Perehdytysmateriaalia Kalliomäkeen tulevalle henkilöstölle ja asukkaille

Mari Kauhanen & Sanna Pakka-
nen
Opinnäytetyö, kevät 2014
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomi (AMK)

TIIVISTELMÄ

Kauhanen, Mari & Pakkanen, Sanna. Perehdytysmateriaalia Kalliomäkeen tulevalle henkilöstölle ja asukkaille. Kevät 2014, 50 s., 4 liitettä. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi (AMK).

Opinnäytetyön tarkoituksena oli laatia perehdytysmateriaalia henkilöstölle ja asukkaille, jotka tulevat Kalliomäkeen. Kalliomäki on asumisyksikkö henkilöille, jotka eivät kykene asumaan itsenäisesti. Päihteettömyys on asumisen ehto. Tavoitteena oli koostaa oppaat, joiden avulla yksikkö voi perehdyttää uutta henkilökunnan jäsentä tai asukasta yhteisön tapoihin ja käytäntöihin. Taustateoriassa keskityimme perehdyttämisen ja mentoroinnin tutkimiseen. Tutkimme myös tuettua asumista, kuntoutumista ja palveluohjausta, koska ne ovat keskeinen osa yhteistyökumppanimme toimintaa.

Aineistoa kerättiin keskustelemalla yhteistyökumppanin ja muiden alalla toimivien henkilöiden kanssa. Näin saatiin selvitettyä perehdyttämismateriaaliin liittyviä tarpeita. Päävastuu aineiston kokoamisesta oli tekijöillä. Tutkimamme teorian mukaan perehdyttäminen on tärkeää monella eri tavalla. Sen avulla voidaan saavuttaa monia etuja ja kustannussäästöjä.

Produktion tuloksena syntyi kaksi erillistä perehdytysopasta. Henkilöstön opas on laajempi ja se sisältää tietoa asiakastyöstä, päihteistä, mielenterveyden häiriöistä, työturvallisuudesta ja lainsäädännöstä. Asukkaiden oppaan sisältö on suppeampi ja koskee lähinnä asumisen sääntöjä. Molemmissa oppaissa on tarvittavia yhteystietoja ja lomakkeita. Osa produktiota on raportin kirjoittaminen. Raportissa esitellään keskeinen teoriatieto, prosessi sekä sen arviointi.

Asiasanat: perehdytys, mentorointi, produktio

ABSTRACT

Kauhanen, Mari & Pakkanen, Sanna. Induction material for personnel and residents coming to Kalliomäki. Pieksämäki, spring 2014. 50 p., 4 appendices. Language: Finnish. Diaconia University of Applied Sciences, Degree Programme in Social Services, Bachelor of Social Services.

The purpose of this thesis was to make induction material for personnel and residents who come to Kalliomäki. Kalliomäki is a housing unit for people who can't live independently. Sobriety is a rule for living there. Our aim was to compile two guides with which the unit can induct a new member of personnel or a new resident to the habits and practices of the unit. In theoretical approach we focused on induction and mentoring research. We also surveyed supported living, rehabilitation and service coordination because they are a relevant part of our partner's functions.

Material was collected through discussions with our partner and other people working in the sector. That way we were able to find out the needs concerning the induction material. The authors had the main responsibility of collecting the material. According to the theoretical approaches that we studied, induction of personnel and residents is important in many ways; it can achieve many benefits and cost savings.

As the result of our production, two separate induction guides were formed. The guide for personnel is more extensive and it contains information on custom work, drugs, mental disorders, work safety and legislation. The guide for residents is more concise and mainly concerns the rules of living. Both guides have needed contact information and blank forms. Part of the production is writing the report. The report introduces the relevant theoretical approaches, the process itself and evaluating it.

Keywords: induction, mentoring, production

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO 5
2 PEREHDYTTÄMISEN JA MENTOROINNIN TEORIAA 7
2.1 Lait velvoittavat perehdyttämään 7
2.2 Perehdyttäminen ja mentorointi oppimisen tukijoina 8
2.3 Mentorointi prosessina ja kehittämisen välineenä 10
3 PEREHDYTTÄMINEN PROSESSINA 12
3.1 Miksi perehdytetään? 12
3.2 Perehdyttämisen osa-alueet 13
3.3 Perehdyttämisen haasteita 14
3.4 Perehdyttämisen hyötyjä 15
4 TUETTU ASUMINEN, KUNTOUTUMINEN JA PALVELUOHJAUS 17
4.1 Tuettu asuminen ja kuntoutus 17
4.2 Tukea elämänhallintaan palveluohjauksen avulla 18
5 JYVÄSKYLÄN KATULÄHETYS RY 23
6 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET 19
7 PRODUKTION TOTEUTTAMINEN 25
7.1 Suunnittelu 25
7.2 Toteutus 26
7.3 Arviointi 27
8 OPINNÄYTETYÖPROSESSIN ARVIOINTI 30
9 AJATUKSIA TULEVAISUUDESTA JA IDEOITA KEHITTÄMISEEN 33
9.1 Tulevaisuuden näkymiä 33
9.2 Ajatuksia jatkokehittämiseen 34
LÄHTEET 36
LIITTEET 39
Liite 1: Kalliomäen toimintamalli 39
Liite 2: Jyväskylän Katulähetys ry:n perehdyttämislomake 40
Liite 3: Tullaan tutuiksi – Opas henkilöstölle, sisällysluettelo 47
Liite 4: Tullaan tutuiksi – Asukaskansio, sisällysluettelo 49

1 JOHDANTO

Jokainen meistä on ollut työelämässä uuden edessä vähintään kerran. Työsuhteen alussa jaetaan valtava määrä tietoa organisaatiosta, talon tavoista, työnkuvista, ohjeista ja määräyksistä, työsuhdeasioista, turvallisuudesta ja monesta muusta asiasta. Mielessä pyörii kymmeniä kysymyksiä ja olo on odottava. Osaanko minä? Pärjäänkö minä? Muistanko minä? Voinko minä kysyä? Miten opin muistamaan kaiken? Mistä voisin etsiä tietoa? Tulokkaan olo on jännittynyt ja toiveikas samaan aikaan. Työsuhteen alkupäivät painuvat mieleen pitkäksi aikaa, ja hän kokee merkityksellisenä tavan, jolla hänet otetaan vastaan ja ohjataan alkuun. Tulokkaalle ensimmäiset päivät ovat häkellyttäviä, eikä hän pysty muistamaan ja omaksumaan kaikkea tietoa etenkään kuullun perusteella. Alkutilannetta helpottaa, jos tukena on perehdyttämismateriaalia olennaisimmista asioista. Tällöin ensitietojen jälkeen on helpompaa jatkaa systemaattista perehdyttämisprosessia, joka on kestoltaan pidempi kokonaisuus.

Aina perehdyttämistarpeen syntyyn ei kuitenkaan vaadita uuden työsuhteen syntymistä. Yhteiskunnassa tapahtuvat muutokset, lainsäädäntö sekä kehittyvät työtavat ja työmenetelmät luovat omalta osaltaan tarvetta perehdyttää ja oppia uutta. Perehdyttäminen on työnantajalle lakisääteinen velvoite, jolla tuetaan työntekijän sopeutumista työyhteisöön ja työtehtäviin. Se tukee omalta osaltaan myös ajatusta oppivasta organisaatiosta. Onnistuneella perehdyttämisellä nopeutetaan työskentelyvalmiuden saavuttamista, lisätään työyhteisöön sitoutumista ja vaikutetaan positiivisesti työturvallisuuteen. Perehdyttämisen polku on tärkeä kaikille, ja siinä on huomioitava tulokkaan yksilöllisyys. Työntekijöiden kirjo laajenee jo pelkästään maahanmuuton kautta. Erilaistuvien tarpeiden vuoksi materiaalin laatimisessa on pidettävä mielessä selkeys ja muunneltavuus tarpeen mukaan.

Perehdyttämistä mietittäessä luonnollisin mieleen nouseva yhteys on siis uusi työsuhde tai muuttunut työnkuva. Mutta miksi ei voitaisi ajatella myös asumisyksikköön tulevan uuden asukkaan kaipaavan perehdyttämistä? Saapuessaan häntä ovat vastassa uudet henkilöt, uudet toimintaympäristöt ja uudet säännöt. Uuden asukkaan perehdyttäminen talon tavoille on yhtälailla tärkeää. Ensitiedon olemassaolo kirjallisessa muodossa on hyvä tuki paikalleen asettumisessa, sillä tullessa suullisesti saatu informaatio ei jää mieleen yhdellä kertaa. Voisiko asukaskansio olla ratkaisu tähän pulmaan?

Opinnäytetyömme tarkoituksena on laatia Jyväskylän Katulähetys ry:n Kalliomäen asumisyksikköön perehdyttämisopas alkuperehdyttämistä varten sekä henkilöstölle että asukkaille. Pyrkimyksenä on koota uusia työntekijöitä varten sellaista tietoa, jota he tarvitsevat työnsä tueksi tullessaan yksikköön. Haluamme huomioida monipuolisesti työn eri puolia ja työssä jaksamista. Jotta perehtyjä voi halutessaan hankkia lisää tietoa haluamistaan aiheista, on tarkoituksenmukaista sisällyttää henkilöstön oppaaseen lähdeluettelo käyttämistämme materiaaleista. Asukaskansioon kootaan tiiviisti ensitietoa organisaatiosta, yksiköstä, toimintatavoista ja asukkaan oikeuksista ja velvollisuuksista.

Henkilöstön perehdyttämisoppaassa pyritään tuomaan tarpeen mukaan esille työtä koskevia lakeja asiakokonaisuuksien yhteydessä, sillä sosiaalialalla lait ohjaavat ja määrittävät työtä ja sen reunaehtoja monella eri tavalla. Erityisesti tuodaan esiin työtä ja työntekijää sekä vaitiolo- ja salassapitosääntöjä koskevia lakeja. Kun lainsäädäntö tuodaan perehdyttämisen kautta lähelle työntekijää, hänen on helppo omaksua lait osaksi ammatillisuuttaan ja työntekoaan. Koska työskentely päihde- ja mielenterveysalalla on kokonaisvaltaisesti raskasta ja jopa uuvuttavaa työtä, haluamme tuoda omana osa-alueenaan oppaaseen työssä jaksamisen ja työuupumuksen. Koemme tarpeellisena liittää oppaaseen myös päihde- ja mielenterveystietoutta tiiviissä ja tietoiskumaisessa muodossa, sillä perehdytettävänä voi olla henkilöitä, joilla ei ole aihepiiristä minkäänlaista aiempaa kokemusta. Asukaskansioon liitetään arjen asioinneissa tarvittavia yhteystietoja ja selkokielinen versio laista sosiaalihuollon asiakkaan oikeuksista ja velvollisuuksista. Valmiista produktioista tulemme saamaan palautteen yhteistyökumppaniltamme.

Opinnäytetyön raportissa tuomme esiin perehdyttämistä ja mentorointia teoriatiedon kautta. Kerromme lyhyesti myös tuetusta asumisesta, kuntoutumisesta ja palveluohjauksesta, sillä ne ovat yhteistyötahomme ominta toiminta-aluetta ja linkittyvät siten produktioomme. Kuvaamme produktion etenemistä (suunnittelu, toteutus ja arviointi) ja opinnäytetyöprosessin kulkua. Tarkastelemme kriittisesti sitä, missä onnistuimme, missä olisi ehkä voinut parantaa ja miten tulokset ja tavoitteet kohtasivat. Nostamme esiin myös mahdollisia jatkotutkimusajatuksia.

2 PEREHDYTTÄMISEN JA MENTOROINNIN TEORIAA

2.1 Lait velvoittavat perehdyttämään

Perehdyttämiseen viitataan Suomen lainsäädännössä useassa eri laissa. Tärkeimmät siihen liittyvät lait ovat työsopimuslaki (55/26.1.2001), työturvallisuuslaki (738/23.8.2002) ja laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/30.3.2007). (Kupias & Peltola 2009, 20.) Työsopimuslain 1§:n yleisvelvoitteessa sanotaan seuraavasti:

> Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi. (Työsopimuslaki 2001.)

Tämä työsopimuslain yleisvelvoite koskee kaikkia työntekijöitä, ei pelkästään uusia tulokkaita. Perehdyttämistä voi tarvita sellainenkin henkilö, joka palaa takaisin töihin esimerkiksi hoitovapaalta tai ulkomaan komennukselta. Voidaan siis ajatella, että perehdyttäminen on jatkuvaa ja erityinen välttämättömyys aina muutostilanteissa ja uuden edessä. (Liski, Horn & Villanen 2007, 8, 14.) Valitettavan usein perehdyttämistä tapahtuu vain lain asettaman minimivelvoitteen rajoissa. Yritysten tulisi nähdä perehdyttämisen kauaskantoiset edut. Vaillinaisesta perehdyttämisestä voi syntyä virheitä, joiden korjaaminen maksaa ja vie aikaa. Syyllisten kaivelu ja sormella osoittelu rasittavat työilmapiiriä. On muistettava, että perehdyttäminen on kahden kauppa: sekä perehdyttäjällä että perehtyjällä on oma roolinsa sen onnistumiseksi. Perehtyjän oppimista tai oppimattomuutta on aina peilattava myös perehdyttämisen tasoon. (Kupias & Peltola 2009, 20–23; Kangas 2000, 4–5, 19.)

Työturvallisuuslain 14 §:ssä sanotaan työntekijälle annettavasta opetuksesta ja ohjauksesta seuraavasti:

> Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen: 1) työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista; 2) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi;

> 3) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta; ja 4) työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa. (Työturvallisuuslaki 2002.)

