

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU
Sosionomin koulutusohjelma / Kasvatus- ja perhetyö

Bea Harjamaa

PEREHDYTYSKANSIO KURREKOTI OY:LLE

Opinnäytetyö 2010

TIIVISTELMÄ

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaali- ja terveystieteiden laitos

HARJAMAA, BEA

Opinnäytetyö

Työn ohjaaja

Toimeksiantaja

Joulukuu 2010

Avainsanat

Perehdytyskansio Kurrekoti Oy:lle

33 sivua + 3 liitesivua

Lehtori Tuomo Paakkonen

Kurrekoti Oy

perehdyttäminen, lastensuojelulaitos, arvot, työyhteisö

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

Perehdytys on investointi, joka kehittää henkilöstön osaamista, parantaa työnlaatua ja lisää työssä jaksamista ja turvallisuutta.

Perehdyttämisen moniulotteisena prosessina sisältää sekä lyhyen että pitkän aikavälin tavoitteita. Lyhyen tähtäimen tavoitteella pyritään antamaan uudelle työntekijälle perusvalmiudet työn suorittamiseen ja pitkällä aikavälillä tukemaan organisaation sisäistä uudistumiskykyä.

Työturvallisuuslain perusteella jokaisella uudella työntekijällä, pitkään työstä poissa olleella tai työtehtävää vaihtaneella on oikeus saada asianmukainen perehdytys.

Tämän produktion tarkoituksena oli tuottaa selkeä, lastensuojelulaitoksen tarpeet kattava ja hyvin palveleva perehdytyskansio produktina. Hyvin jäsennelty kansio toimii sekä apuvälineenä henkilökunnalle perehdyttämisessä että uudelle työntekijälle muis- tamisen ja oppimisen tukena.

Työn kohteena toimi Villähteellä toimiva yksityinen lastensuojelulaitos Kurrekoti Oy. Käytin perehdytyskansion toteuttamisessa työryhmän tuottamia ajatuksia ja toiveita. Näitä kokosin Kurrekodin suunnittelupäivässä teemahaastattelun keinoin.

ABSTRACT

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Social Care

HARJAMAA, BEA

Bachelor's Thesis

Supervisor

Commissioned by

March 2010

Keywords

An Induction Folder for Kurrekoti PLC

33 pages + 3 pages of appendices

Tuomo Paakkonen, senior Lecture

Kurrekoti Oy

an induction, a child protection, values, a work community

An induction refers to any specific actions and support, which are used to develop the overall knowledge and skills of a new staff member, or an existing staff member, who has taken on new duties. Aspects of the physical work place and the work community are coordinated in such ways that allow the staff member to take on any new duties successfully. It is important that a staff member has a good start in their new role, settles in to the work community and the organization, and can work independently. In a wider sense, the induction process can also develop the skills of the person responsible for the induction, and the work community in receipt of the induction, together with the whole organization.

Induction can be seen as an investment, which contributes to the development of a staff team's know-how, improves the overall quality of work and thus increases staff members' motivation and safety at work.

Induction, as a multidimensional process, contains both short-term and long-term goals. In the short term, the aim is to equip a new staff member with basic skills for the job, and in the long term, to promote the organisation's ability to renew its practices internally.

According to occupational health and safety law, those members of staff, who have been absent from work for long periods of time or have changed their job roles, have the right to a relevant induction.

The aim of this study was to produce a clear, comprehensive and user-friendly induction folder, which meets with the requirements of a child protection institution. An induction folder, which has been well laid out, can be used both as a helpful induction device by all staff members and as a learning and memory-aiding tool by a new staff member.

The subject of the work was a private child protection Kurrekoti PLC, in Villähde. During the implementation stage, the comments and wishes expressed by a working party were taken into account, and the comments and wishes were gathered by a series of theme interviews.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

| | | |
|---|--|----|
| 1 | JOHDANTO | 6 |
| 2 | PEREHDYTTÄMINEN | 7 |
| | 2.1 Perehdyttäminen käsitteenä | 7 |
| | 2.2 Perehdyttämisen tavoitteet | 9 |
| | 2.3 Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö | 10 |
| | 2.4 Perehdyttäminen työyhteisössä | 11 |
| | 2.5 Hyvä perehdyttäjä | 14 |
| | 2.6 Perehdyttämisen malleja | 15 |
| | 2.7 Erilaisia apumateriaaleja perehdytyksessä | 16 |
| | 2.8 Perehdyttämisen vastuuhenkilöt | 17 |
| 3 | PRODUKTIOPROSESSI | 18 |
| | 3.1 Produktion tarkoitus ja tavoitteet | 18 |
| | 3.2 Produktioprosessin toteutus | 19 |
| 4 | LASTENSUOJELU | 22 |
| | 4.1 Lastensuojelun palvelujärjestelmä | 22 |
| | 4.2 Avohuolto | 23 |
| | 4.3 Sijaishuolto | 23 |
| 5 | KURREKOTI OY | 24 |
| | 5.1 Yksikön kuvaus | 24 |
| | 5.2 Omaohjaajatyö | 26 |
| 6 | ARVIOINTI | 27 |
| | 6.1 Työyhteisön palaute ja arviointi produktista | 27 |
| | 6.2 Produktioprosessin arviointi | 29 |
| 7 | POHDINTA | 30 |
| | LÄHTEET | 33 |

LIITTEET

Liite 1. Kurrekodin suunnittelupäivä

Liite 2. Kurrekodin arvot ja toimintaperiaatteet

Liite 3. Perehdytyskansion sisällysluettelo

1 JOHDANTO

Perehdyttämistä ja työnopastusta tarvitaan jatkuvasti. Työyhteisössä, työssä ja koko yhteiskunnassa tapahtuu jatkuvia muutoksia. Yksi työpaikka aloittaa toimintansa, ja toisessa muuttuvat omistussuhteet ja samalla ehkäpä toimintatavat. Työntekijä vaihtaa työpaikkaa, toinen kokonaan ammattia. Kolmannen työntekijän työpaikka pysyy samana, mutta työmenetelmät tai työ muuttuvat. Perehdytyksen tarve ja merkitys kasvavat jatkuvasti työelämän vaatimusten mukaan. Se tulisikin nähdä kokonaisvaltaisena prosessina, josta hyötyy koko organisaatio.

Työskentelen ohjaajana yksityisessä lastensuojelulaitos Kurrekodissa. Kiinnostus opinnäytetyöni aiheeseen nousi työyhteisön tarpeesta kehittää perehdytystä ja sitä kautta koko työyhteisöä. Yksityisenä laitoksena markkinointi näyttää suurta osuutta työssämme ja hyvä perehdyttäminen kuuluu mielestämme siihen. Halusin opinnäytetyöni kautta selkeyttää ja yhtenäistää perehdyttämistä tekemällä Kurrekoti Oy:lle perehdytyskansion. Opinnäytetyönä valmistuvalla perehdyttämisen apumateriaalilla, perehdytyskansiolla, pyrin myös kehittämään työpaikkani perehdyttämistä.

Opinnäytetyöni teoria osuuden olen koontanut Kurrekodin perehdyttämistä ja kansion kasaamista ajatellen. Rajasin teorian tiiviiksi paketiksi työryhmän kanssa käydyn keskustelun ja yhteisen suunnittelupäivän pohjalta. Teoreettinen viitekehys tukee myös työni prosessin toteutusta ja dokumentointia. Teoriaosuudessa käsittelen muun muassa perehdyttämisen tavoitteita, perehdyttämistä koskevaa lainsäädäntöä sekä erilaisia perehdyttämismalleja.

Opinnäytetyössäni isoa osaa näyttää produktioprosessin kuvaus ja arviointi. Näin lukijalle hahmottuu työni toiminnallinen osuus ja se punainen lanka, joka sitoo työn teoriaosuuden ja produktin yhteen.

2 PEREHDYTTÄMINEN

2.1 Perehdyttäminen käsitteenä

Perehdyttämisessä oli aiemmin kyse ensisijaisesti työhön opastamisesta. Tänä päivänä pelkkä työhön opastaminen ei yksinään riitä. Työntekijän on yhä paremmin ymmärrettävä, miten organisaatio toimii ja miksi se on olemassa. Perehdyttäminen on tullut monimuotoisemmaksi ja laajemmaksi. (Kupias & Peltola 2009, 13.)

Perehdyttämisellä tarkoitetaan vastaanottoa ja alkuohjausta, jonka keskeisin tavoite on saada ihminen tuntemaan, että on ja kuuluu osana uuteen työyhteisöön. Työnopastus puolestaan on työtehtävien omaksumiseen ja hallintaan tähtäävää järjestelmällistä toimintaa. (Kupias & Peltola 2009, 18.)

Työnopastuksessa on tarkoitus opettaa työtehtävien yksityiskohtaisia toimintoja ja niiden harjoittelua. Työnopastusta tarvitaan aina silloin kuin työ on tekijälleen uusi, oli sitten kysymyksessä uusi työntekijä, työtehtävien tai -menetelmien tai uusien koneiden laitteiden tai aineiden käyttöönotto. Poikkeaminen sovitusta toimintatavoista, laatu-kriteereistä ja turvallisuusmääräysten noudattamisesta pitäisi johtaa uudelleen työnopastukseen. Opastus on myös ennaltaehkäisevää työsuojelua jonka tarkoituksena on työn vaarojen poistaminen ja väheneminen sekä niiden tunnistaminen ennakolta. Ker-tausta on hyvä suorittaa myös pidempään työstä poissaolleiden kanssa kuten perheva-pailta palaavien kanssa. (Eräsalo 2008, 67.)

Kupias ja Peltola (2009, 19) kiteyttävät perehdyttämisen seuraavasti:

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

Perehdyttämisen on aina prosessi, joka alkaa ensimmäisistä kontakteista tulokkaan ja organisaation välillä. Se muutos, jonka päättymistä on vaikea määrittää. Perehdyttäminen alkaa jostakin tilasta ja loppuu toiseen tilaan, jossa henkilö siirtyy ulkopuolisuudesta ja irrallisuudesta omaan rooliinsa organisaation jäseneksi. (Kjelin & Kuusisto 2003, 14.)

Perehdyttäminen käsittää erilaiset työn aloittamista helpottavat käytännön toimet, tulokkaan osaamisen kehittämisen ja varsinaisen opastuksen työtehtävään, työympäristöön ja koko organisaatioon. Hyvä perehdyttäminen pyrkii hyödyntämään perehtyjän aikaisempaa osaamista ja ottamaan sen huomioon häntä perehdytettäessä. Tästä hyötyy työnantaja ja työryhmä sekä perehtyjä itse. (Kupias & Peltola 2009, 19.)

Perehdyttämisen tarkastelu moniulotteisena prosessina asettaa perehdyttämiselle sekä lyhyen että pitkän aikavälin tavoitteita. Lyhyen tähtäimen tavoitteella pyritään antamaan uudelle työntekijälle perusvalmiudet työn suorittamiseen ja pitkällä aikavälillä tukemaan organisaation sisäistä uudistumiskykyä. (Suomen Kuntaliitto 2002, 28.)

