

TOIVOLAN OPPILASKODIN PEREHDYTYSKANSIO

Marko Peltonen

Opinnäytetyö, kevät 2013

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Diak Etelä, Järvenpää

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosiaali- ja kasvatusalan suuntautumisvaihtoehto

Sosionomi (AMK)

TIIVISTELMÄ

Peltonen, Marko. Toivolan oppilaskodin perehdytyskansio. Diak Etelä, Järvenpää, kevät 2013, 40 s., 1 liite.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma, Sosiaali- ja kasvatusalan suuntautumisvaihtoehto, sosionomi (AMK).

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selkeyttää ja kehittää Toivolan oppilaskodin perehdytyskäytäntöä ja – materiaalia. Tavoitteena opinnäytetyössä oli luoda lyhyt ja informatiivinen perehdytysmateriaali uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden käyttöön. Toinen tavoite opinnäytetyölle oli yhtenäistää käytänteitä Toivolan oppilaskodissa ja sitä kautta lisätä työturvallisuutta ja – tyytyväisyyttä. Tämä opinnäytetyö vastaa perehdytysmateriaalin tarpeeseen ja työn tuloksena syntyi työvälineitä perehdyttämiseen. Opinnäytetyöni on kaksiosainen, joka sisältää raportin ja tuotoksen eli perehdytyskansion.

Opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä Helsingin kaupungin Toivolan oppilaskodin henkilökunnan kanssa. Aineistonkeruun toteutin käymällä vanhat perehdytysmateriaalit läpi sekä haastatteleamalla Toivolan oppilaskodin johtajaa, erityistyöntekijöitä sekä vastaavia hoitajia ja ohjaajia sekä opiskelijoita. Keräsin heiltä sähköpostilla käyttökokemuksia perehdytysmateriaalin toimivuudesta. Vastaukset ovat sisällytetty raporttiin, koska haastateltavien vähäisyyden vuoksi yksilön tunnistettavuus olisi ollut helppoa.

Työntekijöiden haastatteluissa kävi ilmi, että perehdytyskansiota pidettiin tarpeellisena ja käyttökelpoisena apuvälineenä uuden työntekijän ja opiskelijan perehdytyksessä. Eri-tyyppisen toimivana pidettiin sähköistä versiota, jonka päivittäminen koettiin mielekkääksi ja helpoksi. Perehdytyskansioon päivittämiseen toivottiin vastuuhenkilöä, jonka tehtävänä on huolehtia kansioon ajantasaisuudesta. Haastatteluissa selvisi, ettei perehdytyskansioon käyttäminen osana perehdytystä ole vakiintunut käytäntö, käytännöt osastojen toimintamallissa ovat erilaiset. Haastateltavat arvioivat, että jatkossa perehdytyskansiota tullaan käyttämään enemmän osana perehdytystä.

Perehdytyskansio on luotu sekä paperiseen, että sähköiseen muotoon ja sitä voi käyttää joko kokonaisuutena tai täydennettävänä materiaalina. Lisäksi kansioon on sisällytetty ohjeet päivittämisestä sekä perehdyttämisen tarkistuskortti.

Avainsanoja: Lastensuojelu, sijaishuolto, perehdytys, työturvallisuus ja työtyytyväisyys, toimintatutkimus

ABSTRACT

Peltonen Marko. Familiarization material of Toivolan oppilaskoti. 40 p., 1 appendice. Language: Finnish. Järvenpää, Spring 2013.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services, Option in Social Services and Education. Degree: Bachelor of Social Services.

The purpose of this study was to clarify and develop the familiarization practices and materials of Toivolan oppilaskoti. One object of this study was to create a brief and informative material for new employees. The second object was to unify common practices to increase work safety and employee satisfaction.

This study was done in co-operation with the employees of Toivolan oppilaskoti. Information was gathered by going through old familiarization materials and by interviewing the manager and staff of Toivolan oppilaskoti. Employees reported their practical experiences of using the new familiarization material to me by e-mail. Their comments are integrated to my report to avoid identification of individual person.

When the employees were interviewed, it became evident that the new familiarization material was very necessary and useful. Especially the computer version was liked because it is easy to update when necessary. On the other hand, some replied that they felt the updating process was quite challenging. One result of this study was that the use of familiarization material was not commonly used in every department when introducing new employees to their work. Those who were interviewed concluded that the new familiarization material will now be more actively used in the future.

This graduate study answers to the need of new familiarization material and practices in Toivolan oppilaskoti. As a result of this work, there is now a printed copy of the material and a computerized version as well. The material includes instructions on how to update it and a checklist for the familiarization process.

Keywords: Child protection, foster care, familiarization, work safety, work satisfaction, activity analysis

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	2
ABSTRACT	3
1 PEREHDYTYS LASTENKODIN HENKILÖSTÖN VOIMAVARANA.....	5
2 OSALLISUUS LAPSEN NÄKÖKULMASTA	7
2.1 Osallisuus lain näkökulmasta	7
2.2 Osallisuus lastensuojelussa	7
3 LASTENSUOJELU	9
3.1 Lastensuojelulaki.....	11
3.2 Sijaishuolto.....	12
3.3 Jälkihuolto	13
4 TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS	14
4.1 Henkilökunta	14
4.2 Tilat	15
5 PEREHDYTYS.....	17
5.1 Perehdytyksen lähtökohta	17
5.2 Perehdytyksen tavoitteet	18
5.3 Perehdytys johtamisen välineenä	18
5.4 Työntekijä ja työyhteisö oppijana	20
5.5 Perehdytyksen haasteet	21
5.6 Perehdytyksen kriittisyys ja eettisyys	22
6 TYÖSSÄ JAKSAMINEN.....	24
6.1 Työturvallisuus.....	24
6.2 Työturvallisuuslaki.....	24
6.3 Työtyytyväisyys	25
7 TOIMINTATUTKIMUS	26
8 OPINNÄYTETYÖN KUVAUS JA TARKOITUS	27
9 KEHITTÄMISTYÖN TULOSTEN TARKASTELU JA JOHTOPÄÄTÖKSET	31
10 POHDINTA	33
LÄHTEET.....	36
LIITE 1: Perehdytyskansion sisällysluettelo.....	41

1 PEREHDYTYKSEN LASTENKODIN HENKILÖSTÖN VOIMAVARANA

Lastensuojelun tilanne on saanut runsaasti negatiivista julkisuutta viimeisien vuosien aikana. Raportissaan ylisosiaalineuvos Aulikki Kananoja (2012, 6 - 7) nostaa esiin lastensuojeluilmoitusten määrän kasvun, perheiden jäämisen tukiverkoston ulkopuolelle sekä vakavat väkivallanteot, jotka kohdistuvat lapsiin. Raportissa tarkastellaan myös viranomaisten toimia ja kykyä vastata perheiden tilanteisiin. Lisäksi raportin tehtävänä on arvioida lastensuojelulain toteutumista ja ottaa kantaa viranomaisten toimintaan sekä tehdä korjausehdotuksia esteiden poistamiseksi. Yksi tällainen korjausehdotus on lastensuojelulaitoksissa tapahtuva riittävä ja asianmukainen perehdytys työntekijöille.

Opinnäytetyöni sai alkunsa toimiessani Toivolan oppilaskodissa vastaavana hoitajana. Osana vastaavan hoitajan työnkuvaani liittyi uusien työntekijöiden, sijaisten ja opiskelijoiden perehdytys siten, että uuden tulijan oli mahdollisimman turvallista toimia tehtävässään lastenkodissamme. Aikaisemmin vastaavalla hoitajalla oli käytössään perehdytystä varten vain lomake, jossa työpaikkamme avainsanat olivat pääotsikoin kirjoitettuna. Tätä työn alkuvaiheen koulutusta kutsutaan perehdytykseksi. Perehdyttäjänä itselleni jäi perehdytyksen jälkeen tunne, että jotain jäi sanomatta tai ymmärsiköhän uusi tulija kuitenkin kertomaani, vaikka hän oli niin todennut. Tämän vuoksi halusin lähteä kehittämään yksiköllemme yhteistä perehdytyskansiota, joka olisi myös sähköisessä muodossa. Sähköisenä tieto löytyisi helposti ja nopeasti ja vanhentuneen tiedon korjaaminen tapahtuisi aina, kun perehdyttäjä huomaa siellä vanhentunutta tai muuttunutta tietoa.

Haaste, johon halusin kiinnittää perehdytyskansiossa huomiota, oli lastenkodissa työskentelevien aikuisten yhdessä sovitut toimintatavat ja yhteistyön tärkeys. Johtajamme painottaa lastenkodissa yhteisten lasten merkitystä. Hänen mielestään Toivolan oppilaskodin jokaisen aikuisen tulee kasvattaa ja olla osallinen kasvun tukemisessa jokaisen lasten kohdalla, eikä vain oman osaston lapsien. Tämän vuoksi myös toimintatapojen tulee olla yhtenäisiä. Käytännössä se ei kuitenkaan ole helppoa, koska ihmiset ovat persoonia ja lapsia halutaan kohdella yksilöinä. Jokaisella osastolla painotetaan hieman eri asioita arjessa ja jaettu kasvattajuus niin toisten työntekijöiden kuin toisinaan haastavien vanhempien kanssa voi olla vaikeaa. Siksi onkin tärkeää, että perehdytyksessä juuri

tähän asiaan kiinnitetään huomiota ja perehdytyksen yhteydessä koko Toivolan oppilaskodin, kuuden osaston, lasten sekä heidän läheistensä erityispiirteet käydään läpi.

Olennainen osa uuden työntekijän perehdyttämistä on tuntee työpaikka tiloineen ja työvälineineen. Näiden lisäksi uuden työntekijän tulee tuntee lainsäädäntö, joka ohjaa työtä lastensuojelussa. Keskeisin niistä on lastensuojelulaki, johon koko toiminta perustuu, ja se ohjaa lasten arjen kulkua. Kaiken aikuisten toiminnan tulee perustua lapsen edun mukaisen toimintaan ja yhteistyöhön lasten vanhempien sekä viranomaisten kanssa.

Opinnäytetyöni on kaksiosainen, ja se on toteutettu toiminnallisena opinnäytetyönä. Produktio-osan tavoitteena on tuottaa uusi, ajan tasalla oleva, ja niin perehdyttäjää kuin perehdytettävää palveleva, perehdytyskansio. Kansion tarkoitus on auttaa ja tukea perehdyttäjää perehdyttämisprosessissa ja varmistaa riittävä, valmisteltu ja kattava perehdytys kaikille uusille työntekijöille. Lisäksi tavoitteena on selkiyttää Toivolan oppilaskodin työntekijöiden työnjakoa perehdyttämässä ja perehdytyskansion päivittämisessä. Tämän raportin liitteenä (Liite 1) on ainoastaan perehdytyskansion sisällysluettelo, koska perehdytyskansio sisältää runsaasti salassa pidettävää tietoa lastenkotimme asiakkaista ja sen osittainen julkaiseminen jäsennellysti olisi ollut haastavaa.

Opinnäytetyö on toteutettu toimintatutkimuksena. Valitsin tämän lähestymistavan, koska se mahdollistaa myös tutkijalle aktiivisen osallistumisen. Tutkimuksen edetessä esitin perehdytyskansion tuleville käyttäjille tarkentavia kysymyksiä, jotta pystyin muokkaamaan kansion käyttäjäystävälliseksi. Sain myös positiivista palautetta siitä, että päivittäminen tulisi jatkossa olemaan helpompaa perehdytyskansion siirtyessä Helsingin kaupungin Toivolan oppilaskodin verkkosivuille.

