

Nyyssönen Sirpa

PEREHDYTYSKANSIO
HENKILÖSTÖLLE
Nuorten Koti Poukama

Opinnäytetyö
Sosiaalialan koulutusohjelma


Toukokuu 2013




MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU

Mikkeli University of Applied Sciences

KUVAILULEHTI

| | | |
|---|---|--|
|  <p>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences</p> | | <p>Opinnäytetyön päivämäärä</p> <p>07.05.2013</p> |
| <p>Tekijä(t)</p> <p>Nyysönen Sirpa</p> | <p>Koulutusohjelma ja suuntautuminen</p> <p>Sosiaalialankoulutusohjelma, sosionomi (AMK)</p> | |
| <p>Nimeke</p> <p>Perehdytyskansio henkilöstölle</p> | | |
| <p>Tiivistelmä</p> <p>Perehdyttämisen tarkoituksena on helpottaa uuden työntekijän tutustuttamista uuteen työympäristöön ja koko organisaation toimintaan. Hyvällä perehdyttämällä uusi henkilöstö sitoutuu työyhteisöön. Hyvä perehdyttäminen nopeuttaa itsenäiseen työskentelyyn ryhtymistä. Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys on yritykselle investointi tulevaisuuteen, se tukee työntekijöiden työssä jaksamista sekä kehittää työyhteisöä ja lisää turvallisuuden tunnetta koko yhteisössä. Lisäksi hyvä perehdytys sitouttaa henkilöstön kyseiseen työkuultuuriin.</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa yksinkertainen ja selkeä lastensuojelulaitoksen tarpeita vastaava perehdytyskansio uudelle henkilöstölle sekä sosiaalialan harjoittelijoille. Toiminnan kannalta rytmitetty kansio toimii yhtenä työkaluna ja apuvälineenä perehdyttämässä sekä tukee työntekijöiden ja harjoittelijoiden toimintaa. Opinnäytetyöni toimeksiantajana toimii Pieksämäen Tihusniemellä sijaitseva yksityinen lastensuojelulaitos Nuorten Koti Poukama Oy.</p> <p>Opinnäytetyöhöni sisältyy perehdytyskansio, joka on suunnattu tueksi uudelle henkilöstölle sekä sosiaalialan opiskelijoiden käyttöön työssäoppimisjaksoilla.</p> <p>Opinnäytetyössäni kuvaan Nuorten Koti Poukamaa yleisellä tasolla, heidän toimintaympäristöään sekä työnkuvaa päihdenuorten parissa. Perehdytyskansiossa on kuvaus toimintayksiköstä ja sen toiminta-ajatuksista. Käytin perehdytyskansion toteuttamisessa apuna henkilökunnan mielipiteitä ja toiveita halutusta sisällöstä. Henkilökunta oli koonnut käyttööni asialistan, jota käytin apuna opinnäytetyöni toteutuksessa.</p> | | |
| <p>Asiasanat (avainsanat)</p> <p>Perehdyttäminen, lastensuojelu, sijoitus</p> | | |
| <p>Sivumäärä</p> <p>24 + 3</p> | <p>Kieli</p> <p>Suomi</p> | <p>URN</p> |
| <p>Huomautus (huomautukset liitteistä)</p> | | |
| <p>Ohjaavan opettajan nimi</p> <p>Annamaija Siren</p> | <p>Opinnäytetyön toimeksiantaja</p> <p>Nuorten koti Poukama Oy</p> | |

DESCRIPTION

| | | |
|--|---|---|
|  MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences | | Date of the bachelor's thesis 07.5.2013 |
| Author(s) Nyyssönen Sirpa | Degree programme and option Social services | |
| Name of the bachelor's thesis Orientation guide for staff of Nuorten Koti Poukama | | |
| Abstract <p>The purpose of orientation is to facilitate a new employee to the new working environment and activities of the organization. Good orientation speeds up working independently. A well-planned orientation is an investment for the future, it will support employees working capacity and develops working community. A good orientation commits the staff to the working culture.</p> <p>The purpose of this bachelor's thesis was to provide a simple and clear orientation guide for needs of staff and trainees of child welfare institution. The guide will be a tool for the induction. My thesis is commissioned by Nuorten Koti Poukama Oy from Tihusniemi.</p> <p>The orientation guide is a description of the youth home and its mission. The thesis includes the orientation guide-book, which is aimed for new members of staff as well as students. The thesis represents the operational environment of Nuorten Koti Poukama and also describes the job of the staff. The guide is based on opinions and wishes of the youth home's staff.</p> | | |
| Subject headings, (keywords) Orientation, child welfare, placement | | |
| Pages 24 + 3 | Language Suomi | URN |
| Remarks, notes on appendices | | |
| Tutor Annamaija Siren | Bachelor's thesis assigned by Nuorten Koti Poukama Oy | |

SISÄLTÖ

| | | |
|-----|---|----|
| 1 | JOHDANTO | 1 |
| 2 | NUORTEN KOTI POUKAMA OY | 2 |
| 2.1 | Ohjaajien toimenkuva..... | 3 |
| 2.2 | Työmenetelmät..... | 5 |
| 2.3 | Päihdearviointi | 5 |
| 2.4 | Sijoitusprosessi Poukamassa | 6 |
| 2.5 | Yhteisöllisyys | 7 |
| 2.6 | Lastensuojelu | 8 |
| 2.7 | Sijoitus..... | 10 |
| 3 | PEREHDYTTÄMINEN | 11 |
| 3.1 | Työtä ja perehdyttämistä koskevat lait | 11 |
| 3.2 | Työyhteisöön perehdyttäminen | 13 |
| 3.3 | Perehdyttämisen suunnittelu | 15 |
| 3.4 | Perehdytettävän vastuu..... | 15 |
| 3.5 | Henkilöstön vaihtuvuus | 15 |
| 3.6 | Työturvallisuuslain säädäntö | 16 |
| 4 | OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT JA TAVOITTEET | 16 |
| 5 | PEREHDYTYSKANSION KOKOAMINEN..... | 17 |
| 6 | POHDINTA | 18 |
| 7 | LÄHTEET | 22 |
| 8 | LIITTEET | 25 |

1 JOHDANTO

Siirtyminen uuteen työympäristöön ja työyhteisöön on hyvin vaativa prosessi sekä uudelle työntekijälle että työpaikassa jo olevalle henkilöstölle. Uuden ihmisen perehdyttäminen on aikaa vievä prosessi, joka hyvin tehtynä sitouttaa henkilöstön sekä vahvistaa koko organisaatiota. Henkilöstön vaihtuvuuteen ja liikkuvuuteen sekä tuurauksiin vaikuttavat ihmisten erilaiset elämäntilanteet, joita voivat olla esimerkiksi erilaiset perhevapaat, sairauslommat, eläköitymiset ja työpaikan vaihto.

Opinnäytetyössäni kuvaan Nuorten Koti Poukamaa yleisellä tasolla, heidän toimintaympäristöään sekä työnkuvaa päihdenuorten parissa. Nuorten parissa työskennellessä heille on erittäin tärkeää tuoda esille yhteisöllisyyttä. Koen, että edellä mainitut asiat antavat hyvin teoriapohjaa opinnäytetyöhöni, kun itse perehdytyskansio henkilöstölle on hyvin konkreettinen. Työn tilaajalla on tarkoitus jossain vaiheessa liittää perehdytyskansio heidän laatukäsikirjaansa.

On huomioitava tämän päivän tilanteeseen vaikuttaneet asiat yhteiskunnallisesti, erityisesti sosiaalihuollon ja lastensuojelun näkökulmasta. Yhteiskunnassamme on tapahtunut suuria muutoksia viimeisten vuosikymmenien aikana, mihin vaikuttaa hyvin suuresti vielä 1990-luvun alun lama. 1990-luvun alun lama vei sosiaaliturvan leikkauspöydälle. Karisto ym. (1998, 317–318) toteavat että huolta on kannettu julkisen talouden tasapainottamisen tarpeesta sekä sosiaaliturvan rahoituskriiseistä. Taloutta on pyritty parantamaan erilaisilla etuisuuksien siirtämisillä ja niitä supistamalla. Valtiovallan taloutta on myös pyritty parantamaan veronkorotuksin ja hillitty menoja eikä indeksikorotuksia ole tarkistettu. Valtiontaloutta on pyritty myös korjaamaan alentamalla etuisuuksia leikkaamalla kuntien valtionosuuksia ja luopumalla kuntien jo sovitusta sosiaaliturvan parannuksista. Sosiaaliturvan parannuksia olisivat olleet esimerkiksi lasten päivähoidon subjektiivisen oikeuden laajentaminen sekä aikuisväestön hammashuollon siirtäminen sairausvakuutuksen piiriin. Suurimpina säästökohteina olivat etuisuuksien siirtämisen lisäksi mm. ”kuntien valtionosuudet, toimeentuloturvaetuudet, valtion henkilöstö- ja käyttömenot sekä ne menot, jotka olisivat aiheuttaneet 1993 poistetuista nuorten ja pitkäaikaistyöttömien työllistämisvelvoitteesta”(Karisto & Takala & Haapola 1998.)

1990-luvulla ja sen jälkeen syntyneet ovat tämän päivän nuoria aikuisia ja he elävät parhailaan elämänvaihetta, jossa heidän pitää ottaa vastuu omasta elämästään sekä mahdollisista perheistään. 1990-luvun alun lama toi mukanaan Suomeen paljon työttömyyttä ja epävarmuuden tulevaisuudesta. Yhteiskunnallisesti lama toi myös erilaisia sosiaalisia ongelmia, joista tämän päivän nuoret perheineen maksavat erilaisilla lastensuojelullisilla toimenpiteillä.

