

Iida-Emilia Kivimurto & Juho Päckilä

TURVALLISTA ARKEA NUORTA TUKIEN, YHDESSÄ NUOREN RINNALLA

Omaohjaaja perehdytysoppaan kehittäminen

TURVALLISTA ARKEA NUORTA TUKIEN, YHDESSÄ NUOREN RINNALLA

Omaohjaaja perehdytysoppaan kehittäminen

Ida-Emilia Kivimurto & Juho Pääkkilä
Opinnäytetyö
Syksy 2020
Sosiaalialan tutkinto-ohjelma
Oulun Ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Sosiaali-alan tutkinto-ohjelma

Tekijä(t): Iida-Emilia Kivimurto & Juho Päckilä

Opinnäytetyön nimi: Turvallista arkea nuorta tukien, yhdessä nuoren rinnalla – omaohjaaja perehdytysoppaan kehittäminen

Työn ohjaaja: Päivi Onkalo & Mira Schroderus

Työn valmistusluku- ja -vuosi: Syksy 2020

Sivumäärä: 42+3

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää ja päivittää perehdytysoppaan omaohjaajuudesta toimeksiantajamme sijaishuoltoyksiköihin. Omaohjaajuus on suunnitelmallista hoitoa ja kasvatusta ja sen ensisijainen tarkoitus on vastata lapsen yksilöllisiin tarpeisiin. Omaohjaaja vastaa pääasiassa lapsen hoitoon ja kasvatukseen liittyvistä asioista sekä pitää muun työyhteisön ajan tasalla lapsen asioista.

Perehdytysoppaan omaohjaajuudesta toimii työvälineenä yksiköissä perehdyttämisen tukena. Tavoitteena oli, että perehdytysoppaan palvelisi henkilökunnan tämänhetkisiä tarpeita ja tukisi niin esimiesten tekemää perehdytystä kuin uusien työntekijöiden perehtymistä. Toimiakseen oppaan tulisi olla selkeä ja informatiivinen. Oppaasta tuli käydä ilmi, mitä omaohjaajuus on sijoituksen eri vaiheissa sekä miksi omaohjaajuus on merkittävä työmenetelmä lastensuojelun sijaishuollossa.

Opinnäytetyömme teoreettinen osuus käsittelee omaohjaajuutta lastensuojelun sijaishuollossa eri näkökulmista. Tarkastelemme omaohjaajuutta osittain Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen julkaisun *Lastensuojelun terapeuttisen laitospäivätoiminnan mallinnus* kautta toimeksiantajamme toiveen mukaisesti. Lisäksi teoreettinen osuus käsittelee työhön perehdytystä, sen tavoitteita ja hyötyjä sekä perehdytyksen suunnittelua ja toteutusta. Opinnäytetyömme tuotekehityksen prosessi eteni Jämsän ja Mannisen (2000.) tuotekehitysmallin mukaisesti viiden vaiheen kautta. Nämä vaiheet olivat ongelmien ja kehittämistarpeiden tunnistaminen, ideointi, luonnostelu, kehittäminen sekä viimeistely. Oppaan sisältö on laadittu yhteistyössä toimeksiantajamme kanssa heidän näkemysten ja toiveiden mukaan sekä tietoperustaan pohjautuen. Lisäksi päivitettyssä perehdytysoppaassa on hyödynnetty yhteistyökumppanimme aikaisempaa perehdytysoppaasta omaohjaajuudesta sekä työntekijöille tekemäämme kyselyä.

Oppaan valmistuttua keräsimme palautteen tuotteesta toimeksiantajamme esimiehiltä. Palautteen kerääminen tapahtui kyselynä, jonka lähetimme sähköpostitse. Johtopäätöksenä saamistamme palautteista voidaan pitää, että oppaan onnistui tavoitteissaan ja sitä pidettiin hyödyllisenä. Oppaan luovutettiin toimeksiantajallemme ja heille annettiin oikeudet muokata oppaan sisältöä tarvittaessa.

Asiasanat: Omaohjaajuus, perehdytys, tuotekehitys

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services

Author(s): Iida-Emilia Kivimurto & Juho Pääkkilä

Title of thesis: Safe living supporting the youth, together with the youth – development of personal instructor orientation guide

Supervisor(s): Päivi Onkalo & Mira Schroderus

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2020 Number of pages: 42+3

The purpose of this practice-based thesis was to update and develop a guide in personal instructor operating model for employees at foster care units of a private foundation. Personal instructing refers to planned care and upbringing primarily purposed to meet the individual needs of a child. Personal instructors answer for matters related to the child's care and upbringing and keep the rest of the work community up to date with the child's situation.

The guide works as a tool in employee orientation. It serves both the current needs of the personnel as well as new employee onboarding. To fulfil its purpose, the guide has to be both lucid and informative. The guide was required to explain what personal instructing means at each stage of the child's placement outside the home in addition to why personal instructing is a significant method in foster care.

The theoretical section of the thesis studies personal instructing in foster care from different angles. We use the THL publication *Lastensuojelun terapeuttisen laitospalveluksen mallinnus* as a theoretical framework. In addition, we discuss new employee onboarding, its objectives, and advantages as well as its planning and execution. The development process of the guide followed a five-step product of Jämsä and Manninen (2000.) development method. These steps were identifying issues and development needs, ideating, sketching, developing, and polishing. The contents of the guide were compiled in collaboration with representatives of the foundation based on their views and wishes together with our research.

After finishing the guide, we collected feedback of the product from the supervisors working at the foundation. The feedback was collected in the form of an email survey. Based on the feedback, the guide was considered useful and it fulfilled its purpose. The guide was handed over to the foundation and they were given the right to update the contents of the guide if needed.

Keywords: Personal instructing, orientation, product development

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	KEHITTÄMISPROSESSIN PITKÄN JA LYHYEN AIKAVÄLIN TAVOITTEET	9
3	OMAOHJAAJA – YHDESSÄ NUOREN RINNALLA	11
3.1	Omaohjaajatyö	11
3.2	Omaohjaajan ja lapsen välinen työskentely.....	12
3.3	Lapsen kiintymisen merkitys sijaishuollossa.....	14
3.4	Perheen kanssa tehtävä työ lastensuojelun sijaishuollossa	16
4	PEREHDYTTÄMINEN	17
4.1	Perehdyttämisen tavoitteet ja hyöty.....	18
4.2	Perehdytyksen suunnittelu ja toteutus	18
4.3	Perehdytyskansio perehdyttämisen apuvälineenä	19
5	OMAOHJAAJA PEREHDYTY SOPPAAN TUOTEKEHITYSPROESSI.....	20
5.1	Ongelmien ja kehittämistarpeiden tunnistamisenvaihe.....	20
5.2	Ideointivaihe	21
5.3	Luonnosteluvaihe	23
5.4	Kehittelyvaihe	25
5.5	Viimeistelyvaihe.....	30
6	TUOTEKEHITYSPROSESSIN ARVIOINTI	31
6.1	Tavoitteiden arviointi	31
6.2	Kokonaisarviointi	33
7	POHDINTA	35
	LÄHTEET	38
	LIITTEET	43

1 JOHDANTO

Sijaishuollon yksiköissä pyrkimyksenä on luoda perheenomainen ympäristö ja tavallisesti lapselle tai nuorelle nimetään yksi tai kaksi merkittävää ohjaajaa eli omaohjaajaa. Toisinaan omaohjaajat saavat vanhempiin liitettyjä merkityksiä ja omaohjaajan ja nuoren välille voi muodostua tiivis ja läheinen suhde. (Bardy 2013, 181.) Tämän vuoksi onkin tärkeää huomioida omaohjaajuus lastensuojelun työmenetelmänä ja siksi se onkin aina ajankohtainen aihe.

Omaohjaajan ensisijaisiin tehtäviin voidaan nähdä kuuluvan turvallisen suhteen luominen kodin ulkopuolelle sijoitetun lapsen kanssa, sillä turvallisessa vuorovaikutussuhteessa ja lapsen aidolla kohtaamisella on mahdollista saada aikaan myönteisiä muutoksia lapsessa. Omaohjaajatyöskentelyllä lapsen yksilöllinen huomioiminen voidaan toteuttaa hyvin, joka tarjoaa lapselle kokemuksen ainutkertaisena ja merkityksellisenä yksilönä. Yksilöllistä työtä toteutetaan arjessa, mutta tavoitteena on, että omaohjaajalla on tässä asiassa muuta työyhteisöä suurempi merkitys lapselle ja aikaa yleensä järjestetään myös omaohjaajan ja -ohjattavan yhteiselle laatuajalle. (Timonen-Kallio, Yliruka & Närhi 2017, 26.)

Usein ennen sijoitusta, sijoitettujen lasten elämään on liittynyt tapahtumia, jotka ovat voineet olla heille eri tavoin traumaattisia. Tämän vuoksi vaikuttavan laitostyön lähtökohtana tulisikin olla terapeutisuus, lapsen kokemuksiin vastaaminen, niiden käsittely sekä muutoksen aikaan saaminen ilman, että nämä kokemukset vaurioittaisivat lasta pysyvästi. Sijaishuollon palvelut tulisikin rakentaa turvallisuus edellä, etenkin kun asiakkaina on jo valmiiksi traumatisoituneita lapsia. Tekemällä lapsen elinympäristöstä turvallisen sekä huolehtimalla turvallisista ihmissuhteista, pyritään estämään lapsen edelleen tai uudelleen traumatisoitumista. (Eronen & Laakso 2016, 18–20. Viitattu 27.4.20)

Sijoitettujen lasten ennen sijoitusta kokemien mahdollisten traumaattisten tapahtumien vuoksi, vaikuttavan laitostyön lähtökohtana tulisi olla terapeutisuus. Keskeisinä periaatteina terapeutteisessa työotteessa voidaan pitää turvallisen elinympäristön luomista, yhteistyötä lasten vanhempien kanssa sekä palveluiden integroitumista lapsen lähiyhteisön normaaleihin kasvun instituutioihin. Turvallisuuudella tarkoitetaan, että jokainen lapsi voi kokea olevansa turvassa suhteessa ohjaajiin, muihin lapsiin sekä muuhun ympäristöön. Tämä on varmistettava jokaiselle lapselle jokaisessa lastensuojelun laitoksessa. Perustana turvallisuudelle onkin hyvin suunniteltu ja huolella toteutettu

työskentelymalli, joka uskoo kasvuun ja kehitykseen. Toisaalta sen tulee olla jatkuvan arvioinnin kohteena. (Whittaker et. al 2016.)

Lastensuojelulaitoksissa toteutettavien työskentelymallien tulee myös mahdollisuuksien mukaan vahvistaa sijoitetun lapsen ja hänen vanhempiansa yhteydenpitoa sekä mahdollistaa ja tukea perheenjäsenten osallisuutta ja osallistumista laitoksen arkeen. Työskentelymallien avulla tulisi edesauttaa jaettava vastuuta tavoitteiden saavuttamiseksi sekä aktiivista kumppanuutta perheenjäsenten ja muiden lapsen kanssa toimijoiden välillä. Kuitenkaan mikään yksittäinen ohjelma ei välttämättä takaa vaikuttavaa ja laadukasta laitospedagogia. Tulevaisuudessa tulisikin kehittää ja tutkia laitoshoidon, jotta olisi mahdollista tunnistaa toimivia käytäntöjä, joilla voitaisiin vastata sijoitettujen lasten ja nuorten tarpeisiin. Tämä edellyttäisi tutkijoiden ja käytännön toimijoiden yhteistyötä. (Whittaker et. al 2016.)

Tämän työn lähtökohtana oli kehittää ja päivittää erään yrityksen lastensuojelun sijaishuoltoyksiköiden perehdytysopas omaohjaajuudesta. Omaohjaajuutta käsittelemme, osittain Ylirukan, Timonen-Kallion ja Närhen kirjoittaman Lastensuojelun terapeutin laitospedagogian mallinnus julkaisun kautta, toimeksiantajamme toiveesta. Perehdytysopas on lastensuojelun sijaishuollossa käytössä oleva työkalu ja se on tarkoitettu niin työntekijöille kuin esimiehillekin. Esimiehille se toimii uusien työntekijöiden perehdytystyökaluna ja työntekijöille se on apuväline työntekoon.

Perehdyttämistä voidaan pitää prosessina, joka sisältää ohjausta ja muita toimenpiteitä ja sen tavoitteena on auttaa työntekijää tutustumaan uusiin työtehtäviinsä. Parhaimmillaan hyvin toteutetun perehdyttämisen voidaan nähdä vaikuttavan työntekijän työhön sitoutumiseen. (Frisk 2005, 41.) Sosiaalialan työ on jatkuvaa uuden oppimista ja kehittymistä, jonka vuoksi perehdyttämistä tarvitsee jokainen työntekijä. Perehdyttämisestä on ensisijaisesti vastuussa esimies. (Syvänen, Tikkamäki, Loppela, Tappura, Kasvio & Toikko 2015, 165, viitattu 25.8.20.) Onnistuneen perehdyttämisen ansiosta työntekijä kykenee todennäköisesti aikaisemmin itsenäiseen työskentelyyn. Perehdyttämällä uudelle työntekijälle voidaan antaa myönteinen ensivaikutelma työyhteisöstä ja -ympäristöstä, joka todennäköisesti vaikuttaa työntekijän työmotivaatioon positiivisella tavalla. (Kangas & Hämäläinen 2007, 4.)

