

Saimaan ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysala, Lappeenranta
Sosiaalialan koulutusohjelma

Minna-Maria Rautio

PEREHDYTTÄMINEN LASTENSUOJELUYKSIKKÖ VILISKANTISSA

Opinnäytetyö 2010

TIIVISTELMÄ

Minna-Maria Rautio

Perehdyttäminen lastensuojeluyksikkö Viliskantissa

45 sivua, 4 liitettä

Saimaan ammattikorkeakoulu, Lappeenranta

Sosiaali- ja terveysala, sosiaalialan koulutusohjelma

Opinnäytetyö 2010

Ohjaajat: lehtori Helena Rautiainen, yrittäjä Raija Hokkanen

Tämä opinnäytetyöni koostuu opinnäytetyöraportista ja lastensuojeluyksikkö Viliskantti Oy:n perehdytyskansiosta, internetsivustosta, esitteestä ja perehdytys-suunnitelmasta. Viliskantti Oy on perustettu vuonna 2007, ja sillä oli selkeä tarve perehdytysmateriaalista. Ajatuksena oli, että perehdytyskansio auttaa uusia työntekijöitä sekä pidempään työskennelleitä syventämään tietoa toimintatavoista. Perehdytysuunnitelma puolestaan auttaa perehdyttämisen toteutuksessa. Internetsivujen tarkoituksena on palvella yritystä ja yrityksen asiakkaita.

Opinnäytetyöraportissa määritellään perehdyttäminen ja tarkastellaan perehdyttämisen merkitystä työhyvinvointiin. Lastensuojelulaki on Viliskantin työn tuki ja selkäranka joka antaa lastensuojelutyölle oikeutuksen. Viliskantin toiveet perehdyttämismateriaalin sisällöstä on otettu huomioon tuotoksissa. Materiaalin koostamiseen käytettiin osallistuvaa havainnointia. Havainnoitaessa selvisi, mitä tietoa Viliskantin työntekijät toivovat perehdyttämismateriaaliin. Lisäksi havainnointiin työyhteisön toimintaa, sillä hyvin toimiva työyhteisö on yritykselle ennen kaikkea tuloksellisen toiminnan perusedellytys.

Perehdyttämismateriaalin avulla työntekijät varmistavat oikean toimintamallin työssään. Esimiehen vastuulla on perehdyttäminen, ja jokainen työntekijä vastaa hyvän työyhteisön luomisesta omalla toiminnallaan. Perehdytysmateriaali on osa Viliskantin laatukäsikirjaa, jota ollaan parhaillaan tekemässä opinnäytetyönä.

Asiasanat: perehdytys, lastensuojelu, työhyvinvointi

ABSTRACT

Minna-Maria Rautio

Orientation of the Staff Child Working in Child Production

45 pages, 4 appendices

Saimaa University of Applied Sciences, Lappeenranta

Social Services and Health Care, Degree Programme in Social Services

Bachelor's Thesis 2010

Instructors: Senior Lecturer Helena Rautiainen, Entrepreneur Raija Hokkanen

The purpose of this thesis was to produce orientation materials for the staff of a children's home in Lappeenranta. The thesis consists of a report, an orientation folder for the staff of the private child welfare home, "Viliskantti Oy", information on the Internet, and a brochure. "Viliskantti Oy" has been established in 2007 and had a clear need for orientation materials. The thought was that the orientation folder would help both new workers and old to deepen their knowledge about daily functions in the home. The Internet pages serve the business and its clients.

In the report, orientation is defined, and its importance to the wellbeing of the staff is handled. The child welfare laws support the work in the children's home, and provide the backbone for function as an authorized facility in child welfare. The orientation materials were prepared in cooperation with "Viliskantti" through participatory observation, taking into account their wishes and experiences. Furthermore, the resulting well-functioning work community is a healthy one, and therefore a successful one for the company.

With the help of the orientation materials, the workers become secure in the proper operations models in their work. The superior's responsibility is providing orientation and every worker is responsible for the creation of a good working community. The orientation materials are also a part of the quality assurance programme currently under development at Viliskantti.

Keywords: Children's Home, Child Welfare, Orientation Materials, Participatory Observation

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	5
2 PEREHDYTTÄMINEN JA TYÖNOPASTUS SOSIAALIALALLA	6
2.1 Sosiaalityön kuormittavat tekijät	7
2.2 Perehdyttämistä säättävät lait	7
2.3 Perehdyttämisen hyödyt ja tavoitteet	8
2.4 Perehdyttämisen toteuttaminen	9
2.5 Perehdyttämisen menetelmiä	10
2.6 Perehdyttäminen laadun tekijänä	11
3 TYÖHYVINVOINTI	12
3.1 Työhyvinvoinnin mittarit	13
3.2 Ammatillinen kasvu	14
3.3 Ammatillisen kasvun välineet	15
3.4 Hyvä työyhteisö	18
3.5 Vuorotyön haasteet	19
3.6 Henkilöstön sitouttaminen	20
4 LASTENSUOJELUYKSIKKÖ VILISKANTTI	21
4.1 Viliskantin henkilökunta	21
4.2 Viliskantin toimintaa ohjaavat lait	22
4.3 Lastensuojelulaki	24
4.4 Sijoitus avohuollon tukitoimena	25
4.5 Huostaanotto	28
4.6 Jälkihuolto	30
4.7 Lastensuojelutarpeen selvitys	32
5 PEREHDYTYSMATERIAALIN KOOSTAMINEN OPINNÄYTETYÖNÄ	33
5.1 Opinnäytteen prosessi ja tavoitteet	33
5.2 Osallistuva havainnointi ja eettisyys	34
5.3 Perehdytyskansio	36
5.4 Internetsivut ja esite	37
5.5 Perehdyttämissuunnitelma	38
6 POHDINTA	39
LÄHTEET	43

LIITTEET

Liite 1 Perehdytyskansion sisällysluettelo

Liite 2 Internet sivun etusivu

Liite 3 Esite

Liite 4 Perehdyttämissuunnitelma

1 JOHDANTO

Olen työskennellyt Viliskantissa opintojeni ohessa kesällä 2008 alkaen. Lisäksi olen suorittanut yhden harjoittelun sekä osan projektiopinnoista Viliskantissa. Ajatus perehdyttämiskansion teosta nousi esiin työyhteisössä. Perehdyttäminen on osa Viliskantin laatuajattelua, ja sitä tarvitsevat niin uudet ja nykyiset työntekijät kuin opiskelijatkin. Se auttaa työntekijää oppimaan toiminta-ajatuksen sekä sisäistämään organisaation ja sen tavat, normit, vastuualueet, työtoverit ja ennen kaikkea säännöt.

Aihevalintaani ovat vaikuttaneet omat kokemukseni omaksua talon tavat ja säännöt. Työni tavoitteena on koota henkilökunnalle yksi yhtenäinen kansio, josta löytyvät tärkeät, työyhteisöä ja työskentelyä koskevat tiedot. Tärkeät asiat voi tarpeen vaatiessa tarkistaa kansiosta. Opinnäytetyöni tarkoituksena on antaa työyhteisölle entistäkin paremmat eväät toteuttaa perehdyttämistä. Opinnäytetyöni tuotokset ovat perehdyttämiskansio, perehdyttämissuunnitelma, internetsivut sekä esite Viliskantin lastensuojeluyksikölle.

Yksityinen lastensuojeluyksikkö Viliskantti Oy on toiminut loppuvuodesta 2007 lähtien. Yksikön työntekijöiden perehdyttäminen sekä ryhmäyttäminen aloitettiin jo ennen toiminnan alkua. Perehdyttäminen alkoi työnohjauksella, jossa perehdyttämisestä huolehti työnohjaaja. Työnohjaus jatkuu Viliskantissa edelleen. Toiminnan alkaessa perehdyttämisestä vastasivat yksikön omistajat. Perehdyttäminen työyhteisössä on onnistunut jokaisen työntekijän myötävaikutuksella, mitä on edesauttanut hyvä ja toimiva työyhteisö.

Nykyisin yrityksille on tärkeää olla esillä myös Internetissä. Toteutin Viliskantille internetsivut yhteistyössä alan ammattilaisen kanssa. Samalla valmistimme esitteen, jonka voi tarvittaessa tulostaa internetsivustolta. Lisäksi laadin perehdyttämissuunnitelman.

Opinnäytetyöni teoriaosuudessa käsittelen lyhyesti perehdyttämisen ja työnohjauksen merkitystä sosiaalialalla. Käyn raportissa läpi myös työhyvinvointia,

esittelen lastensuojeluyksikkö Viliskantin toimintaa ja avaan keskeisiä lastensuojelulain käsitteitä.

2 PEREHDYTTÄMINEN JA TYÖNOPASTUS SOSIAALIALALLA

Perehdyttämisessä oli aiemmin kyse työhön opastamisesta, laajemmasta perehtymisestä yritykseen sekä tutustumisesta työyhteisöön. Tätä ei pidetty tärkeänä, sillä työympäristöt eivät olleet kovin monimutkaisia, ja tehtäviä pidettiin itsestään selvinä. Käsityöläisten ammattikuntalaitos vaikutti ammatti-identiteetin vahvistumiseen Suomessa 1600–1800 luvuilla. Tuolloin itseluottamus kasvoi samalla kun oppipoika kehittyi oppijana ja osajana. Sovitut työtavat opetettiin tarkkaan, ja työhön opastamista pidettiin perehdyttämisenä. Organisaatioiden ja työtehtävien monimutkaistuesssa perehdyttämisestä on tullut yhä tärkeämpi osa työntekoa. (Kupias & Peltola 2009, 13.)

Perehdyttäminen vaikuttaa oleellisesti työhyvinvointiin, mikä selittää myös Viliskantin olemassaolon. Lepistön mukaan työhönopastus ja perehdyttäminen ovat tärkeitä työpaikalla tapahtuvia asioita. Vaikutukset työmotivaatioon, työn tuloksiin, työturvallisuuteen ja työyhteisön hyvinvointiin ovat kiistattomat. Tällöin kyseessä on monivaiheinen oppimistapahtuma, jossa pyrkimyksenä on työn tavoitteiden ja organisaation toiminnan ymmärtäminen, omien velvollisuuksien ja vastuiden selkeyttäminen sekä sellaisen kokonaiskuvan ja sisäisen mallin luominen työstä, että varassa voi suoriutua työtehtävistä. (Lepistö 2000, 56.)

Jos perehdyttäjä tai esimies ei hallitse vuorovaikutuksen perusteita, kuten ristiriitatilanteen selvittämistä, valuvat kehittyneemmätkin taidot hukkaan. Hyvän vuorovaikutuksen merkitystä ei tulisikaan aliarvioida (Thompson 2006). Hyvällä työsuorituksella on aina ollut taloudellista, henkilökohtaista ja yhteiskunnallista arvoa. Yksilön kannalta kyse on ammattitaidon ylläpitämisestä ja kehittämisestä, uusien taitojen oppimisesta ja sitä kautta työmotivaation säilyttämisestä. (Lepistö 2000, 56.)

2.1 Sosiaalityön kuormittavat tekijät

Sosiaalialan kuormittavia tekijöitä ovat sosiaalityön huono arvostus ja työn suuri määrä. Sosiaalityötä joudutaan joissain tapauksissa tekemään huonoissa työskentelyolosuhteissa, ja työ on mielessä usein vapaa-aikanakin. Selkiytymätön työnjako sekä hankalat asiakkaat kasvattavat sosiaalialalla työskentelevien työtaakkaa. Työn arvostus ja kiire ovat sosiaalityötä kuormittavia tekijöitä, jotka vaikuttavat työsuhteeseen, ilmapiiriin sekä työn sisältöön ja vaativuuteen. (Savolainen 2002, 50.)

Työelämässä ei voida käyttäytyä samalla tavalla kuin yksityiselämässä. Yksityiselämässä vaikean ihmisen tapaamisen voi ratkaista välttelemällä tai vastata vihamielisyyteen samalla tavalla takaisin. Sosiaalityössä tai muussa asiakaspalvelutyössä näin ei voi toimia. Työntekijällä on oikeus puolustautua, mutta asiakastilanteen hallinta tulee säilyttää itsellään. Kun toinen ihminen, asiakas tai työtoveri on aggressiivinen, ajattelemaan sen johtuvan ihmisen luonteesta. Yleensä vihamielisyydelle on syynsä, vaikka syy ei ole nähtävissä. Asiakkaan kiukku ei aina ole tarkoitettu työntekijälle, vaikka työntekijä sen saakin kuulla. Työntekijän vastuuta voi kuvata aikuisen vastuuksi. Aikuisuutta voisi kuvata kyvyksi katsoa asioita eri puolilta, vaalien samalla inhimillisyyttä ja työnkeskeisyyttä. Jokaisella työntekijällä on kuitenkin omat tunteet sekä erilaiset halut ja toiveet, mutta aikuinen työntekijä pyrkii sovittamaan ne työntekoonsa ja velvoitteisiinsa. Asiakastilanteessa on painotettava tilanteen hallintaa, sillä vihainen ihminen on vaarallinen silloin, kun häneen ei saada lainkaan kontaktia. Parityöskentely voi hillitä aggressiivisen asiakkaan käytöstä. (Heiske 2001,45-47.)

2.2 Perehdyttämistä säättävät lait

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa huolehtimaan hyvästä perehdytyksestä. Työnantajan velvollisuutena on perehdyttää työntekijä ohjausta ja opetusta antamalla työpaikan työmenetelmiin ja olosuhteisiin. Erityisen tärkeää on, että uusi työntekijä tai muutostilanteissa olevat vanhat työntekijät perehdytetään asianmukaisesti. Opetusta ja ohjausta annettaessa täytyy ottaa huomioon työntekijän koulutus, ammatillinen osaaminen ja työkokemus. Opetuksen ja ohjauk-

sen tavoitteena on, että työnantaja voi luottaa, että työntekijä osaa suorittaa työnsä oikein ja oikeita työtapoja noudattaen. Työnantajan velvollisuutta antaa työntekijälle opetusta ja ohjausta koskeva 14 §:n säännös on sisällytetty yleisiä velvoitteita koskevaan lukuun. Tällä säännöksellä on haluttu korostaa ohjauksen ja opetuksen merkitystä työn turvallisuuden ja terveellisyyden kannalta, ja se on osa turvallisuuden hallintaa. (Kuikko 2003, 59.)

Laki nuorista työntekijöistä (19.11.1993/998 10§ opetus ja ohjaus) velvoittaa työnantajan huolehtimaan, että nuori työntekijä, jolla ei ole työhön tarvittavaa ammattitaitoa ja kokemusta, saa ohjausta työhönsä sekä työolojen, iän ja muiden ominaisuuksiensa edellyttämää henkilökohtaista opastusta työssä siten, että työstä ei aiheudu vaaraa itselle tai muille. Valtionneuvoston asetus velvoittaa tekemään pelastustoimesta suunnitelman, jossa on selvitettävä turvallisuushenkilöstö, sen varaaminen ja kouluttautuminen sekä muun henkilöstön tai asukkaiden perehdyttäminen pelastautumissuunnitelmaan. (Työturvallisuuskeskus 2007, 31- 32.)

