

TERVETULOA KYMEN NUORTEN ASEMALLE!

Työhön perehdytyskansio yksityiselle lastensuojelulaitokselle

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali- ja terveysala
Sosionomi (AMK)
Sosiaalipedagoginen lapsi- ja nuorisotyö
Opinnäytetyö
Kevät 2011
Heidi Honkimaa

Lahden ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma

HONKIMAA HEIDI:

Tervetuloa Kymen Nuorten Asemalle!

Työhön perehdytyskansio yksityiselle lastensuojelulaitokselle

Sosiaalipedagogisen lapsi- ja nuorisotyön suuntautumisvaihtoehdon opinnäytetyö,
38 sivua, 5 liitesivua

Kevät 2011

TIIVISTELMÄ

Tämän työelämälähtöisen opinnäytetyön tavoitteena on suunnitella ja tuottaa yksityiselle lastensuojelulaitokselle Kymen Nuorten Asema Oy:lle toimiva työhön perehdytyskansio. Työhön perehdyttäminen on lakisääteistä ja palvelee työntekijän sitoutumista yritykseen, sen toiminta tapoihin ja arvoihin.

Kymen Nuorten Asemalle hyvin jäsenneilty ja kattava perehdytyskansio toimii apuna muulle henkilökunnalle uuden työntekijän perehdytyksessä sekä uuden työntekijän oppimisen ja muistamisen tukena.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa esitellään perehdyttämisen teoriaa, Kymen Nuorten Asema, yhteisökasvatuksen historiaa ja periaatteita, arjen merkitystä lastensuojelulaitoksessa sekä lastensuojelutyötä työntekijän näkökulmasta. Kaikki nämä elementit yhdessä luovat kattavan pohjan perehdytyskansiolle lastensuojelulaitokseen, jossa kasvatuksen kantavana voimana on yhteisökasvatus.

Perehdytyskansiosta on olemassa sekä paperinen että sähköinen versio Kymen Nuorten Asemalle. Nämä kaksi tukevat toisiaan ja helpottavat perehdytyskansion ajan tasalla pitämistä. Kun jokin kohta kansiota tarvitsee päivitystä, on se helpposti muokattavissa sähköisessä versiossa, josta se voidaan suoraan tulostaa osaksi olemassa olevaa kansiota. Perehdytyskansion liitteenä on myös perehdytyksen seuraamista auttava tarkistuslista, josta voidaan pääpiirteittäin katsoa mitkä asiat on tehty tutuiksi uudelle työntekijälle.

Avainsanat: työhön perehdytys, perehdytyskansio, lastensuojelu, yhteisökasvatus

Lahti University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services

HONKIMAA HEIDI:

Welcome to Kymen Nuorten Asema!

Work orientation folder to a private child protection organization

Bachelor's Thesis in Social pedagogy for work with children and young people
38 pages, 5 appendices

Spring 2011

ABSTRACT

The purpose of my work-oriented thesis is to plan and produce a work orientation folder to a private child protection organization called Kymen Nuorten Asema Oy. Work orientation is prescribed by law and its purpose is to aid a new employee to commit to the organization's values and its work methods.

A well structured and comprehensive work orientation folder helps the staff to familiarize the new employee and it will also help the new employee to remember and learn.

The theoretical section of my thesis introduces orientation theory, the child protection organization in question, history and principles of community education, the meaning of everyday living in child protection and child protection work from the employee's point of view. These will function as a basis for an orientation folder in a child protection organization, which largely relies on community education.

The orientation folder has a printed version and an electronic version. These will support each other, moreover having an electronic version of the orientation folder makes it easy to keep the orientation folder updated. The folder has a checklist as an appendix to keep track on what has been taught to the new employee.

Keywords: Work orientation, orientation folder, child protection, community education

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	KYMEN NUORTEN ASEMA	3
3	YHTEISÖKASVATUS	5
3.1	Yhteisökasvatuksen historia	5
3.2	Yhteisökasvatuksen periaatteet ja lähtökohdat	7
4	TYÖHÖN PEREHDYTYS	12
4.1	Perehdyttämistä koskeva lainsäädäntö	13
4.2	Perehdytysprosessi	14
4.3	Erilaisia perehdyttämisen muotoja	17
4.3.1	Vierihoidtoperehdyttäminen	17
4.3.2	Malliperehdyttäminen	18
4.3.3	Laatuperehdyttäminen	19
4.3.4	Räätälöityperehdyttäminen	19
4.3.5	Dialoginen perehdyttäminen	20
5	LASTENSUOJELU	21
5.1	Lastensuojelulaitokset	21
5.2	Arjen merkitys lastensuojelulaitoksessa	22
5.3	Työntekijänä lastensuojelulaitoksessa	24
6	KÄYTÄNNÖN TOTEUTUKSEN KUVAUS	27
6.1	Perehdytyskansion tavoitteet ja työn eteneminen	27
6.2	Perehdytyskansion kuvaus	28
7	ARVIOINTI	34
7.1	Itsearviointi	34
7.2	Kymen Nuorten Aseman palautetta	35
8	POHDINTA	37
	LÄHTEET	39
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Toiminnallinen opinnäytetyö tähtää ammatillisella kentällä tehtävään käytännön työhön laatimalla esimerkiksi perehdyttämisopas tai vihko jonkin tapahtuman järjestämisestä tai toiminnan ohjeistamisesta (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9). Tämän työelämälähtöisen opinnäytetyön tavoitteena on suunnitella ja tuottaa yksityiselle lastensuojelulaitokselle Kymen Nuorten Asema Oy toimiva työhön perehdytyskansio. Kymen Nuorten Asemalla ei entuudestaan ole olemassa työhön perehdytyskansiota tai muuta kattavaa perehdytysmateriaalia ja siten opinnäytetyölle tästä aiheesta on todellinen tilaus työelämässä.

Perehdytyskansio on tarkoitettu toimimaan apuna muulle henkilökunnalle uuden työntekijän perehdytyksessä sekä uuden työntekijän oppimisen ja muistamisen tueksi. Perehdytyskansiosta on tehty sekä sähköinen että paperinen versio, jotka yhdessä takaavat perehdytyksen ajan tasalla pysymisen ja perehdytyskansion ongelmattoman päivittämisen.

Tässä opinnäytetyössä kuvataan ensin teoriapohja, jolle perehdytyskansio rakentuu. Aluksi esitellään Kymen Nuorten Asema sekä yhteisökasvatuksen teoriaosuus. Yhteisökasvatus on nostettu erilliseksi kappaleeksi, koska se toimii Kymen Nuorten Aseman kasvatuserätyksenä ja on sitä kautta erottamaton osa siellä tehtävää työtä ja toimintakulttuuria. Seuraavaksi teoriapohjassa käsitellään työhön perehdyttämistä. Työhön perehdyttäminen on lakisääteistä ja merkittävä osa työturvallisuutta, siksi sitä ei tulisi unohtaa uuden työntekijän tullessa yritykseen. Teoriapohjassa käsitellään myös arjen merkitystä lastensuojelulaitoksessa lapsen näkökulmasta sekä työtä lastensuojelulaitoksessa työntekijän näkökulmasta. Näiden kaikkien edellä mainittujen osioiden pohjalta rakentuu kattava pohja perehdytyskansiolle ja sen rakenteelle.

Seuraavaksi opinnäytetyössä käydään läpi perehdytyskansiolle ja sen laatijalle asetettuja tavoitteita ja työn lähtökohtia. Opinnäytetyössä esitellään Kymen Nuorten Aseman perehdytyskansion rakennetta, mutta varsinainen perehdytyskansio ei tule liitteeksi, koska se on tarkoitettu ainoastaan Kymen Nuorten Aseman omaan

käyttöön. Perehdytyskansion sisältöjä ja perusteita niille avataan työssä myös, jotta perustelut valmiin perehdytyskansion lopulliselle muodolle avautuvat.

Lopuksi arvioidaan vielä perehdytyskansion onnistumista prosessin näkökulmasta, arvioidaan itse tuotetta sekä tekijän omaa oppimista opinnäytetyön prosessin aikana. Arvioin myös teoriaosuuden kattavuutta ja sitä kuinka se on tukenut perehdytyskansion ja perehdyttämisen tarkistuslistan tekemisessä.

Kymen Nuorten Aseman työntekijät ovat antaneet oman palautteensa perehdytyskansion onnistumisesta. Aivan viimeisenä pohditaan vielä jatkoehdotuksia opinnäytetyölle ja muita kehittämissuhteita.

2 KYMEN NUORTEN ASEMA

Kymen Nuorten Asema on yksityinen lastensuojelulaitos, joka on tarkoitettu 13–21 -vuotiaille nuorille. Alun perin toiminta on alkanut vuonna 1991 Elimäen Korialla, josta se on muuttanut nykyiselle toimipaikalleen Iitin Hiisiöön. Kymen Nuorten Asema on kasvatusyhteisö, jonne lastensuojelun asiakkaana olevia nuoria voidaan sijoittaa sekä avohuollon tukitoimena sekä huostaanoton perusteella. Sijoitusten pituudet voivat vaihdella aina kuukaudesta useampiin vuosiin. (Kymen Nuorten Asema 2010.)

Kymen Nuorten Aseman toiminnan voi lyhyesti jakaa neljään toisiaan tukevaan toimintatapaan, joiden tarkoituksena on tukea nuorta ja tämän perhettä. Näistä ensimmäinen on yhteisökasvatus, joka näkyy selkeästi päivittäisessä toiminnassa. Yhteisökasvatus menetelmänä antaa nuorelle mahdollisuuden tulla kuulluksi ja keinon vaikuttaa yhteisöön ja itseään koskeviin asioihin. Nuorelle annetaan mahdollisuus oppia sääntöjen, kieltojen ja rajoitusten merkitystä yhteisön kannalta. Selkeä kasvatusmenetelmä tukee myös kasvattajia työssään ja tekee kasvatuksesta johdonmukaista. Yhteisökasvatus on Kymen Nuorten Aseman kasvatuksen punainen lanka ja sen koko toiminta on rakentunut tämän pohjalle. (Kymen Nuorten Asema 2010.)

Toinen kasvatusta tukeva menetelmä on omaohjaajajärjestelmä. Jokaiselle nuorelle on nimetty kaksi omaohjaajaa, jotka työskentelevät pareittain. Heidän tehtävänä on huolehtia muun muassa yhteydenpidosta kotiin ja he hoitavat nuoren käytännön asioita. Merkittävänä tehtävänä on myös tarjota nuorelle korjaava ja läheinen ihmissuhde, joka ei kuitenkaan ole kaveruussuhde. (Kymen Nuorten Asema 2010.) Perhetyö on myös merkittävä osa nuoren sijoituksen onnistumista. Perheen kanssa tehtävä yhteistyö, kotilomat sekä tarpeen vaatiessa myös perheterapia ovat osa Kymen Nuorten Aseman tarjoamaa perhetyötä. Viimeisenä neljästä työmenetelmästä ovatkin talon ulkopuolella toteutettavat terapiat, joita nuorille tarjotaan ja hankitaan tarpeen mukaan. (Kymen Nuorten Asema 2010.)

Kymen Nuorten Asemalla on myös tarjolla itsenäistyville nuorille oma mallinsa, jota Kymen Nuorten Asema pyrkii tarjoamaan nuorelle mahdollisuuksien mukaan. Itsenäistyminen tapahtuu noin 17–18 -vuotiaana ja sen on mahdollista jatkua tuetuna aina 21-vuotiaaksi asti. (Kymen Nuorten Asema 2010.)

Kymen Nuorten Aseman nuorista osa käy koulua talon ulkopuolella, mutta nuorilla on myös mahdollisuus käydä peruskoulua Kymen Nuorten Asemalla. Kymen Nuorten Aseman yhteydessä toimii Nastolan kunnan koululaitoksen alaisuudessa oleva luokka. Nuorilla on mahdollisuus suorittaa peruskoulu loppuun tai vaihtoehtoisesti myös korottaa entisiä numeroitaan. Jatkokoulutus mahdollisuudet ovat myös suhteellisen hyvät, koska peruskoulu ja lukio löytyvät Kausalasta ja ammatikoulu Kouvolasta. (Kymen Nuorten Asema 2010.)

Kaikki edellä mainitut työtavat tukevat ensimmäisenä mainitun yhteisökasvatuksen periaatteita ja korostavat sitä, että yksilö tarvitsee ympärilleen terveen yhteisön. Kymen Nuorten Asemalla tätä tuetaan ja ylläpidetään sekä kehitetään yhdessä nuorten ja ohjaajien kesken, ottaen mukaan myös nuorten perheet. (Kymen Nuorten Asema 2010.)

3 YHTEISÖKASVATUS

Seuraavassa osuudessa keskitytään kuvaamaan yhteisökasvatuksen historiaa sekä sen keskeisiä periaatteita ja arvoja. Ilman näiden edellä mainittujen tuntemusta, ei työntekijällä ole valmiuksia tehdä kasvatustyötä yhteisökasvatuksen näkökulmasta, siksi siis perehdytys yhteisökasvatukselliseen kasvatustyöhön on tärkeää, jotta työ olisi laadukasta ja haluttujen arvojen ohjaamaa.

