

Perehdytyskansio lastensuojelulaitokseen

Nuorisokoti Aurora B

Loviisa Mällinen

Sosiaalialan koulutusohjelma
Lapsi- ja nuorisotyö
Sosionomi (AMK)

KEMI 2014

TIIVISTELMÄ

LAPIN AMMATTIKORKEAKOULU, Sosiaaliala

Koulutusohjelma:	Sosiaalialan koulutusohjelma
Opinnäytetyön tekijä(t):	Loviisa Mällinen
Opinnäytetyön nimi:	Perehdytyskansio lastensuojelulaitokseen - Nuorisokoti Aurora B
Sivuja (joista liitesivuja):	33 (3)
Päiväys:	03.11.14
Opinnäytetyön ohjaaja(t):	Timo Marttala ja Kaisu Vinkki
<p>Opinnäytetyönäni teen perehdytyskansion Nuorisokoti Aurora B:hen. Opinnäytetyöni on toiminnallinen. Tarvittavan tiedon perehdytyskansioon sain keskustelemalla työpaikan työntekijöiden kanssa sekä tutkimalla heidän omavalvontasuunnitelmaansa. Tavoitteenani on tehdä käytännöllinen, selkeä ja helppokäyttöinen opas uuden työntekijän perehdyttämisprosessin tueksi. Työtehtävien kautta jäsenelty kansio toimii tulevaisuudessa yhtenä perehdyttämisen apuvälineenä Nuorisokoti Aurora B:ssä.</p> <p>Opinnäytetyöni teoriaosuus käsittelee yleisellä tasolla perehdytystä käsitteenä ja toimintana. Tarkastelen opinnäytetyössäni perehdytystä niin työntekijän kuin asiakkaankin kannalta. Käyn teoriaosuudessa myös läpi lastensuojelun peruspiirteitä ja pohdin perehdytystä sen näkökulmasta. Tavoitteenani on laajentaa ja kehittää omaa tietämystäni aiheesta. Tavoitteenani on myös, että teoriaosuudesta olisi apua muille perehdytyskansiota suunnitteleville.</p> <p>Opinnäytetyössäni selvennän hyvän perehdyttämisen merkitystä yksittäiselle työntekijälle, työyhteisölle ja asiakkaalle, erityisesti lastensuojelun näkökulmasta.</p>	
Asiasanat: perehdytys, lastensuojelu, perehdytyskansio, sijaishuolto	

ABSTRACT

LAPLAND UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES, Social services

Degree programme:	Bachelor of Social Services
Author(s):	Loviisa Mällinen
Thesis title:	Orientation file to the foster care unit – Youth home Aurora B
Pages (of which appendixes):	33 (3)
Date:	03.11.14
Thesis instructors:	Timo Marttala ja Kaisu Vinkki
<p>My bachelor's thesis is an orientation guide to the Nuorisokoti Aurora B. This thesis is functional. The information that I needed for the guide I gathered by talking to the employees of the Nuorisokoti Aurora B and studying their self-supervision plan. My goal is to make practical, clear and handy guide to support the orientation process of a new employee. The orientation guide is arranged according to the work tasks and it will serve as one instrument of the orientation in the future.</p> <p>The theory part of my thesis processes orientation on a general level, as a concept and operation. I examine orientation in my thesis from the point of view of a worker as well as of the client. I review also the basic features of child protection and consider orientation also from this point of view. My goals are to widen and develop my knowledge about the subject. Also my intention is that the theory can help others who are planning to make an orientation guide themselves.</p> <p>In my bachelor's thesis I clarify the meaning of good orientation to the employee, work community and client, especially from the child protection point of view.</p>	
Key words: work orientation, child protection, orientation file, substitute care	

SISÄLLYSLUOETTELO

Tiivistelmä.....	2
Abstract	3
Johdanto	5
1 Metodologia	7
2 Nuorisokoti Aurora B	9
2.1 Nuorisokoti Aurora B:n esittely.....	9
2.2 Ohjaajien toimenkuva.....	10
3 Lastensuojelu.....	13
3.1 Perehdytyksen merkitys lastensuojelussa.....	13
3.2 Lastensuojelulaki	15
3.3 Avohuolto.....	16
3.4 Sijaishuolto	16
4 Perehdyttäminen.....	18
4.1 Perehdytyksen merkitys.....	18
4.2 Perehdyttäminen käsitteenä	18
4.3 Perehdyttäjän rooli.....	20
4.4 Perehdyttämisen tavoitteet ja haasteet	21
4.5 Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö	24
5 Perehdytyskansion kokoaminen.....	25
6 Opinnäytetyöprosessi ja pohdinta	27
LÄHTEET.....	30
LIITTEET	31

JOHDANTO

Perehdyttämistä ja työhön opastamista tarvitaan jokaisella työpaikalla uuden työntekijän tullessa taloon, vanhan työntekijän siirtyessä uuteen tehtävään tai hänen palatessaan pitkältä lomalta. Uuden työntekijän kouluttaminen työtehtävään on yritykselle haaste. Työntekijästä pitäisi saada nopeasti toimiva työyhteisön jäsen, jotta työn laatu ja tuottavuus eivät laskisi. Edessä on siis uuden työntekijän perehdytys.

Perehdyttämisessä voi käyttää hyvänä apukeinona sitä varten tehtyä opasta, josta löytyvät tärkeimmät asiat nopeasti ja josta selviävät yrityksen arvot ja toimintasuunnitelman keskeisimmät asiat. Kun perehdyttämisen tekee alusta asti oikein ja huolella, työntekijä pystyy nopeammin pääsemään kiinni työnkuvaansa ja antamaan täyden panoksensa työtehtävässään. Hyvin perehdytetylle työntekijälle virheitä tulee vähemmän, joten työn laatu ei kärsi. Perehdyttäjällä on suuri rooli perehdytyksen onnistumisessa.

Työturvallisuuslain 14 § säädetään, että työnantajalla on velvollisuus perehdyttää työntekijä työhönsä asianmukaisesti (Työturvallisuuslaki 738/2002). On siis työntekijän oikeus saada hyvä perehdytys hänen aloittaessa uudessa työpaikassa tai siirtyessä uuteen tehtävään vanhassa työpaikassaan.

Työskentelin ohjaajana Nuorisokoti Aurora B:ssä vuoden 2013 lokakuusta seuraavan vuoden toukokuun loppuun asti. Nuorisokoti Aurora B:ssä ei ollut perehdytyskansiota tai -materiaalia työt aloittaessani. Koska halusin liittää opinnäytetyöni johonkin konkreettiseen työhön, aiheen valinta oli helppoa. Halusimme Aurora B:ssä kehittää ammatillisuuttamme työyhteisönä ja lisätä työmme laadukkuutta. Hyvä perehdytys on osa kumpaakin edellä mainittua seikkaa. Halusin tehdä perehdytyksestä selkeämmän prosessin ja työpaikalle konkreettisen apuvälineen, johon uuden työntekijän on helppo tutustua. Perehdytyksen avulla uusi työntekijä saisi nopeammin otteen laitoksen toimintatavoista ja arjesta. Perehdytyskansiolle oli siis mielestäni tilausta.

Opinnäytetyönäni valmistuvan perehdytyskansion tavoitteena on kehittää Nuorisokoti Aurora B:n perehdytystä. Tarkoitus on, että perehdytyskansio tukee uusien työntekijöiden ja harjoittelijoiden perehdytystä työhönsä. Teoriaosuudella tuen kansion tekemistä. Teoriaosuuden tavoite on selventää, mitä asioita tulee tietää, kun alkaa suunnitella perehdytystä ja perehdytyskansion tekemistä lastensuojelun sijaishuollon yksikköön.

Opinnäytetyöni teoriaosuuden ensimmäisessä luvussa käyn läpi metodologiaa. Metodologia osuudessa tukeudun Hanna Vilkan ja Tiina Airaksisen kirjaan Toiminnallinen opinnäytetyö. Metodologialuvun tavoitteena on esitellä työssä käytettäviä menetelmiä. Seuraavaksi esittelen Nuorisokoti Aurora B:tä ja sen toiminta-ajatusta. Tuon esille Nuorisokoti Aurora B:n ideologian sekä kasvatuseriaatteet. Käyn myös läpi nuorisokodin ohjaajien keskeisimmät tehtävän Nuorisokoti Aurora B:n arjessa. Tässä luvussa olen käyttänyt hyödykseni kokemuksiani työskentelystä Nuorisokoti Aurora B:ssä, sekä yrityksen omavalvontasuunnitelmaa.

Kolmannessa luvussa pohdin perehdytystä lastensuojelun näkökulmasta. Käyn lyhyesti läpi lastensuojelun tarkoituksen, sekä avaan sijaishuollon käsitettä. Mietin, onko perehdytyksellä merkitystä asiakkaiden kannalta. Perehdytystä käsittelen neljännessä luvussa. Aukaisen perehdyttämisen käsitteen, sekä käyn läpi perehdytysprosessin, sekä keskeisimmät lait siihen liittyen. Pohdin myös millaista on hyvä perehdyttäminen ja millainen on hyvä perehdyttäjä.

