

Lastensuojelun perhetyön perehdytysopas

Riihenaika Oy

LAHDEN
AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali- ja terveysala
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomi AMK
Sosiaalipedagoginen lapsi- ja
nuorisotyö
Opinnäytetyö
Kevät 2016
Marko Lahti
Lisa Wennström(HAMK)

Lahden ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma

LAHTI, MARKO;
WENNSTRÖM, LISA (HAMK);

Lastensuojelun perehdytysopas
Riihenaika Oy

Sosionomi(AMK), Sosiaalipedagogisen lapsi-ja nuorisotyön
suuntautumisvaihtoehto

Opinnäytetyö, 36 sivua, 22 Liitesivua

Kevät 2016

TIIVISTELMÄ

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa toimiva, ajanmukainen ja selkeä perehdytysopas Riihenaika Oy:n työntekijöiden käyttöön. Perehdytysoppaan tarkoitus on antaa erityisesti uusille työntekijöille käsitys työn sisällöstä, perhetyön prosessin kulusta ja työtä määrittävistä keskeisistä laeista.

Opinnäytetyön tarkoituksena on selkiyttää työntekijöiden käsitystä lastensuojelun perhetyön sisältämistä eri vaiheista sekä heille kuuluvista tehtävistä. Tavoitteena on myös lastensuojelun perhetyön laadun kehittäminen yhdessä toimeksiantajan kanssa sekä helpottaa uusien työntekijöiden vastaanottamista organisaatiossa.

Opinnäytetyön tekemisen myötä halusimme lisätä henkilökohtaisia valmiuksiamme ja tietouttamme lastensuojelutyön saralla.

Tavoitteenamme oli myös kehittää omia työelämätaitojamme.

Opinnäytetyö sisältää kaksi osuutta, teoriaosuuden ja varsinaisen perehdytysoppaan. Teoriaosuudessa käsitelimme perehdytystä ja lastensuojelun perhetyön prosessia. Perehdytysopas laadittiin yhteistyössä toimeksiantajan kanssa, sekä huomioiden työntekijöiden mielipiteet ja kehittämisideat.

Asiasanat: perehdytys, lastensuojelu, perhetyö

Lahti University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services

LAHTI, MARKO; Orientation Guide for New Employees
WENNSTRÖM, LISA (HAMK); Riihenaika Ltd.

Bachelor's Thesis in Social pedagogy for Work with Children and Young
People

36 pages, 22 pages of appendices

Spring 2016

ABSTRACT

The purpose of this functional thesis was to produce an orientation guide for Riihenaika Ltd. and especially for new employees. It was meant to be clear and easy to use. By using this orientation guide new employees will have better understanding about the content of the work, the process of family work and laws that are most important considering new employees orientation.

The purpose of this thesis was to clarify the employees' perception of the content of child welfare family work in different stages and their duties. The aim was also to develop the quality of child welfare family work together with Riihenaika Ltd. and to facilitate the reception of new employees in the organization.

With this thesis, we wanted to increase our personal capacity and knowledge in the field of child welfare work. Our goal was also to develop our own skills at work.

The thesis includes two sections, the theoretical part and the actual orientation guide. In the theoretical part we dealt mostly with the orientation and child welfare family process. Orientation was developed in collaboration with representatives of working life, as well as taking into account the opinions and ideas for development from the people who work in the organization.

Key words: work orientation, child welfare, family work

SISÄLLYS

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | JOHDANTO | 1 |
| 2 | TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ | 2 |
| 3 | PERHETYÖ | 3 |
| 3.1 | Perhetyö lastensuojelun avohuollon tukitoimena | 5 |
| 3.2 | Perhetyön prosessi | 7 |
| 3.3 | Perhetyön vaikuttavuus ja sen arviointi | 8 |
| 4 | RIIHENAIKA OY | 10 |
| 4.1 | Riihenajan perhetyön arvot | 10 |
| 5 | PERHETYÖN PROSESSI RIIHENAIKA OY:SSÄ | 11 |
| 5.1 | Asiakasprosessi | 12 |
| 5.2 | Käynnistämismvaihe | 12 |
| 5.3 | Aloitusneuvottelu | 13 |
| 5.4 | Kartoitus ja tutustuminen | 13 |
| 5.5 | Intensiivisen työskentelyn vaihe | 14 |
| 5.6 | Väliarviointi | 14 |
| 5.7 | Päätymismvaihe | 15 |
| 5.8 | Loppuarviointi | 15 |
| 6 | UUDEN TYÖNTEKIJÄN PEREHDYTYK | 16 |
| 6.1 | Perehdyttäminen ja työnopastus | 17 |
| 6.2 | Perehdyttämisen merkitys | 18 |
| 6.3 | Perehdyttämisen tavoitteet | 19 |
| 6.4 | Perehdyttämissuunnitelma | 19 |
| 6.5 | Erilaisia perehdyttämisen malleja | 20 |
| 6.5.1 | Laatuperehdyttäminen | 20 |
| 6.5.2 | Vierihoidtoperehdyttäminen | 21 |
| 6.5.3 | Malliperehdyttäminen | 21 |
| 6.5.4 | Perehdytysmentorointi | 21 |
| 6.6 | Perehdyttämistä koskeva lainsäädäntö | 22 |
| 6.6.1 | Työturvallisuuslaki | 22 |
| 6.6.2 | Työsopimuslaki | 23 |
| 6.6.3 | Yhteistoimintalaki | 23 |
| 7 | OPINNÄYTETYÖN PROSESSI | 25 |

| | | |
|-----|---|----|
| 7.1 | Perehdytysoppaan suunnittelu, toteutus ja arviointi | 26 |
| 8 | POHDINTA | 29 |
| 8.1 | Eettisyys ja luotettavuus | 30 |
| 8.2 | Jatko ja kehittäminen | 31 |
| | LÄHTEET | 32 |
| | LIITTEET | 37 |

1 JOHDANTO

Työyhteisö muodostuu siihen kuuluvista yksilöistä ja on enemmän kuin näiden summa. Kunkin yksilön omat tahtotilat ja asenteet vaikuttavat siihen, kuinka yhteistyö saadaan sujumaan ja kuinka kukin yksilö sitoutuu yhteisön tarpeisiin. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 12.)

Perehdyttämisen merkitys uuden työntekijän organisaatioon sitoutumisen ja sitouttamisen kannalta on merkittävä. Työntekijän sitoutuminen vaikuttaa työsuoritukseen ja osallistumiseen työyhteisössä. Sitoutunut työntekijä uskoo organisaation tavoitteisiin ja arvoihin. (Surakka 2009, 63.)

Aiheena perehdytys ja työnopastus ovat meistä mielenkiintoisia tarkastelun kohteita ja omaamamme työkokemuksen perusteella näemme selkeän tarpeen ja tärkeän merkityksen sille, että uusi työyhteisön jäsen saa riittävän ja asianmukaisen perehdytyksen tehtävänsä.

Opinnäytetyön toimeksiantajana on Riihenaika Oy. Yritys tuottaa sosiaalialan palveluita kunnille. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on luoda helppokäyttöinen ja muokattavissa oleva perehdytysopas Riihenaika Oy:n lastensuojelun perhetyön uusille työntekijöille. Perehdytysoppaan avulla myös perehdytyksen antava henkilö saa käyttöönsä jäsennellyn työkalun perehdyttämisen tueksi.

Aloite perehdytysoppaan tuottamisesta tuli Riihenaika Oy:ltä. Yrityksen toiminta kasvaa tasaisesti, joten uusia työntekijöitä rekrytoidaan melko usein. Käytössä ei ole toistaiseksi ollut yhtenäistettyä perehdytyksen mallia ja sellainen haluttiin ottaa lastensuojelun perhetyössä käyttöön.

2 TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ

Vilkan (2006, 76) mukaan toiminnallisen opinnäytetyön tavoite on ammatillisten taitojen, sivistyksen ja tiedon lisääminen ja kehittäminen. Opiskelijat kehittävät jotakin toiminnallista osa-aluetta tai tuottavat jonkin fyysisen tuotoksen. Toiminnallisessa opinnäytetyössä opiskelijoiden tulisi käyttää tutkimuksellista asennetta ja tarvittaessa erilaisia tutkimusmenetelmiä.

Vilka ja Airaksinen (2003, 9) kuvaavat, että toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on käytännön toiminnan ohjeistaminen, opastaminen sekä toiminnan järjestäminen ja järjeistäminen työelämässä. Se voi olla esimerkiksi produkti, kuten ympäristöohjelma, turvallisuusohjeistus tai perehdytysopas. Ammattikorkeakoulun toiminnallisessa opinnäytetyössä tulisi yhdistyä käytännön toteutus yhdistettynä raportointiin.

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa toimiva, ajanmukainen ja selkeä perehdytysopas Riihenaika Oy:n työntekijöiden käyttöön. Perehdytysoppaan avulla on tarkoitus antaa erityisesti uusille työntekijöille käsitys työn sisällöstä, perhetyön prosessin kulusta ja työtä määrittävistä keskeisistä laeista.

Opinnäytetyön produktina syntyvän perehdytysoppaan myötä on helpompaa selkiyttää työntekijöiden käsitystä lastensuojelun perhetyön sisältämistä eri vaiheista sekä heille kuuluvista tehtävistä. Tarkoituksena on myös lastensuojelun perhetyön laadun kehittäminen yhdessä toimeksiantajan kanssa sekä helpottaa uusien työntekijöiden vastaanottamista organisaatiossa.

3 PERHETYÖ

Vuori & Nätkin (2007, 7) määrittelevät perhetyön ammatilliseksi toiminnaksi, jonka kohteena ovat perheen jäsenet. Järvisen ym. (2007, 17) mukaan perhetyöhön kuuluvat ohjaus ja neuvonta, voimavara- ja ratkaisukeskeiset keskustelut, lastenhoitoapu, tukiverkoston vahvistaminen sekä palveluohjaus.

Useimmiten perhetyön motiivina on huoli perheestä ja erityisesti lapsista. Tavallisesti huoli rakentuu tiedolle perhettä uhkaavista ongelmista. Huolen käsitteessä on positiivinen viritys ja eri toimijoita koolle kutsuva. (Vuori & Nätkin 2007, 18.) Silloin kun ilmenee lapsen tai lapsen kehitykseen kohdistuva huoli, on arvioitava onko lastensuojelun tarvetta. Jos lastensuojeluun päädytään, on laadittava asiakassuunnitelma. (Myllärniemi 2007)

Perhetyön määrittelemiseksi on laadittu useita perusteltuja ja eri lähtökohdista tuotettuja kuvauksia. Perhetyötä voidaan tehdä monissa erilaisissa toimintaympäristöissä ja perhetyön ammattilaiset voivat olla eri koulutuksen omaavia sekä edustaa eri ammattiryhmiä- ja nimikkeitä. Rönkön & Rytkösen (2010, 27) mukaan voidaan katsoa, että perhetyö pohjautuu sosiaalivaltion välittämisen ja huolehtimisen periaatteisiin, joilla taataan kaikille yhteiskunnan jäsenille perustuki hyvinvointiin ja turvallisuuteen.

Armannon & Koistisen (2007, 369) näkemyksen mukaan perhetyön tekemisen mallit ovat moninaisia ja laajoja, eikä perhetyölle ole asetettu täsmällisiä työnkuvauksia tai tehtävnmäärityksiä. Perhetyötä on Suomessa jaoteltu ennaltaehkäisevään ja korjaavaan perhetyöhön, sekä kohderyhmän, toteuttamispaikan ja työntekijäryhmän mukaan. Perhetyön työkäytännöt ovat syntyneet ja muokkautuneet kaupungeissa ja kunnissa tarpeiden mukaisesti.

Hämäläisen ja Kankaan (2010, 22) määrittelevät, että perheen harjoittama sosialisatio saattaa olla yhteiskunnassa vallitsevien normien mukaan ei-toivottavaa. Tällöin perhe saattaa tarvita yhteiskunnan tukea. Perheen tulisi olla voimavara, joka auttaa ja tukee jäseniään.

Rönkön ja Rytkösen (2010, 27) mukaan perhetyö on monimerkityksellinen ja – säikeinen käsite. Heidän mukaansa perhetyön lähtökohtana voi olla lapsiperheiden neuvonta ja ohjaus, kotipalvelu tai puuttuminen lapsen kasvuolosuhteisiin.

Erilaisten perhetyömuotojen kehittymiselle voidaan nähdä ammatillisia, käytännöllisiä ja sisällöllisiä perusteluja. Ammatillinen perustelu liittyy lastensuojelutyön ongelmakohtiin. Virastoissa ja toimistoissa tapahtuvan työn on todettu sopivan huonosti perheiden tarpeisiin. (Hurtig 2003, 25.)

Perhetyötä voidaan tehdä monia eri toimintamuotoja ja menetelmiä käyttäen. Perhetyön kokonaisvaltainen ja yksiselitteinen määrittely on haastavaa. Perhetyö on monesti käytännön avun ja psykososiaalisen tuen yhdistelmä. Työn sisältö, tavoitteet, tekijät, organisointi ja toimintamuodot vaihtelevat monesti paikkakuntaakohtaisesti. (THL 2015)

Perhetyön sisällöt voivat vaihdella työskentelyprosessin eri vaiheissa. Aluksi tuki voi olla konkreettisempaa ja tilanteen kehittyessä se muuttuu ohjaavaan suuntaan. Sisällöt koostuvat tyypillisesti arjen hallinnan tukemisesta, parisuhteen ja vanhemmuuden tukemisesta, kasvatuksen ohjaamisesta, vuorovaikutustaitojen tukemisesta, sosiaalisen verkoston ylläpitämisestä ja vahvistamisesta. (Kupiainen & Holmberg 2011, 46.)

3.1 Perhetyö lastensuojelun avohuollon tukitoimena

Tehostettu lastensuojelun perhetyö on lastensuojelulain mukainen tukitoimi. Se on perheiden kodeissa tapahtuvaa työtä (Kivelä, Liukkonen & Niemi 2015, 269).

Puhuttaessa lastensuojelun perhetyöstä, tarkoitetaan yleensä perheen kotona tehtävää työskentelyä, joka voi olla esimerkiksi keskusteluapua ja tukemista arjen toiminnoissa. Tämän lisäksi vanhempia on mahdollista tukea kasvatuksellisissa asioissa. Perhetyö voi sisältää myös lasten hyvinvointia lisäävää toimintaa sekä vanhemmuuden arviointia. (THL 2015)

Lastensuojelun perhetyö on määritelmänä sellainen, jolla on omat itsenäiset tehtävänsä, työmuotonsa ja työntekijänsä. Työmuotona se keskittyy perheen kanssa työskentelyyn ja sille on asetettu tavoitteita ja suunnitelmia. Perhetyöllä on määriteltynä itsenäinen perustehtävä ja siihen on nimetty työntekijöitä jotka suorittaa tätä perustehtävää omilla työtavoillaan. Tällä määrittelyllä perhetyön rakenne on melko pysyvä ja työllä on oma paikkansa ja toimenkuvansa organisaatiossa. (Rönkkö & Rytönen 2010, 31.)

