



**Suvi Saunamäki**  
Diakonia-ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto  
Sosionomi (AMK), kirkon nuorisotyö  
Opinnäytetyö, 2019

# PEREHTYMISOPPAAN KEHITTÄMINEN PERHETYÖN TYÖYHTEISÖSSÄ

---

## TIIVISTELMÄ

Suvi Saunamäki Perehtymisoppaan kehittäminen perhetyön työyhteisössä 59 sivua ja 1 liite marraskuu 2019 Diakonia-ammattikorkeakoulu Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto Sosionomi (AMK), kirkon nuorisotyö

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli luoda kehittämisen malli, jonka avulla kehitettiin JIK-peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän (JIK ky:n) perhetyölle perehtymisopas suunnitelmiseen. Kehittämisprojekti toteutettiin kuntayhtymässä helmi-kesäkuussa 2019. Tuona aikana materiaali koottiin yhtenäiseksi kansioksi kehittämistyöryhmän ja perhetyön työyhteisön osallistuessa kehittämistehtävään. Opiskelen sosionomi (AMK), kirkon nuorisotyön ammattikorkeakoulututkintoa, ja kehittämisesä huomioin myös Suomen evankelisluterilaisen kirkon tuottaman perehdyttämisen menetelmät ja materiaalin sekä pohdin kehittämisprojektin antia omaan kirkon työn osaamiseeni.

Kehittämiseen osallistui pääosin viiden hengen työryhmä, mutta perehtymisopas on JIK ky:n perhetyön työntekijöiden yhteisesti hyväksymä kokonaisuus. Kehittämisen apuna käytettiin perehdyttämisen valmiita malleja ja kuvauksia niiltä osin kuin se oli mahdollista. Kehittämisprojektin lähtökohtana oli työyhteisön oman asiantuntijuuden tunnistaminen ja tunnustaminen, joka näkyy erityisesti työpajojen toiminnassa, mutta myös koko työyhteisön yhteisissä tapaamisissa, joissa saatiin kehittämistyöhön sisältöä ja tietoa. Kehittämistyössä oma roolini kehittämisen organisoinnissa oli ratkaiseva. Tiiminjohtajana vastasin laadukkaan kehittämisen ja perehdyttämisen tiedonhankinnasta, työryhmän kokoamisesta, kehittämismenetelmien valitsemisesta, suunnitelmien etenemisestä aikataulussa ja kehittämistehtävän valmistumisesta.

Kehittäminen tapahtui spiraalimaisen toimintatutkimuksen kaavalla, jossa toistuvat tietyt vaiheet. Työryhmässä suunniteltiin perehdytysmateriaalia erilaisin menetelmin ja sitä työstettiin ja muotoiltiin käytännön työhön soveltuvaksi. Tämän jälkeen tuotosta havainnoitiin ja refleктоitiin käytettävyyden ja tarpeellisuuden kannalta. Mikäli oli aiheellista, kehittämisen kohteena ollut asia palautettiin suunnitteluvaiheeseen edelleen parannettavaksi. Kehittäminen lisäsi työntekijöiden valmiuksia työhön ja perehdyttämiseen.

Kehittämisessä keskeiseksi muodostui oivallus, että perehdytys on vahvasti myös perehtyjän itsensä prosessi, jossa hän on itse aktiivinen toimija. Tämän oivalluksen myötä perehdyttämismateriaali sain nimekseen perehtymismateriaali. Lopullinen tuotos on nimeltään Perhetyön perehtymisopas. Perehtymisopas palvelee niin vanhoja kuin uusiakin työntekijöitä, sillä työtehtävien kuvaukset ovat tarpeen vanhoillekin työntekijöille, jotka siirtyvät uusiin työtehtäviin. Perehtymisopas toimii myös harjoitteluun tulevien opiskelijoiden perehdyttämisen tukena.

Asiasanat: Perehdyttäminen, perehtyminen, kehittäminen, toimintatutkimus, perehdyttämissuunnitelma, työhyvinvointi, perhetyö, perheneuvonta

## ABSTRACT

Suvi Saunamäki Developing orientation material in the working community of family work 59 pages and 1 appendix November 2019 Diaconia University of Applied Sciences Degree Programme in Social Services Bachelor of Social Services, Option in Christian Youth Work

The purpose of this thesis was to plan a development model which was used in creating orientation program to family work of JIK-peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä (JIK ky) in collaboration of its working community. JIK ky provides the social and health services in the city of Kurikka and Ilmajoki. This development project took place from February to June 2019. During that time the orientation material was compiled as orientation program. As my Degree of Christian youth work requires I've been also interested church's orientation methods and material and I reflect and evaluate the project from the point of view of Evangelical Lutheran Church of Finland employee.

The development project was collaboration of a group which included five members, although the complete material is admitted by the whole family work working community. The group used different materials as aid to create an appropriate orientation program to family work.

The basis of the development project was to recognize and acknowledge the expertise of the working community. The whole development process was planned to use this expertise in workshops and gatherings of the family work community. An important feature was to coordinate the project properly so that everything went as smoothly as possible and the development project got ready in time.

The development project followed a certain pattern called operational research. The group with five members planned, compiled, reflected, observed, tested and again planned the orientation material to make the appropriate material to support the staff. If it was necessary, the material returned to group to be improved. The development project increased the readiness to orientate new staff.

During the development we discovered that person needing the orientation have very active role in the orientation process. The realization inspired us to name the orientation material as the way it defines the active role. Old and new employees and students will gain the benefit of the new orientation material.

Keywords: Orientation, familiarization, development, operational research, orientation plan, well-being at work, family work, family guidance

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	4
2 PEREHDYTTÄMINEN KÄSITTEINÄ.....	6
2.1 Perehdyttäminen työpaikoilla .....	6
2.2 Perehdyttämisen prosessi.....	8
2.3 Perehdyttämisen menetelmiä.....	9
3 PEREHDYTTÄMINEN SOSIAALIALALLA .....	12
3.1 Sosiaalialan työn kivijalka .....	12
3.2 Työturvallisuus ja kuormittavuus työssä.....	14
4 KEHITTÄMISPROJEKTIN TOIMINTAYMPÄRISTÖ .....	16
4.1 JIK-peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän organisaatio .....	16
4.2 Perhetyö osana perheiden palveluita.....	17
4.3 JIK ky:n perhetyö .....	18
5 KEHITTÄMISPROJEKTINA PEREHDYTTÄMISOPPAAN JA - SUUNNITELMAN KOKOAMINEN .....	20
5.1 Kehittämiprojektin tavoite sekä aiheen rajaus .....	20
5.2 Kehittämismenetelmän perustelu.....	22
5.3 Kehittäminen työryhmässä.....	24
6 PEREHDYTY SOPPAAN JA PEREHDYTYSSUUNNITELMAN KEHITTÄMISPROJEKTIN TOTEUTUS.....	28
6.1 Kehittämiprojektin suunnitelma .....	28
6.2 Kehittämistyön ohjauspalaveri ja työpajojen aloitus .....	30
6.3 Toinen työpaja .....	34
6.4 Kolmas työpaja .....	35
6.5 Perhetyön kuukausipalaveri .....	37
6.6 Opinnäytetyön ohjauspalaveri.....	38
6.7 Koko perhetyön yhteinen kehittämispäivä.....	39
6.8 Materiaalin hienosäätöä .....	39
6.9 Valmiin perehtymisoppaan esittelytilaisuus.....	41

7 TULOKSET JA TAVOITTEEN TOTEUTUMISEN ARVIOINTI.....	44
8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	49
8.1 Tulosten luotettavuus ja merkityksellisyys.....	49
8.2 Osaamiseni kehittyminen kirkon työn näkökulmasta.....	51
8.3 Jatkokehittäminen .....	53
LIITE 1. Perehtymissuunnitelma .....	60

## 1 JOHDANTO

Perehdyttämistä tehdään työpaikoilla jatkuvasti. Joskus se on suunniteltua ja joskus suunnittelematonta. Tämä raportti kertoo kehittämisprojektista, jonka lopputuloksena JIK-peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän (tekstissä jatkossa JIK ky) perhetyö sai käyttöönsä perehdytysmateriaalin. Työskentelen JIK ky:n perheohjaajana ja aihe on itselleni hyvin läheinen. Työyhteisömme kahvipöytäkeskusteluissa olemme todenneet usein, että perehdytys on ollut puutteellista ja ohjeistukset epäselviä, joten perehdytysmateriaalille oli olemassa selkeä tarve. Kehittämisen tavoitteena oli tuottaa perhetyölle sekä perehdyttämisen materiaali että -suunnitelma. Ennen projektin aloittamista perhetyön asiakastyötä kuvaava perehdyttämismateriaali oli hajallaan eri lähteissä ja hiljaisena tietona työyhteisön jäsenillä. Opinnäytetyöni kannalta kehittämisen tuotteena syntynyt opas on kuitenkin vain sivutuote, sillä opinnäytetyön raporttini tarkastelun kohteena on kehittämisen prosessi, johon osallistui JIK ky:n perhetyön työyhteisö.

Toteutimme kehittämistehtävän projektina ja kehittämisessä huomioitiin perhetyön työntekijöiden asiantuntijuus, työn hektisyyden aiheuttamat rajoitukset ja lukuisat eri työtehtävät ja prosessit, joka kuuluvat perhetyön työntekijöiden arkeen. Perhetyön lähiesimies oli vahvana tukena projektin aikana. Kehittämisprojektissa oma roolini kehittämisen organisoinnissa oli ratkaiseva. Tiiminjohtajana vastasin laadukkaan kehittämisen ja perehdyttämisen tiedonhankinnasta, työryhmän kokoamisesta, kehittämismenetelmien valitsemisesta, suunnitelmien etenemisestä aikataulussa ja kehittämistehtävän valmistumisesta. Vastuullani oli yhdessä työryhmän kanssa perehtymisen materiaalin kehittäminen.

Projekti toteutettiin toimintatutkimuksen periaatteella, johon kuuluu oleellisesti spiraalimaisesti etenevä kaava. Kehittäminen tapahtui suunnitteleamalla yhdessä pienessä työryhmässä perehdyttämisen toteuttamista ja tuottamalla materiaalia. Tämän jälkeen materiaalia havainnoimalla ja refleктоimalla sekä edelleen suunnitelmaa parantamalla tuotimme perehdyttämisen materiaalia. Osa kehittämisprojektissa kehitettävistä osa-alueista hioutui spiraalimaisesti koko projektin ajan,

osa taas löysi lopullisen muotonsa nopeammin. Vastasin toimintatutkimuksen spiraalimaisen kaavan ylläpitämisestä.

Tämä on opinnäytetyön raportti, jossa kerrotaan kehittämisprojektin tausta käsitteeseen, yhteistyökumppaneineen, kehittäminen eri vaiheineen ja arvioidaan kehittämisprojektin onnistumista. Johdannon jälkeen esittelen perehdyttämisen käsitteistöä, sisältöä ja perehdyttämisessä huomioitavia asioita. Tämän jälkeen kuvaan JIK ky:n perhetyötä, joka on kehittämisprojektin toimintaympäristö. Toimintaympäristön kuvauksen jälkeen on kerrottu lyhyesti keskeiset kehittämisen menetelmät perusteluineen, jotka olivat käytössä perehdyttämismateriaalia kehitettäessä. Tämän jälkeen seuraa päiväkirjamainen kertomus kehittämisprojektista, jonka tuloksena JIK ky:n perhetyö sai käyttöönsä ensimmäisen perhetyön työntekijöille suunnatun perehtymisoppaansa. Vilkan (2004, 64) ohjeiden mukaisesti valitsin kehittämisprojektin kuvaukseen ne asiat, jotka ovat etenemisen kannalta merkittäviä. Kuvauksen jälkeen on tulosten arvioinnin ja pohdintojen vuoro.

Opiskelen Diakonia-ammattikorkeakoulussa sosionomi (AMK), kirkon nuorisotyö-koulutuksessa. Tästä lähtökohdasta käsin olen pyrkinyt käyttämään kriittisesti arvioiden Suomen evankelisluterilaisen kirkon jäsenseurakuntien tuottamaa teoriaa ja materiaalia projektimme apuna ja tukena. Tässä opinnäytetyöraportissa kuvattu kehittämisen prosessi on sovellettavissa erilaisiin kirkon työmuotoihin kuten diakoniatyöhön, nuorisotyöhön sekä lapsi- ja perhetyöhön. Tämän perustan sille ajatukselle, että sosiaalihuollon perhetyön ydintehtävä ja asiakasryhmä on hyvin pitkälle samankaltainen kirkon diakonia-, nuoriso-, lapsi- ja perhetyön kanssa. Tämä asia tulee esiin jo tarkastellessa perhetyön sidosryhmiä, joissa varsinkin seurakuntien diakoniatyö on yksi tärkeitä yhteistyötahoja. Raportin loppuun arvioin ja pohdin kehittämisprojektin antia oman kirkon alan osaamiseni kehittämisen kannalta.

## 2 PEREHDYTTÄMINEN KÄSITTEINÄ

### 2.1 Perehdyttäminen työpaikoilla

Perehdyttämisellä tarkoitetaan työpaikoilla tapahtuvia toimenpiteitä, joissa uuden työn alussa olevaa työntekijää tuetaan opastamalla työpaikan toimintatapoihin, kulttuuriin, työprosesseihin ja tutustuttamalla tulokas organisaatiossa toimivaan muuhun henkilöstöön. (Kjelin & Kuusisto 2003, 13 - 14; Työturvallisuuskeskus 2016, 4; Helsilä 2009, 48.) Perehdyttämisen vähimmäistarkoitus on säilyttää organisaation sen hetkinen toiminta, ja perehdytettäessä kerrotaan uuden työn aloittaneelle organisaation historiaa. (Kjelin & Kuusisto 2003, 13 - 16, 36.) Perehdyttämisellä tulisi tavoitella sitä, että uusi henkilö tuntee olevansa tervetullut työyhteisöön ja hänen siellä oloaan pidetään tärkeänä. Tervetullut olo tulee siitä, että hänet huomioidaan ja hänen tuloonsa on valmistauduttu. (Juuti & Vuorela 2015, 63 – 64.)

Perehdyttämisestä puhuttaessa voidaan käyttää myös termiä työnopastus. Työnopastus sisältyy perehdyttämisen toimenpiteisiin. Työnopastukseen kuuluvat työn tekemiseen liittyvät asiat. Työnopastus voi koskea esimerkiksi jonkin työtehtävän eri vaiheita tai prosessin kokonaisuutta. Työnopastuksessa selviää, millaista tietoa ja osaamista jonkin työn tai työvaiheen suorittaminen edellyttää. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.) Työnantajan velvollisuudesta työntekijän perehdyttämiseen ja työnopastukseen on säädetty työturvallisuuslaissa. Lainsäätäjän tarkoituksena on minimoida riittävällä työnopastuksella työpaikalla mahdolliset haitat ja vaarat. Työntekijän on huolehdittava siitä, että työskentelee työnantajan antamien ohjeiden ja määräysten mukaisesti ja huolehtii näin omasta että asiakkaan turvallisuudesta. (L 738/2002.)

Suunnitelmallisella perehdyttämisellä on useita hyötyjä. Sen avulla voidaan perehdytystä antaa tasalaatuisesti kaikille työntekijöille, jotta työntekijä saa tietoonsa työn tekemisen kannalta oleelliset tiedot työssä menestymiseen. Mikäli perehdyttäminen tehdään hyvin, uuden työntekijän aiheuttaman tuottavuuden lasku jää todennäköisesti pienemmäksi. Perehdyttäminen vaikuttaa positiivisesti



myös uuden työntekijän työhön sitoutumiseen. (Eklund 2018, 31 - 35.) Kun perehtyminen aloitetaan heti mutta rauhallisesti, työyhteisöstä tulee tuttu ja yhteistyöstä sujuvaa. Kun uusi työntekijä saa riittävän opastuksen työhön, virheiden mahdollisuus ja riskitekijät vaaratilanteisiin pienenevät. Hyvin hoidettu perehdytys auttaa uutta työntekijää viihtymään työssään sekä kokemaan työniloa. (Juuti & Vuorela 2015, 64.)

Perehdyttämisen tarkoituksena ja tavoitteena on sitouttaa työntekijä organisaatioon ja mahdollistaa organisaation kyky uudistumiseen. Toisinaan voi olla haastavaa siirtää organisaation oleellinen historia ja nykytilanne uudelle työntekijälle siten, että kuitenkin voidaan säilyttää organisaation uudistumiskyky, mikä taas tarkoittaa yksilöllisyyttä ja yksilön luovuutta sekä vapautta kehittää uutta. Perehdyttämisessä huomio kiinnittyy roolien selkeyttämiseen, tulokkaaseen tutustumiseen ja yhteistyön rakentamiseen. Nämä kolme tekijää kehittyvät niin erillisinä kuin yhdessä. Uuden työntekijän käsitys työstä rakentuu suunnitellun perehdyttämisen pohjalta, mutta myös kaikista tapahtumista, joita organisaatiossa tapahtuu. Näin perehdytettävä tekee tulkintoja ja johtopäätöksiä organisaation toiminnasta. (Kjelin & Kuusisto 2003, 50 - 51.) Perehdyttämisellä tavoitellaan myös työntekijän ammatillista kasvua. Perehdyttämisellä vaikutetaan työntekijöiden pysyvyyteen alalla, joten sitoutumisen kannalta perehdytyksellä on väliä (Jaakkola 2019, 160 - 161).

Työnantajan tehtävä on huolehtia työntekijän perehdyttämisestä. Työntekijä tarvitsee perehdyttämistä aloittaessaan kokonaan uudessa työssä, mutta myös esimerkiksi silloin kun työtehtävät vaihtuvat, työpaikalla otetaan käyttöön uusia työmenetelmiä ja silloin, kun jokin työtehtävä tehdään harvoin. Työntekijä tarvitsee perehdyttämistä myös, mikäli hänen työnsä laatu ei vastaa odotuksia, hän on tehnyt selkeän virheen tai työssä tapahtuu vaaratilanne. (Työturvallisuuskeskus. Työntekijän perehdyttäminen ja opastus; Jaakkola 2019, 161.) Työsopimuslakiin on kirjattu työnantajan velvoite huolehtia, että työntekijä kykenee hoitamaan työtehtävänsä myös erilaisissa työtehtävien muutostilanteissa. Työnantajan tulee tarjota myös kehittymismahdollisuuksia työntekijöilleen työuralla etenemiseksi. (L 55/2001.) Tämän vuoksi työnantajan vastuu perehdyttämisestä ei rajoitu pelkästään uran tai työn aloitukseen, vaan se on jatkuvaa (Jaakkola 2019, 161).

## 2.2 Perehdyttämisen prosessi

Kokonaisvaltainen perehdyttäminen uuden työntekijän kohdalla alkaa jo työntekijän valintaprosessin aikana. Jaakkola (2019, 160) sekä Juuti ja Vuorela (2015, 63) kertovat, että perehdytys on osa rekrytointiprosessia, jonka avulla uusi työntekijä saadaan osaksi uutta työyhteisöä sekä työtehtäviä, joita varten henkilö rekrytoitiin. Valitsemisensa jälkeen työntekijä perehtyy työnantajan organisaatioon, työtehtäviin, ihmisiin ja muihin työsuhteeseen liittyviin seikkoihin.

Työnantaja laatii perehdyttämisen ohjelman, jossa huomioidaan työn tekemisen kannalta oleelliset asiat, kuten turvallisuusnäkökohdat ja työn laatuvaatimukset. Jotkut työtehtävät ovat vaikeammin siirrettäviä, ja saattavat vaatia työn opettamista siten, että kokeneempi työntekijä opettaa vasta-alkajaa. Perehdyttämisellä tavoitellaan usein sitä, että työntekijä tuntee työn turvallisen suorittamistavan ja että työntekijä osaa toimia myös poikkeustilanteissa. (Kanerva 2008, 17 - 18.)

Perehdyttämisestä huolehtiminen kuuluu työnantajalle, mutta käytännössä perehdyttämisen tehtävä voidaan antaa toiselle työntekijälle tai jakaa usean työntekijän kanssa. Työsuojeluasioiden perehdyttämisestä ottaa vastuun esimies. (Kaartinen 2011, 14 - 15.) Perehdyttämiseen osallistuvat työntekijät varaavat riittävästi aikaa perehdytettävälle, sillä perehdyttäminen vaatii muutakin kuin perehdyttäjän omatoimista kansioihin ja työohjeisiin tutustumista. Perehdyttämisen prosessi tarjoaa työyhteisölle ja uudelle työntekijälle mahdollisuuden molemminpuoliseen tutustumiseen. (Jaakkola 2019, 161; Juuti & Vuorela 2015, 63.) Työsopimuslaissa sanotaankin, että työnantajalla on jopa yleisvelvoite edistää suhteitaan työntekijöihin ja edistettävä myös työntekijöiden välisiä suhteita. (L 55/2001.)

