kehitetään tarpeeseen vastaava ratkaisu tai tuote ja laaditaan tuotekonsepti. (Jämsä & Manninen 2000, 35, 85.)

Ideavaihe käynnistyi kesällä 2019, jolloin projektin ohjausryhmäksi muodostui tukiyksikön tiimi ja opinnäytetyön tekijät. Tuotteen ideointia varten käytiin avointa keskustelua yhteisessä palaverissa siitä, millainen tuote vastaisi parhaiten tilaajan tarpeeseen. Keskustelun pohjalta tuotekonseptiksi muodostui perehdytyskansio. Perehdytyskansio on yleinen oheismateriaali uuden työntekijän perehdyttämiseen. Tuotekonseptin innoittajana toimi myös Metsolan lastenkotiin 2018 vuonna opinnäytetyönä valmistunut perehdytyskansio.

Idean pohjana toimi Oulun kaupungin työntekijöiden perehdyttämissuunnitelman alakappale ”Työtehtävien läpikäyminen”, johon jälkihuollon ohjaajien työtehtävistä ei ollut saatavilla tarpeeksi kattavaa oheismateriaalia. Työtehtävien läpikäyminen tarkoittaa erityisesti työn sisältöön perehdyttämistä; työn tehtäväkuva ja vastualueet, oman työn tavoitteet ja merkitys organisaatiossa, työskentelymenetelmät, -tavat ja periaatteet sekä asiakkaat ja yhteistyökumppanit.

5.4 Luonnosteluvaihe

Tuotekonseptin hahmotuttua siirrytään luonnosteluvaiheeseen, jolloin tarkastellaan mitkä tekijät ja näkökulmat ohjaavat tuotteen valmistumista. Luonnosteluvaiheeseen kuuluu tiedon hankinta aiheesta, toimintaympäristöstä, valmistamismenetelmistä ja laatutekijöistä. (Jämsä & Manninen 2000, 85.) Tuotteen laadun muodostavat tuotteen asiasisältö, palvelujen tuottaja, asiantuntijatieto, arvot ja periaatteet, toimintaympäristö, säädökset ja ohjeet, sidosryhmät ja asiakasprofiili (Jämsä & Manninen 2000, 43–44).

Keskeisenä osana tuotteen luonnosteluvaihetta on selvittää asiakasprofiili ja täsmentää tuotteen ensisijaiset hyödynsaajat (Jämsä & Manninen 2000, 44). Opinnäytetyön tuloksena syntyvän perehdytyskansion ensisijaisena hyödynsaajana ovat työntekijät, jolloin tuotteen hyöty tulee asiakkaille välillisesti työntekijöiden kautta. Täten näkökulmana tulee huomioida niin henkilökunnan kuin asiakkaankin näkökulma. (Jämsä & Manninen 2000, 43–44.)

Projektin tuotoksen laatutavoitteeksi sovittiin kattava ja tilaajan tarvetta vastaava perehdytysmateriaali. Tilaajan asettaman tavoitteen mukaan sisällön tuli vastata työyhteisön tapoja ja sääntöjä, sekä välittää tietoa työn sisällöstä. Lisäksi tuotteen tulisi olla selkeä ja sen sisällön ajantasaista.

Laatutavoitteen asettamisen jälkeen aloitettiin tiedonhaku ja aineiston keruu. Tietoperustaa perehdytyskansion sisältöä varten kerättiin lastensuojelun jälkihuoltoa koskevasta lainsäädännöstä, tutkimuksista ja kirjallisuuslähteistä. Kansioon koottiin tietoperustaa myös muista työhön liittyvistä asioista, kuten esimerkiksi työsuhdeasioista. Lisäksi perehdyimme Oulun kaupungin sisäisiin henkilöstöoppaisiin ja perehdytysmateriaaleihin, jotta välttäisimme jo kertaalleen tuotetun tiedon toistamisen tuotteessamme.

Kansion sisältöä ideoitiin tukiyksikön tiimin kanssa käydyissä yhteisissä palavereissa (Liite 1). Palaverien kulkua ohjasivat opinnäytetyön tekijät, mutta keskustelussa kaikilla osallistujilla oli mahdollisuus sanoa vapaasti oma näkemyksensä ja mielipiteensä tulevaa tuotetta koskien. Mielestämme vapaamuotoinen keskustelu tuotteesta oli luonnosteluvaiheessa toimiva lähtökohta, sillä osallistujilla heräsi uusia ajatuksia toisten esittämistä näkemyksistä. Ohjasimme keskustelua kysymällä työntekijöiltä mitkä asiat he itse kokivat olennaiseksi työnkuvaansa ja työtehtäviinsä liittyen. Keskusteluissa nousi esille esimerkiksi se, että kansion tulisi sisältää tietoa työvälineiden käytöstä, lastensuojelun organisaatorakenteesta Oulussa ja työtä ohjaavasta lainsäädännöstä. Tapaamisissa nousseista ideoista ryhmittelimme perehdytyskansion alustavan sisällysluettelon sähköiseen muotoon Word-tiedostolle. Alustavan sisällysluettelon tarkoituksena oli jakaa kansio selkeästi eri osa-alueisiin, jolloin voimme kehittäelyvaiheessa syventyä asiasisällön tuottamiseen aihealueittain.