2.3 Perehdyttämisen hyödyt ja tavoitteet

Hyötyjä voidaan tarkastella eri näkökulmista. Kun epävarmuus vähenee, sen aiheuttama jännitys katoaa ja työyhteisöön sopeutuminen helpottuu. Kun työt opitaan alusta alkaen tekemään oikein, on työ jatkossa sujuvampaa. Työntekijöiden kyvyt ja osaaminen tulevat paremmin esille, jolloin heidän vastuuntuntonsa ja mielenkiintonsa työtä kohtaan lisääntyvät. Tällöin laatutavoitteet saavutetaan nopeammin. Myös esimies hyötyy perehdyttämisestä, koska tulokas opitaan tuntemaan paremmin ja nopeammin. Työhön liittyvien ongelmien ratkaiseminen helpottuu ja samalla muodostuu perusta hyvälle yhteistyöhengelle. Tämän myötä myös esimiehen aika vastaisuudessa säästyy. (Lepistö 2000, 56-57.)

Työpaikka hyötyy perehdyttämisestä siten, että työn laatu ja tulos paranevat. Asenteet työtä ja työpaikkaa kohtaan muodostuvat myönteisemmiksi. Virheitä, onnettomuuksia ja tapaturmia sattuu vähemmän, ja myös poissaolot vähenevät. Henkilökunnan vaihtuvuus pienenee, ja hyvin hoidettu perehdyttäminen voi pa-

rantaa yrityskuvaa olennaisesti. (Lepistö 2000, 57.) Perehdyttämisen tavoitteena on varmistaa, että uuden työntekijän työpanos suuntautuu niihin asioihin, joita varten hänet on rekrytoitu. Käsitys tulevasta tehtävästä muodostuu tulokkaalle jo rekrytoinnin aikana, joten perehdyttäminen alkaa jo silloin. Uuden työntekijän työhön suuntautumista helpottaa se, että hänellä ja esimiehellä on riittävän yhtenäinen käsitys työstä sekä työn sisällöstä ja tavoitteista. Hyvä työhön perehdyttäminen auttaa uuden tulokkaan saavuttamaan mahdollisimman pian todellisen osaamisensa mukaisen toimintakyvyn ja statuksen. Työn hallinnan rinnalle tavoitteiksi nousevat myös verkostojen hallinta ja yhteisöllisyys. (Kjelin & Kuusisto 2003, 53–57.)

Asiakasturvallisuus koostuu turvallisuuteen liittyvistä toimenpiteistä, jotka kohdistuvat erityisesti yrityksen asiakkaisiin ja heidän toimintansa turvaamiseen. Perehdyttäminen on uhkatekijöiden ennaltaehkäisyä. Asiakasturvallisuuden avulla on mahdollista varmistaa tietojen ja ihmisten sekä omaisuuden turvallisuus ja toiminnan häiriötön sujuminen. Tietoturvallisuuden takaamiseksi on erityisen tärkeää huolehtia yksityisyyden suojasta ja tietojen luottamuksellisuudesta. Tietoturvallisuudesta vain pieni osa hoidetaan tekniikan avulla. Suurin osa tietoturvallisuudesta hoidetaan henkilöstön tietoturvallisen käyttäytymisen avulla. (Työturvallisuuskeskus 2007, 5.)

2.4 Perehdyttämisen toteuttaminen

Laadukas perehdyttämisprosessi edellyttää suunnittelua ja valmistautumista. Perehdyttämisen onnistuminen varmistetaan apukysymysten avulla. Kysymykset kannattaa käydä läpi ennen perehdyttämistä. Esimerkkikysymyksiä ovat seuraavat: ketä perehdytetään, mitkä ovat perehdyttämisen tavoitteet, mitä perehdytetään ja miten perehdytys toteutetaan, kuka siihen osallistuu ja kuka perehdyttämisestä vastaa sekä kuinka perehdyttämisprosessia seurataan ja arvioidaan. (Frisk 2003, 42.)

Uudella työntekijällä tulisi olla nimetty ohjaaja, jolla on päävastuu perehdyttämisestä. Ohjaajan tulisi tuntea perehdyttämisen käytännöt ja menetelmät, jotta hän osaisi ohjata uutta työntekijää oppimista edistävästi. Ohjausvastuuta on

hyvä jakaa perehdyttämisessä. Tilanteessa, jossa työntekijä tulee työpaikan jättävän tilalle, vanha työntekijä on usein paras perehdyttämään. Esimiehellä puolestaan on paras asiantuntemus työsuhteeseen liittyvissä asioissa. Perehdyttäminen voidaan jakaa yleisperehdyttämiseen ja syventävään perehdyttämiseen. Yleisperehdyttämisellä tarkoitetaan perehdyttämistä toimintaympäristöön, koko organisaatioon sekä yleisiin asioihin. Syventävällä perehdyttämisellä tähdätään oman yksikön toiminnan ja toimintaympäristön tuntemiseen sekä varsinaiseen työhön perehdyttämiseen. (Frisk 2003, 42.)

Henkilökohtaisella ohjauksella ja vuorovaikutuksella on keskeinen osa perehdytyksessä. Yhdessä tekeminen ja toimiminen ovat hyvää vierihoitoa. Perehdyttämisprosessissa on keskeistä työntekijän oppiminen ja oma aktiivisuus, joita voidaan tukea tarjoamalla mahdollisuus järjestää aikaa itseopiskeluun, asioiden pohtimiseen ja reflektointiin. Erityisen tärkeää perehdyttämisessä on työyhteisön positiivinen ilmapiiri, joka on hyväksyvä ja auttava. Avoimuus ja kyky oman toiminnan kriittiseen tarkasteluun voivat olla erityisen antoisia koko työyhteisölle. Ohjaus ei jää pelkästään perehdytykseen, sillä olennaista on jatkuvuus kehityskeskustelujen sekä henkilökohtaisen kehityssuunnitelman pohjalta. (Frisk 2003, 43.)

2.5 Perehdyttämisen menetelmiä

Menetelmien valinnassa keskeistä on se, kuinka menetelmät sopivat organisaation tavoitteisiin ja arvoihin. Eri tavat perehdyttää tarjoavat erilaisille oppijoille sopivia perehdytysvaihtoehtoja. Perehdytysmateriaalina voi olla perehdytyskansio. Perehdyttämistä varten suunniteltu ja toteutettu materiaali kannattaa pitää melko vähäisenä, jotta kansiota on helppo käyttää ja päivittää. Kaikki perehdyttämisessä välitettävä tieto koskee koko työyhteisöä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 205–206.)

Orientointikeskustelu on esimiehen ja alaisen välinen keskustelu, jossa työhön liittyvät tavoitteet ja henkilön rooli organisaatiossa käsitellään yhdessä. Jos odotuksia ja tavoitteita käsitellään vain pintapuoleisesti, tulokas voi kuvitella haasteet suuremmiksi kuin ne todellisuudessa ovat. Tämä voi aiheuttaa lisästressiä

ja riittämättömyyden tunnetta. Orientointikeskustelu olisi hyvä pitää ensimmäisellä tai toisella työviikolla, ei kuitenkaan ensimmäisenä työpäivänä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 213.)

Perehdyttämisessä voidaan käyttää hyödyksi määrämuotoisia koulutusohjelmia. Ohjelmat voivat olla yrityksen sisällä tapahtuvia tai ulkopuolisten, avointen koulutusten käyttöä. Perehdyttämiseen liittyvä koulutus voi olla organisaation eri tehtäviin tarkoitettua perusvalmennusta, tai koulutusta, johon osallistutaan työtehtävästä riippumatta. Talon sisäisen koulutuksen on havaittu edistävän sitoutumista. Ulkopuolisen koulutuksen on puolestaan havaittu vaikuttavan positiivisesti työtyytyväisyyteen. (Kjelin & Kuusisto 2003, 217.)

Tehokkaimmin tulokasta aktivoidaan ja hänen oppimistaan organisoidaan antamalla hänelle tehtäviä, joiden avulla hän saa aktiivisen roolin ja samalla kykenee kokoamaan uutta tietoa ja tarkastelemaan aiemmin oppimaansa suhteessa uuteen työhön ja tavoitteisiin. Työn arjesta nousevien oppimismahdollisuuksien hyödyntäminen tarjoaa aitoja oppimistilanteita, jotka usein motivoivat oppijaa paremmin kuin keinotekoiset, rakennetut oppimistilanteet. Jotta arkitilanteet toimisivat hyvinä oppimistehtävinä, on niihin liitettävä oppimista jännevöittäviä tavoitteita ja arviointia. Hyvän oppimistehtävän ei tarvitse olla laaja eikä kirjallinen. Tärkeintä on tutustua asioihin siten, että tulokkaan havaintoja tarkastellaan yhdessä. Oppimistehtävät auttavat ensinnäkin muodostamaan hyvän kokonaiskuvan aiheesta, ja toiseksi aidot työtehtävät ovat aina keinotekoisia motivoivampia ja palkitsevampia. Lisäksi hyvä oppimistehtävä tarkoittaa asian tarkastelua usean toimijan näkökulmasta tai usean erilaisen ratkaisuvaihtoehdon pohdintaa sen sijaan, että tarjoaisi yhden oikean ratkaisumallin. (Kjelin & Kuusisto 2003, 223–225.)

2.6 Perehdyttäminen laadun tekijänä

Laatuajattelu on syntynyt Japanissa ja USA:ssa tavarantuotannon tarpeisiin. Sen periaatteena on tuottaa toimivan työyhteisön ja tuotantoprosessin avulla virheettömiä tuotteita, joihin asiakkaat ovat tyytyväisiä. Laatuajattelu on kantautunut myös palvelujen tuotannon alueille, ensin yksityiselle sektorille ja myö-

hemmin myös sosiaali- ja terveydenhuoltoon. Suomeen laatuajattelu rantautui 1990-luvun alussa, kun STAKES julkaisi vuoden 1995 lopussa valtakunnallisen ”Laadunhallintaa sosiaali- ja terveydenhuollossa” -suosituksen. Suosituksen tavoitteena on innostaa työyhteisöjä laatutyöhön, korostaa asiakasnäkökulmaa, antaa esimerkkejä laadun hallinnan menetelmistä sekä selkiyttää laatukäsitystä. (Mikkola 1997, 8.)

Lähtökohtana perehdyttämiseen laadun tekijänä on jatkuva laadun parantaminen. Kun vastuuta perehdyttämisestä siirretään työntekijöille tai tiimeille, voi perehdytys jäädä tekemättä. Vastuu perehdyttämisestä voi olla esimiehellä, esimiehellä ja nimetyllä perehdyttäjällä yhdessä tai koko tiimillä. Pääasia on, että perehdyttäjä ja työyhteisö mieltävät perehdyttämisen prosessina ja ovat halukkaita kehittämään prosessia myös tulevaisuudessa. (Kupias & Peltola 2009, 39.)

Esimies on avainasemassa perehdyttämisen kehittämisessä ja organisoimisessa. Koko työyhteisö voi olla mukana perehdyttämässä, mutta päävastuu on kuitenkin esimiehellä. Esimies on usein kiireinen, joten hänen kannattaa nimetä työpaikalla perehdyttäjä, jolle esimies siirtää perehdyttämisvastuutaan. Perehdyttämisprosessin tulee olla suunnitelmallista, ja sen etenemistä tulee seurata tarkasti, jotta sitä voidaan jatkuvasti kehittää. (Kupias. & Peltola 2009, 39.) Laadukkaasta työskentelystä ei lastensuojeluyksiköissäkään voida puhua, ellei sillä ole kirjattuna yhdessä pohdittuja ja sovittuja arvoja ja eettisiä toimintaperiaatteita sekä niiden pohjalle rakennettuja toimintakäytäntöjä ja menetelmiä (Partanen, 2005, 11.)

3 TYÖHYVINVOINTI

Työyhteisö koostuu vuorovaikutuksellisista elementeistä. Jos jokin ei toimi, voi koko työyhteisö ja organisaatio joutua epätasapainoon. Kun työyhteisö toimii hyvin, se tuottaa hyviä tuloksia ja selviytyy hankalista tilanteista paremmin. Toimiva työyhteisö tukee yksilön jaksamista työssä, mikä vaikuttaa koko henkilökunnan hyvinvointiin. Kun henkilökunta voi hyvin, heijastuu se asiakkaisiin

sekä yhteistyökumppaneihin, ja voi nostaa yrityksen tulosta roimasti. (Kaivola & Launila 2007, 133–135.)

Valitettavasti hyvä työyhteisö ei ole itsestäänselvyys. Se vaatii kaikkien työyhteisön jäsenten yhteistä panosta, sillä hyvä työyhteisö ei synny hetkessä eikä itsestään. Jokaisen tulisi tietää, mikä on oma asema työssä ja miten työ tehdään. Tavoitteet asetetaan yhteisesti sekä yksilöllisesti, jolloin jokaisen on helppompaa tehdä työtään tavoitteellisesti. (Kaivola & Launila 2007, 133–135.)

Kun työyhteisö on hyvä, ilmapiiriä vallitsevat positiivisuus ja yhteisöllisyys. Työyhteisön keskinäiset suhteet koostuvat luottamuksesta. Toisten vilpittömän auttaminen ja yhteinen osallistuminen rakentavat yhteisvastuullisuutta. Avoin vuorovaikutus on toimivan ja tuottavan työyhteisön perusta. Se yhdistää organisaatiossa ihmiset sekä organisaation eri osat toisiinsa. Jotta työ organisaatiossa sujuisi, vaaditaan jokaiselta osapuolelta vuorovaikutusta. Tällöin organisaation arvot ja strategia saadaan toimimaan. Myös oppiminen ja toimiva tiedonkulku liittyvät olennaisesti vuorovaikutukseen. (Kaivola & Launila 2007, 133–135.)

3.1 Työhyvinvoinnin mittarit

Työhyvinvointia voidaan seurata erilaisilla mittareilla, jotka voivat mitata jotain tiettyä asiaa tai ilmiötä tai toimia laajempina, kokonaisvaltaisina mittareina. Henkilöstöä koskevan tiedon kerääminen ei riitä, vaan yrityksen johdon tulee aktiivisesti analysoida ja tulkita henkilöstöä koskevaa tietoa. Mittarin sisältöä tärkeämpää on mittarin seuraaminen säännöllisesti. Sillä voidaan nähdä, mihin suuntaan ollaan menossa ja miten eri toimenpiteet ovat vaikuttaneet. Työhyvinvointi syntyy usean tekijän yhteisvaikutuksena, ja vaatii pitkäjänteistä työtä. Henkilöstön tilan ja kehityksen seuraaminen edellyttää monipuolista mittaristoa. (Ojala & Ahonen 2005, 232.)

Rahamääräiset mittarit eivät yksin riitä. Henkilöstöä voidaan kuvata esimerkiksi seitsemällä eri tavalla, joita kutsutaan demograafisiksi suureiksi: ikä, sukupuoli, osaaminen, koulutus, kokemus sekä erityisosaaminen ja palkkataso. Ajankäyttöä voidaan kuvata esimerkiksi normaalityöajan, ylityöajan tai vuorotyöajan avulla.