Lastensuojelun perhetyön asiakasperheet ohjautuvat työskentelyyn lastensuojelun sosiaalityöntekijän kautta. Lastensuojelun avohuollon tukitoimen perhetyö on tavoitteellista ja suunnitelmallista. Työskentely sovitaan määräajaksi ja sen kesto vaihtelee. (Myllärniemi 2007)

Lastensuojelun avohuollon tukitoimena tehtävä perhetyö perustuu asiakassuunnitelmaan, joka laaditaan yhdessä sosiaalityöntekijän, perheen sekä perhetyöntekijän kanssa. Työskentelyn kohteena ovat perheet tarvitsevat usein ohjausta, neuvontaa, intensiivistä tukea arkeen sekä pitkäaikaista kuntoutusta. (Myllärniemi 2007)

Asiakassuunnitelmassa ei pitäisi pelkästään luetella erilaisia annettavia tuen muotoja vaan siinä tulisi myös arvioida toimenpiteiden todennäköisiä vaikutuksia lapsen ja perheen hyvinvointiin ja elämäntilanteeseen. Tavoitteet ja niiden toteutumisen seuranta ovat myös oleellinen osa asiakassuunnitelmaa. (Laiho 2010, 180.)

Lapsen etu tuodaan näkyväksi lastensuojelun perhetyössä usein vanhemmuuden kautta. Perhetyön keskeisimmäksi tavoitteeksi muodostuu usein vanhemmuuden tukeminen sekä perheen itsenäinen selviytyminen. Näillä tavoitteilla pyritään ehkäisemään lapsen sijoitus kodin ulkopuolelle. Vanhemmuuden nähdään olevan aina jotakin suhteessa lapseen sekä lapsen tarpeisiin ja hyvinvointiin. Näin ollen perhetyön ideologia lapsen edun periaatteesta välittyy vanhemmuuden ja perheen kautta. (Myllärniemi 2007)

Vanhemmuuden tukemisen lisäksi perhetyön tavoitteeksi määritellään Myllärniemen (2007) mukaan useasti vuorovaikutuksen tukeminen. Vanhemmuus on aina vuorovaikutusta lapsen ja vanhemman välillä. Perhetyön toiminnan kohteena on usein lapsen ja vanhemman suhde, perhedynamiikka, arjen sujuminen sekä arjessa jaksaminen. Tavoitteellisen työskentelyn toteutustapoina voivat olla esimerkiksi konkreettinen apu arkiaskareissa, neuvonta ja ohjaus, erilaiset työmenetelmät, terapeutit keskustelut sekä havainnointi. Vanhemmuuden tukemisen tavoitteena on riittävän vahva vanhemmuus. (Myllärniemi 2007)

Myllärniemi (2007) kuvaa toimintatutkimuksessaan, että lastensuojelun perhetyön perheissä on usein riskitekijöitä, kuten vanhemman päihdeongelma tai masennusta. Myllärniemen mukaan perhetyön tarve korostuu, kun kysymyksessä on vanhemman ja lapsen vuorovaikutuksen sekä arjen sujuvuuteen liittyvä ongelmatilanne perheessä. Lastensuojelun perhetyöntekijät työskentelevät perheiden kotona, jolloin tarjoutuu mahdollisuus havainnoida perhettä ja työskennellä arjen moninaisissa ja autenttisissa vuorovaikutustilanteissa. (Myllärniemi 2007)

Lastensuojelun perhetyö on lapsiperheiden tukemista ja kuntouttamista vaikeissa elämäntilanteissa. Tällöin lapsella tai lapsilla on lastensuojeluasiakkuus. Työ tapahtuu lähinnä perheiden kotona ja se on suunnitelmallista sekä tavoitteellista. Perheen kanssa on yhdessä sovittu muutostavoitteet, joihin pyritään. (Vilén ym. 2010, 32.)

Lastensuojelullinen työorientaatio ja lähestymistapa ovat aina tarpeellisia silloin kun on kyse lapsiperheistä. Toimintaperiaatteena on lapsen etu. Tämä tarkoittaa sitä, että kokonaistilannetta arvioidaan lapsen kehityksellisten tarpeiden kautta ja perheen tilannetta tarkastellaan lapsen näkökulmasta. (Myllärniemi 2007)

3.2 Perhetyön prosessi

Lastensuojelun avohuollon tukitoimena järjestettävään perhetyöhön asiakkaat ohjautuvat pääsääntöisesti lastensuojelun sosiaalityön kautta. Yhdessä sosiaalityöntekijän, asiakasperheen sekä perhetyöntekijän kanssa arvioidaan perhetyön tarve sekä sen toteuttamismahdollisuudet. (Myllärniemi 2007)

Perhetyön edellytyksinä pidetään perheen suostumusta työskentelyyn sekä jonkinasteista yhteistyöhalua. Tämä on erona lastensuojelun sosiaalityön asiakkuuteen. Lastensuojelullisin perustein voidaan kuitenkin motivoida ja velvoittaa perhettä perhetyöhön, mutta ilman perheen suostumusta perhetyötä ei voida aloittaa. (Myllärniemi 2007)

Työntekijän tehtävä on ottaa huomioon prosessin etenemiseen vaikuttavat seikat, kuten lasten ikä, kehitysaste, persoonallisuus, perheen historia ja niiden edellyttämä vanhemmuus. Myös vanhempien työskentelykyky vaikuttaa prosessin etenemiseen. (Karppinen & Airikka 2002, 64.)

Myllärniemi (2007) kuvaa toimintakertomuksessaan, että perhetyö voidaan määritellä korjaavaksi tai kuntouttavaksi työksi. Myllärniemi perustelee määritelmänsä seuraavasti: ”Lastensuojelun perhetyö on aina interventio perheen yksityisyyteen, jolloin siinä voidaan nähdä korjaava elementti. Lisäksi perhetyö pitää usein sisällään pitkäjänteistä sosiaalisen kuntoutuksen työtä, jolloin siinä on myös kuntouttava elementti.” (Myllärniemi 2007)

Perhetyössä käsitellään asioita sekä koko perheen, että yksittäisten perheenjäsenten näkökulmasta. Työskentelytavat ja perhetyön sisällöt riippuvat perhetyön prosessin aikana esille nousevista asioista. Työntekijä voi keskittyä yhteen tai useampaan perheenjäseneseen tai tavata koko perhettä. Pyrkimyksenä tulisi olla asiakaslähtöinen työote. (Järvinen ym. 2007, 22.)

Myllärniemen (2007) mukaan lastensuojelun perhetyössä sosiaalityöntekijällä on päättävä ja koordinoiva rooli, sekä vastuu asiakasohjauksesta. Perhetyöntekijällä on vastuu asiakasprosessin arvioinnista yhdessä sosiaalityöntekijän kanssa. Perhetyö on alisteista lastensuojelun avohuollon asiakassuunnitelmalle, mutta perhetyön toteutukseen jää tapauskohtainen ja asiakaslähtöinen valinnan vapaus. Asiakassuunnitelman mukaisesti perhetyön tulee olla tavoitteellista ja suunnitelmallista. Perhetyön prosessin edetessä tavoitteiden toteutumista seurataan ja arvioidaan yhdessä asiakasperheen ja sosiaalityöntekijän kanssa. (Myllärniemi 2007)

3.3 Perhetyön vaikuttavuus ja sen arviointi

Sosiaalityön tavoitteena on muutos ihmisen, perheen, ryhmän tai yhteisön tilanteessa ja olosuhteissa. Muutoksen vaikuttavuutta on hyödyllistä arvioida tavoite- ja tarveperusteisesti tai vuorovaikutuksessa tapahtuvalla järkeilytyyllä. (Pohjola 2012, 25.)

Lastensuojelun perhetyössä on sisäänrakennettuna jonkinlaisen muutoksen tarve. Perhetyön ei kuitenkaan aina tule olla muutosorientoitunutta, vaan perheen tilanteen kannattelu voi olla perusteltua silloin, kun perheen tilanteen paheneminen voidaan kannattelulla ehkäistä. Perhetyötä voidaan kohdentaa myös lastensuojeluprosessin loppuvaiheeseen, jolloin perhetyö toimii esimerkiksi sijoituksen tai huostaanoton yhteydessä perhettä tukien. (Myllärniemi 2007)

Lastensuojelun perhetyössä yhdistyvät tuki ja kontrolli, jonka viranomaiset perheelle kohdistavat. Asetelma tekee työskentelystä haastavaa. Vanhempien suhtautuessa työskentelyyn vastentahtoisesti, vallitsee monesti luottamuspuola. Heidän on tällöin vaikea nähdä hyötyvänsä perhetyöstä, tämän takia työskentelyn tulisi olla mahdollisimman avointa. (Saarnio 2004, 248.)

Jotta työskentelyn vaikuttavuutta voidaan arvioida, sosiaalityöntekijä laatii asiakassuunnitelman, johon määritellään perhetyön tavoitteet. Asiakassuunnitelmaan kirjataan lastensuojelun tarpeen syyt, palvelujen ja tuen tarve sekä se, miten ja missä ajassa lapsen ja perheen ongelmia pyritään lieventämään ja poistamaan. Asiakassuunnitelmassa määriteltyjen tavoitteiden toteutumista seurataan säännöllisesti. (Laiho, 2010, 180.)

Calenius ja Kivinen (2015, 45) ovat tutkineet opinnäytetyössään lastensuojelun perhetyön vaikuttavuutta. Tuloksissa he toteavat, että lastensuojelun perhetyö on vaikuttava tukitoimi, jolla voidaan saada positiivisia muutoksia yksittäisen perheenjäsenen ja perheen tilanteessa. Heidän mukaansa muutostyön tärkeimmät tekijät ovat asiakkaan ja työntekijän välinen vuorovaikutus, luottamus ja avoimuus. He toteavat myös, että perhetyöntekijän rooli muutoksen mahdollistajana on suuri, mutta asiakas toteuttaa muutoksen itse.

4 RIIHENAIKA OY

Yritys on perustettu vuonna 2004 ja se tuottaa sosiaali-, koulutus- ja valmennuspalveluita. Yrityksen päätoimipaikka sijaitsee Vantaalla. Yhteistyötahoja ovat kunnat, jotka ostavat palveluita. Yritys on kasvanut voimakkaasti viime vuosina ja se toimii tällä hetkellä monella paikkakunnalla ympäri Suomea. Työntekijöitä yrityksessä on tällä hetkellä noin 40.

Tammikuussa 2015 Riihenaika liittyi osaksi Arjessa-konsernia. Arjessa Oy on marraskuussa 2010 perustettu Arjessa Yhtiöiden emoyhtiö. Arjessa Yhtiöt tuottaa lastensuojelu-, maahanmuuttaja- ja hyvinvointipalveluja noin 800 ammattilaisen voimin valtakunnallisesti. Konsernin palvelutoiminnan johto ja tukipalvelut toimivat Seinäjoella. Arjessa Oy tukee ja kehittää kotimaisia sosiaali- ja terveysalan palveluita yhdessä Arjessa Yhtiöiden kanssa.

Riihenajan palveluihin kuuluvat aikuissosiaalityön palvelut, mielenterveyskuntoutujien palvelut, ammatilliset tukihenkilöpalvelut sekä lastensuojelun perhetyö. Näiden lisäksi yritys tuottaa työllisyyspalveluita, joita ovat työhönvalmennus, työnhakuryhmät ja uravalmennus. (Riihenaika Oy 2015)

4.1 Riihenajan perhetyön arvot

Riihenajan perhetyön arvot pohjautuvat luottamuksellisuuteen ja asiakaslähtöisyyteen asiakastyössä. Lisäksi tärkeitä työskentelyä ohjaavia arvoja ovat joustavuus ja avoimuus. Yrityksen erityisosaaminen liittyy perhetyön osalta etenkin moniongelmaisten ja vakavista sosiaalisista ongelmista kärsivien vanhempien perheiden tukemiseen. Tällöin asiakaskuntaan kuuluvat myös eri-ikäiset lapset. Yrityksen henkilöstöllä on laajaa erikoisosaamista mm. päihde- ja mielenterveystyön sekä kriminaalitaustaisten asiakkaiden parissa työskentelystä. (Riihenaika Oy 2015)

5 PERHETYÖN PROSESSI RIIHENAICA OY:SSÄ

Tehostettuun perhetyöhön kuuluvat viikottaiset tapaamiset asiakasperheen kanssa. Alkuun tapaamisia voidaan tarvita useammin, esim. 3-5 krt/vko. Perhettä tavataan tavallisesti kotona ja työskentelyn kohteena on perheen arkielämä. Riihenaika pyrkii tuottamaan ja toteuttamaan mahdollisimman joustavaa ja erilaisiin perheen arjen tilanteisiin reagoivaa perhetyötä. Työ on konkreettista perheen ja sen yksittäisten jäsenten arjen tukemista. Työ on multisysteemistä eli siinä pyritään vaikuttamaan lapsen tai nuoren elämään eri osa-alueilla. (Riihenaika Oy 2015)

Perhetyön tavoitteena on motivoida, tukea ja sitouttaa koko perhe muutokseen. Työ voi olla kuntouttavaa tukemis- ja muutostyötä, keskusteluapua tai tukea konkreettisissa arjen toiminnoissa. Työllä tuetaan vanhempia heidän kasvatustehtävässään, tehdään vanhemmuuden arviointia ja järjestetään lapsen hyvinvointia tukevaa toimintaa. Keskeisin tavoite on edistää ja tukea lapsen myönteistä kehitystä ja auttaa lasta ja tämän lähipiiriä. Perhetyö on tavallisesti psykososiaalisen tuen ja käytännön avun yhdistelmä. Työ sisältää ohjausta, neuvontaa, tukemista, yhdessä tekemistä, perheen omien voimavarojen käyttöönoton aktivoimista sekä lapsen kasvun ja kehityksen tukemista. Monesti tavoitteena on myös vahvistaa vanhemmuutta. Perhetyön tavoitteena on myös, että lapsi tai nuori voisi jatkaa asumista kotonaan eikä huostaanottoa tarvittaisi. (Riihenaika Oy 2015)

5.1 Asiakasprosessi

Syyt perhetyöhön ohjautumiseen voivat olla moninaisia, samoin kuin lapsen tai nuoren oma oirehdinta. Taustalla voi olla koulunkäynnin ongelmia, perheristiriitoja, psyykkisiä tai neuropsykiatrisia häiriöitä, sosiaalista sopeutumattomuutta, lapsen tai nuoren päihteiden käyttöä tai muita lapsesta tai nuoresta johtuvia syitä. Usein kysessä on monien samanaikaisten ongelmien yhdistelmä. (Riihenaika Oy 2015)

Tehostetun perhetyön työskentelyjaksot ovat kestoaltaan pääsääntöisesti kolmen ja kuuden kuukauden välillä. Tapaamistiheys on prosessin aikana 1-5 krt/vko, keskimäärin noin 2 krt/vko. Perhetyö on suunnitelmallista ja tavoitteellista ja sen laajuus ja sisältö perustuvat sosiaalitoimen laatimaan asiakassuunnitelmaan. Perhetyön palvelusuunnitelma tarkennetaan aloitusneuvottelussa yhdessä sosiaalityöntekijän, asiakasperheen ja mahdollisen muun perheen verkoston kanssa. (Riihenaika Oy 2015)