2 OSALLISUUS LAPSEN NÄKÖKULMASTA

Osallisuus laajasti ymmärrettynä on yhteisöön liittymistä, kuulumista ja siihen vaikuttamista. Ratkaisevaa ihmisen identiteetin kehittymisen kannalta, on mahdollisuus olla osallisena ja mukana asioiden käsittelyssä yksilölle tärkeiden ihmisten ja yhteisöjen kanssa. Osallistuminen perheen, suvun, oman asuinalueen ja muiden tärkeiden ihmisten elämään ja toimintaan kasvattaa lapsen ymmärrystä siitä, kuka hän on, mihin kuuluu ja miten elää. (Bardy 2009, 117.)

2.1 Osallisuus lain näkökulmasta

Suomen perustuslain 6§:ssä todetaan, että lapsia on kohdeltava tasa-arvoisesti, yksilöinä ja heidän tulee saada vaikuttaa kehitystään vastaavasti itseään koskeviin asioihin (Perustuslaki 1999). Sosiaalihuollon asiakaslain 10§:ssä säädetään, että alaikäisen asiakkaan mielipide ja toivomukset on otettava huomioon lapsen ikä ja kehitystaso huomioiden, kun tehdään häntä koskevia päätöksiä (Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 2000). Myös lastensuojelulain 20§ korostaa lapsen oikeutta osallisuuteen kaikissa lastensuojeluprosessin vaiheissa (Lastensuojelulaki 2007). Pienillä lapsilla on myös oikeus osallisuuteen, jolloin aikuisen rooli osallisuuden edellytysten luojana korostuu. Se mahdollistuu, kun turvallisissa olosuhteissa pienelle lapselle tarjotaan tilaa niin fyysisesti kuin henkisesti olla läsnä häntä koskevissa asioissa. (Hotari 2007, 9.)

2.2 Osallisuus lastensuojelussa

Lastensuojelussa osallisuus on lasten ja hänen vanhempiensa kanssa tehtävää yhteistyötä. Uuden asiakkuuden aikana työntekijällä on mahdollisuus päästä osalliseksi lapsen ja hänen perheensä elämään. Perheen tilanne, ongelmien luonne, lapsen ikä sekä vanhemmat tulee ottaa huomioon tehtäessä lastensuojelutyötä. Nämä asiat eivät kuitenkaan ole esteenä yhteistyön rakentumiselle, mutta vaikuttavat siihen, millaista osallisuutta tavoitellaan ja millaisia keinoja osallisuuden edistämiseksi käytetään. Vauvan osallisuus on sitä, että vauva on mukana tapaamisissa ja vauvasta puhutaan vanhempien kanssa. Vuorovaikutusta vauvan kanssa arvioidaan ja huomioidaan niin vanhempien kuin työnteki-

jöiden kohdalla. Leikki-ikäisten osallisuuden kohdalla tulee tilan huomioimisen lisäksi antaa mahdollisuus leikkimiseen ja muuhun tekemiseen puhumisen ohella. Kouluikäisten kohdalla osallisuutta voi toteuttaa monin eri keinoin. Nuorilla taas osallisuuden huomioinnissa tulee kiinnittää huomioita kaveripiirin tärkeyteen. Nuoret viettävät suurimman osan vapaa-ajastaan kavereiden kanssa, kodin ulkopuolella. Siksi osallisuudessa tulee nähdä heidät yhteiskunnan jäseninä. Laitokseen sijoitetun lapsen mukana tulee koko hänen sen hetkinen verkostonsa, eikä työtä voi tehdä yksin lapsen kanssa. (Bardy 2009, 133 - 134.)

Lastensuojelun ydin on siis lapsen kehityksen ja terveyden turvaamisessa ja sitä vaarantavien tekijöiden ehkäisemisessä. Perhe on ensisijainen ja lapsen oikeuksia tulee kunnioittaa. Lastensuojelu perustuu lapsikeskeiseen perhelähtöisyyteen, jossa yksittäiset tilanteet vaihtelevat suuresti. Toisinaan riittää tilapäinen apu, joskus taas tarvitaan pitkäaikaisia toimia hyvinvoinnin kaikilla ulottuvuuksilla. (Bardy 2009, 41.)

Lastensuojelussa lapsen edun toteutumisen rinnalla korostetaan perhekeskeistä työskentelytapaa. Vanhempien osallistaminen on kuulunut perinteisesti lastensuojelutyön tavoitteisiin. Osallistumista pyritään vahvistamaan antamalla asiakkaalle entistä enemmän tietoa siitä, mitkä ovat eri osapuolten roolit ja tehtävät sekä mitä yhteistyössä lastensuojelun kanssa tapahtuu. Toisinaan työntekijä voi joutua houkuttelemaan vanhempia yhteistyöhön, mikäli he eivät ole siihen halukkaita tai eivät näe siihen tarvetta. Kuitenkin perheen ja lapsen auttamisessa on tärkeää tavoittaa myös lapsen näkemys asioista. Lasten kanssa työskenneltäessä on tärkeää saada tietoa lapsesta hänelle tärkeiltä ihmisiltä. (Möller 2005a, 6 – 7.)

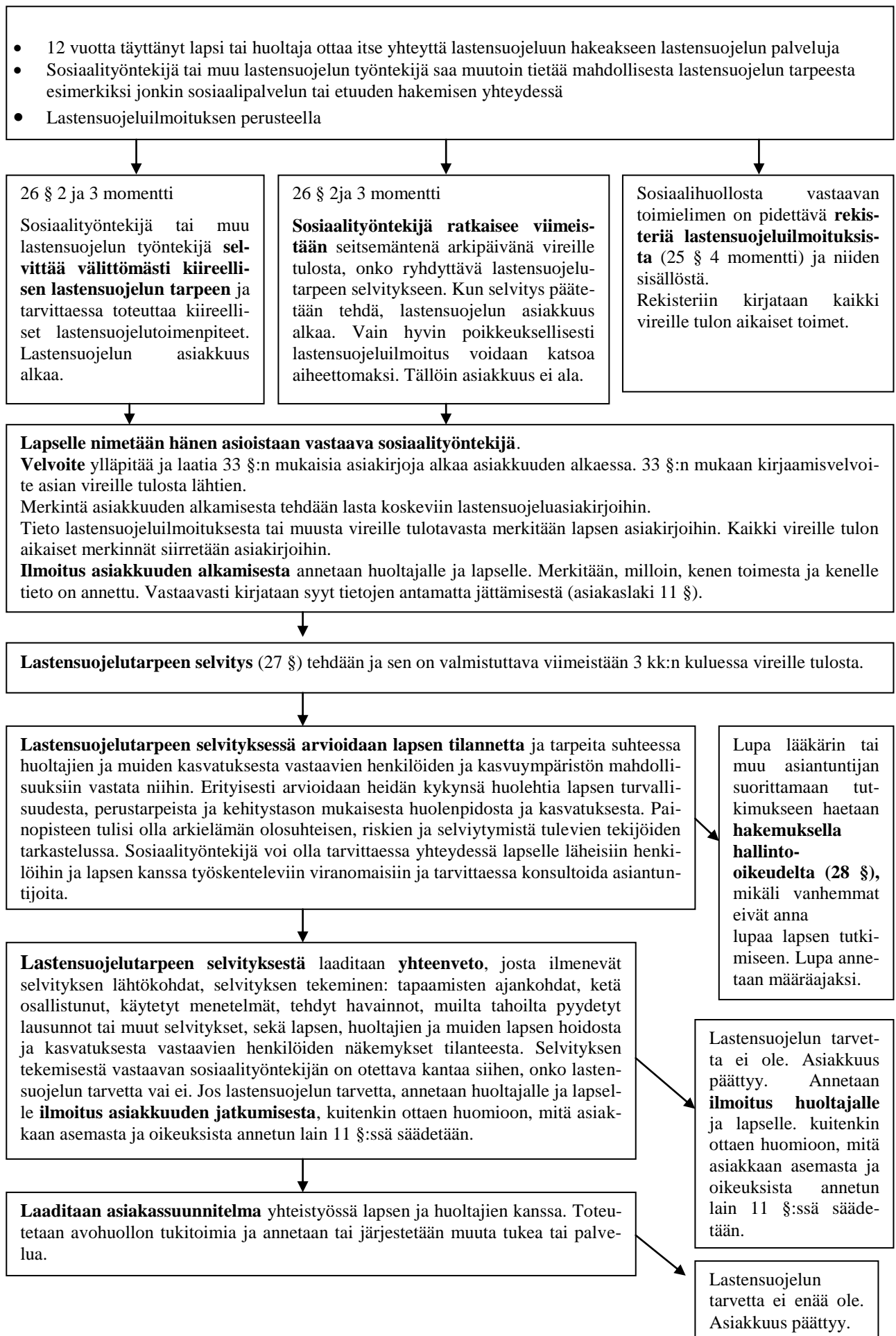
3 LASTENSUOJELU

Suomessa vuonna 1991 voimaan tullut YK:n lapsen oikeuksien yleissopimuksen mukaan lapsella on oikeus turvalliseen ja virikkeitä antavaan kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun. Lastensuojelun tehtävänä on tukea lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastaavia vanhempia ja huoltajia sekä muita lapsen kasvatuksesta ja huolenpidosta järjestämällä tarvittavia palveluja ja tukitoimia. (Taskinen 2007, 7.)

Lastensuojelu jaetaan ehkäisevään lastensuojeluun ja lapsi- ja perhekohtaiseen lastensuojeluun. Ehkäisevää lastensuojelua ovat kunnan peruspalveluissa olevat tukimuodot, kuten äitiys- ja lastenneuvola sekä muussa terveydenhuollossa, päivähoidossa, perhekeskuksissa, opetuksessa ja nuorisotyössä annettava tuki. Tällöin työtä tehdään kaikkien lasten, nuorten ja perheiden parissa eikä silloin edellytetä lastensuojelun asiakkuutta palvelun saamiseen. Ehkäisevän lastensuojelun tarve tulee huomioida myös aikuisille suunnatuissa palveluissa, kuten mielenterveys- ja päihdepalveluissa. Näitä palveluita suunniteltaessa tulee huomioida vanhemman heikentynyt kyky huolehtia lapsista. Samalla selvitetään lapsen hoidon ja tuen tarve. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012.)

Lapsi- ja perhekohtainen lastensuojelu alkaa, kun ilmoitus kunnan sosiaalitoimeen on tehty (Kuvio 1). Lastensuojeluasiakkuuden taustalla voi olla kodin olosuhteissa tapahtunut akuutti ongelma, vanhempien kyvyttömyys vastata lapsen tarpeisiin, vanhempien haitallinen päihteidenkäyttö ja vakavat mielenterveyshäiriöt. Toinen syy kiireelliseen huostaanottoon voi olla lapsen oma käyttäytyminen tai elämäntapa. Lapsi voi olla itse-tuhoinen, käyttää päihteitä, syyllistyä rikoksiin tai muulla asosiaalisella käytöksellä vaarantaa kasvuaan ja kehitystään, jolloin hänet pitää kiireellisesti huostaan ottaa ja sijoittaa. Kiireellinen sijoitus on aina viimeinen keino ja siihen ryhdytään vain, jos avohuollon tukitoimet ovat osoittautuneet riittämättömiksi. (Räty 2007, 217 - 218.)

Kuvio 1: Lastensuojelun prosessi (Sosiaaliportti i.a)



3.1 Lastensuojelulaki

Ensimmäinen lastensuojelulaki vahvistettiin vuonna 1936 ja se tuli voimaan seuraavan vuoden alussa. Lain tarkoitus oli selkiyttää huostaanotokäytänteitä, jotka siihen asti olivat olleet sovellettavissa. Köyhiä, hylättyjä ja orpoja lapsia käytettiin työvoimana tiloilla ja tehtaissa, ruumiillinen kurittaminen oli jopa paikoin julmaa ja hyvin alistavaa. Lastensuojelun tehtäväksi muodostui lastenhoidon ja kasvatuksen neuvonnan järjestäminen sekä kotikasvatusta tukevien laitosten perustaminen ja ylläpitäminen. (Pulma & Turpeinen 1987, 155 - 158.)