Perehdyttäminen perustuu yksilön oppimiskykyyn. Perehdyttäminen heijastaa perehdyttäjän omaa tai organisaation käsitystä oppimisesta, mutta myös perehdytettävän käsitys oppimisesta vaikuttaa perehdyttämisen prosessiin. Perehdyttäminen voidaan toteuttaa siten, että uutta työtä aloittavalle annetaan valmis tieto työn suorittamisesta ja näin hän pystyy tekemään työnsä. Perehdyttämisen prosessissa on kuitenkin mahdollisuus tukea perehdytettävän omaa halua oppia ja kannustaa perehdytettävää oma-aloitteisuuteen. Perehdytettävä rakentaa uutta

tietoa vanhan päälle vuorovaikutuksessa työyhteisön kanssa. (Kjelin & Kuusisto 2003, 38 - 39, 43 - 44.)

Seinäjoen alue seurakunnassa on kehitetty perehdyttämistä koko työyhteisöä koskevana prosessina. Toiminnan tavoitteena on se, että uuden työntekijän perehdyttämisestä ottaa vastuun koko työyhteisö. Kehittämisen alkuhaasteena oli perehdyttämisen myöhästyminen sekä sen kaatuminen liiaksi esimiehen vastuulle, jolloin perehdyttäminen kapea-alaistuu ja työyhteisön sisäistä osaamista jää hyödyntämättä. Kehittämissuunnitelman tuloksena perehdyttämistehtävää on jaettu koko työyhteisön tehtäväksi. Perehdyttämisen apuna on perehdyttämissuunnitelma ja työntekijä sekä työnantaja keskustelevat koeajan puolivälissä sekä lopussa perehdyttämisen toiveista ja tavoitteista ja perehdyttämisen onnistumisesta. (Suomen evankelisluterilainen kirkko 2019b.)

Seinäjoen alue seurakunnassa perehdyttäminen tapahtuu pääosin koeajan puitteissa. Työnantaja huolehtii siitä, että työntekijä tietää ja tuntee oikeat tavat tehdä työtä. Kehittämisen tuloksena muodostui suositus, että mikäli työnantaja tai työyhteisö ei puutu väärin toimintatapoihin heti tai koeajan puitteissa, ne voidaan katsoa hyväksytyiksi. Kehittämisen tuloksena mahdollisiin ongelmiin puuttuminen on koeaikana selkeämpää ja vastuu koskee koko työyhteisöä. Toisena hyötynä nähtiin se, että vaikka perehdytys on yhä esimiehen vastuulla, koko työyhteisö osallistuu prosessiin. (Suomen evankelisluterilainen kirkko 2019b.)

### 2.3 Perehdyttämisen menetelmiä

Ennen perehdyttämisen alkua laaditaan perehdytysuunnitelma. Suunnitelmaan merkitään perehdyttämiseen osallistuvat henkilöt sekä mietitään valmiiksi, miten uusi työntekijä tutustutetaan muuhun työyhteisöön. (Juuti & Vuorela 2015, 63; Kirkon koulutuskeskus 2010, 8.) Perehdyttämissuunnitelmassa huomioidaan perehdyttämisen tarve, johon vaikuttavat työyhteisön ja organisaation laajuus, perehdytettävän aiempi työhistoria ja työn vaatavuustaso. (Kirkon koulutuskeskus 2010, 6). Suunnitelmassa on näkyvillä perehdytyksen seuranta, jotta voidaan seurata tavoitteisiin pääsyä (Ahokas & Mäkeläinen 2013).

Suunnitelma jäsentää perehdyttämisen prosessia ja toimii muistin tukena. Perehdytystä suunniteltaessa kiinnitetään huomioita perehdytyksen tavoitteisiin, perehdytyksen sisältöön, punnitaan mitkä asiat tarvitsevat perusteellisempaa käsittelyä ja mihin keskitytään vähemmän. Suunnitelmaa tehtäessä mietitään myös perehdyttämisen jäsentelyä, jotta perehdyttämisen osa-alueet muodostaisivat aihekokonaisuuksia. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

Mentorointi on vuorovaikutussuhde kahden henkilön välillä. Mentoroinnissa kokenempi alalla rutinoitunut työntekijä eli mentori toimii ohjaajana, tukena ja neuvojana kokemattomammalle aktorille. Mentorointisuhteessa jaetaan tietoa ja osaamista. Mentorilta ei vaadita erityistä koulutusta eikä mentoroinnilla ole välttämättä mitään erityistä suunnitelmaakaan. Mentorointi voi tosin olla suunnitelmallistakin. Suunnittelematonta mentorointia tapahtuu herkemmin työyhteisöissä, joissa kollega on lähellä saatavilla. Suunniteltuun mentorointiin kuuluu olennaisesti tavoitteiden sekä mentoroinnin keston määrittely. Mentorointisuhteeseen vaikuttavat suuresti henkilöiden välisen vuorovaikutuksen laatu. (Kupias & Salo 2014, 20 - 22; Juusela, Lillia & Rinne 2000, 16 – 18.) Mentorin ei tarvitse antaa aktorille valmiita vastauksia, vaan mentorilta edellytetään vuorovaikutustaitoja, ohjaustaitoja sekä tietoa ammattiin liittyvistä asioista (Isotalo 2010, 33).

Mentorointia tehdään useimmiten parityöskentelynä, jolloin siihen osallistuu vain kokenut mentori ja kokemattomampi aktori. Mentorointi on mahdollista myös ryhmissä, jolloin mentori tapaa yhden aktorin sijasta useampaa. Parimentoroinnin hyvä puoli on mahdollisuus luottamuksellisen vuorovaikutussuhteen nopeampaan rakentumiseen. On kuitenkin riski, että tälle vuorovaikutussuhteelle kasaantuu paljon odotuksia, joita ei ehkä pystytäkään täyttämään. Pienryhmämentorointi ei ole yhtä haavoittuvainen, koska kun ihmisiä osallistuu keskusteluihin useampia, syntyy luonnostaan erilaisia näkökulmia. Pienryhmämentorointi vaatii hieman enemmän vaivaa luottamuksen rakentamisessa sekä aikataulujen sovittelussa. (Kupias & Salo 2014, 26 - 28.)

Mentorointia voidaan käyttää erilaisiin tarkoituksiin. Mentorointi voi keskittyä perehdyttämiseen ja usein mentorointi lähteekin siitä liikkeelle. Mentorointi alkaa

kuitenkin usein vasta työn perustietojen saamisen jälkeen. Työyhteisössä voidaan välittää muun muassa hiljaista tietoa mentoroinnin avulla. (Kupias & Salo 2014, 33 – 45.) Rönkön (2017) mukaan hiljainen tieto on luonteeltaan vaikeasti sanoiksi puettavaa tietoa, jota kertyy, kun teoretietoa jalostuu vähitellen kokemusten kautta vahvaksi osaamiseksi. Hiljaista tietoa on työntekijöiden ajan kuluessa kertyneissä kokemuksissa ja arjen rutiineissa. Työyhteisössä hiljainen tieto on kirjoittamattomia sääntöjä ja tapoja tehdä asioita. Hiljaista tietoa siirretään työyhteisöissä erilaisissa palaverieissa, työnohjauksessa ja mentoroinnissa, avoimessa työntekijöiden välisessä vuorovaikutuksessa ja niin edelleen. (Rönkkö & Rytönen 2010, 281 - 283.)

Mentorin ja aktorin välinen suhde ei ole yksiselitteisesti vain aktoria hyödyttävä. Mentoroinnissa mentorillekin avautuu mahdollisuus kehittyä, jäsentää ja oivaltaa omaa osaamistaan. (Kupias & Salo 2014, 44 - 46.) Hyvän vuorovaikutussuhteen, arvostavan kohtaamisen sekä asioiden äärelle pysähtymisen mahdollisuudet luovat ilmapiirin, jossa sekä kokemattomampi aktori että kokeneempi mentori kehittyvät yhdessä ammentuen toinen toisiltaan. Mentorille mahdollistuu tilaisuus tarkastella, pohtia ja perustella ja kehittää omaa tapaansa ajatella ja tehdä työtä. (Kupias & Salo 2014, 46 - 49.)

Perehdyttämistä voidaan toteuttaa myös ryhmämuotoisesti. Ryhmämuotoisen perehdyttämisen ryhmä voi koostua eri ammattikunnista yli työyksikkörajojenkin. Tällöin on huolehdittava siitä, että perehdytettävä perehdytetään riittävässä määrin omaan työhönsä. Ryhmämuotoinen perehdyttäminen soveltuu työhön liittyvien perusasioiden perehdyttämiseen. Ryhmämuotoinen perehdyttäminen ei korvaa keskusteluita uuden ja vanhan työntekijän välillä. (Kirkon koulutuskeskus 2010, 7.)

Työntekijöiden osaaminen kehittyy vuorovaikutuksessa muiden työntekijöiden kanssa. Yhteisissä kokoontumisissa tarjoutuu mahdollisuus tarkastella arjen työtä ja perustehtävää. (Koski 2012, 68 - 70.) Yhdessä kokoontuminen voi tapahtua ryhmätyönohjauksissa. Mikäli ryhmätyönohjaukseen osallistuvat työntekijät ovat samalta ammattialalta, voidaan työnohjauksessa vaihtaa kokemuksia ja oppia prosessoiden omia kokemuksia. (Kärkkäinen 2012, 16.)

### 3 PEREHDYTTÄMINEN SOSIAALIALALLA

#### 3.1 Sosiaalialan työn kivijalka

Laatu tarkoittaa sosiaali- ja terveysalalla sitä, että asiakas saa tarvitsemansa palvelun oikeaan aikaan. Tämä on asiakaslähtöisyyden perusajatus. Sosiaali- ja terveysalan palveluissa yksilön itsemääräämisoikeus ja kunnioitus, samoin kuin oikeudenmukaisuus, saatavuus, saavutettavuus ja hoidon vaikuttavuus luovat perustan palveluille. Potilas- ja asiakasturvallisuus ja työntekijöiden korkeatasoinen osaaminen kuuluvat olennaisena osana asiakaslähtöiseen sosiaali- ja terveyspalveluun. Laadunhallinta sosiaali- ja terveysalalla on toiminnan johtamista, suunnittelua, arviointia ja parantamista asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi yhdessä henkilöstön kanssa. (THL 2018.)

Sosiaalialan työtä ohjaavat vahvat eettiset periaatteet. Nämä periaatteet ovat laajempia kuin laki ja pohjaavat ihmisarvon tunnustamiseen, ihmisoikeuksiin ja sosiaaliseen tasa-arvoon. Eettisten periaatteiden omaksuminen on oleellinen osa sosiaalialan työtä. Eettiset periaatteet ja ohjeet eivät anna kuitenkaan suoraa vastausta kaikkiin tilanteisiin, vaan työntekijän on tehtävä omia ratkaisuja tarkastellen samalla asiakkaan oikeuksia ja työntekijän velvollisuuksia. Sosiaalialan työntekijänä täytyy ymmärtää oman toiminnan vaikutukset asiakkaaseen, mutta pitää olla valmis myös puuttumaan organisaation toimintaan, jos huomaa epäkohtia. (Talentia 2017, 7 - 8.)

Eettiset periaatteet ja yhteisöjen arvojen näkyminen työskentelyssä on tulosta riittävän vapaasta ilmapiiristä, jossa korostetaan eettistä ja moraalista toimijuutta. Sosiaalialan hyvään työntekijään liitetään erilaisia hyviä ominaisuuksia. Nämä ominaisuudet sijoittuvat seuraaviin ryhmiin: sosiaalinen älykkyys, inhimillisyys, oikeudenmukaisuus, määrätietoisuus, itsesääteily, ammatillinen viisaus ja yhteistyökykyisyys. Työnantajat arvostivat työntekijöissä erityisesti joustavuutta ja ystävällisyyttä. Työyhteisössä keskustelu työntekijän hyvistä ominaisuuksista sopii hyvin perehdyttämistilanteisiin tai kehityskeskusteluihin. (Jaakkola 2018.)

Sosiaalialalla työskentelee motivoituneita työntekijöitä, jotka kuitenkin kaipaavat huolenpitoa, jotta he jaksavat ja pystyvät työskentelemään vaativissakin tehtävissä. Huolenpidolla tarkoitetaan muun muassa perehdyttämisen organisointia, varsinkin kun on kyse nuorista työntekijöistä. Huolenpitoon kuuluu myös kertominen erilaisista kehitymis- ja työparimahdollisuuksista sekä työpaikan ilmapiiristä ja ihmissuhteista huolehtiminen. Yhteishengellä on merkitystä. Näillä kaikilla osa-alueilla rakennetaan hyvää työelämää. (Jaakkola 2019, 152 - 158.)

Perehdyttämisellä on merkittävä rooli silloin, kun työntekijä on aloittelemassa työuraansa sosiaalialalla. Nuorten työntekijöiden perehdyttäminen ja heistä huolehtiminen on sijoitus uuden työntekijän parempaan sitoutumiseen ja ennustaa myös parempaa pysyvyyttä alalla. Sosiaalialalle koulutetaan ihmisiä, jotka ovat motivoituneita työntekijöitä. Työntekijät nauttivat työstä, jota he tekevät toisten eli asiakkaiden hyväksi. Työuran alussa uuden työntekijän aikaa kuluu asiakastietojärjestelmien ja henkilöstöhallinnollisten asioiden opiskeluun. Uusi työntekijä kaipaa tietoa erilaisista oman työn ja ammattitaidon kehittämisen mahdollisuuksista sekä tukea ammatilliseen kasvuunsa. Ensimmäisillä kokemuksilla sosiaalialasta on merkitystä. (Jaakkola 2019, 152 – 156.)

Sosiaalipalvelut ovat monelta osin lailla säädeltyjä. Julkiselle vallalle on annettu määräys edistää kansalaisten terveyttä, turvallisuutta ja hyvinvointia, ja Suomessa jokaisella on oikeus välttämättömään toimeentuloon ja huolenpitoon. Tämä on kirjattu Suomen perustuslakiin. Sosiaali- ja terveysministeriö on koonnut internetsivuilleen kattavasti sosiaalialan asiakastyötä säätelevät lait. Lakeja on runsaasti, mutta keskeisimpänä on sosiaalihuoltolaki (L 1301/2014), joka kertoo kuntien veloitteesta tiettyjen palveluiden järjestäjänä. Lastensuojelulle, varhaiskasvatukselle, päihdehuollolle, kehitysvammaisten erityishuollolle ja vammaispalveluille, omais- ja perhehoitajuudelle sekä kuntouttavalle työtoiminnalle ovat omat erityislakinsa, jotka ovat tarpeellisia tapauskohtaisesti. Näiden edellä mainittujen erityislakien ja sosiaalihuoltolain lisäksi säädellään isyyden selvittämistä ja vahvistamista, elatusapua ja lapsen huoltoa ja tapaamisoikeutta. Asiakkaan asema ja oikeudet ovat myös kirjattu omaan lakiinsa. (Sosiaali- ja terveysministeriö)

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista määrää, että sosiaalihuollon asiakkaalla on oikeus laadukkaaseen palveluun. Sosiaalihuollon asiakas kohdataan syrjimättä. Asiakkaan itsemääräämisoikeutta tulee kunnioittaa ja hänen mielipidettään tulee kuunnella palveluita järjestettäessä. Asiakkaalle tulee kertoa hänen oikeuksistaan, velvollisuuksistaan ja vaihtoehdoista, ja hänellä on oikeus tutustua hänestä kirjattuihin asiakirjoihin ja pyytää niihin tarvittaessa korjauksia. Asiakkaalla on velvollisuus antaa hänen asiansa käsittelyyn tarvittavat tiedot. Asiakkaalla on oikeus saada palvelusuunnitelma ja päätökset hänen asioidensa kirjallisena. Päätöksistä ja viranomaisen toiminnasta on asiakkaalla myös valitusoikeus. (L 812/2000.)

### 3.2 Työturvallisuus ja kuormittavuus työssä

Sosiaalialalla työskennellään toimisto-olosuhteissa, mutta myös toimistojen ulkopuolella kuten asiakkaiden kotona. Pirkanmaan Talentia on kartoittanut vuonna 2018 työturvallisuutta sosiaalialalla työskenteleviltä jäseniltään. Kartoitus on tehty kyselyllä, johon on vastannut mm. sosiaalityöntekijöitä, sosionomeja, ohjaajia varhaiskasvattajia ja perhetyöntekijöitä. Vastauksista ilmenee, että työntekijät ovat kokeneet työn tekemisen turvalliseksi melko säännöllisesti. Kuitenkin 8 % vastaajista oli kokemus, että koki työssään joskus turvattomuutta. Työturvallisuuden ohjeistamiseen oli tyytyväisiä hieman yli puolet vastaajista. Vastaajista noin 80 % ilmoitti olevansa tietoinen työn riskeistä ja niiden ennaltaehkäisystä, mutta miltei 20 % ei tiennyt riskejä eikä osannut ennaltaehkäistä niitä. Sosiaalialalla työskennellään paljon myös yksin. Yksin työskentelevistä vastaajista 30 % ilmoitti työskentelevänsä kotikäynneillä. Yhteenvedossa tiivistetään, että alalla täytyy kiinnittää huomiota riskeihin ja niiden ennaltaehkäisyyn ja varmistaa työn turvallisuus mahdollisimman kattavasti. (Pirkanmaan Talentia 2018.)

Diakoniatyöntekijöiden liitto ry (2000) on ottanut kantaa vaativaa asiakastyötä tekevien diakoniatyöntekijöiden työturvallisuuteen. Työturvallisuudesta huolehtiminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijälle. Diakoniatyöntekijät työskentelevät toimisto-olosuhteissa, mutta tekevät myös kotikäyntejä, jotka ovat usein yksin tehtäviä kotikäyntejä. Liiton näkemys on, että sellaisia kotikäyntejä tehtäessä,



joihin saattaa liittyä ongelmia, on tehtävä työparin kanssa. Lisäksi työntekijällä tulee olla mukana puhelin, jotta avun pyytäminen helpottuu. Työpaikoilla tulee olla myös valmius huolehtia työntekijöiden tarpeesta tilanteiden jälkihoitoon. Diakoniatyöntekijöiden liitto esittää, että seurakunnissa tulee olla suunnitelma henkisen tuen järjestämisestä silloin kuin työntekijän turvallisuus on ollut uhattuna. (Diakoniatyöntekijöiden liitto ry 2000.)

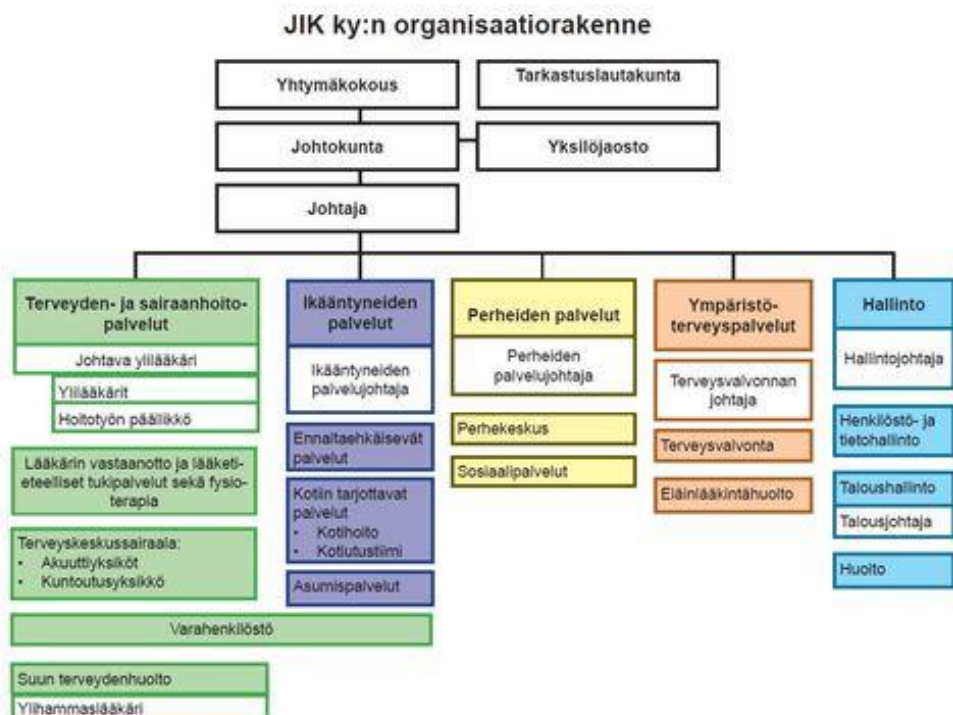
Sosiaalialan työ voi olla henkisesti ja fyysisesti kuormittavaa. Sosiaalialalla työntekijä voi joutua henkisen väkivallan tai väkivallalla uhkaamisen kohteeksi. Väkivallalta suojautuminen on useissa työpaikoissa hoidettu puutteellisesti. Työturvallisuus sosiaalialalla –hankkeen aikana on kehitetty esimiehille keinoja työturvallisuuden parantamiseen jo ennen kuin mitään vakavaa sattuu. Hankkeen lopuraportista selviää, että työn johto pitää säännöllistä perehdyttämistä yleisempänä kuin työntekijät. Sosiaalialalla työväkivallan ehkäisemisen perehdyttäminen on vaihtelevaa. Nuoret työntekijät kokevat perehdyttämisessä olevan eniten puutteita. (Antikainen-Juntunen 2007, 3 - 5, 115 - 117.)