5.5 Tuotteen kehittäely

Neljäs prosessin vaihe on tuotteen kehittäely. Tuotteen kehittäelyvaihe sisältää varsinaisen tuotteen tekemisen ja etenee luonnosteluvaiheen ratkaisujen mukaisesti. Informaation välittämiseen tarkoitettujen tuotteen kehittäelyvaihetta vastaa tuotteen asiasisällön jäsentely. Kehittäelyvaiheen ongelmana voi olla asiasisällön valinta, määrä ja rajaaminen, sekä tiedon muuttumisen ja vanhentumisen mahdollisuus. Yleensä lopulliset tuotteen ulkoasu ja sisältöä koskevat päätökset tehdään tässä vaiheessa prosessia. (Jämsä & Manninen 2000, 43–57, 85.)

Perehdytyskansio on informaation välittämisessä käytettävä tuote henkilökunnalle, jonka sisällön tulee olla tosiasiaa, joka kerrotaan mahdollisimman täsmällisesti ja ymmärrettävästi vastaanottajan tiedontarve huomioiden (Jämsä & Manninen 2000, 54). Teksti on kirjoitettu ymmärrettävästi, mikäli lukija oivaltaa sen sisällön. Tekstissä on tällöin oltava looginen sanajärjestys ja tarttumapintaa, kuten havainnollistuksia ja esimerkkejä. (Tiililä 2015, viitattu 22.10.2020.)

Tavoitteenamme oli tehdä kansioista myös mahdollisimman selkeä. Selkeä teksti liittyy Tiililän mukaan kirjoitetun kielen visuaaliseen puoleen ja sen pääpiirteinä on, että lukija hahmottaa kaikki sanat, virkkeet ja tekstin osat osaksi kokonaisuutta. Selkeyden kannalta on myös tärkeää jäsenellä teksti tarkoin. (2015, viitattu 22.10.2020.) Jaoimme tekstin sisällön eri alaotsikoiden alle, jolloin lukija löytää etsimänsä kohdan helposti jo sisällysluettelosta (katso kuvio 1).

1	TERVETULOA	4
2	OULUN KAUPUNGIN LASTENSUOJELUN JÄLKIHUOLTO	5
2.1	Toimintaympäristö	5
2.2	Lastensuojeluasemat	6
2.3	Jälkihuollon ohjaajien toimistot	7
	• Keskustan toimisto	7
	• Metsolan lastenkodin toimisto	7
3	LASTENSUOJELUN JÄLKIHUOLLON OHJAUS JA TYÖN SISÄLTÖ	8
3.1	Jälkihuollon ohjaajan keskeiset tehtävät	10
3.2	Lapsen ja nuoren oikeus jälkihuoltoon	11
3.3	Asiakasprosessi	11
3.4	Jälkihuollon ohjauksen asiakastyö	13
3.5	Asumisen turvaaminen jälkihuollossa	14
3.6	Toimeentulon turvaaminen jälkihuollossa	14
3.7	Itsenäistymisvarat	15
3.8	Dokumentointi ja SosiaaliEfficca	16
3.9	Delegointisääntö	17

KUVIO 1. Perhdytyskansion sisällysluettelon sivu

Tuotteen kehittelyn tuloksena syntyy tuotteen mallikappale (Jämsä & Manninen 2000, 85). Mallikappaleena prosessissamme toimi kansion prototyypit. Prototyypillä tarkoitetaan hahmoteltua toteutusta tuotteesta, jonka avulla tilaaja saa käsityksen siitä, mitä ollaan tekemässä. Prototyypit ovat usein jo hyvin lähellä lopullista tuotetta. (Juvonen 2018, 25.) Prosessin aikana tuotimme kaksi tuotteen prototyyppiä, joista keräsimme palautetta ja arvioita tukiyksikön tiimiltä lopullisen tuotteen kehittämisen tueksi (katso kaavio 1).