Uusi lastensuojelulaki (417/2007) tuli voimaan 1.1.2008. Lain tarkoituksena on turvata lapsen kasvaminen ja kehittyminen turvallisessa ja tasapainoisessa kasvuympäristössä (Saastamoinen 2010, 330; Taskinen 2007, 8.) Laissa korostuu vanhempien ensisijainen vastuu ja velvollisuus lastensa hoidosta ja edun toteutumisesta. Toinen merkittävä uudistus laissa on ennaltaehkäisevän lastensuojelun merkitys. Sen tarkoituksena on lapsen edun ja oikeuksien toteutuminen lastensuojelua toteutettaessa. Lisäksi uuden lain tarkoituksena on lisätä viranomaisten välistä yhteistyötä sekä parantaa lasten ja vanhempien oikeusturvaa lastensuojeluun liittyvässä päätöksenteossa. Uudessa laissa haluttiin selkeyttää lainkohtia, jotka käsittelevät lapsen mielipiteen selvittämistä, kuulemista sekä puhevallan käyttöä. Jokaisen lapsen haluttiin mielipiteillään osallistuvan mahdollisimman paljon omien asioiden hoitamiseen ja vaikuttamiseen. (Mahkonen 2007, 27 - 31.)

Perehdytettäessä uutta työntekijää Toivolan oppilaskotiin on lisätty toimintamme läpinäkyvyyttä ja kiinnitetty huomiota yhteistyöhön niin vanhempien kuin viranomaistenkin kanssa. Lastenkodissamme tämä tarkoittaa uudenlaisten arviointimenetelmien tekemistä kuukausittain. Omahoitaja kirjaa arvioinnin lapsen asiakirjoihin. Kuukausikooste käydään lapsen kanssa läpi ja arviointiin pyydetään myös lapsen mielipide, joka tulee kirjata. Asiakirjat ovat lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden sekä lastenkotimme erityis-työntekijöiden luettavissa.

Erityisesti uudessa laissa painopistettä siirrettiin ennaltaehkäisyyn, varhaiseen tukeen ja avohuoltoon. Tämän vuoksi kunnan pitää järjestää palvelut riittäviksi, lain vaatimalla tavalla. Koulukuraattorien ja – psykologien palvelut sekä kokoontumistilat pienten lasten vanhemmille tulisi löytyä jokaisesta kunnasta. Ongelmien kärjistymisen ja lisäänty-

misen ehkäisemiseksi lakiin kiinnitettiin huomiota varhaiseen puuttumiseen. Tämä tarkoittaa lastensuojelun ilmoituskynnyksen madaltamista ja ilmoitusvelvollisuutta alan työntekijöiltä ja ammattilaisilta. (Taskinen 2007, 16 - 24.)

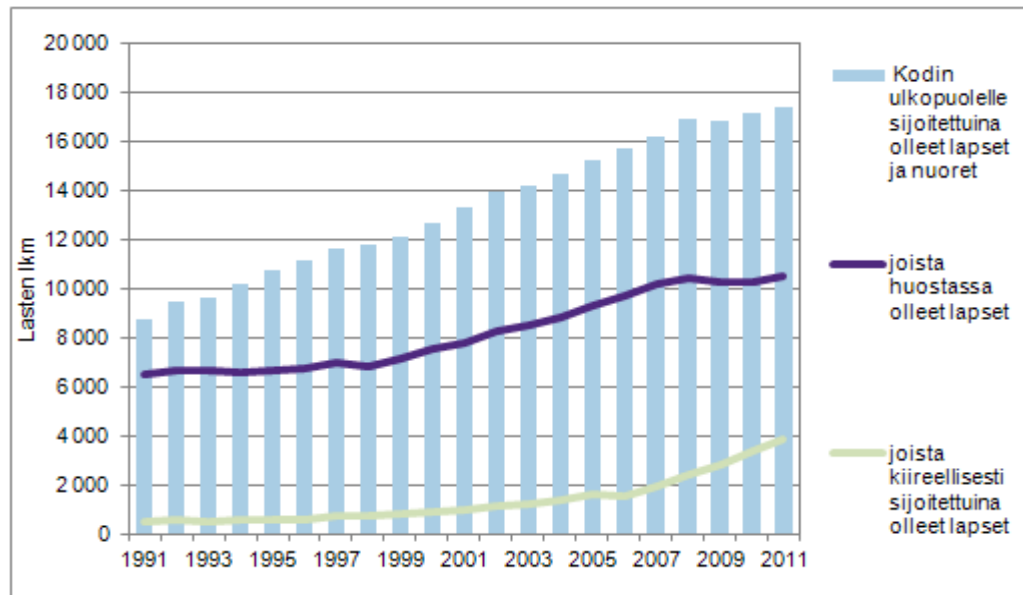
3.2 Sijaishuolto

Lapsen sijaishuollolla tarkoitetaan lapsen hoidon ja kasvatuksen järjestämistä kodin ulkopuolella, jolloin lapsi otetaan huostaan joko kiireellisenä tai hallinto-oikeuden päätöksellä. Lapsella on erityisiä oikeuksia, kun hänet on sijoitettu kodin ulkopuolelle. Sijaishuollon aikana on huolehdittava lapsen erityisten oikeuksien – kuten kuulemisen – toteutumisesta. Lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä valmistelee lapsen sijoittamisen ja tekee päätöksen lapsen sijaishuoltopaikasta lapsen ja hänen vanhempiensa kanssa. Sijaishuollon muotoja ovat esimerkiksi perhehoito, ammatillinen perhekoti ja laitoshuolto. Laitoshuoltoa järjestetään lastensuojelulaitoksissa, joita ovat lasten-, nuoriso-, vastaanotto- sekä koulukodit. Lastensuojelulaitoksia pitävät yllä valtio, kunnat ja yksityiset tahot. (Saastamoinen 2010, 4 - 10.)

Laitoshoito on hyvin toteutettuna paras vaihtoehto, kun kyseessä on väliaikainen sijoitus. Oleellisesti siihen liittyy tiivis yhteydenpito lapsen ja hänen vanhempien välillä. Laitoshoitoa voidaan pitää myös perusteltuna ratkaisuna silloin, kun kodin ulkopuolelle sijoitettava lapsi on murrosikäinen. Lisäksi usein vaikeahoitoiset ja erityisosaamista vaativat lapset sijoitetaan usein laitoshoitoon. Muutoin nykyään lapset pyritään sijoittamaan pysyväisluonteisesti perhehoitoon. (Saastamoinen 2010, 11.)

Vuonna 2011 kodin ulkopuolelle oli sijoitettuna kaikkiaan 17 409 lasta, joista huostaan otettuja lapsia oli 10 535. Kodin ulkopuoliset sijoitukset ja huostaan otot ovat lisääntyneet jatkuvasti (Kuvio 2). Vaikka lastensuojelulaki edellyttää, että kodin ulkopuoliset sijoitukset ovat viimesijaisin toimenpide, menevät kuntien lastensuojeluvarat suurimmaksi osaksi lasten kodin ulkopuolisiin sijoituksiin. Valtion tarkastusviraston mukaan vuonna 2010 kuntien lastensuojelu laitos- ja perhehoidon kustannukset olivat 619 miljoonaa euroa ja avohuollon käyttökustannukset noin 236 miljoonaa euroa. Valtion kohdentamat varat lastensuojeluun kohdentuvat lähinnä valtionosuusjärjestelmän sekä lasten, nuorten ja perheiden palvelujen kehittämishankkeiden kautta. (Terveyden ja hyvin-

voinninlaitos 2012.) Myös Jyrki Kataisen hallitusohjelmaan on kirjattu tavoitteeksi vähentää laitospaikkoja ja kohdentaa varoja avohuoltoon ja ennaltaehkäisevään lastensuojelutyöhön. (Hallitusohjelma 2011, 62).



Kuvio 2: Kodin ulkopuolelle sijoitetut lapset ja nuoret vuosina 1991 – 2011 (Kuoppala & Säkkinen 2011, 1.)Tilastoraportti 26/2012 THL).

3.3 Jälkihuolto

Kunnan tehtävänä on järjestää nuorelle riittävä jälkihuolto huostaanoton lakkaamisen ja yli puolivuotta kestäneen avohuollon tukitoimen päättymisen jälkeen. Kyseessä on tukimuoto, jolla tuetaan lasta, hänen huoltajiaan sekä jonka hoidossa lapsi on. Jälkihuollon tavoitteena on tukea lapsi takaisin kotiin tai itsenäiseen elämään. Jälkihuollon tukitoimia voi olla muun muassa koulutuksen järjestäminen, oppisopimuksen tai työpaikan etsiminen, taloudellinen tuki sekä asunnon järjestäminen tuettuna tai ilman. Jälkihuolto päättyy viimeistään lapsen täytettyä 21 vuotta tai viisi vuotta päättyneen viimeisen kodin ulkopuolelle sijoituksen jälkeen. (Taskinen 2007, 88 - 90.)

turvallisena aikuisensa arjessa ja toimia kasvatuskumppanina lapsen vanhempien ja sukulaisten sekä koulun ja muiden viranomaisten kanssa. Ammatillisina ja turvallisina aikuisina hoitajat työskentelevät tiimeissä, joiden koulutus vaihtelee. Koulutuksiltaan he ovat pääsääntöisesti sosionomeja tai sosiaalikasvattajia. Muilta hoitohenkilökunnan koulutuksia ovat sairaanhoitaja, nuoriso- ja vapaa-ajanohjaaja, lähi- perus-, ja mielen-terveyshoitaja, perheterapeutti tai psykologi. (Helsingin kaupunki 2011.)

Toivolan oppilaskodissa yhteisenä kasvatustapahtumana käytetään omahoitajuutta. Ajatuksena on, että hoito on lapsilähtöistä, mutta aikuisjohteista, jolloin keskiössä ja ideologiassa on kaikessa toiminnassa lapsi. Omahoitajan tehtävänä on luoda luottamuksellinen ja turvallinen kiintymyssuhde lapseen. Lisäksi omahoitaja tekee tiivistä yhteistyötä haurauden ja helposti haavoittuvien vanhempien kanssa. Lojaliteetti vanhempia kohtaan on lastensuojelulapsilla yleistä ja ilman avointa suhdetta lapsen vanhempiin, on hyvin pinnallista eikä kiintymyssuhdetta synny. Yhteistyö vanhempien kanssa ja lapsen edun esille tuominen vievät yhteistyötä eteenpäin, jolloin yhteistyö on kaikkia osapuolia tukevaa. (Bardy 2009, 79.)

4.2 Tilat

Toivolassa on vuoden 2013 alusta neljä 6-paikkaista vaativaa pitkäaikaista laitoshoidon ja huolenpitoa antavaa osastoa Havula, Kuusela, Kalliola ja Varpula sekä 6-paikkainen; tehostettua hoitoa pienille lapsille antava osasto Koivula ja itsenäistyville nuorille tarkoitettu 5-paikkainen osasto Lehtola. Näiden lisäksi Toivolassa on 4-paikkainen perhekoti Torppamäki, jossa toimii sijaisperhe lapsineen. Torppamäki saa myös Toivolan oppilaskodin erityispalvelut ja on tiiviisti yhteistyössä erityistyöntekijöiden kanssa. Lastensuojelulaitokset eroavat sen suhteen, millaista palvelua ne tarjoavat. Paikat korostavat toiminnassaan kodinomaisuutta, lapsi- ja perhekeskeistä hoitoa, henkilökunta - asiakassuhteeseen tukevaa asumista sekä jälkihuollollista palvelua. Lisäksi paikat erottautuvat siinä, onko lähellä erityiskoulua vai käytetäänkö kunnan tuottamia palveluja. (Bardy 2009, 73 - 74.) Toivolan oppilaskodissa kaikki nämä yhdistyvät.