Työnopastamisessa sosiaalialalla kiinnitetään huomiota vaarojen ja uhkien poistamiseksi. Voi olla tilanteita, joissa tarvitaan selkeitä kirjallisia ohjeita, kuten esimerkiksi häiriötilanteet. Työn opastamisessa kiinnitetään huomiota henkisen kuormittuneisuuden torjumiseen ja työpaikan toimintatapojen opastamiseen. (Fagerström, Rauramo & Koivikko 2016, 25.)

## 4 KEHITTÄMISPROJEKTIN TOIMINTAYMPÄRISTÖ

### 4.1 JIK-peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän organisaatio

Kehittämiprojektini yhteistyökumppanina on JIK-peruspalveluliikelaitoskuntayhtymän (JIK ky) perhetyön yksikkö Etelä-Pohjanmaan maakunnasta. JIK ky on aloittanut toimintansa tammikuussa 2009, ja se tuottaa Ilmajoen ja Kurikan kuntien terveyden- ja sairaanhoitopalvelut, vanhustenhuollon palvelut, ympäristöterveydenhuollon palvelut sekä Kurikan kaupungin sosiaalitoimen palvelut. JIK-kuntien alueella asuu noin 34 000 henkilöä. (JIK-peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä 2018, 3 – 4, 85 - 87.) JIK ky:n organisaatorakenne palvelee sen tuottamia palveluita (KUVA 1).



KUVA 1. JIK ky:n organisaatorakenne (JIK-peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä 2017)

JIK ky:n henkilöstö jakaantuu siten, että esimerkiksi ikääntyneiden palveluissa ja terveyden- ja sairaanhoidossa työskentelee noin 70 prosenttia koko JIK ky:n henkilöstöstä. Perhekeskuksissa ja sosiaalipalveluissa työskentelee yhteensä noin 17 % kokonaishenkilöstöstä. Kokonaishenkilöstön määrä vuonna 2018 oli 1144 henkilöä. (JIK-peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä 2019d, 4, 6.) Henkilöstön johtamistyö, kehittäminen ja hyvinvointi muodostaa merkittävän tekijän jo JIK ky historian ensimmäisessä strategiassa. (JIK-peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä 2010, 2.) Henkilöstö on merkittävä kustannustekijä ja sen tehokasta hyödyntämistä on kehitettävä sekä arvioitava varsinkin, kun JIK ky:lle on asetettu säästövelvoitteita. (JIK-peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä 2019d, 3, 23.)

#### 4.2 Perhetyö osana perheiden palveluita

Perhetyön yksikkö sijoittuu JIK ky:n hallinnossa Perheiden palvelut -vastuualueen alle. Perheiden palvelut tuottavat perhekeskus- ja sosiaalipalvelut. Perhekeskuksista asukkaat saavat mm. neuvolapalvelut, koulu- ja opiskeluterveydenhuollon palvelut, psykologipalvelut, puheterapeutin ja kuntoutusohjaajan sekä perhetyön palveluita. Kurikan alueella JIK ky tuottaa myös sosiaalipalvelut ja lapsiperheiden kotipalvelun osana perheiden palveluita. (JIK-peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä 2018, 34 - 35.)

Perheiden palveluissa rakennetaan asiakkaan palvelut ja tuki moniammatillista palvelutarpeen arviointia tai tuen tarpeen kartoitusta hyödyntäen. Perheiden palveluita kohdennetaan mahdollisuuksien mukaan suoraan asiakkaiden koteihin. Palvelut pyritään tuottamaan mahdollisuuksien mukaan omana toimintana, jotta perheiden tuki jatkuu mahdollisimman katkeamattomana peruspalveluissa. (JIK-peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä 2018, 38.)

JIK-alueen sosiaalipalvelut eli vammais- ja kehitysvamma palvelut, aikuissosiaalityö, lastensuojelu ja sosiaalihuoltolainmukainen perhepalvelu tuotetaan asiakkaan osallisuutta ja itsemääräämisoikeutta kunnioittaen. JIK ky:n tuottamilla sosiaalipalveluilla vahvistetaan kuntalaisten hyvinvointia ja toimintakykyä sekä pyritään ehkäisemään sosiaalista syrjäytymistä. Lapsiperheiden palveluissa

pyritään monitoimijaiseen toimintaan, joita toteutetaan erilaisissa tiimeissä. Sosiaalipalveluiden kokonaisuudessa perhetyö sijoittuu lastensuojelun ja sosiaalihuoltolain mukaiseen perhepalveluun. (JIK-peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä 2018, 39 - 46.)

JIK ky:n Perheiden palveluiden strategian v. 2019 - 2020 (2019c) visiona on hyvinvoiva ja toimintakykyinen perhe. Strategian tavoitteena on tuottaa ”oikea palvelu oikealle henkilölle oikeaan aikaan”. Tavoitteeseen pyritään ammattitaitoisella, alati kehittyvällä henkilöstöllä ja palveluprosesseja muokataan sujuvamiksi. JIK ky:n palveluita uudistetaan palveluiden käyttäjien tarpeita vastaavaksi ja palveluiden muutostarpeita ennakoidaan mahdollisuuksien mukaan. Perheiden palveluiden strategiassa asiakas kohdataan osana perhettään ja verkostoon. Asiakkaan vaikutusmahdollisuudet palveluihin huomioidaan sekä asiakkaan tuen ja palvelujen tarve tulee riittävässä määrin arvioiduksi. Työskentelyn painopistettä siirretään korjaavista palveluista ehkäiseviin palveluihin. (JIK-peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä 2019c.)

#### 4.3 JIK ky:n perhetyö

JIK ky:n perhetyö on tarkoitettu lapsiperheille, joissa on alle 18-vuotias lapsi tai nuori. Perhetyötä voidaan tehdä kuitenkin myös perheissä, joissa on alle 21-vuotias jälkihuoltoon oikeutettu nuori (kirjoittajan huomio: jälkihuolto laajentuu 25 ikävuoteen 1.1.2020). Perhetyö on suunnitelmallista ja tavoitteellista tukea, ohjausta ja neuvontaa, jota on mahdollista saada erilaisissa perhetilanteissa. Perhetyötä tehdään perheissä, joissa voi olla kyseessä kasvatukselliset, jaksamiseen, vuorovaikutukseen ja terveyteen liittyvät haasteet. Työtä tehdään erilaisin menetelmin, jotka määräytyvät perheiden tarpeiden mukaan. Työskentely toteutetaan useimmiten perheiden omissa kodeissa ja siinä otetaan huomioon perheiden erilaiset läheis- ja viranomaisverkostot. Perhetyötä on mahdollista toteuttaa myös ryhmämuotoisena. (JIK-peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä 2019b; JIK-peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä 2019a.)

JIK ky:n lapsiperheiden kotipalvelun ja perhetyön esitteestä käy ilmi, että perhetyöstä on kolme eri muotoa. Asiakkaat ohjautuvat perhetyöhön tuen tarpeen kartoittamisen tai palvelutarpeen arvioinnin jälkeen perhekeskusten ja sosiaalipalveluiden kautta. Neuvolan perhetyö on vahvasti ennaltaehkäisevää tukea lapsiperheille, joissa on alle kouluikäisiä lapsia. Neuvolan perhetyö auttaa lasten uni- ja ruokailupulmissa, ohjaa vanhempia lasten perushoidossa ja tukee vanhempia. Neuvolan perhetyö tapaa asiakkaitaan 1-4 kertaa kuukaudessa. Toisena perhetyön muotona on sosiaalipalveluiden perhetyö, jonka ydinsisältönä mm. perheen sisäisen vuorovaikutuksen tukeminen, ohjaus ja tuki perheen arjen hallintaan, tuki ja ohjaus lasten koulunkäynnissä ja kasvatuksellisissa haasteissa. (JIK-peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä 2019a.)

Sosiaalipalveluiden perhetyö on hieman intensiivisempää kuin neuvolan perhetyö ja sosiaalipalveluiden perhetyö tapaa asiakkaitaan neljästä 10:een kertaan kuukaudessa. Sosiaalipalveluiden perhetyö perustuu sosiaalihuoltolakiin ja asiakkailla on sosiaalihuoltolain mukainen tuen tarve. Kolmantena perhetyön muotona on sosiaalipalveluiden tehostettu perhetyö, joka perustuu lastensuojelulakiin ja jonka asiakkailla erityisen tuen tarve. Tehostetun perhetyön asiakkaat tarvitsevat intensiivistä tukea ja sosiaalityöntekijät ovat työskentelyssä tiiviisti mukana. Tehostettu perhetyö tapaa asiakkaitaan neljästä kerrasta 15:stä kertaan kuukaudessa. (JIK-peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä 2019a.)

## 5 KEHITTÄMISPROJEKTINA PEREHDYTTÄMISOPPAAN JA -SUUNNITELMAN KOKOAMINEN

### 5.1 Kehittämiprojektin tavoite sekä aiheen rajaus

Yhteisissä keskusteluissa JIK ky:n perhetyön työntekijöiden kanssa on useasti korostunut se, että perehdyttäminen halutaan tehdä JIK ky:n perhetyössä hyvin. Uudet työntekijät halutaan sitouttaa välittävään ja toiset huomioon ottavaan toimintakulttuuriin, jossa työntekijät ja heidän vahvuutensa ovat osa koko työyhteisön voimavaroja. Työntekijän perehdyttämisen prosessi on koko työyhteisön yhteinen haaste. Tärkeimpänä perusteena tälle opinnäytetyön aiheelle oli JIK ky:n perhetyön tarve perehdyttämisen materiaalille ja perehdyttämisen tarkistuslistalle, joka soveltuu käytettäväksi nimenomaan JIK ky:n perhetyöhön. Tarpeen taustalla oli työntekijöiden kokemukset perehdyttämisen vaihtelevasta laadusta, sillä perehdyttämisellä ei ole ollut selkeää runkoa eikä materiaalia käytännön työn osalta. Perhetyöhön tulevilla työntekijöillä on myös hyvin erilaisia taustoja koulutuksineen ja työkokemuksineen, joka taas vaatii osaamisen tunnistamista, jotta perehdyttäminen kohdentuisi tarkoituksenmukaisesti.

JIK ky:n perhetyön työntekijöiden ja esimiehen yhteisissä palavereissa ja keskusteluissa kiinnitettiin huomiota tarpeeseen koota perhetyölle oma perehdyttämismateriaali, jotta perhetyön työntekijöiden saatavilla olisi mahdollisimman nopeasti tietoa työtehtävistä, yhdessä sovituista työskentelytavoista ja muusta työn tekemiseen oleellisesti vaikuttavista prosesseista ja yksityiskohdista. Perhetyössä on käytössä erilaisia työmenetelmiä ja -välineitä, ja työtä tehdään erilaisissa prosesseissa, joiden sisältö välittyy työntekijältä toiselle usein vain mentoroinnin ja työparityöskentelyn välityksellä. Tämä on perehdyttämisessä erityinen haaste, sillä riippuen perehdyttämiseen osallistuvista henkilöistä, perehdyttämisen sisältö on ollut vaihtelevaa. Kehittämishankkeen ajatus oli luoda täsmälleen perhetyön tarpeeseen soveltuva perehdyttämisen opas. Perehdytysmateriaalin yksi haaste oli saada aikaan helposti käytettävä ja päivitettävä materiaali, jota jokainen työntekijä osaisi tarvittaessa käyttää.

Sosionomiopintojeni alkaessa sovimme perhetyön esimiehen, vastaavan perheohjaajan kanssa, että kehittäisin opinnäytetyönäni perhetyön yhteisen perehdyttämisoppaan yhteistyössä muiden perhetyön työntekijöiden kanssa. Esimieheni tarve oli saada työntekijän perehdyttämisprosessiin tueksi myös perehdyttämisen tarkistuslista, jota voisi käyttää myös perehdyttämisen suunnitelmana. Sovimme, että perehdyttämisoppaan lisäksi huolehtisin myös perehdyttämissuunnitelman kehittämisestä. Päätimme hyödyntää perehdyttämisoppaan kehittämisprojektissa mahdollisimman paljon valmiina olevaa perehdyttämisen materiaalia. JIK ky:llä oli valmista perehdytysmateriaalia runsaasti henkilöstöhallinnollisiin seikkoihin, mutta perhetyön asiakastyötä kuvaava perehdyttämismateriaali oli hajallaan eri lähteissä ja hiljaisena tietona työyhteisön jäsenillä.

Perehdyttämisen tehostamiselle oli tarve myös organisaatiotasolla, sillä JIK ky:n strategisissa linjauksissa on huomioitu laadun takeena osaava ja ammattitaitoinen henkilöstö. Henkilöstöstrategia 2015 - 2018 linjaa esimies- ja työyhteisötaitoista, että JIK ky henkilöstö on motivoitunutta, sillä on valmius muutokseen ja toiminnan kehittämiseen sekä tilaa luovuudelle, työilmapiiri on hyvä, henkilöstöä kohdellaan tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti sekä henkilöstö noudattaa yhteisiä sääntöjä. JIK ky tavoitteena on suunnitelmallinen työhön perehdyttäminen ja, että henkilöstö huolehtii oman ammattitaitonsa ylläpitämisestä. Ammattitaidon kehittymisen tueksi JIK ky tarjoaa työnohjausta, täydennyskoulutusta, työnkiertoa, kehityskeskusteluja ja esimiehen tuen. (JIK-peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä 2015, 2, 6 - 7.) Edellä mainitut JIK ky:n tavoitteet antavat hyvät kehykset perehdyttämisoppaan kehittämiselle osaavan ja ammattitaitoisen henkilöstön näkökulmasta ja antaa arvoa hyvälle sosiaalisille suhteille työyhteisössä.

Edellisen hallituksen kehittämä Lapsi- ja perhepalveluiden palvelujärjestelmän uudistaminen eli LAPE-muutosohjelma lähti ajatuksesta, että hajanainen lapsiperheiden palvelujärjestelmä yhdistetään alueellisiin perhekeskuksiin. Lapsille ja perheille haluttiin tarjota vahvat peruspalvelut mahdollisimman matalalla kynnyksellä. Tavoitteena oli luoda moniammatillinen toiminta, jossa lapsi nähdään yhteisenä ja häntä autetaan ja tuetaan yhteisvoimin. Moniammatillisuus tarkoittaa yhteistyötä Sote-toimijoiden lisäksi myös sivistys- ja järjestötoimijoiden kanssa. LAPE:n myötä asioita käsitellään asiakas- ja perhekeskeisesti hänen

voimavarojaan ja osallisuuttaan vahvistaen. Palveluita tulee kehittää siten, että työntekijät ovat vierailijoita perheissä eikä toisinpäin. (Kettunen 2017.) Näin ollen myös perhetyössä on huomioitava jo perehdytysvaiheessa perhetyön sidosryhmät ja asiakas- ja perhekeskeinen lähestymistapa. Tiivis yhteistyö vaatii myös työntekijältä laajempaa palveluverkoston tuntemusta, jolloin palveluihin tutustumiseen on varattava perehtymisvaiheessa aikaa.

JIK ky:n perhetyön perehdyttämisoppaasta oli tarve saada samantyyppisenä työntekijältä toiselle toistettava prosessi, sillä perehdyttämisen laatu oli vaihtelevaa. Hyvin samantyyppisestä lähtökohdasta on kehitetty Kangasalan seurakunnassa perehdyttämistä. Kangasalan seurakunnan kehittämishanke tuotoksineen antoi mallia ja suuntaa meidän hankkeellemme. (Suomen evankelisluterilainen kirkko 2019a.)

## 5.2 Kehittämismenetelmän perustelu

Projekti on käyttökelpoinen tapa suorittaa jokin tehtävä, kun on tarve kehittää jotain uutta, työprosessin kulkua on vaikea ennustaa etukäteen ja työhön liittyy epävarmuutta, prosessi tehdään kerran ja lopputulos on jotain pysyvää. Kehittämishankkeen taustalla on jokin muutostarve, joiden avulla halutaan löytää uusia ratkaisuja ja parantaa prosesseja. Kehittäminen ja projekti eivät ole kuitenkaan sama asia, vaan kehittämistä tapahtuu työympäristöissä jatkuvasti. Projektista voidaan puhua silloin, kun kehittämisellä on oma hallintonsa ja se tehdään tietyn suunnittelun ja ohjauksen puitteissa. Projekti on työväline tavoitteiden saavuttamiseen. (Ruuska 2006, 18 - 20.) Projektille valitaan koordinoija, jolla on vastuu siitä, että tehtäviä ei jää hoitamatta, yhteistyö toimii, ei tehdä turhaa työtä ja että voimavarat ovat tehokkaassa käytössä. (Ruuska 2006, 154.)

Projektille tehdään suunnitelma ja sitä toteutetaan suunnitelman mukaisesti. Projektisuunnitelma pitää projektin osa-alueet tasapainossa. Kaikkea ei ole syytä yksityiskohtaisesti kuvata suunnitelmaan, sillä projekti voi koostua lukemattomista eri toiminnoista. Suunnitelmaa tehtäessä huomioidaan se, että toisinaan suunnitelmia joudutaan muuttamaan, joka tukee ajatusta siitä, että kaikkia yksityiskohtia



ei tarvitse etukäteen suunnitella. Suunnitelmassa selvitetään projektin taustat eli kerrotaan mihin projekti liittyy. Suunnitelmasta tulee selvitä projektin tavoitteet, millaiset ovat projektin resurssit ja henkilöstörakenne, miten tehtäväkokonaisuudet jakaantuvat ja millainen on projektin aikataulu. Suunnitelmassa ennakoidaan riskienhallintaa niiltä osin kuin se on mahdollista. Suunnitelmasta selviää myös projektin talouteen sekä raportointiin ja viestintään liittyvät asiat. (Mäntyneva 2016.)

Projektin onnistumista voidaan mitata eri tavoin, sillä projekteilla on myös erilaisia tavoitteita. Tavoitteet voivat olla määrällisiä ja laadullisia, toteutuksellisia, taloudellisia tai ajallisia. Onnistuneeksi projektiksi sanotaan usein sellaista, jossa tavoitteet on saavutettu ja projekti saatu päätökseen alkuperäisessä aikataulussa ja budjetissa. Onnistumisen arvioinnissa pitää ottaa huomioon projektin lähtökohdat ja muistaa se, että epäonnistuminen jollakin osa-alueella ei tarkoita koko projektin epäonnistumista. (Ruuska 2006, 250 - 252, 258 - 259.) Projektin suunnitelmaa muutetaan tarpeen mukaan ja projektin eteenpäin vieminen vaatii erilaisia menetelmiä.

Seuraavaksi kerrotut kehittämisen menetelmät sisältyvät kehittämisprojektiimme. Perehdytysoppaan materiaalin tuottamiseksi valitsin mahdollisimman käyttökelpoisia kehittämisen menetelmiä, jotka mahdollistivat työryhmän jäsenten osallistumisen tasapuolisesti kehittämiseen. Kehittämisprojektissa käytimme toimintatutkimuksen ja teemakeskusteluiden ja pienryhmätyöskentelyn lisäksi muitakin menetelmiä projektin eteenpäin viemiseksi. Ojasalo, Moilanen ja Ritalahti (2009, 145 - 147) kertovat Aivorihi-menetelmästä, että sen avulla tavoitellaan luovia uusia lähestymistapaa tai ratkaisua johonkin ongelmaan. Alussa ideoidaan vapaasti aihetta ilman kontrollia tai todenperäisyyttä. Tämän jälkeen edetään valintavaiheeseen, jossa ideoita tarkastellaan ja pyritään yhdistelemään. Osallistujat valitsevat parhaat ideat. Aivoriheen käytettävää aikaa ei ole menetelmään sidottu. Menetelmää voidaan käyttää luovuutta käyttäen. Aivoriihen yksinkertaiset säännöt kannustavat ideoimaan vapaasti ja jatkokehittämään toisen ideoita. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 145 - 147.)