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on annettava työntekijälle yleistä opastusta ja riittävästi työpaikkaan liittyvää tietotaitoa. Työturvallisuus koskee sekä teknistä että henkistä ja fyysistä turvallisuutta. Sosiaalialalla riskejä muodostavat esimerkiksi uhkaavat ja väkivaltaiset asiakkaat, ja näitä tilanteita varten on laadittava riittävät ohjeistukset työturvallisuuden näkökulmasta. Työturvallisuuden piiriin kuuluvat myös fyysinen ja henkinen työpaikkakiusaaminen. Työturvallisuudesta vastaavien tahojen tehtävänä on muuttaa työyhteisöä ongelmien ilmaantuessa niin, että ilmapiiri muuttuu työhyvinvointia tukevaksi. Tasa-arvolaki (609/8.8.1986) ja yhdenvertaisuuslaki (21/20.1.2004) täydentävät työturvallisuuslakia näiltä osin. Työturvallisuuden ajan tasalla pitämistä ja kehittämistä tukevat säännöllisesti käytävät kehittämis- ja palautekeskustelut. (Kupias & Peltola 2009, 23–25.)

Yhteistoiminnasta yrityksissä -lain pykälässä 15 kerrotaan työhönotossa noudatettavista periaatteista ja käytännöistä. Sen mukaan:

> Yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä: 1) työhönotossa noudatettavat yleiset periaatteet ja menetelmät, tarvittaessa henkilöstö- tai ammattiryhmittäin taikka työtehtävittäin eriteltyinä; 2) työhön tulijalle työpaikkaan ja yritykseen perehtymiseksi annettavat tarpeelliset tiedot. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 2007)

Laki määrää yksiselitteisesti neuvottelemaan työntekijöiden kanssa suoritettaessa muutoksia, hankintoja tai järjestelyjä, jotka vaikuttavat henkilöstön asemaan. Lain henkeä noudatettaessa yrityksen on tehtävä perehdyttämistä koskevista käytännöistään ja järjestelyistään näkyviä. Avoimesti toimittaessa niistä on sovittava yhdessä; avoin tiedottaminen ja keskustelu lisäävät luottamusta ja kehittävät työyhteisön yhteistä vastuuta. (Kupias & Peltola 2009, 25–26.)

2.2 Perehdyttäminen ja mentorointi oppimisen tukijoina

Työhön perehdyttämistä on tapahtunut kautta aikojen. Ennen sillä tarkoitettiin käytännöllistä työhön opastusta muun muassa oppipoika–kisälli-menetelmällä. Työelämän vaativuuden kasvettua sekä työelämän rakenteiden ja toimintatapojen muututtua perehdyttämisen käsitekin on muuttunut. Siitä on tullut kattokäsite uusien henkilöiden työhön ja työyhteisöön sopeuttamiselle ja opastamiselle. Oppimisesta ja osaamisen

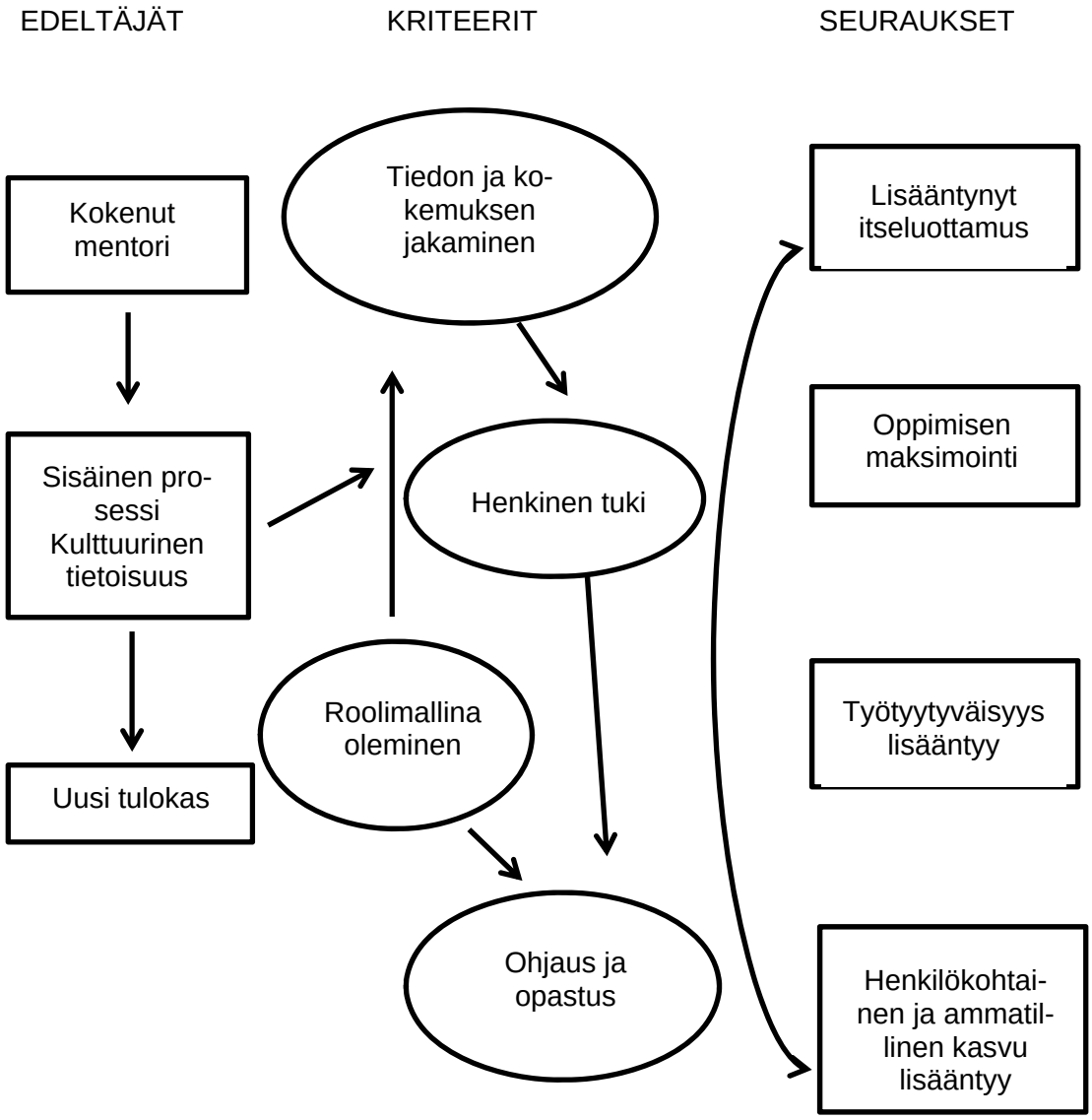
kehittämisestä on tullut tärkeä tekijä työelämässä selviytymisessä ja jaksamisessa. Uuden oppiminen ja uuteen perehdyttäminen lisäävät myös työmotivaatiota ja työn laatua. Perehdyttäminen ei ole pelkästään työyksikön oma asia, vaan sitä säätelevät myös lainsäädäntö ja työehtosopimukset. Usein se kuuluu osana yrityksen omiin strategioihin ja sille on alettu antaa yhä enenevässä määrin painoarvoa. Oppivan organisaation ideologia on entistä useammalle työyhteisölle pärjäämisen edellytys ja sen toteuttaminen linkittyy jatkuvan perehdyttämisen merkityksen kasvamiseen. (Kupias & Peltola 2009, 13-14; Lepistö 2004, 56; Rainio 2010, 2–5.)

Anna Abramova (2007) on tutkinut mentorointia pro gradu -tutkielmassaan Mentoroinnin merkitys työelämään siirtyvälle opiskelijalle. Siinä mentorointi määritellään muun muassa ohjaukseksi ja tueksi, jota kokeneempi ammattilainen antaa kokemattomammalle ja oppimishaluiselle henkilölle. Mentori käyttää aikaa, vaivaa ja oppimaansa tietoa hyväkseen antaakseen kokemattomamman henkilön kasvulle ja kehittymiselle mahdollisuuksia. Hän on suoja, tuki, ohjauksen antaja, opettaja, rohkaisija ja roolimalli. Mentorointi tähtää oppijan asemassa olevien henkilöiden henkilökohtaiseen ja ammatilliseen kasvuun sekä hiljaisen tiedon siirtymiseen eteenpäin organisaatiossa. Useimmiten kyseessä on melko käytännönläheinen tieto. Mentoroitavalta odotetaan motivaatiota oppia ja omaksua uutta tietoa sekä kokemusten ja näkemysten vaihtamista opiskeltavasta aiheesta mentorin kanssa. Mentorilta taas vaaditaan kykyä arvioida oppijan ymmärrystä ja sitä, millä tasolla hän on ammatillisessa kehityksessään. Hänen on kyettävä myös arvioimaan psykososiaalisia ja kehittymiseen liittyviä tarpeita ja haasteita. (Abramova 2007, 6–11; Mijares, Baxley & Bond 2013, 23–28; Pomeroy & Holleran Steiker 2011, 197–199.) Edellisten kriteereiden perusteella mentorointia ja perehdyttämistä voidaan osittain rinnastaa toisiinsa. Sekä mentoroinnissa että perehdyttämisessä kokeneempi henkilö opastaa perehtyjää käytännönläheisesti uusiin tapoihin ja toimintamalleihin.

Perehdyttämisessä halutaan antaa perehdytettävälle eväät, joilla oppia uusi tehtävä tai työnkuva mahdollisimman hyvin ja tehokkaasti. Prosessin osapuolet ovat keskustelevassa vuorovaikutuksessa koko ohjauksen ajan ja tarvittaessa sen jälkeenkin. Mentorointi tukee perehdyttämisen jatkuvuutta ja hiljaisen tiedon siirtymistä työyhteisössä eteenpäin. (Kupias & Peltola 2009, 98.) Sen kautta henkilö voi saavuttaa työn vaatimia tietoja ja taitoja työpaikkalähtöisellä tavalla. Hänen ammatillinen tietoisuutensa kehittyy keskustelujen ja opastavan ohjauksen avulla ja hänelle syntyy syvempi ymmärrys siitä, miten saavuttaa työn asettamat odotukset käytettävissä olevien resurssien avulla. (Pomeroy & Holleran Steiker 2011, 197–199.)

2.3 Mentorointi prosessina ja kehittämisen välineenä

Mentorointi on aina prosessi, ja sen kulkua havainnollistetaan kuviossa 1 kolmiportaisella mallilla. Mentori on kokemuksensa myötä käynyt läpi oman sisäisen prosessinsa ja kerännyt työyhteisöä ja työntekoa sekä ympäröivää yhteiskuntaa koskevaa kulttuurista tietoutta. Tämän seurauksena hän kykenee tukemaan uuden tulokkaan kasvua jo alkuperehdytysvaiheessa jakamalla tietoaan ja kokemuksiaan. Olennainen osa mentorina toimimista on myös positiivisena ja kannustavana roolimallina toimiminen, ohjaaminen ja opastaminen. Näiden lähtökohtien kautta tulokkaan itseluottamus saa mahdollisuuden kasvaa, mikä osaltaan lisää oppimisen tehokkuutta ja nopeuttaa oppimisprosessia. Ajan myötä myös hänen ammatillinen kasvunsa lisääntyy, ja se näkyy muun muassa kasvaneena työtyytyväisyytenä. (Mijares, Baxley & Bond 2013, 23–28.)



KUVIO 1. Mentoroinnin malli (Mijares, Baxley & Bond 2013, 23–28.)

Monessa organisaatiossa mentorointi on yksi henkilöstön kehittämismenetelmistä. Abramova (2007, 6–11) kirjoittaa, että mentorointisuhde on pitkäkestoinen, tasavertainen ja vapaaehtoinen. Suhde perustuu molemminpuoliseen luottamukseen ja kannustavaan ilmapiiriin. Mentoroitava saa työkaluja uralla etenemiseen ja menestyksekkääseen työssä selviämiseen. Psykososiaaliselta kannalta katsottuna hänen itseluottamuksensa kehittyy ja kasvaa, kyvykkyys ja tehokkuus lisääntyvät ja ammatti-identiteetti selkeytyy. Mentori on paitsi opettaja ja ohjaaja, myös tukipilari, joka kannustaa oppilastaan eteenpäin karikoita kohdattaessa. Hän osaa myös päästää irti ja antaa ohjattavansa nousta siivilleen, kun aika on kypsä. Samoihin päätelmiin ovat tulleet myös Mijares ym. (2013, 23–28) sekä Pomeroy ja Holleran Steiker (2011, 197–199) omissa artikkeleissaan. Mijares ym. (2013, 23–28) mainitsivat lisäksi mentoroinnin olevan käyttökelpoinen menetelmä asiakastyössä ja etenkin vertaistuen kaltaisena toimintana. Tällöin jo saman kokenut henkilö toimii ahdingossa olevan henkilön mentorina eli kanssakulkijana.

Ajattelemme, että mentorointia voitaisiin ottaa mukaan jo alkuperehdytysvaiheessa sekä uuden työntekijän että etenkin uuden asukkaan kohdalla. Jos uudelle työntekijälle nimettäisiin mentori jo siinä vaiheessa, kun hän saa tiedon työpaikastaan, voisi keskustelu ja tiedon siirtäminen alkaa jo ennen varsinaisen työsuhteen alkamista. Tässä voitaisiin käyttää apuna laatimaamme alkuperehdytysmateriaalia. Mahdollisuus saada tietoa ja kuulla kokeneen työntekijän ajatuksia kyseisessä yksikössä tehtävästä työstä ja asiakaskunnasta ennen työskentelyn aloittamista voi lievittää tulostressiä ja jännitystä työn alkupäivinä ja -viikkoina. Pienempi tulostressi helpottaa tiedon omaksumista, oppimista ja nopeuttaa varsinaista perehdyttämisprosessia.