KAAVIO 1. Tuotekehitystä kuvaava kaavio

Perehdytyskansion ensimmäinen prototyyppi valmistui kesäkuun 2020 lopulla. Prototyyppi oli tukiyksikön tiimin arvioitavana heinäkuun ajan. Prototyypin arviointi ja palautteen keruu toteutettiin etäyhteydellä pidettävällä kokouksella, johon osallistui meidän lisäksi tukiyksikön tiimin työntekijät ja palveluesimies. Kokouksen aikana prototyyppi käytiin läpi, ja tukiyksikön tiimin työntekijät ja esimies esittivät ehdotuksiaan ja palautetta toiseen prototyyppiin tehtävistä muutoksista. Yksi työntekijöistä lähetti meille ehdotuksensa sähköpostitse. Teimme muutokset kansion toiseen prototyyppiin saamamme palautteen pohjalta. Korjausehdotuksia nousi esille esimerkiksi toimintaympäristöä ja toimipaikkaa koskeviin kappaleisiin liittyen.

“Yli-li kuuluu Ouluun.”

“Alkuohjaajat ovat osa sijaishuollon tukiyksikön tiimiä.”

Teimme muutokset saamiemme korjausehdotusten pohjalta ja toinen prototyyppi valmistui syyskuussa 2020, jolloin se lähetettiin tukiyksikön tiimin jäsenille sähköpostilla. Liitimme toisen prototyypin yhteyteen myös sähköisen Webropol-arviointilomakkeen, jonka tarkoituksena oli kerätä kirjallista palautetta prototyypistä, sekä sen eri osa-alueilta arvosanoin 0–5. Arvioinnin tulosten pohjalta siirryimme tuotekehityksen viimeiseen vaiheeseen eli tuotteen viimeistelyyn.

5.6 Tuotteen viimeistely

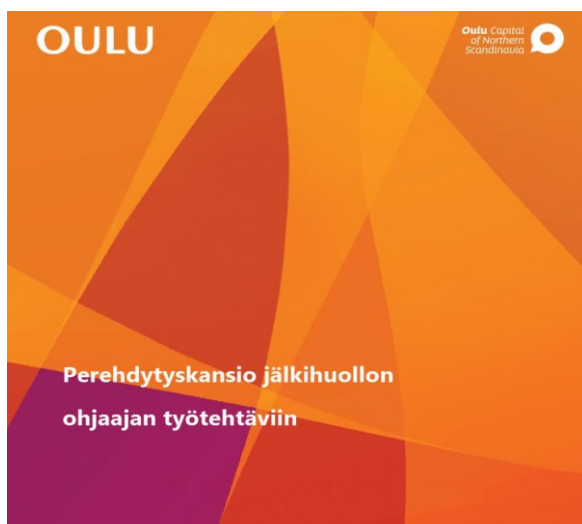
Viimeisenä vaiheena tuotteistamisprosessissa on tuotteen viimeistely. Viimeistelyvaiheessa hioetaan tuotteen yksityiskohtia, laaditaan käyttö- ja toteutusohjeet, sekä suunnitellaan tulevia huolto- toimenpiteitä tai päivittämistä. Vaiheeseen kuuluu myös tuotteen jakelun suunnittelu, sekä sen varmistaminen, että asiakas osaa käyttää tuotetta. (Jämsä & Manninen 2000, 80–81.)

Tuote viimeisteltiin lopulliseen muotoonsa toisen prototyypin arvioinnissa saamamme kirjallisen palautteen pohjalta. Palautteessa tuli esimerkiksi ilmi, että tukiyksikön tiimi halusi joihinkin kappaleisiin vielä lisää tarkennusta.

”Montako jälkihuollon ohjaajaa kaupungilla on?”

”Jälkihuollossa ei ole omaa sosiaalityöntekijää, vaan asiakkaiden sosiaalityöntekijät ovat alueilla ja siksi kansiossa on kuvattu lastensuojeluasemat.”

Tilajan ehdottamat tarkennukset ja korjaukset lisättiin kansion viimeiseen versioon. Viimeistelyvaiheessa tuotteen ulkonäön päätettiin mukailevan Oulun kaupungin visuaalista teemaa fontin ja kansilehden avulla. Kansilehdessä käytettiin Oulun kaupungin graafista teemaa ja fonttina Segoe UI:ta, jota käytetään myös Oulun kaupungin muissa oppaissa (katso kuvio 2).