Työskentelyn alkuvaiheessa tapaamisia on tavallisesti tiheimmin ja prosessin edistyessä tapaamisia harvennetaan suunnitelmallisesti ja yhteistyössä asiakasperheen sekä vastuusosiaalityöntekijän kanssa. Prosessin aikana Riihenajan työntekijät dokumentoivat työntekoa ja raportoivat sosiaalityöntekijälle kirjallisesti kuukausittain työskentelyn edistymisestä. (Riihenaika Oy 2015)

5.2 Käynnistämisvaihe

Työskentelyn kohderyhmänä ovat pääasiassa eri-ikäiset lapset ja nuoret sekä heidän perheensä. Sosiaalityöntekijä arvioi perhetyön tarpeen avohuollon tukitoimena. Sosiaalityöntekijä keskustelee perheen kanssa perhetyöstä ja motivoi perhettä työskentelyyn. Sosiaalityöntekijä sopii perheen ja työntekijöiden kanssa aloitusneuvottelun ajankohdasta. (Riihenaika Oy 2015)

5.3 Aloitusneuvottelu

Aloitusneuvotteluun osallistuvat perheenjäsenet, sosiaalityöntekijä mahdollisen työparinsa kanssa ja Riihenajan työpari. Sosiaalityöntekijä kutsuu paikalle asiakkaan ja sopii missä neuvottelu järjestetään. Neuvottelut pyritään järjestämään perheen kotona, mikäli se vain on mahdollista. (Riihenaika Oy 2015)

Aloitusneuvottelun tarkoituksena on esitellä perhetyötä, arvioida perhetyön soveltuvuutta sekä käydä läpi kaikkien osallisten käsitykset tilanteesta: sosiaalityöntekijän ja perheenjäsenten näkemykset huolista ja voimavaroista sekä perheen tuen tarpeesta. Mikäli yhteisesti arvioidaan perhetyön soveltuvan perheelle ja perheenjäsenet ovat valmiita perhetyöhön, sovitaan työn aloittamisesta ja työskentelyn tavoitteista. Asetettujen tavoitteiden tulisi olla mahdollisimman konkreettisia ja arvioitavissa. Aloitusneuvottelussa määritellään myös palvelun laajuus ja kesto. Samassa yhteydessä sovitaan yleensä myös seuraavasta yhteisneuvottelusta. (Riihenaika Oy 2015)

Perheen ja sosiaalityöntekijän kanssa käydään suullisesti läpi perhetyön raportointiin sekä verkostoyhteistyöhön liittyviä seikkoja ja työnjakoa. Asiakkailta pyydetään allekirjoitus yhteydenpitolomakkeeseen. Aloitusneuvottelussa sovitaan alustavasti työskentelyn intensiteetistä. (Riihenaika Oy 2015)

5.4 Kartoitus ja tutustuminen

Kartoitus- ja tutustumisvaiheen tavoitteena on perheeseen tutustuminen, luottamuksen rakentaminen ja perhetilanteen tarkempi selvittäminen ja tilanteen arviointi perhetyön näkökulmasta. Vaiheen aikana tavataan kaikkia perheenjäseniä ja selvitetään heidän näkemyksensä tilanteesta, pyritään yhteiseen näkemykseen perhetyön tavoitteista, keinoista ja toimintatavoista. (Riihenaika Oy 2015)

Mikäli perheen tilanteessa ilmenee uusia asioita suhteessa aloitusneuvotteluun, tulee työskentelyn suunnitelmaa, tavoitteita ja intensiteettiä muuttaa. Tämä tehdään yhdessä ja sovitusti perheen ja sosiaalityöntekijän kanssa. (Riihenaika Oy 2015)

5.5 Intensiivisen työskentelyn vaihe

Intensiivisen työskentelyn vaihe on tarpeen mukaista, ajallisesti ja tapaamispaikan suhteen joustavaa toimintaa perheen arjessa. Lasten kanssa työskenneltäessä käytetään mm. toiminnallisia menetelmiä, itsetuntemuksen ja perheen dynamiikan tutkimiseen tarkoitettuja välineitä, yhdessä keskustelemista ja tekemistä sekä ohjausta ja neuvontaa. Vanhempien ja koko perheen kanssa toteutettavassa työskentelyssä painottuvat toiminnalliset menetelmät ja yhdessä tekeminen, keskustelu ja mallintaminen. (Riihenaika Oy 2015)

Perhetyöntekijät mahdollistavat myös asiakkaiden palveluiden/muiden tarpeellisten toimintojen käynnistämisen ja ylläpitämisen olemalla tarvittaessa asiakkaiden asiointitukena. Lisäksi tehdään verkostotyötä ja ohjataan perheenjäseniä tarvittavien palveluiden piiriin. (Riihenaika Oy 2015)

5.6 Väliarviointi

Välineuvotteluun osallistuvat perhetyöntekijä, sosiaalityöntekijä sekä perheenjäsenet. Neuvottelussa käydään läpi perhetyön tavoitteet ja arvioidaan perheen elämäntilanteen kehittymistä suhteessa niihin. (Riihenaika Oy 2015)

Neuvottelussa arvioidaan myös muiden tukitoimien mahdollinen tarve. Tarvittaessa perhetyön suunnitelmaa ja tavoitteita muutetaan. Neuvottelussa sovitaan perhetyön jatkosta, intensiteetistä tai mahdollisesta päättymisestä. (Riihenaika Oy 2015)

5.7 Päätymisvaihe

Perhetyön päättämisestä sovitaan yhteistyössä perheen ja sosiaalityöntekijän kanssa. Päättämisestä sovitaan hyvissä ajoin esimerkiksi välineuvottelussa tai viimeistään kaksi viikkoa ennen loppuneuvottelua. Perhetyön päättymisen tulisi olla suunnitelmallista ja asteittaista ja tarvittaessa ohjausta muiden palveluiden piiriin ns. saattaen vaihtaan. (Riihenaika Oy 2015)

5.8 Loppuarviointi

Perhetyön loppuarviointi tehdään lopetusneuvottelun yhteydessä. Neuvotteluun osallistuvat perhe, sosiaalityöntekijä sekä perhetyöntekijä tai työpari. Neuvottelussa tarkastellaan tehtyä työskentelyä. Käydään läpi tavoitteiden toteutuminen, jatkosuunnitelmat, perhetyön prosessi, perheen voimavarat, onnistumiset sekä mahdolliset kehittämisalueet. (Riihenaika Oy 2015)

6 UUDEN TYÖNTEKIJÄN PEREHDYTYS

Puhuttaessa uuden työntekijän perehdytyksestä, tarkoitetaan asioita, joiden avulla uusi työntekijä voi oppia tuntemaan työpaikan tavat, ihmiset ja työhön liittyvät odotukset. Opastuksen tulisi käsittää kaikki asiat, jotka vaikuttavat työn suorittamiseen. (Työturvallisuuskeskus 2010, 10.)

Anu Lainio määrittelee pro gradussaan (2008, 30), että perehdyttämisprosessi tapahtuu uuden työntekijän ja organisaation välillä. Se alkaa ensimmäisestä kontaktista ja päättyy henkilön löydettyä roolinsa organisaatiossa.

Työyhteisö muodostuu siihen kuuluvista yksilöistä ja on enemmän kuin näiden summa. Kunkin yksilön omat tahtotilat ja asenteet vaikuttavat siihen, kuinka yhteistyö saadaan sujumaan ja kuinka kukin yksilö sitoutuu yhteisön tarpeisiin. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 12.)

Yhteistyön edellytyksenä on, että yhteisön jäsenet tietävät tehtävänsä sekä niihin liittyvät tavoitteet ja ovat riittävän yksimielisiä niistä. Työprosessin tulee myös olla tarpeeksi yksinkertainen ja selkeä. Henkilöstön vaihtuessa on olemassa suuri vaara, että omat ja työtovereiden vastuut hämärtyvät. Tällöin on olemassa riski, että työ alkaa kuormittaa kohtuuttomalla tavalla. (Järvinen 2014, 41.)

Perehdyttämisen organisoinnissa ja kehittämisessä avainasemassa on esimies. Monesti esimies siirtää perehdyttämisvastuuta jollekin työyhteisön jäsenelle. Parhaimmillaan koko työyhteisö osallistuu perehdyttämiseen ja sen kehittämiseen. Nimetyllä henkilöllä tulee olla selvä vastuu kokonaisperehdyttämisen koordinoinnista ja prosessin etenemisestä. (Kupias & Peltola 2009, 39.)

Silloin kun perehdyttämiseen on huolellisesti paneuduttu, liittyy uusi työntekijä nopeasti organisaation jäseneksi. Uudella työntekijällä on aluksi ulkopuolisen käsitys ja näkemys työyhteisön toiminnasta. Hyvässä perehdytyksessä hänen tuomansa uudet näkemykset ja ideat organisaation kehittämiseksi huomioidaan. Hänellä voi olla takana tuoreet

opinnot ja näin ollen tietoa alan uusimmasta kehityksestä. (Hokkanen ym. 2008, 63.)

Barbazeten (2006) mukaan uuden työntekijän perehdytys on prosessi, jossa keskitytään eri asioihin etukäteen suunnitellun perehdytysohjelman mukaisesti. Ensimmäisenä työpäivänä ei ole tarpeellista tai järkevää tuoda esille kaikkea mahdollista työhön liittyvää informaatiota.

6.1 Perehdyttäminen ja työnopastus

Työnopastuksella tarkoitetaan sitä, että uudelle työntekijälle opetetaan välittömästi työn tekemiseen liittyvät tiedot ja taidot. Tällöin keskitytään opettamaan keskeiset valmiudet, joita tarvitaan työn suorittamiseksi. Sen tarkoitus on tukea työntekijää itsenäisessä ja omatoimisessa ajattelussa sekä oppimisessa. Työnopastuksen tulisi kytkeytyä työyhteisön ja sen toimintojen kehittämiseen. (Työturvallisuuskeskus 2010, 13.)

Perehdytyksen myötä uuden työntekijän tulisi saada ymmärrettävät ohjeet työtehtävien tekemiseen, jotta hän voi tehdä laadukasta ja tuottavaa työtä. Hänen tulisi osata käyttää turvallisia ja oikeita työmenetelmiä. Lisäksi häntä tulisi kannustaa itsenäiseen ongelmien ratkaisemiseen ja tiedonhankintaan. (Liski ym. 2007, 92.)

Tunnusmerkki hyvälle perehdytykselle on säännöllinen dialogi perehdyttäjän ja perehdytettävän välillä. Työsuhteen alussa käytävä orientaatiokeskustelu antaa hyvän alun vuorovaikutussuhteelle. Keskustelun tarkoituksena on selkiyttää työn tavoitteet, rooli ja työtehtävät. (Lainio 2008, 33.)

6.2 Perehdyttämisen merkitys

Perehdyttämisellä on suuri merkitys uuden työntekijän organisaatioon sitoutumisen ja sitouttamisen kannalta. Työntekijän sitoutuminen vaikuttaa työsuoritukseen, osallistumiseen työyhteisössä, organisaatiossa pysymiseen ja käyttäytymiseen. Sitoutunut työntekijä uskoo organisaation tavoitteisiin ja arvoihin sekä haluaa ponnistella organisaation hyväksi. Työyhteisössä vallitsevan kulttuurin avulla työntekijä voidaan sosiaalistaa yhteisiin normeihin ja arvoihin. (Surakka 2009, 63.)

Työhönsä sitoutunut henkilö haluaa kehittää itseään, kantaa vastuun oppimisestaan ja osaamisestaan. Hän työskentelee tavoitteellisesti ja ottaa asioista selvää, jos on jostain epävarma. Edellä kuvattuja ominaisuuksia on tärkeitä tuoda esiin ja korostaa perehdytyksessä. (Työturvallisuuskeskus 2009)

Surakan (2009, 63) mukaan työntekijä, joka on moraalisesti sitoutunut työyhteisöön, haluaa tehdä työnsä mahdollisimman hyvin. Sitoutunut työntekijä on työtyytyväisempi ja kokee vähemmän työuupumusta ja stressiä, kuin vähemmän sitoutunut. Kupiaksen & Peltolan (2009, 59) näkemys sitoutumisesta on, että työntekijä luo suhteen tai siteen uuteen työpaikkaan, sitoutuu tavoitteisiin ja tekee parhaansa niiden saavuttamiseksi.

Hyvin hoidettu perehdytys luo vahvan perustan yhteistyölle. Se luo myönteistä asennoitumista työtehtäviin ja työyhteisöä kohtaan. Perehdytettävä oppii työnsä nopeasti ja mahdollisten virheiden määrä vähenee, samoin virheiden korjaamiseen tarvittava aika. Myös tapaturmien ja onnettomuuksien riski pienenee hyvän perehdytyksen myötä. Uudella työntekijällä voi olla hyvät yleistiedot ja -taidot, mutta hän ei välttämättä tunne juuri kyseisen työpaikan riskitekijöitä. (Työturvallisuuskeskus 2010, 4.)

6.3 Perehdyttämisen tavoitteet

Perehdytyksen tavoitteena on, että uusi työntekijä saa kokonaiskuvan organisaatiosta, sen toiminnasta ja työyksiköstä. Hyvä perehdytys edistää uuden työntekijän suoriutumista hyvin tehtävistään ja parantaa hänen viihtyvyyttään. Sillä myös mahdollistetaan työssä menestyminen ja ammatillinen kasvu sekä edistetään myönteisen asenteen kehittymistä. Hyvin perehdytetty ja motivoitunut työntekijä vaikuttaa omalta osaltaan työpaikan ilmapiiriin myönteisesti. (Surakka 2009, 77.)

Perehdyksen sekä työnopastuksen tavoitteena on, että työntekijä saa luotua itselleen kattavan sisäisen mallin työstä. Tällä tarkoitetaan sitä, että ihminen rakentaa ulkoisesta ympäristöstä oman sisäisen vastineen. Eli, käsitys asioiden keskinäisistä suhteista, niiden kehityksestä, toimintatavoista sekä ennusteista. Sisäinen malli muodostuu ympäristöä koskevista havainnoista ja niiden tulkitsemisesta. Näihin vaikuttavat työ- ja elämäkokemus sekä tunteet ja arvot. (Työturvallisuuskeskus 2004, 57.)

Yksi perehdyttämisen osa-alue on yhteisö. Esimies on yhteistyön rakentaja tulokkaan ja työyhteisön välillä. Tavoitteena on uuden jäsenen soisalistaminen työyhteisöön. Työyhteisöllä on yleensä tapoja ja perusoletuksia, joiden mukaan yhteisön jäsenten tulee toimia. Perehdytyksen myötä uusi jäsen oppii tunnistamaan odotukset, joita yhteisö häneen kohdistaa. (Lainio 2008, 29.)