Tulevassa yhteisökasvatuksen teoriaosuudessa esitetyt periaatteet, toiminnot sekä arvot ovat arkipäivää Kymen Nuorten Aseman toiminnassa ja sitä kautta toimivat toiminnan kantavana voimana. Yhteisökasvatus on vahvasti leimallista Kymen Nuorten Asemalle, joten sitä ei voida sivuuttaa uutta työntekijää perehdytettäessä.

3.1 Yhteisökasvatuksen historia

Yhteisöhoidolla on pitkät perinteet aina 1700-luvun lopulta asti, jolloin mielenterveyspotilaiden hoidossa alettiin käyttää yhteisöllisiä hoitomuotoja. Myöhemmin myös huumeidenkäyttäjille tarkoitetut terapeutit yhteisöt sekä häiriintyneille ja epäsosiaalisille lapsille tarkoitetut kasvatustilat, jotka saivat alkunsa 1950-luvun Yhdysvalloissa, täydensivät yhteisöhoidon käsitteen sisään mahtuvaa kasvatusta ja hoitoa. Lyhyesti yhteisöhoidon eri suuntaukset voi esittää seuraavan kuvion mukaisesti, jossa huumeidenkäyttäjien yhteisöt jäävät perinteisten terapeuttien yhteisöjen ja kasvatuksellisten yhteisöjen välimaastoon. (Murto 1997, 13–15.)

YHTEISÖHOITO

Terapeuttiset yhteisöt <

>Kasvatukselliset yhteisöt

Psykodynaamiset terapeutit yhteisöt	Sosiodynaamiset terapeutit yhteisöt	Huumeiden käyttäjien terapeutit yhteisöt	Yhteisökasvatukselliset yhteisöt	Kasvatukselliset kollektiivit
-------------------------------------	-------------------------------------	--	----------------------------------	-------------------------------

KUVIO 1. Yhteisöhoidon suuntaukset (Murto 1997, 15).

Yhteisökasvatukseksi nimetty yhteisöhoidollinen kasvatuskäytäntö sai alkunsa 1970 -luvulla, jolloin sitä alettiin toisistaan tietämättä kehittää Jyväskylän kaupungin poikien oppilaskodissa ja Sopimusvuoren terapeuttisissa yhteisöissä Nokialla ja Tampereella (Murto 1997, 189). Syytä tähän samanaikaiseen kehityssuuntaan on etsitty muun muassa yhteiskunnan rakennemuutoksesta maatalousvaltaisesta kohti teollistumista ja sitä kautta kiinteiden perheyksiköiden hajoamisesta. Taustalla vaikuttivat myös 1960-luvun vapaankasvatuksen periaatteet, joiden mukaan lapsen tulisi antaa kasvaa itsekseen, näin ollen vanhojen arvoja ja turvallisen kasvuyhteisön horjuminen teki tilauksen yhteisökasvatukselle. (Kaipio 1977, 15–19.)

Yhteisökasvatuksen käsitettä on historian myötä koitettu sovittaa moniin vähemmän tunnettuihin kasvat- ja hoitomenetelmiin sekä myös joihinkin tunnetumpiin, kuten esimerkiksi A.S Neilin Summerhill-ajatteluun ja A.S Makarenkon neuvostokasvatukseen (kollektiivikasvatus), siinä kuitenkin onnistumatta. Kaikissa edellä mainituissa hoito- ja kasvatustenettelyissä on kuitenkin yhteisöllisyys toiminut poikkeuksellisen onnistuneen kasvatuksen ja hoidon pohjana. (Kaipio 1977, 12.) Yhteisökasvatuksen kehittäjänä ja oppilaskodin johtajana 1970 -luvulla toimineen Kalevi Kaipion lähestymistapa yhteisölliseen hoitoon on kuitenkin edellä mainituista poikkeava. Makarenkon kollektiivikasvatuksen vaikutus yhteisökasvatuksen syntyyn on kuitenkin ollut merkittävä, mutta Kaipio on tarvinnut oman yhteisökasvatuksen käsitteen kuvaamaan sitä kasvatustenettelmää, joka sai alkunsa Jyväskylän oppilaskodissa. (Kaipio 1977, 13.)

Kaipio lähti kehittämään yhteisökasvatusta vähitellen oppilaskodissa. Oppilaskodin tilanne muuttui kaoottisesta ja toimimattomasta tilanteesta paremmaksi siten, että luottamus kasvoi kasvatettavien ja kasvattajien välille, rikollisuus vähentyi ja nuoret olivat ylpeitä siitä mitä olivat saaneet aikaan. (Kaipio 1977, 24–38.) Yhteisökasvatuksen kivijalkana toimivat yhteisökokoukset, joihin osallistuvat kaikki laitoksen nuoret ja työvuorossa olevat työntekijät. Näissä kokouksissa on tarkoitus päättää yhteisöä koskevista asioista yhdessä ja demokraattisesti (Murto 1989, 7).

Tutkimukset ajan myötä ovat osoittaneet, että onnistunut yhteisökasvatus vaatii onnistuakseen hyvän kasvattajayhteisön, jonka luomisessa johtajalla on keskeinen ja haastava tehtävä. Kaipion siirryttyä muihin tehtäviin oppilaskodin johtajan toimesta, taantui yhteisöllisyys nopeasti ja kasvatus palautui autoritaariseksi ja luottamus kasvatettavien ja kasvattajien välillä katosi. (Murto 1989, 11–13.)

Yhteisökasvatuksen suosio on kuitenkin jatkunut näihin päiviin asti ja Jyväskylän koulutuskeskus, jossa Kaipio työskentelee, kouluttaa kasvattajia aktiivisesti yhteisöhoitoon sekä yhteisökasvatukseen (Jyväskylän koulutuskeskus 2011). Yhteisökasvatusta on sovellettu menestyksekkäästi sopivaksi myös peruskouluun, ammat-tioppilaitoksiin sekä aikuisopetukseen, unohtamatta kehitysvammahuoltoa ja päivähoitotoimintaa. (Murto 1989, 9.)

3.2 Yhteisökasvatuksen periaatteet ja lähtökohdat

Kalevi Kaipion oppilaskodissa luomat yhteisökasvatuksen periaatteet muotoutuivat toiminnan yhteydessä ja ne elävät edelleen yhteisökasvatuksen toiminnan ohjenuorina. Toiminnan periaatteiden tarkoitus on konkretisoida ne arvot, joiden pohjalta arkipäivän käyttäytymismormeja yhteisökokouksissa jatkuvasti luodaan ja joihin yhteisön jäsenet sitoutetaan. (Kaipio 1999, 47- 48.)

Periaatteet muodostuivat seuraaviksi:

1. Tasa-arvoisuus ja yhteisöllisyys
 2. Terveen järjen periaate
 3. Avoimuus ja rehellisyys
 4. Ehdoton oikeudenmukaisuus
 5. Luottamuksen periaate
 6. Fyysisen ja psyykkisen koskemattomuuden periaate
- (Kaipio 1999, 48).

Ensimmäisenä oleva tasa-arvoisuus ja yhteisöllisyys ovat yhteisökasvatuksessa kantavana rakenteena. Kasvatus on aina arvosidonnaista ja yhteisökasvatuksen lähtökohtana onkin juuri tasa-arvoajattelu (Kaipio 1977, 58). Tasa-arvoisuuden ja yhteisöllisyyden periaate edellyttää kasvamista tasa-arvoon ja demokratiaan niin, että yhteisön jäsenillä ovat yhtäläiset demokraattiset oikeudet ja velvollisuudet (Kaipio 1999, 48–49). Ilman sitoutumista ja velvollisuutta demokraattisuus ei toimi, vaan kaikki ovat vain irrallisia yhteisön jäseniä (Kaipio 1977, 58).

Terveen järjen periaate tarkoittaa sitä, että vaikka periaatteet aina korostavat, että niille tarvitsee olla perustelut, on silti uskottava, että on olemassa moraalisia itsensänselvyyksiä, joita ei tarvitse kasvatustyössä perustella, kuten esimerkiksi miksi toista ihmistä ei saa lyödä (Kaipio 1999, 49). Ideana on saada yhteisö luottamaan itseensä ongelmien ratkaisijana sekä harkinnan pohjalta ratkaisemaan ongelmat, tukeutumatta aina ”teoreettiseen viisauteen” (Kaipio 1977, 60–61).

Avoimuuden ja rehellisyyden periaate ilmaisee moraalisen ja arvoperustaisen vaatimuksen pyrkiä kasvatuksessa mahdollisimman syvälliseen ja avoimeen vuorovaikutukseen ja rehellisyyteen (Kaipio 1999, 50). Tulee muistaa, että kasvatusyhteisön muodostavat kasvattajat ja kasvatettavat, mutta heidän lisäksi yhteisöön vaikuttavat myös monet ulkopuoliset tahot, kuten kasvatettavien perheet, koulut ja muut yhteistyöverkostot. Nämä edellä mainitut tahot ovat siis osaltaan myös osana yhteisöä ja sitä kautta vaikuttavat yhteisössä oleviin yksilöihin ja heidän toimintaansa. (Raina & Haapaniemi 2007, 29.) Tärkeää on, että suhteet ydin yhteisön jäsenten sekä sen ulkopuolelle jäävien kanssa ovat avoimet ja rehelliset, koska avoimuus kertoo yhteisön toimivuudesta. Sisäisen viestinnän avoimuus on edellytys avoimiin suhteisiin yhteisön ulkopuolelle. Yhteisökasvatuksellisessa yhteisössä ei tulisi olla niin salattavaa tietoa, etteikö se voisi olla kaikkien saatavilla tasapuolisesti. Jokaisen intymiteettiä on tietenkin kunnioitettava ja se on itsestäänselvyys. (Kaipio 1977, 61–65.)

Ehdoton oikeudenmukaisuus takaa yhteisön heikoimpien jäsenten tasa-arvoisuuden kehittymisen. Yleisesti pätee sääntö, niin yhteisökasvatuksessa kuin yhteiskunnassakin, kun heikoimmilla on hyvä olla, on muillakin tällöin parempi

olla. (Kaipio 1977, 65–66.) Luottamuksen periaate toimii erittäin kasvattavana käytännön kasvatuskeinona, koska jos yksilölle annetaan yhteisössä mahdollisuus olla luottamuksen arvoinen, voi hän myös lunastaa tämän odotuksen. Mikäli yksilölle, varsinkin häiriintyneelle, ei koskaan anneta mahdollisuutta olla luottamuksen arvoinen, uskoo hän pian itsekin, ettei ole toisten luottamuksen arvoinen. Jos luottamus petetään, tulisi tätä pitää täysin odottamattomana toimintana. (Kaipio 1977, 66–71.)

Ehkä jopa jonkinlaisena itsestäänselvyytenä voisi pitää viimeistä periaatetta, joka on fyysisen ja psyykkisen koskemattomuuden periaate. Sitä on kuitenkin korostettava käytännön kasvatustyössä, koska se tuntuu monesti unohtuvan. Yhteisökasvatuksessa korostetaan jokaisen tasa-arvoista asemaa sekä oikeutta olla turvassa ja kunnioitettu omana itsenään. (Kaipio 1977, 71–75.)

Onnistunut yhteisökasvatus lähtee kuitenkin aina toimivasta ja kiinteästä kasvattajayhteisöstä, ilman tätä yhteisökasvatuksella ei ole mahdollisuutta onnistua, vaikka yhteisökasvatuksen periaatteita koetettaisiinkin noudattaa. Kasvattajayhteisön tulee pystyä olemaan keskinäisessä yhteisymmärryksessä ja pystyä toimimaan johdonmukaisesti kasvatustyössään. Tärkeää onnistuneen kasvatusyhteisön muodostumiselle on sen kyky ja tapa ratkoa eteen tulevia ongelmia, mikä määrittää sen kiinteytykö yhteisö vai hajoaako se sisäisiin erimielisyyksiinsä. (Murto 1997, 198–199.) Kasvattajayhteisön jäsenille tärkeää on kyetä omaksumaan jatkuvasti uutta ja muuntua myös itse kasvatustapahtuman myötä sekä olla valmiita kasvaamaan myös itse samalla (Kaipio 1999, 173).

Jos kasvattajayhteisö toimii epävarmasti tilanteissa, joissa tulisi toimia määrätietoisesti ja nopeasti, johtaa se kasvatukselliseen naiiviuteen ja sitä kautta turvattomuuteen yhteisössä, ja nuoret kääntyvät näin nopeasti kasvattajia vastaan luottamuksen vähetessä. Tällaiset tilanteet mittaavat kasvattajien kykyä selvittää yhdessä kasvatettavien luottamuspulasta heitä kohtaan ja kyvystä analysoida, kuinka tilanteesta tulisi jatkaa ja saada tilanne hallintaan. (Murto 1997, 197–198.) Kasvattajien yksi merkittävimmistä tehtävistä onkin ylläpitää yhteisön turvallisuutta ja valvoa demokraattisuuden toteutumista. Turvallisuuden ylläpitämiseen kuuluu myös

se, että kasvajat eivät itse pelkää jotain tai joitakin kasvatettavia. Suuri merkitys onkin sillä, että kasvattajat uskaltavat tehdä vaikeita päätöksiä yhteisön hyväksi ja esimerkiksi poistaa yhteisöstä ajoissa väkivaltaisesti käyttäytyvän kasvatettavan ilman, että kokevat sen omana epäonnistumisenaan kasvatuksessa. (Murto 1997, 193–194.)