Toivolan oppilaskodissa on yhteisessä käytössä biljardihuone, leiri- ja retkivarasto, punttisali, suksivarasto sekä rumpuhuone. Suunnitteilla on myös erillinen askartelu- ja

taidehuone. Lisäksi Toivolan oppilaskodin lapset saavat tiistaisin ja torstaisin käyttää Toivolan erityiskoulun liikuntasalia ja uima-allasta. Toivolassa on myös kaksi asumisharjoitteluasuntoa, jotka varataan asumisharjoitteluohjaajan kautta. Asunnoissa nuori voi harjoitella itsenäiseen elämiseen tarvittavia taitoja turvallisessa ympäristössä, jossa apua on saatavilla. (Helsingin kaupunki 2011.)

Toivolan oppilaskoti sijoittuu kauniiseen pientaloalueeseen, jonka läheisyydessä palvelut ovat helposti saatavilla. Lähellä on myös hyvät virkistys- ja ulkoilumahdollisuudet, joita Toivolan oppilaskodin lapset ja aikuiset hyödyntävät. Pihapiirissä on jalkapallo- ja koripallokenttä sekä kiipeilytelineitä ja keinuja. Toivolan erityiskoulun pihalla on grillikatos, vanha uima-allas puolestaan toimii nykyään rullalautailijoiden harjoituspaikkana. Lähellä virtaavaa Vantaanjokea voi kesällä hyödyntää uimiseen ja kalastukseen. (Helsingin kaupunki 2011.)

5 PEREHDYTYYS

Perehdytystä tarvitaan aina silloin, kun uusi työntekijä tulee uuteen työpaikkaan tai työntekijän työtehtävät muuttuvat, jolloin uusi tehtävä ja työympäristö edellyttävät kouluttautumista. Tätä työn alkuvaiheen kouluttamista kutsutaan perehdyttämiseksi. Aluksi perehdyttäminen vie työyhteisössä aikaa ja sitoo perehdyttäjiä. Hyvän perehtymisen merkitys on tunnustettu ja siksi perehdytystä suunnitellaan ja sen tueksi on laadittu perehdyttämismateriaalia. (Kupias & Peltola 2009, 9.)

5.1 Perehdytyksen lähtökohta

Yksi henkilöstöhallinnon merkittävimmistä tehtävistä on henkilöstön kehittäminen. Henkilöstön kehittämisellä tarkoitetaan niitä toimenpiteitä, joiden avulla työntekijät oppivat organisaation, yksilön ja työn kannalta oleellisia tietoja ja taitoja. Perehdyttäminen kytkeytyykin luonnolliseksi osaksi henkilöstön osaamisen kehittämistä. Perehdyttämisessä, kuten kaikessa henkilöstön osaamisen kehittämiseen liittyvässä toiminnassa, esimiestyöllä on varsin keskeinen rooli. Esimiehen tehtävänä on auttaa tulokasta tunnistamaan omat vahvuutensa ja auttaa häntä kehittämään niitä hänelle asetettujen tavoitteiden suuntaisesti. (Viitala 2009, 4.)

Perehdyttämisen tavoitteena on luoda uudelle työntekijälle kuva organisaation tavoitteista, toiminnasta sekä työntekijän omasta roolista työyhteisössä. Perehdytyksessä työntekijä tutustuu kokonaisvaltaisesti työympäristöön ja työoloihin sekä oman työyhteisönsä tavoitteisiin, toimintaan ja tapoihin. (Lepistö 2004, 56.)

Lepistön (2004, 11) mukaan perehdytyksen tärkein tehtävä on auttaa työyhteisöä niissä tilanteissa, kun työntekijä vaihtuu tai heidän suhteensa työyhteisön tavoitteisiin, rakenteisiin tai toimintaan muuttuvat. Perehdyttämisen lähtökohtana toimii myös laki, joka velvoittaa työnantajan huolehtimaan työntekijöistä ja turvaamaan heidän hyvinvointinsa työpaikoilla. Keskeisesti tähän lukeutuu perehdyttäminen, joka tulee lain mukaan aina järjestää. (Työturvallisuuslaki 2002.)

5.2 Perehdytyksen tavoitteet

Kokonaiskuvan luomisen lisäksi perehdytyksen tavoitteena on mahdollistaa uuden työntekijän myönteinen suhtautuminen työtehtäviinsä sekä luoda otolliset lähtökohdat suhteiden muodostamiseen suhteessa esimieheen ja työtovereihin. Suunnitellulla ja riittäväällä perehdytyksellä epävarmuus vähenee ja työn oppimisaika lyhenee. Perehdytyksen yhtenä tavoitteena voidaankin pitää sitä, että työntekijä on motivoitunut, toimintakykyinen ja viihtyy työssään. Perehdytykselle onkin syytä asettaa tavoitteita niin lyhyelle kuin pitkälle aikavälille. Lyhyen aikavälin tavoitteeksi voidaan asettaa uuden työntekijän valmius hoitaa perustehtävänsä ja pitkän aikavälin tavoitteeksi voidaan nimetä organisaation toimintatapojen yhtenäistyminen. (Lepistö 2004, 58; Sims 2002, 10 - 18.)

Keskeisenä tavoitteena lastenkodissa on opettaa uusi tulija työskentelemään omahoitajana Toivolan oppilaskodissa. Omahoitajan tavoitteena on luoda turvallinen kiintymyssuhde lapseen ja toimia yhteistyössä lapsen verkoston ja viranomaisten kanssa. Lisäksi omahoitaja tekee tiivistä yhteistyötä Toivolan oppilaskodin muun henkilökunnan, kuten erityistyöntekijöiden kanssa. Tällöin omahoitaja tuo lapsen ajatuksia esiin ja tarkasteltavaksi yhteistyöpalaveriin ja vastaa lastensuojelun suunnitelman toteutumisesta. Omahoitaja työn lisäksi hoitaja vastaa koko osaston lapsista vuoronsa aikana. Se pitää sisällään muun muassa päivittäisten asioiden toteutumisen. Hoitaja vastaa myös osaston siisteydestä, turvallisuudesta, ruuasta ja muista kodin töistä. Lisäksi hoitaja mahdollistaa harrastuksiin pääsemisestä ja muista henkilökohtaisista tarpeista, kuten ostoksilla käymisistä. (Helsingin kaupunki 2011.)

5.3 Perehdytys johtamisen välineenä

Lastensuojelulaitoksessa johtajan tehtävänä on huolehtia lastensuojelusuunnitelman toteutumisesta. Keskeisesti siihen vaikuttaa lastensuojelulaki, josta löytyy ohjeet hoidosta ja huolenpidosta asiakkaille sekä sitä toteuttavalle hoitohenkilökunnalle. Johtaja vastaa yksikön toiminnan kehittämisestä, henkilökunnan tukemisesta ja työsuojelullisista asioista. Yksi osa työsuojelua on perehdytys, josta vastaa aina yksikön johtaja. Johtaja voi halutessaan delegoida perehdyttämisen työntekijälle, joka on pitkään työskennel-

lyt työpaikassa ja tuntee toiminnan erityispiirteet ja työtavat. (Kjelin & Kuusisto 2003, 189 - 190.)

Lastensuojelulaitoksen johtaja vastaa toiminnan johtamisesta, henkilöstön johtamisesta sekä osaamisen johtamisesta. Toiminnan johtamisen tavoitteena on työskennellä organisaation tavoitteiden sekä lain asettamalla tavalla lapsen edun mukaisesti, jolloin lapsi tulee kohdatuksi yksilöllisesti. Toimintaa suunniteltaessa johtajan tulee huomioida perustehtävän toteutuminen, jotta lapsi voi kasvaa ja kehittyä ikätasoisesti turvallisessa kasvuympäristössä. Toiminnalla pyritään edistämään vuorovaikutusta lasten, hänen vanhempien sekä henkilökunnan välillä, jotta työ olisi tavoitteellista ja yhteistyö tuottavaa. Jatkuva toiminnan kehittäminen lisää luottamusta ja mahdollistaa siten yhteistyön syntymisen hyvässä yhteishengessä. Työpaikassa, jossa asiakkaat ja henkilökunta viihtyvät, viihtyvyys paranee, eikä energiaa kulu ristiriitojen selvittämiseen. (Simola & Kinnunen 2005, 132 - 136.)

Johtaja tarvitsee työvälineitä onnistuakseen toteuttamaan hänelle annettua tehtävää. Perehdyttäminen onkin keskeinen henkilöstöjohtamisen keino. Jo rekrytointitilanteessa johtaja saa tietoa uudesta tulijasta. Vastavuoroisen perehdytyksen avulla johtaja voi kasvattaa tietämystään työntekijän osaamisesta ja siten suunnitella toiminnan laatua ja kehittää työtä. Muita henkilöjohtamisen keinoja Toivolan oppilaskodissa ovat työntekijöiden koulutustarpeiden arviointi ja kehittäminen, urasuunnittelu sekä työsuoritusten arviointi. (Pakarinen 2010, 30.)

Osaamisen johtamisen tarkoituksena on rakentaa työntekijöiden ammattitaito vastaamaan organisaation tarpeisiin. Työntekijän henkilökohtaisesta osaamisesta hyötyy koko työyhteisö, jos se osataan hyödyntää. Hyödyntämisen edellytyksenä on osaavan johtajan sekä työntekijöiden välinen luottamus, joka syntyy jatkuvan, avoimen ja kunnioittavan vuoropuhelun seurauksena. Osaamisen johtamisen seurauksena perehdyttämistä voidaan pitää sosialisena ja oppimisena, jolloin uusi työntekijä sitoutuu työhön ja organisaatioon. (Pakarinen 2010, 31.) Hyvällä perehdytyksellä uusi tulija pääsee nopeammin kiinni uuteen työhönsä, jolloin perehdytyksen katsotaan olevan niin työnantajan, työntekijän kuin koko työyhteisön etu. Kunnollinen perehdytys edesauttaa yhteistyösuhteen syntymistä esimiehen sekä työntekijöiden välillä. Tällöin myös työtyytyväisyys ja työ-

paikassa viihtyminen parantuu, jolloin henkilöstö viihtyy töissä, eikä vaihtuvuus ole niin suurta. (Meggson, Chutterbuck, Garvey, Stokes & Garrett-Harris 2006, 30.)

5.4 Työntekijä ja työyhteisö oppijana

Kangas (2003, 27) kertoo, että oppimisen tulosta ovat muutokset asenteissa, valmiuksissa, taidoissa, yksilön tiedoissa ja itse toiminnassa, joihin pyritään opettamisella vaikuttamaan. Käytännössä oppiminen ilmenee muun muassa uuden tiedon ja taidon omaksumisena ja oppimisena, työsuoritusten nopeutumisena virheiden vähentymisenä työsuorituksissa, toimintavaihtoehtojen monipuolistumisena sekä työasioiden ja ihmisten myönteisempänä asennoitumisena.

Uuden oppimisen esteenä aikuisella voi olla motivaation puute. Monesti kuulee sanottavan, ”Ei vanha koira uusia temppuja opi”. Motivaatioon vaikuttaa suoranaisesti myös se, miten työntekijä kokee voivansa soveltaa oppimaansa käytännössä. Jos uutta opittua asiaa ei koeta työn tekemisen kannalta tärkeäksi, voi oppimisprosessi vaarantua. Tutkimustulokset ovat osoittaneet, että muistamisen ja oppimisen kyky ei heikkene terveillä aikuisilla. Uudessa oppimistilanteessa aikuisiällä opittu tieto ja taito päinvastoin toimivat suurena voimavarana. (Kangas 2003, 27.)

Ikääntymisen fysiologiset muutokset puolestaan täytyy ottaa huomioon, kun perehdytystä suunnitellaan uudelle oppijalle, jolla on todettu jokin aistitoimintojen heikkeneminen. Ikääntyessä muutoksia saattaa ilmetä aistien toiminnassa, kuten reaktionopeudessa, kuulossa ja näköaisteissa sekä motorisessa toiminnassa. (Kangas 2003, 27.)