6.4 Perehdyttämissuunnitelma

Surakan (2009, 73) mukaan jokaiselle työntekijälle olisi hyvä luoda yksilöllinen ja kirjallinen perehdytysuunnitelma. Se tulisi tehdä ohjaajan ja perehdytettävän kesken, yhteistyössä. Arvioitaessa uuden työntekijän lähtötasoa ja osaamista tulisi huomioida aikaisempi työkokemus. Vastavalmistuneiden kohdalla käytännön harjoittelupaikoissa saatu kokemus ja oppilaitoksen opetussuunnitelma olisi hyvä ottaa huomioon.

Perehdytysuunnitelmaan tulisi kirjata organisaatioon ja varsinaiseen työhön liittyvät osa-alueet aihealueittain. Perehdyttämisen aikataulu olisi hyvä olla liitettynä suunnitelmaan. Riippuen työyksiköstä, perehdytysvaihe voi kestää muutamasta viikosta joihinkin kuukausiin. (Surakka 2009, 74.) Hyvän perehdytysuunnitelman laatimiseksi tulisi esimiesten, henkilöstöhallinnon ja henkilöstöryhmien edustajien, työsuojelun ja työterveyshuollon asiantuntijoiden tehdä yhteistyötä. (Työturvallisuuskeskus 2009)

Perehdytysuunnitelmassa tulisi ottaa huomioon uuden työntekijän aiempi työhistoria ja tukea uusien kokemusten saamisessa. Hänelle pitäisi antaa myös riittävästi aikaa ja tilaa itsereflektoinnille. Perehdytyksen antaja ei välttämättä ole oppimisen asiantuntija, eikä sitä voi vaatiakaan. Perehdyttäjän tulisi kuitenkin olla tietoinen, millaisiin lähtökohtiin perehdytys perustuu, pysyäkseen ohjaamaan ja toteuttamaan prosessia. (Lainio 2008, 22.)

6.5 Erilaisia perehdyttämisen malleja

Kupias ja Peltola (2009, 36) esittelevät erityyppisiä perehdyttämisen malleja. Näitä ovat esimerkiksi laatuperehdyttäminen, vierihoidoperehdyttäminen ja malliperehdyttäminen. Perehdysmenetelmä olisi hyvä valita sen mukaan, miten se sopii työpaikan perustehtävään, toimintakonseptiin ja strategiaan.

6.5.1 Laatuperehdyttäminen

Laatuperehdyttämisessä perehdytysvastuu on tiimeillä ja työyksiköillä, jolloin perehdytys on yleensä joustavaa. Tällöin on toisaalta vaarana, että kenelläkään tiimissä ei ole aikaa tai osaamista tehtävään. Avainasemassa onkin esimies, jonka tulee valita vastuullinen perehdyttäjä. Parhaassa tapauksessa vastuu on koko työyhteisöllä. (Kupias & Peltola 2009, 39.)

6.5.2 Vierihoidoperehdyttäminen

Vierihoidoperehdytyksessä uusi työntekijä seuraa kokeneen työntekijän työskentelyä ja oppii näin. Tämä menetelmä liittyy parhaimmillaan muihin perehdyttämiskonsepteihin ja on useasti ainut tapa perehdyttää uusi työntekijä. Vierihoidoperehdytyksessä esimies tai toinen työntekijä kertoo tulokkaalle työn teon ohessa työtehtävistä ja niihin liittyvistä asioista. Kun perehdyttäjänä on yksi henkilö, on vaarana, että tämän omat työtavat, asenteet ja mielipiteet siirtyvät. (Kupias & Peltola 2009, 36 – 37.)

6.5.3 Malliperehdyttäminen

Suuret organisaatiot käyttävät tyypillisesti uusien työntekijöiden kanssa malliperehdyttämistä. Perehdytys on yhtenäistetty ja tehostettu. Malliperehdytykseen on tavallisesti luotu standardit ja erilaisia toimintamalleja. Työ- ja vastuujaoit on määritelty ja perehdytystä varten on olemassa erilaisia materiaaleja. Tavallisesti vastuu perehdytyksestä on henkilöstöosastolla, varsinkin kun kyseessä on työsuhteeseen ja organisaatioon perehdyttäminen. Yritykselle on edullista yhtenäistää perehdyttämistä. (Kupias & Peltola 2009, 37 – 38.)

6.5.4 Perehdytysmentorointi

Perehdytyksessä voidaan käyttää myös mentorointia (Kupias & Salo 2014, 34), joka on aktorille, eli tulokkaalle, nimettävä mentori, eli opastaja. Tavallisesti mentori aloittaa tiiviimmän perehdytysjakson jälkeen. Aktori on saanut perustiedot ja – taidot, jolloin voidaan jatkaa syvällisemmin mentorin kanssa.

Käytettäessä mentorointia, olisi mentorin hyvä olla aktoria osaavampi ja kokeneempi. Hänen ei kuitenkaan tarvitse olla aktoria korkeammassa asemassa. Perehdytysmentorointi voi olla aktori- tai mentorilähtöistä. Sen ollessa aktorilähtöistä lähdetään uuden työntekijän tarpeista ja etsitään niihin sopiva mentori. Mentorilähtöisessä perehdytysmentoroinnissa

tilanne voi olla se, että esimerkiksi eläkkeelle jäävän henkilön osaaminen ja hiljainen tieto halutaan siirtää. (Kupias & Salo 2014, 35.)

6.6 Perehdyttämistä koskeva lainsäädäntö

Työnteko ja siihen oppiminen ovat suomalaisen lainsäätäjän erityisessä suojeluksessa. Perehdytystä käsittelevät mm. työturvallisuuslaki, työsopimuslaki, sekä laki yhteistoiminnasta yrityksissä. Lait sisältävät useita perehdytystä koskevia määräyksiä ja viittauksia. Lait painottavat erityisesti työnantajan vastuuta työntekijän opastuksessa ja perehdyttämisessä. (Kupias & Peltola 2009, 20.)

6.6.1 Työturvallisuuslaki

Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työpaikan työolosuhteita ja työympäristöä tavoitteena turvata ja ylläpitää työntekijöiden työkykyä. Lain tavoitteena on myös ennaltaehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitautteja ja muita työstä johtuvia haittoja. (Työturvallisuuslaki 2002, 1:1§)

Työturvallisuuslaki (2002, 2:8§) toteaa, että työnantajan tulee antaa työntekijälle tarvittavat tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehtia siitä, että hänet perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin. Perehdyttämistä tarvitaan erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai tehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöönottoa. Perehdytyksessä on otettava huomioon työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus.

Työturvallisuuslaissa säädetään myös työnantajan ja työntekijöiden välisestä yhteistoiminnasta. (2002, 3:17§) Pykälän mukaan työnantajan ja työntekijöiden on ylläpidettävä ja parannettava työpaikan työturvallisuutta yhteistoiminnassa. Lisäksi työnantajan tulee antaa työntekijöille tarpeelliset tiedot työpaikan turvallisuuteen, terveellisyteen ja muihin työolosuhteisiin

vaikuttavista asioita riittävän ajoissa. Työntekijän tulee osaltaan toimia yhteistyössä työnantajan kanssa lain mukaisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

Työturvallisuuslain (2002, 4:18§) mukaan työntekijän yleisiin velvollisuuksiin kuuluu kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti huolehtia työssään omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä.

6.6.2 Työsopimuslaki

Kupiaksen ja Peltolan (2009, 21) mukaan työsopimuslaki ohjeistaa, että työnantajan tulee huolehtia työntekijän kyvystä suoriutua työstään. Tämä koskee muitakin kuin uusia työntekijöitä.

Työsopimuslain (2014, 2:1§) mukaan työnantajan tulee kaikin puolin edistää suhteitaan työntekijöihin sekä työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on myös huolehdittava, että yrityksen toiminnan, työtehtävän tai työmenetelmien muutostilanteissa työntekijä voi suoriutua työstään. Lain mukaan työnantajan on edistettävä työntekijän mahdollisuuksia kehittyä ja edetä kykyjensä mukaan työurallaan.

Työsopimuslain (2014, 3:1§) mukaan työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti niiden määräyksien mukaisesti, joita työnantaja on antanut työn suorittamisesta sekä vältettävä kaikkea sellaista toimintaa, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä.

6.6.3 Yhteistoimintalaki

Laki työnantajan ja työntekijän yhteistoiminnasta ohjaa osaltaan työpaikan toimintaa. Kyseinen laki määrää esimerkiksi neuvottelemaan kun tapahtuu henkilöstön asemaan vaikuttavia muutoksia, järjestelyjä tai hankintoja. Sen tavoitteena on edistää työyhteisöviestintää, vuorovaikutusta ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia. Siinä on erityisesti mainittu perehdyttämisen järjestelyt. (Kupias & Peltola 2009, 25.)

Yhteistoimintalain tarkoituksena on edistää yrityksen ja henkilöstön välisiä vuorovaikutuksellisia toimintamenettelyjä. Lain tavoitteena on yhdessä kehittää yrityksen toimintaa sekä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat työtä, työoloja ja työntekijän asemaa yrityksessä. Lain tarkoituksena on tiivistää työnantajan, henkilöstön sekä työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja työllistymisensä tukemiseksi yrityksen toimintamuutosten yhteydessä. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 2007, 1:1§)

Yhteistoimintalaissa (2007, 4:15§) on myös säädetty, että työhönottoon liittyvissä yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä mm. työhöntulijalle työpaikkaan ja yritykseen perehtymiseksi annettavat tarpeelliset tiedot.

7 OPINNÄYTETYÖN PROSESSI

Toiminnallisen opinnäytetyön etenemistä kuvataan kielellisesti opinnäytetyöraportissa. Tässä kuvauksessa selviää mitä, miksi ja miten on tehty ja kuinka on onnistuttu. Produktin, eli tuotoksen ollessa ohje- tai opaskirja, on siinä teksti tyyliltään erilaista kuin tutkimusviestinnän ohjeiden mukaisesti kirjoitetussa raportissa. (Vilkka & Airaksinen 2003, 65.)

Opinnäytetyön prosessi käynnistyi elokuussa 2015. Aloite perehdytysoppaan tekemisestä tuli Riihenaika Oy:ltä, asian noustua esille työyhteisön keskusteluissa keväällä 2015. Työyhteisössä oltiin yhtä mieltä siitä, että työn kehittämiseksi oli tarpeellista luoda yhteinen perehdytyskäytäntö perhetyöntekijöille.

Aluksi mietimme teemoja, joita tulemme käsittelemään opinnäytetyössä. Rajasimme opinnäytetyömme koskemaan lastensuojelun avohuollon tukitoimena tehtävää perhetyötä sekä uuden työntekijän perehdyttämistä kyseiseen työhön. Saamamme ohjauksen perusteella painotimme erityisesti perehdyttämisen teemaa, unohtamatta kuitenkaan itse perhetyön tekemiseen olennaisesti kuuluvia sisältöjä.

Alustavan sisällysluettelon luomisen ja opinnäytetyön rungon hahmottumisen jälkeen lähdimme hankkimaan tarvittavia lähdemateriaaleja. Niiden hankkimisen jälkeen aloitimme varsinaisen kirjoitusprosessin. Suunnitelmaseminaarissa loppuvuodesta 2015, saimme kehittämissuhteita, jotka pyrimme ottamaan huomioon valmiissa tuotoksessa.

Mielestämme olemme saaneet luotua käyttökelpoisen ja käytännönläheisen oppaan, joka osaltaan kehittää työelämää ja helpottaa uuden työntekijän sekä perehdyttäjän perehdytysprosessia.

7.1 Perehdytysoppaan suunnittelu, toteutus ja arviointi

Perehdytysoppaan suunnittelun tueksi tiedusteltiin Riihenajan perhetyöntekijöiltä kokemuksia työn aloittamisesta ja perehdytyksestä Riihenajassa. Tiedustelu tehtiin kyselyn avulla, joka lähetettiin työntekijöille sähköpostitse. (LIITE 2).

Työntekijöiltä saaduista vastauksista nousi lähes poikkeuksetta esiin tarve saada perehdytystä. Vastanneet kokivat, että he eivät olleet saaneet riittävästi perehdytystä työtehtäväänsä.

Seuraavaksi olemme keränneet joitakin poimintoja työntekijöiltä saaduista vastauksista, liittyen heidän kokemuksiinsa työn aloittamisesta Riihenajassa Oy:ssä perhetyöntekijänä. Vilkan (2006, 104) mukaan tutkittavien sanoilla esitetyin esimerkein voidaan havainnollistaa heidän mielipiteitään.

”Varsinaista perehdytystä ei käytännössä ollut, vaan hyppäsin heti toimintaan mukaan ilman ohjeita tai neuvoja, kuinka työtä tulisi tehdä. Alussa otin mallia kokeneiden työparien työskentelytavoista.”

”Perehdytystä on ollut vähän, mikäli muutoksia tai uusia juttuja on tullut. Perehdytys on ollut enemmänkin tiedotusluonteista, keskustelulle ja kysymyksille on ollut vain vähän tilaa tai aikaa.”

”Koko ajan tässä perehtyy johonkin uuteen, mutta kyllä se pitkälti menee omin voimin. Aina saa kysyä jos on jotain kysyttävää, mutta aina ei jaksaisi. Olisi kiva, jos jutut käytäisiin läpi yhdessä ja niihin perehdyttäisiin kunnolla. Tällä hetkellä oppii tekemällä ja pikku hiljaa. Lähinnä ohjelmat tuottavat päänvaivaa.”

”Mielestäni oppaassa pitäisi olla siitä, että mitä Riihenajan perhetyö on, ohjeet kirjaamiseen, raportointiin, kulu- ja matkalaskujen tekemiseen yms., työterveydenhuolto ja toimintatavat sairastapauksissa, työntekijän oikeudet ja velvollisuudet Riihenajan työntekijänä, mahdolliset edut kuten liikuntasetelit...”

Perehdytysoppaan suunnittelussa pyrittiin olemaan aktiivisesti yhteydessä toimeksiantajaan, oppaan asiasisällön saamiseksi toimeksiantajan haluamaan muotoon ja heitä tyydyttäväksi. Työntekijöiltä saatuja vastauksia hyödynnettiin oppaan suunnittelussa ja sisällön luomisessa, jotta opas vastaisi parhaalla mahdollisella tavalla työntekijöiden tarpeisiin.

Yhteydenpito toimeksiantajan kanssa osoittautui melko haastavaksi. Opinnäytetyön prosessin aikana pyysimme toimeksiantajalta vastauksia ja tietoa liittyen perehdytysoppaan luomiseen. Niiden saaminen oli hidasta. Kaikkiin kysymyksiin oppan sisällöstä ei saatu vastauksia, joten ratkaisimme ne itse. Osa perehdytysoppaan materiaaleista on saatu valmiina toimeksiantajalta.

Perehdytysoppaan ollessa lähes valmis, pyydettiin kahdelta Riihenajassa työskentelevältä työntekijältä palautetta ja muutosehdotuksia. Heidän vastaustensa perusteella tehtiin oppaaseen joitakin tarkennuksia. Työsuhdetta koskevia asioita tuotiin enemmän esille ja asiakastapaamisten kirjaamisen ohjeistusta täsmennettiin.