Tärkeää on myös se, että koko yhteisöllä on mahdollisuus aika ajoin pysähtyä pohtimaan yhdessä elettyä aikaa ja siihen liittyviä asioita. Yleensä nämä tilaisuudet ovat yhteisökokouksia tai suurempia muuten järjestettyjä tilanteita. Merkittävää on yhdessä miettiä mitkä asiat, kuten säännöt, päätökset tai käytännöt, ovat olleet toimivia ja yhteisöä palvelevia ja mitkä taas ovat enemmän hajottaneet kuin vahvistaneet yhteisöä. Tämä pysähtyminen ja siitä seurauksena tullut pohdinta ja yhdessä miettiminen ovat oleellinen osa kasvattavan yhteisön muodostumista ja onnistumista. (Kaipio 1999, 234–235.)

Kasvatettavien ja kasvattajien on hyvä olla kaikkien selvillä siitä, mitkä asiat ovat sellaisia, jotka päätetään yhteisökokouksissa ja mitkä asiat taas ovat kasvattajien päätösvallan alaisia. Näin vältetään turhilta pettymyksiltä, kun kasvatettavilla on selkeä kuva siitä mihin asioihin he voivat vaikuttaa ja mihin eivät. Tärkeää on myös, että kasvattajilla on selkeä ja yhtenäinen näkemys sen suhteen mitkä ovat kasvatettavien velvollisuudet ja oikeudet. Selkeät linjat luovat johdonmukaisuutta siihen miten kasvatettavat voivat saada joitakin oikeuksia tai menettää ne ja sitä kautta yhtenäinen luottamus pysyy kasvatettavien ja kasvattajien välillä. (Murto 1997, 194–195.)

Kun kasvatettavien luottamus, kunnioitus ja usko kasvattajiin kasvaa muodostuu vähitellen niin kutsuttu ydinryhmä. Tämä ydinryhmä alkaa muodostua, kun kasvatettavat ovat johdonmukaisesti voineet luottaa kasvattajiin ja alkavat vähitellen olla heidän kanssaan ”samalla puolella” ja alkavat nousta kasvattajien rinnalle tukemaan heidän päätöksiään ja sitä kautta lujittavat yhteisöllisyyttä. Ydinryhmän muodostumista ei voida pakottaa tai manipuloida vaan se kasvaa aidosta luottamuksesta ja kunnioituksesta. Hyvä ydinryhmä osaa suhtautua myös kriittisesti

kasvattajia kohtaan näin tarvittaessa, mikä osoittaa sen, ettei kyse ole vain oman edun tavoittelusta. (Murto 1997, 195.)

Yhteisökasvatuksen tärkeimmän työvälineen yhteisökokousten lisäksi, merkittävä osa toimintaa on kasvatettavien osallistuminen kasvattajien työhön. Työtä tulisi kasvatettavien iästä ja kehitystasosta riippuen tarjota, koska se kehittää vastuuta ja pitkäjänteisyyttä. Kasvattajat keksivät monia selityksiä sille miksi kasvatettavat eivät voisi auttaa tai tehdä heidän töitään, mutta jos kasvatettavan ei anneta tehdä yhteisön kannalta merkittävää työtä, ei hän voi myöskään tuntea olevansa merkityksellinen osa yhteisöä ja sen toimintaa. (Murto 1997, 199–200.) Kasvattajien tekemät kasvatusteot ja luottamuksen osoitukset kasvatettaville palvelevat yhteisön kasvua ja kehitystä. Kasvatusteot ja kasvattajan työhön osallistumisen salliminen kasvatettavilta, toimivat yhdessä siten, että ne kasvattavat yhteisön sisäistä luottamusta ja toimivat yhteisten päämäärien saavuttamiseksi. (Kaipio 1999, 181.)

Yksi yhteisökasvatukseen tähtäävien yhteisöjen kompastuskivistä on useasti rangaistusten kasvattavan vaikutuksen liika korostaminen, koska rangaistusta ovat antamassa vertaisryhmä yhteisökokouksissa, kasvattajien yksinvallan sijasta. Tästä ajaudutaan helposti loputtomaan sääntöviidakkoon, jolla koetetaan kitkeä epähaluttua käytöstä. Oleellisinta olisi kuitenkin se, että rangaistuksia tulisi käyttää harkitusti ja pääpainon tulisi olla keskustelulla ja vaatimisella. Näiden vaatimusten tulisi olla selkeitä ja helposti ymmärrettäviä, jotta ne palvelisivat tarkoitustaan osana kasvatusta ja yksilön kehitystä. (Murto 1997, 195–196.) Rangaistusta ei myöskään tulisi antaa sellaiselle yksilölle, joka on vasta tullut osaksi yhteisöä, eikä mitenkään ole voinut sisäistää yhteisön sääntöjä ja käytänteitä. Yhteisön toiminnan tuntevan ja siinä osana pitempään olleen, tulee pystyä näkemään rangaistus kasvatuksellisesta näkökulmasta ja sitä kautta yhteisöllekin kasvunpaikkana. Näin oivallettuna rangaistukset toimivat ja niiden antamisen mielekkyys löytää pohjan. (Kaipio 1977, 96–97.)

4 TYÖHÖN PEREHDYTYKSI

Uusi työntekijä tai uusi työympäristö vaativat työntekijän, joskus myös työyhteisön, kouluttamista ja valmentamista uuteen tilanteeseen. Onnistuneen perehdyttämisen toteuttaminen vaatii organisaatioissa myös aikaa ja resursseja. (Kupias & Peltola 2009, 9.) Erilaisia tapoja ja tyylejä perehdyttää uusi työntekijä työhön ja työyhteisöön on yhtä monta, kuin on olemassa perehdyttäjää ja perehdytettävää. Yleensä perehdyttäminen liitetään aina työsuhteen alkuun, mutta on olemassa myös yleisperehdytystä, jota tapahtuu työpaikan sisällä, kun työtehtävät tai -tavat muuttuvat. Työntekijän ei välttämättä tarvitse olla uusi tai vaihtua, vaan jos työntekijä on jostain syystä joutunut olemaan poissa töistä pidempiä aikoja, on uudelleen perehdyttäminen työhön ehdotonta (Kupias & Peltola 2009, 18).

Jotta työhön perehdytys olisi mahdollisimman kattavaa ja hyvää tulee sen olla myös hyvin suunniteltua ja johdonmukaista toimintaa (Lahden ammattikorkeakoulu 2007, 7). Aikaisemmin korostettiin ainoastaan työtehtävien tutuksi tekemistä ja niiden opastusta uudelle työntekijälle, mutta vuosien varrella koko organisaatioon ja sen toiminta-ajatuksiin perehdyttäminen on noussut tärkeäksi osaksi perehdytystä (Kupias & Peltola 2009, 13). Tärkeä merkitys työhön perehdyttämisellä on myös toimia uuden työntekijän henkisen hyvinvoinnin edistäjänä uudessa työssä. Kun työhön neuvotaan ja opastetaan, vähenee työntekijän epävarmuus ja energiaa jää enemmän itse työn tekemiselle ja uuden oppimiselle, eikä turhaa energiaa kulu perusasioiden yksin pohtimiseen tai tiedon etsimiseen. (Business dictionary 2011.)

Erilaiset tavat ja valmiiksi suunnitellut ohjelmat, jotka valmentavat uutta työntekijää työhönsä, poikkeavat suuresti riippuen siitä, minkälaisesta organisaatiosta on kyse. Perehdytyksen tavoitteena on kuitenkin aina tavasta riippumatta antaa kattava kuva yrityksen toiminnasta, toiminnan tarkoituksesta ja sen arvoista. Tärkeä osa perehdytystä on tehdä selväksi myös organisaation omistussuhteet sekä kuka kukin työpaikalla on ja tehdä uudelle työntekijälle tutuksi hänen oma työyhteisönsä. (Työturvallisuuskeskus 2007, 2.)

Merkittävää osaa perehdytyksestä edustavat perehdytysmateriaalit, jotka voivat olla tervetuloa taloon -oppaita, perehdytyskansioita, toimintakertomuksia tai vaikkapa erilaisia videoita ja julkaisuja, jotka liittyvät yrityksen toimintaan. Nämä kaikki sisältävät oleellista tietoa yrityksestä ja tukevat perehdyttäjän tekemää työtä, tarjoten tulokkaalle mahdollisuuden myös itsenäisesti tutustua organisaatioon. (Työturvallisuuskeskus 2007, 2.) On olemassa myös yleispäteviä perehdytysoppaita, jotka on räätälöity sopimaan esimerkiksi pienyritysten käyttöön. Ne sisältävät yleisiä, kaikkiin toimialoihin sovellettavia asioita, työturvallisuudesta aina hyviin perehdytyskäytänteisiin. Näitä tämänkaltaisia yleispäteviä perehdytysoppaita on paljon saatavilla ja niiden pohjalta on helppo lähteä suunnittelemaan oman yrityksen työhön perehdyttämistä. (Wellingtons 2001.)

4.1 Perehdyttämistä koskeva lainsäädäntö

Perehdytystä ohjaavat monet eri säädännöt ja lait, jotka perehdyttäjän on tunnettava työhön opastusta ja perehdytystä tehdessään (Työturvallisuuskeskus 2009, 5). Työlainsäädännössä on paljon viittauksia ja suoria määräyksiä siitä, mitä perehdyttämisen tulee sisältää ja siitä, kenen se tulee toteuttaa sekä milloin sitä tulee antaa. Perehdytystä käsitellään paljon varsinkin työsopimuslaissa, työturvallisuuslaissa sekä laissa yhteistoiminnasta yrityksessä. Työlainsäädännön pääasiallinen tarkoitus on toimia työntekijää sopeuttavana ja suojelevana tekijänä. Monilla aloilla työehtosopimukset täydentävät työlainsäädäntöä, mutta vähimmäisvaatimuksena on noudattaa työlainsäädännössä olevia määräyksiä. (Kupias & Peltola 2009, 20–21.)

Perehdytystä koskevat työturvallisuuslain pykälät takaavat työntekijälle tarvittavat valmiudet työturvallisuuteen sekä kertovat työnantajan velvoitteet siitä, miten uusi työntekijä tulee perehdyttää työhönsä (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, 14§). Tarkoituksena on taata, että työntekijä on tietoinen työnsä vaara- ja haittilanteista ja osaa välttää ne oikeaoppisesti. Tärkeää on myös muistaa se, että työturvallisuus on alaan ja työpaikkaan sidoksissa ja että siihen perehdyttäminen tulee aina räätälöidä tilanteen mukaan siihen sopivaksi. (Kupias & Peltola 2009, 24–25.)

Työhön perehdytystä tehtäessä on hyvä muistaa hyödyntää myös työpaikan työsuojeluhenkilöstön asiantuntemusta, jotta työsuojelulliset asiat eivät unohtuisi perehdytystä tehtäessä (Työturvallisuuskeskus 2009, 5).

Työpaikalla perehdytyksestä vastuussa on aina perehdytettävän lähin esimies, mutta hänen apunaan perehdyttämisessä toimivat monet eri tahot, kuten muut työntekijät, varsinaiset henkilöstöammattilaiset sekä mahdolliset erikseen nimetyt perehdyttäjät. Esimies voi siirtää varsinaisen perehdytyksen näille toisille tahoille, mutta on kuitenkin itse vastuussa perehdytyksen laadusta ja toteutumisesta. (Työturvallisuuskeskus 2001, 2.) Usein onkin tarkoituksenmukaista antaa konkreettisten työtehtävien opastus jollekin toiselle työntekijälle, eikä esimiehelle, jolloin uusi työntekijä oppii uuden työn suoraan sen tekijältä (Lahden ammattikorkeakoulu 2007, 12).

4.2 Perehdytysprosessi

Uuden työntekijän perehdyttäminen työhön on aina oma prosessinsa, jossa on tietty vaiheet, joiden kautta perehdytys tulisi tehdä, jotta se onnistuisi mahdollisimman hyvin. Kun uutta työntekijää lähdetään etsimään yritykseen, alkaa myös perehdytyksen suunnittelu, sillä yrityksen tulee määritellä millaista työntekijää he hakevat töihin ja mitkä vaatimukset tämän on täytettävä. (Kupias & Peltola 2009, 102.)

Hyvä perehdyttäminen alkaa jo uuden työntekijän rekrytointivaiheessa. Uuden työntekijän tullessa työhaastatteluun on hyvä käydä jo keskustelua yrityksen toimintatavoista ja arvoista. Työntekijälle voi myös alustavasti esitellä yrityksen toimitiloja ja antaa yritystä koskevaa esittelymateriaalia. Tärkeää on myös keskustella uuden työntekijän kanssa työsuhteeseen liittyvistä asioista, kuten esimerkiksi salassapitovelvollisuudesta. (Työturvallisuuskeskus 2007, 9.)