2 NUORTEN KOTI POUKAMA OY

Nuorten Koti Poukama Oy on yksityinen lastensuojeluyksikkö, joka tarjoaa 13 - 18 - vuotiaille päihteitä käyttäville nuorille kodinomaiset tilat päihteistä irti pääsemiseen. Nuorten Koti Poukama Oy aloitti toimintansa 2007 kahdeksanpaikkaisena lastensuojeluyksikkönä. Lastensuojelulaki muuttui 2008 jonka jälkeen lastensuojeluyksikkö pieneni seitsemänpaikkaiseksi. Nuorten Koti Poukama toimii entisen kyläkoulun kiinteistössä, jossa nuorille on yhteisiä tiloja ja suuri olohuone, jonka yhteydessä sijaitsevat yhteiset ruokailutilat. Yhteisiin tiloihin kuuluu keittiö, liikuntasali sekä sauna- ja pesutilat, jotka ovat eri kerroksissa. Kellarikerroksessa on mahdollista käyttää kuntosalia. Yhteisten tilojen lisäksi on pystytty tarjoamaan nuorille omat tilavat huoneet, sekä erilaisia harrastemahdollisuuksia sisätiloissa, joita ovat biljardin, pingiksen, sählyn ja sulkapallon pelaamiset. Lisäksi on mahdollisuus laulaa karaokea ja pelata lautapelejä. Kiinteistön laaja piha-alue tarjoaa mahdollisuuden jalka- ja lentopallon pelaamiseen sekä seinägrafiittien maalaamiseen. Lisäksi alueen maalaismaisemat ja vesistöjen läheisyys tarjoaa nuorille mahdollisuuden luonnonläheiseen oleskeluun ja pihasta on mahdollista lähteä luontopolkuja pitkin retkeilemään läheiselle laavulle. (suullinen tieto Pia Oksman-Jokisaari)

Nuorten Koti Poukamassa työskentelee yrittäjäpariskunnan lisäksi seitsemän ohjaajaa ja keittiötyöntekijänä toimii osa-aikainen työntekijä. Yritys tekee yhteistyötä eri kuntien kanssa. Lastensuojeluyksikössä työskennellään hyvin arkaluonteisten asioiden parissa. Arkaluontoisuuden vuoksi työsuhteen aloittaessaan he allekirjoittavat työsuhteen tekohetkellä myös noudattavansa ehdotonta vaitiota työtehtäviään suorittaessaan. Vaitiolovelvollisuus ei koske niitä välttämättömiä asioita, jotka liittyvät nuoren hoitoon, huoltoon tai koulutukseen. Tietoja voi antaa ainoastaan, jos tiedoilla turvataan lapsen etu, sekä samalla turvataan asiakkaan välttämättömiä etuja ja oikeuksia. Tiedon siirto koskee sosiaaliviranomaisia, sekä heidän kanssaan työskenteleviä henki-

loitä lastensuojeluyksikössä. Laissa on määritelty, että tietoja siirretään ainoastaan siinä määrin kuin se on välttämätöntä. (Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 2000/812.)

Poukaman toimintaperiaatteisiin kuuluu nuoren ohjaaminen päihteettömyyttä tukevaan toimintaan. Työskentelyyn sisältyy nuoren perhe- ja elämäntilanteen selkeyttäminen, oman tilanteen ymmärtäminen ja sen läpikäyminen. Tavoitteena on uusien toimivampien toimintatapojen löytäminen, itsetunnon kasvattaminen ja kohottaminen sekä yksilöllisten vahvuuksien ja voimavarojen vahvistaminen (Sahlberg 2008, 5).

2.1 Ohjaajien toimenkuva

Omaohjaajan (heko) tehtäviin kuuluu huolehtia kokonaisvaltaisesti nuoren asioista. Nuori ja ”heko” keskustelevat säännöllisesti yhdestä kolmeen kertaa viikossa nuoren sijoituksen aikana. Tukena keskusteluissa ohjaajilla on mahdollista käyttävää strukturoituja lomakkeita. Yhteisesti sopien ohjaaja ja nuori voivat halutessaan viettää yhteistä aikaa Nuorten Kodin ulkopuolella, mikä mahdollistaa hyvin intensiivisen ja häiriöttömän yhteisen ajan. Yhteiset keskustelut kirjataan nuoren tietoihin. Omalle ohjaajalle kuuluu myös yhteydenpito vanhempiin ja eri viranomaisverkostoihin. Nuorella on myös henkilöstössä nimetty varaohjaaja eli ”varaheko”, jonka kautta asiat hoituvat myös tarvittaessa (Poukaman laatukäsikirja 2012).

Työvuorossa olevien ohjaajien tehtäviin kuuluu pitää nuorille ryhmäkeskustelu maanantai-iltaisina. Ryhmä toimii vertaistukiperiaatteella ja nuorilla on mahdollista halutessaan esittää heitä kiinnostavia teemoja ryhmäpäiville. Ryhmäkeskusteluissa käydään asioita teemoittain ja teemat koskettavat nuorten elämänkaareen liittyviä asioita. Keskustelujen aiheita voivat olla esimerkiksi nuorten tulevaisuus ilman päihteitä, rahan käsittely, koulutuksen tarpeellisuus, terveys sekä vanhemmuus. Työvuorossa oleva ohjaaja huolehtii, että kirjaukset tulevat nuoren asiakaskertomukseen ryhmäkeskustelujen pohjalta. (Poukaman laatukäsikirja 2012.)

Ohjaajien tehtäviin kuuluu myös pitää kaikkien nuorten kotiharjoittelusta palaamisen jälkeen yhteisöpalaveri sunnuntai-iltana. Yhteisöpalaverissa käydään läpi edellinen viikko sekä alkavan viikon asiat, jotka koskettavat nuoria. Yhteisöpalaverissa kuullaan myös miten nuorten viikonloppu on sujunut, niin kotiharjoittelussa, kuin Poukamassa

olleiden nuorten osalta. Yhteisöpalaverissa nuoret voivat halutessaan esittää toiveita tulevalle viikonlopulle, mitä he haluaisivat tehdä. Poukamassa pyritään kuuntelemaan nuoria ja toteuttamaan viikonloppujen sisältö nuorten toiveiden mukaisesti. Nuorten ehdotuksia ovat yleensä elokuvissa käynti, mikroautoilu, ostosreissut toiselle paikkakunnalle ja ravintolaruokailut. Yhteisöpalaverissa keskustellaan toiveista ja joku nuorista toimii kirjurina. Henkilökunnan kesken arvioidaan alkavan viikon alusta, onko toiveiden toteutuminen mahdollista. Esitetyt ehdotukset menevät useimmiten läpi, koska Poukaman ydinajatuksena on antaa nuorille aikaa, olla aidosti läsnä ja tehdä asioita yhdessä. Viikonloppuisin paikalla olevien nuorten kanssa vuokrataan usein elokuvia ja heillä on mahdollisuus ostaa omalla rahalla viikonlopulle herkkuja. Talo tarjoaa nuorille viikonloppuiltoihin pientä naposteltavaa. (Poukaman laatukäsikirja 2012.)

Nuoria tuetaan heidän aikaisemmin aloittamisessaan harrastuksissa ja nuorille mahdollistetaan liikkuminen jaotellusti. Tyttöjen liikuntapäivä on tiistaina, poikien liikuntapäivä on keskiviikkoisin ja yhteinen torstaisin. Liikkuminen tapahtuu Jäppilän monitoimitalolla, jossa nuoret voivat itse valita lajinsa ja liikkua oman toiveensa mukaisesti ohjaajien kanssa. Monitoimitalo on hyvin monipuolinen urheilutalo, jossa voi pelata sulkapalloa, koripalloa ja sählyä sekä käydä kuntosalilla. Talvisin monitoimitalon ulkopuolella on mahdollista pelata kaukalopalloa ja luistella. Kesäisin monitoimitalon piha-alue tarjoaa mahdollisuuden lentopallon ja tenniksen pelaamiseen sekä uimiseen rannalla (puomitettu rata) ja uimahyppyihin hyppytelineeltä. (Poukaman laatukäsikirja 2012.)

Ohjaajat huolehtivat ja tarkistavat, että Nuorten Koti Poukamassa toimitaan viikko-ohjelman mukaisesti. Siivouspäivinä nuoret huolehtivat omista siivousalueistaan. Nuorten Koti Poukamassa on yhteiset siivousalueet, jotka on jaoteltu nuorten kesken. Jokainen siivoaa omanhuoneen lisäksi yhden määritellyistä alueista. Alueet vaihtuvat siivouspäivinä maanantaisin ja torstaisin. Ohjaajille on myös määritelty työntekijöiden vastualueet, joista he huolehtivat omalla työvuorollaan. Jokaiselle nuorelle kuuluu myös viikoittainen keittiövuoro. Keittiövuorolaisen tehtäviin kuuluu huolehtia ruoan jälkeen keittiön ja ruokailutilan siisteydestä ohjaajan avustuksella. Keittiövuorolainen osallistuu ohjaajan kanssa iltapalan valmistamiseen ja jälkien siistimiseen. (Poukaman laatukäsikirja 2012.)

