



LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Lahti University of Applied Sciences

Perehdytyskansio pienryhmäkoti Kastanjaan

Työntekijän ja opiskelijan perehdytyksen laatua kehittämässä

LAHDEN
AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali- ja terveysala
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosiaalipedagoginen lapsi- ja nuorisotyö
Opinnäytetyö
5.3.2015
Eveliina Knuutila

Lahden ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma

KNUUTTILA, EVELIINA:
Perehdytyskansio pienryhmäkoti Kastanjaan
Työntekijän ja opiskelijan perehdytyksen laatua kehittämässä

Sosiaalipedagogisen lapsi- ja nuorisotyön opinnäytetyö, 35 sivua, 4 liitesivua

Kevät 2015

TIIVISTELMÄ

Toiminnallisen opinnäytetyöni aihe on laadukkaan perehdyttämisen tarjoaminen työ- tai harjoittelusuhteen alussa. Opinnäytetyöni on työelämälähtöinen ja toteutettu tiiviissä yhteistyössä toimeksiantajan, pienryhmäkoti Kastanjan kanssa. Työn tuotos, perehdytyskansio, on rakennettu soveltamalla laadukkaan perehdytyksen teoretietoa toimeksiantajan toiveisiin ja vaatimuksiin niin, että materiaalista olisi aidosti hyötyä toimeksiantajan perehdytystyössä.

Laadukkaan perehdytyksen teorian vieminen käytäntöön edellyttää aiheen tarkastelua kokonaisvaltaisesti. Perehdytystyö on tulkittava prosessiksi, jossa jokaisella osapuolella on mahdollisuus hyötyä onnistuneesta prosessista. Laadun kannalta on olennaista tarkastella perehdytystä kriittisesti ja havaita, millainen perehdytys on laadultaan huonoa.

Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä korostuu erityisesti vuorovaikutuksen ja yksilöohjauksen merkitys laadukkaan perehdytyksen kannalta. Vuorovaikutuksellisuus, dialogi ja oppimisen mahdollistaminen koetaan merkittäväksi erityisesti opiskelijan harjoitteluun perehdyttämisessä. Sosiaalipedagogiset piirteet perehdytyksen luonteessa sekä yksikön ilmapiirissä mahdollistavat opiskelijan ammatillisen kehityksen ja edesauttavat harjoittelukokemuksen heijastamista muihin opintoihin.

Opinnäytetyöni tavoitteena oli luoda perehdytyskansio, josta löytyy erilliset osuudet työntekijän ja opiskelijan perehdytykseen. Laadukkaan perehdytyksen luonne korostuu molemmissa osuuksissa, mutta erilaisten oppimistavoitteiden ohjaamana vaadittava perehdytystyö eroaa paljon. Opinnäytetyöni ensisijainen tavoite oli kuitenkin rakentaa toimeksiantajalle heidän tarpeitaan vastaava materiaali. Opinnäytetyössä on tämän johdosta korostettu yhteistyötä ja vuorovaikutusta toimeksiantajan kanssa, jotta toiminnan suunta olisi yhtenäinen ja tavoite aito.

Asiasanat: perehdyttäminen, perehdytyskansio, vuorovaikutus, sosiaalipedagoginen ilmapiiri

Lahti University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services

EVELIINA KNUUTTILA:

Orientation folder for small-group-home Kastanja
Improving the quality of employees' and students' work orientation

Bachelor's Thesis in Social Services. Option in social pedagogy for work with children and young people, 35 pages, 4 pages of appendices

Spring 2015

ABSTRACT

The subject of my functional thesis is providing work orientation of good quality at the beginning of employment or practical training. My thesis is workplace-oriented and implemented in close co-operation with the commissioner, small-group-home Kastanja. The product of my thesis, the orientation folder, is built by applying theoretical information of work orientation of good quality into commissioner's wishes and requirements in a way, that the material can actually help the commissioner in work orientation.

Moving the theoretical information of work orientation of good quality into practice requires comprehensive observation of the subject. Work orientation has to be construed as a process that allows the possibility for all parties to benefit from the process. Considering the process relative to quality, it's essential to observe the work orientation critically and discover what work orientation of bad quality is like.

The theoretical framework of the thesis emphasizes especially the significance of interaction and individual counselling in the work orientation of good quality. Interaction, dialogue and learning enabling is experienced significant especially in the orientation given for students in practical training. The characteristics of social pedagogy in the nature of orientation and in the unit's atmosphere enables student's professional development and assists reflecting the practical training experience into other studies.

The objective of my thesis was to create an orientation folder, where separate sections for employee's and student's orientation can be found. The characteristics of work orientation of good quality are emphasized in both sections, but guided by separate learning objectives the required orientation is very different. However the primary objective of my thesis was to create a material for the commissioner that would meet their needs. Because of that this thesis emphasizes co-operation and interaction with the commissioner, so that the direction of action would be consistent and the objective of the work would be genuine.

Key words: work orientation, orientation folder, interaction, social pedagogic atmosphere

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	OPINNÄYTETYÖN TAUSTA	3
2.1	Kastanja sijaishuollon laitoksena	3
2.2	Tarkoitus ja tavoite	5
2.3	Tiedonhaku ja aikaisemmat tutkimukset aiheesta	6
3	KOHTI LAADUKASTA PEREHDYTYSTÄ	8
3.1	Perehdyttäminen	8
3.2	Opiskelijan harjoittelun ohjaus ja perehdytys	11
3.3	Sosiaalipedagoginen oppimisympäristö ja ilmapiiri	14
4	PEREHDYTYSKANSIO	17
4.1	Yhteistyö toimeksiantajan kanssa	18
4.2	Perehdytyskansion sisältö	19
4.2.1	Kastanjan yleinen perehdytysosuus	20
4.2.2	Työntekijän perehdytysosuus	22
4.2.3	Opiskelijan perehdytysosuus	23
5	POHDINTA	26
5.1	Arviointi	27
5.2	Luotettavuus	28
5.3	Etiikka	29
5.4	Työn merkitys ja hyödynnettävyys	30
5.5	Mahdolliset jatkotutkimukset	31
	LÄHTEET	32
	LIITTEET	35

1 JOHDANTO

Perehdyttäminen on tärkeää työyhteisön kehittämisen kannalta, sillä laadukas perehdytystyö voidaan pohjimmiltaan nähdä investointina. Perehdyttämisellä tuetaan työntekijän työssä jaksamiseen ja motivaatioon liittyviä tekijöitä, sekä orientoidaan uusi jäsen työyhteisön kulttuurin ja toimintatapojen pariin. Vaikka toiminta itsessään olisikin uudelle yksilölle tuttua, jokaisessa toimintayksikössä on omat käytäntönsä, jotka vaativat perehdyttämistä. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2.) Liski, Horn ja Villanen (2007, 19) toteavat, että perehdytystyön tueksi olisi kannattavaa luoda materiaali, joka toimisi perehdyttämisen käsikirjana tai muistilistana ohjauksen ohella.

Opinnäytetyöni on toiminnallinen opinnäytetyö, jonka tuotoksena on perehdytyksen tueksi valmistettu kirjallinen materiaali kansiomuodossa. Kokonaisuudessaan opinnäytetyö koostuu opinnäytetyön raportista sekä materiaalista, jota ei voi salassapitovelvollisuuden rajaamana esitellä kokonaisuutena julkisesti. Kuitenkin opinnäytetyön raportissa kuvaan materiaalin luomista sekä sisältöä pääpiirteittäin. Raportissa avaan myös keskeisiä käsitteitä, esittelen opinnäytetyön teoreettista viitekehystä ja arvioin opinnäytetyön prosessia.

Opinnäytetyö on työelämälähtöinen ja toivottu toimeksiantajan puolesta. Perehdytyskansio on apuna työntekijälle hänen perehdytystyössään, sekä oppaana perehtyjälle. Erityisenä painopisteenä opinnäytetyölle on toimeksiantajan toiveesta asetettu opiskelijan perehdytys pienryhmäkoti Kastanjassa suoritettavaan harjoitteluun. Kastanjalle perehdytyskansio on tuttu materiaali, jota on käytetty pitkään perehdytyksen tukena. Kuitenkin yksikön johtajan Terhi Rautiaisen (Rautiainen 2014) mukaan olemassa oleva materiaali on puutteellinen ja sekava, joten kehittämistyö on hyvin tervetullut. Erityisesti opiskelijalle suunnattua harjoitteluun perehdytystä ei löydy olemassa olevasta materiaalista lainkaan, joten se koetaan erittäin merkittäväksi kehittämistyöksi uudessa perehdytyskansiossa. (Rautiainen 2014.)

Erityisesti opiskelijan perehdytykseen suuntaava osuus korostaa sosiaalipedagogiikan ja didaktiikan perusteita niin Kastanjan toiminnassa kuin itse

perehdytysmateriaalissa. Kansion tavoitteena on selventää opiskelijalle Kastanjan sosiaalipedagogista ilmapiiriä ja tuoda esille keinoja, joilla hänen on mahdollista saada harjoittelujaksostaan mahdollisimman ammatillisesti kehittävä kokemus. Kastanjan työyhteisössä vallitsee jo ennaltaan hyvin opiskelijamyönteinen ja oppimiseen orientoitunut ilmapiiri. Tätä on erityisesti pyritty tuomaan esille opiskelijan perehdytyksen osuudessa.

Opiskelijalle suunnatussa perehdytysosuudessa käsitellään lisäksi lastensuojelun sijaishuollon käsitettä, jotta toimintayksikön työnkuva ja perustehtävä olisivat opiskelijalle mahdollisimman selkeitä harjoittelua suorittaessaan. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (2014a) määrittelee sijaishuollon tarkoituksiksi kodin ulkopuolisen hoidon ja kasvatuksen järjestämisen. Tarkoituksena on taata lapselle tasapainoinen kehitys ja hyvinvointi lapsen tarpeita vastaavassa laitoksessa. Huostaanoton ohella lapsen kodin ulkopuolinen sijoitus voi tarkoittaa esimerkiksi kiireellistä sijoitusta, perhehoitoa, avohuollon tukitoimea tai jälkihuoltoa.

Kastanjassa työskentelyn päätarkoituksena on taata laadukas hoito ja kasvatusta siellä asuville lapsille. Työskentelyssä onkin palvelun laadun kannalta erittäin tärkeää johdonmukaisuus ja yhteisten arvojen mukaan toimiminen työyhteisössä. Työyhteisön hyvinvointi ja toimivuus arvioidaan Kastanjan esimiesten mukaan yhdeksi toiminnan kivijalaksi. Työyhteisön hyvinvointiin ja toimivuuteen Kastanjassa pyritään panostamaan paljon. Vuorovaikutuksellisuutta, sisäistä viestintää ja työyhteisön hyvinvointia kehitetään jatkuvasti, ja siksi myös tämä opinnäytetyö nähtiin tärkeäksi kehittämiskohteeksi Kastanjan perehdytystyön kannalta. (Rautiainen 2014.)

2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA

Yhteistyö toimeksiantajan kanssa on toimivaa ja luonnollista. Oma historiani Kastanjassa vaikuttaa ehdottomasti yhteistyön hyvään laatuun. Tutustuin Kastanjaan ensimmäistä kertaa keväällä 2013, jolloin suoritin muutostyön harjoitteluni (8 viikkoa) Kastanjassa, jonka jälkeen syksyllä 2013 alkoi suunnilleen vuoden mittainen työsuhteeni. Kastanjan toimintaperiaatteet ja arvot ovat siis minulle tuttuja, ja lisäksi molempien osapuolten arvioinnin mukaan historiani on opinnäytetyön kannalta eduksi. Omakohtainen kokemukseni saamastani perehdytyksestä on luonut kehitysideoita perehdytyskansioon, ja opinnäytetyön prosessi käynnistyi omasta ehdotuksestani keväällä 2014.

Seuraavissa kappaleissa esitellään lastensuojelun sijaishuollon käsitettä sekä opinnäytetyön tarkoitusta ja tavoitteita. Opinnäytetyön kannalta on olennaista käsitellä sijaishuollon määritelmää ja teoriaa, sillä nämä säätelevät merkittävästi toimeksiantavassa yksikössä tehtävää työtä. Lisäksi perehdytyskansion materiaaliin on liitetty sijaishuollon teoriaa käsittelevä osuus, sillä yksikössä tehtävä lastensuojelutyö vaatii aiheen teoriaperustan ymmärtämistä.