KUVIO 2. Perehdytyskansion kansilehti

Lopullinen perehdytyskansio valmistui lokakuun alussa 2020. Tuote toteutettiin sähköisenä Word-tiedostona, jota tilaaja muokata tarvittaessa tiedon päivittämiseksi. Päädyimme yhdessä tilaajan kanssa muokattavaan versioon, sillä silloin esimerkiksi käytänteiden muuttuessa opasta ei tarvitse tuottaa uudestaan, vaan tarvittavat muutokset voi tehdä jo olemassa olevaan versioon. Sähköisen tiedoston voi myös halutessaan tulostaa paperiversioksi. Valmis tuote tulee olemaan näkyvillä tukiyksikön tiimille Teams- palvelussa.

Viimeiseen vaiheeseen kuului myös valmiin perehdytyskansion esittelytilaisuus tukiyksikön tiimille. Esittelytilaisuus toteutettiin Teams-kokouksena 22.10.2020, johon osallistui opinnäytetyön tekijät ja tukiyksikön tiimi. Tilaisuudessa käytiin läpi opinnäytetyön ja tuotekehityksen prosessien eteneminen, sekä perehdytyskansion käyttö jatkossa. Tilaisuuden yhteydessä ilmeni, että perehdytyskansiota kokeillaan heti käytännössä, sillä tiimiin on tullut uusi työntekijä. Perehdytyskansion jatkosta sovittiin, että tukiyksikön tiimi saa täyden muokkausoikeuden kansion sisältöön pitääkseen sen ajan tasalla. Tilaisuuden lopuksi kiitimme kaikkia opinnäytetyön projektiin osallistuneita yhteistyöstä kuluneen vuoden aikana.

6 PEREHDYTYSKANSION ARVIOINTI

Valmis perehdytyskansio arvioitiin tukiyksikölle sähköpostitse lähetetyn Webropol-kyselylomakkeen avulla, jota käytimme myös itsearviointissa (Liite 2). Kysely oli jaettu eri osa-alueisiin koskien ennalta-asetettuja tavoitteita eli kansion ulkoasua, selkeyttä, kattavuutta ja tarpeeseen vastaavuutta. Lopussa oli myös kysymyksiä liittyen yhteistyön ja työskentelyn sujuvuuteen tukiyksikön tiimin ja opinnäytetyön tekijöiden välillä. Halusimme sisällyttää kyselyyn myös yhteistyöhön liittyvän aspektin, sillä työskentelimme yhdessä tiiviisti koko opinnäytetyön prosessin ajan. Lopulliseen tuotteen arviointiin emme saaneet tukiyksikön tiimiltä kirjallisia vastauksia, joten käsittelemme tässä kappaleessa omaa arviointiamme perehdytyskansioista ja sen prosessin aikana toteutuneesta yhteistyöstä.

Opinnäytetyön lyhyen aikavälin tavoitteena oli tuottaa tarpeeseen vastaava, selkeä, kattava ja ajantasainen perehdytyskansio tukemaan uuden työntekijän perehdyttämisprosessia. Kansion tarkoituksena oli auttaa uutta työntekijää hahmottamaan työn sisältöä sekä omaa työnkuvaansa.

Mielestämme onnistuimme tuottamaan tarpeeseen vastaavan ja kattavan tuotteen, koska perehdytyskansioista löytyy uudelle työntekijälle tarvittavat tiedot työyhteisöön ja työnkuvaansa tutustumista varten. Tarpeeksi kattava tietopohja koostettiin palavereissa esiin nostetuista työn kannalta olennaisista asioista, mutta myös prosessin aikana ilmenneistä uusista kehittämissuhteista. Kattavaksi ja tarpeeseen vastaavaksi tuote koottiin palavereissa esiin nostetuilla työn kannalta olennaisilla asioilla, sekä prosessin aikana ilmenneillä uusilla kehittämissuhteilla.

Perehdytyskansioista tuli mielestämme sekä ulkoasultaan että sisällöltään selkeä. Teksti on helpolukuista ja ymmärrettävää, sekä tieto on helposti löydettävissä. Onnistuimme tässä tekstin jäsentelyllä alaotsikoiden alle sekä oikolukemalla tekstiä mahdollisten kirjoitusvirheiden ja vaikeasti ymmärrettävissä olevien virkkeiden välttämiseksi. Tuotteen sisältö on mielestämme ajantasainen ja paikkansapitävä, sillä tietoperustana käytettiin työntekijöiden tämänhetkistä ohjeistusta. Jatkoa varten ajantasaisuus ja paikkansapitävyys varmistettiin luovuttamalla perehdytyskansion muokausoikeudet tukiyksikön tiimille mahdollisten muutosten varalta.