Lopuksi kerron, kuinka kokosin perehdytyskansion ja kertaan vielä opinnäytetyöprosessini kulkua. Pohdinnassa mietin, missä onnistuin ja epäonnistuin, sekä mitä muuta aiheeseen liittyvää olisi mielenkiintoista tutkia.

Teoriaosuus on tehty perehdyttämistä ja kansion kokoamista ajatellen, ja siitä saa helposti selville perehdyttämiseen liittyvät keskeiset asiat. Koko teoriaosuuden läpi pohdin perehdytystä lastensuojelun, lapsen ja nuoren kannalta. Mietin, mikä vaikutus hyvällä tai huonolla perehdyttämällä on nuorisokodin arjessa, niin yksittäisen työntekijän, työyhteisön kuin asiakkaankin näkökulmasta.

1 METODOLOGIA

Toiminnallinen opinnäytetyö on vaihtoehto ammattikorkeakoulun tutkimukselliselle opinnäytetyölle. Se tavoittelee käytännön toiminnan ohjeistamista ammatillisella kentällä ja toiminnan järjestämistä tai järjeistämistä. Tällainen työ voi olla esimerkiksi työpaikalle tai asiakkaalle suunnattu ohje, ohjeistus tai opastus. Se voi myös olla jonkin tapahtuman toteuttaminen, kuten esimerkiksi seikkailupäivä päiväkodissa. (Vilka & Airaksinen 2003, 9.) Itse valitsin opinnäytetyöni aiheeksi perehdytyskansion tekemisen entiseen työpaikkaani Nuorisokoti Aurora B:hen. Valitsin toiminnallisen opinnäytetyön tutkimuksellisen sijaan, koska halusin, että opinnäytetyöni on mahdollisimman käytännönläheinen ja hyödyllinen. Työskennellessäni Aurora B:ssä perehdytyskansion tarve tuli usein esille.

Toiminnalliseen opinnäytetyöhön ei kuitenkaan riitä, että tekee produktin eli tuotoksen työpaikalle. Opinnäytetyön tulee sisältää myös teoreettista viitekehystä ja tietoperustaa tuotokselle. Produktin lisäksi opinnäytetyöstä tulee siis löytyä teoriaosuus, josta selviää opinnäytetyön kulku ja teoria sen ympäriltä. (Vilka & Airaksinen 2003, 30.) Oman opinnäytetyöni teoriapohjana olen käyttänyt perehdytyksen ja työhön opastuksen teoriaa sekä lastensuojelun prosessien avaamista. Esittelen myös yksikön, johon perehdytyskansion teen. Lastensuojeluosuuden pyrin rajaamaan koskemaan lasten sijaishuoltoa ja sen järjestämistä. Teoriaosuudessa myös dokumentoin perehdytyskansion tekoprosessia ja käyn läpi onnistumiseni ja epäonnistumiseni työn tekemisen aikana.

Opinnäytetyöni produktin kohderyhmä ovat luonnollisesti Nuorisokoti Aurora B:n tulevat työntekijät sekä harjoittelijat. Opinnäytetyöni teoriaosuuden kohderyhmä ovat työpaikkojen perehdyttäjät, esimiehet, kouluttajat ja uudet työntekijät. Kohderyhmänä pidän erityisesti lastensuojelun sijaishuoltopaikkojen työntekijöitä, mutta uskon, että opinnäytetyöstäni voi olla hyötyä muidenkin työpaikkojen perehdytyksen suunnittelussa. Tavoitteeni on, että opinnäytetyöni kokonaisuuden avulla voi suunnitella sujuvan perehdytyksen käyttäen hyväksi teoriaosuutta ja valmista produktia eli

perehdytyskansiota. Perehdyttäjällä on paljon muistettavaa, ja helposti jokin pieni mutta tärkeä asia jää kokonaan mainitsematta. Perehdytyskansio toimii hyvänä suunnanantajana perehdytykselle ja teoriaosuudesta löytyy tietoja perehdytyksestä käsitteenä ja toimintana. Tavoitteenani on myös se, että työstäni olisi tulevaisuudessa hyötyä muille samanlaista työtä suunnittelevalle.

Perehdyttämisen voi hoitaa usealla tavalla. Työnantajalle on kuitenkin kannattavinta, että uusi työntekijä perehdytetään tehtäväänsä kunnolla jo alusta alkaen. Perehdytyksellä täytyy olla selkeä tavoite. Mielestäni perehdytyksen tulisi olla toimiva kokonaisuus, jota varten työpaikalla pitäisi olla jonkinlainen suunnitelma. Itse olen kokenut perehdytyskansiosta olevan hyötyä perehtymiseni tukena. Olen ollut useassa työ ja -harjoittelupaikassa. Paikoissa, joissa on ollut perehdytyskansio, jota on voinut tutkia vapaa-ajalla, olen kokenut sopeutuvani nopeammin työhön ja työpaikan toimintaan. Työpaikoissa, joissa perehdytyskansio on puuttunut, on myös perehdytys usein ollut puutteellista ja strukturoimatonta. Esimerkiksi aikaisemmassa työpaikassani sain tiedon tärkeästä käytännöstä vasta puoli vuotta aloittamiseni jälkeen. Perehdytyskansiollani tavoittelen sitäkin, että vastaavaa tilannetta ei tapahtuisi Nuorisokoti Aurora B:ssä.

Opinnäytetyöni teoriaosuudessa vastaan seuraaviin kysymyksiin:

- Miten perehdyttämisen tulisi tapahtua, jotta se olisi laadukasta ja kannattavaa?
- Millainen on hyvä perehdyttämissuunnitelma, ja mitä kaikkea siihen liittyy?
- Onko perehdyttämiskansio pakollinen, tärkeä vai hyödytön väline perehdyttämisessä?

2 NUORISOKOTI AURORA B

2.1 Nuorisokoti Aurora B:n esittely

Nuorisokoti Aurora B on vuonna 2011 toimintansa aloittanut seitsemänpaikkainen nuorisokoti Ranualla. Nuorisokoti Aurora B tarjoaa sijais- ja jälkihuoltoa 12–21-vuotialle nuorille. Sijoitetut voivat olla sekä avohuollon tukitoimena sijoitettuja että huostaanotettuja. Nuorisokoti Aurora B useine harrastemahdollisuuksineen tarjoaa kodinomaisen ympäristön nuorille. Nuorisokoti Aurora B:ssä panostetaan nuoren koulunkäyntiin sekä kehittäviin ja mielekkäisiin harrastuksiin. Kotitehtävät luetaan yhdessä ja kokeisiin valmistaudutaan huolella. Koulutuksen kautta nuori sijoittuu yhteiskuntaan, ja koulutus ehkäisee monesti ylisukupolvista syrjäytymistä. Aurora B:n erikoisuutena ovat hevostoiminta sekä niin kutsutut kulttuurishokit. (Nuorisokoti Aurora B internet-sivut 18.5.2014.)

Aurora B on perustettu Ruonan vanhaan kyläkouluun, Ranuan Rovastinahoon. Koulun lisäksi tontilta löytyy hevostalli, kanala, kaukalo sekä judosali. Talossa on kaksi asuinkerrosta sekä kellari, jossa sijaitsevat saunatilat ja pannuhuone. Lisäksi pihalla on savusauna ja palju, joita voidaan ohjaajien toimesta lämmittää tarvittaessa. Nuorten huoneita talossa on yhteensä seitsemän, ja ne sijaitsevat kahdessa kerroksessa. Nuorten huoneet ovat tilavia ja viihtyisiä, ja nuoret saavat sisustaa ne haluamallaan tavalla. Alemmassa kerroksessa ovat myös keittiö, olohuone sekä harrastetiloja. Olohuone on jaettu ruokailutilaan, jossa on iso ruokapöytä, jonka ääreen kaikki mahtuvat, sekä oleskelutilaan, josta löytyy viihdenurkkaus. Viihdenurkkauksessa on Play Station peleineen, joita nuoret voivat pelata keskenään tai yhdessä ohjaajien kanssa. Vanhoissa luokkahuoneissa nuorilla on mahdollisuus pelata biljardia tai pöytätennistä. Myös perinteiset lautapelit ovat kovassa käytössä. (Omavalvontasuunnitelma Nuorisokoti Aurora B 18.5.2014.)