Perehdytysoppaan arviointi perustuu toimeksiantajalta ja työntekijöiltä saatuun suulliseen palautteeseen. Toimeksiantajan, sekä yrityksen työntekijöiden mielestä, perehdytystyö Riihenaika Oy:ssä on laadukkaampaa opinnäytetyön prosessin tuotoksena syntyneen perehdytysoppaan käyttöön ottamisen myötä.

Yhtenä teemana tässä opinnäytetyössä oli hyvän perehdytyksen merkistys työssä jaksamisen parantamiseksi. Hyvällä perehdytyksellä ja työilmapiirillä on myös selkeä yhteys.

Perehdytysoppaan hyötyjä ja merkitystä emme pysty kokonaisvaltaisesti arvioimaan. Perehdytyksen toimivuutta voidaan tulevaisuudessa arvioida työnantajan toimesta henkilökunnalle tehtävillä kyselyillä tai esimerkiksi opinnäytetyöllä.

8 POHDINTA

Aloite opinnäytetyön tekemisestä tuli Riihenaika Oy:n puolelta. Yrityksellä ei ollut olemassa perehdytysopasta, eikä vakiintunutta käytäntöä niihin tilanteisiin kun uusi työntekijä aloittaa työn. Lähiesimies ja toimitusjohtaja näkivät, että uusien työntekijöiden työn aloittamista tulisi helpottaa. Saadessaan paremman perehdytyksen ja työnopastuksen työntekijä omaksuu nopeammin työssään tarvitsemansa elementit ja työskentely on tehokkaampaa.

Opinnäytetyön prosessi on ollut mielenkiintoinen ja sen myötä perehdytyksen merkitys ja tarpeellisuus nousi esille ja keskusteluun Riihenaika Oy:n työntekijöiden keskuudessa. Työntekijöiden kokemuksia omasta perehdytyksestä kartoitettiin ja kaikki ne, jotka vastasivat asiaa koskevaan tiedusteluun, kokivat jääneensä kunnollista perehdytystä vaille.

Olemme pyrkineet tekemään perehdytysoppaasta mahdollisimman monipuolisen ja kattavan. Kupiaksen ja Peltolan (2009, 166,70) mukaan on tärkeää, että perehdytettävälle syntyy ymmärrys, mitä tehdään ja miksi. Kirjallinen materiaali helpottaa perehtymistä ja auttaa asioiden jäsentämisessä.

Perehdytysopasta luotaessa olemme halunneet tuoda siinä esiin työhön liittyviä ja vaikuttavia käytännön asioita sekä työn sisältöön kuuluvia seikkoja. Kupias ja Peltola (2009, 93) toteavatkin, että perehdyttämisvaiheessa on aluksi runsaasti käytännön asioiden kertomista ja järjestelyjä, ennen kuin päästään työn sisällön opastamiseen.

Yhteistyö toimeksiantajan kanssa osoittautui haasteelliseksi, koska oli vaikeata saada sovituksi tapaamisia, joissa olisi yhteisesti suunniteltu perehdytysopasta. Kehittämis- ja korjausehdotukset saatiin toimeksiantajan taholta lähinnä sähköpostin tai puhelimen välityksellä.

Opinnäytetyön prosessi toteutettiin parityönä. Toinen meistä opiskelee sosiaali-alan koulutusohjelmassa Lahden ammattikorkeakoulussa ja toinen terveydenhoitajaksi Hämeen ammattikorkeakoulussa. Parityöskentelyn etuna on ollut, että olemme voineet yhdessä ideoida perehdytysoppaaseen tulevia asioita.

Koemme, että tämän opinnäytetyöprosessin myötä henkilökohtaiset työelämätaidot ovat parantuneet. Pystymme helpommin samaistumaan uuden työntekijän asemaan ja näkemään asiat hänen kannaltaan. Uskomme, että tulevaisuudessa olemme valmiimpia toimimaan tilanteessa kun uusi työntekijä otetaan vastaan. Olemme ymmärtäneet myös sen seikan, että perehdytys aloitetaan jo rekrytointivaiheessa. Kupias ja Peltola (2009, 72) tuovatkin tätä näkökulmaa esille toteamalla, että yritykseen ja työtehtävään perehdyttäminen alkavat ensikontaktien aikana. He mainitsevat haastattelutilanteen myös hyvänä tietopohjana tulevalle perehdyttäjälle.

8.1 Eettisyys ja luotettavuus

Vaikka opinnäytetyömme ei olekaan varsinainen tutkimus, olemme luonnollisesti pyrkineet toimimaan eettisesti oikein ja hyväksyttävällä tavalla. Kuten Heikkilä ym. (2008, 46) toteavat, on asianmukainen raportointi eettisesti kestävän toiminnan kannalta oleellista.

Työntekijöille lähetettiin sähköpostitse perehdytyskokemuksia koskeva kysely, jonka saatetekstissä heille kerrottiin anonymiteetin ehdottomasta säilyttämisestä. Huolehdimme siitä, että opinnäytetyöhön liitetyt lainaukset heidän vastauksistaan eivät paljasta vastaajaa, eikä vastauksia luovuteta kenellekään ulkopuoliselle.

Sen vuoksi, että toinen opinnäytetyön tekijöistä työskentelee ja toinen on ennen työskennellyt Riihenaika Oy:ssä, pyrittiin omien kokemusten esille tuominen minimoimaan luotettavuuden ja objektiivisuuden säilyttämiseksi.

Lähdemateriaalien valinnassa on syytä kiinnittää huomiota myös kehittämistoiminnassa. Tarkoituksenmukaista on valita lähteet sen perusteella, mihin kysymyksiin tai ongelmiin halutaan saada vastauksia. Lähteiden valinta voi ohjata tutkimusta ja kehittämistä tai jopa vääristää sitä. (Heikkilä ym. 2008, 44.) Valitessamme lähdekirjallisuutta, olemme kiinnittäneet huomiota siihen, että ne ovat olleet luotettavia julkaisuja.

8.2 Jatko ja kehittäminen

Työntekijöiden vaihtuvuus on ollut melko suurta, hyvällä perehdyttämisellä on mahdollista omalta osaltaan vaikuttaa siihen, että työntekijät sitoutuvat, viihtyvät ja kokevat työnsä mielekkääksi.

Tulevaisuudessa, kun perehdytysopas on ollut jonkin aikaa käytössä, olisi hyvä kerätä työntekijöiden kokemuksia toteutuneesta perehdytyksestä ja nyt luodun perehdytysoppaan käyttämisestä ja sisällöstä.

Mielestämme tulevaisuudessa on syytä muistaa perehdyttämisen tärkeys työyhteisön työssäjaksamisen näkökulmasta ja pitää yllä hyvää työpaikkakulttuuria ja perehdytyskäytäntöjä, jotka on luotu.

Perehdytysopas on toimeksiantajan käytössä sähköisessä muodossa ja näin ollen sitä on mahdollista muuttaa ja päivittää tulevaisuudessa tarpeen mukaan. Tällä hetkellä ei varmuudella tiedetä, kuinka valmisteilla oleva sote-uudistus vaikuttaa työyhteisöjen ja työn kehittämistarpeisiin.

LÄHTEET

Armanto, A. & Koistinen, P. 2007. Neuvolatyön käsikirja. Hämeenlinna: Tammi.

Barbazette, J. 2006. Make New Employee Orientation a Success. [viitattu 12.3.2016] Saatavissa: <http://www.ideasandtraining.com/New-Employee-Orientation-Article.html>.

Bardy, M. 2009. Lastensuojelun ytimissä. Helsinki: Terveyden ja Hyvinvoinnin Laitos.

Calenius, J. & Kivinen, J. 2015. Asiakasperheiden hyvinvoinnin muutos lastensuojelun perhetyön prosessissa. Opinnäytetyö. Sosionomi ylempi AMK-tutkinto. Metropolia Ammattikorkeakoulu.

Eriksson, E. & Arnkil, T. 2012. Huoli puheeksi. Opas varhaisista dialogeista. Tampere: Terveyden ja Hyvinvoinnin Laitos.

Heikkilä, A., Jokinen, P. & Nurmela, T. 2008. Tutkiva kehittäminen – Avaimia tutkimus- ja kehittämishankkeisiin terveysalalla. Helsinki: WSOY.

Hokkanen, S., Mäkelä, T. & Taatila, V. 2008. Alan johtajaksi. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Hurtig, J. 2003. Lasta suojelemassa – etnografia lasten paikan rakentumisesta lastensuojelun perhetyön käytännöissä. Rovaniemi: Lapin Yliopistopaino.

Hämäläinen, U. & Kangas, O. 2010. Perhepiirissä. Helsinki: Kansaneläkelaitos.

Ihalainen, J. & Kettunen, T. 2011. Turvaverkko vai trampoliini, sosiaalityön mahdollisuudet. Helsinki: WSOYpro Oy.

Juuti, P. & Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: Gummerus.

Järvinen, P. 2014. Esimiestyö ongelmatilanteissa. 8.uudistettu painos. Viro: Talentum.

Järvinen, R., Lankinen, A., Taajamo, T., Veistilä, M. & Virolainen, A. 2007. Perheen parhaaksi - perhetyön arkea. Helsinki: Edita Prima.

Kallio, E. & Kivistö, S. 2013. Mieli työssä. Tampere: Työterveyslaitos.

Karppinen, T. & Airikka, S. 2002. Teoksessa Rautiainen, M. (toim.) Vanhemmuuden roolikartta. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.

Kivelä, N., Liukkonen, T. & Niemi, A. 2015. Kasvun ja hoidon osaaja. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kupiainen, A. & Holmberg, M. 2011. Teoksessa Fågel, S., Jonsson, M., Korvela P. & Kupiainen A. (toim.) Arki haltuun – Sekvenssimenetelmä perhetyössä. Helsinki: Väestöliitto.

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

Kupias, P. & Salo, M. 2014, Mentorointi 4.0. Helsinki: Talentum.

Laiho, K. 2010, Lastensuojelu. Teoksessa Kananoja, A., Lähteinen, M. & Marjamäki, P.(toim) Sosiaalityön käsikirja. 2. painos. Tallinna: Tietosanoma Oy.

Lainio, A. 2008. Perehdyttäminen – käytäntöjä ja kasvatusta. Pro gradu-tutkielma. Kasvatustieteiden laitos. Tampereen Yliopisto. [viitattu 28.2.2016] Saatavissa: <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/79539/gradu03221.pdf>.

Laki Yhteistoiminnasta yrityksissä. 2007. [viitattu 20.3.2016] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2007/20070334>.

Liski, M., Horn, S. & Villanen, M. 2007. Hyvä perehdytys – opas. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. Sarja B Oppimateriaalia. [Viitattu 18.2.2016] Saatavissa:

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

Lähteinen, M. 2010. Valtiollisen sosiaalipolitiikan perusrakenteet. Teoksessa Kananoja, A., Lähteinen, M & Marjamäki P. (toim.) Sosiaalityön käsikirja. 2.painos. Tallinna: Tietosanoma Oy.

Lastensuojelulaki 417/2007. [viitattu 16.10.2015]. Saatavissa:

<http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>.

Myllärniemi, A. 2007. Lastensuojelun avohuollon perhetyö ammattikäytäntönä-jäsennyksiä perhetyöstä toimintatutkimuksen valossa.

Heikki Waris- instituutti. [viitattu 28.2.2016] Saatavissa:

http://www.socca.fi/files/90/Lastensuojelun_perhetyo_ammattikaytantona.pdf).

Paasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja Oy.

Perkka-Jortikka, K. 2005. Kasva tosi johtajaksi. Helsinki: Edita.

Pohjola, A. 2012. Moniulotteinen vaikuttavuus. Teoksessa Pohjola, A., Kempainen, T. & Väyrynen, S. (toim.) Sosiaalityön vaikuttavuus. Tampere: Lapin Yo-Kustannus.

Riihenaika Oy 2015. Perhetyön toimintasuunnitelma. Riihenaika Oy:n sisäinen opas.

Rytkönen, T. & Rönkkö, L. 2010. Monisäikeinen perhetyö. Helsinki: WSOYpro Oy.

Räty, T. 2015. Lastensuojelulaki. Käytäntö ja soveltaminen. Helsinki: Edita.

Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla. Vammala: Tammi.

Saarnio, T. 2004. Perhetyö lastensuojelutyössä. Teoksessa Puonti, A., Saarnio, T. & Hujala, A. (toim.) Lastensuojelu tänään. Helsinki: Tammi.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2015. Lastensuojelun käsikirja. [viitattu 28.9.2015]. Saatavissa: <https://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/avohuolto/lastensuojelun-avohuollon-tukitoimet/perhetyo>.

[Työsopimuslaki. \[viitattu 20.3.2016\] Saatavissa:](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055)
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>.

Työturvallisuuskeskus. 2015. Perehdyttäminen ja työnopastus. [viitattu 30.9.2015].

Saatavissa: http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu/perehdyttaminen_ja_tyonopastus.

Työturvallisuuskeskus. 2010. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. 3. painos. Helsinki: TTK.

Työturvallisuuskeskus. 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Helsinki: TTK.

Työturvallisuuskeskus. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakoivaa työsuojelua. [viitattu 19.2.2016]. Saatavissa: http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. [viitattu 17.2.2016]. Saatavissa: <http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L1>.

Vilén, M., Seppänen, P., Tapio, N. & Toivanen, R. 2010. Kohtaamisia lapsiperheissä – Menetelmiä perhetyöhön. Helsinki: Kirjapaja.

Vilkkä, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus.

Vilkka, H. 2006. Tutki ja havainnoi. Vaajakoski: Tammi.

Vuori, J. & Nätkin, R. 2007. Perhetyön tieto ja kritiikki. Teoksessa Vuori, J., Nätkin, R. (toim.) Perhetyön tieto. Tampere: Vastapaino.

Yleissopimus lastenoikeuksista. 2013. Unicef [viitattu 29.9.2015].

Saatavissa:

http://www.unicef.fi/Lapsen_oikeuksien_sopimus_koko.

LIITTEET

LIITE 1. Kysely työntekijöille

LIITE 2. Perehdytysopas

LIITE 1.

Hei!

Riihenaikaan on tekeillä opinnäytetyönä perehdytysopas. Te työntekijät olette ensiarvoisen tärkeässä roolissa jakamaan tietoa yrityksessä tähän asti toimineesta perehdyttämisestä. Olisiko Sinulla siis hetki aikaa vastata muutamaan, perehdyttämiseen liittyvään kysymykseen? Vastausten perusteella poimitaan keskeisiä teemoja siitä, mitkä koetaan tärkeiksi juuri perhetyöhön perehdyttämisessä ja näitä tietoja käytetään perehdytysoppaan kehittämisessä. Nimiä tai muita tunnistetietoja ei tule näkymään missään prosessin vaiheessa, vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Kiitos jo etukäteen!

1. Millaisen perehdyttämisen sait tehtäväsi kun aloitit uutena työntekijänä Riihenajassa?
2. Onko perehdyttämistä täydennetty/jatkettu muutostilanteissa, vaikka työssäoloaikaa olisi jo pidemmin takana? Kertoisitko, miten sitä on täydennetty/jatkettu?
3. Mitä parannusehdotuksia antaisit jatkossa toteutettavaan perehdyttämiseen?
4. Kertoisitko, miksi perehdyttäminen on tärkeää erityisesti perhetyössä?
5. Mitä keskeisiä tietoja perehdytysoppaassa tulisi mielestäsi olla?