Tavoitteena nykyiselle työyhteisölle on työnkuvan selkiintyminen, henkilöstön kehittäminen, sekä työntekijöiden oman työn reflektointi. Mielestämme onnistuimme tavoitteissamme, sillä perehdytyskansion sisältöä koskevissa keskusteluissa työntekijöiden välillä syntyi dialogia jälkihuollon ohjaajien työnkuvasta. Dialogin avulla jokaisen työntekijän työkokemuksesta syntynyt hiljainen tieto jaettiin työyhteisön kesken, jolloin työntekijöille syntyi uusia oivalluksia työhön liittyvistä käytännön asioista.

7 POHDINTA

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli luoda perehdytystä tukeva perehdytyskansio Oulun kaupungin lastensuojelun sijaishuollon tukiyksikön jälkihuollon ohjaajille ja palveluesimiehelle. Tavoitteenamme oli oppaan avulla helpottaa uusien työntekijöiden perehdytysprosessia, sekä luoda heille tarvittava materiaali organisaatioon ja työnkuvaan tutustumiseksi. Tavoitteena oli luoda oppaasta selkeä ja helppolukuinen, jotta tieto olisi helposti saatavilla uudelle työntekijälle sekä perehdyttäjälle. Oppaan oli tarkoitus sisältää myös työn kannalta oleellisia yhteystietoja sekä lastensuojelun jälkihuollon ohjaukseen liittyvää käsitteistöä ja ohjeistusta, joka uudella työntekijällä on tärkeää olla hallussa.

Opimme opinnäytetyötä tehdessä erityisesti tuotekehityksen prosessista sekä yhteistyön merkityksestä. Oppaan lopulliseen versioon saimme sisällytettyä kaikki työntekijöiden toivomat asiat, sillä pidimme heihin säännöllisesti yhteyttä prosessin joka vaiheessa. Koimme erityisen hyödylliseksi yhteistyöpalaverit, joissa kävimme kansiota läpi kohta kohdalta, ja kaikki saivat sanoa samalla omat ehdotuksensa kansion kehittämiseksi. Lopullisesta tuotteesta tuli tämän yhteistyön pohjalta hyvin työelämälähtöinen ja käytännönläheinen. Yhteistyö oli muutenkin kaiken kaikkiaan toimivaa, josta haluamme kiittää tukiyksikön tiimiä.

Haastavimpana osuutena opinnäytetyöprosessissa pidimme suunnitelman laatimista, koska niin opinnäytetyön laatiminen kuin tuoteperehdytyksen olivat meille entuudestaan tuntemattomia prosesseja. Projektin edetessä ja tietopohjaa kerätessämme alkoivat nämäkin asiat kuitenkin hahmottua selkeämpänä. Tuotekehitys eteni käyttämämme viisivaiheisen prosessin mukaisesti. Etenkin prosessin alkupään vaiheisiin saimme paljon tukea tukiyksikön tiimiltä. Säännöllisissä tapaamisissa keskustelimme tukiyksikön tiimin kanssa heidän toiveistansa ja ideoista kansioon ja sen sisältöön liittyen, ja nämä toiveet ohjasivat paljolti tuotteemme kehitystä.

Tuotteen luonnostelun haasteena oli puolestaan kansion sisällön rajaaminen, sillä jälkihuollon ohjaajan työnkuva on hyvin moninainen. Jälkihuoltoonueuret eivät muodosta yhdenmukaista ryhmää, vaan jokaisen nuoren palvelutarve ja elämäntilanne on yksilöllinen (Pukkio & Hipp, 2016). Asiakastyötä on näin ollen mahdotonta kuvata yksityiskohtaisesti kansiossa. Koska kyseessä on perehdytyskansio, emme nähneet tätä kuitenkaan tarkoituksenmukaisena: perehdytyksen on tarkoi-

tus antaa uudelle työntekijälle kokonaiskuva organisaation toiminnasta ja työyksikön työstä (Surakka, 2009, 77). Perehdytyskansion materiaali on tukena perehdytysprosessissa, mutta ammattitaito kehittyy kokemuksen myötä. Hyvä perehdytys antaa kuitenkin hyvät valmiudet ammattitaidon syventämiseen.

Mielestämme perehdytyskansiosta tuli omien tavoitteidemme sekä tilaajan pyynnön mukainen. Alkuperäisen aikataulumme mukaan kansion piti valmistua joulukuussa 2020, mutta saimme sen valmiiksi jo lokakuussa 2020. Tukiyksikön tiimissä aloitti lokakuussa uusi työntekijä, joten kansion valmistui juuri sopivaan aikaan uuden työntekijän perehdyttämisprosessia varten. Tähän opinnäytetyön raporttiin emme kuitenkaan pystyneet aikataulun vuoksi sisällyttämään kansion kokeilua uuden työntekijän perehdyttämisessä.