Perehdytysoppaan voidaan nähdä edistävän työntekijöiden osaamista ja osaamisen kehittämistä. Osaaminen on yhteen sulautunut joustava tieto-taitojärjestelmä. Osaamiseen yleensä liitetään ko-

kemuksen tuoma ulottuvuus, jonka kautta työntekijän tieto-taitojärjestelmä taas laajenee ja täsmentyy. Osaamiseen sosiaalialalla liittyy muun muassa asiakkaan tarpeiden tunnistaminen, tavoitteiden asettaminen yhdessä asiakkaan ja muun työskentelytiimin kanssa, oikeiden menetelmien kohdentaminen yksilötyössä ja suunnitelman hallittu toteutus ja arviointi. Työntekijän osaamiseen liittyy vahvasti tutkitun tiedon soveltaminen toimintaan ja näkemysten perustelu tutkitun tiedon avulla. Merkittäviä ominaisuuksia osaamisessa ovat myös vuorovaikutus- ja päätöksentekotaidot, vastuullisuus sekä eettisyyteen ja moniammatillisuuteen liittyvä osaaminen. (Jämsä & Manninen 2000, 23–25.)

Tuotteiden suunnittelu ja kehittäminen jäsenyivät sosiaalialalla tuotekehityksen perusvaiheiden mukaan. Opinnäytetyötämme voidaan kuvata tuotekehitysprosessina, josta tulee esille Jämsän ja Mannisen (2000.) kuvaamat viisi vaihetta. Ensimmäinen vaihe on ongelman tai kehittämistarpeen tunnistaminen. Ensimmäistä vaihetta seuraa ideointi ratkaisujen löytämiseksi, tuotteen luonnostelu, kehittäminen ja lopuksi viimeistely. Tuotekehitysprosessiin integroituneet tekijät ovat koko prosessin ajan avoimessa dialogissa keskenään, jotta yhteistyö voi toimia saumattomasti ja voidaan saavuttaa mahdollisimman hyvä lopputulos. (Jämsä & Manninen 2000, 28.)

2 KEHITTÄMISPROSESSIN PITKÄN JA LYHYEN AIKAVÄLIN TAVOITTEET

Opinnäytetyöprojektimme on toiminnallinen opinnäytetyö, joka toimii ammattikorkeakoulussa vaihtoehtona tutkimukselliselle opinnäytetyölle. Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on käytännön toiminnan järjestäminen, ohjeistaminen tai opastaminen. Niin kuin meidän opinnäytetyössämme, tuotos voi olla ammatilliseen käytäntöön suunnattu perehdyttämisosas. Perehdyttämisospaan kohdalla erityisen tärkeää on huomioida myös lähdekritiikki: mistä tieto hankitaan ja onko se luotettavaa. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9,53.)

Pitkän aikavälin tavoitteena tuotekehitysprosessissa on kehittää työn suunnitelmallisuutta sekä tavoitteellisuutta lastensuojelun sijaishuollon yksikössä sekä tavoittaa perehdyttämisospaan avulla mahdollisimman monta työntekijää. Perehdyttämisospaan omaohjaajaosuudesta on tarkoitus tukea työntekijän kyseisen työskentelytavan omaksumista sekä esimiehen antamaa perehdytystä. Tavoitteena on myös lisätä työntekijöiden tietoa omaohjaajuudesta. Nämä tavoitteet saavutettaessa työn tuloksellisuutta voidaan parantaa ja lapsen ja aikuisen välille on mahdollista syntyä hyvä ja vahva luottamussuhde. Yhteistyökumppanimme tavoitteena oli saada lähiesimiehille tukea perehdyttämiseen ja kehittää työntekijöiden osaamista. Oppaan tarkoituksena on vastata tähän tavoitteeseen. Ensisijaisesti opas kohdistuu uusille työntekijöille, jotta he pystyisivät orientoitumaan omaohjaajuuteen työskentelyn mallina. Myös vanhat työntekijät hyötyvät ja saavat perehdyttämisospaasta uusia näkökulmia työhönsä.

Lyhyen aikavälin tavoitteena tuotekehitysprosessissa on päivittää yhteistyökumppanillemme uuden työntekijän perehdyttämisosas omaohjaajuudesta. Tavoitteena on tuoda selkeästi esiin omaohjaajatyön merkitys sijoitetulle lapselle. Oppaassa tulee käydä selkeästi esiin, mitä omaohjaajuus on työskentelyn alkuvaiheessa, keskivaiheessa ja loppuvaiheessa sekä mitä tehtäviä näihin osioihin sisältyy. Lisäksi tavoitteena on, että oppaassa käy selkeästi ilmi se, mitä omaohjaajuus on, miksi sitä tehdään ja miten sitä toteutetaan.

Tuotekehitysprosessimme **valmiin tuotteen laatutavoitteena** on esittää oppaan sisältö selkeästi ja johdonmukaisesti. Selkeällä tarkoitamme sitä, että oppaassa käytämme selkeää kieltä, joka muodostuu hyvin hahmotettavista sanoista, lauseista sekä virkkeistä. Toisaalta selkeällä kielellä tarkoitamme myös sitä, että se auttaa lukijaa löytämään tekstikokonaisuudesta olennaiset asiat. (Tiililä 2015.) Tekstistä tekee selkeää ja ymmärrettävää myös se, että lukija ymmärtää löytämänsä

ja lukemansa sekä kykenee toimimaan sen mukaisesti (Peltola & Kuhmo 2016, 9, viitattu 27.4.2020). Johdonmukaisuudella puolestaan tarkoitamme, että tekstin tulee olla kokonaisuus, joka etenee sisällön puolesta järkevästi ja loogisesti (Kniivilä, Lindblom-Ylänne & Mäntynen 2017).

Oppimistavoitteissa korostuvat sosiaali-alan kompetensseista tutkimuksellinen kehittämisosaaminen sekä ammattieettinen osaaminen. Tavoitteenamme on saada kokemusta projektin suunnittelusta, toteutuksesta sekä tuotekehittelystä. Lisäksi tutkimuksellisen kehittämisosaamiseen oppimistavoitteeseen liittyy kyky oppia etsimään relevanttia tutkimustietoa sekä tarkastelemaan ja lukemaan sitä kriittisesti. Ammattieettinen osaaminen kehittyy koko tuotekehitysprosessin ajan jatkuvan itsereflektion kautta, sillä kehitämme tuotteen, joka vastaa yhteistyökumppanimme tarpeisiin. (Innokylä 2016, viitattu 13.12.19.)

3 OMAOHJAAJA – YHDESSÄ NUOREN RINNALLA

3.1 Omaohjaajatyö

Tutkittaessa sijoitettuja lapsia ja nuoria on huomattu, että merkittävää lapsen kasvulle ja kehitykselle on suhde johonkin luotettavaan aikuiseen (Tolonen 2013, 181.) sillä luotettavan roolimallin tuen ja läsnäolon on todettu olevan elämässä yksi suojaavista tekijöistä. Luotettavan aikuisen kannatteleva ja jatkuva suhde voidaan nähdä lisäävän sosiaalista, emotionaalista sekä psyykkistä hyvinvointia. (Savisalo & Pursi, 95. Viitattu 27.4.20.)

Toisinaan joidenkin nuorten sijoitus onnistuu huonommin ja nuorten ihmissuhteet vaihtuvat nopeasti toisiin eikä näin ollen merkittäviä suhteita aikuisiin pääse muodostumaan (Törrönen 1999, 103). Tähän voi vaikuttaa myös työntekijöiden suuri vaihtuvuus. Nuorilla voi olla taustalla haastavia elämäkokemuksia, eivätkä he sen vuoksi enää kykene luottamaan aikuisiin (Pösö 2004, 118). Työntekijöiden tehtävänä lastensuojelun sijaishuollonyksiköissä onkin korjata ja palauttaa lapsen menettämä luottamus aikuisiin. Usein lapset ja nuoret testaavat työntekijöitä ja varmistavat voiko työntekijöihin aikuisina luottaa. (Laakso 2009, 172.)

Omaohjaajuudelle ei ole selkeästi määriteltyä ammatillista työmenetelmää Suomessa. Tästä johdun käytännöt vaihtelevat laitoksittain tai jopa laitoksen sisällä työntekijöiden välillä. (Timonen-Kallio 2008, 58.) Omaohjaajatyö voidaan nähdä suunnitelmallisena hoitona ja kasvatuksena lastensuojelulaitoksessa (Laukkanen 2011, 31). Sen ensisijainen tarkoitus on vastata lapsen yksilöllisiin tarpeisiin. Toisena tärkeänä tavoitteena on hoito- ja kasvatustyön kokonaisvaltainen hahmottaminen. Omaohjaajan tehtäviin voidaan nähdä kuuluvan huolehtia kokonaisvaltaisesti lapsen asioista sekä toimia jatkuvuuden turvaajana. Omaohjaaja on alusta pitäen suunnittelemassa lapsen jaksoa sijaishuollonyksikössä. (Kyrönseppä, Rautiainen & Airio 1990.)

Kasvatustyö lastensuojelun yksiköissä tapahtuu ammatillisen, tietoisien sekä julkisen omaohjaajasuhteen kautta. Julkisella omaohjaajasuhteella tarkoitetaan sitä, että jokaiselle lapselle valitaan omaohjaaja yhteisesti sovituin perustein. Suhde ei perustu niinkään henkilökohtaisiin mieltymyksiin ja vaikka suhde ei aluksi lähtisikään toimimaan, ei sitä pureta. Omaohjaajan velvollisuutena on

pitää muu työryhmä tietoisena lapsen asioista, jotta työskentely olisi johdonmukaista ja jatkuvaa. (Timonen-Kallio, Yliruka & Närhi 2017, 26.)

Tietoisella omaohjaajuudella tarkoitetaan omaohjaajasuhdetta, joka muodostuu tunnesiteeksi. Suhdetta säätelee tietoisesti tehdyt päätökset, jotka perustuvat yhteisiin sopimuksiin, hoito- ja kasvatussuunnitelmiin sekä asiakassuunnitelmiin. Puolestaan ammatillisessa omaohjaajuudessa omaohjaaja joutuu monenlaisten odotusten sekä tunteiden kohteeksi. Omaohjaajan tulee pystyä ammatillisesti tarkastelemaan hänen ja lapsen välistä vuorovaikutusta kyetäkseen auttamaan lasta. Lapsen käytöksen syiden ymmärtämistä edesauttaa yleisesti hyväksytyjen ja tutkittujen lapsen kasvua, kehitystä ja niiden häiriöiden kuvaavien teorioiden kautta tapahtuva tarkastelu. Tämän ymmärryksen kautta on mahdollista vastata lapsen yksilölliseen kasvatukseen ja hoidon tarpeeseen. (Timonen-Kallio, Yliruka & Närhi 2017, 26.)

3.2 Omaohjaajan ja lapsen välinen työskentely

Omaohjaajan ja lapsen välinen työskentely sisältää kaiken sen tehtävän hoitotyön lapsen kanssa, joka suunnitellaan lapsen kuntouttamiseksi. Näin ollen omaohjaajatyö voidaan perustellusti nostaa yhdeksi tärkeimmäksi lastensuojelulaitoksen työntekijän osaamisalueeksi. Vanhemman tavoin omaohjaaja pitää lasta koskevien asioiden langat käsissään. (Elo-Kuru 2003, 54,57.)

Omaohjaaja toteuttaa lapsen järjestelmällistä ja suunnitelmallista hoitamista ja kasvattamista sijaishuollossa. Omaohjaaja työskentelee yhteistyössä työryhmän ja kyseisen lapsen hoidossa tarvitsemiensa asiantuntijoiden kuten esimerkiksi lapsen läheisten, sosiaalityöntekijän, koulun henkilökunnan, terveydenhuollon ammattilaisten ym. kanssa, mutta hänellä on kuitenkin muista työntekijöistä poiketen erityinen kasvatustavastuu lapsesta. Hoito- ja kasvatussuunnitelman tekoon omaohjaaja tarvitsee välttämättä yhteistyökumppaneita ja koko työryhmä osallistuu itse hoitoon ja kasvatukseen päivittäisellä vuorovaikuttamisella. Kuitenkin omaohjaajan ja lapsen välinen suhde on sellainen osa kyseistä työskentelymenetelmää, joka on pelkästään omaohjaajan työtä. (Kyrönseppä & Rautiainen 1993, 101–103.)

Keskeisenä osana omaohjaajatyötä voidaan nähdä olevan laatuajan mahdollistaminen ja yksilöllinen työ lapsen kanssa. Vaikuttavassa sijaishuollossa voidaankin nähdä olevan aikuisen ja lasten

välinen suhde ja vuorovaikutus. Erityisesti laitoksessa asuvat lapset tarvitsevat omaohjaajalta lämpimiä kosketuksia ja rohkaisevia halauksia kasvaakseen ja tunteakseen olonsa turvallisiksi kodin ulkopuolella. Omaohjaajatyössä tarvitaankin empatiaa ja aitoa halua kohdata toinen ihminen ja asettua hänen asemaansa. (Timonen-Kallio, Yliruka & Närhi 2017, 26.)

Tavoitteena voidaan pitää sitä, että omaohjaajan ja kasvatettavan lapsen välille kehittyisi ainutkertainen ja henkilökohtainen tunnesuhde, mikä tarkoittaa, että se on molemminpuolinen ja vastavuoroinen. Huolenpidon, turvallisuuden ja luotettavuuden tarjoaminen lapselle ovat aikuisen tärkeimmät tehtävät heidän välisessään suhteessa. Omaohjaajan ja lapsen välisessä suhteessa tulisi olla molemminpuolista positiivista tunneväriä, jotta lapsi voi kehitysvaiheensa mukaisesti käyttää aikuista hyväkseen voiman lähteenään omassa kasvussaan. Vaikka lapsi ja aikuinen eivät voi valita suhteen toista osapuolta mielihalujensa perusteella, voidaan kokemusten perusteella osoittaa, että omaohjaajan osoittaessa ymmärrystä lapsen elämäkokemusten perusteella tämän nykyistä olemustaan, käyttäytymistään ja ominaisuuksiaan, tekee kasvatettavalle mahdolliseksi hyväksyä omaohjaajan ja kiintyä häneen. "Lapsi liittyy ja kiintyy sellaiseen aikuiseen, joka ymmärtää häntä, suhteutuu häneen hyväntahtoisesti ja tyydyttää hänen tarpeitaan." (Kyrönseppä & Rautiainen 1993, 102.)