2.1 Kastanja sijaishuollon laitoksena

Opinnäytetyön toimeksiantaja on pienryhmäkoti Kastanja, Lahden Kytölässä sijaitseva seitsemänpaikkainen lastensuojelun sijaishuollon yksikkö. Kastanjan työryhmään kuuluu pääosin AMK- tutkinnon suorittaneiden sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten tiimi. Yksikön toimenkuvana on tarjota huostaanotetuille lapsille kodin ulkopuolista hoitoa ja kasvatusta sekä jälkihuoltoa. (Pienryhmäkoti Kastanja Oy 2014.)

Lastensuojelu toimintakenttänä perustuu Lastensuojelulakiin (13.4.2007/417). Lain tarkoituksena on 1 §:n mukaan turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (2014b) mukaan lastensuojelun tehtävänä onkin yksinkertaisesti tiivistettynä kaikki toiminta lasten suojelemiseksi. Toiminta on monen erilaisen yhteiskunnallisten toiminnan

yhteistyötä, jolla on suora vaikutus lasten elämään. Perustehtävinä nähdään lasten yleisiin kasvuoloihin vaikuttaminen, vanhempien tukeminen kasvatustehtävässään ja varsinainen lasten suojelutehtävä.

Lastensuojelulaki (13.4.2007/417) määrittää 49 §:n mukaan lapsen sijaishuollon tarkoittavan huostaanotetun, kiireellisesti sijoitetun tai väliaikais määräyksen nojalla lapsen hoidon ja kasvatuksen järjestämistä kodin ulkopuolella. Terveys- ja hyvinvoinnin laitoksen (2014b) mukaan sijaishuollon tarkoituksena on turvata tasapainoinen kehitys ja hyvinvointi lapsen yksilöllisten tarpeiden mukaan.

Saastamoinen (2008, 30) määrittää lastensuojelulaitoksiksi lastenkodit, nuorisokodit, vastaanottokodit ja koulukodit sekä muut näihin rinnastettavat lastensuojelulaitokset. Terveys- ja hyvinvoinnin laitos (2014b) lisää, että sijoituspaikan valinnassa kunnan vastuulla on sijoittaa lapsi tämän tarpeiden mukaiseen sijaishuoltopaikkaan.

Vuoden 2012 aikana kodin ulkopuolelle oli sijoitettuna 17 800 lasta ja nuorta. Näistä 38 % oli laitoshuollossa, 35 % perhehoidossa, 15 % ammatillisessa perhekotihoitossa ja 12 % muussa huollossa. Laitoshuollon osuus korostuu entisestään, kun otetaan mukaan myös avohuollon tukitoimin tehdyt lyhemmät sijoitusjaksot. Kokonaisuudessaan lastensuojelun sosiaalityön asiakkaana ja avohuollon tukitoimien piirissä oli 87 200 lasta ja nuorta vuonna 2012. (Terveys- ja hyvinvoinninlaitos 2014c.)

Lastensuojelulaissa säädetään lastensuojelulaitosten yleisistä toiminnan edellytyksistä, mutta ei määritellä millaisilla edellytyksillä laitosta on pidettävä lainmukaisena lastensuojelulaitoksena. Esimerkiksi laki ei sisällä luetteloa erilaisista virallisista lastensuojelulaitoksista. Tämä on mahdollisesti siksi, ettei estettäisi uusien mahdollisten sijaishuollon toimintamuotojen kehittämistä. (Saastamoinen 2008, 86.) Lastensuojelulaki (13.4.2007/417) säätää kuitenkin yleisiä toiminnan edellytyksiä, kuten esimerkiksi laitoksen tiloja määrittävät tekijät. Lastensuojelulain 58 §:n toisessa momentissa määrätään, että laitoksessa on oltava riittävät ja asianmukaiset toimitilat ja välineet. Saastamoinen (2008, 89) lisää vielä, että lasten ja nuorten omien tilojen lisäksi tulee olla kodinomaiset tilat

yhteiseen käyttöön. Tilojen tulee lisäksi olla suhteessa sijoitettujen lasten määrään.

Pienryhmäkoti on lastensuojelulaitos, jonka käsite ei ole vielä vakinaistettu yleisesti. Siksi sen määritelmää on vaikea löytää lähdekirjallisuudesta, mutta käsitteenä se on yleisessä käytössä, ja pienryhmäkoti- nimikkeellä olevia laitoksia on paljon ympäri Suomea. Pienryhmäkoti käsitteenä vastaakin paljon nimikettään; se on koti pienelle ryhmälle. Pienryhmäkodiksi voidaan kutsua enimmillään seitsemänpaikkaista yksikköä, jonka tilat ovat yleensä kodinomaiset, tavallisen omakotitalon tilat. Perhekodista pienryhmäkoti eroaa niin, että yksikään pienryhmäkodin työntekijöistä ei vakituisesti asu laitoksen sisällä, vaan yksikkö on työntekijöille ainoastaan työpaikka. Lapset ja nuoret kuitenkin asuvat, ja paikalla olevat aikuiset vaihtuvat työvuorojen mukaan. (Rautiainen, 2014.)

2.2 Tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyöni tarkoituksena on parantaa pienryhmäkoti Kastanjan perehdytyksen laatua. Tarkoituksena on rakentaa materiaali, jonka avulla Kastanjan perehdytystyön laatu paranee niin perehdyttäjän kuin perehtyjänkin kannalta. Materiaalin tarkoituksena on myös kehittää Kastanjaa sosiaalipedagogisena oppimisympäristönä niin, että harjoitteluaan suorittava opiskelija voisi saada harjoittelustaan mahdollisimman ammatillisesti kehittävä ja hyödyntävän kokemuksen.

Opinnäytetyöni tavoitteena on kehittää pienryhmäkoti Kastanjan perehdytystyötä ja luoda perehdytyskansio perehdytyksen tueksi. Perehdytyskansion rakentamisessa tavoitteena on hyödyntää laadukkaan perehdytyksen teoretietoja niin, että kansio voisi toimia perehdytyksen tukena oikeassa perehdytystilanteessa. Tavoitteena on muodostaa selkeä ja johdonmukaisesti etenevä kirjallinen kokonaisuus, jossa on värikoodein merkityt sivut yleiselle Kastanjan toimintayksikköön perehtymiselle, työntekijän perehdytykselle sekä harjoitteluaan suorittavan opiskelijan perehdytykselle. Kansion informaation jakaminen on valittu siksi, että useat tietyille kohde-perehtyjälle suunnatut tiedot voivat olla

toiselle hyödyttömiä. Esimerkiksi palkanlaskentatiedot voivat olla harjoittelijalle hyödyttömiä tietoja, kun taas uusi työntekijä oletettavasti tuntee jo sijaishuollon ja pienryhmäkodin käsitteet entuudestaan.

Opinnäytetyöni raportin tavoitteena on tuoda esiin opinnäytetyön tietoperustaa prosessin kannalta olennaisella tavalla. Lisäksi tavoitteena on kuvata perehdytyskansion materiaalin rakentamista ja itse kansiota mahdollisimman tarkasti, mutta silti salassapitovelvollisuuden säilyessä. Prosessin kannalta olennaista on myös tavoite luontevaan ja toimivaan yhteistyöhön toimeksiantajan kanssa. Perehdytyskansion materiaalin tarkoituksena on muodostua toimeksiantajan tarpeita vastaavaksi kokonaisuudeksi. Tämän johdosta yhteistyö ja vuorovaikutus toimeksiantajan kanssa on olennaista, jotta toimeksiantajalla on mahdollisuus vaikuttaa materiaalin sisältöön ja korjauksiin tarpeen vaatiessa.

2.3 Tiedonhaku ja aikaisemmat tutkimukset aiheesta

Toiminnallisen opinnäytetyöni tuotokseen, perehdytysmateriaaliin, liittyvää tutkimustietoa en onnistunut löytämään. Tämä oli kuitenkin oletettavaa, sillä perehdytysmateriaalin tarkoitus ja sisällön tarve ovat vahvasti yksiköstä riippuvia tekijöitä, joten hyvän perehdytysaineiston rakentamista yleisellä tasolla on haastavaa tutkia. Kuitenkin perehdyttäminen, opiskelijan harjoittelun ohjaus sekä sosiaalipedagoginen oppimisympäristö ja ilmapiiri ovat paljon tutkittuja aiheita, joten rakensin opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen näiden teemojen ympärille.

Tiedonhaussa hyödynsin monipuolisesti digitaalisia tietokantoja, kuten kirjastojen yhteistietokantaa Melindaa ja Lahden alueen tietokeskusten käyttöliittymää MASTO-Finnaa. Tiedonhaussa käytin hakusanoja kuten perehdytys, perehdyttäminen, opiskelijan harjoittelu, sosiaalipedagoginen ilmapiiri sekä sosiaalipedagoginen oppimisympäristö. Tarkka seloste hakusanoista ja hakutuloksista löytyy opinnäytetyön liitteistä (Liite 1).

Tiedonhaussa lähteiden hyväksymisen kriteereinä olivat ajankohtaisuus, suomen- tai englanninkielisyys, sidonnaisuus opinnäytetyön aiheeseen ja luotettavuus.

Tiedon ajankohtaisuutta olen korostanut valitsemalla ainoastaan lähteitä, jotka noudattavat ohjeistusten mukaista kymmenen vuoden määräaika. Poikkeuksena on kuitenkin Vilkan ja Airaksisen (2003) teos toiminnallisen opinnäytetyön ohjeistuksista, sillä teos tarjoaa edelleen ajankohtaista ja hyödynnettävää tietoa. Vaatimus lähteiden sidonnaisuudesta opinnäytetyöni aiheeseen on rajannut pois paljon materiaalia, joka liittyy esimerkiksi vain tietyn kohderyhmän perehdyttämiseen. Lähteiden luotettavuutta olen korostanut valitsemalla ainoastaan lähteitä, jotka ovat asiantuntevien tekijöiden kirjoittamia. Vilka ja Airaksinen (2003, 76-77) toteavat, että lähteet tulee hankkia asiantuntevista materiaaleista tai tutkimuksista, jotta teoretieto olisi luotettavaa.

Tiedonhaun tuloksena löysin tutkimuksia, jotka täydentävät oman opinnäytetyöni teoreettista viitekehystä. Luojuksen (2011) akateeminen väitöskirja ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjauksen toimintamallista esittelee tutkimuksen, joka pyrkii parantamaan harjoittelun ohjauksen laatua terveysalan toimintayksiköissä. Vaikka Luojuksen tutkimus käsittelee vain terveysalan opiskelijoiden harjoittelun ohjausta, hänen tutkimuksensa havainnot ja pohdinta ovat yleistettävissä opiskelijan ohjaukseen alasta riippumatta. Luojuksen tutkimuksen vahva korostus ammattitaidon edistämiseen ja pedagogisiin valmiuksiin tehostaa tutkimuksen merkitystä oman opinnäytetyöni kannalta.

Tossavaisen (2006) pro gradu- tutkielma käsittelee työhön perehdytystä asiantuntijaorganisaatiossa. Tutkielmassa pohditaan aihetta sosiaalisen ja vuorovaikutuksellisen näkökulman kautta, joten sidonnaisuus omaan opinnäytetyöhöni on huomattava. Kuitenkin Tossavaisen tutkielma tarkastelee perehdyttämistä vain perehtyjän näkökulmasta, joten tutkimus ei vastaa oman opinnäytetyöni painotusta moninäkökulmaisuuteen. Silti tutkielma on opinnäytetyöni kannalta merkityksellinen, koska tutkielman perehdyttämisen teemat ja sosiaalisen näkökulman korostaminen vastaavat opinnäytetyöni linjaa.

3 KOHTI LAADUKASTA PEREHDYTYSTÄ

Opinnäytetyöni teoreettinen viitekehys koostuu keskeisten käsitteiden määrittelystä, sekä teorian käsittelystä aiheeni kannalta. Keskeiset käsitteet on rajattu perehdyttämiseksi, opiskelijan harjoittelun perehdyttämiseksi sekä sosiaalipedagogiseksi oppimisympäristöksi ja ilmapiiriksi.