Kun uusi työntekijä tulee ensimmäistä kertaa töihin, on muun työyhteisön hyvä olla siihen valmistautunut. Muulle työyhteisölle on hyvä kertoa ajoissa, milloin ja

mihin tehtävään uusi työntekijä on tulossa ja samalla myös sopia siitä, kuka on ottamassa uutta työntekijää vastaan tämän saapuessa. (Työturvallisuuskeskus 2007, 9.) Tulokkaalle töihin tulemista helpottaa huomattavasti se, jos perehdyttäjä on ollut häneen yhteydessä ennen ensimmäistä työpäivää, esimerkiksi puhelimen välityksellä. Tällöin uudella työntekijällä on tiedossa, kuka häntä on vastassa ja uuden työn aloittaminen on miellyttävämpää, kun entuudestaan tuttu ihminen on vastassa. (Kupias & Peltola 2009, 103.)

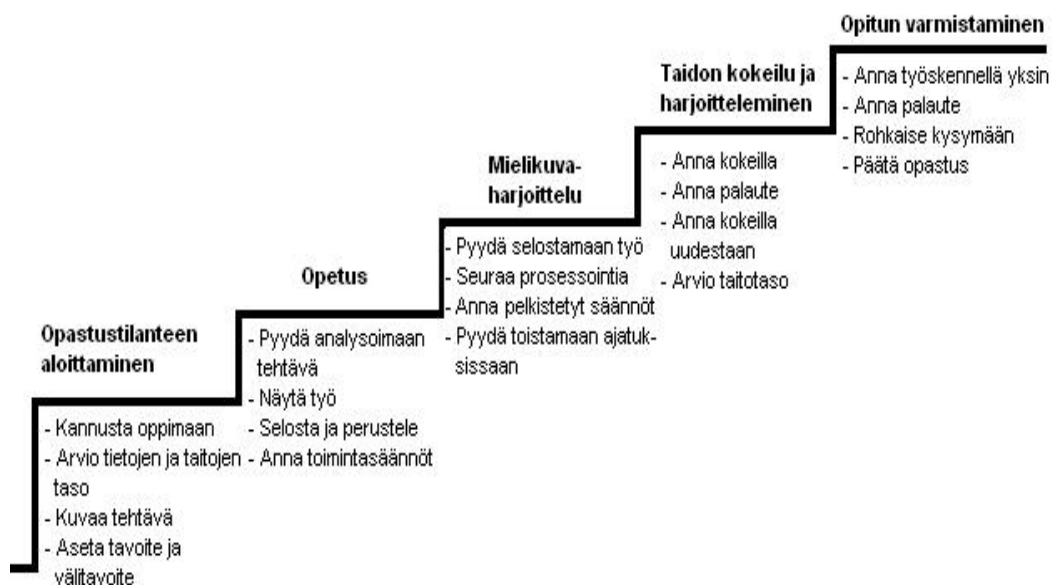
Ihanteellista perehdyttämistä olisi se, että uuden tulokkaan sen hetkinen osaaminen otettaisiin perehdyttämissä huomioon ja sitä hyödynnettäisiin jo itse perehdytyksessä (Kupias & Peltola 2009, 19). Perehdytyksen ei tulisi olla vain tietyn työtehtävän opettamista toiselle, vaan sen tulisi kannustaa uutta työntekijää omatoimisuuteen. Omatoimisuudella tarkoitetaan sitä, ettei uusi työntekijä vain toista mekaanisesti hänelle opetettua työtehtävää vaan pystyy myös uusien tilanteiden tullessa eteen muuttamaan toimintaansa ja toimimaan autonomisesti. (Työturvallisuuskeskus 2001, 2.) Perehdytyksessä ei siis ole tarkoituksena ainoastaan uusien tietojen ja taitojen kehittäminen, vaan sen tarkoituksena on nostaa esille työntekijällä jo olemassa olevat tiedot ja taidot, ja auttaa tätä parantamaan ja tunnistamaan nämä itsessään sekä ottamaan ne käyttöön (Kupias & Peltola 2009, 20). Perehdytyksessä on hyvä muistaa antaa tulokkaalle mahdollisuus myös kysellä ja kyseenalaistaa yrityksen toimintaa sekä antaa tilaa omakohtaiselle pohdinnalle (Juholin 2009, 46).

Jotta työhön perehdyttäminen palvelisi hyvin sekä perehdytettävää että perehdyttäjää sekä koko työyhteisöä on perehdyttämisen etenemisen oltava myös suunniteltua. Perehdytyksen kehityksen painopisteet voivat vaihdella suurestikin eri organisaatioiden välillä. Toiset keskittyvät perehdyttäjien ohjaajataitojen kehittämiseen ja toiset taas painottavat enemmän perehdytysmateriaalia tai kuten suuremmissa yrityksissä, monesti myös tiimikohtaisen perehdyttämisen suunnitteluun uhrataan aikaa (Kupias & Peltola 2009, 87–88). Hyvä olisi huomioida myös se, miten perehdytettävä itse oppii parhaiten, eli onko hän tyypiltään enemmän kirjallisuuden pohjalta oppiva vai enemmän työtä tekemällä oppiva yksilö. Valmiiksi suunnitel-

tuun perehdytykseen onkin siis hyvä olla valmis tekemään pieniä muutoksia ja muokkauksia aina jokaisen perehdytettävän kohdalla. (Sundvik 2006, 176.)

Perehdyttämisen suunnittelussa oleellista on myös ajankäytön suunnittelu. Useasti perehdytettävät asiat eivät ajallisesti veisi kovinkaan kauaa perehdyttää, mutta jos sitä, miten tai missä kohtaa jokin asia perehdytetään, ei ole suunniteltu, voi siihen kulunut aika venyä kohtuuttomiin mittasuhteisiin. (Työturvallisuuskeskus 2007, 6-7.)

Tärkeä osa perehdyttämistä on myös sen etenemisen ja onnistumisen mittaaminen ja monet yritykset ovatkin luoneet erilaisia kaavakkeita sekä muita työvälineitä, joilla esimiehet pystyvät tarkkailemaan perehdytyksen etenemistä ja sen laatua (Työturvallisuuskeskus 2001, 7). Hyvä esimerkki perehdytyksen seuraamiseen valmistetusta työvälineestä on ”viiden askeleen menetelmä”, joka kohta kohdalta neuvoo, kuinka uuden työn opastaminen tulisi tehdä ja toteuttaa (Työturvallisuuskeskus 2009, 6).



KUVIO 2. Viiden askeleen menetelmä työn opastukseen (Työturvallisuuskeskus 2009, 6).

Kaavakkeet ja lomakkeet, joiden avulla seurataan perehdytyksen etenemistä ja onnistumista ovat useasti yrityskohtaisia. Näitä ei yrityksen kuitenkaan halutesaan tarvitse tyhjästä yritykselle rakentaa, vaan esimerkiksi Työturvallisuuskeskus tarjoaa valmiin ”perehdytyksen tarkistuslista”-pohjan, jonka avulla perehdyttäjät ja perehdytettävät pysyvät molemmat ajan tasalla perehdytyksen etenemisestä. (Työturvallisuuskeskus 2011.) Hyvin toteutettu perehdyttäminen takaa myös uuden työntekijän paremman ja syvemmän sitoutumisen yritykseen sekä sen tavoitteisiin ja arvoihin. Perehdytyksen onnistumisella tai sen epäonnistumisella on aina kauaskantoiset seuraamukset ja siksi siihen ei kannata suhtautua kovin kevyesti. Huonosti perehdytetty työntekijä voi tahattomasti toimia esimerkiksi yrityksen arvojen vastaisesti ja sitä kautta vähentää asiakkaiden mielenkiintoa yritystä kohtaan (Juholin 2009, 46).

4.3 Erilaisia perehdyttämisen muotoja

Kuten edellä jo mainittiin, voivat erilaiset työyhteisöt ja organisaatiot valita mieleisensä tavan toteuttaa perehdyttämisen työpaikallaan. Seuraavaksi esitellään lyhyesti erilaisia malleja, joita perehdyttämiseen on tarjolla. Monesti näitä malleja esiintyy useita tai ne voivat toimia lomittain. Mallit valitaan usein organisaation koon mukaan, pienissä yrityksissä suositaan kädestä pitäen opastamista, kun taas suuremmissa organisaatioissa, joissa tehokkuus on tärkeää, suositaan massatuotantoista perehdyttämistä (Kupias & Peltola 2009, 36).

4.3.1 Vierihoidoperehdyttäminen

Vierihoidoperehdyttäminen on nimensä mukaisesti perehdytystä, jossa vanhempi työntekijä ottaa uuden tulokkaan vierelleen oppimaan työtä. Tässä mallissa työhön perehtyminen tapahtuu vähitellen tulokkaan seurattessa esimerkkiä. Tämänkaltaisessa perehdytyksessä perehdyttäjällä on valtava merkitys, jos perehdyttäjät ei itsekään osaa perehdytettävää työtä tai ei ole motivoitunut tulokkaan opastamiseen, joutuu tulokas oppimaan työn omatoimisesti. Toisaalta, jos perehdyttäjällä on perehdyttämiseen varattua aikaa ja tämä on motivoitunut tehtävänsä, voi perehdyt-

täminen olla hyvinkin syvällistä ja tuottoisaa. Näin tiiviissä kahden ihmisen välisessä perehdytyksessä korostuvatkin perehdyttäjän taidot ja ohjausosaaminen. (Kupias & Peltola 2009, 36–37.)

Tähän malliin voisi kiinteästi liittää myös mentoroinnin käsitteen, jossa ideana on juuri mestari-kisälli -asetelma. Mentorointi on yksi kehittymisen ja kehittämisen vanhimmista tavoista ja siksi sen suosio eri organisaatioiden sisäisen tiedon välittämisessä uusille työntekijöille on viime vuosina lisääntynyt. (Juusela, Lillia & Rinne 2000, 5-13.)

4.3.2 Malliperehdyttäminen

Malliperehdyttäminen sisältää paljon vierihoidtoperehdyttämisen elementtejä, mutta nojaa myös paljolti valmiisiin perehdytysmalleihin ja -suunnitelmiin, joita työpaikalla on. Tarkoituksena on saada aikaan tasalaatuista ja tehokasta perehdytystä, mutta tässäkin kohtaa perehdyttäjän rooli on merkittävä. Vaikka olisi olemassa kuinka hienoja malleja, joiden avulla uusi tulokas tulisi voida perehdyttää, tarvitaan silti asiaan motivoitunut ja osaava ohjaaja, jotta nämä mallit toimisivat ja tukisivat tulokkaan perehdyttämistä. (Kupias & Peltola 2009, 37–38.)

Tämän tyyppisen perehdytyksen kompastuskivenä saattaa olla, että perehdytys jätetään liian yleislaatuiseksi, jolloin se ei kohtaa tulokkaan omien työtehtävien tarvitsemaa perehdytystä. Tällöin monesti itse työhönopastus jää työyksikön hoitettavaksi, vaikka varsinaisen perehdytyksen hoitaakin ylempi taho. Tämänlaisessa perehdytyksessä on vaarana se, että nämä kaksi edellä mainittua eriävät ehkä liikaakin toisistaan. (Kupias & Peltola 2009, 38–39.)

4.3.3 Laatuperehdyttäminen

Laatuperehdyttäminen sisältää parhaassa tapauksessa vierihoito- ja malliperehdyttämisen sisältöjä, jolloin yksilökohtainen perehdyttäminen sekä mallien käyttö yhdistyvät. Laadukasta perehdyttämistä siitä tekee sen, että perehdyttäminen on siirretty johtotasolta lähemmäs työntekijää, jolloin perehdyttäjä löytyy esimerkiksi omasta tiimistä tai työpisteestä. (Kupias & Peltola 2009, 39.)

Työnopastuksessa keskitytään työn tekemisen keskeisiin valmiuksiin sekä itse työn oppimiseen, näiden oppimiseen oman tiimin antama perehdytys onkin kaikin tehokkainta, koska perehdytys tulee suoraan työn tekijältä (Työturvallisuuskeskus 2007, 13). Ratkaisevaa on kuitenkin se, että esimiehen on pitänyt nimetä joku vastuuhenkilöksi perehdyttämiseen. Koska, jos näin ei ole, käy pahimmassa tapauksessa niin, ettei kenelläkään tiimissä ole aikaa tai tahtoa, saati osaamista perehdyttää uutta tulokasta. (Kupias & Peltola 2009, 39.)

Tavoitteena on koko ajan kehittää perehdyttämistä ja siksi sen kulkua on seurattava ja kuvattava. Laatuperehdytyksen etuna onkin siis tiimin tarjoama ajantasainen perehdytys, jonka avulla tulokas pääsee osaksi tiimiä. Vaarana, kuten edellä mainittiin, on toisaalta se, että pelkän tiimin merkitystä perehdyttäjänä korostetaan liikaa, jolloin saattaa käydä niin, ettei kukaan ota vastuuta perehdytyksen onnistumisesta. Tässäkin kohtaa esimiehen merkitys perehdytyksen suunnittelussa ja valvonnassa korostuu. (Kupias & Peltola 2009, 39–40.)