2.2 Työmenetelmät

Päihdetyömenetelminä käytetään yksilö-, ryhmä- ja perhetyötä. Edellisten lisäksi käytetään kognitiivista terapiaa ja ” yhteisöllisen toiminnan elementtejä”. Yksi tärkeimmistä työkaluista on nuoren ja ohjaajan kahdenkeskiset keskustelut. (suullinen tieto Pia Oksman-Jokisaari)

Työmenetelmillä pyritään tukemaan nuorta päihdeettömyyteen ja vastuun ottoon elämästään sekä poisoppimaan aikaisemmin koettuja negatiivisia asioita. Työmenetelmillä pyritään myös uusien elämäntapojen sisäistämiseen ja kannustetaan nuorta erilaisiin realistisiin tavoitteisiin. Näitä realistisia tavoitteita ovat muun muassa elämän ja läheisten kunnioittaminen, turvallisuudentunteen kartoittaminen ja toiminnallisuus, joka antaa mahdollisuuden kokemuksellisuuteen. Työmenetelmiä ohjaavat Poukaman omat arvot; välittäminen, yhdessä tekeminen, rehellisyys, realismi, oikeudenmukaisuus ja toisten kunnioittaminen sekä turvallisuus. Näillä pyritään tavoittamaan nuorelle fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin kasvu (Poukaman laatukäsikirja 2012.)

2.3 Päihdearviointi

Päihdearviointiprosessi, pitää sisällään kuukauden mittaisen päihdearviointijakson, jonka aikana nuori on hyvin intensiivisesti Nuorten Koti Poukamassa. Tänä aikana nuori ei voi käydä koulua, tehdä työtä tai suorittaa työharjoittelua. Nuorelle tehdään tulotarkastus, joka sisältää ensimmäisen huumeeseulan ja alkometriin puhallutuksen, sekä hänelle kerrotaan häntä koskevat rajoitukset. Nuorten rajoituksia ovat muun muassa oman puhelimen ja tietokoneen käyttökielto. Nuoret eivät voi olla yhteydessä muihin kuin ennalta sovittuihin henkilöihin. Nuori ei saa liikkua itsenäisesti sijoituspaikan ulkopuolella ilman ohjaajaa.

Tulotarkastuksen jälkeen nuori opastetaan talon tavoille ja hänet esitellään toisille nuorille sekä henkilökunnalle. Esittelyjen jälkeen nuorta haastatellaan ja kerätään tarvittavat tiedot hänen taustastaan ja sen hetkisestä tilanteesta. (Poukaman laatukäsikirja 2012.)

Nuorelle nimetään henkilökunnasta omanohjaaja (Heko) sekä varaohjaaja. Päihdearvioinnin aikana nuoren ja omanohjaajan kanssa käydään keskusteluja kolme kertaa viikossa. Keskustelut ovat hyvin terapeuttisesti suuntautuvia ja ohjaajalla on mahdollista käyttää apunaan keskusteluissa strukturoituja lomakkeita tukemaan keskusteluja. Haastatteluihin kuuluu erilaisia testejä, jotka liittyvät nuoren päihteiden käyttöön. Testejä ovat esimerkiksi Audit ja Sadd. Nuoren päihdearviossa on erittäin tärkeässä roolissa perhetapaamiset, jotka ovat hyvin intensiivisiä ja kokonaisvaltaisesti yhteenkuuluvia nuoren kuntoutumisessa. Nuoren kokonaisvaltaiseen päihdearviointiin sisältyy myös perheterapian ja vanhempien mahdollisen pariterapian tarpeen kartoittaminen (Poukaman laatukäsikirja 2012.)

Päihdearvioinnin lopuksi nuoresta tehdään aina loppuraportti, joka pitää sisällään nuoren päihde- ja perhetilanteen sekä psyykkisen-, fyysisen ja sosiaalisen tilanteen arvioinnin. Päihdearviointijakson päätteeksi pidetään loppupalaveri, jossa ovat nuoren lisäksi paikalla hänen sosiaalityöntekijänsä, vanhemmat ja Nuorten Koti Poukaman henkilökuntaan kuuluva oma-ohjaaja. Loppuarvioinnin yhteydessä Nuorten Koti Poukama ottaa kantaa mahdollisiin jatkotoimenpiteisiin (Poukaman laatukäsikirja 2012.)

2.4 Sijoitusprosessi Poukamassa

Nuoren saavuttua avohuollon tukitoimen kautta sijoitukseen tai kiireellisesti sijoitettuna, käydään läpi sama prosessi kuin päihdearvioinnissakin. Sijoitusprosessissa rauhoittumisjakso on kaksi viikkoa, jolloin liikkuminen tapahtuu sijoituspaikan ulkopuolella ainoastaan ohjaajan kanssa tutustuen samalla talon tapoihin, toisiin nuoriin ja henkilökuntaan. Rauhoittumisjaksolla mietitään nuoren kanssa alustavasti hänelle sopivia opiskelu- tai harjoittelupaikkoja.

Nuoren on sijoituksen alkamisen jälkeen mahdollista päästä kotiharjoitteluun viiden viikon kuluttua, ellei hänen sosiaalityöntekijänsä kanssa ole sovittu muuta. Toiseen kotiharjoitteluun nuorella on mahdollisuus kolmen viikon päästä ensimmäisestä onnistuneesta harjoittelusta. Lomat alkavat pyöriä rytmillä joka toinen viikonloppu, jos nuoren käytös ja koulu tai työharjoittelut sekä edelliset kotiharjoittelut ovat sujuneet kotiharjoittelusopimuksen mukaisesti. (Poukaman laatukäsikirja 2012.)

Nuorelle tehdään aina kotiharjoittelusopimus kotiharjoitteluun lähtiessä, jonka nuori allekirjoittaa hyväksyen samalla sopimuksen ehdot. Kotiharjoittelusopimuksessa määritellään nuoren ja hänen huoltajien kanssa ehdot siitä, miten kotiharjoittelu vietetään. Ensimmäisessä kotiharjoittelussa nuori harjoittelee kotona olemista perheen kanssa, jolloin hän ei saa liikkua itsenäisesti kodin ulkopuolella tai tavata kavereita. Nuoren rikkoessa kotiharjoittelusopimusta hän joutuu aloittamaan harjoitteluprosessin alusta olemalla viiden viikon ajan kiinni Nuorten Koti Poukamassa. Nuoren onnistuessa toimimaan kotiharjoittelusopimuksien mukaisesti hän saa pienin askelin lisää vapauksia niin kotiharjoitteluissa kuin muutenkin sijoituksen aikana. (Poukaman laatukäsikirja 2012.)

2.5 Yhteisöllisyys

Yhteisöhoidolla tarkoitetaan koko yhteisön voimavarojen tietoista käyttämistä hoidollisten, kuntoutuksellisten ja kasvatuksellisten tavoitteiden toteuttamiseen. Yhteisöhoidon käsitteeseen sisältyvät fyysinen ja sosiaalinen ympäristö sekä terapiaan, kuntoutukseen ja kasvatukseen liittyvät periaatteet. Eri yhteisötyypeissä periaatteiden keskinäiset painotukset vaihtelevat. Perustehtävän toteuttamiseen vaikuttavat yhteisön tilat, sisustus, ruoan tarjoilutavat ja erityisesti ihmisten käyttäytyminen ja keskinäiset suhteet (Murto 1997, 13.)

Osallisuus yhteiskuntaan muodostuu usein työn tai opiskelun kautta. Osallisuuden tunteeseen liittyy kuitenkin myös kokemus ryhmän jäsenyydestä. Esimerkiksi koulukiusatut eivät koe olevansa ryhmänsä jäseniä ja siitä seuraa yleensä yksinäisyyden tunteita. Koulukiusaaminen on erittäin vahingoittavaa ja haavoittavaa. Kiusatuksi tuleminen kokemus voi aiheuttaa poissaoloja koulusta tai vaatia jopa psykiatrista hoitoa ja tukea. Sosiaalisten taitojen ja kykyjen avulla luodaan yhteisöllisyyttä. Sosiaaliset suhteet ovat tärkeitä jokaiselle ja onnistuneet konfliktien ratkaisut kasvattavat lasten ja nuorten sosiaalista pääomaa. Kun kaveriryhmältä ei tule tukea terveisiin elämäntapoihin, eikä synny kasvua tukevaa osallisuuden tunnetta, nuoren omat valinnat korostuvat. Jos tilanteeseen yhdistetään muita riskitekijöitä, kuten päihteidenkäyttöä ja turvattomuutta kotioiloissa, voivat ne vaikuttaa yksilön minäkuvaan ja syventää ongelmia (Pursiainen 2012, 98 -99.)

Opinnäytetyöni toimeksiantajan kokemuksen mukaan ryhmän ohjaajalla, esimerkiksi opettajalla, on iso merkitys ryhmänsä dynamiikan ja sosiaalisen ilmapiirin luomisessa sekä ohjaamisessa. Nykyisin yhteisöllisten arvojen merkitys on lisääntynyt yksilöllisyyttä korostavassa yhteiskunnassamme. Hän ajattelee, ettei paluuta entisaikoihin jolloin koko kylä kasvatti lasta, enää ole. Vanhempina ja kasvattajina voimme vaikuttaa lastemme koulu- ja harrastusyhteisöihin sekä puuttua tarvittaessa epäkohtiin, kuten kiusaamiseen, ja yrittää tarjota vahvistavia ja positiivisia ryhmäkokemuksia. Jos lapsi tai nuori ei saa osallisuuden tuntemuksia sosiaalisissa yhteisöissään, osa vaikutuksista ilmenee yleensä välittömästi, mutta vahingolliset seuraukset voivat sävyttää koko loppuelämää. Yksilön ohella myös yhteiskunta joutuu maksumieheksi. Kustannuksia tuovat mahdollinen lastensuojelu- ja toimeentulotukiasiakkuus, sekä erilaiset kuntouttavat toimenpiteet ja mielenterveyspuolen palvelut. Äärimmäisenä tienä voivat olla myös rikos- ja päihdeongelmat sekä vankilakierre. Hän pitää myös erittäin tärkeänä asioihin puuttumista varhaisvaiheessa ja tuen antamista. (suullinen tieto, Pia Oksman-Jokisaari.)