3.1 Perehdyttäminen

Perehdyttämiseksi kutsutaan toimintaa, jossa koulutetaan ja valmennetaan yksilöä uuden työtehtävien ja ympäristön pariin (Kupias & Peltola 2009, 9). Kangas ja Hämäläinen (2007, 6) toteavat, että perehdytyksen päätavoite on oppiminen. Prosessissa on tärkeä määritellä, mitä tietoja ja taitoja perehtyjän tulisi oppia, sekä missä ajassa ja miten hyvin. Toisaalta Valviston (2005, 47) mukaan perehdytyksen tärkein tarkoitus on lyhentää sitä aikaa, jossa perehtyjän työpanos muuttuu yritykselle tuottavaksi.

Työnteon muodostuminen mielekkääksi oppimisprosessiksi ei ole automaattista, vaikka ihmisellä on ainutlaatuinen kyky oppia jatkuvasti uutta, ja usein myös tiedostamatta. Uudessa työpaikassa oppiminen ja kehitys vaatii arviointia siitä, mitä oppimisen mahdollisuuksia uusi työpaikka tarjoaa ja millainen sosiaalinen työyhteisö työpaikassa on. Jokaisella työpaikalla on oma kulttuurinsa ja käytäntönsä, jotka säätelevät niissä tapahtuvaa vuorovaikutusta ja oppimista. (Alhanen, Kansanaho, Ahtiainen, Kangas, Soini & Soininen 2011, 28-29.) Kangas ja Hämäläinen (2007, 6-7) tukevat Alhasen ym. mainintaa oppimisen mielekkyydestä toteamalla, että perehdytysprosessiin kuuluva oppiminen voi muodostua mielekkääksi kokemukseksi ainoastaan tarkastelemalla ja kehittämällä yksikön perehdytysvalmiuksia sekä menetelmiä. Jokaisella työpaikalla on omat perehdyttämiskäytäntönsä ja -ohjelmansa, jotka eivät välttämättä sovellu toiseen yksikköön. Perehdyttämismenetelmien lisäksi tarvitaan opettamistaitoja, jotta perehdytyksestä olisi hyötyä myös erilaisille oppijoille.

Lähtökohtaisesti perehdyttäminen voidaan nähdä hyödyllisenä niin perehtyjän kuin yrityksenkin kannalta. Perehtyjä oppii nopeasti oikean tavan tehdä työtä ja

tämä vaikuttaa myönteisesti perehtyjän mielialaan, työssä jaksamiseen sekä työmotivaatioon. Yrityksen kannalta erityisesti työmotivaatio voidaan nähdä merkittävänä, sillä se on yksi tärkeimpiä poissaolojen ja henkilöstön vaihduntaan vaikuttavista tekijöistä. (Kangas & Hämäläinen 2007, 4-5.) Valvisto (2005, 47-49) näkee perehdytysprosessin hyödyttävän erityisesti yritystä, sillä laadukkaalla perehdyttämällä yrityksellä on mahdollisuus varmistaa alusta alkaen työntekijän ymmärrystä yrityksen strategiasta ja tavoitteista. Näin yrityksellä on mahdollisuus lujittaa perehtyjän ymmärrystä yrityksen identiteetistä ja kasvattaa yrityksen tehokkuutta toiminnassa. Martin (2010, 67) on samaa mieltä yrityksen ja perehtyjän eduista, mutta tuo myös esiin perehdyttäjän mahdollisuuden hyötyä perehdytysprosessista. Perehdyttäjällä on mahdollisuus nauttia tilanteesta, jossa hän pääsee jakamaan omaa asiantuntemustaan ja kokemustaan tavalla, joka hyödyttää prosessin toista osapuolta.

Kupiaan ja Peltolan (2009, 86-87) mukaan kehittymisen tavoitteiden laatiminen on ensisijaista, jotta perehdytys olisi tarkoituksenmukaista. Kangas ja Hämäläinen (Ks. 2007, 6-14) ovat samaa mieltä Kupiaan ja Peltolan kanssa sekä toteavat, että koko perehdytysprosessin lähtökohtana on oppimistarpeiden ja tavoitteiden kartoittaminen ennen prosessia. Suunnitelmallisuudella pyritään korostamaan perehdyttämisen johdonmukaisuutta ja tehokkuutta, sekä tuomaan esiin perehdyttämisen perustehtävää.

Hyvään perehdyttämiseen ei kuitenkaan ole olemassa selkeää kaavaa, vaan jokaisen organisaation on itse määriteltävä oman perehdyttämisensä keinot ja resurssit (Kupias & Peltola 2009, 9). Lisäksi perehdyttämisen mallin tulisi vaihdella yksilöllisesti perehtyjästä riippuen, jotta perehdyttäminen olisi laadukasta ja yksilöllisesti tarkoituksenmukaista. Perehdytyksen suunnittelussa tulee ottaa huomioon perehtyjän lähtötiedot toimintakonseptista, sillä sopivaa opastustapaa määrittää paljon perehtyjän oppimistarpeet. Myös perehtyjän oppimistyyli ja ominaisuudet vaihtelevat paljon. Perehtyjä voi olla nopea oppimaan lukemalla, ja toinen taas tekemällä. Yksi voi olla rohkea ja aktiivinen, kun taas toinen arka ja hiljainen. (Kangas & Hämäläinen 2007, 13-14.)

Työsuhteen alussa perehtyjä joutuu omaksumaan paljon uutta tietoa erilaisista asioista. Onkin hyvin tärkeää, että työsuhteeseen perehdyttäminen ei jää vain kirjallisen materiaalin vastuulle. Jos perehtyjän oletetaan saavan tarvittava perehdytys vain esimerkiksi diaesityksen avulla, vaarana on perehdyttämisen jääminen puutteelliseksi yrityksen identiteetin ymmärtämisen kannalta. Tällöin ei myöskään anneta uudelle henkilölle mahdollisuutta kyseenalaistaa tietoa tai tuoda omia näkemyksiään esille. (Valvisto 2005, 49.) Tossavainen (2006, 61) toteaa, että keskeinen tekijä onnistuneessa perehdytyksessä on vuorovaikutus. Tossavaisen mukaan ainoastaan sosiaalisen vuorovaikutuksen avulla opittu informaatio voi muuttua osaamiseksi työelämässä.

Valvisto (2005, 49) esittelee perehdyttämisen mallin, jossa uuden työntekijän rinnalla kulkee hyvin valmennettu perehdyttäjä, joka on alkuvaiheessa uuden perehtyjän tukena. Tällä mallilla mahdollistetaan reflektiivinen oppimiskokemus molemmille osapuolille. Kupias ja Peltola (2009, 36-37) kutsuvat mallia *vierihoitoperehdyttämiseksi*. Mallin avulla mahdollistetaan yksilöllinen ohjaustapa ja vuorovaikutuksen kautta turvallinen tapa oppia uutta. He kritisoivat kuitenkin mallia siitä, että sen vaarana on perehdyttäjän henkilökohtaisen identiteetin vaikutus perehdytystyön laatuun. Resurssit ja perehdyttäjän oma mielenkiinto sekä motivaatio perehdyttämiseen ohjaavat merkittävästi vierihoitoperehdyttämistä, joten tuloksena voi olla laadultaan huonoa perehdytystä. Martin (2010, 67-68) kutsuu mallia nimellä *mentoring*, sillä menetelmä perustuu vahvasti ohjaussuhteeseen, jossa kokeneempi osapuoli jakaa tietämystään kokemattomammalle. Martin tunnistaa menetelmässä yllämainitut edut, mutta tuo myös esiin ilmeisen ongelman, joka voi mahdollisesti estää koko prosessin etenemisen. Koska menetelmä perustuu vahvasti kahden henkilön vuorovaikutuksen varaan, koko prosessin kannalta on tärkeää, että näiden henkilökiemiat kohtaavat ja vuorovaikutus toimii sujuvasti. (Martin 2010, 67-68.) Vierihoitoperehdyttäminen on kuitenkin vallitseva ja usein ainoa perehdyttämisen tapa, josta on pääosin saatu hyviä kokemuksia (Kupias & Peltola 2009, 36; Valvisto 2005, 49).

Perinteisessä ohjaustilanteessa, jossa on ohjaaja ja ohjattava, annetaan mahdollisuus yksilölliseen ja joustavaan oppimisprosessiin sekä toisen ajatusmaailman perehtymiseen. Oppiminen nähdään yhteisenä prosessina, jota ohjaa yhteiset tavoitteet. (Vehviläinen 2014, 58-62.) Alhanen ym. (2011, 29; 63) toteavat, että parhaimmillaan työssä tapahtuva ohjaustilanne tukee monipuolisesti oppimista, ohjattavien ammatillista kasvua sekä työpaikalla tehtävän työn kehittymistä. Oppiminen onnistuu parhaiten dialogisella vuorovaikutuksella, jossa osapuolet voivat tuoda omat näkemyksensä ja kokemuksensa osaksi yhteistä oppimistilannetta, luoden kannustavan ja luovuutta edistävän ilmapiirin. Kangas ja Hämäläinen (2007, 14) ovat Alhasen ym. kanssa samaa mieltä vuorovaikutuksen tärkeydestä, ja toteavat tämän tuovan haastetta perehdyttävälle ohjaajalle. Ohjaajan tulee pystyä luontevaan vuorovaikutukseen ohjattavan kanssa, ja pyrkiä katsomaan prosessia hänen näkökulmastaan.

Perehdyttäminen vaatii paljon erityisesti perehdyttäjältä. Ohjaavan perehdyttäjän edellytyksenä on hyvä ammattitaito, mutta lisäksi myös korkea työmotivaatio ja kiinnostus perehdyttämisen työtehtävään. (Kangas & Hämäläinen 2007, 6.) Vehviläinen (2011, 33-38) kiinnittää erityistä huomiota ohjaajan kiinnostukseen työtehtäväänsä kohtaan, ja tuo esiin ristiriidan ohjauksen tavoitteissa ohjaajan osalta. Hänen mukaan ohjauksessa tavoitellaan joko kontrollointiin tai emansipointiin. Hän kuitenkin toteaa, että hyvässä ohjauksessa on sekä kontrollointia että mahdollisuuksia ja toimijuuden tukemista. (Vehviläinen 2011, 33-38.) Martin (2010, 68) tunnistaa Vehviläisen mainitseman kontrolloimisen riskin toteamalla, että perehdytystyössä perehtyjän ei tulisi koskaan tuntea olevansa riippuvainen perehdyttäjistä. Kupias ja Peltola (2009, 139) toteavat, että tärkein ohjaajan tavoite on tehdä itsestään hyödytön perehtyjälle, jotta tämä kykenee itsenäiseen toimintaan työssään. Tämä vaatii perehdyttäjältä oman ohjaamistaitojensa ja ohjaustyökalujensa kehittämistä.

3.2 Opiskelijan harjoittelun ohjaus ja perehdytys

Luojus (2011, 25) toteaa, että ohjatussa harjoittelussa opiskelijan teoretieto ja käytäntö kohtaavat autenttisessa ympäristössä, mikä korostaa harjoittelun

merkitystä opiskelijan ammatillisen kasvun kannalta. Ammattikorkeakoulussa on todettu harjoittelun merkitys ammattitaitovaatimuksissa, ja opetussuunnitelmiin kuuluu sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön laatimat säädökset tutkintoon kuuluvista harjoitteluista. Luojuksen mukaan erityisesti ohjattu harjoittelu tukee opittavan asian käsitteellistämistä, teorian testaamista ja yksilöllistä oppimista. (Luojaus 2011, 25.)

Jatkuvat muutokset työelämässä, yhteiskunnassa ja teknologiassa asettavat suuria haasteita työelämään oppimiselle. Teoreettinen tieto ja opetus ovat välttämättömiä ammatillisen osaamisen kannalta, mutta eivät yksinomaan riitä kokonaisvaltaisen ammatillisen kehityksen saavuttamiseksi. Monet metakognitiiviset taidot, kuten reflektiivinen, kriittinen ja oppimiseen orientoitunut ajattelutapa, kehittyvät erityisesti opiskelijan käytännön opiskelussa, eli harjoittelussa. Toki nämä taidot on mahdollista saavuttaa myös teoreettisessa opetuksessa, mutta ilman käytännön kokemista työelämässä nämä taidot jäävät vajaiksi. (Katajavuori, Lindblom-Yläne & Hirvonen 2006, 439-440.)

