



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
VASA YRKESHÖGSKOLA
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Henna Kivelä & Natalia Kuusela

PEREHDYTYKS

Perehdytyksen laatu ja kehittäminen nuorisopsykiatrisessa asumiskoti

Purossa

Sosiaali- ja terveysala
2014

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Henna Kivelä & Natalia Kuusela
Opinnäytetyön nimi	Perehdytys – Perehdytyksen laatu ja kehittäminen nuoriso-psykiatrisessa asumiskoti Purossa
Vuosi	2014
Kieli	suomi
Sivumäärä	74 + 2 liitettä
Ohjaaja	Ahti Nyman

Tutkimus toteutettiin lastensuojeluyksikköön, jossa oli noussut tarve perehdytyksen kehittämisestä ja päivityksestä sekä kattavamasta perehdytyskansiosista. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää perehdytyksen laatua ja perehdytyskansioon kaivattuja sisällöllisiä elementtejä. Tutkimustulosten pohjalta lastensuojeluyksikköön tehdään perehdytyskansio, joka toimii perehdyttämisen tukena koko työyhteisölle.

Tutkimusaineisto kerättiin kyselylomakkeiden avulla, jotka sisälsivät strukturoitua ja avoimia kysymyksiä. Kyselylomakkeet jaettiin kahteen saman organisaation alaisuudessa toimivaan yksikköön. Vastauksia kyselyyn saatiin yhteensä 13 ja vastausprosentiksi muodostui 65. Tutkimusta lähdettiin toteuttamaan keskeisimpien lastensuojelun ja perehdytyksen teoreettisten viitekehysten pohjalta.

Tutkimustuloksista kävi ilmi, että perehdytystä pidetään tärkeänä ja työntekijöiden motivaatio perehdyttämiseen on hyvä. Perehdytyksen kattavuudessa ilmeni kuitenkin puutteita. Tutkimuksesta nousi esiin selviä kehityskohteita. Tutkimustulosten pohjalta voidaan todeta, että hyvään perehdytykseen sisältyviä elementtejä tunnistetaan, mutta haasteena on niiden siirtäminen sujuvasti käytäntöön.

ABSTRACT

Authors	Henna Kivelä and Natalia Kuusela
Title	Orientation – Quality and Development of Orientation in the Adolescent Psychiatric Home Puro
Year	2014
Language	Finnish
Pages	74 + 2 Appendices
Name of Supervisor	Ahti Nyman

The study was conducted because of a need for improved orientation. There was also a need to have a more comprehensive and updated orientation folder in the child welfare unit. The aim of this study was to find out what the quality of orientation is and what the contents of an orientation folder should be. Based on the study results, an orientation folder is made for the unit. This folder can support the whole work community in the orientation process.

The data for the study was collected with questionnaires which included both structured and open-ended questions. The questionnaires were delivered to two different units in the same organization. There was a total of 13 responses and the response rate was 65. The study was based on a theoretical frame of reference, which included child welfare and orientation.

The results show that orientation is considered to be important and the employees' motivation to carry out orientation was good. There were, however, some shortcomings. The results show some development needs. The results indicate that the elements of high-quality orientation are identified but there are some challenges in the practical implementation.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	6
2	LASTENSUOJELU	7
	2.1 Lapsen etu	8
	2.2 Lastensuojelun keskeiset periaatteet	10
	2.3 Ehkäisevä lastensuojelu.....	12
	2.4 Avohuollon tukitoimet.....	13
	2.5 Kiireellinen sijoitus ja huostaanotto	13
	2.6 Lapsen sijoittaminen kodin ulkopuolelle ja sijaishuolto.....	16
	2.7 Lastensuojelun haasteet	17
	2.8 Nuorisopsykiatrinen asumiskoti Puro	17
3	PEREHDYTYS	19
	3.1 Perehdytystä ohjaava lainsäädäntö	20
	3.1.1 Työsopimuslaki	21
	3.1.2 Työturvallisuuslaki.....	21
	3.1.3 Laki yhteistoiminnasta yrityksissä	22
	3.2 Perehdyttämisen merkitys.....	23
	3.3 Perehdyttämisen suunnittelu	23
	3.4 Perehdyttämisen toteutus	24
	3.5 Perehdyttämisen seuranta.....	30
	3.6 Perehdyttämisen kehittäminen ja haasteet	30
4	TUTKIMUKSEN VAIHEET JA TOTEUTTAMINEN	33
	4.1 Aiheen valinta	33
	4.2 Tutkimusmenetelmät.....	34
	4.3 Aineiston keruu.....	35
	4.4 Tieteellisen tutkimuksen eettisyys	36
	4.5 Tutkimustulosten analysointi	37
	4.6 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti	38
5	TUTKIMUSTULOKSET	39
	5.1 Perehdytyksen tärkeys ja merkitys.....	39

5.2	Perehdytyksen hyödyt.....	40
5.3	Epäonnistuneen perehdytyksen haitat.....	41
5.4	Perehdytys Purossa	43
5.5	Perehdytyksen hyvät puolet	44
5.6	Perehdytyksen kehityskohteet.....	45
5.7	Perehdytyksessä huomioitavat asiat.....	47
5.8	Perehdytyksen järjestys ja aikataulutus	50
5.9	Perehdytyksen lopputulos	51
5.10	Perehdytyskansio	53
5.11	Perehdytyskansion ominaisuudet.....	55
5.12	Tyytyväisyys perehdytyksen osa-alueisiin Purossa.....	60
5.12.1	Arkipäivän rutiinit.....	60
5.12.2	Kirjalliset työt	61
5.12.3	Lääkehuolto.....	62
5.12.4	Yhteydenpito	63
5.12.5	Uhka- ja väkivaltatilanteet	64
5.12.6	Omaohjaajan tehtävät.....	65
5.12.7	Nappula	66
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	67
7	POHDINTA.....	69
	LÄHTEET.....	71
	LIITTEET	

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

Kuvio 1.	Lasten suojelun kokonaisuus.	s. 8
Kuvio 2.	Lastensuojeluprosessi.	s. 11
Kuvio 3.	Viiden askeleen menetelmä.	s. 25
Kuvio 4.	Osaamisalueet.	s. 27
Kuvio 5.	Perehdyttämisen kehittäminen.	s. 29
Kuvio 6.	Perehdytyksen tärkeys.	s. 39
Kuvio 7.	Perehdytyksen hyödyt.	s. 40
Kuvio 8.	Epäonnistuneen perehdytyksen haitat.	s. 41
Kuvio 9.	Perehdytyksen kattavuus.	s. 43
Kuvio 10.	Perehdytyksen kehityskohteet.	s. 46
Kuvio 11.	Perehdytyksen tärkeimmät asiat teemoittain.	s.48
Kuvio 12.	Perehdytyksen järjestys	s.50
Kuvio 13.	Perehdytyksen lopputulos.	s. 52
Kuvio 14.	Perehdytyskansion painopisteet.	s. 53
Kuvio 15.	Tärkeimmät ominaisuudet.	s. 56
Kuvio 16.	Toiseksi tärkeimmät ominaisuudet.	s. 57
Kuvio 17.	Kolmanneksi tärkeimmät ominaisuudet.	s. 57
Kuvio 18.	Neljänneksi tärkeimmät ominaisuudet.	s. 58
Kuvio 19.	Viidenneksi tärkeimmät ominaisuudet.	s. 59

Kuvio 20.	Arkipäivän rutiinit	s. 60
Kuvio 21.	Kirjalliset työt	s. 61
Kuvio 22.	Lääkehuolto	s. 62
Kuvio 23.	Yhteydenpito	s. 63
Kuvio 24.	Uhka- ja väkivaltatilanteet	s. 64
Kuvio 25.	Omaohjaajan tehtävät	s. 65
Kuvio 26.	Nappula	s. 66
Taulukko 1.	Perehdytyksen hyvät asiat	s. 44

LIITELUETTELO**LIITE 1.** Kyselylomake**LIITE 2.** Tutkimuslupa

1 JOHDANTO

Vaasan ammattikorkeakoulun sosionomitutkinnon opinnäytetyön aiheenamme on perehdytyskansio Nuorisopsykiatriseen asumiskoti Puroon. Olemme molemmat työskennelleet Nuorisopsykiatrisessa asumiskoti Puro Oy:ssä, minkä takia tuntui luonnolliselta valinnalta tehdä opinnäytetyö kyseiseen organisaatioon. Työyhteisöstä nousi esiin tarve perehdytyskansion uudelleen kokoamiselle ja päivittämiselle. Koimme perehdytyskansion tekemisen hyväksi valinnaksi, koska sen merkitys työhönotossa niin harjoittelijoille kuin uusille työntekijöille on merkittävässä roolissa.

Opinnäytetyönä tehtävän perehdytyskansion tavoitteena on saada käyttöön kattava ja helposti päivitettävä materiaali niin työntekijöitä kuin opiskelijoitakin varten. Opinnäytetyössämme olemme kertoneet lastensuojelun pääkohtia sekä perehdytyksestä ja perehdytysprosessin kulusta.

Aineiston keräsimme kyselylomakkeen avulla. Tutkimuksessa käytettiin sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus toteutettiin käyttämällä strukturoitua kyselylomaketta. Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus sisälsi avoimia kysymyksiä puolistrukturoidun kyselylomakkeen muodossa.

Tulosten analysoinnissa käytettiin kvantifiointia, teemoittelua ja aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Kvantifioinnilla tarkoitetaan ilmaisujen määrää teemassa tai luokassa. Sisällön analyysi on pyrkimystä kuvata sanallisesti dokumenttien sisältöä, sisällönanalyysissä aineisto hajotetaan osiin, käsitteellistetään ja kootaan uudella tavalla loogiseksi kokonaisuudeksi. Tutkimuksen pohjalta on tarkoituksena tehdä perehdytyskansio.

2 LASTENSUOJELU

Lastensuojelulain (L13.4.2007/417) mukaan alle 18-vuotiaat henkilöt ovat lapsia ja nuoria ovat 18-20-vuotiaat henkilöt. Lain tarkoituksena on turvata lapselle turvallinen kasvuympäristö ja mahdollisuus tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen. Vanhemmat ja huoltajat ovat ensisijaisesti vastuussa lapsensa hyvinvoinnista. Lastensuojelun tulee turvata lapselle läheiset ihmissuhteet lapsen ja hänen vanhempiansa välille. Kasvatuksen tulee tapahtua siten, että lapsi saa osakseen ymmärtämystä ja hellyyttä. Lapsen kasvaessa, vastuullisuutta ja aikuisuutta tulee tukea. (Sosiaaliportti 2013.) Lastensuojelussa on myös kysymys oikeudesta yksityisyyteen ja toisaalta velvollisuudesta yhteisöllisyyteen. Lapsen ja hänen vanhempiansa koskemattomuutta on kunnioitettava ja annettava huomiota itsemääräämiselle. (Mahkonen 2007, 37-38.) Lastensuojelun on tarkoitus olla lasta varten ja hänen puolellaan. Itseään koskevien asioiden vaikuttaminen on yksi toimintaperiaate, joka on lapsen edun mukaista. Lasta on kuunneltava ja kuultava sekä hänen mielipiteensä ja toiveensa on otettava huomioon. (Sosiaaliportti 2013.) Päivi Nurmen (2013, 23) mukaan lapsi tarvitsee aikuisen apua tunteidensa tunnistamiseen ja sanoittamiseen. Tunteiden tunnistamisen kyky mahdollistaa negatiivisten tunteiden tunnistamisen ja niiden sietämisen. Nuoren voi olla haastavaa tunnistaa omia vihan tunteita, joita hänen kokemansa negatiiviset kokemukset ovat aiheuttaneet.

Lastensuojelulla tarkoitetaan laaja-alaista lasten suojelua, johon kuuluu viranomaisten lisäksi myös kaikki kansalaiset ja yhteiskunta. Lasten suojelun pohjana toimii YK:n lapsen oikeuksien yleissopimus. Lapsille pyritään turvaamaan sopimuksen mukaiset oikeudet, lasten hyvinvointia edistämällä, palveluja kehittämällä sekä lapsi- ja perhekohtaista lastensuojelua toteuttamalla. Lastensuojelutoimenpiteiden lisäksi tarvitaan laajaa hyvinvointipolitiikkaa lasten suojelun toteuttamiseksi YK:n sopimuksen mukaisesti. (Taskinen 2010, 19.) Kuviossa 1 käsitellään lastensuojelun kokonaisuutta.



Kuvio 1. Lastensuojelun kokonaisuus. (Taskinen 2007, 13.)

Peruspalvelut. Lasten ja huoltajien tukemisella peruspalveluissa edistetään lasten ja nuorten hyvinvointia, jolla vaikutetaan lapsen kasvuoloihin. Peruspalveluilla turvataan lasten kasvua ja kehitystä. Liikunta ja kulttuuri lisäävät lasten hyvinvointia ja terveyttä. (Taskinen 2007, 10-11.)

Ehkäisevä lastensuojelu. Perheen ja lasten tulee saada tukea peruspalveluissa, joissa on oltava tarpeeksi erilaisia tukimuotoja. Peruspalvelujen lisäksi ehkäisevää lastensuojelutyötä tehdään järjestöissä ja yhdistyksissä. Normaali palvelujen tehostetuin järjestelyin voidaan tukea lasta ja perhettä. Palveluiden ollessa riittäviä ei ole tarvetta aloittaa lastensuojelun asiakkuutta. (Taskinen 2007, 11-12.)

Lapsi- ja perhekohtainen lastensuojelu. Ydintehtävänä lastensuojelussa on taata oikeus arvokkaaseen elämään ja turvallisiin ihmissuhteisiin. Lasten on saatava elää lapsuus ilman aikuisilta saatuja taakkoja. Lapsi- ja perhekohtaisen lastensuojelun muotoja on monia (ks. kuvio 1) (Taskinen 2007, 12.)

2.1 Lapsen etu

Tärkeimpänä periaatteena lastensuojelussa on lapsen edun turvaaminen (Upanne 2004, 341). Taskisen (2007, 15) mukaan ratkaisujen, joita lastensuojelussa tehdään, on edistettävä lapsen hyvinvointia ja kehitystä. Lastensuojelun toimenpiteet

on tehtävä mahdollisimman hienovaraisesti, jolla tarkoitetaan, että asioita hoidetaan yhteistyössä lapsen ja perheen kanssa.

Toisinaan tulee myös tilanteita, joissa yhteistä ymmärrystä tilanteesta tai työskentelystä ei löydy (Taskinen 2007, 15). Usein ihmisillä on eri näkemys siitä mikä olisi parhaaksi lapselle, jolloin lapsen edun määrittely hankaloituu. Päätöksiä ja ratkaisuja ei aina tehdä vanhempien tai lapsen tahdon mukaan, koska se ei välttämättä ole lapsen edun mukaista. (Ensi- ja turvakotien liitto 2014.)

Kasvattajien tehtävän on huolehtia lapsen perustarpeista eli vaatetuksesta, puhtaudesta, ruuasta ja riittävästä levosta. Tasapainoisen kehityksen ja hyvinvoinnin takaamiseksi lapsen tulee saada myös huomiota sekä vuorovaikutuksellista ja ohjaavaa kasvatusta. Kehityksen keskeisenä edellytyksenä on vuorovaikutus ja ihmissuhteiden jatkuvuus, yhteydenpito vanhempiin ja muihin läheisiin on lapsen oikeus. Lapsen omaa tahtoa tulee kunnioittaa kuitenkin asettaen rajoja ja valvoen iän ja kehitystason mukaisesti. Lapsuuden takaavat turvalliset säännöt ja vaikka lapsen kanssa keskustellaan ja neuvotellaan, lapselle ei tule siirtää aikuisen vastuuta päätöksenteosta. Lapsella on oikeus kasvaa ilman pelkoa turvallisessa kasvuympäristössä. (Taskinen 2010, 28-31.)

Lapsen oppivelvollisuuden toteutuminen on vanhempien vastuulla. Koulutusvaihtoehtoja valitessa täytyy kuitenkin ottaa huomioon lapsen omat mielipiteet, koska oppiminen vaatii omaa halua ja innostusta. Kasvaakseen välittäväksi aikuiseksi lapsi tarvitsee osakseen hellyyttä, ymmärrystä ja turvaa. Laissa on kielletty lapsen henkinen alistaminen ja fyysinen kurittaminen. Lapsella on oikeus ruumiilliseen koskemattomuuteen. Lapselle täytyy suoda mahdollisuus itsenäistymiseen antaen hänelle vastuuta iän ja kehitystason mukaisesti. Täytyy kuitenkin seurata, että lapsi suoriutuu vastuustaan eikä hänelle anneta kohtuutonta taakkaa kannettavakseen liiallisen vastuun kautta. Lapsella on oikeus ilmaista itseään ja tulla kuulluksi sekä olla osallisena ja vaikuttaa omiin asioihinsa. Uskonnollinen, kielellinen ja kulttuurinen tausta tulee huomioida lapsen etua ajatellessa. (Taskinen 2010, 28-31.)

2.2 Lastensuojelun keskeiset periaatteet

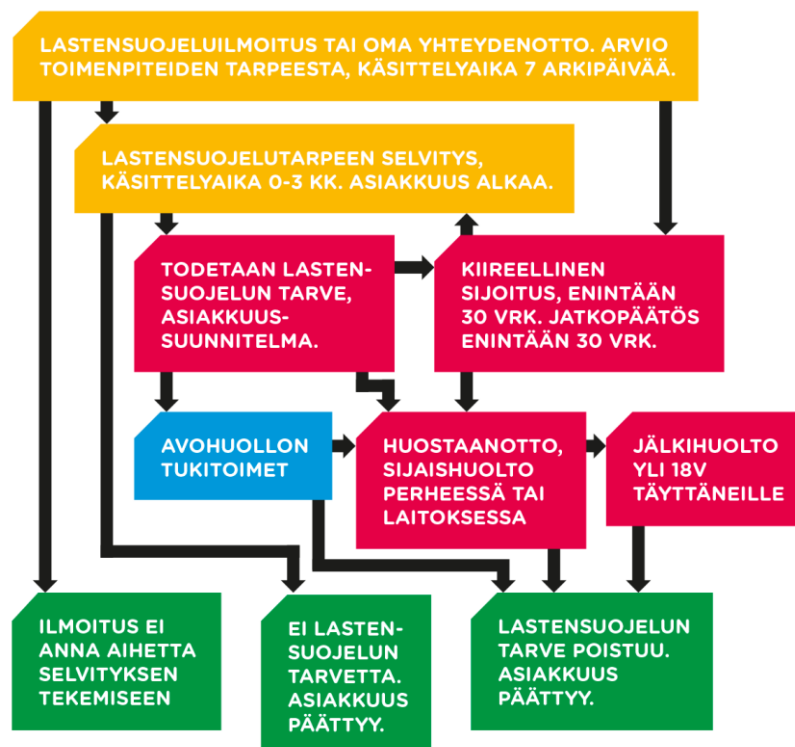
Lastensuojelun tulee tukea vanhempia, huoltajia ja muita henkilöitä, jotka ovat vastuussa lapsen huolenpidosta ja kasvatuksesta. Perheen ja lapsen arjen haasteita pyritään ehkäisemään lastensuojelun keinoin sekä puuttumaan riittävän varhain jo syntyneisiin ongelmiin. Lapsen etu on etusijalla pohdittaessa lastensuojelun tarvetta. Toimenpidevaihtoehtoja pohdittaessa tulee huomioida, että lapselle on turvattu muun muassa jatkuvat ihmissuhteet, kasvatusta, tarpeen mukainen valvonta ja huolenpito, ruumiillinen ja henkinen koskemattomuus, mahdollisuus omissa asioissa vaikuttamiseen. (L13.4.2007/417.)

Tärkeimpinä periaatteina lastensuojelussa ovat lapsen edun periaate sekä yksityiselämän ja perhe-elämän suojan periaate. Jännitteitä luo se, että edellä mainitut periaatteet saattavat olla ristiriidassa keskenään. Keskeisenä päätösten perustana toimii lapsen edun periaate. Syrjinnän kieltä, oikeus elämään, henkiinjäämiseen ja kehittymiseen sekä velvollisuus ottaa huomioon lapsen iän ja kehitystason mukainen näkemys ovat lapsen oikeuksien sopimuksen muita keskeisiä periaatteita. (Taskinen 2010, 23-24.)

Ensisijaisesti vastuu lapsista kuuluu vanhemmille. Vastuun myötä vanhemmilla on oikeus toteuttaa arvojaan ja kasvatuskäsityksiään lapsen kasvua ja kehitystä edistäen. Vanhempien kasvatusoikeuden ja lapsen edun välille saattaa syntyä ristiriitaa mikäli kotiolot eivät ole lapsen edun mukaiset. Vastuu lasten perus- ja ihmisoikeuksien toteutumisesta on yhteiskunnalla. Julkisen vallan on tuettava perheen ja lapsen huolenpidosta vastaavien huoltajien mahdollisuuksia turvata lapselle hyvinvointi ja yksilöllinen kasvu. Lapsen edun mukaisesti tehtävissä päätöksissä yksityis- ja perhe-elämän suoja saattaa väistyä. Ensisijaisesti on pyrittävä yhteistyöhön lapsen läheisten kanssa. Työskentely lähtee lapsesta ja lapsen tarpeista eli se on lapsilähtöistä. Tärkeää työskentelyssä on antaa voimaa ja toivoa sekä kannustaa ja rohkaista lasta. (Taskinen 2007, 14-16.)

Varhaisella tukemisella tarkoitetaan pyrkimystä käsitellä asiat ja tukea lasta siten, että lastensuojelutoimenpiteiden tarvetta ei muodostu. Lapsen parissa työskentelevien tulee omata tietoa ja taitoa huomata huolta aiheuttavat muutokset lapsen

käyttäytymisessä, kehityksessä ja elämäntilanteessa. Huolen puheeksi ottamisen tulee olla perhettä kunnioittavaa ja avointa, jolloin voidaan työskennellä yhdessä lapsen parhaaksi. Yhteisen työskentelyn tavoitteena on luoda toimintatapoja ja yhteinen ymmärrys lapsen kasvatukseen, joka tarkoittaa kasvatuskumppanuutta. Toimiakseen kasvatuskumppanuus tarvitsee perheen ja työntekijöiden välisen luottamuksen. (Taskinen 2007, 16-18.) Lastensuojelu tulee järjestää niin, että lapsen ja perheen itsemääräämisoikeuteen puututaan mahdollisimman vähän, joka tarkoittaa avohuollon tukitoimien hyödyntämistä ensisijaisesti (Taskinen 2010, 27.) Mikäli avohuollon tukitoimet eivät ole riittäviä ja lapsi sijoitetaan sijaishuoltoon, on otettava huomioon tavoite perheen jälleenyhdistämisestä. Sijaishuolto täytyy lopettaa, kun siihen ei enää ole perusteita. Huostaanoton aikana päätös lapsen uskonnosta säilyy huoltajilla ja sijaishuollossa tulee ottaa huomioon lapsen uskonnollinen, kulttuurinen ja kielellinen tausta. (Taskinen 2007, 17.) Oheisessa kuviossa on kuvattu lastensuojeluprosessi alkaen lastensuojeluilmoituksen vireille tulosta aina jälkihuoltoon asti (ks. kuvio 2).



Kuvio 2. Lastensuojeluprosessi. (Riku 2014.)

Kuviosta näkyy lastensuojelun asiakkuuden eri vaiheita. Toimintajärjestyksen näyttävät kuviossa olevat nuolet. Lastensuojeluprosessin osa-alueita kuvataan tarkemmin niistä kertovissa kappaleissa, avohuollon tukitoimet, kiireellinen sijoitus ja huostaanotto sekä lapsen sijoittaminen kodin ulkopuolelle ja sijaishuolto, sivuilla 12-16.

2.3 Ehkäisevä lastensuojelu

Kunnan velvollisuutena on järjestää lasten ja nuorten hyvinvoinnin lisäämiseksi ehkäisevää lastensuojelua silloin, kun lapsi tai perhe ei ole lastensuojelun asiakkaana. Ehkäisevän lastensuojelun tarkoituksena on edistää ja turvata lasten kehitystä, kasvua ja hyvinvointia sekä tukea vanhemmuutta. Opetuksessa, nuorisotyössä, päivähoidossa äitiys- ja lastenneuvolassa saatu apu ovat yksittäisiä esimerkkejä ehkäisevästä lastensuojelusta. (L13.4.2007/417.) Koko lapsiväestön hyvinvointi on tavoitteena ehkäisevässä lastensuojelu työssä. Tarkoituksena on löytää hyvinvointia tukevia, tuen ja palvelujen muotoja. Palvelujen avulla yritetään ehkäistä tietyssä elämäntilanteessa olevien lasten tai nuorten syrjäytyminen tai huono-osaisuus. (Törrönen & Vornanen 2004, 154.)

Lastensuojelun ehkäisevän työn kotimaisena ja kansainvälisenä periaatteena voidaan pitää lapsen oikeuksien yleissopimusta. Sopimuksen pääperiaatteita ovat osallisuus, suojelu ja osuus yhteiskunnallisiin voimavaroihin. Ehkäisevän lastensuojelu työn tehtäviin kuuluu pitää huoli, ettei lasta kohdella kaltoin tai hyväksikäytetä missään muodossa. (Törrönen & Vornanen 2004, 155.)

Vanhemmuuden ja perheen talouden tukeminen on osana ehkäisevää lastensuojelutyötä. On tärkeää huomioida koko perheen tilanne sekä siinä tapahtuvat muutokset. Ehkäisevän työn tarkoitus on katkaista negatiivinen kehityskulku, sen syntyminen tai syveneminen. Ehkäisevä työ on moniammatillista ja sitä tuotetaan monella eri sektorilla. Vapaaehtoisuuteen perustuvia palveluita on ehkäisevän lastensuojelu työn alueella paljon, mutta heikkoutena on palvelujen tarjonnan vaihtelevuus kunnittain. Yhteiskuntapoliittisissa toimissa sekä ehkäisevän lastensuojelu työn muodoissa tulisi jatkuvasti arvioida hyvinvoinnin välittyminen lapsille. (Törrönen & Vornanen 2004, 158-171.)