Aurora B:n omistajapariskunta asuu saman pihapiirin toisessa rakennuksessa, niin kutsututta vanhassa talossa tai mummolassa. Siellä sijaitsee lisää harrastetiloja, kuten judosali. Judoharjoitukset Aurora B:ssä pidetään kolme kertaa viikossa. Sisätilojen

lisäksi Aurora B:n tontilla on hevostalli. Hevosten hoito työntekijöiden ohjaamana kuuluu nuorten tehtäviin. Myös kunnan ylläpitämä kaukalo jäädytetään talvisin luistelua varten, ja kesäisin kaukalossa pelataan tennistä, sulkapalloa tai koripalloa. (Omavalvontasuunnitelma Aurora B 18.5.2014.)

Yksi Aurora B:n kantavista voimista on hevostoiminta. Aurora B:ssä uskotaan hevosen terapeuttiseen voimaan. Hevosen kanssa tekeminen tuo nuorelle itseluottamusta, onnistumisen kokemuksia sekä hyvää mieltä. On hieno tunne saada yli 500-kiloinen pakoeläin tekemään asiat niin kuin haluaa. Hevostoiminnan kautta nuorille opetetaan myös elämänhallintataitoja. Hevosten hoidosta huolehtiessaan nuoret ymmärtävät, miten tärkeää niin fyysisen kuin psyykkisenkin hyvinvoinnin kannalta ovat säännöllinen rytmi, liikunta, ruoka ja puhtaus. (Sosiaalipedagoginen hevostoiminta 18.5.2014.)

Aurora B:ssä uskotaan, että jokainen ihminen pyrkii kehittymään hyväksi ja hyväksytyksi jäseneksi siinä yhteisössä, jossa hän on. Varsinkin murrosiässä ryhmä ja sen sääntöjen tärkeys korostuvat. Aurora B:n tavoitteena on luoda ryhmä, jossa pyritään yhteiskunnan hyväksymiin päämääriin. Aurora B:ssä ei ole eristystä, lukkoja tai rangaistuksia. Aurora B:ssä uskotaan, että kaikkein kuntouttavain tuen muoto on hyvän arjen ylläpito. Vaativista tilanteista pyritään selviämään keskustelulla eikä pakkokeinoilla, kuten eristyksillä ja muilla rajoitustoimenpiteillä. (Omavalvontasuunnitelma Nuorisokoti Aurora B 18.5.2014.)

Nuorisokoti Aurora B:ssä työskentelee seitsemän ammattitaitoista ohjaajaa, ja se tekee yhteistyötä usean eri kunnan kanssa. Työntekijät työskentelevät nuorten lisäksi näiden perheiden, sosiaalityöntekijöiden, koulun ja mahdollisten muiden verkostojen kanssa.

2.2 Ohjaajien toimenkuva

Nuorisokoti Aurora B:ssä jokaisella nuorella on kaksi omaohjaajaa, mutta oletuksena on, että jokainen ohjaaja tietää jokaisen nuoren asiat. Toki nuori saa uskoutua yhdelle ohjaajalle, jos tuntee siihen tarvetta, mutta uskotun ei tarvitse olla omaohjaaja. Aurora B:ssä yritetään välttää jäykkää suhdetta nuorten ja ohjaajien välillä, joten omaohjaajat

ovat lähinnä nimellisiä.

Jokaisen ohjaajan tehtäviin kuuluu turvallisen arjen ylläpito. Toistuva ja ”tylsä” arki on se, mikä monesti on puuttunut sijoitetun nuoren kotoa. Jatkuvat muutokset kriisiyttävät helposti nuoren elämän (Giddens 1991, 184). Turvallisuutta tuo ennustettavuus ja johdonmukaisuus. Tämä tarkoittaa sitä, että tietyt asiat tapahtuvat joka päivä samaan aikaan ja tietyistä asioista seuraa aina sama asia. Aamupala on aina tarjolla seitsemältä ja päivällinen syödään puoli neljältä. Myös aikuisen on oltava aina aidosti läsnä ja valmis kuuntelemaan nuorta. Muun muassa nämä rutiinit arjessa luovat turvallisuuden tunnetta sijoitetulle nuorelle. (Giddens 1991, 39-45.)

Ohjaajien tehtäviin kuuluu myös yhteydenpito nuorten vanhempiin ja sosiaalityöntekijöihin. Vanhemmille soitetaan vähintään kerran viikossa. Puhelinsoitot hoitaa aina vuorossa oleva ohjaaja. Yhteyden sosiaalityöntekijöihin hoitaa pääasiassa nuorisokodin johtaja. Akuuteissa tapauksissa yhteydenpitoon osallistuvat muutkin työntekijät. Ohjaajat ovat tarvittaessa yhteydessä myös kouluun, terveydenhoitoon ja muihin tahoihin ja hoitavat nuorten päivittäisiä asioita. (Omavalvontasuunnitelma Aurora B 18.5.2014.)

Aurora B:ssä on käytössä niin sanottu Miitti, jonka voi kutsua koolle kuka tahansa ohjaajista tai nuorista. Miitti kokoontuu välittömästi, ja kaikki osallistuvat siihen. Miitissä käydään läpi yhteisöä koskevia asioita, mietitään tulevia matkoja tai puhutaan mieltä askarruttavista asioista. (Omavalvontasuunnitelma Aurora B 18.5.2014.) Miitissä voidaan ratkoa esimerkiksi nuorten keskinäisiä riitoja, sopia yhdessä tulevasta viikonlopusta tai miettiä yhdessä vaikka sitä, että miksi koulutus on tarpeellista.

Nuoria tuetaan heidän harrastuksissaan. Aurora B:n tiloissa on mahdollisuus harrastaa muun muassa judoa ja ratsastusta aina kilpailutasolle saakka. Muihin harrastuksiin nuoria voidaan kuljettaa Ranualle. Nuorten harrastuksiin panostetaan, ja esimerkiksi ratsastuksessa talolla on käytössä osaavia koulu- ja estehevosiä, joilla nuoret voivat halutessaan valmentautua ja kisata. Mielekkään harrastuksen löytäminen tuo sisältöä nuorten arkeen. Vaikka koulua pidetäänkin Aurora B:ssä nuoren työnä ja tärkeänä

asiana, niin yhtä tärkeänä pidetään vapaa-aikaa ja mielekästä tekemistä. Aurora B:n tunnuslause on: Ei eristyksiä, rangaistuksia, lukkoja, tupakkaa, päihteitä eikä luppoaikaa. Nuoren päivät pyritään siis täyttämään mielekkäällä tekemisellä. (Omavalvontasuunnitelma Nuorisokoti Aurora B 18.5.2014.)

Ohjaajat pitävät huolen siitä, että päivä- ja viikko-ohjelmaa noudatetaan. Päivittäin nuorten tulee tehdä läksyt ennen harrastuksia tai television katselua, ja joka torstai on siivouspäivä, jolloin nuorten täytyy siivota omat huoneensa. Jokaisella nuorella on keittiövuoro kerran viikossa. Keittiövuoroon kuuluu iltatiskien laitto ja keittiön siistiminen iltapalan jälkeen. Ohjaaja on nuoren apuna ja ohjaamassa keittiön siivouksessa. Joka toinen viikko nuorilla on kotilomat, ja ohjaajien täytyy järjestää nuorille kyyditys kotiin joko linja-autolla tai yrityksen omalla autolla.

3 LASTENSUOJELU

3.1 Perehdytyksen merkitys lastensuojelussa

Miksi hyvä perehdyttäminen lastensuojelulaitoksissa on tärkeää lastensuojelun näkökulmasta? Pohtiessani tätä kysymystä ensimmäisenä tulee mieleeni lasten hyvinvointi ja oikeudet. Toki lastensuojelualalla uudella työntekijällä tulisi olla tiedossaan lastensuojelulaitoksessa ohjaajan työtä ohjaavat lait, mutta kun uusi työntekijä perehdytetään kunnolla työhönsä, ei tarpeellisesta laintuntemuksesta pitäisi jäädä epäilystäkään. Kun uusi työntekijä perehdytetään hyvin yksikön tapoihin ja sääntöihin, todennäköisyys sille, että ohjaajan tekemiset ovat laittomia tai rikkovat yksikön käytänteitä, pienenee huomattavasti. Tämän vuoksi pidänkin perehdytyskansiota erittäin tärkeänä. Kansiota löytyvät laitoksen keskeiset arvot ja toimintasuunnitelma, ohjeet miten toimia erikoistilanteissa sekä lait, joiden puitteissa toimitaan. Tietoihin työntekijä voi tutustua rauhassa kotonaan ja näin sisäistää nopeammin uuden työpaikkansa tavat.