Uudelle asukkaalle alkuvaiheessa nimetty mentori voi olla samalla tavalla sopeutumista ja kotiutumista edistävä tekijä. Asukkaalle mentori toimii vertaistuellisena kanssakulkijana, jolta saa sekä asumiseen ja yksikköön liittyvää tietoa että henkistä tukea kuntoutumiseen ja päihteettömyyteen. Asukasmentori tulisi ottaa mukaan perehdyttämisprosessiin mahdollisimman alkuvaiheessa. Asukkaiden keskinäinen mentorointi perustuu kokemusasiantuntijuuteen. Asukaskansion alkuperehdytysmateriaali voi toimia pohjana perehdyttämiselle ja tukena mentoroinnille.

3 PEREHDYTTÄMINEN PROSESSINA

3.1 Miksi perehdytetään?

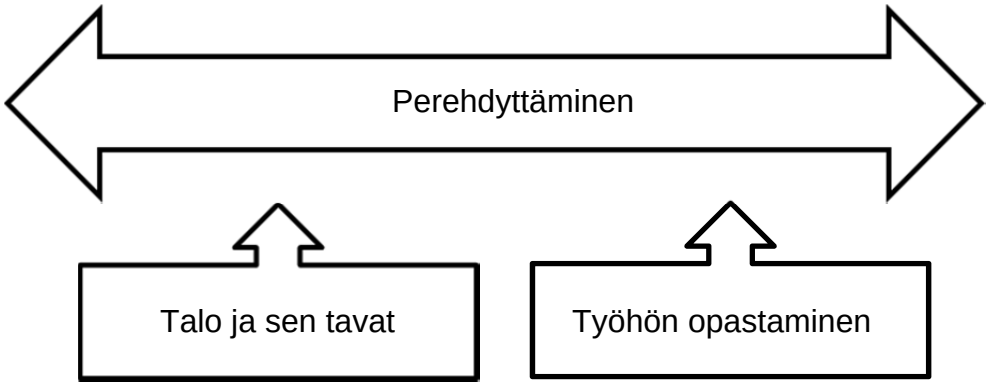
Perehdyttämisen aloittamiselle voidaan löytää lukuisia eri syitä. Työyhteisöön saapuvan henkilön sitouttaminen ja sopeuttaminen organisaatioon on usein sitä vahvempaa, mitä onnistuneemmin perehdyttämistä suoritetaan. Hyvin perehdytetty työntekijä on yrityksen tulosajattelun kannalta parempi, sillä tietäessään mitä tekee ja miksi, hänen tuottavuutensa omassa työssään paranee. Tuottavuutta lisää sekin, että tietäessään omaan työhönsä kohdistuvat odotukset ja vaatimukset sekä saadessaan niihin riittävän perehdytyksen, työntekijän työhyvinvointi on parempi. Hän jaksaa paremmin, sairastaa vähemmän ja on kaiken kaikkiaan tyytyväisempi työssään. Lisääntynyt turvallisuudentunne työssä vähentää myös osaltaan vahinkoja ja tapaturmia. (Kupias & Peltola 2009, 17; Kangas 2000, 5–6; Liski ym. 2007, 8; Penttinen & Mäntynen 2009, 2–3.)

Kun organisaatiossa tapahtuu muutoksia ja uudistuksia, syntyy niin ikään perehdyttämisen tarvetta. Osaamista saatetaan joutua jakamaan uudella tavalla ja uusille henkilöille, uuden oppiminen on välttämättömyys organisaation eri tasoilla. Perehdyttämällä saadaan sisään ajettua joko uusia henkilöitä organisaatioon tai kehitettyä jo olemassa olevan henkilöstön osaamispotentiaalia. Perehdyttämisestä voidaan tehdä organisaation ja yrityksen kilpailuvaltti ja menestyksen avain. Se voi parhaimmillaan olla tapa johtaa. (Kupias & Peltola 2009, 17; Kangas 2000, 5–6; Liski ym. 2007, 8; Penttinen & Mäntynen 2009, 2–3.)

Perehdyttämisprosessista voidaan saada irti merkittävää molemminpuolista hyötyä, joten vaivannäkö kannattaa. Hyötyinä voidaan pitää kustannustehokkuutta, palvelun/tuotteen laadun paranemista, työtyytyväisyyden kasvua ja jatkuvan oppimisen prosessia sekä työturvallisuuden lisääntymistä. Perehdyttäminen ei saisi olla yksittäinen tapahtuma, vaan ennemminkin pysyvä tapa toimia, kiinteä osa yrityksen kehittämis- ja toimintastrategiaa. (Penttinen ym. 2009, 3–4.) Hyvin perehdytetty työntekijä on myös asiakkaan etu, koska silloin hän saa tarvitsemaansa palvelua oikea-aikaisesti ja tutulta henkilöltä poissaolojen vähentyessä. Laatimamme opas toimii yhtenä osatekijänä jatkuvan perehdyttämisen turvaamisessa. Koska sen fyysinen muoto on kansio, on organisaation jatkossa helppo lisätä ja päivittää sisältöä tarpeen, asiakaskunnan ja organisaation kehittämistyön mukaisesti. Myös sähköisen version muutostyöt on helppo toteuttaa.

3.2 Perehdyttämisen osa-alueet

Perehdyttäminen alkaa jo silloin, kun sovitaan uuden työntekijän työhön ottamisesta. Perehdyttämisprosessi voidaan jakaa kahteen osaan, yleisperehdyttämiseen ja työhön opastamiseen (kuvio 2). Alussa tapahtuva osa on yleisperehdytystä. Jaettava tieto koskee yleisiä asioita organisaatiosta, tietoa asiakkaista, työsuhteesta, talon tavoista ja käytännöistä ja niin edelleen. Henkilöä opetetaan liikkumaan työympäristössä ja hänelle jaetaan mahdollista perehdytysmateriaalia. Hän saa myös tarkemmat tiedot siitä, mitä häneltä odotetaan työtehtävässään. Perehdytysmateriaaliin kannattaa panostaa, sillä se helpottaa uuden työntekijän oppimista ja asioiden muistamista. (Kupias & Peltola 2009, 18–20, 72; Kangas 2000, 9–11; Lepistö 2004, 58–60; Liski ym. 2007, 8–13.)



KUVIO 2. Perehdyttämisen osat

Opinnäytetyömme sijoittuu perehdyttämisprosessin alkuvaiheeseen. Laatimamme materiaali antaa tulokkaalle ensitietoa organisaatiosta, asiakastyöstä ja niihin liittyvistä yksityiskohdista. Varsinainen perehdyttäminen tapahtuu liitteenä 2 olevan lomakkeen mukaisesti ja on kestoltaan vähintään puoli vuotta. Oppaamme tukee uuden työntekijän oppimisprosessia alkuvaiheen jälkeenkin, sillä sieltä on helposti löydettävissä tietoa askarruttavista asioista. Uusi työntekijä, harjoittelija tai asiakas on uuden tilanteen edessä hämmentynyt eikä suullisesti annettu tietomäärä jää kerralla mieleen. Onkin helpottavaa tietää, että saatavilla on tietoa kirjallisessa muodossa.

Toinen osa perehdyttämistä on työhön opastaminen. Työhön opastaja opettaa työt, työmenetelmät ja -ergonomiaa sekä mahdollisten koneiden ja laitteiden käytön. Hänen vastuullaan on varmistaa, että perehdytettävä ymmärtää opetettavat asiat ja kykenee perehdytyksen päätyttyä hoitamaan tehtäviään turvallisesti ja organisaation vaatimus-

ten mukaisesti. Oppimista edistävät yksilöllisyys, kannustava työote, positiivinen palaute ja riittävän selkeä tiedonantaminen. (Kangas 2000, 13–14; Rainio 2010, 3–5.)

Useimmiten perehdyttäjänä toimii esimies, mutta joskus hän voi delegoida vastuun jollekin nimikkohenkilölle tai koko työyhteisölle (Liski ym. 2007, 12–13). Toisinaan prosessin ohjaajina toimivat henkilöstöalan ammattilaiset (Kupias & Peltola 2009, 19). Yrityksissä pelkkä asioiden johtaminen ei riitä, vaikka onkin tärkeää hallinnoida, huolehtia rakenteista ja olla tulosvastuullinen. Tarvitaan myös ihmisten johtajuutta. Ihmisten johtajuus vaatii huolehtimista, avointa kohtaamista, haasteiden antamista ja vuorovaikutuksesta kiinnostuneisuutta. Perehdyttämistyössä sekä asioiden että ihmisten johtaminen on merkityksellistä, ja hyvän perehdyttäjän tulee hallita kumpikin osa-alue ja osoittaa kiinnostusta niitä kohtaan. Olipa perehdyttämistapa mikä tahansa, on esimies avainroolissa suunnittelijana, toimeenpanijana, organisaattorina ja seurannasta huolehtijana. (Kupias & Peltola 2009, 46–47, 54–58; Lepistö 2004, 58–59.)

3.3 Perehdyttämisen haasteita

Perehdyttäminen on aina eräänlainen haaste. Raila Lahtinen (2012, 11) on opinnäytetyössään pohtinut perehdyttämisen haasteita. Lahtinen nostaa esiin useitakin seikkoja, jotka voivat vaikuttaa sen onnistumiseen. Merkittävimpiä syitä ovat aika ja resurssit. Nykyisin työtahti on kiireinen ja henkilöstöresurssit ajoittain hyvinkin niukat. Tämä aiheuttaa sen, että perehdyttämiseen koetaan olevan vaikea löytää aikaa ja voimavaroja oman työn ohella. Henkilökunnan vaihtuvuus on niin ikään hankaloittava tekijä. Se voi johtaa joko perehdyttäjien itsensäkin kokemattomuuteen tai heidän väsymykseen, kun perehdytettäviä on paljon ja usein. Tämä taas voi johtaa perehdyttämiseen liittyvien asenteiden muuttumiseen negatiivisiksi, vaikka toki asenteet ovat voineet olla sellaiset jo ennestäänkin. Vastahakoinen asenne näkyy siinä, että uusien työntekijöiden oletetaan oppivan työtehtävänsä joko katsomalla sivusta tai tekemällä itse ilman kummempaa opastusta. Asenteiden takaa ei nähdä perehdyttämisen merkitystä muun muassa työturvallisuus- ja tehokkuusnäkökulmista.

Perehdyttämistilanteessa kohtaavat erilaiset henkilökemiat, ajatusmallit tai jopa toimintakulttuurit. Maahanmuuttajat ja muut erityisryhmät ovat kokonaan oma lukunsa. Perehdyttämismenetelmien on siis oltava joustavia. Niissä tulee huomioida henkilöiden erilaiset työurat ja -kokemus, erityisyys ja kulttuurierot. Valmistautumalla erilaisiin tilanteisiin jo perehdyttämissuunnitelmaa laadittaessa sujuu perehdyttäminen helpommin.

Oma merkityksensä on myös perehdyttäjillä. Heitä on erilaisia ja kukin on omanlaisensa persoona. Perehdytysmateriaali luo paremmat onnistumisedellytykset perehdyttämiselle ja tasaa henkilökohtaisista ominaisuuksista johtuvia eroja. (Lahtinen 2012, 11–12; Kupias & Peltola 2009, 25.)

3.4 Perehdyttämisen hyötyjä

Perehdyttäminen hyödyttää koko työyhteisöä. Lepistö (2004, 56) tarkastelee perehdyttämisen ja työhön opastuksen hyötyjä työntekijän, esimiehen ja työpaikan näkökulmista. Työntekijälle perehdyttäminen on työn aloittamista helpottava tekijä monellakin tavalla. Hyvä perehdyttäminen vähentää jännitystä uuden edessä ja lisää varmuutta sekä työtä että työyhteisöön sopeutumista ajatellen. Työn sujuvuus paranee nopeammin, ja henkilö oppii oikeat työskentelytavat alusta saakka. Kun työn aloittamista helpotetaan heti alkumetreillä, saa työntekijä kasvaneen itseluottamuksen avulla tuotua paremmin esiin osaamistaan ja kykyjään. Tämä saa aikaan positiivisen syklin, joka edesauttaa ammattitaidon kehittymistä ja oppimista entistä nopeammassa tahdissa. Työntekijän toimeentulo on turvatumpaa, kun hän oppii saavuttamaan halutun laatutason mahdollisimman varhain. Voidaan siis sanoa, että hyvä perehdyttäminen auttaa kantamaan hedelmää ja sitouttamaan työntekijää työhönsä ja työyhteisöönsä.

Esimiehen saamat hyödyt ovat sekä omakohtaisia että koko työyhteisöä koskevia. Perehdyttävä esimies oppii tuntemaan henkilöstöä lähemmin ja nopeammin, kun on heidän kanssaan tiiviissä vuorovaikutussuhteessa perehdyttämisprosessien ajan. Mahdolliset jatkossa esiin tulevat työhön liittyvät ongelmat on helpompaa ratkoa sellaisen henkilön kanssa, johon tuttuuden taso on syvällisempi. Esimies tehostaa ajankäyttöään, kun perehdyttää työntekijät mahdollisimman hyvin, koska silloin ongelmatilanteiden todennäköisyys on pienempi. Hyvä perehdyttäminen luo myös vankempaa pohjaa menestyksekkäälle ja hyvälle yhteistyölle alaisten kanssa. (Lepistö 2004, 57.)

Työpaikan eli organisaation hyödyt ovat laaja-alaisempia. Perehdyttämällä henkilöstöä tulos ja laatu paranevat ja hävikki vähenee. Näihin vaikuttavina tekijöinä voidaan pitää myönteistä ja arvostavaa asennetta sekä työpaikkaa että omaa työtä kohtaan. Poissaolot ovat tällöin vähäisempiä ja henkilöstö on pysyvämpää. Samoin virheitä, tapaturmia ja onnettomuuksia tapahtuu vähemmän. Arvostava asenne näkyy myös työympäristöstä ja -välineistä huolehtimisena, mikä taas saa aikaan kustannussäästöjä. Kaiken kaik-

kiaan organisaatio voi parantaa imagoaan hoitamalla perehdyttämisen hyvin. (Lepistö 2004, 57.)