2.6 Lastensuojelu

Lastensuojelulaki (417/2007) määrittelee keskeisimmät periaatteet siitä ”*miten lastensuojelun on edistettävä lapsen suotuisaa kehitystä ja hyvinvointia.*” Lastensuojelulain tarkoituksena on tukea vanhempia ja muita kasvatustavastuussa olevia henkilöitä kasvatuksessa ja huolenpidossa. Lastensuojelun tarkoitus on myös ehkäistä lasten ja heidän perheitten ongelmia ja puuttua varhaisessa vaiheessa mahdollisiin ongelmiin. Lastensuojelulaki määrittelee, että lastensuojeluarvioinneissa ja päätöksiä tehtäessä pitää huomioida aina ensisijaisesti lapsen etu. Lastensuojelulain (417/2007) keskeisiin periaatteisiin kuuluu määritellä millaisiin asioihin arviointitilanteissa on kiinnitettävä huomiota jotta toimenpidevaihtoehdot ja ratkaisut mahdollistavat sekä turvaavat seuraavat seikat lapselle:

- *tasapainoisen kehityksen ja hyvinvoinnin sekä läheiset ja jatkuvat ihmissuhteet,*
- *mahdollisuuden saada ymmärtämystä ja hellyyttä sekä iän ja kehitystason mukaisen valvonnan ja huolenpidon,*
- *taipumuksia ja toivomuksia vastaavan koulutuksen,*
- *turvallisen kasvuympäristön ja ruumiillisen sekä henkisen koskemattomuuden,*

- *itsenäistymisen ja kasvamisen vastuullisuuteen,*
- *mahdollisuuden osallistumiseen ja vaikuttamiseen omissa asioissaan sekä*
- *kielellisen, kulttuurisen ja uskonnollisen taustan huomioimisen.* (Lastensuojelulaki 417/2007)

Lastensuojelulaki (417/2007) määrittelee mahdollisimman inhimillisen tavan kohdata lapsi ja ensisijaisesti pyrkiä käyttämään erilaisia avohuollon tukitoimia ennen huostaanottoa, ellei lapsen etu muuta vaadi. Tarvittavan sijaishuollon tarpeen käytäntöön panto on laitettava ensisijaisesti ja viivytyksettä sekä samalla otettava huomioon tavoitte perheen jälleen yhdistämisestä ja samalla huomioiden lapsen etu. Lastensuojelulain ensimmäisessä pykälässä on kirjoitettu, että *”Lain tarkoituksena on turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun.”* (Lastensuojelulaki 417/2007).

Huostaan otetut ja avohuoltotukitoimien pariin sijoitetut nuoret tulevat lastensuojelulisten syiden perusteella, jotka lastensuojelulain pykälässä 34 määrittellään seuraavasti: *”jos kasvuolosuhteet vaarantuvat tai eivät turvaa lapsen terveyttä tai kehitystä TAI jos lapsi käyttäytymisellään vaarantaa terveyttään tai kehitystään.”* (Lastensuojelulaki 417/2007). Avohuollon tukitoimilla pyritään ennaltaehkäisemään nuoren elämän ongelmia. Avohuollon sijoituksiin ja toimenpiteisiin tarvitaan 12 vuotta täyttäneeltä sekä oma että holhoojan suostumus. Erilaisia tukitoimia ja tavoitteita suunnitellaan yhdessä lapsen ja perheen kanssa heidän lähtökodistaan ja tarpeistaan. Avohuollon tukitoimia ovat muun muassa (Sosiaali- ja terveystieteiden, 36§) toimeentulon ja asumisen turvaaminen, lapsen ja perheen ongelmatilanteen selvittäminen, lapsen kuntoutumista tukevat hoito- ja terapiapalvelut, tukihenkilö tai perhe, perhetyö ja vertaisryhmätöiminta sekä loma- ja virkistystoiminta.

Nuori voidaan myös sijoittaa avohuollon tukitoimena sijais- tai laitoshuoltoon tuen tarpeen arvioimiseksi ja lapsen kuntoutumiseksi, sekä väliaikaisen huolenpidon järjestämiseksi. Lapsi otetaan huostaan vain jos viranomaiset katsovat sen olevan lapsen edun mukaista. (Taskinen 2007, 43–44.)

Sijoituksen jälkeen nuorilla on, mahdollisuus jäädä jälkihuoltoon. Nuoria tuetaan jälkihuollon piirissä ammatin ja asunnon hankinnassa, sosiaalisten suhteiden ylläpitämi-

sessä ja työhön sijoittumisessa, sekä taloudellisesti että muissa henkilökohtaisissa tarpeissa. (Taskinen 2007, 90.)

2.7 Sijoitus

Nuorten Koti Poukama Oy:n toiminta perustuu lyhyt- ja pitkäaikaisiin sijoituksiin. Nuoret tulevat kotikuntiansa sosiaalitoimen lähettäminä. Nuorten sijoitukset perustuvat lastensuojelulakiin, joita ovat kuukauden mittainen päihdearviointijakso ja avohuollolliset tukitoimenpiteet sekä kiireelliset huostaanotot. Osa nuorista on hyvin vaikeissa elämäntilanteissa päihdehistoriansa kanssa, jonka vuoksi he käyvät ensin katkaisuhoidossa ja tulevat katkaisuhoidon jälkeen sijoitukseen. (Poukaman Laatukäsikirja 2012.)

Lastensuojelulaki määrää alaikäisen sijoittamisesta kodin ulkopuolelle termeillä huostaanotto ja kiireellinen sijoitus. Huostaanotettujen tai kiireellisesti sijoitettujen lasten huolto siirtyy pääsääntöisesti sosiaalitoimelle. Lapsi tai nuori voidaan sijoittaa myös lastensuojelulain perusteella asumaan kodin ulkopuolelle avohuollon tukitoimena ja jälkihuollon perusteella. Vanhemmilla säilyy huoltajuus lapsen siirryttyä avohuollon tai jälkihuollon piiriin. Ennen sijoituspäätöstä on aina kartoitettava lapselle läheiset ihmiset pystyisivätkö he omalla panoksellaan osallistumaan lapsen kasvatukseen ja hyvinvointiin. Mahdollisia läheisiä ihmisiä voivat olla muun muassa toinen lapsen biologisista vanhemmista, jos vanhempi asuu eri osoitteessa sekä tädit ja sedät ja muu lapsen lähiverkosto. Muu lähiverkosto tarkoittaa lapsen tuntemia ihmisiä, joiden kautta lapselle mahdollistetaan turvallinen kasvu, ympäristö sekä huolenpito. (Taskinen 2007, 76–77.)

Muita sijoitusmuotoja ovat perhehoito yksityiskodissa, ammatilliset perhekodit ja laitoshuolto sekä lapsen väliaikainen sijoittaminen kotiin. Yksityisellä perhekodilla tarkoitetaan sijaishoitoa, jossa lapsi ja perhehoitaja asuvat yhdessä sijaisperhekodin yhteisessä kodissa. Sijaisperheen vanhemmilla ei tarvitse olla sosiaalialan koulutusta mutta he saavat tukea ja koulutusta kasvatustehtävässään perhehoitosopimuksen mukaisesti. Sijaiskodissa asuessaan lapsi saa hoitoa ja kasvatusta oman ikänsä mukaisesti. Itsenäistymisvaiheessa olevalla nuorella on mahdollista asua halutessaan lähellä sijaisperhettä. Sijaiskotiin pyritään sijoittamaan pieniä lapsia sekä isompia, joilla ei ole todettu suurempia ongelmia kasvussaan. (Taskinen 2007, s. 79.)

Ammatillisella perhekotihoidon organisaatiolla pitää olla yksityisten sosiaalipalvelujen valvonnasta annettu lupa ja palvelut perustuvat sopimukseen tai hallintapäätökseen.” Ammatillisiin perhekoteihin sijoitetaan lapsia tai nuoria joilla on hyvin vaikeita poikkeamia kasvussaan. Ammatillisilla perhekodeilla, perhekodin vanhemmat voivat asua samassa kiinteistössä sijoitettujen lasten kanssa tai sitten he voivat asua eri osoitteessa ja hoito tapahtuu ulkopuolisen henkilökunnan kautta. Tällöin henkilökunnalla pitää olla soveltuva ammattitutkinto tai vastaava koulutus. (Taskinen 2007, s.79.)

Lastensuojelulaki määrää laitoshuoltoon kuuluvaksi muun muassa lastenkodit, nuorisokodit, koulukodit ja perhekotiyhdistykset sekä perhetukiyhdistykset ja näihin rinnastettavat lastensuojelulaitokset. Edellä mainittuihin yksiköihin sijoitetaan erityistä tukea vailla olevia lapsia ja nuoria. Laissa määritellään myös että lastensuojelulaitoksissa pitää olla määrätty määrä riittävästi koulutettua henkilöstöä sekä johtaja jolla on hoito- ja kasvatustehtävien kokemuksen lisäksi sosiaalialan soveltuva korkeakoulututkinto, koska laitoksilla on oikeus turvautua lastensuojelulaissa määrättyyn rajoitustoimenpiteisiin. (Taskinen 2007, 78–79.)