Suomessa ei ole lastensuojelulaitosten toimintaa ohjaavaa kasvatusteorologiaa, vaan jokaisessa laitoksessa on oma ainutlaatuinen ideologiansa ja toimintatapansa (Kyrönseppä & Rautiainen 1993, 5). Tämän vuoksi perehdytys on tärkeää myös muista laitoksista kokemusta saaneelle työntekijälle. Perehdytyksessä on hyvä käydä huolellisesti läpi varsinkin erilaiset rajoitustoimenpiteet ja niiden käyttö. Rajoitukset, kuten liikkumisvapauden rajoittaminen, kiinnipitäminen ja esineiden haltuunotto, ovat toimintaa joita lastensuojelulaki säätelee, ja uutta työntekijää on hyvä muistuttaa, mitkä ovat talon käytänteet rajoituksissa. Tämän vuoksi halusin tehdä kattavan perehdytyskansioon, josta voi nopeasti ja helposti tarkistaa oman työpaikkansa käytänteet, jos ei ole varma miten toimia. Joissakin laitoksissa rajoituksia pyritään olemaan kokonaan käyttämättä, kuten Aurora B:ssä, ja toisissa laitoksissa rajoituksia käytetään herkemmin. On hyvä tietää, miten rajoitustoimenpiteisiin päädytään ja miten ne kirjataan.

Sijaishuoltoa säätelevät useat lait. Lisäksi, kuten aikaisemmin mainitsin, on jokaisella

sijaishuollon laitoksella omat sääntönsä ja kasvatusteoriansa. Tästä seuraa, että vaikka henkilöllä olisi vuosienkin kokemus sijaishuollon työstä, mahdollisessa uudessa työpaikassa voivat monet käytännöt olla uusia ja erilaisia. Siksi onkin tärkeää, että laintuntemuksen lisäksi työntekijät perehdytetään tarpeeksi hyvin uuden työpaikkansa käytänteisiin. Oman ja muiden työntekijöiden sekä asiakkaiden turvallisuuden vuoksi työntekijällä tulee olla tiedossa se, miten toimitaan kaikissa niin sanotuissa erikoistilanteissa, ennen kuin tilanne edes mahdollisesti tulee eteen. Ohjaajalla pitäisi olla toimintatavat tiedossa jo ennestään, jos nuori käyttäytyy väkivaltaisesti tai karkaa, jotta hän ei riko lakia ja pystyy toimimaan niin, ettei kenenkään henkinen tai fyysinen koskemattomuus kärsi eikä asiakkaiden oikeuksia loukata.

Lapsen oikeuksien lisäksi hyvä perehdytys edistää mielestäni myös laatua, ja hyvä laatu edistää tuloksellisuutta. Laadulla tarkoitan lasten kasvatuksen lisäksi muidenkin työhön liittyvien asioiden hyvin hoitamista, kuten asioiden kirjausta asiakastietorekisteriin sekä yhteyksien ja suhteiden hoitamista lasten vanhempiin ja sosiaalityöntekijöihin. Kun lasten kasvatuksen lisäksi nämä asiat hoidetaan ammattitaitoisesti, voidaan luottaa siihen, että lapsi, hänen perheensä ja sosiaalityöntekijänsä ovat tyytyväisiä laitokseen. Kun sosiaalityöntekijät ovat tyytyväisiä laitoksen toimintaa, voivat he hyvillä mielin sijoittaa muitakin lapsia kyseiseen laitokseen. Täten perehdytys edistää laadun kautta tuloksellisuutta.

Uuden työntekijän tulisi tietää, mikä on kunkin lapsen hoito- ja kasvatussuunnitelma. Vaikka kokemukseni mukaan useissa paikoissa uudelle työntekijälle annetaan ohjeeksi tutustua ensin nuoreen, ennen kuin alkaa tutkia hänen papereitaan, olisi työntekijän mielestäni hyvä tietää jotkin perusasiat asiakkaasta, jotta työskentely on turvallista.

Miksi halusin tehdä juuri perehdyttämiskansion? Monet perehdyttämisessä läpikäytävät asiathan, kuten yhteydenpito, käyttövarojen eli viikkorahan, vaaterahan ja lomarahan käyttö, ovat kirjattu lastensuojelulakiin. Aikaisemmin jo mainitsin, kuinka käytänteet voivat vaihtua laitosten välillä paljonkin. Koen, että kunnollinen perehdytys, jossa uusi työntekijä saa kaiken mahdollisen tiedon laitoksesta ja omista tehtävistään, luo turvallisuuden tunnetta sijoitettuihin lapsiin. Lapsilla on usein tapana eri tavoin testata uutta työntekijää saadakseen selville, miten tämä suhtautuu esimerkiksi heidän

tunteenpurkauksiinsa tai tietääkö työntekijä, mitä kaikkea kuuluu vaikkapa siivouspäivään. Kuten aikaisemmassa luvussa mainitsin, on ennustettavuus nuoren arjessa tärkeää. Uskon, että uuden työntekijän tulo laitokseen voi olla lapsille jopa kriisi. Jo ennestään sijoitettujen lasten elämä on usein ollut epävakaata, ja siihen on tullut uusia aikuisia. Uuden työntekijän kohtaaminen voi aiheuttaa pelkoa siitä, että asiat muuttuvat taas, minkä vuoksi he testailevat uutta työntekijää. Kun uusi työntekijä toimii tilanteissa samalla tavalla kuin vanhat, säilyttävät lapset paremmin turvallisuudentunteensa laitoksessa. Perehdyttäjän on kuitenkin haastavaa muistaa kertoa aivan kaikki asiat uudelle työntekijälle, saati sitten uutena työntekijänä, ehkä hieman jännittyneenä, muistaa jokainen kerrottu asia. Tämän vuoksi halusin tehdä perehdytyskansion. Kokemukseni perusteella siitä on suuri apu työpaikan tavoille oppimisessa.

3.2 Lastensuojelulaki

Lastensuojelulaki (417/2007) määrittelee lastensuojelun ja sen keskeiset periaatteet. Sen tarkoituksena on turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun (Lastensuojelulaki 417/2007 1:1 §). Lastensuojelun on tuettava vanhempia tai muuta huoltajaa lapsen kasvatuksessa ja huolenpidossa. Tarvittaessa lapsen huoltajalle on järjestettävä tukitoimia, jotta lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta (361/1983) säädetyn lain mukainen huolto toteutuu ja lapsen tasapainoin kasvu ja kehitys on turvattu. (Laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta 361/1983 1 §; Lastensuojelulaki 417/2007 1:2 §.) Tällaisia tukitoimia voivat olla avohuollon eri tukitoimet.

Lastensuojelun asiakkuus alkaa lastensuojeluilmoituksesta seuraavasta lastensuojelutarpeen selvittämisestä. Jos todetaan, että lastensuojelun toimille on perusteita, tehdään asiakassuunnitelma ja aloitetaan avohuollon tukitoimet. Kun avohuollon tukitoimien ei katsota olevan riittäviä, voidaan tehdä lapsen kiireellinen sijoitus tai huostaanotto, jolloin sijaishuolto on ajankohtainen. (Lastensuojelulaki 417/2007 1:3 §.) Lastensuojelulaissa on määritelty myös ennaltaehkäisevä lastensuojelu, jonka tarkoituksena on ehkäistä lastensuojelun asiakkuus. Ehkäisevässä lastensuojelussa tuetaan vanhemmuutta muun muassa neuvolassa, päivähoitossa ja

koulussa. Myös lastensuojelun asiakkaana olevalle perheelle annetaan tukea näistä paikoista. (Lastensuojelulaki 417/2007 1:3.a §.)

3.3 Avohuolto

Avohuollon tarkoitus on tukea ja edistää lapsen myönteistä kehitystä ja kasvua sekä tukea ja vahvistaa lapsen vanhempien tai kasvatusvastuussa olevien henkilöiden kasvatuskyykyä ja -mahdollisuutta. Avohuollon tukitoimiin on ryhdyttävä heti, jos lapsen kasvuolosuhteet vaarantuvat tai eivät turvaa lapsen terveyttä tai kehitystä. Avohuollon tukitoimiin on ryhdyttävä heti silloinkin, jos lapsi käytöksellään vaarantaa terveyttään ja kehitystään. (Lastensuojelulaki 7:34 §.)

Avohuollon tukitoimia on useita, ja ne suunnitellaan lapselle ja perheelle sopiviksi. Tukitoimia voivat olla esimerkiksi toimeentulon ja asumisen turvaaminen, perhetyö tai vertaisryhmätoiminta, kuten AA-kerho. Osana avohuollon tukitoimia lapsi voidaan sijoittaa sijais- tai laitoshuoltoon, joko yksin tai perheensä kanssa, tuen tarpeen arvioimiseksi, lapsen kuntouttamiseksi tai väliaikaisen huolenpidon järjestämiseksi. Avohuollon sijoitukseen tarvitaan 12 vuotta täyttäneen lapsen ja hänen huoltajansa suostumus. Jos huostaanoton edellytykset täyttyvät, lasta ei saa sijoittaa avohuollon tukitoimin. (Lastensuojelulaki 7:34–37 §.) Kokemukseni mukaan yleisiä syitä avohuollon sijoituksiin ovat rajattomuus ja koulunkäynnin laiminlyönti. Joskus käy niin, että peruskoulun viimeistä vuotta käyvä nuori ei enää ilmesty kouluun tai menestyy koulussa niin huonosti, että on huoli hänen peruskoulun päättötodistuksensa puolesta. Esimerkiksi tällaisessa tilanteessa avohuollon tukitoimena sijoittaminen voi tulla kyseeseen.