4.3.4 Räätelöityperehdyttäminen

Räätelöityperehdyttäminen sisältää luonteensa vuoksi niin laatu-, vierihoito- kuin myös malliperehdyttämistä tilanteesta riippuen. Suurin eroavaisuus muihin perehdyttämisen tapoihin on se, että perehdyttäjän tulee pystyä räätelöimään jokaiselle tulokkaalle heille sopiva perehdytysohjelma. Tämän perehdytysohjelman kordinoijan pitää olla hyvin tietoinen, mitä ja millaisia perehdyttämisen osa-alueita on ja hänen pitää pystyä yhdistelemään näistä toimiva kokonaisuus perehdytettävälle.

Perehdytettävä on räätälöidyssä perehdytyksessä itse aktiivisesti mukana perehdytysohjelman laatimisessa. (Kupias & Peltola 2009, 40.)

Etuna tämänkaltaisessa perehdytyksessä on, että perehdytettävä pääsee itse vaikuttamaan siihen, millaista perehdytystä hän tarvitsee ja siten pääsee paremmin sitoutumaan siihen. Työntekijöiden tiedot ja taidot voivat olla hyvinkin erilaisia ja myös tyyli oppia uusia asioita vaihtelevat yksilökohtaisesti. (Työturvallisuuskeskus 2007, 13.) Vaarana on tietenkin se, ettei tulokas sitoudu omaan ohjelmaansa tai että koordinoijan taidot eivät ole riittävät mielekkään perehdytysohjelman luomiseksi. (Kupias & Peltola 2009, 41.)

4.3.5 Dialoginen perehdyttäminen

Dialoginen perehdyttäminen eroaa siinä mielessä muista perehdytysmuodoista, että siinä on erityisesti korostettuna, ei ainoastaan tulokkaan oppiminen ja perehdytys, vaan myös koko muu työyhteisö ja sen kehitys. Ideana on että tulokasta ei opeteta mihinkään valmiiseen työtehtävään vaan hänen on tarkoitus tuoda mukanaan jotain uutta työyhteisöön, jolloin vuorovaikutuksellinen perehdyttäminen on paras vaihtoehto. (Kupias & Peltola 2009, 41–42.)

5 LASTENSUOJELU

Lastensuojelutyötä ohjaa lastensuojelulaki, joka on uudistunut vuonna 2007 ja astunut voimaan 2008. Tärkeintä lastensuojelussa on muistaa lapsen etu. Ensimmäisenä lapsen edun nimissä tulisi aina turvautua avohuollon tukitoimiin, mutta jos ne eivät ole riittäviä, tulee lapsen sijoittaminen sijaishuoltoon tehdä viipymättä. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417, 4§.)

Monien lasten kohdalla joudutaankin turvautumaan sijaishuoltoon, joka tarkoittaa lapsen lastensuojelulaitokseen sijoittamista. Kaikki lapset, jotka asuvat sijoitettuna kodin ulkopuolelle, eivät kuitenkaan ole sijaishuollon piirissä, vaan heidät on voitua sijoittaa esimerkiksi avohuollon tukitoimena lastensuojelulaitokseen (Saastamoinen 2008, 55). Lapsen arkea laitoksessa ohjaa lastensuojelulaki sekä sijoituspaikan oma kulttuuri ja tavat, riippumatta siitä, millä perustella lapsi on sijoitettu na kodin ulkopuolelle.

5.1 Lastensuojelulaitokset

Lastensuojelulaki määrittelee lastensuojelulaitoksiksi lastenkodit, nuorisokodit sekä koulukodit. Myös laitosluvan saaneet perhekodit, vastaanottokodit sekä muita näihin rinnastettavia yksiköitä voidaan pitää lastensuojelulaitoksina. (Saastamoinen 2008, 86.) Sillä, mikä lasketaan lastensuojelulaitokseksi, on merkitystä erityisesti sen suhteen, kuinka lastensuojelulaissa säädettyjä rajoitustoimenpiteitä voidaan toteuttaa, koska kaikkia rajoitustoimenpiteitä ei voida toteuttaa muualla kuin paikoissa, joissa sijaishuoltoa on lupa toteuttaa (Saastamoinen 2008, 87).

Lastensuojelulaki määrittelee 58§:ssä laitoksen fyysisiä tiloja sekä kasvuoloja, joiden tulee olla riittävät lapsen yksityisyyden kunnioittamisen ja kodinomaisuuden näkökulmasta (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417, 58§). Lasten laitoshuollolle asetettuja laatuvaatimuksia on lastensuojelulaissa itsessään käsitelty hyvin väljästi ja näiden säädösten lisäksi onkin Lastensuojelun Keskusliitto julkaissut Valtakun-

nalliset sijaishuollon laatukriteerit, jotka korostavat lapsen näkökulmaa sijaishuollossa (Lastensuojelun Keskusliitto 2004, 5-80).

Sijaishuoltoa tarjoavien paikkojen henkilöstön pätevyyttä on säädelty lastensuojelulaissa (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417, 60§). Laitoksessa hoito- ja kasvatustehtävistä vastaavalla johtajalla tulee olla korkeakoulututkinto, alan tuntemusta sekä riittävä johtamistaito. Muuten vaativaa hoito- ja kasvatustyötä tekevällä työntekijällä tulee olla ammattikorkeakoulututkinto, muihin hoito- ja kasvatustehtäviin lastensuojelulaitoksessa työskentelevillä työntekijöillä riittää sosiaali- ja terveysalantutkinto tai vastaava ammatillinen kelpoisuus (Räty 2010, 418–419).

5.2 Arjen merkitys lastensuojelulaitoksessa

Kaikkien lain määäämien puitteiden, kuten henkilökunnan määrän ja koulutuksen sekä huoneiden suosituskokojen ja muiden tilaa ja kasvatusta määäättävien ehtojen ja määääysten lisäksi, lastensuojelulaitoksissa on merkittävä osana arki, joka muodostuu laitoksessa asuvien lasten ja siellä työskentelevien aikuisten ympärille. Lapselle arki, rutiinit ja kodinomaisuus ovat merkittäviä asioita, kun halutaan turvata lapselle hyvä kehitys ja kasvu. Sijaishuollon yksi tärkeimmistä tehtävistä onkin juuri tämä arjen mahdollistaminen. (Puonti, Saarnio & Hujala 2004, 206.)

Sijaishuoltoa tarjoavien laitosten tilojen tulee olla sellaiset, että jokaisen yksityisyyden tarve täyttyy sekä lapsen oma persoona saa näkyä, tämä toteutuu esimerkiksi siten, että lapset voivat sisustaa omat huoneensa mieleisikseen ja järjestää huoneensa haluamallaan tavalla (Törrönen 1999, 66). Tärkeää on myös se, että laitoksessa on olemassa tiloja, joissa kaikki voivat vaivatta olla yhdessä ja viettää vapaa-aikaa sekä kokoontua. Näiden yhteisten tilojenkin tulisi olla kodinomaisia ja kooltaan sopivia suhteutettuna lasten lukumäärään sopivaksi, jolloin lapsille taataan mahdollisuus olla osana yhteistä arkea ja sen tapahtumia, samalla kun hänellä on myös mahdollisuus olla tulematta näihin yhteisiin tiloihin oman huoneen tarjoaman yksityisyyden avulla (Saastamoinen 2008, 89). Esimerkiksi ruokapöydän ääreen tulisi kaikkien työntekijöiden ja lasten pystyä kokoontumaan yhdessä

samanaikaisesti. Tällaiset hetket luovat arkeen yhteisöllisyyttä ja antavat tilaisuuden olla kiinnostunut toisista. Tärkeää on osoittaa yhdessäololla, että tässä ollaan yhdessä, vaikka mieliala ja tunnelma olisivat muuten millaisia tahansa, sekä luoda pysyvyyttä lasten elämään yhteisillä rutineilla ja perinteillä. (Laakso 2009, 143.)

Arjessa vaihtuvat aikuiset luovat oman rytminsä ja rutiininsa lastensuojelulaitoksessa elävien lasten arkeen. Lapset oppivat säätelemään omia tekemisiään ja ajankäyttöään siten, että saavat heille tärkeän aikuisen huomion. Kuten ihmisten välillä muutenkin, solmittaessa pitkiä vuorovaikutussuhteita, jotkut niistä toimivat jostain syystä paremmin kuin toiset ja sitä kautta myös lastensuojelulaitoksissa työskentelevistä aikuisista joku tai jotkut voivat nousta erityiseen asemaan lapsen elämässä. (Törrönen 1999, 103.) Laitoksissa tapahtuvaa sijaishuoltoa on monesti myös kritisoitu siitä, millaista sosiaalista kiintymistä sijaishuollossa tuetaan. Lähekkäänä tällä tarkoitetaan voivatko vaihtuvat ja palkkatyöhön perustuvat aikuissuhteet todella taata lapselle hyvän kiintymyssuhteen, jossa on jatkuvuutta. On hyvä myös muistaa, etteivät sijoitetun lapsen sosiaaliset suhteet rajoitu arjesta huolehtiviin työntekijöihin, vaan lapsi on osa myös muiden sijoitettujen lasten yhteisöä. Sijaishuollon puolella merkittävää kehitystyötä onkin tehty yhteisökasvatuksen alueella, jossa toisten lasten ja nuorten muodostama yhteisö on nähty tärkeänä kasvattajana ja tukijana sekä sosiaalisten suhteiden luojana. (Puonti, Saarnio & Hujala 2004, 208.)

Laitoksessa eletävän elämän tulisikin siis olla mahdollisimman lähellä normaalia elämää, jossa lapsilla olisi mahdollisuus omiin kavereihin ja omiin harrastuksiin sekä mielenkiinnon kohteisiin. Edellä mainittu aikuisten vaihtuvuus tuo osaksi institutionaalista otetta arkeen samoin, kuin tietyt muut toiminnot kuten lasten toiminnan raportointi, mutta kantavana voimana toimii kuitenkin arjen ja rutiinien täyttämä päiväjärjestys (Törrönen 1999, 76).

Arki on parhaimmillaan kevyttä ja helppoa, mutta joskus se voi myös olla hyvin raskasta. Varsinkin lastensuojelulaitoksissa arkea voivat värittää paljon vaikeammat ja monimutkaisemmat ongelmat, kuin mitä kotona saattaisi tulla vastaan. Tavallinen arki ei välttämättä tunnu kovinkaan ihmeelliseltä, mutta monien laitok-

seen sijoitettujen lasten taustalta löytyy toimimaton arki ja siksi sitä on tarjottava turvaa tuovana elementtinä sijoituspaikassa. (Laakso 2009, 116–117.) Koska arki sisältää yleensä jonkinlaisen rutiinin, tuo se näin lapsen elämään ennakoivuutta ja sitä kautta lapsi voi myös tulla osalliseksi yhteisöä, jossa elää. Näin ollen lapsi myös sitoutuu noudattamaan tiettyjä sääntöjä ja rutiineja ja sitä kautta tuntee olonsa turvalliseksi ja osaksi yhteisöä. (Törrönen 1999, 128–129.)

5.3 Työntekijänä lastensuojelulaitoksessa

Turvallisen arjen takaamisen lisäksi työntekijöiden rooli lastensuojelussa on moninainen. Ei riitä, että työntekijä on tasapainoisena aikuisena läsnä sijoitetun lapsen jokapäiväisessä elämässä laitoksessa ja tukemassa tämän kasvua ja kehitystä yksilönä. Lastensuojelussa työskentelevän työntekijän työhön kuuluvat myös lain asettamat vaatimukset dokumentoida lapsen sijoitukseen liittyvistä asioista lapsen omalle sosiaalityöntekijälle sekä lapsen vanhemmille ja lapselle itselleen. Lasten vanhempien kanssa tehtävä perhetyö ja tätä kautta myös vahva eettisen ajattelun ja käytöksen omaaminen ovat ehdottomia lastensuojelulaitoksessa työskentelevälle.

Lastensuojelulaki velvoittaa, että siitä lähtien, kun lapsen tai nuoren lastensuojeluasia tulee vireille, tulee lastensuojelun työntekijän kirjata asiakirjoihin kaikki tarvittava tieto, joka vaikuttaa lastensuojelutoimenpiteiden järjestämiseen, suunnitteluun, toteutumiseen tai seurantaan (Saastamoinen 2008, 271–272). Tehtyä työtä tulee dokumentoida mahdollisimman kattavasti ja kirjaamisen tulisi olla osa päivittäistä työtä työskenneltäessä lastensuojelussa. Kirjattuihin asioihin on paljon helpompi palata, kuin koettaa muistella ja selata kalenteria, jolloin tehdyn työn kuvaus ja vaikutus jää hyvin pinnalliseksi tai jopa virheelliseksi. (Kääriäinen, Leinonen & Metsäranta 2006, 9-10.)