LIITE 2.

Tervetuloa Riihenaikaan!

Puhuttaessa uuden työntekijän perehdytyksestä, tarkoitetaan asioita, joiden avulla uusi työntekijä voi oppia tuntemaan työpaikan tavat, ihmiset ja työhön liittyvät odotukset. Hyvin hoidettu perehdytys luo vahvan perustan yhteistyölle. Se luo myönteistä asennoitumista työtehtäviin ja työyhteisöä kohtaan.

Perehdytyksen tavoitteena on, että uusi työntekijä saa kokonaiskuvan organisaatiosta, sen toiminnasta ja työyksiköstä. Hyvä perehdytys edistää uuden työntekijän suoriutumista hyvin tehtävistään ja parantaa hänen viihtyvyyttään. Sillä myös mahdollistetaan työssä menestyminen ja ammatillinen kasvu sekä edistetään myönteisen asenteen kehittymistä. Hyvin perehdytetty ja motivoitunut työntekijä vaikuttaa omalta osaltaan työpaikan ilmapiiriin myönteisesti.

Uuden työn aloitukseen liittyy aina paljon uusia asioita ja mieltä askarruttavia kysymyksiä. Toivomme, että tämän perehdytysoppaan ja siihen liitetyn perehdytyksen tarkistuslistan avulla Sinun on helpompaa aloittaa uudessa työssäsi ja saat vastaukset työn aloittamiseen liittyviin asioihin ja kysymyksiin.

Tämän perehdytysoppaan on tarkoitus toimia apuvälineenäsi perehtyessäsi uuteen työhösi ja työpaikkaasi. Tarkoitus on, että käyt oppaan asiat läpi perehdyttäjäsi kanssa.

Perehdyttämissuunnitelma

Uuden työntekijän aloittaessa työskentelyn Riihenajassa, toteutetaan perehdyttäminen ja työnopastus seuraavan aikataulun mukaisesti;

Ensimmäisenä päivänä lähiesimies tai perehdyttäjäksi nimetty henkilö ottaa uuden työntekijän vastaan ja huolehtii siitä, että työntekijä saa työssään tarvitsemansa välineistön. Näitä ovat avaimet, puhelin, tietokone ja tarvittavat salasanat. Lähiesimies huolehtii työsopimuksen allekirjoittamisesta ja palkanmaksutietojen saamisesta. Hän myös kertoo uudelle työntekijälle Riihenajan käytännöt liittyen sairauspoissaoloon.

Ensimmäisten päivien aikana lähiesimies käy perehdytettävän kanssa orientaatiokeskustelun, jonka tarkoituksena on selkiyttää työn tavoitteet ja työtehtävät.

Lähiesimiehen tulee myös pyrkiä siihen, että uudella työntekijällä on mahdollisuus esittäytyä muulle työyhteisölle ensimmäisten 1-3 päivän aikana. Tällöin on myös hyvä mahdollisuus yhteystietojen vaihtamiselle.

Ensimmäisen viikon aikana lähiesimiehen tulee huolehtia siitä, että uusi työntekijä tutustuu käytössä oleviin kirjaamismenetelmiin. Näitä ovat Työvuorovelho, Severa ja Netvisor.

Ensimmäisen kuukauden aikana, viikolla 2 ja viikolla 4, lähiesimies käy keskustelemalla perehdytettävän kanssa läpi perehdytyksen kulkua ja perehdytyksen tarkistuslistaa. Perehdytyksen tarkistuslistaan merkitään perehdytettävän allekirjoituksella kuittaus, kun hän kokee saaneensa riittävän perehdytyksen kyseisestä aiheesta.

Organisaatio

Riihenaika Oy kuuluu Arjessa-konserniin. Arjessa Oy on marraskuussa 2010 perustettu Arjessa Yhtiöiden emoyhtiö. Arjessa Yhtiöt tuottaa lastensuojelu-, maahanmuuttaja- ja hyvinvointipalveluja noin 800 ammattilaisen voimin valtakunnallisesti. Konsernin palvelutoiminnan johto ja tukipalvelut toimivat Etelä-Pohjanmaalla Seinäjoella. Arjessa Oy tukee ja kehittää kotimaisia sosiaali- ja terveysalan palveluita yhdessä Arjessa Yhtiöiden kanssa.

Arjessa Yhtiöt on kasvava valtakunnallinen toimija, jonka 13 yhtiötä tarjoaa perheiden ja yksilöiden lastensuojelu-, hyvinvointi- ja maahanmuuttajapalveluita lähellä asiakasta. Tiiviissä yhteistyössä toimivien Arjessa Yhtiöiden toiminnan perusta on vaikuttavassa vastuullisuudessa.

Arjessa Yhtiöiden 49 palveluyksikköä sijaitsee Etelä-Suomen, Lounais-Suomen, Länsi- ja Sisä-Suomen sekä Pohjois-Suomen alueilla. Tiiviin yhteistyön palveluverkosto tukee yksilöiden ja perheiden elämää arjessa. Äärimmäinen palveluvalttius ja arjen ammattitaito mahdollistavat yksilöllisen palvelun tuottamisen, laadukkaasti ja luotettavasti.

Arjessa Oy:ssä toimivat:

Nuorisopsykiatrinen asumiskoti Puro, Nuorisokoti Valokki, Pienkoti Aura, Lastensuojeluyksikkö Pihakoivu, Jokilaakson perhekodit, Namikan pienryhmäkoti, Pienryhmäkoti Arjensydän, Lastensuojeluyksikkö Leppälintu, Omasydän Oy, Askelmerkki, Riihenaika Oy sekä Pienryhmäkodit Arjessa.

Tällä hetkellä Riihenaika tuottaa perhetyön palveluita Espoossa, Vantaalla, Keski-Uudenmaan alueella, Hämeenlinnassa, Jyväskylässä, Seinäjoella ja Oulussa.

Työskentelyä ohjaavat arvot

Riihenajan perhetyön arvot pohjautuvat luottamuksellisuuteen ja asiakaslähtöisyyteen asiakastyössä. Lisäksi tärkeitä työskentelyä ohjaavia arvoja ovat joustavuus ja avoimuus. Yrityksen erityisosaaminen liittyy perhetyön osalta etenkin moniongelmaisten/vakavista sosiaalisista ongelmista kärsivien vanhempien perheiden tukemiseen. Tällöin asiakaskuntaa koostuu myös nuoremmista lapsista. Yrityksen henkilöstöllä on laajaa erikoisosaamista mm. päihde- ja mielenterveystyön sekä kriminaalitaustaisten asiakkaiden parissa työskentelystä.

Käytännön asioita

- Avaimet

Esimies tai perehdyttäjäksi nimetty henkilö huolehtii siitä, että uusi työntekijä saa työpaikan avaimen ensimmäisenä työpäivänä.

- Puhelin ja tietokone

Työssä käytettävä henkilökohtainen puhelin ja tietokone hankitaan Hiekkaharjun toimipisteen kautta. Esimies huolehtii, että uusi työntekijä saa em. laitteet käyttöönsä mahdollisimman pian työn alettua.

- Sähköposti

Jokaisella työntekijällä on käytössä riihenaika.fi-päätteinen s-postiosoite. Esimies huolehtii siitä, että sähköposti otetaan käyttöön ja uusi työntekijä saa sen käyttämiseen tarvittavat tunnukset ja ohjeet.

- It-tuki

Tietoteknisissä kysymyksissä ja ongelmissa auttaa it-tukihenkilö Marko Torppa, puh. 040 6302002
marko.torppa@imobile.fi

- Yhteystiedot

Uusi työntekijä saa perehdyttäjältä tärkeimmät työssä tarvittavat yhteystiedot; oman työyksikön työntekijät ja esimies.

- Työajan seuranta

Työajan seurannassa on käytössä Työvuorovelho-ohjelma. Perehdyttäjä antaa uudelle työntekijälle alkuopastuksen sen käyttöön. Sen lisäksi käyttöohje lähetetään hänelle s-postilla.

Työsuhde

- Koeaika

Työsuhteen alussa voidaan sopia enintään neljän kuukauden koeajasta, jonka kuluessa työsopimus voidaan puolin ja toisin purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta. Alle 8 kuukauden määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsopimuksen kestoista.
(Yksityisen sosiaalialan TES, 3§)

- Vuosiloman määräytyminen

Vuosilomaedut määräytyvät vuosilomalain ja seuraavien määräysten mukaisesti: Työntekijä ansaitsee vuosilomaa kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta:

- a) kaksi arkipäivää
- b) kaksi ja puoli arkipäivää, jos työsuhde on maaliskuun loppuun mennessä yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään vuoden nykyisellä työnantajalla.
- c) kolme arkipäivää, jos hänellä on maaliskuun loppuun mennessä palveluslisiin oikeuttavaa palvelusaikaa vähintään 15 vuotta.
- d) Työntekijä saa vuosittain kolme ylimääräistä vuosilomapäivää, jos hänellä on maaliskuun loppuun mennessä vähintään 3 vuotta palveluslisiin oikeuttavaa palvelusaikaa välittömästi jatkuneessa työsuhteessa nykyisellä työnantajalla.
(Yksityisen sosiaalialan TES, 18§)

- Irtisanomisaika

Työnantajan irtisanoessa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen noudatetaan alla mainittuja työsuhteen kestoajasta riippuvia irtisanomisaikoja:

- 0 - 1 vuotta 14 vrk
- yli 1 - 4 vuotta 1 kk
- yli 4 - 8 vuotta 2 kk
- yli 8 - 12 vuotta 4 kk
- yli 12 vuotta 6 kk

Työntekijän irtisanoessa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen on irtisanomisaika 14 vuorokautta työsuhteen kestänyä enintään viisi vuotta ja yksi kuukausi sen kestänyä yli viisi vuotta. Irtisanomisaika alkaa kulua irtisanomista seuraavana päivänä.
(Yksityisen sosiaalialan TES, 4§)

- Lopputilin maksaminen

Lopputili maksetaan työsuhteen päättymispäivänä, mikäli ei toisin sovita.

- Työtodistus

Työntekijällä on oikeus saada pyynnöstään työnantajaltaan kirjallinen työtodistus, kun työsuhde päättyy.

Palkka-asiat

- Palkan määräytyminen

Työntekijän palkka määräytyy yksityisen sosiaalialan työehtosopimuksen mukaan. Työntekijät sijoitetaan työn vaativuustason mukaisesti G-palkkaluokkiin. Työntekijän palkka voi sisältää myös henkilökohtaista palkanlisää sekä työkokemukseen perustuvaa kokemuslisää. Palkkaan sisältyy myös vuorolisät, mikäli iltai-, yö-, lauantai- tai sunnuntaitunteja on toteutuksen mukaan tehty.

- Verokortti

Työntekijä toimittaa verokortin sekä tilitiedot postitse palkat maksavalle Staria Oy:lle.

Postiosoite: Aleksanterinkatu 18 , 15140 Lahti

- Palkka ja palkanmaksu

Työntekijän työstä maksettava palkan määrä on nähtävissä työsuhteen alussa laaditusta työsopimuksesta. Palkanmaksupäivä on joka kuun 20.pvä ja päivän osuttua viikonloppuun tai pyhään, on palkanmaksupäivä tätä edeltävä arkipäivä. Palkanmaksun hoitaa Staria Oy ja työntekijä saa kotiosoitteeseensa kuukausittain tositteen maksetusta palkasta.

- Lisät, kilometrikorvaukset

Lisät muodostuvat iltai-, yö-, lauantai- ja sunnuntaityöstä. Kello 18.00 - 21.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan iltatyölisänä tehdyiltä tunneilta 15 %:lla korotettu perustuntipalkka. Kello 21.00 - 06.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan yötyölisänä tehdyiltä tunneilta 30 %:lla ja jaksotyössä 40 %:lla korotettu perustuntipalkka. Lauantaityöstä maksetaan lauantaiyökorotuksena tehdyiltä tunneilta 25 %:lla korotettu perustuntipalkka 06.00 - 20.00 välisenä aikana tehdystä työstä. Lauantaityökorotusta ei makseta sunnuntai työkorotukseen oikeutetulta ajalta.

Sunnuntaityökorotuksena maksetaan tehdyiltä tunneilta 100 %:lla korotettu perustuntipalkka. Sunnuntaityökorotus maksetaan myös

pyhää edeltävänä päivänä kello 20.00 - 24.00 välisenä aikana tehdystä työstä lukuun ottamatta juhannus- ja jouluaatto edeltäviä päiviä.

Rahana maksettavat tuntikohtaiset korvaukset maksetaan viimeistään sen työnantajan normaalin palkanmaksupäivän yhteydessä, joka lähinnä seuraa sitä työvuoroluetteloa jolta lisät ovat kertyneet.

(Yksityisen sosiaalialan TES, 11§, 12§, 13§, 14§)

Työntekijän omalla autolla ajetuista asiakastyön kilometreistä maksetaan kilometrikorvauksia 0,43snt/km. Työntekijän on pidettävä kirjaa ajetuista kilometreistä sekä ajoreiteistä. Kuukausittain ajetut kilometrit ja reitit kirjataan Netvisor- järjestelmään, jonka kautta työnantaja hyväksyy ne ja laittaa palkanmaksuun. Kilometrikorvaukset maksetaan työntekijän antamien tilitietojen mukaisesti, tavallisesti muutaman päivän päästä niiden hyväksymisestä. Perehdyttäjä antaa alkuopastuksen Netvisor- järjestelmän käyttöön ja pitää huolen siitä, että ohjeistus lähetetään myös työntekijälle sähköpostitse.

- Sairausajan palkka

Jos työntekijä työnteon alettua estyy tekemästä työtä sairauden tai tapaturman vuoksi eikä hän ole aiheuttanut työkyvyttömyyttään tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella, maksaa työnantaja hänelle työsuhteen jatkuessa palkkaa työsuhteen keskeytymättömän keston perusteella kultakin poissaolojaksolta seuraavasti:

Työsuhteen pituus: Sairausajan palkanmaksujakso:

alle 1 kuukausi Sairastumispäivä ja 9 seuraavaa arkipäivää (50 % palkasta)

1 kuukausi - alle 3 vuotta 28 kalenteripäivää (täysi palkka)

3 - 5 vuotta 35 kalenteripäivää (täysi palkka)

yli 5 - 10 vuotta 42 kalenteripäivää (täysi palkka)

yli 10 vuotta 56 kalenteripäivää (täysi palkka)

(Yksityisen sosiaalialan TES,20§)

- Loma-ajan palkka, lomaraha

Kuukausipalkkaisella työntekijällä, jonka työaikaan sisältyy säännöllisenä työaikana tehtävää sunnuntai-, ilta-, yö- tai lauantaityötä, on oikeus saada em. tuntikohtaisia lisiä vastaava lisäys vuosilomapalkkaan ja vuosilomakorvaukseen. Tuntikohtaiset lisät otetaan huomioon siten, että varsinaisen kuukausipalkan perusteella laskettua vuosilomapalkkaa korotetaan sillä prosenttiluvulla, joka osoittaa, kuinka monta prosenttia lomanmääräytymisvuoden aikana maksetut tuntikohtaiset lisät ovat olleet samalta ajalta maksetuista varsinaisista säännöllisistä palkoista. Mikäli työsuhte ei vielä ole ollut voimassa edellisenä lomanmääräytymisvuotena, lasketaan tuntikohtaisten lisien korotusosuus koko työsuhteen ajalta tai sellaiselta ajanjaksolta, joka osoittaa lisien keskimääräisen osuuden.