3.4 Sijaishuolto

Sijaishuollolla tarkoitetaan huostaanotetun, kiireellisesti sijoitetun tai avohuollon tukitoimena sijoitetun lapsen tai nuoren hoidon ja kasvatuksen järjestämistä kodin ulkopuolella. Sijaishuollon muotoja ovat pääsääntöisesti perhehoito tai laitoshuolto, ellei lapsen hyvinvointi vaadi muunlaista huoltoa. (Lastensuojelulaki 417/2007 10:49

§.) Perhehoito on aina ensisijainen sijoitusmuoto, mutta jos sitä ei voida järjestää, sijoitetaan lapsi laitokseen. Lastensuojelulaitoksia ovat lastenkodit ja koulukodit sekä muut näihin rinnastettavissa olevat laitokset. (Lastensuojelulaki 417/2007 10:50 §, 10:57 §.) Sijaishuoltopaikan valitsee lapsen sosiaalityöntekijä. Paikan valinnan perusteina ovat sijoituksen syyt, lapsen tarpeet, hoidon jatkuvuus sekä sisarussuhteiden ja muiden läheisten ihmissuhteiden ylläpito. Myös kielellinen, uskonnollinen ja kulttuurillinen tausta tulee ottaa huomioon. (Lastensuojelulaki 417/2007 10:50 §.)

4 PEREHDYTTÄMINEN

4.1 Perehdytyksen merkitys

Vaikkakin lähes kaikki pitävät perehdyttämistä tärkeänä, se on eräs laiminlyödyimpiä prosesseja organisaatiossa (Kjelin & Kuusisto 2003, 14). Sen lisäksi, että perehdyttäminen on laitoksen asiakkaiden kannalta tärkeää, on se myös työntekijän oikeus. Perehdyttäminen vaikuttaa uuden työntekijän työpanokseen. Hyvin perehdytetty työntekijä pystyy antamaan heti alusta asti täyden työpanoksensa yritykselle. Tämä vaikuttaa suoraan yrityksen tulokseen ja toiminnan laatuun. (Eräsalo 2008, 60.)

Seuraavissa kappaleissa käyn läpi perehdyttämistä ja sen haasteita. Nykyisin on yleistä, että organisaation henkilöstö vaihtuu usein. Rekrytoinnin jälkeen haasteena on saattaa uusi työntekijä ”sisään” uuteen työpaikkaansa. Perehdyttämisen kuuluisi alkaa jo heti rekrytoinnin alkuaskeleista ja jatkua työsuhteessa tarpeen mukaan parinkin kuukauden ajan.

4.2 Perehdyttäminen käsitteenä

Perehdyttämisellä tarkoitetaan uuteen työympäristöön ja -yhteisöön tutustuttamista ja uusiin työtehtäviin opastusta (Kupias & Peltola 2009, 9). Vielä vuosia sitten, kun uusi työntekijä oli palkattu yritykseen, ajateltiin pelkän työhön opastamisen riittävän. Nykyään, kun organisaatiot ovat yhä monimuotoisempia ja työtehtävät monipuolisempia, täytyy myös työntekijän ymmärtää yhä paremmin miten organisaatio toimii ja miksi se on olemassa. Tämän vuoksi perehdyttämisestä on tullut tärkeämpää, ja se pyritään nykyään tekemään niin hyvin, että työntekijä saisi siitä tarvittavan tiedon voidakseen tehdä laadukasta ja tuloksekasta työtä. (Kupias & Peltola 2009, 13.)

Kupias ja Peltola (2009, 86) määrittelevät perehdyttämisen seuraavasti:

”Perehdyttämisellä tarkoitetaan niitä toimenpiteitä ja sitä tukea, joiden avulla uuden tai uutta työtä omaksuvan työntekijän kokonaisvaltaista osaamista, työympäristöä ja työyhteisöä kehitetään niin, että hän pääsee mahdollisimman hyvin alkuun uudessa työssään, työyhteisössään ja organisaatiossaan sekä pystyy mahdollisimman nopeasti selviytymään työssään tarvittavan itsenäisesti. Laajemmillaan perehdyttäminen kehittää perehdyttäjän lisäksi myös vastaanottavaa työyhteisöä ja koko organisaatiota.”

Perehdyttämisen kautta uudesta työntekijästä siis tulee työyhteisön toimiva jäsen. Kupias ja Peltola määrittelevät perehdyttämisen siten, että se voi olla myös yrityksen vanhan työntekijän perehdytystä uuteen rooliin tai tehtävään samassa työpaikassa.

Myös pitkän poissaolon, kuten esimerkiksi sairausloman tai vanhempainvapaan jälkeen, perehdyttäminen voi olla ajankohtaista. Perehdyttäminen luo pohjan työntekijän toimintaan organisaatiossa. Se on prosessi, joka alkaa jo työhaastattelusta ja päättyy, kun perehdyttämisen kohde on täysipainoinen työyhteisön jäsen. (Kjelin & Kuusisto 2003, 14, 18.) Sopivaa kestoa perehdyttämiselle on vaikea määrittellä. Uskon sen johtuvan siitä, että jokaisen työpaikan perehdytystapa on yksilöllinen samoin, kuin jokaisen työntekijän kyky omaksua asioita. Näin ollen ei voida sanoa, että perehdytys kestää tasan kaksi viikkoa tai kolme kuukautta. Toiset pääsevät asioihin sisälle nopeammin kuin toiset.

Kupiaan ja Peltolan mukaan hyvä perehdyttäminen ottaa huomioon uuden työntekijän osaamisen ja pyrkii hyödyntämään sitä niin paljon kuin mahdollista prosessin aikana. Perehdyttämisellä käsitetään käytännön toimet, jotka helpottavat työssä aloittamista sekä uuden työntekijän osaamisen kehittämistä. Myös opastus työtehtävään, -ympäristöön ja koko organisaatioon kuuluvat perehdytysprosessiin. Näin ollen perehdyttämisen voi nähdä yläkäsitteenä jonka voi jakaa kahteen osaan: alku- ja yleisperehdyttämiseen sekä työhönopastukseen. (Kupias & Peltola 2009, 19.) Aloitinkin Nuorisokoti Aurora B:lle tekemäni perehdytyskansion yksikön esittelyllä, jotta uusi työntekijä ymmärtäisi mahdollisimman nopeasti yrityksen ideologian.

Työhönopastus on perehdytyksen osa joka tapahtuu työtehtävien äärellä. Tarvittaessa siinä neuvotaan kädestä pitäen, miten tai mitä pitää tehdä. Työhönopastus voi tapahtua

myös työstä tehdyn mallin tai simulaation avulla. Työnopastuksen tavoitteena on luonnollisesti työssä vaadittavien taitojen opettaminen. (Frisk 2003, 49–50.) Työhönopastus voi nuorisokodissa olla esimerkiksi päivärutiinien opettamista uudelle työntekijälle. Produktina tekemässäni perehdytyskansiossa olen yksikön esittelyn jälkeen kertonut kattavasti ohjaajan työtehtävistä nuorisokodissa. Näin perehdytyskansiota voi käyttää apuvälineenä koko perehdytysprosessin ajan.

Perehdytys lastensuojelulaitokseen voisi edetä esimerkiksi seuraavasti. Kaikki alkaa rekrytointitilanteesta tai oikeastaan jo ennen sitä, työpaikkailmoituksesta. Tuleva työntekijä saa ilmoituksesta perustiedot siitä, millaiseen paikkaan on mahdollisesti menossa töihin. Työhaastattelussa työnantaja kertoo enemmän laitoksesta ja sen ideologiasta. Kun työntekijä on valittu, ja hän saapuu ensimmäisenä päivänä töihin, hänelle esitellään tilat, toiset työntekijät, nuoret ja hänelle annetaan perehdytyskansio, johon voi perehtyä kotona rauhassa. Tähän mennessä on tapahtunut siis jo alku- ja yleisperehdytys. Perehdytys työtehtäviin eli työhönopastus tapahtuu työvuorossa toisen työntekijän kanssa. Uuden työntekijän tulisi olla aina työvuorossa vanhemman työntekijän kanssa niin kauan, että hän on selvillä työpaikan käytänteistä. Paneuduttuaan perehdytyskansioon uudella työntekijällä pitäisi olla työtehtäviensä pääpiirteet selvillä. Perehdytys on kuitenkin molempiin suuntiin tapahtuvaa vuorovaikutusta. Aktiivinen työntekijä, joka havainnoi toisia työntekijöitä ja kyselee paljon, ymmärtää luultavasti nopeammin työnsä sisällöt, kuin sellainen, joka odottaa valmista.