Työsuhteiden luonne voi puolestaan olla osa-aikainen tai vakinainen. Terveyttä tarkasteltaessa suureina käytetään muun muassa sairauspoissaoloja, tapaturmia sekä työkykyä. Yhteisöllisyyden suureina käytetään tiimityöskentelyä, asiakastyytyväisyyttä, työtyytyväisyyttä sekä tuloksellisuutta. Tuloksellisuus voidaan vielä jaotella tuotoksiin, myyntiin ja hoitopäiviin. (Ojala & Ahonen. 2005, 232–233.)

Sairauspoissaolot, työtapaturmat, vaihtuvuus ja asiakaspalautteet ovat hyviä ja suuntaa antavia mittareita. Suuret ovat määrällisiä ja suurelta osin yksiselitteisiä. Sairauspoissaoloja tarkasteltaessa kannattaa huomioida lyhytaikaiset (1-3 vrk) ja pitkäaikaiset (yli 9 päivää) poissaolot erikseen. Pitkät sairauspoissaolot kertovat henkilöstön objektiivisesta terveydentilasta, kun taas lyhytaikaiset poissaolot viestivät työyhteisön toiminnasta. Oman yrityksen tietoja voi verrata toimialan keskiarvoon tai muuhun sopivaan vertailuryhmään. Erilaisilla kyselyillä voidaan selvittää työilmapiiriä, työn kuormittavuutta ja tyytyväisyyttä työn muutoksiin tai johtamiskäytäntöihin. (Ojala & Ahonen 2005, 233.)

3.2 Ammatillinen kasvu

Ammatillinen kasvu käsittää kehittämistoimenpiteet, jotka kohdistuvat ammatillisen pätevyyden ylläpitämiseen ja lisäämiseen. Ammatillinen kasvu alkaa jo opiskeluaikana ja jatkuu elinikäisenä prosessina, johon kuuluvat työntekijän ihmisenä kasvaminen ja kehittyminen sekä työelämän tehtävissä vaadittavan tietotaidon ja pätevyyden ajan tasalla pitäminen. Ammatillinen kasvu ei tapahdu automaattisesti. Se vaatii ihmiseltä itseltään jatkuvaa ponnistelua. Tutkimuksien mukaan ammatillinen kasvu ja kehitys etenevät eri vaiheissa tietyissä sykleissä yksilöllisesti, sillä jokaisella on erilaisia tarpeita suhteessa omaan uraansa. (Mäkilä 2003, 190.)

Tietojen ja taitojen vanhentumisesta tulee ongelma, kun työtehtävissä, velvollisuuksissa ja vastuualueissa tapahtuu muutoksia, joista työntekijä ei suoriudu nykyisellä ammattipätevyydellään (Ruohotie 2000, 49). Vastuu itsensä kehittämisestä ja oman ammattitaidon ylläpitämisestä on työntekijällä itsellään. Yhteiskunta on panostanut voimakkaasti erilaisen koulutuksen tarjontaan, sillä Suo-

nessa yhteiskunnan subventio koulutusasioissa on suuri. (Kauhanen 2003, 148.)

Kehittyvät ja kasvua tukevat työpaikat pyrkivät luomaan motivoivan ja kannustavan ilmapiirin, jossa innovointi on luonnollinen osa työarkea. Tehtävien määrittely voi olla laajaa ja tietoisesti moniselitteistä, muutokseen rohkaisevaa ja valintavastuuta korostavaa. Luovuuteen ja innovatiivisuuteen rohkaisevan ympäristön ominaisuuksia ovat hyvä projektijohto, vapaus, riittävät resurssit, tuki ja kannustus, riittävän väljä aikataulu, ympäristön tarjoamat haasteet sekä osittain myös ympäristöstä kohdistuvat paineet. Kasvuorientoitunut ilmapiiri rohkaisee riskin ottamiseen ja sallii myös virheitä. Jos epäonnistumisista rangaistaan systemaattisesti, tukahdutetaan samalla työpaikan jäsenten halu soveltaa ja hankkia uusia tietoja ja taitoja. Työpaikalla vallitseva ilmapiiri voi parhaimmillaan rohkaista ammatilliseen uusiutumiseen ja innovatiivisuuteen. Kun ammatillista kasvua tuetaan, se lisää kehittämistoimien yllykearvoa henkilöstön näkökulmasta. (Ruohotie 2002, 61–62).

3.3 Ammatillisen kasvun välineet

Ammatillisen kasvun välineitä ovat itsereflektio, työryhmän tuki, työnohjaus, konsultaatio ja koulutus. Ammatillisuus voidaan määritellä monella tavalla. Yksinkertaistetusti voidaan sanoa, että työntekijä antaa ammattitaitonsa apua tarvitsevan asiakkaan ja työyhteisön käyttöön työaikansa rajoissa. (Saarelainen, Stengård & Vuori-Kemilä 2003, 202–203.)

Itsereflektio

Itsereflektio tarkoittaa oppimista omasta toiminnasta ja tietoista huomion kiinnittämistä omaan työskentelyyn. Tarkastelu ei vaadi vikojen kaivelua. Reflektoinnissa työntekijä tarkastelee itseään työntekijänä, esimerkiksi arvioiden, onko hänen tekemänsä vaikutus myönteinen. Omaa osaamista refleктоitaessa voi hyödyntää erilaisia apukysymyksiä, kuten kuinka tervehdin tänään asiakkaita: innokkaasti vai väsyneesti, rohkaisinko vain painostinko asiakasta, olenko huo-

mannut pienet edistymiset tai olenko antanut niistä palautetta. (Saarelainen ym. 2003, 203.)

Työryhmän tuki

Ammatillisesti työskenneltäessä työntekijä käyttää hyväkseen työryhmän tietoja ja tekee yhteistyötä koko työyhteisön kanssa. Kiire näkyy helposti työpaikan arjessa, jolloin on hyvä pysähtyä ja keskustella vallitsevasta työtilanteesta. Työyhteisön tulee yhdessä pyrkiä löytämään asiakkaan tilanteeseen myönteinen näkökulma. Asiakkaisiin ja työyhteisöön liittyviltä ikäviltä asioilta ei voida välttyä. Kollegoiden vertaistuki on erityisen tärkeää pohdittaessa haasteellisten asiakkaiden tilanteita. Mikäli yhteistyö ei suju, yhteinen pohdinta kuormittaa työntekijää. Työryhmän tuki ratkaisuja tehtäessä on merkittävä. Onkin tärkeää, että työyhteisö pysähtyy säännöllisin väliajoin hetkeksi tarkastelemaan tilannetta ja antamaan vihjeitä muille. Kaikkien tulisi aktiivisesti pyrkiä kiittelemään itseään ja muita sekä antamaan rakentavaa palautetta. (Saarelainen ym. 2003, 203.)

Työnohjaus

Sosiaalityö on ihmissuhdetyötä, joka rakentuu suhteessa asiakkaaseen. Sosiaalityön asiakas voi olla yksilö, perhe, ryhmä, verkosto, yhteisö tai kokonainen organisaatio. Sosiaalityötä on erityispiirteidensä vuoksi luonnehdittu työnohjausta korostavaksi ammatiksi. Työnohjaus luo pohdinta- ja ajattelutilasta kriittisen sekä tukevan. (Karvinen ym. 2007, 6) Sosiaalityössä kohdataan marginaaleissa elävien ihmisten huolenpidon ja hoivan tarpeet, mutta myös heidän perus- ja ihmisoikeutensa. Työntekijän on löydettävä positiivinen ja eettisesti kestävä suhde vallankäyttöön. Tätä suhdetta etsitään ja pohditaan työnohjauksessa, jolloin työnohjauksesta muodostaa voimaannuttava ja valtaistava prosessi. (Karvinen-Niinikoski, Rantalaiho & Salonen 2007, 156.)

Työnohjaus on pitkäkestoista yhteistä työskentelyä kohti prosessin yhteisiä tavoitteita. Työnohjauksessa rakennetaan/rakentuvat yhteinen työskentelysuhde ja liittolaisuus, joiden avulla tutkitaan työhön liittyviä jännitteitä ja ristiriitoja.

Työnohjaus voi tapahtua yksilö-, ryhmä- tai yhteisötason ohjauksena, joita voidaan soveltaa tarkoituksen mukaan. Ohjausta voi tarkastella myös ajallisena ulottuvuutena, jolla on alku-, työskentely- ja loppuvaihe. (Karvinen-Niinikoski ym. 2007, 149.)

Työnohjausprosessi on tapahtumien kokonaisuus, jossa ohjaaja ja ohjattava työskentelevät yhdessä. Prosessi alkaa odotusten täsmentämisellä, jolloin käydään läpi osapuolten työ- ja työnohjaushistoriaa. Näin saadaan kokonaiskuva siitä, mihin työnohjaus ankkuroituu ja samalla luodaan yhteistä työskentelykultuuria sekä työnohjaussuhdetta. (Karvinen-Niinikoski ym. 2007, 150.)

Työntekijällä, jolla on aikaisempaa kokemusta työnohjauksesta, on varsin realistinen kuva kokonaisuudesta. Työnohjaus nähdään tarpeellisena ja ymmärrettävänä, että kyseessä on apuväline omaan työskentelyyn. Myönteisillä työnohjauskokemuksilla on kannustava vaikutus. Tietojenhallinta ja menetelmällinen osaaminen lisääntyvät ja ammatti-identiteetti vahvistuu. Usein myönteinen työnohjaus parantaa asiakas- ja yhteistyösuhteita sekä innostaa työntekijää kouluttautumaan lisää. Kielteiset työnohjauskokemukset kertovat usein tilanteesta, jossa ohjaaja on huomaamattaan liittoutunut muun ryhmän kanssa jotakuta ohjattavaa vastaan. Kielteisiä kokemuksia tuottaa se, ettei ohjaaja tunne riittävästi ohjattavien työkenttää ja toimii liikaa neuvonantajana. (Karvinen-Niinikoski ym. 2007, 150.)

Konsultaatio ja koulutus

Konsultaatio tarkoittaa kahden tai useamman asiantuntijan välistä kertaluonteista neuvottelua tarpeen mukaan. Työryhmä voi konsultoida lakimiestä, psykiatria tai muita alan asiantuntijoita. Hoitovastuu ei kuulu konsultille, vaan se pysyy konsultointiapua pyytävällä taholla. Ammattihenkilöstön koulutus voi olla täydennyskoulutusluonteista. Koulutustoiminnan avulla taataan tietojen ja työtehtävien pysyminen ajan tasalla. EU:n suositukset painottavat jatkuvan koulutuksen käytäntöä, sillä teoriat ja menetelmät muuttuvat jatkuvasti. Monet organisaatiot ovatkin kirjanneet jatkuvan koulutuksen ja resursoinnin periaatteet. (Saarelainen ym. 2003, 203.)

3.4 Hyvä työyhteisö

Työntekijän tulisi mieltää oma työnsä osana työyhteisön jakamaa kokonaisuutta, yhteistä perustehtävää, jolla pyritään tiettyyn tavoitteeseen. Onnistunut, tasapuolinen tehtävien jako ja selkeät roolit edesauttavat hyvän yhteishengen syntymistä. Tutkimuksissa on havaittu, että suhteet työtovereihin ja esimiehiin mainitaan ensimmäisenä yhteisöllistä työhyvinvointia luovana tekijänä. Työtovereilta saatu tuki on tärkeää silloin, kun työssä on sattunut jotain sellaista, joka on viedä voimat, mutta myös silloin, kun työntekijällä on vastoinkäymisiä omassa yksityiselämässään. Ilmapiirin laatu näkyy usein siinä, kuinka paljon työpaikalla voi laskea leikkiä ja kuinka huumoria ymmärretään. Työyhteisössä on annettava kaikille tilaa. Ketään ei saa ominaisuuksien tai tehtävien puolesta sulkea pois työyhteisöstä eikä kohdella epäasiallisesti. (Suomen mielenterveysseura 2006,13.)

Työyhteisöt muodostuvat yksilöistä, ja jokainen tiimin tai työyhteisön jäsen vastaa itse työyhteisön toimivuudesta ja ilmapiiristä. Menestyvän ja hyvinvoivan työyhteisön perustana ovat itsensä johtamiseen kykenevät ja sitä haluavat työntekijät. Itsensä johtaminen on oman työn hallitsemista, sillä omaa työtä ei kehitä kukaan muu kuin työntekijä itse. Erityisen tärkeää työn kehittämisessä on tunnistaa omat voimavarat ja huolehtia omasta jaksamisesta. Joskus on osattava sanoa myös ”ei”. Tiimityöskentelyssä tärkeää on se, että jokainen sitoutuu päättöksiin sekä ottaa vastuun omista teoistaan ja sanomisistaan. (Mäkisalo 2003, 181.)

Hyvin toimivassa työyhteisössä jokainen työntekijä on vastuussa työhyvinvoinnista. Esimiehen vastuulla on huolehtia työyhteisön turvallisuudesta sekä työsuojeluvälitteiden noudattamisesta ja tasa-arvon toteutumisesta. (Hyppänen 2007, 151.) Jos ilmapiiri on huono, riskeiksi voivat muodostua työntekijöiden suuri vaihtuvuus tai runsaat sairauslomat. Työntekijöillä saattaa olla myös vaikeuksia keskinäisessä yhteistyössä, jolloin heidän tehokkuutensa on laskenut. (Furman & Ahola 2002, 7.)

3.5 Vuorotyön haasteet

Ihminen ei biologisesti sopeudu kovin hyvin muuttuvaan työ-valverytmiin. Vuorokausirytmien tahdistus perustuu altistumiselle ympäristön valo-pimeärytmille, joka ei muutu työvuorojen tavoin. Sopeutumiskyvyissä on kuitenkin suuria yksilöllisiä eroja, joihin vaikuttavat henkilön ikä ja aamu-/iltatyypisyys sekä ympäristön valo-pimeärytmi. Rytmien aikaistaminen on vaikeampaa kuin niiden viivästäminen. (Työterveyslaitos 2000, 25-26).

Työaikojen kesto ja aloitus rytmittävät elintoimintojamme ja sosiaalista elämäämme. Tätä kautta työajat vaikuttavat terveyteen, psykososiaaliseen hyvinvointiin sekä toimintakykyyn. Muutokset unen määrässä ja laadussa ovat yksi tekijä, jonka kautta vuorotyö vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin. Uni on sekä fyysisiä että henkisiä voimavaroja palauttava tila, jonka aikana aivojen energiavarastot täydentyvät. Kiertävien työaikojen riskejä ovat unen heikentyminen, sydän- ja verisuonisairaudet sekä tapaturmat. Myös stressioireet liittyvät tilanteisiin, joissa työajat venyvät, eikä työntekijä voi itse vaikuttaa niihin. Sosiaalisen elämän kannalta vuorotyöt koetaan usein hankalina. Hyvin suunnitellussa vuorotyössä hyviä puolia voivat olla palkkalisät, mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin sekä työaikojen ennustettavuus pitkälle eteenpäin. (Työterveyslaitos 2006, 17.)