2.4 Avohuollon tukitoimet

Avohuollon tukitoimilla pyritään edistämään ja tukemaan lapsen kehitystä sekä vanhempia lapsen hoidossa ja kasvatuksessa. Mahdollisuuksien mukaan tukitoimia toteutetaan yhteistyössä lapsen vanhempien tai muiden lapsen kasvatuksesta vastuussa olevien henkilöiden kanssa. (L13.4.2007/417.) Mikäli lapsen kasvuolot vaarantavat lapsen terveyttä tai kehitystä aloitetaan avohuollon tukitoimet. Kyseisiä tukitoimia ovat muun muassa terapia, tukihenkilö, perhetyö ja vertaisryhmätoiminta. Kunnan täytyy välittömästi järjestää riittävä suuri taloudellinen tuki ja korjattava asumisolojen puutteet mikäli lapsen hyvinvointi vaarantuu kyseisten asioiden takia. (STM 2013.)

Avohuollon tukitoimenpiteitä voidaan käyttää vain jos lapsi ja perhe siihen suostuvat. Tukitoimia järjestetään asiakassuunnitelman perusteella ja niiden toteutuksesta vastaa sosiaalityöntekijä. Avohuollon tukitoimiin kuuluu eri osa-alueita. Yhtenä osana on taloudellinen tuki sekä asumisen turvaaminen. Avohuollon tukitoimina tarjotaan myös erilaisia palveluja. Palvelujen määrä ja laatu vaihtelee. Monesti on tarpeellista etsiä perheelle sellainen vaihtoehto, josta he saavat tarvittavan tuen. (Taskinen 2010, 69-71.)

Lapsi voidaan sijoittaa avohuollon tukitoimenpiteenä tällöin kaikki oikeudet säilyvät huoltajalla ja sijoitus perustuu vapaaehtoisuuteen. Avohuollon sijoitus ei ole vaihtoehto huostaanotolle. Avohuollon sijoitusta ei voi käyttää mikäli huostaanoton perusteet täyttyvät. Lapsen toistuvaan sijoitukseen avohuollon tukitoimena kelpaa syyksi vain välttämättömyys. (Taskinen 2010, 72-74.)

2.5 Kiireellinen sijoitus ja huostaanotto

Lapsen ollessa välittömässä vaarassa käytetään turvaamistoimenpiteenä kiireellistä sijoitusta, jolloin lapsi sijoitetaan joko laitos- tai perhehoitoon. Kiireellistä sijoitusta voidaan käyttää myös vanhempien ollessa tilapäisesti kykenemättömiä hoitamaan lasta. Ensisijaisesti lapsi yritetään sijoittaa sukulaisten tai läheisten luokse. Kiireellinen sijoitus voi kestää korkeintaan 30 vuorokautta, mutta se on lakkautettava välittömästi, kun sijoitustarve tai vaaratilanne on hävinnyt. Toistuvat kiireel-

liset sijoitukset ovat haitallisia lapsen kehitykselle eikä niitä tulisi käyttää. Jos kiireellinen sijoitus ei riitä tulisi miettiä avohuollon tukitoimenpiteitä tai huostaanottoa. Kiireellisissä sijoituksissa sosiaalityöntekijä tekee päätökset, jotka on tehtävä aina kirjallisesti ja liitteenä täytyy olla muutoksenhaku ohjaus. (Taskinen 2010, 76-80.)

Huostaanottoa aletaan valmistella jos sijoituksen tarve ei ole kadonnut. Mikäli lapsen huostaanoton tarpeen selvittämiseksi ei ole tarpeeksi aikaa on mahdollista jatkaa kiireellistä sijoitusta enintään 30 vuorokautta. Päätöksen kiireellisen sijoituksen jatkamisesta tekee sosiaalihuollon johtava viranhaltija, ei kuitenkaan sama henkilö, joka on tehnyt aikaisemman päätöksen. Jos huostaanottoa käsittelevä hakemus on jo viety hallinto-oikeuteen tai asia on vireillä tuomioistuimessa, voidaan kiireellistä sijoitusta jatkaa ilman erillistä päätöstä. (Taskinen 2010, 82.)

Lastensuojelussa huostaanottoa käytetään viimeisenä toimintamuotona. Lapsi on otettava huostaan, mikäli lapsesta ei pidetä huolta, tai olosuhteet, joissa lapsi joutuu kasvamaan, ovat lapselle vaarallisia tai haitaksi hänen terveydelleen ja kehitykselleen. Huostaanotto on perusteltua myös jos päihteidenkäytöllä lapsi aiheuttaa vaaraa terveydelleen tai kehitykselleen. Avohuollon tukitoimien tulee olla riittämättömiä tai ne eivät ole lapsen edun mukaisen huolenpidon toteuttamiseksi soveltuvia, jolloin on perusteltua ottaa lapsi huostaan ja järjestää sijaishuolto. (Sosiaaliportti 2013.)

Huostaanotto merkitsee puuttumista perustuslain kohtaan perus- ja ihmisoikeutena turvattuun yksityis- ja perhe-elämän suojaan. Sosiaalilautakunnalle siirretään osa huoltajan oikeuksista. Sosiaalilautakunnalla on melko laajat valtuudet päättää lapsen huolenpitoon liittyvistä asioista. (Mahkonen 2007, 191.)

Huostaanoton tarpeen selvittäminen sekä huostaanoton valmistelu tehdään yhdessä perheen kanssa. Aikaa ei kuitenkaan aina ole tarpeeksi eikä välttämättä päästä yhteisymmärrykseen perheen kanssa. Huostaanottoa ei kuitenkaan voida lapsen hyvinvoinnin kustannuksella viivyttää. Lapselle on muistettava antaa tarpeeksi tukea, koska sijoittaminen on aina tapahtuma, joka voi vahingoittaa lasta. (Taskinen 2010, 84.)

Lapsi, perhe ja muut läheiset tarvitsevat apua huostaanoton aiheuttamaan kriisiin. Asiantuntija-apua vanhemmille on saatavilla esimerkiksi terveyskeskuspsykologeilta ja perheneuvoloista. (Taskinen 2007, 57.) Hanna Heinosen mukaan (2013, 10) kodin ulkopuolelle sijoitettujen lasten vanhemmat jäävät lastensuojelussa liian yksin eikä vanhemmille pystytä tarjoamaan tarpeeksi tukea. Konkreettisten tavoitteiden puuttuminen on yksi tekijä, joka estää lasten palaamista biologisten vanhempien luokse. Sijoitettujen lasten vanhemmat haluaisivat muun muassa vertais-tukea ja sopeutumisvalmennusta sijoituksesta aiheutuneiden traumojen purkamiseen.

Lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä valmistelee huostaanoton yhdessä toisen sosiaalityöntekijän kanssa. Valmistelussa on varmistuttava, että huostaanotto täyttää lakiin kuuluvat edellytykset. Lapsen siirtäminen omasta kodista ei saa olla huonompi vaihtoehto kuin kotiin jääminen. Huostaanotto asiasta tulee keskustella sekä lapsen että perheen kanssa. Sijaishuolto paikka valitaan lapsen tarpeiden ja huostaanoton perusteiden mukaan. Vaihtoehtona laitossijoitukselle ovat sukulaissijoitus, ammatilliset perhekodit ja perhehoito. Lapselle laaditaan asiakassuunnitelma, joka toimii työntekijöiden ja asiakkaiden työvälineenä. Asiakassuunnitelmassa konkretisoidaan mitä huostaanotto tarkoittaa käytännössä ja mihin sillä pyritään. Tarvittaessa asiasuunnitelmaa täydennetään erillisellä hoito- ja kasvatussuunnitelmalla. (Taskinen 2007, 54-55.)

Suostumukseen perustuva huostaanotto tarkoittaa huoltajan ja 12 vuotta täyttäneen lapsen suostumista huostaanottoon. Päätös annetaan tiedoksi kirjallisesti asianosaisille ja siihen tulee liittää valitusoikeus. Muutosta voi hakea hallinto-oikeudelta. Tahdonvastaisesta huostaanotosta, jolloin huoltaja tai 12 vuotta täyttänyt lapsi vastustaa huostaanottoa on johtavan viranhaltijan tehtävä hallinto-oikeudelle huostaanotosta hakemus. Hallinto-oikeuden tehtävänä on antaa asia tiedoksi asianosaisille. Huostaanotto on voimassa toistaiseksi tai siihen asti, kunnes lapsi täyttää 18 vuotta. Huostaanotto lopetetaan, kun siihen ei ole enää perusteita. (Taskinen 2007, 55-56.)

2.6 Lapsen sijoittaminen kodin ulkopuolelle ja sijaishuolto

Huostaan otetun lapsen hoidon ja kasvatuksen järjestämistä kodin ulkopuolella kutsutaan sijaishuoloksi. Sijaishuolto voidaan järjestää lapselle laitoshuoltona, perhehoitona tai jollakin muulla tarkoituksenmukaisella tavalla. Lapsen sijoittaminen vanhemman tai muun kasvatusvastuussa olevan huoltajan luokse on mahdollista maksimissaan kuudeksi kuukaudeksi, kun lapsen kotiutusta suunnitellaan sijoituksen jälkeen, joka on ollut kodin ulkopuolella. Väliaikainen sijoitus kotiin voidaan tehdä myös, kun se on lapsen edun mukaista (L12.2.2010/88). Lapselle tulee valita sijaishuoltopaikka, joka vastaa lapsen tarpeisiin parhaiten ja jossa voidaan järjestää tarpeenmukainen hoito ja huolenpito (Saastamoinen 2010, 7).

Määritelmä sijaishuolto ei kata kaikkia tilanteita, joissa lapsi on sijoitettu kodin ulkopuolelle. Sijaishuollon määritelmä ei ole ainoastaan sidottu koskemaan huostaanottoa. Kodin ulkopuolisesta sijoituksesta ja sijoittamisesta pitää erottaa lapsen sijaishuolto. Sijaishuollolla tarkoitetaan hoidon ja kasvatuksen järjestämistä kodin ulkopuolelle, kun lapsi on huostaan otettu, kiireellisesti sijoitettu tai hallinto-oikeuden väliaikaisen määräyksen nojalla sijoitettu. Lastensuojelulain mukaisia rajoitustoimintoja voidaan soveltaa ainoastaan laitoksessa sijaishuollossa olevaan lapseen. (Saastamoinen 2010, 5-6.)

Nuorisokodit, vastaanottokodit, koulukodit, lastenkodit sekä muut samankaltaiset lastensuojelulaitokset ovat lastensuojelulaitoksia, joissa voidaan järjestää sijaishuolto. Yleensä valtio, kunnat tai yksityiset yhteisöt ylläpitävät lastensuojelulaitoksia. Erityisosaamista vaativat sekä vaikeahoitoiset lapset sijoitetaan laitoshuoltoon. Lapsen väliaikaisessa sijoituksessa hyvin järjestettyä laitoshuoltoa pidetään usein parhaana mahdollisena ratkaisuna. Sijaishuollon laatukriteerit ohjaavat pohdimaan sijaishuoltoa lapsen näkökulmasta. Yksiköt voivat kartoittaa ja kehittää omaa toimintaansa kriteerien avulla. Kriteereistä on apua myös sijoituksia tekeville työntekijöille, jotta lapsi sijoitetaan heti ensimmäisellä kerralla sopivimpaan paikkaan. (Sijaishuollon neuvottelukunta 2005, 5.)

2.7 Lastensuojelun haasteet

Yhteiskunnan turvaverkossa on liikaa puutteita, jotta kaikille voitaisiin tarjota heidän tarvitsemansa palvelut. Erilaiset kasvuolosuhteet, yksilöllinen perimä ja yksilön ominaisuudet niin fyysiset kuin psyykkiset vaikuttavat henkilöiden kantokykyyn elämässä. Kantokyky tulee huomioida henkilön arjessa jaksamisen kannalta, jotta tuen määrää voi tarvittaessa lisätä. (Korhonen, Malin, Krokfors, Sippola, Laakso, Söderholm, Lehto & Tanttu 2013, 12.) Johanna Hurtigin mukaan (2006, 169-170) lapsiperheen auttamisessa on usein eri perheenjäsenten yhtäaikaisten huomioimisen odotus. Tietämys perheen tilanteesta saattaa olla epäselvä ja perheenjäsenten tarpeet ja ongelmat voivat olla vaikeasti hahmotettavissa ja ristiiriitaisia. Välttelyn ja vastustuksen tulee antaa työntekijälle motivaatiota, koska työntekijällä on mahdollisuus yhdessä perheen kanssa jäsentää ajatuksia nykytilanteesta. Auttamistyön yhtenä esteenä pidetään asioiden tarkastelua perhekokonaisuuden, aikuisten tarpeiden ja ongelmien näkökulmasta.

2.8 Nuorisopsykiatrinen asumiskoti Puro

Puro tuottaa palveluja kuntien lastensuojeluviranomaisille tarjoamalla sijaishuoltoa 8-18-vuotiaille huostaan otetuille tai avohuollon tukitoimenpiteissä oleville nuorille, sekä 18-21-vuotiaille jälkihuollon tukitoimenpiteissä oleville nuorille. Puro tarjoaa jälkihuoltoa myös alle 21-vuotiaille nuorille sekä heidän perheilleen avohuollon tukipalveluin. Nuorisopsykiatrinen asumiskoti Puron toiminta vastaa lastensuojelun moniongelmaisiin ja psykiatrisesti vaativimpiinkin nuorten tarpeisiin. Puron toiminta palvelee sellaisia nuoria, joita ei ole tarkoituksen mukaista tai ei voida hoitaa perhehoidossa tai muilla sijaishuollon palveluilla. Nuorisopsykiatrisen asumiskoti Puron yksiköissä asutaan kodinomaisesti. Jokaisella nuorella on oma huone, joka on kalustettu. Huoneeseen saa kuitenkin tuoda myös henkilökohtaisia tavaroita. Yksiköissä on ympärivuorokautinen valvonta, jolloin aikuinen on aina läsnä ja tukena nuorelle. Yksiköiden toiminnassa huomioidaan nuoren yksilölliset tarpeet. (Asumiskoti Puro 2014.)

Asumiskoti Purossa nuorille annetaan kehitysvaiheen mukaisesti vastuuta ja vapautta nuoren omat voimavarat huomioiden. Toimintaperiaatteena on, että nuori

voi käydä läpi ikäkautensa tyypilliset kehitysvaiheet läpi turvallisesti ohjattuna. Nuoren tukiverkko saattaa olla laajakin, johon yleisimmin kuuluvat vanhemmat, huoltajat, sisarukset ja muut lähisukulaiset. Tukiverkkoon pyritään pitämään tiiviisti yhteyttä ja nuoren yhteydenpitoa tuetaan olosuhteet huomioiden. Vanhempien, huoltajien ja sisarusten vierailukäynnit Puroon ovat mahdollisia. Kauempaa saapuvat tukiverkkoon kuuluvat läheiset voivat myös yöpyä Vähänkyrön keskustassa sijaitsevassa asunnossa, joka on Puron käytössä. Tärkeimpinä yhteistyötahoina nuoren lähiverkoston lisäksi ovat nuoria sijoittavat kunnat, sairaalat ja laitokset, joissa nuoret ovat saaneet hoitoa, lähikuntien koulutoimet, ammatilliset oppilaitokset sekä lukiot. Valvira ja Länsi- ja Sisä-Suomen Aluehallintovirasto ovat tärkeitä yhteistyötahoja muun muassa lupa- ja oikeusturva-asioissa. (Asumiskoti Puro 2014.)

3 PEREHDYTYKSEN

Työhön perehdyttäminen on osa henkilöstökoulutukseen liittyvää työpaikkakoulutusta. Perehdyttämisen tarkoituksena on valmentaa työntekijä tehtäväänsä ja tutustuttaa hänet työolosuhteisiin, työympäristöön sekä oman työyhteisön tavoitteisiin, toimintaan ja niissä tapahtuviin muutoksiin. Tarkoituksena on myös opastaa työntekijää työtapa- ja turmien välttämiseksi. (Majoinen 1989, 59.) Perehdytyksessä tulokkaan olisi hyvä nähdä työn eri puolia, saadakseen kattavan kuvan työtehtävistä ja organisaatiosta (Heathfield 2014).

Perehdyttämisen tavoitteena on pyrkiä luomaan uudelle työntekijälle myönteinen asenne työyhteisöön sekä hyvä yhteistyö uuden työntekijän, hänen esimiehensä ja työtovereidensa välillä. Perehdyttämällä pyritään poistamaan epävarmuutta. (Office of human resources 2014.) Perehdytyksen tarkoituksena on myös vähentää virheitä, joita voi aiheutua, kun työympäristöä ja työtehtäviä ei tunneta. Perehdyttäminen myös lyhentää uuden asian oppimisaikaa. (Majoinen 1989, 59.)

Pirkko Kankaan (2000, 5) mukaan opiskelijoiden perehdyttämisessä harjoittelupaikalle tulee huomioida jakson kesto. Opiskelijoiden perehdyttämisen periaatteet ovat samat kuin muiden työntekijöidenkin. Tilapäisten työntekijöiden ja lyhytaikaisten sijaisten perehdyttämiseen on tavallisesti käytettävissä vain vähän aikaa, jolloin perehdytyksessä on keskityttävä tärkeimpiin asioihin.

Perehdyttäminen on myös työnopastusta, jolla taataan, että työntekijä saa riittävän opastuksen työpaikan toimintaan, uuteen tehtäväänsä, työvälineisiin ja työturvallisuuteen. Vastuu työnopastuksesta on aina esimiehellä, vaikka varsinainen opastaja olisi esimerkiksi työkaveri. Perehdyttäminen ei koske aina vain uusia työntekijöitä vaan perehdyttämistä tarvitaan myös jos työtehtävä muuttuu, työntekijä siirtyy toisiin tehtäviin tai palaa pitkän poissaolon jälkeen työhön. Perehdytys katsotaan valmiiksi kun sekä opastettava että opastaja katsovat tehtävän osaamisen kriteerit täytetyiksi. (Työterveyslaitos 2014.)

Perehdyttämällä tarkoitetaan kaikkia toimia, joiden kautta uusi työntekijä voi oppia tuntemaan työpaikkansa, tavat työssä, työkaverit ja työnsä sekä odotukset

joita työhön liittyy. Jo pitempään työssä olleet työntekijät saavat työnopastusta tarvittaessa. Työnopastukseen kuuluvat kaikki työn tekemiseen liittyvät asiat. Esimerkiksi työkokonaisuus, mistä työ koostuu sekä minkälaista osaamista ja tietoa työssä vaaditaan. Lisäksi tarvitaan tietoa työssä käytettävistä välineistä ja työhön liittyvistä terveys- tai turvallisuusvaaroista sekä siitä kuinka työ tehdään turvallisesti. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2.)

Perehdyttäminen ja työnopastus ovat jatkuva prosessi. Tämä prosessi nähdään myös investointina, jolla henkilöstön osaamista lisätään, työn laatua parannetaan, tuetaan jaksamista työssä ja vähennetään työtapaturmia sekä poissaoloja. Prosessia kehitetään työpaikan tarpeiden ja henkilöstön tarpeiden mukaan. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2.)

Perehdyttämisen ja opastuksen tarve näkyy joka työpaikassa, toimialasta ja työpaikan koosta riippumatta. Perehdytyksessä tulisi aina muistaa koko henkilöstön työnopastus. Vaikka ulkopäin tulevalla työntekijällä olisi pätevyys, täytyy heidät perehdyttää työpaikkakohtaisiin asioihin. Työsuojelulainsäädäntö velvoittaa työpaikkaa järjestämään perehdytyksen. Lähin esimies vastaa perehdyttämisestä, johon kuuluu opastuksen suunnittelu, toteuttaminen ja valvonta. Lähiesimies voi delegoida tehtäviä myös muille, mutta vastuu säilyy kuitenkin hänellä. Perehdytyksen toteutukseen osallistuvat tietenkin kaikki perehtyjän kanssa työskentelevät. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2.)

3.1 Perehdytystä ohjaava lainsäädäntö

Laissa on useita viittauksia ja suoria määräyksiä perehdyttämiseen. Lainsäätäjän erityisessä suojeluksessa on työn tekeminen ja siihen oppiminen. Työnantajan velvollisuuteen perehdyttää työntekijä työhönsä on kiinnitetty erityistä huomiota. Työnantajia velvoittaviin säädöksiin kuuluvat vaatimukset perehdyttämiseen ja kouluttamiseen. Työlainsäädännön tarkoituksena on suojata ja sopeuttaa työntekijää. Lainsäädännön noudattaminen on organisaatioille vähimmäisvaatimus, usein sitä täydentävät myös työehtosopimukset. (Kupias & Peltola 2009, 20-21.) Jokaisella työpaikalla työsuojelulainsäädäntö tulee olla työntekijän saatavilla (Suurnäkki & Leivo 1994, 88).

3.1.1 Työsopimuslaki

”Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.” (L26.1.2001/55.)

Pyrkimys työuran edistämiseen saattaa jäädä huomiotta organisaatiossa, kun kiire, poissaolot ja työpaineet aiheuttavat tulokkaan pikaperehdyttämisen. Oppiminen on vaikeaa tulokkaalle ja kallista työnantajalle, kun se tapahtuu virheitä korjaamalla. Työnantajalla ja työntekijällä voi olla eri näkemys siitä miten työntekijä on suoriutunut tai onnistunut tehtävissään. Huonon perehdytyksen myötä työntekijä voi luulla suoriutuvansa hyvin tehtävistään, vaikka työnantaja näkee paljon kehityskohteita. (Kupias & Peltola 2009, 21-22.)

3.1.2 Työturvallisuuslaki

”Tämän lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä terveys, haittoja.” (L23.8.2002/738.)

Laki turvaa ne vähimmäisvaatimukset, jotka työolojen ja työn on täytettävä. Työpaikoilla työyhteisön velvollisuutena on ylläpitää ja tehostaa työturvallisuutta yhteistyössä. Työturvallisuuslain rikkominen on rangaistava teko. Työsuojeluhallinto, työministeriö ja sen suojelupiirit valvovat lakia. (Suurnäkki & Leivo 1994, 88-89.) Työntekijän kokemuksesta, ammattitaidosta ja koulutuksesta riippuu se kuinka paljon perehdytystä tarvitaan. Työntekijän ollessa kokenut tuntee hän jo ennestään oikeanlaiset työmenetelmät sekä haitta- ja vaaratekijät. Perehdytyksen yhteydessä tulee kuitenkin aina tarkistaa työntekijän tiedot ja taidot. Joka vuosi olisi hyvä kartoittaa työpaikalla olevat riskitekijät ja varmistaa, että perehdytysuunnitelmassa on otettu ne huomioon. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaki täydentävät työturvallisuuslakia. (Kupias & Peltola 2009, 23-25.)

”Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen:

1) työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;

2) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi.” (L23.8.2002/738.)

3.1.3 Laki yhteistoiminnasta yrityksissä

”Tällä lailla edistetään yrityksen ja sen henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia yhteistoimintamenettelyjä, jotka perustuvat henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin yrityksen tilasta ja sen suunnitelmista. Tavoitteena on yhteisymmärryksessä kehittää yrityksen toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä. Tarkoituksena on myös tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisen yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi yrityksen toimintamuutosten yhteydessä.”(L30.3.2007/334.)

Lainsäädännössä määritellään laajasti yhteistoimintaa työntekijöiden ja työnantajan välillä. Työntekijöiden ja esimiesten tulee neuvotella monista eri asioista. Laki velvoittaa neuvottelemaan, kun tapahtumassa on hankintoja, henkilöstön asemaan kohdistuvia muutoksia tai järjestelyjä. Tarkoituksena on parantaa työpaikalla tärkeää viestintää esimerkiksi tiedotusta, vuorovaikutusta ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia. Erityisen tärkeänä pidetään perehdyttämiseen liittyviä järjestelyjä. Perehdyttäminen on myös osa työsuojeluyhteistoiminnan piiriä. Työntekijöille annettavan ohjauksen, opetuksen ja perehdyttämisen järjestelyt ja tarve tulee käydä läpi yhdessä. Kyseiset asiat käsitellään työsuojelutoimikunnassa, kun on kyse yli 20 hengen työpaikasta. Perehdyttämisen järjestelyt täytyy tehdä näkyviksi työpaikoilla. Työntekijöiden on tiedettävä, miten he itse tai heidän tulevat työtoverinsa voivat saada koulutusta ja opetusta työtehtäviä vaihtaessa, työmenetelmien muuttuessa tai kehittyessä. Avoin keskustelu ja tiedottaminen lisäävät varmuutta ja voimistaa vastuuta työyhteisössä. Neuvottelut lisäävät luottamusta ja vaikut-

tavat ennaltaehkäisevästi työntekijään sekä työyhteisöön. (Kupias & Peltola 2009, 25-26.)

3.2 Perehdyttämisen merkitys

Perehdyttämisestä ja siitä seuraavasta henkilöstön hyvästä ammattitaidosta hyötyvät kaikki osapuolet, asiakas, yritys sekä työntekijä. Perehdyttämisen tarkoituksena on helpottaa uuden työntekijän oppimista ja sopeutumista työyhteisöön. Samaa aikaan parannetaan myös palvelun laatua ja vähennetään tapaturmariskiä ja työn psyykkistä kuormittavuutta. Kun perehdytys hoidetaan hyvin takaa se sekä taito- että laatuvaatimukset kuten myös työntekijän hyvinvointiin ja turvallisuuden liittyvät asiat. (Penttinen & Mäntynen 2009, 3.)

Toimintatapojen muuttaminen ja niiden kehittäminen ovat merkkejä omatoimisuudesta ja osaamisesta. Vastuunotto, aktiivisuus ja yhteistyö ovat korostuvat jatkuvasti muuttuvassa työelämässä. Toimintatapoja tulee kehittää siten, että vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön sekä työn tekemiseen paranevat. Tavoitteellinen työskentely merkitsee ammattitaitoa ja työhön sitoutumista. Työhön perehdyttämisessä on tärkeää korostaa itsensä kehittämistä, vastuunkantoa ja epäselvien asioiden selvittämistä. Monipuolisen perehdytyksen hyötyjä ovat oppimisen tehostuminen, oppiajan lyheneminen, myönteisen suhtautumisen kehittyminen työhön ja työyhteisöön, virheet vähenevät ja työturvallisuusriskit vähenevät niiden paremman tunnistamisen myötä. (Penttinen & Mäntynen 2009, 3.)