4.3 Perehdyttäjän rooli

Koen että työnantajat kohtaavat haasteen aina uuden rekrytoinnin alkaessa. Useista hakijoista heidän on valittava paras henkilö avoimena olevaan paikkaan, ja sitten vielä perehdytettävä uusi työntekijä työhönsä niin, että työn laatu ja tuottavuus eivät kärsi ja niin asiakkaat, työnantaja kuin työntekijäkin ovat tyytyväisiä.

Kun, uusi työntekijä on päässyt rekrytointiprosessista eteenpäin, ja hänet on valittu virkaan, on seuraava askel perehdyttämisessä työpaikkaan saapuminen. Se, miten uusi työntekijä otetaan vastaan, antaa hänelle heti ensivaikutelman organisaatiosta.

Vastaanotosta hän saa myös kuvan siitä, kuinka odotettu hän on työpaikalle. Vastaanottaja onkin yksi perehdyttäjän tärkeistä rooleista. Perehdyttäjän tulee olla ensimmäisenä päivänä uutta työntekijää vastassa. Ensimmäiset tunnit työpaikalla jäävät helposti työntekijän mieleen varsinkin, jos ne ovat olleet epämiellyttäviä. (Kupias & Peltola, 96.)

Hyvässä perehdyttämisessä koko työpaikka on mukana perehdytyksessä. Jokaisen työntekijän tulisi tuntea vastuunsa uuden henkilön perehdyttämisestä. Kun jokaisella vanhalla työntekijällä on osansa perehdyttämisessä, tulee uusi työntekijä myös ryhmäytettyä organisaation työyhteisöön. (Kupias & Peltola 2009, 81.) Näin uusi työntekijä tuntee itsensä tervetulleeksi uuteen työpaikkaansa. Hyvä ryhmähenki työyhteisössä on tärkeää työssä viihtymisen kannalta. Työssä viihtyminen liittyy myös työterveyteen, se auttaa jaksamaan työssä, vaikka työ olisi välillä raskastakin.

Vaikka ihanne olisikin, että koko työyhteisö perehdyttäisi uuden työntekijän, on kuitenkin yleistä, että työpaikalla on yksi nimetty perehdyttäjä, joka työnsä ohessa perehdyttää uudet työntekijät. Koska vastuu perehdyttämisestä on aina esimiehellä, työskentelevät perehdyttäjä ja esimies usein tiiviisti yhdessä. (Kupias & Peltola 2009, 82.) Näen tässä yhden perehdyttäjän taktiikassa kuitenkin vaarana sen, että juuri edellisessä kappaleessa mainittu työyhteisöön tutustuminen jää vähemmälle tai ainakin siirtyy tulevaisuuteen. Tällöin voi mennä kauemmin, että uusi työntekijä kokee työpaikan omakseen. Olen havainnut, että jos työntekijä ei koe olevansa tervetullut työpaikalle, hänen työpanoksensa voi laskea. Perehdyttämisen kehittäminen ja toteuttaminen vaatii monenlaista erityisosaamista, lisäksi se vaatii perehdyttäjältä myös paljon aikaa, jotta se olisi hyvää ja laadukasta (Kupias & Peltola 2009, 83).

4.4 Perehdyttämisen tavoitteet ja haasteet

Perehdyttämisen tavoitteena on luoda uudelle työntekijälle perusta työn tekemiselle ja yhteistyölle työyhteisössä. Hyvin hoidettuna perehdytys kattaa sekä työn taito- ja laatuvaatimukset että työntekijän turvallisuuden ja hyvinvointiin liittyvät asiat ja omatoimisuuden kannustamisen. (Penttinen 2006, 2.) Eräsalon (2008, 62) mukaan perehdyttämisen tavoite on ennen kaikkea luoda työntekijälle myönteinen

asennoituminen yritystä ja sen päämäärää kohtaan. Eräsalon mielestä työntekijän tulee tuntea yritys omakseen, jotta sitoutuminen olisi riittävää. Matti Koirasen ja Tuija Pohjansaaren mukaan tätä kutsutaan sisäiseksi yrittäjäydeksi (Koiranen & Pohjansaari, 8).

Hyvin suoritettujen perehdyttämisen yksi keskeisimpiä tavoitteita on saada uusi työntekijä tuntemaan itsensä osaksi työyhteisöä ja löytämään oma roolinsa työyhteisössä. Perehdyttäminen poistaa työntekijän jännityksen ja helpottaa uuden työntekijän ja työyhteisön välistä kanssakäymistä. Samalla syntyvät luontevat suhteet työkavereihin, esimieheen sekä luottamushenkilöihin. (Juuti & Vuorela 2002, 49; Eräsalo 2009, 61.) Hyvä perehdyttäminen on myös tuloksellista, kannattavaa ja se edistää työn hallintaa. Perehdyttäminen edistää työhyvinvointia kokonaisuudessaan, ja sen avulla saadaan koko työntekijän kapasiteetti paremmin hyödynnettyä. Hyvin perehdytetty työntekijä tekee vähemmän virheitä, ja näin työ on turvallisempaan niin perehdytetylle kuin muillekin työntekijöille. (Kupias & Peltola 2009, 17.) Perehdyttämisen jälkeen työntekijän pitäisi tietää, mikä työpaikalla on hyväksyttävää ja mikä ei sekä millaista toimintaa työpaikalla tavoitellaan.

Parhaimmillaan perehdytys auttaa työntekijää löytämään ja hyödyntämään hänellä jo olemassa olevaa osaamista. Perehdyttämisen totaalinen laiminlyönti on todellinen ongelma sekä uuden työntekijän että yrityksen kannalta. Mikäli esimiehellä ei ole aikaa huolehtia kunnan perehdytyksestä töiden suhteen, on uudelta työntekijältä mahdotonta vaatia kunnan työtuloksia. (Juuti & Vuorela 2002, 50; Kupias & Peltola 2009, 2.)

On tärkeää työpaikan toiminnan jatkuvuuden ja laadun tasaisuuden kannalta, että työpaikan yhteiset käytännöt säilyisivät ennallaan uudesta työntekijästä huolimatta. Laadukas perehdyttäminen auttaa uutta työntekijää saavuttamaan täyden työkykynsä mahdollisimman pian uudessa toimintaympäristössä. Perehdyttämisen jälkeen perehtyjän pitäisi pystyä toimimaan itsenäisesti työssään (Kjelin & Kuusisto 2003, 15; Kupias & Peltola 2009, 139.)

Perehdyttäminen ei ole aina kuitenkaan helppoa. Perehdyttäjä voi kohdata tehtävässään

erilaisia haasteita. Yhtenä haasteena voidaan mainita ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden perehdyttäminen. Taustastaan riippuen hänellä voi olla täysin erilainen käsitys työnteosta kuin meillä suomalaisilla. Vaikka tällainen tilanne on varmasti haasteellinen, niin erilaisuuden kohtaaminen opettaa niin esimiehiä kuin koko yhteisöäkin (Kupias & Peltola 2009, 15).

Myös perehdyttämisen jättäminen yhden henkilön harteille tai kiire työpaikalla ovat mielestäni suuria haasteita perehdytyksessä. Tärkeää olisi, että koko työyhteisö kokisi perehdyttämisen omaksi asiakseen. Mitä useampi työntekijä on kiinnostunut uudesta työntekijästä ja hänen perehdytyksestään, sitä paremmin uskon uuden työntekijän ryhmäytyvän työyhteisöön ja tätä kautta myös sitoutuvan työhönsä. Mutta myös tässä on huonot puolensa. Kun usea ihminen perehdyttää uutta työntekijää, saattaa jokin asia tulla kerrotuksi useaan kertaan. Toisaalta taas jokin toinen asia voi jäädä kokonaan mainitsematta sen vuoksi, että sen oletetaan tulleen jo mainituksi toisen työntekijän taholta.

Myös vanhojen työntekijöiden ennakkoluulot voivat vaikeuttaa perehdytystä. Jos uusi työntekijä koetaan uhaksi, eivät vanhat työntekijät välttämättä motivoitu tekemään perehdytystä kunnolla. Esimerkiksi sijaisten tai tuntityöntekijöiden perehdytyksessä tämä voi näkyä selvemmin.

Eri oppimistyyliä ovat varmasti haaste perehdytyksessä. Yksi oppii asiat parhaiten itse tekemällä ja kokeilemalla, toiselle on helpompaa katsoa ja kuunnella mitä toinen tekee, kolmannen mielestä on helpointa päästä asiaan sisälle lukemisen kautta. Tämäkin on yksi syy, miksi koen perehdytyskansion tärkeäksi työpaikoille. Perehdytyskansio auttaa laajentamaan tapoja työnteon oppimiselle ja rutiinien muistamiselle.