Toisten onnistuneet tavat toimia ovat benchmarking-menetelmän kiinnostuksen kohteena. Menetelmässä käytetään esikuvia, joiden toimia tarkastellaan ja kehitetään omaan toimintaan sopivaksi. Tarkoitus ei ole kopioida vaan soveltaa esikuvan malleja omaan toimintaan. (Ojasalo ym. 2009, 163; UEF.) Benchmarkingia voidaan toteuttaa perehtymällä malliorganisaatioon vierailamalla tai käyttämällä hyödyksi saatavilla olevia julkaisuja. Menetelmää voidaan käyttää myös organisaation sisällä eri työyksiköiden välillä. (UEF.)

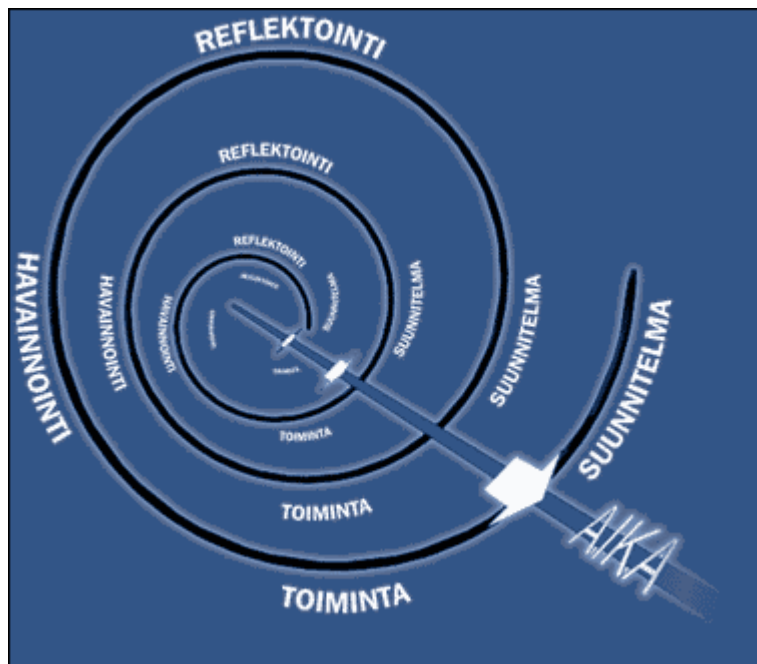
Eri näkökulmien saamiseksi De Bonon (2009) kehittämä Kuusi ajatteluhattua -menetelmä ohjaa katsomaan ongelmaa kuudesta eri näkökulmasta. Näkökulmat ovat seuraavat: Saatavilla oleva faktatieto eli valkoinen hattu, ensivaikutelmat ja tunneperäinen näkökulma eli punainen hattu, ajatukseen liittyvät ongelmat eli musta hattu, toiveikkaat mutta perustellut näkökulmat ovat keltainen hattu ja vihreä hattu edustaa vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia. Sininen hattu edustaa tilanteen hallintaa ja sininen hattu on tilanteen johtajalla päässään. Menetelmää voidaan käyttää joko siten, että koko ryhmä laittaa päähänsä eri näkökulmahatut yhtä aikaa, tai siten, että koko ryhmällä on päässään yhtä aikaa saman näkökulman hattu. (Ojasalo ym. 2009, 149 - 150; Hämäläinen.)

### 5.3 Kehittäminen työryhmässä

Kehittäminen tapahtui toimintatutkimuksen periaattein. Heikkinen, Rovio ja Kiilakoski (2008, 80 - 82) kuvaavat toimintatutkimuksen etenemistä. Toimintatutkimuksella on spiraalimaisesti etenevä kaava (KUVA 2), jossa suunnitelma vaihtuu toiminnaksi. Toiminta vaihtuu havainnointiin, havainnointi reflektointiin, ja toiminnan kautta suunnitelmaa voidaan edelleen parantaa. Parannellusta suunnitelmasta edetään toimintaan ja edelleen havainnointiin ja reflektointiin. (Heikkinen, Rovio & Kiilakoski 2008, 80 - 82; Suojanen 2004.)

Kehittämisprosessissa voisi perehdytysmateriaalin kehittämisen kuvata yhtenä suurena spiraalina, joka hioutui lukuisten eri suunnitelmien, toiminnan, havainnointien ja reflektion kautta lopulliseksi materiaalikokonaisuudeksi. Isosta spiraalista erkani myös joitain sivuspiraaleja, kun yksittäiset osat kaipasivat erillistä

kehittämistä. Kehittämisen spiraalimaisuus näkyi siinä erityisen hyvin, kun työpa-joissa suunnittelimme sisältöä, jonka jälkeen usein tiiminjohtajana kokosin materiaalia. Kokoamani materiaali palautettiin työryhmälle arvioitavaksi ja tarpeen mukaan sitä ruvettiin muuttamaan ja täydentämään.



KUVA 2. Toimintatutkimuksen spiraali (Suojanen 2004)

Kehitimme perehdytysopasta tavalla, joka perustui tasavertaiseen ja vuorovaikutukselliseen dialogiin. Heikkisen, Kontisen ja Häkkisen (2008, 57) kuvailema kommunikatiivinen toimintatutkimus oli soveltamiskelpoinen kehittämissuunnitelmaan. Siinä kuvataan työntekijöitä asiantuntijoina, jotka osallistuvat aktiivisesti kehittämistyöhön muutoksen aikaansaamiseksi. (Heikkinen 2008, 57 - 58.) Perehdyttämisoppaan kokoamiseksi perustettiin JIK ky:n perhetyön työntekijöistä viiden hengen työryhmä. Tämä työryhmä oli toiminnaltaan itsenäinen, mutta kehittämisessä oli tarvittavilta osin mukana ja perehdyttämisoppaan kokonaisuuden vahvistavasti lopulta koko perhetyön yksikkö.

Työryhmä koostui tehostetun perhetyön perheohjaajasta, sosiaalihuoltolain mukaisen perhetyön perhetyöntekijästä ja perheohjaajasta, neuvolan ehkäisevän perhetyön perheohjaajasta ja perhetukiyksikön perheohjaajasta. Heidän

työtehtävät eroavat joiltakin osin toisista, mutta se ei muodostunut ongelmaksi vaan päinvastoin rikastutti kehittämisen prosessia, sillä näkökulma asiakastyöhön ja perehdyttämisen tarpeeseen oli kaikilla hieman erilainen. Perhetyön yhteinen lähiesimies, vastaava perheohjaaja Virpi Pihlajamäki oli työryhmän ohella tärkeä oppaan sisältöä ohjaava taho. Esimiehenä Virpi Pihlajamäki antoi perehdyttämisosopalle ja perehdyttämissuunnitelmalle tärkeitä suuntaviivoja.

Työryhmän osallistujat valittiin Ojasalon ym. (2009, 100 - 101) fokusryhmäperiaatteiden mukaisesti siten, että työntekijöillä on erilaista kokemusta perehdyttämisestä ja perehdyttävänä olemisesta, sekä heillä on keskenään toisista poikkeavat työnkuvat, jolloin työryhmä edustaa koko perhetyön kokonaisuutta. Nämä edellä mainitut tekijät mahdollistavat, että oppaan sisältö muodostaa perhetyötä hyvin kuvaavan perehdyttämisen materiaalin. Tapaamisissa koottiin yhteisiä perhetyön tekemisen kannalta oleellisia asioita osin valmiista materiaalista ja käytännön havainnoista käsin, mutta ryhmässä luotiin tarvittaessa uusia tapoja tehdä perhetyötä. Jotta tämä oli mahdollista, työryhmässä tarvittiin keskinäistä ymmärrystä kehitettävästä aiheesta ja toimivaa yhteistyötä. Samasta keskinäisen ymmärryksen tarpeesta kertoo myös Ojasalo ym. (2009, 40).

Pienryhmän työpajat muodostivat perehdyttämisen selkärangan. Juutin ja Vuorelan (2015, 102 - 105) ohjeet palavereihin antoivat tärkeitä näkökulmia ja ajattelamisen aiheita muun muassa siitä, että vetäjän tehtävä on houkutella kaikki osallistujat keskusteluun mukaan. Työryhmän kokoontumisille oli valmiiksi mietityt ja osallistujille informoidut aiheet. Tällöin he saivat mahdollisuuden valmistautua jo hieman etukäteen. Eri tapaamisilla keskityimme perehdytysoppaan osakokonaisuuksiin. Kuten Eskola, Lätti ja Vastamäki (2018, 35) esittävät, ennen tapaamista on joskus syytä antaa osallistujille ennakkomateriaalia aiheeseen tutustumista varten. Näin toimiessani työryhmän työ eteni lyhyilläkin tapaamisilla suoraan sillä hetkellä ratkaistavaan tai kehitettävään asiaan, ja työryhmän jäsenet olivat ehtineet miettimään omia ehdotuksiaan jo ennen itse tapaamista.

Tehtäväni oli koota, niiltä osin kuin valmista materiaalia on saatavilla, työryhmän päätösten mukaisesti perhetyön perehdyttämispasta. Mikäli jokin aihe kaipasi minun tai työryhmän mielestä lisämateriaalia tai lisätyöstämistä, vein sen

työryhmän käsiteltäväksi. Oppaan sisällöstä oli vastuu koko työryhmällä. Tämä tarkoitti sitä, että työryhmä arvioi koko kehittämisprosessin ajan sisältöä ja työryhmällä oli oikeus missä tahansa työskentelyä vaatia muokkausta mihin tahansa oppaan osaan. Lopullinen päätös oppaan käytettävyydestä tehtiin yhdessä oppaan julkaisutilaisuudessa, johon osallistuivat kaikki perhetyön työntekijät.

## 6 PEREHDYTTYSOPPAAN JA PEREHDYTYSSUUNNITELMAN KEHITTÄMISPROJEKTIN TOTEUTUS

### 6.1 Kehittämiprojektin suunnitelma

Perehdyttämisoppaan kehittämiprojektin suunnitelma auttoi hahmottamaan projektia. Laadin suunnitelman Mäntynevan (2016) ohjeiden pohjalta: Projektin taustana oli, että JIK ky:n perhetyössä oli tarve kehittää perehdyttämisen materiaali ja suunnitelma. Kehittäminen tapahtui viiden hengen työryhmässä työpajoissa, joissa ideoitiin ja tuotettiin perehdyttämisen materiaalia ja hyväksyttiin perehdyttämisoppaaseen tullut materiaali. JIK perhetyössä ei ole ollut käytössä yhtenäistä perehdytysopasta eikä perehdyttämisen suunnitelmaa. Perhetyössä on useita työtehtäviä, organisaation työtapoja ja toimintakulttuuri, joita ei ole ollut selkeästi kuvattu eikä koottu yhteen.

Perehdyttämisen oppaan kehittämisessä kivijalkana olivat lainsäädännölliset seikat sekä sosiaalialan eettiset ohjeet, jotka ohjaavat sekä perehdyttämistä että sosiaalialan työtä. Perehdyttämisoppaan ja perehdyttämissuunnitelman valmistuttua projektin hyödynsaajana on JIK perhetyö. Perehdyttämisopas palvelee niin vanhoja työntekijöitä kuin uusiakin, sillä työtehtävien kuvaukset ovat tarpeen vanhoillekin työntekijöille, jotka siirtyvät uusiin työtehtäviin. Perehdyttämisopas toimii myös harjoitteluun tulevien opiskelijoiden perehdyttämisen tukena.

Projektin tiiminjohtajana toimin minä itse. Projektin aktiiviseen työskentelyyn osallistuva työryhmä koostuu perhetyön työntekijöistä ja heillä oli oikeus jokaisessa projektin vaiheessa kyseenalaistaa ja ideoida tarvittavaa materiaalia. Tiiminjohtajana opastin työryhmää perehdyttämisen oleellisiin vaatimuksiin työpajojen koontuessa, jotta perehdyttämisoppaassa pystyttiin ottamaan ne riittävästi huomioon. Työryhmä osin myös tuotti materiaalia. Varsinainen oppaan kokoaminen oli tiiminjohtajan tehtävä, joka kuitenkin varmistaa oppaan lopullisen muodon työryhmältä. Työpajoja järjestettiin tarvittava määrä, jotta saatiin kehitettyä työryhmän mielestä riittävän kattava perehdyttämisen opas. Työryhmä kutsuttiin koolle suullisesti tapaamisten yhteydessä, sähköpostilla ja WhatsApp-viestein.

Kehittämiprojektin onnistumista mittasi se, saatiinko koko perhetyön hyväksymä perehdyttämispas tuotettua kehittämislle määritellyssä ajassa. Projektin toteutumista arvioitiin työpajojen jälkeen, onnistuiko työpajan tarkoitus ja etenikö projekti työpajojen ansiosta. Projektin tärkein tuotos oli JIK perhetyön perehdyttämismateriaali perehdyttämssuunnitelmineen.

Projektille asetettiin aikataulu, jossa pyrittiin pysymään. Sen mukaan kehittämisen piti pysyä sellaisessa aikaraamissa, että kevätkaudella 2019 tapahtuisi pääasiallinen aktiivinen työskentely, ja materiaali olisi valmis elokuussa 2019. Perehdyttämismateriaalin kehittäminen alkoi helmikuussa 2019. Kehittäminen tapahtui parin viikon välein kokoontuvissa työpajoissa, joissa kehitettiin perehdyttämispoppaan sisältöä erilaisin menetelmin. Arvioin kehittämisen alussa, että työpajoja tarvittaisiin viisi, jonka jälkeen on kehittämistyöpaja 6.5.2019, johon osallistuisi koko perhetyö. Tämän jälkeen, mikäli katsottaisiin aiheelliseksi, järjestettäisiin vielä pienemmän ryhmän työpaja. Perehdyttämismateriaalin tuli olla kokonaan valmis elokuun loppuun 2019 mennessä. Tiiminjohtajana vastasin projektin raportoinnista. Raportti sisältää projektin suunnitelman aikatauluineen ja menetelmineen sekä koonnit työpajoista asiakohtaisesti ja lopuksi hankkeen arvioinnin.

Projektin resurssit jakaantuivat henkilötyöhön, materiaalikustannuksiin ja matkoihin. Kehittämiseen työpajoihin osallistui viisi henkilöä minä itse mukaan lukien, ja tämän lisäksi järjestettiin yksi parituntinen perehdyttämisen kehittämispaja koko perhetyölle sekä valmiin oppaan esittelytilaisuus. Lisäksi projektin johtajan työnä oli valmistella, koota ja arvioida projektia. Perehdyttämispoppaan kehittäminen sisältyi perhetyön työntekijöiden työaikaan. Materiaalikustannukset olivat lähinnä paperia, kansiotarvikkeita ja mustetta. Työryhmän tapaamisten sovitteluun käytämme puhelimien viestipalveluita ja perehdytysmateriaali koottiin tietokoneilla, jotka ovat JIK perhetyön työntekijöiden yhteisessä käytössä. Perehdytysoppaan kehittämiseen liittyi työpajoihin osallistuvien matkakustannuksia, jotka JIK maksaa työntekijöille. Varsinaista budjettia projektille ei laskettu.

Oletuksena oli, että työpajojen kokoontumisten perusteella löytyy perehdyttämislle runko ja perehdyttämiseen kuuluvat perhetyön asiat käyttäen sopivia

kehittämisen menetelmiä. Riskinä oli, että aikataulu pettäisi ja työryhmä ei onnistuisi tehtävässään. Riskinä oli myös, että suunnitellut kehittämisen menetelmät eivät olisi toimineet ja perehdyttämisenoppaan kokonaisuus ei olisi vastannut tarkoitusta. Tämän suunnitelman pohjalta lähdin johtamaan kehittämisprojektia.

## 6.2 Kehittämistyön ohjauspalaveri ja työpajojen aloitus

Aloitin kehittämisprojektin kokoustamalla perhetyön lähiesimiehen kanssa, joka antoi suuntaviivoja kehittämiselle. Perhetyön lähiesimiehen erityinen toive oli saada käyttöönsä perehdytyksen tarkistuslista, josta näkisi missä vaiheessa kenenkin perehdytys on. Muuten sain kehittämiseen melko vapaat kädet. Ideoimme lähiesimiehen kanssa yhdessä pienen työryhmän, johon osallistuisi neljästä viiteen perhetyön työntekijää itseni mukaan lukien eri perhetyön yksiköistä. Tällä tavoin varmistettaisiin materiaalin soveltuvuus koko perhetyön perehdytysmateriaaliksi. Yhteinen ajatuksemme oli koota joko sähköinen tai paperinen perehdytyksen kansio, joka olisi mahdollisimman selkeä ja yhdessä paikassa. Työryhmä koottiin tammikuussa 2019 perhetyön kuukausipalaverissa.

Suunnittelin työpajoissa kokoontuvan työryhmän tapaamiset Eskolan, Lätin ja Vastamäen (2018, 27 - 29) kuvailemasta teemahaastattelun näkökulmasta. Tapaamisillamme oli selkeänä aiheena perehdyttämisenoppaan koostaminen. Tapaamiset olivat ryhmätilanteita, ja niissä haastattelu oli keskustelunomaista. Tällöin työryhmään voitiin soveltaa myös Ojasalon ym. (2009, 100 - 101) mainitsemaa fokusryhmämenetelmää, jossa ryhmälle asetetaan tavoite, mitä tietoa halutaan työryhmän toiminnalla saada. Ryhmän jäsenten edustaessa eri perhetyön muotoja, oli mahdollista saada monipuolista tietoa perhetyön työtehtävistä, menetelmistä ja muista oleellisista työtä tukevista tekijöistä. Kehittämisprojekti alkoi jo esimieheni ja minun alustavassa suunnittelussa toteuttamaan Suojasen (2004) kuvailemaa spiraalimaista kaavaa.

Jäsensin itselleni, että tärkein tehtäväni työpajoissa on alustavan asialistan laadinta, riittävän taustatiedon hankinta ja jakaminen sekä keskustelun johtaminen siten, että pysymme käsiteltävässä aiheessa. Apuna käytin teemalistaa, joka



toimi myös muistilistana. Ensimmäiseen työryhmän tapaamiseen valmistelin pienet alkupuheenvuorot siitä, mistä työpajoissa ja perehdyttämisessä on kyse käyttäen hyödyksi opinnäytetyöni teoriapohjaa perehdyttämisestä. Tämän jälkeen ajatukseni oli keskustella aiheista ja luoda pohja perehdyttämisen periaatteille JIK ky:ssä. Ensimmäisen työryhmän tapaamisen tehtäväni oli myös ideoida perehdyttämisoppaan sisältöä otsikoittain.

Ensimmäiseen työryhmän kokoontui 21.2.2019. Aivan tapaamisen aluksi kävimme läpi työryhmän kokoontumisen tarkoituksen ja sovimme tärkeimmistä säännöistä kokoontumisten suhteen. Ensimmäisen työpajan kokoontumisessa pohdimme ihan ensin perehdyttämisen tarkoitusta ja tapoja. Työryhmän keskustelussa korostui muutama seikka. Työryhmän jäsenet olivat melko yksimielisiä siitä, että perhetyö on laaja-alaista ja työntekijän täytyy hallita hyvin monenlaisia kokonaisuuksia. Perehdyttämisellä työnantaja varmistaa, että työntekijä tuntee omat velvollisuutensa. Kunnollisella perehdyttämisellä vaikutetaan työn laatuun, työturvallisuuteen ja viihtyvyyteen sekä työtehtäviin liittyvien yksityiskohtien ja toimintatapojen hallinnan edistämiseen.

Työryhmä pohti ryhmäkeskustelussa, miten perehdyttämistä täytyisi tehdä. Työryhmän jäsenet kokivat perhetyön hektisyyden isona haasteena. Työryhmän visio perehdyttämisen mallista oli sellainen, että uudella työntekijällä olisi työpari/mentor, jonka kanssa uusi työntekijä opettelisi talon tavoille ensimmäiset kaksi viikkoa. Tänä aikana uusi työntekijä saisi tietoa perhetyöstä ja organisaation toiminnasta mentoriltaan, jonka tukena on perehdyttämisen materiaali suunniteltiin. Totesimme, että tämä asia täytyy esittää esimiehellemme, jotta voimme viedä asian yhteisesti pohdittavaksi perhetyön kuukausipalaveriin.

Perhetyön hektisyys on iso haaste työntekijöiden arjessa, mutta erityisesti perehdyttämisessä. Päivät eivät ole juuri samanlaisia ja työntekijöiden on vaikea olla saatavilla perehtyjälle jatkuvasti. Ryhmäkeskustelussa kuitenkin päädyimme siihen, että mentorointi yhdistettynä tiiviiseen työparityöhön ensimmäisten viikkojen aikana toisi parhaan lopputuloksen. Tällöin uusi työntekijä saisi tietoa samasta lähteestä ja saisi opetella talon tavoille toisen työntekijän kanssa. Perehdyttämisen mentoriksi pysyisi samana tiiviin jakson jälkeenkin. Perehdyttämisen opas ja -

suunnitelma olisivat perehdyttämisen tukena. Tällä varmistettaisiin paremmin sitä, että uudella työntekijällä ei olisi organisaation toimintatapojen aukkoja. Työryhmän ajatus oli kuitenkin se, että perehdytys ei jäisi yksin mentorin vastuulle, vaan perehdyttämisen osa-alueita jaettaisiin työyhteisön kesken.