4 TUETTU ASUMINEN, KUNTOUTUMINEN JA PALVELUOHJAUS

4.1 Tuettu asuminen ja kuntoutus

Tuettu asuminen on perusteltua silloin, kun ihminen tarvitsee jonkinlaista tukea ja ohjausta selviytyäkseen arjesta kotonaan tai tukiasunnossa. Se on täysin itsenäistä asumista edeltävä asumisen muoto, missä ihmisellä on oma koti, joka voi olla joko vuokra-, omistus- tai muu vastaava asunto. Jos mielenterveys- tai päihdekuntoutujalla ei ole asuinpaikkaa, häntä voidaan auttaa sen hankkimisessa. Aluksi asunto voi olla niin sanottu sivuasunto, jolloin tukihenkilö asuu vieressä, tai se voi olla osa asuntokokonaisuutta tai palveluasumisen yksikköä. Tavoitteena on, että kuntoutuessaan henkilö siirtyy vähitellen kohti itsenäistä asumista. Usein tuettu asuminen on tilapäistä päihde- ja mielenterveyskuntoutujien kohdalla, mutta toisinaan se on myös pysyvä asumismuoto. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007.)

Mielenterveys- ja päihdesektorilla tuettuun asumiseen liittyy kuntoutus, jonka tavoitteena on auttaa kuntoutujaa elämään mahdollisimman itsenäisesti ja luomaan yhteys tulevan asuinalueensa paikallisiin palveluihin. Tuettuun asumiseen sisältyy kuntoutussuunnitelman mukaista ja yleensä kodin ulkopuolista päihde- ja mielenterveyskuntoutusta. Kuntoutusprosessin onnistumista tukee asumisen ja kuntoutuspalveluiden sitominen toisiinsa ja kokonaisuuden järkevä rakentaminen. Kuntoutujalähtöisyys ja joustavuus ovat avainasemassa. Kuntoutumisen tie on pitkä ja takapakit ovat olennainen osa kuntoutumista. Kuntoutusprosessiin on hyvä ottaa mukaan myös kuntoutujan omaiset ja läheiset, jotta kaikki osapuolet saavat tilanteeseen liittyvää tukea ja ohjausta. Tukea on annettava erityisesti lapsille. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007.)

Kuntoutuksen avulla kuntoutuja opettelee sekä elämänhallintaa että oireiden tunnistamista ja hallintaa. Hän saa ohjausta tavallisen arjen elämiseen: päivittäisten toimintojen hoitamiseen, kodin ulkopuolisten palvelujen käyttämiseen sekä mielekkäiden vapaa-ajan harrasteiden löytämiseen. Kuntoutumisen etenemisestä riippuen voidaan kuntoutujaa ohjata kohti opiskelua tai työelämää. Kuntouttaminen on moniammatillista verkostotyötä ja kuntoutusprosessin aikana on tarkoitus löytää toimivat palveluverkostot asiakkaan tulevaisuudennäkymien parantamiseksi. Palveluverkostoon kuuluvat useimmiten sosiaaliohjaaja, sosiaalityöntekijä, sairaanhoitaja/mielenterveyshoitaja, lääkäri sekä KELA, työ- ja elinkeinotoimisto sekä erilaiset kolmannen sektorin järjestöt. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007.)

4.2 Tukea elämänhallintaan palveluohjauksen avulla

Palveluohjaus on hyvä menetelmä työskenneltäessä sellaisten henkilöiden kanssa, joilla on pitkäkestoisia häiriöitä elämänhallinnassaan. Se on asiakaslähtöinen, luottamuksellinen ja asiakkaan etua korostava työtapa. Asiakaslähtöisyys näyttäytyy muun muassa siinä, että kullekin henkilölle räätälöidään sopivin palvelukokonaisuus kuntoutumisen tueksi. Käytännön kautta on havaittu, että palveluohjauksen avulla asiakkaat ja perheet saavat parempia kokemuksia palveluista. Näin heidän aiheuttamansa taakka palvelujärjestelmälle pienenee. Palveluohjausta voidaan käyttää myös varhaisen tuen menetelmänä, jos ongelmista saadaan kiinni, ennen kuin ne karkaavat käsistä. Menetelmä vaatii työntekijältä aitoa kohtaamista, sitoutumista ja luottamusta. Kohtaamisten tulee olla aidosti dialogisia, ja sekä asiakkaan että työntekijän tulee sietää jonkin verran epävarmuutta. Valmiita vastauksia tilanteisiin kun ei ole. (Hänninen 2007, 11–14.) Kalliomäessä palveluohjauksellinen työote toteutuu hyvin ja asiakkaat luottavat työntekijöihin heidän kulkiessa rinta rinnan asiakkaiden arjessa koko kuntoutuksen ajan.

Palveluohjausta on kolmenlaista: neuvontaa/ohjausta, palveluohjauksellista työotetta (koordinoidaan asiakkaalle tarvittavat palvelut) ja yksilökohtaista palveluohjausta (monipuolinen tuki, rinnalla kulkeminen, puolesta puhuminen). Käytettävä työote määräytyy sen mukaan, miten intensiivistä ja monipuolista työ asiakkaan ja ohjaajan välillä on. Palveluohjauksen lähtökohtana ovat asiakkaan elämäntilanteeseen liittyvät muutokset, kuten töiden aloittaminen. Asiakkaan on saatava tarpeitaan vastaavaa tukea ja palvelua. Hänen elämäntilanteensa on otettava huomioon kokonaisvaltaisesti. Hyvässä palveluohjauksessa on tarkoituksena tukea ja selkeyttää eri tahojen toimintatapoja, jolloin asiakas osallistuu mukaan suunnitteluun. (Hänninen 2007, 12–14.)

Kalliomäessä käytössä on voimavarakeskeinen, yksilökohtainen palveluohjaus. Siinä etsitään jokaiselle asiakkaalle sopivia palveluja asiakkaan tilanne ja voimavarat huomioiden. Joillekin asiakkaille joudutaan kokeilemaan muutamaa eri palvelua ennen sopivan löytymistä. Kullekin asiakkaalle asetetaan omat tavoitteet yhdessä asiakkaan kanssa. Näin kunnioitetaan asiakkaan itsemääräämisoikeutta. Erilaisissa siirtymävaiheissa edellytetään asiakkaan ja työntekijän välistä hyvää yhteistyötä eri organisaatioiden ja muiden tahojen kanssa. Kalliomäessä pidetään moniammatillisia palavereita, ja niissä käydään läpi asiakkaan edistymistä ja pohditaan seuraavaa vaihetta. Asiakkaan kanssa käydään läpi hänen valmiuksiaan ja sitä, mitä hän itse tahtoo.

5 JYVÄSKYLÄN KATULÄHETYS RY

Jyväskylän Katulähetys ry on vuonna 1945 perustettu yleishyödyllinen kolmannen sektorin toimija. Yhdistys on voittoa tavoittelematon järjestö, ja sen arvot pohjautuvat kristillisyyteen. Toiminta-ajatukseen kuuluu syrjäytymisvaarassa olevien auttaminen sekä syrjäytyneiden päihdeongelmaisten, vankilasta vapautuvien, nuorten ja työttömien tukeminen psyykkisellä, fyysisellä, sosiaalisella ja hengellisellä osa-alueella. Missiona on tuoda toivoa sinne, missä sitä ei enää ole. Työntekijät sitoutuvat Katulähetyksen toimintaan, tavoitteisiin ja arvoihin. Henkilöstö koostuu ammattitaitoisista ja koulutetuista työntekijöistä, jotka haluavat yhdessä uudistua ja olla mukana kehittämässä toimintaa. Yhteisö tukee ja rohkaisee jäseniään elämään arjessa kunnioittaen jokaisen oikeutta olla erilainen ja oikeutta omaan mielipiteeseen. Tavoitteena on, että toiminta on taloudellisesti vakaalla pohjalla. Varoja saadaan kirpputoritoiminnalla, myyjäisillä, arpajaisilla ja muulla varainkeruulla. Tuloja saadaan myös kioskitoiminnasta, testamenttien kautta ja lahjoituksista. (Jyväskylän Katulähetys ry i.a.b.)

Jyväskylän Katulähetys ry:n visiona on se, että järjestö tunnettaisiin kaikkialla luotettavana, yhteistyökykyisenä ja laadukkaana ihmisten kokonaisvaltaiseen auttamiseen keskittyvänä toimijana. Asiakkaat kohdataan yksilöinä ja heidän elämisensä erilaiset tarpeet selvitetään kunkin tilanteen vaatimalla tavalla. Jokaista palvellaan hänelle sopivimmilla keinoilla organisaation toiminnan kokonaisresurssien puitteissa. Auttamisprosessi pyrkii turvaamaan ihmisen perimmäiset tarpeet: asunnon, ravinnon ja työn sekä henkisen ja hengellisen tuen. Kriittisimmän hädän lievittämisen lisäksi toiminnan muotoina ovat erilaiset aktiviteetit, työtoiminta ja harrastukset, leirit, retket ja ryhmätoiminta, pullakirkot, kodittomien perinteinen joulujuhla, asunnottomien yöhön osallistuminen, hengelliset tilaisuudet, katulähetysillat ja vapaaehtoisten kouluttaminen. (Jyväskylän Katulähetys ry i.a.a.)

Jyväskylän Katulähetyksen asumisyksiköiden taustalla toimii kahdeksasta henkilöstä koostuva hallitus: puheenjohtaja, varapuheenjohtaja ja kuusi jäsentä. (Jyväskylän Katulähetys ry i.a.c.) Kalliomäen asumisyksikön vastaavana työntekijänä toimii sosionomi ja ohjaajana lähihoitaja. Siellä toimii tämän henkilökunnan lisäksi työntekijöitä työmarkkinatuella, yhdyskuntapalvelua suorittavia, muita vapaaehtoisia, opiskelijoita, oppisopimusopiskelijoita ja kuntouttavassa työtoiminnassa olevia henkilöitä. (Jyväskylän Katulähetys ry 2012.)

Kalliomäen asumisyksikkö sijaitsee noin 14 kilometrin päässä Jyväskylän keskustasta, rauhallisessa ja viihtyisässä Puuppolan maalaisympäristössä. Se koostuu kolmesta eri talosta: Kalliomäestä, Koluntie 99:stä ja Toivonlinnasta, joka on esteetön kokonaisuus. Asukkailla on mahdollisuus yhteiseen lounaaseen ruokaprojektin myötä. Viikon aikana on tarjolla muun muassa hartaushetki ja AA-ryhmän kokoontuminen. Lisäksi ympäristö tarjoaa mahdollisuuksia virkistäytymiseen ja liikkumiseen. Yksikössä on käytettävissä myös savusauna. Kalliomäkeen on mahdollisuus sijoittaa perheitä ja sitä voidaan käyttää perhetapaamisten tukikohtana. (Jyväskylän Katulähetys ry 2012.)

KUVA 1. Kalliomäki (Jyväskylän Katulähetys i.a.d.)

Kalliomäessä (kuva 1) on neljä kappaletta kolmen hengen soluasuntoja. Soluissa asukkailla on oma huone, mutta keittiö, olohuone, wc ja suihku on jaettava toisten asukkaiden kanssa. Siellä on myös kalustettu kriisiasunto, jossa on pieni oma keittiö, wc ja suihku. Kriisiasunto on tarkoitettu nopeasti ja väliaikaisesti asuntoa tarvitsevalle. Yksiköstä löytyy lisäksi yhteinen päiväkeskus, tv-huone, kirjasto ja sauna. Kalliomäen toimintamalli on esitetty liitteessä 1. (Jyväskylän Katulähetys ry 2012.)

KUVA 2. Koluntie 99 (Jyväskylän Katulähetys i.a.d.)

Koluntie 99:n (kuva 2) asunnot ovat omia asuntoja, joissa on eteinen, tupakeittiö, alkovi, suihku ja wc. Yhteisiä tiloja ovat talon alakerrassa sijaitsevat sauna ja pesutupa. Rakennuksen kaikki asunnot on remontoitu kokonaan vuosina 2013–14. (Jyväskylän Katulähetys ry, 2012.)

KUVA 3. Toivonlinna (Jyväskylän Katulähetys i.a.d.)

Toivonlinnassa (kuva 3) on soluasuntoja kahdessa kerroksessa. Molemmissa kerroksissa on yhteinen keittiö. Talon yhteisiä tiloja ovat olohuone, pyykkitupa ja sauna. Toivonlinnassa on myös kuntosali. (Jyväskylän Katulähetys ry 2012.)

Kalliomäen asumisyksikössä on tarkoituksena lisätä asukkaiden liikkumista eri talojen välillä eristäytymisen ehkäisemiseksi. Sen vuoksi päiväkeskus sijaitsee Kalliomäessä, kuntosali Toivonlinnassa ja Koluntie 99:n aktiviteetista tehdään suunnitelmat vuonna 2014. Kolmen talon kokonaisuus tarjoaa sekä mahdollisuuksia että haasteellisuutta yhteisöllisyyden näkökulmasta katsottuna. Suurempi ihmismäärä hankaloittaa aina jonkin verran sen toteutumista. Tukena ovat viikoittaiset porinapiirit ja muutaman kerran vuodessa järjestettävät talojen kokoukset. Pyrkimyksenä on kuulla asukkaiden toimintaan liittyviä mielipiteitä ja toiveita. (Jyväskylän Katulähetys ry 2012.)