Monesti taloudellisista syistä johtuen ei välttämättä pystytä järjestämään ylimääräistä työntekijää, joka keskittyisi vain uuden työntekijän perehdyttämiseen. Tämä voi aiheuttaa sen, että perehdytys jää puutteelliseksi. Uskon kuitenkin, että perehdyttämisen laiminlyönti tai huono perehdytys on yritykselle niin taloudellisesti kuin maineenkin kannalta loppujen lopuksi suurempi riski.

4.5 Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö

Perehdyttämistä käsitellään seuraavissa laeissa: työsopimuslaki, työturvallisuuslaki ja laki yhteistoiminnasta yrityksissä. Käyn lyhyesti läpi seuraavissa kappaleissa lakien keskeisimmät asiat perehdytyksen kannalta.

Työsopimuslaissa (55/2001 2:1 §) sanotaan, että työnantajan velvollisuutena on edistää työntekijöiden keskinäisiä suhteita sekä omaa suhdettaan työntekijöihin. Hänen velvollisuutenaan on huolehtia siitäkin, että työntekijä voi suoriutua työtehtävistään myös työtehtävien muuttuessa tai työmenetelmien kehittyessä. (Työsopimuslaki 55/2001 2:1§.)

Työturvallisuuslaissa säädetään, että työnantajan on annettava työntekijälle tarpeelliset tiedot hänen työpaikastaan ja työtehtävistään, jotta työtä voidaan tehdä turvallisesti. Lain 14:nnessä § säädetään perehdyttämisestä ja työhön opastuksesta. Työntekijä tulee perehdyttää työhönsä asiamukaisesti ja tarvittaessa on annettava täydentävää opastusta vanhallekin työntekijälle. (Työturvallisuuslaki 14 §.)

Työntekijän ja -antajan välisen tärkeän viestinnän edistämisestä säättää laki yhteistoiminnasta yrityksessä. Avoin tiedottaminen vähentää epävarmuutta ja vahvistaa työyhteisön vastuuta ja yhteenkuuluvuutta. (Kupias & Peltola 2009, 26.) Perehdyttämiselle on annettu työlainsäädännössä paljon arvoa. Huonosti hoidettu perehdyttäminen voi heikentää tulosta sekä työpaikan turvallisuutta. (Kupias & Peltola 2009, 27.)

5 PEREHDYTYSKANSION KOKOAMINEN

Aluksi olin tekemässä opinnäytetyötä parityönä. Työ ei kuitenkaan tuntunut etenevän, joten päädyin vaihtamaan aihetta ja tekemään opinnäytetyöni yksin. Uuden aiheen löytäminen oli helppoa. Olimme silloisessa työpaikassani jo aikaisemmin puhuneet johtajan ja muiden työntekijöiden kanssa siitä, että sieltä puuttuu perehdytyskansio. Itsekin sellaista kaipailin, kun aloitin työt lokakuussa 2013. Halusin myös, että opinnäytetyöni aihe olisi mahdollisimman käytännönläheinen ja oikeasti hyödyllinen. Päädyin siis tekemään toiminnallisen opinnäytetyön, jonka konkreettisena tuotoksena oli perehdytyskansio Nuorisokoti Aurora B:hen.

Tarkoitukseni oli siis luoda Nuorisokoti Aurora B:lle perehdytystä edistävää materiaalia, johon uusi työntekijä voisi tutustua rauhassa aloittaessaan työt. Halusin tehdä perehdytyskansioista selkeän. Tavoitteeni oli, että kansioista löytäisi nopeasti vastaukset yleisimpiin ja tärkeimpiin kysymyksiin, joita työpaikassa voisi tulla vastaan, ja että sen avulla uusikin työntekijä kykenisi mahdollisimman nopeasti toimimaan työvuorossa yksin. Halusin, että kansio on yksinkertainen käyttää, ja ettei se olisi liian raskasta luettavaa. Kansion ilmettä keventämään lisäsin tekstin joukkoon muutamia kuvia. Mielestäni oli myös tärkeää, että yritys on esitelty kansiossa hyvin, jotta toiminnan ideologia ja työn tarkoitus olisivat myös selviä uusille työntekijöille.

Perehdytyskansion kokoamisen aloitin kirjaamalla ylös Aurora B:n viikko- ja päiväohjelmat. Sitten mietin, mitkä asiat olivat jääneet minulle kertomatta omassa perehdytyksessäni ja mikä on muuttunut perehdytykseni jälkeen. Lisäksi pohdin, mitä asioita itse koin tärkeiksi tietää ohjaajan työstä Aurora B:ssä. Seuraavaksi aloin muotoilla perehdytyskansion ensimmäistä vedosta. Käytin materiaalina Aurora B:n omavalvontasuunnitelmaa sekä omia kokemuksiani.

Kun perehdytyskansio alkoi olla sisällöllisesti valmis, lähetin sen Aurora B:n vastaavalle ohjaajalle. Hän kehotti palautteessaan vielä lisäämään kansioon muutamia asioita. Lisäyksen jälkeen muokkasinkin perehdytyskansion ulkonäköä ja pyrin tekemään

siitä mahdollisimman selkeän ja nopeakäyttöisen. Tätä tavoittelin muun muassa hyvällä sisällysluettelolla ja lyhyillä kappaleilla, joita on useita. Perehdytyskansiossa on monta kappaletta, mikä äkkiseltään voi vaikuttaa sekavalta. Jos kuitenkin tarvitsee jotain tietoa nopeasti, se löytyy sisällysluettelosta helposti sen vuoksi, että jokainen tärkeä asia on otsikoitu omaksi kappaleekseen. Perehdytyskansioni sisällysluettelo löytyy liitteenä opinnäytetyöni lopussa.

Kun sain kansion muutokset tehtyä, lähetin sen jälleen vastaavalle ohjaajalle arvioitavaksi. Kysyin myös hänen mielipidettään kansion käytännöllisyydestä ja siitä, että oliko se hänen mielestään saavuttanut sille asettamani tavoitteet. Vastaava ohjaaja oli tyytyväinen perehdytyskansioon ja kertoi laittavansa sen vielä nuorisokodin johtajalle arvioitavaksi. Lupasin lähettää heille sähköisen version perehdytyskansioista, joten he voivat tarvittaessa helposti tehdä muutoksia kansioon ja tulostaa siitä uusia versioita.

6 OPINNÄYTETYÖPROSESSI JA POHDINTA

Tutkimuksen teossa on usein tyypillisiä toisiaan seuraavia vaiheita. Yksi niistä on esimerkiksi aihepiirin valinta ennen aineiston keruuta. (Hirsjärvi & co. 1997, 15). Valitsin aiheekseni perehdytyskansion tekemisen, koska halusin, että voin linkittää työni jotenkin työelämään. Koin myös, että voin käyttää perehdytyskansion tekemisessä hyödyksi jo opinnoissani ja työelämässä oppimiani asioita. Mielestäni opin tätä työtä tehdessäni paljon uutta, ja työn tuloksena saan aikaiseksi toimivan perehdytyskansion entiselle työpaikalleni. Perehdytyskansion tekemistä helpotti se, että minulla oli jo ennestään kokemusta työskentelystä eri nuorisokodeissa ja nuorisokoti Aurora B:ssä. Omasta perehdytyksestäniäkään Aurora B:ssä ei ole kovin pitkä aika. Tavoitteeni opinnäytetyössäni oli, että produkti on selkeä ja helppokäyttöinen sekä tietysti tarpeeksi kattava, jotta siitä on käytännön hyötyä.

Aloitin opinnäytetyöprojektini perehdytyskansion tekemisestä. Se tuntui helpoimmalta tavalta saada työ käynnistettyä. Kun olin saanut ensimmäisen version perehdytyskansioista valmiiksi, aloin tehdä teoriaosuutta. Jälkeenpäin huomasin, että olisi ollut järkevämpää tehdä teoria osuus ensin, sillä sain siitä hyödyllistä tietoa käytännöistä ja laista perehdytykseen liittyen. Jouduinkin muokkaamaan tekemääni kansiota hieman.

Teoriaosuuteen tein ensin minulle tutuimmat asiat eli Aurora B:n esittelykappaleen sekä lastensuojeluosuuden. Suunnittelin tekeväni seuraavaksi perehdytysosion. Olin vielä tässä vaiheessa varma että teoriaosuuden tekeminen on helppo ja nopeaa. Luin myös internetistä paljon muita opinnäytetöitä, joista sain inspiraatiota ja ideoita. Lähteiden löytäminen teoriaosuuden perehdytyslukuun oli työlästä. Sain lähteiden perässä kirjaimellisesti matkustaa toiselle puolen Suomea.