Luojaus (2011, 25-34) mukaan ammattitaitoa edistävän ohjauksen ja perehdytyksen lähtökohtana on yksilöllisten oppimisvalmiuksien tunnistaminen prosessin alussa. Yksilöllisillä oppimisvalmiuksilla tarkoitetaan oppijan suhdetta opittavaan asiaan, kuten esimerkiksi tietoja ja taitoja, jota hän tuntee jo aiheesta ennestänsä. Tavoitteiden määrittäminen, sekä mitä tulee oppia ja missä ajassa, ovat välttämättömiä lähtökohtia harjoittelun ohjauksessa ja perehdyttämisessä. (Luojaus 2011, 25-34.) Vehviläisen (2014, 95) mukaan työharjoittelussa tavoitteellisuus on automaatio, sillä harjoittelua säätelee institutionaalisesti annettu tavoite oppimiseen. Hän kuitenkin korostaa, että tavoitteista keskustelemiselle ja neuvottelemiselle on tärkeää varata aikaa, vaikka tavoitteiden uskottaisiinkin olevan etukäteen tiedossa. Jokainen yksilö kuitenkin ymmärtää tavoitteet omalla tavallaan ja tuo prosessiin omat ominaispiirteensä. Siksi on tärkeää käydä tavoitteet yksilöitynä läpi, jotta ohjausprosessin osapuolet osaavat kulkea prosessissa samaan suuntaan. Salli (2012; 24, 84-85) korostaa kuitenkin, että harjoitteluun perehdyttämisessä, tavoitteiden laatimisessa ja työn vaatimuksissa on muistettava harjoittelijan irtonaisuus työsuhteesta. Tällä tarkoitetaan, että

harjoittelijaa ei sido työsopimus ja sen määräävät säädökset, vaan harjoittelusopimus ja sen tuomat oikeudet ja velvollisuudet.

Luojus (2011, 7) korostaa harjoitteluun perehdyttämisessä erityisesti perehdyttäjän valmiuksia. Luojuksen tutkimuksen tulokset osoittivat, että useat tekijät tavoitteellisen ohjauksen toteutumisessa, arviointiin asennoitumisessa ja arviointitapojen käytössä olivat yhteydessä perehdyttäjän ohjaajaominaisuuksiin. Vehviläinen (2014, 99) tukee ohjaajan tärkeyttä toteamalla, että erityisesti institutionaalisesti sitovilla ohjaussuhteilla vastuu ohjausprosessin etenemisestä on ohjaajalla. Ohjaaja on ensisijaisesti ammattilainen, joka on vastuussa oman työtehtävänsä hoitamisesta asianmukaisella tavalla. Asiaa voi tarkastella myös opiskelijan näkökulmasta; hänellä on oikeus saada asianmukaista ohjausta ammattilaiselta, joka on vastuussa hänen ohjauksestaan.

Opiskelijan ohjauksessa ja perehdytyksessä ohjaajan rooli on kiistaton. Ohjaaja toimii mestarina, ohjaussuhteen tiedollisena auktoriteettina ohjattavalleen. Vaikka auktoriteetin korostaminen on opiskelijaohjauksessa tärkeää, on silti muistettava perehdytystyön ydin; ohjaussuhde pyrkii auttamaan opiskelijaa löytämään työskentelyssä oman tapansa tehdä työtä, oman polkunsä, jota kulkea. (Vehviläinen 2014, 66.) Martin (2010, 67-68) toteaa, että parhaimmillaan ohjaussuhteessa ohjaaja onnistuu rohkaisemaan ohjattavaa ajattelemaan ja työskentelemään monipuolisemmin sekä käsittelemään työn haasteita ja vaihtoehtoja uudella tavalla.

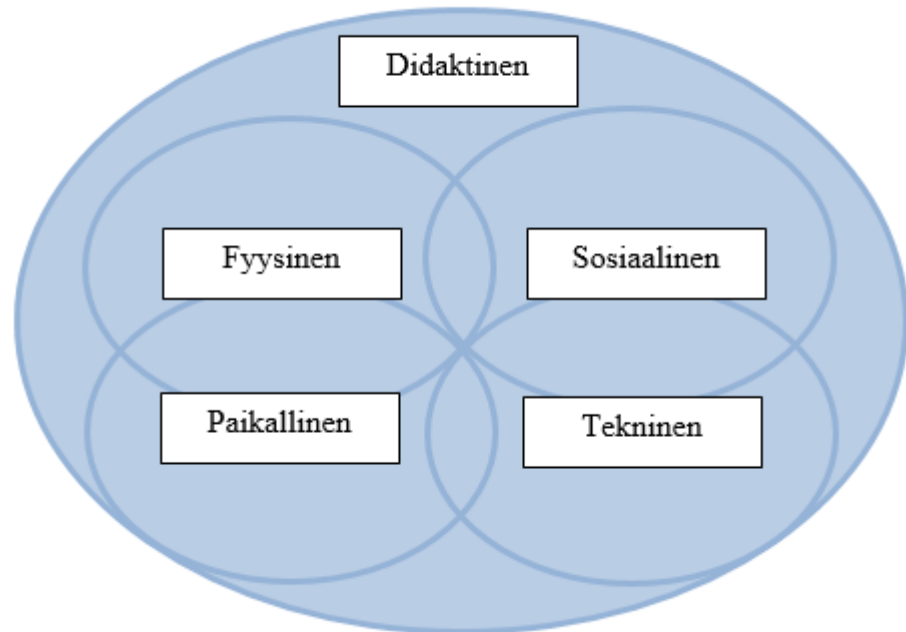
Vehviläinen (2014, 60-65) toteaa, että hyvän ja kehittävän ohjaussuhteen edellytyksenä on hyvä yhteys ja kohtaaminen sekä vuorovaikutus. Ohjaussuhde tulisi perustua kunnioitukseen, oppimisen kiireettömyyteen sekä dialogiin. Vehviläinen tuo esiin termin *oppimiskumppanuus*, jolla hän kuvaa ohjausprosessin yhteistyötä ja yhteisymmärrystä. Hyvän yhteisymmärryksen kautta prosessin tavoitteet ja eteneminen ovat molemmilla osapuolilla samalla tasolla, ja vuorovaikutus perustuu oivaltavaan dialogiin. Ohjaajan tulisikin pohtia, miten hän omalla tavallaan viestii oppimiseen asennoitumista ja jämäkkyyttä kuitenkin kunnioittavalla ja hyväntahtoisella tavalla. Martin (2010, 68) korostaa

erityisesti jämäkkyyttä ja ammatillisuudessa pysymistä ohjausprosessissa, sillä tavoitteiden ohjamaana prosessi pyrkii ammatillisen kasvun edistämiseen, vaikka prosessi perustuukin toimivaan ihmissuhteeseen ja vahvaan vuorovaikutukseen. Martin huomauttaa, että vuorovaikutukseen painottamisella on riskinä ohjaussuhteen muuttuminen henkilökohtaisella tasolla suhteeksi, joka ei keskity oppimisen edistämiseen.

3.3 Sosiaalipedagoginen oppimisympäristö ja ilmapiiri

Yleisesti katsoen sosiaalipedagogiikka voidaan nähdä teorian ja käytännön liittämisellä ihmisen oppimisen ja kasvun prosessissa. Dialogisuuteen ja oppijan oivaltamiseen keskittyminen on sosiaalipedagogisen toiminnan ydin. (Hämäläinen, 96-97.) Ranne (2005, 17-18) korostaa sosiaalipedagogisen orientaation merkitystä työelämässä ja toteaa, että oppimista edistävän ja kehitykseen tähtäävän työyhteisön edellytyksenä on sosiaalipedagoginen ilmapiiri.

Luojaus (2011, 27-29) toteaa, että toimintayksikön pedagogisen ilmapiirin luomiseksi lähtökohtana on opiskelijaohjauksen perusorientaatio. Ohjaajan pedagoginen orientaatio ohjaustilanteeseen ja ohjattavaan on ensisijaista, jotta oppimisprosessi olisi hedelmällinen ja ilmapiiri salliva. (Luojaus 2011, 27-29.) Kuitenkaan sosiaalipedagoginen ilmapiiri ei pääse muodostumaan ilman oppimista tukevaa oppimisympäristöä, joka käsittää kokonaisvaltaisesti toimintayksikön oppimisympäristön tarkastelun. Lähtökohtana pedagogiselle ilmapiirille on toimintaympäristön oppimisen kulttuuri ja asenne pedagogiseen toimintaan. (Manninen, Burman, Koivunen, Koittinen, Luukannel, Passi & Särkkä 2007, 15-19.)



Kuvio 1. Viisi näkökulmaa oppimisympäristöihin (Manninen ym. 2007, 37)

Oppimisympäristö voidaan määritellä Mannisen ym. (2007, 15) mukaan fyysiseksi paikaksi, yhteisöksi tai käytännöksi, joka pyrkii oppimisen edistämiseen. Manninen ym. (2007, 36-37) esittelevät mallin (kuviol), joka tarjoaa viisi näkökulmaa oppimisympäristöajatteluun. Näkökulmat ovat olennaisia yksittäisen oppimisympäristön tarkastelussa, sillä joka toimintayksikössä on havaittavissa kaikki näkökulmat. Kuitenkin toimintayksikön painotuksesta riippuen näkökulmien erityispiirteet korostuvat yksikössä eri tavalla. *Fyysinen* näkökulma tarkastelee oppimisympäristöä tilana ja rakennuksena. Olennaista on tarkastella millaisia mahdollisuuksia tilat tarjoavat oppimisen edistämiseen, sekä mitä ne mahdollisesti estävät. *Sosiaalinen* näkökulma tarkastelee oppimisympäristön vuorovaikutusta, sekä mahdollisuutta oppimiskokemukseen dialogin ja reflektion kautta. *Tekninen* näkökulma tarkastelee oppimisympäristön opetusteknologisia piirteitä sekä vaatimuksia. Tieto- ja viestintätekniiikan hyödyntäminen oppimisen tukena on olennainen tarkastelukohde teknisen näkökulman äärellä. *Paikallinen* näkökulma tarkastelee oppimisympäristön sijaintia ja mahdollisuuksia alueena sekä paikkana. Olennaista on tarkastella, kuinka autenttinen sijainti on oppimisen kannalta ja kuinka paikallista ympäristöä

voi hyödyntää opetuksessa. *Didaktinen* näkökulma tarkastelee oppimisympäristöä kokonaisuutena, kattaen jokaisen näkökulman erityispiirteet osaksi tarkastelua. Didaktinen näkökulma pyrkii tarkastelemaan oppimisympäristön oppimisvalmiuksia ja -mahdollisuuksia pedagogisten haasteiden kautta. Oppimisen edistäminen ja tukeminen on didaktisen näkökulman keskiössä. (Manninen ym. 2007, 36-41)

Manninen ym. (2007, 69) toteavat, että sosiaalinen näkökulma oppimisympäristöajattelussa on hyvin olennainen, jopa keskeinen. Sosiaalisen vuorovaikutuksen merkitys ja muut sosiaalipedagogiikan piirteet korostuvat oppimisen nykysäilyksessä. Ranne (2005, 17) tukee Mannisen ym. mainintaa sosiaalipedagogisen oppimisorientaation tärkeydestä erityisesti työnteon ja työntekijän näkökulmasta. Ranne toteaa, että nykyisen työelämän haasteisiin ei kyetä vastaamaan kokonaisvaltaisesti ilman sosiaalipedagogista orientaatiota, ja siksi sen tulisi näkyä vahvana ammatillisena strategiana erityisesti sosiaali- ja kasvatusalan työssä. Luojus (2011, 27-29) toteaaakin, että toimintayksiköiden sosiaaliset panokset ovat lisääntyneet viime vuosikymmenen aikana niin, että pedagogiset lähtökohdat ovat merkittävästi paremmat aiempaan verrattuna.

Ranne (2005, 17) toteaa, että sosiaalipedagogisessa orientaatiossa korostuu aina yhteisöllisyys, yksilön ja ryhmän vuorovaikutus sekä sosiaalisten taitojen vahvistaminen ja voimaannuttaminen. Tällainen asennoituminen ei muodostu Luojuksen (2011, 29) mukaan oppimisympäristöstä, vaan työyhteisön muodostamasta ilmapiiristä.