6 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyömme aiheeksi valikoitui Jyväskylän Katulähetyksen Kalliomäen asumisyksikköön tehtävä uuden henkilöstön perehdyttämisopas. Yksikön aikaisempi perehdyttämismateriaali oli osittain ollut vanhentunutta ja joutunut aikojen saatossa myös kadoksiin. Toinen tämän opinnäytetyön tekijöistä oli suorittanut yksikössä opintoihin kuuluvaa harjoittelua ja tiesi oppaalle olevan todellista tarvetta. Opinnäytetyömme aihe otettiinkin yksikössä ilolla vastaan. Yhteistyösopimus laadittiin joulukuussa 2012.

Laadimme opinnäytetyötä varten suunnitelman ja aikataulun. Päätimme yhdessä yhteistyötahon kanssa, että emme laadi kyselylomakkeita tai tee haastatteluja. Sovimme, että etenemme työssä keskustellen, tapaamisten merkeissä sekä pitämällä yhteyttä sähköpostin ja puhelimen välityksellä tarpeen mukaan. Ajatuksena oli käyttää aivoriihityöskentelyä erilaisten ajatusten synnyttämiseksi ja jalostaa niistä parhaat edelleen sisällöksi kansioihin. Aivoriihityöskentelyä olisi otettu mukaan siinäkin vaiheessa, kun olisi suoritettu sisällön arviointia ja eräänlaista välikatsausta työhön yhteistyötahomme kanssa. Asiakkaat osallistuisivat omalla panoksellaan perehdyttämisoppaan laatimiseen. Heiltä saataisiin tietoa oppaan kohtaamistilanteisiin liittyvistä ajatuksista. Lisäksi tarkoituksena olisi saada käyttöömme valokuvia oppaan kuvittamista varten ja erään entisen asukkaan omakohtainen päihdehistoria liitettäväksi oppaaseen.

Opinnäytetyön tavoitteet voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen: henkilökohtaisen ammatillisen kasvun tavoitteet, yhteistyökumppanin tavoitteet ja ammattikorkeakouluasetuksen asettamat tavoitteet. Produktiomme tekoprosessin aikana toivoimme täyttävämme kaikki näistä kolmesta.

Ensisijainen tavoitteemme oli käyttökelpoisen ja tarpeita vastaavan materiaalikokonaisuuden luominen perehdyttämistarkoitukseen. Halusimme pyrkiä lopputulokseen, johon yhteistyökumppanimme olisi tyytyväinen ja josta voisimme itse olla ylpeitä. Tavoittelimme selkeää ja napakkaa perehdyttämismateriaalikokonaisuutta sekä asiasisällöltään että ulkoasultaan. Avainasemassa onnistuneen lopputuloksen saavuttamiseksi olisivat yhteistyö ja neuvottelut yhteistyötahon kanssa. Nämä tavoitteet tukivat myös Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetyölle asettamia tavoitteita, joita ovat luovuuden osoittaminen kehittävässä ja systemaattisessa prosessissa, tutkivan työotteen kehittyminen, kehittämistaitojen vahvistaminen ja uuden tuotteen luominen. (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 23.)

Ammattikorkeakouluopintojen aikana opiskelijoita ohjataan ammatilliseen kasvuun, sen analysointiin ja reflektointiin sekä itsenäiseen, kriittiseen ajatteluun (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 24). Opinnäytetyöprosessin tavoitteenamme oli oman ammatillisen kasvumme jatkuminen ja kehittäminen. Produktion suunnittelu, toteuttaminen ja raportointi tulisivat tarjoamaan haasteita kasvulle joutuessamme arvioimaan tiedonhakua, haetun tiedon oleellisuutta, luotettavuutta ja tarkoituksenmukaisuutta. Odotimme oppivamme paineensietokykyä ja aikataulutusta, sillä tuleva prosessi kulkisi seuranamme elämän muuttuvissa tilanteissa. Edellä mainitut asiat vastaavat ammattikorkeakouluasetuksen sisältöä, jonka mukaan opinnäytetyön tavoitteena on kehittää ja osoittaa opiskelijan valmiuksia soveltaa osaamistaan asiantuntijatehtävissä (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 22). Tavoitteeksi voimme laskea myös arvokkaan kokemuksen saamisen tiimityöstä ja viestinnästä eri tahojen välillä.

Tärkeä osa ammatillisuutta on eettisyys. Tavoitteenamme oli tehdä ja raportoida produktio eettisiä arvoja noudattaen. Eettisyyttä on terve kriittisyys käytäntöjä ja annettuja tietoja kohtaan, tapa kohdata ihmisiä produktion aikana sekä sovituista aikatauluista ja sopimuksista kiinnipitäminen. Yhteistyötaho arvioi produktiomme ennen sen julkaisua opinnäytetyöseminaarissa, koska se tukee eettisten periaatteiden toteutumista. Raportoinnissa eettisyyttä huomioidaan huolehtimalla tietosuojasta. (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 11–13.) Työssämme eettisyyden merkitys korostui myös yhteistyötahomme kristillisen taustan vuoksi. Yhteistyötä tehdessä molemminpuolinen arvostus ja kunnioitus olivat avainasemassa prosessin onnistunutta loppuunsaattamista ajatellen.

7 PRODUKTION TOTEUTTAMINEN

7.1 Suunnittelu

Alkaessamme pohtimaan oppaan sisältöä jouduimme arvioimaan sitä, mikä tieto olisi tärkeää ja olennaista ja mitä taas ei kaivata. Perehdyttämiseen käytettävän materiaalin tulee olla mahdollisimman ajantasaista ja kyseistä työyksikköä koskettavaa. Tutkimme perehdyttämisen teoriaa ja tutustuimme erilaisiin oppaisiin saadaksemme ajatuksia sisällöstä ja toteutustavoista. Olimme myös yhteydessä Kalliomäessä työskentelevään ohjaajaamme saadaksemme työntekijöiden toiveita esiin. Yhteistyötahomme ei asettanut meille erityisiä raameja oppaan sisällön suhteen. Toiveissa heillä oli selkeys ja se, että liitteeksi laitetaan useimmin tarvittavat lomakkeet ja yhteystiedot. Ajattelimme alun perin käyttävämme aivoriihityöskentelyä yhteistyökumppanimme kanssa, jotta saisimme mahdollisimman paljon erilaisia toiveita, ajatuksia ja ideoita koskien perehdyttämismateriaalia, sen sisältöä ja ulkoasua. Tämä ei kuitenkaan toteutunut aikatauluongelmien ja sopivan yhteisen ajan löytymisen vuoksi. Sisältöä koskevat ratkaisut jäivät pääosin meidän pohdittavaksi prosessin tässä vaiheessa.

Koimme haasteellisena sen, että oppaan kohderyhmänä ovat kaikki perehtyjät – sekä koulutetut alan ammattilaiset että kouluttamattomat vapaaehtoistyöntekijät. Tämä seikka määritti muun muassa oppaassa käytettävää kieltä ja käsitteistöä. Lauserakenteiden ja käytettyjen termien on oltava sellaisia, että niitä ymmärtävät vaivatta myös niin sanotut maallikot. Tämä pakotti meidät käyttämään selkeää suomen kieltä ja unohtamaan asioiden ilmaisemisen ammatillisella kielellä. Omalla tavallaan se helpotti työtämme, kun asiat sai sanoa luontevalla tavalla. Pyrimme laatimaan sellaista materiaalia, että sen avulla voidaan joiltakin osin tasata eroja henkilöiden välillä. Kansio luo joustavuutta perehdyttämistyöhön. Tulijoilla on erilaisia työuria, koulutuksia ja elämänkokemuksia takanaan. Kupias & Peltola (2009, 25) ja Lahtinen (2012, 11–12) ovat todenneet, että perehdyttämismateriaalilla on merkitystä henkilöiden ominaisuuksista johtuvien erojen ja perehdyttämisen laadun tasaajana. Kun materiaali on joustavaa ja sitä on saatavana eri vaiheisiin perehdytysprosessia, voidaan perehdyttämispoluista tehdä yksilöllisempiä. Alasta täysin tietämätön saa tarpeeksi perustietoa ja kokeneempi ammattilainen voi keskittyä omaksumaan enemmän yksikkökohtaista tietoa jo heti tullessaan.

Sisällön saatua viitteellisen rungon ryhdyimme miettimään oppaan ulkoasua. Perehdytyksessä suuntasimme katseet omiin kokemuksiimme. Millainen materiaali on auttanut

meitä parhaiten? Millaista materiaalia itse haluaisimme lukea uuteen työhön perehtyessämme? Meillä oli samansuuntaisia ajatuksia oppaan ulkoasusta. Sen tuli olla helposti luettava, fontiltaan mielekäs ja värimaailmaltaan hillitty. Kuvia tulisi olla rytmittämässä tekstiä, samoin kuin taulukoita tai kaavioita. Esiin nousi ajatus siitä, että kaikkea ei tarvitse kirjoittaa suorasanaisena tekstinä, vaan voisimme osittain käyttää luettelomaista ja muistilistamaista esitystapaa. Tämä toive tuli esiin myös yhteistyötaholtamme. He halusivat esitystavaltaan tiiviin ja napakan paketin, jota olisi nopea lukea.

7.2 Toteutus

Työn edetessä päädyimme siihen, että oppaan tulee sisältää sekä teoreettista tietoa että yksikkökohtaisia faktoja. Yhtenä osana opasta on yhteistyötahon toiveesta tärkeimpien verkostojen ja kumppaneiden yhteystietoja sekä olennaisimmat asumisyksikössä käytetyt lomakkeet. Oppaan yhteyteen sijoitettuna ne ovat aina saatavilla ja kopioitavissa helposti. Päädyimme laittamaan osaksi opasta myös ohjeistuksen hätäilmoituksen antamiseen sekä hätäensiavun kuvalliset ohjeet. Sisällön kokoamisvaiheessa koimme ongelmallisena materiaalin saamisen yhteistyökumppaniltamme. Olennaisimman teoriatiedon ja ohjeistusten ollessa jo kasassa odotimme edelleen yksikön omia sääntöjä, lomakkeita ja omia toimintamalleja. Otimmekin yhteyttä Jyväskylän Katulähetys ry:n toiseen yksikköön, josta saimme apua materiaalin kanssa. Auttavana tahona oli myös Sininauhaliitto.

Kun olimme edenneet työssä pitkälle ja palautuspäivä oli vajaan kahden kuukauden päässä, jouduimme yllättäen muuttamaan hieman produktiomme painopistettä. Yhteistyökumppanimme halusikin ensitietoon painottuvan kansion, koska perehdyttämiseen oli tullut uusia käytäntöjä, joihin emme voineet olla osallisena. Jyväskylän Katulähetyksen varsinainen perehdytyslomake on liitteessä 2, ja se liitettiin myös osaksi henkilöstön kansiota. Lisäksi keskustellessamme muuttuneesta tilanteesta nousi esiin ajatus siitä, että asukkaille voisi laatia oman asukaskansion. Sisältö asukkaiden oppaassa on osittain sama kuin henkilöstölle tarkoitetussa kansiossa. Päätimme ottaa haasteen vastaan ja laatia kansion myös asiakkaille, vaikka aikataulu oli jo ennestään kireä. Nämä muutokset aiheuttivat aikataulullisesti hankaluuksia oppaiden koostamiselle ja opinnäytetyön kirjoittamiselle. Kansioiden sisällysluettelot löytyvät liitteistä 3 ja 4.

Toteutusvaiheessa teimme kansioita kumpikin tahoillamme. Lähetimme versioita toisillemme sähköpostin välityksellä ja hyödynsimme reaaliaikaisesti kirjoitettavaa doku-

menttia Google Drivessa. Toisinaan aikataulujen salliessa teimme työtä yhtäaikaisesti Google Drivessa ja kommunikoimme Skypen välityksellä. Muutamia kertoja työstimme sekä kansioita että opinnäytetyön raporttia saman pöydän ääressä. Toinen tekijöistä asuu Jyväskylässä, joten tarvittavat asioinnit sovittujen tapaamisten välillä yhteistyötahon kanssa olivat hänen vastuullaan. Toinen taas otti enemmän vastuuta kirjoittamisesta. Google Drivessa olevat dokumentit olivat koko tekoprosessin ajan myös yhteistyötahon ja opinnäytetyön ohjaajan luettavissa ja kommentoitavissa. Lopullisiin kansioihin meidän piti saada eräältä valokuvausta harrastavalta asukkaalta valokuvia, mutta asiat eivät menneet suunnitelmien mukaan. Päädyimme käyttämään Jyväskylän Katulähetyksen internetsivuilla olevia yksiköiden valokuvia saadaksemme elävyyttä tekstin joukkoon.

7.3 Arviointi

Toimitimme valmiit tuotteet henkilökunnan ja asukkaiden arvioitaviksi helmikuun alussa 2014. Alun perin olimme ajatelleet pidempää arviointijaksoa, mutta Kalliomäen suunnalta saimme toiveen lyhyestä ajasta. Yhteistyötaho arvioi kansiot noin kahden viikon aikana. Arviointia tehtiin yksilöinä ja tiimikeskusteluissa. Työntekijät koostivat yhteisen arvion työntekijäkokouksessa, jonka jälkeen saimme palautteen suullisesti. Olimme pyytäneet palautetta kirjallisena, mutta valitettavasti emme sitä saaneet. Palautteen sisältö koostui pääosin muutamista sisältöön liittyvistä pyynnöistä. Kansioita lukiessa oli henkilöstön mieleen noussut joitakin asioita, jotka he halusivat sisällyttää kansioon sekä pieniä muodollisia asioita. Suullisen palautteen jälkeen lähestyimme yhteistyökumppaniamme vielä sähköpostitse ja pyysimme tarkentavaa kommentointia seuraavista asioista, joita palautetilanteessa ei saatu:

- Millaisena koette työyhteisön kansiosta saaman hyödyn? Mitä hyötyä saitte kansioista? Mitä jäitte mielestänne vaille (sisältö, ulkoasu, jne.)?
- Arvioikaa kansion käyttökelpoisuutta työssänne ja yksikössänne. Arvioikaa sitä myös työvälineenä ja sen tulevaisuudennäkymiä työyhteisössänne.
- Samat asiat tarvitsisimme myös asukkaiden kansiossa.