3.3 Perehdyttämisen suunnittelu

Suunnittelulla tarkoitetaan asioiden tietoista ja tavoitteellista pohdintaa esimerkiksi mitä tietoja, taitoja, asenteita ja valmiuksia on tarkoitus oppia. Suunnittelulla pyritään vaikuttamaan tulevaisuuteen. Siihen sisältyy muun muassa tavoitteiden asettaminen ja tilanteisiin valmistautuminen. (Kangas 2000, 7.) Tarkoituksenmukainen ja tuloksellinen perehdytyksen suunnittelu ottaa huomioon tavoitellun toimintakonseptin, käytettävissä olevat resurssit ja nykytilanteen. Toiminta- ja perehdyttämiskonseptit vaihtelevat sen mukaan. Räätelöity ja dialoginen perehdyttäminen avaavat mahdollisuuksia yhteisölliselle oppimiselle, joka tarkoittaa työ-

yhteisöjen ja organisaatioiden oppimista ja kehittymistä. Perehdyttämistä voidaan suunnitella organisaatio tai työyksikkötasolla. Tämä tarkoittaa erilaisten perehdyttämissuunnitelmien laatimista sekä materiaalin keräämistä perehdyttämisen tueksi. Kaikenlaisissa organisaatioissa ja kaikenlaisiin tehtäviin perehdytettäessä laadittuja suunnitelmia tulee yksilöllistää joissain määrin, koska tulokkaat poikkeavat osaamiseltaan ja taustoiltaan toisistaan. Yksilöllinen tausta tulee ottaa huomioon, jos haluaa perehdyttää hyvin ja tuloksellisesti. Aikaisempaa osaamista voidaan lähteä kehittämään ja aikaisempaa osaamista hyödyntää. (Kupias & Peltola 2009, 86-88.) Suunnitteluun kuuluvat myös perehdyttäjän tai perehdyttäjien valinta, heidän vastualueiden ja tehtävien selvittäminen ja perehdyttäjien valmiudet. Hyvä ammattitaito on perehdyttäjien perusedellytys. Yhtä tärkeänä voidaan pitää hyvää motivaatiota ja myönteistä asennetta perehdytykseen ja perehdytettävään. Perehdyttäjä tarvitsee myös hyvää opettamistaitoa, jolla saadaan erilaiset oppijat oppimaan. (Kangas & Hämäläinen 2007, 6.)

Huolellinen valmistuminen, suunnitelmallisuus, dokumentointi ja jatkuvuus takaavat hyvän perehdyttämisen ja opastuksen. Myös seuranta ja arviointi ovat tärkeässä roolissa. Perehdytyksen suunnitteluun kuuluu perehdyttäjien koulutus sekä aineiston hankinta. Perehdytys on onnistunut, kun työntekijä tuntee asioiden väliset yhteydet, oppinut työyhteisön toimintaan liittyvät yleisperiaatteet, työntekijällä on valmius soveltaa oppimaansa tietoa ja hän on saanut kokonaiskuvan toiminnasta. Työntekijän on myös oltava itse aktiivinen selvittämään asioita. Perehdyttäjän on tehtävä suunnitelma myös itselleen mitä, miksi ja kuinka hän aikoo perehdytyksen tehdä. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2.)

3.4 Perehdyttämisen toteutus

Muutokset vaikuttavat työtehtäviin ja toimintatapoihin laaja-alaisesti. Henkistä kuormitusta voi tulla myös positiivisista muutoksista, jota lieventävät ohjaus ja opastus. Pidempiaikaisessa työsuhteessa olevat tarvitsevat myös opetusta ja tukea uudessa tilanteessa ja työtehtävien muuttumisen myötä. Tärkeänä voidaan pitää lisäksi pitkän poissaolon jälkeen työhön palaavien työntekijöiden opastusta, jolloin työn perustehtävien kertaus voi olla tarpeen. Työn laatu, tehokkuus ja ammat-

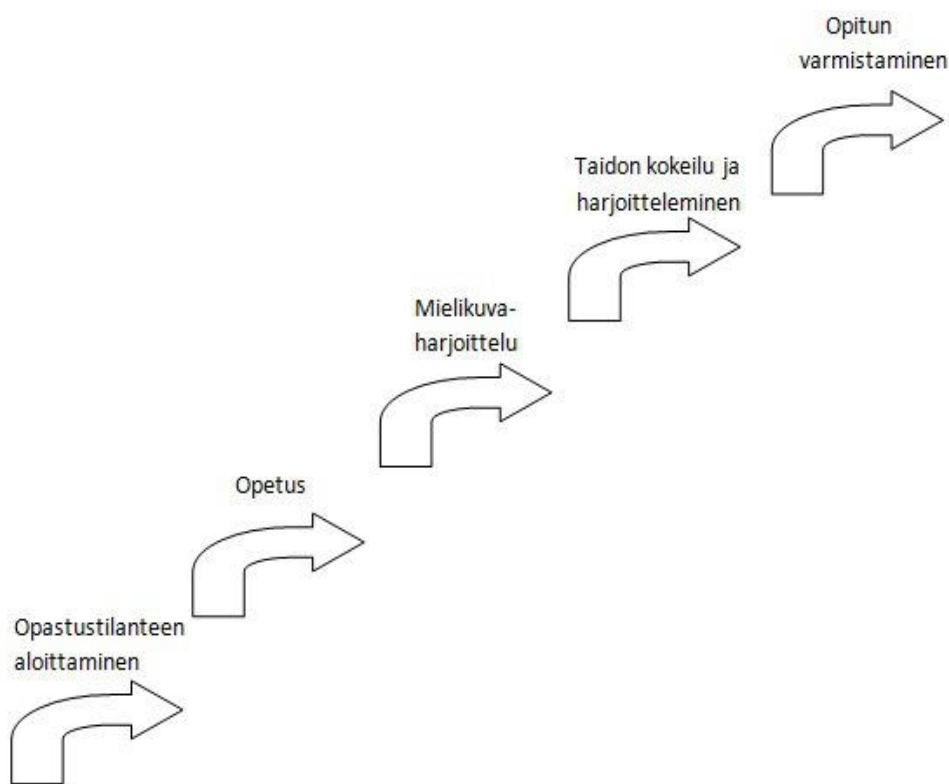
titaito kehittyvät taitojen karttuessa. Lähtökohtana perehdytykselle tulee olla perehdytettävän henkilön toimiminen aktiivisena osapuolisena. Pohjana uuden oppimisessa ovat perehdytettävän aikaisemmat tiedot, taidot ja kokemukset. Tietoja kerrataan ja täydennetään tarvittaessa. Perehdytystä tarvitaan aina kun työ tai työntekijä ovat uusia, työtehtävät vaihtuvat, työmenetelmät muuttuvat, työhönopastuksessa havaitaan puutteita ja työ toistuu harvoin. (Penttinen & Mäntynen 2009, 4.)

Perehdyttäjä toimii tulokkaan ohjaajana ja perehdytys on kaksisuuntainen vuorovaikutusprosessi, jossa edellytetään perehtyjältä omaehtoista ja aktiivista perehtymistä. (Kirkkohallitus 2003, 39). Uuden työntekijän tullessa työpaikkaan ensivaikutelmalla on suuri merkitys. Ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta esimerkiksi tilanteeseen keskittymisestä, puheesta ja katsekontaktista syntyy myönteinen ensivaikutelma, joka luo hyvän perustan yhteistyölle. Tulokkaan tuntiessa olevansa tervetullut työyhteisöön ja työpaikkaan uskaltaa hän helpommin tarttua asioihin, keskustella ja kysellä. (Kangas & Hämäläinen 2007, 9.) Lepistön (1988, 6) mukaan perehdyttämiseen sisältyvät tutustuttamis-, ohjaus- ja opetustilanteet, jotka sijoittuvat työhönoton ja omatoimisen työskentelyn välille. Perehdyttäminen voidaan jakaa osa-alueisiin, jotka ovat tiedottaminen ennen työhön tuloa, vastaanottaminen ja organisaatioon perehdyttäminen, työsuhdeperehdyttäminen ja työnopastus.

Työhaastattelussa hakijalle kerrotaan työsuhteeseen liittyvistä kysymyksistä. Tiedottaminen ennen työhön tuloa tarkoittaa hakijan tiedottamista työhön liittyvistä kysymyksistä eli työtehtävistä, palvelusuhteen ehdoista sekä yrityksen toiminnasta ja tavoitteista. Uuden työntekijän vastaanottaminen kuuluu esimiehen tehtäviin. Esimiehen ollessa estynyt tulee huolehtia, että työyksikössä on nimetty työntekijä, joka vastaanottaa tulokkaan. Vastaanottovaihe on tärkeä, jotta tulokas tuntee olevansa tervetullut työyhteisöön. Tulokkaan ensimmäisinä nimetty henkilö perehdyttää hänet taloon, työyksikköön, henkilöstöön ja toimintaan. Työsuhdeperehdyttämisessä käydään läpi työhön käytännön asiat esimerkiksi organisaatorakenne, säännöt ja toimintatavat. (Lepistö 1988, 7-8.)

Välitön työhön liittyvien tietojen ja taitojen opettaminen on työnopastusta, jossa keskitytään työn tekemisen keskeisiin valmiuksiin ja niiden oppimiseen. Työnopastuksen tarkoituksena on tukea tulokasta itsenäiseen ja omatoimiseen ajatteluun sekä itsenäiseen oppimiseen. Työnopastus kytkeytyy työyhteisön ja toimintojen jatkuvaan kehittämiseen. Suunnitelmallisen ja hyvin toteutetun työnopastuksen tuloksena tulokas oppii työtehtävät nopeasti ja oikein. Tehokkaan oppimisen takaamiseksi työnopastuksen tulee olla yksilöllistä ja tilanteen mukaan sovellettua. Työnopastuksessa yhtäläisen mallin, kaavan tai tavan käyttäminen ei sovi jokaiseen tilanteeseen, koska kaikki tilanteet ja ihmiset ovat erilaisia ja ainutlaatuisia. (Kangas 2000, 13.)

Työnopastuksen suunnittelun ja toteutuksen tueksi on kehitetty monia erilaisia menetelmiä. Yksi tunnetuimmista menetelmistä on viiden askeleen menetelmä (ks. kuvio 3).



Kuvio 3. Viiden askeleen menetelmä. (Tts työtutka 2014.)

Opetustilanteen aloittaminen. Ensimmäinen askel pitää sisällään opetustilanteen aloittamiseen sisältyvät lähtötason arviointi ja oppimistavoitteiden selvitys. Osa-puolet selvittävät mitkä asiat opastettava tietää jo ja missä asioissa on vielä opitta-vaa. Motivaation vahvistaminen ja myönteinen asennoituminen ovat oppimisen kannalta tärkeitä tekijöitä. Opastaja voi vaikuttaa oppimiseen myönteisesti myös luomalla vuorovaikutustilanteesta kannustavan ja luottamuksellisen. (Kangas 2000, 13.)

Opetus. Toinen askel on nimeltään opetus. Sen tarkoituksena on kokonaiskuvan luominen opetettavasta asiasta tai tehtävästä sekä tekemiseen liittyvistä keskeisistä ohjeista. Opastettavan ottaminen mukaan tekemiseen on erityisen tärkeää, koska opastettava ei ehkä muuten pysy mukana tai muista kaikkea. Opastajan tehtävä on myös varmistaa, että opastettava on oppinut yhden vaiheen ennen kuin etenee seu-raavaan. Perustelut toimintatavoille on hyvä kysyä opastettavalta henkilöltä, jol-loin opetukseen osallistuminen on aktiivista. (Kangas 2000, 13.)

Mielikuvaharjoittelu. Kolmannella askeleella on mielikuvaharjoittelu, jolla tarkoi-tetaan sisäisten mallien viimeistelemistä. Sisäisillä malleilla tarkoitetaan ihmisen toimintoja ohjaavia tekijöitä, jolloin ihmisen ei tarvitse ajatella jokaista toimenpi-dettä erikseen. Harjoittelun ja kokemuksen myötä syntyneet mallit ohjaavat auto-maattisesti työntekijän toimintaa. Mielikuvaharjoittelun toteuttamisessa on monta vaihtoehtoa. Opastettuja tilanteita käydään läpi mielikuvaharjoittelun avulla. (Kangas 2000, 15.)

Taidon kokeilu ja harjoittelu. Neljännellä askeleella taitoa kokeillaan ja har-joitellaan. Työ tehdään omassa tahdissa tarkkailun alaisuudessa, jonka jälkeen opastettava saa arvioida ensin itse toimintaansa ja opastaja tekee arvioinnin sen jälkeen. Tarpeen mukaan harjoittelua voidaan jatkaa. (Kangas & Hämäläinen 2007, 16.)

Opitun varmistaminen. Viidennellä askeleella varmistetaan oppiminen. Opastetta-va tekee työn itsenäisesti ja työskentelyä tarkkaillaan vain ajoittain. Varmuudella voidaan tietää, että opastettava on oppinut tilanteen, kun hän opettaa sen muille. (Kangas & Hämäläinen 2007, 16.)

Osaaminen voidaan jaotella eri osa alueisiin (ks. kuvio 4). Osaamisalueiden avulla perehdyttäjän on helpompi suunnitella perehdytystä. Osaamisalueiden rajat ovat häilyviä ja osaaminen saattaa kuulua useampaan eri alueeseen. (Kupias & Peltola 2009, 89.)



Kuvio 4. Osaamisalueet. (Kupias & Peltola 2009, 90.)

Tehtäväkohtainen osaaminen. Tehtäväkohtainen osaaminen on osaamista, joka kyseisen ammattiryhmän edustajalle on ominaista, jota tarvitaan minkälaisessa organisaatiossa tahansa. Henkilön vaihtaessa työtehtävää saattaa kyseinen osaaminen puuttua ja osaamisen vahvistaminen perehdytysvaiheessa on erityisen tärkeää. (Kupias & Peltola 2009, 90.)

Tiimi- ja työyhteisöosaaminen. Tiimi- tai työyhteisöosaamisella tarkoitetaan osaamista, jota tarvitaan kyseisessä tiimissä tai työyhteisössä. Osa-alueeseen kuuluu yleensä paljon hiljaista tietoa, jota ei ole kuvattu missään. Hiljaista tietoa tulisi kuvata avoimesti, jotta sitä voidaan perehdyttää, arvioida ja tarpeen vaatiessa kehittää. (Kupias & Peltola 2009, 90-91.)

Organisaatio osaaminen. Organisaatio osaaminen pitää sisällään osaamisen, jota tarvitaan kyseisessä organisaatiossa työskenneltäessä, johon kuuluvat esimerkiksi

toimintapolitiikka, arvot, strategiat, organisaatiosuhteet ja asiakkaat. Uusien tehtävien myötä organisaatio-osaaminen voi näyttäytyä eri tavalla ja sitä pitää miettiä uudelleen eri näkökulmasta. (Kupias & Peltola 2009, 91.)

Toimialaosaaminen. Toimialakohtaiset käytännöt voivat vaihdella suuresti vaikka kyseessä olisi saman alan organisaatio ja perustehtävä säilyy samana. Ilman toimialakohtaista perehdytystä työn reunaehdot ja työn luonne muuttuvat yhtäkkisesti eikä uusi työntekijä ole tietoinen kyseisistä asioista. (Kupias & Peltola 2009, 90-91.)

Työsuhteosaaminen. Työsuhteosaaminen liittyy työsuhteeseen ja sen ehtoihin. Tulokkaan tulee tietää työsuhteeseensa liittyvät velvollisuudet ja edut. Kyseiset asiat voidaan käydä läpi jo rekrytointivaiheessa, mutta niiden kertaaminen on suotavaa työsuhteen alkamisen jälkeen. (Kupias & Peltola 2009, 91.)

Yleis-/perusosaaminen. Perusosaamiseen katsotaan kuuluvaksi muun muassa yleiset työelämätaidot, riittävä kielitaito, tietotekninen osaaminen ja oppimaan oppiminen. Kyseinen osa-alue jää usein käsittelemättä perehdytyksessä, koska sitä pidetään useimmiten itsestään selvänä. Tulee kuitenkin huomioida, että aloittavat työharjoittelijoille ja ulkomaalaistaustaisille työntekijöille työelämään liittyvät taidot eivät välttämättä ole itsestään selviä. (Kupias & Peltola 2009, 92.)

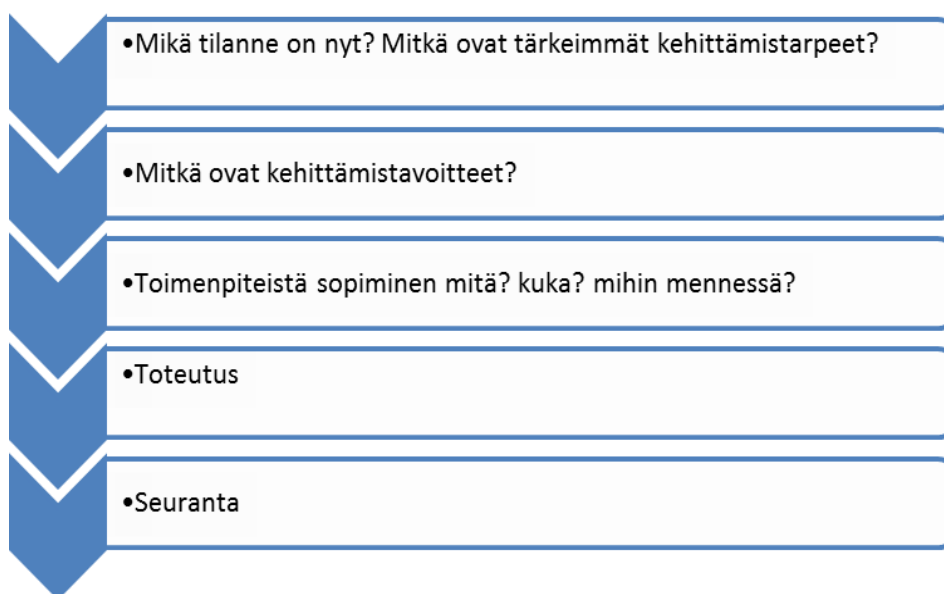
Hiljaista tietoa syntyy kokemusten ja elämisen myötä, joka muuttuu osaamiseksi. Hiljaisen tiedon myötä vahvistuu kyky käytännölliseen valmiuteen joka mahdollistaa keskittymisen ongelman tai tehtävän avainkohtiin. Hiljaisesta tiedosta on siirrettävissä tieto mutta ei kokemusta, josta hiljainen tieto on opittu. Perehdyttäjän on hyvä tiedostaa, että hiljaisen tiedon omaamisesta ei ole välttämättä itse tietoinen. Oma-aloitteinen ja tietoinen tiedonjakaminen voi siten jäädä huomiotta. Tiedon säilymisen ja jakamisen edellytyksenä on työyhteisön yhteistyö ja vuorovaikutus toimintaympäristössä sekä työtehtävien äärellä. (Vänskä, Laitinen-Väänänen, Kettunen & Mäkelä 2011, 142-148.)

3.5 Perehdyttämisen seuranta

Perehdyttämisen tuloksia tulee seurata ja arvioida. Arvioitavia aihealueita voivat olla tavoitteiden saavuttaminen, suunnitelman toteutuminen, puutteet ja niiden kehittäminen. Perehdytettävän mielipiteet ja kokemukset ovat tärkeitä ja ne tulee ottaa huomioon suunnitelmaa kehitettäessä. Perehdyttämisen kehittäminen edellyttää, että sen tärkeys ymmärretään. Perehdyttämisvastuussa olevat henkilöt tarvitsevat koulutusta ja valmennusta tehtävään, koska erilaisten muutosten määrä on suuri. Perehdytettäviä voidaan kouluttaa opettamis- ja oppimisprosessin ymmärtämisessä, innostamisessa, kannustamisessa ja ohjattavan opastuksessa omatoimisuudessa ja vastuunotossa. (Penttinen & Mäntynen 2009, 7.)

3.6 Perehdyttämisen kehittäminen ja haasteet

Perehdytystä kehittäessä tulee muistaa, että työyhteisössä jatkuva kyseenalaistaminen on yksi tärkeimmistä asioista. Kaikessa on kehitettävää ja jokainen voi kehittyä. Jatkuva muutoksenhaku ei saa kuitenkaan olla itse tarkoitus. (Spiik 2004, 226.) Yrityksen kehittämistä haetaan kouluttamisen ja kehittämisen kautta, tavoitteena organisaation toimivuus ja tuloksellisuus (Järvinen 1996, 99). Kuviossa (ks. kuvio 5) näkyvät perehdyttämisen kehittämisen eri vaiheet loogisessa järjestyksessä ja vaiheita kuvaillaan alla olevassa tekstissä.



Kuvio 5. Perehdyttämisen kehittäminen. (Kangas 2000, 23.)

Mikä on tilanne nyt? Mitkä ovat tärkeimmät kehittämistarpeet? Perehdyttämisen kehittämisen edellytyksenä on, että lähtötilanne on selvillä. Lähtötilanteen selvittämisessä arvioidaan muun muassa perehdytyksen kehittämistä tarvitsevat osat alueet ja suurimmat kehittämistarpeet. Arviointia voidaan tehdä haastatteluina, kirjallisina kyselyinä tai keskustellen. Esimiehen, tulokkaan tai perehdyttäjän mielipiteet voivat erota suuresti toisistaan, jolloin näkemyksien moninaisuudesta on paljon hyötyä arviointia tehdessä. (Sykettä työhön 2014 a.)

Mitkä ovat kehittämistavoitteet? Tavoitteella tarkoitetaan toivottua lopputulosta. Arvioinnin avulla päätetään yhteisesti kehittämiskohteet, jotka perehdyttämisessä tulisi saavuttaa ja missä määrin. (Kangas 2000, 23.)

Toimenpiteistä sopiminen, mitä? kuka? mihin mennessä? Kehitystarpeiden selvittämisen jälkeen suunnitellaan kehittämisohjelma tavoitteineen, toimenpiteineen, vastuuhenkilöineen ja aikatauluineen. (Sykettä työhön 2014 b.)

Toteutus. Toteutukseen valitaan tärkeimmät kehittämiskohteet. Toteutuksen aikana tehdään varsinainen kehittämissuunnitelma. (Kangas 2000, 25.)

Seuranta. Seurannan suunnitteleminen sisältyy myös kehittämisohjelmaan. Tilanteen tasalla pysymiseksi asioiden toteutumista on seurattava koko ajan, koska silloin voidaan heti tarttua kehittämiskohteisiin. Ohjelman loputtua arvioidaan onnistuminen ja tavoitteiden saavuttaminen, josta saadaan tietoa seuraavaan perehdyttämisen kehittämissuunnitelman tekemiseen. Perehdyttämisen kehittämiseen asetettujen tavoitteiden toteuduttua tarkoittaa, että toivottu lopputulos on saavutettu. (Sykettä työhön 2014 c.)

Oppiminen perehdytyksen pohjalta ei ole automaattista. Työssä opitaan koko ajan uusia asioita, joita ei kuitenkaan aina osata hyödyntää. Usein opitaan uudenlainen toimintatapa, mutta ei toimintaan vaikuttavista tekijöistä. (Alhanen, Kansanaho, Ahtiainen, Kangas, Soini & Soininen 2011, 29.) Työelämän jatkuva muuttuminen vaatii erilaisia välineitä työstä tulleiden kokemusten käsittelemiseksi, joka tulisi ottaa huomioon perehdytyksessä. Työelämän nopea tahti ja jatkuvat muutokset tekevät työstä kuormittavaa ja haastavaa. Itsenäinen työn tekeminen, monipuoli-

nen yhteistyö ja muuttuvassa työympäristössä toimiminen eivät ole mahdollisia ilman hyvää perehdytystä. Lisääntyneet vaatimukset johtavat pahimmillaan oma-aloitteisuuden vähenemiseen, kuormittumiseen työstä sekä lyhytnäköiseen toimintaan. (Alhanen ym. 2011, 14.)

4 TUTKIMUKSEN VAIHEET JA TOTEUTTAMINEN

Tutkimuksessa selvitettiin työntekijöiden näkökulmia perehdytyksestä, mitkä osa-alueet ovat tärkeimpiä perehdytyksessä, ja mitä tulisi kehittää. Tutkimusongelmaksi nimettiin perehdytyksen puutteiden selvittäminen ja alatutkimusongelmaksi vanhentuneen tiedon päivittäminen.

4.1 Aiheen valinta

Opinnäytetyön pohjalta tehdään perehdytyskansion Nuorisopsykiatriseen asumiskoti Puroon. Tutkimuksen jälkeen kootaan tietojen perusteella sekä sähköinen että paperiversio perehdytyskansioista. Yksikössä, johon kansio tehdään, on olemassa vanha perehdytyskansio, joka on kuitenkin tiedoiltaan puutteellinen ja kaipaa päivitystä. Tarve kansion tekemiseen nousi Puron työntekijöiltä, he kaipasivat kansiota mihin on selkeästi koottu kaikki tärkeät asiat, mitä jokaisen työntekijän tulisi tietää. Perehdytyskansio tulee tarpeeseen myös sen takia, että Purossa käytetään jonkin verran sijaisia ja työntekijöiden vaihtuvuus on melko suuri.

Tutkimuksessa tutkittiin perehdytystä kyseisellä hetkellä Purossa. Tutkimuksessa selvitettiin kehityskohteita perehdytyksessä ja kyseisiä huomioita hyödynnetään perehdytyskansion kokoamisessa. Lastensuojelussa työskennellessä työtä ohjaavat monet lait ja säädökset ja niiden sisältyminen perehdytykseen on ensiarvoisen tärkeää. Opinnäytetyön aiheen valintaan vaikutti tutkijoiden huomiot perehdytyksen puutteesta työyhteisössä.