Työryhmä poimi Aivorihi -työskentelyssä yksittäisiä työn sisällöllisiä osa-alueita, jotka täytyisi olla edustettuna perehdyttämisoppaassa. Otimme avuksi perhetyöntekijöiden tehtäväkuvaukset, JIK ky henkilöstöoppaan ja perehdytysoppaan ja perhekeskuksen erityistyöntekijöiden perehdytysoppaan, joista poimimme ideoita ja ajatuksia perehdyttämisoppaamme malliksi benchmarking-menetelmän periaatetta käyttäen. Jaottelimme perehdyttämisoppaassamme tarvittavia osioita yhteisten työtehtävien sekä työvälaineotsikoiden alle. Työvälaine-otsikon alla olevat tukevat työn tekemistä tai kuuluvat rakenteisiin.

Eniten työryhmässä keskustelua aiheutti perhetyön perusasiakastyön eli kotikäyntien ja pitkäjänteisen ohjaamisen kuvaamisen tapa oppaassa. Perhetyön perusasiakasprosessin näkyväksi tekeminen ja asiakkuuden määrittely sekä tärkeimpien työmenetelmien havainnollistaminen nähtiin tärkeänä. Työryhmäläiset kokivat, että tehtäväkuvauksissa kerrotaan melko hyvin perhetyön tehtäväkokonaisuuksista, vaatimuksista ja olosuhteista. Tämä kokonaisuus kuitenkin siirrettiin seuraaviin työpajoihin työstettäväksi, jotta perhetyön perustyö saadaan kuvattua perehdytysoppaassa selkeäksi.

Joihinkin työpajassa mietittyihin työtehtäviin löytyi melko valmis materiaali Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen Lastensuojelun käsikirjasta, kuten valvotut tapaamiset ja tukihenkilötoiminta, mutta niitä täytyy hieman muokata vastaamaan JIK ky:n toimintaa. Palveluohjauksen työryhmä koki tärkeänä työtehtävänä. Työryhmä esitti joitakin yhteistyökumppaneita, joiden linkit oli hyvä olla näkyvissä oppaassa palveluohjauksen yhteydessä. Perhetyön tehtävistä palvelutarpeen arvioinnit sosiaalityöntekijän työparina ja tuen tarpeen arvioinnit olivat sellaisia, jotka siirrettiin seuraavien tapaamisten asialistalle jatkotyöstämistä varten.

Kirjoitin ja täydensin mahdollisimman valmiiksi työpajan suunnitelman pohjalta työpajassa poimitut perhetyön työntekijöiden työtehtävät. Huomasin kuitenkin,

että palveluohjauksen kuvaus ei ole mielestäni yksin minun hoidettavissa valmiiksi saakka, vaan tarvitsin sen lisätyöstämiseen työryhmän tukea. Lähinnä minua mietitytti palveluohjaukseen liittyvien yhteistyökumppaneiden määrä ja laatu, sillä tarkoituksenamme on, että palveluohjauksen kuvauksesta olisi hyötyä asiakkaan ohjaamisessa oikeisiin palveluihin. Yhteistyökumppaneita ja palveluntarjoajien koostetta täytyi vielä selkeyttää yhdessä työryhmän kanssa.

Valvottujen ja tuettujen tapaamisten kuvauksen sain työstettyä hyvin valmiiksi. Pystyin muokkaamaan THL:n lastensuojelun käsikirjassa saatavilla olleen tiedon JIK ky:n käytännön työtä vastaavaksi. Valmistelin myös ammatillisen tukihenkilötoiminnan sellaiseen muotoon, että sen tarvitsee työryhmän vielä hyväksyä.

Työpajassa mietimme erilaisia työtä tukevia yksittäisiä seikkoja, jotka kuitenkin ovat oleellisia ja ne täytyy kuvata selkeästi kaikille yhteisinä asioina. Tällaisia olivat omavalvontasuunnitelma, salassapito ja vaitiolo, asiakastyön dokumentointi ja asiakastietojärjestelmien tunteminen, perhetyön suunnitelma, turvallisuus asiakastyössä (arkityö, hälytyslaitteet ja HaiPro-ilmoitukset), työnohjaus ja koulutukset, työaika ja työajanseuranta, vaateraha ja suojavaatekorvaus, vuosilomat, tietohallinto (salasanat, puhelimet & viestit), henkilöstön sisäisen viestinnän alusta Jikkari. Pohdimme myös, että mikä on työntekijän vakuutusturva, jos hän tuottaa asiakkaalle vahingon tai jos asiakas tuottaa työntekijälle vahingon. Toisaalta pohdimme myös sitä, että onko asiakas JIK ky:n vakuutuksen piirissä, kun kuljetamme esimerkiksi perheen lasta omalla autollamme. Vakuutusasioiden selvittely siirrettiin selvitettäväksi esimiehelle.

Pohdimme työryhmässä myös, että asiakkaan kyydittämisen periaatteet täytyy kirjoittaa esiin. Perhetyö käyttää varoja jonkin verran asiakkaiden sosiaaliseen kuntoutukseen. Toisinaan voimme laskuttaa palvelut suoraan JIK ky:ltä, mutta on myös tilanteita, kun työntekijänä maksamme palvelun ja haemme kuittia vastaan käyttämämme summan JIK ky:ltä. Tämä herätti joitakin kysymyksiä, kuten millaisia summia voimme käyttää ja miten toimimme kuittien sekä laskujen kanssa.

### 6.3 Toinen työpaja

Toisen työpajan valmisteluissa huomioin palveluohjauksen täydentämisen tarpeen. Edellisen työpajan suunnitelman mukaisesti olin alkanut kokoamaan yhteen perusasiakastyön prosesseihin liittyviä osa-alueita. Aloitimme perusasiakastyön kuvauksen rakentamisen moniammatillisesta työskentelystä käsin. Vein työpajaan pohdittavaksi, millaisia työryhmiä meillä ja asiakkaalla on käytettävissä asiakastyössä.

Toinen työpaja kokoontui 22.3.2019. Palautin keskusteluun palveluohjauksen. Kävimme keskustelua siitä, tulisiko seurakunnan, kunnan ja järjestötoimijoiden tarjoamat palvelut kuvata tarkemmin oppaassa. Työpajan pohdintojen päätteeksi päädyimme laajentamaan palveluohjauksen palveluntarjoajavalikkoa ja päädyimme keskittämään sen Kurikan kaupungin internetsivuston kautta, jossa on koottu kattavasti linkkejä lapsille, nuorille ja lapsiperheille.

Työryhmässä keskusteltiin myös tiimityön kuvauksista. Päädyimme kuvaukseen, jossa luokitellaan eri perhetyön muotojen alle, kulloisenkin työntekijän/asiakkaan käytössä olevat työryhmät. Niistä tiimeistä, joista löytyy tarkempi kuvaus valmiina, käyttäisimme sitä. Mikäli kuvausta ei ollut jäi se pois oppaasta tässä vaiheessa.

Perhetyön esimieheltä tuli jo perehdyttämisoppaan kokoamisen suunnitteluvaiheessa pyyntö siitä, että asiakkuutta käsiteltäisiin seikkaperäisesti perehdytysmateriaalissa. Asiakkaan oikeuksista löytyy valmista tietoa, mutta sosiaalialalla ja perhetyössä asiakkuuden määritelmä on moninainen. Asiakkuuden määrittely tapahtui De Bonon (2009) Kuuden ajatteluhatun menetelmän avulla. (Hämäläinen). Työryhmä nosti esiin asiakkuuden eri puolia, jättäen vähemmälle faktatiedon pohtimisen, sillä sosiaalihuollon asiakkuudesta on lakipohjaista tietoa saatavilla ja perhetyön asiakkuuden pohjana on joko neuvolan, sosiaalihuollon tai lastensuojelun asiakkuus.

Toisen työpajan kokoontumisen jälkeen kirjoitin puhtaaksi työpajassa korjatun palveluohjauksen ohjeistuksen, ja lupasin viedä sen seuraavan työpajaan

hyväksyttäväksi. Kirjoitin puhtaaksi myös asiakkuutta kuvaavan kokonaisuuden, johon etsin vielä lakitaustaa asiakkaan oikeuksista. Tämäkin osio vietiin seuraavan työpajaan hyväksyttäväksi. Enemmän huomiotani vaati perhetyön työntekijöiden ja asiakkaiden käytössä olevien työryhmien kuvaaminen. Tein siitä raakaversion siten, että kuvasin asiakkuudet sarakkeisiin ja kunkin alle työryhmien nimet samoilla värikoodeilla, kun perhetyön esitteessä on esitetty perhetyön muodot. Tällä hain yhtenäisyyttä yhteisiin materiaaleihin. Tämäkin kuvaus piti hyväksyttää vielä seuraavassa työpajassa.

Perhetyössä suunniteltiin yhteistä kehittämispäivää, joka olisi 6.5.2019. Suunnitteluvaiheessa sovin lähiesimiehemme kanssa, että käsittelemme perehdyttämispäivän kehittämispäivässä tarpeellisilta osin. Päädyimme lähiesimiehemme ja kahden muun kehittämispäivän suunnitteluun osallistuneen työntekijän kanssa, että saisimme toteutettua kehittämispäivän tarpeen ideoimalla asiakkaan paremmin huomioonottavat perhetyön prosessit, jotka voitaisiin liittää perehdytysmateriaaliin. Kehittämispäivässä jakauduimme prosessien kehittämistehtävään työmuodoittain tehostetun perhetyön, sosiaalihuoltolain mukaisen perhetyön ja neuvolan perhetyön ryhmiin.

#### 6.4 Kolmas työpaja

Kolmannen työpajan valmistelu ei vaatinut ponnisteluja, vaan sillä oli selkeä suunnitelma jo lähes olemassa. Tulostin työryhmäläisiä varten hyväksymisen tarvitsevat asiakkuuden ja palveluohjauksen kuvaukset, jotta niihin olisi helpompi perehtyä ja tehdä tarvittavia huomioita. Näiden lisäksi ensimmäisen työpajan pohdinnan tuloksen syntynyt idea uuden työntekijän mentorista/työparityöskentelystä vaati jatkokäsittelyä. Asiasta keskusteltuani esimiehemme kanssa, hän ehdotti, että asia tulisi käsitellä yhteisesti koko perhetyön kuukausipalaverissa. Työryhmämme täytyi suunnitella, miten asian esittelisimme kuukausipalaverissa, jotta voitaisiin tehdä päätös perehdyttämisen toteuttamisesta perhetyössä.

Kolmas työpaja kokoontui 8.4.2019. Työryhmä totesi, että palveluohjauksen materiaali hyväksytään liitettäväksi perehdyttämispöytäkirjaan. Sovimme, että

tarvittaessa voin muokata vielä tekstin muotoilua ja asettelua tai muuten yhtenäistää ulkonäköä, mutta sisältöön en enää koskisi. Perhetyön asiakkuutta koskeva teksti käsiteltiin myös. Muokkasimme joitain pieniä yksityiskohtia ja jäimme pohtimaan, mikä termi olisi hyvä kuvaamaan perhesosiaalityön asiakkuutta. Työryhmän pohdinnassa korostui se, että riippuen ihmisestä, puhumme hiukan eri termein. Sosiaalipalveluiden perhetyöstä käytetään JIK ky:ssä nimityksenä yleisimmin SHL-perhetyö, mihin työryhmä ei ollut täysin tyytyväinen. Työryhmä päätyi esittämään, että käyttäisimme SHL-asiakkuudesta jatkossa termiä sosiaalihuollon asiakkuus. Työryhmä hyväksyi asiakkuutta koskevan kuvauksen ja sen, että teen nämä edellä mainitut muutokset tekstiin. Työryhmä hyväksyi asiakkuuden kuvauksen.

Työryhmän täytyi miettiä, miten esittelisimme kuukausipalaverissa idean uudesta perehdyttämisen tavasta, jossa ennen uuden työntekijän saapumista olimme sopineet jo joitakin perehdyttämiseen liittyviä oleellisia seikkoja, kuten ensimmäisten päivien karkeat linjat, perehdyttämiseen osallistuvat henkilöt, mentorin, yhteiset tarkistuspalaverit perehdyttäjän, mentorin ja esimiehen kanssa jne. Samassa yhteydessä tutustuimme benchmarking-periaatteiden mukaisesti toisten organisaatioiden perehdytysuunnitelmiin, jotta saisimme hyviä ideoita oman perehdytysprosessin kehittämiseen. Selailimme internetissä saatavilla olevia perehdytysuunnitelmien ja tarkistuslistojen malleja. Parhaiten ajatuksiamme vastasi Tampereen hiippakunnan sivuilla ollut perehdyttämisen mallisuunnitelma, jota lähdimme kehittämään ja muokkaamaan paremmin perhetyön tarpeita vastaavaksi siten, että sovimme minun valmistelevan suunnitelmaa jatkokehittäväksi perhetyön kuukausipalaveriin 12.4.2019.

Työryhmä pohti, että koko perhetyön täytyi yhdessä keskustellen päättää seuraavista asioista: Mitä asioita perehdyttämisen suunnitelmassa tarvitaan? Milloin ja kenen kanssa perehdyttämisen suunnitelma aikataulutetaan ja kuka toimii mentorina tai kunkin osa-alueen perehdyttäjänä? Miten pitkään mentori-työparimennettelmää käytettäisiin kunkin perehdytysjakson aikana? Millä aikataululla yhteiset tarkistuspalaverit esimiehen, perehdytettävän ja mentorin kanssa järjestetään? Näistä asioista päätettiin 12.4. pidettävässä perhetyön kuukausipalaverissa.

## 6.5 Perhetyön kuukausipalaveri

Perhetyön kuukausipalaverissa 12.4.2019 oli koolla koko perhetyön yksikkö. Ja-kaannuimme ensin pieniin ryhmiin perehtymään perhetyön perehdytysuunnitelmaan sekä pohtimaan mentoroinnin käytännön toteutusta perehdyttämisen yhteydessä. Yhdessä päädyimme siihen, että uudelle työntekijälle valitaan mentori ja mieluusti vamentori, joka toimii työyhteisöön ”sisäänajajana” uudelle työntekijälle. Ryhmissä pohdittiin, että tiivis mentorointi-työparijakso kestää yhdestä kahteen viikkoa, riippuen uuden työntekijän aiemmasta koulutus- ja työkokemuksesta. Tämä tarkoittaa sitä, että uusi työntekijä kulkee mentoroijan matkassa koko ajan osallistuen myös mahdollisille asiakastapaamisille, mikäli vain mahdollista. Mentorille olisi hyvä valita vamentori siltä varalta, että alkuperäinen mentori on syystä tai toisesta estynyt hoitamaan tehtäväänsä. Mentoroinnin idea rakentui perehdytyksen käsitteistössä esiin tuoduille Kupiaksen ja Salon (2014) sekä Rönkön ja Rytkösen (2010) kuvauksille mentorin ja mentoroijan suhteesta sekä mentoroinnin tarkoituksesta. Hiljaisen tiedon siirtämisen ajateltiin olevan tehokkainta mentorointi-työparimenetelmän avulla.

Ryhmillä oli pohdittavana, kuka vastaa perehdyttämisen suunnittelusta. Kaikissa ryhmissä oltiin sitä mieltä, että se on esimiehen vastuulla. Esimiehen toivottiin perehdyttävän mahdollisimman paljon, mutta asiakastyön perehdyttämisen koettiin olevan asiakastyötä tekevien vastuualuetta. Esimies kutsuu koolle uuden työntekijän perehdyttämiseen tarvittavat henkilöt jo ennen työntekijän aloittamista. Tarvittavia henkilöitä ovat muut kyseistä työtä tekevät henkilöt esim. tehostetun perhetyön työntekijä tai neuvolan perheohjaaja, joiden keskuudesta valitaan uuden työntekijän mentori. Koolla olevat jakavat yhdessä perehdyttämisen vastualueet. Perehdyttämisen vastuun jakamisen taustalla oli sama ajatus kuin luvussa 2.2 mainitsemassani Seinäjoen aluseurakunnan perehdytyksen kehittämisessä eli varmistaa perehdyttämisen laatua. (Suomen evankelisluterilainen kirkko 2019b.) Tarkistuspalavereiden haluttiin olevan aluksi tiheämmin, jopa viikon- kahden välein. Enemmistön mielipide oli, että tarkistus tapahtuisi kuukausittain ensimmäiset kuukaudet, jonka jälkeen perehdyttämisen tarkistuspalaverit sulautuisivat osaksi vuosittaisia kehityskeskusteluja.

Kuukausipalaverissa tuli ideoita ja täydennysehdotuksia perehdyttämissuunnitelmaan, ja osoittautui hyväksi, että olin valmistellut suunnitelmaa jo varsin pitkälle, sillä työskentelyssä osallistujat saivat siihen kunnolla tarttumapintaa. Perehdytys-termistä käytiin keskustelua ja yhteinen toive oli, että sitä käytettäisiin aina siten, että korostuisi myös perehtyjän aktiivinen rooli perehdyttämisprosessissa. Tämän ajatuksen pohjalta perehdyttämissuunnitelmalomake nimettiin perehtymissuunnitelmaksi ja koko oppaasta käytettäisiin nimitystä perehtymisopas. Lomakkeeseen muokataan kaikki perehdyttämistermit uudelleen, vastaamaan paremmin ajatusta perehtymisestä. Projektin vetäjänä täydensin ne ja vein suunnitelman hiottavaksi työpajaan pienelle työryhmälle, kuten kuukausikokouksessa sovittiin.

Kokoonnuimme vielä työpajaan 29.4.2019, jossa tarkoituksena oli vielä kerran katsoa perehtymissuunnitelmaa, jotta se vastaa tarkoitustaan. Työpajassa päädyimme erittelemään vielä joitain kohtia, jotta yhteen lukuun ei tule liikaa sisältöä. Työryhmä pohti, että hajauttaminen helpottaa tehtävien jakamista perehdyttäjiä kesken, jotta liikaa vastuuta ei kerry yhdelle henkilölle ja toisaalta myös ehditään rauhassa keskittyä asioihin yksi kerrallaan, kun niitä ei ole tarkoitukseen käydä läpi samaan aikaan.

## 6.6 Opinnäytetyön ohjauspalaveri

Tapaamisen tarkoituksena 3.5.2019 oli käydä läpi opinnäytetyön yhteistyökumppanin eli esimieheni kanssa sitä, onko perehtymismateriaalin suunta oikea. Hänellä oli joitain toiveita perehtymissuunnitelmaan lisättäväksi yhteisten koulutusten osalta, ja joidenkin aiheiden perehtymisajankohtaa hieman aikaistettiin. Hän myös silmäili läpi joitakin työpajassa tehtyjä materiaaleja, kuten perhetyön asiakkuus ja palveluohjaus, ja piti tuotoksia erinomaisina. Sain myös vakuutuksista lisätietoa, jonka sain liittää perehtymismateriaaliin. Pohdimme, miten perehtymismateriaali olisi selkeintä koota yhteen. Hänen ajatuksensa oli, että sähköinen versio täytyy olla mahdollisimman lyhyen polun päässä, jotta kokonaisuus on hallinnassa. Oppaan kannalta tämä tarkoitti sitä, että sen piti jakaantua mahdollisimman vähän eri kansioihin. Tulostettava versio taas toimisi niin, että materiaali löytyy omista kohdistaan ja tarvittavat liitteet samaisesta kansioista.



## 6.7 Koko perhetyön yhteinen kehittämispäivä

Kehittämispäivässä 6.5.2019 sivuttiin perehtymismateriaalin tarpeita. Perhetyön työntekijät olivat jakautuneina lastensuojelun, sosiaalihuollon ja neuvolan perhetyön työntekijäryhmiin. Näissä toiminnallisissa työpajoissa valmisteltiin uudet, JJK ky:n perheiden palveluiden strategian mukaiset perhetyön prosessit. Puhtaaksi kirjoittaminen jäi kunkin ryhmän tehtäväksi, jonka jälkeen ne voidaan liittää suoraan perehtymismateriaaliin.

Kehittämispäivässä koottiin perhetyön toimintasuunnitelmaa kehittämistarpeiden pohjalta. Tässä yhteydessä tuli esiin, että perhetyön eri työntekijäryhmät kokivat tärkeänä koota perhetyön aloittamisessa huomioitavat asiat yhteen, jotta työntekijöillä olisi mahdollisimman selkeä aloituspaketti. Tämä tehtävä annettiin perehtymistyöryhmälle kehitettäväksi.