Lastensuojelussa nopeasti uusiutuva lainsäädäntö ja kuntarakenteen muutokset velvoittavat työyhteisöä kehittymään. Helsingin kaupungin sosiaali- ja terveystieteiden yhdistyivät vuoden 2013 alussa ja sen seurauksena uutta opittavaa tulee niin yksittäiselle työntekijälle kuin koko organisaatiolle. Enää ei riitä kerran opittu ja saatu koulutus, vaan vanhaa tietoa ja taitoa tulee voida soveltaa muutosten jälkeen. Tällöin oppiminen on parhaimmillaan ja siitä hyötyy niin työntekijä kuin koko työyhteisö. (Tikkamäki 2006, 32 - 33.) Organisaatiossa haastetta onkin hiljaisen tiedon näkyväksi tekeminen, jolloin oppiminen olisi kokonaisvaltaista, yhteistoiminnallista sekä kykyä tutkia ongelmia kriit-

tisesti, ratkoa niitä sekä reflektoida muun muassa työnohjauksessa. Muutosmyönteisellä ja kehittyvällä työyhteisöllä on takanaan johdon tuki, ryhmän positiivinen työmotivaatio, työn kannustavuus ja välineet sietää stressiä. Työnohjaus on yksi väline stressinsietokyvyn lisäämiseen. (Järvinen, Koivisto & Poikela 2000, 67.)

5.5 Perehdytyksen haasteet

Käytännön tasolla perehdyttämisen ongelmana saattaa olla se, että perehdyttäminen on usein jo varsinaista palkallista työtä. Perehdytykseen ei ole varattu riittävästi aikaa ja tai resursseja vaan vakituisen työntekijän on vietävä perehdytysohjelma läpi oman työnsä ohella. Henkilöstöresurssit ovat varsin vähäisiä, eikä perehdyttämiseen ole varattu aikaa. Tämän vuoksi perehdytys koetaan usein puutteelliseksi. Pitäisi myös miettiä, kuinka pitkä palkallinen perehdytysjakso olisi välttämätön, ennen uuden tai palaavan työntekijän lukemista varsinaiseen henkilöstömitoitukseen. (Lepistö 2004, 71.)

Peltokosken ja Perttusen (2006, 132) mukaan riittävän perehdytysajan määrittäminen riippuu ennen kaikkea perehdytettävän tulevien työtehtävien haasteellisuudesta, perehdytettävän aiemmasta työkokemuksesta ja oppimiskyvystä. Seuranta ja arviointi ovat oleellinen osa perehdyttämistä. Tärkeää on arvioida perehdytystä monesta eri näkökulmasta. Arvioinnissa tulee kriittisesti pohtia saavutettiinkö tavoitteet, etenikö perehdytys suunnitelman mukaan, missä osa-alueissa oli puutteita ja mitä tulisi korjata tai tehdä toisin. (Penttinen & Mäntynen 2009, 7.)

Tutkimuksessaan Hannele Laaksonen (2008, 168) toteaa, että esimiehet ja perehdytettävät kokivat suurimmiksi puuteiksi perehdytysjakson arvioinnin vähäisyyden, perehdytysjakson pituuden ja yleisesti perehdytysjakson järjestämisen uudelle työntekijälle.

Kuten edellisistä teksteistä käy ilmi, niin yhteistyö on tekijöidensä näköinen ja lopputulos sen veroinen, kun tahtotila ja johdon tuki on. Tämän päivän kiristyvässä työtahdissa yhteistyön merkitys korostuu. Vanhoilta ja kokeneilta työntekijöiltä saa sitä ammattitaitoa; viisautta, rauhallisuutta ja hiljaista tietoa, joka koulun penkeiltä jää saamatta. Uudet ja motivoituneet työntekijät tuovat työyhteisöön tullessaan tehokkuutta ja viimeisintä tietoa, mitä taas vanhoilta puuttuu. Perehdytyksessä haluankin juuri tähän kiinnitettävän

erityistä huomiota. Kun perehdytyksessä yhdistetään nämä asiat, yksittäinen työntekijä voi kasvaa ammatillisesti sekä voimaantua työpersoonana. Sitä kautta myös koko työyhteisössä syntyy kollektiivista tehokkuutta, jonka vahvuus on kyky oppia ja luoda uutta yhdessä. Parhaiten tämä toteutuu, kun perehdyttäjänä toimii kokenut työntekijä, joka ei pelkää kehittymistä.

5.6 Perehdytyksen kriittisyys ja eettisyys

Perehdytyksessä uudelle tulokkaalle kerrotaan organisaatiosta ja sen toimintatavoista, häntä opastetaan tapaan, jolla työtä on tehty. Miten voidaan säilyttää työn uusiutuminen ja uuden tulijan innovatiivisuus, jos opetetaan valmiiseen käytäntöön? Ajan vähäisyyden ja säästämisen vuoksi työntekijän vahvuuksien huomiointi usein perehdytyksessä unohtuu. Työnhakija on usein kirjannut erityisosaamisensa työhakemukseen. Perehdytyksen ensivaiheessa voisi tulijan kanssa miettiä, miten hänen yksilöllinen osaaminen saataisiin koko työyhteisön käyttöön. Vuosien aikana muovautuneita käytäntöjä on vaikea muuttaa. Muutuskriittisyys on yksi innovatiivisuuden pahimpia vihollisia. Uuden työntekijän innovatiivisuus ja innokkuus voidaan helposti kokea kritiikkinä työyhteisöä ja sen tapoja kohtaan. Tärkeää olisikin muovata tapaa, jolla työhön suhtaudutaan. Työnantaja omistaa työn ja työajan, laki antaa puitteet toiminnalle, mutta työntekijän osallisuus on korvaamatonta. Työyhteisön etu on se, että uusi työntekijä kiinnittyy työryhmään, omaksuu nopeasti työn sisällön ja on halukas sitoutumaan työhön. ”Mä oon vaan töissä täällä” – ajattelu tuhoaa nopeasti työyhteisön innovatiivisuuden ja luo työntekijöiden välille eriarvoistumista. Työyhteisön ilmapiirin ollessa avoin, innostava ja tavoitteellisen ajattelutavan omaava saadaan aikaan tuloksia, joista koko organisaatio hyötyy. Pahimmillaan perehdyttäjän oman edun tavoittelu ja itsekkyyt ajavat uuden työntekijän tilanteeseen, jossa hänelle ei edes anneta tilaa kiinnittyä työyhteisöön, saati tuoda esiin omia mielipiteitään. (Helsilä 2009, 49: Kjelin & Kuusisto 2003, 241 - 244.)

Uuden työntekijän tulo työyhteisöön on haaste työryhmälle, mutta ennen kaikkea esimiehelle. Esimiehen haasteina ovat niin vanhan työryhmän jäsenten tukeminen kuin uuden työntekijän vastaanottaminen muutostilanteessa. Uuden työntekijän perehdyttämisellä valjastetaan henkilöstöhallinnon resurssit käyttöön ja muutuskriittinen ajattelu saadaan parhaimmillaan poikimaan tuottoisaa vuoropuhelua uuden ja vanhan välille.

Uusi työntekijä tuo tullessaan oman historiansa ja tietotaitonsa, vastavalmistunut mukanaan viimeisimmän teoretiedon. Kokenut työntekijä pystyy antamaan tulokkaalle korvaamatonta hiljaista tietoa, jota ei kirjoista löydy, eikä pystytä koulussa opettamaan. Hyvällä henkilöstöhallinnolla on taito valjastaa niin uuden kuin vanhankin työntekijän erityisosaaminen työyhteisön voimavaraksi. (Helsilä 2009, 49 - 50.)

6 TYÖSSÄ JAKSAMINEN

Työhyvinvointi on noussut poliittiseksi puheenaiheeksi tämän päivän Suomessa. Suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle, on vaihtoehdoksi nostettu muun muassa eläkeiän nosto. Miten haastavassa ja alati kovenevassa työelämässä jaksetaan vielä sen jälkeen kun nykyinen eläkeikä on saavutettu? Koherenssia eli elämänhallintakyvyn roolia tulee korostaa. Elämänhallintakyvyn positiivisia vaikutuksia voidaan katsoa olevan niin työntekijälle kuin koko työyhteisölle. Elämänhallinta parhaimmillaan poistaa stressiä, antaa työntekijälle valmiudet ja uskon siihen, että on kyvykäs hoitamaan työnsä ja vähentää terveyshaittoja. Työntekijän hallitessa työnsä, se auttaa työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen lisääntymisessä. (Sihto 2010, 77.)

6.1 Työturvallisuus

Osana työturvallisuutta on perehdyttää uusi tulija työpaikan laitteisiin siten, että hän voi niitä turvallisesti käyttää. Työpaikalla tapahtuvia onnettomuuksia ja tapaturmia voidaan ehkäistä perehdyttämisellä, työturvallisuusasiat kuuluvat keskeisesti perehdytysohjelmaan. Uudelta työntekijältä puuttuu perustietoja ja - taitoja turvallisen työskentelyn takaamiseksi. Tulokkaalta puuttuu tieto uuden työpaikan riskitekijöistä. Pelastuslaissa on säädetty, että jokaisella työpaikalla tulee olla pelastussuunnitelma. Suunnitelman tarkoitus on ehkäistä vaaratilanteita ja varautua vaaratilanteisiin. Pelastussuunnitelman tulee myös käsittää ohjeet käytännön toimenpiteistä vaara- ja uhkatilanteissa. Suunnitelmaan voidaan sisällyttää myös ohjeet kuinka toimia esimerkiksi tulipalon sattuessa. (Kangas & Hämäläinen 2008, 4, 23.)

6.2 Työturvallisuuslaki

Työturvallisuudella käsitetään työpaikan oma-aloitteista turvallisuuden hallintaa. Työturvallisuutta ohjaa työturvallisuuslaki. Työturvallisuuden muita osa-alueita ovat esimerkiksi ympäristöturvallisuus, tietoturvallisuus, henkilöturvallisuus, toimitilaturvallisuus ja rikosturvallisuus. Työturvallisuutta toteutetaan työsuojelun avulla ja toimintaa

ohjaavat työturvallisuuslaki, työterveyshuoltolaki ja pelastuslaki. (Työturvallisuuslaki 2002.)

Kaikki työntekijät ovat toteuttamassa työsuojelua. Työsuojelutoimintaa työpaikalla edistetään työsuojeluyhteistyön avulla. Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta ohjaa eri tahojen osallistumista tähän toimintaan. (Työturvallisuuslaki 2002.) Turvallinen työskentely on suunnitelmallista ja perustuu ennakolta hyväksi todettuihin käytäntöihin. Keskeistä työturvallisuudessa on riskienhallinta. Jokaisen työntekijän ammattitaitoon kuuluu, että tuntee työnsä vaarat ja haitat ja osaa edistää työturvallisuutta. (Penttinen & Mäntynen 2009, 5.)

6.3 Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyyteen vaikuttavat monet asiat ja kaikilla ne ovat yksilöllisiä. Salomäen (2002, 68) mukaan työtyytyväisyyteen vaikuttavat yksilön omat valmiudet tehdä työtä. Motivaatio työhön, riittävä ammatillinen osaaminen, riittävät psyykkiset ja sosiaaliset valmiudet työn tekemiseen ja asiakkaiden kohtaamisiin, edesauttavat työtyytyväisyyttä. Kyky organisoida omaa työtä, tahto vaikuttaa työn sisältöön, itseohjautuvuus ja kehittyä työssä sekä terveys ja stressin hallinta ovat ominaisuuksia, joita hallitessaan työntekijä pystyy vaikuttamaan työtyytyväisyyteen lisääntyvästi.