Lapsi voidaan sijoittaa myös väliaikaisesti omaan kotiinsa, korkeintaan kuudeksi kuukaudeksi kun lapsi on palaamassa kotiin huostaanoton jälkeen. Lain tarkoituksena on turvata ja varmistaa, että ratkaisu on lapsen kannalta oikea. Sijoituspaikka voi olla myös muu paikka kuin koti, jossa on väliaikainen huoltaja. Tämä lainsäädäntö koskee niitä tilanteita kun lapsi on palaamassa entiseen elämäänsä huostaanoton jälkeen. (Taskinen 2007, 79.)

3 PEREHDYTTÄMINEN

3.1 Työtä ja perehdyttämistä koskevat lait

Työturvallisuuslaki (738/2002) määrittelee työnantajan lisäksi velvollisuuksia työturvallisuudesta myös työntekijöille, jotta mahdolliset riskit pystytään kartoittamaan ja jotta niihin pystytään reagoimaan. Työntekijän pitää noudattaa työnantajalta saamaansa ohjeistusta ja opetusta sekä huolehtia muiden hyvinvoinnista ja ennaltaehkäistä mahdollisia riskejä. Työturvallisuuslaki velvoittaa työntekijää osallistumaan työnantajan järjestämään koulutukseen sekä perehtymään saamiinsa ohjeisiin, muun muassa

erilaisiin hälytysjärjestelmiin ja tarvittaessa toimimaan saatujen ohjeiden mukaisesti. Työntekijän velvollisuuksiin kuuluu ilmoittaa mahdollisesta väkivallan uhasta sekä tarpeen tullen tehdä ilmoitus työsuojeluvaltuutetulle. Työturvallisuuslaki (23§) todetaan oikeudesta pidättäytyä työstä jos työ aiheuttaa vakavaa varaa työntekijän omalle tai muiden työntekijöiden terveydelle aiheutuvasta työstä. (Työturvallisuuslaki 738/2002)

Työnantajan pitää huomioida seuraavia lakeja ja lainsäädäntöjä omassa roolissaan palkanmaksajana. (Finlex).

- Työturvallisuuslainsäädäntö
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta 44/2006
- Laki työsuojeluhallinnosta 16/1993
- Työsopimuslaki 738/2001
- Työaikalaki 604/1996
- Vuosilomalaki 272/1973
- Laki nuorista työntekijöistä 998/1993
- Työterveyshuoltolaki 752/2002
- Tapaturmavakuutuslaki 608/1948

PEREHDYTTÄMINEN

”Talo tutuksi”

Yritykseen, työyhteisöön ja talon tapoihin perehdyttäminen

”Työ tutuksi”

Työhön perehdyttäminen eli työnopastus

Kaavio 1. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. (Kangas Pirkko & Hämäläinen Juha. 2007.)

Kangas ym. kirjoittavat (2007, 2), että ”*perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla perehdytettävä oppii*” ymmärtämään uuden työyhteisön tavan toimia, yrityksen toiminta-ajatuksen ja yhteistyöverkostot sekä muut työhön kuu-

luvut asiat, joita ovat mm. oman työtehtävän sisäistäminen ja erilaiset lakiin perustuvat asiat sekä työyhteisöön kuuluvat henkilöt.”

Hyvällä perehdyttämisellä uusi työntekijä sekä opiskelijat sitoutetaan nopeammin toimintaan, mikä tukee työyhteisössä viihtymistä sekä mahdollisia tulevaisuuden rekrytointitilanteita. Hyvällä perehdyttämisellä on kauaskantoiset vaikutukset, jotka luovat hyvää yritysimaagoa. Hyvällä yritysimagolla varustettu yritys luo itselleen mahdollisuuden kilpailla saman alan yrittäjien kanssa niin toimeksiannoista kuin työmarkkinoilla olevasta osaavasta henkilöstöstä. (Kangas & Hämäläinen 2007, 5.) Perehdyttäminen on osa rekrytointia. Se alkaa yrityksen tai työorganisaation tarpeesta saada työntekijä ja saavuttaa ensimmäinen vaiheensa silloin, kun työntekijä kehittyy hyvänä pidettävään suoritustasoon. Ajallisesti rekrytointiprosessi voi kestää jopa vuoden ja vaatia useiden henkilöiden työpanosta. Ihanteellisimmillaan perehdyttäminen on jatkuvaa toimintaa. Rekrytointi on myös suuri investointi, joten rekrytointiprosessin ja perehdyttämisen aikana on mietittävä, miten perehdytettävän motivaatio pidetään hyvänä. Perehdyttämisen yhteydessä huomioidaan lisäksi keinoja perehdytettävän motivaation ohjaamiseen oikeaan suuntaan. Perehdytettävän henkilön osaamisen arvostaminen auttaa paljon ja onkin koko perehdyttämisen lähtökohta. (Manninen 2009, 91–92.)

Rekrytoinnista on tullut tärkeä osa yrityksen ulkoista ja sisäistä markkinointia. Rekrytointiin liittyvän viestinnän on oltava sopusoinnussa yrityksen itseään koskevan imagon kanssa. Työnhakuilmoituksessa, haastattelussa ja työnhaun läpiviemisessä on noudatettava yrityksen ja yhteisön arvoja sekä hyväksi todettuja menettelytapoja. Kaikille rekrytoinnissa olleille tulisi jäädä myönteinen mielikuva yrityksestä ja työorganisaatiosta. Tämä pätee yhtä lailla sekä valitun että valitsematta jääneiden henkilöiden kohdalla. (Manninen 2009, 85.)

3.2 Työyhteisöön perehdyttäminen

Hyvällä perehdyttämisellä tuetaan työntekijää työssä onnistumisessa sekä varmistetaan, että hän on sisäistänyt työnsä ja tulevat tehtävänsä uudessa toimintaympäristössä. Hyvä perehdyttäminen motivoi myös työntekijää jaksamaan ja keskittymään alusta alkaen työn laatuun, joka vaikuttaa niin työturvallisuuteen kuin työilmapiiriin, viihty-

vyytteen ja yhteistyöhön sekä lisää työturvallisuuden tunnetta, ja sitouttaa henkilön tiiviimmin työyhteisöön ja työympäristöön. (Kuopion yliopisto.)

Hyvällä perehdyttämisellä saadaan vahva perusta työpaikan työkuulttuuriin joka vaikuttaa erittäin paljon työntekijöiden motivoimiseen ja jaksamiseen. Perehdyttämisen tarkoitus on, että uusi työntekijä saa monenlaista tietoa ja taitoa työyhteisöstä sekä toiminta-ajatuksesta eli liikeideasta joka tukee hänen tekemäänsä työtä työn aloitusvaiheessa. Perehdyttämisen tarkoituksena on että uusi työntekijä sisäistää nopeasti opittavat työtehtävät joka taas tukee ja nopeuttaa häntä työskentelemään itsenäisesti. Perehdyttämisen muita hyötyjä itsenäisen työskentelyn ja nopeuden lisäksi on, että erilaiset tapaturmariskit pienenevät sekä taloudellinen hyöty, koska yritys voi tarvittaessa siirtää vanhempia työntekijöitä heidän vapauduttuaan muihin tehtäviin sekä kustannuksia säästyy kun työntekijöiden tekemät virheelliset ratkaisut pienenevät. (Kangas & Hämäläinen 2007, 2-5.)

Hyvällä perehdyttämisellä luodaan myös pohjaa yrityskuvasta joka vaikuttaa jo työntekijöiden rekrytointitilanteissa sekä työssä oppimisjaksojen aikana kun opiskelijat tulevat harjoittelujaksolle. Opiskelijoiden hyvällä perehdyttämisellä on pitkällä aikavälillä positiiviset seuraamukset joka helpottaa yrityksen kilpailutilanteita saman alan yrittäjien kesken hyvistä työntekijöistä. (Kangas & Hämäläinen 2007, 5.)

Yrityksen ja työorganisaation toimintatapojen uudelleen arvioinnin ja aikaansa seuraavan työpaikkatason strategian ja taktiikan tavoitteena on uusi työkuulttuuri. Luoden terveelliset ja työn tuloksellisuutta ajatellen ihanteelliset työtavat ja -olot työyhteisössä. Työtavoilla ja työyhteisön työkuulttuurilla on suuri merkitys työntekijöiden halukkuudelle sitoutua työhönsä ja jatkaa työskentelyään. (Manninen 2009, 358–359.)

Rahallisesti kysymys on suurista summista. Oikein kehittämistoimin yritykset ja työorganisaatiot voivat säästää miljardien eurojen kustannukset joka vuosi sekä estää inhimillisiä kärsimyksiä ja maineensa menettämisiä, joita väärät toimintatavat ja puutteelliset työolot työpaikoilla voivat saada aikaiseksi. Kokonaisvaltaisen turvallisuuden periaatteet on tärkeää sisällyttää osaksi työpaikan johtamis- ja laatujärjestelmää. (Manninen 2009, 358–359.)