Tutkimuksen pohjalta tavoitteena olisi saada aikaan toimiva ja päivitetty perehdytyskansio ja näin ollen parantaa perehdytystä Purossa kaikilla osa-alueilla. Uusi perehdytyskansio takaa organisaatiolle paremmat mahdollisuudet perehdyttää uusia työntekijöitä. Organisaatiossa jo työskentelevät hyötyvät myös perehdytyskansioista, koska tärkeimmät tiedot löytyvät selkeässä järjestyksessä yhdestä paikasta. Tutkijoille opinnäytetyö ja perehdytyskansio tarkoittavat syvempää perehtymistä yksikön toimintaan sekä lastensuojeluun ja antaa mahdollisuuden kehittyä työntekijöinä.

4.2 Tutkimusmenetelmät

Menetelmätriangulaatio termillä tarkoitetaan erilaisten tutkimusmenetelmien yhteiskäyttöä. Tutkimuksessa käytettiin menetelmätriangulaatiota, jossa yhdisteltiin laadullisia ja määrällisiä tutkimusmenetelmiä. Molempia menetelmiä käyttämällä pyrittiin asiasta saamaan monipuolisempi kuva. (Leino-Kilpi 1998, 225.)

Niina Pitkäsen tutkimuksessa tutkittiin uuden työntekijän perehdyttämistä viestinnän ja vuorovaikutuksen näkökulmasta. Perehdyttämisen tehtäviksi tunnistettiin myönteisten mielikuvien luominen, tiedon tarjoaminen sekä tulokkaan rohkaisu oma-aloitteiseen tiedon etsintään. Tutkimuksessa havaittiin, että organisaation ja tulokkaan välisen luottamuksen rakentuminen sekä perehtyjän että perehdyttäjän epävarmuuden vähentäminen nähtiin onnistumisena perehdytyksessä. Onnistuneen perehdyttämisen merkki näkyi myös tulokkaan sitoutumisena ja sosiaalistumisena. Tutkimus osoitti, että perehdyttäminen on jatkuva prosessi, joka alkaa jo ennen työsuhteen alkua ja jatkuu läpi työsuhteen henkilöstökehittämisenä. Perehdyttäminen toteutui tutkimuksen mukaan tulokkaan, perehdyttäjän ja työyhteisön keskinäisessä viestinnässä sekä yksisuuntaisen tiedonsiirron että erilaisten vuorovaikutustilanteiden kautta. Perehtymistä kuvattiin tutkimuksessa myös perehtymisen ja perehdyttämisen vuoropuheluna, jossa tulokas sekä organisaatio toimivat perehtyjinä ja perehdyttäjinä. (Pitkänen 2010, 34-65.)

Raisa Ojaluodon (2001, 76-77) tutkimuksen mukaan perehdyttäminen on tulokkaan ja organisaation välistä vuorovaikutusta, mutta päävastuu perehdyttämisestä tulisi olla organisaatiolla. Oma tiedonhaku ja kysyminen koettiin positiivisena ja itse etsitty tieto pysyy tutkimuksen mukaan paremmin mielessä annettua tietoa paremmin. Ongelmalliseksi asia muodostuu sitten, jos organisaatio ei ole halukas antamaan minkäänlaista tietoa vaan vastuu tiedon hankinnasta on ainoastaan työntekijällä. Parhaimmillaan organisaation ja työntekijän välinen molemminpuolinen vuorovaikutus johtaa siihen, että uusi työntekijä aktivoituu kysymään ja havainnoimaan uutta työpaikkaansa ja siten kehittää työtään ja työpaikkaansa. Tutkimuksessa tutkittiin muun muassa työhöntulotilannetta, ensimmäistä työpäivää, tiedon tarjoamista, omaa tiedon etsintää, perehdyttämisen kehittämistä kyseisessä

työpaikassa. Tutkimus toteutettiin lomakekyselynä ja teemahaastatteluna. (Ojala 2001, 76-77.)

Laadullista eli kvalitatiivista menetelmää käytettäessä tutkimuksessa voidaan selvittää esimerkiksi, kuinka johonkin prosessiin osallistuva henkilö kokee tehtävän sisäisen toiminnan tai rakenteen. Laadullista analyysiä käytetään usein epäselvissä kohteissa, joista ei kannata vielä tehdä määrällistä analyysiä. Kvalitatiivista tutkimusta tehdessä vastaajalle ei tehdä haastattelukysymyksiä, joissa on valmiit vastausvaihtoehdot, vaan vastaajan tulee jäsentää vastauksiaan itse. Tutkija kokoaa saadusta laadullisesta aineistosta yhtenäisen selityksen kohteesta. (Vilpas 2014, 1.)

Määrällistä eli kvantitatiivista menetelmää käytettäessä tutkimuksessa tulkitaan ja kuvataan asioita mittausmenetelmillä. Mittausmenetelmät keräävät numeerisia tutkimusaineistoja. Kyselylomakkeen avulla tehty tutkimus sisältää pääasiassa strukturoituja eli suljettuja kysymyksiä. Kvantitatiivinen tutkimus pohjautuu mittaamiseen, tuloksena saadaan lukuarvoja sisältävä aineisto. Aineisto analysoidaan tilastollisia menetelmiä käyttäen. Analyysin tavoitteita voivat olla kehityksen ennustaminen, muuttujien välisten riippuvuuksien etsiminen ja ilmiöiden selittäminen. (Vilpas 2014, 1.)

4.3 Aineiston keruu

Tutkijan tulee ottaa huomioon tieteellistä tutkimusta toteuttaessa vastaajien mielenkiinnon vastata kyselyyn. Huolellinen suunnittelu lomakkeen laatimisessa on tärkeässä asemassa tutkimuksen onnistumisen kannalta. Vastaajille sekä tutkimuksen toteuttajalle lomakkeen sopiva pituus, ulkoasu ja selkeys ovat tärkeitä seikkoja. Alhainen vastausprosentti saattaa pilata tutkimuksen aineiston vähäisyydellä. Kyselylomakkeilla toteutettavan tutkimuksen tulisi päästä helpotajuiseen ja yksinkertaisen kysymyksenasettelun avulla kattavaan lopputulokseen. Kysymykset eivät saa olla liian pitkiä. Kysymysten laadinnassa tulee ottaa huomioon, ettei vastaajan henkilöllisyys paljastu. Lomake olisi hyvä aloittaa helpoilla kysymyksillä. Kysymysten looginen järjestys helpottaa lomakkeeseen vastaamista. Analysoinnin kannalta tulisi kysymykset olla tarpeeksi tarkkoja, jotta vastaukset tut-

kimusongelmaan olisi helposti löydettävissä. Vastaajajoukon aktiivisuudesta riippuen tulee ottaa huomioon avointen kysymysten käyttö mahdollisuudet. (Kvanti-MOTV 2010.)

Tutkimus toteutettiin kyselylomakkeiden (LIITE 1) avulla. Lopulliseen kyselylomakkeeseen muotoutui kuusi eri kysymystä, joista monessa oli useita eri kohtia. Lomakkeessa oli sekä avoimia että puolistrukturoituja ja strukturoituja kysymyksiä. Lomakkeessa keskityttiin perehdyttämisen laatuun tällä hetkellä sekä sen tärkeyteen ja kehityskohteisiin. Monipuolisella kysymysrakenteella pyrittiin saamaan kattavat vastaukset kuhunkin aihealueeseen. Kyselylomaketta ei ollut tarkoitus testata etukäteen, mutta varsinainen kysely tehtiin vakihenkilöstölle, sijaisille sekä opiskelijoille. Näin ollen saatiin tietoa eri näkökulmista. Kyselylomakkeet jaettiin henkilökohtaisesti jokaiselle työntekijälle ja lomakkeen palautus tapahtui suljetussa kuoressa. Lomakkeita jaettiin kahteen eri Puron yksikköön. Tavoitteena oli saada vastaus kaikilta kyseisissä yksiköissä työskenteleviltä. Tutkimus toteutettiin kesäkuun 2014 aikana. Kyselyyn oli aikaa vastata kolme viikkoa.

4.4 Tieteellisen tutkimuksen eettisyys

Tutkijalla on vastuu tutkimuksen eettisistä ratkaisuista. Tutkimuseettiset kysymykset on jaettu kahteen ryhmään tiedonhankintaa ja tutkittavien suojaa sekä tutkijan vastuuta tuloksista koskeviin normeihin. (Vehviläinen-Julkunen 1998, 26.) Tutkimusetiikka voidaan jakaa tieteen sisäiseen ja sen ulkopuoliseen etiikkaan. Luotettavuuteen ja totuudellisuuteen liitetään tieteen sisäinen etiikka. Tutkimusaineistoa ei saa väärentää eikä luoda tyhjästä. Ulkopuolisella etiikalla tarkoitetaan sitä, kuinka tieteen ulkopuoliset intressit vaikuttavat siihen miten ja mitä tutkitaan. (Mäkinen 2006, 13-14.)

Tutkimuksessa noudatettiin seuraavia periaatteita: toimintatapoina rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus. Tutkimus toteutettiin käyttämällä eettisiä tiedonhankinta- ja tutkimus- sekä arviointimenetelmiä. Tutkimuksen suunnittelu, toteutus ja raportointi hyväksyttiin tutkimukseen kohdistuvalla organisaatiolla. Tutkimuslupa anottiin organisaatiolta ja tutkimustulosten omistajuus ja säilyttäminen sovittiin yhteisesti organisaation kanssa.

Tutkimus toteutettiin kyselylomakkeilla, jotka työntekijät saivat palauttaa täyttämisen jälkeen suljettuun palautuslaatikkoon. Näin varmistettiin tutkimuksen oikeellisuus ja tutkimustulosten paikkansapitävyys. Tutkimuslomakkeita käsittelivät tutkimuksen tekijät, jotka myös analysoivat tulokset. Analysoinnin jälkeen tutkimuslomakkeet tuhottiin.

4.5 Tutkimustulosten analysointi

Analyysikäsitteellä tarkoitetaan empiirisestä tutkimuksesta puhuttaessa tavallisia asioita kuten aineiston läpikäymistä huolellisesti sekä pohtimista ja jäsentämistä. Analyysillä voidaan tarkoittaa myös aineiston luokittelemista eri teemojen ja aiheiden mukaan. Tarkoituksena on löytää aineistosta tutkimusongelman kannalta tärkeimmät tiedot. Lopputuloksena tulisi syntyä jotain enemmän kuin alkuperäinen aineisto on. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2014.)

Tutkimustulosten analysoinnissa käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Tutkijoiden päätettäväksi jää mitä analyysimenetelmiä käyttää. Määrällisen tutkimuksen analyysimenetelmät ovat vahvasti yhteydessä aineiston keruumenetelmiin. Laadullinen tutkimus on joustava, koska analysointimenetelmää voi tarpeen mukaan vaihtaa. Erilaisten tulkintojen tekeminen on laadulliseen tutkimukseen sisältyvä erityispiirre. Eri tulkinnoilla ei kuitenkaan tarkoiteta, että tiettyyn tutkimuskysymykseen saataisiin eri ratkaisut vaan, että analysointia voidaan tehdä monesta näkökulmasta. Sisällönanalyysin tavoitteena on nostaa esille tekstin ydin ja koota siitä ydinsisältö. Sisällön analyysi voi sisältää molempia määrällistä sekä tekstuaalista tarkastelua. (Kananen 2012, 116.)

Kanasen (2012, 117) mukaan teemoittelu on hyvä aineiston tarkastelukulma, koska kaikille vastaajille on annettu samat teemat. Tutkijan tehtävänä on selvittää aineiston sisältö löytääkseen vastauksen tutkittavaan asiaan. Laadullinen aineisto voi näyttäytyä eri ihmisille usealla tavalla, koska samasta aineistosta voi nousta esiin erilaisia tulkintoja. Saman teeman alle sijoitetaan vastaajien vastaukset, jotka luokitellaan. Teeman alta havainnoidaan esimerkiksi malleja, yhteisiä rakenteita ja tyypillistä toimintaa ja löydökset tulee vakuuttaa todeksi liittämällä jonkin vastaajan sitaatti. Sitaattia käyttämällä tutkija todistaa löydöksensä oikeellisuuden ve-

toamalla vastaajalta saatuun tietoon. Aineistosta voidaan nostaa esiin myös tyypillinen tapaus.

4.6 Tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti

Tieteellisessä tiedossa keskeisenä tunnusmerkkinä toimii luotettavuus. Tutkimusmenetelmiä, tutkimusprosessia ja tutkimustuloksia täytyy tarkastella luotettavuuden näkökulmasta. Tutkimuksissa luotettavuutta käsitellään reliabiliteetin, validiteetin ja vakuuttavuuden käsitteiden kautta. (Toikko & Rantanen 2009, 121.)

Mittarien ja tutkimusasetelmien toimivuuteen liitetään käsite reliabiliteetti eli luotettavuus. Toistettavuus on keskeinen osa reliabiliteettia. Tieteellisiä tuloksia täytyy voida koetella, jolla tarkoitetaan että toinen tutkija voi toistaa tutkimusasetelman ja saada samanlaisia tuloksia. Kehittämistoiminnassa reliabiliteettiin liittyy monimuotoisia ongelmia. (Toikko & Rantanen 2009, 122-123.)

Validiteetilla tarkoitetaan pätevyyttä eli tutkimusmenetelmän tai mittarin kykyä mitata asioita, joita on haluttu mitata. Niin kvalitatiivisessa kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa voidaan tutkimuksen pätevyyttä tarkentaa hyödyntämällä tutkimuksessa monia menetelmiä. Kaikkien tutkimusten pätevyyttä ja luotettavuutta tulisi arvioida. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 231-233.)

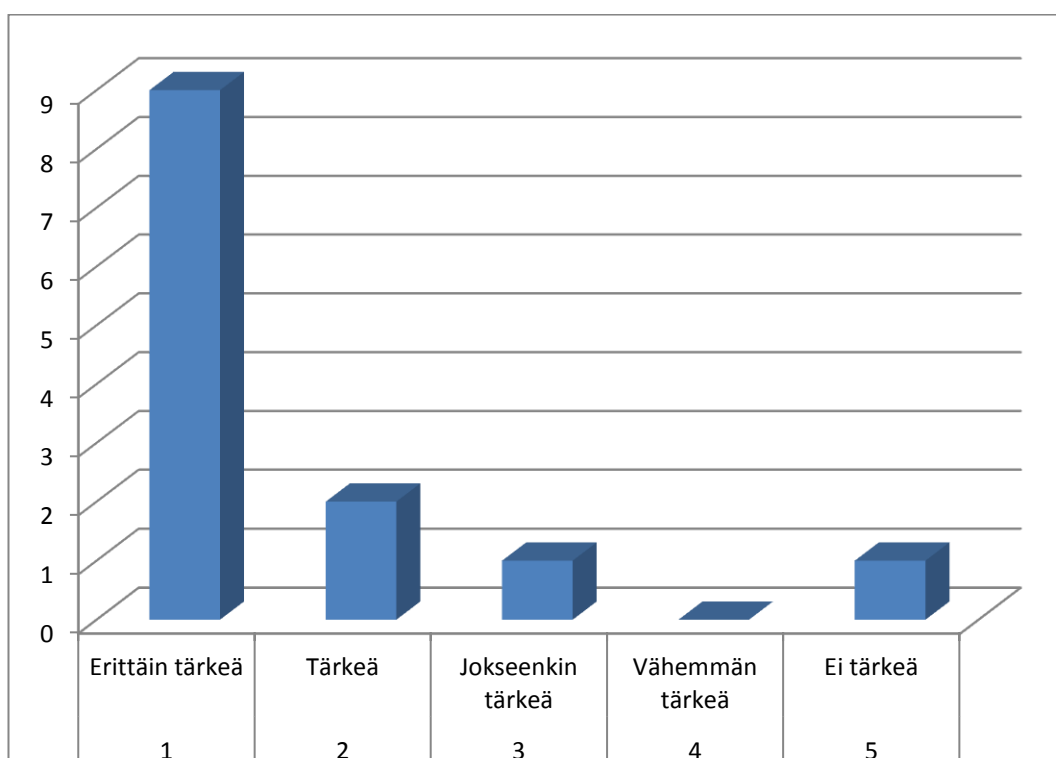
Kvalitatiivisessa tutkimuksessa reliabiliteetti ja validiteetti yritetään korvata käsitteellä vakuuttavuus. Tutkija vakuuttaa tiedeyhteisön esittämällä aineistonsa sekä argumentaationsa avoimesti. Tämä tarkoittaa että tutkija todistaa tutkimuksen siirrettävyyden, pätevyyden ja luotettavuuden. (Toikko & Rantanen 2009, 123-124.)

5 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimukseen vastasi kolmetoista (13) henkilöä. Kyselylomakkeita jaettiin yhteensä kaksikymmentä (20). Näin ollen vastausprosentiksi muodostui kuusikymmentäviisi (65 %). Tutkimukseen vastattiin anonyymisti ja vastaukset käsiteltiin luottamuksellisesti. Osittain henkilöstön kesälomien takia vastausprosentti jäi alhaiseksi.

5.1 Perehdytyksen tärkeys ja merkitys

Ensimmäisenä kysymyksenä kysyttiin kuinka tärkeänä vastaajat pitivät perehdytystä (ks. kuvio 6). Kyselylomakkeessa oli asteikko yhdestä viiteen, josta yksi tarkoitti erittäin tärkeää ja viisi ei tärkeää.



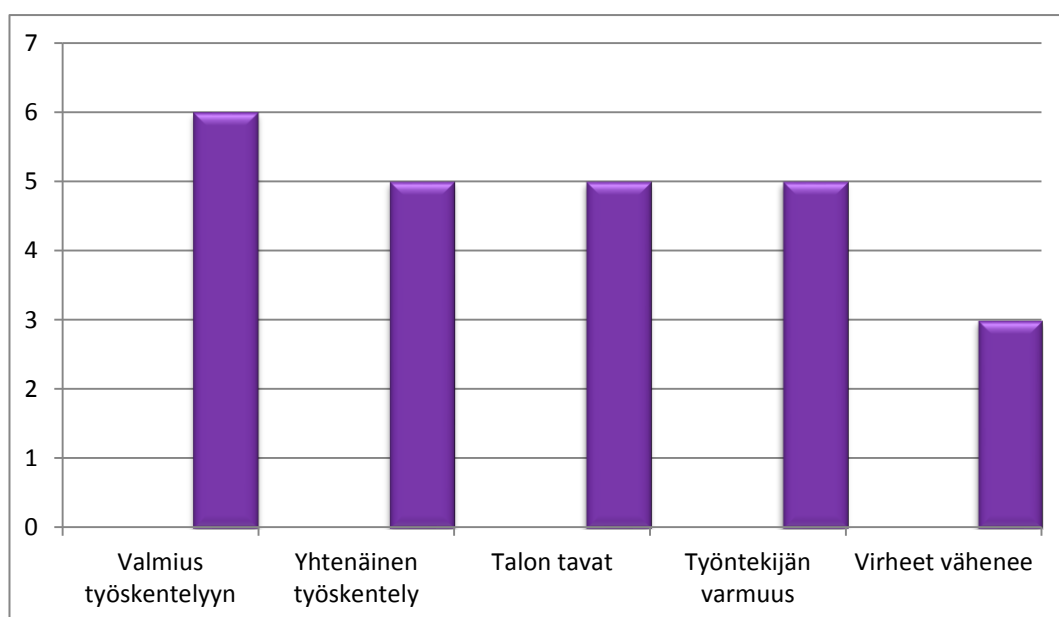
Kuvio 6. Perehdytyksen tärkeys.

Vastaajista yhdeksän 9 (69,2 %) pitivät perehdytystä erittäin tärkeänä. Vastaajista kaksi 2 (15,4 %) pitivät perehdytystä tärkeänä. Yksi 1 vastaaja (7,7 %) vastasi

erittäin tärkeän ja ei tärkeän väliltä. Yksi 1 (7,7 %) vastaajista ei pitänyt perehdytystä tärkeänä. Kukaan vastaajista ei vastannut kohtaan neljä eli vähemmän tärkeä. (ks. luku 3.2)

5.2 Perehdytyksen hyödyt

Vastaukset onnistuneen perehdytyksen hyödyistä analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla, teemoittelua käyttäen. Vastaukset jaettiin viiteen eri teemaan ilmauksien mukaan (ks. kuvio 7). Ilmauksia tuli yhteensä 24.



Kuvio 7. Perehdytyksen hyödyt.

Valmiutta työskentelyyn käsitteli kuusi 6 (25 %) ilmaisua. Yhtenäinen työskentely, talon tavat ja työntekijän varmuus saivat kukin viisi 5 (20,8 %) ilmaisua. Virheet vähenee teema, sai kolme 3 (12,5 %) ilmaisua.

Valmius työskentelyyn (6 ilmaisua). Tässä teemassa nostettiin esiin perehdytyksen mukanaan tuomaa valmiutta työskentelyyn. Perehdytyksen ansioista työntekijöiden on helppo tulla töihin, sopeutua ja aloittaa työnteko. Perehdytyksen koettiin vaikuttavan positiivisesti työssä jaksamiseen ja työn mielekkyyteen.

Yhtenäinen työskentely (5 ilmaisua). Vastaajat korostivat teemassa perehdytyksen myötä työntekijän sitoutumista työyhteisöön ja itse työhön. Esiin nousi myös työ-

yhteisön yhtenäinen linja, joka paranee perehdytyksen myötä. Hyvästä perehdytyksestä nähtiin olevan hyötyä työntekijöille, työyhteisölle ja asiakkaille.

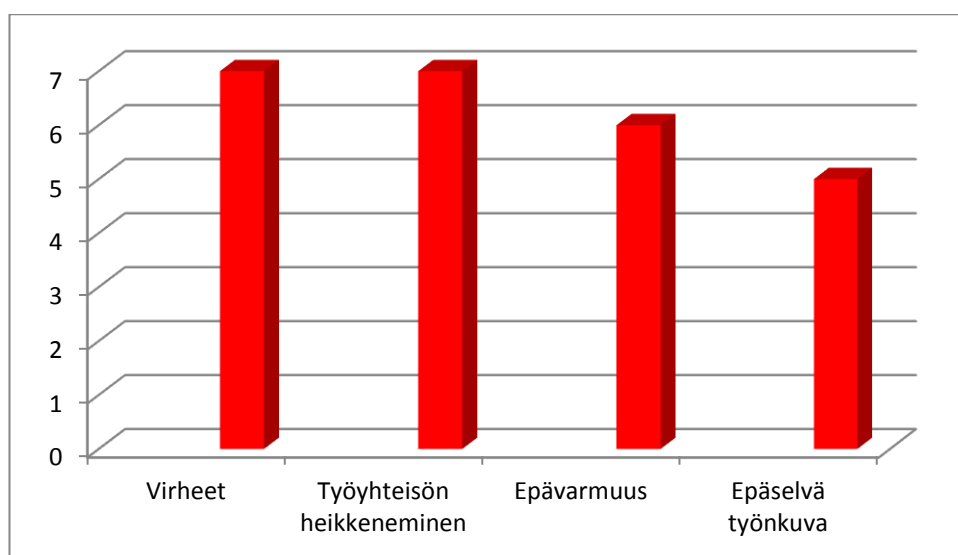
Talon tavat (5 ilmaisua). Teemassa vastaajat kokivat perehdyttämisen vaikuttavan merkittävästi uuden työntekijän tai opiskelijan valmiuteen sisäistää työpaikan käytännöt, toimintatavat, säännöt sekä rutiinit, joiden tietämys ovat asiakkaiden kanssa toimimiselle ehdoton edellytys.

Työntekijän varmuus (5 ilmaisua). Perehdyttäminen nostaa vastaajien mukaan työntekijöiden itsevarmuutta, varmuutta työssä toimimiseen ja nopeuttaa siirtymistä itsenäiseen työskentelyyn. Teemassa ilmaistiin myös perehdytyksen helpottavan toimintaa oleellisesti.

Virheet vähenee (3 ilmaisua). Teemassa vastaajat kokivat perehdyttämisen ehkäisevän mokia eikä asioita tarvitse opetella kantapään kautta. Perehdytyksen aikana on myös mahdollista kysellä.

5.3 Epäonnistuneen perehdytyksen haitat

Ilmaukset epäonnistuneen perehdytyksen haitoista jaettiin neljään eri teemaan. Ilmauksia tuli yhteensä 25. Kuviossa (ks. kuvio 8) näkyy kuinka ilmaukset ovat jakautuneet.



Kuvio 8. Epäonnistuneen perehdytyksen haitat.

Teemoihin virheet ja työyhteisön heikkeneminen tuli eniten ilmaisuja, kumpaankin seitsemän 7 (28 %). Epävarmuuteen ilmaisuja tuli kuusi 6 (24 %) ja epäselvään työnkuvaan viisi 5 (20 %).

Virheet (7 ilmaisua). Virheet teemassa seitsemän 7 (28 %) ilmaisua painottui huonosta perehdytyksestä aiheutuviin virheisiin työssä. Ilmauksissa painotettiin myös väärin työtapojen oppimista sekä altistumista vaaratilanteille.

”Runsas virheet työtehtävissä -> rasittaa muuta työyhteisöä, jotka joutuvat purkamaan virheet”

Työyhteisön heikkeneminen (7 ilmaisua). Seitsemän 7 (28 %) ilmaisua kertoi työyhteisön heikkenemisestä. Työyhteisön heikkeneminen piti sisällään huonon perehdytyksen vaikutusta henkilökuntaan ja asiakkaisiin. Esiin nousivat myös vaikutukset yhtenäisen linjan pitämiseen ja työn teon vaikeutumiseen.

”Vakituinen henkilökunta väsyä -> ristiriitaiset tilanteet -> työmotivaatio vähenee”

”Yhtenäisen linjan katoaminen”

”Työnteko vaikeutuu esim. nuoret huijaa”

Epävarmuus (6 ilmaisua). Epävarmuuteen ilmaisuja tuli kuusi 6 (24 %). Epäonnistuneen perehdytyksen haittina mainittiin epävarmuus, joka hankaloittaa työntekoa. Epävarmuuden lisäksi koettiin työntekijöiden saattavan tuntea olonsa turvattomaksi ja irralliseksi työyhteisössä. Ilmauksissa kerrottiin huonon perehdytyksen tuovan työntekijälle epätietoisuutta ja siten vastuunoton välttelyä.