Perehdyttämisen ohjauksessa sosiaalipedagogista ilmapiiriä tuetaan vuorovaikutukseen ja dialogisuuteen painottamalla. Ohjausprosessin toimintatavoista neuvottelemisen ja yhdessä tekeminen korostavat ohjattavan mahdollisuutta vaikuttaa koko oppimisprosessin etenemiseen. (Vehviläinen 2014, 26-27.) Luojus (2011, 27-29) tukee Vehviläisen toteamaa vaikuttamisen tärkeyttä pedagogisen ilmapiirin luomiseksi. Luojus lisää vielä toimintayksikön avoimen, reilun ja turvallisen ilmapiirin merkitystä oppimista edistävän tunnelman luomiseksi. Myös yhteistyölle riittävän ajan salliminen on erityisen tärkeää.

4 PEREHDYTYSKANSIO

Toiminnallisessa opinnäytetyössä tuloksena syntyy aina jokin konkreettinen tuotos (Vilka & Airaksinen 2003, 51). Oman opinnäytetyöni tuotos on kirjallinen materiaali, perehdytyskansio. Nimensä mukaisesti materiaali on tarkoitus kasata perinteisen kansion sisällöksi toimeksiantajan toiveesta, jotta materiaali olisi helposti säilytettävissä sekä löydettävissä. Vaikka Kastanjassa hyödynnetään monipuolisesti sähköistä viestintää, materiaali on toimeksiantajan toiveesta perinteinen painotuote. Konkreettinen kansio ei ole aikaan tai paikkaan sidonnainen, joten sitä on mahdollista hyödyntää monipuolisesti ja tilannekohtaisesti. Vilkan ja Airaksisen (2003, 51-52) mukaan opinnäytetyössä on tärkeää suunnitella tuotteen ulkoasu ja tuote konkreettisesti, varsinkin, jos kyseessä on painotuote. Siksi kuvaan seuraavissa kappaleissa mahdollisimman yksityiskohtaisesti perehdytyskansion sisältöä ja ulkoasua.

Kastanjassa on aikaisemmin ollut perehdytyskansio, joka on toiminut perehdytystyön tukena. Kehittämistyö on kuitenkin ollut toimeksiantajalle tarpeellinen, sillä olemassa oleva kansio on ollut ulkoasultaan hyvin sekava sekä useat tiedot vanhentuneita. Erityinen kehittämisen kohta perehdytyskansiossa on tiedon jakaminen kolmeen pääosaan. Edellisessä kansiossa tietty informaatio on löytynyt selailemalla koko kansio läpi ja tiedonhakuun on uhrautunut paljon aikaa. (Rautiainen 2014.) Uusi kansio sen sijaan sisältää kolme osaa: yleinen Kastanjan toimintaperiaatteisiin suuntaava perehdytys, työntekijän perehdytys ja harjoitteluaan suorittavan opiskelijan perehdytys.

Yleinen Kastanjan toimintaperiaatteisiin suuntaava perehdytys on kohdistettu riippumatta toimenkuvasta kaikille, jotka toimivat Kastanjassa. Osuudessa käsitellään Kastanjan ominaispiirteitä sekä yksikön toimintaa. Työntekijälle suunnattu perehdytys pitää sisällään tietoja, joita työntekijän tulee tietää Kastanjassa työskennellessään. Nämä tiedot käsittelevät pääosin työsuhteasioita ja työopimukseen liittyviä teemoja. Opiskelijalle suunnattu perehdytys kuvaa sijaishuollon ja pienryhmäkodin käsitteiden sisältöä sekä työn tavoitetta. Tässä osiossa käsitellään lisäksi harjoittelun tuomia mahdollisuuksia ja Kastanjaa

sosiaalipedagogisena oppimisympäristönä. Kuitenkin kaikki tieto löytyy helposti yhdestä kansioista, joten kansion tarjoamaan perehdytykseen on mahdollista tutustua kätevästi myös kokonaisuutena.

Opinnäytetyön tuotoksena valmistettu perehdytyskansio annetaan toimeksiantajalle sekä paperiversiona että sähköisessä muodossa. Paperiversiossa informaatio on kasattu muovitaskuihin, ja osiot on merkitty selkeästi värikoodein. Tällä pyritään varmistamaan kansion mahdollisimman tehokas hyödyntäminen. Värikoodit helpottavat tietyn informaation etsimisessä sekä selkiyttävät kokonaisuutta niin perehtyjän kuin perehdyttäjänkin kannalta.

Sähköinen versio lähetetään kansion päivittämisen helpottamiseksi. Yksikön johtaja Terhi Rautiainen (Rautiainen 2014) korostaakin Kastanjan vanhan perehdytyskansion vaikeaa päivittämistä yhdeksi sen ehdottomaksi haitaksi. Vanhaa kansiota oli haastava päivittää, sillä siitä ei ollut olemassa sähköistä versiota, vaan kaikki tiedot täytyi kirjoittaa kokonaan uudelleen yksittäisiä tietoja päivittäessä. Tietojen muuttuminen onkin toistuvaa, sillä käytännön toimintaan ja henkilöstöön tulee usein muutoksia.

4.1 Yhteistyö toimeksiantajan kanssa

Opinnäytetyön prosessissa yhteistyö toimeksiantajan kanssa on ollut erityisen tärkeää, jotta tuotoksesta olisi aidosti hyötyä Kastanjan henkilöstölle ja se vastaisi toimeksiantajan toiveita. Perehdytyskansion teemat on päätetty yhdessä toimeksiantajan kanssa ja opinnäytetyön suunta on yhteisen pohdinnan tulos. Kuitenkin vastuu kansion varsinaisesta sisällöstä on ollut minulla. Toimeksiantajalta on tullut selkeät ohjeistukset, mitä jo olemassa olevasta kansioista tulee siirtää kehittämistuotokseen. Lisäksi toimeksiantajalta on tullut toiveita uusien teemojen sisältöön, ja näiden toiveiden perusteella varsinainen materiaali on kasattu.

Yhteistyö on osoittautunut toimivaksi molempien osapuolien kannalta. Toimeksiantaja on ollut kiinnostunut prosessin etenemisestä sekä materiaalin sisällöstä ja ulkoasusta. Varsinaisesta sisällöstä sekä sisällön muutoksista on

keskusteltu avoimesti ja molempien ideoille sekä näkemyksille on annettu prosessissa tilaa.

Yhteistyö toimeksiantajan kanssa on toteutunut pääosin sähköisen viestinnän keinoin. Olemme olleet tiiviissä sähköpostiyhteydessä sekä tarpeen vaatiessa myös välittömässä viestiyhteydessä. Varsinaisia tapaamisia on ollut neljä kertaa. Kaksi ensimmäistä tapaamista ovat keskittyneet perehdytyskansion suunnitteluun sekä päätöstentekoon. Kolmannella kerralla kävimme yhdessä läpi aikaansaattua materiaalia ja neljännellä kerralla tarkistimme korjaukset sekä järjestimme loppu arvioinnin.

4.2 Perehdytyskansion sisältö

Valitettavasti perehdytyskansion sisältöä ei voi esitellä julkisesti salassapitovelvollisuuden rajaamana, mikä velvoittaa erityisesti lasten henkilöllisyyksien ja yrityssalaisuuden varjelemista opinnäytetyön raportissa. Tästä johtuen kansion sisällön kuvaaminen jää osittain hyvin puutteelliseksi. Kuitenkin tässä raportissa on pyritty esittelemään mahdollisimman yksityiskohtaisesti niitä kohtia, joiden esitleminen ei riko salassapitovelvollisuutta. Lisäksi toimeksiantajan kanssa on sovittu, että perehdytyskansion sisällysluettelo (liite2) ja osa opiskelijan perehdytysosuutta ovat sallittuja raportin ohella julkaistaviksi.

Ulkoasultaan perehdytyskansio on selkeä, johdonmukainen kokonaisuus. Toimeksiantajan kanssa on sovittu, että materiaali rakennetaan mustavalkotulostimelle sopivaksi, joten värikuvat ja muut värilliset elementit on rajattu materiaalista pois. Elävyyttä ja esteettisiä elementtejä on pyritty korostamaan otsikoinnin ja tekstinkäsittelyn keinoin. Esimerkiksi kursivointia on hyödynnetty materiaalissa paljon. Materiaalin tekstin fontti on Times New Roman, joka on valittu sen selkeän ja asiallisen ulkoasun vuoksi. Tekstin koko on myös pyritty pitämään silmää miellyttävänä, jotta materiaali olisi helppolukuinen. Kuitenkin otsikoissa, väliotsikoissa ja muissa huomionarvoisissa osissa

korostuskeinona on usein käytetty kirjainkoon nostamista tai isojen kirjaimien käyttöä.

Perehdytyskansio on tarkoitettu perehdytystyön ohella hyödynnettäväksi materiaaliksi. Siksi monet materiaalin osat on jätetty tarkoituksellisesti puutteellisiksi, jotta perehdyttäjä voi tarvittaessa täydentää tietoja. Puutteelliset tiedot eivät kuitenkaan koske tiedon sisältöä, vaan päivittämisen tarvetta.

Esimerkiksi materiaalissa on toistuvasti käytetty termiä *vastuuhenkilö* puhuttaessa asioiden hoitamisvastuusta. Vastuuhenkilön nimet on jätetty uudessa materiaalissa täyttämättä, jotta turha päivittämisen tarve saadaan laskettua. Perehdyttäjä kertoo perehdytystilanteessa, kuka on vastuussa esimerkiksi työvuorolistojen tekemisestä. Tärkeää on myös muistaa perehdytyskansion tulkinnanvaraisuus, sillä jokainen yksilö kokee lukemansa omalla tavallaan. Materiaali on luotu toimeksiantajan kanssa yhteisten näkemysten ohjaamana, ja teksti on pyritty rakentamaan noudattaen samaa linjaa. Kuitenkin on mahdollista, että yksilö kokee lukemansa esimerkiksi loukkaavana, mikä ei ole materiaalin tarkoitus. Siksi on erityisen tärkeää muistaa, että kansio toimii henkilökohtaisen perehdytyksen tukena ja keskustelun apukeinona.

Vilka ja Airaksinen (2003, 84) toteavat, että toiminnallisen opinnäytetyön raportissa on kuvattava mahdollisimman tarkasti kaikki tuotoksen valmistamisessa tapahtuneet prosessit. Tästä johtuen perehdytyskansion sisältöä ja materiaalin rakentamisen prosessia kuvataan tarkemmin seuraavissa kappaleissa. Raportissa kuvataan työskentelyä perehdytysosuuksiin jaoteltuina, sillä työskentelyn haasteet vaihtelivat suuresti eri teemoja käsiteltäessä. Lisäksi opiskelijan perehdytysosuus näyttäytyy korostettuna, sillä sitä ei sido salassapitovelvollisuus yhtä vahvasti kuin muita osuuksia.

4.2.1 Kastanjan yleinen perehdytysosuus

Kastanjan yleinen perehdytysosuus käsittelee Kastanjan toimintayksikön periaatteita, arvoja sekä käytäntöjä, jotka säätelevät siellä tapahtuvaa toimintaa. Tossavainen (2006, 52-53) huomauttaa, että arvojen ja toimintaperiaatteiden

tunteminen on tärkeä osa yrityksen liiketoimintaa. Teemat tulee kuitenkin käsitellä niin, että yksilö kykenee tunnistamaan periaatteiden merkityksen omassa työssään. Periaatteet voivat tuntua perehtyjästä irrallisilta ja epäolennaisilta teemoilta ilman konkreettista sidonnaisuutta työssä toimimiseen. (Tossavainen 2006, 52-53.) Toimintaperiaatteiden lisäksi yleisen perehdytysosuuden tarkoituksena on käsitellä teemoja, jotka koskettavat niin työntekijöitä kuin opiskelijoitakin. Näitä teemoja ovat esimerkiksi rahankäyttö ja talouden hallinta, turvallisuus sekä lääkehoito.