3.3 Perehdyttämisen suunnittelu

Perehdyttämiseen työyhteisössä vaikuttaa perehdyttämissuunnitelma siitä miten perehdytetään ja kuka sen tekee. Isoissa organisaatioissa on useimmiten palkattuna motivoitunut ja koulutuksen saanut perehdyttäjä. Työyhteisössä voi toimia perehdyttäjänä eri nimikkeillä oleva henkilöstä. Perehdyttäjiä kutsutaan muun muassa perehdyttäjiksi, työpaikkaohjaajiksi sekä työnopastajiksi, jotka ovat motivoituneita tehtävään sekä heiltä odotetaan myönteistä asennetta perehdyttämiseen ja perehdytettäviin. Perehdyttämisen lähtökohtana ovat henkilöstöön kuuluvat yleiset periaatteet ja pelisäännöt sekä henkilöstöpolitiikka. Henkilöstöpolitiikkaan kuuluu millaisiin ja milloin työtehtäviin palkataan uusia ammattitaitoisia työntekijöitä vai palkataanko aloittelijoita, käytetäänkö yrityksessä minkä verran oppisopimusopiskelijoita, tarvitaanko osa-aikatyöntekijöitä ja onko tarvetta käyttää sijaisia ja mikä on yrityksen näkemys palkata maahanmuuttajia, joiden kielitaito vaihtelee. (Kangas & Hämäläinen 2007, 6.) Perehdytysuunnitteluun kuuluu myös huomioida miten perehdyttäjät, työnopastajat ja työpaikkaohjaajat koulutetaan tai ohjeistetaan perehdyttämiseen. Pienyrityksissä perehdyttämisestä viimeinen vastuu jää toiminnasta vastaavalle esimiehelle.

3.4 Perehdytettävän vastuu

Lahden ammattikorkeakoulu (2007) ”Hyvä perehdytysopas” Lisk ym. toteavat, että vastuu perehdyttämisestä on myös perehdytettävällä itsellään uudessa työympäristössä. Julkaisussa annetaan myös ymmärtää, että aina uusissa tilanteissa on mukana pelko ja jännitys, jotka voivat vaikeuttaa uusien asioiden omaksumista sekä väärin omaksuttu ajattelu- tai työtapaa saattaa vaikeuttaa uuden oppimista ja hankaloittaa mahdollisesti sitoutumista uuteen ympäristöön.

3.5 Henkilöstön vaihtuvuus

Hokkanen & Strömberg toteavat henkilöstön vaihtuvuudesta sen olevan luonnollinen ja terve ilmiö, kun pysytään kohtuudessa. Luonnollisia syitä henkilöstön vaihtuvuuteen ovat mm. eläköitymiset, muutot, opiskelu ja ammatinvaihdot. Lyhyempiä henkilöstön vaihtuvuuden syitä ovat erilaiset laissa määritellyt vapaat, kuten vanhempain-

vapaat, vuosilomat, sairauslomat ja opintovapaat sekä virkavapaat. (Hokkanen & Strömberg 2003, 201).

3.6 Työturvallisuuslain säädäntö

Työpaikalla on hyvä tuntee voimassaoleva lainsäädäntö niin yrittäjän kuin työntekijöidenkin. Työturvallisuuslainsäädännössä (Työsuojeluhallinto, 2010) todetaan, *ettei tietämättömyys oikeuta työyhteisön vapautumista velvollisuuksista jotka koskevat säädösten noudattamista ja niiden tuomaa vastuusta*. Säädösten jatkuva muuttuminen vaatii ajan tasalla pysymistä sekä valppautta uuden tiedon hankinnassa. Lailla ja eri säädöksillä pyritään turvaamaan työntekijöitten työoloja ja siten turvata työntekijöiden työkykyä sekä lailla pyritään myös parantamaan työympäristöä ja työolosuhteita. Lakien ja säädösten tarkoituksena on ennalta ehkäistä mahdollisia työtapaturmia sekä työympäristöstä työntekijän terveydelle mahdollisesti aiheutuvia mahdollisia haittoja (Työturvallisuuslaki, 2002/738.)

Uudella työntekijällä on velvollisuus toimittaa rikosrekisteriote työnantajalle omasta taustastaan. 14.6.2002/504 säädetyssä lastensuojelulaissa todetaan, että lasten kanssa työskentelevien henkilöiden pitää antaa selvitys omasta rikostaustastaan. Lain lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä tarkoituksena on ”*suojella alaikäisten henkilökohtaista koskemattomuutta ja edistää heidän henkilökohtaista turvallisuuttaan. Laissa säädetään menettelystä, jolla alaikäisten kanssa työskentelemään valittavien henkilöiden rikostaustaa selvitetään*”. (Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä 504/2002).

4 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT JA TAVOITTEET

Nuorten Koti Poukama Oy on aloittanut toimintansa vuonna 2007 seitsemänpaikkaisena lastensuojeluyksikkönä päihteitä käyttäville nuorille. Nuoret ovat iältään 13 - 18 - vuotiaita ja he tulevat asuinkuntiansa sosiaalitoimen lähettäminä kuukauden mittaiseen päihdearviointiin tai avohuollon tukitoimiin, sijoitukseen sekä kiireelliseen sijoitukseen. Nuorilla on mahdollista halutessaan jäädä lastensuojelulain mukaan jälkihuoltoon sijoituksen päättymisen jälkeen. Osalla sijoitetuista nuorista on päihteiden sekakäyttöä, jonka vuoksi Poukama pyrkii toimimaan lääkkeettömänä lastensuojeluyksikkönä. Lääkkeettömyys tukee erityisesti niitä nuoria, joilla on riippuvuus lääkkei-

den väärinkäyttöön. Nuoret, jotka ovat olleet erittäin huonossa kunnossa ennen Poukamaan tuloa, käyvät tarvittaessa läpi katkaisu- tai vieroitushoitojakson (suullinen tieto, Pia Oksman-Jokisaari).

Laatukäsikirjan valmistumisen myötä Poukaman henkilökunta halusi uuden paremman perehdyttämiskansion. Sen toimivuutta ja käyttöä uuden työntekijän tai harjoittelijan perehdyttämisessä seurataan ja arvioidaan. Perehdyttämiskansiosta tulee yksi osa Nuorten Koti Poukaman perehdyttämissuunnitelmaa. Aikaisemmin perehdyttäminen on ollut Poukamassa hiukan ”lastenkengissä” osittain henkilökunnan vähäisen vaihtuvuuden vuoksi eikä perehdyttämiselle ei ole ollut paljon tarvetta. (suullinen tieto, Pia Oksman-Jokisaari).

Uuden työntekijän perehdyttämisen apuna on ollut kirjallinen perehdyttämisopas, johon he olivat kaivanneet kuitenkin laajennusta ja tarkennusta. Koska aikaisemmin käytetty perehdytysopas on ollut kirjallisessa muodossa, sen pitäminen ajan tasalla ja muutosten tekeminen siihen on ollut käytännössä hankalaa. Perehdyttäminen ei ole ollut aikaisemmin systemaattista, eikä siitä ole pidetty yksityiskohtaista seuranta. Laatukäsikirjan myötä perehdyttämisoppaasta haluttiin sellainen, jotta perehdyttämistä voidaan seurata nyt kirjallisesti ja työntekijöiden kuittauksin. (suullinen tieto, Pia Oksman-Jokisaari).

Perehdyttämisen ovat hoitaneet työntekijät omalta osaltaan ja johtajat omalta osaltaan. Työntekijöiden vastuulla on ollut perehdyttäminen talon käytännöissä sekä arkeen liittyvissä asioissa, että nuoriin liittyvissä asioissa. Johtajien vastuulla ovat olleet henkilöstöhallintoon, lainsäädäntöön ja perustehtävään liittyvät asiat. Opiskelijoiden perehdyttämisestä päävastuu on aiemmin Poukamassa jäänyt yksinomaan harjoittelijan omalle ohjaajalle. Jatkossa päävastuu perehdyttämisestä on kasvatusjohtajalla, joka on aloittanut toimessaan 1.2.2013. Uuden työntekijän perehdyttämiseen ja harjoittelijan tutustuttamiseen on alettu panostaa enemmän. Kasvatusjohtajan vastuullaan on myös perehdyttämiskansion ajan tasalla pitäminen. (suullinen tieto, Pia Oksman-Jokisaari).

5 PEREHDYTYSKANSION KOKOAMINEN

Perehdytyskansion teosta sovittiin toimeksiantajan kanssa tammi-helmikuun vaihteessa 2012 ja sopimus perehdytyskansion toteutuksesta kirjoitettiin maaliskuussa. Toimek-

siantajan kanssa sovittiin työn valmistumisesta, että se olisi valmis maaliskuun loppuun mennessä 2013. Perehdytyskansion materiaalin kokoamisessa olen käyttänyt mahdollisimman uutta lähdemateriaalia: painettuna tekstinä ja sähköisesti saatavilla olevaa lähdemateriaalia. Yksi tärkeimmistä lähdemateriaaleista oli toimeksiantajan sähköinen laatukäsikirja johon sain vierailijan tunnukset käytettäväksi. Perehdytyskansion kokoamisen onnistuminen vaati myös yhteisiä keskusteluja joita kävimme kasvotusten ja puhelimitse sekä sähköpostin välityksellä. Perehdytyskansiota toteuttaessani halusin tuoda siihen parilla valokuvalla ja heidän logollaan vähän kevennyttä. Toimeksiantaja lähetti muutaman kuvan joista valitsin pari jotka mielestäni sopivat kyseisiin kohtiin. Yhteistyön toimeksiantajan kanssa koin erittäin joustavaksi ja sain tarvittavaa tukea toteuttaessani heille heidän näköistään perehdytyskansiota. Yhteistyötä tein myös hyvin paljon kasvatusjohtajan kanssa jonka puoleen pystyin kääntymään silloin kun Poukaman johtaja ei ollut tavoitettavissa.