Lomapalkan maksuajankohta yli kuuden päivän pituiselta lomajaksolta on tavanomaisesti noudatettava palkanmaksupäivä
Työntekijälle maksetaan lomarahana 50 % tuntikohtaiset lisät sisältävästä vuosilomapalkastaan.
Lomараha lasketaan heinäkuun säännöllisen kuukausipalkan perusteella ja maksetaan elokuun palkanmaksun yhteydessä, ellei maksuajankohtaan sovita vähäisiä muutoksia työnantajan ja työntekijän välillä.
(Yksityisen sosiaalialan TES, 18§, 19§)

Työterveyshuolto

- Sairaudesta ilmoittaminen

Työntekijän sairastuessa hänen tulee ilmoittaa asiasta soittamalla esimiehelle. Esimiehen kanssa sovitaan sairauslomatodistuksen toimittamisesta.

- Työterveyshuollon palvelut

Työterveyshuollon palvelut tuottaa Mehiläinen Oy

Osoite: Talaskuja 3, 13100 Hämeenlinna Puh: 010 414 0666

- Työhöntulotarkastus

Työterveyshuolto kutsuu uuden työntekijän työhöntulotarkastukseen 1-2 kuukauden sisällä työn aloittamisesta. Työhöntulotarkastuksesta saatava todistus toimitetaan esimiehelle.

- Työturvallisuus

Työnantajalla on laaja huolehtimisvelvollisuus. Työnantaja on alansa asiantuntijana selvillä toimialalle ja työpaikalle ominaisista vaara- ja haittatekijöistä sekä niiden torjunnasta. Nämä käydään perehdyttäjän kanssa läpi perehdytyksen aikana.

- Mahdollisuus työnantajan tarjoamaan B-hepatiittirokotukseen

Työntekijällä on halutessaan mahdollisuus ottaa b-hepatiittirokotus. Tätä varten varataan aika työterveyshuollosta.

- Työtapaturmat, ensiapu

Akuuttia hoitoa vaativan työtapaturman sattuessa käytetään Kanta-Hämeen keskussairaalan päivystystä. Muissa hoitoa vaativissa työtapaturmissa varataan aika Mehiläisen työterveyshuollosta. Tapaturmasta ilmoitetaan myös esimiehelle.

- Työsuojelu

Työsuojelun tavoitteena on taata turvalliset ja terveelliset työolot ja tukea työntekijöiden työkykyä. Jokainen on velvollinen noudattamaan työpaikalla laadittuja turvallisuusohjeita, ottamaan huomioon vaaratekijät ja ilmoittamaan työympäristössään havaitsemistaan puutteista esimiehelleen tai työsuojeluvaltuutetulle.

Riihenajan työsuojeluvaltuutettuna toimii Mona Isberg, puh. 045 261 6046

Työyhteisöviestintä

- Tiimit

Työyksikön jäsenet kokoontuvat työyksikön toimipaikassa viikoittain. Näissä tapaamisissa keskustellaan työyhteisöä ja työn järjestämistä koskevista asioista. Esimies laatii ennen kokoontumista asialistan tiimissä käsiteltävistä asioista sekä tekee muistion. Muistio lähetetään työyhteisön jäsenille.

- Yhteisistä asioista tiedottaminen

Yhteisistä asioista tiedotetaan pääasiassa sähköpostin välityksellä tai puhelimitse.

- Ammattitaitoa ylläpitävä koulutus

Työntekijöillä on oikeus ammattitaitoa ylläpitävään ja kehittävään koulutukseen. Koulutuspäiviä on käytettävissä 3pv/vuosi. Työntekijä voi ehdottaa itseään kiinnostavaan koulutukseen osallistumista.

Asiakastyö

- Oma tehtävä, työohjeet

Työntekijän työtehtävät muodostuvat asiakastyöstä sekä kirjallisista raportoinneista. Perehdytysoppaan liitteenä on Riihenajan perhetyön prosessi, josta työntekijä voi saada tukea asiakastyön prosessin ja sisällön hahmottamiseen. Kts. liite 6.

- Salassapito

Työntekijää sitoo salassapito- ja vaitiolovelvollisuus työssään. Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilö ei saa sivulliselle luvatta ilmaista yksityisen tai perheen salaisuutta, josta hän asemansa tai tehtävänsä perusteella on saanut tiedon.

Salassapitovelvollisuus koskee myös työntekijän työssä tietoonsa saamia ammatti- ja liikesalaisuuksia, joita työntekijä ei saa käyttää hyödykseen työsuhteensa aikana. Salassapitovelvollisuus säilyy ammatinharjoittamisen päättymisen jälkeen. Työsuhteen alkaessa työntekijä allekirjoittaa salassapitosopimuksen.

- Turvallisuusohje asiakastapaamisissa

Henkilöstön riskitietous ja taito toimia oikein hätätilanteessa kuuluvat oleellisesti jokaisen työpaikan turvallisuuskulttuuriin. Korkeatasoista turvallisuuskulttuuria on se, että jokainen työntekijä tekee turvallisuutta edistäviä ratkaisuja osana jokapäiväistä työtään. Perehdyttäjät käy perehdytettävän kanssa läpi asiakastyötä koskevan turvallisuusohjeen.

- Asiakastapaamisen kirjaaminen

Sosiaalihuollon henkilöstöllä on velvollisuus kirjata asiakirjoihin ne tarpeelliset ja riittävät tiedot, joilla turvataan asiakkaan tuki, sosiaalihuollon järjestäminen, suunnittelu, toteutus ja seuranta. Asiakkaasta ei saa kirjata muita kuin palvelutehtävän ja siihen liittyvien lakisääteisten tehtävien kannalta tarpeellisia tietoja.

Riihenajan työntekijät kirjaavat asiakaskäynnit päivittäin Officeen asiakastietojärjestelmään sekä kuukausittain laativat lapsikohtaisen kuukausiraportin. Raportit toimitetaan lapsen asiakkuudesta vastaavalle sosiaalityöntekijälle.

Sosiaalityöntekijälle kuukausittain toimitettavassa raportissa tulee ilmetä perhetyön lähtötilanne, tavoitteet ja taustat sekä perheen tukiverkosto. Raporttiin kuvataan perhetyön keskeinen sisältö, lapsen tilanne, vuorovaikutus perheessä ja perhesuhteet, vanhemmuus sekä perheen omat näkemykset tilanteestaan.

Työntekijän tulee päivittäin merkitä asiakastyön toteutuneet tunnit Severaan, jossa seurataan laskutettavan asiakastyön tunteja. Perehdyttäjät käy suullisesti ohjeistuksen perehdytettävän kanssa ja antaa alkuopastuksen työvälineiden käytöstä, sekä huolehtii tarvittavien dokumenttipohjien saatavuudesta.

- Toiminta uhkaavassa tilanteessa ja sen kirjaaminen

Työntekijän jouduttua uhkaavaan tilanteeseen asiakastyössä, tulee asiasta raportoida esimiehelle ja täyttää uhka- ja vaaratilanteita koskeva lomake. Esimies ohjaa mahdollisesti tarvittaviin jatkotoimenpiteisiin.

- Ostot, rahankäyttö

Perhetyössä on mahdollista käyttää asiakaskäynneillä rahaa sosiaaliseen kuntoutukseen 50e/kk yhtä perhettä kohden. Työntekijän tulee huolehtia siitä,

että asiakastyön kuluista säilyy kuittitodiste, jonka hän laskuttaa kuun vaihteessa Netvisor-järjestelmän kautta. Perehdyttäjä käy käytänteen läpi perehdytettävän kanssa.

- Asiakkaan kuljettaminen omalla autolla

Asiakkaan kuljettamiselle työntekijän omalla autolla ei ole lainsäädännöllistä estettä. Kuljettamista varten työntekijä tarvitsee valtuutuksen työnantajalta ja suostumuksen asiakkaalta ja alaikäisen lapsen huoltajalta. Vastuukysymykset ratkaistaan liikennevakuutuslain ja vahingonkorvauslain säännösten nojalla. Korvaukset mahdollisista liikennevahingoista määräytyvät työntekijän oman auton liikennevakuutusten mukaisesti.

Kuljettaessa lapsia, työntekijän tulee käyttää asianmukaisia lasten turvaistuimia.

- Yhteistyökumppanit

Perhetyöntekijöiden tärkeimmät yhteistyökumppanit perheiden läheisverkoston lisäksi ovat sosiaalitoimi, erikoissairaanhoido, päiväkodit ja koulut, neuvoloiden terveydenhoitajat sekä perheneuvola.

- Työnohjaus

Työn luonteen vuoksi työnantaja järjestää työntekijöilleen säännöllistä työnohjausta. Riihenajan Hämeenlinnan työyhteisön työnohjauksena on tällä hetkellä ratkaisukeskeinen tiimivalmennus, jonka vetäjänä on Stefan Träskelin. Kaikilla työyhteisön työntekijöillä on oikeus osallistua työnohjaukseen. Esimies ilmoittaa työyhteisölle työnohjauksen ajankohdan sekä mahdolliset työnohjaukseen liittyvät muutokset.

Muut asiat

- Harrastus- ja virkistysmahdollisuudet

Työnantaja tukee työntekijöiden hyvinvointia tarjoamalla kulttuuriseteleiden hankinnan 1e omavastuuhintaan. Työyhteisön hyvinvoinnin edistämiseksi vuosittain järjestetään työnantajan toimesta yhteisiä tyhy-päiviä vaihtuvin teemoin.

- Työ- ja toimintakyvyn ylläpito

Työnantaja kannustaa työntekijää oman työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseen. Mikäli työntekijä kokee tarvitsevänsä esim. henkilökohtaista työnohjausta, asiasta tulee keskustella esimiehen kanssa.

PEREHDYTYKSEN TARKISTUSLISTA

Työntekijän nimi:

Perehdyttäjän nimi: _____

| KÄYTÄNNÖN ASIAT | KUITTAUS | PVM |
|-------------------|----------|-----|
| Avaimet | | |
| Puhelin | | |
| Sähköposti | | |
| Yhteystiedot | | |
| Työajan seuranta | | |
| Rikosrekisteriote | | |

| PALKKA-ASIAT | KUITTAUS | PVM |
|----------------------------|----------|-----|
| Palkan määräytyminen | | |
| Verokortti | | |
| Palkka ja palkanmaksu | | |
| Lisät, kilometrikorvaukset | | |
| Sairausajan palkka | | |

| | | |
|-----------------------------|--|--|
| Loma-ajan palkka, lomarahaa | | |
|-----------------------------|--|--|

| TYÖSUHDE | KUITTAUS | PVM |
|-----------------------|-----------------|------------|
| Koeaika | | |
| Irtisanomisaika | | |
| Vuosiloman hakeminen | | |
| Vuosilomakorvaus | | |
| Lopputilin maksaminen | | |
| Työtodistus | | |

| TYÖTERVEYSHUOLTO | KUITTAUS | PVM |
|----------------------------|-----------------|------------|
| Sairaudesta ilmoittaminen | | |
| Työterveyshuollon palvelut | | |
| Työhöntulotarkastus | | |
| Työturvallisuus | | |
| B-hepatiittirokotus | | |
| Työtapaturmat, ensiapu | | |

PEREHDYTYKSEN TARKISTUSLISTA

| TYÖYHTEISÖVIESTINTÄ | KUITTAUS | PVM |
|-----------------------------------|-----------------|------------|
| Tiimit | | |
| Yhteisistä asioista tiedottaminen | | |
| Ammattitaitoa ylläpitävä koulutus | | |

| ASIAKASTYÖ | KUITTAUS | PVM |
|--|-----------------|------------|
| Oma tehtävä, työohjeet, perhetyön prosessi | | |
| Salassapito | | |
| Turvallisuusohje asiakastapaamisissa | | |
| Asiakastapaamisen kirjaaminen | | |
| Toiminta uhkaavassa tilanteessa ja sen kirjaaminen | | |
| Ostot, rahankäyttö | | |
| Asiakkaan kuljettaminen omalla autolla | | |
| Yhteistyökumppanit | | |
| Työnohjaus | | |

| ORGANISAATIO | KUITTAUS | PVM |
|---|-----------------|------------|
| Riihenajan arvot, koeajan merkitys ja tarkoitus | | |
| Organisaation rakenne, johto, omistussuhteet | | |
| Arjessa Oy | | |

| MUUT ASIAT | KUITTAUS | PVM |
|---------------------------------------|-----------------|------------|
| Harrastus- ja virkistysmahdollisuudet | | |
| Työ- ja toimintakyvyn ylläpito | | |

PERHETYÖN PROSESSI RIIHENAIKA OY:SSÄ

Tehostettuun perhetyöhön kuuluvat viikoittaiset tapaamiset asiakasperheen kanssa. Alkuun tapaamisia voidaan tarvita useammin, esim. 3-5 krt/vko. Perhettä tavataan tavallisesti tämän kotona ja työskentelyn kohteena on perheen arkielämä. Työskentely on tiivistä, usein perättäisinä päivinä tapahtuvaa. Riihenajan perhetyössä pyritään mahdollisimman joustavaan ja erilaisiin perheen arjen tilanteisiin reagoivaan työskentelyyn. Työ on konkreettista perheen ja sen yksittäisten jäsenten arjen tukemista. Työ on multisysteemistä eli siinä pyritään vaikuttamaan lapsen/nuoren elämään eri osa-alueilla.

Perhetyön tavoitteena on motivoida, tukea ja sitouttaa koko perhe muutokseen. Työ voi olla kuntouttavaa tukemis- ja muutostyötä, keskusteluapua ja/tai tukea konkreettisissa arjen toiminnoissa. Työllä tuetaan vanhempia heidän kasvatustehtävässään, tehdään vanhemmuuden arviointia ja järjestetään lapsen hyvinvointia tukevaa toimintaa. Keskeisin tavoite on edistää ja tukea lapsen myönteistä kehitystä ja auttaa lasta ja tämän lähipiiriä. Perhetyö on tavallisesti psykososiaalisen tuen ja käytännön avun yhdistelmä. Työ sisältää ohjausta, neuvontaa, tukemista, yhdessä tekemistä, perheen omien voimavarojen käyttöönoton aktivoimista sekä lapsen kasvun ja kehityksen tukemista. Yhtenä tavoitteena on myös vahvistaa vanhemmuutta. Perhetyön tavoitteena on myös, että lapsi/nuori voisi jatkaa asumista kotonaan eikä huostaanottoa tarvittaisi

Asiakasprosessi

Intensiivisen perhetyön työskentelyjaksot ovat kestoltaan pääsääntöisesti kolmen ja kuuden kuukauden välillä. Tapaamistiheys on prosessin aikana 1-5 krt/vko, keskimäärin noin 2 krt/vko. Perhetyö on suunnitelmallista ja tavoitteellista ja sen laajuus ja sisältö perustuvat sosiaalitoimen laatimaan asiakassuunnitelmaan. Perhetyön palvelusuunnitelma tarkennetaan aloitusneuvottelussa yhdessä sosiaalityöntekijän, asiakasperheen ja mahdollisen muun perheen verkoston kanssa.