Yhdysvaltojen työterveyslaitoksen NIOSH:n tutkimusten mukaan ihmisen psyykkisen suoriutumisen heikkenee 12 tunnin työvuorossa. Sen sijaan kahdeksan tunnin työpäivän aikana vastaavaa heikkenemistä tutkimuksissa ei havaittu. Psyykinen suoriutuminen ei heikentynyt neljän peräkkäisen 12 tunnin työvuoron aikana, mutta kuuden peräkkäisen kahdeksan tunnin työvuoron jaksossa heikkenemistä tapahtui viimeisissä työvuoroissa. Myöhemmin NIOSH:n tutkimuksessa todettiin, että psyykinen suoriutuminen on 12 tunnin työvuoroissa alentunut verrattuna kahdeksan tunnin työvuoroihin. Ero oli nähtävissä vielä 3,5 vuotta pitkiin työpäiviin siirtymisen jälkeenkin. (Työterveyslaitos 2000, 23)

Jokainen vuorotyöläinen voi ehkäistä vuorotyön haittoja oikean unirytmien, ruokailun(tai ruokailutottumusten), muiden terveellisten elämäntapojen sekä työn ja perheen tarpeiden yhteensovittamisen keinoin. Ruokailulle suositellaan sään-

nöllisiä aikoja ja kevyttä ruokavaliota. Liikunta on tehokas väsymyksen vähentäjä yötyössä, mutta se ei saa olla liian kuormittavaa, eikä liikuntaa tulisi harrastaa hetkeä ennen nukkumaan menoa. Vuorotyöläisen on hyvä muistaa, että kahvin ja muiden piristeiden liiallinen käyttö johtaa helposti uupumiseen, ruoansulatuselimistön oireiden lisääntymiseen sekä unettomuuteen. Perheen ja työn yhteensovittaminen edellyttää asioista sopimista sekä ongelmista keskustelua. (Työterveyslaitos 2006, 384-391.)

3.6 Henkilöstön sitouttaminen

Jos yritykseen iskee irtisanoutumisaalto, tietää johto varmasti mitä sanonnalla ”perälauta vuotaa” tarkoitetaan. Tunnelma tuo mieleen taistelevan kipparin keskellä myrskyävää merta. Työyhteisössä on jännittynyt tunnelma, ja jokainen itseään kunnioittava tuntee tarvetta lähteä merta edemmäs kalaan. Johto tuntee tilanteessa itsensä voimattomaksi, sillä lyhyessä ajassa ei paljoa voi tehdä. Isot irtisanoutumisaallot iskevät yleensä siihen hetkeen, kun yritykseen palkataan lisää työntekijöitä. Yksittäinen yritys on vaarassa joutua irtisanoutumisaaltoon, jos se on juuri silloin isossa muutoksessa. Tällaiseen tilanteeseen tulisikin varautua etukäteen. Osa vaihtuvuudesta on tervettä ja taloon on arvokasta saada uusia ajatuksia sekä kyseenalaistavaa otetta. Toisaalta paikalleen juuttuneiden ja motivaation kadottaneiden työntekijöiden on ehkä hyväkin hakeutua muualle töihin. Terveeksi määritelty vaihtuvuus on vuosittain korkeintaan viiden prosentin luokkaa. (Valvisto 2005, 89.)

Jokaisen työntekijän aina johtajasta harjoittelijaan on oleellista käsittää, kuinka tärkeää on muodostaa näkymä omaan tulevaisuuteen yrityksessä. Jos näkymää ei ole, on herkkyys vaihtaa työpaikkaa suurempi. Esimiehen on tärkeä ymmärtää, että jokainen työntekijä elää omaa henkilökohtaista elämänkaartaan, jota leimaavat erilaiset piirteet sekä mahdollisuudet ottaa uusia riskejä tai halu tuntee turvallisuutta. Vaatimukset korostuvat johdon pohtiessa keinoja, joilla henkilö saadaan pysymään yrityksessä riittävän pitkään. (Valvisto 2005, 89–90.)

4 LASTENSUOJELUYKSIKKÖ VILISKANTTI

Viliskantti Oy on Imatralla sijaitseva kodinomainen lastensuojeluyksikkö, joka tarjoaa lastensuojelulain mukaisen sijoituspaikan kahdeksalle 10–21 -vuotiaalle lapselle ja nuorelle. Viliskantti Oy tarjoaa tarvittaessa myös jälkihuollon palveluita. (Viliskantti Oy.)

Viliskantti on perustettu marraskuussa 2007. Yrityksen toiminta-ajatuksena on tuottaa lastensuojelulain mukaisia palveluja. Vastaanottokotimainen toiminta mahdollistaa lastensuojelulain mukaisen lyhytaikaisen sijoittamisen, lastensuojelutarpeen arvioinnin sekä kriisisijoittamisen. Toisena painopisteenä ovat pitkäaikaiset sijoitukset, joilla taataan nuorten kasvua ja kehitystä tukevat palvelut. Tällöin hoitajakso kestää vähintään yhden lukuvuoden.

Viliskantti on aiemmin tarjonnut myös ensikotipaikkoja, perhekuntoutusta sekä vanhemmuuden arviointia. Toiminnan kehittyessä yrittäjät kuitenkin huomasivat, että liian moninainen toiminta ei kannattanut. Sen sijaan esiin nousi nuorten tarve saada tukea elämän haasteiden kohtaamisessa. Yrittäjät päättivät keskittyä jälkihuollon vahvistamiseen ja pyrkivät näin luomaan nuorille tukevammat mahdollisuudet selvitä elämästä. Perhekuntoutuksessa käytetty yksikkö muutettiin jälkihuollon tarpeisiin.

4.1 Viliskantin henkilökunta

Henkilökunta koostuu nais- ja miestyöntekijöistä, joilla on laaja-alainen sosiaali- ja terveydenhuoltoalan koulutus sekä kokemus. Lisäksi työryhmää täydentää kodinhengetär. Viliskantissa työskentelee yrittäjien lisäksi viisi vakituista työntekijää, joista yksi on sosionomi (AMK), kaksi lasten ja nuorten erityisohjaajia, yksi liikunnanohjaaja sekä yksi keittiö-/siivoustyöntekijä. Yrittäjillä on pitkä kokemus sosiaali- ja kasvatusalan työstä. (Viliskantti Oy)

Viliskantissa olevat nuoret saavat ammattitaitoisen henkilökunnan tukemana elää ikätasoaan vastaavaa elämää siihen kuuluvine velvollisuuksineen ja oike-

uksineen. Viliskantissa ovat käytössä perheterapeutin ja koulunkäyntiavustajan palvelut. Perheiden kanssa tehtävää yhteistyötä pidetään Viliskantissa ensiarvoisen tärkeänä, sillä lapsen hyvinvointi rakentuu siitä, että perhe hyväksyy sijoituksen ja sijoituspaikan. Työskentelyssä painotetaan perheen merkitystä lapsen identiteetin rakentumisessa. Jokainen nuori saa Viliskantissa omaohjaajan. (Viliskantti Oy.)

Erilaisten menetelmien ja välineiden käyttö sekä hyödyntäminen edellyttävät lastensuojeluyksikön työntekijöiltä metodiorientaatiota. Orientaatio koostuu työprosessin systemaattisten vaiheiden hallinnasta sekä ammatillisten toimintaperiaatteiden tiedostamisesta. Se on kykyä arvioida jatkuvasti, tukeeko toiminta lastenkasvatukselle asetettuja päämääriä. (Tanskanen & Timonen-Kallio 2009, 16.)

Viliskantin nuoret voidaan sijoittaa lastensuojeluun avohuollon tukitoimena tai huostaanotona. Yhteistyötä nuoren oman verkoston sekä viranomaisverkostojen kanssa pidetään tärkeänä. Nuorta tuetaan elämäntavoitteidensa laatimisessa, autetaan saamaan elämä takaisin hallintaan ja nuoren kasvulle tarjotaan turvalliset rajat. Viliskantti painottaa työssään vanhemmuuden haasteissa tukemista sekä lapsen ja perheen tilanteen selventämistä. Palveluja tarjotaan kunnille ja kaupungeille, etupäässä lähialueelle. Tämä helpottaa yhteistyötä nuorten (omien) verkostojen sekä vanhempien kanssa. Marraskuussa 2007 toimintansa aloittaneessa Viliskantissa henkilöstön ammattitaito ja osaaminen ovat toiminnan ydintekijöitä. Työnohjaus työyhteisössä aloitettiin jo lokakuussa 2007, jotta työyhteisö alkaisi ryhmäytyä ja muodostuisi täten tiiviiksi. Tavoitteena on työnohjaajan avulla saada olemassa olevat voimavarat moninaisesti käyttöön sekä suunnattua oikein. Viliskantin työntekijät ovat kokeneet työnohjauksen tarpeellisenä ja voimaannuttavana.

4.2 Viliskantin toimintaa ohjaavat lait

Lastensuojelulaki ja -asetukset sekä sosiaalityön eettiset periaatteet ovat toiminnan selkäranka. Viliskantti on lastensuojelulaitos, jossa toteutetaan sosiaalialan lastensuojelun asiantuntijuutta ja erityisosaamista edellyttävää sijoitettujen

lasten ja nuorten kokonaisvaltaista hoitoa, kuntoutusta ja kasvatusta. Lastensuojelulaitosten tehtävänä on eheyttää lapsen kehityksessä ja kasvussa tapahtuneita vaurioita sekä ohjata yksilön kasvua tasapainoiseksi ja itsenäisesti toimeentulevaksi aikuiseksi. (Länsi-Suomen lääninhallitus 2008, 4.)

Lastensuojelulaitoksia koskevat lastensuojelulain (417/2007) säännökset riippumatta siitä, onko kyseessä kunnan, kuntayhtymän vai yksityisen ylläpitämä laitos. Yksityisen lastensuojelulaitoksen perustamista ja toimintaa säätelee laki yksityisten sosiaalipalvelujen valvonnasta (603/1996). (Länsi-Suomen lääninhallitus 2008, 4.)

Lastensuojelulain 57 §:n mukaan lastensuojelulaitoksia, joissa pystytään järjestämään lapsen sijaishuoltoa ja laitoshuoltoa avohuollon tukitoimena, ovat koulukodit, lastenkodit sekä muut niihin rinnastettavat lastensuojelulaitokset. Lastensuojelulain 59 §:n mukaan lastensuojelulaitoksessa on yksi tai useampi asuinyksikkö. (Länsi-Suomen lääninhallitus 2008, 4.) Viliskantissa on yksi asuinyksikkö, jossa saadaan hoitaa enintään seitsemää lasta tai nuorta.

Lastensuojelulain 58 §:ssä säädetään, että laitoksessa on oltava riittävät ja asianmukaiset toimitilat sekä välineet ja tarpeellinen määrä sosiaalihuollon ammatillista henkilöstöä sekä muuta tarvittavaa henkilöstöä. Henkilöstöstä lastensuojelulain 60 §:ssä säädetään, että lastensuojelulaitoksessa tulee asuinyksikköä kohden olla lasten ja nuorten huoltoon sekä hoitoon nähden riittävä määrä sosiaalihuollon ammatillista ja muuta henkilöstöä. Johtajalla täytyy olla sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun lain 10 § 4 mom. mukainen kelpoisuus. (Länsi-Suomen lääninhallitus 2008, 4.)

Lastensuojelulaitosten toimintaa säätelevät seuraavat lait :

- Lastensuojelulaki 417/2007
- Sosiaalihuoltolaki 710/1982
- Laki yksityisten sosiaalipalvelujen valvonnasta 603/1996
- Laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta 361/1983
- Asetus yksityisten sosiaalipalvelujen valvonnasta 1208/1996
- SosTMA yksityisten sosiaalipalvelujen valvonnasta 1268/2005

- Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 272/2005
 - Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä 504/2002
 - Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000
 - Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 621/1999
 - Työterveyshuoltolaki 1383/2001
 - Työaikalaki 605/1996
 - Työturvallisuuslaki 738/2002
 - Henkilötietolaki 523/1999
- (Länsi-Suomen lääninhallitus, 2008, 4–5.)

Lisäksi toimintaa kehitettäessä on huomioitu seuraavia ohjeita:

- Lastensuojelulain kokonaisuudistustyöryhmän muistio. STM. Selvityksiä 25:2006.
 - Henkilötietolaki ja asiakastietojen käsittely yksityisessä sosiaalihuollossa.
 - Asiaa tietosuojasta 3/2008, 5.2.2008. Tietosuojavaltuutetun toimisto
 - Turvallinen lääkehoito. Valtakunnallinen opas lääkehoidon toteuttamisesta sosiaali- ja terveydenhuollossa. STM. Oppaita 2005:32
 - Etelä-Suomen lääninhallituksen julkaisu 1/2007. Pätevä vastuhenkilö - selkeät tehtävät, vastuu ja toimivaltasuhteet
 - Terveystietosuojelulain 13 §:n mukaisen ilmoitusmenettelyn soveltamisohje. STTV. 2007.
 - Yksityisten sosiaalipalvelujen toimintaedellytyksiä pohtineen työryhmän muistio (Sospa työryhmä). STM. 1998:17
- (Länsi-Suomen lääninhallitus 2008, 5.)

4.3 Lastensuojelulaki

Lastensuojelulain tarkoituksena on turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, erityiseen suojeluun sekä tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen. Lapsen oikeuksia ei voida turvata ainoastaan lastensuojelulain keinoin, tehtävän toteuttaminen koskee myös muuta lainsäädäntöä, muita viranomaisia sekä laajemmin koko yhteiskuntaa. Laki määrittelee lastensuojelun erittäin laajasti. Lasten ja nuorten hyvinvoinnin edistämiseen liittyvillä toimilla pyritään eh-

käisemään lastensuojelun tarvetta. Ehkäisevällä lastensuojelulla tarjotaan tukea ja apua jo varhaisessa vaiheessa, jolloin ongelmien syntymistä ja pahenemista voidaan vähentää. Neuvolalla, päivähoidolla ja koululla on tärkeä tehtävä ehkäisevän työn toteuttamisessa. (Sosiaaliportti.fi 2009.)

Toimeentulovaikeudet koettelevat vanhemmuutta ja parisuhdetta. Taloudellinen niukkuus saattaa vähentää vanhempien kykyä huolehtia lapsistaan. Suurilla perheillä, yksinhuoltajilla ja alle 3-vuotiaiden vanhemmilla on usein taloudellisia ongelmia. Lastensuojelutarpeen taustalla on nykyisin useammin vanhempien tai nuorten päihteiden väärinkäyttö. Se on näkyvin yksittäinen ongelmatekijä. Kasvatustaidot sekä lasten kasvua ja kehitystä tukevat asenteet eivät kaikissa perheissä toteudu parhaalla mahdollisella tavalla. Köyhille tai muutoin haavoittuville perheille on luotava edellytyksiä inhimillisen ja sosiaalisen pääoman kasvattamiseksi. Lasten ja perheiden tukemiseen tarvitaan laaja-alaista kansalaisten, hallintokuntien ja järjestöjen välistä yhteistyötä. Yhdistysten, järjestöjen ja vapaaehtoistyöntekijöiden tehtävänä ei ole paikata kuntien resurssipulaa, mutta järjestöjen panos ennaltaehkäisevässä työssä on perinteisesti ollut arvokas. (Taskinen 2007, 7-8).