Emme saaneet pyytämäämme lisäarviointia suullisesti emmekä kirjallisena. Sen tähden koemme, että henkilöstöltä saamamme arviointi ja palaute tehdystä työstä jäi vajavaiseksi. Henkilöstön vahvuuden ollessa kolme henkilöä, emme keränneet sähköistä palautetta. Todennäköisesti se olisi jäänyt saamatta työn kiireisyyden vuoksi.

Asukkailta ajattelimme keräävämme osan palautteesta itsenäisesti. Tässä punnitsimme arvioinnin luotettavuutta. Päädyimme siihen ratkaisuun, että rohkeimmilta asukkailta kysymme palautteen itse ja työntekijä kysyy osalta, koska halusimme arvion asukaskansiosta eri tilanteissa olevilta asukkailta. Kahden haastattelemamme henkilön mukaan kumpikaan heistä ei ollut nähnyt vastaavaa tuotetta missään vaiheessa, vaikka olivatkin käyneet läpi erilaisia laitoksia ja yksiköitä elämänpolkunsa varrella. Kumpikin henkilöistä koki kansion hyväksi sekä sisällöltään että ulkoasultaan. Käytetty kieli oli ymmärrettävää ja ulkoasu selkeä ja rakenteeltaan looginen. Saimme arvokasta palautetta sisällöstä, ja keskustelujen jälkeen kansioon lisättiin lisätietoa paloturvallisuudesta. Tämän arvioinnin lisäksi meille oli luvattu, että joku henkilökunnasta kerää palautetta muutamilta muilta asukkailta, joihin me emme olisi kyenneet saamaan luottamuksellista kontaktia tapaamisemme aikana. Valitettavasti emme saaneet lisäpalautetta itse keräämämme lisäksi. Myös tämä oli selkeästi harmillinen takaisku produktion arvioinnin kannalta. Sähköinen palautteen keruu ei ollut mahdollista asiakkaiden kunnon vuoksi.

Kalliomäen yksikössä tapahtuneen arvioinnin lisäksi työtämme arvioivat Jyväskylän Katulähetyksen toiminnanjohtaja sekä erään toisen päihdejärjestön hallituksen puheenjohtaja. Molemmilta henkilöiltä saimme positiivista palautetta ja kiitosta erityisesti selkokielisestä ilmaisusta. He näkivät työmme arvokkaana lisänä perehdyttämisprosessiin, eikä kumpikaan ollut aiemmin törmännyt vastaavaan esiperehdytysmateriaaliin. Myös asukaskansio koettiin mielenkiintoisena ja uudenlaisena välineenä asiakasprosessin tukemisessa. Lähdemateriaalimme olivat heistä oivallisia ja herättivät halua tutustua niihin tarkemmin, joten olemme onnistuneet valitsemaan hyödyllistä aineistoa. Ratkaisumme lähdeluettelon lisäämisestä henkilökunnan kansioon osoittautui siis oikeaksi. Jyväskylän Katulähetyksen toiminnanjohtajan ajatuksena on käydä kansio vielä läpi työntekijöiden kokouksessa, jotta muutkin yksiköt pääsevät siihen tutustumaan. Hänen mielestään työtä voisi hyödyntää sen jälkeen kaikkiin yksiköihin. Toisen järjestön puheenjohtajalta tuli ajatus asiakkaille suunnatun kansion laittamisesta järjestön internet-sivuille, jotta mahdolliset tulevat asukkaat pääsisivät tutustumaan yksikköön hieman etukäteen.

Henkilöstölle suunnattu kansio on mielestämme tiivis paketti tietoa, jota työhön tulija tarvitsee tullessaan Kalliomäkeen. Toisaalta siitä löytyy myös osia, jotka tukevat perehtymistä ja työssä selviytymistä myöhemmässäkin vaiheessa. Lahtisen (2012) tutkimuksessa todettiin, että aika ja resurssit ovat merkittäviä tekijöitä perehdyttämisen onnistumisessa. Produktiomme tuloksena olemme kyenneet helpottamaan alkuperehdytyksen vaatimia resursseja Kalliomäen yksikössä, sillä tulokas voi omatoimisesti lukea

kansiota ja saada tarvitsemaansa perustietoa. Tällä tavoin perehdyttäjältä säästyy aikaa ja hän voi suunnata perehdyttämiseen varattuja resurssejaan yksityiskohtaisempien asioiden läpikäymiseen. Ajansäästöä voidaan saavuttaa jatkossakin, koska olennaisten asioiden ollessa koostettuna tiettyyn paikkaan on niiden löytäminen ja niihin palaaminen vaivattomampaa. Materiaali nopeuttaa työhön kiinnittymistä ja rutiinien oppimista, mitä Lepistökin (2004) on tutkimuksessaan selvittänyt.

Asukaskansiosta olemme erityisen ylpeitä, sillä asukkailta saadun palautteen perusteella sille on todellista tarvetta. Asukkaat kokevat uuteen yksikköön tulemisen yhtä lailla hämmentävänä ja jännittävänä kuin uudet työntekijätkin. Lisäksi heidän fyysinen ja psyykkinen vointinsa on usein hyvin heikko, joten tiedon vastaanottaminen suullisesti on haastavaa. Siksi koemme, että tekemämme asukaskansio voi olla jatkossa erittäin hyödyllinen työväline ja kuntoutumisen tuki.

Asukaskansiolla on myös vertaistuellinen ja yhteisöllinen ulottuvuus, sillä se tarjoaa mahdollisuuden asukkaiden keskinäiseen perehdyttämiseen. Pidempiaikainen asukas voi toimia eräänlaisena mentorina ja opastajana uudelle asukkaalle käyttäen vertaisohjauksen tukena kansion sisältöä. Kansion lopussa on liitteenä erään kuntoutujan oma päihdekertomus, ja tavoitteena on, että muutkin voisivat jakaa tarinaansa anonyymisti kansion liitteenä. Tällä tavoin toimien yhteisöllisyys ja vertaistuki saavat uuden väylän toiminnalleen. Tarinat voivat rohkaista muita kuntoutujia uskomaan uuteen mahdollisuuteen ja selviytymiseen. Koemme, että asukaskansion avulla yhteisö voi kehittää asukkaiden keskinäistä mentorointia ja saada sen kautta uusia voimavaroja kuntoutuspolun tueksi.

Molemmat kansiot saivat lopulliseksi nimekseen ”Tullaan tutuiksi”, ja ne kuvaavat mielestämme sisältöä hyvin: kansioissa olevan informaation avulla autetaan uutta henkilöä saavuttamaan tuttuutta Kalliomäen kanssa, olipa hän työntekijä tai asukas. Lisäotsikon avulla eriytettiin henkilökunnan ja asiakkaiden versiot toisistaan. Henkilökunnan kansiota säilytetään toimistossa, ja asukkaiden kansio on päivätuvassa. Kumpaakin toimitettiin yksikköön yksi kappale, mutta ajatuksena on, että asukaskansioita voisi olla yksi kussakin talossa. Näiden lisäksi Kalliomäkeen jää kumpikin kansio sähköisessä muodossa muistitikulle tallennettuna. Tämä helpottaa jatkossa henkilökunnan toimintaa heidän päivittäessään kansioiden sisältöä ajantasaiseksi. Päivittämiselle tulee tarvetta suhteellisen pian, sillä Jyväskylän Katulähetyksen toimintaa ollaan vahvasti kehittämässä sekä perehdyttämisen osalta että muutenkin. Näitä muutoksia ei valitettavasti ehditty saada meidän tekemäämme versioon.

8 OPINNÄYTETYÖPROSESSIN ARVIOINTI

Opinnäytetyötä tehdessämme saimme kokemusta joustavuudesta, aikataulujen yhteensovittamisesta ja työympäristöjen hektisyydestä nykypäivänä. Siksi koemme, että tekemällämme työllä on ollut merkitystä yhteistyökumppanillemme perehdyttämisen alkuvaiheeseen käytetyn ajan suhteen. Aikaa kun ei tunnu olevan koskaan tarpeeksi. Jälkikäteen ajateltuna meidän olisi pitänyt jättää enemmän joustovaraa aikatauluihin prosessin loppupäässä. Olisimme myös voineet olla kriittisempiä yhteistyötahon ajatuksiin arviointiaikataulusta. Pidempi ajanjakso arvioinnissa ja sen aikaisempi ajankohta olisi auttanut saamaan kattavampaa palautetta ja lisännyt raportin kirjoittamiseen varattua aikaa.

Käytimme prosessin alussa paljon aikaa teoriatiedon ja tutkimusten läpikäyntiin. Ne auttoivat meitä ymmärtämään perehdytystä ja perehdytysprosessia herättäen paljon ajatuksia. Koimme sen hyödylliseksi oman tulevan työuramme kannalta, kun perehdytämme tulevaa työntekijää tai olemme itse perehdytettävinä. Produktion tekeminen antoi meille valmiuksia tuottaa materiaalia perehdyttämistä varten ja koostaa suurempia tietokokonaisuuksia ohjauskäyttöön. Kasvoimme työtä tehdessä ammatillisesti, koska arvioimme jatkuvasti keräämämme tiedon luotettavuutta ja tarkoituksenmukaisuutta. Näin toimimalla tuimme työn toteuttamisen eettisyyttä. Pidämme saamaamme kokemusta suuressa arvossa ja uskomme sen olevan hyödyksi tulevilla työurillamme.

Omia kokemuksia perehdytyksestä meillä ei juuri ole ja suurimmassa osassa harjoittelupaikoistamme perehdyttämismateriaalia on puuttunut. Huomasimme produktion aikana kansion tärkeyden, koska se on hyvä alkuvaiheen tuki perehdyttämisprosessia ajatellen. Opinnäytetyötä tehdessä pohdimme sitä, kuinka meitä on perehdytetty ja kuinka voisimme itse perehdyttää toisia. Vertasimme kokemuksiamme ja jaoimme ajatuksia perehdytyksen merkityksestä. Kumpikin tekijöistä koki, että perehdyttämisen tulisi olla enemmän näkyvillä, koska lain velvoittavuudesta huolimatta sen toteuttaminen on hyvin vaihtelevaa sekä määrällisesti että laadullisesti. Mielestämme pyrimme tuomaan hyvin esille perehdytyksen tärkeyttä ja perehdyttäjiltä vaadittavia taitoja.

Produktion aikana huomasimme senkin, ettei pelkästään työntekijän tai opiskelijan perehdyttäminen ole tärkeää, vaan myös asumisyksikköön muuttavaa uutta asukasta olisi hyvä perehdyttää talon sääntöjen ja toimintatapojen suhteen. Kalliomäen kaltaisessa yksikössä saapuvat asiakkaat ovat usein niin sanottua pohjasakkaa, joita mikään muu

taho ei ole halunnut ottaa vastaan. Heidän kohdallaan moni meille arkipäiväinen asia ei ole lainkaan itsestään selvää. Erilaiset psyykkiset ja fyysiset haitat lisäävät arjessa selviytymisen problematiikkaa. Asiakkaan kuntoutumisen ja elämänhallinnan paranemisen vuoksi perehdyttämisen tulisi olla luonteva osa työmenetelmiä.

Aikaa kansioiden tekemiseen oli vuosi, mutta aikatauluista huolimatta työn valmistumisen kanssa tuli hieman kiire. Parityön tekeminen vaati joustavuutta, koska teimme työtä eri paikkakunnilla ja kummallakin oli omat haasteensa. Tämän lisäksi oli otettava huomioon työyhteisön kiireet ja muuttuvat aikataulut. Koimme tärkeänä kärsivällisyyden ja joustavuuden kehittymisen, sillä joku päivä voimme itse olla samassa tilanteessa - etsimässä aikaa opiskelijoille työyhteisössä samaan aikaan tapahtuvien asioiden keskellä. Prosessista saimme erittäin hyvän kokemuksen tiimityöstä ja viestinnän tärkeydestä.

Opinnäytetyön tekeminen on ollut haaste ja voimainponnistus, josta selvisimme mielestämme hyvin. Olemme prosessin aikana keskustelleet paljon ja oppineet arvostamaan toistemme näkemyksiä ja kokemuksia. Työn jakaminen painottui omien vahvuuksien ja aikataulujen mukaan. Olemme tukeneet toisiamme silloinkin, kun oma motivaatio on ollut kateissa. Kannustusta saimme monelta taholta ja opinnäytetyön ohjaajamme valoi meihin uskoa silloin, kun sitä itseltämme uupui muutosten ja epävarmuuden keskellä.

Yhteistyö Jyväskylän Katulähetyksen Kalliomäen yksikön kanssa toimi olosuhteet huomioon ottaen hyvin. Heillä oli omat kiireensä ja haasteensa, mutta siitä huolimatta löytyi hieman aikaa opastaa meitä. Olimme yhteydessä myös Katulähetyksen toiminnanjohtajaan ja Sininauhaliiton asianajajaan, jotka auttoivat meitä parhaansa mukaan. Materiaalia löytyi hyvin Jyväskylän Katulähetyksen internetsivuilta, Kalliomäen yksiköstä ja vapaaehtoistyöntekijöiltä. Toinen Katulähetyksen yksikkö auttoi meitä kaavakkeiden saamisen kanssa.