”Epäonnistunut perehdytys tuo epävarmuutta ja näin ollen hankaloittaa työntekoa”

”Epävarma työntekijä, vastuunottoa vältellään”

Epäselvä työnkuva (5 ilmaisua). Epäselvä työnkuva sai viisi 5 (20 %) ilmaisua. Teemassa epäselvä työnkuva ilmaukset koostuivat muun muassa heikon perehdy-

tyksen myötä aiheutuneesta hämmennyksestä. Tuotiin esiin, että työnkuva saattaa jäädä hyvinkin epäselväksi. Koko työyhteisön työnteko voi hankaloitua, koska kaikki eivät ole saaneet asianmukaista perehdytystä.

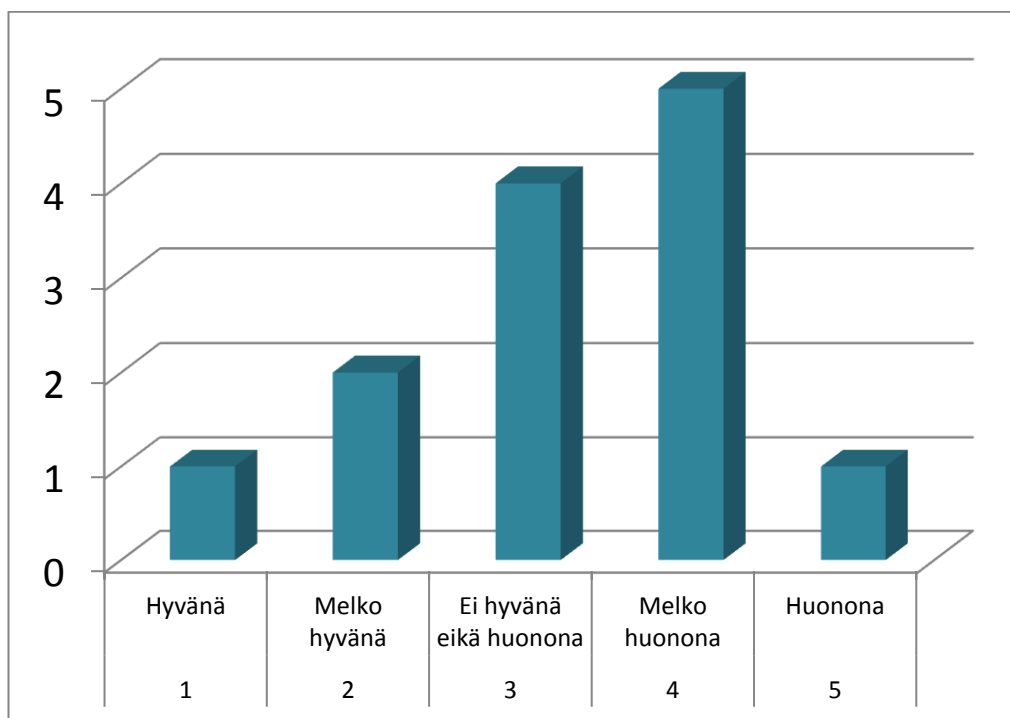
”Perehdytettävä henkilö ei saa mahdollisia erittäinkin tärkeitä tietoja työn onnistuneeseen hoitoon”

”Joutuu vaivaamaan toisen työntekijän työaika jatkuvilla kysymyksillä”

”Opiskelija/ työntekijän on vaikeampaa sisäistää työpaikan toimintatavat”

5.4 Perehdytys Purossa

Tutkimuksessa tutkittiin perehdytyksen kattavuutta Purossa, mitä hyvää ja mitä kehitettävää siinä on (ks. kuvio 9). Vastaukset perehdytyksen kattavuudesta Purossa on luokiteltu asteikolla yhdestä viiteen, niin että 1 on hyvä ja 5 on huono.



Kuvio 9. Perehdytyksen kattavuus.

Vastaajista yksi 1 (7,7 %) piti perehdytystä hyvänä. Kaksi 2 (15,4 %) vastasi pitävänsä perehdytystä melko hyvänä. Neljä 4 (30,8 %) vastaajista oli sitä mieltä, että

perehdytys ei ole hyvää eikä huonoa vaan siltä väliltä. Suurin osa, viisi 5 (38,5 %) vastanneista piti perehdytystä melko huonona. Yksi 1 (7,7 %) perehdytystä huonona.

5.5 Perehdytyksen hyvät puolet

Ilmauksia perehdytyksen hyvistä puolista tuli yhteensä 18. Ilmaukset jaettiin neljään eri teemaan (ks. taulukko 1). Teemoiksi muodostuivat perehdyttäjät, perehdytyksen sisältö, tiedonsaanti ja selkeys.

Taulukko 1. Perehdytyksen hyvät asiat.

Teemat	ilmaisut
Perehdyttäjät	6
Perehdytyksen sisältö	5
Tiedonsaanti	4
Selkeys	3
yht.	18

Perehdyttäjät (6 ilmaisua). Vastaajat kokivat hyvänä asiana että tulokkaalle nimeetään tietyt perehdyttäjät. Vastausten perusteella voidaan todeta että perehdytyksestä vastaa kuitenkin viime kädessä koko työyhteisö, joka selittyy osin sillä että kyseessä on vuorotyö ja tulokkaat pääsevät työskentelemään usean eri ihmisen kanssa. Koettiin että perehdyttäjien ansiosta uusi tulokas saa hyvän käsityksen työpaikan toimintatavoista.

”Koko henkilökunta ottaa uuden tulokkaan hyvin vastaan ja opettavat ja neuvovat parhaansa mukaan, muiden töiden ohella”

Perehdytyksen sisältö (5 ilmaisua). Perehdytystä varten on olemassa hyvä ja kattava suunnitelma. Vastauksissa nostettiin esille myös perehdytyksen kaikkien osalueiden huomioimista perehdytyksessä.

”Perehdytystä varten on olemassa hyvä ja kattava suunnitelma”

Tiedonsaanti (4 ilmaisua). Vastaajien mukaan tiedonsaanti on hyvää, mutta vaatii myös tulokkaan omaa aktiivisuutta. Ilmaisujen perusteella kävi ilmi että tiedonsaannin ja -vastaanottamisen myötä tulokas oppii käytännöt nopeammin ja siitä johtuen saa myös vastuuta.

”Tietoa sai hyvin kun esitti ylimääräisiä kysymyksiä”

”Työntekijä saa ohjeistusta kun osaa itse kysyä”

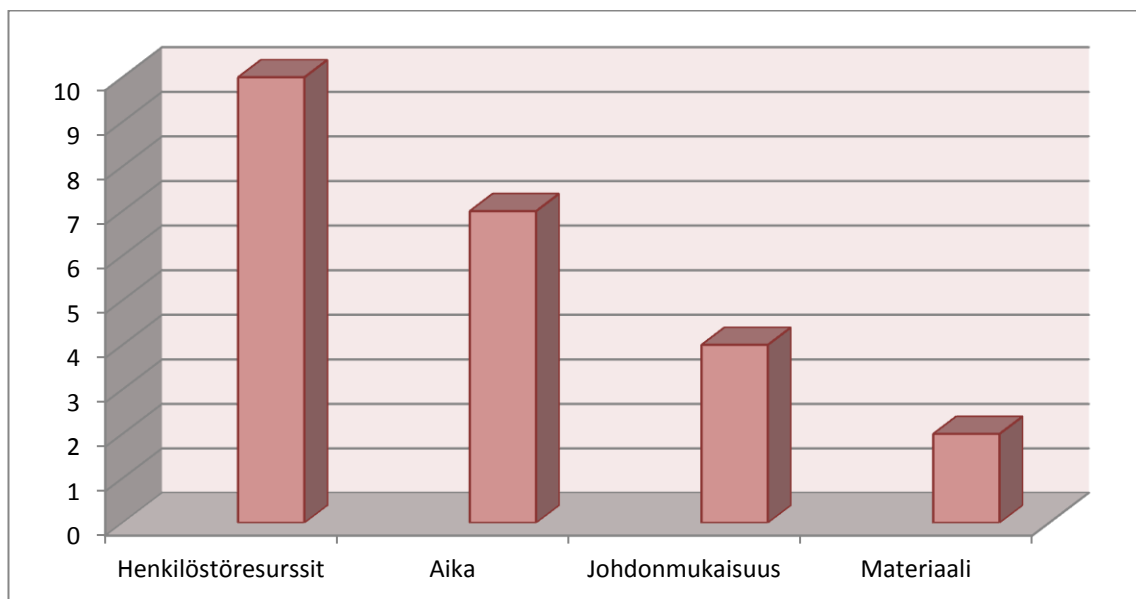
Selkeys (3 ilmaisua). Perehdytyksen hyvinä puolina nähtiin selkeys niin perehdytyksessä kuin perehdytys materiaalissakin. Tuotiin esiin että perehdytyksessä asiat kerrotaan riittävän yksinkertaisesti, jotta tulokkaan on helppo sisäistää oppimansa asiat.

”Selkeä, perin pohjin selitetty”

”Perustelut työtapojen kehitykselle”

5.6 Perehdytyksen kehityskohteet

Perehdytyksen kehityskohteet jaettiin neljään eri teemaan. Alla olevassa kuviossa (ks. kuvio 10) näkyy ilmaisujen määrä teemoittain. Ilmaisuja perehdytyksen kehityskohteisiin tuli 23.



Kuvio 10. Perehdytyksen kehityskohteet.

Ilmaisut jaettiin neljään eri teemaan. Teemoiksi nimettiin henkilöstöresurssit kymmenen 10 (43,5 %) ilmaisua, aika seitsemän 7 (30,4 %) ilmaisua, johdonmukaisuus neljä 4 (17,4 %) ilmaisua ja materiaali kaksi 2 (8,7 %) ilmaisua.

Henkilöstöresurssit (10 ilmaisua). Ilmauksissa todettiin, että tulokkaalle tulisi olla nimettynä perehdyttävä tai perehdyttäjät. Työaika tulisi suunnitella siten, että perehdyttäjällä on aikaa keskittyä perehdytykseen. Perehdytettävää ei tulisi laskea henkilövahvuuteen perehdytyksen alkuvaiheessa. Perehdyttäjän tulisi olla enemmän mukana perehdytyksessä pelkän materiaalin jakamisen sijaan.

”Henkilöstö resurssit kuntoon -> työajan suunnittelu perehdytyksen mukaan”

”Työntekijä/ohjaaja voisi enempi olla mukana tutustuttamassa ja yhdessä käydä kansiota läpi”

”Aikaa enemmän perehdytykselle niin että voi olla perehdytettävä eikä suoraan tosi toimissa”

Aika (7 ilmaisua). Ilmauksien mukaan ensimmäiset päivät tulisi varata kokonaan perehdytykselle. Useassa ilmaisussa nostettiin esiin, että tällä hetkellä perehdytyk-

seen ei ole tarpeeksi aikaa. Perehdytyksessä tulisi näkyä jatkuvuus useampina päivinä, jotta asioiden sisäistämiseksi jää enemmän aikaa.

”Perehdytykselle tulisi olla rauhallista aikaa ja sen olisi hyvä kestää muutamana päivänä. Näin ollen uusien asioiden sisäistäminen olisi tehokkaampaa ja pysyvämpää”

”Perehdytyksen olisi hyvä tapahtua heti ensimmäisestä päivästä alkaen”

”Aikaa perehdytyksen toteutukseen”

Johdonmukaisuus (4 ilmaisua). Vastauksissa tuotettiin kehitettäväksi asiaksi myös perehdytyksen johdonmukaisuuden puutteen. Kaivattiin myös selkeyttä ja suunnitelmallisuutta perehdytyksen etenemisestä etenkin jos perehdyttäjiä on useampi kuin yksi.

”Perehdytyksen tulisi olla johdonmukaista”

”Vastuu alueet -> kuka perehdyttää minkäkin asian, järjestelmällisyys, aika perehdytykseen”

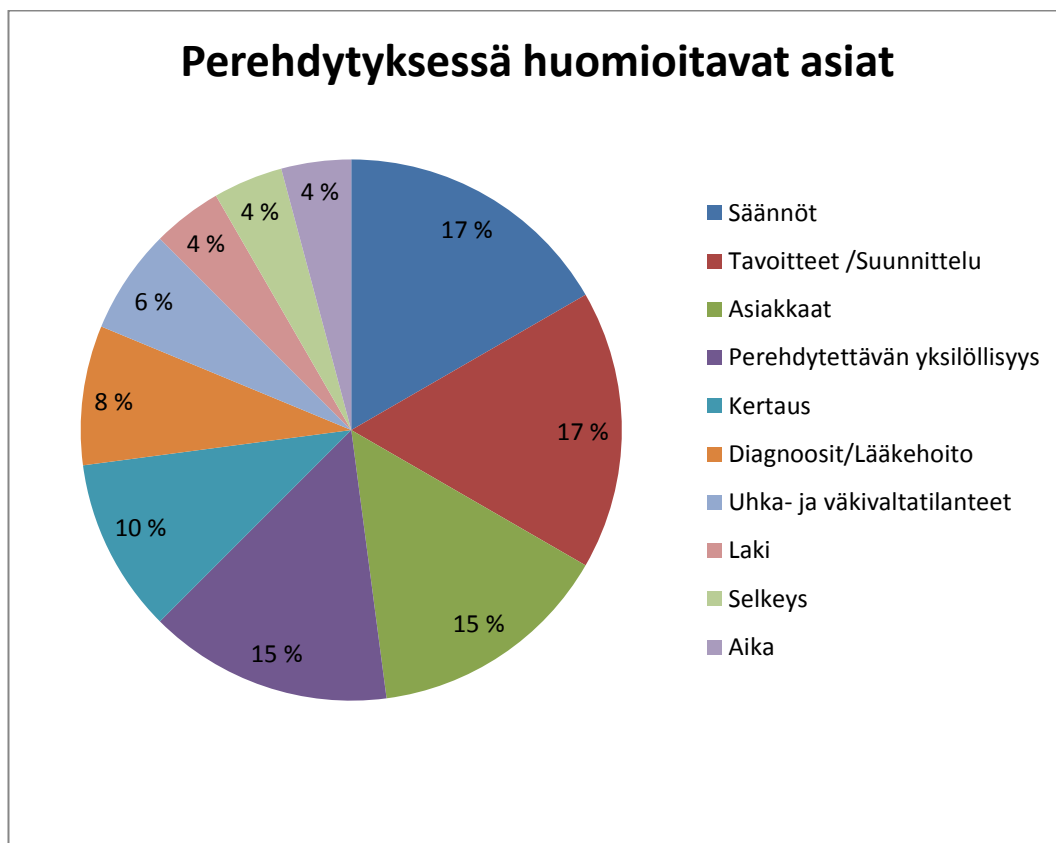
Materiaali (2 ilmaisua). Ilmauksissa kerrottiin perehdytykseen liittyvien materiaalien päivityksen tärkeydestä. Olisi myös tärkeää hyödyntää perehdytykseen laadittuja lomakkeita vaikka perehdytys ei saakaan koostua pelkkien materiaalien esittelystä.

”Suunnitelmallisuutta, esim. lomake jolla perehdytystä seurataan”

”Määräaikaiset päivitykset”

5.7 Perehdytyksessä huomioitavat asiat

Ilmauksia asioista, joita uuden työntekijän perehdyttämisessä tulisi erityisesti ottaa huomioon, koottiin kuvioon 11 (ks. kuvio 11). Ilmauksia tuli yhteensä neljäkymmentäkahdeksan 48. Ilmaukset koottiin kymmeneen 10 eri teemaan.



Kuvio 11. Perehdytyksen tärkeimmät asiat teemoittain.

Perehdytyksen tärkeimpien asioiden teemoiksi muodostuivat säännöt 17 % (8 ilmaisua), tavoitteet/suunnittelu 17 % (8 ilmaisua), asiakkaat 15 % (7 ilmaisua), perehdytettävän yksilöllisyys 15 % (7 ilmaisua), kertaus 10 % (5 ilmaisua), diagnoosit/lääkehoito 8 % (4 ilmaisua), uhka- ja väkivaltatilanteet 6 % (3 ilmaisua), laki 4 % (2 ilmaisua), selkeys 4 % (2 ilmaisua) ja aika 4 % (2 ilmaisua).

Säännöt (17 %). Ilmaisista kahdeksan 8 käsitteli sääntöjen, tapojen ja käytäntöjen merkitystä. Vastaajat kertoivat tapojen ja sääntöjen olevan yksi tärkeimmistä perehdytyksen osa-alueista ja näihin tulisi panostaa perehdytyksessä erityisesti.

Tavoitteet/suunnittelu (17 %). Kahdeksan 8 ilmaisusta toi esiin, että perehdytyksen suunnittelu tulisi tehdä huolellisesti ja perehdytykselle tulisi asettaa selvät tavoitteet. Suunnitelmaa ja tavoitteita miettiessä, tulisi ottaa huomioon, ettei perehdytys kuormita perehdytettävää eikä perehdyttäjää liikaa.

Asiakkaat (15 %). Vastaajat tuottivat että perehdytyksessä tulisi ottaa erityisesti huomioon asiakaskunta ja sen haastavuus. Seitsemän 7 kaikista ilmaisuista koski asiakkaiden huomioimista perehdytyksessä. Henkilökunnan perehdytyksessä täytyy muistaa myös asiakkaille asetetut tavoitteet ja perehdyttää niin että henkilöstö voi toimia näiden tavoitteiden vaatimalla tavalla.

Perehdytettävän yksilöllisyys (15 %). Seitsemän 7 ilmaisuista käsitteli perehdytettävän yksilöllisyyden huomioimista perehdytyksessä. Huomioon tulisi ottaa perehdytettävän tausta, työkokemus ja koulutus sekä kyky oppia ja sisäistää uutta tietoa.

Kertaus (10 %). Kertausta korostettiin vastauksissa, viidessä 5 ilmauksessa, yksityiskohtaisen tiedon jakaminen perehdytyksessä on perehdytettävän kannalta erittäin tärkeää. Perehdyttäjän tulisi huomata, että hänelle jo tutut asiat saattavat olla tulokkaalle aivan vieraita, tämän takia myös asiat, joita pitää itsestään selvyytenä täytyy muistaa kertoa perehdytettävälle huolella.

Diagnoosit/lääkehoito (8 %). Ilmaisuista neljä 4 koski diagnooseja ja lääkehoitoa. Erityistä perehdytystä edellä mainituissa asioissa tarvitaan silloin kun tulokas ei ole terveydenhuollon ammattilainen. Työ vaatii osaamista tällä osa-alueella, joten se vaatii tarkkaavaista perehdytystä.

Uhka- ja väkivaltatilanteet (6 %). Uhka- ja väkivalta tilanteet nostettiin esiin kolmessa 3 ilmaisussa. Perehdytettävän tulisi saada tarkat ohjeet kyseisissä tilanteissa toimimiseen.

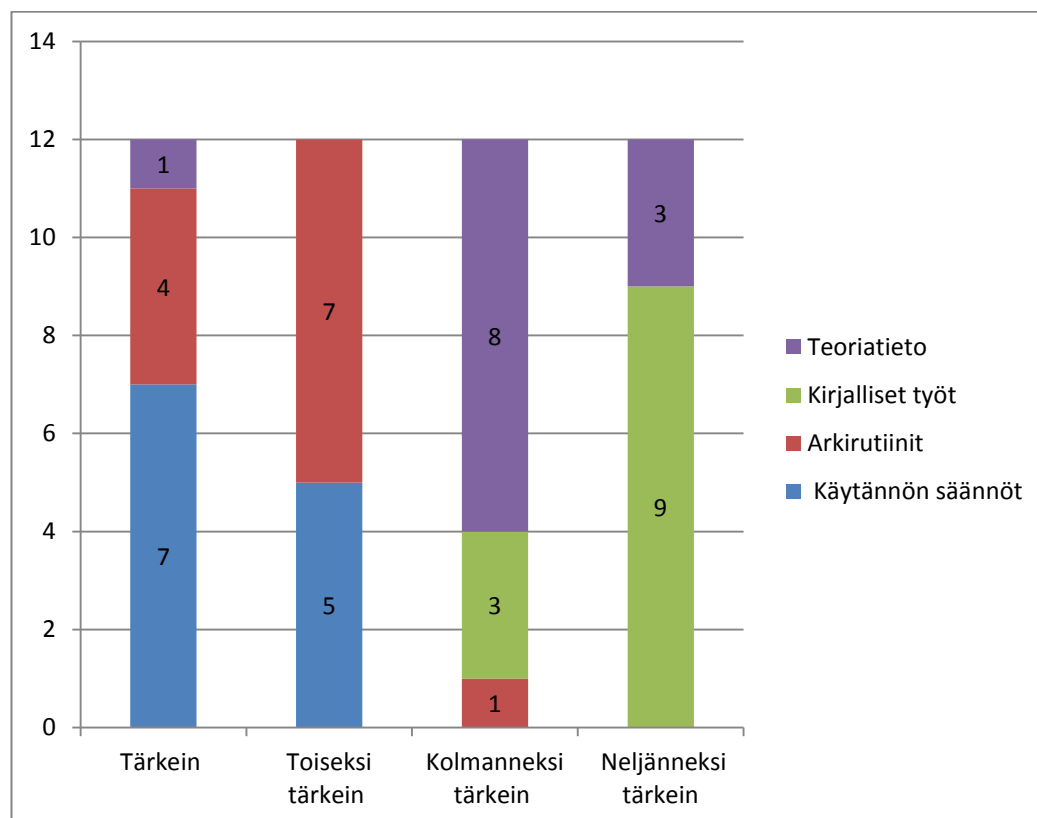
Laki (4 %). Lain tunteminen on työnteon perusta. Kaksi 2 ilmaisuista näki lain tuntemuksen (erityisesti lastensuojelu lain) erittäin tärkeänä, koettiin kuitenkin että laki asioiden opettelu on pääasiallisesti perehdyttäjän vastuulla.

Selkeys (4 %). Ilmaisuista kaksi 2 korosti perehdytyksen selkeyttä. Selkeys ja johdonmukaisuus ovat tärkeässä asemassa onnistuneen perehdytyksen näkökulmasta katsottuna. Perehdytys tulisi aloittaa selkeistä peruslinjoista ja laajentaa suurempiin kokonaisuuksiin pikkuhiljaa perehdytyksen edetessä.

Aika (4 %). Kaksi 2 ilmaisuista toi esiin, että perehdyttämiseen tulisi varata tarpeeksi aikaa ja perehdytys tulisi aikatauluttaa oikealla tavalla. Työhön perehdytys ei onnistu muutamassa päivässä vaan vaatii pidemmän aikavälin, jotta perehdytys voidaan suorittaa kunnolla.

5.8 Perehdytyksen järjestys ja aikataulutus

Tutkimuksessa tutkittiin missä järjestyksessä perehdytys tulisi suorittaa ja paljonko siihen tulisi varata aikaa. Vaihtoehtoiksi oli asetettu arkirutiinit, kirjalliset työt, teoriatieto ja käytännön säännöt. Vaihtoehdot järjestettiin siihen järjestykseen missä perehdytys tulisi suorittaa (ks. kuvio 12). Asteikkona toimivat numerot yhdestä neljään.



Kuvio 12. Perehdytyksen järjestys.

Ensimmäisessä pylväässä kuvataan mitä asioita vastaajien mielestä tulisi perehdyttää ensimmäisenä. Toinen pylväs kertoo mitkä asiat perehdytyksessä tulisi suo-

rittää toisena. Kolmas pylväs kuvaa kolmantena ja neljäs neljäntenä perehdytettäviä asioita.

Perehdytyksessä ensimmäisenä. Ensimmäisenä perehdytyksessä tulisi suorittaa käytännön säännöt seitsemän 7 (58,3 %) vastaajan mielestä. Neljän 4 (33,3 %) vastaajan mielestä arkirutiinit tulisi perehdyttää ensimmäisenä. Yksi 1 (8,3 %) vastaajista koki, että teoriantiedon perehdyttämisen tulisi tapahtua ensimmäisenä.

Perehdytyksessä toisena. Viisi 5 (41,7 %) vastaajaa oli sitä mieltä, että käytännön säännöt tulisi suorittaa perehdytyksessä toisena. Seitsemän 7 (58,3 %) vastaajan mielestä arkirutiinit olisi hyvä perehdyttää toisena.

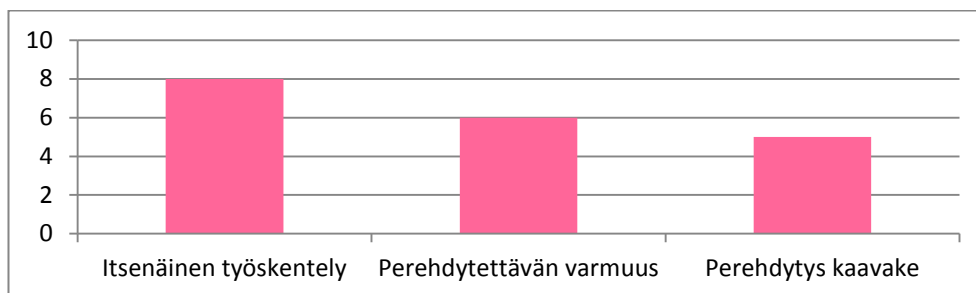
Perehdytyksessä kolmantena. Yksi 1 (8,3 %) vastaajista oli sitä mieltä, että arkirutiinit olisivat perehdytys järjestyksessä kolmantena. Vastaajista kolme 3 (25 %) näki kirjallisten töiden perehdyttämisen kuuluvan sijalle kolme. Kahdeksan 8 (66,7 %) vastaajaa koki teoriantiedon perehdyttämisen tulevan järjestyksessä kolmantena.