4.4 Sijoitus avohuollon tukitoimena

Avohuollon keskeisenä tehtävänä on lapsen kasvuolojen kehittäminen sekä vanhemmuuden ja vanhempien kasvatuskyvyn tukeminen. Avohuollossa korostuu sosiaalityön ohjaava ja neuvova rooli. (Räty 2007, 201.) Avohuollon tukitoimena tapahtuva sijoitus on suunnitelmallinen tukitoimi, joka on rajattua ja tuen tarvetta arvioiva tai se voi olla myös kuntouttava jakso (Sosiaaliportti.fi 2008).

Avohuollon sijoituksen tulisi tapahtua ensisijaisesti siten, että lapsi sijoitetaan yhdessä huoltajansa tai muun hänen hoidostaan ja kasvatuksestaan vastaavan henkilön kanssa. Sijoitus voi tapahtua laitoksessa tai sitä voidaan järjestää perhehoidossa. Sijoitus voi kohdistua myös perheen aikuiselle annettavaan hoitoon, jonka avulla lapsi voi jatkaa yhdessä asumista vanhempansa kanssa. (Sosiaaliportti.fi 2008.)

Jos sijoitus on tarpeen, voidaan lapsi sijoittaa lyhytaikaisesti avohuollon tukitoimena perhehoitoon tai laitoshoitoon korkeintaan kolmeksi kuukaudeksi. Sijoituksen tarpeita ovat lapsen tuen tarpeen arviointi, lapsen kuntouttaminen sekä lapsen huolenpidon järjestäminen väliaikaisesti huoltajan tai muun hoidosta ja kasvatuksesta vastaavan henkilön sairauden tai muun vastaavan syyn vuoksi. (Sosiaaliportti.fi 2008.)

Sijoitukseen vaaditaan 12 vuotta täyttäneen lapsen ja lapsen huoltajan suostumus. Avohuollon tukitoimena tapahtuvan sijoituksen yhteydessä lapsen huolto ja lapsen asioista päättäminen säilyvät kokonaan huoltajilla. Huoltajalla on oikeus päättää lapsensa kasvatuksesta, hoidosta, asuinpaikasta sekä muista henkilökohtaisista asioista. Avohuollon sijoitukseen tukitoimena ei voida ryhtyä, tai sitä ei voida jatkaa, mikäli huoltaja ei anna suostumastaan tai kieltää sijoituksen järjestämisen. (Sosiaaliportti.fi 2008.) Avohuollon sijoitus perustuu aina vapaaehtoisuuteen ja keskeytyy heti, jos 12 vuotta täyttänyt lapsi tai lapsen kanssa asuva huoltaja peruuttaa suostumuksensa (Gottberg 2008, 9). Avohuollon sijoituksen tukitoimena tapahtuvan sijoituksen aikana lapsen ja hänen huoltajansa välistä yhteydenpitoa ei voida rajoittaa eikä rajoitustoimenpiteitä käyttää. Jos lapsella on useampi kuin yksi huoltaja eikä heitä kaikkia voida kuulla matkan, sairauden tai muun syyn vuoksi tai mikäli huoltajat eivät pääse sijoittamisesta yhteispäätökseen, voidaan lapsi sijoittaa sen huoltajan suostumuksella, jonka luona lapsi asuu tai jonka kanssa lapsi tulee sijoituksen aikana asumaan ja jos sijoituksen katsotaan oleva lapsen edun mukainen. (Sosiaaliportti.fi 2008.)

Säännöksen mukaan lapsi voidaan sijoittaa turvakotiin toisen vanhempansa kanssa, vaikka toinen lapsen vanhemmista vastustaisikin lapsen sijoitusta. Säännöksellä varmistetaan lapsen edun toteutuminen myös siinä tilanteessa, että lapsen vanhemmat asuvat erillään. Jos 12 vuotta täyttänyt lapsi vaatii itse avohuollon sijoitusta, mutta hänen huoltajansa vastustaa sitä, tällöin on arvioitava edellytykset edunvalvojan määräämiseksi. Viimeisenä vaihtoehtona arvioidaan huostaanoton edellytysten täyttyminen. Ensisijaisesti tulisi kuitenkin pyrkiä ratkaisemaan lapsen ja hänen huoltajansa välinen mahdollinen ristiriitatilanne sosiaalityön keinoin. (Sosiaaliportti.fi 2008.)

Lasta ei voida sijoittaa avohuollon tukitoimena, jos edellytykset huostaanottoon täyttyvät. Lasta ei voida myöskään sijoittaa toistuvasti avohuollon tukitoimena, ellei lapsen etu välttämättä vaadi lyhytaikaisen sijoituksen uusimista. Vanhemmista tai huoltajista johtuvista syistä lapsen sijoittamista avohuollon tukitoimena ei tule käyttää pitkäaikaisesti. Mikäli kodin ulkopuolista sijoitusta harkittaessa lapsen paluu kotiin yli kuuden kuukauden jälkeen on todennäköistä, tulee selvittää, täyttyvätkö huostaanoton edellytykset ja lapselle on tarvittaessa järjestettävä sijaishuolto. (Sosiaaliportti.fi 2008.)

Rajattu ja suunnitelmallinen sijoitus avohuollon tukitoimena

Avohuollon sijoitusta koskevassa päätöksessä on aina määriteltävä sijoituksen tarkoitus ja tavoitteet sekä sen kesto (Gottberg 2008, 9). Tämä tehdään ensisijaisesti asiakassuunnitelmassa, joka määritellään yhdessä asiakkaiden kanssa. Suunnitelma sisältää sijoituksen tavoitteet, arvioidun keston sekä tapausajankohdan, jolloin sijoituksen tavoitteiden toteutumista arvioidaan. Lähtökohtana avohuollon tukitoimessa on lapsen ja perheen kuntoutuminen, jolloin pitempiaikaista sijoitusta kodin ulkopuolelle ei tarvitse tehdä. Jos lapsen kodin ulkopuolisen sijoituksen tarve jatkuu enemmän kuin kolme kuukautta, on sijoituksen jatkamisen edellytykset ja sen vaihtoehdot, kuten sijaishuollon tarve, selvitettävä. Jos avohuollon sijoitus jatkuu yhä kolmen kuukauden jälkeen, tulee tilanne arvioida uudelleen. (Sosiaaliportti.fi 2008.)

Lapselle tulee turvata ihmissuhteiden pysyvyys, eikä häntä tule siirtää toistuvasti kodin ja sijoituspaikan välillä. Sijoitusta avohuollon tukitoimena ei saada käyttää huostaanoton korvikkeena. Sijoituksen aikana tulee perhettä kuntouttaa ja tarjota heille ratkaisuja siten, että lapsi voi palata kotiin mahdollisimman pian. Avohuollon sijoitusta voidaan käyttää perheen lyhytaikaisissa kriiseissä kuten avioerossa ja murrosiän vaikeuksissa. Myös pitkäaikaisten ongelmien, kuten vanhemmuuteen liittyvien kysymysten, mielenterveysongelmien tai päihteiden väärinkäytön selvittämisessä voidaan avohuollon sijoitusta käyttää tukena. (Sosiaaliportti.fi 2008.)

Avohuollon ensisijaisuus korostuu lastensuojelulaissa. Mikäli lapsen ongelmiin voidaan vastata riittävällä tavalla avohuollon tukitoimin, on niitä järjestettävä. Poikkeustilanteissa, erityisesti täysi-ikäisyyttä lähestyvien lasten osalta, avohuollon sijoitus voi olla hyvä ratkaisu. Tällöin yksin lapseen kohdistunut sijoitus voi kestoaltaan olla pidempi. Jos sijoitus on kohdistunut yksin lapseen ja mikäli sijoitus kestää yhtäjaksoisesti vähintään puoli vuotta, on lapsella oikeus jälkihuoltoon. (Sosiaaliportti.fi 2008.) Avohuollon sijoitusta lopetettaessa ja lasta kotiutettaessa palaa lapsi sen huoltajan luokse, joka on oikeutettu päättämään lapsen asuinpaikasta (Räty 2007, 214).

4.5 Huostaanotto

Lastensuojelutyön viimeisin keino turvata lapsen kasvu ja kehitys on huostaanotto. Huostaanotto on toimenpide, jossa puututaan perustuslaissa säädettyihin lapsen oikeuksiin sekä toisaalta Euroopan ihmisoikeussopimuksen takaamaan perheen itsemääräämisoikeuteen. Huostaanotto on oikeusturvakysymys niin lapsen, perheen kuin työntekijöidenkin kannalta. Mikäli kodin olosuhteet tai lapsen oma käyttäytyminen uhkaavat vaarantaa lapsen terveyttä tai kehitystä, on silloin turvauduttava vain huostaanottoon tai sijaishuoltoon. Huostaanottoon ja sijaishuollon järjestämiseen voidaan ryhtyä vain, jos avohuollon tukitoimet eivät ole mahdollisia, sopivia tai ne ovat osoittautuneet riittämättömiksi. (Sosiaaliportti.fi 2010a.) Huostaanoton perusteeksi on aina hankittava näyttöä, kerättävä faktamateriaalia sekä tehtävä riittävää selvitystä, joka perustuu todellisiin materiaaleihin tai havaintoihin ja joka on jälkikäteen todennettavissa (Räty 2007, 231).

Huostaanottotilanteissa neuvotellaan tiivisti sekä lapsen että hänen vanhempiansa ja huoltajien kanssa. Kaikessa lastensuojelutyössä pyritään hyvään yhteistyöhön perheen kanssa, niin myös huostaanottovaiheessa. Huostaanottotarpeen arvioimiseksi voidaan pyytää lausuntoja lapsen tai nuoren kasvun ja kehityksen asiantuntijoilta neuvolasta, päivähoidosta, koulusta tai terveydenhuollosta. Sosiaalityöntekijällä on oikeus saada apua muilta viranomaisilta ja asiantuntijoilta. (Sosiaaliportti.fi 2010a.)

Huostaanoton edellytykset on arvioitava vanhempien sekä huoltajien ja ennen kaikkea lapsen kannalta. Lapsen kannalta on varmistuttava siitä, että huostaanotto on vaihtoehto, joka turvaa parhaiten lapsen kehityksen. Sijaishuollon on oltava lapsen nykytilanteeseen nähden parempi vaihtoehto ja vastattava lapsen edun mukaisella tavalla hänen yksilölliseen hoidon ja huolenpidon tarpeeseensa. Vanhempien kannalta tulee varmistua, että kaikki mahdollinen perheen tukemiseksi on tehty. Arvioinnin tulee olla lapsilähtöistä ja sen tulee tapahtua lapsen näkökulmasta. Hyvässä huostaanotossa sekä lapsen että vanhempien toivomukset, kulttuuritaustat ja mielipiteet on otettu huomioon. (Sosiaaliportti.fi2010a.)

Työntekijälle huostaanotto on erittäin vaativa tehtävä. Työntekijä tarvitsee ammattitaitoa, resursseja ja rohkeutta puuttua perheen vaikeaan tilanteeseen. Ammattitaitoisella työntekijällä tulee olla säännöllinen työnohjaus ja mahdollisuus juridiseen konsultaatioon. Työntekijän tulee tehdä työtä yhdessä työparin kanssa. Työntekijällä tulee olla mahdollisuus saada tukea työryhmältä tai tiimiltä, jossa on oman alan kokemukseen perustuvaa osaamista huostaanotoista. Esimiehen tuki on lastensuojelutyössä tärkeä. (Sosiaaliportti.fi 2010a.)

Velvollisuus ryhtyä huostaanottoon

Ennen huostaanottoon ryhtymistä tulee lapsen ja perheen tilannetta arvioida monipuolisesti. Lastensuojelussa huostaanoton perusteet on jaettu kahteen ryhmään: lapsen kasvuolosuhteissa oleviin puutteisiin ja lapsen omaan käyttäytymiseen. (Räty 2007, 228.) Huostaanoton perusteiden lisäksi myös laissa mainittujen edellytysten on täytyttävä, ennen kuin huostaanottoon voidaan ryhtyä. Mikäli puutteet lapsen huolenpidossa tai muut kasvuolosuhteet vakavasti uhkaavat vaarantaa lapsen kehitystä tai terveyttä, on lapsi otettava sosiaalihuollosta vastaavan toimielimen huostaan ja sijaishuolto järjestettävä. Huostaanotto ja sijaishuolto tulee järjestää myös tilanteessa, jossa lapsi vaarantaa omaa terveyttään tai kehitystään käyttämällä päihteitä, tekemällä muun kuin vähäisenä pidettävän rikoksen tai vaarantaa kehityksensä tai terveytensä muulla vastaavalla käyttäytymisellä. (Sosiaaliportti.fi 2010a.)

Huostaanottoon ja sijaishuollon järjestämiseen voidaan kuitenkin ryhtyä vain, jos avohuollon toimenpiteet eivät ole lapsen edun mukaisen huolenpidon toteuttamiseksi sopivia, mahdollisia tai ne ovat osoittautuneet riittämättömiksi ja sijaishuolto arvioidaan lapsen edun mukaiseksi. Päätös huostaanotosta voidaan tehdä vain, mikäli kaikki nämä edellytykset ovat samanaikaisesti olemassa. Esimerkiksi lapsen käyttäytyminen tai puutteellinen lapsen huolenpito eivät yksinään ole pätevä syy huostaanottoon. Lapsen yksittäiset oireet eivät ole ratkaisevia arvioitaessa huostaanoton edellytyksiä, vaan arvioinnissa tulee ottaa huomioon lapsen kokonaisvaltainen huollon tarve. Laki edellyttää, että huostaanoton valmistelee lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä työparin kanssa. Parina voi olla sosiaalityöntekijä tai muu lastensuojeluun perehtynyt työntekijä. (Sosiaaliportti.fi 2010a.)

4.6 Jälkihuolto

Jälkihuolto tulee järjestää sijaishuollon päättymisen jälkeen tai avohuollon tukitoimena tapahtuneen, vähintään puoli vuotta kestäneen sijoituksen päättymisen jälkeen ja kohdistunut yksin lapseen. Nuorelle voidaan järjestää jälkihuoltoa, vaikka häntä ei aiemmin olisi sijoitettu kodin ulkopuolelle tai sijoitus olisi kestänyt vähemmän kuin puoli vuotta. Tässä tilanteessa nuorta voidaan tukea itsenäistymisessä, vaikka ehdotonta jälkihuoltovastuuta ei olisikaan. Yleensä jälkihuolto toteutetaan tukemalla sijaishuollossa ollutta nuorta, hänen vanhempiaan ja huoltajiaan sekä henkilöä, jonka hoidossa ja kasvatuksessa lapsi tai nuori on. Sosiaalityöntekijän on huolehdittava, että lapselle laaditaan asianmukainen jälkihuoltosuunnitelma. (Sosiaaliportti.fi 2010b.) Jälkihuoltosuunnitelmaan kirjataan jälkihuollon tarkoitus ja tavoitteet. Suunnitelmaan on kirjattava myös avun ja tuen järjestäminen lapsen tai nuoren vanhemmille tai huoltajille. (Räty 2007, 187.)