Koska omaohjaaja on henkilö, joka pyrkii luomaan vahvimman luottamussuhteen omaohjattavaan lapseen, on erityisesti hänellä tehtävänänsä tukea lapsen hyvinvointia. Sijoitetuilla lapsilla on elämässään taustalla traumaattisia kokemuksia, joihin erityisesti omaohjaajalla tulee vastata ja joita omaohjaaja ja lapsi yhdessä käsittelevät ja pyrkivät saamaan aikaan muutosta niin, etteivät nämä kokemukset vaurioita lasta pysyvästi. (Timonen-Kallio, Yliruka & Närhi 2017, 18–19.)

Hyvinvoinnin tärkeimmät, suhteissa rakentuvat, osa-alueet ovat turvallisuus, positiivinen minäkuva ja toimijuus, joita on havainnollistettu kuviossa 1. Positiivisen palautteen ja huomioinnin kautta sekä turvallisen elinympäristön luomalla ohjaajat voivat vahvistaa näitä osa-alueita ja sitä kautta lapsen hyvinvointia ja omaohjaajan rooli tässä on todella keskeinen. Omaohjaaja osaa konsultoida muita ohjaajia omaohjattavastaan, jolloin muut osaavat orientoitua työskentelyyn lapsen kanssa oikealla tavalla. Hyvän laitospasvatuksen suhteissa rakentuvia elementtejä ovat siis esimerkiksi lapsen turvallisuutta vahvistava ajattelu sijaishuollon yksiköstä kotina, oman historian läpikäyminen myönteistä minäkuvaan rakentavana tekijänä sekä tulevaisuuden suunnittelu toimijuutta vahvistavana elementtinä. (Timonen-Kallio, Yliruka & Närhi 2017, 18–19.)



Kuvio 1. Suhteissa rakentuva lapsen hyvinvointi (Fattore, Mason & Watson 2009).

3.3 Lapsen kiintymisen merkitys sijaishuollossa

Terapeuttisen työotteen yhtenä tavoitteena voidaan nähdä olevan lapsen kiintymyssuhteen rakentaminen ja sen korjaaminen. Kiintymyssuhdeteoria on John Bowlbyn (1907–1990) luoma teoria äidin ja lapsen välisestä vuorovaikutuksesta, joka kehittyi turvalliseksi silloin, jos lapsen tarpeisiin vastataan tarkoituksenmukaisella tavalla sekä oikea-aikaisesti. Näin ollen lapsi oppii arvostamaan itseään ja luottamaan toisiin ihmisiin. Turvallisen kiintymyssuhteen voidaan nähdä helpottavan lapsen selviytymiskykyä vastoinkäymisissä sekä rohkaisevan lasta avuliaisuuteen, läheisyyteen, empatiaan sekä pitkäaikaisiin ihmissuhteisiin. (Välivaara 2010, 3.)

Sinkkonen (2012, 273) toteaa, että sijoitukseen tulevalle lapsella on vähintään yksi kiintymyssuhteen katkos takanaan ja hänellä voi olla enemmän tai vähemmän erityinen kiintymyssuhde biologiseen vanhempaan. Sinkkonen (2012, 274) pitääkin johdonmukaisena päätelmänä sitä, että kodin ulkopuolelle sijoitettujen lasten kiintymyssuhteet ovat usein turvattomia, sillä usein huostaanottojen taustalla on suuremmaksi osaksi vanhempien puutteellinen voimavara lapsesta huolehtimiseen. On kuitenkin huomioitava, ettei kaikilla lastensuojelun sijaishuollossa olevilla lapsilla ole turvaton kiintymyssuhdemalli. Lapsi on voinut kohdata esimerkiksi elämän kriisejä ja mielenterveyden haasteita ilman, että hänelle olisi muodostunut turvaton kiintymyssuhdemalli. (Turpeinen & Nurmento 2016.) Turvattoman kiintymyssuhteen häiriöt voivat kuitenkin näkyä niin fyysisessä, sosiaalisessa,

emotionaalisisessa kuin kognitiivisessa kehityksessä. Lapsi voi olla epävarma siitä, mitä tunteet ovat ja miten niiden kanssa voi selviytyä. Usein lapsen tunne-elämän vauriot näkyvätkin vaikeuksina tulla toimeen myönteisten sekä kielteisten tunteiden kanssa. (Välivaara 2010, 4.)

Välivaaran (2010, 3) mukaan kiintymyssuhdehäiriöistä kärsivät lapset ovatkin vaarassa tulla väärinymmärretyiksi ja he saattavat pahimmillaan syrjäytyä lapsuuden normaaleissa instituutioissa, kuten päivähoitossa ja koulussa. Kun aikuiset kykenevät näkemään yhteyden lapsen käyttäytymisen taustalla olevaan emotionaaliseen merkitykseen sekä löytävät syyn lapsen oireiluun, he pystyvät tukemaan lasta sekä reagoimaan lapseen empaattisesti. (Välivaara 2010, 3.)

Lastensuojelun yhtenä tärkeimpänä tehtävänä Sinkkonen (2012, 276.) näkeekin sen, että lapselle järjestetään mahdollisuus ainakin yhteen riittävän turvalliseen kiintymyssuhteen muodostamiseen. Lapselle tulisi taata lupa kiintyä uusiin hoitajiin ja kasvaa rauhassa, vaikka siihen voisi kulua aikaa. (Sinkkonen 2012, 276.) Luottamussuhde luotettavaan aikuiseen luokin lapselle turvaa ja lapsi voi kokea, että hän voi ilmaista hoitajalleen vaikeita asioita tietäessään, että aikuinen on tarpeeksi vahva kestämään ne. Haasteena sijaishuollossa tehtävässä työssä voidaan kuitenkin pitää sitä, että työ on vuorotyötä ja sisältää usein myös henkilöstövaihdoksia, jotka voivat haitata lapsen ja omaohjaajan välillä syntyvän tunnesiteen muodostumista. (Tuovila 2001, 30,36–38.)

Sinkkosen (2012.) mukaan lasta auttaa kiintymään se, että lapselle mahdollistetaan lapsen olemisen lapsena sekä aikuisen hoiva ja huolenpito. Selkeät ja ennustettavat arjen rutiinit ja arjen vuorovaikutussuhteet, jotka pyritään luomaan terapeuttisiksi auttavat lasta kiintymään. (Sinkkonen 2012, 276.) Lapsen kehittymisen kannalta on keskeistä, että lapsella on vierellä aikuinen, joka auttaa lasta muodostamaan eheän jatkumon hänen kokemuksistaan ja elämästään ja on kiinnostunut hänen ajatuksistaan ja tunteistaan. Turvalliseen kasvuun ja kehitykseen lapsi tarvitsee vierelleen aikuisen, joka muistelee hänen kanssaan menneisyyttä, tuo ymmärrystä nykyisyyteen sekä luo lapsen kanssa tulevaisuuden mahdollisuuksia. (Sinkkonen & Kalland 2011, 210–211.)

Kiintymyssuhdevaurioiden korjaaminen sijaishuollossa ei kuitenkaan tarkoita sitä, että omaohjaaja kilpailisi lapsen omien vanhempien kanssa. Tarkoituksena on yhdessä auttaa lasta toimivampaan ja turvallisempaan vuorovaikutukseen sekä järjestää auttavia voimavaroja lapsen kasvun pohjaksi. (Niemelä 2005, 67–68.) Välttämätön ehto korjaavan kokemuksen syntymiselle voi olla se, että lapsi, joka on vaurioitunut kehityksessään ja jäänyt riippuvuudesta vaille saa mahdollisuuden asettua omaohjaajasuhteessa riippuvuussuhteeseen. (Kyrönseppä ym. 1993, 102).

3.4 Perheen kanssa tehtävä työ lastensuojelun sijaishuollossa

Lastensuojelulaitoksissa tehtävään ohjaajan työhön kuuluu keskeisesti yhteistyö sijoitettujen lasten vanhempien kanssa ja perheen kanssa työskentely tapahtuu usein omaohjaajatyöskentelyn kautta (Heino, Berg & Hurting 2000, 173). Omaohjauksen prosessia suunniteltaessa onkin tärkeää pohtia perheen roolia työskentelyssä. Yhdessä lapsen sosiaalityöntekijän kanssa on tärkeää keskustella, kuinka yksilöllistä perheen kanssa tehtävää työtä toteutetaan kyseisen lapsen kanssa. Riitta Laakso toteaa väitöskirjassaan (2009), että laitoksen ja vanhempien välisessä yhteistyössä on ensisijaisesti tarkoitus varmistaa lapsen ja vanhemman välisen suhteen säilyminen sijaishuollon ajan, kotijaksojen mahdollistaminen tai lapsen ja vanhemman välisen suhteen muuttaminen sellaiseksi, että lapsi voisi palata takaisin kotiin asumaan. Vanhempien elämäntilanteet poikkeavat kuitenkin keskenään todella paljon ja näin ollen työ laitoksen ja vanhempien kesken on aina hyvin yksilöllistä. (Laakso 2009, 221. Viitattu 20.4.2020)

Perheen kanssa tehtävää työtä on arvokasta tehdä jokaisen lapsen ja perheen kohdalla, vaikka kotiutumisen elementtejä ei olisi olemassa. Erytisen tärkeää lapsen identiteetin kehittymisen ja tulevaisuuden kannalta on, että kartoitetaan hänen lähiverkostoaan sekä työstetään hänen elämänjanaan. Toisaalta tärkeää on myös se, että tehdään kaikki mahdollinen, mikä edesauttaa jälleen perheen yhdistymistä. (Timonen-Kallio, Yliruka & Närhi 2017, 23.) Lapsen yhteydenpito hänen vanhempiinsa, sisaruksiinsa ja muihin tärkeisiin läheisiin tulee aina mahdollistaa, mikäli se ei ole lapsen edun vastaista (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020, viitattu 4.5.2020). Myös lastensuojelulaki (54 §, 2007) turvaa osaltaan lapsen oikeuden pitää yhteyttä vanhempiinsa ja muihin hänelle tärkeisiin läheisiin. Lain mukaan sijaishuoltopaikan on tuettava lapsen yhteydenpitoa hänen vanhempiinsa sekä muihin läheisiin ihmisiin. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417.)

Laitoksissa tehtävällä yhteistyöllä perheen kanssa on tärkeä merkitys myös sille, pystyykö vanhempi antamaan lapselle mahdollisuuden kiintyä. Useimmiten ne vanhemmat, jotka hyväksyvät lapsen sijoituksen ja ymmärtävät omaan vanhemmuuteen liittyvät haasteet realistisesti sekä rajallisuuden vanhemmanroolissa pystyvät hyväksymään jaetun vanhemmuuden. Tällöin voi tapahtua niin sanottu positiivinen kierre; jaetussa vanhemmuudessa toteutettu sijaishuolto voi voimaannuttaa vanhempia ja tukea heidän kuntoutumistaan. (Timonen-Kallio ym. 2017, 22.) Kun vanhemmat otetaan mukaan lapsen kanssa työskentelyyn, voi parhaimmillaan lapsen kanssa saavutetut uudet taidot tulla helpommin osaksi lapsen arkea, sillä niitä vahvistetaan myös lapsen kotona (Stallard 2014).

4 PEREHDYTTÄMINEN

Perehdyttäminen on yksi keskeinen työntekijöiden tukemisen ja auttamisen, osallistumisen mahdollistavan sekä osaamisen ja tietämisen turvaamisen muoto (Syvänen ym. 2015, 165, viitattu 25.11.19). Se on prosessi, joka sisältää ohjausta ja muita toimenpiteitä. Perehdyttämisen tavoitteena on auttaa työntekijöitä tutustumaan uusiin työtehtäviinsä, työtovereihin, työyhteisön toimintatapoihin sekä yhteistyöverkostoihin. Hyvin toteutettu perehdyttäminen voi parhaimmillaan vaikuttaa työntekijän mielenkiintoon työtä kohtaan sekä lisätä vastuunottoa ja työhön sitoutumista. (Frisk 2005, 41.)

Päävastuussa perehdyttämisessä on ensisijaisesti esimies. Perehdyttämistä tarvitsee jokainen työntekijä, sillä esimerkiksi sosiaalialalla työ on usein jatkuvaa kehittymistä ja uuden oppimista. Usein sen tarve korostuu työsuhteen alkuvaiheessa. (Syvänen ym. 2015, 165, viitattu 25.11.19.) Perehdyttäminen perustuu lakiin ja säädöksiin uuden työntekijän työhön ohjauksesta ja perehdyttämisestä (Työturvallisuuslaki 728/2002).

Perehdyttämisen avulla esimies saa tietoa työntekijöidensä osaamisen tasosta sekä yksilöllisestä tuen tarpeesta. Lisäksi toimivan perehdytyksen avulla voidaan vähentää henkilöstön vaihtuvuutta. Samalla työntekijät saadaan osaksi työyhteisöä sekä yhteisön toimiviksi ja osaaviksi jäseniksi. Perehdyttämiseen panostaminen sekä kouluttautumisen ja uuden oppimisen tukeminen ovat sitoutumiseen vaikuttava arvoituksen osoitus. Toisaalta se on myös turva hyvälle ammattitaidolle. (Syvänen ym. 2015, 165 viitattu 25.11.19.) Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys lyhentää lisäksi työn oppimiseen käytettävää aikaa (Liski, Horn & Villanen 2007, 7, viitattu 25.11.19).

Perehdyttäminen voidaan jakaa niin sanottuun yleisperehdytykseen sekä syventävään perehdytykseen ja näistä vastaavat eri tahot. Yleisperehdytyksellä tarkoitetaan organisaation, yleisten asioiden sekä organisaation toimintaympäristön perehdyttämistä. Puolestaan syventävän perehdyttämisen tarkoituksena on tutustua oman yksikön toiminnan ja toimintaympäristön tuntemiseen sekä varsinaiseen työhön perehdyttäminen. (Frisk 2005, 42.)