Palvelun alkuvaiheessa tapaamisia on tavallisesti tiheämmin ja palveluprosessin edistyessä tapaamisia harvennetaan suunnitelmallisesti ja yhteistyössä asiakasperheen sekä vastuusosiaalityöntekijän kanssa. Prosessin aikana Riihenajan työntekijät

dokumentoivat työntekoa ja raportoivat sosiaalityöntekijälle kirjallisesti kuukausittain työskentelyn edistymisestä.

Käynnistämisvaihe

Sosiaalityöntekijä arvioi perhetyön tarpeen avohuollon tukitoimena. Sosiaalityöntekijä keskustelee perheen kanssa perhetyöstä ja motivoi perhettä työskentelyyn. Sosiaalityöntekijä ottaa yhteyttä Riihenajan lastensuojelun asiakasohjauksesta vastaavaan työntekijään, joka osoittaa perheelle työntekijän/työparin ja sopii aloitusneuvottelun ajankohdasta.

Aloitusneuvottelu

Aloitusneuvotteluun osallistuvat perheenjäsenet, sosiaalityöntekijä mahdollisen työparinsa kanssa ja Riihenajan työpari. Sosiaalityöntekijä kutsuu paikalle asiakkaan ja sopii missä neuvottelu järjestetään. Neuvottelut pyritään järjestämään perheen kotona, mikäli se vain on mahdollista.

Aloitusneuvottelun tarkoituksena on esitellä perhetyötä, arvioida perhetyön soveltuvuutta sekä käydä läpi kaikkien osallisten käsitykset tilanteesta: sosiaalityöntekijän ja perheenjäsenten näkemykset huolista ja voimavaroista sekä perheen tuen tarpeesta. Mikäli yhteisesti arvioidaan perhetyön soveltuvan perheelle ja perheenjäsenet ovat valmiita perhetyöhön, sovitaan työn aloittamisesta ja työskentelyn tavoitteista. Asetettujen tavoitteiden tulisi olla mahdollisimman konkreettisia ja arvioitavissa. Aloitusneuvottelussa määritellään myös palvelun laajuus ja kesto. Samassa yhteydessä sovitaan yleensä myös seuraavasta yhteisneuvottelusta.

Perheen ja sosiaalityöntekijän kanssa käydään suullisesti läpi perhetyön raportointiin sekä verkostoyhteistyöhön liittyviä seikkoja ja työnjakoa. Asiakkailta pyydetään allekirjoitus yhteydenpitomakkeeseen. Aloitusneuvottelussa sovitaan alustavasti työskentelyn intensiteetistä.

Kartoitus ja tutustuminen

Kartoitus- ja tutustumisvaiheen tavoitteena on perheeseen tutustuminen, luottamuksen rakentaminen ja perhetilanteen tarkempi selvittäminen ja tilanteen arviointi perhetyön näkökulmasta. Vaiheen aikana tavataan kaikkia perheenjäseniä/taloudessa asuvia

henkilöitä ja selvitetään heidän näkemyksensä tilanteesta, muodostetaan yhteinen näkemys perhetyön tavoitteista, keinoista ja toimintatavoista.

Mikäli perheen tilanteessa ilmenee uusia asioita suhteessa aloitusneuvotteluun, tulee työskentelyn suunnitelmaa, tavoitteita ja intensiteettiä muuttaa. Tämä tehdään yhdessä ja sovitusti perheen ja sosiaalityöntekijän kanssa.

Intensiivisen työskentelyn vaihe

Intensiivisen työskentelyn vaihe on tarpeen mukaista, ajallisesti ja tapaamispaikallisesti joustavaa toimintaa perheen arjessa, perheenjäsenten kanssa. Perhetyössä käytetyt menetelmät ovat tarkoituksenmukaisia sekä joustavia. Menetelminä lasten kanssa työskenneltäessä käytetään mm. toiminnallisia menetelmiä, itsetuntemuksen ja perheen dynamiikan tutkimiseen tarkoitettuja välineitä, yhdessä keskustelemista ja tekemistä sekä ohjausta ja neuvontaa. Vanhempien ja koko perheen kanssa toteutettavassa työskentelyssä painottuvat toiminnalliset menetelmät ja yhdessä tekeminen, keskustelu ja mallittaminen. Tavoitteena on tukea vanhempien ja lasten keskinäistä vuorovaikutusta ja yhteistä tekemistä.

Perhetyöntekijät mahdollistavat myös asiakkaiden palveluiden/muiden tarpeellisten toimintojen käynnistämisen ja ylläpitämisen olemalla tarvittaessa asiakkaiden

asiointitukena. Perhetyöntekijöillä on käytössään omat autot ja he voivat tarvittaessa myös kuljettaa asiakkaita palveluihin liittyviin tapaamisiin.

Lisäksi tehdään verkostotyötä ja ohjataan perheenjäseniä tarvittavien palveluiden piiriin. Kuntouttavaa perhetyötä ja välineuvotteluja toistetaan tarpeen mukaan työskentelyn kestoista ja perheen elämäntilanteesta riippuen.

Väliarviointi

Välineuvotteluun osallistuvat perhetyöntekijä, sosiaalityöntekijä sekä perheenjäsenet. Neuvottelussa käydään läpi perhetyön tavoitteet sekä peilataan ja arvioidaan perheen elämäntilanteen kehittymistä suhteessa näihin.

Neuvottelussa arvioidaan myös muiden tukitoimien mahdollinen tarve. Tarvittaessa perhetyön suunnitelmaa ja tavoitteita muutetaan. Neuvottelussa sovitaan perhetyön jatkosta, intensiteetistä ja mahdollisesta päättämisestä.

Päättämisvaihe

Perhetyön päättämisestä sovitaan yhteistyössä perheen ja sosiaalityöntekijän kanssa. Päättämisestä sovitaan hyvissä ajoin esimerkiksi välineuvottelussa tai viimeistään kaksi viikkoa ennen loppuneuvottelua. Perhetyön päättämisen tulisi olla suunnitelmallista ja asteittaista ja tarvittaessa ohjausta muiden palveluiden piiriin ns. saattaen vaihtaen.

Loppuarviointi

Perhetyön loppuarviointi tehdään lopetusneuvottelun yhteydessä. Neuvotteluun osallistuvat perhe, sosiaalityöntekijä sekä perhetyöntekijä. Neuvottelussa tarkastellaan tehtyä työskentelyä. Käydään läpi tavoitteiden toteutuminen, jatkosuunnitelmat, perhetyön prosessi, perheen voimavarat, onnistumiset sekä mahdolliset kehittämisaalueet. Perhetyöntekijät laativat yhteenvedon työskentelystä, jonka he toimittavat vastuusosiaalityöntekijälle kahden viikon kuluessa työskentelyn päättymisestä.

YHTEENVETO PERHETYÖSTÄ AJALLA xxxx

Sosiaalityöntekijä:

Työntekijät:

Asiakas:

Vanhemmat:

Lähtötilanne, perhetyön tavoitteet ja taustat, tukiverkosto

Tähän kohtaan kirjoitetaan tilanne, jossa perhetyö sai alkunsa. Yleensä kyse on asiakassuunnitelmaneuvoittelusta, jossa perhetyöntekijät saavat sosiaalityöntekijältä ja asiakkailta infoa tilanteesta. Tähän kirjataan myös perhetyölle asetetut tavoitteet, sovittu frekvenssi (useus) sekä jos on mahdollisia toiveita konkreetille työstön aiheelle tai menetelmälle (esim. Sovimme, että käymme läpi äidin elämänhistoriaa elämänjanan avulla tms.). Tässä kohdassa kerrotaan myös muu perheen tukena oleva verkosto (esim. nupo, lasten psyk.pkl, psyk.pkl, päihdekliniikka jne) ja mahdollinen yhteistyö heidän kanssaan.

Perhetyön keskeinen sisältö

Tämän kohdan kirjaamisen tavoitteena on, että lukija saa kuvan perhetyön luonteesta, työmenetelmistä ja tavoista. Kohtaan kirjataan, että onko perhetyö ollut esim. vanhemmuutta tukevia keskusteluita, konkreettista säännön muodostamista, konkreettista avustamista kodinhoidossa, lastenhoidossa, kiinnipidoissa, raha-asioiden hoidossa, päihde- ja tupakkamyyntien tukemisessa jne. Tähän kohtaan kirjataan myös käytetyt menetelmät, esim. vanhemmuuden roolikartta, elämänjana, tunteiden työstäminen jne. Ei liian byrokraattista kieltä, vaan tärkeintä on saada kuva, että millaista perhetyötä on ollut luonteeltaan, tiiviisti.

Lasten tilanne

Perhetyön keskiössä tulee aina olla lapsi, vaikka usein työskentely painottuukin vanhempiin. Tässä kohdassa kuvataan lapsen (lasten) arki sellaisenaan, kuin se näyttäytyy perhetyössä. Samoin kuvataan lapsen käytöstä, kontaktinottoa työntekijöihin, sosiaalisia suhteita, lapsen käsityksiä itsestä, perheestä ja tilanteestaan. Ohjenuora on sellainen, että lukija saa kuvan siitä, mitä lapselle kuuluu. Tässä kohdassa kuvataan myös, miten lapsi on ollut osallisena perhetyössä ja kuvataan mahdolliset huolet ja ilonaiheet lapsesta liittyen käytökseen, kehitykseen ja perheeseen, vapaa-aikaan. Myös päivähoito, koulu ja muut tukikontaktit kirjoitetaan auki ja niistä tiedot (esim. miten suhtautuu terapiaan, onko sitoutunut onko hyödyksi jne.) Kuvataan huoli konkreettisesti auki

(esim. Kalle viihtyy paljon kotona tietokoneen ääressä, eikä suostu poistumaan huoneestaan). Täytyy muistaa, että perhetyö ei kuitenkaan ole yleensä lastensuojelutarpeen selvitys ja turhia ykistyiskohtia tulee välttää. Kuvaus kirjoitetaan perhetyön tarkoituksen kannalta. Myös lapsen oma ääni ja käsitykset kuuluvat tässä kohdassa.

Vuorovaikutus perheessä ja perhesuhteet

Usein perhetyössä on havaittavissa perheen sisäisen vuorovaikutuksen ongelmia, joskin myös hyviä asioita löytyy lähes aina. Tässä osiossa kuvataan perheenjäsenten välisiä vuorovaikutussuhteita, **vaikutelmia** niistä. Perheessä voi olla joku, joka vetäytyy tai on laitettu syrjään. Perheessä voi olla vahvoja vuorovaikutusliikkeitä kahden perheenjäsenen välillä, hyvässä tai pahassa. Voi olla, että joskus perhe on niin passiivinen, että vaikuttaa siltä, että vuorovaikutusta ei ole. Joskus taas joidenkin jäsenten välinen vuorovaikutus on niin tulehtunut, että se aiheuttaa kriisin perhetilanteessa. Joskus perheenjäsenten roolit ovat menneet sekaisin niin, että esimerkiksi äidin ja tyttären vuorovaikutus on kaverillista, selkeää lapsi-vanhempi –asetelmaa ei ole. Joskus yhden perheenjäsenen vakava päihde- tai mielenterveysongelma kontrolloi koko perheen vuorovaikutusta kiristäen ilmapiiriä. Toisaalta joskus näkyy hyvää ja luontevaa vuorovaikutusta perheenjäsenten välillä. Nämä kaikki kuvataan vaikutelmina. Se ei kuitenkaan riitä, vaan pelkän raportoinnin lisäksi täytyy myös kuvata, miten asioita on työstyetty perheen kanssa, onko vuorovaikutuksessa edistytty, vai onko se vain huonontunut jne. Tärkeää on kuvata auki tapahtunut kehitys. Myös perheenjäsenten oma ääni ja käsitykset tilanteesta kuuluvat tässä kohdassa.

Vanhemmuus

Tämä osio keskittyy edellistä selkeämmin vanhemmuuteen ja sen tukeen. Perhetyössä vahvistetaan lähes aina vanhemmuutta ja pohditaan vanhemman tapaa olla vanhempi. Tässä kuvataan auki tuota työskentelyä. Kerrotaan vanhemmuuden vahvuuksista ja kehityshaasteista, kyvystä ylläpitää yhdessä sovittuja sääntöjä, vuorokausirytyimiä jne. Myös päihteidenkäytön ja mielenterveysongelmien vaikutus vanhemmuuteen kuuluu tähän kohtaan. Tarkoituksena on antaa vanhemmalle kirjallinen kuva vanhemmuudestaan ja soskuille tietoa vanhemmuuden edellytyksistä. Tässä kuvataan myös tarkemmin asioiden hoitamiseen, elämänhallintaan jne. liittyviä asioita. Myös vanhempien oma ääni ja käsitykset kuuluvat tässä kohdassa.

Perheen omat näkemykset tilanteestaan, perhetyöstä ja sen jatkosta sekä terveiset sosiaalityöntekijälle

Tämä kohta on erittäin tärkeä. On hyvä, että perhe lukee yhteenvedon ja kertoo sen pohjalta tähän terveisiään ja näkemyksiään. Kirjaus voi olla hyvinkin autenttista, asiallista tietysti. Olisi hyvä, että tässä kohdassa olisi vanhempien ja mahdollisesti muidenkin perheenjäsenten käsitykset sekä perhetyöstä, sen jatkosta että omasta tilanteestaan laajemminkin. Erityisen hedelmällistä on kirjoittaa auki mahdolliset eriävät mielipiteet perheen ja perhetyön välillä (usein

esimerkiksi riittämättömyyden vanhemmuuden ollessa kyseessä näkemykset saattavat olla eriäviä).

Yhteenveto ja jatkosuositukset

Tässä kohden vedetään tämä yhteenveto tiivistetysti yhteen ja peilataan perhetyön onnistumista, edistymistä, takapakkia suhteessa jaksolle asetettuihin tavoitteisiin. Perhetyö tuo myös esiin näkemyksensä perhetyön jatkumisesta, riittävydestä, tarpeesta jne. Jos tilanne ja jatko on hämmentävä, sen voi kirjoittaa hyvin auki. Pohditaan myös nykyisen tiheyden jatkumista, lisäämistä tai harventamista. Kappale on tärkeä, sillä usein kiireessä saatetaan lukea vain tämä kohta. Yhteenveto kohta reflektoi AINA tilanteen edistymistä/takapakkia suhteessa edelliseen yhteenvetoon ja tilanteeseen.

Hämeenlinna 25.6.2015

Työntekijän omat tiedot
Perhetyöntekijä
Puh.nro.
Sähköpostiosoite