Perehdytyksen käsite onkin laajentunut käsittämään sekä työnopastuksen että niin sanotun alku- ja yleisperehdyttämisen. Perehdytyksestä puhutaan myös silloin, kun tehtävät muuttuvat osin tai kokonaan, mutta työympäristö pysyy samana. Tällaisia tilanteita voivat olla esimerkiksi työntekijän paluu työhön pitkältä sairauslomalta. (Kupias & Peltola 2009, 18.)

Lepistö (2000) määrittelee perehdyttämisen prosessin viiteen vaiheeseen, jotka ovat työhönotto, vastaanotto ja perehdyttämisen käynnistäminen, tehtäväkohtainen työnopastus, perehdyttämisen jatkaminen sekä työhön perehdyttämisen arviointi ja kehittäminen. Hokkanen, Mäkelä ja Taatila (2008,64) puolestaan jakavat perehdyttämisen kolmeen osaan: aikaan ennen töiden aloitusta, ensimmäiseen viikkoon ja ensimmäisiin kolmeen kuukauteen. Heidän mielestään on kuitenkin hyvä ottaa huomioon perehtyjien erilaisuus ja näin ollen myös aika, joka kuluu uuden organisaation integroitumiseen.

Hyvän perehdyttämisen kriteerejä ovat prosessimaisuus, vuorovaikutteisuus, yksilöllisyys, johdon näkyminen ja sitoutuminen sekä foorumien hyödyntäminen. Prosessissa asioita käydään läpi suunnitelmallisesti ja johdonmukaisesti pitkällä aikavälillä ja siinä kokonaisuus on koko ajan perehtyjän tiedossa. Vuorovaikutteisuus mahdollistaa

perehtyjälle kokemuksen ja uskalluksen kysyä asioita ja keskustella vapaasti työhön liittyvistä sekä mieltä askarruttavista asioista. Perehdyttäminen räätälöidään yksilöllisesti perehtyjän työtehtävän mukaan ja se on saatavilla eri-muodoissa aineistoina tarvittaessa. Johdon osuus on olla läsnä ja muun työryhmän tavoin osoittaa arvostusta uusille tulokkaille. Työryhmän foorumeissa mukana oleminen mahdollistaa perehtyjälle tutustumisen työryhmän vuorovaikutukseen ja tapaan työskennellä sekä tehdä päätöksiä. (Juholin 2009, 236–237.)

Hyvän perehdyttämisen tunnusmerkkejä ovat suunnitelmallisuus, dokumentointi, jatkuvuus ja valmistautuminen. Työryhmä suunnittelee jo etukäteen kuka perehdyttää, miten perehdyttäminen etenee ja nämä asiat ovat kirjattuna ylös. Jatkuvuutta perehdyttämiseen tuo seuranta ja arviointi. Seuranta ja arviointia toteutetaan esimerkiksi palaute- ja kehityskeskustelujen avulla. Perehdyttäjät ovat saaneet koulutuksen perehdyttäjän tehtävään ja heillä on käytössä tarvittavat materiaalit kuten esitteet ja oppaat. Pohjana hyvälle perehdyttämiselle toimii perehdyttämissuunnitelma, joka parhaimmillaan tehdään yhteistyössä esimiesten ja eri henkilöstöryhmien kanssa. (Työhön perehdyttäminen ja opastus. 2009, 2)

2.2 Perehdyttämisen tavoitteet

Kjelin & Kuusisto (2003, 48) ovat keränneet taulukon muotoon perehdyttämisen tavoitteita, jotka vaikuttavat sisäiseen tehokkuuteen, asiakkaan kokemaan laatuun, tulokkaan ja henkilöstön hyvinvointiin sekä organisaatiossa tehtäviin tuloksiin. Heidän mielestään perehdyttämisellä varmistetaan rekrytoinnin onnistuminen, selkeytetään tulokkaan työrooli ja tavoitteet, muodostetaan realistinen ja motivoiva kuva työstä ja edistetään työntekijöiden sitoutumista organisaatioon ja tavoitteisiin. Tavoitteina on myös ohjata strategian mukaiseen toimintaan, nopeuttaa tuottavan työn aloittamista, vähentää uuden työntekijän jännitystä ja epävarmuutta sekä vähentää virheitä ja lisätä työturvallisuutta. Hyvällä perehdyttämisellä on tarkoitus myös edistää työntekijän sopeutumista työyhteisöön ja kulttuuriin, parantaa työyhteisön yhteistyötä ja työtyytyväisyyttä.

Eräsalo (2008, 61–62) listaa kirjassaan samoja tavoitteita. Hän nostaa tärkeiksi tavoitteiksi luoda uudelle työntekijälle myönteinen asenne yritystä ja sen päämääriä kohtaan. Näin työntekijän sitoutuminen uuteen organisaatioon ja työhön paranee sekä myönteinen suhtautuminen työhön ja työtovereihin helpottuu. Hyvä perehdyttäminen

helpottaa kanssakäymistä ja selkeyttää uuteen työntekijään kohdistuvia odotuksia. Perusturvallisuus lisää viihtyvyyttä ja antaa tulokkaalle paremman mahdollisuuden ja uskalluksen tuoda esille omia näkemyksiään sekä ammatillista osaamistaan. Perehdyttämisen tavoitteita ovat Eräsalon mukaan niin ikään riittävien valmiuksien saavuttaminen oman työkokonaisuutensa menestyksekkääseen hallintaan. Oikeanlaisella perehdytyksellä, jossa huomioidaan uuden työntekijän jo rekrytointi vaiheessa vaadittu osaaminen, pystytään vaikuttamaan palvelun laatuun.

2.3 Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö

Työlainsäädännössä on suoria määräyksiä ja viittauksia perehdyttämiseen, joissa huomio kiinnittyy nimenomaan työnantajan vastuuseen perehdyttää työntekijä työhönsä. Työlainsäädännön noudattaminen on kaikille yrityksille vähimmäisvaatimus ja sitä täydentävät monella alalla työehtosopimukset. Perehdyttämistä käsitteleviä asioita sisältävät erityisesti työturvallisuuslaki, työsopimuslaki ja laki yhteistoiminnasta yrityksissä. (Kupias & Peltola 2009, 20–21.)

Työturvallisuuslain 23.8.2002/738 14 § lukee seuraavaa:

Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen:

- 1) *työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työmenetelmiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;*
- 2) *työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi;*
- 3) *työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta; ja*
- 4) *työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa.*

(Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. 2007, 31)

Työturvallisuuslaissa 23.8.2002/738 pykälässä 27 Väkivallan uhka kerrotaan, että töissä joissa on mahdollisuus kohdata väkivaltaa tulisi mm. työolosuhteet järjestää siten, että uhkatilanteisiin voidaan varautua ennakolta. Työpaikoilla on oltava väkivallan torjumiseen turvallisuusjärjestelyt tai -laitteet sekä mahdollisuus avun hälyttämiseen. Näihin edellä mainittuihin on työpaikalla on oltava lain velvoittamat toimintaohjeet.

Työsopimuslaissa on yleisvelvoite työnantajan vastuusta huolehtia siitä, että sekä uusi että vanha työntekijä suoriutuvat työstään myös työnkuvaa tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Samassa laissa on työnantajalle asetettu vaatimus, että työnantajan on mahdollistettava työntekijän edistyminen ja kehittyminen omien kykyjensä mukaan työuran etenemiseksi. (Kupias & Peltola 2009, 21.)

2.4 Perehdyttäminen työyhteisössä

Esimies on aina vastuussa perehdyttämisen organisoimisesta ja toteutuksesta organisaatiossa. Henkilöstö vastaa kuitenkin usein perehdyttämisestä ja työnopastuksesta käytännöntyössä. Työyhteisö nimeää joukostaan perehdyttäjän, joka toimii tulokkaan rinnalla antaen ohjausta ja tukea. Ihanteellista olisi myös uuden työntekijän kannalta, jos koko työryhmä olisi motivoitunut ja tuntisi vastuuta perehdytyksestä. Jokaisella työryhmän jäsenellä on kuitenkin vastuullaan omat työnsä, joten kaikkien osallistuminen perehdytykseen ei ole mahdollista. (Kjelin & Kuusisto 2003, 186.)

Koko työympäristö vaikuttaa aina työntekijä oppimiseen ja perehtymiseen. Tämän vuoksi on tärkeää, että työyhteisö on mukana tavalla tai toisella perehdytyksessä. Valmistautuminen uuden työntekijän vastaanottoon olisi hyvä aloittaa ajoissa, tällöin työryhmälle jää aikaa valmistautua ja käsitellä asiaa etukäteen. Työryhmä voi pohtia omia toimintamallejaan ja uuden tulokkaan mukanaan tuomaa mahdollista muutosta ja kehitystä. Aika antaa myös mahdollisuuden keskustella millaisia asioita uudelta työntekijältä vaaditaan ja millaisiin asioihin häneltä halutaan kehittämisideoita. Avoimella ennakkokäsittelyllä pystytään luomaan hyvä vastaanotto tulokkaalle sekä helpottaa työn aloittamista. (Kupias & Peltola 2009, 76–77.)

Perehdyttäminen on myös jäsentymistä organisaatioon eli sosiaalistumista. Sillä tarkoitetaan työelämässä oppimista talon tavoille sekä normien, arvojen, menettelytapojen ja kirjoittamattomien sääntöjen hyväksymistä. Työyhteisöllä on tässä suuri merkitys, koska uusi työntekijä on aluksi hyvin riippuvainen työtovereistaan. He perehdyttävät tulokasta tiedostaen ja tiedostamattaan. (Työturvallisuuskeskus 2004, 59 - 60.)

Perehdyttäminen käsitetään usein osaamisen ja tiedon siirtämisenä. Samassa yhteydessä puhutaan myös hiljaisen tiedon siirtämisestä, jota ei vallalla olevien käsitysten mukaan voida siirtää. Tiedonkäsittelytavat ovat yksilöllisiä, sillä kokemukset ja aikaisempi osaaminen säätelevät sitä, mitä havaitaan ja kuinka asiat ymmärretään. Oppiminen on tietoista toimintaa rakentaa sisäisiä mallejaan eli skeemojaan ympäristön ilmiöistä omien havaintojensa ja kokemustensa kautta. Uudet havainnot ja informaatio tulkitaan aina aikaisempien tiedon ja uskomusten eli sisäisten mallien pohjalta. Sisäiset mallit ovat käsityksiä esimerkiksi siitä, mistä tehtävistä työmme koostuu sekä miten ja missä järjestyksessä perehdytetään. Sisäiset mallit eivät aina ole tiedostettuja, mutta vaikuttavat tiedostamattominakin tapaamme käsitellä asioita. Perehdyttäjä voi auttaa perehtyjää tulemaan tietoiseksi omasta aikaisemmasta tietämyksestään ja peilaamaan sitä perehdytettävään asiaan. Perehtyjän aikaisempien osaamisen ja kokemuksen peilaamista pitäisi aina tapahtua perehdyttämistapahtumassa. Sisäisten mallien erilaisuudesta johtuen sama asia saatetaan tulkita hyvin eri tavoin. Pelkkä tiedon siirtäminen vailla pohdintaa asioiden käytännön merkityksistä ei riitä. (Kupias & Pelto 2009, 116 – 118.)