4.1 Perehdyttämisen tavoitteet ja hyöty

Perehdyttämisen tavoitteita ja luonnetta määrittää se, mikä on työntekijän sen hetkisen osaamisen taso ja tausta. Toisaalta myös työympäristö ja työn luonne vaikuttavat perehdyttämisen tavoitteisiin ja oppimisen mahdollisuuksiin. Perehdyttämisessä perehdytettävä työntekijä on aktiivinen toimija ja perehdyttäminen on aina vuorovaikutusprosessi. Huomioitavaa on se, että perehdyttäminen ei ole vain ohjaajan ja ohjattavan välinen prosessi vaan koko työyhteisön. Siksi tavoitteena tulisi olla yksilön oppimisen lisäksi myös työyhteisön kehittyminen sekä organisaation osaamisen jakaminen. (Frisk 2005, 42.)

Laadukkaalla ja suunnitelmallisella perehdyttämisellä voidaan nähdä olevan monia erilaisia hyötyjä. Lähtökohdana on se, että hyvin toteutettu perehdyttäminen luo vahvan pohjan työn tekemiselle ja työyhteisölle. Perehdytettävä saa monenlaista taitoa ja tietoa aloittaessaan omaa työtään sekä todennäköisesti hän on aikaisemmin valmiimpi työskentelemään itsenäisesti. Toisaalta perehdyttämisen myötä voidaan luoda myönteistä asennoitumista työtä ja työyhteisöä kohtaan sekä sitoutumista työyhteisöön. (Kangas & Hämäläinen 2007, 2–3.)

Perehdyttämisen avulla voidaan vähentää myös mahdollisia poissaoloja sekä vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta. Toki syitä poissaoloihin ja vaihtuvuuteen on monia, mutta työmotivaation voidaan nähdä olevan yksi tärkeimmistä vaikuttavista tekijöistä. Työmotivaatioon voidaan nähdä vaikuttavan esimerkiksi myönteinen ensivaikutelma, joka kannustaa ja rohkaisee uutta työntekijää. Lisäksi riittävä opastus vaikuttaa työmotivaatioon. (Kangas & Hämäläinen 2007, 2–3.)

4.2 Perehdytyksen suunnittelu ja toteutus

Hyvä perehdyttäminen edellyttää valmistautumista ja suunnittelua. Erityisesti ohjaajan ja esimiehen tulee valmistautua ohjattavan tuloon, mutta myös koko työpaikan, jotta voidaan varmistaa laadukas perehdyttämisprosessi. (Frisk 2005, 42.) Suunnittelussa ja toteutuksessa on tarpeen huomioida myös tilanne ja tarve perehdytettävän mukaan (Kangas & Hämäläinen 2007, 2). Prosessia jämäköittää hyvän perehdyttämissuunnitelman laatiminen ja sen täsmentäminen yhdessä työntekijän kanssa (Frisk 2005, 42). Perehdytyksen perusrunko voi olla usein sama, mutta sitä tulee soveltaa joka tilanteeseen tilanteen vaatimalla tavalla (Kangas & Hämäläinen 2007, 2).

Keskeistä on työntekijän oma aktiivisuus ja oppiminen muun muassa reflektoinnin avulla. Tärkeänä osana perehdytyksen toteuttamisessa tulisi huomioida myös työyhteisön henki, jonka tulisi olla auttava ja hyväksyvä. Lisäksi avoimuus ja kyky toiminnan kriittiseen tarkasteluun voi antaa paljon työyhteisölle itselleen. Huomioitavaa on kuitenkin se, ettei ohjaus voi jäädä vain perehdytykseen vaan sen tulee olla jatkuvaa esimerkiksi kehityskeskusteluiden kautta. (Frisk 2005, 43.)

4.3 Perehdytyskansio perehdyttämisen apuvälineenä

Perehdytyskansion tehtävänä perehdytysprosessissa on toimia apuvälineenä (Kangas 2003, 10). Keskeinen sisältö tulisi käydä ilmi perehdytyskansiosta (Kupias & Peltola 2009, 161–162). Kansion tarkoituksena on tukea perehdyttäjän ja perehdytettävän välistä vuorovaikutusta ja luoda runko perehdytykselle. Perehdytettävä voi tutustua uuteen työpaikkaansa ja työnkuvaansa itsenäisesti kansion avulla, kun taas perehdyttäjä voi käyttää kansiota apuna perehdyttäessään uutta työntekijää. Lisäksi perehdytyskansio tukee työntekijöitä asioiden muistamisessa ja luo mahdollisuuden asioiden kertaukseen myöhemmässä vaiheessa. Toisaalta se tukee myös asioiden mieleen painamista. (Kangas 2003, 10.)

Perehdytyskansiossa tiedon määrä tulee voida mitoittaa oikein ja materiaalin tulee olla tarkkaan harkittua. Kansion tulee sisältää kaikkein oleellisimmat ja tärkeimmät asiat, sillä usein perehtyvällä työntekijällä on erittäin paljon uutta opittavaa. Perehdytyskansiota tehtäessä on huomioitava myös se, että jos luettavaa materiaalia on liikaa, voi kansio toimia vastoin tarkoitustaan. Luettavat asiat tulisi olla helposti ymmärrettävissä eivätkä saisi olla monimutkaisesti esitettyjä. (Kupias & Peltola 2009, 161–162.)

5 OMAOHJAAJA PEREHDYTY SOPPAAN TUOTEKEHITYSPROSESSI

Sosiaali- ja terveysalan kehittämistoiminnassa usein korostetaan osallisuuden merkitystä. Kehittämistoiminta voidaan nähdä ennen kaikkea sosiaalisena prosessina, joka edellyttää ihmisten aktiivista vuorovaikutusta ja osallistumista. (Toikko & Rantanen 2009, 89–90.) Tähän asti kehittäminen on kuitenkin edennyt vahvasti julkishallinnon ja ammattilaisten ehdoilla. Esimerkiksi sosiaalihuollon kehittämistoiminnassa on lähes kokonaan sivutettu palveluiden käyttäjät. Kestäviä tuloksia kehittämistoiminnan kannalta voidaan saavuttaa vain yhteistoiminnan avulla. Näin ollen keskeisiä toimijoita ovatkin kaikki, joita kehittäminen tavalla tai toisella koskettaa. (Toikko, viitattu 2.12.19.) Toisaalta nykyaikana kehittämistyössä on hyödynnetty yhä enemmän kokemusasiantuntijoita.

Toimijalähtöinen kehittäminen perustuu toimijoiden näkemyksiin kehittämistoiminnan tavoitteista ja suunnasta. Kehittämistoimintaan voivat osallistua kaikki organisaatiot, niin viralliset kuin epävirallisetkin, mutta myös ammattilaiset sekä muut kokemusasiantuntijat. Mallin ajatuksena onkin avata palveluiden kehittämisestä käytävä keskustelu mahdollisimman avoimelle tarkastelulle. (Toikko, viitattu 2.12.19.) Tämän vuoksi otimme yhteistyöhön mukaan yksiköiden työntekijät. Näin saimme esiin myös heidän näkemyksensä ja kokemuksensa omaohjaajan työstä. Samalla työntekijät sitoutuvat työmenetelmään paremmin, kun he pääsevät itse osaksi projektia. Heiltä saimme tärkeitä näkökulmia omaohjaajuuteen sekä siihen, miten sitä voitaisiin tukea parhaiten esimiestasolta lähtien.

Toimijalähtöinen kehittäminen ei kuitenkaan ole mikään erityinen menetelmä. Se perustuukin yksinkertaiselle ajatukselle, jonka mukaan kehittäminen on yhteistoimintaa. Kuitenkin toimijalähtöisen kehittämisen malli vastaa ajankohtaiseen haasteeseen, jossa korostetaan ennen kaikkea käyttäjälähtöisten palveluiden kehittämistä. Näin ollen se tuo uuden näkökulman hallinnon ja ammattilaisten toteuttaman kehittämisen rinnalle. (Toikko 2012, 152–157.)

5.1 Ongelmien ja kehittämistarpeiden tunnistamisenvaihe

Arviointitiedon kerääminen nykyisistä palveluista on yksi sosiaalipalvelujen kehittämisessä käytetty laadun kehittämisen menetelmistä. Kun palvelu tai sen laatu eivät enää vastaa tarkoitustaan, tulee tarve palvelun kehittämiseksi, jolloin lähestymistapa tuotekehitysprosessiin on ongelmalähtöinen.

Uuden tuotteen kehittäminen vanhentuneen pohjalta on selkein vaihein etenevä prosessi. Ensin tunnistetaan olemassa oleva toiminta, suorite tai uudistamista kaipaava tuote, jota seuraa tuotteistamisprosessi. Nämä vaiheet tuottavat uusitun tai uuden tuotteen, joka vastaa olemassa oleviin tarpeisiin. (Jämsä & Manninen 2000, 29–31.) Toikon ja Rantasen (2009) mukaan kehittäminen edellyttää, että toiminnan lähtökohdat ovat perusteltu. Mitä ja miksi jotain kehitetään juuri nyt? Kehittämisen tavoitteet rajataan yhteen tai kahteen tavoitteeseen, jotka pystytään perustelemaan mahdollisimman konkreettisesti. (Toikko & Rantanen 2009, 57–58.)

Tilaaajaryityksemme esimiesten kanssa käytyjen keskustelujen aikana nousi esiin heidän perehdytyskansionsa omaohjaajaosuuden päivittämisen tarve. Esimiehet kaipasivat kattavampaa työkalua uusien työntekijöiden perehdyttämiseen omaohjaajatyöhön. Aiempi omaohjaajaosuus koostui listasta konkreettisia tehtäviä, joita omaohjaajan työhön kuuluu. Esimiesten toive oli, että perehdytyskansiona kerrottaisiin omaohjaajatyön merkityksestä sijoitetuille nuorille ja miksi sitä tehdään. Päivitetyn version avulla työntekijöillä olisi helpompi orientoitua kyseiseen työskentelymalliin ja esimiehillä olisi helpompi perehdyttää uusi työntekijä uuteen työhön.

5.2 Ideointivaihe

Ideointiprosessi eri vaihtoehtojen löytämiseksi käynnistyy, kun varmuus kehittämistarpeesta on saatu, mutta päätöstä ratkaisukeinoista ei ole tehty. Vaihtoehtoilta ja innovaatioilla pyritään löytämään ratkaisu juuri niihin ongelmiin, jotka sillä hetkellä ovat ajankohtaisia. Tämä vaihe voi olla kestoaltaan lyhyt silloin kun kyseessä on jo olemassa olevien tuotteiden uudistaminen vastaamaan käyttötarkoitukseen. (Jämsä & Manninen 2000, 35.)

Ideavaihe käynnistyi alkusyksystä 2019. Aluksi meillä oli yhdessä yhteistyökumppanimme kanssa erilaisia ideoita siitä, miten nostamme omaohjaajuuden esiin kyseisissä yksiköissä. Järjestimme yhteisen palaverin lähiesimiesten kanssa, jossa keskustelimme siitä, mikä vastaisi parhaiten heidän tarpeisiinsa. Lähiesimiehet olivat keskustelleet yhdessä ennen meidän yhteistä palaveriamme omaohjaajuudesta ja siitä, mitä asioita tulisi tällä hetkellä kehittää sekä mitä omaohjaajan tehtäviin heidän näkökulmastaan sisältyy. Yhteisessä palaverissa keskustelimme heidän esille tuomiaan asioita läpi aivoriihen tapaisesti. Aivoriihi on luovan ongelmanratkaisun menetelmä ja sen tavoitteena on kehittää ideoita niin, että kaikki ryhmän jäsenet osallistuvat. Ajatuksena onkin, että mitä

enemmän ideoita niin sitä todennäköisempää on, että hyviä toteutuskelpoisia ideoita syntyy enemmän. (Innokylä. Viitattu 27.4.20.)

Päällimmäisenä esiin nousi kysymys; millä keinoin tavoitamme mahdollisimman monta työntekijää. Yhteisen keskustelun myötä syntyi idea perehdytyskansion kehittämiseksi. Tällä tavoin tavoitetaan jokainen työntekijä, kun omaohjaajan työnkuva ja -tehtävät tulevat selkeästi esiin perehdytyksen yhteydessä. Toisaalta perehdytyskansio antaa mahdollisuuden siihen, että tieto on tarvittaessa saatavilla myös myöhemmin. Esimiehet kaipasivat myös itse työkaluja parempaan perehdyttämiseen. Tuotekehitysprojektin tavoitteena olikin se, että päivitetty perehdytysopas omaohjaajuudesta vastaa näihin tarpeisiin.

Esimiesten mukaan perehdytyskansion aiempi omaohjaajaosuus ei antanut uusille työntekijöille selkeää kuvaa omaohjaajuudesta ja sen tärkeydestä. Päivitetyyn version olisi tarkoitus antaa työntekijöille parempi mahdollisuus omaksua omaohjaajuuden merkitys työnteossa jo heti työhön perehtyessä. Työ tulee sisältämään tekstiä omaohjaajuudesta lastensuojelun sijaishuollossa sekä sen merkityksestä. Näiden keskustelujen myötä työllemme muodostuivat lyhyen aikavälin tavoitteet, joiden pohjalta opasta lähdettiin kehittämään.

Palaverin lopuksi sovimme, että olemme yhteistyötahomme kanssa koko projektin ajan yhteydessä sähköpostitse, jolloin saamme tarvittavaa ohjausta työmme suhteen ja myös itse pystymme pitämään tarvittavat tahot ajan tasalla työn etenemisen suhteen. Tässä vaiheessa sovimme tuotekehitysprosessin alustavan aikataulun (LIITE1).