Perehdytyksessä neljäntenä. Vastaajista yhdeksän 9 (75 %) nimesi kirjallisten töiden perehdyttämisen sijalle neljä. Kolme 3 (25 %) vastaajaa sijoitti teoriantiedon perehdyttämisen neljänneksi.

Perehdytykseen tarvittavan ajan vastaajat näkivät monella eri tavalla. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että muutama päivä kunnollista perehdytystä on riittävä. Osa vastaajista oli sitä mieltä, että kunnollinen perehdytys vaatisi useamman kuukauden. Vastaajien mielestä perehdytyksen kesto on yksilöllistä.

5.9 Perehdytyksen lopputulos

Ilmaisut perehdytyksen loppuun suorittamisesta jaoteltiin kolmen 3 eri teeman alle. Ilmaisuja oli yhteensä 19. Perehdytyksen lopputuloksen ilmaisujen jakautuminen löytyy kuvioista 13 (ks. kuvio 13).



Kuvio 13. Perehdytyksen lopputulos.

Teemat ilmaisuineen olivat itsenäinen työskentely (8), perehdytettävän varmuus (6) ja perehdytys kaavake (5).

Itsenäinen työskentely (8 ilmaisuja). Ilmauksista kahdeksassa 8 tuotiin esiin, että perehdytys on suoritettu loppuun, kun työntekijä pystyy toimimaan itsenäisesti ja perustelevaan toimintaansa eikä häntä tarvitse valvoa jatkuvasti. Tulokas pystyy toimimaan ryhmässä yhteisten pelisääntöjen mukaisesti.

”Työntekijä tiedostaa työpaikan toimintatavat ja osaa toimia itsenäisesti niiden tietojen pohjalta”

”Työntekijä pystyy perustelevaan toimintansa tarvittaessa itsenäisesti”

Perehdytettävän varmuus (6 ilmaisuja). Kuudessa 6 ilmaisuista nostettiin esiin perehdytettävän varmuus merkinä perehdytyksen suorittamisesta loppuun. Tulokkaasta itsestään tuntuu, että hän on sisäistänyt työtehtävät ja toimintatavat. Vastaa- jien ilmauksien mukaan mittarina voidaan pitää myös perehdytettävä valmiutta perehdyttää muita.

”Osaa perehdyttää muita”

Perehdytyskaavake (5 ilmaisuja). Viidessä 5 ilmaisuista ajateltiin perehdytyksen olevan suoritettu, kun perehdytys kaavake on käyty läpi. Suurimmassa osassa ilmauksista vastaajat olivat kuitenkin epätietoisia kaavakkeen olemassaolosta. Ilmaukset toivat esiin, että kaavakkeen avulla voitaisiin seurata, koska perehdytyksen osa-alueet on perehdytetty.

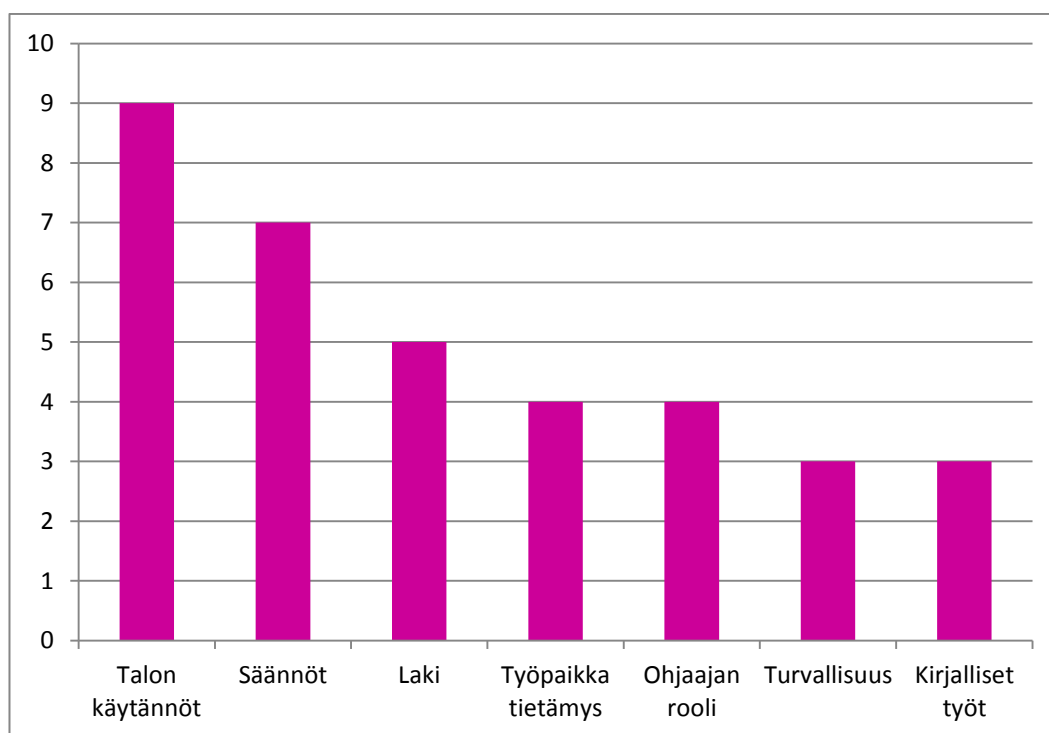
”Jos asioista laaditaan kirjallinen luettelo ja aikataulu ja kun ne on saatutettu niin on oletettavaa että perehdytys on suurin piirtein suoritettu”

”Olisi hyvä jos olisi joku lista jossa on kaikki perehdytettävät asiat ja siihen vaikka pvm kun asia on perehdyttäen käyty läpi. Nimetty perehdyttäjä voisi olla hyvä”

”Käydään perehdytys keskusteluja, lähtökeskustelussa sovitaan seuranta + arviointi”

5.10 Perehdytyskansio

Tutkimuksessa tutkittiin mitä asioita erityisesti tulisi koota perehdytyskansioon. Ilmaisut jaettiin seitsemään 7 eri teemaan (ks. kuvio 14). Teemojen alle ilmaisuja tuli yhteensä 35.



Kuvio 14. Perehdytyskansion painopisteet.

Teemat ilmaisuineen olivat talon käytännöt (9), säännöt (7), laki (5), työpaikkatietämys (4), ohjaajan rooli (4), turvallisuus (3) ja kirjalliset työt (3). Yksi ilmaisu

jätettiin teemojen ulkopuolelle, koska se ei vastannut kysymykseen vaan kertoi, että perehdytyskansio on turha.

Talon käytännöt (9 ilmaisua). Ilmaisuissa korostettiin, että perehdytyskansioon tulisi koota tietoa kuinka toimitaan juuri kyseisessä yksikössä ja tietyissä tilanteissa. Ilmaisuissa ilmaistiin, että kansiossa tulisi olla selkeästi esitettynä jokapäiväiset rutiinit. Käytäntöä koskevissa ilmaisuissa tuotiin esiin, että osa-alue on kokonaisvaltainen. Perehdytyskansiossa olisi hyvä olla perustietoa nuoruudesta elämänvaiheena sekä nuoruuden haasteita.

”Tiedot työpaikasta, henkilökunnasta ja toimintatavoista”

Säännöt (7 ilmaisua). Säännöt teemassa tuotiin vahvasti esiin, että säännöt tulee perehdytyskansiossa selkeästi kirjattuna ja helposti saatavilla. Ilmaisujen perusteella voidaan todeta, että säännöt ovat toiminnan perusta ja on erittäin tärkeää, että säännöt ovat kaikilla tiedossa ja niitä noudatetaan.

”Yrityksen perehdytysuunnitelmassa mainitut asiat ja säännöt käytäntöineen”

Laki (5 ilmaisua). Ilmauksista nostettiin esiin, että lastensuojelulaki tulisi olla kokonaisuudessaan perehdytyskansiossa. Lakiteksti tulisi olla myös selkokielellä siten että, sitä olisi helppo käyttää toiminnan pohjana.

”Nuoren karkaaminen, miten toimitaan/ lastensuojelu laki”

Työpaikkatietämys (4 ilmaisua). Ilmaisujen mukaan perehdytyskansiossa tulisi olla esiteltynä organisaatio rakenne, tiedot työpaikasta ja henkilökunnasta. Kansiossa tulisi olla esittely kaikista Puron yksiköistä sekä yksiköiden erityispiirteet. Perehdytyskansiossa tulisi olla esiteltynä organisaation toimintaperiaatteet.

”Jonkinlainen esitys Puron muista yksiköistä. hoitopolku”

Ohjaajan rooli (4 ilmaisua). Ilmaisuissa painotettiin, että perehdytyskansiossa tulisi olla myös osio, missä käsiteltäisiin ohjaajien suhtautumista asiakkaisiin. Tulisi

olla ohjeet siihen kuinka kohdata asiakkaat, painotuksena puhetapa, herkkyyys, kunnioitus ja oikeudenmukaisuus.

”Painotus nuoreen suhtautumisessa ja puhetavassa”

Turvallisuus (3 ilmaisua). Turvallisuuteen liittyvät asiat nostettiin ilmaisuissa esiin. Ohjeita kaivattaisiin yleisiin turvallisuus asioihin sekä tilanteisiin, joissa turvallisuus on uhattuna ja tarvitaan ulkopuolista apua, esimerkiksi poliisia tai vartijaa. Ohjeistuksesta tulisi löytyä kuinka apu kutsutaan.

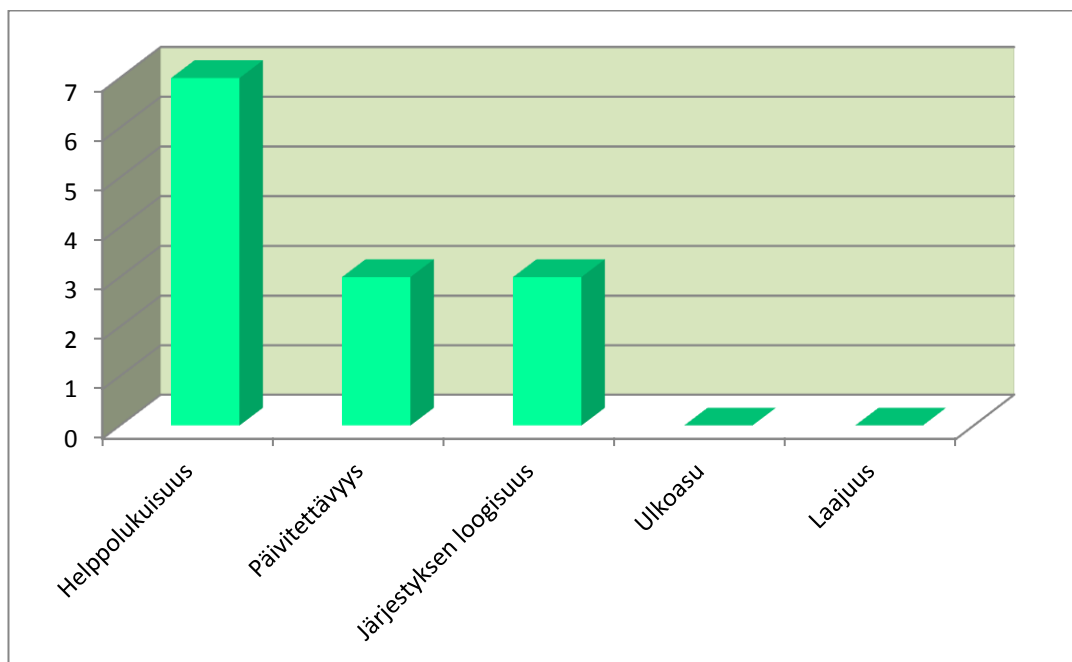
”Turvallisuus, vartijakutsut, poliisi”

Kirjalliset työt (3 ilmaisua). Ilmaisut osoittivat, että tarvittaisiin myös ohjeet kirjallisten töiden ja virallisten asiakirjojen tekemiselle. Perehdytyskansiosta tulisi löytyä kuvaus kirjallisten töiden sisällöstä sekä kirjoitustyylistä.

”Perehdytys kirjallisiin töihin”

5.11 Perehdytyskansion ominaisuudet

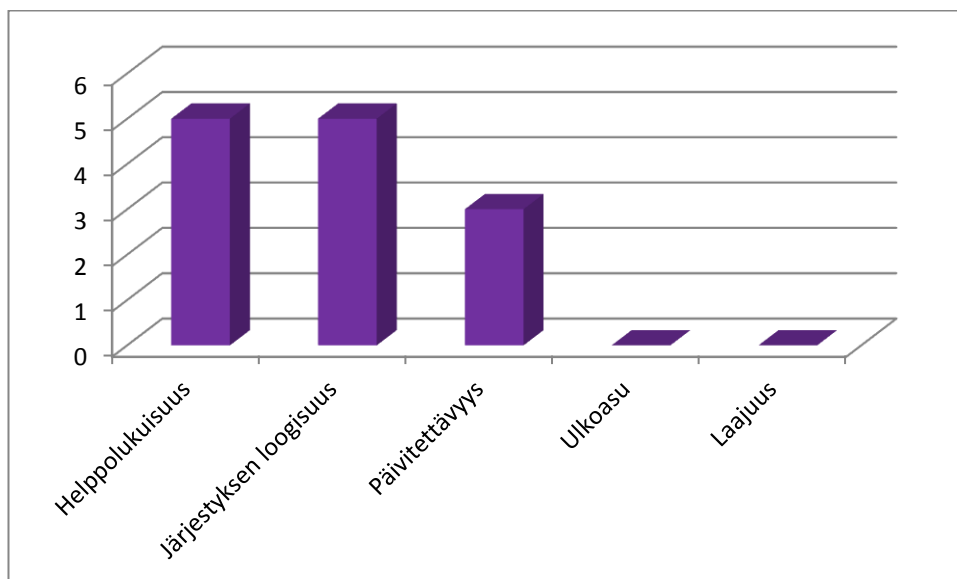
Tutkimuksessa tutkittiin millainen perehdytyskansion tulisi olla ominaisuuksiltaan. Vaihtoehtoiksi annettiin helppolukuisuus, päivitettävyyys, laajuus, ulkoasu ja järjestyksen loogisuus (ks. kuvio 15-19). Kaikki vastaajat ovat asettaneet edellä mainitut asiat tärkeysjärjestykseen.



Kuvio 15. Tärkeimmät ominaisuudet.

Vastaajat määrittivät perehdytyskansion tärkeimmiksi ominaisuuksiksi helppolukisuuden (7), päivitettävyyden (3) sekä järjestyksen loogisuuden (3). Kolmetoista 13 vastaajasta seitsemän 7 (53,8 %) piti helppolukisuutta tärkeimpänä ominaisuutena. Kolme 3 (23,1 %) nimesi tärkeimmäksi ominaisuudeksi päivitettävyyden. Järjestyksen loogisuus oli merkittävimpänä asiana kolmella 3 (23,1 %) vastaajista. Kukaan vastaajista ei pitänyt laajuutta tai ulkoasua perehdytyskansion tärkeimpänä tekijänä.

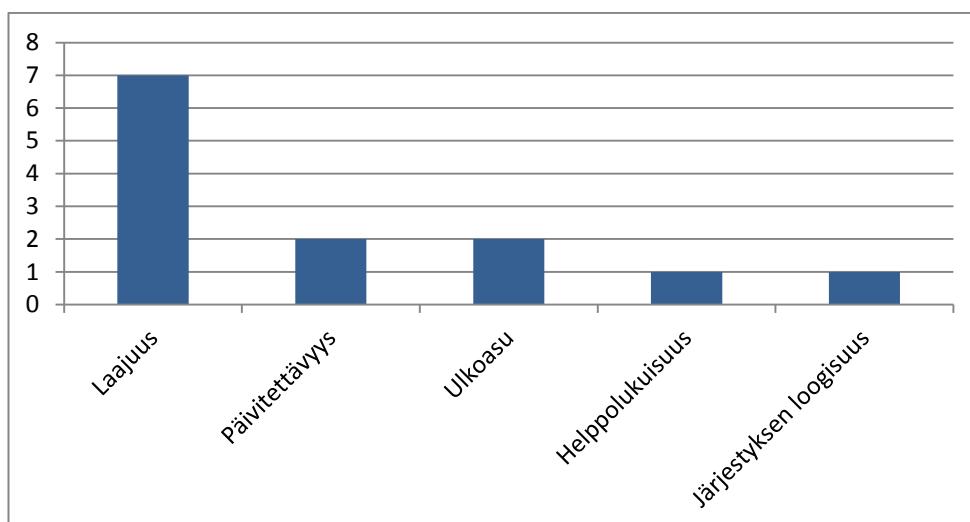
”Asiat on esitetty mahdollisimman yksinkertaisesti ja helposti ymmärrettävästi”



Kuvio 16. Toiseksi tärkeimmät ominaisuudet.

Helppolukuisuus (5), järjestyksen loogisuus (5) ja päivitettävyys (3) saivat eniten vastauksia myös perehdytyskansion toiseksi tärkeimpinä ominaisuuksina. Helppolukuisuuden nimesi viisi 5 (38,5 %) vastaajaa toiseksi tärkeimpänä ominaisuutena. Viisi 5 (38,5 %) kaikista vastaajista antoi äänensä järjestyksen loogisuudelle. Yksikään vastaajaa ei pitänyt laajuutta tai ulkoasua toiseksi tärkeimpinä ominaisuuksina perehdytyskansiossa.

”Tärkeys järjestys (vain tärkeimmät asiat), mukava lukea”

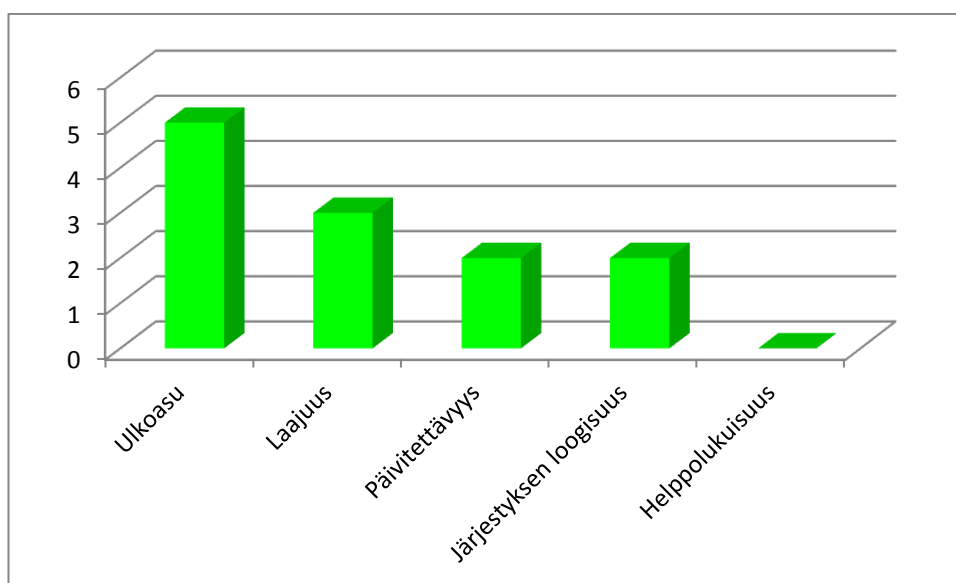


Kuvio 17. Kolmanneksi tärkeimmät ominaisuudet.

Vastaukset jakautuivat seuraavanlaisesti kolmanneksi tärkeimmissä ominaisuuksissa laajuus (7), päivitettävyys (2), ulkoasu (2), helppolukuisuus (1) ja järjestyksen loogisuus (1) Seitsemän 7 (53,8 %) vastaajaa piti laajuutta kolmanneksi tärkeimpänä ominaisuutena perehdytyskansiossa. Päivitettävyys ja ulkoasu olivat kahden 2 (15,4 %) vastaajan mielestä kolmanneksi tärkeimpiä ominaisuuksia. Helppolukuisuus ja järjestyksen loogisuus mainittiin kumpikin kolmanneksi tärkeimpänä asiana yhden 1 vastaajan toimesta. Molemmat ominaisuudet saivat 7,7 %:n kannatuksen.

”Säilytys niin että se on nopeasti saatavilla, esim. kansliassa”

”Lyhyt virsi on maailman kaikkein kaunein laulu”

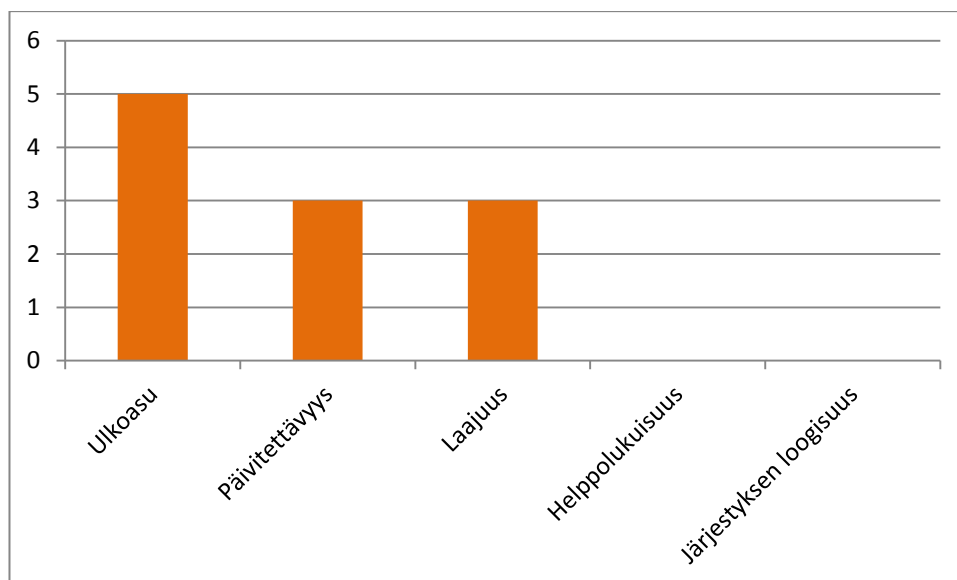


Kuvio 18. Neljänneksi tärkeimmät ominaisuudet.

Tutkimuksen kohtaan neljänneksi tärkeimmistä ominaisuuksista vastasi vain kaksitoista 12 vastaajaa. Vastaukset jakautuivat ulkoasu (5), laajuus (3), päivitettävyys (2), järjestyksen loogisuus (2) ja helppolukuisuus (0). Viisi 5 (41,7 %) vastaajaa piti ulkoasua neljänneksi tärkeimpänä ominaisuutena. Laajuuden koki perehdytyksen neljänneksi tärkeimpänä ominaisuutena kolme 3 (25 %) vastaajaa. Päivitettävyden asetti neljänneksi tärkeimmäksi ominaisuudeksi kaksi 2 (16,7 %)

vastaajaa. Kaksi 2 (16,7 %) vastaajaa piti järjestyksen loogisuutta neljänneksi tärkeimpänä ominaisuutena. Helppolukuisuutta ei vastannut kukaan.

”Teksti sopivan kokoista, ei liian pientä. teksti sopivasti jaksotettua”



Kuvio 19. Viidenneksi tärkeimmät ominaisuudet.

Viidenneksi tärkeimmät ominaisuudet kohtaan vastauksia tuli yksitoista 11. Vastaukset jakautuivat ulkoasu (5), päivitettävyys (3), laajuus (3), helppolukuisuus (0) ja järjestyksen loogisuus (0). Viisi 5 (45,5 %) vastaajaa määritteli ulkoasun viidenneksi tärkeimmäksi ominaisuudeksi perehdytyskansiossa. Kolme 3 (27,3 %) vastaajista oli sitä mieltä, että päivitettävyys on viidenneksi tärkein ominaisuus. Kolme 3 (27,3 %) vastaajaa piti laajuutta viidenneksi tärkeimpänä ominaisuutena. Helppolukuisuus ja järjestyksen loogisuus jäivät molemmat nimeämättä.

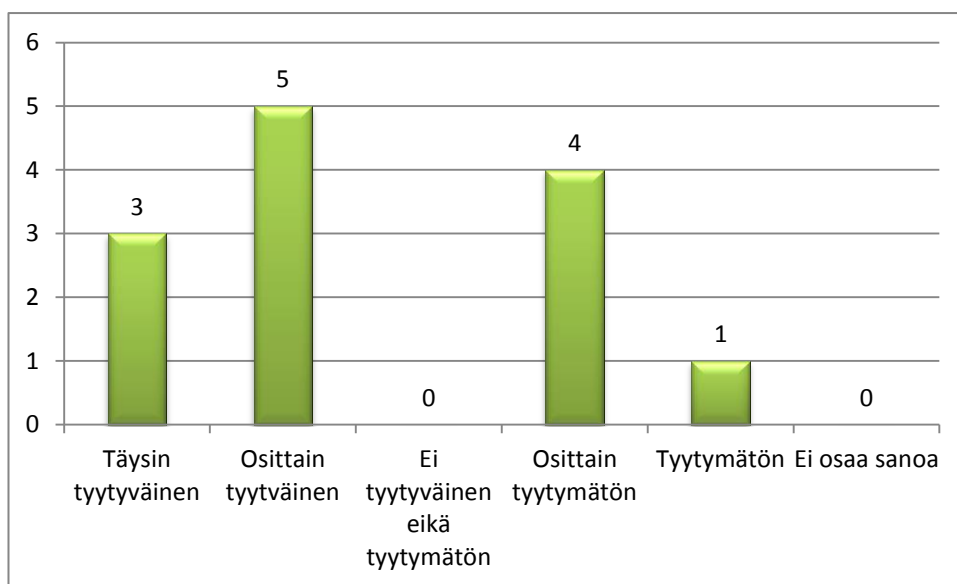
”Kansion pitää pysyä aina ajan tasalla”

”Osa asioista muuttuu tiheästi, helppo päivitettävyys -> sähköisessä muodossa (huom! koko henkilökunnalla tieto muutoksista)”

5.12 Tyytyväisyys perehdytyksen osa-alueisiin Purossa

Tutkimuksessa kysyttiin työntekijöiden tyytyväisyyttä perehdytyksen seitsemään eri osa-alueeseen. Osa-alueet oli jaettu seuraavasti: arkipäivän rutiinit, kirjalliset työt, lääkehuolto, yhteydenpito, uhka- ja väkivaltatilanteet, omaohjaajan tehtävät ja nappula (ks. kuvat 20-26). Vastaajilla oli myös mahdollisuus kirjoittaa kehittämiskohteita jokaiseen osa-alueeseen.