Työtyytyväisyyteen ja jaksamiseen vaikuttaa työntekijän osaamisen ja motivaation lisäksi myös monet henkilökohtaiset tekijät. Yksityiselämässä koetut kriisit ja elämäntilanteessa tapahtuvat muutokset voivat vaatia paljon energiaa, vaikka työntekijä pitäisi-kin työstään. Äkillinen kriisi tai sairastuminen, parisuhteen päättyminen, puolison menehtyminen tai lasten muutto pois vanhempien luota saattaa vaikuttaa työntekijän motivaatioon ja työn tekemiseen. Ihmisen ei ole mahdollista varautua kaikkeen, itsestä riittävä huolehtiminen ja riittävä turvaverkosto sekä terveelliset elämäntavat ennaltaehkäisevät monia uhkatekijöitä ja edesauttaa kuntoutumisessa, jos henkinen toimintakyky hetkellisesti heikkenee. (Salomäki 2002, 63 - 64.)

7 TOIMINTATUTKIMUS

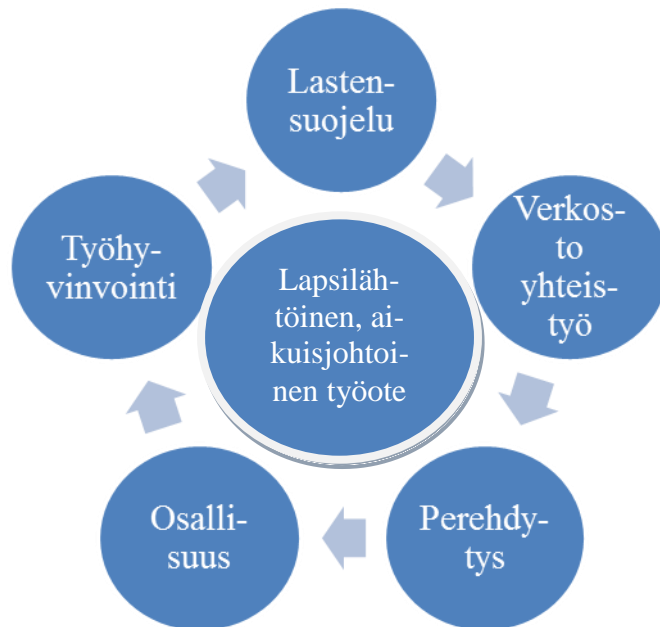
Tämä opinnäytetyö on toteutettu toimintatutkimuksena. Toimintatutkimus tavoittelee käytännön hyötyä, käyttökelpoista tietoa ja siinä tutkitaan ihmisen toimintaa ja kehitetään käytäntöjä entistä paremmaksi. Toimintatutkimus yhdistää teorian ja käytännön. (Heikkinen 2006, 16, 19.) Toimintatutkimuksen syntymiselle tärkeänä henkilönä on pidetty sosiaalipsykologi Kurt Lewiniä (1890-1947). Lewin kehitti toimintatutkimuksen idean (action research) tutkiakseen esimerkiksi tehtaissa ja ruuan ostokäyttäytymisessä tapahtuvia sosiaalisia toimintoja. Tutkimuksen tarkoituksena oli kehittää ryhmien toimintaa. Tutkimuksella Lewin pystyi osoittamaan, että demokratian tuominen osaksi osallistumismahdollisuuksia paransi tyytyväisyyttä ja tuottavuutta. (Kuusela 2005, 17; Carr & Kemmis 1986, 164; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, 8.)

Toimintatutkimuksen tarkoitus on tutkia ja yrittää muuttaa vallitsevia käytäntöjä. Toimintatutkimuksessa tutkijalla on aktiivinen, osallistuva rooli. Tutkija ei ole puolueeton tarkkailija vaan toimintatutkimus jopa edellyttää tutkijalta aktiivisuutta tutkijan tehdessä tutkimuksen edetessä väliintuloja eli interventioita. Reflektiivinen ajattelu on yksi toimintatutkimuksen lähtökohta. Reflektiolla pyritään ymmärtämään uudenlaista toimintaa ja sitä kautta kehittämään yksikön toimintaa. (Vilka & Airaksinen 2004, 4 - 6; Wallin 2006, 10 - 11; Karjalainen 2008, 10 - 11.)

Reflektion avulla voidaan vastata työelämän asettamiin vaatimuksiin koskien ammatillista kehitymis- ja muutosvaatimusta, joissa päämääränä on asiantuntijuuden lisääntyminen ja ammatillisuuden kehittyminen. (Ruohotie 2000, 57; Ojanen 2009, 72, 77.)

8 OPINNÄYTETYÖN KUVAUS JA TARKOITUS

Yhteistyökumppanina tässä opinnäytetyössä on Helsingin kaupunki, sosiaali- ja terveysvirasto, lapsiperhepalveluiden vastuualue, jonka alaisuuteen Toivolan oppilaskoti kuuluu. Tutkimuksen lähtökohtana oli tarve kehittää ajan tasalla oleva perehdytysmateriaali. Rajasin opinnäytetyöni koskemaan vain perehdytystä lastensuojelulaitoksessa ja muut lastensuojelupalvelut rajasin pois. (Kuvio 3).



Kuvio 3: Opinnäytetyön viitekehys.

Ajatus opinnäytetyöstä selkeytyi nopeasti. Halusin lähteä tekemään jotain konkreettista, josta olisi hyötyä mahdollisimman monelle Toivolan oppilaskodin työntekijälle. Omat kokemukseni perehdyttämisestä ja siinä huomaamani puutteet olivat omiaan selkeyttämään opinnäytetyön tarpeellisuutta. Siksi päädyin tekemään perehdytyskansiota. Lisäksi sen saaminen sähköiseen muotoon tuntui luontevalta ja osalta nykyaikaa. Lähdin toteut-

tamaan kansiota innostuneesti. Tuntui mukavalta lähteä rakentamaan jotain uutta ja pysyvää omaan työyksikköön. Lisäksi ajatus siitä, että perehdytyskansio tulisi toimimaan monia vuosia ja olisi osa työpaikkamme historiaa sai tuntemaan minut ylpeyttä kansios-
ta. Alusta asti minulle oli selvää yrittää tehdä perehdytyskansioista mahdollisimman lyhyt ja tiivis, jotta se ei jäisi työlään lukukokemuksen vuoksi lukematta ja käyttämättä. Toinen ajatus kansioista oli saada se sähköiseen muotoon, jolloin se myös päivittyisi paperista versiota useammin.

Esittelin ensimmäisenä ajatuksen lastenkodin johtoryhmässä, jossa se sai kannatusta. Edelliset perehdyttämiskansiot olivat paperisia mappeja, joita osastoilla ei ollut moneen vuoteen päivitetty. Lisäksi eri osastojen paperiset kansiot sisälsivät hyvin erilaisia asioita, joita perehdytyskansioihin oli laitettu, joten niiden yhdenmukaistaminen oli myös perusteltua. Kansion tekemistä ja päivittämistä tuki myös lastenkodin osastojen toiminnan muuttuminen ja väheneminen vuoden 2013 alusta. Se loi myös haastetta kansion tekemiseen, koska varsinaista kokonaisvaltaista rakennetta ei vielä kukaan osannut kertoa. Samoin sosiaali- ja terveysvirastojen organisaatioiden yhdistyminen toivat omat haasteensa ajantasaisen perehdytysmateriaalin saamiseksi.

Kerroin johtoryhmän jäsenille tekeväni kansiota siten, että se olisi koko ajan luettavissa sähköisessä muodossa ja toivoin, että he kävisivät aika ajoin lukemassa ja kommentoimassa sitä. Lisäksi pyysin johtoryhmän jäseniltä eli johtajalta, vastaavilta hoitajilta sekä erityistyöntekijöiltä ajatuksia, joita toivottiin kansioon lisättävän. Tämän kyselyn toteutin avoimina kysymyksinä sekä suullisesti että myöhemmin sähköpostilla. Ensimmäisellä kerralla en saanut kuin yhden vastauksen, joten toistin kysymyksen ja lisäsin siihen, että jos ei ole käyttänyt perehdytyskansiota apuna, miksi ei. Pyysin myös Toivolan opilaskodin henkilöstö- ja taloussihteeriä lukemaan perehdytyskansion ja kertomaan, jos perehdytyskansioista jää puuttumaan jotain oleellista tai kirjoittamani asiat ovat virheellisiä.

Lähdin toteuttamaan kansiota vanhojen paperisten kansioiden pohjalta. Keräsin talteen vanhan materiaalin, päivitin tiedot ja poistin kaiken vanhentuneen ja virheellisen tiedon. Suurimpana haasteena olen kokenut kansion rakenteen muokkaamisen siten, että se palvelisi jokaista perehdyttäjää, olisi selkeä ja helppokäyttöinen. Halusin kansion rakentuvan niin, että kansio itsessään helppokäyttöisyydellään kannustaisi perehdyttäjiä sen

käyttämiseen. Haasteena on ollut muokata kansioon tulevat ohjeet ja yhteiset säännöt niin, että ne ovat olleet yhteneväiset.

Tutkimusluvan saamisen jälkeen haastattelin Toivolan oppilaskodin johtajaa. Kävimme läpi keskustellen hänen työnkuvaa ja vastuuta Toivolan oppilaskodissa. Samalla pyysin häneltä keskeisiä ajatuksia, joita hän halusi työssämme painottaa Toivolan oppilaskodin jokaiselle työntekijälle. Keskeiseksi hän nosti työntekijöiden vaitiolovelvollisuuden sekä lasten huomioimisen tärkeyden yksilöinä. Johtajamme halusi muistuttaa jokaisen aikuisten työskentelevän Toivolan oppilaskodissa asuvien lapsen hyväksi.

Vastaavia hoitajia yritin haastatella sähköpostilla. Pyysin heidän kokemuksia perehdytyskansion käyttämisestä ja huomioista, joita he olivat kansioon tutustuessaan tehneet. Sain aluksi vain yhden vastauksen. Laitoin toisen kyselyn käyttökokemuksista kuukauden kuluttua, jossa pyysin kertomaan huomioita perehdytyskansioista. Pyysin myös kertomaan, jos haastateltava ei ole kansiota käyttänyt ja siihen johtaneet syyt. Osa vastaavista hoitajista oli tutustunut perehdytyskansioon ja toiset taas eivät olleet ehtineet, koska uusia perehdytettäviä ei heille ollut tullut.

Pyysin lastenkotimme johtajalta luvan haastatella osastoille tulleita sosionomiopiskelijoita. Erityisesti olin kiinnostunut opiskelijoista, jotka olivat harjoittelussa osastolla, joilta vastaava hoitaja ei ollut vastannut kumpaankaan esittämäni käyttökokemuskyselyyn. Pyysin, että haastattelustani ei tiedotettaisi etukäteen. Tiedustelin puhelimitse milloin opiskelijat olisit paikalla ja kävin tekemässä haastattelut. Ennen opiskelijoiden haastattelua kerroin syyn, miksi haastattelua teen ja heidän mahdollisuudesta kieltäytyä siitä. Kerroin tekeväni Toivolan oppilaskotiin uutta perehdytyskansiota ja haastattelin heitä, koska en ollut saanut heidän harjoittelupaikan vastaavalta hoitajalta palautetta ja halusin havainnoida konkreettisesti, miten perehdytys oli hoidettu. Apunani opiskelijoiden haastatteluissa käytin tekemääni perehdytyksen tarkistuskorttia, jonka he saivat pitää itsellään ja näyttää halutessaan työpaikkaohjaajalle. Opiskelijat olivat olleet harjoittelussa haastattelua tehdessäni noin kolme viikkoa. Opiskelijoista jokainen kertoi, että heitä oli koko työryhmä perehdyttänyt, mutta eniten ennalta sovittu työpaikkaohjaaja. Osa opiskelijoista kertoi tutustuneensa uuteen perehdytyskansioon ja sitä oli käytetty apuna perehdytyksessä. Osa opiskelijoista ei ollut tutustunut lainkaan perehdytyskansioon eikä heidän ohjaajalla ollut edes tietoa sen olemassaolosta.