Jatkon kannalta olisikin mielenkiintoista tietää kuinka kansion toimii käytännössä, ja kuinka hyödylliseksi se on koettu. Käytännöt ja yksityiskohdat voivat muuttua nopeallakin aikataululla kansion valmistumisen jälkeen, ja hyödyn takaamiseksi sitä olisikin hyvä päivittää tarvittaessa. Lainsäädännön, kunnan säädösten ja delegointisääntöjen muutos vaikuttavat jälkihuollon ohjaustyöskentelyyn ja työnkuvaan. Tästä syystä halusimme luovuttaa kansion muokkausoikeuden tukiyksikön tiimille.

Alkukeväästä nopeasti maailmalle levinnyt koronapandemia vaikutti prosessin etenemiseen. Pandemian seurauksena palaverit toteutettiin etäyhteydellä Teams-ohjelmalla. Teams-ohjelma mahdollisti kuitenkin työpöydän ja tiedostojen jakamisen, joka palveli hyvin tuotteen prototyyppien vaiheiden läpikäyntiä. Arvioinnit päädyttiin toteuttamaan sähköisillä Webropol-kyselyillä, johon työntekijät saivat vastata oman aikataulunsa mukaisesti. Koska molempien opinnäytetyön tekijöiden oli tarkoitus viettää kevät 2020 opiskelijavaihdossa Saksassa, olimme osittain jo varautuneet etäyhteyteen.

Etäyhteyteen siirryttäessä koettiin kuitenkin ongelmia silloin tällöin, sillä esimerkiksi sähköinen arviointikysely ei tavoittanut tukiyksikön tiimiä toivotulla tavalla, ja esimerkiksi tuotteen loppuarviointiin emme saaneet yhtäkään kirjallista vastausta. Alkuperäisen opinnäytetyön suunnitelman mukaan kirjallinen arviointi olisi teetetty paikan päällä, jolloin lomakkeen täyttämiseksi olisi varattu tietty aika palaverista. Muilta osin yhteistyö sujui kuitenkin hyvin etäyhteyksillä ja opimme käyttämään teknologian mahdollistamia viestintäkanavia vuorovaikutuksessa, joka oli yksi opinnäytetyön oppimistavoitteistamme.

Muihin oppimistavoitteisiimme projektin aikana lukeutuivat sosiaali-alan kompetensseista kehittämisosaamisen sekä palvelujärjestelmäosaamisen syventäminen. Prosessin aikana opimme paljon tuotekehityksestä ja sen vaiheista, verkostotyöstä ja lastensuojelun jälkihuollon ohjauksesta palveluna. Tutustuimme tuotekehitystä, perehdytystä ja lastensuojelun jälkihuoltoa ja sen asiakasryhmää koskeviin tutkimuksiin, kirjallisuuteen, julkaisuihin ja artikkeleihin. Suurimpana informaation tuottajana toimivat prosessissamme kuitenkin Oulun kaupungin lastensuojelun sijaishuollon tukiyksikön jälkihuollon ohjaajat ja palveluesimies heidän asiantuntijuutensa kautta.

Projektin aikana opimme paljon jälkihuollon ohjauksen merkityksestä ja siitä, kuinka jälkihuolto on merkittävä osa sijoitetun lapsen aikuistumisen tukemisen prosessia. Kuten aikaisemmin jo todettiin, jälkihuolto on tärkeä osa nuoren kiinnittymistä osaksi yhteiskuntaa. Siinä iässä tehdään tärkeitä ja pitkälle elämänkulkuun vaikuttavia päätöksiä, esimerkiksi koulutukseen ja työelämään liittyen. Onkin Jahnukaisen mielestä lähes käsittämätöntä, että vuosien hoito ja kuntoutus mitä nuorelle on sijoituksessa ollessaan tarjottu, valuisi hukkaan jälkihuollon riittämättömyytenä. (Jahnukainen 2004, 71.) Riittämättömyys voi johtua esimerkiksi siitä, että jälkihuoltoa koskeva lainsäädäntö ei yksiselitteisesti määrittele jälkihuollon sisältöä, jolloin sisältö voi vaihdella kunnittain.