Se miten asiat kirjataan asiakirjoihin, on myös taitolaji. Työntekijän tulee pystyä sietämään epävarmuutta valinnoissaan ja analysoimaan sitä, mitä kirjoittaa ja kuinka asiat kirjoittaa. Se, että kirjoittaa ylös myös ristiriitaisia tietoja lapsesta tai nuoresta, voi palvella asioiden arvioimista ja tätä kautta myös antaa työntekijälle

tilan purkaa lastensuojelutyön monimutkaisuutta ja hankaluutta. Myös se että työntekijä pystyy kirjoittamaan monista eri näkökulmista, on ensisijaista koska ammatillisen näkemyksen sekä lapsen omien mielipiteiden esiintuominen asiakirjoissa palvelee kaikkia tahoja kattavammin. (Kääriäinen, Leinonen & Metsäranta 2006, 18–22.) Yleisesti ottaen hyvä ja ammatillinen dokumentointi on osa onnistunutta lastensuojelua ja ilman toimivaa dokumentointia kärsii myös työyhteisö, joka tässä tapauksessa on lastensuojelulaitos, ja työn laatu sen mukana huononee (Lastensuojelun Keskusliitto 2004, 57).

Lastensuojelutyön dokumentointia ja muuta työtä ohjaavat eettiset arvot ja niiden tiedostaminen on tärkeä osa lastensuojelutyötä. Työntekijän tulee olla perillä omista eettisistä arvoistaan sekä ammattinsa eettisistä arvoista ja pystyä yhdistämään nämä työssään. Työntekijän on tärkeää tiedostaa myös ne arvot, joita työpaikalla halutaan erityisesti korostaa. Kaikki työntekijöiden itsensä mielestä eettiset valinnat tai teot eivät välttämättä ole oikeita ammatillisessa mielessä, joten työntekijän tulee rakentaa omaa ammatillisuuttaan siten, että se tukee työpaikan ja ammatin vaatimaa etiikkaa. (Talentia 2005, 5-6.)

Kun työskennellään lastensuojelun parissa, ei voida sulkea pois myöskään tarvetta tuntea lastensuojelulakia ja sitä kuinka se vaikuttaa jokapäiväiseen työhön ja päätöksentekoon. Jokaista lastensuojelussa työskentelevää sitoo salassapitovelvollisuus, joka on yksi lastensuojelutyön leimallisimmista piirteistä (Saastamoinen 2008, 84). Salassapitovelvollisuuden lisäksi laitostyötä tekevän työntekijän tulee olla tietoinen lain asettamista rajoittamismahdollisuuksista, kuten esimerkiksi yhteydenpidon rajoittamisesta tai henkilötarkastuksen tekemisestä sekä muista lapsen oikeuksia koskevista pykälistä ja kuinka niitä voidaan soveltaa ja toteuttaa (Räty 2010, 434;464). Nämä kaikki ja monet muut lastensuojelulain edellyttämät asiat ovat sellaisia, joiden kanssa jokainen työntekijä joutuu tekemisiin työssään, joten lain tuntemisen merkitystä ei voida korostaa liikaa lastensuojelutyössä.

Lastensuojelutyötä tehdään persoonalla ja siksi työntekijän tulee muistaa myös ylläpitää omaa hyvinvointiaan ja pitää huolta omasta jaksamisestaan. Myönteinen minäkäsitys ja hyvä itseluottamus ovat kasvattajan persoonallisuuden ydin, jonka

varassa hän pystyy luomaan aidon, avoimen ja tasavertaisen suhteen lapsiin ja toisiin aikuisiin (Kaipio 1999, 172). Tehtäessä lastensuojelutyötä tulee muistaa se, että lastensuojelulaitoksissa oleville lapsille työntekijät ovat niitä aikuisia joihin he luottavat ja niitä, joita he uskaltavat testata kiukuttelemalla ja uhoamalla (Törrönen 1999, 117). Työntekijän on hyvä muistaa myös, varsinkin lyhyissä työsuhteissa, että lapset ja nuoret eivät välttämättä halua ja jaksaa tutustua jokaiseen aikuiseen, joka tulee laitokseen töihin. Tämä ei tarkoita ettei työntekijä osaisi työtään tai olisi luottamuksen arvoinen. Ilmiö on osa laitostyön luonnetta, johon kuuluu se että suhteiden luominen työntekijöiden ja lasten välillä vie aikansa (Törrönen 1999, 112).

6 KÄYTÄNNÖN TOTEUTUKSEN KUVAUS

Työhön perehdytyskansio Kymen Nuorten Asemalle muotoutui hyvin pitkälti kevään 2011 aikana, mutta sen taustatyötä on tehty laajalti jo syksystä 2010 lähtien. Tässä osassa avataan opinnäytetyön kohteena olleen perehdytyskansion rakentamista ja tavoitteita, joita työlle on asetettu laatijan, opinnäytetyön sekä Kymen Nuorten Aseman osalta. Myös sitä, miten ja millaiseksi perehdytyskansio muotoutui opinnäytetyönprosessin aikana, tarkastellaan.

6.1 Perehdytyskansion tavoitteet ja työn eteneminen

Olen työskennellyt Kymen Nuorten Asemalla maaliskuusta 2010 lähtien ohjaajan sijaisena ja olen jatkanut töitä yhtäjaksoisesti aina kevääseen 2011 asti, jolloin opinnäytetyöni valmistuu. Tämän sijaisuuden aikana muotoutui myös ajatus opinnäytetyön tekemisestä Kymen Nuorten Asemalle. Ideat opinnäytetyöstä polveilivat pitkin kesää ja syksyllä 2010 sain opinnäytetyöni aiheeksi tehdä työhön perehdytyskansion. Kymen Nuorten Asemalla ei entuudestaan ole ollut perehdytyskansiota, joten aloitin työn tekemisen käytännössä tyhjästä, keräten tietoa monista eri lähteistä ja kyselemällä työntekijöiltä asioista, joihin en löytänyt vastausta muualta.

Tavoitteenani oli koota mahdollisimman toimiva ja kattava kansio, joka toimisi niin uusien tulokkaiden työhön perehdyttämisessä, kuin myös tukena vanhoille työntekijöille työn tekemisessä ja yhteisistä linjoista kiinnipitämisessä. Tarkoitus ei kuitenkaan ole, että perehdytyskansio olisi Sudenpentujen käsikirja, josta löytyvät vastaukset kaikkeen vaan, että se sisältäisi kaiken oleellisen työhön käsiksi pääsemiseen, johdonmukaiseen työskentelyyn ja työturvallisuuteen. Tärkeää ei siis ole välttämättä selostaa kaikkea mahdollista kattavasti, vaan monesti perehdytyskansion tehtävänä on opastaa tiedon lähteelle esimerkiksi yhteystietokansiolle.

Perehdytyskansion laatimisen yksi merkittävin tavoite on laatijana itselleni asetettu oppimisen tavoite. Opinnäytetyöt ovat perinteisesti tutkimuksia jonkin aiheen ympäriltä ja vaikken opinnäytetyössäni teekään kvalitatiivista tai kvantitatiivista tutkimusta, uskon tämän työn antavan minulle paljon ammatilliseen kasvuuni. Toiminnallinen opinnäytetyöni mahdollisti syvällisen tutustumisen lastensuojelulaitoksen toimintaan ja samalla valmistaa minua kohtaamaan tulevaisuudessa uusien töiden antamia haasteita.

Jotta perehdytyskansista tulee Kymen Nuorten Aseman tarpeisiin sopiva, on minun oltava sen laatijana perillä yhteisökasvatuksen historiasta, käytänteistä ja siitä miten se näkyy Kymen Nuorten Aseman arjessa. Tärkeää on myös tuntee hyvän perehdyttämisen periaatteet, jotta kansista tulisi mahdollisimman toimiva ja pitkäikäinen. Lastensuojelutyön tunteminen työntekijän näkökulmasta sekä arjen merkityksen ymmärtäminen lastensuojelulaitoksessa asuvalle lapselle ovat myös kantavia käsitteitä, jotka tukevat perehdytyskansion luomista.

Syksyn 2010 aikana keräsin tietoja ja toiveita toisilta työntekijöiltä ja kartoitin heiltä tulevaa perehdytyskansiota kohtaan olevia odotuksia. Työhön perehdytyskansion sisältöä ja muotoa on käsitelty useaan otteeseen työyhteisön kesken, useimmin työvuorojen yhteydessä ja muutaman kerran koko työyhteisön voimin. Aikuisten palaverien yhteydessä 19.10.2010 ja 9.3.2011 käytiin yhteisiä näkemyksiä ja toiveita läpi koskien perehdytyskansiota. 9.3.2011 pidettyyn palaveriin olin koonnut alustavan sisällysluettelon perehdytyskansista, joka hyväksyttiin muutamalla lisäyksellä. Koko työyhteisölle pidettiin myös 15.2.2011 koulutuspäivä, jossa Kymen Nuorten Aseman johtaja Jussi Kakkori perehdytti työntekijöitä yhteisökasvatukseen ja tähdensi toiminnan peruslinjoja Kymen Nuorten Asemalla.

6.2 Perehdytyskansion kuvaus

Valmiista perehdytyskansista tuli yhteensä 43 sivua pitkä. Perehdytyskansio sisältää myös perehdytyksen tarkistuslistan, jonka tarkoituksena on tukea työhön perehdyttämistä. Nämä yhdessä toimivat henkilökunnan apuna uuden työntekijän

perehdytyksessä. Perehdytyskansion sisällysluettelo on opinnäytetyöni liitteenä, mutta varsinainen perehdytyskansio tulee ainoastaan Kymen Nuorten Aseman käyttöön ja hallintaan (LIITE 1). Perehdytyksen tarkistuslista on liitteenä myös varsinaisessa opinnäytetyössäni, koska se ei sisällä mitään sellaisia tietoja, jotka olisivat salassa pidettäviä (LIITE 2).

Rakenteellisesti perehdytyskansio tekee aluksi Kymen Nuorten Aseman ja sen toiminta-ajatuksen tutuksi. Alussa on myös kuvattu sijoitusprosessi eli millä perusteella ja miten nuoret tulevat Kymen Nuorten Asemalle sekä miten heidän kasvatuksensa on järjestetty. Näin uusi työntekijä saa heti kuvan siitä miten Kymen Nuorten Asemalla tehdään töitä ja mitkä ovat yrityksen toimintatavat ja arvot. Perehdytyksen alussa on hyvä myös ottaa puheeksi salassapitovelvollisuus ja tietoturvallisuus. Nämä asiat ovat oleellisia lastensuojelutyötä tekevälle tiedostaa, koska lastensuojelun yhtenä hallitsevimpana piirteenä on asiakkaiden asioiden salassapito. (Saastamoinen 2008, 84.) Koska nykypäivänä suurin osa asioista hoidetaan tietokoneiden ja Internetin välityksellä, on välttämätöntä olla myös tietoinen tietoturvariskeistä. Tätä varten Kymen Nuorten Asemalla on olemassa oma tietoturvakompleksi ja -lomake, jonka allekirjoittamista ja noudattamista työntekijöiltä edellytetään.

Työhön perehdytyksen yhtenä merkittävimpänä tehtävä on taata turvallisuus työpaikalla, siksi siihen liittyvistä asioista on perehdytyksessä hyvä olla tietoa (Työturvallisuuskeskus 2007, 22–24). Kymen Nuorten Asemalla ei ole olemassa varsinaista kirjattua paloturvallisuusohjetta, joten sen luominen ja liittäminen perehdytyskansioon tuntui luontevalta. Vuosittaiset paloturvallisuuskoulutukset, eivät välttämättä aina kohtaa uuden työntekijän, harjoittelijan tai sijaisen tarvetta paloturvallisuudesta, joten perehdytyskansiossa on hyvä olla perustiedot tästä. Myös työterveys sekä työnohjaus ovat osa työturvallisuutta ja niiden olemassaolon tiedottaminen on tärkeä osa työtä. Näitäkään edellä mainittuja ei ole itse perehdytyskansiossa esitelty kovinkaan kattavasti vaan ideana on opastaa työntekijä tiedon luokse, esimerkiksi mistä löytyvät työterveyden yhteystiedot tai milloin ja missä työnohjausta toteutetaan.

Yritystä ja työturvallisuutta koskevien osioiden jälkeen on luontevaa siirtyä arjen toimintaan liittyviin osiin. Aivan aluksi on hyvä hahmottaa normaali päivän kulku Kymen Nuorten Asemalla ja se mitä se sisältää. Koska työtä tehdään vuorotyönä, on myös eri vuoroilla erilaiset tehtävät ja vastuut, jotka tulee hoitaa vuoron aikana. Kun kivijalka työn tekemiselle ja työpäivän kululle on olemassa, voidaan kiinnittää huomiota pienempiin kokonaisuuksiin. Tällaisia edellä mainittuja kokonaisuuksia, jotka ovat osa jokapäiväistä työtä ovat palaverikäytännöt, kirjaamiskäytännöt, raha-asiat, nuorten lomakäytännöt sekä nuorten lääkkeisiin ja terveydenhuoltoon liittyvät asiat. Kaikkien näiden asioiden hallinta on merkittävä osa työntekijän päivittäistä työtä ja siksi näihin asioihin on hyvä olla perehdytystä, jota perehdytyskansio tukee.