Nurminen (2000) puolestaan käsittelee kirjassaan hiljaisen tiedon merkitystä hoitotyössä eri näkökulmasta. Hänen mukaansa hoitotyössä törmää usein tilanteisiin, joille ominaista on epävarmuus, ainutlaatuisuus, ennalta arvaamattomuus sekä ristiriitaisuus. Näissä tilanteissa ei ole olemassa täsmällisyyttä ja varmuutta asioista. Nurminen korostaa hoitotyössä hiljaisen tiedon, kokemukseen ja vaistonvaraisuuteen perustuvan tiedon ja osaamisen merkitystä.

Oman organisaation toimintatapojen ymmärtäminen auttaa perehdyttäjää rakentamaan yhteistyötä tulokkaan kanssa sekä tunnistamaan perehdytyksen ja organisaation tavoitteiden keskeiset asiat. Uuden työntekijän käsitykset työpaikasta ja omasta roolista muotoutuvat suunniteltujen perehdytysohjelmien lisäksi omista havainnoista ja johtopäätöksistä. Perehdyttäjän onkin tärkeä tiedostaa sekä ymmärtää millaisen kulttuurin

tulokas kohtaa. Kaikkea ei voi ennalta suunnitella ja hallita. (Kjelin & Kuusisto 2003, 51)

Arkipuheessa usein puhutaan tiedon ja osaamisen siirtämisestä ja hoetaan hiljaisen tiedon merkityksestä. Nykyaikaisemman käsityksen mukaan tietoa ja osaamista ei kuitenkaan siirretä suoraan vastaanottajalle vaan jokainen rakentaa uudestaan tiedon oman aktiivisen prosessoinnin ja ymmärtämisen kautta. Yksilölliset käsittelytapamme, kokemuksemme ja aikaisempi osaaminen säätelevät merkittävästi sitä, miten otamme tietoa vastaan. Oppiminen on jokaisen perehtyjän aktiivista, yksilöllistä toimintaa. Perehtyjän sisäiset mallit muuttuvat ja kehittyvät uusien tietojen, havaintojen ja kokemusten kautta. Perehdyttäjän on näin ollen merkityksellistä saada kosketus perehdytettävän tapaan ajatella ja hahmottaa asioita, jotta tiedon jakaminen voi onnistua. Skeemojemme erilaisuudesta johtuen sama asia voidaan tulkita eri tavoilla. Työyhteisön näkökulmasta on tärkeää, että työntekijöiden käsitykset toiminnan kannalta olennaisista asioista ovat riittävän yhtenäiset. (Kupias & Peltola 2009, 116–118.)

Työyhteisössä muodostuu usein käytännön tarpeesta oma kieli. Ammattislangi syntyy kun on paljon erikoistermejä ja sanastoa, on helpompaa käyttää yhteistä sanastoa kuin selittää joka kerta alusta alkaen mitä tarkoittaa. Sisäinen slangi helpottaa viestintää ja tiedonkulkua työyhteisössä. Työpaikan yhteinen kieli kertoo sosiaalisuudesta, sillä sanastolla ja kielenkäytöllä luodaan yhteisöllisyyttä. Vie aikaa uudelta työntekijältä päästä sisään porukkaan, sillä hän ei välttämättä ymmärrä työyhteisön arkikieltä. Työyhteisö luo täten identiteetin, joka erottaa heidät muista ammattiryhmistä ja työpaikoista. Työpaikan sisällä elää usein myös erilaisia klikkejä, joiden puhetta muut eivät ymmärrä. Työpaikkaan liittyy usein myös sisäpiirijutut ja huumori. Kaikki nämä osatekijät tuovat oman lisähaasteensa perehdyttämiseen. (Metsäaho 2010, 32 - 33.)

Tarpeet perehdytykselle ja työnopastukselle vaihtelevat työyhteisöissä. Uuden tulokkaan perehdyttäminen vaatii aikaa, koska asiat ovat uusia ja opittava on paljon. Työhönsä liittyvät asiat tulokas voi oppia parhaimmillaan kolmessa päivässä, mutta itsenäisen työskentelyn oppimiseen tarvitaan paljon enemmän aikaa, usein viikkoja, jopa kuukausia. Yrityksessä jo kauan työskennelleitä tulisi perehdyttää kun työtehtävät, työmenetelmät, laitteet tai välineet muuttuvat. Aikaa tämän kaltaisiin työnopastuksiin ei kulu paljon, mutta esimerkiksi liikeidean muuttuminen vaatii pidempää perehdyttämistä myös vanhojen työntekijöiden kanssa. (Työturvallisuuskeskus 2003, 4 - 5.)

Muutosten toteuttamista helpottaa ajoissa annettu ennakkotieto ja sitä kautta mahdollisuus keskustella tulevan muutoksen tuomista kysymyksistä, hyödyistä ja haitoista. (Työturvallisuuskeskus 2003, 19.)

Tilapäisten työntekijöiden ja lyhytaikaisten sijaisten perehdytyksessä on otettava huomioon ajan vähyys ja tästä syystä tulisi keskittyä vain ainoastaan olennaisiin asioihin. Opiskelijat tuovat työpaikoille myös omanlaisensa lisän perehdyttämiseen. Työssäoppimisen jaksot vaihtelevat muutamasta viikosta jopa kuukausiin samoin oppilaitosten oppimistavoitteet. Opiskelijoiden perehdyttämisessä olisi kuitenkin hyvä tehdä yhteistyötä oppilaitosten kanssa, koska opetussuunnitelmiin liittyy erilaisia toiveita ja tarpeita. Perehdyttämisen peruseriaatteet ovat kuitenkin samat kuin muilla. (Työturvallisuuskeskus 2003, 5.)

2.5 Hyvä perehdyttäjä

Hyviä perehdyttäjiä on organisaatiossa yleensä paljon, mutta perehdytystä ei kannata antaa tehtäväksi vain muutamille ihmisille, vaan kohdistaa se koko työyhteisölle vuorollaan. Näin saavutetaan perehdyttämisen kannalta suurimmat edut, koska koko organisaatiokulttuuri saadaan käyttöön. Perehdytys vaatii kaikilta työntekijöiltään asian merkityksen sisäistämistä, aikaa ja motivaatiota sekä tietysti oman työ arvostamista. (Kjelin & Kuusisto 2003, 195 - 196.)

Eräsalon (2008) mukaan hyvä perehdyttäjän tulisi hallita työkokonaisuus riittävän hyvin, jotta tiedon siirto uudelle työntekijälle onnistuisi. Hänen mukaansa perehdyttäjä tulisi valita työntekijöistä siten, että hänellä on vielä muistissaan omat kokemukset perehdytyksestä ja sen vaikuttavuudesta. Aktiivinen rooli perehdyttäjänä ja rohkeus antaa positiivista ja rakentavaa palautetta auttaa tulokasta tiedostamaan häneltä vaadittavaa osaamista. Eräsalo listaa hyviksi ominaisuuksiksi myös perehdyttäjän tietämyksen oppimisprosesseista sekä koulutustilanteiden hallinnan.

Hyvän perehdyttäjän tehtäviin kuuluu antaa ymmärrettäviä ohjeita uudelle työntekijälle työtehtävien selvittämiseksi sekä kannustaa häntä itsenäiseen tiedonhankintaan ja ongelman ratkaisuun. Perehdyttäjä ohjaa tulokasta tekemään tuottavaa ja laadukasta työtä sekä käyttämään oikeita ja turvallisia työmenetelmiä. Rakentavan palautteen antaminen ja jatkuva vuorovaikutuksessa tapahtuva arviointi ovat myös hyvän perehdyttäjän tehtäviä. (Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu 2007.)

2.6 Perehdyttämisen malleja

Erilaisten organisaatioiden ja niiden kehityksen myötä myös perehdyttäminen on tullut yhä monimuotoisemmaksi. Yksilöllisesti kädestä pitäen opettaminen uuteen työhön ei ole aina mahdollista eikä tarkoituksen mukaistakaan. Kupias ja Peltola (2009, 36 - 37) ovat kirjassaan tarkastelleet erilaisia perehdyttämisen toimintakonsepteja, joiden avulla voi pohtia esimerkiksi oman työpaikan perehdyttämistapoja.

Kirjassa ensimmäisenä on kuvailtu vierihoitoperehdyttämistä, jossa perehdyttäjänä toimii nimetty henkilö, joka ottaa tulokkaan siipiensä suojaan ja opettaa asiat kädestä pitäen. Etuina tässä perehdyttämisen mallissa on yksilöllisyys ja selkeä vastuuhenkilö. Vaarana on perehdytyksen laadun yksipuolisuus, koska perehdytys on vain yhden ihmisen osaamisen ja innostuksen varassa.

Malliperehdyttämisestä on kyse silloin, kun organisaatio haluaa yhtenäistää, tehostaa tai auttaa yksittäisiä perehdyttäjiä perehdyttämisessä. Tässä perehdyttämismallissa yleisperehdyttämiseen on luotu valmiita oppaita ja ohjelmia joiden avulla on tarkoitus perehdyttää suurempi joukko kerrallaan esimerkiksi työsuhteeseen tai organisaatioon. Materiaalia tai ”tervetuloa taloon” -tilaisuuksia tehdään palvelemaan koko organisaatiota. Työnopastus ja työyhteisöön perehdyttäminen jää työyksikölle. Malliperehdyttämisen etuina ovat perehdyttämisen tasalaatuisuus ja perehdyttäjän tukena oleva valmis toimintamalli. Haittana saattaa olla huomion kiinnittyminen organisaatiotasoiseen perehdyttämiseen. (Kupias & Peltola 2009, 37 - 38.)

Laatuperehdyttämisellä tarkoitetaan yksikkö- ja tiimikohtaista vastuunottoa, organisoimista ja perehdyttämisen kehittämistä. Laatuperehdyttämisessä vastuu perehdyttämisestä on työyksiköillä ja -tiimeillä, jotka jatkuvasti ja joustavasti kehittävät laadukasta perehdyttämistä. Esimies on avainasemassa yksikkö- ja tiimikohtaisessa perehdyttämisen organisoimisessa ja kehittämisessä. Tiimiin voidaan kuitenkin nimetä henkilö, jolle esimies siirtää perehdyttämisvastuun. Perehdyttämisprosessi on tarkkaan kirjattu, jotta sitä voidaan arvioida ja kehittää. Tarkoituksena tuottaa uusia toimintamalleja esimerkiksi organisaation johdolle malliperehdyttämisen uudistamiseksi. Parhaimmillaan tiimi tuottaa yksikölle ajantasaista perehdyttämistä ja tulokas pääsee tiimin jäsenenä käyttämään osaamistaan laajasti. (Kupias & Peltola 2009, 39 - 40.)

Räätälöidyssä perehdyttämisessä esimies sovittaa yhteen tulokkaan osaamisen ja perehdyttämisen moduulit (esim. yrityksen tuotteet) ja kytkee siihen tarvittavan verkoston. Koordinoijalla onkin suuri merkitys tässä perehdyttämisen mallissa. Perehtyjä itse osallistuu perehdyttämissuunnitelman laatimiseen ja työyhteisö perehdyttää sovittuihin osa-alueisiin. Hyötynä räätälöidyssä perehdyttämisessä Kupias ja Peltola (2009, 41) näkevät perehtyjän kuuntelun, mikä vahvistaa sitoutumista sekä huomioi osaamisen. Haasteeksi saattaa muodostua perehdyttämisen koordinoijalta vaadittava monipuolinen erityisosaaminen.

Dialogisessa perehdyttämisessä perehtyjä osallistuu itse aktiivisesti perehdyttämiseen muun työryhmän lisäksi. Koko työryhmältä vaaditaan taitoa tasa-arvoiseen ja aitoon vuoropuheluun sekä halua kehittyä ja kehittää koko organisaatiota. (Kupias & Peltola 2009, 51.)

2.7 Erilaisia apumateriaaleja perehdytyksessä

Surakan (2009, 76) mukaan perehdytys on hyvä toteuttaa sellaisen kirjallisen perehdytysohjelman mukaisesti, joka voidaan antaa työntekijälle käteen. Kirjallisen materiaalin avulla hän voi itse seurata, mitkä asiat on jo käyty läpi ja mitä on vielä edessä, näin hän voi tutustua asioihin etukäteen myös itsekseen. Perehtyjän, esimiehen ja muiden työkavereiden on myös helppo seurata perehdytyksen etenemistä tämän materiaalin avulla. Kangas (2000, 8) toteaa, että apumateriaalien kuten perehdytysoppaan laatiminen vie paljon aikaa, mutta lopulta se myös säästää paljon aikaa itse perehdytysprosessissa.

Apumateriaalien tarkoituksena on auttaa uutta työntekijää painamaan mieleen sekä muistamaan uusia asioita. Uuden työntekijän on helpompi sisäistää uudet opittavat asiat, jos hän on saanut mahdollisuuden tutustua etukäteen niihin esimerkiksi lukemalla. Perehdyttäjän on myös hyvä antaa uudelle työntekijälle asioiden edetessä katsottavaa – videoita, erilaisia esitteitä sekä monisteita. Näin asiat jäävät paremmin mieleen. Erilaisia apumateriaaleja ovat mm. seuraavat:

- perehdytysoppaat
- muut henkilöstön kirjat ja oppaat

- henkilöstölehdet, tiedotteet, työpaikan Internet-sivut
- organisaation toimintaan liittyvä aineisto, kuten esitteet, videot, diat

Perehdytysoppaat ovat laajuudeltaan, sisällöltään ja ulkoasultaan erilaisia yhteisöstä riippuen. Perehdytysopas on yleensä paperiversiosta muodostettu vihkonen, mutta se voi myös olla toteutettu sähköisesti tietokoneversioksi. (Kangas 2000, 10; Frisk 2005, 43.)

2.8 Perehdyttämisen vastuuhenkilöt

Esimiehellä, perehdyttäjällä, työnopastajalla ja työyhteisöllä on kaikilla oma tärkeä tehtävänsä ja roolinsa perehdyttämisessä. Tulokkaan esimies on kuitenkin aina viimekädessä vastuussa perehdyttämisen suunnittelusta, toteutuksesta ja seurannasta. Usein kuitenkin tulokkaalle nimetään työyhteisöstä perehdyttäjä, joka toimii yhteistyössä muun työryhmän ja esimiehen kanssa. (Kjelin & Kuusisto 2003, 186; Lepistö 2000, 66.) Esimiehellä on myös vastuu siitä, että hän ohjeistaa vanhat työntekijät uuden työntekijän tuloon ja kertoo heille hänen saapumisestaan ja näin varmistaa, että myös perehdytys toteutuu. Esimies tiedottaa uuden tulokkaan tulosta myös nimetyille perehdyttäjälle, jotta tämä pystyy valmistautumaan työntekijän tuloon ja hänen perehdyttämiseensä. (Lepistö 2004, 59.)

Nimetyt perehdyttäjät toimivat työyhteisössä yhteistyössä esimiehen kanssa. Vastuunjako kannattaa miettiä tarkkaan ja aina tapauskohtaisesti, jotta se vastaisi mahdollisimman hyvin sekä organisaation että perehdyttäjän tarpeisiin. Usein isoissa organisaatioissa on nimettyjä perehdyttäjiä, jotka irrottautuvat varsinaisesta omasta työstään ja keskittyvät uuden henkilön perehdyttämiseen. Pienissä työyhteisöissä monesti esimies suorittaa alkuun niin sanotun minimiperehdytyksen, jolla uusi tulokas pääsee hyvin alkuun. Tämän jälkeen esimies koordinoi tulokkaan kokonaisperehdytystä ja delegoi siihen liittyviä tehtäviä muille työyhteisön jäsenille. Tällaisen perehdyttämisen mallin toimivuus edellyttää sitä, että yrityksen sisällä työnkuvat ovat samanlaiset. (Kupias & Peltola 2009, 82 – 83.)

Hokkanen, Mäkelä ja Taatila (2008, 63) toteavat myös keskeisiksi perehdyttäjäiksi uuden työntekijän lähimmän esimiehen sekä erikseen nimetyn perehdyttäjän. Heidän mielestään tehtävien tarkka jakaminen ei ole pakollista, vaan monessa organisaatiossa esimies hoitaa kaikki perehdyttämiseen liittyvät asiat.

3 PRODUKTIOPROSESSI

Toiminnallinen opinnäytetyö muodostuu raportista ja itse tuotoksesta eli produktista. Lopullisena tuotoksena on aina jokin konkreettinen tuote, kuten ohjeistus, portfolio, tietopaketti tai tapahtuma. (Vilkkä & Airaksinen 2004, 51.) Raportti on teksti, joka kertoo mitä, miksi ja miten on tehty, millainen työprosessi on ollut sekä millaisiin johtopäätöksiin on tultu. Toiminnallisessa opinnäytetyössä työprosessi kielellistetään vähitellen opinnäytetyönraportiksi. (Vilkkä & Airaksinen 2004, 65.)

Produktio on yleensä lyhytkestoinen ja sen tarkoituksena on produktin kautta kehittää työvälineitä käytännön toimintaan. Produktiota suunniteltaessa hahmotellaan ensin työn tavoite ja sen niveltymisen ammatilliseen käytäntöön. suunnittelun, toteutuksen ja reflektoinnin pohjalla tulee olla produktion kohdetta koskeva sekä ammatillisiin käytäntöihin perustuva tutkittu tieto. (Kuokkanen, Kiviranta, Määttänen & Ockenström 2005, 32.)

3.1 Produktion tarkoitus ja tavoitteet

Tämän produktion tarkoituksena oli tuottaa selkeä, lastensuojelulaitoksen tarpeet kattava ja hyvin palveleva perehdytyskansio produktina Kurrekoti Oy:lle. Tarkoituksena oli tuottaa perehdytyskansio, joka on helposti luettava, selkeä kokonaisuus Kurrekodin ohjaajan päivittäisistä työtehtävistä. Hyvin jäsenneilty kansion on sekä apuväline henkilökunnan perehdyttämisessä että uuden työntekijän muistamisen ja oppimisen tuki. Lopullinen produkti tulee Kurrekodin käyttöön sekä kansiona että sähköisessä muodossa. Sähköisessä muodossa perehdytyskansiota on helppo päivittää. Yksikössä kansion päivittämisen merkitys korostuu asiakkaiden vaihtuvuuden vuoksi. Toimintalinjat muuttuvat myös nuorten määrän sekä yksilöllisten tilanteiden myötä.

Kurrekoti Oy on perustettu vuonna 2007. Muutamia vuosia toimineessa lastensuojelualan yrityksessä perustehtävä ja toimintalinjat ovat hakeneet muotoaan. Uuden työryhmän myötä tarve selkeälle perehdytyskansiolle ja perusasioiden yhteen niputtamiselle tuli ajankohtaiseksi. Kurrekodissa perehdyttämiseen tarvittava materiaali on ollut hajanaista eikä yhtenäistä ja selkeää suunnitelmaa perehdyttämisen toteuttamiseen ole ollut.

3.2 Produktioprosessin toteutus

Ensimmäinen idea perehdytyskansion tekemiseen Kurrekoti Oy:lle syntyi alkuvuodesta 2010. Tarkoituksena oli toteuttaa opinnäytetyö yhdessä kahden muun sosionomiopiskelijan kanssa, jotka opiskelevat Lahden ammattikorkeakoulussa. Tutkimuslupaa molemmista oppilaitoksista emme idealle saaneet, joten jatkoin opinnäytetyön aiheen kehittelyä yksin. Huhtikuussa ajatus lopullisesta opinnäytetyöni aiheesta selkiytyi ja sain hankkeistettua opinnäytetyön lastensuojelulaitos Kurrekoti Oy:n kanssa. Allekirjoitimme sopimuksen toimeksiannosta, ja pääsin aloittamaan työn tekemisen.

Alun perin olin ajatellut haastatella Kurrekodin johtajaa sekä muutamaa työntekijää, jotta saisin tietoa muun muassa siitä, mikä on perehdytyksessä toiminut ja mitä olisi parannettava. Haastatteluista saamaani tietoa olisin käyttänyt perehdytyskansiota tehdessäni, mutta johtaja toivoi minun alkuperäisen ajatukseni sijaan käyttävän hyödyksi Kurrekodin suunnittelupäivää, jossa koko työryhmä olisi paikalla. Tarkoituksena suunnittelupäivässä oli keskustella kaikkien kanssa yhteisesti siitä, mitä kansion olisi tärkeä pitää sisällään, ja saada esille koko pienen työryhmämme ääni ja ajatukset. Tällöin perehdytyskansiosta tulisi työryhmän näköinen paketti.

Toukokuussa keskustelimme Kurrekodin henkilöstöpalaverissa opinnäytetyöstäni ja perehdytyskansiosta. Annoin henkilökunnalle mietittäväksi siihen liittyviä toiveita ja ajatuksia, joita kävisimme läpi kesäkuulle sovitussa suunnittelupäivässä. Kurrekodin henkilökunta suhtautui innostuneesti ajatukseeni koota selkeä perehdytyskansio työtämme ja siihen perehdyttämistä selkiyttämään.

Kesäkuun alussa pidimme Kurrekodilla suunnittelupäivän, jossa tarkoitukseni oli käydä läpi henkilökuntamme toiveita opinnäytetyöhöni liittyen. Kurrekodissa teemme pitkiä työvuoroja ja sen vuoksi kohtaamme harvoin koko työryhmänä. Päällekkäinen työaikamme sekä viikoittaiset palaverimme täyttyvät tärkeistä juoksevista ja ajankoh-

taisista asioista, jolloin työmme kokonaisvaltaisempi pohdinta ja arviointi jäävät auttamatta vähäiseksi. Työryhmän ollessa yhdessä kokonaisen päivän halusin saada päivästä mahdollisimman paljon irti ja siksi laajensin alkuperäistä ajatustani päivän sisällöstä. Suunnittelin päivän sisällön yhdessä johtajan kanssa palvelemaan sekä koko työryhmää että oman opinnäytetyöni sisältöä. Halusin jakaa päivän kahteen eri osioon siten, että aamupäivän käymme läpi Kurrekotiin jo luotua laatukäsikirjaa ja iltapäivän perehdytyskansioon liittyviä asioita. Laatukäsikirjan läpikäymisellä ja siitä syntyvällä keskustelulla halusin herättää työryhmässä ajatuksia siitä mikä on olennaista ja tärkeää tietoa siirtää perehdyttämisen kautta uudelle työntekijälle. Perusteena haluuni toimia näin oli se, että laatukäsikirjan sisällön kautta pääsisimme hyvin käsittelemään ja arvioimaan työhömmme liittyviä arvoja ja toimintamalleja. Laatukäsikirjan läpikäymisellä halusin myös välttää perehdytyskansion paisumisen ja erottaa sen selkeästi laatukäsikirjasta ja sen sisällöstä. Aamupäivän aikana käymästämmme keskustelusta poimin ja kirjasin ylös olennaisia teemoja, joiden kautta iltapäivällä pääsisimme perehdytyskansioon sisältöön helposti kiinni.

Aloitimme suunnittelupäivän käymällä läpi päivän odotukset ja tavoitteet. Olin tehnyt päivää varten rungon (liite 1), johon hahmottelin päivän kulun ja keskustelun teemat. Olin valinnut laatukäsikirjasta erillisiä osioita, joita yhdessä kävimme läpi. Valitsemani osiot olivat Arvot ja toimintaperiaatteet (liite 2), Toiminnan runko, Omaohjaajatyö ja Arjen toimintatavat. Kurrekodissa on käytäntönä henkilöstöpalavereissa ja muissa foorumeissa valita puheenjohtaja sekä sihteeri. Puheenjohtajan tehtävä on huolehtia aikataulussa pysymisestä sekä siitä, että keskustelu pysyy aiheeseen liittyvissä asioissa. Sihteeri kirjaa keskustelun sisällöstä olennaiset asiat sekä sovitut päätökset ja lukee foorumin päätteeksi kirjaamansa asiat muille osallistujille. Suunnittelupäivänä valitun sihteerin lisäksi kirjasin itse muistiin asioita, joiden katsoin hyödyttävän minua opinnäytetyöni tekemisessä.

Aamupäivän keskustelussa pyrimme arvioimaan näkemyksiämme ja toimintaamme valitsemiini osa-alueisiin liittyen. Vertasimme, miten kukin toimii arjessa ja kohtaatvatko ajatuksemme ja toimintamme toisensa. Käytännössä keskustelu eteni luontevasti ja innostuneesti etukäteisvalmistelujeni pohjalta. Eniten keskustelua herättivät arvot ja toimintaperiaatteet, koska niiden siirtäminen uudelle työntekijälle pelkän selkeän kirjoitetun tekstin kautta on vaikeaa. Keskustelumme röyhähti siihen, miten suuri merkitys perehdyttäjällä on. Meillä jokaisella on oma persoonallinen tapamme välittää ja

kertoa asioista, joka tahtomattamme välittää myös arvojamme. Suuri merkitys on myös vastaanottajan persoonalla ja hänen tavallaan ymmärtää ja vastaanottaa perehdyttäjän viestittämiä asioita.

Iltapäivän aloitimme niin, että kävimme kierroksen ennakkoon henkilökunnalle antamani tehtävän pohjalta, jossa jokainen kertoi vuorollaan kokemuksiaan ja ajatuksiaan siitä, mikä Kurrekotiin tullessa oli perehdyttämisessä toiminut ja mikä ei. Lisäksi jokainen kertoi toiveitaan yleisesti perehdyttämisestä ja tulevasta perehdytyskansiosta. Iltapäivää varten kirjoitin seinälle muistimme tueksi edelleen valitsemani teemat laatusik kirjasta, joiden alle aloimme kerätä jokaisen perehdytyskansioon haluamia asioita. Keskustelun avulla muokkasimme seinällä kertynyttä listaa ja vähitellen siitä alkoi hahmottua alustava sisällysluettelo perehdytyskansiolle.

Suunnittelupäivän päätteeksi kävimme yhdessä vielä läpi päivän annin ja jokaisen tunnelmat ja ajatukset päivästä. Sovimme myös siitä miten prosessi etenee jatkossa. Sovimme, että työstän alustavan hahmotelman perehdytyskansiosta, jonka jokainen katsoo läpi. Tämän jälkeen kävisin jokaisen kanssa työn lomassa keskustelua hahmotelmasta syntyneistä ajatuksista ja mahdollisista muutostarpeista.

Aloitin perehdytyskansion tekemisen heti suunnittelupäivän jälkeen, koska asiat olivat minulla tuoreessa muistissa ja halusin työryhmän näkevän alustavan version ennen kesälomille lähtöään. Tein kansiota alustavan version, jossa oli sisällysluettelo (liite 3) ja otsikointi sivuttain.

Kesän aikana työstin perehdytyskansiota sekä keräsin teoriamateriaalia, johon tutustuin. Luin toisten opinnäytetöitä, kirjoja sekä muita julkaisuja muun muassa perehdyttämiseen, henkilöstöjohtamiseen, organisaatiokulttuureihin ja työyhteisö-viestintään. Työryhmäni kanssa käymieni keskustelujen ja ajatusten vaihdon pohjalta aloin rajata ja hahmottaa työni teoriakehystä.

Syyskuussa henkilöstöpalaverissa kävimme koko työryhmänä läpi perehdytyskansioon tekemäni muutokset sekä työni teoriaosuuden. Perehdytyskansiossa hioimme lähinnä ulkoasuun liittyviä asioita tarkastellen sen selkeyttä ja johdonmukaisuutta. Teoriaosuuden halusin käydä läpi työryhmän kanssa, jotta saisin ulkopuolista näkemystä sen sisällöstä ja olennaisuudesta. Yksin työstäessä aiheeseen on helppo sokeutua.

4 LASTENSUOJELU

Lastensuojelulaki (417/2007) määrittelee lastensuojelun ja sen keskeiset periaatteet. Siinä lapsi- ja perhekohtaiseksi lastensuojeluksi luetaan lastensuojelutarpeen selvitys, avohuollon tukitoimet, lapsen kiireellinen sijoitus ja huostaanotto sekä niihin liittyvä sijaishuolto ja jälkihuolto. (Saastamoinen 2008, 315.)

Lastensuojelun on edistettävä lapsen suotuisaa kehitystä ja hyvinvointia samalla tukien vanhempia, huoltajia ja muita lapsen kasvatuksesta vastaavia henkilöitä. Lastensuojelun keskeisissä periaatteissa painotetaan myös lasten ja perheiden ongelmien ennaltaehkäisyä ja varhaista puuttumista niihin. Lastensuojelua arvioitaessa ja sitä toteutettaessa on ensisijaisesti otettava huomioon lapsen etu.

4.1 Lastensuojelun palvelujärjestelmä

Lastensuojelun palvelujärjestelmä on laaja kokonaisuus, jonka tulisi toimia suunnitelmallisesti ja ennakkoidusti. Sen tarkoituksena on edistää ja tukea lapsen kasvua ja kehitystä. Palvelujärjestelmää tulee ohjata, johtaa ja kehittää tavoitteellisesti ja yhteistyössä kaikkien niiden tahojen kanssa, joiden toimet vaikuttavat lasten ja perheiden hyvinvointiin. Erityisen tärkeää on, että lasten fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset kasvuolot ovat turvallisia ja kehitystä edistäviä. (Lastensuojelun käsikirja.)

Kasvuolojen kehittäminen ja riskiolosuhteiden suunnitelmallinen vähentäminen sekä vanhemmuuden tuki ehkäisevät ongelmien syntyä ja pahenemista. Lasten ja perheiden kanssa työskentelevien vastuulla on ongelmien varhainen tunnistaminen ja siihen puuttuminen. (Lastensuojelun käsikirja.)

Kunnan on sosiaali- ja terveydenhuoltoa, opetustointia sekä muita kaikille lapsille, nuorille ja lapsiperheille tarkoitettuja palveluja järjestäessään huolehdittava siitä, että palvelujen avulla tuetaan lapsia ja vanhempia sekä edistetään heidän hyvinvointiaan. Kunnan on pidettävä huolta sosiaalihuollon suunnittelusta ja toteuttamisesta sosiaalihuoltolain mukaisesti. Lastensuojelun järjestämisvastuu on kunnalla, mutta kunta voi tuottaa palvelut yhteistyössä toisten kuntien kanssa olemalla mukana jäsenenä kuntayhtymässä, säätiössä tai hankkimalla palveluja yksityisiltä palveluntuottajilta. (Lastensuojelun käsikirja.)

4.2 Avohuolto

Avohuollon tukitoimet ovat ensisijaisia tukimuotoja ennen huostaanottoa ja sijaishuoltoa. Avohuollon tukitoimiin ryhdytään silloin, kun lapsen kasvuolot eivät turvaa hänen terveyttään tai kehitystään tai lapsi vaarantaa niitä itse omalla käytöksellään. Sosiaali- huollon vastaavan toimielimen on viipymättä ryhdyttävä tukitoimiin jos edellä maini- tut asiat on havaittavissa. Avohuollon tukitoimia toteutetaan yhteistyössä lapsen tai nuoren ja hänen vanhempiansa tai muiden häntä hoitavien henkilöiden kanssa. Lasten- suojelulain mukaisia avohuollon tukitoimia ovat mm. toimeentulon ja asumisen tur- vaaminen ja sijoitus avohuollon tukitoimena. (Lastensuojelun käsikirja.)

4.3 Sijaishuolto

Lapsi voidaan sijoittaa kodin ulkopuolelle monista erilaisista syistä, joiden perusteet ja tarkoitus vaihtelevat suuresti. Lapsi voidaan sijoittaa kodin ulkopuolelle avohuollon tukitoimena, huostaan otettuna, kiireellisesti sijoitettuna tai hallinto-oikeuden väliai- kaisella määräyksellä sekä jälkihuoltona. Lapsen sijaishuollon määritelmä ei kata kaikkia sijoituksia kodin ulkopuolelle vaan sillä tarkoitetaan huostaan otetun taikka kiireellisesti tai hallinto-oikeuden väliaikaisen määräyksen nojalla sijoitetun lapsen hoidon ja kasvatuksen järjestämistä kodin ulkopuolelle. (Saastamoinen 2008, 24 - 25.)

Lapsen sijaishuollon muotoja ovat muun muassa perhehoito, ammatillinen perhekoti, laitoshuolto tai muu lapsen tarpeiden mukainen sijoitusmuoto. Lastensuojelulaitoksia joissa voidaan järjestää lasten sijaishuoltoa, ovat lastenkodit, nuorisokodit, vastaanot- tokodit ja koulukodit sekä muut samankaltaiset lastensuojelulaitokset. Laitoshuoltoon sijoitetut lapset ovat usein vaikeahoitaisia ja moniongelmaisia. Tämän vuoksi laitok- sessa henkilöstöllä tulee aina olla tehtävän edellyttämää ammattitaitoa ja erityis- osaamista. Henkilöstön ammattivaatimuksen lisäksi laitosluvan saaneista yksiköissä, on tarvittaessa mahdollisuus soveltaa lastensuojelulaissa säädettyjä rajoitustoimenpi- teitä. (Saastamoinen 2008, 31.)

Lapsen sijoituksen ollessa väliaikainen, voidaan laitoshuoltoa pitää usein parhaana rat- kaisuna. Tällaiseen laitoshuoltoon liittyy olennaisena osana tiivis yhteistyö ja työsken- tely perheiden kanssa sekä tiivis yhteydenpito lapsen ja vanhempien välillä. Laitoshoi- to on tarkoituksenmukainen ratkaisu myös murrosikäiselle lapselle, koska perhehoi-

toon sijoittaminen ei aina ole mahdollista lapsen vaikeahoitoisuuden vuoksi. (Saastamoinen 2008, 31.)

KURREKOTI OY

Kurrekoti Oy on yksityinen lastensuojelulaitos, joka tarjoaa kodin seitsemälle 5 - 18-vuotiaalle haastavalle lapselle ja nuorelle. Lisäksi meillä on paikka kahdelle itsenäistyväälle nuorelle ja tarjoamme jälkihuoltoa 21-vuotiaaksi asti. Toimimme omakotitalossa, jossa jokaisella nuorella on omahuone, yhteiset tilat sekä harrastetilat sisältäen mm. kuntosalin sekä pelihuoneen. Kurrekodin rakennuksessa toimii erillisessä tilassa oma koulu.

4.4 Yksikön kuvaus

Kurrekoti Oy:n henkilökunta muodostuu yrittäjäpariskunnasta, viidestä palkatusta ohjaajasta sekä erityisluokanopettajasta. Työryhmämme osaaminen painottuu päihde- ja mielenterveystyöhön, lastensuojeluun sekä neuropsykiatriseen osaamiseen (ADHD, Asperger, kehityshäiriöt). Koulutuksiamme ovat sosionomi (AMK), lähihoitaja, lasten- ja nuorten erityisohjaaja. Lisäksi kolmesta työryhmästämme on neuropsykiatrisen valmentajan pätevyys. Koulutuksemme ja kokemuksemme pohjalta pystymme vastaamaan ammattitaidolla ja yksilöllisesti erityisnuorten vaativiin tarpeisiin (neurologiset ja psykiatriset ongelmat, käyttäytymishäiriöt) rajattomuuden ja turvattomuuden lisäksi.

Kurrekoti Oy tarjoaa nuorille sekä pitkä- että lyhytkestoista sijoitusta. Lyhytaikaisen sijoituksen aikana pystymme turvaamaan lapsen ja nuoren koulunkäynnin jatkumisen katkotta sekä hengähdystauon perheen tilanteeseen. Lyhytaikaisen sijoituksen ensisijaisena tavoitteena ovat perheen tilanteen kartoittaminen, nuoren tilanteen, toimintakyvyn ja tarpeiden arviointi sekä arjen strukturointi. Ensimmäisen kuukauden aikana nuori ei poistu talolta ilman aikuista eikä käy vielä lomalla kotona. Vanhempien kanssa teemme tiivistä yhteistyötä lyhyen sijoituksen aikana ja luomme työkaluja ja rajoja, jotka siirtyvät kotiin sijoituksen päättyessä. Pidemmän sijoituksen aikana rakennamme näiden pohjalta yksilöllisen kasvatussuunnitelman sisältäen kunkin nuoren tarpeet ja keinot kaikilta elämän osa-alueilta.

Arkemme rakentuu selkeille säännöille sekä struktuurille (käyttäytymistä ja tekemistä koskevat säännöt sekä vuorokausirytmii). Selkeillä rajoilla ja tiukoilla säännöillä py-säytämme nuoren kriisiytyneen tilanteen ja luomme pohjan elämnhallinnan uudelleen rakentamiselle. Arjen raamittamisen kautta pystymme karsimaan nuoren häiriökäyt-täytymistä ja näkemään todelliset vaikeudet ja tuen tarpeet.

Arjessa nuorella on sekä velvollisuuksia että oikeuksia. Jokainen on velvoitettu hoi-tamaan oman koulunkäyntinsä, harrastuksensa sekä mahdolliset terapiansa. Lisäksi jokainen osallistuu talon yhteisiin töihin hoitaen viikoittain vastuualueensa sekä osal-listumalla kaikkiin kodintöihin. Jokainen on myös velvoitettu osallistumaan yhteisten asioiden käsittelemiseen sekä päättämiseen viikkopalaverissa sekä mahdollisten kon-fliktien sattuessa ylimääräisissä yhteisissä kokouksissa. Näillä harjoittemme sosiaa-lisia taitoja sekä vastuun kantamista itsestä ja ympäristöstä. Jokaisella on oikeus tur-vallisuuteen ja osallistumiseen sekä tulla hyväksytyksi omana itsenään.

Teemme ja harrastamme arjessa paljon yhdessä, mutta näemme tärkeänä tukea nuorta myös talon ulkopuolelle luomaan suhteita ja harrastamaan, jotta elämä sijoituksen päättyessä jatkuu sujuvammin. Arjessa olennaisimpana näemme läsnäolon ja nuoren kokonaisvaltaisen huomioimisen arjen keskellä sisältäen jatkuvaa fyysisen ja psyykki-sen sekä toiminnallisen ja sosiaalisen tilan arviointia. Toimintamme on lapsi- ja nuori-lähtöistä, mutta aina aikuisen johdolla.

Koulun sijainti samassa rakennuksessa mahdollistaa välittömän puuttumisen mm. lu-vattomiin poissaoloihin sekä lapsen/nuoren ongelmiin toimia vapaissa sosiaalisissa ti-lanteissa. Pienellä ryhmäkoolla sekä tarvittavalla määrällä aikuisia pystymme arvioi-maan yksilöllisesti kehitys- ja oppimistarpeita, takaamaan turvallisen ja rauhallisen opiskelu-ympäristön sekä löytämään kunkin oppilaan voimavarat ja vahvuudet.

Koulumme tarjoaa Nastolan kunnan koulujen opetussuunnitelman mukaista peruskou-luopetusta 1-9-luokkailaisille lapsille ja nuorille. Erityisluokanopettaja työskentelee koulussamme täysipäiväisesti ja koulupäivät ovat normaalipituisia. Paikalla on opetta-jan lisäksi ohjaaja koulunkäyntiavustajan roolissa. Tarvittaessa nuorelle tehdään HOJKS vastaamaan yksilöllisiä tarpeita. Lyhytaikaisissa sijoituksissa teemme yhteis-työtä kotikunnan koulun kanssa jolloin nuoren opiskelu etenee katkotta sijoituksen ajan. Tavoitteena koulunkäynnissä on aina palautuminen ulkopuoliseen kouluun. Pe-ruskoulun jälkeen etsimme nuoren kanssa yhdessä jatko-opiskelupaikan ja tuemme

yhä koulunkäyntiä päivittäin. Nuoriamme on jatkanut opintojaan omasta koulustamme ammattikouluun, kansanopistoon sekä lukioon.

Nuoren sijoittuessa Kurrekotiin säilytämme mahdolliset terapia- ja psykiatrisen hoidolliset kontaktit kotikunnassa. Muutoin ko. palvelut järjestämme ostopalveluna Lahden alueella. Yhteistyö kotikunnan sosiaalitoimen ja koulun kanssa jatkuu myös. Tällä takaamme jatkuvuuden nuoren hyvinvointiin tähtäävälle yhteistyölle. Teemme tiivistä yhteistyötä perheen kanssa yhteydenpidon, lomien sekä kotikäyntien kautta.

4.5 Omaohjaajatyö

Kurrekodissa omaohjaaja on nuoren lähin aikuinen ja hänellä on näkemys nuoren kokonaisvaltaisesta kasvatuksesta, hoidosta ja hyvinvoinnista. Omaohjaaja pitää yhteyttä nuoren ammatilliseen verkostoon, johon kuuluu mm. sosiaalitoimi, koulu, terveydenhuollon viranomaiset, nuorisopsykiatrisen poliklinikka ja terapeutit. Yhteistyössä verkoston kanssa turvataan nuoren kokonaisvaltainen hoito ja kasvatusta. (Kurrekodin laatukäsikirja 2010.)

Omaohjaaja tekee yhdessä nuoren kanssa tulo- ja seurantakyselyn vuorovaikutuksellisesti siihen tarkoitettua lomaketta käyttäen. Yhdessä nuoren kanssa laaditaan myös lyhyen ja pitkän tähtäimen kehityssuunnitelmat, jotka pohjaavat sekä hoito- ja kasvatussuunnitelmaan että asiakassuunnitelmaan ja arjessa tehtyihin havaintoihin kehityksen tarpeesta sekä nuoren omiin toiveisiin. Kehityssuunnitelman päivityksestä vastaa omaohjaaja, apunaan muu työryhmä. Omaohjaaja laatii kuukauden lopussa yhteenvedon kuukauden kuulumisista nuoren sijoittaneelle sosiaalityöntekijälle. (Kurrekodin laatukäsikirja 2010.)

Sijoituksen aikana nuori tekee haluamallaan tavalla läheisverkostostaan kartan, jonka hän käy läpi omaohjaajan kanssa. Tarkoituksena on kartoittaa nuoren lähipiiri ja tukiverkosto sekä saada aikaan luonnollista keskustelua siitä, ketkä ovat nuorelle läheisiä ja keiden kanssa hän aikaansa viettää tai haluaisi viettää. Omaohjaajan tehtävänä tässä kohden on myös kartoittaa mahdolliset toimimattomat ja ongelmalliset suhteet läheisiin ja rakentamaan yhdessä nuoren kanssa niitä uudelta pohjalta. (Kurrekodin laatukäsikirja 2010.)

Omaohjaaja on tiiviisti yhteydessä nuoren vanhempiin ja pitää heidät ajan tasalla nuoren asioissa. Vanhempien osallistuminen kasvatusprosessiin on tärkeää, koska nuoren sijoitus päättyy aikanaan ja Kurrekodissa opitut toimintamallit täytyisi toimia myös nuoren omassa kodissa. Omaohjaaja käy yhdessä läpi vanhempien kanssa kotilomien kulku, yhteiset säännöt ja käytännöt. Yhteistyö vanhempien kanssa on suuri osa nuoren kasvatuksessa ja hoidossa. (Kurrekodin laatukäsikirja 2010)

Omaohjaaja keskustelee nuoren kanssa säännöllisesti ja on se henkilö jonka kanssa nuori käy läpi elämässään tapahtuneita niin hyviä kuin huonojakin asioita. Omaohjaaja antaa nuorelle kahdenkeskeistä aikaa jolloin on tärkeää tehdä myös jotakin mukavaa esimerkiksi käydä kahvilla, syömässä, elokuvissa tai vain yhdessä kävelemässä. Tämä lähentää nuorta ja aikuista. Omaohjaaja on nuoren luottoaikuinen ja asianajaja. (Kurrekodin laatukäsikirja 2010.)

5 ARVIOINTI

5.1 Työyhteisön palaute ja arviointi produktista

Ensimmäisen palautteen sain työryhmältä suunnittelupäivämme päätteeksi. Työryhmä oli kokonaisuudessaan tyytyväinen ja innostunut suunnittelupäivän toteutuksesta ja annista. Päivän aikana työryhmästä usea mainitsi kokeneensa, miten tärkeää ovat yhtenäiset toimintalinjat ja näkemykset. Ilman niitä on mahdotonta toteuttaa laadukasta lastensuojelutyötä, saati perehdyttää uutta työryhmän jäsentä. Palautteen mukaan työryhmä koki hyvänä valinnan käyttää koko työryhmää johtajan haastatteleminen sijaan, sillä näin kaikki pääsivät perehdytyskansioon sisään jo sen tekovaiheessa. Tällä tavoin perehdytyskansiosta tulisi todella koko työryhmän näköinen yhteinen työväline. Päivän aikana käymämme keskustelut auttoivat työryhmän palautteen mukaan meitä yhä paremmin ymmärtämään ja arvostamaan toistemme tapaa tehdä työtä ja oppia siitä itse. Työryhmämme on pieni ja koemme sen yhtenäiseksi, mutta kun asioihin pureudutaan ajan kanssa, huomaammekin ajattelevamme tai ymmärtävämme asioita ja merkityksiä eri tavoilla. Tällöin on tärkeää varata aikaa työtämme ohjaavien arvojen ja periaatteiden pohtimiselle.

Työryhmä koki perehdyttämisen olevan rinnastettavissa markkinointiin, minkä vuoksi hyvän perehdyttämiskansion lisäksi on tärkeää se, miten asioita perehdytetään ja miten tulokkaaseen suhtaudutaan. Onnistunut ja tarkoitustaan palveleva perehdytyskansio sekä sen tekeminen yhdessä selkiyttivät jokaisen kohdalla omaa käsitystämme työmme sisällöstä. Tämän kautta pystymme jatkossa paremmin välittämään tietoa tarjoamamme palvelun sisällöstä ja laadusta niin markkinointi kuin perehdyttämismielesäkin. Tämän merkitys korostuu pienessä yksityisessä lasten-suojelulaitoksessa.

Työryhmän arvion mukaan olisi ollut ehkä parempi jakaa suunnittelupäivän runsas asiasisältö esimerkiksi kahdelle päivälle. Päivä kokonaisuudessaan oli raskas ja kahtia jako olisi mahdollistanut ajatusten kypsyttämisen päivien välissä.

Itse produktin eli perehdytyskansion työryhmän palaute oli positiivista. Tämä johtui suurelta osin siitä, että he olivat olleet sen työstämisessä niin paljon mukana. Ulkoasultaan kansio arvioitiin selkeäksi ja sisältö helpoksi käyttää. Se sisältää muun muassa toistuvat asiat kuten päivä- ja viikkorytmin, työvuoroon kuuluvat tehtävät sekä ohjeistukset käytännön asioiden hoitamiseen. Näitä on kansioista helppo tarkistaa työn ohessa. Kansio palvelee uutta työryhmän jäsentä muistamisen tukena myös varsinaisen perehdyttämisen päätyttyä. Kansion tuominen Kurrekodille myös sähköisessä muodossa koettiin hyväksi päivittämisen helppouden vuoksi. Sähköisessä muodossa perehdytyskansioista koettiin voitavan lähettää osia tulevalle työntekijälle tai opiskelijalle sähköpostitse etukäteen tutustuttavaksi.

Perehdytyskansion sisällön suhteen kehitettävää ei työryhmän palautteessa ollut, sillä heidän toivomiaan muutoksia olin tehnyt jo kesän aikana. Osa työryhmästä pohti valmiin kansion selattuaan, että sen ulkoasu olisi voinut olla enemmän näköisemme esimerkiksi valokuvia hyödyntämällä.

En pystynyt viemään prosessia loppuun suunnittelemani tavalla sen arvioinnin suhteen. Syyskuun jälkeen tilanne Kurrekodilla muuttui olennaisesti lomautuksien vuoksi. Perehdytyskansion toimivuuden arviointi käytännössä jäi myös tilanteesta johtuen tekemättä ja näkemättä.

5.2 Produktioprosessin arviointi

Opinnäytetyön tekeminen yksin jälkikäteen arvioituna oli parempi vaihtoehto kuin sen tekeminen ryhmässä. Työskentelyn aikatauluttaminen yksin oli helpompaa. Pystyin työstämään opinnäytetyötäni minun työskentelyrytmiini sopivalla tavalla ja kypsyttämään ajatuksiani omaan tahtiini. Yksin tehtynä työ on juuri minun näköiseni ja se sisältää juuri ne asiat, joita halusin.

Suunnittelupäivän anti yllätti minut positiivisesti. Ennako-odotukseni päivästä olivat varautuneet, koska en ollut tehnyt itselleni varasuunnitelmaa, jos päivän tuotos olisi jäänyt vähäisemmäksi. Sain kuitenkin päivästä irti todella paljon, ja sen kautta koko opinnäytetyöni runko hahmottui selkeäksi. Suunnittelupäivän toteutuksen kannalta oli hyvä, että olin tehnyt rungon päivän kulusta laatukäsikirjasta poimimieni teemojen pohjalta. Runko auttoi asioiden työstämistä pysymään aikataulussa ja aiheessa. Opinnäytetyöstäni kertominen etukäteen työryhmälle sekä tehtävä, jonka heille annoin, auttoivat myös suunnittelupäivän sujumista.

Lähtiessäni kasaamaan lähdemateriaalia löysin sitä helposti ja runsaasti. Tarkempi tutustuminen hankkimaani materiaaliin osoitti kuitenkin pian, että sisällöltään suoraan perehdyttämiseen liittyvä materiaali sisälsi samaa tietoa eri kirjoittajan sanoin. Lopulta teoriaosuuden rajaaminen oli helppoa juuri tästä syystä. Valitsin lähteikseni tuoreimmat julkaisut saadakseni faktatiedon, joka oli olennaista työlleni. Toisaalta tämä oli myös työtäni vaikeuttava tekijä. Juuri sitä tietoa, mitä halusin työni teoriaosuuteen liittää, olikin kirjoitettuna vähän lähdemateriaalin runsaudesta huolimatta. Suunnittelupäivän pohjalta työryhmän ajatuksista ja toiveista syntynyt punainen lanka auttoi merkittävästi työni teoreettisen viitekehyksen rajaamisessa.

Teoriaosuuden kirjoittaminen ja ajatuksiin piirtyneen punaisen langan siirtäminen tekstiin oli minulle haastavaa. Huomasin prosessin aikana, että satunnaisesti tekemäni suppeat muistiinpanot eivät auttaneet tarpeeksi siirtämään ajatuksiani työhön. Tässä olisi ollut apua oppimispäiväkirjan pitämisestä ja siitä, että olisin jatkuvasti kirjannut tarkemmin ajatuksiani ja ideoita muistiin. Tilannetta ei helpottanut kesän tuoma tauko työelämästä, jonka aikana en tavannut työryhmää juuri ollenkaan. Huomasin kesän tauon vaikuttaneen myös työryhmän paneutumiseen perehdytyskansioon liittyvien asioiden pohtimisessa. Järkevintä olisi ollut aikaistaa suunnittelupäivän ajankohtaa, jotta koko prosessi olisi ollut pidemmällä työryhmämme lähtiessä kesälomilleen.

Suunnittelupäivänä käyty keskustelu perehdyttäjän roolista ja erilaisista perehdyttämistavoista sai minut ajattelemaan sitä, miten suuri merkitys perehdyttämisympäristöllä sekä perehdytettävän taustalla ja kokemuksella on itse perehdyttämiseen ja työnopastukseen. Tämän pohjalta lisäsin työni teoriaosuuteen tietoa myös erilaisista perehdyttämismalleista.

Itse produktin eli perehdytyskansion tekeminen oli minulle teoriaosuutta helpompaa. Minulle on helpompi kirjata asioita lyhyesti, selkeästi ja luettelomaisesti. Haasteita kansion tekemisessä olivat sen kieliasun muoto ja lopullisen kokonaisuuden hahmottaminen. Kansion valmistuessa aloin kyseenalaistaa sen sisällön tarkoituksen mukaisuutta. Kesän aikana kansion työstäminen ilman työryhmän arviointeja sokeutti minut omalle työlleni. Pohdin, onko kaikki tieto tarvittavaa, käyttöarvoista ja selkeää.

6 POHDINTA

Perehdytys ja sen tärkeys eivät olleet minulle uusia asioita opinnäytetyötä aloittaessani oman työhistoriani vuoksi. Opinnäytetyötäni työstäessäni kuitenkin heräsin huomamaan, miten laajasta asiasta on kyse ja miten pitkälle sen vaikutukset ylettyvät. Tämä ulottuvuus unohtuu usein työelämän arjen pyörteissä. Perehdyttäminen ei ole pelkästään työhön opettelua työsuhteen alkaessa vaan parhaimmillaan hyvin suunniteltu kokonaisuus, joka etenee prosessin tavoin mahdollisesti koko työuran ajan. Perehdyttäminen on osa organisaatiokulttuurin jatkuvaa kehitystä, ja sillä luodaan pohjaa keskus-televan työ kulttuurin syntymiselle. Perehtymistä tapahtuu kautta työelämän kaaren työnkuvan ja vaatimusten muuttuessa. Myös kouluttautumisen kautta perehdymme omaan työhömmе uuden tiedon ja oppimisen kautta. Omaa työtäni ja Kurrekotia ajatellen perehtymistä ja perehdyttämistä tarvitaan esimerkiksi työtämme ohjaavien lakien ja säännösten muuttuessa sekä yhä haastavampien ja moniongelmaisten nuorten tullessa asiakkaiksemme.

Opinnäytetyön myötä minulle heräsi ajatuksia perehdyttämisestä ja sen haastavuudesta sekä perehdyttämisen mukanaan tuomasta kehityksestä ja hyvistä vaikutuksista työyhteisöön. Perehdyttämisessä on pitkälti kysymys oikean tasapainon löytämisestä. Perehdyttämiseen vaikuttavat lukuisat eri osatekijät kuten organisaation koko ja rakenne, työyhteisön hierarkia ja asiakaskunta. Omaan työpaikkaani Kurrekotiin verrattuna perehdyttäminen muodostuu aivan erilaiseksi, jos kyseessä on suuri resurssikeskus, joka tarjoaa monia eripalveluja ja henkilöstö muodostuu monista eri osa-alueisiin perehty-

neistä ammattiosaajista. Kurrekodin työryhmässä toimimme tasavertaisina työryhmän jäseninä, jolloin voimme kaikki toimia uuden työntekijän tai opiskelijan perehdyttäjänä. Sosiaali- ja terveystalalta löytyy kuitenkin paljon työyksiköitä, joissa henkilöstön työtehtävät ovat vaikkapa koulutuksen pohjalta tarkkaan eroteltuja ja sisällöltään hyvin erilaisia. Tällöin perehdyttämisellä ja siihen käytettävällä välineistöllä on hyvin erilaiset sisällöt ja vaatimukset. Asiakaskunnan laajuus sekä sen ongelmien ja tarpeiden yhteneväisyys vaikuttavat myös merkittävästi perehdyttämisen laajuuteen ja sisältöön.

Kurrekodissa perehdytykseen osallistuvat kaikki työryhmän jäsenet. Esimiehemme osuus perehdytyksessä painottuu pääsääntöisesti rekrytointiin ja hallinnon osaluokkiin kuten henkilöstöpolitiikka, sairausloma-asiat, työsuhteasiat, työvuorot, palkkalaskenta ja palkkaus. Työpaikkani perehdytystä voisi verrata teoriaosuudessa kuvattuun vierihoidon perehdyttämiseen, jossa tulokas kulkee toisen työntekijän rinnalla ja saa näin yksilöllistä perehdyttämistä. Laatuperehdyttämisessä on myös samoja ominaisuuksia kuin työpaikallani. Siinä koko työyhteisön merkitys perehdytysprosessissa ja sen kehittämisessä on suuri. Laatuperehdyttämisessä esimies usein siirtää vastuun perehdytyksestä työyhteisölle tai nimetylle perehdyttäjälle. Kurrekodissa perehdyttäminen pienen ja uuden työryhmän vuoksi on vielä lapsen kengissä. Vakiintunutta tapaa perehdyttää ei ole vielä syntynyt ja toisaalta sitä ei koskaan täysin synnykään. Asiakasmateriaalin muuttuessa niin määrältään kuin haastavuudeltaan muuttuu jatkuvasti. Tämä vaikuttaa henkilökunnan määrään ja perehdytyksessä tärkeisiin painoalueisiin.

Kurrekodin asiakasryhmän ollessa selkeästi rajattu tietynikäisiin huostaan otettuihin lapsiin ja nuoriin ei edellä pohtimani asiakaskunnan merkitys vaikuttanut produktina tekemäni perehdytyskansion sisältöön. Silti asiakasryhmämme pitää sisällään hyvin tarpeiltaan ja taustoiltaan erilaisia nuoria ja tarvitsemme työmme toteuttamisessa paljon tietoa ja osaamista, jota ei pystytä kirjaamaan perehdyttämisen välineisiin. Tämän tiedon ja kokemuksen perustuvan nuorten tuntemuksen sisällyttäminen perehdyttämiseen on mielestäni yksi Kurrekodin perehdyttämisen haasteista. Tietous lasten taustoista ja diagnooseista vaikuttaa merkittävästi toimintatapoihimme ja nuortemme yksilölliseen kasvattamiseen ja näihin asioihin perehdyttäminen on vaikeaa. Tällöin mielestäni perehdyttäjän ammatillisuus ja tietous perehdyttämisestä nousevat tärkeään rooliin. Perehdyttämisen monitahoisuudesta ja tilannesidonnaisuudesta johtuen, aiheet

ta on lähes mahdotonta lähestyä reseptikirjaperiaatteella. Taitavaan perehdyttämiseen liittyy vääjäämättä runsaasti hiljaista tietoa ja tilanteenlukutaitoa. Kasvatusta ei voi oppia pelkästään koulutuksen ja hyvän perehdyttämisen avulla. Vastuu ammattiin kasvusta on pitkälti tulokkaalla/perehtyjällä itsellään.

Käsittelimme suunnittelupäivässä Kurrekodin arvoja ja toimintamalleja, jotta näkemyksemme työtämme ohjaavasta perustehtävästä avautuisi ja yhtenäistyisi meille yhä paremmin. Halusin toimia näin, sillä mielestäni juuri se, että perehdyttäjä tuntee työssä sisällön ja sitä ohjaavat arvot perinpohjaisesti tekevät hänestä hyvän tehtävässään. Käsittelin myös työni teoriaosuudessaan hyvän perehdyttäjän ominaisuuksia, ja teoria-tieto tuki omia ajatuksiani.

Perehdyttäminen on lakisäateistä ja tärkeää, mutta se usein laiminlyödään. Suurimman syyn olettaisin olevan ajan ja henkilökunnan vähäisyys. Perehdyttäminen hoidetaan nopeasti ja uuden työntekijän itsensä vastuulle jätetään. Harmittavan usein oletetaan pitkään työstä poissaolleen osaavan työnsä vanhasta muistista. Pohdin tässä kohtaa myös sitä, viedäänkö perehdyttämisprosessi työyksiköissä asiaankuuluvalla tavalla loppuun sisältäen perehdytyksen seurannan ja arvioinnin.

Todellisuudessa perehdyttäminen ei hienoista suunnitelmista ja siihen tehdyistä työvälineistä huolimatta ole lähestulkoonkaan aina ole tehokasta ja laadukasta. Opinnäytetyöni kautta Kurrekodin henkilökunnalle tarjoutui ainutlaatuinen tilaisuus päästä sisälle perehdyttämisen laajaan sisältöön ja vaikuttavuuteen. Opinnäytetyöni lopullinen produkti tulee varmasti toimimaan työkaluna perehdytyksessä, ja työryhmä oli siihen todella tyytyväinen. Koko prosessin suurin anti oli kuitenkin mielestäni, että jokainen työryhmän jäsen ymmärtää, miten sitä käytetään laadukkaaseen perehdyttämiseen.

Opinnäytetyöni aiheen työstämistä voisi jatkaa Kurrekodissa käymällä läpi samanlaisen prosessin nuortemme kanssa ja luomalla heille oman perehdyttämiskansion. Yhteistyössä nuorten kanssa tehty ja heidän näköisensä kansio voitaisiin lähettää Kurrekotiin tulevalle nuorelle kotiin. Prosessin kautta nuoret käsittelevät omaa tuloprosessiaan ja kokemuskaartaan Kurrekodissa. Jakamalla näitä kokemuksiaan tulevan nuoren kanssa he helpottavat tämän astumista uuteen ja vieraaseen maailmaan.

LÄHTEET

Eräsalo, U. 2008. Käytännön henkilöstöjohtaminen hotelli- ja ravintola-alalla. Vantaa: Hansaprint Direct Oy.

Frisk, T. (toim.) 2005. Ohjaaminen työssä. Helsinki: Euroopan yhteisö Rakennerahastot

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

Hyvä perehdytys-opas. 2007. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu.

Kangas, P. 2000. Perehdyttäminen palvelualoilla. Helsinki: Työturvallisuuskeskus

Kjelin, E. & Kuusisto, P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kunnallisen henkilöstöjohtamisen käsikirja. 2002. Suomen kuntaliitto. Helsinki.

Kuokkanen, R., Kiviranta, M., Määttänen, J. & Ockenström, L. 2007. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä. Opas Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten. Helsinki: Juvenes Print Oy.

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

Kurrekodin laatukäsikirja. Päivitetty 20.4.2010.

Lastensuojelulaki 13.4.2007/417

Lepistö, I. 2000. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Työturvallisuuskeskus. Helsinki: Kirjapaino Oy Merkur.

Metsäaho, T. 2010. Työyhteisössä syntyy oma kieli. Motiivi-lehti 10/2010, s. 32-33.

Perehdyttäminen palvelualoilla. 3.uudistettu painos. 2003. Työturvallisuuskeskus.

Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus. 2007.

Saastamoinen, K. 2008. Lapsen asema sijaishuollossa. Helsinki: Edita Prima Oy.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakoivaa työsuojelua. 2. painos. 2009. Työturvallisuuskeskus.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2004. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä. 2007. Saatavissa:

http://kirjastot.diak.fi/files/diak_lib/Muut_PDF/C10_2007_Kohti_tutkivaa_ammattikaytanta.pdf [Luettu 23.8.2010]

Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. 2007. Hyvä perehdytys-opas. Saatavissa:

<http://www.lpt.fi/lamk/julkaisu/perehdyttamisopas.pdf> [Luettu 28.7.2010]

Lastensuojelun käsikirja. Sosiaaliportin internetsivut. Saatavissa:

<http://www.sosiaaliportti.fi/lastensuojelunkasikirja> [Luettu 5.11.2010]

KURREKODIN SUUNNITTELUPÄIVÄ 5.6.2010

AAMUPÄIVÄ:

- Kuulumiskierros ja päivän tavoitteiden läpi käyminen kahvin äärellä
- Keskustelua laatukäsikirjasta valittujen teemojen pohjalta
 - Arvot ja toimintaperiaatteet:

Mikä on perustehtävämme ja mitkä arvot ohjaavat meitä sen toteuttamisessa? Miten pystymme perehdyttämisen kautta välittämään arvojamme uudelle tulokkaalle?

- Toiminnan runko

Mistä toiminnoista työvuoromme koostuu, päivä- ja viikkorytmi?

- Arjen toimintatavat

Millainen on yhteisömme vuorovaikutuskulttuuri? Yhdessä olemisen ja toimimisen merkitys? Millaiset perusteet ja ajatukset ovat toimintatapojemme taustalla (yhteisöllisyys, kodinomaisuus, lapsilähtöisyys) ja miten ne näkyvät vuorovaikutuksessamme ja toiminnassamme? Miten pystymme perehdyttämisen kautta välittämään näitä asioita tulokkaalle?

- Omaohjaajatyö

Mitkä ovat omaohjaajan tehtävät omanuoren kohdalla? Mistä muusta omaohjaajasuhde nuoreen koostuu? Miten perehdytämme tulokasta nuoriimme sekä omaohjaaja suhteen luomiseen?

RUOKATAUKO

ILTAPÄIVÄ:

- Ennakkotehtävän purkaminen keskustellen
- Esille tulleiden ideoiden ja asioiden kokoaminen aamupäivän teemojen alle
- Arviointikierrros päivän tunnelmista, annista ja toteutuksesta
- Jatkosta sopiminen, miten opinnäytetyöprosessini jatkuu yhteistyössä työryhmäni kanssa?

Kurssikodin arvot ja toimintaperiaatteet

välittäminen
lapsilähtöisyys
suvaitsevaisuus
yhteisöllisyys
vastuullisuus & velvollisuus
etiikka ja moraalit
luottamuksellisuus & turvallisuus
sitoutuminen
aikuisuus
hyvä työtoveruus & yhteistyö

SISÄLLYSLUETTELO

Tervetuloa töihin Kurrekotiin

Perustehtävä ja arvot

Säännöt

Työvuorot

Viikko-ohjelmamme

Nuorten kuljetukset

Lomille vienti ja haku

Ohjaajan päivittäiset tehtävät

Omaohjaajana toimiminen

Turvallisuus

- rajoittamistoimenpiteet

- lääkehoito

- talon hälytysjärjestelmät

Raportointi

Toimisto

Ostokset ja kuitit

Uuden nuoren tullessa taloon