## 6.8 Materiaalin hienosäätöä

Työryhmä kokoontui 13.5.2019 jakamaan ajatuksia perehtymisoppaan tekstiosiota. Työryhmässä päädyttiin yhteisen pohdinnan päätteeksi siihen, että perehtymissuunnitelma toimii perehtymisoppaan sisällysluettelona. Tehtäväkseni jäi miettiä, miten saamme kokonaisuudesta mahdollisimman toimivan. Työryhmän toive oli, että saisimme mahdollisimman paljon materiaalia samaan yhteyteen/kansioon, jotta sitä ei tarvitsisi etsiä erikseen mistään. Edellisestä kehittämispäivästä jäi myös tehtäväksi perhetyön aloituksen muistilista, jonka työryhmä kokosi reflektoiden omia kokemuksiaan ja saatuja oppeja aloitustilanteissa. Muistilistan kokoaminen kävi joutuisasti ja tuki osaltaan perehtymismateriaalin kokonaisuuden jäsentämistä, sillä aloituksen muistilistan sisältö on osittain sama perehtymissuunnitelman kanssa. Työryhmämme päätyi viemään aloituksen muistilistan seuraavaan kuukausipalaveriin 16.5 tarkistettavaksi, jotta se saa koko perhetyön hyväksynnän.

Perehtymismateriaalin suunnitelmaosaa tarkasteltiin yhdessä perhetyön kuukausipalaverissa 16.5.2019, jotta varmistuimme kaiken tarpeellisen olevan nyt

koottuna suunnitelmaan. Kuukausikokouksessa ei koettu enää tarpeen tehdä suunnitelmaan muutoksia, ainoastaan pari tarkennusta. Suunnitelman lopputuotos noudattaa Ahokkaan ja Mäkelän (2013) ajatusta, että se toimii perehtyjän, perehdyttäjän ja esimiehen muistin tukena ja keinona varmistaa, että tarpeelliset asiat on käyty läpi ja perehdytyksen etenemistä voidaan seurata.

Perhetyön aloituksen muistilistaan haluttiin tehdä pienet täydennykset, muuten se hyväksyttiin. Sovimme, että se liitetään perhetyön perehdyttämisen kansioon liitteisiin, josta sen jokainen työntekijä löytää. Kuukausipalaverissa sovittiin myös päivä, jolloin perehtymismateriaali julkistettaisiin ja oppaaseen pääsisi tutustumaan kaikki perhetyön työntekijät. Sovimme esittelypäiväksi 20.6. sillä perusteella, että minulle jäisi riittävästi aikaa työstää opas loppuun ja työntekijöiden kalentereissa oli hyvin tuolloin tilaa. Esittelypäivän lisäksi sovimme vielä pienelle työryhmälle kaksi tapaamista sekä yhden tapaamisen perhetyön esimiehen kanssa, jotta voitaisiin varmistua siitä, että perehtymismateriaali olisi tarkoituksenmukainen.

Tässä vaiheessa alkoi projektin vetäjän itsenäinen työvaihe. Kokosin perehdytysmateriaalia eri lähteistä ja selitin perhetyön perehtymissuunnitelman kohdat siten, että kuka tahansa perhetyön työntekijä pystyisi käyttämään materiaalia. Huomasin kuitenkin pian, että materiaalin selkeänä pitäminen vaatisi vielä työryhmän yhteistä pohdintaa. Pohdin lisäksi sitä, että miten oppaan käyttäminen selkenee työntekijälle sellaisenaan. Päädyin tässä vaiheessa esittämään työryhmän tapaamisella, että kansiolle rakennettaisiin kansilehti, jossa selitettäisiin oppaan toimintaperiaate.

Työpajassa 21.5.2019 tarkistettiin, alkaako perehtymismateriaali olemaan oikeanlainen. Työryhmässä keskustelimme kansion käytettävyydestä ja mietimme, voisiko sivunumerointi jäädä pois, jotta päivittäminen onnistuisi vaivattomasti pelkkien lukujen perusteella. Pohdimme myös sisällysluettelon rakentamista siten, että siitä napauttamalla pääsisi suoraan oikeaan tekstikohtaan. Sovimme viimeisen oppaan hiomiseen tarkoitetun työpaja pidettäväksi 12.5.2019, jonka jälkeen kokoaisin oppaan valmiiksi kansioksi. Työryhmässä päätimme, että perehtymisoppaaseen liitetään kansilehdeksi oppaan ohjeistus, jotta jokainen

työntekijä pystyisi ottamaan oppaan käyttöön vaivattomasti. Työryhmä linjasi, että kansilehdessä täytyisi huomioida erityisesti mentorin roolin ohjeistus sekä kansion käytön ohjeet.

Päädyin nopeasti siihen ratkaisuun, että perehtymissuunnitelma toimii oppaan sisällysluettelona siten, että jokaista suunnitelman kohtaa vastaa luku, joka taas vastaavasti löytyy tekstinä luvuittain järjestettynä. Mikäli kyseiseen lukuun liittyisi lisämateriaalia eli liite, se löytyisi numerojärjestyksessä numeroituna. Tällöin suunnitelman luku ohjaa käyttäjän oikeaan kohtaan oppaassa sekä liitteissä. Sähköisessä muodossa liitteet on järjestetty vielä lisäksi suunnitelman väliotsikoiden mukaan siten, että liitteet löytyvät helpommin.

Työryhmä kokoontui viimeiseen tapaamiseen 12.6.2019. Kokoontumisessamme kävimme oppaan sisältöä läpi niiltä osin, kun sitä oli valmiina ja kaikki osallistujat olivat tyytyväisiä kokonaisuuteen. Työryhmä hyväksyi edellisessä tapaamisessa ideoidun kansilehden malliversion käytettäväksi oppaassa. Ehdotin perehtymisen tarkistuspalaverit nimettäväksi perehtymisen ohjauspalavereiksi, joka hyväksyttiin myös. Pohdimme työryhmässä sitä, että meidän täytyisi yhdessä miettiä keinoja pitää perehtymisen materiaali ajantasaisena ja käyttökelpoisena. Päädyimme yhdessä esimiehemme kanssa ehdottamaan perehtymisoppaan esittelytilaisuudessa pientä työryhmää, joka kokoontuisi puolivuositain päivittämään yhdessä materiaalia siten, että osallistujat edustaisivat eri perhetyön yksiköitä, jotta kaikki perehtymiskansiot sekä sähköinen materiaali tulisi tarkistettua ajan tasalle.

## 6.9 Valmiin perehtymisoppaan esittelytilaisuus

Perehtymismateriaalin esittelytilaisuudessa 20.6.2019 kerroin ensin lyhyesti perehtymisoppaan käyttämisestä ja kokonaisuudesta. Kerroin, että opas eli kansio koostuu henkilökohtaisesta perehtymissuunnitelmasta (LIITE 1), saatteesta, tekstiosuudesta, liitteistä, sekä JIK ky:n yleisistä oppaista. Jaoin osallistujat pienryhmiin tutustumaan sekä sähköiseen että paperiseen oppaaseen ja annoin heille aikaa 40 minuuttia. Tämän jälkeen kokoonnuimme takaisin yhteen ja

keräsin ryhmiltä kommentteja ja korjausehdotuksia oppaaseen liittyen. Korjaus-ehdotukset olivat lähinnä kirjoitusasuun liittyviä kielioppivirheitä, jotka lupasin tarkistaa. Päädyimme ehdotuksen ja siihen liittyvän yhteisen pohdinnan päätteeksi täydentämään sidosryhmiin liittyvää lukua, jossa oli yhteisen keskustelun päätteeksi todettavissa selvä puute, joka korjattiin saman tien.

Sähköiseen perehtymismateriaaliin päädyimme luomaan lisäkansion, johon tallennetaan jokaisen henkilökohtaiset suunnitelmat omalla nimellä, jotta ne löytyvät tarvittaessa ja perehtymisen edetessä sähköinen suunnitelma myös ajan tasalla. Tulostettu suunnitelma kulkee kunkin perehtyjän kalenterin välissä.

Päätimme perehtymisoppaan toimivuudesta ja ajantasaisuudesta vastaavan työryhmän kokoontumisesta puolivuositain toukokuussa ja marraskuussa. Perehtymisoppaan päivitykseen osallistuu jokaisesta toimipaikasta yksi työntekijä ja pysyväisjäsenenä esimies. Perehtymisoppaan kehittämisprojektin vetäjänä minulle tuli tehtäväksi tulostaa ja koota viisi identtistä perehtymiskansiota. Tällöin päivittäminenkin tapahtuu siten, että jokainen toimipaikka ottaa oman kansion mukaansa ja ne päivitetään yhdessä saman tien. Näin varmistetaan, että oppaiden sisältö pysyy yhteneväisenä niiltä osin kuin tarpeellista.

Perehtymisoppaan päivitykseen osallistuvat työntekijät vaihtuvat kahden kerran jälkeen, jotta huolehditaan paremmin näkökulmien kattavuudesta sekä siitä, että perehdytysvastuu ei painotu liiaksi tietyille työntekijöille. Koolle kutsuminen hoidetaan aina edellisen kokoontumisen yhteydessä ja esimies tarvittaessa muistuttaa kokoontumisesta. Sovimme, että päivitystyöryhmää varten perustetaan WhatsApp-viestiryhmä, jonka avulla voidaan viestiä perehdyttämiseen liittyviä asioita, kuten päivitys- tai muutostarpeita. Keräsin perhetyön työntekijöiltä perehdytysoppaan kehittämistä koskevat palautteet, jotka käyn läpi tarkemmin seuraavassa luvussa.

Kokosin kehittämisprojektista taulukon (Taulukko 1), josta löytyy tiivistettynä kehittämisprojektin eteneminen aikataulullisesti ja sisällöllisesti. Taulukkoon on merkitty, millaisella työntekijäkokoontamalla tapasimme. Taulukossa kerrotaan

myös, millaisia kehittämisen menetelmiä kussakin vaiheessa käytettiin ja millaisia asiiasältöjä käsiteltiin.

## TAULUKKO 1. Kehittämiprojektin kulku

KEHITTÄMISPROJEKTIN KULKU		
2019	Osallistajat, tilaisuus, menetelmät	Keskeiset asiat
Tammikuu	<u>Esimies</u> Ohjauspalaveri  Menetelmät: keskustelu	Perehdytysmateriaalin kehittämisen suunnittelu ja alkuideointi esimiehen kanssa Idea pienestä kehittämistyöryhmästä Tarve perehdytysmateriaalille sekä tarkistuslistalle
Helmikuu	<u>Työryhmä</u> I työpaja  Menetelmät: aivoriihi, keskustelu	Perehdyttämisen ja kehittämisprojektin taustoitus työryhmälle Perehdytysmateriaalin sisällön ideoiminen Tarve perusasiakastyön ja monien muiden työtehtävien määrittelylle Ajatus mentorin käytöstä perehdyttämisen prosessissa
Maaliskuu	<u>Työryhmä</u> II työpaja  Menetelmät: kuusi ajatteluhattua, keskustelu	Asiakkuus-teeman käsittely Palveluohjauksen määrittelyä
Huhtikuu	<u>Työryhmä</u> III työpaja  Menetelmät: keskustelu, benchmarking	Mentorointiehdotuksen valmistelu Palveluohjauksen tehtäväkuvauksen tarkistus ja hyväksyminen Perhetyön asiakkuuden määrittelyn hyväksyminen Perehdyttämisen suunnitelman ideointi Tampereen hiippakunnan perehdyttämisen mallisuunnitelman pohjalta
Huhtikuu	<u>Perhetyön työyhteisö</u> Perhetyön kuukausipalaveri  Menetelmät: keskustelu pienryhmissä, loppukoonti	Mentori-työpari-menetelmän hyväksyminen Perehdyttämisen vastuunalueiden jakamisen periaatteet Perehdyttämisen tarkistuspalaverien Perehdytys-termi vaihtuu perehtymiseksi
Huhtikuu	<u>Työryhmä</u> IV Työpaja  Menetelmät: keskustelu	Perehtymissuunnitelman parantaminen ja monipuolistaminen
Toukokuu	<u>Esimies</u> Ohjauspalaveri  Menetelmät: keskustelu	Perehtymissuunnitelman tarkistus Esimiehen hyväksyntä perehdytysmateriaalille
Toukokuu	<u>Perhetyön työyhteisö</u> Perhetyön kehittämispäivä  Menetelmät: keskustelu pienryhmissä, loppukoonti	Perhetyön asiakasprosessien tarkastelu asiakaslähtöisyyden näkökulmasta
Toukokuu	<u>Työryhmä, Perhetyön työyhteisö</u> Materiaalin hienosäätöä  Menetelmät: keskustelu	Perehtymisoppaan tekstiosion ideointi ja myöhemmin hyväksyminen Perhetyön aloituksen muistilistan kokoaminen Perehtymissuunnitelman täydentäminen Oppaan ulkoasun ideointi Oppaan saatesivun kirjoittaminen
Kesäkuu	<u>Perhetyön työyhteisö</u> Perehtymisoppaan julkaisu  Menetelmät: keskustelu pienryhmissä, loppukoonti	Perehtymisoppaan esittely ja käyttöopastus Korjausehdotusten pyytäminen Perehtymisoppaan päivitystyöryhmästä päättäminen Palautteen kerääminen kehittämisprojektista

## 7 TULOKSET JA TAVOITTEEN TOTEUTUMISEN ARVIOINTI

Opinnäytetyöni ensisijaisena tehtävänä oli ideoida ja kehittää perhetyöhön perehdyttämisen materiaali yhdessä perhetyön työntekijöiden kanssa. Kehittäminen päätettiin muokata projektiksi, jonka avulla saataisiin tuotettua tarvittava materiaali ja tästä projektista tulikin lopulta opinnäytetyöni aihe. Opinnäytetyön tuloksien tulee olla opinnäytetyön ohjeiden mukaisesti vuoropuhelussa opinnäytetyön teorian ja käsitteistön kanssa. Omaan työhöni soveltaen tämä tarkoittaa sitä, että minun tulee tulokset esittää siten, että niissä pohditaan kehittämisprosessin suunnittelua ja toteutusta tavoitteeseen nähden. Ruuska (2006, 251) esittää, että projektin onnistumista arvioidaan sisällöllisten ja toteutuksellisten sekä taloudellisten ja ajallisten tavoitteiden toteutumista tarkastellen. Kehittämistä arvioidessa tulee kiinnittää huomiota projektin suunnitteluun, ajalliseen suunnitteluun, kehittämisen menetelmien valintaan ja projektin koordinointiin.

Kehittämisen malli rakentui Suojasen (2004) sekä Heikkisen, Kontisen ja Häkkisen (2008) kuvaamaan toimintatutkimukseen, jonka olen kuvaillut luvussa 5.3 Kehittäminen työryhmässä. Kehittämiseen syntyi toimintatutkimuksen spiraalimainen rakenne, jossa suunnittelu vaihtui havainnoinniksi, havainnointi vaihtui reflektioon ja tarpeen mukaan takaisin suunnitteluun. Uudessa syklissä taas suunnittelun jälkeen materiaalia testattiin ja taas havainnoitiin ja reflektoidiin. Koko materiaali toisti tällaista pyörivää liikettä niin kauan, että koko perhetyö oli kehittämistyön lopputulokseen tyytyväinen.

Perehdyttämisen teoriaosuuteen keräsin tietoa ja ajatuksia perehdyttämisen tarkoituksesta, suunnitelmallisuudesta ja menetelmistä, joka toimi alustuksena kehittämistyöryhmän tapaamisilla. Oma asiantuntijuuteni perehdyttämisestä antoi työryhmän toimintaan tukea. Perehdyttämisen teoria ja käsitteistö kävivät tapaamisilla vuoropuhelua käytännön haasteiden kanssa, ja uuden perehdyttämisen tavan ideoinnin lähteenä. Työryhmällä oli omat kokemukset perehdyttämisestä, ja teoria ja käsitteet rikastuttivat perehdyttämisen ideointia ja suunnittelua. Reflektiolla oli työryhmän työskentelyssä vahva rooli.

Kehittämisen ja kehittämismenetelmien käsitteistö antoivat kehittämisprojektille rungon, mutta myös auttoivat projektissa eteenpäin. Projektin suunnitelma auttoi miettimään projektin onnistumiseen vaikuttavia tekijöitä. Suunnitelman tekeminen oli tarpeen myös siitä näkökulmasta, että se auttoi eriyttämään perehdytysmateriaalin kehittämisen muusta perustyöstä. Kehittämisen menetelmiin tutustuminen antoi uutta näkökulmaa toteuttaa perehdyttämismateriaalin osakokonaisuuksien kehittämistä ja toivat minulle työntekijänä uusia menetelmiä käytettäväksi. Kehittäminen oli mentoroinnin tyypistä yhdessä pohdiskelua ja oivaltamista, jossa työryhmän jäsenet kohtasivat toisensa arvostavassa ilmapiirissä yhteisen asian äärellä. Kehittämistä tehdessämme toimintaamme ohjasivat sosiaalialan eettiset periaatteet sekä asiakkaan asema ja oikeudet sekä työturvallisuus, jotka kulkevat läpi koko projektin. Työryhmässä pyrimme siihen, että kaikkea voi kyseenalaistaa ja kaikesta täytyy voida keskustella. Kehittämisprosessi myös vaati paljon koko työryhmältä, sillä valmiita vastauksia ei ollut tai niihin ei haluttu tyytyä. Työryhmä työpajojen päätteeksi mietittiin aina, miten jatkettaisiin eteenpäin.

Oma osuuteni hankkeessa oli keskeinen, sillä ilman omaa osuuttani taustatyö kehittämisen mahdollisuuksista ja laadukkaan perehdyttämisen tiedonhankinnasta olisi voinut jäädä kokonaan tekemättä. Tämän lisäksi työryhmien tapaamiset, materiaalin työstäminen ja lopulta kokoaminen olisi ollut hajanaista. Kehittäminen tapahtui pienryhmän ja koko yhteistyön vuoropuheluna. Oma päätöksentekoni liittyi siihen, mitä aiheita nostaisin esiin ja mille antaisin enemmän painoarvoa. Vähäiseksi ei jäänyt lukuisten ja lukuisten kahvipöytäkeskusteluidenkaan ideat ja ajatukset siitä, miten perehdyttämistä täytyisi työyhteisössämme hoitaa.

Työryhmän työpajoissa muodostui käsitys mentorointityyppisen perehdyttämisen käyttöönottamisesta sekä ajatus uuden työntekijän tervetulleeksi toivottamisen tärkeydestä, mutta myös perehdyttämisoppaan käytön ohjeistaminen. Mentoroinnin ideaa pidettiin hyvänä ja se jalostettiinkin työpari-mentorimuotoiseksi toiminnaksi. Kehittämisessä syntynyt yhteinen oivallus perehdytettävän omasta aktiivisesta roolista korostuu perehtymisen suunnittelussa. Vaikka kehittämisen tuloksena saatiin ideoitua hyvin koordinoitu perehdyttämisen malli, on jokaisen perehdyttäjän omalla sitoutumisella merkitystä.

Keräsin perehtymisoppaan hyväksymis- ja esittelytilaisuudessa 18.6.2019 palautteen koskien perehdyttämisoppaan kehittämistä. Palautteen pohjalta käsitellen perhetyön työntekijöiden kokemuksia heidän osallisuudestaan kehittämiseen. Sain kirjallisia palautteita takaisin kuusi kappaletta, mikä vastaa hieman alle puolta perhetyön työntekijöistä. Keräsin palautteet lomakkeella, jossa kysyin kunkin työntekijän osallisuudesta kehittämisessä, ja olisiko jotain pitänyt huomioida enemmän tai vähemmän.

Kysymykseen ”millä tavoin pääsit osalliseksi perehtymismateriaalin kehittämiseen?” olivat vastanneet kaikki. Vastauksista selvisi, että jotkut olivat olleet osallistujana pienryhmässä ja osa oli ollut satunnaisemmin mukana kehittämisessä. Vastaus, *”Toimistolla pääsi yleiseen keskusteluun mukaan”* luonnehtii mielestäni loistavasti perehdytysoppaan kokoamisen ilmapiiriä ja avoimuutta. Kaikissa palautteissa näkee, että perehdyttämisestä on keskusteltu useita kertoja useissa eri yhteyksissä kehittämisen aikana. Jatkoisin vielä tätä kysymystä kysymällä ”Mitä olisi pitänyt huomioida enemmän?” ja ”Mitä olisi pitänyt huomioida vähemmän?”. Kumpikaan kysymys ei ollut saanut yhtään muutosehdotuksia, josta tein johtopäätöksen, että kehittämisen tapaan ja materiaaliin oltiin perhetyössä tyytyväisiä.