Lähetin sähköpostia myös Toivolan oppilaskodin erityistyöntekijöille ja pyysin heitä tutustumaan tekemääni perehdytyskansioon sekä kommentoimaan sitä. Pyysin, että he kasvatustutkijoina katsoisivat, puuttuuko heidän näkökulmastaan katsottuna perehdytyksestä jotain oleellista.

9 KEHITTÄMISTYÖN TULOSTEN TARKASTELU JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyö toteutettiin toimintatutkimuksena ja tuotoksena syntyi perehdytyskansio, joka on kohdennettu Toivolan oppilaskodin työntekijöiden ja opiskelijoiden käyttöön. Haastateltaviksi valitsin osastojen vastaavat hoitajat, jotka usein toimivat perehdyttäjinä. Heidän lisäksi haastattelin opiskelijat kuluneen talven aikana. Halusin saada tietoa erityisesti siitä, miten heidät oli perehdytetty ja oliko perehdytyskansiota käytetty perehdyttämisen tukena. Haastattelun apuna käytin tekemääni tarkastuslistaa opiskelijoille. Kysyin kuka heitä oli perehdyttänyt ja miten. Jokaisen opiskelijan haastattelin yksilönä. Vastaavat hoitajat haastattelin avoimilla kysymyksillä. Kysyin heiltä, mikä perehdytyskansiossa toimi ja mikä ei toiminut.

Lähetin sähköpostilla erityistyöntekijöille kyselyn heidän näkökulmasta perehdytyksestä ja tekemästani perehdytyskansioista. Yhtään vastausta en saanut. Eräs erityistyöntekijä kertoi heidän käyneen keskustelua perehdytyskansioista ja he olisivat halukkaita käymään sitä kanssani läpi. Sovimme, että käymme kevään aikana yhteisen ajan löydettyä perehdytyskansion sisältöä läpi.

Saamistani haastateltavien vastauksista kävi ilmi, että perehdytyskansiota oli käytetty suurimmassa osassa vain osittain perehdytyksen tukena. Aiemmin osastoilla käytössä ollut paperinen perehdytyskansio oli mielletty työlääksi päivittää, joten sen käytöstä oli luovuttu joko osittain tai kokonaan. Positiivista palautetta annettiin erityisesti siitä, että olen nyt päivittänyt perehdytyskansioon myös Toivolan oppilaskodin ohjeet palo- ja vaaratilanteita varten. Perehdytyskansiota arvioitiin yhtenäiseksi ja selkeäksi, tiedon koettiin olevan helposti löydettävissä ja käytettävissä sähköisen version ansiosta. Päivittäminen koettiin helpommaksi ja osa arvioi sen jatkossa myös toimivan. Positiivisena koettiin myös organisaatiomuutosten tuomat uudet tiedot, jotka kansioista löytyvät. Uutta tietoa tuli myös pitkään Toivolan oppilaskodissa työskenteleville.

Osa vastaavista hoitajista ei ollut käyttänyt kansiota, koska uusia työntekijöitä tai opiskelijoita ei osastolle ollut tullut ja siksi eivät perehdytyskansiota olleet käyttäneet. Toisille osastoille oli opiskelijoita tullut ja heitä oli perehdytetty erilaisin keinoin. Osastoille tulleista opiskelijoista osa oli tutustunut perehdytyskansioon sekä itse aktiivisesti ky-

sellyt toiminnasta. Heidän perehtyneisyys näkyi myös haastattelussani. Opiskelijat, jotka eivät olleet perehdytyskansiota käyttäneet, oli perehdytetty sanallisesti ilman apumateriaalia. Heidän haastattelussaan selvisi, että osa toiminnastamme sekä työssämme käyttämistä termeistä ei ollut heille tuttua. Vastauksissa esille nousi myös se, että monen työntekijän perehdyttäessä uutta tulijaa saattaa samat asiat tulla kahteen kertaan kerrotuksi, jolloin perehdytys ei ole tehokasta. Samoin perehdytyksen tehokkuutta heikentää, jos perehdyttäjät eivät itsekään tiedä, miten asia todellisuudessa on.

Haasteena koettiin uuden toimintamallin opetteleminen niin, että perehdytyskansion käyttäminen tulisi rutiininomaiseksi osaksi perehdytystä. Ongelmalliseksi koettiin myös erilaiset toimintatavat osastojen välillä ja se, että toimintatapojen yhtenäistäminen on vaikeaa. Kritiikkiä perehdytyskansio sai siitä, ettei sille ole nimetty vastuuhenkilöä, jonka tehtäviin kansion päivittäminen tulevaisuudessa kuuluisi. Koettiin, että päivittäminen jää vain tietyn työntekijäryhmän vastuulle.

Tulevaisuudessa näkisin jatkotutkimusaiheena perehdyttämisen vaikutukset suhteessa kustannustehokkuuteen lastensuojelussa. Lastensuojelutyötä ja sen kannattavuutta on vaikea mitata tavanomaisilla tulosta mittaavilla mittareilla. Haasteena näkisin lapsen elämän osa-alueiden arvottamisen siten, että työn laadukkuus ja päämäärähakuisuus olisivat itsessään mitattavia asioita. Yhteiskunnassa jossa elämämme, ei nykykäsityksen mukaan ole sijaa työlle, jolla ei saada aikaan taloudellista tai siihen rinnastettavaa tulosta. Yhteiskuntamme tulee tulevaisuudessa olemaan entistä enemmän riippuvainen veronmaksajistaan. Paine tehdä lastensuojelutyötä sitten, että lapseen ja nuoreen kohdistetut verorahat tuottavat tulevaisuudessa veronmaksajia, on kova. Tämän tosiasian edessä onkin entistä tärkeämpää, että pystytään luomaan mittarit, jolla yksilöön kohdistuvaa hyvinvointia voitaisiin mitata.

10 POHDINTA

Opinnäytetyön aiheen valinnan tullessa ajankohtaiseksi minulle oli heti selvää, että haluan aiheen nousevan työelämän tarpeista. Työskennellessäni vastaavana hoitajana uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden perehdyttäminen, suunnitteleminen ja toteutuksen seuranta kuului vastuulleni. Pohdin usein perehdytyksen yhtenäisyyden puutetta, huomattavissa oli, että toimintatavat poikkesivat toisistaan osastojen välillä. Kirjallisuutta tutkiessani huomasin pian, että perehdytyksellä on katsottu olevan selkeä yhteys työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden lisääntymiseen.

Toivolana oppilaskodin perehdytyskansio on jäänyt vuosien varrella muutosten jalkoihin. Sen päivittäminen on koettu työlääksi ja perehdytykseen käytettävissä oleva aika liian lyhyeksi oman työn ohessa tapahtuvaksi. Keskustelin asiasta työtovereideni kanssa ja sain nopeasti huomata, ettei paperinen versio palvele tämän päivän työelämän tarpeita. Perehdytyskansion päivittäminen, tuominen sähköiseen muotoon ja mahdollisuus päivittää tiedot sähköisesti antaa paremmat mahdollisuudet sen hyödyntämiseen. Toivoin yhtenäisen perehdytyskansion yhtenäistävän osastojen käytäntöjä, jolloin toisinaan hyvinkin tiivis yhteistyö osastojen välillä helpottuu ja perehdyttäjän omalle tulkinnalle esimerkiksi turvallisuusohjeista ei jää niin suurta sijaa. Yhtenäiset ohjeet lisäävät niin työntekijöiden kuin lasten turvallisuutta jokaisen tietäessä oman roolinsa vaara- ja uhkatilanteessa.

Teoriaosuuden rakentuessa ja perehdytyskansion päivittyessä pohdin usein, mikä on ”oikea talon tapa”. Vuosien varrella uusia käytänteitä on kehitetty, jopa määrätty, mutta vanhat tavat istuvat tiukassa. Tulisiko perehdytyskansio muuttamaan mitään? Otettaisiinko se käyttöön vai jäisikö se muutaman käyttökerran jälkeen käyttämättä? Paperinen perehdytyskansio on hankala käyttää ja jää helposti päivittämättä, jolloin se pahimmillaan antaa uudelle työntekijälle virheellistä ja vanhentunutta tietoa. Lastensuojelu, sen toteuttaminen ja resurssit ovat nyt pitkään olleet otsikoissa, syitä virheisiin etsitään niin henkilökuntamitoituksesta kuin perehdyttämisen laadustakin. Perehdyttäminen on työturvallisuuslain ohjaamaa toimintaa ja sen tärkein tehtävä on luoda parhaat mahdolliset edellytykset työntekijälle hoitaa sitä tehtävää, johon hänet on palkattu. Onko huono tai olematon perehdytys siis lain rikkomista? Kuka arvioi ja millä mittarilla perehdytyksen

laadun ja vaikutuksen työntekijään? Toivolan oppilaskodissa on pitkään arvosteltu sitä, ettei perehdyttämiseen ole rakenteessa varattu aikaa, vaan perehdyttäminen tapahtuu oman työn ohella. Pahimmillaan perehdyttäminen on olematonta, rikkonaista ja saa uuden työntekijän tuntemaan, ettei ole tervetullut työyhteisöön. Parhaimmillaan perehdyttäminen toivottaa uuden työntekijän tervetulleeksi, se antaa valmiudet hoitaa työtä yhteisesti sovittujen sääntöjen mukaan ja turvallisesti ja luotsaa uuden työntekijän nopeasti luontevaksi osaksi työyhteisöä, jossa hänen vahvuutensa on huomioitu.

Miksi sitten perehdyttämisestä ollaan valmiita tinkimään? Lukuisat tutkimukset ovat osoittaneet, että tehokas ja hyvä perehdyttäminen maksaa itsensä monin verroin tulevaisuudessa takaisin. Ovatko työelämän tarpeet hiljalleen jäämässä alakynteen säästötoimenpiteiden ja sen mukanaan tuomien vaatimusten alle? Toivon, ettei näin ole. Tyytyväinen ja työtehtäviensä ajan tasalla olevan työntekijä omaa valmiudet parempaan ja tehokkaampaan työskentelyyn kuin työntekijä, joka joutuu luovimaan ja etsimään jatkuvasti tietoa perustehtävän toteuttamiseen. Tämä tuo haastetta myös johtajalle, koska hän vastaa perehdytyksestä loppujen lopuksi.

Toivon opinnäytetyöni herättävän keskustelua perehdyttämisestä ja sen tarpeellisuudesta. Tärkeää on luoda selkeät ohjeet ja toimintatavat sille, kuinka juuri Toivolan oppilaskodissa puitteet perehdytykselle luodaan, kuinka siitä tehdään luonteva osa työnkuvaa ja kuinka perehdytystä ja sen onnistumista arvioidaan. Aionkin ehdottaa, että johtajamme velvoittaa jokaisen Toivolan oppilaskodin työntekijän lukemaan uuden perehdytyskansion läpi ja miettimään, mitä ajatuksia se herättää. Pohdin myös, olisiko selkeämpää niin, että perehdyttämiseen olisi nimetty vastuuhenkilö tai työryhmä, joka loisi selkeät ohjeet perehdyttämiseen ja varmistaisi, että jokainen työntekijä saisi sellaisin perehdytyksen jota lain laatija on tarkoittanut? Ehkä niin. Toisaalta perehdyttäminen kuuluu jokaisen työntekijän velvollisuuksiin, tiiviinä osana työtehtävien hoitamista. Pienen työryhmän etu ja samalla sudenkuoppa on se, että työntekijöitä ja resursseja on vähän. Toisaalta säännöt sovitaan pienellä porukalla ja yhteisten aikataulujen sopiminen on helpompaa, hiljaisen tiedon siirtyminen työntekijältä toiselle on luontevampaa. Samalla se kuitenkin tuo mukanaan haasteita, käytänteitä voi olla vaikeampi muuttaa ja vanhat tavat istuvat tiukassa, vaikka asiakaskunta muuttuu ja tuo tullessaan uudenlaisia haasteita lastensuojelutyölle.