Projektiorganisaation eri sidosryhmien vastuut ja roolit on määriteltävä mahdollisimman selkeästi ja yksiselitteisesti, sillä pienetkin epäselvyydet voivat vaikeuttaa projektityön edellyttämää tehokasta päätöksentekoa ja johtamista (Silfverberg 2019, 50). Opinnäytetyömme projektiryhmä koostuu toteuttajista sekä toimeksiantajasta. Toteuttajien rooli on suunnitella, toteuttaa, raportoida ja arvioida projekti kokonaisuudessaan. Projektimme toimeksiantajana toimii Oulun seudulla toimiva organisaatio, joka tuottaa lasten, nuorten ja perheiden palveluita. Yhteistyötä tehdään heidän sijaishuoltoyksiköiden vastaavien ohjaajien kanssa sekä ylempien esimiesten kanssa.

Tässä vaiheessa kirjoitimme yhteistyösopimuksen, jossa sovimme oppaan oikeuksista. Annoimme yhteistyökumppanillemme oikeuden muokata opasta myöhemmin, mutta tekijänoikeudet jäivät

meille. Sovimme myös, että valmis tuote toimitetaan yhteistyökumppanillemme paperisena sekä sähköisenä versiona.

5.3 Luonnosteluvaihe

Kun on tehty päätös siitä, millainen tuote on aikomus suunnitella ja valmistaa, käynnistyy tuotteen luonnosteluvaihe. Tuotteen suunnittelua ja valmistamista ohjaavien eri tekijöiden ja näkökulmien analysointi on ominainen piirre luonnostelulle. Tuotteen laatu turvataan huomioimalla juuri suunniteltavaan tuotteeseen liittyvät ydinkysymykset. Eri näkökulmista tehdyt synteetit ja niiden optimointi tukemaan toisiaan ovat laadun syntymisen edellytyksiä. Jämsän ja Mannisen mukaan tuotteen laatuun vaikuttavat oleellimmat osa-alueet ovat muun muassa asiakasprofiilin selvittäminen, tuotteen asiasisällön selvittäminen ja rajaaminen sekä toimintayksikön arvojen ja periaatteiden yksilöinti. (Jämsä & Manninen 2000, 43–45.)

Joulukuussa 2019 järjestimme tilaajayrityksemme ylempien esimiesten sekä vastaavien ohjaajien kanssa palaverin, jossa ilmeni yhteistyökumppanimme henkilöstön tekevän omaa projektiaan, joka tutkii terapeuttista työtettä lastensuojelun laitoshoidossa. Tilaajayritys aikoo tuotteistaa terapeuttisen työtteen heidän yksiköidensä työskentelymenetelmäksi ja yrityksen esimestaho kiinnostui tämän vuoksi meidän opinnäytetyöprojektistamme, koska heidän mielestään se sopisi täydellisesti yhteistyöhön heidän projektinsa kanssa. Projektimme aikataulujen yhteensopimattomuuden vuoksi emme kuitenkaan voineet toimia yhteistyössä esimiesten toivomalla tavalla. Sovimme, että perehdytysoppaassa tarkastelemme omaohjaajuutta osittain Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) julkaiseman teoksen Lastensuojelun terapeuttisen laitospäiväkirjan mallinnuksen avulla. Julkaisun on kirjoittanut Eeva Timonen-Kallio, Laura Yliruka & Pekka Närhi. Tällöin omaohjaaja-oppas tulee vastaamaan yrityksen tuotteistamaa terapeuttista työtettä heidän yksiköissään ja projektien yhteistyö onnistutaan toteuttamaan siinä määrin kuin se on mahdollista.

Kysely

Laadimme kyselyn (LIITE 2) tilaajayrityksemme työntekijöille, jossa heiltä kysyttiin heidän käsityksiään ja toivomuksiaan onnistuneesta perehdytyksestä. Kyselyn tarkoituksena oli saada tietoa siitä, minkä suhteen työntekijät tarvitsevat parempaa perehdytystä omaohjaajatyöhön ja myös työntekijöiden näkemyksiä hyvästä perehdytyksestä. Kyselyn avulla selvitimme, minkälaisia kokemuksia työntekijöillä on työhön perehdyttämisestä, mitä odotuksia heillä on perehdyttämisen suhteen ja millaisia asioita he toivoisivat perehdytysoppaasta löytyvän.

Kyselyyn vastaaminen oli tarkoitus tapahtua kunkin yksikön tiimipalaverissa. Ideana oli, että työntekijät saisivat avoimesti keskustella laatimiemme kysymysten pohjalta ja koostaa vastaukset paperille, jotka myöhemmin toimitetaan meille analysoitavaksi. Ohjeistimme kyselyyn vastaamisen luomamme sähköpostiringin välityksellä yhteisesti lähiesimiehille. Yrityksen henkilöstövaihdosten vuoksi viestimme ei kuitenkaan tavoittanut kaikkia esimiehiä, jonka vuoksi kyselyyn vastaaminen tapahtui yksiköiden parhaaksi katsomallaan tavalla. Lopulta kyselyyn vastasi neljä työntekijää muiden työtehtävien ohessa sekä yksi tiimi kokonaisuutena. Tämän vuoksi kyselyn vastaukset jäivät osittain suppeiksi niin kuin myös niiden hyödyntäminen oppaan ensimmäistä versiota luodessa.

Päällimmäisenä vastauksista esiin nousi se, että perehdyttämisoppaassa tulisi olla selkeästi tuotu esiin omaohjaajan tehtävät sijoituksen eri vaiheissa ja näitä tehtäviä tulisi olla avattuna mahdollisimman konkreettisesti. Tämä sama vastaus nousi esiin monen työntekijän vastauksessa. Toisena merkittävänä asiana vastauksista nousi esiin se, että omaohjaajatyön määrittäminen yleisesti olisi työntekijöiden mielestä tärkeää. Kolmantena asiana työntekijät toivoivat lisää tietoa terapeuttisesta työotteesta. Kyselyn tulosten perusteella työhön perehdyttämisen työntekijät kokivat olevan hyvin vähäistä tai sitä ei ollut ollenkaan.

Näiden lisäksi esiin nousi tarve saada konkreettisia työkaluja ja menetelmiä omaohjaajatunneille. Katsoimme kuitenkin, että tämä ei varsinaisesti koske opinnäytetyömme keskeisintä ajatusta ja näin ollen emme tuoneet perehdytysoppaaseen näitä menetelmiä. Aiheesta voisi kuitenkin jatkossa tehdä esimerkiksi opinnäytetyön ja liittää sen osaksi tekemäämme perehdytysopasta.

Kyselyn vastaukset tukivat hyvin aikaisempia keskusteluja lähiesimiesten kanssa tuotteen tarpeesta ja sisällöstä. Näiden vastauksien tukemana lähdimme tekemään ensimmäistä versiota perehdyttämisoppaasta ja pyrimme huomioimaan nämä asiat tuotetta tehdessä. Kyselyn vastauksien

pohjalta listasimme oppaan ensimmäiseen versioon (Kuvio 2) omaohjaajaan työtehtävät selkeästi ja avasimme ne mahdollisimman konkreettisesti. Näiden lisäksi kysely auttoi meitä tekemään omaohjaajaoppaasta mahdollisimman toimijalähtöisen ja sen avulla pystyimme osallistamaan työntekijöitä tuotteen toteuttamiseen ja sen sisältöön.

Tiedonhaku

Jotta perehdytysopas omaohjaajuudesta voitiin toteuttaa, meidän oli tarkasteltava ensin aiheesta tutkittua tietoa. Perehdyimme laajasti alan kirjallisuuteen sekä tarkastelimme omaohjaajuutta useiden eri teorioiden näkökulmasta. Hyödynsimme perehdytyskansion vanhaa omaohjaajaosuutta, nostamalla esille siellä olleita olennaisimpia omaohjaajan tehtäviä. Teoriasisältöön vaikutti myös tilaajayrityksemme esimiesten kanssa käydyt keskustelut ja heidän näkemyksensä omaohjaajuudesta ja miten omaohjaajuutta heidän yrityksessään toteutetaan tai tulisi toteuttaa. Usein kehittämistoiminnassa ollaan myös tekemisissä vahvasti hiljaisen tiedon kanssa. Ammattilaisilla voi olla käsitys siitä, että jokin toiminta on tuottaa tulosta ja on hyvä, mutta hän ei välttämättä pysty määrittelemään mihin tieto perustuu. (Toikko & Rantanen 2009, 40.)

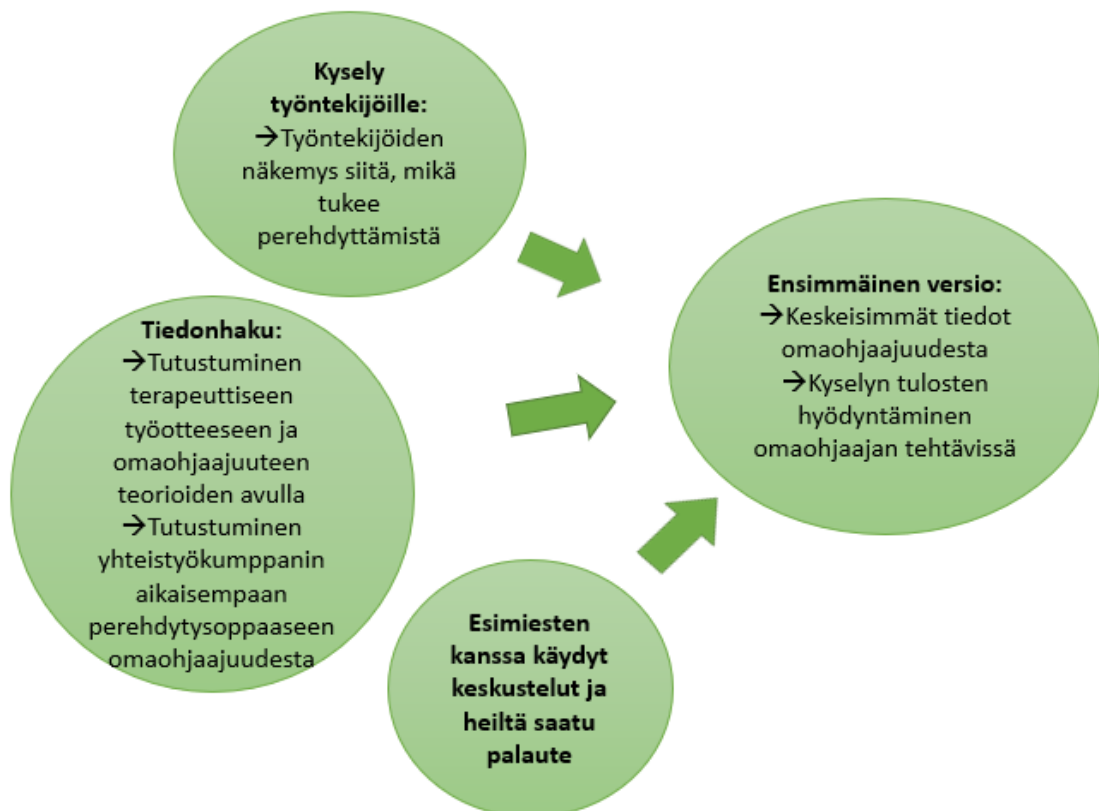
5.4 Kehittelyvaihe

Tuotteen kehittäminen etenee luonnosteluvaiheessa valittujen periaatteiden, ratkaisuvaihtoehtojen, ra-
jausten sekä asiantuntijayhteistyön mukaisesti. Kun tuotteen keskeinen ominaisuus on sen välit-
tämä informaatio, keskeistä on asiasisällöstä laadittu jäsentely. Tuotteen tekeminen etenee tuote-
kohtaisia työvaiheita ja -menetelmiä käyttäen. (Jämsä & Manninen 2000, 54.)

Informaation välittämisen periaatteita voidaan hyödyntää ja soveltaa laadittaessa esimerkiksi esit-
tely- ja tiedotusmateriaalia yhteistyötahoille sekä toimintaohjeita henkilökunnalle. Keskeisin sisältö
rakentuu tosiasioista ja faktoista, joiden avulla pyritään kertomaan mahdollisimman ymmärrettä-
västi, täsmällisesti sekä huomioiden vastaanottajan tiedontarve. Yhteisiä ongelmia kaikille infor-
maation välittämiseen tarkoitetuille tuotteille ovat asiasisällön määrä ja valinta sekä tietojen van-
hentumisen ja muuttumisen mahdollisuus. (Jämsä & Manninen 2000, 54–55.)

Tavallisimpia informaation välittämisen muotoja ovat painotuotteet, kuten esimerkiksi ohjelehtiset. Painotuotteen suunnittelu etenee tuotekehityksen vaiheiden mukaisesti, mutta varsinaisessa tekovaiheessa tehdään lopulliset päätökset, jotka koskevat esimerkiksi lopullisen tuotteen sisältöä ja ulkoasua. (Jämsä & Manninen 2000, 56–57.) Koska pyrimme siihen, että tekstimme aukeaa lukijalle ensilukemalta, on tekstin ydinajatuksen oltava selkeä. Ydinajatusta selkeyttävät hyvä jäsentely sekä otsikoiden muotoilu (Jämsä & Manninen 2000, 56–57).

Oppaan ensimmäinen versio



Kuvio 2. Omaohjaajaoppaan ensimmäinen versio

Koska uudella työntekijällä on usein paljon uutta opittavaa, perehdytysoppaaseen on tärkeä sisällyttää vain kaikkein oleellisimmat ja tärkeimmät asiat. Tämän vuoksi myös tiedon määrä tulee voida mitoittaa oikein ja siksi kokosimme oppaan ensimmäiseen versioon (Kuvio 2) edellä mainitun tiedonhaun pohjalta oleellisimmat tiedot omaohjaajuudesta ja sen merkityksestä lastensuojelun sijaishuollossa tehtävästä työstä. (Kupias & Peltola 2009, 161–162.) Omaohjaajan työtehtäviin liittyvää osiota täydensimme vanhan perehdytysoppaan pohjalta, sekä lisäsimme tehtäviä, jotka olivat tulleet ilmi aikaisemmissa palaverissa. Huomioimme myös kyselyn tulokset. Niissä työntekijöiltä

nousi esiin toiveita, jossa työtehtäviä aukaistaisiin konkreettisesti ja näin pyrimme myös tekemään. Tässä vaiheessa emme huomioineet vielä tuotteen visuaalista ilmettä.