Onnistuimme luomaan käyttökelpoiset, tiiviit ja napakat Tullaan tutuiksi -oppaat työntekijöille ja asukkaille. Yhteistyötaholta tulleiden toiveiden täyttäminenkin oli prosessin kulkuun verrattuna onnistunutta. Tekoprosessin aikana oli aikataulullisia haasteita opintojemme ja yhteistyötahomme kiireiden vuoksi, ja työskentely osoittautui välillä hankalaksi siitä johtuen. Luovuutta ja aloitteellisuutta käytimme monessakin kohdassa, koska joskus tietojen saaminen saattoi kestää. Haasteista selvisimme, vaikka niitä olikin matkalla useampia, suurimpana niistä viime hetken muutos produktion painopistettä koskien ja yhden kansion muuttuminen kahdeksi. Olemme ylpeitä tuotteistamme, koska tie-

toomme ei ole tullut, että Jyväskylän Katulähetyksen muissa yksiköissä olisi vielä vastaavanlaista henkilöstön alkuperehdytyskansiota, puhumattakaan asukaskansiosta.

9 AJATUKSIA TULEVAISUUDESTA JA IDEOITA KEHITTÄMISEEN

9.1 Tulevaisuuden näkymiä

Elämme kilpailuyhteiskunnassa. Kaikilla aloilla toimijat joutuvat jatkuvasti kehittämään toimintaansa ja elämään muutospaineiden alla. Tulevaisuudessa perehdyttämiseen tulee panostaa entistä enemmän, koska lainsäädäntö muuttuu koko ajan, vaatimukset lisääntyvät ja työntekijät vaihtuvat useammin. Rajallisempien resurssien vuoksi työpaikat vähenevät ja ihmisiä siirtyy eläkkeelle. Samaan aikaan pyritään edistämään työssä olevien ikääntyneiden jaksamista työmäärän lisääntyessä henkilöä kohden.

Päihde- ja mielenterveysongelmat kasvavat vuosi vuodelta ja työvoimaa sillä sektorilla tarvittaisiin entistä enemmän. Tämän vuoksi olisi kiinnitettävä huomiota sekä päihde- ja mielenterveyspalvelujen että alalla työskentelevien henkilöiden osaamisen kehittämiseen. Kehittämistä tapahtuu koulutuksen kautta ja jo olemassa olevaa tietoa eteenpäin siirtämällä ja jalostamalla. Perehdyttäminen on apu uuden ja nykyisen työvoiman kohtaamiseen. Sen avulla voidaan siirtää hyödyllistä tietoa ja osaamista toiselle ja saada uutta näkökulmaa työhön. Perehdytetty työntekijä vaikuttaa positiivisemmin asukkaan voimavaroihin ja kuntoutumiseen. Työntekijän tuntiessa työympäristön toimintatavat ja käytännöt, on hänen helpompi ohjata asukasta ja keksiä virikkeitä arkeen, koska voimavarat eivät kulu työn rutiinien pohtimiseen. Se auttaa työntekijää jaksamaan työssään paremmin ja ajankäyttö helpottuu.

Laadun merkitys korostuu nyt ja tulevaisuudessa menestyksekkään toiminnan osatekijänä ja tehokas perehdyttäminen on osa laatua. Elämme uudistusten aikaa ja kenelläkään ei ole tiedossa, mitä työ tulee olemaan muutaman vuoden kuluttua. Henkilöstö kaikilla organisaation tasoilla saattaa vaihtua työn kuormittavuuden vuoksi, työmenetelmiä tulee lisää, asiakkaiden tilanteet muuttuvat ja sijaisia ei kenties saa palkata. Päihde- ja mielenterveyssektorilla tilannetta ei helpota päihteiden kulutuksen lisääntyminen ja katukauppaan ilmestyvät uudet päihteet. Työyhteisön tulisi olla ajan tasalla yhteiskunnan luomista uudistuksista ja ympäristön tuomista haasteista. On muistettava, että kaikista muutoksista huolimatta on perehdytettävä ja sen tärkeys jopa korostuu. Työyhteisöissä perehdyttämisvastuu ei saisi koskaan olla yhden tai kahden henkilön vastuulla, koska lomat tai sairastumiset voisivat pahimmillaan johtaa tilanteeseen, missä perehdyttämistä ei voida suorittaa. Hyvin laadittu materiaali luo tukea perehdyttämi-

sen jatkuvuudelle antamalla työvälineen myös sellaisille henkilöille, jotka eivät varsinaisesti ole siitä vastuussa työyhteisössään.

Kalliomäen henkilökunnan vastuulle jää jatkossa kansion hyödyntäminen ja sen ajan tasalla pitäminen. Koska kansio jää työyhteisölle sähköisessäkin muodossa, sen päivittäminen on helppoa. Sitä voi täydentää tarpeen mukaan ja muuttuvia tietoja voi muokata. Mahdollinen uhka on se, että työhön liittyvien kiireiden vuoksi päivittäminen voi jäädä. Toivomme, että kansiosta tulee hyödyllinen ja toimiva työkalu yksikön perehdytystoimintaan. Haluaisimme sen kannustavan henkilökuntaa jatkamaan perehdytystyötä uudella otteella ja auttavan näkemään sen merkitystä työn suorittamiselle ja työhyvinvoinnille. Tärkeimpänä pidämme sitä, että perehdyttämisen kautta asiakkaiden ohjaaminen ja kuntouttaminen muuttuu entistä parempaan suuntaan.

9.2 Ajatuksia jatkokehittämiseen

Perehdyttämistä on tutkittu paljon, mutta pohdimme jatkotutkimusmahdollisuuksia yhteistyötahomme suhteen. Olisi kiinnostavaa jatkaa tutkimusta asukkaiden perehdyttämistä koskien. Asiaa voisi tutkia tekemällä asukkaille ja työntekijöille teemahaastatteluja, joilla pyrittäisiin saamaan selville perehdyttämistarpeita tarkemmin tai perehdyttämisen ollessa jo käytössä, voisi tutkia miten asiakkaat ovat sen kokeneet. Näin saataisiin selville millaisia hyötyjä asukkaiden perehdyttämisellä voidaan saada aikaan ja kuinka se vaikuttaa heidän kuntoutumisprosessiinsa vai vaikuttaako millään lailla. Tutkimusta voisi tehdä myös siitä, vaikuttaako asukkaan perehdyttämiseen se, suorittaako sen työntekijä vai vertainen eli pidempiaikainen ja kuntoutusprosessissaan edenneempi asukas.

Toinen tutkimusajatus koskee koko Jyväskylän Katulähetyksen organisaatiota. Opinnäytetyömme ollessa jo valmistumassa organisaatiossa tehdään muutostyötä perehdyttämisen yhtenäistämiseksi kaikkien yksiköiden kesken. Jyväskylän Katulähetyksellä on monenlaista toimintaa ja perehdyttämiskäytäntöjen yhtenäistäminen on haasteellista. Tutkimus voisi koskea perehdyttämiskäytäntöjen yhtenäistämisen muutosprosessia läpi organisaation ja sen onnistumisen mittaamista eri yksiköiden välillä. Tutkimuksella voitaisiin saada aikaan arvokasta tietoa tämänkaltaisen muutosprosessin läpiviemisestä kolmannen sektorin toimijalla.

Kolmas kehittämisajatus on käytännönläheisempi ja koskee Kalliomäen yksikköä. Asukkaan tulostressin vähentämiseksi ja sopeutumisen helpottamiseksi voitaisiin jokaiseen asuntoon ja soluun tehdä Arjen tuki-kansio. Kansio sisältäisi sellaista tietoa, mitä asukas tarvitsee sujuvamman arjen tueksi. Sisältönä voisi olla muuttoilmoitus ja muut täytettävät lomakkeet, joita asukas tarvitsee heti yksikköön tullessaan. Järjestyssäännöt, Kalliomäen viikko-ohjelma ja päivystysnumero ongelmatilanteita varten olisivat kansiossa helposti saatavilla. Kategorisoidut kauppalistat ja siivouslistat voisivat olla myös tarpeen, jotta normaalimpaan arkeen kiinnittyminen voi tapahtua.

LÄHTEET

Abramova, Anna 2007. "Se työelämä tulee jotenki lähemmäs" - Mentoroinnin merkitys työelämään siirtyvälle opiskelijalle. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Sosiaalipsykologian laitos. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 20.3.2013. https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/18146/setyoela.pdf?sequence=2.

Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä. Opas Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja C katsauksia ja aineistoja 17. Tampere: Diakonia-ammattikorkeakoulu.

Hänninen, Kaija 2007. Palveluohjaus. Asiakaslähtöistä täsmäpalvelua vauvasta vaariin. Stakesin raportteja 20/2007. Viitattu 28.1.2014. http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/75697/R20-2007-VERKKO.pdf?sequence=1.

Jyväskylän Katulähetys ry 2012. Ensisuojatoiminta, tuettu päihdepalveluasuminen sekä sosiaalinen isännöinti. Viitattu 28.11.2013. http://www.jklkl.fi/images/dokumentit/Yksiköiden_erityispiirteet.pdf.

Jyväskylän Katulähetys ry i.a.a. Missio. Viitattu 28.11.2013. http://www.jklkl.fi/jyvaskylan-katulahetys-ry/missio.

Jyväskylän Katulähetys ry i.a.b. Yhdistys. Viitattu 28.11.2013. http://www.jklkl.fi/jyvaskylan-katulahetys-ry/yhdistys.

Jyväskylän Katulähetys ry i.a.c. Yhdistyksen säännöt. Viitattu 28.11.2013. http://www.jklkl.fi/jyvaskylan-katulahetys-ry/yhdistyksen-saannot

Jyväskylän Katulähetys ry i.a.d. Kalliomäki, Koluntie 99 ja Toivonlinna. Viitattu 28.11.2013. http://www.jklkl.fi/vapaat-asunnot/38-kalliomaki.

Kangas, Pirkko 2000. Perehdyttäminen palvelualoilla. 1. painos. Työturvallisuuskeskus.

Kupias, Päivi & Peltola, Raija 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Oy Yliopistokustannus, HYY Yhtymä.

Lahtinen, Raila 2012. Hyvä perehdytys on työnteon edellytys - Perehdytyskansion laatiminen asumisyksikkö Honkakotiin. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Porin toimipaikka. Sosiaalialan koulutusohjelma, diakonisen sosiaalityön suuntautumisvaihtoehto. Opinnäytetyö. Viitattu 20.3.2013. http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/41670/Lahtinen_Raila.pdf?sequence=2.

Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta 1986. 609/8.8.1986. Finlex – Valtion säädöstietopankki. Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 19.9.2013. http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 2007. 334/30.3.2007. Finlex – Valtion säädöstietopankki. Ajan-tasainen lainsäädäntö. Viitattu 24.3.2013. http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070334#L4P15.

Lepistö, Irma 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. 2., uudistettu painos. Työturvallisuuskeskus.

Liski, Minna; Horn, Sari & Villanen, Marjut 2007. Kumppanuudella tuloksiin pk-yrityksissä-OR-BITS Hyvä perehdytys – opas. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu, Sarja B Oppimateriaalia, osa 4. Viitattu 3.2.2014. http://www.lpt.fi/lamk/julkaisu/perehdyttamisopas.pdf.

Mijares, Lisa; Baxley, Susan M. & Bond, Mary Lou 2013. Mentoring: A Concept Analysis. Journal of Theory Construction & Testing 17 (1), 23–28. Viitattu 29.1.2014. Saatavissa http://www.nelliportaali.fi, EBSCO Academic Search Premier-aineisto.

Penttinen, Aulikki & Mäntynen, Jukka 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus - ennakoivaa työsuojelua. 2. painos. Työturvallisuuskeskus TTK.

Pomeroy, Elizabeth C. & Holleran Steiker, Lori 2011. Paying It Forward: On Mentors and Mentoring. Social Work 56 (3), 197–199. Viitattu 29.1.2014. Saatavissa http://www.nelliportaali.fi, EBSCO Academic Search Premier-aineisto.

Rainio, Päivi 2010. Kiinnitä työhön ja tulokseen. Opas kuntatyön perehdyttäjille. Kuntatyö 2010 -projekti. Suomen Kuntaliitto. Viitattu 3.2.2014. https://www.vantaa.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/vantaa/embeds/vantaawwwstructure/33058_perehdytysopas.pdf.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2007. Asumista ja kuntoutusta. Mielenterveyskuntoutujien asumispalveluja koskeva kehittämissuositus. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2007:13. Viitattu 28.1.2014. http://pre20090115.stm.fi/pr1176454313087/passthru.pdf.