Perehdytyskansion rakenne on koottu toimeksiantajan toiveen mukaisesti. Perehdytyskansiota on koottu myös huomioiden heidän laatukäsikirjansa joka on yhtenäinen perehdytyskansion kanssa. Heidän toiveensa oli, että tervehdyssanojen jälkeen tulee nuoriin liittyvät asiat ja viimeisenä hallinnolliset asiat. (Liite 2)

Perehdytyskansion valmistuttua, näin jälkikäteen ajattelen, että se oli helpompi tehdä kuin teoriaosuus koska sain tukeutua selkeästi annettuun runkoon ja asiat olivat jo entuudestaan tuttuja reilun kolmen vuoden työkokemuksesta johtuen. Perehdytyskansiosta tuli osittain hyvin listamainen ja mielestäni se oli melko helppo toteuttaa. Perehdytyskansio kulkee käsi kädessä laatukäsikirjan kanssa. Tehtävää helpotti myös tuttu työyhteisö ja ympäristö minne perehdytyskansio tulee sijoittumaan.

6 POHDINTA

Opinnäytetyöni olen tehnyt yksin ja olen pyrkinyt käyttämään mahdollisimman uusia lähdetietoja, muun muassa sain käyttööni Nuorten Koti Poukaman laatukäsikirjan sähköisen version. Perehdyttämiskansion tekemistäni helpotti koska olen työskennellyt reilun kolmenvuoden ajan kyseisessä lastensuojeluyksikössä. Laatukäsikirjan toteuttamisesta oli puhetta alustavasti työsuhteessa ollessani ja projektin ovat toteuttaneet työsuhteeni päättymisen jälkeen.

Aloitin tutustumalla lähdemateriaaleihin, joita oli erittäin hyvin saatavilla niin sähköisessä muodossa kuin painettuna tekstinä. Olinkin erittäin tyytyväinen ja ajattelin, että tässä sitä vaan alan kirjoittamaan teoriaosuutta. Muttei ei se niin mennytkään ja tein heti alkuun kaikki väärin ja projektini seisoikin hyvin saatavilla olleesta materiaalista huolimatta. Teoriaosuutta tehdessäni rupesi keväällä tuntumaan etten pääse suuntaan enkä toiseen tai edes alkua pitemmälle eikä työni valmistu vaikka kuinka yritän. Eteenpäin pääsemättömyyden vuoksi tunsin oloni hyvin turhautuneeksi jonka vuoksi pistin projektini seisomaan kesäksi 2012. Syksyn saavuttua aloitin projektini uudella innolla ja tulostakin alkoi tulla. Nyt opinnäytetyöni teoriaosuus ja perehdytyskansio alkavat olla valmiita ja olen erittäin tyytyväinen aikaan saamaani kokonaisuuteen. Tein sen itse! Näin jälkikäteen ajatellen opinnäytetyöni teoriaosuudesta olisi tullut huomattavasti parempi, jos olisin pitänyt koko prosessin ajan oppimispäiväkirjaa, kassannut materiaalia eri tavalla sekä keskittynyt maltillisesti koko prosessiin. Aina sitä siis oppii uutta.

Eri alojen perehdytyskansioihin tutustuessani olen ymmärtänyt perehdyttämisen merkityksen niin uudelle työntekijälle kuin harjoittelijoille. Hyvin toteutettu perehdytyskansio pitää sisällään kaikki olennaiset asiat mitä uusi työntekijä tarvitsee aloittaessaan uudessa työyhteisössä. Se tukee myös vanhempien työntekijöiden jaksamista kun he palaavat takaisin töihin esimerkiksi pidemmiltä vapaajaksoilta.

Pitäisin erittäin tärkeänä, että perehdytyskansiossa olisi osuus myös perheterapiasta, jälkihuollosta ja pariterapiasta sekä kognitiivisesta kasvatuksesta. Mielestäni jatkotutkimusaiheet ovat kokonaisuudessaan hyvin laajoja kokonaisuuksia. Perustelen sillä, ettei kaikilla ole kokemusta kaikista eri työmenetelmistä, koska sosiaali- ja terveysala on hyvin laaja ammattiala tämän päivän Suomessa. Uskon myös, ettei opintojen aikana välttämättä ehdi sisäistämään kaikkia alaan kuuluvia opiskeltavia asioita. Ehdottamani jatkotutkimusaiheet tukisivat ainakin työssäoppimisjaksoilla nuorempia alan opiskelijoita. Tämän päivän opiskelijoissa on hyvin paljon eri-ikäisiä opiskelijoita. Opiskelijoista osa on ammatinvaihtajia, osa opiskelijoista laajentaa osaamistaan. Lisäksi opiskelijoissa on hyvin nuoria henkilöitä, eikä nuorten elämäkokemus monestikaan vielä tue heidän opiskeluaan. Eikä välttämättä kaikilla sosiaali- ja terveysalalla olleilla uraansa tehneillä vanhemmillakaan työntekijöillä ei välttämättä ole kokemusta sosiaali- ja terveysalalta hyvin laajasti.

Harjamaa toteaa opinnäytetyössään (2010) että ”*perehdyttäminen on osa organisatiokulttuurin jatkuvaa kehitystä, ja sillä luodaan pohjaa keskustelevan kulttuurin syntymiselle*”. Olen hänen kansaan samaa mieltä, että sosiaalialalla eri yhteisöissä on erittäin tärkeitä että työyhteisöt oppivat ja käyttävät keskustelevaa kulttuuria yhtenä työkaluna. Perehdytyskansio, joka on toteutettu yhdessä koko työyhteisön kanssa, mahdollistaa uskallusta avautua erilaisissa asioissa joka tukee samalla työympäristöä sekä johdattaa työyhteisön kohti keskustelevaa kulttuuria. (Harjamaa, 2010.)

Perehdytyskansioilla ja itse perehdyttämällä on eri työyhteisöissä erilainen merkitys. Isoissa yrityksissä joissa on useita kymmeniä ihmisiä töissä, perehdytys on erilaista kuin taas alle kymmenen hengen pienissä yrityksissä jolloin myös odotetaan perehdyttäjiltä ja työnopastajilta eritasoista osaamista perehdyttämiseen. Koska erikokoisilla yrityksillä on varattu erilaiset resurssit perehdyttämiseen. Isoissa yrityksissä harvemmin itse johtoporras perehdyttää kenttäväkeä vaan heillä on perehdyttäjät jo rekrytointitilanteissa mukana, jotka ovat alalle todennäköisesti myös koulutautuneet. Useimmiten pienissä yrityksissä perehdyttäminen tapahtuu koko henkilöstön voimin vaikka itse johdolle jää lopullinen vastuu, miten perehdytetään ja sekä, että uusi henkilöstö tulee myös perehdytetyksi. (Kangas & Hämäläinen, 6.)

Tämä opinnäytetyö antaa kuvauksen perehdyttämisen tarpeellisuudesta työskennellessä lastensuojeluyksikössä lasten kanssa. Työtä tehdessämme joudumme usein pohtimaan ammatillisuuttamme, koska joudumme työskentelemään vaikeiden ja arkaluonteisten asioiden parissa, jonka johdosta kohtaamme ristiriitaisia tilanteita. Lastensuojeluyksikössä työskentely on moniammatillista tiimityötä, jonka vuoksi vastuu jakautuu useammalle henkilölle. Yksittäisissä tilanteissa vastuu jää työntekijälle, jonka johdosta työntekijän pitää pystyä keskustelemaan työnsä rajoista ainakin esimiestasolla olevan henkilön kanssa ja mielellään myös muiden sosiaalialalla työskentelevien henkilöiden kanssa.

Oman kokemukseni mukaan työskentely sijoitettujen nuorten parissa on psyykkisesti erittäin raskasta. Nuorilla on hyvin paljon erilaisia ongelmia joita joudumme kohtaamaan työssämme. Useimmiten nuorten läheiset ihmiset kokevat sijoituksen henkisesti erittäin raskaasti. Nuorten läheisillä ovat useimmiten voimavarat kulutettu loppuun heidän ohjaillessaan omaa nuortaan oikealle tielle. Tästä johtuen lastensuojelulaitok-

sisä työkentelevät ihmiset eivät useinkaan pysty tukeutumaan työtehtävissään nuorten vanhempiin, kun heillä ei enää ole voimavaroja tai resursseja yhteistyöhön. Työtä tehdään useimmiten lastensuojelulaitoksessa omaohjaajan nimikkeellä ja erilaisissa tilanteissa työskennellään yksin kun pureudutaan nuoren aikaisemmin elettyyn elämään joka on voinut olla hyvinkin rankkaa niin fyysisesti kuin psyykkisesti. Nuorilla voi olla erilaisten päihteiden käytön lisäksi vaikeuksia opinnoissaan sekä taustalla voi olla pahoinpitelyjä niin uhrina kuin tekijänäkin. Nuorten taustoilta löytyy hyvin paljon erilaisia tapahtumia - kirjo on valtava. Nuorten rankoista taustoista johtuen tarvitsemme työtä tehdessämme tukea ja ymmärrystä omiin pohdintoihimme muilta työyhteisön jäseniltä. Erilaiset keskustelut työyhteisössä jakavat psyykkistä työtaakkaa ja tukevat jaksamista. Vertaistuellla ennaltaehkäistään myös työuupumusta.