Oppaan ensimmäisen version tekemistä ohjasi suunnitteluvaiheessa asettamamme lyhyen aikavälin tavoitteet. Tuotteemme lyhyen aikavälin tavoitteen mukaisesti oppaassa tulee käydä selkeästi esiin se, mitä omaohjaajuus on työskentelyn alkuvaiheessa, keskivaiheessa ja loppuvaiheessa sekä mitä tehtäviä näihin osioihin sisältyy. Lisäksi oppaasta tulee käydä ilmi se, mitä omaohjaajuus on, miksi sitä tehdään ja miten sitä toteutetaan. Tämän vuoksi tehtäväosio jaettiin kolmeen eri osaan, jotka olivat sijoituksen alkuvaiheessa olevat tehtävät, jatkuvat tehtävät sekä loppuvaiheen tehtävät.

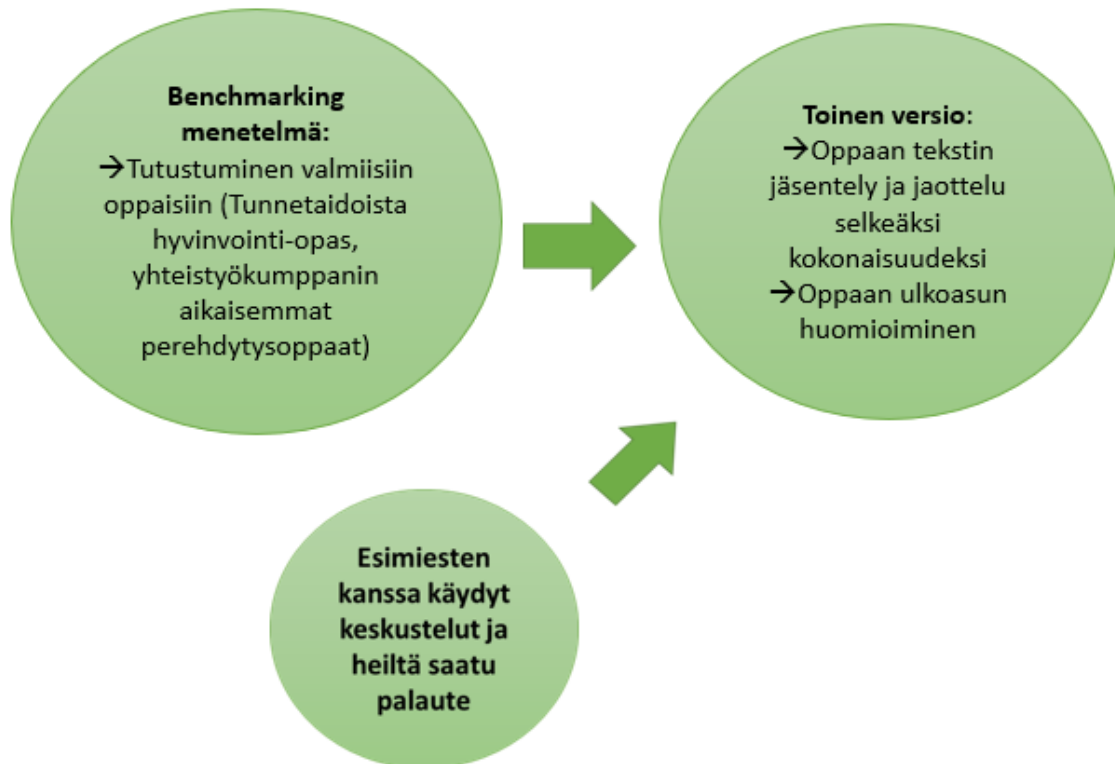
Lähetimme tuotteen ensimmäisen version esimiehille arvioitavaksi, sillä usein on tarpeen kerätä myös jonkinlainen palaute kohderyhmältä tavoitteiden saavuttamisen arviointiin oman arvioinnin tueksi, jotta arvio ei jäisi subjektiiviseksi. Palautteessa on hyvä pyytää kommentteja esimerkiksi oppaan tai perehdyttämisoppaan toimivuudesta ja käytettävyydestä tavoitteissa asetetulla tavalla, työn luettavuudesta sekä työn visuaalisesta ilmeestä. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 157.) Palautetta voidaan soveltaa toteutuksen kehittämiseen ja muuttamiseen (Toikko & Rantanen 2009, 60). Halusimme varmistaa, että valmistuva tuote vastaisi mahdollisimman hyvin yhteistyökumppanimme tarpeisiin. Palautetta kysyimme erityisesti perehdyttämisoppaan sisällöstä sekä sen toimivuudesta. Palautteen kysyminen tapahtui luomamme sähköpostiketjun välityksellä.

Ensimmäisestä versiosta palautteeksi saimme sen, että oppaan toimivuuden kannalta olisi tärkeää vaihtaa tehtäväosio viimeiseksi ja teoriaosio ensimmäiseksi. Tällä tavoin yhteistyökumppanimme mielestä saamme paremmin luotua työntekijöille käsityksen siitä, että omaohjaajuus on muutakin kuin tiettyjen tehtävien suorittamista. Tämän vuoksi vaihdoimme osiot oppaassa toisin päin.

Lisäksi saimme palautetta siitä, että tehtävälista osiossa voisi tuoda enemmän esiin terapeutisuuden elementtejä sekä nuorten vahvuuksien ja onnistumisien tukemista. Tämän vuoksi lisäsimme joitakin tehtäviä, jotka nousivat esiin Terveystieteen ja hyvinvoinnin laitoksen terapeutin laitoskasvatuksen mallinnuksessa. Esimerkkinä oppaaseen laitoimme tämän myötä tehtävän: lapsen integroiminen yhteisöön ja normaaleihin lapsuuden instituutioihin; lapselle sujuva arki ja omaohjaaja pyrkii tuntemaan lapsen kaveripiiriin. Katsoimme kuitenkin itse tärkeäksi sen, että tehtävät pysyisi-

vät mahdollisimman selkeänä ja teksti olisi sellaista, että kaikki voisivat omaksua sen ilman väärinymmärryksen mahdollisuutta. Tämän vuoksi pyrimme pitämään oppaan tehtävälista osion tehtävät mahdollisimman arkikielisinä.

Oppaan toinen versio



Kuvio 3. Omaohjaaja oppaan toinen versio

Tuotteemme ensimmäisen version jälkeen muokkasimme opasta saadun palautteen avulla. Omaohjaajaoppaan toisessa versiossa keskityimme erityisesti laatutavoitteiden huomioimiseen. Tutustuimme jo olemassa oleviin perehdyttämisoppaisiin ja selvitimme, minkälaisia oppaita on tehty aikaisemmin. Tarkoituksena oli saada lisätietoa oppaiden rakenteista ja sisällöstä sekä siitä, miten muissa oppaissa on tuotu haluttu informaatio esiin selkeästi. (Kuvio 3) Tällaista menetelmää kutsutaan benchmarking menetelmäksi tai vertailukehittämiseksi. Siinä tavoitteena on saada tietoa sekä kokemukseen perustuvaa näkemystä, jota soveltamalla voidaan kehittää myös omaa toimintaa. Se on jatkuva ja järjestelmällinen prosessi parhaiden toimintatapojen ja menetelmien tunnistamiseksi, ymmärtämiseksi ja soveltamiseksi. (Strömmer 2005, 55.)

Ensimmäisenä tutustuimme Saarelan ja Peltokorven opinnäytetyönä tekemään Tunnetaidoista hyvinvointia-oppaaseen, joka on tehty yhteistyössä Mielenterveys Ry:n kanssa (Peltokorpi & Saarela

2019, viitattu 6.5.20). Tästä oppaasta opimme erityisesti visuaalisuuden merkityksen halutun informaation välityksessä. Tämän vuoksi lisäsimme kuvia omaan oppaaseen. Kuvat valitsimme Googlen kuvahausta löytyvistä vapaasti käytettävistä kuvista ja niiden välityksellä pyrimme lisäämään lukijalle käsitystä siitä, että omaohjaajuus on muutakin kuin tehtävien suorittamista. Esimerkiksi oppaan kohdassa ”Miksi omaohjaajuus on merkittävää” käsitellään huolenpidon, turvallisuuden ja luotettavuuden merkitystä lapsen turvallisessa kasvussa ja kehityksessä sekä empatian merkitystä omaohjaajatyössä. Lisäsimme tähän kohtaan kuvan aikuisesta ja lapsesta pitämässä toisiaan käsistä kiinni.

Tutustuimme myös yhteistyökumppanimme muihin käytössä oleviin oppaisiin sekä nykyiseen perehdytyskansioon, sillä tarkoituksena oli, että omaohjaajaoppaamme tulee osaksi isompaa perehdytyskansiota. Ennen näihin tutustumista olimme ajatelleet tekevämme oppaamme lopullisen version internetistä löytyvällä taitto-ohjelmalla, kuten esimerkiksi Canva:lla. Päädyimme lopulta siihen, että opas on hyvä tehdä Microsoft Office Word -ohjelmalla, jotta se olisi yhdenmukainen muun perehdytyskansioon kanssa.

Koska määritimme tuotteen laatutavoitteiksi suunnitelmavaiheessa sen, että oppaan tulee olla selkeä ja johdonmukainen, huomioimme nämä oppaan toista versiota tehdessä. Kuten aikaisemmin totesimme, selkeällä tarkoitamme sitä, että oppaassa käytämme selkeää kieltä, joka muodostuu hyvin hahmotettavista sanoista, lauseista sekä virkkeistä. Toisaalta selkeä kieli auttaa lukijaa löytämään tekstikokonaisuudesta olennaiset asiat. (Tiillilä, 2015.) Tekstistä tekee selkeää ja ymmärrettävää myös se, että lukija ymmärtää löytämänsä ja lukemansa sekä kykenee toimimaan sen mukaisesti (Peltola & Kuhmo 2016, 9, viitattu 27.4.2020). Johdonmukaisuudella puolestaan tarkoitamme, että tekstin tulee olla kokonaisuus, joka etenee sisällön puolesta järkevästi ja loogisesti (Kniivilä, Lindblom-Ylänne & Mäntynen 2017).

Perehdytysoppaan selkeyttä pyrimme tässä vaiheessa lisäämään tekstin jäsentelyllä ja jaottelulla. Tämä tarkoitti sitä, että jaottelimme tekstin pienempiin osiin, jolloin lukijan on mahdollista löytää tekstistä olennaiset asiat helpommin. Tämä tukee myös perehdytystä, sillä luettavat asiat tulisivat olla helposti ymmärrettävissä eivätkä saisi olla esitetty monimutkaisesti (Kupias & Peltola 2009, 161–162). Lisäksi korostimme tummemmalla värillä olennaisimpia sanoja, jotta ne jäisivät parhaiten lukijan mieleen tekstistä. Näitä sanoja olivat esimerkiksi turvallisuus, hyvinvointi sekä yksilöllisyys. Tekstin johdonmukaisuus puolestaan huomioitiin siinä, että oppaaseen luotiin selkeät otsikot ja ne etenivät oppaassa järkevässä ja loogisessa järjestyksessä.

5.5 Viimeistelyvaihe

Viimeistely saatujen palautteiden pohjalta käynnistyy, kun tuote mahdollisten eri vaiheissa tehtyjen versioiden jälkeen valmistuu. Se voi sisältää yksityiskohtien hiomista, käyttö- ja toteutusohjeiden laadintaa ja huoltotoimenpiteiden tai päivittämisen suunnittelua. Viimeistelyvaiheeseen liittyy myös kiinteästi tuotteen markkinointi. (Jämsä & Manninen 2000, 80–81.)

Kysyimme palautetta yhteistyökumppaniltamme perehdytysoppaan toisen version valmistuttua. Tässä kohti kysyimme palautetta erityisesti oppaan ulkoasun ja sisällön selkeydestä sekä siitä, onko oppaan teoriaosio riittävän kattava. Palautteen saimme suoraan yhden lähiesimiehen kautta yhteisessä palaverissa. Palautteen pohjalta viimeistelimme oppaan sisällön ja tarkensimme sanavalintoja sekä muokkasimme oppaan ulkoasun lopulliseen muotoon. Lisäksi tiivistimme teoriaosuutta muuttamalla lauserakenteita ytimekkäämmiksi niin, että lauseiden informatiivisuus kuitenkin säilyi. Lopullinen versio oppaasta lähetettiin toukokuussa 2020.

6 TUOTEKEHITYSPROSESSIN ARVIOINTI

Kokonaisuuden arviointi omassa opinnäytetyössä on tärkeä osa oppimisprosessia. Keskeistä on arvioida työn toteutustapa, johon kuuluvat esimerkiksi keinot tavoitteiden saavuttamiseksi sekä ai-neiston kerääminen. Perehdytysoppaassa tämä tarkoittaa muun muassa oppaan valmistamiseen liittyviä asioita. Lisäksi perehdytysoppaassa voidaan arvioida myös toisenlaisia toteutumistapoja sekä teknisten taitojen ja materiaalivalintojen onnistumista. (Vilka & Airaksinen 2003, 154.)