Kun olin saanut teoriaosuuden ensimmäisen version omasta mielestäni valmiiksi, lähetin sen arvioitavaksi Minulle oli kuitenkin käynyt niin kuin monessa tutkimusta

käsittelevässä kirjassa varoitetaan. Olin sokeutunut omalle tekstilleni. Olin tehnyt opinnäytetyötä tiiviisti kaksi viikkoa, ja uskoin visioni olevan tarpeeksi hyvä ja tuotokseni vastaavan sitä. Kun sain palautetta, että työtäni täytyy muokata enkä kerkeäisi saada sitä kevääksi valmiiksi, intoni työn tekemiseen laantui. Kesällä keskityin vain muokkaamaan itse produktia parempaan muotoon. Tämän jälkeen minulla oli suuria vaikeuksia saada työnteosta kiinni jälleen.

Kesän jälkeen alkusyksystä sainkin uutta motivaatiota opinnäytetyön tekemiseen. Tauon jälkeen, kun luin tekstiäni ja opettajien palautteita uudelleen, ymmärsin paremmin mitä nämä olivat tarkoittaneet. Aloitin työni muokkaamisen uudella innolla. Luin tutkimuksen tekoa käsittelevää kirjallisuutta paljon enemmän kuin aikaisemmin, ja sain siitä erittäin hyviä ideoita opinnäytetyöni kehittämiseksi.

Tekisin monta asiaa toisin, jos aloittaisin opinnäytetyön tekemisen alusta. Ensimmäiseksi tekisin tarkemmat aikataulut työn etenemistä ajatellen, ja myös pysyisin niissä. Lukisin myös kirjat Tutki ja Kirjoita sekä Toiminnallinen opinnäytetyö ennen, kuin kirjoittaisin sanaakaan, ja sitten pitäisin niitä koko prosessin ajan käsillä. Myös kaikenlaisen muun alaan liittyvän kirjallisuuden lukemisesta huomasin olevan paljon apua. Vaikka kirjoista ei aina suoranaisesti lähteitä opinnäytetyöhöni tullut, sain niistä yleensä uusia ideoita eri näkökulmiin. Välillä kuitenkin koin vaikeudeksi löytää teoriapohjaa omille kokemuksilleni, joka saattaa heikentää hieman työn luotettavuutta.

Koen, että tein sellaisen opinnäytetyön, jonka tekemisestä oli minulle hyötyä. Sen lisäksi, että entinen työpaikkani sai kauan kaivatun perehdytyskansion, sain itse kerrata ohjaajan työhön liittyviä lakeja, ja opin paljon uutta perehdyttämisestä. Uskon, että tulen käyttämään tässä prosessissa oppimiani asioita konkreettisesti työelämässä. Koska joka kerta, kun työpaikkaan tulee uusi työntekijä, on koko työyhteisö vastuussa hänen perehdyttämisestään. Voin myös tarvittaessa kehittää uudelle työpaikalleni perehdytyskansion tämän opinnäytetyön avulla.

Tietoa siitä, kuinka käytännöllinen tai hyödyllinen perehdytyskansioni käytännössä on, saadaan vasta, kun sitä ensimmäisen kerran käytetään työpaikalla. Sain Nuorisokoti

Aurora B:n vastaavalta ohjaajalta hyvää palautetta perehdytyskansion sisällöstä ja ulkomuodosta. Olisi mielestäni mielenkiintoista tutkia eri alan työntekijän näkökulmasta kuinka hyödyllisenä perehdytyskansiota yleensä työpaikoilla pidetään, ja mitä eri asioita työntekijät toivovat sieltä löytyvän. Olisi myös mielenkiintoista haastatella Nuorisokoti Aurora B:n työntekijöitä esimerkiksi vuoden päästä ja selvittää, onko perehdyttämismateriaali koettu käytännölliseksi. Olenkin pyytänyt heitä kertomaan minulle miten perehdytyskansio on toiminut käytännössä.

Miksi sitten tein perehdytysoppaan kansion muodossa? Toiminnallisen opinnäytetyön toteutustapana voi olla kohderyhmästä riippuen esimerkiksi kirja, kansio, kotisivut tai johonkin tilaan järjestetty näyttely tai tapahtuma tai muu sellainen (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9). Suurin osa perehdytysmateriaalista, johon tutustuin, oli kansiomuodossa. Mielestäni ne olivat selkeitä. Jaoin aihealueita kappaleittain omiin kokonaisuuksiin, jotta tarvittava tieto löytyisi mahdollisimman helposti. Kansiota on helppo päivittää, mikä on myös tärkeää, koska käytänteet yksikössä voivat muuttua. Lähetän luonnollisesti Aurora B:lle myös perehdytyskansion sähköisessä muodossa sähköpostiin. Näin sitä voidaan tarpeen tullessa helposti muokata, jos se tarvitsee muutosta.

Opinnäytetyöni teoriaosuutta tehdessäni, minun täytyi miettiä mitä tietoja pystyn kertomaan Nuorisokoti Aurora B:stä. Oli tärkeää pitää huoli siitä, etten riko salassapitovelvollisuuttani missään muodossa. Varsinkin yksikköä esitellessä jouduin miettimään, mitä asioita on turvallista kertoa. Tämän vuoksi lähinnä turvauduin yksikön internetsivuihin sekä omavalvontasuunnitelmaan, joissa ei ole salassapidettäviä tietoja.

Uskon että opinnäytetyöni on yritykselle suuri apu perehdytyksessä tulevaisuudessa. Opinnäytetyöni on tehty tiettyyn tarpeeseen, ja mielestäni saavutin sille asettamani tavoitteet. Kokemukseni ja Aurora B:stä saamani palautteen perusteella uskon, että perehdytyskansiolle on käyttöä tulevien työntekijöiden perehdytyksessä.

LÄHTEET

- Eräsalo, Ulla 2008. Käytännön henkilöstöjohtaminen majoitus- ja ravintola-alalla. Vantaa: Hansaprint.
- Frisk, Tarja 2003. Ohjaaminen työssä. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Giddens, Anthony 1991. Modernity and Self-Identity. Cambridge: Polity Press.
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 1997. Tutki ja kirjoita. Keuruu: Otava Oy.
- Juuti, P. & Vuorela, A 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: Gummerus Oy.
- Kjelin, Eija & Kuusisti, Pia-Christina 2003. Tulokkaasta tuloksen tekijäksi. Helsinki: Talentum.
- Koiranen, Matti & Pohjansaari, Tuija 1994. Sisäinen yrittäjäyys. Innovatiivisuuden, laadun ja tuottavuuden perusta. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Kupias, Päivi & Peltola, Raija 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia.
- Kyrönseppä, Ulla & Rautiainen, Juha-Matti 1993. Lapsi laitoksessa. Porvoo: WSOY.
- Laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta 8.4.1983/361
- Lastensuojelulaki 13.4.2007/417.
- Nuorisokoti Aurora B. Luettu 17.5.2014. <<http://www.aurorab.fi/fi/etusivu>>.
- Omavalvontasuunitelma Nuorisokoti Aurora B. Luettu 17.5.2014
- Sosiaalipedagoginen hevostoiminta. Luettu 18.5.2014. <<http://www.hevostoiminta.net/>>.
- Työsopimuslaki 26.1.2001/55.
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.
- Penttinen, Aulikki 2006. Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakoivaa työsuojelua. Helsinki: Työturvallisuuskeskus
- Vilka, Hanna & Airaksinen, Tiina 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus Oy.

LIITTEET

- Liite 1 Perehdytyskansion kansilehti
- Liite 2 Perehdytyskansion sisällysluettelo

Perehdytyskansio



Nuorisokoti Aurora B

Tehnyt: Loviisa Mällinen

SISÄLLYS:

JOHDANTO.....	3
1 AURORA B:N ESITTELY.....	4
2 NUORISOKOTI AURORA B:N PERUSAJATUS.....	5
3 TYÖTÄ OHJAAVAT LAIT.....	6
4 AURORA B:N ARKI JA OHJAAJIEN TEHTÄVÄT.....	7
4.1 Aurora B:n viikko-ohjelma.....	9
4.2 Miitti.....	10
4.3 Nuorten yhteydenpito, posti, puhelimet ja tietokoneen käyttö.....	10
4.4 Ruokailu	11
4.5 Turvallisuus, lääkkeet, terveydenhoito ja tapaturmat.....	12
4.6 Nuorten kuljetukset ja auton käyttö.....	12
4.7 Rahan käyttö, kuitit ja laskutus.....	13
4.8 Ohjaajien yhteydenpito vanhempiin ja nuorten kotilomat.....	13
4.9 Nuorten koulunkäynti, läksyt ja kokeet.....	14
4.10 Talon lämmitys.....	14
4.11 Hevosten hoito.....	15
4.12 Nuorten raha-asiat.....	15
4.13 Siivous ja pyykinpesu.....	16
4.14 "Mummola"	16
5 TYÖVUOROT.....	17
6 OHJAAJAN PÄIVÄJÄRJESTYS.....	18