Lopuksi halusin tietää, kokevatko perhetyön työntekijät perehtymisoppaan olevan hyödyksi. Kysymys oli, ”miten perehtymisopas hyödyttää sinua tai työyhteisöä?”. Vastauksissa näkemykset ovat yhteneväisiä sen suhteen, että kaikki kokivat sen helpottavan uuden työntekijän perehdyttämistä. Neljässä vastauksessa korostuu tiedon jakamisen tasalaatuisuus eli vastaajat kokivat oppaan hyötynä erityisesti sen, että uusi työntekijä saa kattavasti tietoa perhetyöstä ja tieto on tarkistettavissa helposti. Tämä hyödyttää sekä perehdyttäjää ja perehtyjää.

Perehdyttämisoppaan kehittämisen tarpeen kiteyttää mielestäni erityisen hyvin vastaus *”Uudet työntekijät tms. saavat enemmän yhteneväisen perehdytyksen. Tulee käytyä samat asiat. Myös perehdytettävä itse voi palata aineistoon. Perehdyttäjän ei tarvi miettiä onko muistanut käydä kaiken läpi.”* Edellä mainittu palaute kiteyttää hyvin myös projektin onnistumisen. Yhteneväinen perehdytys, helppokäyttöinen materiaali ja suunnitelmallisuus ovat kaikki saatu ratkaistua



kehittämiprojektissa. Perehdytysoppaan rinnalla kulki myös muita kehittämiprojekteja, jotka osaltaan tukivat oppaan tekemistä. JIK ky:ssä Lean Master-koulutukset auttavat tehostamaan toimintaa ja työtapoja, ja perehdytysoppaan kehittämisprojekti oli hyvin linjassa Lean-mallin kanssa.

Perehdyttämisen kehittäminen on asiakkaan näkökulmasta merkityksellistä. Sosiaalialan ohjeissa korostuvat toiminnan eettisyys, asiakkaan itsemääräämisoikeus ja asiakaslähtöisyys. Hyvin työhön perehtynyt ja hyvinvoiva työntekijä pystyy auttamaan asiakasta parhaalla mahdollisella tavalla. JIK ky:n strategiassa ydinsanoma: ”oikea palvelu oikealle henkilölle oikeaan aikaan” vaatii työntekijältä motivaatiota, ammattitaitoa, sitoutumista ja asiakaslähtöistä työtettä. Hyvällä perehdytyksellä on todettu olevan vaikutusta juuri näihin tekijöihin. Perehdyttämisoppaan nimen muuttuessa perehtymisoppaaksi korostui näkökulma, jossa uusi työntekijä pääseekin itse aktiivisen vaikuttajan rooliin, jossa hänen odotetaan käyttävän ja kehittävän omaa osaamistaan. Tämä hyvän perehdytyksen vaikutuksen on huomannut myös Kjelin ja Kuusisto (2003, 50 - 51) sekä Jaakkola (2019, 160 - 161), ja jonka olen tuonut esiin teoriaosuudessa. Kun säilytetään työntekijän oma aktiivisuus ja halu vaikuttaa, voidaan asiakas kohdata eettisemmin ja motivoituneemmin auttamistyössä.

Kehittämiprojekti toi työyhteisöömme avoimuutta ja rohkeutta puhua perhetyön työtapojen yhtenäisyydestä sekä asiakkaiden ja työntekijöiden tasavertaisesta kohtelusta. Perehdytysmateriaalin kehittäminen yhdisti perhetyön työmuodot tiiviimmäksi ja lisäsivät yhtenäistä ymmärrystä perhetyöstä. Perehdyttämisen materiaalin koostaminen oli myös verrattavissa ryhmämuotoiseen perehdyttämiseen, sillä ajatusten vaihtaminen, tiedon etsiminen ja pohtiminen ryhmätapaamisilla ja isolla joukollakin antoivat kehittämiseen aina jotain uutta näkökulmaa. Keskusteluissa jaettiin ja vahvistettiin kunkin osaamista. Perhetyön työntekijät ovat motivoituneita ammattilaisia, joilla on kuitenkin keskenään erilaiset taustat ja työhistoria. Yhteiset keskustelut ja pohdinnat toimivat työkaluna, joilla kunkin osaaminen saatiin kaikkien käyttöön.

Yhteisössä kehittäminen lisäsi myös kunkin työntekijän vastuunkantoa yhteisistä toimintalinjoista, sillä jokaisen työntekijän näkemyksellä on merkitystä. Yhteiset

pohdinnat ja tiedon hankkiminen loivat pohjaa jokaiselle työntekijälle tulevana mentorina tai perehdyttäjänä. Kehittämiprojektin kuluessa ei yksikään perhetyön työntekijä välttynyt osallistumasta perehtymisen ideointiin jollakin tavalla.

Perehdytysoppaan kehittämisessä kiinnitettiin huomiota päivitettävyyteen ja helppokäyttöisyyteen. Valmis opas vastaa odotuksia niiltä osin. Opas on rakenteeltaan sellainen, että se on helposti päivitettävissä ja täydennettävissä. Perehdytysoppaan ylläpidosta on myös selkeästi sovittu työyhteisön kanssa, ja ylläpitoon osallistuvat kaikki vuorollaan. Työryhmän toiveena oli saada sähköinen perehdytysopas rakennettua siten, että sisällysluettelosta olisi päässyt hiiren klikkauksella suoraan oikeaan tekstikohtaan. Tästä ominaisuudesta päädyin kuitenkin tinkimään, sillä perehdytysoppaasta toivottiin paperiversiota työyksiköiden käyttöön.

Kehittämiprojektin jälkeen on hyvä miettiä projektin kriittisiä kohtia. Projekteissa aikataululla on merkitystä. Kehittämisessä tärkein sisällöllinen työ tehtiin työryhmän työpajoissa. Jälkiviisaana olisin sopinut työryhmien tapaamisajankohdat jo heti tammikuulla työryhmän jäsenten kalentereihin ja perunut niitä tarvittaessa. Tätä asiaa en kuitenkaan osannut ajatella täysin vielä aloitusvaiheessa, vaikka aikataululliset haasteet tiedostinkin.

Alkuvaiheessa oli kuitenkin vaikea hahmottaa miten paljon yhteistä työstämistä projektimme vaatisi ja miten aktiivisesti ehtisin tiiminjohtajana viemään projektia eteenpäin perustyöni ohessa. Työryhmän tapaamiset sovittiin aina edellisellä kerralla tai WhatsApp-ryhmässämme. Näillä keinoin tapaamiset saatiin aina sovittua, mutta piti kiireen tuntua yllä. Työryhmien kokoontumiset onnistuivat ennalta suunnitellun mukaisesti melko hyvin, mutta muulta osin perehdytystä pohdittiin lukuisissa kahvipöytäkeskusteluissa ja työntekijöiden tapaamisilla ilman suunnitelmaa.

## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

### 8.1 Tulosten luotettavuus ja merkityksellisyys

Perehtymisoppaan kehittäminen tapahtui tiiviissä työyhteisössä, jossa on 15 jäsentä. Aktiivisemmin kehittämiseen osallistunut viiden hengen joukko ja esimies rakensivat oppaasta sellaisen kuin koettiin tarpeelliseksi. Koko kehittämisen ajan projektiin osallistuneille työntekijöille viestittiin, että me aloitamme perehtymismateriaalin työstämisen ja teemme sitä niin pitkälle kuin perusteltuja ideoita riittää. Projektimme jälkeen perehdytysmateriaali tulee muokkaantumaan käytännön tarpeen mukaan. Tämän ajatuksen myötä työryhmä pystyi luomaan uutta, tietäen, että kaiken sisällön kuuluukin muuttua ajan saatossa. Projektin tuloksena syntynyt perehtymisopas läpileikkaa perhetyön työntekijän osaamisen. Perehtymisoppaan avulla saa perhetyötä tekemätön henkilö käsityksen perhetyön kokonaisuudesta. Näin ollen sitä voidaan hyödyntää soveltuvin myös esimerkiksi perhetyön esittelyssä sekä opiskelijoiden kanssa.

Perehtymisoppaan kehittäminen olisi ollut vaikeaa ilman työryhmää. Työryhmän osallistujien ammattitaito ja halu luoda suunnitelmallinen perehdyttämisen prosessi oli tärkeä voimavara kehittämistyön tekemisessä. Työryhmän jäsenillä oli kaikilla arvokasta kokemusta hyvästä ja huonosta perehdyttämisestä, joka auttoi näkemään perehdyttämisen tärkeät vaiheet ja sisällöt. Työryhmän toimintaa täydensi esimiehen toiveet ja koko perhetyön hyväksyntä oppaalle. Kehittämisprojekti rakentui osallistavan kehittämisen idealle. Käsitteistön ja teorian rakentamiseen oli saatavilla erinomaisia lähteitä ja edellisiä oppinäytetöitä, joista sai ideoita oman prosessin läpiviemiseen.

Projektimme on yksi malli uuden kehittämisestä työyhteisössä. Yhdessä tekeminen, kokeminen ja toisen ideasta luovasti rakentaen saimme koottua materiaalin, joka palvelee koko perhetyön yhteisöämme. Korostan kuitenkin, että se on vain yksi malli. Eettisestäkin näkökulmasta asiaa tarkasteltaessa on huomioitava, että tieteen keinoin ei voida ottaa kantaa siihen, onko joku tapa hyvä tai huono tai toisaalta oikein tai väärin (Haaparanta & Niiniluoto 2016, 153). Työyhteisöömme

sopii hyvin yhteisöllinen kehittäminen, sillä työilmapiiri on hyvä ja luottamus toistemme ammattitaitoon vankka. Hyväksymme toistemme erilaisuuden ja osaamme tukea ja hyödyntää toistemme osaamista. Se on rikkaus, joka teki kehittamisestä helppoa. Työyhteisöt ovat kuitenkin erilaisia ja menetelmät on mietittävä sen mukaan, mitä kulloinkin tarvitaan.

Projektimainen työote antoi tilaa ideoinnille ja uuden kokeilemiselle. Olin itse aktiivisesti kehittämisessä mukana tuoden oman ammattitaitoni koko ryhmän käyttöön ja toimimalla projektin koordinoijana. Jouduin tarkkailemaan omaa toimintaani jatkuvasti, jotta en puskenut läpi omia ajatuksiani vain sillä perusteella, mitä olen perehdyttämisen teoriasta oivaltanut. Minun täytyi osata perustella ja herättää aiheesta keskustelua, jotta päätöksiä saatettiin tehdä yhdessä. Päätösten taustalla on tutkittu tieto perehdyttämisestä. Kehittämisprojektissa olen kaikessa toiminnassa pyrkinyt rehellisyyteen, avoimuuteen ja kriittisyyteen, jotka ovat Kuuilan (2006, 29) mukaisesti tieteen harjoittamisen ihanteita.

Kehittämisprojektin kuvaus on kirjoitettu päiväkirjamaiseen muotoon. Kuvaustavan valinta ei ollut yksiselitteinen, ja mietin sen toimivuutta ja varsinkin sitä, mitä hyötyä täysin työyhteisön ulkopuoliselle lukijalle on tarkasta kuvauksesta. Harkitsin muuttavani kertomusta tiiviimmäksi, mutta tiivistämisen myötä olisin menettänyt tekstistä juuri toimintatutkimuksen spiraalimaisuutta. Kehittämisessä olikin tärkeää juuri se, että kehittämisen kohteena oleva osa-alue pyöri spiraalissa tarvittavan hetken. Toisinaan spiraali oli lyhyempi, mutta esimerkiksi perehtymissuunnitelma kehittyi koko kehittämisprojektin ajan paremmaksi ja paremmaksi. Tarkka kuvaus mahdollistaa myös kehittämisen eettisen tarkastelun. Tutkimus-eettinen neuvottelukunta on antanut ohjeita hyvistä tutkimisen käytännöistä ja antavat paljon vastuuta juuri tutkijalle itselleen ja hänen toimintatavoilleen ja vilpittömyydelleen (Haaparanta & Niiniluoto 2016, 156 - 157).

Kehittämisprojektin taustoissa ja menetelmissä on käytetty mahdollisuuksien mukaan kirkon tuottamaa materiaalia. Kirkon materiaali on valikoitunut mukaan kuitenkin laadukkuuden perusteella. Kriittisen arvioinnin taustalla on oma kokemukseni kirkon laadukkaasta materiaalista, sen julkisuudesta sekä koko työryhmän

hyväksynnästä. Kirkon materiaaleissa korostuu työhyvinvoinnin näkökulma, jonka koimme sopivan myös omaan työyhteisöömme todella hyvin.

Työelämän yhteistyökumppani ja esimieheni Virpi Pihlajamäki (henkilökohtainen tiedonanto 24.10.2019) on tarkastanut opinnäytetyöni ja kertoi henkilökohtaisessa tiedonannossaan olevan tyytyväinen sen sisältöön. Raportissa ei hänen mukaansa ole asiavirheitä ja varsinkin JJK ky:n kuvaus vastaa hänen mielestään todellisuutta. Hän oli tyytyväinen perehtymisoppaan kokonaisuuden selkeyteen, monipuolisuuteen ja perusteellisuuteen.

Sosionomin (AMK) osaamisvaatimuksiin nähden kehittämisprojektini kehitti erityisesti kehittämis-, innovaatio-, työyhteisö- ja johtamisosaamistani. Kehittämisprojektiin valmistautuessani tutustuin laajasti tutkimuksen tekemiseen, kehittämisen menetelmiin, perehdyttämisen teoriaan ja yhteistyötahon strategisiin linjauksiin. Tämän taustatyön avulla luotsasin kehittämisprojektia eteenpäin työyhteisössä, jossa koottiin asiantuntija tiimi tätä tiettyä kehittämisasihetta varten. Projektin johtajana olin vastuussa kehittämisen etenemisestä sekä loppuun saattamisesta.

Projektin läpivieminen oli kehittymiseni kannalta merkittävää. Teen asiat mielelläni kerralla valmiiksi ja päätöksiä itsekseni. Projektimme aikana jouduin kuitenkin pohtimaan, etsimään tietoa, perustelevaan ja sovitteluun osin ristiriitaisiakin näkemyksiä. Lisäksi oman toiminnan tarkastelu antoi minulle tärkeää tietoa itsestäni. Huomasin, että juutun herkästi virheisiin, joka saattaa aiheuttaa itsessäni negatiivisia tunteita. Olen projektin myötä opetellut päästämään virheistä irti. Olen projektin työstämisen aikana kokenut epävarmuutta, turhautumista, onnistumisia, yhteenkuuluvuutta ja arvostusta, jotka ovat osaltaan rakentaneet kokemusta omasta osaamisestani.

## 8.2 Osaamiseni kehittyminen kirkon työn näkökulmasta

Opiskelen kirkon nuorisotyön koulutusohjelmassa. Tällöin on tärkeää, että tarkastelen raportissa myös projektin antia kirkon työn osaamiseen. Projektin

päätyessä ja lukuisia kirkon materiaaleja läpi kahlattuani on todettava, että kirkolla on selvästi kehitetty perehdyttämistä ja siihen kiinnitetään huomiota. Opin näytetyössäni tutustuin Suomen evankelisluterilaisen kirkon perehdyttämisen materiaaleihin ja malleihin sekä seurakunnissa tehtyihin perehdyttämisen kehittämishankkeisiin. Laadukasta materiaalia on tarjolla melko runsaasti. Evankelisluterilaisen kirkon sakasti.fi-sivusto tarjosi perehdyttämiseen materiaalin helposti löydettävissä olevassa muodossa. Jostain syystä kirkko teki muutoksia internet-sivuilleen ja siirsi materiaalit evl.fi-sivustolle, josta niitä oli työläämpi löytää. Materiaalit ovat kuitenkin yhä saatavilla ja vapaasti hyödynnettävissä. Kirkon materiaaleissa oleva perehdytysuunnitelma tarjosi hyvän pohjan myös perhetyön perehdytystarpeisiin. Opiskeluideni ja työkokemukseni myötä osasin ajatellakin, että seurakunnissa tehtävä perehdytys olisi sovellettavissa monilta osin perhetyöhön.

Kehittämiprojektin malli on hyödynnettävissä erilaisiin työyhteisöihin ja varsinkin sellaisiin, joissa tehdään itsenäistä, omiin vahvuuksiin pohjautuvaa ja vaativaa ihmissuhdetyötä. Silloin, kun työ vaihtelee tekijänsä mukaan, on syytä pysähtyä miettimään tarkemmin yhdessä, mikä perehdyttämisessä on tärkeää. Arvioni on, että samantyyppinen kehittämiprojekti voitaisiin toteuttaa seurakunnissa eri työaloilla. Perhetyötä lähimmäksi ajattelen diakoniatyön ja kirkon varhaisnuorisosekä nuorisotyön. Kehittämisen malli olisi helposti muokattavissa tehtäväksi esimerkiksi edellä mainituille työaloille.

Kirkon nuorisotyön ohjaajan osaamisvaatimukseen peilaten koen, että projektin läpivieminen tarjosi minulle erityisen hyvät lähtökohdat toteuttaa työyhteisön sisäisiä kehittämiprojekteja ja arvioida niitä sekä koordinoida ja organisoida työtä. Ensiarvoisen tärkeänä pidän sitä, että perehtyminen nostetaan työyhteisössä oikeaan arvoonsa, sillä laadukas perehdytys lisää työntekijöiden motivaatiota, sitoutumista, hyvinvointia ja ammattitaitoa, joten sillä on merkitystä jokaisen yksittäisen työntekijän kannalta, yhteisöllisesti, yhteiskunnallisesti ja kansantaloudellisesti. Projektissa vahvistui yhteisöllinen osaamiseni sekä verkostotyön osaaminen, sillä projektinjohtajana tehtäväni oli pitää tarvittavat henkilöt ajan tasalla, koota työryhmä ja suunnitella projekti resurssien puitteissa.

Oma pohdintani evankelisluterilaisen kirkon perehdyttämismateriaalin laadukkuudesta on, että kirkko voisi olla suunnan näyttäjänä perehdyttämisessä. Hyvin usein perehdytys eri työpaikoilla koetaan huonona tai ainakin puutteellisena, ja siihen kuitenkin olisi syytä satsata. Kun kirkko on nähnyt paljon vaivaa ja koonnut aineistot kaikkien saataville, olisi niitä syytä myös markkinoida työyhteisöjen käyttöön. Luultavasti moni perehdyttämistään kehittävä työyhteisö ei hae materiaalia kirkon materiaaleista sen leimallisuuden vuoksi. Kuitenkin projektimme on loistava esimerkki siitä, että kirkon materiaalia pystyy hyödyntämään monipuolisesti ei-uskonnolliseen organisaatioon.

Olen työskennellyt useita kertoja yhteistyössä paikallisen seurakunnan diakoniatyön ja nuorisotyön kanssa. Olen huomannut, että perhetyön asiakaspohja on pitkälti sama kuin diakoniatyön tai esimerkiksi erityisnuorisotyönohjaajan, ja että kirkon työalat kohtaavat aivan samoja asiakkaita kuin kunnallinen perhetyö. Omalla alueellamme olemme tiivistäneet yhteistyötä sosiaalipalveluiden ja kirkon diakoniatyön kanssa, jotta yhteistyö olisi vieläkin sujuvampaa ja asiakkaamme saisivat avun mahdollisimman kitkattomasti. Perhetyön osaamiseni tuo kirkon työhön lisää huomioarvoa perheen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Kirkon näkemys siitä, että kirkon piirissä ei ole tarpeen perustaa perhetyön erityistä virkaa aiheuttaa paineen työntekijälle ottaa perhe huomioon kaiken muun työn ohessa. Oma orientoitumiseni on jo hyvin perhelähtöinen ja ajattelen riittävän hyvän vanhemmuuden olevan nuoren kehityksessä merkittävin yksittäinen tekijä. Tämä auttaa minua pitämään perheen tarkastelun kohteena kirkon nuorisotyötä tehdesäni.

### 8.3 Jatkokehittäminen

Perehdytysopas tulee muuttumaan ajan saatossa työn ja sen tarpeiden muuttuessa. Perhetyön menetelmät ovat yksi tärkeä kokonaisuus, josta esimiehenikin toivoi tietopakettia. Totesimme kuitenkin esimieheni kanssa, että se vaatii selkeästi laajemman perehtymisen ja jopa teoriaa taustakseen. Perhetyötä tehdään monipuolisten osallistavien toiminnallisten menetelmien avulla, mutta tärkeintä on kohtaaminen ja dialogi asiakkaan kanssa. On huomattava, että yhden tai

kahden sivun mittainen koonti ei antaisi menetelmille oikeutta. Tästä syystä perhetyön menetelmät ovat aiheena kokonaisen tutkimuksen arvoinen.