Jälkihuollon palvelut rakennetaan suunnitelmallisesti lapsen tai nuoren yksilöllisten tarpeiden mukaan yhdessä viranomaisten kanssa. Jälkihuollossa olevan nuoren subjektiivisia oikeuksia ovat toimeentulon ja asumisen järjestäminen. Muita jälkihuollon palveluita ovat psykososiaalinen tuki, apu nuoren voimavarojen löytämiseksi ja tulevaisuuden suunnittelemiseksi sekä apu asunnon hank-

kimiseen. Jälkihuollossa nuorta tuetaan myös koulunkäynnin ja opintojen aloittamisessa ja niissä suoriutumisessa sekä työllistymisessä, harjoittelussa ja harrastuksissa. Lisäksi jälkihuolto tarjoaa taloudellista tukea nuoren asumiseen, koulutukseen ja muihin itsenäistymiseen liittyviin menoihin ja ohjaa nuorta rahan käytössä. (Sosiaaliportti.fi 2010b.)

Jälkihuollon tarkoituksena on myös antaa nuorelle aikuisen tuki sijoituksen jälkeen. Lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän tehtävänä on yhdessä lapsen tai nuoren sekä hänen verkostonsa kanssa rakentaa nuoren tarpeita vastaava ja parhaalla tavalla tukeva palvelukokonaisuus, joka kirjataan jälkihuolto-suunnitelmaksi. Jälkihuoltosuunnitelmaan kirjataan jälkihuollon tavoitteet ja tarkoitus. Jälkihuoltoa toteutetaan samoin periaattein kuin nuorelle aiemmin tehtyä asiakassuunnitelmaa, joka on sijaishuollon aikana toiminut arvioinnin ja suunnittelun välineenä. (Sosiaaliportti.fi 2010b.)

Jälkihuollon päättyminen

Velvollisuus jälkihuollon järjestämisestä päättyy nuoren täyttäessä 21 vuotta tai viiden vuoden päästä siitä, kun lapsi on ollut lastensuojelun asiakkaana. Jälkihuolto voi päättyä aikaisemminkin, mikäli jälkihuollolle ei katsota olevan tarvetta. (Räty 2007, 394.) Itsenäistyvää nuorta ei saa jättää ilman tukea tämän jälkeenkään vaan sosiaalityöntekijän on ohjattava nuori tarvittaessa käyttämään muita kunnan järjestämiä yleisiä palveluita, etuusjärjestelmiä ja tukitoimia. Jos jälkihuoltoa ei järjestetä, on siitä tehtävä erillinen valituskelpoinen päätös. Nuorelle jälkihuolto on vapaaehtoista ja kieltäytyessään jälkihuollosta on hänellä siihen oikeus kuitenkin 21 ikävuoteen saakka. (Sosiaaliportti.fi 2010b.)

Itsenäistymisvarat nuorelle

Avohuollon tukitoimena, huostaan otettuna tai jälkihuoltona sijoitetulle nuorelle tulee varata hänen itsenäistymistään varten kuukausittain rahamäärä, joka on vähintään 40 prosenttia hänelle kuuluvista, sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista annetun lain 14 §:ssä säädetyistä tuloista, korvauksista tai saamisista. Lapsilisää ei oteta huomioon määrää laskettaessa. (Sosiaaliportti.fi 2010b.) Lapsen saamat kertaluontoiset varat, kuten perintö tai henkivakuutus-

korvaukset, eivät ole käytettävissä itsenäistymisvaroina eivätkä lapselle annetun hoidon korvaamiseen. (Gottberg 2007, 20)

Jos lapsella tai nuorella ei ole sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista annetun lain 14§:n mukaisia tuloja, korvauksia tai saamia, tai jos ne ovat riittämättömät, on sosiaalihuollosta vastaavan toimielimen tuettava itsenäistyvää nuorta koulutukseen, asumiseen ja muuhun itsenäistymisen liittyvissä tarpeellisissa menoissa sijoituksen päättyessä. Sosiaalihuollosta vastaavalla toimielimellä on oikeus päättää, milloin itsenäistymisvarat maksetaan. Itsenäistymisvarat on annettava lapselle tai itsenäistymässä olevalle nuorelle jälkihuollon päättyessä tai lapsen tai nuoren itsenäistymisen tukemiseen tai turvaamiseen liittyvästä erityisestä syystä. Itsenäistymisvarat on kuitenkin annettava nuorelle viimeistään nuoren täyttäessä 21 vuotta. Varojen luovuttaminen edellyttää ohjausta ja tukea itsenäistymisvarojen käytön suunnittelussa. (Sosiaaliportti.fi 2010b.)

4.7 Lastensuojelutarpeen selvitys

Lastensuojelutarpeen selvitys on tehtävä viipymättä ja sen on valmistuttava viimeistään kolmen kuukauden kuluttua asian vireille tulosta. Selvityksen ei tulisi kestää näinkään pitkään. Poikkeuksia ovat esim. erilaisten asiantuntijalausuntojen vaatimat ajat. Kun selvitys on valmistunut, on huoltajalle ja lapselle ilmoitettava lastensuojelun asiakkuuden jatkumisesta tai päättymisestä. Asiakkuus päättyy, mikäli selvitys ei anna aihetta jatkaa lastensuojelutoimenpiteitä. Päättymisestä riittää pelkkä suullinen ilmoitus, mutta asiakkaan pyynnöstä se on toimitettava kirjallisessa muodossa. (Gottberg 2008.)

Selvityksessä arvioidaan lapsen kasvuolot, perheen mahdollisuudet huolehtia lapsen huollosta ja kasvatuksesta sekä tarkastellaan eri lastensuojelutoimien tarvetta. Tarvittaessa otetaan yhteyttä lapsen lähipiiriin sekä asiantuntijoihin ja yhteistyökumppaneihin asiakaslain 16 ja 17 §:ssä säädetyin tavoin. Jos lastensuojeluilmoituksen tekee yksityinen henkilö, ei ilmoitus oikeuta häntä saamaan tietoja toimista, joihin ilmoituksen perusteella on ryhdytty. Mikäli ilmoituksen tekijä on viranomainen, tulee lastensuojelun ottaen huomioon sosiaalihuollon asiakaslain (812/2000) 17 § ja harkita, mitä tietoa ilmoittajalle voidaan antaa

yhteistyötilanteessa, jos lapsen huoltaja ei suostu tietojen antamiseen. (Gottberg 2008.)

Selvityksestä vastaavan sosiaalityöntekijän tulee tehdä kirjallinen yhteenveto, josta selviää, mitä menetelmiä on käytetty ja mitä havaintoja on tehty. Yhteenvedosta on käytävä ilmi, millaisena lapsi, huoltajat ja muut tahot näkevät lapsen tilanteen ja mikä on lapsen asioita hoitavan sosiaalityöntekijän kanta siitä, täytäkö asiakassuhde lastensuojelulaissa määritellyt asiakassuhteen kriteerit. Sosiaalityöntekijän tulee tutustua kaikkiin lasta koskeviin suunnitelmiin. Mikäli asiakkuus jatkuu, seuraavaksi laaditaan asiakassuunnitelma. Asiakkuuden päättyessä lapsi voidaan tarvittaessa ohjata saamaan tukea jonkin muun palvelun piiristä. (Gottberg 2008.)

5 PEREHDYTYSMATERIAALIN KOOSTAMINEN OPINNÄYTETYÖNÄ

Opinnäytetyöraportti on prosessikuvaus lastensuojeluyksikkö Viliskantin perehdytysmateriaalin koostamisesta. Tuotokset ovat omien resurssien ja Viliskantti Oy:n tarpeiden mukaisesti tuotettuja.

5.1 Opinnäytetyön prosessi ja tavoitteet

Tässä opinnäytetyössä tarkoituksena oli tuottaa apuvälineitä perehdyttämiseen. Työn tuotoksina syntyivät perehdyttämiskansio ja -suunnitelma, internetsivut, esite sekä raportointiosuus.

Tavoitteenani oli tuottaa mahdollisimman kattava, selkeä, informoiva ja persoonallinen perehdytyskansio, josta löytyy tietoa sekä lastensuojelutyöhön liittyvistä erityispiirteistä että työntekijän motivaatiota, ammatillisuutta ja työhyvinvointia edistävästä asioista. Toivon, että Viliskantin työntekijät kokevat perehdytyskansion positiivisena välineenä uuden oppimiseksi. Kansion tarkoituksena ei kuitenkaan ole antaa vastauksia kaikkiin kysymyksiin eikä korvata koko perehdyttämisprosessia. Perehdytysuunnitelma auttaa perehdyttäjää sekä perehdytettävää muistamaan, mitä ja milloin perehdytetään. Internetsivujen suunnittelu ja

toteutus puolestaan auttavat tuomaan Viliskantin palveluita esille nykytekniikan avulla. Yritykselle on nykyisin elintärkeää näkyä ja esitellä toimintaansa internetissä.

Olen työskennellyt Viliskantissa kesäisin opintojeni lomassa. Keväällä 2009 sain idean tehdä Viliskantille perehdyttämiskansion sekä ajanmukaiset nettisivut, jotka olisivat osa opinnäytetyötäni. Esittelin ideani yrittäjille, jotka näyttivät heti vihreää valoa toiminnalliselle opinnäytetyölle. Tuotoksista on hyötyä koko työyhteisölle, ja työlle oli selvästi tarvetta Viliskantissa. Saatuani luvan opinnäytetyöni toiminnalliseen toteuttamiseen, aloin välittömästi pitää tutkimuspäiväkirjaa, joka on auttanut reflektoida omia ajatuksiani. Vilkan ja Airaksisen (2008, 57) mukaan toiminnallisessa opinnäytetyössä tutkimuskäytäntöjä käytetään väljemässä merkityksessä kuin tutkimuksellisissa opinnäytetyöissä.

Opinnäytetyöraportissa määrittelen yleisesti Viliskantin toimintaa sekä lastensuojelulakia niiltä osin, jotka nousivat useasti esiin työskennellessäni Viliskantissa. Lisäksi käsittelem raportissa työhyvinvointia ja perehdyttämistä sosiaalialalla. Työpaikan työviihtyvyydellä ja ilmapiirillä on huomattu olevan paljon vaikutusta siihen, kuinka työntekijät jaksavat työssään.

5.2 Osallistuva havainnointi ja eettisyys

Haastattelun ja kyselyn avulla saadaan selville, mitä henkilöt ajattelevat tai uskovat. Tulokset kertovat, miten tutkittavat havainnoivat ympäristön tapahtumia, mutta ne eivät kerro, mitä todella tapahtuu. Observaation eli havainnon avulla voidaan todeta toimivatko ihmiset niin kuin he sanovat toimivansa. Havainnoinnin etu on, että sen avulla voidaan saada välitöntä ja suoraa tietoa yksilöiden, ryhmien tai organisaatioiden toiminnasta ja käyttäytymisestä. Se on todellista real word -tutkimista. Havainnointi on menetelmä, jonka avulla voidaan kerätä mielenkiintoista ja monipuolista aineistoa. (Hirsjärvi ym. 2004, 201–203.)

Havainnoinnissa voidaan käyttää useita menetelmiä, ja niitä voidaan kuvata jatkumolla. Ensimmäinen jatkumo kuvaa, miten formaalia havainnointi on. Havainnointi voi olla systemaattista ja tarkasti jäsenneltyä tai se voi olla vapaata ja

luonnolliseen toimintaan mukautunutta. Toinen jatkumo puolestaan kuvaa sitä, millainen on havainnoitsijan rooli tilanteessa. Havainnoija voi olla tarkkailtavan ryhmän jäsen tai hän voi olla ulkopuolinen. (Hirsjärvi ym. 2004, 203.)

Havainnoinnin lajeja ovat systemaattinen havainnointi ja osallistuva havainnointi. Systemaattinen havainnointi on systemaattista ja jäseneltyä havainnointia, jossa havainnoitsija on ulkopuolinen toimija. Osallistuva havainnointi on vapaasti tilanteessa muotoutuvaa tarkkailua ja havainnoitsija osallistuu ryhmän toimintaan. (Hirsjärvi ym. 2004, 203.) Osallistuvassa havainnoinnissa on yleistä, että tutkija osallistuu tutkittavien ehdoilla heidän toimintaansa. Usein tutkija pyrkii pääsemään havainnoitavan ryhmän jäseneksi ja jakamaan elämäkokemuksia ryhmän jäsenten kanssa. Tällöin tutkija astuu tutkittavien symboliseen maailmaan. (Hirsjärvi ym. 2004, 205.)

Osallistumisen aste voi vaihdella täydellisestä osallistumisesta havainnoijana osallistumiseen. Täydellisessä osallistumisessa tutkija pyrkii osaksi ryhmää, joka voi aiheuttaa ongelmia. Ongelmat ovat usein eettisiä, kuten kuinka kertoa tutkimuksesta ja sen tarkoituksesta itse tutkittaville, mikäli ryhmä ei todennäköisesti ole halukas osallistumaan tutkimukseen. Tilanne on tutkijalle ristiriitainen, sillä toisaalta hänen tulisi toimia aidosti, mutta toisaalta hän on ryhmässä kerätäkseen tietoa tieteellisiin tarkoituksiin. (Hirsjärvi ym. 2004, 206.)

Vaihtoehtona täydelliseen osallistumiseen on tutkimus, jossa tutkittaville tehdään heti selväksi, että havainnoija on ryhmässä havaintojen tekijä. Kun asia on julkistettu, havainnoija pyrkii rakentamaan hyvät suhteet tutkittaviinsa. Käytännössä tämä tarkoittaa, että havainnoija osallistuu ryhmän elämään, mutta hän esittää tutkittaville myös kysymyksiä. Havainnointi voi kohdistua joko rajattuihin kohteisiin tai pyrkimyksenä voi olla kokonaisvaltainen kuva tutkittavien elämästä. (Hirsjärvi ym. 2004, 203.)

Eettisyys

Lähes kaikki ihmisen toiminta perustuu omaan eettisyyteen ja moraaliin, omiin normeihin ja arvoihin sekä uskomuksiin ja periaatteisiin. Kaiken ihmisten hyväk-

si tai auttamiseksi tehtävän työn onnistuminen edellyttää myös tekijöiltään eettisyyttä. (Partanen, 2005, 11.) Opinnäytetyössäni ei julkaista Viliskantin yksityisiä tietoja. Liitän raporttiini perehdyttämiskansion sisällysluettelon, josta käy ilmi, mitä se sisältää. Yksityisyyden kunnioittamiseksi myöskään työntekijöiden ja yrittäjien henkilöllisyydet eivät käy työstäni ilmi. Talentian etiikkaoppaassa yksityisyyttä käsitellään seuraavasti: *Ammattilaisen tulee kunnioittaa asiakassuhteen luottamuksellisuutta ja varjella asiakkaansa yksityisyyttä noudattamalla työtään sääteleviä salassapitosäännöksiä* (Talentia ry 2005, 8).