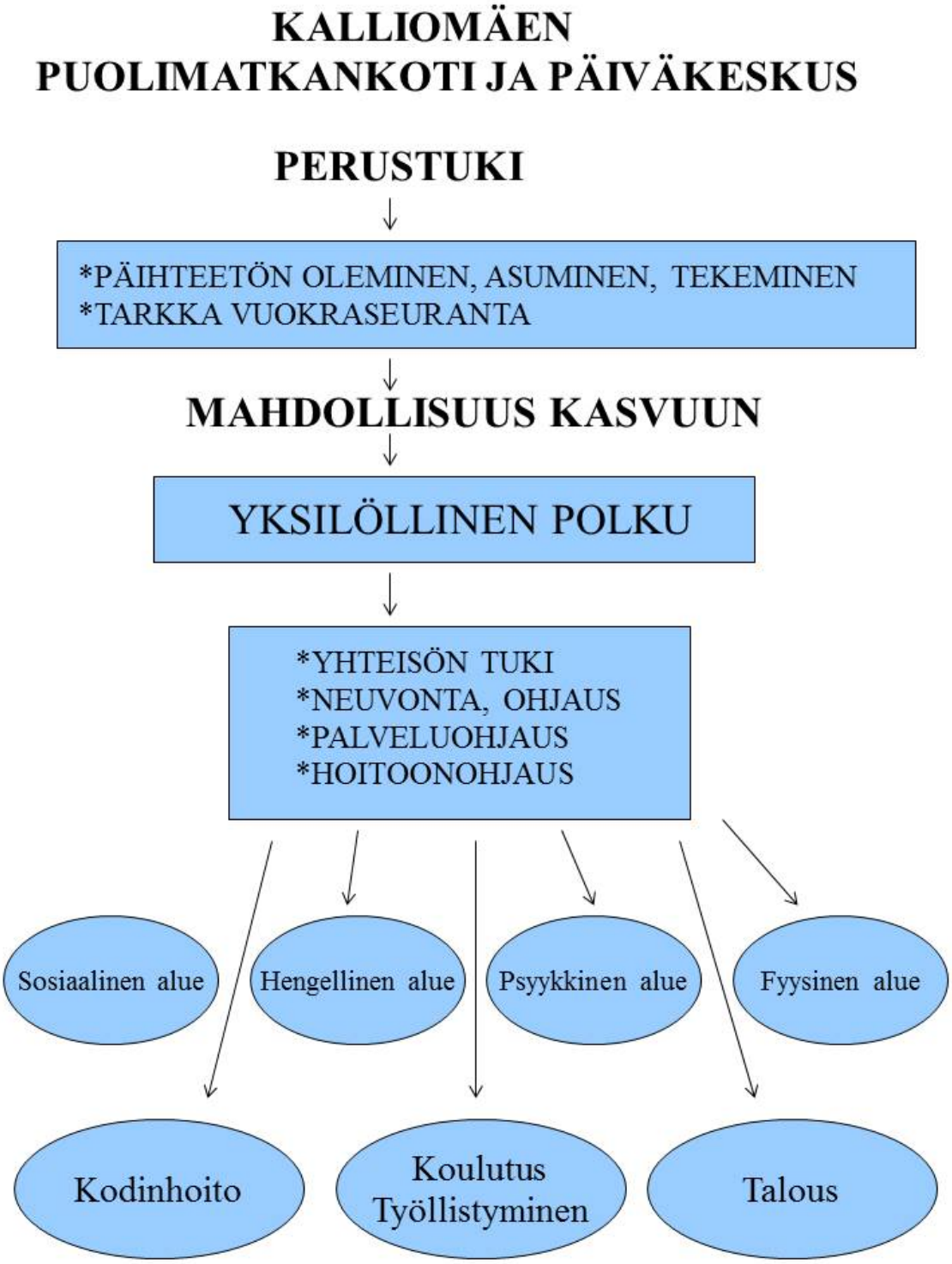
Työsopimuslaki 2001. 55/26.1.2001. Finlex – Valtion säädöstietopankki. Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 24.3.2013. http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055.

Työturvallisuuslaki 2002. 73/23.8.2002. Finlex – Valtion säädöstietopankki. Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 5.12.2012. http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738.

Yhdenvertaisuuslaki 2004. 21/20.1.2004. Finlex – Valtion säädöstietopankki. Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 19.9.2013. http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040021.

LIITTEET

Liite 1: Kalliomäen toimintamalli



Liite 2: Jyväskylän Katulähetys ry:n perehdyttämislomake

Perehdyttämisen tarkistuslista

PEREHDYTTÄJÄLLE JA PEREHDYTETTÄVÄLLE

Yrityksen nimi, osoite, puhelinnumero, sähköposti

_____

_____

Työpaikan nimi, osoite, puhelinnumero, sähköposti

_____

_____

Perehdytettävä

_____

Perehdyttäjät

_____

Perehdyttämisaika alkaa ____ / ____ ____ Päättyy ____ / ____ ____

Jyväskylän Katulähetys ry

Merkitse päivämäärä, kun vastaava asia on opastettu.
Täydennä luetteloa tarpeen mukaan.

	päivämäärä	perehdyttäjä
1. Yhdistys työnantajana, sen toiminta ja asiakkaat		
• Yhdistyksen toiminta-ajatus, liike- ja palveluidea		
• Yhdistyksen omistussuhteet		
• Asiakkaat ja heidän osuutensa		
• Yhdistyksen toimintaan liittyvä aineisto, esitteet, videot, diat, muu		
2. Yhdistyksen organisaatio ja henkilöstö		
• Organisaatio ja toimipisteet		
• Johto, esimiehet		
• Eri yksiköt, keskeiset yhdyshenkilöt eri yksiköissä		
• Yhteistoiminta- ja työsuojeluorganisaatio sekä -henkilöt		
3. Toimintatavat yhdistyksessä		
• Yhdistyksen arvot		
• Vaitiolovelvollisuus (yhdistyksen asiat ja asiakkaiden asiat)		
• Päihdeohjelma		
• Varhaisen tuen malli		

	perehdyttäjä	päivämäärä
4. Palkka- ja palvelussuhdeasiat yhdistyksessä/oma yksikkö työaika ja työvuorot		
• Työajat ja -vuorot, vuoronvaihto, ylityöt		
• Ruoka- ja kahvitauot, tupakkatauot		
• Lomat, sairauspoissaolot, muut poissaolot, poissaoloista sopiminen		
• Palkka ja palkanmaksu, erillislisät, TES		
• Sairaus- ja loma-ajan palkka, lomaraha ja -korvaukset		
• Luontaisedut		
• Koeaika ja sen merkitys		
• Vakuutusturva		
• Verokortti		
5. Turvallisuusasiat, työterveyshuolto, oma yksikkö		
• Terveysasema, työterveyshuollon palvelut		
• Ensiapu, tapaturma, sairauskohtaus		
• Työhöntulotarkastus		
• Omaisuuden suojaus, väkivallan uhkatilanne, toimintaohjeet		
• Kiinteistön häiriö- ja poikkeustilanteet, esim. LVIS, toimintaohjeet		

	perehdyttäjä	päivämäärä
6. Yhdistyksen/Yksikön tilat ja kulkutiet		
• Työpaikan sijainti, kulkeminen		
• Kulkutiet ja varauloskäynnit, hälytysjärjestelmä, pelastussuunnitelma		
• Turvallisuussuunnitelma		
• Eri yksikköjen ja tilojen sijainti		
7. Tutustuminen (oma yksikkö) työympäristöön		
• Esimies, työtoverit, heidän tehtävänsä		
• Oma työpiste, kulkutiet, henkilökunnan tilat, avaimet		
• Varastot, muut säilytystilat		
• Siisteys, järjestys, hygienia		
• Ulkoinen olemus, käytös, työasu		
• Asiakaspalvelu ja myyntityö		
• Ympäristöasiat, jätehuolto		
8. Omat tehtävät yksikössä		
• Omat tehtävät ja vastuualueet, työohjeet		
• Oman työn tavoitteet ja laatu		
• Oman työn merkitys kokonaisuuteen, yhteistyö, yksikön toimintatavat		
• Koneet, laitteet, välineet		
- käyttöohjeet, huolto, häiriötilanteet		

	perehdyttäjä	päivämäärä
• Apuvälineiden käyttö		
• Henkilökohtaiset suojaimet, käyttö, hoito, huolto		
• Työasennot ja –liikkeet, ergonomia		
• Tauot, taukoliikunta		
• Oman tehtävän riskitekijät		
9. Koulutus ja sisäinen tiedottaminen, oma yksikkö/yhdistys		
• Perehdyttämisaineisto ja sen käyttö		
• Palautekeskustelut perehdyttäjän ja/tai esimiehen kanssa (samalla perehdyttämisen arviointi)		
• Yksilövalmennus, koulutusmahdollisuudet		
• Tiedottaminen (palaverit, tiedotteet)		
• Työnantajaa ja työntekijää koskevat lait, asetukset, ohjeet		
10. Muut asiat yhdistys/oma yksikkö		
• Virkistysmahdollisuudet		
• Työ- ja toimintakyvyn ylläpito		
• Puhelimen ja tietotekniikan käyttö (työasiat, yksityisasiat, tietoturvallisuus)		
• Taloudellisuus, kannattavuus (kestävä kehitys)		

	perehdyttäjä	päivämäärä
Voimassa olevat mahdolliset lupakortit • **ajokortti/luokka……** • **trukkikortti** • **hygieniapassi** • **työturvallisuuskortti** • **tulityökortti** • **järjestyksenvalvojakortti** • **ensiapukortti/luokka……** • **henkilönostinkortti** • **ikärajapassi** • **kaasusumutinlupa**		

Perehdyttämisen tarkistuslista perehdyttäjälle ja perehdytettävälle

Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla tulokas oppii tuntemaan

- työpaikkansa ja sen tavat
- työpaikan ihmiset
- työnsä sekä siihen liittyvät odotukset.

Perehdyttäminen ei liity ainoastaan uusiin tulokkaisiin. Tehtävien tai työolosuhteiden muuttuessa on "vanhatkin" työntekijät perehdytettävä muutoksiin.

Vastuu perehdyttämisestä on esimiehellä, mutta myös perehdyttäjällä ja hänen työtovereillaan sekä perehdytettävällä itsellään.

Perehdyttämisen seurannan avuksi ja oppimisen varmistamiseksi on Työturvallisuuskeskus tehnyt tämän tarkistuslistan. Se on tarkoitettu sekä perehdyttäjän että perehdytettävän käyttöön. Listaa voi työpaikalla kopioida ja täydentää vapaasti. Työturvallisuuskeskuksesta voi tilata tarkistuslistan lisäkappaleita ja muuta perehdyttämisaineistoa.

Ota selvää asioista!

Kysy, ellet tiedä!

Seuraa omaa oppimistasi!

Opasta ➡ kertaa ➡ tarkista oppiminen!

Jyväskylän Katulähetys ry

Kankitie 10, 40320 Jyväskylä

www.jklkl.fi

Liite 3: Tullaan tutuiksi – Opas henkilöstölle, sisällysluettelo

Lukijalle
Sisältö
1 Jyväskylän Katulähetys ry, sen toiminta-ajatus ja arvopohja
2 Kalliomäen asumisyksikkö
2.1 Kalliomäen, Koluntie 99:n ja Toivonlinnan yhteisöissä asuvien oikeudet ja velvollisuudet
3 Päihteet ja mielenterveys kulkevat rinnakkain
4 Päihdeinfoa
5 Yleisimpiä päihde- ja mielenterveyden häiriöitä
6 Asiakastyö
7 Asiakkaiden ajatuksia kohtaamisista
8 Työelämää koskevaa lainsäädäntöä
9 Työturvallisuus
10 Työssä jaksaminen ja työuupumus
11 Vaitiolo ja salassapitosäädökset
12 Asiakasrekisteri ja kirjaaminen
13 Yhteystietoja
AA
Edunvalvonta (Jyväskylän oikeusaputoimisto yleinen edunvalvonta)
Hammaslääkärin särkypäivystys
Helluntaiseurakunta
J-nappi eli Jyväskylän nuorten aikuisten palvelukeskus
Jyväskylän vapaaseurakunta
Kangasvuoren sairaala (Psykiatrinen osasto)
KELA
Keski-Suomen sovittelutoimisto
Keski-Suomen TE-toimisto
Kuiville Pyrkivien Tuki ry
Mielenterveysyhdistys Kello ry
Mobile (Kriisikeskus)
Myrkytyskeskus
NA
Palokan terveysasema
Poliisi

Päivystysajat ja -paikat eri viikonpäivinä

Ruokapankki

Sosiaaliasema

SOVATEK / Päihdepalvelut ja riippuvuus, Kyllön palvelukeskus

Taksi

Tikkakosken kirkko/Jyväskylän seurakunta

Tikkakosken terveysasema

Turvanen (mielenterveyden keskusliitto)

Väentupa ry

Yleinen hätänumero

Lähteet

Liitteet

Liite 1: Kalliomäen toimintamalli

Liite 2: Vuokrasopimus

Liite 3: Aikuisen henkilön elvytysohjeet

Liite 4: Lapsen elvytysohjeet

Liite 5: Hätäilmoituksen tekeminen

Liite 6: Asukasyksiköiden henkilökuntaan kohdistuvien väkivaltatilanteiden menettely-tapaohjeet

Lomakkeet kansion lopussa

Liite 4: Tullaan tutuiksi – Asukaskansio, sisällysluettelo

Tervetuloa

Sisältö

1 Jyväskylän Katulähetys ry lyhyesti

2 Kalliomäen asumisyksikkö

2.1 Kalliomäen, Koluntie 99:n ja Toivonlinnan yhteisöissä asuvien oikeudet ja velvollisuudet

3 Työntekijöiden toiminnan lähtökohtia

4 Asiakkaiden ajatuksia kohtaamisista

5 Asiakasrekisteri ja kirjaaminen

6 Yhteystietoja

AA

Edunvalvonta (Jyväskylän oikeusaputoimisto yleinen edunvalvonta)

Hammaslääkärin särkypäivystys

Helluntaiseurakunta

J-nappi eli Jyväskylän nuorten aikuisten palvelukeskus

Jyväskylän vapaaseurakunta

Kangasvuoren sairaala (Psykiatrinen osasto)

KELA

Keski-Suomen sovittelutoimisto

Keski-Suomen TE-toimisto

Kuiville Pyrkivien Tuki ry

Mielenterveysyhdistys Kello ry

Mobile (Kriisikeskus)

Myrkytyskeskus

NA

Palokan terveysasema

Poliisi

Päivystysajat ja -paikat eri viikonpäivinä

Ruokapankki

Sosiaaliasema

SOVATEK / Päihdepalvelut ja riippuvuus, Kyllön palvelukeskus

Taksi

Tikkakosken kirkko/Jyväskylän seurakunta

Tikkakosken terveysasema

Turvanen (mielenterveyden keskusliitto)

Väentupa ry

Yleinen hätänumero

Lomakkeet

Asukkaan turvallisuusohjeet

Aikuisen hätäensiapu ja elvyttäminen

Alle murrosikäisen lapsen hätäensipu ja elvyttäminen

Hätäilmoituksen tekeminen

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista

Erään asiakkaan oma päihdekertomus

Jyväskylän paikallisliikenne 9.8.2013 - 31.5.2014