5.12.1 Arkipäivän rutiinit



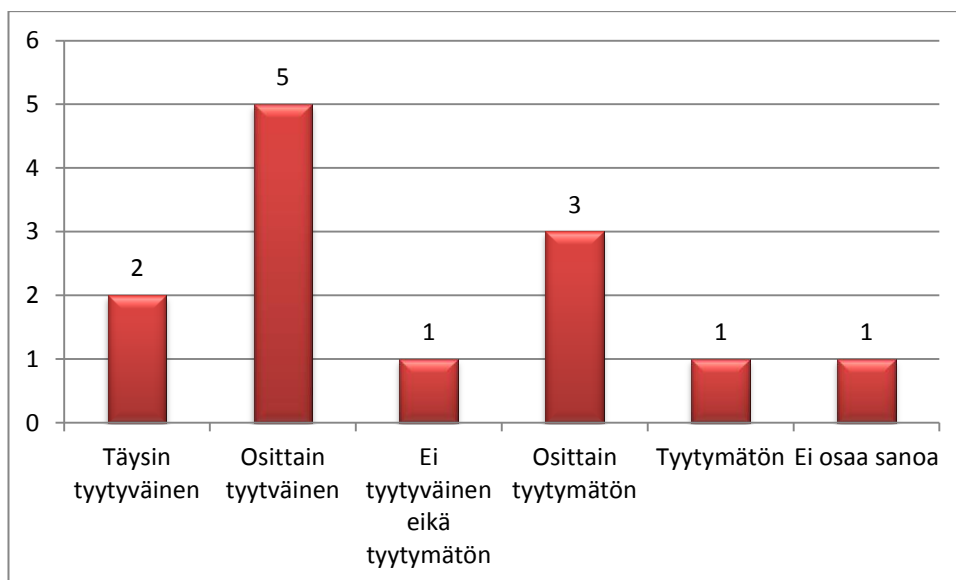
Kuvio 20. Arkipäivän rutiinit.

Täysin tyytyväisiä arkipäivän rutiinien perehdytykseen oli kolme 3 (20,1 %) vastaajista. Viisi 5 (38,5 %) vastaajaa oli osittain tyytyväisiä. Ei tyytyväinen eikä tyytymätön sai nolla vastausta. Osittain tyytymättömiä oli neljä 4 (30,8 %) vastaajista. Yksi 1 (7,7 %) vastaaja oli tyytymätön perehdytyksen osa-alueeseen. Kukaan ei vastannut kohtaan ei osaa sanoa.

Kehityskohteiksi mainittiin perehdyttämiseen varatun ajan vähäisyys, rutiinien opettaminen ja ohjeistus. Tulisi panostaa siihen, että eri päivien rutiinit opetettaisiin heti arjen kulun hahmottamisen helpottamiseksi. Ohjeistusta tulisi tarkentaa sekä päivittää.

”Kertoa normaali rutiinit eri päivistä heti alkuun, helpompi hahmottaa arjen kulkua”

5.12.2 Kirjalliset työt



Kuvio 21. Kirjalliset työt.

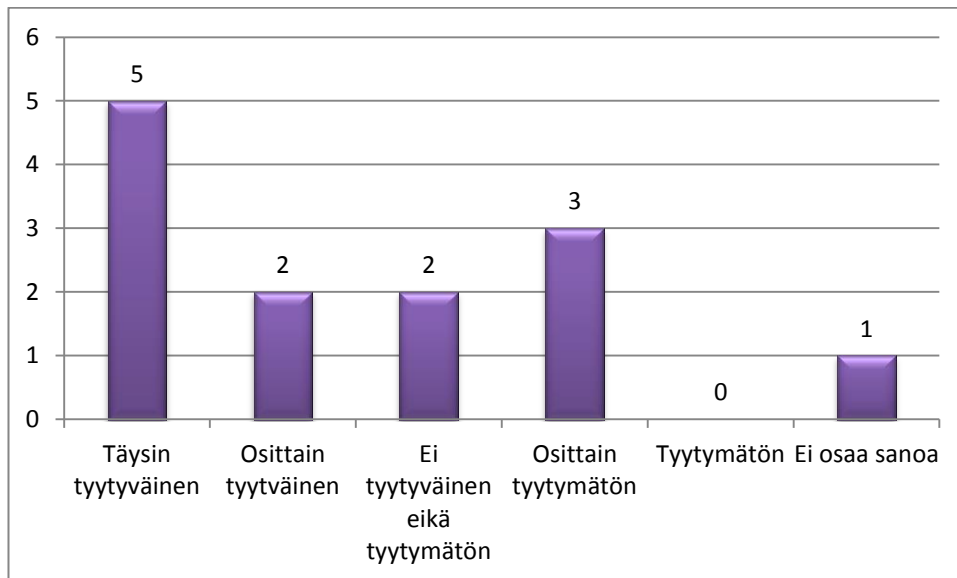
Kaksi 2 (14,4 %) vastaajaa oli täysin tyytyväisiä siihen, kuinka kirjallisten töiden tekeminen perehdytetään. Viisi 5 (38,5 %) vastaajaa oli tähän perehdytyksen osaluueeseen osittain tyytyväisiä. Yksi 1 (7,7 %) vastaaja ei ollut tyytyväinen eikä tyytymätön. Osittain tyytymättömiä oli kolme 3 (23,1 %) vastaajista. Yksi 1 (7,7 %) vastaajista oli tyytymätön perehdytykseen. Vastaajista yksi 1 (7,7 %) ei osannut vastata.

Kehityskohteiksi kirjallisten töiden perehdyttämisen kohdalla määriteltiin neuvonjen ja informaation antaminen sekä kirjallisten töiden tekeminen yhdessä perehdyttäjän kanssa. Ajanpuutteen vuoksi niin sanottuja aukko kohtia perehdytykseen jää paljon. Palautteen antaminen koettiin myös tärkeäksi kehityskohteeksi.

”Infoa lyhyesti ja ytimekkäästi kirjaamisesta”

”Tehdä kirjallisia töitä aluksi yhdessä perehdyttäjän kanssa”

5.12.3 Lääkehuolto



Kuvio 22. Lääkehuolto.

Täysin tyytyväisiä lääkehuollon perehdytykseen oli viisi 5 (38,5 %) vastaajaa. Kaksi 2 (14,4 %) vastaajaa oli osittain tyytyväisiä kyseisen osa-alueen perehdytykseen. Kaksi 2 (14,4 %) vastaajaa eivät olleet tyytyväisiä eikä tyytymättömiä. Kukaan vastaajista ei ollut tyytymätön, yksi 1 (7,7 %) sen sijaan ei osannut vastata.

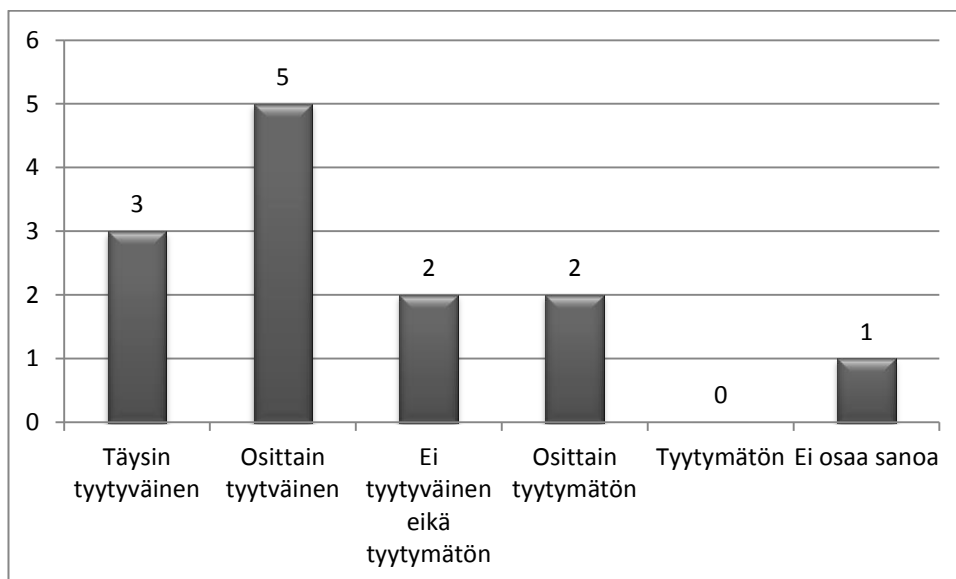
Lääkehuollon perehdytystä tulisi kehittää selvillä toimintaohjeilla esimerkiksi kuinka lääkkeitä saa antaa ja miten/milloin tarvittavia lääkkeitä annetaan. Lääkehuollon tulisi olla ainoastaan terveydenhuollon ammattilaisten vastuulla. Kaikille tulisi kuitenkin perehdyttää asiakkailla käytössä olevat lääkkeet ja niiden sivuvaikutukset. Lisäperehdytystä kaivattaisiin kuinka lääkitykseen liittyvät asiat tulisi kirjata ja mihin ne kirjataan.

”Perus asiat lääkehuollosta, miten toimia poikkeustilanteissa”

”Mielestäni koko lääkehuolto tulisi olla vain ja ainoastaan siihen koulutuksen saaneiden takana”

”Miten/milloin annetaan tarvittavia lääkkeitä”

5.12.4 Yhteydenpito



Kuvio 23. Yhteydenpito.

Yhteydenpidolla tässä kohdassa tarkoitetaan yhteydenpitoa vanhempien, sosiaalityöntekijöiden ja muiden yhteistyötahojen kanssa. Täysin tyytyväisiä yhteydenpidosta perehdyttämiseen oli kolme 3 (21,3 %) vastaajaa. Suurin osa eli viisi 5 (38,5 %) vastaajaa oli osittain tyytyväisiä osa-alueen perehdytykseen. Kaksi 2 (14,4 %) vastaajaa eivät olleet tyytyväisiä eikä tyytymättömiä. Yksikään vastaaja ei ollut tyytymätön yhteydenpidon perehdyttämiseen. Yksi 1 (7,7 %) vastaajista ei osannut sanoa.

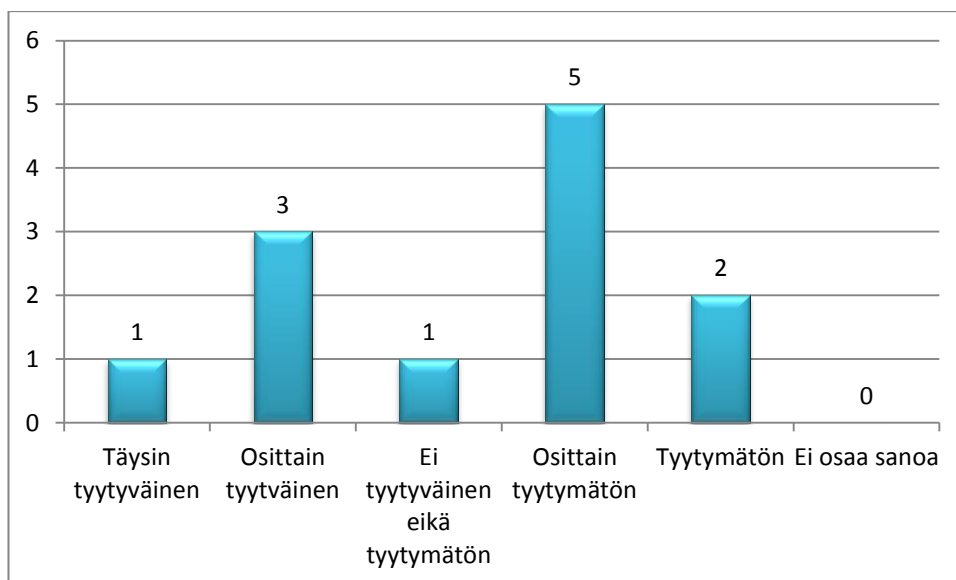
Perehdytys yhteydenpitoon tulisi aloittaa perusasioista, mitä ja kuinka puhutaan ja kenen kanssa. Erityisesti perehdytyksessä tulisi painottaa tiedonsaantioikeuksiin liittyviä asioita. Kehittämiseksi mainittiin listan laatiminen yhteydenpidoista.

”Mielestäni voisi käydä ihan yleisesti perehdytyksessä läpi mitä puhutaan, kenen kanssa ja mistä asiasta”

”Perehdytyksen alussa uudelle työntekijälle voisi painottaa enemmän yhteydenpidon tärkeyttä”

”Säännöllinen yhteydenpito vanhempiin, sukulaisiin ja sosiaalityöntekijöihin”

5.12.5 Uhka- ja väkivaltatilanteet



Kuvio 24. Uhka- ja väkivaltatilanteet.

Täysin tyytyväisiä uhka- ja väkivaltatilanteiden perehdytykseen oli yksi 1 (7,7 %) vastaaja. Kolme 3 (23,1 %) vastaajaa oli osittain tyytyväisiä. Yksi 1 (7,7 %) vastaajista ei ollut tyytyväinen eikä tyytymätön. Suurin osa eli viisi 5 (38,5 %) vastaajaa oli osittain tyytymättömiä osa-alueen perehdytykseen. Tyytymättömiä perehdytykseen oli kaksi 2 (14,4 %) vastaajaa. Kukaan ei vastannut kohtaan, ei osaa sanoa.

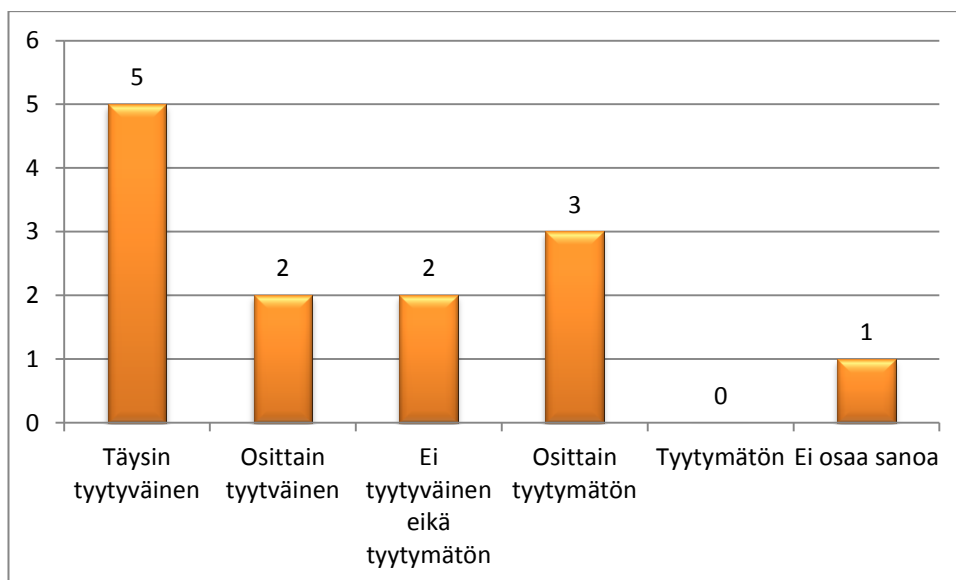
Vahvimpana kehitysajatuksena nousi koulutuksen tarve. Koulutusta tarvittaisiin kuinka toimia uhka- ja väkivaltatilanteissa. Perehdytyksessä tulisi paneutua uhka- ja väkivaltatilanteiden läpi käymiseen ennalta sekä ennaltaehkäisyyn. Tilanteiden purkaminen tiimissä auttaa kehittämään perehdytystä.

”Henkilökunnan säännöllinen mapa-koulutus ja kertaus”

”Kertoa etukäteen kuinka toimia uhka- ja väkivalta tilanteissa”

”Tilanteiden jälkeen selvittely on ollut parasta tiimissä, kehittämistä ja oppia”

5.12.6 Omaohjaajan tehtävät



Kuvio 25. Omaohjaajan tehtävät.

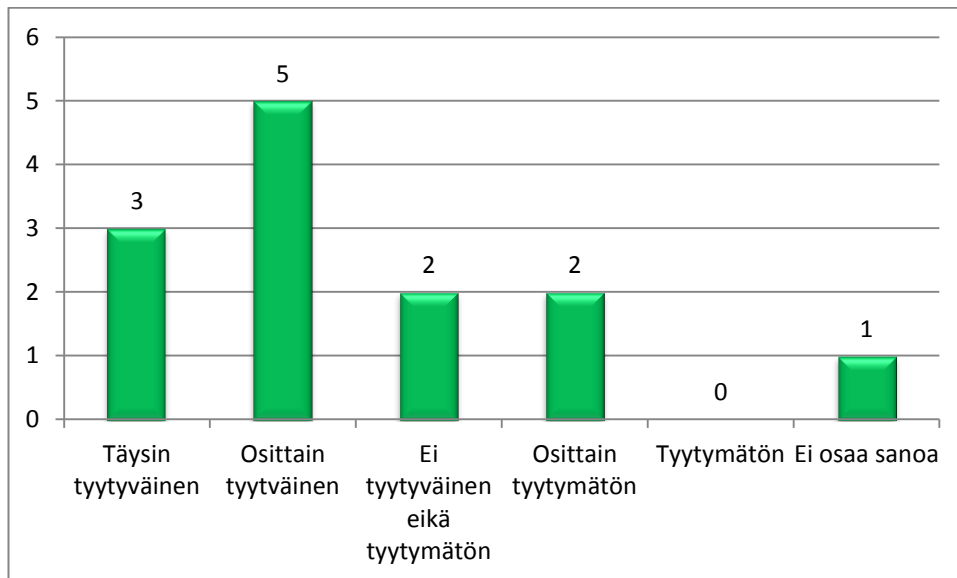
Suurin osa eli viisi 5 (38,5 %) vastaajaa oli täysin tyytyväisiä omaohjaajan tehtävien perehdyttämiseen. Kaksi 2 (14,4 %) vastaajaa oli osittain tyytyväisiä. Ei tyytyväinen eikä tyytymätön vastauksen antoi kaksi 2 (14,4 %) vastaajaa. Kolme 3 (23,1 %) vastaajaa ilmoittivat olevansa osittain tyytymättömiä perehdytykseen omaohjaajan tehtävistä. Yksi 1 (7,7 %) vastaajista ei osannut sanoa.

Kehitysideana todettiin yhteisten palaverien pitäminen omaohjaajien kesken, jossa tulokas pääsisi omaohjaaja ryhmään mukaan sekä työnkuva selkiytyisi. Pitkään työtä tehneiden ammattitaitoa voisi hyödyntää perehdytyksessä. Omaohjaajan tehtävänkuvaus tulisi perehdyttää paremmin ja sen tulisi olla selkeä. Työnkuva tulisi määritellä tarkemmin.

”Omaohjaajien kesken voisi olla pieniä palaveria omanuorista”

”Pitkään työtä tehneet ovat olleet parhaita kehittäjiä”

5.12.7 Nappula



Kuvio 26. Nappula.

Nappula on helppo ja johdonmukainen asiakastietojärjestelmä, joka on luotu hoito- ja kasvatustyön dokumentointiin. Kolme 3 (23,1 %) vastaajista oli täysin tyytyväisiä perehdytykseen Nappulan perehdytyksestä. Osittain tyytyväisiä oli suurin osa vastaajista eli viisi 5 (38,5 %) vastaajaa. Ei tyytyväisiä eikä tyytymättömiä oli kaksi 2 (14,4 %) vastaajista. Kaksi 2 (14,4 %) vastaajaa olivat osittain tyytymättömiä. Kukaan vastaajista ei ollut tyytymätön. Yksi 1 (7,7 %) vastaajista ei osannut sanoa.

Nappulan perehdytykseen tulisi varata enemmän aikaa. Tarvittaisiin perehdytystä raportoitavista asioista ja Nappulan sisällöistä. Lisää koulutusta Nappulan mahdollisuuksista ja käytöstä koko henkilökunnalle.

”Nappula koulutus/kyselytuntia järjestämällä”

”Tunnukset nappulaan pitäisi saada heti tai ainakin mahdollisimman nopeasti”

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimus toteutettiin eettisiä periaatteita noudattaen (ks. luku 4.4). Organisaation kanssa yhdessä sovituista tutkimukseen liittyvistä asioista pidettiin kiinni. Vastaukset vastasivat nimettömästi ja vastaukset palautettiin suljetussa kuoressa. Analysoinnin jälkeen kyselylomakkeet tuhottiin.

Tutkimuksen pohjalta voidaan todeta, että perehdytystä pidetään tärkeänä Purossa. Perehdytyksen tärkeyden takia tutkimustuloksia tarkasteltiin perehdytystä kehittäväällä otteella, koska tutkimuksen tarkoituksena oli löytää perehdytyksen kehittämiskohteita. Hyvän perehdytyksen nähdään antavan tulokkaalle hyvät valmiudet työskentelyyn ja helpottavan sekä tulokkaan että työyhteisön arjen sujuvuutta. Perehdytyksen toteutusta ajatellen tulokkaalle tulisi nimetä tietyt päävastuussa olevat perehdyttäjät, joka antaisi valmiudet selkeämpään ja ytimekkäämpään perehdytykseen. Tutkimustuloksista voidaan päätellä, että hyvä perehdytys vaikuttaa positiivisesti työilmapiiriin sekä lisää työhyvinvointia. Huonolla perehdytyksellä koettiin olevan negatiivisia vaikutuksia koko työyhteisöön. Tutkimustulokset osoittivat, että hyvän perehdytyksen myötä tulokas saadaan osaksi työyhteisöä, jolloin pystytään paremmin toimimaan tiimissä työn vaatimalla tavalla. Hyvän perehdytyksen avulla virheet vähenevät ja työn kuormittavuus laskee.

Perehdytystä Purossa ei pidetty tutkimuksen mukaan kovinkaan kattavana. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että hyvän perehdytyksen elementit tunnistetaan, mutta niitä ei osata tuoda sujuvasti käytäntöön. Tutkimustulosten mukaan perehdyttävän oma aktiivisuus on suuressa roolissa perehdyttämisen onnistumisen kannalta. Tutkimuksen perusteella huomattiin, että perehdytyksestä puuttuu johdonmukainen linja. Usean osa-alueen kohdalla tehtiin huomio, että tiedetään kuinka perehdytys pitäisi suorittaa, mutta aika ja resurssit eivät riitä toteutukseen. Tulosten pohjalta huomattiin, että työntekijöiden motivaatio perehdyttämiseen oli kuitenkin hyvä.

Tutkimuksen perusteella voidaan sanoa, että perehdytykseen tulisi panostaa paljon nykyistä enemmän. Tulokset kertoivat, että tarvittaisiin kattava suunnitelma kuinka perehdytystä toteutetaan. Suunnitelman lisäksi tulisi ottaa huomioon perehdy-

tettävän yksilöllisyys. Purossa on olemassa perehdytyskaavake, joka ei tutkimustulosten mukaan ole riittävästi käytössä, koska osa työntekijöistä oli tietämättömiä kaavakkeen olemassaolosta. Vastausten perusteella ei voida määritellä aikaa, joka perehdytykseen tulisi käyttää, joka vaikeuttaa perehdytyksen suunnittelua. Tulosten pohjalta voidaan kuitenkin todeta, että perehdytys tulisi aloittaa heti ja siihen tulisi käyttää muutama päivä ennen varsinaisten töiden alkamista.

Tulosten perusteella tultiin siihen johtopäätökseen, että perehdytyskansio on tärkeä apuväline työskentelyn tukena. Kansion hyödyllisyyttä perusteltiin, että siitä löytyvät tiiviisti ja johdonmukaisesti koottuna tärkeimmät tiedot. Johtopäätöksenä todettakoon, että perehdytyskansio on tärkeä, mutta ei kuitenkaan yksinään riitä takaamaan kattavaa perehdytystä.

Yhteenvetona tutkimustuloksista voidaan todeta, että perehdytyksessä ja perehdytyksen järjestämisessä on paljon haasteita. Tulosten perusteella perehdytys nähdään erittäin tärkeänä asiana, johon tulisi panostaa. Voidaan päätellä, että opinäytetyö ja siihen sisältyvä tutkimus oli tarpeellinen ja se tuotti paljon tietoa, jota voidaan hyödyntää perehdyttämisen parantamisessa.

Tutkimusta voidaan pitää luotettavana, koska tutkijoiden lisäksi muut eivät päässeet käsiksi tutkimuksen kyselylomakkeisiin. Validiteetti tutkimuksessa näkyi siten, että tutkimusongelmaan saatiin vastaukset. Tutkimuksen pätevyyttä lisää eri tutkimusmenetelmien käyttö.

7 POHDINTA

Aiheen valinta todettiin hyödylliseksi ja ajankohtaiseksi niin opinnäytetyön tekijöiden kuin organisaation näkökulmasta ajateltuna. Organisaation näkökulmasta perehdytyksen kehityskohteiden tunnistamisen jälkeen niitä voidaan kehittää. Opinnäytetyön tekijöille työ antoi uusia valmiuksia toimia perehdyttäjänä. Tulosten perusteella voidaan sanoa, että perehdytyksen laadun tutkiminen tuli tarpeeseen.

Tutkimuksen suunnittelun kannalta oli hyvä, että kysymysten suunnitteluun paneuduttiin hyvin. Kysymykset oli muotoiltu siten, että saatiin tarkoituksen mukaisia vastauksia. Kysymysten asettelussa olisi voinut kiinnittää enemmän huomiota siihen, että kysymyksiä olisi laadittu enemmän perehdyttäjän näkökulmasta. Tutkimus sisälsi paljon avoimia kysymyksiä, joihin vastaajat olivat paneutuneet ja vastanneet rehellisesti. Vastaajia tutkimukseen oli sopivasti ja aineistoa saatiin tarpeeksi analysoinnin tekemiseen. Aineistoa tuli tarpeeksi tutkimuksen tekemiseen, mutta ei kuitenkaan liikaa, joten koko saatu aineisto oli helppo hyödyntää.