Aiemmin mainitun Sosiaali- ja terveysministeriön lastensuojelun jälkihuollon uudistamisryhmän lopuraportin mukaan jälkihuoltoa vastaavaa tukea voitaisiin laajentaa erillisillä koskemaan muitakin samaan kohderyhmään verrattavissa olevia nuoria aikuisia. Tätä tukea kutsuttaisiin aikuistumisen tueksi, ja se olisi tavoitteellista nuorten aikuisten itsenäistymisen tukea. Mielestämme aikuistumisen tuki olisi hyvä uudistus, sillä se ottaisi huomioon myös muut syrjäytymisen riskiryhmään kuuluvat nuoret aikuiset. Vaikka tuen tarve korostuu sijoituksessa olleiden nuorten kohdalla, voi myös muilla saman ikäryhmän nuorilla olla vastaavia haasteita elämänhallinnassa ja arjen taidoissa esimerkiksi puutteellisen lähiverkoston vuoksi. Aikuistumisen tuki turvaisi kaikille nuorille aikuisille yhdenvertaiset mahdollisuudet koulutukseen ja työelämään. Jälkihuollon nuorille - kuten myös muille nuorille taustasta riippumatta - on annettava yhdenvertainen mahdollisuus hyvään tulevaisuuteen.

LÄHTEET

Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus - ennakoivaa työsuojelua. Viitattu 19.10.2020, https://ttk.fi/opaat_ ja_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen_ ja_ tyonopastus_ -_ennakoivaa_ tyosuojelua.

Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille: Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: Impact.

Helminen, J., Vuokila-Oikkonen, P. & Kiviniemi, L. 2016. Sosiaaliohjaus: Lähtökohtia ja käytäntöjä. Helsinki: Edita.

Honkakoski, A. 2005. Sosiaaliohjauksen käsite - jäännös vai mahdollisuus sosionomin (AMK) koulutuksen jäsentäjänä?”, Janus Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti, 13(2), s. 211–217. Viitattu 27.1.2020, <https://journal.fi/janus/article/view/50309>.

Hurme, T. 2013. Eettiset pulmat voivat johtaa sairastuvalle tai työn imuun. Työterveyslaitos. Viitattu 21.2.2020, <https://www.ttl.fi/tyopiste/eettiset-pulmat-voivat-johtaa-sairastuvalle-tai-tyon-imuun/>.

Hyppänen, R. 2007. Esimiesosaaminen. Liiketoiminnan menestystekijä. Helsinki: Edita.

Jahnukainen, M. 2004. Koulukodissa ja koulukodin jälkeen. Vuosina 1996 ja 2000 valtion koulukohteista kotiutettujen nuorten koulukotikokemukset ja jälkiseuranta vuoteen 2002. Aiheita 29/2004. Helsinki: Stakes.

Juvonen, R. 2018. Ohjelmistoprojektin sudenkuopat ja miten ne vältetään. Helsinki: BoD - Books on Demand.

Jämsä, K & Manninen, E. 2000. Osaamisen tuotteistaminen sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Tammi.

Kangas, P & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK.

Kauhanen, J. 2006. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: Sanoma pro Oy.

Kjelin, E & Kuusisto, P. 2003. Tulokkaasta tekijäksi. Helsinki: Talentum.

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

Laaksonen, S. 2004. Jälkihuolto-opas. Sijaishuollon neuvottelukunnan julkaisuja 17. Helsinki: Lastensuojelun Keskusliitto.

Laki lastensuojelulain muuttamisesta 12.4.2019/542.

Laki lastensuojelulain muuttamisesta 30.12.2019/1489.

Lastensuojelulaki 13.4.2007/417.

Levamo, P. 2007. Omaa elämää etsimässä. Tutkimus ryhmämuotoisen sosiaalityön mahdollisuuksista tukea nuorten itsenäistymistä. Teoksessa T. Lehtinen. Näe minut – kuule minua. Kokemuksia ryhmistä. SOCCAn ja Heikki Waris instituutin julkaisuja nro 11. Helsinki: Yliopistopaino, 69–157.

Oulun ammattikorkeakoulu 2020. Opetussuunnitelmat: Sosiaalialan tutkinto-ohjelma. Viitattu 17.10.2020, <https://www.oamk.fi/opinto-opas/opintojen-sisalto/opetussuunnitelmat?koulutus=sos2017sp&lk=s2017&alasivu=osaamiskuvaus>.

Pohjalainen, M. 2012. Hiljaisen tiedon käsite ja hiljaisen tiedon tutkimus: katsaus viimeaikaiseen kehitykseen. Informaatiotutkimus 31(3), 1.

Pukkio, S & Hipp, T. 2016. Mikä jälki jää? Opas lastensuojelun jälkihuoltotyöhön. Helsinki: Lastensuojelun keskusliitto.

Räty, T. 2012. Lastensuojelulaki – käytäntö ja soveltaminen. Helsinki: Edita.