Lähetimme toukokuussa 2020 yhteistyökumppanimme esimiehille mielestämme valmiin version oppaasta. Samalla lähetimme palautelomakkeen (LIITE 3), jossa pyysimme arvioimaan asetettujen tavoitteiden saavuttamista. Palautteen lähetimme yhteensä neljälle lähiesimiehelle sekä yhdelle ylemmälle esimiehelle. Palautelomakkeita palautui meille takaisin kaksi kappaletta. Saamiemme palautteiden vähäisyys johtui luultavasti osittain siitä, että lähetimme palautelomakkeen tilaajayri-tyksemme esimiehille sähköpostitse, jolloin samalla delegoimme palautteen hankkimisen heille. Lähettäessämme palautelomakkeen emme huomioineet yrityksessä tapahtuneita henkilökunta-muutoksia, joiden vuoksi esimiehet eivät luultavasti ehtineet suorittaa palautteenhankintaa toivo-mallamme tavalla. Saamistamme palautelomakkeiden vastauksista käy ilmi, että opas vastaa yh-teistyökumppanimme tarpeisiin sekä se, että oppaan teoreettinen osuus on tiivistetty onnistuneesti niin, että se on edelleen riittävän laaja ja kattava.

6.1 Tavoitteiden arviointi

Opinnäytetyömme **lyhyen aikavälin tavoitteena** oli päivittää yhteistyökumppanillemme uuden työntekijän perehdyttämiskansion osio omaohjaajuudesta. Osiossa tuli tuoda selkeästi esiin oma-ohjaajan työtehtävät ja työn merkitys. Arvioimme työtä yhteistyökumppaniltamme saatujen palaut-teiden pohjalta.

”Sisällöllisesti opas on riittävän laaja/siinä on oleellisia asioita tiivistetty siten, että opas soveltuu toimintamme perehdytyskansio/työohjeistuksen osaksi vallan mainiosti”

Lyhyen aikavälin tavoite täyttyi onnistuneesti. Perehdytysoppaasta käy ilmi selkeästi se, mitä työtehtäviä omaohjaajalta odotetaan. Oppaaseen on liitetty tehtäväosio, johon on listattu omaohjaajan tehtäviä alku-, keski- ja loppuvaiheessa lapsen sijoitusta. Onnistuimme myös avaamaan ymmärrettävästi omaohjaajatyön merkitystä, josta saimme positiivista palautetta erityisesti yhteistyökumppanimme esimiehiltä. Tekstiosio on taas helpottanut uusia työntekijöitä orientoitumaan paremmin omaohjaajatyöhön jo työsuhteen alkuvaiheessa.

Koska olemme sosiaali-alan opiskelijoita, on omaohjaajaopas tehty sosiaali-alan näkökulmasta. Palautteista nousee esille, että oppaasta olisi hyvä välittyä myös perusterveydenhuollollista ja mielen-terveys-hoidollista näkökulmaa omaohjaajatyöhön.

”Terveystenhuollon ammattihenkilönä ehkä jäin kaipaamaan perusterveydenhuollon ja mth:n operaatio/tehtävien kirkastamista. Minäkuvan tukemisellahan sitä tosin paljon tehdään nuoren ja omaohjaajan kesken.”

Tämän näkökulman lisääminen oppaaseen olisi kuitenkin vaatinut terveydenhuollon ammattilaisen osaamista, joten annoimme tilaajaryityksellemme muokkausoikeudet oppaaseen.

Tuotteen laatuun kohdistuvat odotukset vaihtelevat sen mukaan, kenen kannalta tuotetta arvioidaan (Jämsä & Manninen 200, 128). Tässä tuotekehitysprosessissa tuotteen laatutavoitteet ovat määritelty pääosin tuotteen käyttäjien näkökulmasta. Projektin alussa määritimme valmiin tuotteen **laatutavoitteeksi** esittää oppaan sisältö selkeästi ja johdonmukaisesti. Myös laatutavoitteet täytyivät onnistuneesti.

”Kieli on selkeää ja ohjeistukset lyhyitä. Omaohjaajuuden pääpointit tulevat hyvin esille.”

”Pidän siitä, että lueteltujen työtehtävien lisäksi omaohjaajuutta käsitteenä on kirjoitettu oppaaseen auki.”

Pitkän aikavälin tavoitteena oli kehittää työn suunnitelmallisuutta sekä tavoitteellisuutta lastensuojelun sijaishuollon yksikössä. Tavoitteena oli myös lisätä työntekijöiden tietoa omaohjaajuudesta. Pitkän aikavälin tavoitteen saavuttamista on vaikea arvioida, koska tuotteemme on ollut toimiksiantajamme käytössä vasta vähän aikaa. Olemme saaneet kuitenkin palautetta niin esimie-

hiltä kuin työntekijöiltäkin. Tuotteemme on auttanut omaohjaajatyöskentelyyn orientoitumista ja selkeyttänyt työmenetelmään perehdyttämistä, eli tuote vaikuttaisi tällä hetkellä vastaavan pitkän aikavälin tavoitteeseen.

6.2 Kokonaisarviointi

Saatuamme aiheen opinnäytetyöllemme tilaajaryityksemme esimiesten kanssa käytyjen yhteisten keskustelujen kautta, tuotekehitysprosessin aloittaminen tuntui helpolta. Työtehtävien jako meidän ja esimiesten kesken oli selkeä ja aikataulujakin suunnittelimme jo prosessin alkuvaiheessa, joskin melko suurpiirteisesti. Emme kuitenkaan olleet osanneet varautua mahdollisiin työelämän muutoksiin ja niiden vaikutuksiin tuotekehitysprosessiimme, jonka vuoksi tuotteemme valmistuminen viivästyi suunnitellusta aikataulusta. Olisimme voineet pitää tiiviimmin yhteyttä tilaajaryityksen esimiehiin, mikä olisi edesauttanut pulmatilanteiden ratkaisemista ja jouduttanut prosessin etenemistä.

Opasta tehdessämme kävimme keskustelua oppaan sisällöstä tilaajaryityksemme esimiesten kanssa. Esille nousi ajatus siitä, että omaohjaajuus on paljon muuta kuin vain tehtävien suorittamista, jonka vuoksi osiota omaohjaajan tehtävistä pidettiin osittain tarpeettomana. Toisaalta saimme palautetta siitä, että osio omaohjaajan tehtävistä helpottaa muistamaan ja hoitamaan sellaisia lapseen liittyviä asioita, jotka ovat nimenomaan omaohjaajan vastuulla. Näiden keskustelujen pohjalta teimme omat ratkaisumme oppaan ulkoasuun ja sisältöön liittyen. Kyseisen työskentelytavan näemme hyödylliseksi tuotteen laadun tavoittamiseksi, sillä tällä tavalla on mahdollista ottaa huomioon kohderyhmän toiveet ja tarpeet ja erilaiset näkökulmat tuotetta kehittäessä. Haasteeksi voi kuitenkin osoittautua sopivien kompromissien löytäminen ja kokemattomuutemme tuotekehittämisessä toi myös omat haasteensa prosessiin.

Arvioimme, onko perehdytysoppaan sisältämä tieto riittävän kattava antamaan kokonaiskuvaa työntekijöille omaohjaajuudesta ja edistääkö opas työhön perehdyttämistä. Laadukkaassa perehdytysoppaassa tiedon tulee olla mitoitettuna oikein ja tarkkaan harkittua (Kupias & Peltola 2009, 161–162). Perehdytysoppaan tiivyyden vuoksi on lähes mahdotonta sisällyttää oppaaseen laajaa tietoa omaohjaajuudesta ja sen merkityksestä. Tämän vuoksi lisäsimme perehdytysoppaan loppuun linkkejä käyttämiimme lähteisiin, jotta lukija voi halutessaan perehtyä aiheeseen lisää. Viimekädessä on kuitenkin lukijan omasta aktiivisuudesta kiinni, hankkiiko hän lisätietoa aiheesta. Sitä,

edistääkö perehdytysopas työhön perehdyttämistä, on haastavaa arvioida. Tätä varten esimiehiltä olisi hyvä kerätä uusi palaute myöhemmin, kunhan he ovat hyödyntäneet ensin opasta perehdyttämisen työvälineenä.

7 POHDINTA

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli luoda tiedonhaun pohjalta opas omaohjaajuudesta työhön perehdyttämisen tueksi. Tavoitteenamme oli perehdytysoppaan avulla tavoittaa mahdollisimman monta työntekijää sekä kehittää esimiehille työväline perehdyttämisen tueksi. Perehdytysoppaan oli tarkoitus myös lisätä ja kehittää työntekijöiden osaamista, jotta lasten tuen tarpeisiin voitaisiin vastata mahdollisimman hyvin. Toimiakseen oppaan tuli olla johdonmukainen ja haluttu informaatio tuli käydä selkeästi esiin.

Opinnäytetyömme oppimistavoitteet liittyivät sosiaalialan kompetensseihin. Näistä kompetensseista tavoitteiksi määrittelimme erityisesti tutkimuksellisen kehittämisosaamisen sekä ammattieettisen osaamisen. Tavoitteenamme oli saada kokemusta projektin suunnittelusta, toteutuksesta sekä tuotekehittelystä. Lisäksi tutkimuksellisen kehittämisosaamiseen oppimistavoitteeseen liittyi kyky oppia etsimään relevanttia tutkimustietoa sekä tarkastelemaan ja lukemaan sitä kriittisesti. Onnistuimme tavoitteessamme ja erityisesti oman asiantuntijuuden kasvattaminen toteutui väistämättä projektin aikana. Ammattieettinen pohdinta on ollut vahvasti läsnä koko tuotekehitysprosessin ajan, sillä jouduimme miettimään, miten avaamme omaohjaajatyön merkitystä niin, että tekstistä välittyy eettisen osaamisen kriteerit uusille työntekijöille.

Oppimistavoitteenamme oli myös perehtyä kehittämistyöhön ja tuotekehitysprosessiin. Kehittämistyö oli meille molemmille uutta. Erityisesti suunnitteluvaiheen koimme prosessin haastavimmaksi osuudeksi kokemattomuutemme vuoksi. Aluksi meiltä puuttui ymmärrys siitä, mitä opinnäytetyön toteuttaminen vaatii. Emme myöskään suunnitteluvaiheessa osanneet varautua muutokseen riittävän hyvin. Yhteistyökumppanimme esimiesten vaihdoksen myötä haasteena oli saada ohjausta yhteistyökumppanimme puolesta. Tämä vaikutti väistämättä perehdytysoppaan toteuttamiseen. Yleisesti kehittämistyön haasteena voidaankin nähdä olevan henkilöstön vaihtuvuus sekä aikataulujen yhtensovittaminen. Onneksi teimme yhteistyötä myös ylempien esimiesten kanssa ja saimme oppaan lopulta tehtyä.

Toteutusvaihe kesti kauemmin kuin aluksi arvioimme, joka toi tietynlaista turhautumista prosessin toteuttamiseen. Olimme kuitenkin tyytyväisiä valmiiseen tuotteeseen, jonka lopulta saimme aikaiseksi ja myös palaute tilaajaryitykseltämme oli pääasiassa positiivista. Toisaalta prosessin pitkittyminen ja sen aiheuttamat tauot prosessin toteuttamisessa auttoivat omalta osaltaan luomaan

tuotteesta paremman. Aiemmin kirjoitettuun tekstiin palaaminen, pitkän tauon jälkeen, auttoi reflektoimaan kirjoittamaamme tekstiä kriittisesti ja uusien näkökulmien kautta, jolloin olimme paremmin kykeneväisiä muokkaamaan tuotetta asetettujen tavoitteiden mukaiseksi.

Kummallakaan meistä ei ollut käytännön kokemusta omaohjaajuudesta opinnäytetyötä aloittaessamme, joten jouduimme pohjaamaan kaiken kirjoittamamme etsittyyn tietoon. Tietoa hankkiessa opettelimme tarkastelemaan lähteitä kriittisesti laadukkaan tiedon keräämiseksi. Pehdyimme lukuisiin lähteisiin liittyen omaohjaajuuteen, perehdyttämiseen ja sijaishuoltoon. Oppaan tietopohjan rakentamiseksi meidän tuli ymmärtää, mitkä asiat perustelevat oppaan sisältöä sekä tarkoitusta ja olivat kaikista oleellimmat. Omaohjaajatyöstä lastensuojelun sijaishuollossa on olemassa suhteellisen vähän tieteellisiä julkaisuja, joten myös tiedonhaku osoittautui ajoittain haastavaksi. Lastensuojelun sijaishuoltoon liittyvää materiaalia löytyi kuitenkin muuten hyvin, joka osaltaan helpotti työmme etenemistä. Myös työkokemuksemme lastensuojelun sijaishuollon ohjaajina auttoi tarkastelemaan aihetta käytännön kokemuksen kautta, vaikka varsinaista omaohjaajatyötä emme olleet tehneetkään.

Perehdytysoppaan tuotekehitysprosessissa olisimme kuitenkin voineet hyödyntää enemmän perehdyttämiseen liittyvää teoriaa, jotta opas toimisi esimiehille vielä paremmin työkaluna uusien työntekijöiden perehdyttämisessä. Tähän olisimme tarvinneet tiiviimpää yhteistyötä yhteistyökumppanimme esimiesten kanssa. Keskityimme esimiesten kanssa yhteisissä palavereissa pääsääntöisesti keskustelemaan omaohjaajuudesta sen sijaan, että olisimme keskustelleet siitä, kuinka perehdytysoppaasta saadaan toimiva perehdyttämisen työkalu. Opasta voisikin tulevaisuudessa kehittää perehdyttämisen näkökulmasta.

Kyselyä työntekijöille olisimme voineet myös hyödyntää paremmin. Harmillisesti saimme kyselyyn vain muutaman vastauksen. Koimme kuitenkin kyselyn tekemisen tärkeäksi perehdytysoppaan tuotekehitysprosessin kannalta, sillä näin saimme tuotua perehdyttämisoppaaseen esiin myös niitä asioita, joita työntekijät kokivat tärkeäksi ja jotka mahdollisesti auttaisivat heidän toimimistaan omaohjaajina. Esimerkiksi kyselyn vastauksien perusteella pystyimme perustelevaan ylemmille esimiehille sitä, miksi on tärkeää, että oppaassa on oma osio omaohjaajan tehtävistä ja niitä on avattu konkreettisesti.