Perehdytyskansion loppupuolella on osio, joka on nimetty ”Hyvä tietää” -nimellä. Tähän osioon on lyhyesti kerätty tietoa asioista, jotka eivät varsinaisesti ole kiinteä osa mitään edellä mainituista osioista, mutta ovat silti asioita, jotka tulevat vastaan jatkuvasti. Aivan viimeiseksi osaksi perehdytyskansiota tuli vielä osio, jossa on lyhyesti ja ytimekkäästi listattu tärkeimmät asiat ja se, mistä ne löytyvät. Tämän osion on tarkoitus helpottaa uutta työntekijää löytämään tarvitsemansa ilman, että hänen tarvitsee välttämättä kysyä toiselta työntekijältä, mistä mitään löytyy, koska vastaan voi aina tulla tilanteita, jossa toinen työntekijä ei ole paikalla tai saatavissa apuun.

Suunnitteluvaiheessa perehdytyskansion toisiaan tukevat sähköinen ja paperinen versio toteutuivat myös lopulliseen perehdytyskansioon. Näillä toisiaan tukevilla muodoilla varmistetaan perehdytyksen ajan tasalla pysyminen teoriassa sekä kansion helppo muokkaaminen. Perehdytyskansioita ei paineta erilliseksi kiinteäksi opukseksi, vaan tavallinen mappikansio toimii sen pohjana, jolloin uusien sivujen lisääminen, täydentäminen sekä vanhentuneiden sivujen poistaminen käyvät mahdollisimman helposti. Sähköinen versio on tarkoitus tallentaa Kymen Nuorten Aseman omalle tietokoneelle, josta tiedostoon pääsevät käsiksi kaikki työntekijät ja perehdytyskansion ajantasalla pitäminen on näin tulevaisuudessa todennäköistä.

Perehdytyskansioista on hyvä olla olemassa paperinen versio saatavilla monestakin syystä. On todettu tutkittaessa yritysten sisäistä viestintää, että parhaiten uusi tieto edelleen tavoittaa ihmiset, kun se on painetussa muodossa, joka on käden ulottuvilla eikä esimerkiksi tietokoneen uumenissa. (Puro 2004, 121–122.) Uuden työntekijän on helpompi saada kokonaiskuva kansioista, kun sitä voi fyysisesti selailla ja lukea kaikessa rauhassa. Usein myös tietokone on varattu muille työtehtäville, jolloin kansioon tutustuminen ei olisi kovinkaan eheä kokonaisuus jatkuvien keskeytysten takia. Fyysisesti kirjahyllyssä sijaitsevaan kansioon on myös paljon luontevampi palata uudelleen, kuin aina etsiä tiedostosta kohta mihin edellisellä kerralla jäi.

Vaikka perehdytyskansio ei varsinaisesti ole tarkoitettu Kymen Nuorten Aseman nuorten käyttöön, on heillä hyvä olla mahdollisuus päästä tutustumaan siihen, varsinkin uuden nuoren tullessa taloon. Perehdytyskansio sisältää myös nuorten arkea koskevia asioita ja näin ollen nuoretkin voivat tarkistaa asioita kansioista. Paperinen versio on siis ehdoton, koska nuoret eivät pääse käyttämään talon sisällä olevaa tietokonetta, joten sähköiseen versioon tutustuminen ei onnistuisi nuorilta.

Perehdytyskansio sisältää yrityksen toimintaan liittyvää tietoa aina rahankäsittelystä toimintamuotoihin, joten sähköistä versiota ei myöskään ole tietoturvalisistä sekä kilpailullisista syistä hyvä lähettää esimerkiksi uusille työntekijöille sähköpostitse, jolloin sen jakelu ei enää ole Kymen Nuorten Aseman hallussa. Perehdytyskansion sisältö ei kuitenkaan sisällä mitään sellaista mitä Kymen Nuorten Asemalla asuvat nuoret eivät saisi tietää, esimerkiksi työntekijöiden puhelinnumeroita tai hälytysjärjestelmän koodeja ei ole kirjattu perehdytyskansioon vaan niiden luokse opastetaan.

Tietoisesti jätin pois myös joitakin kohtia perehdytyskansioista, kuten esimerkiksi kohta joka koski palkkaa, lisiä ja muita korvauksia jäi pois. Myös työaikoja ja lomia käsittelevä osuus jäi perehdytyskansioista kokonaan pois samoilla perusteilla kuin edellinen. Päädyin tähän ratkaisuun siksi, että suurin osa näistä asioista löytyy Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksesta, joka lain mukaan tulee olla työntekijöiden saatavilla työpaikalle (Sosiaalialan Työnantaja- ja Toimialaliit-

to 2010). Tämä opas on saatavilla Kymen Nuorten Aseman toimistosta ja siinä olevat asiat olisi turha toistaa perehdytyskansiossa, joten hyvän perehdytysmateriaalin mukaisesti katsoin oppaan palvelevan edellä mainituissa kohdissa paremmin.

Muita vastaavia kohtia, joita karsin pois lopullisesta perehdytyskansioista, olivat lastensuojelussa eteen tulevien tilanteiden kuvaukset, koska monia asioita ei voida ennustaa ja kirjata valmiiksi ohjeeksi. Esimerkiksi pois jäivät kuvaukset siitä miten lomilta palaamatta jäänyt tai luvattomasti Kymen Nuorten Asemalta poistuneen nuoren kiinnioleminen ja muut rajoitukset tulevat voimaan tai vaikuttavat nuoren liikkumiseen, koska nämä asiat ovat aina tilanne sidonnaisia, eikä niihin ole yhtä ainoaa oikeaa ratkaisua tai toimintatapaa.

Ulkoasuun ja asetteluun halusin kiinnittää myös huomiota sisällön lisäksi. Tekstin asettelusta koetin tehdä mahdollisimman kevyen ja ilmavan, jotta sisältö ei näyttäisi raskaalle ja epämiellyttävälle lukea. Lisäsin myös muutamia kuvia keventämään tekstipainotteista ulkoasua. Perehdytyskansiossa käytetyt valokuvat ovat ottamiani, joten niiden tekijänoikeudellisesta puolesta ei tarvitse huolehtia. Kannessa oleva kuva on Kymen Nuorten Aseman kotisivuilta eli kuvan oikeudet ovat jo Kymen Nuorten Aseman nimissä. Valokuvat olen muokannut siten, että ne sopivat tulostettaviksi mustavalkoisina ja että ne sopivat siihen osioon perehdytyskansiota, jossa ne ovat. Symboliikka, kuten esimerkiksi rahapuun kuvan käyttäminen raha-asiat kohdassa, toimii hyvänä kevennyksenä perehdytyskansion lukijalle.

Laatimani perehdytyksen tarkistuslistan yritin pitää mahdollisimman yksinkertaisena ja lyhyenä. Perehdytyksen tarkistuslistan ideana on toimia apuvälineenä perehdyttäjälle tämän tehdessä perehdytystä, mutta samalla myös olla oppimisenvälineenä uudelle työntekijälle. Perehdytyksen tarkistuslista toimii käytännössä siten, että se käydään yhdessä perehdytettävän kanssa läpi ja allekirjoitetaan perehdytyksen jälkeen. Perehdytyksen tarkistuslistasta voidaan ottaa kopio perehdytettävälle, jolloin se toimii myös lyhyenä muistilistana ja perehdytettävä voi tehdä omia muistiinpanoja näille lomakkeeseen varattuun tilaan.

Perehdytyksen tarkistuslistan laatimiseen päädyin siksi, että hyvänä perehdyttämissen osana pidetään perehdyttämisen seuranta. Helpoin ja selkein tapa varmistaa asioiden tutuksi tekeminen on käydä asiat rauhassa läpi ja merkitä läpikäytyt asiat ylös. Samalla varmistetaan, että tulokkaalla on myös mahdollisuus hetkeksi istua perehdyttäjän kanssa alas ja esittää itse kysymyksiä. (Työturvallisuuskeskus 2007, 17.)

7 ARVIOINTI

7.1 Itsearviointi

Perehdytyskansion lopulliseen sisältöön ja muotoon olen tekijänä tyytyväinen. Monia asioita olisi varmasti voinut vielä lisätä perehdytyskansioon, mutta katson onnistuneeni rajaamaan kansion sisällön siten, että se palvelee hyvänä tukena perehdytyksessä ja auttaa uutta työntekijää hahmottamaan omaa työtään ja pääsemään siihen käsiksi. Monet asiat tulevat todella tutuiksi vasta työtä tekemällä ja siksi aivan kaikkea ei pysty, eikä tulekaan kirjata perehdytyskansion tapaiseen perehdytysmateriaaliin.

Rakenteellisesti pyrin tekemään mahdollisimman selkeärakenteisen kokonaisuuden ja tiivistämään osiot mahdollisimman lyhyiksi ja ytimekkäiksi, jotta uuden tiedon määrä ei olisi liikaa uudelle työntekijälle. Uskon onnistuneeni tässä tiivistämisessä hyvin, jättämättä mitään olennaista pois.

Opinnäytetyön näkökulmasta arvioituna näkisin onnistuneeni suhteellisen hyvin rakentaessani Kymen Nuorten Aseman perehdytyskansiota. Mielestäni opinnäytetyöni teoriaosuus on kattava ja monipuolinen sekä käsittelee pelkän työhön perehdyttämisen teorian lisäksi myös lastensuojelua ja yhteisökasvatusta, jotka ovat kiinteitä osia tekemääni perehdytyskansiota ajatellen. Teorian hyödyntäminen on ollut myös isossa osassa perehdytyskansion valmistumista. Olen saanut perehdyttämisen teoriasta paljon apua siihen millaiseksi ja mitä asioita perehdytyskansion tulisi sisältää sekä olen saanut tietoa siitä kuinka perehdyttämisen seuranta on myös tärkeää. Sitä kautta loin vielä perehdyttämisen tarkistuslistan perehdytyskansion lisäksi.

Yhteisökasvatuksen teoria näkyy valmiissa perehdytyskansiossa siten, että uusi työntekijä voi halutessaan suoraan löytää teoksia, joista kasvatustietämyksestä löytyy lisää tietoa. Itse perehdytyskansioon tuli myös lyhyt kuvauksen yhteisökasvatuksesta ja sen näkymisestä Kymen Nuorten Asemalle. Samalla myös vahvasti

Kymen Nuorten Aseman arkeen liittyvien palaverien ja niiden käytäntöjen ymmärtäminen helpottui yhteisökasvatuksesta olevan tiedon lisääntyessä.

Kirjaaminen ja arjen merkityksen ymmärtäminen ovat lastensuojelun perustekijöitä. Perehdytyskansio käsittelee paljon kirjaamiseen liittyviä asioita ja siksi niiden tärkeys oli minusta hyvä nostaa myös esille opinnäytetyöni teoriaosuudessa.

Yleisesti olen sitä mieltä, että laatimani perehdytyskansio tulee täyttämään tehtävänsä perehdytyksen tukena. Kymen Nuorten Aseman on kooltaan pieni yritys, joten työhön perehdytyksessä suuri merkitys on myös toisilla työntekijöillä, joten perehdytyskansion ei ole tarkoitus olla ainoa tiedonlähde työhön kiinni pääsemiseksi.

7.2 Kymen Nuorten Aseman palautetta

Esitellessäni alustavan sisällysluettelon aikuisten palaverissa 9.3.2011 sain jo positiivista palautetta perehdytyskansion laajuudesta ja sen jäsentelystä. Tämän jälkeen, kun olin saanut itse perehdytyskansion valmiiksi, pyysin Kymen Nuorten Aseman yhtä työntekijää lukemaan sen ja antamaan palautetta siitä. Myös toinen työntekijä tarjoutui lukemaan perehdytyskansion ja arvioimaan sitä. Näiden kahden työntekijän palautteiden pohjalta hioin vielä perehdytyskansion lopulliseen muotoonsa. Kovin suuria muutoksia työhön ei enää tässä vaiheessa tullut ja sain hyvää palautetta työn lukijoilta.

Yleisesti Kymen Nuorten Aseman työntekijät, jotka ovat ehtineet perehdytyskansioon tutustua, ovat olleet tyytyväisiä perehdytyskansion laajuuteen ja sisältöön. Mitään varsinaista mielipidekyselyä en perehdytyskansion onnistumisesta tehnyt aikataulullisista syistä. Kymen Nuorten Asemalla piti olla perehdytyskansiotani käsittelevä tilaisuus, mutta monien asioiden summasta tämä tilaisuus jouduttiin siirtämään siten, ettei se enää palvele opinnäytetyöni arviointia.

Positiivisena asiana Kymen Nuorten Aseman työntekijät pitivät perehdytyskansion lisäksi tullutta perehdyttämisen tarkistuslistaa. Sitä ei oltu edes osattu kaivata perehdytyskansion rinnalle, ennen kuin ehdotin sen liittämistä osaksi perehdytyskansiota.

8 POHDINTA

Opinnäytetyön puolesta itselleni asetetut tavoitteet täyttyivät mielestäni hyvin, niin tuotteen kuin oppimisprosessinkin kannalta. Sain aikaiseksi sen, mitä lähdinkin opinnäytetyöltäni hakemaan eli työhön perehdytyskansion, johon voin olla itse tyytyväinen ja jonka tekemisen aikana opin paljon uutta ja kehityin myös omassa työssäni, tutkiessani ja etsiessäni vastauksia, joiden avulla perehdytyskansio sai lopullisen muotonsa. Myös lisänä tullut perehdytyksen tarkistuslista toi lisäarvoa työlleni ja paransi perehdytyskansion hyödynnettävyyttä entisestään.