Seppänen-Järvelä, R. & Karjalainen, V. 2006. Kehittämistyön risteyskiä. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2013. Toimiva lastensuojelu – selvitysryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:19. Viitattu 25.10.2020, http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74483/Toimiva%20lastensuojelu%20loppuraportti_fi_nal_19062013.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sosiaali- ja terveysministeriö 2019. Lastensuojelun jälkihuollon uudistustyöryhmän loppuraportti 2019. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:43. Viitattu 25.10.2019, http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161637/STM_Rap_2019_43_Lastensuojelun_jal_kihuollon_uudistamistyoryhman_loppuraportti.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla: Näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki: Tammi.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020. Itsenäistymistä ja hyvinvointia tukeva jälkihuolto ja nuorten sosiaalityön mallinnus – lastensuojelu osana VIP-nuoren palvelupolkua. Työpaperi 32/2020.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020. Lastensuojelu 2019: Lastensuojeluilmoitusten määrä on kaksinkertaistunut kymmenessä vuodessa. Tilastoraportti 28/2020.

Tiililä, U. 2015. Mitä on asiallinen, selkeä ja ymmärrettävä virkakieli? Kielikello 3/2015. Viitattu 22.10.2020, <https://www.kielikello.fi/-/mita-on-asiallinen-selkea-ja-ymmarrettava-virkakieli->

Toikko, T. 2009. Toimijalähtöinen kehittäminen. Seinäjoen ammattikorkeakoulu.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen Yliopistopaino.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Törrönen, S. & Vauhkonen T. 2012. Itsenäistyminen elämänvaiheena. Osallistava vertaistutkimus sijaishuollosta itsenäistyvien nuorten hyvinvoinnista. Helsinki: SOS-Lapsikylä.

Österberg, M. 2015. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Kauppakamari.

LIITTEET

OPINNÄYTETYÖN TEKIJÖIDEN JA TUKIYKSIKÖN TIIMIN YHTEISTYÖPALAVERIT (2019–2020)

LIITE 1

Päivä- määrä	Paikka	Aihe
Kesä 2019	Hallituskatu 36 B, 90100 Oulu	Tukiyksikön tiimi ilmaisee tarpeen perehdytysmateriaalille opinnäytetyönä toiselle opinnäytetyön tekijöistä
Elokuu 2019	Hallituskatu 36 B, 90100 Oulu	Tuotekonseptin sopiminen
17.10.2019	Hallituskatu 36 B, 90100 Oulu	Opinnäytetyön suunnitelman läpikäyntiä, tuotteen asiassällöstä keskustelua
12.12.2019	Hallituskatu 36 B, 90100 Oulu	Opinnäytetyön suunnitelman läpikäyntiä, tuotteen asiassällöstä keskustelua
20.1.2020	Hallituskatu 36 B, 90100 Oulu	Opinnäytetyön tuotetta koskevan aikataulun sopiminen
7.4.2020	Microsoft Teams	Perehdytyskansion sisältö
7.5.2020	Microsoft Teams	Perehdytyskansion sisältö
4.6.2020	Microsoft Teams	Perehdytyskansion 1. prototyypin suunnittelu
27.8.2020	Microsoft Teams	Perehdytyskansion 1. prototyypin arviointi
17.9.2020	Microsoft Teams	Perehdytyskansion 2. prototyypin arviointi
22.10.2020	Microsoft Teams	Valmiin perehdytyskansion ja opinnäytetyön prosessin esittelytilaisuus tukiyksikön tiimille

1. Minkä arvosanan antaisit kansion ulkoasulle? (Värit, fontti, kuvitus yms.)

- 0 (hylätty)
- 1 (välttävä)
- 2 (tydyttävä)
- 3 (hyvä)
- 4 (kiitettävä)
- 5 (erinomainen)

2. Minkä arvosanan antaisit kansion selkeydelle? (helppolukuisuus, asettelu, kappalejaot)

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

3. Onko kansio mielestäsi tarpeeksi kattava?

- Kyllä
- Ei

5. Kuinka hyvin kansio mielestäsi vastasi tiimin toiveita ja odotuksia?

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

6. Uskotko kansion olevan käyttökelpoinen uudelle työntekijälle?

- Kyllä
- En

8. Minkä arvosanan antaisit kansiolle kokonaisuudessaan?

- 0
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

9. Mikä kansiossa onnistui ja mikä olisi vaatinut parantamista?

10. Onnistuiko mielestäsi yhteistyö opinnäytetyön tekijöiden ja tiimin välillä?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

11. Millaiseksi koit työskentelyn kuluneen vuoden aikana?

12. Vaikuttiko mielestäsi vallitseva tilanne (koronapandemia) työskentelyyn?

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

13. Vapaa sana :)