Perustehtävän hoitaminen on jokaisen lastensuojelutyöntekijän ensisijainen velvollisuus. Mielestäni perehdyttämistä ei kuitenkaan saa väheksyä, sen rooli uuden työntekijän liittyessä työryhmään tulisi tunnistaa ja ymmärtää kunnollinen perehdytys sijoitukseksi yksittäisen työntekijän ja koko työryhmän tulevaisuuteen. Perehdytys tulisi nähdä erityisesti päättäjien taholla jokaisen oikeutena, ei velvollisuutena, joka koetaan taakana. Sosiaali- ja terveysalalla syntyy törmäyksiä kun kustannustehokkuus kohtaa arjen haasteet. Tällä hetkellä tuntuu, että tilanne on valitettavasti niin, että yksilöllisyys, inhimillisuus ja henkilöstön tarpeet häviävät taistelun kustannustehokkuutta vastaan. Onko meillä mahdollisuutta muuttaa asioita niin, etteivät nämä arvot edusta vastapuolia? Onko meillä tilaisuus oppia talousmaailmasta ja luoda rakenteet ja käytänteet uudelleen niin, että toiminta on kustannustehokasta? Luulen, että vääjäämättä olemme tulleet sellaiseen tilanteeseen suomalaisessa yhteiskunnassa, ettei kustannustehokkuus-ajattelulta voida välttyä enää missään. Herääkin kysymys, voisiko taloudellisuus ja laatu toimia motivaation lähteenä perehdytyksen kunnolliselle organisoimiselle? Meillä Toivolan oppilaskodissa lapset ovat kuitenkin oikeita ihmisiä, ei tilastoja tai säästökohteita.

LÄHTEET

- Bardy, Marjatta 2009. Lapsuus, aikuisuus ja yhteiskunta. Teoksessa Marjatta Bardy (toim.). Lastensuojelun ytimissä. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.
- Carr, Wilfred & Kemmis, Stephen 1986. *Becoming critical: Education, knowledge and action research*. London: Falmer.
- Hallitusohjelma 2011. Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma. Viitattu 18.4.2013. <http://valtioneuvosto.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf/fi.pdf>.
- Heikkinen, Hannu L.T. 2006. Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa Heikkinen, Hannu L.T.; Rovio, Esa & Syrjälä, Leena (toim.) 2006. Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Helsilä, Martti 2009. Henkilöstöasioita esimiehille. Keuruu: Otavan Kirjapaino.
- Helsingin kaupunki 2011. Sosiaalivirasto; lastenkodit. Viitattu 10.12.2012. <http://www.hel.fi/hki/Sosv/fi/lastensuojelu/lastenkodit/toivola>.
- Hotari, Kaisa-Elina 2007. Kuulluksi tuleminen lastensuojelussa nuorten kertomana. Pro gradu –tutkielma. Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityönlaitos: Tampereen yliopisto.
- Järvinen, Annikki; Koivisto, Tapio & Poikela, Esa 2000. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Juva: WSOY.
- Kananoja, Aulikki 2012. Toimiva lastensuojelu. Selvitys kuntien perhetyön, lastensuojelun toimintatapojen sekä lastensuojelulain toimivuuden kehittämisestä. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2012:28. Viitattu 6.1.2013.

http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=5065240&name=DLFE-24702.pdf.

Kangas, Pirkko 2003. Perehdyttäminen palvelualoilla. Helsinki: Edita.

Kangas, Pirkko & Hämäläinen, Juha 2008. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä. Helsinki: Nykypaino Oy. 2.painos.

Karjalainen, Vappu 2008. Yksilöllistymiskehitys muuttaa kuntoutusta – mutta miten? Teoksessa Vappu Karjalainen & Ilpo Vilkkumaa (toim.). Kuntoutus kanssamme. Ihmisen toimijuuden tukeminen. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kjelin, Eija & Kuusisto, Pia-Christina 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kuoppala, Tuula & Säkkinen, Salla 2011. Lastensuojelu 2011. Tilastoraportti 26/2012. Helsinki: Terveyden – ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 12.2.2013. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/90891/Tr26_12.pdf?sequence=5.

Kupias, Päivi & Peltola, Raija 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Oy Yliopistokustannus. Tampere: Juvenes Print.

Kuusela, Pekka 2005. Realistinen toimintatutkimus? Toimintatutkimus, työorganisaatiot ja realismi. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. Raporttisarja 2005/2.

Laaksonen, Hannele 2008. Luottamukseen perustuvan voimistavan johtamisen prosessimalli ja työyhteisön hyvinvointi. Mallin testaus sosiaali-terveydenhuollon dementiayksiköissä. Vaasa: Vaasan yliopisto.

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 2000/812, 22.9.2000. Viitattu 1.3.2013. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000812?search%5Btype%5D>

=pika&search%5Bpika%5D=laki%20sosiaalihuollon%20asemasta%20ja%20oikeuksista.

Lastensuojelulaki 2007/417, 13.4.2007. Viitattu 1.3.2013.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=lastensuojelulaki>.

Lepistö, Irma 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Työturvallisuuskeskus. Helsinki: Alfabox Oy.

Mahkonen, Sami 2007. Lastensuojelu ja laki. Helsinki: Edita Prima Oy.

Megginson, David; Clutterbuck, David; Garvey, Bob; Stokes, Paul & Garrett-Harris, Ruth 2006. Mentoring in Action. A Practical Guide for Managers. 2. painos. Lontoo: Kogan Page Limited.

Möller, Sointu 2005a. Lastensuojelun asiakasarviointi kaipaa selkiyttämistä. Sosiaaliturva 19/2005. sivut 6-7. Viitattu 4.3.2013.

http://www.sosiaalitieto.fi/mp/db/file_library/x/IMG/31994/file/Moller19-05.pdf.

Ojanen, Sinikka 2009. Ohjauksesta oivallukseen. Ohjausteorian käsittelyä. Helsinki: Palmenia. Yliopistokustannus Oy. Hyy-yhtymä.

Pakarinen, Terttu 2010. Perehdyttäminen ja osaamisen johtaminen. Teoksessa Rainio Päivi 2010. Kiinnitä työhön ja tulokseen. Opas kuntatyön perehdyttäjille. Suomen kuntaliitto. Viitattu 16.3.2013.

http://www.vantaa.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/vantaa/embeds/vantaawwwstructure/33058_perehdytysopas.pdf.

Penttinen, Aulikki & Mäntynen, Jukka 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus. Ennakoivaa työsuojelua. Helsinki: Painojussit Oy.

Pulma, Panu & Turpeinen, Oiva 1987. Suomen lastensuojelun historia. Kouvola: Kouvolan kirjapaino.

- Ruohotie, Pekka 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Porvoo: WSOY.
- Räty, Tapio 2007. Uusi lastensuojelulaki. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietokirjasto. Viitattu 17.2.2013. <http://www.fsd.fi/>.
- Saastamoinen, Kati 2010. Lapsen asema sijaishuollossa. Käsikirja arjen toimintaan. Helsinki: Edita.
- Salomäki, Jukka 2002. Tiimit ja työhyvinvointi. Forssa: Forssan kirjapaino Oy.
- Sihto, Matti 2010. Työvoimapoliittinen aikakauskirja 2/2010. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 16.3.2013. <http://www.tem.fi/files/27156/tak22010.pdf>.
- Simola, Ahti & Kinnunen, Ulla 2005. Toimiva organisaatio henkilöstön hyvinvoinnin ja organisaation tuloksellisuuden kannalta. Teoksessa (Toim.) Ulla Kinnunen, Taru Feldt & Seija Mauno. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Sims, Doris 2002. Creative new employee orientation programs: Best practices, creative ideas and activities for energizing your orientation program. New York: McGraw-Hill.
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2012. Lastensuojelu. Viitattu 17.2.2013. http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/sosiaalipalvelut/lastensuojelu.
- Sosiaaliportti i.a. Lastensuojeluprosessi. Lastensuojelun asiakkuuden vireille tulo ja alkaminen. Viitattu 20.2.2013. <http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/tyoprosessi/lastensuojeluntarve/lastensuojeluilmoitus/>.

Suomen perustuslaki 1999/731, 11.6.1999. Viitattu 1.3.2013.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>.

Taskinen, Sirpa 2007. Lastensuojelulaki (417/2007). Soveltamisopas. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino Oy.

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2012. Tilastoraportti. Lastensuojelun käyttökustannukset vuosina 2006 – 2010. Viitattu 18.4.2013.

http://www.thl.fi/fi_FI/web/kasvunkumppanit-fi/johdon_tueksi/miten_arvioida/kustannusvaikuttavuuden-arviointi/lastensuojelu/kokonaiskustannukset

Tikkamäki, Kati 2006. Työn ja organisaation muutoksissa oppiminen. Etnografinen löytöretki työssä oppimiseen. Väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto.

Työturvallisuuslaki 2002/738, 23.8.2002. Viitattu 2.11.2012.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738> .

Viitala, Riitta 2009. Henkilöstöjohtaminen, strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Prima Oy.

Vilka, Hanna & Airaksinen, Tiina 2004. Toiminnallisen opinnäytetyön ohjaajan käsikirja. Tampere: Tammer-paino.

Wallin, Aila 2006. Suomi-neito Down Under –työyhteisöjen elämää Australiassa suomalaisesta naisnäkökulmasta. Johtamistaidon PD-ohjelman lopputyö. Helsingin yliopisto. Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia.

LIITE 1: Perehdytyskansion sisällysluettelo

TERVETULOA.....	4
1 JOHDANTO.....	5
2 YKSIKÖN ESITTELY.....	6
Tilat.....	7
Avaimet.....	7
3 TOIVOLAN HENKILÖKUNTA JA LAPSET.....	8
4 TOIVOLAN KARTTA.....	9
5 JOKAPÄIVÄISET TYÖTEHTÄVÄT.....	10
Aamuvuoro.....	10
Iltavuoro.....	10
Yövuoro.....	11
6 TIEDONKULKU JA KOKOUKSET.....	12
Raportti.....	12
Efficia.....	12
Osaston @-posti.....	12
Aamuraportti.....	13
Osastokokoukset.....	13
Pitkätyöryhmä.....	13
Konsultaatiot.....	13
Työnohjaus.....	13
Johtoryhmä.....	14
Siskoryhmä.....	14
Päihde- ja mielenterveysryhmä.....	14
Työsuojelukokous JA YT-kokous.....	14
7 LAPSEN SIJOITUS JA NEUVOTTELUT.....	16
Hoito- ja kasvatusneuvottelu.....	16
Tulo- ja lähtöneuvottelu.....	16
Virkamiesneuvottelu.....	16
Muita neuvotteluita.....	17
Kehityskeskustelut.....	17
8 KESKEISET NORMIT, ASETUKSET JA MENETELMÄT.....	18

9 ASIAKASKOHTAINEN TILANTEIDEN ENNEKOINTI.....	20
10 TYÖYKSIKÖN TURVALLISUUS.....	21
Päällekkäussuoja.....	21
Palohälytys	21
11 ENNALTAEHKÄISY.....	22
Varaudumme väkivaltatilanteisiin.....	22
Väkivaltatilanteissa.....	23
12 TALOUS	27
Ostolaput.....	27
Viikkorahat.....	27
13 RUOKAHUOLTO JA OMAVALVONTA.....	28
14 TYÖNTEKIJÄÄ KOSKEVAT ASIAT.....	29
Työajat.....	29
Tauot.....	29
Lomien kertyminen ja lomajaksot.....	29
Palkkaus ja lisät.....	30
Tietokone.....	30
HelpDesk (Tieto).....	31
Puhelin.....	31
Fax.....	31
Autot.....	31
15 TYÖTERVEYS.....	32
Sairauslomat.....	32
16 TYÖHYVINVOINTI.....	33
Henkilökuntakerho.....	33
Hyvä tietää.....	33
LIITE 1: Hakemukset ja kaavakkeet.....	34
LIITE 2: Organisaatiokaavio.....	35
LIITE 3: Perekortti ja tarkistuskortti.....	36