5.3 Perehdytyskansio

Aloitin perehdyttämiskansion suunnittelun havainnoimalla koko työyhteisön tarpeita, ja tiedustelemalla, mitä työyhteisö toivoo perehdyttämiskansion sisältävän. Prosessin alkuvaiheessa havainnoin, mitä tietoa työntekijät tarvitsevat, jotta työnteko olisi helpompaa ja saavutettaisiin sellaiset säännöt ja rajat, jotka koskisivat niin työntekijöitä kuin nuoriakin. Materiaalia kansioon löytyi paljon, mutta tiedon rajaaminen muodostui vaikeaksi, sillä minulla ei ollut aiempaa mallia, jota olisin voinut päivittää. Minun tuli koota kokonaan uusi kansio.

Aluksi tutustuin eri lastensuojeluyksiköiden perehdyttämiskansioihin ja lisäksi kartoitin Imatralla toimivat, nuorille suunnatut nuorten palvelut. Näiden tietojen avulla minun oli helpompi lähteä työstämään Viliskantille tarpeisiinsa soveltuvaa kansiota. Kansio sisältää Viliskanti Oy:n esittelyn, toiminta-ajatuksen sekä henkilöstöosuuden, lastensuojelulaki osuuden, Viliskantin säännöt nuorille sekä ohjeet tilanteisiin, joissa nuori käyttäytyy erityisellä tavalla. Tiedot Imatralla toimivista nuorten palveluista on koottu kansion helppisivuille, joilta löytyvät sekä palvelujen esittelyt että palvelujentarjoajien yhteystiedot. Perehdyttämiskansion sisällysluettelo löytyy tämän raportin litteistä. (Liite 1) Oman kokemukseni mukaan työpaikoilla opetetaan konkreettisesti vain itse työ, mutta työtä ohjaavat lait ja arvot sekä yrityksen perusrakenne jäävät usein selvittämättä. Perehdyttämiskansio on hyvä väline tutustua itsenäisesti näihin asioihin aina silloin kun siihen on tilaisuus.

Aloitin kansion kokoamisen suunnitelmallisesti sisällysluetteloita apuna käyttäen. Hankin tietoa internetistä, kirjoista sekä Viliskantin työntekijöiltä. Kansion koostamista helpottivat minulle jo tutut käytännöt, jotka muotoilin kirjalliseen muotoon. Kansiossa ei tarkoituksellisesti ole sivunumeroita, jotta sitä voidaan tarvittaessa päivittää. Kansio löytyy myös sähköisessä muodossa. Koska yrityksellä on jo ennestään työehtosopimus-, menetelmä- ja jälkihuoltokansiot, käsittelen näitä asioita kansiossa vähäisesti. Perehdytyskansio on osa Viliskantille luotavaa, Laadunhallintaa sosiaali- ja terveydenhuollossa -suunnitelmaa, jota jo työstetään opinnäytetyönä.

5.4 Internetsivut ja esite

Internetsivujen konseptin suunnittelun aloitin kesällä 2009, jolloin määrittelin sivuston tavoitteet. Internetsivujen tarkoitus on palvella sekä yritystä että yrityksen asiakkaita. Illat vietin tutustumalla sosiaali- ja terveysalan eri yritysten internetsivuihin Google-haun avulla. Pian aloin hahmottaa, mitä tietoa yrityksestä tarvitaan, jotta toimivat ja ajanmukaiset internetsivut voidaan toteuttaa. Suunnittelin Viliskantille logon yhdessä toisen Viliskantin työntekijän kanssa. Logo muistuttaa hieman perhosta tai purjelaivaa, joka muodostuu Isosta V kirjaimesta. Yrittäjien hyväksytyä logon kävimme yhdessä läpi, mitä sivustoilla tulisi olla. Yhteystiedot haluttiin sivuilla selkeästi esiin, ja muina toivomuksina esiin nousivat yrityksen perustasolla palvelun idea, sisältö ja toiminta. Tämän jälkeen esitin heille konseptin, josta kävi ilmi, mitä kullakin sivulla esitetään ja mitä toimintoja käyttäjälle tarjotaan.

Seuraavaksi suunnittelin sivustolle rakenteen, jonka jälkeen yrittäjät muokkasivat tekstit sellaiseen muotoon, jotta ne antavat yrityksestä oikean ja toivotun kuvan. Rakenteen ja tekstien hahmotuttua, pidimme suunnittelutapaamisen IT-Kataja -nimisen yrittäjän kanssa. Yhdessä pohdimme kuinka sisältö esitetään, mihin kohtaan sivua tulee kuvia ja tekstiä sekä mitä sisältöä etu- ja jatkosivuille tulisi laittaa. Internetsivuja suunniteltaessa tärkeintä oli tuottaa helppokäyttöiset ja käyttäjäystävälliset sivut.

Visuaalisen suunnittelun aloitin määrittelemällä sivustolle ulkoasun. Lähtökoh- tana huomioin palvelun kohderyhmän, sillä visuaalinen ilme vaikuttaa palvelun selkeyteen. Tavoitteenani oli luoda eri elementeistä elegantti, yksikertainen ja kokonaisuutena toimiva rakenne. Lähdin luomaan visuaalista ilmettä miettimällä värimaailmaa, jota sivustoilla käytetään. Minun tuli huomioida eri väriyhdistelmi- en yhteensopivuus sekä se, että yritys ei luo mielikuvaa jostain toisesta yrityk- sestä. Lähtökohdaksi otin Viliskantin talon värin, joka on kaunis vaalean sininen. Värimaailmaan tutustuin paikallisessa sisustusalan yrityksessä, josta sain useita vaihtoehtoja värivalinnoilleni. Seuraavaksi havainnoin yrittäjien sekä muiden työntekijöiden ajatuksia tekemistäni värivalinnoista. Oikean värimaailman löyty- minen sujui odotettua nopeammin, ja nyt yrityksen internetsivuston ulkoasu seu- raava yrityksen muuta yleisilmettä.

Viliskantti Oy:lle on jo toiminnan alussa rekisteröity oma domain-nimi, joka on www.viliskantti.fi. Internetsivuston etusivu on liitteenä tässä opinnäytetyörapor- tissa (Liite 2). Yhteistyö IT-Katajan kanssa sujui joustavasti ja pysyi aikataulus- sa. Internetsivujen toteutuksessa huomioimme eettisyyden. Jouduimme esimer- kiksi tarkasti miettimään, mitä kuvia laitamme galleriaan, jotta emme rikko ke- nenkään yksityisyyden suojaa. Sivuilla ei myöskään julkaista työntekijöiden ni- miä työturvallisuuden ja yksityisyyden vuoksi. Internetsivun etusivulla käytimme Tommy Tabermanin runoa, johon Viliskantti Oy sai luvan Tabermanilta henkilö- kohtaisesti. IT-Kataja julkaisi ja toteutti selainriippumattoman ja hakukoneystä- vällisen sivuston eri tiedostoja käyttäen. IT-Kataja päivittää sivuja jatkossa tar- vittaessa, jotta käyttäjät saavat viimeisintä tietoa ja palaavat sivustolle uudes- taan. Hyödynsin internetsivujen teemaa myös Viliskantille suunnittelemani esitteessä. Esitteen voi ladata helposti ja nopeasti pdf-muodossa Viliskantin internetsivuilta.

5.5 Perehdyttämissuunnitelma

Suunnitelmallisuus, jatkuvuus, dokumentointi ja huolellinen valmistautuminen ovat hyvän perehdytyksen perusta. Arviointi ja seuranta kuuluvat aina suunni- telmaan. (Penttinen & Mäntynen 2009.2.) Perehdytysuunnitelma helpottaa pe- rehdyttämiskokonaisuuden hahmottamista, sillä perehdyttäminen voi jäädä

puutteelliseksi, jos käsitykset uuden työntekijän valmiuksista ovat väärät. Myös osaamisen kartoittaminen kuuluu perehdytyksen suunnitteluun, jotta perehdyttämisen painottaminen voidaan kohdentaa oikeille osa-alueille. (Kjelin & Kuusisto 2003, 242.)

Uusia asioita tulee perehdyttävälle paljon. On hyvä muistaa, että perehtyminen on osa uutta työtehtävää, jolle on varattava riittävästi aikaa. Perehdyttämisellä voidaan pyrkiä myös muuttamaan työntekijän rooli nopeasti perehdyttävästä aktiiviseksi perehtyjäksi. Tällöin uusi työntekijä alkaa toimia alkuvaiheen jälkeen yhä aktiivisemmin sekä etsii ja opettelee tietoa myös omaaloitteisesti. (Honkaniemi, Junnila, Ollila, Poskiparta, Rintala-Rasmus & Sandberg 2006, 158.)

Tein perehdyttämissuunnitelman avuksi perehdyttämisen suunnitteluun sekä samalla myös muistilistaksi, mitä ja milloin perehdytetään. Muistilista on jaettu viiteen perehdyttämisen osioon, jotka toteutuvat ennen työsuhteen alkamista, ensimmäisenä päivänä, ensimmäisen viikon, ensimmäisen kuukauden sekä koko vuoden aikana. Tämä auttaa tulokasta ymmärtämään, mitä asioita käydään läpi ja milloin. Suunnitelma on perehdyttäjälle sekä perehdyttävälle tärkeä apuväline. Viliskantin perehdytysuunnitelmaa muokatessani käytin apuna Perehdyttämisen pelikentän -teosta. (Kupias & Peltola 2009, 179) Perehdytysuunnitelma löytyy opinnäyteyöraportin liitteistä. (Liite 4)

6 POHDINTA

Päätöstäni kouluttautua sosionomiksi (AMK) tuki aiemmin suorittamani merkonomi tutkinto, sillä valitsemani sosiaalialan koulutusohjelman syventäväksi teemaksi oli sillä kertaa valittu yrittäjyys. Samasta syystä valitsin opinnäytetyölleni toiminnallisen aiheen ja toteutin työni työelämäohjaajan avulla yrityksen toimintaa hyödyntävällä tavalla.

Aloitin Viliskantissa harjoittelijana, ja yhteistyö on jatkunut työsuhteessa. Työnopastus oli hyvää, mutta pieniä epäkohtia tuli ajoittain eteen. Sainkin idean opinnäytetyölleni jo varhaisessa vaiheessa. Perehdyttäminen ja työnopastus

ovat tärkeitä työpaikalla tapahtuvia toimintoja. Työskentely Viliskantissa vaatii työntekijältä paljon tietoa ja taitoja. Työntekijät kohtaavat päivittäin vaikeita tilanteita, eikä kahta samanlaista päivää ole. Viliskantissa asuvat lapset ja nuoret vaihtuvat, mikä luo entistä enemmän haasteita niin henkilökunnalle kuin muille nuorille. Työntekijän on osattava toimia yhteistyössä vanhempien ja muiden yhteistyötahojen kanssa. Myös arkipäivän askareet, kuten esiruoan laitto, kuuluvat työvuoron ohjelmaan. Työtehtävät Viliskantissa ovat moninaisia ja perehdyttäminen vaatii paljon aikaa, sillä uusia asioita voi tulla myös pidempiaikaisille työntekijöille. Viliskantissa ollaan tekemisissä vaikeiden ja arkojen asioiden kanssa. Perehdyttämällä pyritään varmistamaan, että kaikki tarvittava tieto on saatavilla ja työssä tarvittavat tiedot sekä taidot tulevat ilmi.

Työelämässä tapahtuu muun muassa lainsäädännöllisiä muutoksia. Se tuottaa sosiaalialalle paljon haasteita, mikä vaatii työntekijältä aktiivista otetta omaan työhön. Työntekijöiden tulisikin olla mahdollisimman oma-aloitteisia ottamaan selvää ja tutustumaan uusiin haasteisiin ja muutoksiin. Käsittelen raportissani myös lastensuojelulakia, sillä se antaa lastensuojeluyksikön toiminnalle raamit. En kuitenkaan käy raportissani koko lastensuojelulakia läpi, vaan ne kohdat laista, jotka jo jokaisen opiskelijan tulisi tiedostaa ennen työharjoittelua lastensuojeluyksikössä.

Kuntien taloustilanne on tällä hetkellä heikko, mikä vaikuttaa yksityisen palveluntuottajan toimintaan myös lastensuojelun puolella. On aikoja, jolloin yksityiset lastensuojelulaitokset joutuvat myymään ”ei oota” ja toisinaan tulee tilanteita, joissa kunnat supistavat palvelujen ostoaan. Kun yrityksen tilanne johtaa lomauttamisiin, joutuu työyhteisö koville. Työhyvinvointiin kannattaakin panostaa jatkuvasti, sillä se on yrityksen kantava voima. Hyvinvoiva työyhteisö ei ole itsestäänselvyys, vaan se vaatii kaikkien työyhteisön jäsenten panosta.

Pohdin tässä raportissa menetelmiä, joita voidaan käyttää perehdytyksessä. Olen tehnyt opinnäytetyön perehdytyksestä, joka samalla opettaa minua sisäistämään ja syventämään jo opittuja taitoja. Opin prosessin aikana paljon Viliskantin ammattikäytännöistä ja yritystoimintaa määrittävistä tekijöistä. Lisäksi työ on kehittänyt suhdettani sosionomin ammattiin lastensuojeluyksikössä ja tuke-

nut ammatti-identiteetin kehittymistä. Jatkan työtä Viliskantissa, joten opinnäytetyöni on myös osa omaa perehdyttämistäni tulevaan työpaikkaani.

Perehdyttämiskansio on Viliskantille hyvä väline uusien työntekijöiden ja työharjoittelijoiden perehdyttämisessä. Se on tarkoitettu apuvälineeksi myös kokeneille työntekijöille. Kansiota tuli melko laaja, noin 100 sivua, ja se on tuotettu sähköiseen muotoon, jotta sitä on helppo päivittää tarvittaessa.

Tarkastelen opinnäytetyöraportissani erityisesti osallistuvaa havainnointia sillä käytin pääsääntöisesti osallistuvaa havainnointia perehdyttämiskansion tekemiseen. Viliskantissa tarkastelin erityisesti työntekijöiden toiveita perehdytyskansion sisällöstä sekä pohdin, kuinka työyhteisön säännöt tulisi yhtenäistää, jotta työntekijät pystyisivät työskentelemään samanarvoisesti. Pysin havainnoimaan myös työyhteisön toimintaa, sillä hyvin toimiva työyhteisö on yritykselle ennen kaikkea tuloksellisen toiminnan perusedellytys.

Internetsivujen suunnittelu ja toteutus osoittautuivat puolestaan yllättävän haasteellisiksi. Suunnittelussa täytyi huomioida yrittäjien toiveet sekä eettiset näkökulmat. Yritysten välinen kilpailu on kovaa ja on tärkeää, että yrityksestä saatavat tiedot ovat ajanmukaisia. Viliskantin internetsivusto on toiminut loistavasti markkinoinnin välineenä.

Yhtenä tämän raportin lähteenä käytin Sosiaaliportin internetsivuja, jotka ovat tulleet minulle tutuiksi työskennellessäni lastensuojelun parissa. Sosiaaliportin sivustot ovat saavuttaneet arvostetun aseman lastensuojelutyön piirissä, esillä sivuja päivitetään aktiivisesti ja Sosiaaliportti järjestää tarvittaessa myös konsultointiapua. Sosiaaliportti laajentaa toimintaansa jatkuvasti, mikä lisää sen palvelujen käyttäjämäärää.