Sosiaalialan ammatillisuudella tarkoitetaan, että asiakaslähtöisyys on sosiaalialan ammatillisen työn keskeinen periaate ja työssä joudutaan katsomaan asioita myös eettiseltä kannalta, kun kyse on heikommassa asemassa olevista ihmisistä. Tehtävään kuuluu myös asiakkaiden puolustaminen ja heidän oikeuksista kiinnipitäminen sekä eduista huolehtiminen. (Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet, 2005.)

Opinnäytetyön merkitys organisaatiolle on erittäin tärkeä ja valmistumista on odotettu työyhteisössä. Opinnäytetyö tulee todella tarpeeseen ja sen antamat tulokset tulevat akuuttiin käyttöön ja ovat todella käyttökelpoisia. Asetetut tavoitteet opinnäytetyön suhteen on saavutettu ja kehittämisprosessi on ollut hallittua.

7 LÄHTEET

Finlex. WWW-sivusto.

Harjamaa, Bea 2010. Perehdytyskansio Kurrekoti Oy. Opinnäytetyö.

Luettu 15.5.2012

Hokkanen, Simo & Strömberg, Oiva 2003. Ihmisten Johtaminen. Sho Business Development Oy. Jyväskylä.

Kangas, Pirkko & Hämäläinen, Juha 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus, Työturvallisuuskeskus, TTK, palveluryhmä. Nykypaino Oy.

Karisto Antti, Takala Pentti, Haapola Ilkka 1997. Werner Söderström Oyj - WSOY Matkalla Nykyaikaan, Elintason, elämäntavan ja sosiaalipolitiikan muutos Suomessa.

Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä 504/2002. WWW-sivut. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2002/20020504>.

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 2000/812. WWW-sivut. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000812>. Luettu 24.5.2012. Päivitetty 22.9.2000.

Lastensuojelulaki. WWW-sivut. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2007/20070417>
Luettu 22.5.2012

Liski, Minna & Horn, Sari & Villanen, Marjut, 2007. Hyvä perehdytys-opas. Lahden Ammattikorkeakoulun julkaisu, Sarja B, osa 4. Esa Print Oy. <http://www.lpt.fi/lamk/julkaisu/perehdyttamisopas.pdf> Luettu 3.10.2012.

Manninen, Olavi 2009. Työelämäosaamisen käsikirja. 2.painos, Domus Print Oy, Tampere.

Murto, Kari 1997. Yhteisohoidon suuntauksia. Jyväskylän Koulutuskeskus Oy. Gummerus Kirjapaino, Jyväskylä.

Nuorten Koti Poukama OY, 2012. Laatukäsikirja.

Nuorten Koti Poukaman WWW-sivut. <http://www.nuortenkotipoukama.com> 2013. Luettu 10.5.2012. Päivitetty 2013.

Oksman-Jokisaari, Pia. Suullinen tieto.

Pursiainen, Sirpa. 2012. Ammatilaisen ABC, Yhteiskunta-, - yritys ja työelämätiätous. Edita Prima Oy.

Sahlberg, Heidi 2008. Perehdytystä toimintaan. Diak, Pieksämäen yksikkö. sosiaalialan opiskelija. Sosionomi (AMK) julkaisematon teksti:

Sosiaalialan ammatilaisen eettiset ohjeet 2005. Arki, arvot, elämä, etiikka. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. Ammattieettinen lautakunta. Helsinki. Luettu 7.4.2013.

Sosiaali- ja terveystministeriö WWW-sivut.

http://fi.wikipedia.org/wiki/Suomen_sosiaali- ja_terveysministeri%C3%B6.

Päivitetty 8.4.2013. Luettu 21.4.2013

Taskinen, Sirpa 2007. Lastensuojelulaki. Soveltamisopas. Helsinki: Stakes

Työturvallisuuslaki. WWW-sivusto. <http://ennakoivakivaltaa.savonia.fi/>. Luettu 7.5.2013.

Työturvallisuuslainsäädäntö, 2002. WWW-sivut.

http://www.fennia.fi/Yritysassiakkaat/Turvallisuus/Tyoturvallisuus/Tyoturvallisuuslain_saadanto.htm Luettu 30.8.2012. Luettu 30.8.2012. Päivitetty 3.4.2013.

Tyve. Perehdyttäminen ja työnopastus. WWW-sivut. <http://www.google.fi/Teoria - TyVe>. Luettu 30.3.2012.

<http://www.uku.fi/hallinto/suunn/henkilostoopas04/perehdyttaminen.html>

Kuopion yliopisto. Luettu 24.5.2012. Ei päivitystietoja.

Työsuojeluhallinto, 2010. WWW-sivut. <http://www.tyosuojelu.fi/fi/saannokset>. Päivitetty 21.1.2010. Luettu 20.4.2013.

8 LIITTEET

Liite 1

Nuorten Koti Poukaman tarpeet perehdytyskansion sisältöön

Nuorten tulo (kts. profile)

Seulat & ratsaukset

Posti

Puhelut

Yhteys kavereihin & omaisiin

Perustehtävät (Poukaman) arvot

Säännöt ja sanktiot

Työvuorot

Palohälytysjärjestelmä

Netin käyttö

Siivoukset, keittiövuorot

Viikko-ohjelma

Harrastukset/-toiminta

Lomat

Ohjaajan tehtävät

Nuorten raha-asiat

Henkilöstölle kuuluvat raha-asiat

Karkaaminen > ilmoitukset miten toimitaan ja mihin puh nro pitää soittaa

Rajoitustoimenpiteet

Väkivaltatilanteet

Jälkihuolto (kts.profile)

Kaavakkeet, jotka tehdään sähköisesti

Raportit, (väli ja loppu)

Hygieniapassi

Pitää esittää rikosrekisteriote

Työpaikka koulutus

Lääkehuolto

Liite 2

SISÄLTÖ

- 1 TERVETULOA NUORTEN KOTI POUKAMAAN **VIRHE. KIRJANMERKKIÄ EI OLE MÄÄRITETTY.**
- 2 NUORTEN KOTI POUKAMAN TEHTÄVÄ JA TOIMINTA-AJATUS **VIRHE. KIRJANMERKKIÄ EI OLE MÄÄRITETTY.**
- 3 TYÖTÄ OHJAAVAT LAIT **VIRHE. KIRJANMERKKIÄ EI OLE MÄÄRITETTY.**
- 4 OHJAAJAN TEHTÄVÄT **VIRHE. KIRJANMERKKIÄ EI OLE MÄÄRITETTY.**
 - 4.1 Nuoren saapuminen Nuorten Koti Poukamaan **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
 - 4.2 Poukaman viikko-ohjelma **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
 - 4.3 Nuorten ryhmätoiminta **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
 - 4.4 Nuorten yhteydenpito - posti, puhelut ja internetin käyttö **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
 - 4.5 Nuorten keittiövuorot ja siivousalueet **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
 - 4.6 Nuorten kuljetukset **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
 - 4.7 Nuorten raha-asiat **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
 - 4.8 Nuorten harrastukset ja toiminta **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
 - 4.9 Nuorten iltatoimet **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
 - 4.10 Nuorten kotiharjoittelu **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
 - 4.11 Nuorten reissut **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
- 5 SÄÄNNÖT JA SANKTIOT **VIRHE. KIRJANMERKKIÄ EI OLE MÄÄRITETTY.**
 - 5.1 Rajoitustoimenpiteet **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
 - 5.2 Karkaaminen **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
- 6 RAPORTTIEN LAATIMINEN **VIRHE. KIRJANMERKKIÄ EI OLE MÄÄRITETTY.**
- 7 NUOREN KOTIUTUMINEN **VIRHE. KIRJANMERKKIÄ EI OLE MÄÄRITETTY.**

- 8 JÄLKIHUOLTO **VIRHE. KIRJANMERKKIÄ EI OLE MÄÄRITETTY.**
- 9 HENKILÖSTÖHALLINTO **VIRHE. KIRJANMERKKIÄ EI OLE MÄÄRITETTY.**
- 9.1 Henkilökunnan työaika ja -vuorot **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
- 9.2 Raha-asiat **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
- 9.3 Päivystys **Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.**
- 10 HYGIENIAPASSI **VIRHE. KIRJANMERKKIÄ EI OLE MÄÄRITETTY.**
- 11 TERVEYDENHUOLTO **VIRHE. KIRJANMERKKIÄ EI OLE MÄÄRITETTY.**
- 12 PALOHÄLYTYS- JA TURVALLISUUSJÄRJESTELMÄ **VIRHE. KIRJANMERKKIÄ EI OLE MÄÄRITETTY.**
- 13 VÄKIVALTATILANTEIDEN ENNALTAEHKÄISY **VIRHE. KIRJANMERKKIÄ EI OLE MÄÄRITETTY.**
- 14 LOMAT **VIRHE. KIRJANMERKKIÄ EI OLE MÄÄRITETTY.**
- 15 HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN JA TAVOITTEET **VIRHE. KIRJANMERKKIÄ EI OLE MÄÄRITETTY.**
- 16 TYÖHARJOITTELU NUORTEN KOTI POUKAMASSA **VIRHE. KIRJANMERKKIÄ EI OLE MÄÄRITETTY.**

Liitteet

- 1 Nuorten Koti Poukaman viikko-ohjelma
- 2 Keittiöhömmöt
- 3 Työntekijöiden vastualueet
- 4 Siivouslista