Perehdytysoppaan valmistumisen jälkeen olemme kumpikin päässeet toimimaan omaohjaajina työpaikoissamme. Olemme pystyneet hyödyntämään oppimaamme uusissa työtehtävissä ja opiskellun teorian heijastaminen käytännön työhön on auttanut suuresti kehittymistämme ammatillisina osaajina. Omaohjaajatyön syvämpi merkitys on avautunut meille tuotekehitysprosessin aikana ja olemme sen vuoksi osanneet jo lähtökohtaisestikin orientoitua kyseiseen työmenetelmään, kun olemme aloittaneet työemme ensimmäisten omaohjattavien kanssa.

Tulevaisuudessa olisi mielenkiintoista tietää, miten oppaan pitkän aikavälin tavoitteet ovat toteutuneet, ja mikä on ollut oppaan todellinen hyöty. Tämä tarkoittaisi jatkotutkimusta oppaan vaikutuksesta. Tulevaisuudessa opasta voitaisiin kehittää lisäämällä konkreettisia menetelmiä omaohjaajatyöskentelyyn.

LÄHTEET

Bardy, M 2013. Lastensuojelun ytimessä. Terveyden ja hyvinvoinninlaitos.

Elo-Kuru, H. 2003. Omahoitaja - kaiken korjaa? Lastensuojelulaitoksen lähikasvattajan työssä tarvittava ammatillinen osaaminen. Sosiaalityön pro gradu -tutkielma. Turun yliopisto. Sosiaalipolitiikanlaitos.

Eronen, T. & Laakso, R. 2016. Lastensuojelun laitoshoidon kasvatukselliset ja kuntouttavat orientaatiot ja niiden vaikuttavuus. Viitattu 27.4.2020. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131499/URN_ISBN_978-952-302-780-0.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fattore, T. Mason, J. & Watson, E. 2009. When Children are Asked About Their Well-being: Towards a Framework for Guidin Policy. Child Indicators Research. 2:55–57.

Frisk, T 2005. Ohjaaminen työssä. Helsinki. Educa-Instituutti Oy.

Heino, T., Berg, K. & Hurtig, J. 2000. Perhetyön ilo ja hämmennys: Lastensuojelun perhetyömuotojen esittelyä ja jäsenyyksiä. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus.

Innokylä. Aivorihi. Viitattu 27.4.2020. <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/aivorihi>

Innokylä 2016. Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit. Viitattu 13.12.2019. <https://www.innokyla.fi/documents/1167850/5e8f1ef1-7a5b-4dfb-a629-0ea09dbfe904>

Jämsä, K. & Manninen, E. 2000. Osaamisen tuotteistaminen sosiaali- ja terveystieteillä. Helsinki: Tammi.

Kangas, P. 2003. Perehdyttäminen palvelualueilla. 3. uud. p. Helsinki: Työturvallisuuskeskus, palveluryhmä.

Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus, palveluryhmä.

Kniivilä, S. k., Lindblom-Yläne, S. & Mäntynen, A. 2017. Tiede ja teksti: Tehoa ja taitoa tutkielman kirjoittamiseen. Kolmas, uudistettu painos. Helsinki: Gaudeamus.

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

Kyrönseppä, U., Rautiainen, J. & Airio, T. 1990. Omahoitajamenetelmä: Omahoitaja lapsen kasvun tukijana laitoshoidossa: hoito- ja kasvatustilanteet ja sen arviointi Naulakallion vastaanottokodissa. Helsinki: Lastensuojelun Keskusliitto.

Kyrönseppä, U. & Rautiainen, J. 1993. Lapsi laitoksessa. Helsinki: WSOY.

Laakso, R. 2009. Arjen rutiinit ja yllätykset -etnografia lastenkotityöstä. Tampere University Press. Viitattu 20.4.2020. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/66529/978-951-44-7808-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lastensuojelulaki 13.4.2007/417, 54 §.

Laukkanen, J. 2011. ”Siin voi olla vielä tarkempi se käsikirjoitus” Omahoitaja erityislastenkotinuoren itsenäistymisen tukijana. Turun yliopisto. Pro gradu.

Liski, M. Horn, S. & Villanen, M. 2007. Hyvä pehdytysopas. Kumppanuudella tuloksiin pk-yrityksissä. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/133008/LAMK_2007_B_4.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Niemelä, H. 2005. Lapsikeskeinen sijaishuolto. Mitä tekisin, jos tämä olisi oma lapseni? Teoksessa Laaksonen, S. & Kemppainen, M. Oljista, risuista vai tiilestä? Artikkeleita hoidon laatua tukevista tekijöistä sijaishuollossa. Helsinki: Lastensuojelun keskusliitto.

Peltokorpi, J. & Saarela, I. 2019. Tunnetaidoista hyvinvointia -tunnetaito-opas. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Viitattu 6.5.2020. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/168169/TUNNETAITO-OPAS%20%28e-versio%29%20.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Peltola, R. & Kuhmo, K. 2016 Hyvin suunniteltu, puoliksi kirjoitettu. Valtioneuvoston kanslia 2016. Viitattu 27.4.2020. <https://vnk.fi/documents/10616/3457865/Hyvin+suunniteltu%2C+puoliksi+kirjoitettu+-+Apuneuvoja+tekstintekij%C3%A4lle>

Pösö, T. 2004. Vakavat silmät ja muita kokemuksia koulukodista. Tutkimuksia 133. Helsinki. Stakes

Savisalo, O. & Pursi, K. Näkökulmia lastensuojelun ylisukupolvisten asiakkuuksien ehkäisyyn. SOS lapsikylä. Viitattu 27.4.2020. https://www.sos-lapsikyla.fi/fileadmin/user_upload/tiedostot/kuvat/pdf-tiedostot/SOS-Lapsikyla-Ylitse-raportti-2018.pdf

Silfverberg, P. 2019. Ideasta projektiksi. Projektinvetäjän käsikirja. Viitattu 15.12.2019, http://www.helsinki.fi/urapalvelut/materiaalit/liitetiedostot/ideasta_projektiksi.pdf

Sinkkonen, J. 2012. Mitä tulisi ottaa huomioon lasten sijoittaessa. Teoksessa Söderholm, A. & Kivitie-Kallio, S. (toim.) Lapsen kaltoinkohtelu. 2. uud. p. Helsingin. Duodecim. 269-279

Sinkkonen, J. & Kalland, M. 2011. Varhaislapsuuden tunnesiteet ja niiden suojeleminen. Helsinki: WSOYpro.

Stallard, P. 2014. Ajattelemalla iloa. Helsingin painotuote Oy.

Strömmer, P. 2005. Vertailukehittäminen: Virtuaalikyypäriä nimeltä benchmarking. Teoksessa Sepänen-Järvelä, R. 2005. Vertaismenetelmät kehittävän arvioinnin välineinä. STAKES

Syvänen S, Tikkamäki K, Loppela K, Tappura S, Kasvio A & Toikko T 2015. Dialoginen johtaminen. Avain tuloksellisuuteen, työelämän laatuun ja innovatiivisuuteen. Tampere University Press. Viitattu 25.11.2019, <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/103680/978-951-44-9985-2.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2020. Lastensuojelun arvot ja periaatteet. Viitattu 4.5.2020, <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/mita-on-lastensuojelu/lastensuojelun-arvot-ja-periaatteet>

Tiililä, U. 2015. Mitä on asiallinen, selkeä ja ymmärrettävä virkakieli? Kielihuollon tiedostuslehti, Kielikello. Viitattu 27.4.2020. <https://www.kielikello.fi/-/mita-on-asiallinen-selkea-ja-ymmarrettava-virkakieli->

Timonen-Kallio, E. Yliruka, L. & Närhi, P. 2017. Lastensuojelun terapeuttisen laitospäivätoiminnan mallinnus. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos.

Timonen-Kallio, E. 2008. Lastenkodin ohjauksellinen identiteettityö -työkirjamenetelmä omahoitajan hoito- ja kasvatustyön jäsentäjänä. Turun yliopisto. Lisensiaatintutkielma.

Toikko, T. 2012. Sosiaalipalveluiden kehityssuunnat. Tampere university press. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/103162/978-951-44-8772-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere University Press.

Toikko, T. Toimijalähtöinen kehittäminen. ESR-Valtaväylä-projektikokonaisuus. Viitattu 2.12.2019. https://epedufi-my.sharepoint.com/personal/kneuvonta_kirjasto_seamk_fi/Documents/Jaettu%20avoin/Dokumentit/Toimijal%c3%a4ht%c3%b6inen%20kehitt%c3%a4minen.pdf?&originalPath=aHR0cHM6Ly9lcGVkdWZpLW15LnNoYXJlcG9pbmQuY29tLzpiOi9nL3BlcnNvbWFsL2tuZXV2b250YV9raXJqYXN0b19zZWZta19maS9FVGJxc0o3VmN4bEZvN3YtMUhMLW-RVc0JtWkpOc0VfTGfjV2RNTTFkbXQwT2IRP3J0aW1IPTM4NF8wQU5IMkVn

Tolonen, T. 2013. Vanhemmuuden puute ja nuorten sosiaalinen pääoma. Teoksessa Bardy, M 2013. Lastensuojelun ytimessä. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinninlaitos.

Tuovila, P. 2001. Eheänä elämään: Lastenkoti korjaavana kokemuksena: projektiraportti. Helsinki: Suomen kasvatus- ja perheneuvontaliitto.

Turpeinen, P. & Nurmento, R. 2016. Terapiasuhteessa olemisen taito. Helsinki: Edita.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/728. Finlex.

Törrönen, M. 1999. Lasten arki laitoksessa. Helsinki: Helsinki University Press

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

Välivaara, C. 2010. Ihmeet tapahtuvat arjessa! Kiintymyssuhteissaan traumatisoituneiden lasten tukeminen varhaiskasvatuksessa. Pesäpuu ry. Viitattu 11.6.2020. https://pesapuu.fi/wp-content/uploads/2018/03/traumatisoitunut_lapsi_varhaiskasvatuksessa.pdf

Whittaker, J. et. al 2016. Therapeutic Residential Care for Children and Youth: A Consensus statement of the Inter-national Work Group on Therapeutic Residential care. Residential treatment for children and youth.

LIITTEET

Taulukko 1. Tuotekehitysprojektin aikataulu

LIITE 1

Tuotekehitysprojektin vaihe		Ajankohta/Toimenpiteet
1.	Ongelmien ja kehittämistarpeiden tunnistaminen	Elo-Syyskuu 2019
		-Kehitystarpeiden havainnointi ja kehitysideoita yhteistyökumppanin erään yksikön vastaavan ohjaajan kanssa
2.	Ideointi	Loka-Marraskuu 2019
		-Ideointi palaveri yksiköiden vastaavien ohjaajien kanssa 13.11.2019 -Tuloksena päätös perehdyttämiskansion tekemisestä
3.	Luonnostelu	Joulu-Helmikuu 2019-2020
		-Aiheen esittely yhteistyökumppanin ylemmille esimiehille 12.12.2019 -Aiheen työstäminen -Kyselyn tekeminen -Teoriatietoon perehtyminen
4.	Kehittäminen	Helmi-Huhtikuu 2020
		-Kyselyn tulosten analysointi -Palautteen kerääminen ja käsittely -Tuotteen tekeminen
5.	Viimeistely	Huhti-Toukokuu 2020
		-Tuotteen viimeistely -Arviointi

Kyselylomake [REDACTED] työntekijöille

Tämän kyselyn tarkoituksena on selvittää työntekijöiden näkemyksiä siitä, mitä on onnistunut perehdytys työntekijän näkökulmasta ja mitkä asiat tukevat tätä. Hyödynnämme kyselyn tuloksia opinäytetyössämme, jonka tarkoituksena on päivittää ja kehittää perehdytyskansiota omaohjaajuudesta.

Kyselyyn vastataan kunkin yksikön työtiimeissä työpaikkapalaverin yhteydessä. Vastaaminen tapahtuu täysin anonymisti. Kiitos kaikille vastaamisesta jo näin ennakoon!

Ystävällisin terveisin,

sosionomiopiskelijat Iida-Emilia Kivimurto ja Juho Päckilä

Mikä olisi ollut mielestänne tärkeää tietää omaohjaajuudesta aloittaessanne työskentelyn?

Mikä vanhassa omaohjaajuuden perehdyttämisosiossa on mielestänne toiminut ja mitä olisi voinut kehittää? (tueksi pohdintaan perehdyttämiskansion nykyinen omaohjaajaosuus)

Millaista omaohjaajuuden perehdyttämisasiota voisi hyödyntää työnteon apuvälineenä myös perehdyttämisen jälkeen?

Palautelomake omaohjaaja perehdytysoppaasta

Vastasiko omaohjaajaoppaan sisältö toivomuksiinne? Jäitkö kaipaamaan jotakin?

Perustele vastauksesi.

Onko oppaan sisältö tiivistetty niin, että se on edelleen riittävän kattava?

Perustele vastauksesi.

Miten arvioit oppaan selkeyttä ja onko se helposti luettavaa? (Kieli on selkeää ja se muodostuu hyvin hahmotettavista sanoista ja virkkeistä. Lukija ymmärtää lukemansa ja kykenee toimimaan sen mukaisesti) Perustele vastauksesi.

Minkä koet olevan oppaassa erityisen onnistunutta, ja mitä olisi taas voinut vielä kehittää?

Perustele vastauksesi.

Koetko esimiehenä voivasi hyödyntää opasta osana uuden työntekijän perehdytystä?

Perustele vastauksesi.

Kiitos palautteesta! 😊