Yleisen Kastanjan perehdytysosuuden rakentamisen tukena on ollut vahvasti aikaisempi perehdytyskansio. Teemat on nostettu vanhasta kansioista esiin, sekä kaikki voimassaoleva informaatio on liitetty uuteen kansioon ulkoasun ja pienen tekstin muokkaamisen jälkeen. Kuitenkin tämän osuuden rakentamisessa on ollut paljon haasteita, sillä olemassa olevan kansion informaation määrä ja epäselkeys on vaikeuttanut kokonaisuuden hallintaa. Aikaisempi kansio oli informatiivisuudeltaan erittäin rikas, jopa niin, että se sisälsi runsaasti myös tarpeetonta materiaalia.

Ensimmäiseksi osuuden rakentamisessa oli todettava, mikä olemassa olevan kansion tiedoista oli ajankohtaista ja tarpeellista, ja mikä tuli jättää uuden materiaalin ulkopuolelle. Tässä toimeksiantajan toiveet ja näkemykset ohjasivat valintaa, ja johtopäätöksenä hyvin suuri osuus edellisen materiaalin sisällöstä jouduttiin jättämään ulkopuolelle. Kuitenkin osa vanhan kansion sisällöstä säilytettiin niin, että tiedot muokattiin ajankohtaisiksi joko korjaamalla muutamia virkkeitä tai muuttamalla koko teeman sisältö vastaamaan todellisuutta.

Paljon uuden materiaalin sisällöstä on myös täysin uutta. Esimerkiksi rahankäytön ja taloudenhallinnan osuudessa aihepiiri käsitellään uudessa kansiossa entistä kokonaisvaltaisemmin ja selkeämmin. Uuden tiedon lisäämisessä sekä vanhentuneiden tietojen päivittämisessä oma kokemukseni toimintayksiköstä on ollut hyödyksi, sillä tiedot ovat näyttäneet heti niitä tarkasteltaessa puutteellisilta. Kuitenkin jokainen päätös materiaalin sisällöstä on varmistettu

toimeksiantajan kanssa, jotta materiaalin sisältö olisi varmasti ajankohtainen sekä toimeksiantajan toiveita vastaava.

Kuitenkin Kastanjan yleisen osuuden luomisessa johdonmukaisuuden ja selkeyden rakentaminen on ollut suurin haaste. Vanhassa materiaalissa ei ollut sisällysluetteloa tai sivunumeroita, eikä teemoja ollut eroteltu kategorioittain ollenkaan. Uudessa materiaalissa selkeys ja johdonmukaisuus olivat ensisijaisia tavoitteita, joita toimeksiantaja asetti materiaalille. Tämä osoittautui oletettua haastavammaksi, mutta kuitenkin mahdolliseksi. Uudessa materiaalissa yleisen perehdytyksen osuus alkaa toimintayksikköä ja toimintaperiaatteita käsittelemällä sekä jatkaa johdonmukaisesti käytännön toimintaa koskeviin teemoihin. Lisäksi aiheet on jaoteltu kategorioittain niin, että erottelu tulee ilmi sisällysluettelossa jäsentämisellä sekä varsinaisessa materiaalissa otsikoinnilla.

4.2.2 Työntekijän perehdytysosuus

Työntekijän perehdytysosuudessa painopisteenä ovat työsuhteasiat sekä työn sujuvuutta käsittelevien teemojen esitleminen. Penttinen ja Mäntynen (2006, 4) toteavat, että perehdytykseen liittyy aina olennaisesti yksikkökohtaiset työmenetelmät ja käytännöt. Vaikka työnkuva olisikin työntekijälle tuttu, uuden yksikön käytäntöihin tulee saada perehdytystä. Käytäntöjen muuttuessa myös pidempään työssä olleet tarvitsevat perehdytystä esimerkiksi pitkien poissaolojen jälkeen. (Penttinen & Mäntynen 2006, 4.) Työntekijän perehdytysosuudessa tarkoituksena on kerätä mahdollisimman paljon työntekijää hyödyttävää informaatiota kätevästi yhteen paikkaan, josta on helposti löydettävissä tarvittava ja ajankohtainen tieto.

Tässä osuudessa käsitellään teemoja, jotka tukevat erityisesti uuden työntekijän perehdytystyötä, mutta myös auttavat jo työsuhteessa olevaa työntekijää ikään kuin muistilappuna olemassa olevista käytännöistä ja menetelmistä. Esimerkiksi työterveyshuoltoa käsittelevässä teemassa esitellään Kastanjan työterveyshuollon toimipaikka, sekä annetaan ohjeistusta miten hoitoon tulee hakeutua. Esimerkiksi tämä tieto voi edesauttaa myös kokeneempaa työntekijää, sillä tiedot eivät

välttämättä pysy muistissa, ja perehdytyskansion sivuilta ne ovat helposti löydettävissä.

Työntekijän perehdytysosuus on omana teemanaan uusi Kastanjan perehdytyskansiossa, mutta sen sisältämät teemat löytyivät myös vanhasta materiaalista. Kuitenkin näiden teemojen kohdalla haastetta toi ajankohtaisuus, sillä lähes jokainen tieto vanhassa materiaalissa oli vanhentunutta tai turhaa. Oma kokemukseni ei ollut hyödyksi näiden tietojen päivittämisessä, vaan toimeksiantajan kanssa tavattaessa saatiin kerättyä voimassaolevat tiedot ja käytännöt.

4.2.3 Opiskelijan perehdytysosuus

Opiskelijan perehdytysosuus on Kastanjan perehdytysmateriaalissa täysin uusi teema, joka nähtiin erittäin tervetulleena lisänä perehdytyskansiota. Tässä osuudessa käsitellään lastensuojelun sijaishuoltoa ja pienryhmäkotia, sekä toimintaa sijaishuollon yksikössä. Erityinen painopiste on toimeksiantajan toiveesta asetettu opiskelijan oppimisen edistämiseen sekä sosiaalipedagogiseen kokemukseen.

Tämän osuuden perimmäinen tarkoitus on tuoda esiin Kastanjan tarjoamia mahdollisuuksia harjoittelupaikkana. Materiaali pyrkii tuomaan ilmi keinoja, joiden kautta opiskelija pystyy osallistumaan sijaishuollon työhön käytännössä ja saamaan näin autenttisen kokemuksen harjoittelupaikastaan. Materiaali tuo myös ilmi vahvan vuorovaikutukseen keskittyneen ilmapiirin, joka Kastanjassa vallitsee. Tarkoituksena onkin kannustaa ja motivoida opiskelijaa hyödyntämään oppimaansa teorian tietoa käytännössä sekä olemaan aktiivinen oman ammatillisen kehityksensä edistämiseksi.

Opiskelijan perehdytysosuuden alussa esitellään lyhyesti lastensuojelun ja sijaishuollon määritelmää sekä lastensuojelulakia. Materiaalista käy kuitenkin ilmi, että Kastanja olettaa harjoittelijan hallitsevan jo pääsääntöisesti lastensuojelun teorian opintojensa ansiosta. Kuitenkin tämä osuus on liitetty perehdytysmateriaaliin, sillä työnteon kannalta on olennaista tietää

sijaishuoltopaikkaa, ja tässä tapauksessa Kastanjaa, sitovia määräyksiä ja käytäntöjä. Materiaalin oheen on lisäksi liitetty lähteitä, jonka kautta opiskelija voi tarvittaessa hakea lisää tietoa. Lisäksi materiaalissa tarkastellaan pienryhmäkodin määritelmää, sillä Kastanjan kokemuksen mukaan tämä on usein harjoitteluun tulevalle opiskelijalle vieras käsite (Rautiainen 2014). Toki täydellistä määritelmää materiaali ei tarjoa, mutta kansiosta löytyvän informaation tukemana opiskelijan on mahdollista saavuttaa lähtökohtainen ymmärrys pienryhmäkodin käsitteestä.

Seuraavaksi materiaalissa esitellään pienryhmäkodissa työskentelyä. Tämän osuuden tarkoituksena on selventää opiskelijalle työn kokonaiskuvaa, sekä hänen mahdollisuuksiaan työnteon osallistumiseen. Lastensuojelun sijaishuollossa on paljon *näkymätöntä työtä*, johon liittyy yhteistyö sosiaalitoimien ja muiden yhteistyötahojen kanssa. Usein tällainen työ on omaohjaajien vastuulla, ja opiskelijan on haastavaa osallistua tähän muuten kuin havainnoimalla. Arjessa *näkyvää työtä* on sen sijaan paljon, ja tähän työhön opiskelijalla on mahdollisuus päästä osaksi. Tällaiseen työhön kuuluu perinteiset arjen askareet sekä vuorovaikutus lasten kanssa.

Seuraavaksi opiskelijan perehdytysosuudessa tarkastellaan tavoitteita. Opiskelijan harjoitteluprosessissa tavoitteet ovat ensisijaisessa roolissa. Tavoitteet rakentuvat opetussuunnitelman, Kastanjan sekä opiskelijan omien tavoitteiden kautta. Opetussuunnitelman tavoitteet ohjaavat pääasiassa opiskelijan harjoittelussa saavutettavaa oppimiskokemusta ja opiskelijan omat tavoitteet täydentävät tätä (Lahden ammattikorkeakoulu 2014). Kuitenkin Kastanja on laatinut omat tavoitteet opiskelijan harjoittelulle, jotta harjoitteluprosessista olisi mahdollista saada mahdollisimman kehittävä ja autenttinen kokemus. Tavoitteiden kautta pyritään tuomaan ilmi, että Kastanjassa halutaan tarjota mahdollisimman hyvä ja kehittävä oppimiskokemus. Kastanjan työyhteisössä nähdäänkin paljon vaivaa sosiaalipedagogisen ilmapiirin eteen, sillä oppiminen ja kehitys koetaan välttämättömänä osana lastensuojelun kentällä työskentelyä. (Rautiainen 2014.) Siksi Kastanja vaatii, että opiskelijan tulee olla aktiivisesti osallisena harjoitteluprosessissa, ja tämän johdosta perehdytyskansioon on liitetty Kastanjan

omat tavoitteet. Pääasiassa Kastanjan tavoitteet käsittelevät vuorovaikutusta ja aktiivisuutta.

Vuorovaikutus on ehdottoman tärkeää Kastanjassa. Jokainen ihminen on tietenkin oma persoonansa, ja jokaisen sosiaalisuus on yksilöllistä. Kuitenkin tässä työssä on mahdotonta sulkeutua passiivisesti omiin oloihinsa jatkuvasti. Kastanjan vaatimus onkin, että harjoittelijan on otettava kontaktia Kastanjan lapsiin. Tärkeää on myös vuorovaikutus Kastanjan työntekijöiden kanssa. Opiskelijan on pystyttävä kysymään, jos ei ymmärrä jotain, sekä ottamaan puheeksi, jos jokin tuntuu epämiellyttävältä.

Kastanjassa on paljon työtä, johon opiskelija ei pysty osallistumaan. Näitä ovat esimerkiksi yhteydenpito sosiaalityöntekijöihin ja muihin yhteistyötahoihin sekä oma-ohjaajien vastuutyöt. Kuitenkin Kastanjassa on vielä enemmän arjen työtä, johon opiskelija pystyy osallistumaan.

Kuten opiskelussa yleensäkin, myös harjoittelussa tulee nähdä vaivaa opintopisteiden eteen. Siksi aktiivisuus, oma-aloitteisuus ja ahkeruus ovat erittäin tärkeitä harjoittelun kokonaisuuden kannalta. Kastanjan oletamus onkin, että opiskelija on tullut tutustumaan työhön käytännön tasolla. Siksi opiskelijan on osallistuttava työntekoon, jotta harjoittelussa saatava kokemus olisi mahdollisimman realistinen.

Opiskelijan perehdytysosuuden loppuun on liitetty Hyvä tietää -osuus (liite 3). Tässä osuudessa esitellään opiskelijan harjoitteluun liittyviä tietoja tai asioita, jota on hyvä tuoda harjoittelun alussa esiin. Osa näistä tiedoista on harjoittelua olennaisesti ohjaavia, toiset vain kevyitä huomioita. Tarkoituksena tässä osuudessa oli listata asioita, joita perehdyttäjän olisi hyvä mainita perehdytystilanteessa. Usein kuitenkin pienet asiat saattavat unohtua perehdytyksen suuren kokonaisuuden ohella, joten painettuun materiaaliin liitettynä nämä aiheet huomioidaan varmasti.