Ennen kaikkea olen tyytyväinen, että Kymen Nuorten Asema oli tyytyväinen työni tulokseen ja otti positiivisesti vastaan myös ideani perehdytyksen tarkistuslistan käyttöönotosta. Opinnäytetyön prosessin aikana työyhteisön positiivinen asenne opinnäytetyötäni kohtaan auttoi paljon sen loppuun saattamiseksi ja avoin keskustelu perehdytyskansion sisällöistä ja rakenteesta tekivät opinnäytetyön prosessista hyvän oppimiskokemuksen.

Työhön perehdytyskansiota en valitettavasti päässyt testaamaan kenelläkään uudella työntekijällä, koska olen itse tullut taloon viimeisenä. Kuitenkin muun työyhteisön antaman suullisen palautteen sekä kahden erityisesti perehdytyskansioon perehtyneen työntekijän palaute kertovat, että työni on kattava ja sisältää tarpeelliset tiedot työhön kiinni pääsemiseksi. Sisällöllisesti uskon myös, että perehdytyskansiossa esitetyt asiat ovat oikeellisia, koska useampi henkilö on tarkastanut ne.

Pohdin opinnäytetyötä tehdessäni muun muassa sitä, että tämänkaltaisen työn tekeminen ei välttämättä palvelisi samalla tavalla sen tekijää opinnäytetyön näkökulmasta, jos tekijänä olisi ollut lyhyttä harjoittelua tekevä opiskelija. Melkein vuoden kestänyt ja hyvinkin aktiivinen sijaisena olo on tuonut paljon enemmän näkökulmaa ja kokemuksen tuomaa varmuutta, siihen mitkä asiat oikeasti on hyvä perehdyttää uudelle työntekijälle ja mitkä asiat ovat toisarvoisia. Kymen Nuorten Aseman toiminnan ja arvojen tuntemus ovat auttaneet jäsentämään työtäni monella tavalla. Hyvänä esimerkkinä voi pitää sitä, että jos en olisi työskennellyt pidem-

pää aikaa Kymen Nuorten Asemalla, en olisi myöskään nähnyt yhteisökasvatuksen toimimista samalla tavalla ja sitä kautta osannut korostaa sen merkitystä.

Mietin myös, miten mahdollisesti tulevaisuudessa opinnäytetyötäni voitaisiin hyödyntää lisää Kymen Nuorten Asemalla. Itselleni nousi ajatus lyhyen yhteisökasvatusta käsittelevän oppaan tekemisestä, jonka pohjana voitaisiin käyttää jo valmiiksi kirjoittamaani yhteisökasvatuksen teoriaosuutta. Näin uuden työntekijän, tai vanhankaan, ei välttämättä tarvitsisi lukea useita kirjoja saadakseen saman tiedon, vaan asia olisi valmiina lyhyenä ja jäsenneltynä oppaana.

Laatimani perehdytyksen tarkistuslistan tueksi olisi Kymen Nuorten Asemalla hyvä nimetä myös työhön perehdytyksestä vastuussa oleva henkilö. Aikaisemmin ei varsinaista perehdytysvastuuta ole osoitettu kenellekään, vaan asiat ovat tulleet esille eri työvuoroissa eri ihmisten toimesta. Kun nyt on olemassa työkalu, jolla perehdytystä voidaan seurata, olisi hyvä myös olla selvää, kuka sitä seuraa. Tietenkin perehdyttämiseen osallistuu koko työyhteisö, mutta tarkistuslistan avulla olisi ainakin selvää, että kaikki asiat on käyty läpi uuden työntekijän kanssa kertaalleen. Näin säästyy aikaa ja resursseja sekä saadaan paremmin perehdytettyjä työntekijöitä yritykseen.

LÄHTEET

Business dictionary 2011. Definitoins [viitattu 24.3.2011] Saatavissa:

<http://www.businessdictionary.com/definition/orientation.html>

Juholin, E. 2009. *Communicare! - Viestintä strategiasta käytäntöön*. 5. uudistettu painos. Porvoo: WS Bookwell Oy.

Juusela, T., Lillia, T. & Rinne, J. 2000. *Mentoroinnin monet kasvot – Käytännön esimerkkejä mentoroinnin soveltamisesta*. Jyväskylä: Gummerus.

Jyväskylän koulutuskeskus Oy 2011. Jyväskylän koulutuskeskuksen kotisivut [viitattu 5.3.2011] Saatavissa: <http://www.jkk.fi>

Kaipio, K. 1977. *Antakaa meille mahdollisuus – Johdanto nuorten yhteisökasvatukseen*. Jyväskylä: Gummerus.

Kaipio, K. 1999. *Kasvattava yhteisö*. Jyväskylä: Gummerus.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. *Perehdyttämisen pelikentillä*. Palmenia. Helsinki: University Press.

Kymen Nuorten Asema Oy 2010. Kymen Nuorten Asema kotisivut [viitattu 12.11.2010] Saatavissa: www.nuortenasema.fi.

Kääriäinen, A., Leinonen, A. & Metsäranta, H. 2006. *Lastensuojelutyön dokumentointi, opastusta ja ideoita käytäntöön*. Helsinki: Yliopistopaino.

Laakso, R. 2009. *Arjen rutiinit ja yllätykset – etnografia lastenkotityöstä*. Tampere: Yliopistopaino.

Lahden ammattikorkeakoulu 2007. *Hyvä perehdytys -opas*. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu, Sarja B Oppimateriaalia, osa 4. Lahti: Esa Print Oy.

Lastensuojelulaki 13.4.2007/417

Lastensuojelun Keskusliitto ry. 2004. Valtakunnalliset sijaishuollon laatukriteerit – Sijaishuollon neuvottelukunnan julkaisuja 18. Helsinki: Lastensuojelun Keskusliitto ry.

Murto, K. 1989. Eilisestä huomiseen – Kokemuksia yhteisökasvatuksesta. Jyväskylä: Jyväskylän koulutuskeskus Oy.

Murto, K. 1997. Yhteisöhoidon suuntauksia. Jyväskylä: Gummerus.

Puonti, A., Saarnio, T. & Hujala, A. 2004. Lastensuojelu tänään. Hygieia. Helsinki: Tammi.

Puro, J. 2004. Onnistu viestinnässä. Juva: WS Bookwell Oy.

Raina, L. & Haapaniemi, R. 2007. Yhteisöllinen pedagogia - ”...ettei tarvitse tehdä yksin.”. Tallinna: AS Pakett kirjapaino.

Räty, T. 2010. Lastensuojelulaki – Käytäntö ja soveltaminen. Helsinki: Edita Prima Oy.

Saastamoinen, K. 2008. Lapsen asema sijaishuollossa – Käsikirja arjen toimintaan. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry, Ammattieettinen lautakunta 2005. Arki, arvot, elämä, etiikka - Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet. Helsinki: Painotalo Auranen Oy.

Sundvik, L. 2006. Toimiva työyhteisö – Esimiehen haasteet ja ratkaisut. Helsinki: Edita Prima Oy.

Työturvallisuuskeskus TTK 2001. Työhön perehdyttäminen – Taidon ja laadun varmistaja. Alfabox Oy.

Työturvallisuuskeskus TTK 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Nykypaino Oy.

Työturvallisuuskeskus TTK 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakkoivaa työsuojelua. Painojussit Oy.

Työturvallisuuskeskus TTK 2011. Perehdyttämisen tarkistuslista [viitattu 1.3.2011]. Saatavissa:
http://www.tyoturva.fi/julkaisut/perehdyttamisen_tarkistuslista%2826035%29.1284.shtml.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

Törrönen, M. 1999. Lasten arki laitoksessa. Helsinki: Yliopistopaino.
Sosiaalialan Työnantaja- ja Toimialaliitto ry. 2010. Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus.

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

Wellingtons 2001. Employee induction booklet for small businesses [viitattu 4.3.2011]. Saatavissa:
<http://www.wellingtons.com.au/existingrestaurant/humanResources/recruitment/Employee%20Induction%20Booklet.pdf>

LIITTEET

Liite 1 Työhön perehdytyskansion sisällysluettelo

Liite 2 Työhön perehdytyksen tarkistuslista

SISÄLLYSLUETTELO

1 Tervetuloa Kymen Nuorten Asemalle!	5
2 Yhteystiedot	6
3 Toiminta-ajatus	7
3.1 Yhteisökasvatus	7
3.2 Omaohjaajajärjestelmä	7
3.3 Perhetyö	8
3.4 Terapiapalvelut	8
3.5 Itsenäistyvät nuoret	8
4 Sijoitusprosessin kuvaus	9
4.1 Nuoren tuleminen Asemalle	9
4.2 Nuoren hoito ja kasvatus Asemalla	9
4.3 Nuoren itsenäistyminen/ sijoituksen päättymisen	10
5 Työntekijöiden vastuut ja velvollisuudet	12
5.1 Salassapitovelvollisuus	12
5.2 Tietoturvalomake	13
6 Työturvallisuus	14
6.1 Toimintaohje tulipalon sattuessa	14
6.2 Työterveys ja sairaspöissaolat	15
6.3 Työnohjaus	15
7 Työpäivän kulku ja työntekijöiden roolit	16
7.1 Arkipäivät	16

7.2 Viikonloput	17
7.3 Koulu	17
7.4 Talovuorolainen	18
7.5 Ajovuorolainen	18
7.6 Yövuorolainen	18
7.7 Päivystysvuorolainen	19
7.8 Omaohjaaja (OH)	20
 8 PALAVERIKÄYTÄNNÖT	 21
8.1 Maanantaipalaveri	21
8.2 Torstaipalaveri (lomapalaveri)	21
8.3 Aikuistenpalaveri	22
 9 KIRJAAMISKÄYTÄNNÖT	 23
9.1 Juoksevat asiat	23
9.2 Kalenteri	23
9.3 Nappula	23
9.4 Rapsavihko	24
9.5 Palaverivihko/	
Aikuisten palaverivihko	24
9.6 Sosiaalityöntekijöille	
lähetettävät viikkoraportit	24
9.7 Lomavihko	24
9.8 Huumeseurantavihko	25
9.9 Koulupäiväkirja	25
9.10 Nuorten kansiot	25
 10 RAHA-ASIAT	 26
10.1 Käteiskassa ja	
kassankäyttöraportti – kansio	26
10.1.1 Tilitys	27
10.1.2 Kassankäyttöraportti -kansion täyttöohje	27
10.2 S-market/Prisma/Neste ym. -kortit	28
10.3 Mastercard	28

10.4 Nuoriin liittyvät raha-asiat	29
10.4.1 Viikkorahat, keittiöt ja siivousalueet	29
10.4.2 Vaaterahavihko	29
10.4.3 Velkavihko	30
10.4.4 Ahkeruusvihko	30
 11 NUORTEN LÄÄKKEET JA TERVEYDENHUOLTO	 31
11.1 Peruslääkkeet ja niiden kirjaaminen	31
11.2 Nuoren omat lääkkeet ja niiden kirjaaminen	31
11.3 Terveyskeskus	32
11.4 Apteekki	33
11.5 Hammaslääkäri	34
11.6 Huumetestit ja niiden kirjaaminen	34
 12 NUORTEN LOMAKÄYTÄNNÖT	 36
12.1 Lomasoitot	36
12.2 Liput	37
 13 HYVÄ TIETÄÄ	 38
13.1 Hatkat	38
13.2 Autot	38
13.3 Tietokoneet	38
13.4 Puhelimet	39
13.5 Hälytysjärjestelmä	39
13.6 Tupakointi	39
13.7 Posti	39
 14 TÄÄLTÄ LÖYDÄT ETSIMÄSI	 40
 PEREHDYTTÄMISEN TARKISTUSLISTA	 42

Perehdyttämisen tarkistuslista

Työntekijän nimi: _____

Työn aloituspäivä: ____/____ 20____

Yrityksen perustiedot

Nimi: _____

Osoite: _____

Sähköposti: _____

Kotisivut: _____

	Ok	Huomioita	perehdyttäjä
Kymen Nuorten Aseman tutuksi tekeminen – esittely (kiertokäynti, historia) – toiminta-ajatus (yhteisökasvatus, perhetyö, terapiat, OH, itsenäistyvät nuoret) – henkilöstö (johtaja, opettaja jne.)			
Yhteystiedot – puhelinnumerot – sähköposti – osoite – kotisivut			

Työturvallisuus – palo- ja hälytysjärjestelmä – pelastustiet, palopeitteet, palosammuttimen, kokoontumispaikka			
Työterveys – työterveyden yhteystiedot – lääkärintarkastukset			
Toimintatavat – salassapitovelvollisuus – tietoturvalomake – puhelimien ja tietokoneiden käyttö – palaverikäytännöt – kirjaamiskäytännöt – lääkkeet			
Työaika – eri vuorot ja työntekijän tehtävät niissä – poissaolot (lääkärintodistukset jne.) – vapaatoiveet ja työlistat			
Palkka-asiat – verokortti ja tilinumero – muut			

____/____ 20____

Päiväys

Perehdytettävä

Perehdyttävä