Siitä huolimatta, että aineistoa tuli tarpeeksi vastausprosentti jäi alhaisemmaksi kuin oletimme. Pohdimme olisiko kyselyn tekeminen pitänyt ajoittaa eri ajankohtaan, koska kyseisellä hetkellä osa työntekijöistä oli kesälomalla. Ajankohta kuitenkin mahdollisti, että saimme vastauksia myös sijaisilta. Olemme kuitenkin tyytyväisiä vastaajien määrään, jos kaikki työntekijät olisivat vastanneet kyselyyn, olisi materiaalia ehkä ollut liikaa. Aineisto olisi toki ollut kattavampi, mutta aineiston analysointi olisi vienyt huomattavasti enemmän aikaa.

Tutkimuksen tekeminen ja tulosten analysointi osoittautuivat haastavammaksi kuin alkuun oli odotettu. Haasteellisuutta lisäsi se, että vastaukset olivat keskenään niin erilaisia, joka hankaloitti analysointia. Analysoinnissa tuli käyttää aikaa ja pohtia vastauksia, ettei tehnyt liian nopeita johtopäätöksiä eikä syntynyt väärinymmärryksiä. Vastausten pohtiminen oli myös mielekkäämpää, koska analysoijia oli kaksi. Näin ollen uskomme, että saimme parhaiten tulkittua vastauksia oikein, koska omasta tulkinnasta oli mahdollisuus keskustella.

Perehdytyskansion tarkoituksena on toimia perehdyttämisen tukena. Sisältöä kootaan tutkimustulokset sekä jo olemassa olevat tiedot huomioiden. Tutkimustulosten perusteella saatiin käsitys mihin asioihin kansiossa tulisi erityisesti paneutua ja millainen sen tulisi olla muoto seikoiltaan. Perehdytyskansiota hyväksytetään työyhteisön jäsenillä tasaisin väliajoin ja heidän näkökulmansa otetaan huomioon kansiota tehdessä. Sähköiseen perehdytyskansioon tiedon koonti päivitettävyyden kannalta ajateltuna on helpompaa, koska työhön on mahdollisuus liittää hyperlinkkejä luotettaville nettisivuille, johon ajankohtaisin tieto päivittyy automaattisesti.

Jatkotutkimuksena opinnäytetyön tekijöiden tekemä tutkimus voitaisiin tehdä uudestaan. Opinnäytetyö jaetaan kyseisiin yksiköihin, joista tutkimus on tehty, joten tieto perehdytyksen laadusta saatetaan heidän tietoonsa. Tietoja hyödyntämällä perehdytystä on mahdollisuus kehittää, jolloin uuden tutkimuksen myötä laadun kehittymisestä olisi mielenkiintoista saada tietoa. Toinen mahdollisuus jatkotutkimukselle olisi tutkia onko perehdytyskansiolla ollut vaikutusta perehdytyksen kehittymiseen ja muutokseen. Perehdytyskansion ollessa kattava kyseisten tietojen pohjalta perehdytettävälle tulee kertoa asioista tarkemmin, jolloin myös perehdytys voi muodostua uudella tavalla.

LÄHTEET

- Alhanen, K., Kansanaho, A., Ahtiainen, O-P., Kangas, M., Soini, T. & Soininen, J. 2011. Työnohjauksen käsikirja. Hämeenlinna. Tammi.
- Asumiskoti Puro. 2014. Viitattu 11.9.2014. <http://www.asumiskotipuro.fi/>
- Ensi- ja turvakotien liitto. 2014. Mitä tarkoittaa lapsen etu?. Viitattu 11.9.2014. http://www.ensijaturvakotienliitto.fi/asiaa_lastensuojelusta/mita_lastensuojelu_on/mita_tarκοittaa_lapsen_etu/
- Heathfield, S. 2014. New employee orientation: Employee onboarding. Viitattu 25.9.2014. <http://humanresources.about.com/od/glossary/a/neorientation.htm>
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15., uudistettu painos. Helsinki. Tammi.
- Hurtig, J. 2006. Lasten tieto sosiaalityön haasteena. Teoksessa Lapset ja sosiaalityö kohtaamisia, menetelmiä ja tiedon uudelleenarviointia, 169-170. Toim. Forsberg, H., Ritala-Koskinen, A. & Törrönen, M. Jyväskylä. PS-kustannus.
- Järvinen, A. 1996. Henkilöstö voimavarana rekrytointi ja kehittäminen. Helsinki. Oy Edita Ab.
- Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Tampere. Juvenes Print.
- Kangas, P. 2000. Perehdyttäminen palvelualueilla. 1. Painos. Helsinki. Työturvallisuuskeskus.
- Kangas, P & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. 1. painos. Helsinki. Työturvallisuuskeskus.
- Kirkkohallitus. 2003. Oppiminen ja ohjaus työelämässä opas seurakunnille.
- Korhonen, L., Malin, P., Krokfors, Y., Sippola, L., Laakso, T., Söderholm, S., Lehto, A & Tanttu, S. 2013. Sosiaalityöntekijöillä on asiaa. Pohjalainen. Mielipidekirjoitus.
- Kupias, P & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki. Oy Yliopistokustannus.
- KvantiMOTV. 2010. Kyselylomakkeen laatiminen. KvantiMOTV –Menetelmäopetuksen verkkojulkaisu. Viitattu 20.9.2014. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html>
- Leino-Kilpi, H. 1998. Kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimus- yhdessä vai erikseen?. Teoksessa Hoitotieteen tutkimusmetodiikka, 222-231. Toim. Paunonen, M & Vehviläinen-Julkunen, K. 1.-2. painos. Juva. WSOY.

Lepistö, I. 1988. Perehdyttäminen-työnopastus. Helsinki. Työturvallisuuskeskus.

L12.2.2010/88. Lastensuojelulaki. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla.
Viitattu 21.5.2014.
[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417?search\[type\]=pika&search\[pika\]=lastensuojelulaki#L10](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417?search[type]=pika&search[pika]=lastensuojelulaki#L10)

L13.4.2007/417. Lastensuojelulaki. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla.
Viitattu 20.05.2014.
[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417?search\[type\]=pika&search\[pika\]=lastensuojelu#L1P4](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417?search[type]=pika&search[pika]=lastensuojelu#L1P4)

L 13.4.2007/417. Lastensuojelulaki. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla.
Viitattu 1.11.2013.
[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417?search\[type\]=pika&search\[pika\]=lastensuojelulaki#L1P6](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417?search[type]=pika&search[pika]=lastensuojelulaki#L1P6)

L 13.4.2007/417. Lastensuojelulaki. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla.
Viitattu 2.11.2013.
[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417?search\[type\]=pika&search\[pika\]=lastensuojelu#L1P3a](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417?search[type]=pika&search[pika]=lastensuojelu#L1P3a)

L 13.4.2007/417. Lastensuojelulaki. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla.
Viitattu 2.11.2013.
[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417?search\[type\]=pika&search\[pika\]=avohuollon%20tukitoimet](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417?search[type]=pika&search[pika]=avohuollon%20tukitoimet)

L 13.4.2007/417. Lastensuojelulaki. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla.
Viitattu 2.11.2013.
[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417?search\[type\]=pika&search\[pika\]=avohuollon%20tukitoimet#L1P4](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417?search[type]=pika&search[pika]=avohuollon%20tukitoimet#L1P4)

L 26.1.2001/55. Työsopimuslaki. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 10.9.2014.
[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055?search\[type\]=pika&search\[pika\]=ty%C3%B6sopimuslaki](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055?search[type]=pika&search[pika]=ty%C3%B6sopimuslaki)

L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla.
Viitattu 10.9.2014.
[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search\[type\]=pika&search\[pika\]=ty%C3%B6turvallisuuslaki](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search[type]=pika&search[pika]=ty%C3%B6turvallisuuslaki)

L 30.3.2007/334. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä. Säädos säädöstietopankki Finlexin sivuilla. Viitattu 10.9.2014.
[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070334?search\[type\]=pika&search\[pika\]=laki%20yhteistoiminnasta%20yrityksiss%C3%A4](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070334?search[type]=pika&search[pika]=laki%20yhteistoiminnasta%20yrityksiss%C3%A4)

Mahkonen, S. 2007. Lastensuojelu ja laki. Helsinki. Edita Prima Oy.

Majoinen, K., Raitoaho, O & Vahermo, M. 1989. Henkilöstön kehittämisen uudet suunnat. Teoksessa Kuntien kehittyvä henkilöstöpolitiikka, 49-73. Toim. Valtion painatuskeskus. Helsinki.

Mäkinen, O. 2006. Tutkimusetiikan ABC. Helsinki. Tammi.

Nurmi, P. 2013. Lupa tunteisiin. Teoksessa Lapsen ja nuoren viha, 23. Toim. Nurmi, P. Jyväskylä. PS-kustannus.

Office of human resources. 2014. New employee orientation. Viitattu 25.9.2014.
<http://www.uwgb.edu/hr/training/NewEmployeeOrientation.pdf>

Ojaluoto, R. 2001. ”Kysyttävä on. Ei voi jättää mieleen kaivelemaan.” tulokkaan kokemuksia perehdyttämisaikojen tiedonhankinnasta. Viitattu 21.5.2014.
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/12995/raisaoja.pdf?sequence=1>

Penttinen, A & Mäntynen, J. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakoivaa työsuojelua. Viitattu 2.4.2014.
http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf

Pitkänen, N. 2010. Perehdyttäminen viestintäilmiönä: Perehdyttämisestä perehdyttämisen- ja perehtymisprosessiin. Viitattu 20.5.2014.
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/40076/URN%3ANBN%3Afi%3Aju-201210242772.pdf?sequence=1>

Riku. 2014. Mikä on lastensuojeluilmoitus?. Viitattu 11.9.2014.
<http://nuoret.riku.fi/tietoa-nuorelle-rikoksen-uhriksi/mika-on-lastensuojeluilmoitus/>

Saaranen-Kauppinen & Puusniekka. 2014. Analyysin äärellä. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen verkkojulkaisu. Viitattu 20.9.2014.
http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_1.html

Saastamoinen, K. 2010. Lapsen asema sijaishuollossa –käsikirja arjen toimintaan. 2. painos. Helsinki. Edita.

Sijaishuollon neuvottelukunta. 2005. Valtakunnalliset sijaishuollon laatuksiteerit. 2. painos. Helsinki. Lastensuojelun Keskusliitto Ry.

Sosiaaliportti 2013. Lastensuojelun arvot ja periaatteet. Viitattu 1.11.2013.
<http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/mitaonlastensuojelu/arvotjaperiaatteet/>

Sosiaaliportti 2013. Huostaanotto. Viitattu 4.11.2013.
<http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/tyoprosessi/huostaanotto/>

Sosiaaliportti 2013. Mitä on lastensuojelu?. Viitattu 2.11.2013.
http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/mita_on_lastensuojelu/

- Spiik, K-M. 2004. Tulokseen tiimityöllä. 1. painos. Vantaa. WSOY.
- STM 2013. Lastensuojelu. Viitattu 2.11.2013.
http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/sosiaalipalvelut/lastensuojelu
- Suurnäkki, T & Leivo, P. 1994. Terveydenhuolto- ja sosiaalialan työsuojeluopas. 3. painos. Helsinki. Työturvallisuuskeskus.
- Sykettä työhön 2014 a. Perehdyttämisen kehittäminen. Viitattu 9.9.2014.
http://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/perehdyttamisen-kehittaminen/Perehdyttamisen_kehittaminen.pdf
- Sykettä työhön 2014 b. Perehdyttämisen kehittäminen. Viitattu 9.9.2014.
http://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/perehdyttamisen-kehittaminen/Perehdyttamisen_kehittaminen.pdf
- Sykettä työhön 2014 c. Perehdyttämisen kehittäminen. Viitattu 9.9.2014.
http://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/perehdyttamisen-kehittaminen/Perehdyttamisen_kehittaminen.pdf
- Taskinen, S. 2010. Lastensuojelulain soveltaminen. 1.painos. Helsinki. WSOYpro Oy.
- Taskinen, S. 2007. Lastensuojelulaki soveltamisopas. Vaajakoski. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Toikko, T & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. 2.painos. Tampere. Juvenes Print.
- Tts työtutka. 2014. Viiden askeleen menelmä. Viitattu 9.9.2014.
<http://perehdyttaminen.wordpress.com/tyonopastus/viiden-askleen-menetelma/>
- Törrönen, M & Vornanen, R. 2004. Lastensuojelun ehkäisevä työ. Teoksessa Lastensuojelu tänään, 154-191. Toim. Puonti, A., Saarnio, T. & Hujala, A. Helsinki. Tammi.
- Upanne, M. 2004. Lapsen edun ja oikeuden valvonta. Teoksessa Lastensuojelu tänään, 341-345. Toim. Puonti, A., Saarnio, T. & Hujala, A. Helsinki. Tammi.
- Vehviläinen-Julkunen, K. 1998. Hoitotieteellisen tutkimuksen etiikka. Teoksessa Hoitotieteen tutkimusmetodiikka, 26-34. Toim. Paunonen, M. & Vehviläinen-Julkunen, K. 1.-2.painos. Juva. WSOY.
- Vilpas, P. 2014. Kvantitatiivinen tutkimus. Viitattu 17.9.2014.
<http://users.metropolia.fi/~pervil/kvantsu/Moniste.pdf>
- Vänskä, K., Laitinen-Väänänen, S., Kettunen, T & Mäkelä, J. 2011. Onnistuuko ohjaus? Sosiaali- ja terveysalan ohjaustyössä kehittyminen. 1. painos. Helsinki. Edita.

LIITE 1

SAATEKIRJE

Hei!

Olemme kaksi sosionomiopiskelijää Vaasan ammattikorkeakoulusta ja teemme opinnäytetyönämme perehdytyskansion Puro 2 yksikköön. Tämä kyselyn tarkoituksena on selvittää Puron perehdytyksen laatua ja kehittämiskohteita. Varsinaiset kyselylomakkeet tuhoamme sen jälkeen, kun olemme analysoineet aineiston. Analysoidun aineiston lukee myös opinnäytetyön ohjaajamme Ahti Nyman. Valmiin kyselylomakkeen voit laittaa palautuskuoreen, joka löytyy lokeroistamme yksiköissä. Kansion olisi tarkoitus olla valmis alku syksystä. Valmis opinnäytetyö löytyy osoitteesta www.theseus.fi lokakuun lopussa. Työtä voi etsiä osoitteesta nimillämme.

Kiitoksia vastauksistanne!

Iloisin kesäterveisin Natalia Kuusela & Henna Kivelä

Kyselylomake

1.a Kuinka tärkeänä pidät perehdytystä? (ympyröi vastaus)

Erittäin tärkeä 1 2 3 4 5 Ei tärkeä

1.b Mitä hyötyä on onnistuneesta perehdytyksestä?

1.c Mitä haittaa on epäonnistuneesta perehdytyksestä?

2 a. Kuinka kattavana pidät perehdytystä Purossa?

Hyväänä 1 2 3 4 5 Huonona

2.b Mikä perehdytyksessä on hyvää?

2.c Miten sitä mahdollisesti voisi kehittää?

3a. Mitä asioita uuden työntekijän perehdyttämisessä tulisi erityisesti ottaa huomioon?

3b. Missä järjestyksessä perehdytys tulisi suorittaa ja kauanko siihen tulisi varata aikaa? (esim. arki rutiinit, kirjalliset työt, teorian tieto, käytännön säännöt)

3c. Mistä tietää että perehdytys on suoritettu loppuun?

4. Mitä asioita erityisesti tulisi koota perehdytys kansioon?

5. Millainen perehdytyskansio tulisi olla ominaisuuksiltaan? (esim. Helppolukuisuus, päivitettävyyys, laajuus, ulkoasu, järjestyksen loogisuus, muu mikä?) Laita ominaisuudet alla olevaan taulukkoon tärkeysjärjestykseen kommentteineen 1 tärkein jne.

1	
2	
3	
4	
5	

6. Kuinka tyytyväinen olet seuraaviin perehdytyksen osa-alueisiin Purossa? Rastita mielipidettäsi vastaava näkemys.

a. Arkipäivän rutiinit

Täysin tyytyväinen	Osittain tyytyväinen	Ei tyytyväinen eikä tyytymätön	Osittain tyytymätön	Tyytymätön	Ei osaa sanoa

Miten mielestäsi perehdytystä tähän osa-alueeseen voisi mahdollisesti kehittää?

b. Kirjalliset työt

Täysin tyytyväinen	Osittain tyytyväinen	Ei tyytyväinen eikä tyytymätön	Osittain tyytymätön	Tyytymätön	Ei osaa sanoa

Miten mielestäsi perehdytystä tähän osa-alueeseen voisi mahdollisesti kehittää?

c. Lääkehuolto

Täysin tyytyväinen	Osittain tyytyväinen	Ei tyytyväinen eikä tyytymätön	Osittain tyytymätön	Tyytymätön	Ei osaa sanoa

Miten mielestäsi perehdytystä tähän osa-alueeseen voisi mahdollisesti kehittää?

d. Yhteydenpito (vanhemmat, sosiaalityöntekijät ja muut yhteistyötahot)

Täysin tyytyväinen	Osittain tyytyväinen	Ei tyytyväinen eikä tyytymätön	Osittain tyytymätön	Tyytymätön	Ei osaa sanoa

Miten mielestäsi perehdytystä näihin osa-alueeseen voisi mahdollisesti kehittää?

e. Uhka- ja väkivaltatilanteet

Täysin tyytyväinen	Osittain tyytyväinen	Ei tyytyväinen eikä tyytymätön	Osittain tyytymätön	Tyytymätön	Ei osaa sanoa

Miten mielestäsi perehdytystä näihin osa-alueeseen voisi mahdollisesti kehittää?

f. Omaohjaajan tehtävät

Täysin tyytyväinen	Osittain tyytyväinen	Ei tyytyväinen eikä tyytymätön	Osittain tyytymätön	Tyytymätön	Ei osaa sanoa

Miten mielestäsi perehdytystä tähän osa-alueeseen voisi mahdollisesti kehittää?

g. Nappula

Täysin tyytyväinen	Osittain tyytyväinen	Ei tyytyväinen eikä tyytymätön	Osittain tyytymätön	Tyytymätön	Ei osaa sanoa

Miten mielestäsi perehdytystä tähän osa-alueeseen voisi mahdollisesti kehittää?



TUTKIMUSLUPA-ANOMUS OPINNÄYTETYÖTÄ VARTEN

OPISKELIJAN TIEDOT:		
Opinnäytetyön tekijä(t): Henna Kivelä Natalia Kuusela	Opiskelijanumero: [REDACTED]	Koulutusohjelma: Sosiaalialan koulutusohjelma
Osoite: [REDACTED]	Puhelinnumero: [REDACTED]	Sähköposti: [REDACTED]
TUTKIMUKSEN KOHDEORGANISAATION TIEDOT:		
Organisaation nimi ja tulosyksikkö: Nuorisopsykiatrisen asumiskoti Puro Oy – Ungdomspsykiatriska boendehemmet Puro Ab Vastaanotto yksikkö, Puro 2 Yhteyshenkilön nimi, sähköposti, puhelin: [REDACTED] Mahdollisen työelämäohjaajan nimi, sähköposti, puhelin:		
OPINNÄYTETYÖN TIEDOT:		
Opinnäytetyön nimi: Perehdytys, Perehdytyksen laatu ja kehittäminen nuorisopsykiatrisessa asumiskoti Purossa		
Opinnäytetyötutkimuksen tarkoitus: Selvittää millaista perehdytys on nyt ja millaista päivitystä ja millaisia uudistuksia se kaipaisi.		
Opinnäytetyön ohjaajan nimi, sähköposti, puhelin: Ahti Nyman, Ahti.Nyman@vamk.fi, 0400113959		

OPINNÄYTETYÖN SOPIMUSEHDOT

Opinnäytetyön ohjaus ja vastuut

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU

Wolffintie 30, 65200 VAASA
 Puh. 020 766 3300, faksi (06) 326 3002
 info@puv.fi, www.puv.fi
 Y-tunnus 2267669-3



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
VASA YRKESHÖGSKOLA
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Vastuu opinnäytetyön tekemisestä ja tuloksista on opiskelijalla. Vaasan ammattikorkeakoulun vastuu rajoittuu opinnäytetyön ohjaukseen. Toimeksiantaja sitoutuu antamaan opiskelijan käyttöön kaikki opinnäytetyön tekemisessä tarvittavat tiedot ja aineistot sekä ohjaamaan opinnäytetyötä toimeksiantajaorganisaation näkökulmasta sopimuksen mukaan. Opiskelija sitoutuu palauttamaan toimeksiantajalle työn aikana käyttöön saamansa luottamuksellisen aineiston opinnäytetyön valmistuttua tai kun osapuolet yhdessä sopien toteavat, ettei yhteistyödellytyksiä työn loppuunsaattamiseksi ole.

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU

Wolffintie 30, 65200 VAASA
Puh. 020 766 3300, faksi (06) 326 3002
info@puv.fi, www.puv.fi
Y-tunnus 2267669-3



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
VASA YRKESHÖGSKOLA
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Oikeudet tuloksiin

Tekijänoikeus ja omistusoikeus opinnäytetyön tuloksiin ja muuhun aineistoon kuuluvat opinnäytetyön tekijälle. Toimeksiantaja saa käyttöoikeuden opinnäytetyön tuloksiin ja niiden hyödyntämiseen. Opinnäytetyön tekijä on velvollinen raporttoimaan opinnäytetyön tulokset toimeksiantajalle.

Tulosten julkistaminen ja luottamuksellisuus

Opinnäytetyö on kokonaisuudessaan julkinen. Mikäli opinnäytetyö sisältää liikesalaisuuksia tai muuta julkisuuslaissa salassa pidettävää tietoa, on opinnäytetyön raportti laadittava siten, että tietojen luottamuksellisuus säilyy. Opinnäytetyön kirjallinen osa voidaan julkaista myös Theseus -tietokannassa Internetissä.

Opinnäytetyön osapuolet (opiskelija, toimeksiantaja, ohjaaja) sitoutuvat pitämään salassa kaikki opinnäytetyön tekemisessä ja sitä edeltävissä tai sen jälkeisissä neuvotteluissa esiin tulevat luottamukselliset tiedot ja asiakirjat sekä pidättäytymään käyttämästä hyväkseen toisen osapuolen ilmaisemia luottamuksellisia tietoja ilman erillistä lupaa.

Opinnäytetyön kustannukset

Opinnäytetyöstä mahdollisesti aiheutuvien kustannusten korvaamisesta sopivat toimeksiantaja ja opinnäytetyön tekijä keskenään. Pääsääntöisesti Vaasan ammattikorkeakoulu ei vastaa yksittäisen opinnäytetyön kustannusten korvaamisesta.

Päiväys: 26.5.2014 Opinnäytetyön tekijän allekirjoitus: Natalia Numela Hanna Kivela

Liitteet: Tutkimussuunnitelma liitteineen

Tutkimuslupa opinnäytetyötä varten

- Myönnetty anomuksen mukaan
 Hylätty
 Myönnetään seuraavin korjauksin

- Kohdeorganisaation nimi SAA esiintyä opinnäytetyössä
 Kohdeorganisaation nimi EI SAA esiintyä opinnäytetyössä

Päiväys

26.5.2014

Allekirjoitus

Nimen selvenny

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU

Wolffintie 30, 65200 VAASA
Puh. 020 766 3300, faksi (06) 326 3002
info@puv.fi, www.puv.fi
Y-tunnus 2267669-3



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
VASA YRKESHÖGSKOLA
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Oikeudet tuloksiin

Tekijänoikeus ja omistusoikeus opinnäytetyön tuloksiin ja muuhun aineistoon kuuluvat opinnäytetyön tekijälle. Toimeksiantaja saa käyttöoikeuden opinnäytetyön tuloksiin ja niiden hyödyntämiseen. Opinnäytetyön tekijä on velvollinen raportoimaan opinnäytetyön tulokset toimeksiantajalle.

Tulosten julkistaminen ja luottamuksellisuus

Opinnäytetyö on kokonaisuudessaan julkinen. Mikäli opinnäytetyö sisältää liikesalaisuuksia tai muuta julkisuuslaissa salassa pidettävää tietoa, on opinnäytetyön raportti laadittava siten, että tietojen luottamuksellisuus säilyy. Opinnäytetyön kirjallinen osa voidaan julkaista myös Theseus -tietokannassa Internetissä.

Opinnäytetyön osapuolet (opiskelija, toimeksiantaja, ohjaaja) sitoutuvat pitämään salassa kaikki opinnäytetyön tekemisessä ja sitä edeltävissä tai sen jälkeisissä neuvotteluissa esiin tulevat luottamukselliset tiedot ja asiakirjat sekä pidättäytymään käyttämästä hyväkseen toisen osapuolen ilmaisia luottamuksellisia tietoja ilman erillistä lupaa.

Opinnäytetyön kustannukset

Opinnäytetyöstä mahdollisesti aiheutuvien kustannusten korvaamisesta sopivat toimeksiantaja ja opinnäytetyön tekijä keskenään. Pääsääntöisesti Vaasan ammattikorkeakoulu ei vastaa yksittäisen opinnäytetyön kustannusten korvaamisesta.

Päiväys: 5.6.2014 Opinnäytetyön tekijän allekirjoitus: Natelia Numela Hanna Huvela

Liitteet: Tutkimussuunnitelma liitteineen

Tutkimuslupa opinnäytetyötä varten

- Myönnetty anomuksen mukaan
 Hylätty
 Myönnetään seuraavin korjauksin

- Kohdeorganisaation nimi SAA esiintyä opinnäytetyössä
 Kohdeorganisaation nimi EI SAA esiintyä opinnäytetyössä

Päiväys 5.6.2014

Allekirjoitus

Nimen selvennys

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU

Wolffintie 30, 65200 VAASA
Puh. 020 766 3300, faksi (06) 326 3002
info@puv.fi, www.puv.fi
Y-tunnus 2267669-3