5 POHDINTA

Olen tyytyväinen opinnäytetyöhön kokonaisuutena ja aidosti ylpeä prosessin saavutuksista. Lähtökohtaisesti opinnäytetyöni on vahvasti työelämälähtöinen ja toimeksiantajalle hyödyllinen kehitystyö. Tämä selkeä toimeksiannettu päämäärä on vaikuttanut ehdottomasti opinnäytetyön onnistumiseen. Tavoitteet ovat lähtökohtaisesti olleet selkeät ja toteutettavissa, ja tarkkaan rajatun aiheen ansiosta minulla on ollut mahdollisuus aiheen kokonaisvaltaiseen tarkasteluun.

Opinnäytetyöni on ollut lyhytkestoinen, mutta toisinaan hyvin kuormittava esimerkiksi päällekkäisten opintojen ja teknisten vastoinkäymisten johdosta. Varsinainen toimintaosuus on ollut hyvin tiivis ja intensiivinen, mutta aihetta ja teemoja on toimeksiantajan kanssa pohdittu kauan. Opinnäytetyöni käynnistyi epävirallisesti keväällä 2014 ollessani vielä työsuhteessa pienryhmäkoti Kastanjassa, mutta opinnäytetyön prosessiin ilmoittauin syyskuussa 2014. Suunnitelmaseminaari oli joulukuussa 2014 ja alkuperäinen tavoite julkaisuseminaarille oli helmikuu 2015. Kuitenkaan tätä tavoitteellista aikataulua ei noudatettu päällekkäisten opintojeni johdosta, joten tietoisesti venyitin opinnäytetyön valmistumisen ajankohtaa kuukaudella.

Vaikka opinnäytetyö on ollut vaativa prosessi, se on ensisijaisesti ollut antoisa kokemus. Toimeksiannetun työn tekeminen on ollut kiinnostavaa, vaikka tässä tapauksessa toimeksiantajana onkin ollut tuttu yksikkö. Erityisen antoisaa on ollut perehtyä aiheeseen, joka on lähtökohtaisesti tuttu ja hyvin yleinen, mutta silti yllättävän huonosti toteutettu.

Perehdyttäminen on aiheena erittäin mielenkiintoinen, sillä perehdytystä tapahtuu oletettavasti kaikissa työyksiköissä alasta riippumatta. Olen opinnäytetyön prosessin aikana haastanut eri alojen edustajia keskusteluun perehdyttämisestä, ja huomannut, kuinka mustavalkoisena tämä moninäkökulmainen aihe varsin usein nähdään. Usein perehdytystä tarjotaan, vaikka ei ole tarkkaa käsitystä siitä, millaista laadukas perehdytys todella on.

Oman ammatillisen kehitykseni kannalta perehdyttämisen ymmärtäminen on yksi merkittävimmistä opinnäytetyön oppimiskokemuksista. Opinnäytetyö on ehdottomasti kehittänyt näkemystäni siitä, millaista perehdytystä aion tulevana sosionomina vaatia sekä mahdollisesti millaista perehdytystä tulen tulevaisuudessa tarjoamaan.

Opinnäytetyötä tehdessäni lisäksi havaitsin, kuinka vähän harjoittelupaikalla on yleisesti vastuuta opiskelijan ammatillisesta kehityksestä ja työskentelyn sisällöstä. Lahden ammattikorkeakoulun opintosuunnitelman mukaan (Lahden ammattikorkeakoulu 2014) opiskelijalla itsellään on oppimisvastuu harjoittelussaan, mikä ohjautuu opintosuunnitelman tavoitteiden ja opiskelijan omien tavoitteiden kautta. Olisi kuitenkin tärkeä selvittää ennen harjoittelusopimuksen solmimista, millaista ammatillista kehitystä itse harjoittelupaikka tarjoaa ja miten harjoittelijalle määrätyt työtehtävät korostavat hänen oppimistaan. Kastanjan tarjoama sosiaalipedagoginen oppimisympäristö on tuskin ainutlaatuinen, mutta ammatilliseen kehitykseen ja toimintaan painottaminen ei valitettavasti näyttäyty kaikissa harjoittelumahdollisuuksia tarjoavissa yksiköissä.

5.1 Arviointi

Perehdytyskansion arviointi perustuu toimeksiantajan palautteeseen sekä omiin havaintoihini. Arviointi on muodostunut työskentelyn ohella välittömän palautteen sekä loppukeskustelun perusteella. Loppukeskustelussa arvioinnin tukena on toiminut arviointilomake (liite 4), jonka tarkoituksena oli havainnollistaa arvioitavia teemoja ja tukea keskustelun suuntaa.

Toimeksiantajan arvioinnin mukaan perehdytyskansion on yksikölle merkittävä, tavoitteidenmukainen ja kokonaisuudessaan onnistunut. Materiaali vastaa juuri heidän tarpeitaan ja on rakennettu yksilöllisesti heille. Erityistä kiitosta toimeksiantaja antaa materiaalin kirjoitustyyliä. Materiaali on kirjoitettu ymmärrettävällä ja selkeällä asiatyylillä, joka on samanaikaisesti jämäkkä ja puhutteleva. Lisäksi toimeksiantaja nostaa esiin sosiaalipedagogiikan

korostamisen. Yksikön oppimista edistävää ilmapiiriä ei aikaisemmin tunnistettu sosiaalipedagogiikka-termillä, vaan orientaatio oli ikään kuin vain olemassa. Tämän esittäminen perehdytyskansiossa koettiin myös hyvin merkittäväksi. Loppukeskustelussa arviointi näyttäytyi erittäin positiivisena, sillä toimeksiantaja ei keksinyt prosessissa mitään kehitettävää tai kritisoitavaa. (Rautiainen 2015)

Oman itsearviointini perusteella koen onnistuneeni hyvin opinnäytetyölle asettamissani tavoitteissa. Perehdytyskansio on rakennettu laadukkaasti perehdytyksen tietoperustan ja toimeksiantajan toiveiden perusteella. Vaikka materiaalissa ei erikseen esitellä perehdyttämisen tietoperustaa, sen rakenteessa ja tiedonvälityksessä on havaittavissa laadukasta perehdytystä määrittäviä piirteitä, kuten vahva painotus vuorovaikutukseen ja tiedon selkeyteen. Lisäksi koen, että olen onnistunut luomaan johdonmukaisen ja selkeän materiaalin kokonaisuudessaan. Informaation jakaminen ja värikoodein merkitseminen lisäävät materiaalin tehokkuutta, ja näiden piirteiden johdosta uuden materiaalin selkeys korostuu erityisesti verrattaessa aikaisempaan materiaaliin.

5.2 Luotettavuus

Työn luotettavuutta on pyritty lisäämään toimeksiantajan tiiviin yhteistyön sekä monipuolisen teorian tiedon kautta. Omaa kokemusasiantuntijuuttani on pyritty välttämään, jotta työ olisi mahdollisimman objektiivinen ja luotettava. Objektiivisuuden mittarina on toiminut toimeksiantajan palaute materiaalin edetessä. Tärkein luotettavuuden arvioinnin mittari onkin ollut toimeksiantajalta tuleva palaute. Toimeksiantaja on arvioinut työn tarkoituksenmukaisuutta ja sisällön tarpeellisuutta, sekä on tarvittaessa vaatinut korjauksia sisältöön ja ulkoasuun.

Opinnäytetyön raportissa on lisätty luotettavuutta monipuolisen lähdemateriaalin ja toiminnan kuvaamisen kautta. Moninäkökulmaisuus nähdään hyvänä keinona lisätä käsiteltävän aiheen ja tutkimuksen luotettavuutta (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Tämän opinnäytetyön lähdemateriaaleissa korostuu ajankohtainen tieto sekä moninäkökulmaisuus aiheesta. Perehdytystyön sekä

sosiaalipedagogisen ilmapiirin käsitteitä on arvioitu erilaisten näkökulmien kautta, jotta teoreettinen viitekehys olisi kattava ja luotettava. Kuitenkin tietoperusta on rajattu käsittelemään vain opinnäytetyön kokonaisuuden kannalta olennaisia teemoja.

Perehdytyskansion materiaalin rakentamista on kuvattu mahdollisimman tarkasti. Vilkan ja Airaksisen (2003, 83) mukaan toiminnallisen opinnäytetyön luotettavuutta voi lisätä kuvaamalla selkeästi ja yksityiskohtaisesti opinnäytetyön toimintaa sekä perustelemalla siinä tehtyjä valintoja. Raportissa on pyritty tuomaan esille materiaalin rakentamisessa tehtyjä valintoja, sekä argumentoitu niiden käyttöä. Salassapitovelvollisuus rajaa perehdytyskansion sisällön esittelemistä kokonaisuudessaan, mutta raporttiin on liitetty mahdollisimman paljon materiaalin sisällön osia. Materiaalin rakentamisen ja sisällön ymmärtäminen on olennaista opinnäytetyön luotettavuuden arvioinnissa.

5.3 Etiikka

Perehdytyskansion materiaali on rakennettu noudattamaan samaa linjaa Kastanjan arvojen ja toimintaperiaatteiden kanssa. Oma kokemukseni toimintayksiköstä on helpottanut arvojen kunnioittamista, sillä yksikön käytännöt tulevat tuottamassani tekstissä esiin lähes automaattisesti. Kuitenkaan pelkästään oman tuntemukseni varaan arvojen noudattamista ei ole jätetty, vaan myös toimeksiantajan palautteen mukaan Kastanjan arvot ja tavoitteet tulevat tekstissä hyvin esiin.

Salassapitovelvollisuuden noudattaminen on olennainen osa tätä opinnäytetyötä, sillä se rajaa toimintaani opinnäytetyön raportissa merkittävästi. Toimeksiantajalle on esitelty raporttia, ja heillä on ollut mahdollisuus muuttaa Kastanjaa esitteleviä osuuksia kokiessaan tämän tarpeelliseksi. Lisäksi kaikki perehdytyskansion materiaali, jota tässä raportissa on esitelty, on erikseen neuvoteltu toimeksiantajan kanssa julkaistavaksi raportin ohella. Kaikki materiaali, jota toimeksiantajalta on tullut yksityiseen käyttööni materiaalin rakentamiseksi, on tuhottu perehdytyskansion valmistuttua. Salassapitovelvollisuutta on siis kunnioitettu erityisen tarkkaan opinnäytetyön prosessin edetessä sekä materiaalin valmistuttua.

Erityinen eettinen haaste perehdytyskansion materiaalin rakentamisessa on ollut kunnioittavan ja asiallisen kirjoitustyylin yhdistäminen selkeään ja jämäkkään ohjeistukseen. Materiaalin tarkoituksena on alusta alkaen ollut kunnioittava ja ystävällinen kirjoitusasu, mutta jokainen yksilö kokee lukemansa omalla tavallaan. Toimeksiantajan toiveena on ollut jämäkän ja selkeän tyylin säilyttäminen tiedonannon korostamiseksi, joten kunnioittamista ja asiallisuutta on pyritty korostamaan erityisesti sanavalinnoilla sekä yleisellä kirjoitustyyllillä. Perehdytyskansiossa ja raportissa on korostettu materiaalin käyttöä henkilökohtaisen perehdytystyön ohella, joten vuorovaikutuksen avulla korostetaan kunnioitavuutta, mikäli lukija kokee kansion loukkaavana.

5.4 Työn merkitys ja hyödynnettävyys

Opinnäytetyöni merkitys ja hyödynnettävyys korostuu erityisesti toimeksiantajan näkökulmasta. Sekä oman että toimeksiantajan arvioinnin perusteella voidaan todeta, että saavutettujen tavoitteiden myötä Kastanjan perehdytystyö on laadukkaampaa kuin ennen opinnäytetyön prosessia. Materiaalin tarjoaman kehityksen myötä Kastanjan perehdytystyö on entistä selkeämpää ja tavoitteellisempää, mikä hyödyttää toimeksiantajan lisäksi myös tulevaa perehtyjää.

Opinnäytetyön merkitys voidaan havaita myös harjoitteluaan suorittavan opiskelijan osalta. Kastanjan oppimismahdollisuudet ja opiskelijan ohjaus ovat opinnäytetyön ansiosta kehittyneet entistä selkeämmiksi ja tiedostetuimmiksi. Kastanjalla onkin nyt mahdollisuus tarjota opiskelijalle harjoittelukokemus, joka tavoittelee ensisijaisesti opiskelijan ammatillista kehitystä tavalla, jota ei aikaisemmin ollut käytössä.