Opinnäytetyön tekeminen oli kokonaisuutena henkisesti kasvattava ja antoisa kokemus. Lisähaastetta opinnäytetyön tekemiseen toi äitinä ja vaimona oleminen, sillä toisinaan tuntui, että aika ei riitä kuin kirjoittamiseen ja työn suunnitteluun. Pidin kuitenkin huolta koko prosessin ajan minulle tärkeimmästä asiasta eli perheestä. Olen kiitollinen työelämänohjaajan ja ohjaavan opettajan jousta-

vuudesta sekä isovanhempien ja muiden läheisten tuesta. Opponentit olivat tukipilareitani läpi koko opinnäyteraportoinnin. Lastensuojeluyksikkö Viliskantti Oy on ollut tyytyväinen työni tuotoksiin, joten olen saavuttanut tavoitteeni.

Tommy Tabermanin sanoin:

Ei ole olemassa muureja, on vain siltoja.

Ei ole olemassa suljettuja ovia, on vain portteja.

LÄHTEET

Frisk, T. 2003. Ohjaaminen työssä, toim. Frisk T. (toim.) Opetusministeriön ja Etelä-Suomen lääninhallinnon julkaisu. Helsinki: Edita.

Furman, B. & Ahola, T. 2002. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. Tampere: Kustannusyhtiö Tammi.

Gottberg, E. (professori) 2008. Uusi lastensuojelulaki. Lappeenranta 4.4.2008. Luentomateriaali

Heiske, P. 2001. Hyvinvointia työyhteisöön. Jyväskylä: Gummeruksen kirjapaino Oy

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. Jyväskylä: Gummeruksen kirjapaino Oy.

Honkaniemi, L., Junnila, K., Ollila, J., Poskiparta, H., Rintala-Rasmus, A. & Sandberg, J. 2006. Viisaat valinnat. Helsinki: Työterveyslaitos.

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

Kaivola, T & Launila H. 2007. Hyvä työpaikka. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino.

Karvinen-Niinikoski, S., Rantalaiho, U-L. & Salonen, J. 2007. Työnohjaus sosiaalityössä. Helsinki: Edita Prima Oy.

Kauhanen, J. 2003. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Vantaa: Dark Oy

Kjelin, E., Kuusisto, & P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Helsinki: Talentum.

Kuikko, T. 2003. Uusi työturvallisuuslaki. Helsinki: Talentum

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

Lastensuojelulaki 13.4.2007/417

Lepistö, I. 2000. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Työturvallisuuskeskus. Kirjapaino Oy Merkur.

Mikkola, P. 1997. Laadun aakkoset sijaishuollossa. Johdatus sijaishuollon laatuajatteluun. Sijaishuollon neuvottelukunnan julkaisuja 10. Helsinki: Lastensuojelun keskusliitto.

Mäkisalo, M. 2003. Yhdessä onnistumme, opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin. Helsinki :Tammi.

Länsi-Suomen lääninhallitus 2008. Ohjeita yksityisen lastensuojelulaitoksen perustamiseen

Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. Helsinki: WSOY-pro.

Partanen, I. 2005. Arvot ja eettiset periaatteet toiminnan kulmakivenä- dialogi sijaishuollon käytännön ja Martti Lindgvistin välillä. Teoksessa Oljista, risuista vai tiileistä? Artikkeleita hoidon laatua tukevista tekijöistä sijaishuollossa. Jyväskylä: Gummerus

Penttinen, A. & Mäntynen, J. 2009. Työturvallisuuskeskus; Työhön perehdyttäminen ja opastus -ennakoivaa työsuojelua.
http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf (Luettu 7.3.2010)

Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva: WS Bookwell Oy

Räty, T. 2007. Uusi lastensuojelulaki. Helsinki: Edita.

Saarelainen, R., Stengård, E & Vuori-Kemilä, A. 2003. Mielenterveys ja päihde-työ: Yhteistyötä ja kumppanuutta. Porvoo: WSOY

Savolainen, T. 2002. Sosiaalityön kuormittavuus. Kuopion yliopisto, Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Pro Gradu- tutkielma.

Sosiaaliportti.fi. 2008. Lastensuojelun käsikirja. Työprosessi. Avohuolto.
<http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/tyoprosessi/avohuolto/>
(Luettu 10.2.2010)

Sosiaaliportti.fi 2009. Lastensuojelun käsikirja. Mitä on lastensuojelu.
http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/mita_on_lastensuojelu/
(luettu 15.2.2010)

Sosiaaliportti.fi. 2010a. Lastensuojelun käsikirja. Työprosessit. Huostaanotto.
<http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/tyoprosessi/huostaanotto/>
(Luettu 15.2.2010)

Sosiaaliportti.fi 2010b. Lastensuojelun käsikirja. Työprosessit. Jälkihuolto.
<http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/tyoprosessi/jalkihuolto/>
(Luettu 15.2.2010)

Suomen Mielenterveysseura 2006. Henkinen hyvinvointi työpaikalla yhteinen etu. Lieto: Painoprisma Oy

Taskinen, S. 2007. Lastensuojelulaki (417/2007) Soveltamisopas. Vaajakoski: Gummerus kirjapaino Oy

Tanskanen, I. & Timonen-Kallio, E. 2009. Lastensuojelun hyvät työkäytännöt. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 44. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.

Thompson, N. 2006 People problems. New York: Palgrave Macmillan.

Talentia ry 2005. http://www.talentia.fi/files/1649_Etiikkaopas2005.pdf (Luettu: 11.5.2009)

Työturvallisuuskeskus 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä.

Työterveyslaitos 2000. Toimivat ja terveet työajat. Helsinki: Mikorotor

Työterveyslaitos 2006. Terveystarkastukset työterveyshuollossa. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy

Valvisto, E. 2005. Oikeat ihmiset oikeille paikoille. Helsinki: Talentum.

Vilsikantti Oy, esite

Vilkkä, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

SISÄLTÖ

VILISKANTIN ESITTELY JA TOIMINTA-AJATUS

Esittely, toiminta-ajatus, arvot

Yhteystiedot

HENKILÖSTÖ

Toimenkuvat, ohjaaja, omaohjaaja

Vaitiolovelvollisuus ja rikostaustaote

Kirjaaminen, kasvatussuunnitelma

Rajoitustoimenpiteet

Kalenterit

Osto-ohjeet, rahan käyttö, kortit

Puhelimet, tietokoneet

Auton käyttö

Nuorten kansiot

Siivousvälineet

Ensiapu, lääkkeet, hätäilmoitus

Työnohjaus, henkilöstöpalaverit, kehityskeskustelut

Työterveyshuolto, vakuutus

Työturvallisuuslaki

Uhka- ja väkivaltatilanne

Hoitoonohjausmalli- alkoholin väärinkäyttö

Vuosilomat ja työehtosopimus

VILISKANTIN SÄÄNNÖT NUORILLE

Kotiintuloajat, nukkumaanmeno, herätys ja hiljainen tunti

Siivous ja pyykit

Pöydän kattaus ja osallistuminen yhteisiin "hommiin"

Raha-asiat, viikkoraha, vaateraha, ahkeruusraha

Yhteydenpito vanhempiin ja ystäviin, vierailut Viliskantissa

Puhelin, tietokone, Wii sekä muut pelit

HELPPISIVUT

Tärkeät numerot

Lastensuojelulaki

Ammatti sanastoa

Kun nuori...

.. .ei saavukkaan.

...joutuu tapaturmaan.

...käyttäytyy väkivaltaisesti.

...käyttää päihteitä.

Nuorille suunnatut palvelut Imatra-Lpr
alueella

LOMAKKEET

Vaitiolositoumus

Asiakaskortti

Rajoitustoimenpiteet

Uhka-, väkivalta- ja tapaturmatilanne

Käteiskassatosite

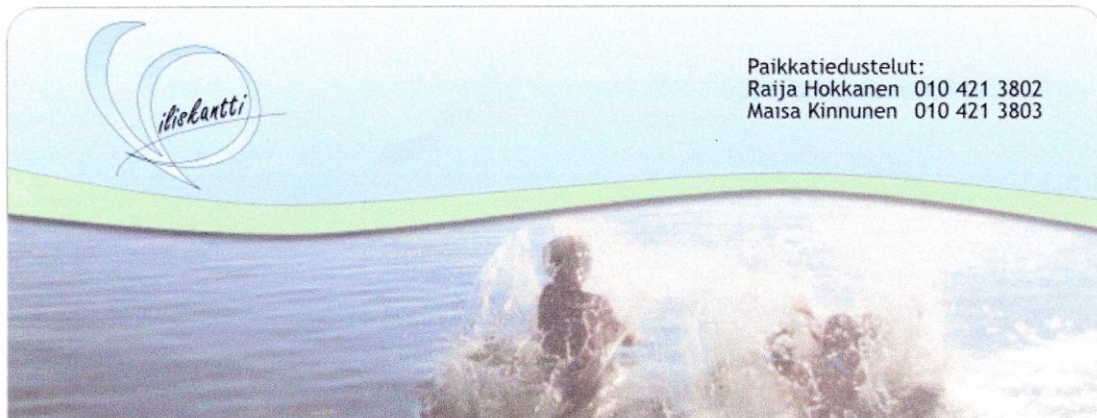
Lääkelista

Rikosrekisteriotihakemus

Arviointilomakkeet

Kasvatussuunnitelma

Palautelomakkeet



Viliskantti

Viliskantti Oy on Imatralla toimiva kodinomainen lastensuojeluyksikkö, joka tarjoaa lastensuojelulain mukaisen sijoituspaikan kahdeksalle 10-21-vuotiaalle lapselle ja nuorelle.

Tarjoamme myös tarvittaessa jälkihuollon palveluita.

Etusivu

Toiminta

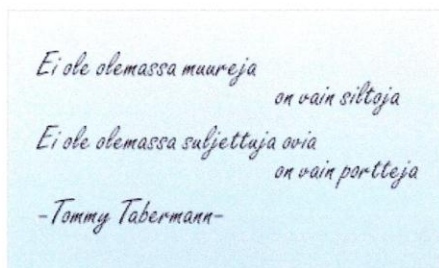
Palvelut

Kuvagalleria

Henkilökunta

Yhteystiedot

[Lataa esite](#)





VILISKANTTI

Paikkatiedustelut
Hokkanen Raija 010 421 3802
Kinnunen Maisa 010 421 3803

Viliskantti Oy on Imatralla toimiva kodinomainen lastensuojeluyksikkö, joka tarjoaa lastensuojelulain mukaisen sijoituspaikan kahdeksalle 10-21-vuotiaalle lapselle ja nuorelle.

Tarjoamme myös tarvittaessa jälkihuollon palveluita.

Toiminta

Lastensuojeluyksikkömme sijaitsee Imatrankosken keskustan tuntumassa omakotitaloalueella, hyvien liikenneyhteyksien päässä. Kaikki kouluasteet ja oppilaitokset sekä muut tarvittavat palvelut sijaitsevat noin kilometrin säteellä Viliskantista. Lähistöllä on runsaasti erilaisia harrastusmahdollisuuksia.

Painotamme työskentelyssämme perheen merkitystä lapsen identiteetin rakentumisessa. Lastensuojelulaki, -asetukset sekä sosiaalityön eettiset periaatteet ovat toimintamme selkäranka.

Viliskantin palvelut

Nuorten perushuolenpito ja kasvatus

- Omaohjaaja
- Kuukausikoosteet
- Henkilökohtaiset huolto- ja kasvatussuunnitelmat
- Vanhemmuuden tukeminen
- Perheterapia
- Koulunkäyntiavustaja tarvittaessa

Yhteisöllisyys

Toiminnallisuus

Kolmivaiheinen itsenäistyminen

- Arjen taitojen opettelu yksidöomme siirtymistä varten
- Suunnitelmallinen itsenäisyyden opettelu yksidöössämme
- Henkilökohtaisesti räätälöity jälkihuolto

Henkilökunta

Henkilöstöemme koostuu mies- ja naistyöntekijöistä, joilla on laaja-alainen sosiaali- ja terveydenhuoltoalan koulutus ja kokemus. Työryhmämme täydentää ammattitaitoinen kotihengetär.

Lisäksi käytössämme on perheterapeutin ja koulunkäyntiavustajan palvelut. Henkilöstön voimavarana on säännöllinen työnohjaus.

Molemmilla yrittäjillä on yli kymmenen vuoden kokemus lastensuojelutyöstä, Maisalla perhehoitajana ja Raijalla sosiaalityöntekijänä.

Viliskantti Oy

Koulukatu 47
55100 IMATRA

010 421 3800

www.viliskantti.fi
viliskantti@viliskantti.fi

PEREHDYTTÄMISEN MUISTILISTA		LASTENSUOJELUYKSIKKÖ VILISKANTTI OY
--	--	--

ENNEN TYÖSUHTEEN ALKAMISTA		
Aihe	Pvm.	Perehdyttäjänä toimi, allekirjoitus
Työsopimus ja verokortti		
Työyhteisöä informoitu uudesta työntekijästä		
Perehdytys suunnitelman laatiminen		
Rikosrekisteriote		

ENSIMMÄISENÄ PÄIVÄNÄ		
Aihe	Pvm.	Perehdyttäjänä toimi, allekirjoitus
Viliskantin, työtovereiden sekä lapsiin ja nuoriin tutustuminen		
Tutustuminen perehdytyskansioon		
Työvuoroasiat		
Vaitiolositoumus		
Varauuskäyntien ja alkusammuttimien esittely		
Puhelimen, tietokoneen yms. laitteiden käyttö		
Dokumentointi/Raportointi		
Toiminta poikkeustilanteissa		

ENSIMMIAISEN VIIKON AIKANA		
Aihe	Pvm.	Perehdyttäjänä toimi, allekirjoitus
Perehdyttämissuunnitelmasta ja sen tarkistamisesta sopiminen		
Keskustelu esimiehen kanssa (perustehtävä ja sen liittyminen kokonaisuuteen, toiminnan periaat- teet ja tavoitteet, Arvot , työyhteisö- kulttuuri, pelisäännöt, mitä odo- tuksia työnantajan sekä työnteki- jän puolelta)		
Lääkkeenjakolupa		
Oma-ohjaaja liittyvät asiat		
Työehtosopimus asiat (yms.)		
Työturvallisuus		

ENSIMMÄISEN KUUKAUDEN AIKANA		
Aihe	Pvm	Perehdyttäjänä toimi, allekirjoitus
Vuorokäytännöt		
Keskeiset lait ja asetukset		
Oman tehtävän esittely		
Työmenetelmiin tutustuminen		
Tilapäinen lääkkeenjako- ja pistolupa (koulutus)		
Hygieniapassi koulutus sekä tentti		
Koulutustarpeet		
Palo- ja pelastussuunnitelma		

VUODEN AIKANA		
Aihe	Pvm.	Perehdyttäjänä toimi, allekirjoitus
Palauttekeskustelu esimiehen kanssa		
Kehityskeskustelu esimiehen kanssa		
Tarvikkeiden hankkiminen		
Työkyvyn ylläpitämiseen liittyvä toiminta		
Koulutukset (lääkekoulutus, EA-koulutus, hygieniapassi)		
Tiedon ja osaamisen syventäminen		
Perehdyttämisen arviointi ja palaute		

_____ / 20__