Perehtymismateriaalin kehittäminen loi uusia ja jäsennellympiä mahdollisuuksia kehittää perhetyön yksittäisiä työprosesseja. Perehtymismateriaalin kehittämistyön myötä on huomattu, että perhetyössä moni prosessi kaipaa selvennystä, päivittämistä ja yhtenäistämistä. Opinnäytetyöni kehittämisprojektin myötävaikutuksesta perhetyössä on alkanut monia muita projekteja, ja näyttää siltä, että kehittäminen tulee jatkumaan tulevaisuudessakin.



## LÄHTEET

- Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. (2013). Perekdyttäminen ja työnopastus: Ennakoivaa työsuojelua, digijulkaisu. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. Saatavilla 6.10.2019 [https://ttk.fi/koulutus\\_ja\\_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perekdyttäminen\\_ja\\_tyonopastus\\_-\\_ennakoivaa\\_tyosuojelua](https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perekdyttäminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua)
- Antikainen-Juntunen, E. (2007). Työväkivallan uhka, työväkivalta ja niiden hallinta sosiaalialalla: Työturvallisuus sosiaalialalla – hankkeen loppuraportti. Järvenpää: Sosiaalitaito Oy. Saatavilla 16.10.2019 [http://www.sosiaalitaito.fi/ep/tiedostot/Tyoturvallisuus\\_sosiaalialalla\\_raportti.pdf](http://www.sosiaalitaito.fi/ep/tiedostot/Tyoturvallisuus_sosiaalialalla_raportti.pdf)
- Antola, Krans-Bredenberg, Luukkanen, Ojanperä, Rauramo & Tolvanen (i.a). Esimiesten perekdyttäminen: Keskeinen lainsäädäntö tutuksi. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK. Saatavilla 1.10.2019 [https://ttk.fi/files/4822/Esimiesten\\_perekdyttäminen\\_netti.pdf](https://ttk.fi/files/4822/Esimiesten_perekdyttäminen_netti.pdf)
- Diakoniatyöntekijöiden liitto ry (2000.) Diakoniatyöntekijöiden työturvallisuus- ja työhuoneohjeet. Helsinki. Saatavissa 9.10.2019 [https://www.dtl.fi/media/ty-f6turvallisuus\\_ty-f6huoneohjeet.pdf](https://www.dtl.fi/media/ty-f6turvallisuus_ty-f6huoneohjeet.pdf)
- Eklund, A. (2018). Tervetuloa meille!: Uuden työntekijän perekdytys. [Helsinki]: Impact.
- Eskola, J., Lätti, J. & Vastamäki, J. (2018). Teemahaastattelu: Lyhyt selviytymisopas? Teoksessa R. Valli (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1* (s. 27 - 51) 5. uud. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Fagerström, V., Koivikko, A. & Rauramo, P. (2016). Sosiaalialan työsuojelu ja hyvinvointi. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK. Saatavilla 16.10.2019 [https://ttk.fi/files/6419/Sosiaalialan\\_tyosuojelu\\_ja\\_hyvinvointi\\_26118.pdf](https://ttk.fi/files/6419/Sosiaalialan_tyosuojelu_ja_hyvinvointi_26118.pdf)
- Haaparanta, L. & Niiniluoto, I. (2016). Johdatus tieteelliseen ajatteluun. Helsinki: Gaudeamus.
- Heikkinen, H. (2008). Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa H. Heikkinen, E. Rovio & L. Syrjälä (toim.) *Toiminnasta tietoon* (s.16 – 38). Helsinki: Kansanvalistusseura.

- Heikkinen, H., Kontinen, T. & Häkkinen, P. (2008). Toiminnan tutkimisen suuntauksat. Teoksessa H. Heikkinen, E. Rovio & L. Syrjälä (toim.) *Toiminnasta tietoon* (s.39 – 76). Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Heikkinen, L., Rovio, E., & Kiilakoski, T. (2008). Toimintatutkimus prosessina. Teoksessa H. Heikkinen, E. Rovio & L. Syrjälä (toim.) *Toiminnasta tietoon* (s.78 – 93). Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Helsilä, M. (2009). Henkilöstöasioita esimiehille. Helsinki: Otava.
- Hämäläinen (i.a.) Kuuden hatun menetelmä ryhmitöissä. Joensuun yliopisto, tietojenkäsittelytieteen laitos. Saatavilla 7.10.2019 <http://www.cs.joensuu.fi/pages/whamalai/yoped/hatut.pdf>
- Isotalo, M. (2010). Mentorointiopas. Saatavilla 9.10.2018 <https://www.akavanerityisalat.fi/files/2618/Mentorointiopas.pdf>
- Jaakkola, H. (2019). Valitse innostus: Voimakirja sosiaalialalle. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Jaakkola, H. (2018). Tutkijat saivat selville, millainen on hyvä työntekijä. *Talentia-lehti*. Saatavilla 2.10.2019 <https://www.talentia-lehti.fi/tutkijat-saivat-selville-millainen-on-hyva-tyontekija/>
- JIK-peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä (2010). JIK ky:n strategiset linjaukset v. 2009–2016. Saatavilla 4.10.2019 <https://www.jikky.fi/files/5027/Strategialinjaukset.pdf>
- JIK-peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä (2015). Henkilöstöstrategia 2015 - 2018. Saatavilla 4.10.2019 [https://www.jikky.fi/files/235/Henkilostostrategia\\_2015\\_2018.pdf](https://www.jikky.fi/files/235/Henkilostostrategia_2015_2018.pdf)
- JIK-peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä (2017). JIK ky:n organisaatorakenne 2017. Saatavilla 20.11.2019 [https://www.jikky.fi/files/4632/JIK\\_organisaatorakenne2017\\_ilman\\_lukuja.pdf](https://www.jikky.fi/files/4632/JIK_organisaatorakenne2017_ilman_lukuja.pdf)
- JIK-peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä (2018). Talousarvio 2019 ja taloussuunnitelma 2020 - 2021. Saatavilla 3.10.2019 [https://www.jikky.fi/files/5706/Taloussuunnitelma\\_2019\\_ja\\_taloussuunnitelma\\_2020-2021.pdf](https://www.jikky.fi/files/5706/Taloussuunnitelma_2019_ja_taloussuunnitelma_2020-2021.pdf)
- JIK-peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä (2019a). Lapsiperheiden kotipalvelu ja perhetyö: Tukea ja apua perheen arkeen. Perhetyön esite.
- JIK-peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä (2019b). Sosiaalipalvelut. Lapsiperheet. Perhetyö ja kotipalvelu. Saatavilla 11.10.2019

[https://www.jikky.fi/palvelut/sosiaalipalvelut/lapsiperheet/perhe-tyo\\_ja\\_kotipalvelu](https://www.jikky.fi/palvelut/sosiaalipalvelut/lapsiperheet/perhe-tyo_ja_kotipalvelu)

- JIK-peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä (2019c). JIK ky: Perheiden palveluiden strategia v. 2019 - 2020. Saatavilla 4.10.2019 [https://www.jikky.fi/files/3751/Perheiden\\_palveluluiden\\_strategia\\_2019\\_2020.pdf](https://www.jikky.fi/files/3751/Perheiden_palveluluiden_strategia_2019_2020.pdf)
- JIK-peruspalveluliikelaitoskuntayhtymä (2019d). Henkilöstöraportti 2018. Saatavilla 4.10.2019 [https://www.jikky.fi/files/5966/Henkilostoraportti\\_2018.pdf](https://www.jikky.fi/files/5966/Henkilostoraportti_2018.pdf)
- Juuti, P. & Vuorela, A. (2015) Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kaartinen, L. (2011). Osaamista kehittämään!: Periaatteita ja menetelmiä osaamisen ylläpitoon ja lisäämiseen. Helsinki: KT Kuntatyönantajat. Saatavilla 17.10.2019 <https://www.kt.fi/publications/2011-004>
- Kanerva, R. (2008). Työ turvalliseksi: Työpaikan hyvät työturvallisuuskäytännöt. Helsinki: Edita Publishing.
- Kettunen, I. (6.6.2017.) LAPE-ohjelma: yhteisen lapsen hyväksi. Talentia-lehti. Saatavilla 2.10.2019 <https://www.talentia-lehti.fi/lape-ohjelma-yhteisen-lapsen-hyvaksi/>
- Kirkon koulutuskeskus (2010). Kirkon perehdyttämisopas: Aineistoa seurakuntien johdolle, esimiehille ja muille perehdyttäjille. Saatavilla 9.10.2019 <https://www.tampereenhiippakunta.fi/uploads/2019/01/6918a5a6-kirkon-perehdyttamisopas-2010.pdf>
- Kjelin, E. & Kuusisto, P. (2003). Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Helsinki: Talentum Media.
- Koski, A. (2013). Työyhteisön perustehtävä. Teoksessa A. Kallasvuo, A. Koski, U. Kylänseppä & M-L Kärkkäinen (toim.) *Työyhteisön työnohjaus* (s. 54 – 75). Helsinki: Sanoma Pro.
- Kupias, P., & Salo, M. (2014). Mentorointi 4.0. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Kuula, A. (2006). Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Kärkkäinen, M-L. (2013). Työnohjauksen monimuotoisuus. Teoksessa A. Kallasvuo, A. Koski, U. Kylänseppä & M-L Kärkkäinen (toim.) *Työyhteisön työnohjaus* (s. 15 – 30). Helsinki: Sanoma Pro.

- L 55/2001. Työsopimuslaki. Saatavilla 16.10.2019 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P1>
- L 738/2002. Työturvallisuuslaki. Saatavilla 24.10.2019 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- L 812/2000. Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista. Saatavilla 10.10.2019 <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2000/20000812>
- Mäntyneva, M. (2016). Miten projektisuunnitelma tehdään? *HAMK Unlimited Professional* 2.11.2016. Saatavilla 13.10.2019 <https://unlimited.hamk.fi/yrittajyys-ja-liiketoiminta/miten-projektisuunnitelma-tehdään/>
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. (2009). Kehittämistyön menetelmät: Uudenlaista osaamista liiketoimintaan (1. -2. Painos). [Helsinki]: WSOYPro Oy
- Pirkanmaan talentia (2018). Pirkanmaan talentian työturvallisuuskartoitus 2018. Saatavilla 27.10.2019 <https://www.talentia.fi/pirkanmaa/wp-content/uploads/sites/2/2019/01/Tyoturvallisuus.pdf>
- Rauramo, P. (2009). Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK. Saatavilla 17.10.2019 [https://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin\\_portaat\\_tyokirja.pdf](https://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf)
- Ruuska, K. (2006). Terveystuollon projektinhallinta. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Rönkkö, L. & Rytönen, T. (2010). Monisäikeinen perhetyö. Helsinki: WSOYPro.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (i.a). Sosiaali- ja terveystuollut. Lainsäädäntö. Saatavilla 10.10.2019 <https://stm.fi/sotepalvelut/lainsaadanto>
- Suojanen, U. (2004). Toimintatutkimus ammatillisen kehittymisen välineenä. Saatavilla 24.10.2019 <https://metodix.fi/2014/05/19/suojanen-toimintatutkimus/>
- Suomen evankelisluterilainen kirkko (2019a). Koulutus ja työelämä. Kehittämisen idut. Pehdyttämisen strukturointi. Saatavilla 7.10.2019 <https://evl.fi/documents/1327140/48433640/PehdytyskansioKangasala.pdf/631b6b20-7c56-7f2d-8a0a-e5ea920a727f>

- Suomen evankelisluterilainen kirkko (2019b). Koulutus ja työelämä. Kehittämisen idut. Perehdytys koko työyhteisön tehtävänä. Saatavilla 9.10.2019 <https://evl.fi/plus/koulutus-ja-tyoelama/kehittamisen-idut/perehdytys-koko-tyoyhteison-tehtavana>
- Talentia (2017). Arki, arvot ja etiikka: sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Helsinki: Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. Saatavissa 19.10.2019 <http://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/>
- THL (2018). Sote-uudistus. Palvelujen tuottaminen. Laatu. Saatavilla 17.10.2019 <https://thl.fi/fi/web/sote-uudistus/palvelujen-tuottaminen/laatu>
- Työturvallisuuskeskus (2016). Perehdyttämisen tarkistuslista (uud. 10. painos.). Saatavilla 9.10.2019 [https://ttk.fi/files/4644/Perehdyttämisen\\_tarkistuslista.pdf](https://ttk.fi/files/4644/Perehdyttamisen_tarkistuslista.pdf)
- Työturvallisuuskeskus. Työntekijän perehdyttäminen ja opastus. Saatavilla 9.10.2019 [https://ttk.fi/tyoturvaluus\\_ja\\_tyosuojelu/tyosuojelu\\_tyopaikalla/vastuut\\_ja\\_velvoitteet/tyohon\\_perehdyttaminen\\_ja\\_tyonopastus](https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet/tyohon_perehdyttaminen_ja_tyonopastus)
- UEF (i.a). Tietoa meistä. Laatu. Benchmarking. Saatavilla 13.10.2019 <http://www.uef.fi/benchmarking>

## LIITE 1. Perehityssuunnitelma

Taulukko 1

PEREHTYMISSUUNNITELMA (Suunnitelma täytetään myös Y-asemalle)			
Perehtyjä:	Perehtyjän alkutiedot		
Työ alkaa:	Koulutus:		
Esimies:	Aiempi (perhetyön-) työkokemus:		
Mentori:	Asiakastietojärjestelmien tuntemus:	ProConsona kyllä / ei	
Varamentori:		Effica kyllä / ei	
Esimiehen ennakoivat toimenpiteet			
Valmistelevat toimenpiteet työyhteisössä:		Suunniteltu ajankohta/ aikataulu	Valmis
Työtilan ja välineiden toimivuus (tietokone, puhelin, kalenteri)			
Käyttöoikeudet ja -tunnukset			
Kulutunnistimet ja avaimet			
Työntekijän rikosrekisteriote			
Työntekijän rokotustiedot tartuntatautilain mukaisesti			
Ammattirekisteritarkistus			
Yhteystietojen päivitys nettiin (puhelinnumero, sähköposti)			
Perehityksen alustavan aikataulun laatiminen työyhteisön kanssa			
1. työpäivä: Vastaanotto ja työn aloitus			
Perehityksen aloittaminen:	Perehdyttäjä	Suunniteltu ajankohta/ aikataulu	Perehdytetty
1. Esittely: Työ-, toimi- ja taukotilat, tunnukset, avaimet, kulunvalvonta			Esimiehen kuittaus
2. Ruokailu- ja kahviamatkat, wc ja suihku			
3. Salassapito ja tietosuojat (lomake, tietokone, kalenteri, puhelin, työpiste, työlaulukko)			
4. Työntekijän asu, hajuusteet, tupakointi ym.			
5. Työhöntulotarkastuksesta sopiminen (lääkäri)			
6. Työsopimus, työaika, viikonlopputyö, joutuisa ruokailu			
7. Perehityssuunnitelman tavoitteiden ja sisältöjen tarkentaminen			

Sivu 1

Taulukko 1

8. Perehityksen ohjauspalaverien ajankohdista sopiminen				
9. Työntekijän tehtäväkuvaus ja perhetyön esittely				
10. Perhetyön asiakkuus				
11. Perehitysmateriaalin tutustuminen aloitetaan				
1. viikko Työhön ja toimintaympäristöön opastus				
Perhetyö:	Perehdyttäjä	Suunniteltu ajankohta/ aikataulu	Perehdytetty	Esimiehen kuittaus
12. Yhteinen kahvihetki "omassa" yksikössä ja tervetuloitovotus				
13. JIK ky:n ja -toiminta-alueen -ympäristön esittely				
14. Työvälineet ja niiden käyttö (kalenterit, ohjelmat, menetelmät)				
15. Työn tavoitteet, oma vastuualue				
16. Perhetyö: asiakkuuden alkaminen, prosessi, perhetyön aloituksen muistilista				
17. Perhetyön suunnitelma				
18. Dokumentointi perhetyössä				
19. Suoritteet (Effica ja/tai Proconsona)				
20. Palautteen pyytäminen asiakkaalta				
21. Perhetyöhön liittyvät vaarat ja niiden ehkäisy				
22. Postin lähettäminen ja vastaanottaminen				
Palvelussuhde- ja henkilöstöasiat:				
23. Henkilökortti				
24. Palkka- ja palkkausperusteet sekä palkanmaksukäytäntö, verokortti ja alkuperäiset työtodistukset palkanlaskijalle sekä ammattiyh. jäsenmaksun valtakirja				
25. Työ- ja vapaa-aika, työvuorot, ylityö-, liukuma- ja lomakäytännöt (Timecon ja henkilöstöopas)				
26. Poissaolot ja irtisanoutuminen (WebTallennus ja henkilöstöopas)				
27. Perhetyön raha-asiat (kaupassa käynti, ostolaskut)				
28. Oman auton käyttö, matkakorvaukset, matkalasku (ePopulus)				
29. Oman rahan käyttäminen ja rahan takaisin "hakeminen" JIKiltä				
30. Työterveysuolto, sairauspoissaolot				
1. kuukausi: Työtehtävät, vastuu ja velvollisuudet ja työhyvinvointi				
Työtehtävät:	Perehdyttäjä	Suunniteltu ajankohta/ aikataulu	Perehdytetty	Esimiehen kuittaus
31. Muut työtehtävät: valvotut tapaamiset, työryhmät, ryhmätoiminta, ammatillinen tukihenkilötoiminta, palveluohjaus				

Sivu 2

Taulukko1

32. Palvelutarpeen arviointi/tuen tarpeen kartoitus				
33. Asiakkaalta pyydettävät luvat (kuvaaminen, kuljettaminen, suostumus monial.)				
34. Asiakkaan ja työntekijän vakuutusurva JIK ky:ssä				
35. Menetelmät: perhetilannepuntari, verkostokartta, sukupuu, kolmen taon malli, kortit ym.				
36. Lähimmät työtoverit, koko perhetyön yksikkö, työn niveltymineen muihin palveluihin				
37. Perhetyön toimintasuunnitelma				
38. Tiimirakenteet asiakkaan näkökulmasta (monitoimijaiset)				
39. Aluetiimi				
40. Orotä-tiimi				
41. Perhetukiyksikön tiimi				
42. Henkilöstön palaverit, (tilaustiimi, PerSo, isätyöryhmä) (moniammatilliset)				
43. Tilavaraukset ja kokoustarjoilut				
Vastuut ja velvollisuudet				
44. Keskeiset työtä ohjaavat lait, säädökset ja määräykset				
45. Sosiaalipalveluiden omavalvonta				
46. Perhetyön päätökset ja yhteistyö perhetyön tilaajan kanssa				
47. Lastensuojelu- ja shi-ilmoitus sekä shi-yhteydenotto				
48. Sosiaalialan eettiset periaatteet				
49. Viestintä ja some: julkisuus, salassapito ja vaihtelu, tietosuoja				
50. Arkistointi				
51. Työyhteisö, sidosryhmät				
52. Tutustumiskäynnit (sosiaalityöntekijät, perhetukiyksikkö, eri toimipisteet, Sopeva jne.)				
Työhyvinvointi:				
53. Henkilöstöintra JIKkari				
54. Työnohjaus				
55. Palvelussuhde-edut (liikunta, ruokailu)				
56. Kalenterin käyttäminen, vapaapäivät				
57. Työsuojelu				
58. Suojausteokorvaus ja vuosittainen vaateraha				
<b>1.- 4. kuukausi: Henkilöstöasiat, perhetyön eri tehtävät, ammattitaidon kehittäminen,</b>				
Ammattitaidon kehittäminen:	Perehdyttäjä	Suunniteltu ajankohta/ aikataulu	Perehdytetty	Esimiehen kuittaus
59. Henkilöstökoulutus (HRM Koulutuskalenteri, sisäiset ja ulkopuoliset koulutukset)				
60. Kaikille perhetyön työntekijöille yhteiset koulutukset:				

Sivu 3

Taulukko1

HUPU- eli Huolen puheeksi ottaminen				
SOSKANTA -kirjaamisvalmennus				
Lapset puheeksi				
Ensiapu 1				
Tietosuoja – verkkokoulutus				
Hygieniapassi				
Asiakkaan taloudellinen tuki (aikuissosiaalityö)				
61. Osaamisen kartoittaminen suhteessa työtehtäviin				
Organisaatio:				
62. Perheiden palvelut (strategia, toimintayksiköt, perhetyön toimintasuunnitelma)				
63. JIK ky:n päätöksenteko, budjetti jne.				

Perehitymisen ohjauspalaverit (uusi työntekijä, mentori ja esimies)		
Työsuhteen kesto:	Palaveri (pvä/klo)	Esimiehen kuittaus
1 päivä		
1 viikko		
2 viikkoa		
1 kuukausi		
2 kuukautta		
4 kuukautta		
6 kuukautta		

Sivu 4