Vaikka perehdyttäminen ja perehdytystyö ovat yhteiskunnallisesti merkittäviä aiheita, en koe opinnäytetyöni koskettavan Kastanjassa tehtävän työn ulkopuolelle. Opinnäytetyöni materiaali on suljettu ja tuotettu yksilöllisesti Kastanjan piirteitä noudattaen heidän käyttöönsä. Tämä on kuitenkin ollut

opinnäytetyöni tarkoitus lähtökohtaisesti, joten olen tyytyväinen, vaikka työni ei olekaan yhteiskunnallisesti erityisen merkittävä.

5.5 Mahdolliset jatkotutkimukset

Opinnäytetyöni toiminnallinen osuus käsitteli perehdytyksen tukena toimivaa perehdytysmateriaalia. Perehdytystyö itsessään on kuitenkin suuri prosessi, jonka kokonaisvaltaiseen tarkasteluun minulla ei resurssien johdosta ollut mahdollisuutta. Tietoperustassa korostui perehdytyksen pitkäaikaisuus ja monipuolisuus, joten pelkkä perehdytysmateriaali ei kehitä yksikön kokonaisvaltaista perehdytystyötä. Olisi ollut kiinnostavaa rakentaa tavoitteellinen perehdyttämisen malli, joka sisältäisi myös vuorovaikutuksen ja ohjauksen tavoitteet sekä yksilöllisiä lähestymistapoja perehdyttämiseen. Tällainen malli olisi tarpeellinen jatkokehittämiskohde, jotta perehdytystyö olisi kokonaisuudessaan tavoitteellinen ja onnistunut prosessi.

Rakentamani materiaalin toimivuutta ja vaikutusta Kastanjan perehdytyksen laatuun on mahdollista tutkia empiirisen tutkimuksen avulla. Koska materiaali on hyvin erilainen aiempaan verrattuna, muutos on oletettavaa. Kuitenkin muutoksen havainnointi ja tutkiminen on vahvasti riippuvainen Kastanjan työntekijöistä, jotka ovat työskennelleet myös aikaisemman materiaalin parissa. Siksi muutokset työyhteisössä tai materiaalin sisällössä tekisivät tästä jatkotutkimusaiheesta merkityksettömän. Jotta jatkotutkimus olisi pätevä ja luotettava, tämä havainnointi tulisi aloittaa heti materiaalin käyttöönotossa.

LÄHTEET

Alhanen, K., Kansanaho, A., Ahtiainen, O-P., Kangas, M., Soini, T. & Soininen, J. 2011. Työnohjauksen käsikirja. Helsinki: Tammi.

Lastensuojelulaki (13.4.2007/417) [viitattu 30.11.2014]. Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=Lastensuojelulaki>

Hämäläinen, J. 2012. Social pedagogy in Finland. Kriminologija i socijalna integracija, Vol. 20 nro.1, 95-104 [viitattu 30.11.2014]. Saatavissa:

http://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=126653

Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. 1. painos. Helsinki: TTK

Katajavuori, N., Lindblom-Ylänne, S. & Hirvonen, J. 2006. The significance of practical training in linking theoretical studies with practice. Higher Education vol. 51, p. 439-464. Springer [viitattu: 5.1.2015]. Saatavissa:

<http://shixi.bnu.edu.cn/research/English/The%20Significance%20of%20Practical%20Training%20in%20Linking%20Theoretical%20Studies%20with%20Practice%20.pdf>

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

Lahden ammattikorkeakoulu. 2014. Sosionomikoulutus – Opetussuunnitelma 2014-2015. Lahden ammattikorkeakoulun kotisivut [viitattu: 25.2.2015].

Saatavissa: <http://www.lamk.fi/opiskelijalle/opinto-opas/Documents/ops1415-st-sosionomi.pdf>

Liski, M., Horn, S. & Villanen, M. 2007. Hyvä perehdytys –opas – Kumppanuudella tuloksiin pk-yrityksissä - OR-BITS. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu, sarja B Oppimateriaali, osa 4. Lahden ammattikorkeakoulu [viitattu: 24.2.2015]. Saatavissa:

<http://www.lpt.fi/lamk/julkaisu/perehdyttamisopas.pdf>

- Luojus, K. 2011. Ammattitaitoa edistävän harjoittelun ohjauksen toimintamalli: Ohjaajien näkökulma. Väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto
- Martin, J. 2010. Key Concepts in Human Resource Management. London: SAGE Publications
- Penttinen, A. & Mäntynen, J. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakoivaa työsuojelua. Turvallisuuskeskus TTK [viitattu: 24.2.2015]. Saatavissa: http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf
- Pienryhmäkoti Kastanja Oy. 2014. Kotisivut [viitattu: 27.11.2014]. Saatavissa: <http://www.kastanjakoti.fi/fi/Etusivu.html>
- Ranne, K. 2005. Sosiaalipedagogiikka koulutuksessa ja työelämän kehittämisessä. Teoksessa Ranne, K., Sankari, A., Rouhiainen-Valo, T. & Ruusunen, T. (toim.) Sosiaalipedagoginen ammatillisuus – Madsenin kukasta toiminnan tulppaaniksi. Pori: Satakunnan ammattikorkeakoulu. S. 14-19.
- Rautiainen, T. 2014. Yksikön johtaja. Pienryhmäkoti Kastanja. Haastattelu 26.8.2014.
- Rautiainen, T. 2015. Yksikön johtaja. Pienryhmäkoti Kastanja. Haastattelu 2.3.2015
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KaliMOTV – Triangulaatio. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [viitattu: 25.2.2015]. Saatavissa: http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_2_4.html
- Saastamoinen, K. 2008. Lapsen asema sijaishuollossa – Käsikirja arjen toimintaan. Helsinki: Edita.
- Salli, M. 2012. Epätyypilliset työsuhteet käytännönläheisesti. Helsinki: Kauppakamari

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2014a. Lastensuojelun käsikirja: Sijaishuolto [viitattu: 27.11.2014]. Saatavissa: <http://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2014b. Lastensuojelun käsikirja: Mitä on lastensuojelu [viitattu 30.11.2014]. Saatavissa: <http://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-on-lastensuojelu>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2014c. Sosiaali- ja terveysalan tilastollinen vuosikirja 2013 [viitattu 29.11.2014]. Saatavissa: http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/114974/URN_ISBN_978-952-302-046-7.pdf?sequence=1

Tossavainen, J. 2006. Työhön perehdytys asiantuntijaorganisaatiossa. Pro gradu. Tampereen yliopisto [viitattu: 21.1.2015]. Saatavissa: <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/94007/gradu01421.pdf?sequence=1>

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

Vehviläinen, S. 2014. Ohjaustyön opas: Yhteistyössä kohti toimijuutta. Helsinki: Gaudeamus

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

LIITTEET

LIITE 1 Aineistohaku

LIITE 2 Perehdytyskansion sisällysluettelo

LIITE 3 Opiskelijan perehdytyksen Hyvä tietää- osuus

LIITE 4 Arviointikeskustelun lomake

AINEISTOHAKU

MASTO-Finna, hakusanalla

- Perehdyttäminen (298 viitettä)
- Perehdytys (150 viitettä)
- Hyvä perehdytys (63 viitettä)
- Työhön perehdytys (149 viitettä)

- Opiskelijan harjoittelu (124 viitettä)
- Opiskelijan perehdytys (38 viitettä)
- Harjoittelun ohjaus + perehdytys (7 viitettä)

- Sosiaalipedagoginen ilmapiiri (3 viitettä)
- Sosiaalipedagoginen oppimisympäristö (1 viite)
- Sosiaalipedagogiikka + oppimisympäristö (4 viitettä)

Melinda, hakusanalla

- Perehdyttäminen (1567 viitettä)
- Perehdytys (165 viitettä)
- Hyvä perehdytys (15 viitettä)
- Työhön perehdytys (4 viitettä)

- Opiskelijan harjoittelu (35 viitettä)
- Opiskelijan perehdytys (6 viitettä)
- Opiskelijan ohjaus + perehdytys (4 viitettä)

- Sosiaalipedagoginen ilmapiiri (1 viite)
- Sosiaalipedagoginen oppimisympäristö (1 viite)
- Sosiaalipedagogiikka + oppimisympäristö (6 viitettä)

SISÄLLYSLUETTELO

Pienryhmäkoti Kastanja	4
<i>Kastanjan toimintaperiaatteet</i>	5
<i>Kastanjan arvot</i>	6
<i>Salassapitovelvollisuus</i>	7
<i>Avaimet</i>	8
<i>Henkilökohtaiset asiat</i>	9
<i>Henkilökunta</i>	10
<i>Henkilökunnan vastualueet</i>	11
<i>Omaohjaajat</i>	12
<i>Kastanjan arki</i>	13
<i>Päiväohjelma</i>	14
<i>Koulu ja harrastukset</i>	15
<i>Sisäinen viestintä</i>	16
<i>Raportointi ja kirjalliset työt</i>	17
<i>Rahankäyttö ja taloudenhallinta</i>	18
<i>Rahankäyttö ja lapsikohtaiset hankinnat</i>	20
<i>Kuukausirahat tällä hetkellä</i>	21
<i>Turvallisuusohjeet</i>	22
<i>Kastanjakodin seuraamukset</i>	24
<i>Laadunhallinnan suunnitelma</i>	25
<i>Lääkehoito</i>	27
Työntekijälle	29
<i>Työvuorolistat</i>	30
<i>Tuntien kirjaaminen ja palkanmaksu</i>	31
<i>Lomat ja vapaat</i>	32
<i>Sairauslomat ja työterveyshuolto</i>	33
<i>Kehityskeskustelut</i>	34
<i>Koulutukset</i>	35
Opiskelijan harjoittelun perehdytys	36
<i>Lastensuojelu ja sijaishuolto</i>	37
<i>Työskentelu pienryhmäkodissa</i>	39
<i>Harjoittelun tavoitteet</i>	40
<i>Hyvä tietää</i>	42

HYVÄ TIETÄÄ

- Harjoittelun alussa sinulle on määrätty kaksi ohjaajaa Kastanjasta, jotka pääasiassa vastaavat sinun ohjauksesta
- Kastanjassa opiskelijat saavat syödä veloituksetta. Varsinaisia taukoja ei työssä ole, vaan ruoat syödään lasten kanssa. Kahvi/tee nautitaan työn ohella
- Muista, että salassapitovelvollisuus koskee myös sinua! Tästä lisää Pehdytyskansion Salassapitovelvollisuus- osuudessa sivulla 7
- Muista olla huolellinen avaimesi kanssa! Kiinnitä huomiota Pehdytyskansion Avaimet- osuuteen sivulla 8
- Sinulle luodaan tunnukset Kastanjan kirjaamisjärjestelmään, Nappulaan. Muista kirjata omat huomiosi ja tekemisesi lasten kanssa. Kysy ohjaajaltasi kirjauskäytännöistä
- Vältä puhelimesi käyttöä työaikana. Satunnainen käyttö on tietenkin sallittua, mutta älä jää notkumaan
- Leipominen sallittua ja suotavaa! Ei tietenkään pakollista, mutta jos olet jauhopeukalo, niin monta makeannälkäistä lasta kiittää
- Kysy rohkeasti! Kastanjan henkilökuntaan kuuluu pitkän työkokemuksen omaavia ammattilaisia. Jos mieleesti tulee työhön liittyviä kysymyksiä, älä epäröi kysyä
- Muista tuki! Jos harjoittelu tuntuu kuormittavalta, ota asia puheeksi harjoittelun ohjaajasi ja ohjaavan opettajasi kanssa

Opinnäytetyöprosessin ja perehdytyskansion arviointi

1. Opinnäytetyöprosessi on kokonaisuudessaan onnistunut (5= täysin samaa mieltä, 1=täysin eri mieltä)

5 4 3 2 1

2. Yhteistyö on ollut toimivaa ja onnistunutta

5 4 3 2 1

3. Prosessin tavoitteet ovat onnistuneet

5 4 3 2 1

4. Perehdytyskansio on tarkoituksenmukainen ja hyödynnettävä

5 4 3 2 1

5. Perehdytyskansio on kokonaisuudessaan onnistunut

5 4 3 2 1

Mielestäni parasta opinnäytetyössä on:

Kehittämistä kaipaisi: