



LAUREA

SIJAISTEN PEREHDYTYSMATERIAALIN KEHITTÄ- MISPROJEKTI MATARIN NUORISOKODISSA



Pekkala, Meri

2010 Tikkurila

Laurea-Ammattikorkeakoulu
Tikkurila

**SIJAISTEN PEREHDYTYSMATERIAALIN KEHITTÄMISPROJEKTI
MATARIN NUORISOKODISSA**

Meri Pekkala
Sosiaalialan-
koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Tammikuu, 2010

Meri Pekkala

Sijaisten perehdytysmateriaalin kehittämiprojekti Matarin nuorisokodissa

Vuosi	2010	sivumäärä	83
-------	------	-----------	----

Opinnäytetyö on projektimuotoinen kehittämishanke, joka toteutettiin Matarin nuorisokodissa Vantaalla osana Arki Action-hanketta. Matarin nuorisokoti sijaitsee Vantaa Rekolassa ja on yksi Kalliolan Settlementti yhdistyksen lastensuojelutyön yksikkö. Projektimuotoisen kehittämishankkeen tarkoitus oli luoda Matarin lyhytaikaisena sijaisina työskenteleville työntekijöille päivitetty perehdytysmateriaalikansio sekä kymmensivuinen pöytäkansio sijaisten käyttöön työvuorojen avuksi. Tarve ja toive perehdyttämismateriaalin päivitykseen sekä lyhyemmän informaation kehittäminen nuorisokodin työntekijöiden tueksi lähti Matarin nuorisokodin henkilökunnalta. Perehdyttämiskansio päivitettiin ja kymmenensivuinen informaatio kehitettiin kevään ja kesän 2009 aikana. Uuden sijaismateriaalin tavoitteena oli saada selkeyttä sijaisten perehdytykseen sekä työhön Matarin nuorisokodissa. Sijaismateriaalin tavoitteena oli selkeä ja mahdollisimman helposti lähestyttävä lopputulos.

Opinnäytetyön viitekehyksenä on lastensuojelun sijaishuolto, työhyvinvointi ja perehdytys. Projektityön raportissa on korostettu työhyvinvoinnin merkitystä sekä toimivan työyhteisön ja perehdytyksen tärkeyttä.

Opinnäytetyön yhtenä osana on projektiraportti, joka on jaettu viiteen aihealueeseen: tarpeen tunnistaminen, tavoitteiden asettaminen, projektisuunnitelma, projektin kulku sekä tulokset ja arviointi. Projektiraportin tukena on käytetty lähdemateriaalia työhyvinvoinnista, perehdytyksestä ja lastensuojelusta. Projektiraportissa on käytetty myös projektityöhön liittyvää teoriaa.

Opinnäytetyöprojektin tuloksena syntyi päivitetty sijaisten perehdyttämiskansio sekä kymmensivuinen pöytäkansio Matarin nuorisokodin lyhytaikaisille sijaisille. Opinnäytetyö on Matarin nuorisokodissa tehty kehittämishanke, jonka tuotos eli perehdyttämiskansio sekä kymmensivuinen pöytäkansio jäävät vain Matarin nuorisokodin käyttöön. Raportissa on pyritty antamaan kuva sijaiskansion sisällöstä sekä lyhyemmän pöytäkansion informaatiosta. Lopullinen työ jää kuitenkin vain Matarin nuorisokodin käyttöön.

Kehittämiprojektin arviointi suoritettiin Matarin työryhmän, sijaisten sekä opinnäytteen tekijän itsereflektion avulla. Matarin nuorisokodin työryhmä on ollut tyytyväinen päivitettyyn perehdytysmateriaaliin, ulkoasuun sekä lyhyempään kymmensivuiseen pöytäkansioon. Uusittu perehdytysmateriaali otettiin käyttöön Matarin nuorisokodissa elokuun lopussa 2009. Työryhmä on kokenut perehdytysmateriaalin selkeänä ja hyödyllisenä tukena sijaisten työssä. Matarin nuorisokodin työryhmä on lähtenyt jakamaan kehittämis-ideoita sekä perehdyttämismateriaalin rakennetta muihinkin Kalliolan Settlementti yhdistyksen lastensuojelun yksiköihin. Myös sijaiset ovat olleet tyytyväisiä uuteen perehdytysmateriaaliin.

Lopuksi on pohdittu projektin aikana pidetyn päiväkirjan perusteella sijaisten työskentelyn haastavuutta sijaishuollossa. Pohdinnassa on pyritty korostamaan perehdytyksen tärkeyttä ja turvallisuuden tunteen merkitystä lastensuojelulaitoksissa. Pohdinta osioon on koottu kehittämisideoita sekä projektin aikana nousseita ajatuksia nuorten kanssa työskentelystä, sijaishuollosta sekä työhyvinvoinnista.

Asiasanat: Perehdyttäminen, lastensuojelu, sijaishuolto, työhyvinvointi, projektityö

Meri Pekkala

Orientation material development project at Matari youth home

Year	2010	pages	83
------	------	-------	----

This thesis work is paced on development project; which was put into practice at Matari's youth home in Vantaa. Development project is part of Arki Action programme. Matari's youth home locates in Vantaa at Rekola and it's one of the Kalliola Settlementti associations child welfare office. Purpose of the development project was to create and update introduction material to temporary workers and also ten paged table file for temporary to help their work in Matari. Requirement and assurance to update the introduction material came from Matari's youth home staff. Introduction file was updated and ten paged information were developed in spring and summer 2009. The purpose of the new material was to clarify temporary workers introduction process and to simplify their work in Matari. Temporary workers material intention was to make it easily approachable as possible.

Context of thesis work is child welfare, work welfare and orientation. The meaning of the work welfare, functional work community and the significance of the orientation has been highlighted in project report.

One part of the thesis work is project report, which has been divided in five subjects: necessity, targets, project planning, progress of the project, results and estimation. As source there has been used argument from work welfare, orientation and child welfare, to make the project report. In the report there have been used variedly material that based to project work.

As conclusions of the thesis work was up dated orientation file and ten paged table file for temporary workers in Matari's youth home. Material will be used only in Matari. In the project report there was an aim to give a picture of the content to a reader about the information in orientation file and the table file. Any information that is not allowed to public with non-disclosure agreement stays in Matari's youth home and has been taken away from the project report.

Estimation of the developing project was made by the workgroup, temporary workers and self-reflection. Matari youth home's work group has been satisfied about the updated material, outfit and the shorter ten paged table file. The new orientation material was taken in to use in Matari's youth home in the end of the august in 2009. Work group has found the orientation material very clear and useful for temporary workers. Work group has given the idea of the new orientation material to other Kalliola's child ware offices as well. Temporary workers have also been satisfied to the new orientation material.

At the end of the project report there is a part of thoughts which raced up from project diary. There are thoughts about the challenge that temporary workers get when they work in child ware. I try to highlight how important the orientation process is and how important it is to make safe environment in the child ware office. In this part of the report there are also development ideas and the thoughts that have risen during the project.

Keywords: Orientation, child ware, foster home placement, work welfare, project work.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	7
2	OPINNÄYTETYÖN TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS	8
	2.1 Sijaishuolto.....	9
	2.2 Ohjaajan työnkuva Matarin nuorisokodissa	13
	2.3 Sijaisen työnkuva.....	15
	2.4 Lyhytaikaisen sijaisen työskentely Matarin nuorisokodissa	16
	2.5 Perehdytys Matarin nuorisokodissa projektin alkaessa	18
3	TAVOITTEET	19
	3.1 Yleiset tavoitteet.....	19
	3.2 Työryhmän tavoitteet	20
	3.3 Oman oppimisen tavoitteet	21
4	PEREHDYTYS	22
	4.1 Miksi perehdytetään?	24
	4.2 Hiljainen tieto	26
	4.3 Miten perehdytetään?	28
	4.4 Perehdytyksen merkitys lastensuojelussa.....	30
5	TYÖHYVINVOINTI	32
	5.1 Perehdyttäminen työhyvinvoinnin perusteena.....	34
	5.2 Mistä hyvä työyhteisö koostuu?	35
	5.3 Palaute tärkeä osa työhyvinvointia	37
6	PROJEKTISUUNNITELMA	37
	6.1 Materiaalin hankinta.....	39
	6.2 Riskit ja uhat.....	40
	6.3 Arviointi.....	43
7	PROJEKTIN KULKU.....	44
	7.1 Tutkimuslupa.....	46
	7.2 Kysely sijaisille	46
	7.3 Tutustuminen muiden Kalliolan kannatusyhdistyksen perehdytysmateriaaliin.....	48
	7.4 Sijaiskansion sekä fläpin työstäminen	49
8	SIJAISKANSION SISÄLTÖ	51
9	FLÄPIN SISÄLTÖ.....	56
10	LOPPUARVIOINTI.....	58
	10.1 Matarin työryhmän arvio	58
	10.2 Sijaisten arviointi.....	59
	10.3 Oma arviointi.....	61
	10.4 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus.....	63
11	POHDINTAA.....	64
	11.1 Eettistä pohdintaa.....	65

11.2	Sijaishuolto ja lastensuojelutyö.....	66
11.3	Työhyvinvointi.....	68
11.4	Perehdytys	71
11.5	Projektin aikana nousseita ajatuksia.....	74
12	LÄHTEET:	76
13	LIITTEET:	78

1 JOHDANTO

Käsittelen opinnäytetyössäni perehdyttämistä sosiaalialalla, Matarin nuorisokodissa Vantaalla. Matarin nuorisokoti on ollut jo muutaman vuoden mukana Arki Action- hankkeessa, joka toteutetaan yhdessä Laurea Ammattikorkeakoulun kanssa. Opinnäytetyöni on osa Arki Action - hanketta. Opinnäytetyöni on projektimuotoinen kehittämishanke Matarin nuorisokodissa.

Nuorisokodissa työskentelee vakituisen henkilökunnan lisäksi paljon sijaisia työvuoroissa. Nuorisokodin henkilökunta toivoi alkukevästä 2009 sijaisten perehdyttämiseen käytettävän materiaalin kehittämistä sekä päivittämistä. Nuorisokotiin tarvittiin uusi versio käytössä olevasta sijaisten perehdytyskansiossa. Lisäksi nuorisokotiin toivottiin maksimissaan kymmensivuista informaatiopakettia sijaisille ns. ”fläppikansioon”, jota olisi helppo käyttää työvuorojen aikana ja josta olisi helppo etsiä tietoa työvuoroissa herääviin kysymyksiin. Minua kiinnosti opinnäytetyö sijaismateriaalin selkeyttämisen parissa ja lähdin tekemään yhteistyötä Matarin nuorisokodin kanssa.

Opinnäytetyöni on projektimuotoinen kehittämishanke. Kehittäminen on systemaattinen toimintatapa, joka ei synny sattumalta vaan suunnitelmallisesti (Virtanen 2005: 161). Tämän vuoksi olen muodostanut kehittämishankkeen projektimuotoon, jotta voisi edetä suunnitelmallisesti ja systemaattisesti. Projektini on jaettu viiteen osaan: tarpeen tunnistaminen, tavoitteiden asettaminen ja projektin idea sekä teoria-aineiston kokoaminen, suunnittelu ja aloittamisvaihe, projektin toteutus, raportointi sekä projektin päättäminen ja arviointi. Projektin tavoitteena oli luoda selkeä ja yksinkertainen sijaismateriaali sijaisena työskenteleville työntekijöille. Opinnäytetyönäni kehitin Matarin nuorisokodin sijaisten työskentelyä ja tein kaksi erilaista sijaisten perehdyttämiseen sekä työskentelyyn liittyvää osaa. Suunnittelin ja toteutin sijaisten perehdytyskansion päivityksen sekä uuden ulkoasun. Tein lisäksi sijaisille tarkoitetun kymmensivuisen pöytäkansion, ”Fläpin”, jonka tarkoitus on toimia sijaisien apuna kaikissa työvuoroissa.

Pyrin opinnäytetyössäni kuvaamaan kattavasti nuorisokodissa tehtävää työtä ja perustelemaan miksi on tärkeää, että sijaiset toimivat yhteisten toimintaohjeiden mukaan ja heidän työtään tuetaan. Nuorisokodin arki on hektistä ja tilanteet muuttuvat nopeasti. Sijaisia käytetään Matarin nuorisokodissa hyvin paljon. Sijaisten perehdytys on nopea muutaman tunnin pituinen prosessi ja perehtyminen jää monesti elämään vielä perehdytyksen jälkeenkin.

Sijaisen on helppo tarkistaa sovitut säännöt, käytännöt, toimintatavat sekä ohjeet hyvin muodostetusta sijaismateriaalista. Monesti sijaisen perehdyttämisen sekä ensimmäisen varsinaisen työvuoron välillä voi olla viikkoja, jonka vuoksi sijaisen olisi hyvä pystyä tarkistamaan arkeen liittyvät asiat ja käytännöt helposti uuden sijaismateriaalin avulla. Vakituisen henkilökunnan

ei tarvitsisi joka kerta kerrata uuden sijaisen kanssa läpi samoja asioita, vaan molemmin puolin voitaisiin luottaa siihen, että sijaismateriaalista löytyy kaikki tarvittava tieto. Tämän vuoksi opinnäytetyöni aihe on erittäin tärkeä ja tulee olemaan hyödyllinen Matarin nuorisokodin vakitukselle henkilökunnalle sekä Matarissa työskenteleville sijaisille.

Lastensuojelulaitokseen sijoitettujen nuorten kannalta on erittäin tärkeää, että sijaiset ovat perillä talon tavoista ja käytännöistä. Se, että sijainen on perillä omasta työkuvastaan ja pystyy seisomaan tekemiensä päätösten tai ratkaisuiden takana luo nuorelle turvallisen olon. Nuori voi tuntea olonsa turvattomaksi, jos sijaisena työskentelevä henkilö ei tiedä talon tapoja tai toimii sovittujen sääntöjen vastaisesti. Mitä paremmin sijainen on perillä omasta työkuvastaan, sitä parempaa hoitoa lastensuojelulaitoksiin sijoitetut nuoret voivat saada.

Käytän opinnäytetyössäni nuorisokotiin sijoitetuista 13-17 vuotiaista lapsista nimitystä nuori, vaikka lastensuojelulain kuudennen pykälän nojalla nuorisokoti-ikäiset nuoret ovat vielä lapsia (Lastensuojelulaki 2007). Lukijan on helpompi ymmärtää tekstiä, kun käytän vain nuori-termiä, jolla tarkoitan kaikkia Matarin nuorisokotiin sijoitettuja alle 18-vuotiaita lapsia.

Käytän opinnäytetyössäni teoriapohjana sosiaalialan tuoretta kirjallisuutta sekä artikkeleja. Olen kerännyt tietoa lastensuojelusta ja sijaishuollosta. Olen kerännyt paljon teoreettista lähdemateriaalia projektityöskentelystä sekä hyvän työyhteisön toimivuudesta, hiljaisesta tiedosta, unohtamatta perehdytystä sekä yhteistyötaitoja. Olen pyrkinyt löytämään tietoa johtajuudesta ja sitä kautta keräämään tietoa työhyvinvoinnista sekä toimivasta työyhteisöstä. Pyrin opinnäytetyössäni käyttämään mahdollisimman ajankohtaista tietoa ja lähdemateriaalia myös Internet-aineiston avulla.

2 OPINNÄYTETYÖN TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS

Matarin nuorisokoti on osa Kalliolan settlementtijärjestöä. Kalliolan settlementti on Kalliolan Kannatusyhdistys ry:n, Kalliolan Nuoret ry:n, Kalliolan Senioripalvelusäätiön ja Kiinteistö Oy Helsingin Kalliolan muodostama yhteenliittymä, settlementti (Kalliolan Settlementti 2009).

Matarin nuorisokoti tarjoaa ostopalvelusopimuksella sijaishuoltoa Vantaan kaupungin sosiaaliviraston sijoittamille 13-17-vuotiaille nuorille, joille avohuollon tukipalvelut eivät riitä ja asuminen kotona ei ole mahdollista. Nuorisokoti tarjoaa myös jälkihuoltoa kunnes nuori täyttää 21 vuotta. Matarin nuorisokotiin tehdään myös kriisisijoituksia, jos nuorelle ei löydy muuta kriisisijoituspaikkaa ja nuorisokodissa on asiakaspaikkoja vapaana. (Kalliolan Settlementti 2009.)

Matarin nuorisokoti on 7-paikkainen ja sinne hakeudutaan Vantaan kaupungin lastensuojelun sosiaalityöntekijän kautta. Matarin nuorisokoti on perustettu 1.8.2004, jolloin työryhmä aloitti toiminnan suunnittelun. Ensimmäiset nuoret muuttivat taloon 1.9.2004. (Kalliolan Settlementti 2009.)

Matarin nuorisokoti on profiloitunut Settlementin ammatilliseksi nuorisokodiksi, joka toteuttaa Kalliolan Settlementin arvoja. Kalliolan Settlementin arvoja ovat erilaisuuden hyväksyminen, luottamus ihmisen ja yhteisön kykyyn ratkaista itsenäisesti ongelmia, tasa-arvoisuus sekä yksilön oikeuksien kunnioittaminen. Matarin nuorisokodissa painotetaan työntekijöiden luottamusta nuoren voimavaroihin omien asioidensa asiantuntijana. Matarin nuorisokodissa työskennellään nuoren kanssa alusta asti kohti itsenäistymistä sekä itsenäistä elämänhallintaa. Matarissa nuorta tuetaan itsenäiseen asioiden hoitamiseen, koulutukseen, työelämään, harrastustoimintaan sekä itsenäiseen asumiseen. (Kalliolan Settlementti 2009.)

Nuorisokodissa oli kirjoilla opinnäytetyön aloittamishetkellä seitsemän nuorta, kaksi poikaa ja viisi tyttöä. Matarin nuorisokodissa työskentelee 9 ohjaajaa mukaan luettuna hoitotyön vastaava ohjaaja sekä nuorisokodin johtaja. Lyhytaikaisia sijaisia Matarin nuorisokodissa on keskimäärin 12. Sijaisia käytetään työvuoroissa tarvittaessa, jos vakituinen henkilökunta on estynyt tekemään työvuoroa sekä suunnitellusti työryhmäpäivien aikana.

2.1 Sijaishuolto

Lastensuojelulain tehtävänä on hoitaa yhteiskuntaa huolehtimalla yleisistä oloista ja ehkäisemällä ongelmia sekä korjata niitä hoitamalla yksilöitä ja perheitä. Perustoiltaan lastensuojelun ydin on yksinkertainen. Lastensuojelu on lapsen kehityksen ja terveyden turvaamista ja sitä vaarantavien tekijöiden poistamista. Lapsen turvattomuus, laiminlyönti ja pahoinpitely kietoutuvat erilaisin tavoin monesti esimerkiksi vanhempien päihteidenkäyttöön, mielenterveysongelmiin, rikoksiin tai parisuhteen väkivaltaisiin ristiriitoihin. (Bardy 2009: 41.)

Lastensuojelun on tuettava vanhempia, huoltajia ja muita lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastaavia henkilöitä lapsen kasvatuksessa ja huolenpidossa järjestämällä tarvittavia palveluja ja tukitoimia. Jäljempänä tässä laissa säädetyin edellytyksin lapsi voidaan sijoittaa kodin ulkopuolelle tai ryhtyä muihin toimenpiteisiin lapsen hoidon ja huollon järjestämiseksi. (Lastensuojelulaki 2007: § 2). Lapsi- ja perhekohtaista lastensuojelua ovat lastensuojelutarpeen selvitys, avohuollon tukitoimet, lapsen kiireellinen sijoitus ja huostaanotto, sekä niihin liittyvä sijaishuolto ja jälkihuolto (Lastensuojelulaki 2007: § 3). Lastensuojelutarpeen selvitys kuuluu sosiaalityöntekijän työnkuvaan. Selvitys voidaan tehdä esimerkiksi lastensuojeluilmoituksen perusteella tai vanhempien pyynnöstä. (Bardy 2009.)

Sosiaalityöntekijä voi suunnitella yhdessä nuoren ja tämän perheen kanssa avohuollon tukitoimena tehtävää työtä tai sijoitusta, joka on nuorelle sekä vanhemmalle täysin vapaa-

ehtoinen tukimuoto. Vanhemmat voivat käytännössä päättää avohuollon tukitoimen keskeyttämisestä, jos he eivät esimerkiksi ole tyytyväisiä tukitoimen tuloksiin. Laurilan mukaan Jyväskylässä tehtiin lastensuojeluasiakkaille tutkimus, jossa selvisi, että ennen huostaanottoa perheet olivat olleet lastensuojelun asiakkaina, eli heille oli tarjottu avohuollon tukitoimia sekä avohuollon lastensuojelutyötä, keskimäärin neljä vuotta (Laurila 1999: 21).

Nuori voidaan sijoittaa asumaan kodin ulkopuolelle useilla erilaisilla päätöksillä, joiden perusteet ja tarkoitus sekä oikeudelliset vaikutukset voivat olla hyvinkin erilaisia (Saastamoinen 2008: 24). Nuorten huostaanoton taustalla on usein vakavat psykososiaaliset oireet, jotka voivat ilmetä esimerkiksi kouluongelmina, rikollisuutena, päihteiden väärinkäyttönä tai itsetuhoisuutena (Rousu & Holma 2003: 12).

Lastensuojelutyön tavoitteena on, että kodin ulkopuolelle sijoitettujen nuorten kanssa työskennellään suunnitelmallisesti. Lapsilla tulisi olla mahdollisuus omien näkemystensä esittämiseen sekä elämänsä tavoittamiseen. (Puonti, Saarnio & Hujala 2004: 295.) Nuoruus on usein muutosten, itsetutkiskelun ja identiteetin rakentamisen aikaa. Tämä tehtävä voi olla nuorelle erityisen hankala, jolloin nuori kaipaa rinnalleen avun ja tuen antajia. Nuori voi olla myös erityisen herkkä, eivätkä varsinkaan sijaishuollon piirissä olevat nuoret ole usein kykeneviä käsittelemään vaikeuksiaan itsenäisesti. (Helminen 2005: 23.) Tällöin turvallisen aikuisen tuki on erittäin tärkeää, jotta nuorella olisi mahdollisuus eheytyä ja lähteä kasvamaan kohti aikuisuutta (Helminen 2005).

Kiireellinen sijoitus tarkoittaa sitä, että nuori on välittömässä vaarassa tai muutoin kiireellisen sijoituksen tarpeessa. Kiireellisessä sijoituksessa kyse on akuutista tilanteesta, jolloin on ryhdyttävä välittömästi kiireelliseen lastensuojelun turvaamistoimenpiteeseen. Nuoren kiireellistä sijoitusta edellyttävät tilanteet voivat olla hyvin monimuotoisia. Nuoren kasvuoloissa voi olla ongelmia, hoidosta vastaavien henkilöiden menettely saattaa olla puutteellista tai nuoren turvallisuutta uhkaavaa tai nuoren oma käytös saattaa johtaa kiireellisen sijoitukseen. (Saastamoinen 2008: 46.)

Anniina Myllärniemen mukaan Vantaalla sijoituspäätökset on määritelty sosiaalihuollon delegointiohjeessa. Avohuollon sijoituksesta, huostaanotosta ja kiireellisestä huostaanotosta päättää Vantaalla avohuollon johtava sosiaalityöntekijä. (Myllärniemi 2006: 35.) Lastensuojelulain muututtua 2007, sijoituksista vastaa edelleen johtava sosiaalityöntekijä sijaishuoltoyksikössä. ”Vantaalla vastuu sijaishuoltopaikkojen hankinnasta, tarkastamisesta ja valvonnasta on keskitetty lasten sijaishuollon yksikköön johtavalle sosiaalityöntekijälle ja tämän alaisuudessa toimivalle ostopalvelusosiaalityön tiimille. Tiimiin kuuluu viisi ostopalvelusosiaalityöntekijää ja yksi konsultoiva sosiaalityöntekijä. Ostopalvelusosiaalityötä hoitaa jonkun verran myös nuorten vastaanottokodin sosiaalityöntekijät”(Lohvansuu 2009: 3.) Lapsen sijaishuollon järjestä-

misestä sekä sijaishuollosta aiheutuvista kuluista vastaa se kunta, jossa nuoren sijoituksen ja sijaishuollon järjestämisen tarve on syntynyt (Sijaishuollon neuvottelukunta 2004: 12).

Nuoren sijaishuollon määritelmä ei kata kaikkia niitä tilanteita, jolloin nuori on sijoitettu kodin ulkopuolelle. Kuitenkaan sijaishuollon määritelmä ei ole sidottu ainoastaan nuoren huostaanottoon. (Saastamoinen 2008: 25.) Sijaishuolto määritellään lastensuojelulain 49 pykälässä seuraavasti: ”Lapsen sijaishuollolla tarkoitetaan huostaan otetun, kiireellisesti sijoitetun tai lain 83 §:ssä tarkoitetun väliaikais määräyksen nojalla sijoitetun lapsen hoidon ja kasvatuksen järjestämistä kodin ulkopuolella. Lapsen sijaishuolto voidaan järjestää perhehoitona, laitoshuoltona taikka muulla lapsen tarpeiden edellyttämällä tavalla.” (Lastensuojelulaki 2007: 49§.)

Sijaishuollon muotoja ovat esimerkiksi perhehoito, ammatillinen perhekoti, laitoshuolto tai muu lapsen tarpeiden mukainen sijoitusmuoto. Lapsen sijaishuollon muodoksi on valittava se sijaishuollon vaihtoehto, joka on lapsen edun, yksilöllisten tarpeiden sekä kehityksen kannalta paras. (Saastamoinen 2008: 27.)

Lastensuojelulaitos, jossa voidaan järjestää nuoren sijaishuolto, voi olla esimerkiksi nuorisokoti. Laitoshuoltoon sijoitetaan vaikeahoitoisia ja erityisosaamista edellyttäviä nuoria. Hyvin järjestettyä laitoshoittoa voidaan pitää parhaana ratkaisuna nuoren sijaishuollon järjestämiseksi silloin, kun nuoren sijoitus on väliaikainen. Tällaiseen laitoshuoltoon liittyy myös tiivis yhteistyö nuoren vanhempien kanssa. Perhehoitoa pyritään suosimaan laitoshuollon sijasta varsinkin alle murrosikäisiä koskeissa tapauksissa. Murrosikäiset sijoitetaan useammin lastensuojelulaitoksiin ja järjestetään pidempiaikainenkin sijoitus sijaishuoltoon laitoshuoltona. (Saastamoinen 2008: 31.)

Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen projektipäällikkö Hanna Heinonen kirjoittaa pdf-dokumentissa 8.10.2009 valtakunnallisten sijaishuollon päivien alustuksessaan että, laatusuosituksen osalta sijaishuollossa keskeisiä kysymyksiä ovat sijaishuollossa olevien lasten ja nuorten erilaisten siirtymien laadukas toteutuminen. (Heinonen 2009.) Tällä tarkoitetaan sitä, ettei nuoren tarvitse sijoittua muutaman vuoden sisällä kolmeen eri lastensuojelulaitokseen, vaan pyrittäisiin kerralla löytämään nuoren kannalta paras vaihtoehto sijaishuollon toteuttamiselle. Laatusuosituksissa on keskitytty myös avohuollon ja sijaishuollon välisten rakenteiden toimivuuteen sekä lapsen kiinnittymiseen sijaishuoltoon kohtaan (Heinonen 2009). Lisäksi laatusuosituksissa pohditaan rajoitustoimenpiteiden tarkoitusta ja sitä, miten rajoitustoimenpiteet parhaiten turvaavat lasten ja nuorten oikeuksien toteutumisen sijaishuollossa (Heinonen 2009).

Laadukkaan lastensuojeluprosessin toteutumisen yleisperiaatteita ovat lapsen mielipiteen selvittäminen ja osallisuuden varmistaminen prosessin kaikissa vaiheissa. Koko prosessi tulee kirjata ja dokumentoida huolellisesti ja systemaattisesti. (Heinonen 2009.) Sijaishuoltopaikan laatukriteereihin tulisi kuulua myös henkilökuntaan liittyvät laatukriteerit. Henkilöstön osaamista, ammattitaitoa, työssä jaksamista tulisi vahvistaa jatkuvan koulutuksen sekä työyhteisön kehittämisen avulla. (Sijaishuollon neuvottelukunta 2004: 11.)

Hoito ja kasvatusta sijaishuollossa sisältävät lapsen ja nuoren arjesta huolehtimisen sekä perushoidon. Tämän lisäksi lastensuojelun sijaishuollossa on huolehdittava nuoren oikeuksien toteutumisesta huollon aikana. Nuoren oikeuksiin kuuluu oikeus tavata hänelle läheisiä ihmisiä, oikeus tavata sosiaalityöntekijää ja saada tietoa omasta tilanteestaan, oikeus käyttövoimoihin sekä palveluihin sijaishuollon aikana. Nuoren hyvään hoitoon ja kasvatukseen kuuluu se, että lastensuojelulaitoksessa työskennellään lapsilähtöisesti ja nuoren yksilölliset tarpeet huomioiden. Sijaishuollossa nuorelle tulisi tarjota hänen etunsa mukainen kasvuympäristö. (THL:n sosiaaliportti 2008.)

Laadukkaan lastensuojelun taustalle tarvitaan laadunhallintaa. Laadunhallinta muodostuu vastuista, tehtävistä, prosesseista ja toimintatavoista, joiden organisaatiossa täytyy olla varmistettu tavoitteiden saavuttamiseksi ja toimintaan kohdistuvien vaatimusten täyttämiseksi. Lastensuojelupalveluita tarjoavan organisaation on pystyttävä vastaamaan erilaisten asiakkaiden tarpeisiin ja muihin, esimerkiksi yhteiskunnan taholta tuleviin vaatimuksiin. (Rousu & Holma 2004: 8.)

Rousun ja Holman mukaan laatutyöskentely, joka tarkoittaa, että palveluntarjoajan tuottamaan laatuun kiinnitetään huomiota työskentelemällä sen eteen, luo myös positiivisen ammattilaisille tutun tavan tehostaa toimintaa ja säästää myös henkilöstön voimavaroja sekä taloudellisia voimavaroja (Rousu & Holma 2004: 9). Ruusu ja Holma kirjoittavat lastensuojelupalveluiden laadunhallintaa käsittelevässä kirjassaan yksikön olevan laadunvalvonnan suhteen vahvalla pohjalla, kun sillä on yhteinen perusta, joka määrittää visioiden, perustehtävän, arvojen, laatutavoitteiden kautta (Rousu & Holma 2004: 9-10).

Lastensuojelulaitoksella tulisi olla selvillä asiakaskunnan odotukset ja tarpeet sekä palveluntarjoajan pitäisi tuntea sitä kohtaan kohdistuvat vaatimukset. Tavoitteiden saavuttamiseksi tulisi olla riittävät edellytykset. Ydinprosessien sekä palveluiden tulisi olla näkyviä ja kuvattuja niin, että niitä voidaan analysoida ja arvioida. Arvioinnin avulla palveluita sekä ydinprosessia on mahdollista parantaa. Käytössä tulisi olla yhteiset menettelytavat laadun suunnittelua, seuranta, arviointia ja varmistamista varten. Tarvittavien dokumenttien tulisi olla olemassa organisaatiossa tehtävää seuranta, ohjausta, arviointia sekä tarkastusta varten. Rousun ja Holman mukaan vaikka nämä edellä mainitut kriteerit olisivat hallinnassa, vaatii laa-

dunhallinta myös kaikkien osapuolten, niin johdon kuin työntekijöidenkin, sitoutumista noudattamaan työssään sovittuja periaatteita ja käytäntöjä. Lisäksi tarvitaan halua työskennellä asiakkaan parhaaksi sekä kykyä ja käytäntöjä arvioida omia tuloksiaan sekä palveluidensa vaikutuksia. (Rousu & Holma 2004: 9-10.)

2.2 Ohjaajan työnkuva Matarin nuorisokodissa

Ohjaajan työnkuva lastensuojelulaitoksissa on usein hyvin monipuolinen. Olen kartoittanut Matarin nuorisokodin ohjaajan työnkuvaa, vuoden 2008 perehdytysmateriaalin avulla. Ohjaajan työnkuva muodostuu seuraavista tehtävistä:

- Nuorisokodin toiminnasta vastaaminen työvuorojen aikana
- Omaohjaajuus
- Yhteydenpito läheisiin, sukulaisiin, perheeseen ja viranomaisiin
- Rajoitustoimenpiteiden suorittaminen tarvittaessa
- Kodinhoidolliset tehtävät
- Raportointi ja dokumentointi
- Perushoito, turvallisuus ja valvonta
- Työryhmän jäsenenä toimiminen

(Matarin nuorisokodin perehdytysmateriaali 2008.)

Matarin nuorisokodin ohjaajan työnkuvaan kuuluu nuorisokodista ja sen toiminnasta vastaaminen työvuorojen aikana. Matarin nuorisokodissa elää jatkuvasti noin seitsemän nuorta ja ohjaajan tehtävä on huolehtia nuorten hoidosta vuorokauden ympäri. Ohjaaja valmistaa nuorisokodissa asuville nuorille ruuan, pesee pyykkiä ja huolehtii yhteydenpidosta eri yhteistyötoimien kanssa. (Matarin nuorisokodin perehdytysmateriaali 2008.)

Ohjaaja toimii omaohjaajana nuorelle yhdessä työparin kanssa. Jokaisella ohjaajalla on yksi tai kaksi omaohjattavaa. Omaohjaajan työ on jaettu kahden työntekijän kesken, jotta nuorten asiat saataisiin hoidettua vuorotyöstä riippumatta. Omaohjaaja huolehtii pääsääntöisesti nuoren asioista ja esimerkiksi säännöistä joustamiset sovitaan aina yleensä omaohjaajan kanssa. (Matarin nuorisokodin perehdytysmateriaali 2008.)

Ohjaaja pitää yhteyttä nuoren läheisiin, sosiaalityöntekijöihin sekä perheeseen. Ohjaaja tukee myös nuoren kasvua sekä kehitystä. Ohjaaja tukee nuorta itsenäistymisen kynnyksellä ja hoitaa asumisharjoitteluasioita, omien tavaroiden ostamista sekä pitää yhteyttä itsenäistyvän nuoren kanssa vielä tämän lähdettyä fyysisesti Matarin nuorisokodista itsenäistymään omaan asuntoonsa. (Matarin nuorisokodin perehdytysmateriaali 2008.)

Ohjaajan tehtävänä on huolehtia työvuoron aikana perushuolenpidosta, turvallisuudesta sekä valvonnasta nuorisokodissa. Matarin nuorisokodin ohjaaja työskentelee aktiivisena työryhmän jäsenenä osallistumalla työryhmäpäiviin, kasvatuskokouksiin ja työnohjaukseen. Työryhmäpäiviä järjestetään kerran kolmessa viikossa, joihin osallistuminen kuuluu nuorisokodin ohjaajan työnkuvaan. Ohjaaja osallistuu myös joka keskiviikko, työvuorossa ollessaan, järjestettävään kasvatuskokoukseen kello 14.00. Kasvatuskokouksessa pohditaan kunkin nuoren asioita ja pyritään löytämään keinoja tukea nuoren kasvua mahdollisimman hyvin ja puuttumaan mahdollisiin huolestuttaviin asioihin. Työnohjaus järjestetään Matarin nuorisokodissa työryhmäpäivän yhteydessä. (Matarin nuorisokodin perehdytysmateriaali 2008.)

Ohjaajan tehtäviin kuuluu myös nuorten asioiden raportointi sekä dokumentointi. Raportointia tulisi tapahtua jokaisessa työvuorossa ja raportoinnin tulisi perustua vain faktoihin. Hyvä asiakastyön asiakirjojen ylläpito turvaa sekä asiakkaan, että työntekijän asemaa ja oikeuksia (Kääriäinen, Leinonen & Metsäranta 2007: 9). Raportointi tehdään kunkin nuoren kohdalta Matarin nuorisokodissa käytössä olevaan Lotus-asiakastietojärjestelmään. Jokaiselle nuorelle on järjestelmässä oma osansa ja sen avulla työntekijöiden on mahdollista päivittää tietonsa, jokaisen nuoren osalta päivittäisraporttiin. Ohjaajien on mahdollista lukea raportteja koko asiakassuhteen ajalta Lotus-asiakasjärjestelmän avulla. (Matarin nuorisokodin perehdytysmateriaali 2008.)

Lastensuojelun asiakasprosessi voi olla hyvin katkeileva ja muuttua nopeasti, jos asiakastyötä ei kirjata näkyviin esimerkiksi asiakastietojärjestelmään, tukitoimen toimivuutta on mahdollista seurata ja arvioida. Tällöin työskentelyn päämäärä asiakkaan kanssa hämärtyy ja toiminta muuttuu kokeilevaksi eikä tilanne palvele asiakasta tai työntekijää. (Kääriäinen ym.2007.)

Ohjaajan on raportoitava myös kirjallisesti viranomaisille säännöllisesti omaohjattavansa tilanteesta. Viranomaisille raportointi tarkoittaa yhteistyötä esimerkiksi sosiaalityöntekijän kanssa. Sosiaalityöntekijä voi toivoa nuoresta tietoa sekä kirjallisena, että puhelimitse riippuen asian kiireellisyydestä. (Matarin nuorisokodin perehdytysmateriaali 2008.)

Ohjaajan tehtäviin kuuluu myös kodinhoidolliset työt. Ohjaajat valmistavat nuorisokodissa ruuan, pesevät yleiset pyykki, huolehtii talon siisteydestä, tyhjentävät roskikset ja pitää huolen myös siitä, että nuoret siivoavat omat huoneensa viikoittain. (Matarin nuorisokodin perehdytysmateriaali 2008.)

Ohjaajan tehtäviin kuuluu rajoitustoimenpiteiden suorittaminen tarvittaessa. Rajoitustoimenpide voi olla esimerkiksi henkilöntarkastus, joka tarkoittaa sitä, että nuoren tavarat tai taskut tarkastetaan esimerkiksi osastolle tullessa (Lastensuojelulaki 2007). Rajoitustoimenpide voi

olla myös kiinnipitäminen tai aineiden ja esineiden haltuunotto. Rajoitustoimenpiteen suorittamisen taustalla tulee aina olla lapsen oma etu (Saastamoinen 2008).

Kati Saastamoinen kirjoittaa kirjassaan ”Lapsen asema sijaishuollossa” (2008: 165) rajoittamistoimenpiteiden, LS 64§, käytöstä seuraavasti: ”Laitoshuoltona järjestettävän sijaishuollon aikana lapseen saa tämän lain 65-73 § nojalla kohdistaa rajoitustoimenpiteitä vain siinä määrin kuin huostaanoton tarkoituksen toteuttaminen, lapsen oma tai toisen henkilön terveys tai turvallisuus taikka muun mainituissa säännöksissä säädetyn edun turvaaminen vaatii. Toimenpide on toteutettava mahdollisimman turvallisesti ja lapsen ihmisarvoa kunnioittaen.” (Saastamoinen 2008: 165.)

Jokaisen rajoitustoimenpiteen tulee olla tarkkaan harkittu ja täyttää kaikki sen lain sisältämät edellytykset. Jokaista rajoitustoimenpidettä seuraa erilliset edellytykset yleisten edellytysten lisäksi. Rajoitustoimenpiteillä voidaan joutua puuttumaan lapsen itsemääräämisoikeuksiin sekä muihin perusoikeuksiin, jonka vuoksi rajoitustoimenpiteitä tulisi tehdä vain silloin kun se on välttämätöntä. (Saastamoinen 2008:166.)

Ohjaajan työnkuvaan kuuluu uusien työntekijöiden perehdytys. Työntekijän on huolehdittava siitä, että perehdytyksen kaikki osa-alueet käsitellään perehdytyksen aikana. Sijaisten perehdytystä varten Matarin nuorisokodissa on erityinen lista käsiteltävistä asioista. Vakituiseksi työntekijäksi tuleva uusi työntekijä vaatii pidemmän ja suunnitellumman perehdytyksen, johon liitetään myös perehdytys omaohjaajuuteen. Jokaisella Matarin nuorisokodin ohjaajalla on oma sovittu vastuualue, josta ohjaajan tulee huolehtia. (Matarin nuorisokodin perehdytysmateriaali 2008.)

2.3 Sijaisen työnkuva

Matarin nuorisokodin sijaisen työnkuvaan kuuluu tärkeimpänä osana arjenhallinta ja nuorten kanssa läsnäolo. Arjen hallintaa kuuluu mm. ruuan laitto, herätykset, läksyjen teko, pyykinpesu, lattian moppaus yms. Sijaisen tulisi välittää nuorelle sellainen olo, että hänen kanssaan ollaan ja häntä kuunnellaan. Sijaisella on yleensä vuoroissa aikaa olla nuorten kanssa, pelaila, leipoa tai vaikka jutella. Sijaisen tulisi olla ”aikuinen talossa” ja pitää kaikki langat käsissään. Jos nuorisokodissa on rauhatonta, sijaisen tulisi huolehtia ensisijaisesti nuorten turvallisuudesta. Tilanteen ollessa arvaamaton tai hektinen on syytä unohtaa pyykki koneeseen tai jättää lattia moppaamatta.

Sijaisen työnkuva eroaa Matarin nuorisokodin ohjaajan työnkuvasta. Sijainen ei ole pitkällä tähtäimellä vastuussa nuorten kasvatuksesta vaan pyrkii työllään korvaamaan vakituisen työntekijän osastolla vuoro kerrallaan. Sijainen ei toimi nuoren omaohjaajana eikä tee omaohjaa-

jan työnkuvaan liittyviä työtehtäviä. Sijaisen vastuu talon turvallisuudesta sekä siitä, että talon työt tulevat hoidettua on verrattavissa ohjaajan vastuuseen. Sijainen pyrkii työllään pitämään nuorisokodin arjen toimivana ja välittää tietoa vakituiselle henkilökunnalle talolla tapahtuneista asioista. Lastensuojelulaitoksessa toimivan sijaisen voi olla vaikea vastata esimerkiksi sosiaalityöntekijän kysymyksiin tai pyyntöihin, mutta tärkeintä on välittää tietoa eteenpäin, vaikka ei osaisikaan itse tilanteessa toimia.

Sijaisen tärkein tehtävä on arjen hallinta. Lisäksi sijaisen tulisi pitää talon tilanne mahdollisimman rauhallisena. Sijainen voi halutessaan auttaa nuorta esimerkiksi koulutehtävien tekemisessä, siivoamisessa ja jutella nuorelle tärkeistä asioista. Sijainen vastaa nuorisokodin turvallisuudesta, perushoidosta, valvonnasta yhtä lailla kuin ohjaajakin. Sijainen toimii ohjaajan sijaisena ja näin ollen voi joutua keskustelemaan nuorten asioista esimerkiksi sosiaalityöntekijöiden kanssa tai ottamaan vastaan läheisten huolen, palautteen tai välittää esimerkiksi vanhemmalle nuoren kuulumiset.

2.4 Lyhytaikaisen sijaisen työskentely Matarin nuorisokodissa

Sijaisten käyttäminen tänä päivänä sosiaalialalla on välttämätöntä. Sijaisten rekrytointiin on tullut erittäin paljon uusia mahdollisuuksia esimerkiksi sijaisvälitysfirmojen kautta. Matarissa sijaisten rekrytointi suoritetaan hoitotyön vastaavan kautta. Sijaiset hankitaan tarvittaviin vuoroihin puhelimitse, soittamalla tai lähettämällä sijaiselle tekstiviesti. Matarissa jokaisessa vuorossa on oltava työntekijä, joten sijaisten saaminen on erittäin tärkeää. Matarin nuorisokodissa työskentelee pääsääntöisesti yksi työntekijä kutakin vuoroa kohden. Vuorot ovat jaettu aamu-, iltä ja yövuoroon.

Lyhytaikaiset sijaiset voivat ottaa vastaan sijaisvuoroja sen verran kuin haluavat. Sijaisilla ei siis ole velvollisuutta ottaa vastaan työvuoroja. Sijainen voi olla töissä Matarin nuorisokodissa esimerkiksi vain muutaman kerran vuodessa. Sijaisten ollessa nuorisokodilla vain hyvin harvoin tukee ajatusta siitä, että olisi hyvä olla ns. pikaopas helposti luettavissa ja nähtävillä jokaista sijaista varten.

Matarin nuorisokodissa käytetään lyhytaikaisia sijaisia hyvin vaihteleva määrä. Sijaisia on käytössä keskimäärin noin kaksitoista. Matarin nuorisokodin hoitotyönvastaavan Janne Linervon mukaan nuorisokodissa käytettiin vuoden 2008 aikana 1430 sijaistytuntia, eli n. 119 h/kk. (Linervo 11.5.2009.) Sijaistunteja kertyy suuri määrä kuukaudessa, jos oletetaan, että vuoden 2008 sijaistuntimääriä voidaan pitää viitteellisenä arvona.

Matarin nuorisokodin vakituisilla työntekijöillä on säännöllisesti työryhmäpäiviä, joissa kehitetään nuorisokodin toimintaa ja käydään läpi työryhmän sisäisiä asioita. Työryhmäpäiviä järjestetään kolmen viikon välein. Työryhmäpäivinä nuorisokodilla tarvitaan sijaisia jokaiseen vuo-

roon ja silloin ohjeistus työtehtävien suhteen on erittäin tärkeä. Matarin nuorisokodin vakituinen työntekijä, joka on viimeisessä vuorossa ennen sijaisvuorojen alkamista, kokoaa sijaisia varten infon niitä päiviä koskien, kun nuorisokodilla ei ole vakituista henkilökuntaa paikalla. (Linervo 10.2.2009.)

Sijaisille tarkoitetusta ”sijaispäivien infosta” on helppo tarkastaa jokaista nuorta koskeva erillinen tieto, sekä ne asiat joita tulisi talon yleisten asioiden puitteissa hoitaa. Sijaisille tarkoitettu informaatio sisältää nuorten kotiintuloajat, kouluajat ja muistuttaa lääkkeiden antamisesta. Sijaisten saamasta informaatiosta löytyy kunkin nuoren päiväohjelma. Sijaisille jätettävä informaatio on erittäin tärkeää työryhmäpäivinä, jotta sijainen olisi tietoinen kunkin nuoren tilanteesta ja pystyisi toimimaan Matarin nuorisokodissa turvallisesti mielin. Sijaisen työtä helpottaa, jos hän voi tukeutua kirjoitettuun ohjeistukseen, silloin kun vakituista henkilökuntaa ei ole paikalla.

Matarin nuorisokodissa asioiden raportointi toimii aina uuden työvuoron alkaessa suullisen raportoinnin avulla. Raportteja pidetään aina vuoron vaihtuessa ja informaatio kulkee eteenpäin. Jokaisella työntekijällä niin vakituisella kuin sijaisena työskentelevällä on myös mahdollisuus päivittää tietonsa jokaisen nuoren kohdalla erikseen Lotus-asiakastietojärjestelmän avulla.

Lastensuojelulaitokseen sijoitetuilla nuorilla tulisi olla turvallinen, aikuislähtöinen ja vakaa kasvuympäristö (Saastamoinen: 2008). Lastensuojelupalveluiden laatuun kohdistuu isoja haasteita palveluja käyttävien lasten sekä nuorten ja heidän läheistensä tarpeiden näkökulmasta (Rousu & Holma 2004: 21). Sijaispäivinä sijaisten tulee vastata nuorisokodin turvallisuudesta sekä nuorille, että heidän vanhemmilleen. Se, että nuori tuntee olonsa lastensuojelulaitoksessa turvallisiksi lisää myös vanhempien luottamusta laitoksen toimintaan. Lastensuojelupalveluita tarjoavan tahon on pyrittävä palveluillaan tarjoamaan lapselle kiinteitä sekä pysyviä ihmissuhteita sekä jatkuvuutta ja turvaa elämään (Rousu & Holma 2003: 10).

Turvallisuus on yksi tärkeimmistä sijaishuollolle asetetuista vaatimuksista ja sen puute on yksi keskeisimpiä nuoren kodin ulkopuolelle sijoittamisen syitä (Reinikainen 2009: 74). Sijaishuoltoon sijoitetuilla nuorilla on usein aikaisempien kokemustensa takia vaikeuksia luottaa aikuisiin sekä omalaatuinen ja pelottava kuva maailmasta. Reinikainen kirjoittaa kirjassaan ”nuorisokodista maailmalle” kuinka eräs lastenkodissa asunut henkilö kertoo, omien kokemustensa perusteella, että ”sijaishuollossa ympäristön tulisi olla tunneilmastoltaan mahdollisimman ennalta arvattava ja vakaa”. Henkilö kertoo myös, että vain turvallinen ja luotettava ympäristö auttaa nuorta vähitellen rentoutumaan ja kääntymään kuluttavasta ympäristön tarkkailusta itseensä ja omaan kasvuunsa. (Reinikainen 2009: 75.)

Sijaisella on vastuu huolehtia nuorisokodin turvallisuudesta ja turvallisen ilmapiirin ylläpitämisestä Matarin nuorisokodissa työskennellessään. Nuoren huostaanoton ja sijaishuollon syyperusteet liittyvät tavallisesti nuoren kasvuoloissa ilmeneviin puutteisiin (Kyrönseppä & Rautiainen 1993: 22). Edellä mainitun vuoksi nuoren arjen turvaaminen lastensuojelulaitoksessa on ensiarvoisen tärkeää, jotta kasvuolot eivät jatkuisi puutteellisina, vaan nuori saisi kasvaa luottaen ympärillään oleviin aikuisiin ja tuntea olonsa turvalliseksi nuorisokodin kasvuympäristössä.

2.5 Perehdytys Matarin nuorisokodissa projektin alkaessa

Jokainen Matarin nuorisokotiin rekrytoitava sijainen haastatellaan erikseen. Kun työntekijä on hakenut Matarin nuorisokotiin lyhytaikaiseksi sijaiseksi, hän tulee työhaastatteluun. Haastattelun jälkeen uudelle sijaiselle etsitään päivä, jolloin perehdytys voidaan tehdä. Monesti sijainen jää vielä perehdytyksen jälkeen muutamaksi tunniksi talolle töihin ja pystyy tutustumaan käytännön työn kautta nuorisokodin ohjaajan toimenkuvaan, nuoriin ja taloon. Sijaisen perehdytys kestää, perehdyttäjistä riippuen, noin kahdesta kolmeen tuntia. Perehdytys jatkuu tämän jälkeenkin, sillä sijaistyöntekijän voi olla vaikeaa sisäistää kaikkia uusia asioita muutamassa tunnissa. (Linervo 10.2.2009.)

Lyhytaikaisten sijaisten perehdytys tapahtuu Matarin nuorisokodissa vakituisen työntekijän toimesta. Perehdytyksen apuna on lista asioista, jotka uuden sijaisen kanssa olisi hyvä käydä läpi. Lista on hyvä olla, sillä tilanteet talolla voivat muuttua hyvin äkkiä ja perehdytys saattaa keskeytyä. Kun läpikäytyjen asioiden kohdalla on merkintä, voidaan perehdytystä jatkaa toisena ajankohtana. Perehdytykseen käytettävä lista mahdollistaa myös sen, että joku toinen työntekijä voi jatkaa perehdytystä seuraavalla kerralla. Perehdytyksen yhteydessä uudella työntekijällä on mahdollisuus esittää kysymyksiä ja tarkentaa perehdyttäjän kertomia asioita. Perehdytyksen yhteydessä uusi sijainen täyttää ATK-käyttöluvan sekä henkilötietolomakkeen sekä salassapitosopimuksen, jos näin ei ole tapahtunut sijainen täyttää edellä mainitut paperit ensimmäisen työvuoron alkaessa. (Janne Linervo 10.2.2009.)

Perehdytettävä saa paljon informaatiota parhaimmillaan kolme tuntia kestävässä perehdytyksessä ja tiedon rekisteröinti sekä omaksuminen voi olla haastavaa. Nopea, ytimekäs ja lyhyt kertaus voi olla sijaiselle erittäin tarpeellinen erityisesti työsuhteen alussa. Pitkän tauon jälkeen lyhytaikainen sijainen tarvitsee kertausta työtehtäviinsä sekä niiden päivitykseen. Opinäytetyössäni pyrin kehittämään lyhyen informaatiopakettin, kymmenensivuisen fläppipöytäkansion, joka toimisi apuna jokaisessa työvuorossa työskentelevälle työntekijälle. Erityisesti kymmenensivuisen fläpin tarkoitus on olla lyhytaikaisten sijaisten tukena keikkatyövuoroissa.

3 TAVOITTEET

Projektin tavoitteiden asettaminen on tärkeä osa suunnitteluvaihetta. Suunnitelmalle on annettava aikaa ja mahdollisuus kypsyä. Tavoitteiden on oltava saavutettavissa ja niiden tulee olla realistisia. Mahdollisimman selkeiden tavoitteiden asettaminen on välttämätöntä monesta syystä. Tavoitteet antavat perussuunnan projektille koko sen elinkaaren ajan. Myös projekteilla saavutettujen tulosten arviointi on mahdollista vain, kun niitä verrataan asetettuihin tavoitteisiin. Vellovaa amebaa on hankala muovata projektin muotoon - projektin onnistuminen edellyttää tarkasti rajattua teemaa ja tehtävää. (Paasivaara, Suhonen, Nikkilä 2008: 123.)

Käytännössä projektille määritellään yksi päätavoite, joka voidaan tarvittaessa jakaa osatavoitteisiin ja usein näin tehdäänkin, jotta projektin hahmottaminen olisi helpompaa (Paasivaara ym. 2008). Opinnäytetyöni päätavoitteena on sijaisten perehdyttämismateriaalin selkiyttäminen Matarin nuorisokodissa.

Sosiaali- ja terveystalalla projektien arviointi on usein haastavampaa, kuin esimerkiksi liiketalouden piirissä tehtävissä projekteissa. Sosiaalialan projektien tulokset eivät ole välttämättä yhtä konkreettisia tai selkeitä kuin muilla aloilla. Arviointi on usein hankalampaa ja haasteellisempaa kuin yrityksen vuoden tulosta arvioidessa. (Paasivaara ym.: 139-140.) Tästäkin syystä selkeiden tavoitteiden asettaminen on erityisen tärkeää, jotta projektia arvioida sen elinkaaren aikana sekä sen jälkeen.

3.1 Yleiset tavoitteet

Perehdytysmateriaalin tulisi olla selkeä ja helposti omaksuttava. Sijaisten perehdytysmateriaalin päivittämisen tulisi olla helppoa. Tavoitteenani on selkeyttää jo olemassa olevaa sijaiskansiota sekä päivittää sijaiskansion tiedot ajan tasalle. Tavoitteenani on kehittää kymmenen lehtinen pöytäkansio palvelemaan lyhytaikaisia sijaisia sekä muuta työryhmää. Päivitan laajemman sijaiskansion tiedot ja pyrin selkeyttämään myös laajemman sijaiskansion materiaalia. Tavoitteenani on luoda selkeämpi ja helposti omaksuttava sijaisten perehdytysmateriaali. En halua hankaloittaa vakituisten työntekijöiden työtä, vaan pyrin siihen, että myös lyhytaikaiset sijaiset voisivat tehdä työvuoroissa esimerkiksi siivoukseen liittyviä tehtäviä ja näin auttaa vakituista henkilökuntaa talon arjen hallinnassa.

Tavoitteenani on pysyä aikataulussa ja työskennellä yhteistyössä työelämän yhteistyökumppaneiden kanssa. Pysin tekemään opinnäytetyöprojektini aikana muutaman keikkavuoron, jotta saisin itsekin kokemuksia siitä, millaista lyhytaikaisen sijaisen työskentely Matarin nuorisokodissa on.

Opinnäytetyössäni pyrin kehittämään työn jakamista sekä ajankäytön suunnittelua. Työryhmä on kritisoinut Matarin nuorisokodin hoitotyön vastaavalle Janne Linervolle, että usein sijaispäivien jälkeen nuorisokodin asioita on jäänyt hoitamatta.

Pyrin olemaan työelämän yhteistyökumppaneiden kanssa jatkuvassa vuorovaikutuksessa kansion etenemisen suhteen. Pyrin työskentelemään mahdollisimman itsenäisesti kuitenkin niin, että kysyn neuvoa aina sitä tarvittaessa. Työryhmän kannalta on parempi, että informaatio on mahdollisimman selkeää ja sijaista arvostavaa. Sijaiselle tulee mukava olo työskennellä Matarin nuorisokodissa, kun häntä varten tehty informaatio on hyvin luettavaa sekä selkeää, eikä sisällä kummallisia tuntemattomia termejä vaan tieto on kerätty materiaaliin hyvin yksinkertaiseksi ja helposti omaksuttavaksi.

3.2 Työryhmän tavoitteet

Pyysin työryhmältä tavoitteiden asettamista projektilleni suunnitteluvaiheessa. Janne Linervo pohti perehdytysmateriaalin kehittämisen tavoitteita työryhmän tarpeiden perusteella ja informoi minua asiasta sähköpostilla 11.5.09.

Työryhmä asetti tavoitteekseen saada selkeyttä sijaisten perehdyttämismateriaaliin. Työelämän ohjaaja Janne Linervo toivoo valmiilta opinnäytetyöltä sijaisen työhön selkeyttä ja helpotusta. Linervo asetti tavoitteeksi sen, että sijaisella olisi vahva tunne osaamisestaan osastolla ja, että sijainen voi turvautua pöytäkansioon sekä löytää tarvitsemansa informaation sen avulla. Uusia kehittämisideoita on mahdollista tarjota myös muihin Kalliolan yksiköihin ja kehittää näin koko Settlementin sijaisten perehdyttämistoimintaa. Janne Linervon mukaan työryhmälle on tärkeää, että nuorisokodissa pystytään tarjoamaan laadukasta hoitoa myös sijaispäivinä. (Janne Linervo 11.5.09.)

Linervon mukaan työryhmä on välillä kokenut työhön palaamisen raskaaksi, kun monet asiat ovat ”valuneet ohi”. Linervo arveli vakituisen henkilökunnan palaamisen työvuoroihin olevan projektin alkaessa helpompaa kuin ennen, koska työryhmä jättää sijaisille infon sijaispäivien ajaksi jokaisesta nuoresta erikseen. Aikaisemmin tämänlaista informaatiota ei ollut käytössä nuorisokodin sijaisia varten. Sijaisten infoon tulee myös lyhyt kuvaus muista töistä tai yleisistä asioista. Janne Linervo toivoi, että pöytäkansio olisi hyvänä tukena sijaiselle sijaispäivien ajaksi yhdessä sijaisille jätettävän informaation kanssa. (Janne Linervo 11.5.09.)

Sijaiskansion tavoitteena on selkeys, luettavuus ja tarvittavan informaation priorisointi. Perehdytyskansion tulisi olla helposti lähestyttävä ja informaation järjestys tulisi olla perusteltu. Perehdytyskansion tulisi olla helposti päivitettävä ja antaa sijaiselle mahdollisimman kat-

tavat tiedot Matarin nuorisokodissa työskentelystä. Perehdytyskansion tulisi antaa vastaus niihin kysymyksiin, joita sijainen lyhytaikaisessa työsuhteessa tarvitsee.

3.3 Oman oppimisen tavoitteet

Perehdyttämisen tulisi olla opinnäytetyöni jälkeen helpompaa Matarin nuorisokodissa, tai se on ainakin henkilökohtainen tavoitteeni. Pyrin selkeyttämään sijaisten perehdytysmateriaalia ja tekemään siitä helpommin käsiteltävää, jotta sijainen voisi hyödyntää perehdytyskansiota myös perehdytyksen jälkeen.

Pyrin samaistumaan sijaisen rooliin ja pohtimaan, mitkä asiat ovat tärkeitä sijaisena työskennellessä. Haluaisin löytää jotakin kehittämismahdollisuuksia Matarin nuorisokodissa tehtävässä työssä. Kehitysmahdollisuuksien etsiminen vaatii asioiden pohtimista ja uuden näkökulman löytämistä. Tavoitteenani on omalla kyseenalaistamisella helpottaa Matarin nuorisokodin työryhmän työtä tai mahdollisesti luoda päivittäiseen työhön uusia malleja.

Haluaisin oppia hallitsemaan projektia ja työskentelemään projektimuotoisesti. Olen aikaisempien opintojeni yhteydessä toiminut projekteissa, mutta silloin projektiin on kuulunut monta eri henkilöä ja työtaakkaa on pystytty jakamaan jokaiselle projektiin osallistuvalla. Nyt minun olisi tarkoitus oppia hallitsemaan koko projektia itsenäisesti. Itsearviointi on tärkeää projektin koko elinkaaren ajan. Pyrin olemaan kriittinen ja arvioimaan omaa toimintaani koko projektin ajan. Päiväkirjani avulla voin seurata oman oppimiseni edistymistä. Halua oppia käyttämään teoretietoutta niin, että pystyn yhdistämään sen projektini käsittelemään aiheeseen ja soveltamaan sitä. Halua oppia rajaamaan olemassa olevaa tietoa ja pyrkiä etsimään suurista kokonaisuuksista tärkeimmät asiat.

Tavoitteenani on oppia tiivistämään, rajaamaan ja selkiyttämään materiaalia yleensä. Lyhyttä fläppitaulua tehdessäni tarkoitukseni on löytää kaikki oleellinen tieto, mitä sijainen työvuorossa työskennellessään tarvitsee.

Tavoitteenani on oppia hyödyntämään olemassa olevaa tietoa mahdollisimman kattavasti, koskien esimerkiksi perehdyttämistä ja työhyvinvointia. Olen enemmän käytännön ihminen ja usein haluaisin päästä tekemään heti mahdollisimman paljon. Opinnäytetyössä uskoisin kuitenkin ”maltin olevan valttia” ja joskus pohdinta, sekä aikalisä voivat olla paikoillaan. Toisaalta minun tavoitteenani on myös järjestää oma aikatauluni niin, että minulla on aikaa ja mahdollisuus pohtia ja punnita erilaisia vaihtoehtoja tai työtapoja viikoittain. En haluaisi, että opinnäytetyön tekemisessä tulisi pitkiä yhtäjaksoisia pätkiä, kun opinnäytetyö ei edisty mihinkään suuntaan.

Työelämän ohjaajien kanssa sekä ohjaavan opettajan kanssa pyrin omalta osaltani avoimeen keskusteluun. Haluaisin oivaltaa jokaisessa tapaamisessa jotakin oleellista tai ainakin tuntee pääseväni eteenpäin. Pyrin itse luomaan innovatiivisen otteen opinnäytetyöhöni ja pyrin etenemään suunnittelemissani aikataulussa.

4 PEREHDYTYS

Uuden työn aloittaja on saanut jo pitkään oppinsa työn kokeneemmalta taitajalta, aina silloin kun se on ollut mahdollista. Aikaisemmin perehdytyksessä oli kyse työhön opastamisesta. Laaja perehdyttäminen on uudempi käsite. Aikaisemmin laajaa perehdyttämistä, esimerkiksi yrityksen tai työyhteisön tutustumista, ei pidetty niin tärkeänä, kuin nykyään. Tämä kehitys johtuu siitä, että aikaisemmin työympäristöt eivät olleet kovin monimutkaisia ja myöhemmin laajemman perehdytyksen tarve oli sen vuoksi tarpeetonta, että työtehtävien suorittamiseen ei tarvittu laajempaa yhteyttä. (Kupias & Peltola 2009: 13.)

Käsityöläisten ammattikuntalaitos vaikutti ammatti-identiteetin vahvistumiseen Suomessa 1600-1800 luvuilla. Käsityön ammattilaiset ottivat työhön oppipoikia, jotka toimivat myöhemmin työn ammattilaisina. Oppipoika kehittyi oppijana ja osajana sekä itseluottamus kasvoi. Oppivuosien tavoitteena oli taata yrittäjien taloudelliset edut ja kuluttajien mahdollisuus saada laadukkaita tuotteita. 1900-luvun alussa työhön opastusta pidettiin tarvittavana perehdytyksenä. Kun organisaatiot ja työtehtävät ovat monimutkaistuneet, on laajemmasta perehdytyksestä tullut välttämätöntä. Työntekijälle ei riitä se, että hänet opastetaan työtehtäviin vaan työntekijän on ymmärrettävä yhä paremmin miten organisaation toimii ja miksi se on olemassa. (Kupias & Peltola 2009: 13.)

Merja Mäkisaloon kirjan mukaan ”Suomen kielen sanakirja määrittelee perehdyttämisen seuraavasti: Tutustuttaa, opastaa, harjaannuttaa johonkin/joku työhön. Perehdyttäjä on uuteen työpaikkaan tai muuhun sellaiseen perehdyttävä henkilö eli työhön opastaja.” Perehdyttäjä antaa perehtyvälle mahdollisuuden oppia uuden työtehtävänsä ja työyhteisön toimintaperiaatteet. Perehdyttäjä auttaa perehtyvää etukäteen suunnitellun ohjelman mukaan orientoitumaan työhönsä sekä uuteen työyksikköön. Perehdyttäjä on opettaja, roolimalli ja arvioija, joka lyhyen ajanjakson aikana auttaa uutta työntekijää sopeutumaan työympäristöön. (Mäkisalo 2004: 131.)

Työnteko ja työntekoon oppiminen on lainsäätäjän suojeluksessa. Eri laeissa on suoria määräyksiä ja viittauksia perehdyttämiseen. Huomiota on kiinnitetty nimenomaan työnantajan vastuuseen opastaa työntekijä työhönsä. Perehdyttämistä käsittelevät erityisesti työsopimuslaki, työturvallisuuslaki ja laki yhteistoiminnasta yrityksissä. Perehdyttämisen kansantaloudelliset

hyödyt ovat suuret. Perehdyttämisen avulla luodaan edellytykset sille, että työntekijä pysyy kunnossa, on tyytyväinen, sairastaa vähemmän ja huolehtii työn tuottavuudesta. (Kupias & Peltola 2009: 20.)

Perehdyttäminen on osa kehittämistä ja työn alkaessa perehdytys on kehittämisen ensimmäinen askel. Perehdyttäminen on erittäin tärkeä tapahtuma sekä perehdyttäjälle että perehdytettävälle. Perehdyttäjä kertoo uudelleen työnsä tarkoitusta, tavoitteita, toimintamalleja sekä jäsentää uudelleen ajatuksia omasta työstään. Perehdytettävä käy läpi työhön liittyvät vaiheet ja pyrkii sisäistämään ne. Perehdytys on pidempi prosessi kuin monesti käytännössä ajatellaan. Perehdytettävä työstää saamaansa informaatiota vielä pitkään perehdytyksensä jälkeen. Onnistunut ja hyvin suunniteltu perehdytys palkitsee koko työryhmän. (Kupias & Peltola 2009: 20.)

Perehdyttämisellä tarkoitetaan työpaikalla tapahtuvaa vastaanottoa ja alkuohjausta. Perehdyttämisen keskeisin tavoite on saada ihminen tuntemaan, että hän kuuluu tärkeänä osana uuteen työyhteisöön. Työnopastuksella puolestaan tarkoitetaan sellaista järjestelmällistä toimintaa, joka tähtää työn sisällölliseen hallintaan ja mahdollistaa itsenäisen työskentelyn. (Juuti 2002.)

Hyvä perehdyttäminen ottaa huomioon uuden työntekijän osaamisen ja pyrkii hyödyntämään sitä mahdollisimman paljon. Tästä hyötyvät niin työnantaja, työyhteisö ja uusi työntekijä. Vaikka perehdys onkin lopulta esimiehen vastuulla, osallistuu koko työryhmä uuden työntekijän perehdyttämiseen. Uusi työntekijä saa kaikilta työyhteisön jäseniltä tietoa työyhteisöstä, työpaikasta sekä työskentelytavoista. Hiljalleen työntekijä hahmottaa oman työnsä. (Kupias & Peltola 2009.)

Perehdyttäminen ei tarkoita ainoastaan uusien tietojen ja taitojen kehittämistä, vaan auttaa parhaimmillaan työntekijää saamaan esille, parantamaan, tunnistamaan ja hyödyntämään hänellä jo olevaa osaamista. Työntekijän tulisi antaa uudelle työntekijälle mahdollisuus käyttää mahdollisimman paljon jo olemassa olevaa tietoa sekä taitoa. (Kupias & Peltola 2009.)

Hyvän perehdyttämisen määrittelee viime kädessä yrityksen tai organisaation asiakas, kun hän arvioi saamaansa palvelua. Hyvä perehdyttäminen vaikuttaa myös työmaineeseen. (Kupias & Peltola 2009:16.)

4.1 Miksi perehdytetään?

Perehdyttämisellä vältetään tapaturma-, onnettomuus ja virheriskejä (Kupias & Peltola 2009). Nuorisokodissa nuoret yrittävät usein saada tahtonsa läpi ja ovat erittäin taitavia vakuuttamaan uuden työntekijän säännöstä, jota ei välttämättä ole kirjattu mihinkään. Sijaisena toimissa informaation tulisi olla hyvin selkeää ja helposti omaksuttavaa. Sijaisen pitäisi sisäistää omat oikeutensa sekä velvollisuutensa työntekijänä. Tapaturmat sekä onnettomuudet eivät välttämättä ole kovin tavallisia nuorisokodin arjessa, mutta niitäkin varten on oltava ohjeet ja sijaisen on tiedettävä kuinka toimia. Erehdykset voivat olla lastensuojelulaitoksen arjessa tavallisempi ongelma, jos työntekijä ei ole esimerkiksi saanut kunnon perehdytystä tai informaatio on ollut heikkoa. Erehdyksiä tai väärinkäsityksiä voi tapahtua esimerkiksi rahaliikenteen kanssa, lastensuojelulaitoksen perussääntöjen laiminlyömisessä sekä esimerkiksi lääkkeiden jakamisessa.

Lyhytaikaisena sijaisena toimii paljon opiskelijoita ja Matarin nuorisokoti voi olla sijaisena työskentelevälle ensimmäinen oikea sosiaalialan työpaikka. ”Uudessa työsuhteessa ja uudelleen työn aloittamisessa on paljon onnistumisen mahdollisuuksia. Työelämään tulevan nuoren työntekijän ensimmäinen varsinainen työpaikka muovaa käsitystä siitä, miten työmarkkinoilla toimitaan, mitä ja miten organisaatioissa vaaditaan ja kuunnellaan ja miten työyhteisön jäsenet toimivat yhdessä” (Kupias & Peltola 2009:15.)

Perehdytys on järjestettävä myös määräaikaiselle tai sijaistyöntekijälle, koska he toimivat vakituisen henkilökunnan ohella myös viestin viejinä ympäristöön (Hiltunen, Karjalainen, Mannio, Pättiniemi, Pötry, Savolainen, Tainio, Tirkkonen & Välke 2005: 84). Koko lastensuojelulaitoksen työyhteisöllä on mahdollisuus vaikuttaa uuden työntekijän kuvaan lastensuojelusta, nuorisokodeista ja siitä, miten työtä tehdään ja miten siihen suhtaudutaan. Sijaisen perehdyttäminen on erittäin tärkeä prosessi ja muokkaa heti alusta alkaen sijaisen kuvaa siitä, miten työyhteisössä toimitaan ja miten työtä tehdään.

Monet nuoret sosiaalialan opiskelijat aloittavat tekemällä sijaisuuksia erilaisiin laitoksiin ja sosiaalialan organisaatioihin. Perehdyttäjänä on hyvä miettiä millaisen kuvan haluaa omasta työyhteisöstään sekä organisaatiostaan antaa uudelle työntekijälle. Opiskelijat jatkavat sijaisuuksista kohti virkoja ja vakituisia työsuhteita. Perehdyttäjän tulisi pohtia millaisia arvoja hän tuleville sosiaalialan ammattilaisille antaa. Osa perehdytettävistä sijaisista on jo pitkään ollut sosiaalialalla ja tietävät monen eri organisaation tavat. Perehdyttäjän on siinäkin tapauksessa hyvä miettiä millaisen kuvan hän antaa omasta organisaatiosta ja sen toiminnasta.

Kupias ja Peltola (2009:17) ovat listanneet seuraavien määreiden ja tarpeiden ohjaavan yrityksiä perehdyttämään työntekijöitään:

- työn hallinnan edistäminen
- sopeuttaminen työhön ja työyhteisöön
- sitouttaminen
- tuloksellisuus ja kannattavuus
- työhyvinvointi
- organisaation uudistaminen
- työntekijän koko kapasiteetin hyödyntäminen
- sisäänajo
- organisaation strategian toteuttaminen
- johtamisen väline
- muutos, kehittyminen
- säilyttäminen/uudistaminen
- vähemmän virheitä
- turvallisuus
- menestyminen
- työtehtävien oppiminen
- osaamisen jakaminen (Kupias ja Peltola (2009:17.)

Hyvin perehdytetty sijaistyöntekijä on varmasti sitoutuneempi työskentelemään työyhteisössä pidemmällä aikavälillä, kuin työntekijä, joka ei tiedä mikä on hänen tehtävänsä, miten hänen tulisi toimia tai mitä vastuuta hänelle työntekijänä kuuluu. Työntekijän koko kapasiteetin hyödyntäminen on oman opinnäytetyöni yksi tavoite. Haluaisin muodostaa sijaisille kuvan siitä, mitä heidän tulisi työvuorojensa puitteissa tehdä ja mahdollistaa omaa osaamistaan myös sijaisvuorojen aikana. Sijaisilla on useasti aikaa suorittaa työtehtäviä esimerkiksi yöllä. Sijaisella on aikaa hoitaa talon yleisen pyykin pesua tai siivota jääkaapista pois vanhentuneet ruuat. Jos sijaiselle ei ole asiasta kerrottu, voi olla, etteivät vastaavanlaiset vakituiselle henkilökunnalle hyvin itsestään selvät työtehtävät tule hoidettua.

Perehdytyksen sekä hyvän suunnitellun perehdytysmateriaalin avulla, sijaista on mahdollista aktivoida ja työllistää koko työvuoron ajan. Organisaation taloudellisen tilanteen kannalta sijaistyövuorojen kokonaisvaltainen hyödyntäminen on erittäin tärkeää. On turha käyttää valtava määrä taloudellisia resursseja sijaisten työllistämiseen, jos käytetystä rahasta ei saada hyötyä. Totta kai sijaisen tehtävä on ensisijaisesti turvata nuorisokodin tilanne, mutta myös muiden tehtävien suorittaminen, mikäli se on olosuhteiden salliessa mahdollista, olisi oltava mahdollisimman aktiivista.

Uuden työntekijän aloittaessa hyvä perehdytys johtaa siihen, että itse työn tekeminen käynnistyy nopeasti (Kupias & Peltola 2009). Nuorisokodissa työskentelee yksi työntekijä vuorossa kerrallaan, joten työntekijän on luotettava itseensä ja kyettävä aloittamaan työn tekeminen heti ensimmäisestä vuorosta alkaen. Työvuorot kulkevat osittain päällekkäin esimerkiksi aamu

ja iltavuoro ovat samanaikaisesti vuorossa klo 14.00-16.00 (Linervo 10.2.2009). Sijaisella tulisi olla tietoa siitä, mistä hän voi tarvittaessa etsiä vastauksia kysymyksiinsä ja saada vastauksia nopeasti.

Kun työntekijällä on varma olo työnkuvastaan ja siitä, mihin hänellä on oikeuksia, velvollisuuksia ja mahdollisuuksia, työn sujuvuus voidaan maksimoida. Työntekijän on mahdollisuus olla erittäin tärkeä ja hyvä työntekijä, jolle voi tarvittaessa antaa myös vastuullisia tehtäviä ja näin helpottaa työryhmän työtaakkaa. (Kupias & Peltola 2009.) Kun sijainen on tietoinen omasta tehtävästään, työn laatu ja tulokset paranevat.

Hyvä perehdytys muokkaa uuden työntekijän käsitystä työstä, työpaikasta ja siellä toimivista henkilöistä. Perehdytyksen jälkeen uudella työntekijällä tulisi olla selkeä käsitys siitä, mitä kukakin työpaikalla tekee ja mitä kunkin työntekijän tehtäviin kuuluu. Hyvä ja toimiva perehdytys lisää turvallisuuden tunnetta ja viihtyvyyttä työpaikalla. (Kupias & Peltola 2009.) Työnantajan on huolehdittava myös siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa sekä kehitettäessä (Kupias & Peltola 2009: 21). Nuorisokodin käytännöt muuttuvat nuorten mukana, sekä aina kun käytössä oleva toimintamalli osoittautuu käyttökelvottomaksi. Tämän vuoksi perehdytyksen tulisi pysyä mukana työhön liittyvissä muutoksissa.

Edellä mainittu velvoite on työsopimuslain yleisvelvoite ja koskee muitakin kuin vain uusia työntekijöitä (Kupias & Peltola 2009: 21). Sijaisten on mahdotonta pysyä kärryillä muuttuvista työtavoista tai työmenetelmistä, jos häntä ei informoida asioista tarvittaessa. Opinnäytetyöni tavoitteena on, että sijaisten perehdytysmateriaali sekä fläppiin tuleva informaatio ovat mahdollisimman helposti muutettavissa sekä päivitettävissä.

4.2 Hiljainen tieto

”Hiljaisella tiedolla tarkoitetaan niitä tietämyksen ulottuvuuksia, jotka jäävät käsitteellisen ja kielellisen tiedon ulkopuolelle ja esiintyvät usein sosiaalisiin käytäntöihin valautuneina” (Toom, Onnismaa & Kajanto 2008: 59). Ammattitaidon kehittyminen ja asiantuntijaksi tulo on mielletty yksilölliseksi ja kapean tiedollis- taidolliseksi sekä lineaariseksi kehityskuluksi. Hiljaista tietoa on pyritty kuvaamaan mahdollisimman yksityiskohtaisena tiedonkäsittelynä, jotta toiminnasta kertynyttä tietoa voitaisiin jäljitellä ja opettaa. Hiljaisella tiedolla tarkoitetaan asiantuntijan toimintatapoja ja ratkaisumalleja. Näkemystä on kuitenkin kritisoitu korostamalla asiantuntijan toiminnan jäljittelemättömyyttä, intuitiivisuutta ja kokemuksellisuutta sekä sanatonta tietoa, joka kehittyy työntekijälle ajan myötä. Vaikka hiljaisen tiedon määrittelyä on kritisoitu, se voi silti olla erittäin tärkeää tietoa, sen yksilöllisyydestä ja riittämättömyydestä huolimatta. (Toom, Onnismaa & Kajanto 2008: 11.)

Nykyään hiljaisen tiedon ylläpitämisen käytänteet ja niiden kanssa työskenteleminen on edelleen melko alkeellisella tasolla, useista tutkimuksista huolimatta. Työpaikalla hiljaisen tiedon kehittymiseen sekä ilmaisemiseen vaikuttavat työpaikan jokapäiväiset tapahtumat sekä työpaikan ja organisaation toiminnan asetelmat. Näin ollen hiljaisen tiedon kehittymistä voi tapahtua myös negatiiviseen suuntaan. Epäselvempää on miten positiivisia hiljaisen tiedon vaikutuksia voitaisiin edistää. (Toom ym. 2008: 15.) Organisaation näkökulmasta olisi kuitenkin tärkeää, että sen toiminnan kannalta olennaista tietopääomaa, hiljaista tietoa, pystyttäisiin hyödyntämään yhteisenä ominaisuutena ja mahdollistettaisiin organisaation säilyminen kehityskykyisenä (Kaivola & Launila 2007: 120).

Ryhmänä toimivassa tiimimuotoisessa organisaatiossa hiljaista tietoa on mahdollisuus nostaa esille ja hyödyntää tiedon avulla koko työryhmään (Kaivola & Launila 2007: 123). Ihmiset jakavat keskenään hiljaista tietoa työyhteisöissä ja työntekijät oppivat samalla toisiltaan. Tietoa ei voi kuitenkaan kaataa sellaisenaan toisen ihmisen työn perustaksi. Tiedonkäsittely vaatii työntekijän aktiivista toimintaa sekä tiedon henkilökohtaista omaksumista ja tiedon muokkaamista. (Puonti, Saarnio & Hujala 2004: 275.)

Organisaatioissa hiljaista tietoa voidaan kehittää yksilötasolla tai laajemmin yhteistä tietämystä kehittämällä. Käytännön työ opettaa yksilölle, mitkä toimintatavat ovat hyviä ja mitä mahdollisesti pitäisi muuttaa. Parhaimmillaan hiljainen tieto kehittyy ja kasvaa työntekijöiden käydessä jatkuvaa keskustelua toimintatapojen kehittämistä mahdollisimman hyvien käytäntöjen jakamiseksi. Yrityksissä osaamista sekä hiljaista tietoa tulisi kehittää kouluttamalla, joka viestii työntekijää siitä, että organisaatiossa arvostetaan osaamista ja koetaan tietämyksen kehittäminen tärkeäksi. Työntekijöille tulisi tarjota lisäksi erilaisia kehittymismahdollisuuksia. (Virtainlahti 2009: 152.)

Hiljaiseen tietoon liittyy myös sanaton tilannetieto, joka tarkoittaa työntekijän tapaa suhtautua muuttuviin olosuhteisiin sekä kykyyn tulla toimeen niiden kanssa. Olosuhteilla tarkoitetaan aineellisia sekä aineettomia asioita, nykyistä, tulevaa ja mennyttä. Ihmiset tarvitsevat jatkuvasti ennakoivaa, osallistuvaa ja käytännöllistä tilannetietoa tullakseen toimeen toisten kanssa. (Toom ym. 2008: 13.)

Hiljainen tieto ja sen merkityksen ymmärtäminen, välittyminen ja oppiminen ovat nousseet viime aikoina keskeiseen asemaan työelämän käytännönläheisessä kehittämisessä ja tutkimisessa. Ammatillisessa koulutuksessa hiljaista tietoa voidaan tarkastella niin ammattitaidon ulottuvuutena kuin ammattiin oppimisen haasteena. (Toom ym. 2008: 279.)

Matarin nuorisokodissa työskentelevät sijaiset voivat oppia ammatillisesti paljon vakituisten työntekijöiden hiljaisen tiedon avulla. Sijainen voi halutessaan käyttää samoja työvälineitä kuin vakituiset työntekijät. Joka vuoroon tullessaan työntekijä saa raportin nuorisokodin nuor-

ten tilanteista ja kyseisenä päivänä tehtävistä töistä. Raporttien aikana vakituisella työntekijällä on mahdollisuus jakaa tietouttaan ja omia työvälineitään sijaiselle.

Vakituinen työntekijä voi raporttien lomassa kertoa, miten itse toimisi tietyissä tilanteissa ja jakaa tietouttaan nuorten toimintavoista tai siitä, miten kunkin nuoren kanssa tulisi toimia. Hiljainen tieto on mahdollista siirtää uusille työntekijöille tai sijaisille hyvin helposti vakituisen työntekijän toimesta. Tiedon integrointi osaksi omaa hiljaisen tiedon järjestelmää riippuu vastaanottajan kyvyistä, jolla hänen on mahdollisuus jäsentää tietoa saamastaan hiljaisesta tiedosta (Koivunen 1997: 83). Vakituiselta työntekijältä vaaditaan tällöin toki joustavuutta, motivaatiota sekä kykyä jakaa itse oppimaansa.

Hiljaisen tiedon muuttamista sanalliseen muotoon ei aina tarvita, vaan myös yhdessä tekemisen kautta mentorin eli työhön ohjaajan on mahdollista välittää tietoa työtään aloittavalle työntekijälle (Toom 2008: 205). Hyvä vuorovaikutus vakituisen työntekijän ja sijaisen suhteen vaikuttavat koko työyhteisön hyvinvointiin. Työyhteisön hyvinvointi vaikuttaa taas nuoriin ja kun kaikki osapuolet ovat toimivassa vuorovaikutuksessa keskenään, on työn tekeminen sekä vakituiselle työntekijälle, että sijaiselle huomattavasti helpompaa.

Hiljainen tieto ei tarkoita vain yhden työntekijän omaamaa tietämystä. Hiljainen tieto voi yhtälailla ilmetä yksilöiden välisissä vuorovaikutussuhteissa tai yhteystoiminnan muodoissa, jotka ovat syntyneet suhteiden ja työtapojen muotoutumisen seurauksena. Tässä tapauksessa hiljainen tieto sekä yhteiset toimintatavat saattavat ilmetä vain yhteisissä toimintatilanteissa. (Ruohotie & Honka 2003: 39.)

Uuden oppijalla tulisi olla tarpeeksi aikaa sisäistää tietoa, jonka on saanut. Valitettavan usein sijaisen on ryhdyttävä välittömästi työhön ja opittava uusia tilanteita sekä niiden hallintaa nopeasti. Hannele Koivusen mukaan kaikenikäisille pitäisi sallia joutilaisuuden mukanaan tuomat hitaasti kypsyvät hedelmät ja oivallukset. Koivusen mukaan uusien innovaatioiden merkittävin lähde on näennäinen sekoilu ja päämäärätön vaeltelu. Ihmisten pitäisi saada olla rauhassa ajatustensa sekä itsensä kanssa. Joutilaisuuden hyväksyminen on tulevaisuudessa kansakunnan tärkeä pääoma ja potentiaali. (Koivunen 1997: 98.) Koivusen ajatus tuntuu houkuttelevalta, mutta sijaisena toimivalle työntekijälle tilanne on monesti toinen. Työtehtävät ja työtavat on omaksuttava nopeasti ja töihin on ryhdyttävä heti.

4.3 Miten perehdytetään?

Erittäin suuressa roolissa perehdyttämisprosessia on vuorovaikutus perehdyttäjän ja perehtyjän välillä. Oppimisympäristön tulee olla mahdollisimman rauhallinen ja perehtyjälle tulisi olla aikaa. Perehtyjän on lähes mahdotonta keskittyä perehtymisprosessiin, jos perehdyttäjä muistuttaa jatkuvasti kiireestä tai siitä, että asiaa tulee todella paljon, mutta ”yritä pysyä

kärkyillä”. Perehdytettävä voi omaksua perehdyttämisprosessin aikana kuuntelijan roolin. Jos perehtyjä on istunut monta tuntia perehdytettävänä, voi hänen olla vaikeaa siirtyä hetkessä kyselijän rooliin, kun perehdyttäjä tokaisee lopuksi ”että olisiko jotain kysyttävää?”. Perehdytystilanteen tulisi tapahtua alusta alkaen hyvässä vuorovaikutuksessa, niin että molemmilla osapuolilla olisi tilanteessa varma olo. Perehtyjälle jää varmasti enemmän asioita mieleen perehdytystilanteesta, kun hän on päässyt oikeasti keskustelemaan perehdyttäjän kanssa ja pohtimaan tulevia työtehtäviä. Suora vuorovaikutus auttaa molempia osapuolia olemaan avoimia perehdytystilanteessa. (Kupias & Peltola 2009: 136.)

Mäkisaloon mukaan perehdyttäjä on eräänlainen rinnallakulkija uudelle työntekijälle. Rinnallakulkijan vastuulla on että, uusi työntekijä oppii työyhteisön hyvät käytännöt ja pääsee mukaan työyhteisön toimintaan. Rinnallakulkijan vastuulla on myös se, että uusi työntekijä ihmettelee ääneen ja kertoo avoimesti, mitä hän itse tekisi toisin, minkälaisia parempia käytäntöjä edellisessä työpaikassa on ehkä ollut tai minkälaista uutta tietoa koulutuksessa on tuotu esille. Rinnallakulkija helpottaa uuden työntekijän ääneen ihmettelyä, sillä uuden työntekijän voi olla vaikeampaa ihmetellä ääneen isommalle joukolle ihmisiä. Rinnallakulkija toimii myös suodattimena uuden työntekijän innostukselle ja voi perustella uudelle työntekijälle työyhteisön toimintatapoja. Toisaalta rinnalla kulkijan on oltava niin pätevä ja ammattitaitoinen, että hän kykenee tarkastelemaan kriittisesti työyhteisön käyttämien perustelujen pätevyyttä. (Mäkisalo 2004: 132-133.)

Hyvä vuorovaikutus voi syntyä esimerkiksi niin, että uudelle työntekijälle asetetaan muutamia kysymyksiä ja kysytään, miten hän toimisi tietyissä tilanteissa. Tilannekysymyksien avulla päästään keskustelemaan siitä, miten tietyissä tilanteissa tulisi toimia tai miten niissä voisi toimia oikein. (Kupias & Peltola 2009.) Hyvä vuorovaikutus on käsitykseni mukaan avoimuutta, kuuntelemista, tilan antamista ja tilanteessa läsnäoloa. Näitä elementtejä huomaan itse toimoneeni perehdytys tilanteisiin.

Perehdyttäjän tulisi tehdä itsestään perehdytysprosessin aikana lähes tarpeeton. Perehdyttäjä voi jäädä perehdytettävälle luottohenkilöksi jatkossakin, mutta suhteen pitäisi muuttua tasa-vertaiseksi työntekijäsuhteeksi tai alainen - esimiessuhteeksi. Jotta tällainen tilanne olisi mahdollinen, on perehdyttäjän ymmärrettävä oppimista prosessina sekä omien ohjaajataitojensa ja ohjaamiseen liittyvien työkalujensa kehittämisenä. (Kupias & Peltola 2009: 139.)

Nuorisokodissa sijaisia perehdytettäessä perehdytysprosessi on hyvin lyhyt. Se alkaa haastattelulla ja päättyy perehdytyksen kautta työvuoron tarkkailuun. Perehdyttäjän on mahdollista tehdä itsestään tarpeetonta prosessin aikana, mutta luottamuksen jakaminen uudelle työntekijälle ja perehdyttämisprosessin mahdollisimman tarkka, selkeä ja hyvällä vuorovaikutuksella varustettu läpikäyminen, luovat sijaisena työskentelevälle uudelle työntekijälle varman olon

aloittaa ensimmäinen työvuoro. Toisaalta, on jokaisen sijaisen omakohtainen kokemus, miten varmaksi hän itsensä tuntee uuden työvuoron alkaessa.

Vakituinen työntekijä voi vaikuttaa tähän erittäin paljon positiivisella ilmapiirillä ja uuden työntekijän huomioimisella. Hyvä päivittäinen raportointi jokaiseen uuteen vuoroon tulevalle sijaiselle on osa perehdytystä. Raportilla tulisi muistuttaa, mitä työtehtäviin kuuluu ja mikä on sijaisen tarkoitus sekä tehtävä nuorisokodissa.

Hyvä perehdytys koostuu vuorovaikutteisesta perehdytyksestä sekä perehtyjien positiivisesta palautteesta. Hyvässä perehdytyksessä perehtyjät todella oppivat ja tietävät mistä löytyy jatkossa lisätietoa. Perehtyjät kykenevät hyvän perehdytyksen jälkeen työskentelemään itsenäisesti. Hyvän perehdytyksen ansiosta koko työyhteisö tehostaa toimintaansa. (Kupias & Pelto 2009: 113.)

4.4 Perehdytyksen merkitys lastensuojelussa

Lastensuojelulain tarkoitus 1§: ”Lain tarkoituksena on turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvu-ympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun” (Lastensuojelulaki 2007).

Lastensuojelulaki määrittää lapsen oikeudet kaikissa viranomaisten lasta koskevissa päätöksissä. Viranomaisten on punnittava erilaisia vaihtoehtoja tehdessään päätöksiä esimerkiksi lapsen huostaanoton suhteen. On mietittävä, mitkä toimenpidevaihtoehdot turvaavat lapsen oikeudet parhaiten. (Räty 2007: 17.) Kun lapsi on sijoitettu Matarin nuorisokotiin, viranomaisen toimiin lastensuojelulain velvoittamana ja on todennut nuorisokodin olevan lapsen edun mukainen sijoituskohde. Työntekijöiden tulisi myös turvata lapsen hyvinvointi ja kasvatusvastuu on pääasiassa nuorisokodin työryhmällä. On erittäin tärkeää, että sekä vakituinen henkilökunta että lyhytaikaiset sijaiset ovat tietoisia omasta vastuustaan ja tehtävästään. Hyvällä ja selkeällä perehdytyksellä on mahdollisuus saavuttaa lapsen tai nuoren kannalta paras mahdollinen ja turvallinen kasvu-ympäristö.

Räty (2007: 45) kirjoittaa kirjassaan miten lapsen oikeuksien sopimuksen kolmannen artiklan kolmas kohta koskee erityisesti lapsen laitoshoidtoa ja lapselle järjestettäviä palveluita. Edellä mainitun artiklan mukaan laitosten, jotka vastaavat lapsen huolenpidosta ja suojelusta on noudatettava toimivaltaisten viranomaisten antamia määräyksiä. Määräykset koskevat turvallisuutta, terveyttä, henkilökunnan määrää sekä soveltuvuutta ja henkilökunnan riittävää valvontaa. (Räty 2007: 45.)

Henkilökunnan tulee lastensuojelulaitoksissa olla hyvin koulutettua tehtävänsä. Lapsen turvallisuus sekä terveys on pystyttävä takaamaan. (Räty 2007: 45.) Matarin nuorisokodissa sijaisen on oltava tietoinen työvuonsa aikana siitä, mitä hän tekee, jos syttyy esimerkiksi tulipalo. Lapsen terveys on erittäin tärkeä viranomaisten määräämä seikka lastensuojelulaitoksessa. Matarin nuorisokodissa työskentelevän sijaisen on oltava tietoinen, miten ja milloin ruoka on pilaantunutta nuoren syötäväksi tai mihin aikaa ja mitä lääkkeitä kukin nuori saa. Sijaisellakin on suuri vastuu lapsen päivittäisten asioiden hoitamisessa ja lyhytaikaista sijaista tulisi informoida näistä seikoista mahdollisimman hyvin.

Lastensuojelulaitoksessa lyhytaikaisia sijaisia haastattelevalle esimiehelle sekä työvuoroista vastaavalle työntekijälle jää suuri vastuu henkilökunnan määrän sekä soveltuvuuden, että valvonnan huolehtimisessa. Kattavalla perehdytysmateriaalilla sekä sijaisten perehdytyksellä voidaan osittain varmistaa se, että lyhytaikaista sijaisuutta tekevä työntekijä saa tarpeeksi tietoa lastensuojelulaitoksessa työskentelystä ja pystyy esittämään kysymyksiään. Esimiehen tulisi pitää huoli siitä, ettei sijainen tee ensimmäistä sijaisvuoroaan yksin vaan henkilökuntaresursseja on niin, että sijaista opastamaan ja perehdyttämään on varattu työvuoroon vakiinainen työntekijä.

Nykyään sijaishuollon piirissä olevat lapset ja nuoret ovat hyvin haastavia sekä moniongelmaisia. On erityisen tärkeää, että lastensuojelulaitoksessa työskentelevät työntekijät ovat ammattitaitoisia, asiantuntevia sekä henkilöstöllä tulee olla työhönsä riittävä asiantuntemus liittyen koulutukseen. Lastensuojelulain 60 pykälässä on säädetty laki lastensuojelulaitoksen henkilöstön kelpoisuudesta. Lastensuojelulaitoksessa tulee olla lasten tarvitsemaan huoltoon sekä hoitoon nähden riittävästi sosiaalihuollon ammattilaisia sekä muuta henkilöstöä. (Saastamoinen 2008: 90.)

Matarin nuorisokodissa pätevää henkilöstöä on riittävästi ja sijaiset ovat päteviä tekemään nuorisokodin ohjaajan lyhytaikaisia sijaisuuksia. Sijaisten on omattava jokin sosiaalialan koulutus, korkeakoulututkinto tai ammattitutkinto. Sijaisena voi toimia myös alaa opiskeleva henkilö. (Linervo 10.2.2009.) Tärkeintä on, että sijaisella on hyvät ohjeet siihen, mitä hänen tulee vuoronsa aikana tehdä ja mikä on sijaisen tehtävä ammatillisesti. Työhön liittyvä asiantuntemus vahvistuu, kun perehdytys on hyvää ja sijainen saa perehdytyksen aikana hyvän tietopohjan tehtävää työtä varten.

Nykyään sijaishuoltoon sijoitetuilla lapsilla on monesti takanaan monia sijoituksia eri lastensuojelulaitoksiin, kodin ulkopuolelle sekä paljon muita traumatisoivia kokemuksia. On erityisen tärkeää, että sijaishuoltopaikan henkilöstöllä on koulutukseen perustuva riittävä asiantuntemus. Henkilöstöltä vaaditaan myös kokemusta sekä ammattitaitoa sijaishuollossa työskennellessään. (Saastamoinen 2008: 94.) Sijaisena ammattitaidon ja kokemuksen omaaminen voi

olla vähäisempää. Tästä huolimatta sijainen toimii Matarin nuorisokodissa kasvattajana ja ohjaajan sijaisena.

Työntekijän palveluhalukkuus sekä luottamuksellisuus luovat pohjaa asiakkaan sitoutumiseen sijaishuoltoa tarjoavaan organisaatioon. Hyvä kohtelu, ymmärrettävä vuorovaikutus ja tavoitteellinen toiminta auttavat asiakasta sitoutumaan asiakastyön päämääriin (Rousu & Holma 2004: 17). Nuorta voidaan tukea sitoutumaan organisaation päämääriin, vaikka työvuorossa olisikin sijainen vakituisen henkilökunnan sijasta, jos häntä kohdellaan ymmärrettävästi ja vuorovaikutus on hyvää.

Sijaiselta ei kuitenkaan usein vaadita kasvatuksellista otetta työhönsä, vaan valvonta sekä turvallisuuden takaaminen riittävät. Tosin raja kasvattajan ja ”pelkän työntekijän” välillä on olematon. Sijainen voi joutua vuorossaan pohtimaan kasvatuksellisesti esimerkiksi tekemiänsä päätöksiä ja on näin vastuussa myös nuorisokodin nuorten kasvatuksellisesta puolesta. Monet sijaiset ovat opiskelijoita tai omaavat ammattikorkeakoulua alemman koulutustaustan. Saastamoisen (2008: 95) mukaan lapsi ja perhetyön perustutkinto sekä nuorisotoimen tai kasvatustalan perustutkinto tai muu vastaava kelpoisuus mahdollistavat työntekijän toimimisen sijaishuoltolaitoksessa hoito- ja kasvatustehtävissä (Saastamoinen 2008:95). Näin ollen lain mukaan myös alemman tason koulutuksen omaava sijainen kykenee toimimaan nuorisokodissa kasvattajana ja on osaltaan vastuussa nuorisokotiin sijoitettujen nuorten kasvatuksesta.

Lastensuojelulaista löytyy monta kohtaa, jotka koskevat lapsen oikeuksia, rajaamista sekä esimerkiksi päätöksen tekemistä (Lastensuojelulaki 2007). Lastensuojelulaki kokonaisuudessaan velvoittaa lasten ja nuorten kanssa työskenteleviä toimimaan lapsen etua vaalien sekä niiden periaatteiden mukaisesti, jotka juuri kyseisessä lastensuojelulaitoksessa ovat päteviä. Voitaisiin ajatella niin, että lastensuojelulaki ”velvoittaa” perehdyttämään sijaiset mahdollisimman hyvin sekä antamaan kattavan päivitetyn informaation, jotta sijaistyövuoroa tekevä pystyy työskentelemään lasten ja nuorten kanssa, sekä toimimaan lapsen edun mukaisesti.

5 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi on tärkeää sekä vakituiselle henkilökunnalle, että lyhytaikaisille sijaisille. Opinnäytetyössäni haluan korostaa työhyvinvoinnin merkitystä ja sen tärkeyttä työpaikalla. Olen koonnut kappaleeseen tietoa työhyvinvoinnista ja pyrin teoretiedon avulla perustelemaan oman projektini tärkeyttä työhyvinvoinnin lisäämiseksi Matarin nuorisokodissa. Nuorisokodissa käytetään paljon sijaistyövoimaa, joten on tärkeää kiinnittää huomiota koko organisaation työhyvinvointiin ja sen ylläpitämiseen. Hyvinvoiva työyhteisö palvelee organisaation

johtoa, sekä alaisia. Hyvä perehdytys kertoo hyvinvoivasta työyhteisöstä ja kuuluu osana työhyvinvoinnin kehittämiseen.

Työhyvinvointiin vaikuttavat monet eri asiat kuten organisaation perustehtävän toteuttaminen, sisäinen yhteistyö, työilmapiiri ja siihen vaikuttavat tekijät. Kun henkilöstöllä on vaikutus- sekä osallistumismahdollisuus työhönsä ja inhimillinen työmäärä, on henkilökunnan työhön sitoutuminen ja työmotivaatio parempaa. Työhön sitoutuminen, korkea motivaatio ja työtyytyväisyys edistävät oma-aloitteisuutta, työsuorituksia sekä työn tuloksia. (Työturvallisuuskeskus 2002: 12.)

Työhön liittyy paljon muutoksia ja työ kehittyy jatkuvasti. Merja Mäkisaloon mukaan ihmisillä on taipumus vakiintua toimintaansa. Näin ollen muutos horjuttaa totuttua tasapainoa sekä yksilön hallinnan tunnetta suhteessa työhön ja sitä kautta mahdollisesti laajemminkin koko elämään. Työyhteisössä uusia tapoja voidaan omaksua vain tekemällä uudella tavalla, vakiinnuttamalla uudet tavat käytäntöön sekä saavuttamalla uusi tasapaino. (Mäkisalo 2004: 80.) Organisaation vanhojen toimintatapojen ja rutiinien kyseenalaistaminen ja niistä poisoppiminen eivät koskaan tapahdu nopeasti tai vaivattomasti. Yksilötasolla asiantuntijat joutuvat kyseenalaistamaan omia tapojaan toimia asiantuntijana työssään, kun työyhteisöön tai sen toimintatapoihin tulee muutoksia. (Isoherranen 2005: 66.)

Jatkuvat työelämän muutokset ovat johtaneet taloudellisen kilpailukykyyn paranemiseen sekä tuottavuuden kasvuun. Taloudellisen kilpailukykyyn parantuessa ja tuottavuuden kasvaessa työelämään ovat tulleet ilmiöt kuten kiire, stressi, työuupumus ja masennus. Tämä on tuonut lisää syrjäytymistä eikä taloudellinen menestys ole jakautunut tasaisesti. Pahoinvointi työelämässä lisääntyy koko ajan vuoden 2005 Työolobarometrin mukaan. (Kaivola & Launila 2007: 16.)

Eri organisaatioissa on tapahtunut suuria muutoksia ja esimiehet sekä työnjohtajat ovat poistettu jakamasta työntekijöille erillisiä vastuualueita ja tehtäviä. Nykyään työtä tehdään tiimeissä ja työntekijältä odotetaan itseohjaavuutta, koska tulosten saavuttamiseksi tarvitaan usein eri henkilön erilaista osaamista. (Kaivola & Launila 2007: 19.)

Kaivola ja Launila kuvaavat kirjassaan psykologista sopimusta, joka on niin sanottu vaihtokauppa työntekijän ja työnantajan välillä. Psykologinen sopimus sisältää ääneen lausumattomia epävirallisia odotuksia, sitoumuksia ja velvoitteita, joita syntyy työntekijän ja työnantajan välille. Mitä enemmän osapuolet saavat vastakaikua omille odotuksilleen, sen lujempi sopimus syntyy. Tänä päivänä Kaivolaa ja Launilaa mukaan psykologista sopimusta on rikottu työyhteisössä erilaisten muutosprosessien sekä uudelleen organisointien yhteydessä. Työnantaja vaatii sitoutumista sekä uskollisuutta, vaikka ei itse olekaan valmis lupaamaan samaa.

Kun psykologista sopimusta rikotaan, työntekijän sitoutuminen sekä työmotivaatio vähenevät. (Kaivola & Launila 2007.)

Huono työilmapiiri estää osaamisen jakamisen ja uuden luomisen yhdessä. Ojala ja Ahonen kirjoittavat kirjassaan ”Työhyvinvointi tuloksen tekijänä”, siitä kuinka erityisesti nuoret työntekijät ja hyvin koulutetut osaajat arvostavat erittäin paljon hyvää työilmapiiriä ja työpaikan ”fiilistä”. Huono työilmapiiri saa parhaat ihmiset hakeutumaan muualle. Tämä heikentää organisaation mahdollisuuksia menestyä ja tehdä tulosta tulevaisuudessa. (Ojala & Ahonen 2003: 67.)

Hyvän tunnelman ylläpitäminen myös lastensuojelulaitoksissa on erittäin tärkeää. Vaikka työ on rankkaa, tulisi työntekijöiden nauttia työstään ja tuntea työilmapiiri hyväksi. Lastensuojelulaitoksessa työskentelevien sijaisten, tulisi tuntea olonsa tervetulleiksi ja toivotuiksi työntekijöiksi. Sijaisina työskentelevien työntekijöiden tulisi sitoutua tekemää työtä työnantajan toivomalla tavalla. Perehdytyksen yhteydessä on mahdollisuus kertoa työnantajan toiveista ja odotuksista sijaisena työskentelevälle työntekijälle ja välittää myös ns. psykologisen sopimuksen ehtoja.

Tärkeää olisi sijaisen jatkotyöskentelyä ajatellen, että työnantaja pitää kiinni sovitusta asiasta, käy työntekijän kanssa keskustelua oli hän sitten sijainen tai vakituinen työntekijä. Näin työnantajan on mahdollisuus odottaa sijaiselta parempaa sitoutumista työhönsä sekä asettaa myös jatkossa uusia vaatimuksia tai haasteita työntekijälle. Kaivolan ja Launilan mukaan uudenlaisen psykologisen sopimuksen aikaansaamisen edellytyksenä on se, että vallitseviin ongelmiin ja epäkohtiin suhtaudutaan vakavasti ja tartutaan riittävän voimakkaasti. ”Työpaikoilla tarvitaan enemmän organisaation keskinäistä vuoropuhelua sen kaikilla tasoilla” (Kaivola & Launila 2007: 22.)

5.1 Perehdyttäminen työhyvinvoinnin perusteena

Työtä koskevissa laeissa on annettu paljon painoarvoa perehdyttämiselle. Työn tekeminen on lailla suojattua sekä valvottua toimintaa. Luotettavalla ja lainmukaisella toiminnalla on positiivinen vaikutus organisaation kilpailukykyyn, työhyvinvointiin ja menestymiseen. (Kupias & Peltola 2009: 27.)

Monissa työpaikoissa perehdyttämisen kehittämisellä pyritään työhyvinvoinnin parantamiseen. Avoin, luottamuksellinen työilmapiiri on merkittävä hyvinvoinnin ja työmotivaation lähde. Sujuvat sekä virtaavat työprosessit voivat olla yksi kehittämisen tavoite. Työn jakaminen, ajankäytön suunnittelu sekä toisista huolen pitäminen kuuluvat ovat myös osana hyviin kehittämisen kohteisiin. Hyvällä perehdytyksellä moniin edellä mainituista kehittämistehtävistä

voidaan saada uusi työntekijä sisäistämään organisaation tarpeet, tavoitteet sekä kehittämisen paikat. (Rauramo 2008.)

Perehdytyksessä on tärkeää vuorovaikutuksen laatu sekä sen olemassaolo (Kupias & Peltola 2009). Hyvä vuorovaikutus ja avoimuus ovat myös suoraan yhteydessä työyhteisön hyvinvointiin (Kaivola & Launila 2007). Hyvän ja avoimen ilmapiirin perustana on se, että työyhteisössä arvostetaan avoimuutta arvona. Avoimen ja hyvän ilmapiirin ydin on vapaaehtoisuudessa, ketään ei voi pakottaa jakamaan tietoa, auttamaan toista, kysymään apua tai toimimaan avoimesti. (Ojala & Ahonen 2003: 144.) Opinnäytetyössäni pyrin perehdyttämismateriaalin avulla kehittämään työn jakamista sekä ajankäytön suunnittelua ja samalla parantamaan työhyvinvointia. Voin opinnäytetyölläni mahdollistaa sijaiselle päivitetyn perehdytysmateriaalin, joka auttaa perehdytysprosessin läpikäyntiä ja varmistaa ajankohtaisen informaation välittymisen sijaiselle. Päivitetty informaatio sekä työtehtävien jakaminen vakituisilta ohjaajilta myös sijaisille mahdollistaa koko työyhteisön hyvinvointia sekä työn laadun paranemista.

5.2 Mistä hyvä työyhteisö koostuu?

Vihtiläinen sosiaalityöntekijä ja muutoskouluttaja Ilkka Halla-Aho kirjoittaa dialogi lehdessä työyhteisön dialogisuudesta seuraavasti: ”Työyhteisöltä vaaditaan erinomaista dialogia, jotta se suoriutuu perustehtävästään. Yksilö haluaa oppia uusia asioita ja kehittää työ- ja toimintamalleja. Hyvässä työyhteisössä puhutaan, ymmärretään, kuunnellaan ja keskustellaan. Kun henkilöstö voi hyvin, päästään tavoitteisiin eikä irtisanomisillekaan ole tarvetta.” Työyhteisössä täytyy keskustella ja pitää yllä vuorovaikutuksellista ilmapiiriä. (Dialogi 2006/5.) Dialogisuus kuuluu myös sijaisten kanssa tehtävään työhön. Lastensuojelulaitoksen vakituisen henkilökunnan olisi hyvä keskustella, ymmärtää, kuunnella sekä puhua asioista myös lyhytaikaisia sijaisuuksia tekevien työntekijöiden kanssa. Pelkkä hyvä perehdytys tai perehdytysmateriaali ei riitä työyhteisön hyvinvointiin vaan myös sijaisten kanssa tarvitaan dialogisuutta. Työyhteisössä tarvitaan dialogisuutta, jotta yhteistyö ja työyhteisö voivat hyvin (Dialogi 2006/5).

Vuorovaikutus on suuressa roolissa tämän päivän työhyvinvointi-keskusteluissa (Kaivola & Launila 2007). Työ vaatii enemmän vuorovaikutuksellisuutta, joka koostuu puhumisesta ja kuuntelemisesta. Vuorovaikutuksellisen ilmapiirin synnyttämiseksi tarvitaan monien eri näkökulmien esille nostamista eli moniäänisyyttä. Kun työyhteisössä otetaan huomioon erilaisia näkemyksiä eri tahoilta ja kuunnellaan kaikkia työyhteisön osapuolia, on mahdollisuus hallittuun muutokseen työyhteisössä. Tämä edellyttää avointa suhtautumista ja todellista kiinnostusta sekä arvostusta kaikkia työyhteisön jäseniä kohtaan. (Kaivola & Launila 2007: 32.)

Kaivolon ja Launilan kirjassa Hyvä työpaikka (2007: 134) on kaavio, jossa on käsitelty toimivan työyhteisön elementtejä. Keskeisimpänä on mainittu organisaation perustehtävä. Matarin

nuorisokodin perustehtävä on turvata sijoitettujen nuorten kasvu ja kehitys nuorisodissa. Organisaation johdon tehtävänä on varmistaa, että työyhteisö kykenee suoriutumaan perustehtävästään mahdollisimman hyvin (Paasivaara 2009: 52). Johdon on suunnattava riittävästi voimavaroja perustehtävän toteuttamiseen (Paasivaara 2009: 53). Tämä tarkoittaa lastensuojelulaitoksessa käytännössä sitä, että esimerkiksi sijaisten palkkaaminen on mahdollista aina tarpeen vaatiessa, niin, että työyhteisöllä on mahdollisuus suoriutua perustehtävästään riittävien resurssien avulla.

Kaivolan ja Launilan kirjassa ”Hyvä työpaikka” (2007: 134) kaaviossa on mainittu avoin vuorovaikutus sekä tiedonkulku. Matarin nuorisokodissa tiedotus on hyvää ja mahdollista esimerkiksi Lotus-asiakastietojärjestelmän avulla. Sijaisia tiedotetaan hyvin jokaista sijaispäivää varten tehtävällä sijaisten informaatiolla, joka koskee vain niitä päiviä, jolloin Matarin nuorisokodissa työskentelee sijaisia. Kaivolan ja Launilan tekemästä kaaviossa löytyy myös osio toimiville rakenteille ja riittäville resursseille. Lastensuojelulaitoksissa resurssit ovat jatkuvasti käytössä siinä määrin kun niitä on käytettäväksi. Omalla opinnäytetyölläni pyrin vaikuttamaan Matarin nuorisokodin rakenteisiin siltä osin, että sijaisten tekemä työ tukisi työryhmän työtä nuorten kasvatuksen parissa.

Kirjoittajat painottavat kirjassaan ”Hyvä työpaikka” myös positiivisen yhteisöllisyyden merkitystä. Positiivinen yhteisöllisyys tarkoittaa hyvää henkeä omaavan ilmapiirin sekä yhteenkuuluvuuden tunteen (Kaivola & Launila 2007: 135). Työyhteisön on luotettava sijaisiin ja luottamuksen on oltava molemmin puoleista. Yhteinen osallistuminen sekä se, että toisia työntekijöitä autetaan rakentavat yhteisvastuullisuutta (Kaivola & Launila 2007: 135). Hyvä johtajuus on yhtenä ”hyvä työ”-kirjan toimivan työyhteisön määritelmänä. Kyky käsitellä ristiriitoja ja ongelmia kuuluu myös toimivan työyhteisön ominaisuuksiin. Työntekijöillä tulisi olla myös halu oppia ja kehittyä, jotta toimivan työyhteisön elementit tavoitettaisiin. (Kaivola & Launila 2007: 135.) Matarin nuorisokodissa sijaisella on mahdollisuus oppia sekä kehittyä ammatillisesti työntekijänä, jos sijaiselle annetaan siihen mahdollisuus.

Tavoitteellinen ja ammatillinen kehitys tarkoittaa sitä, että ihminen pyrkii tunnistamaan toimintaansa aikaisempaa syvemmin ja kehittää omia tieto ja taitovalmiuksiaan kohti asiantuntijuutta (Paasivaara 2009: 11). Toimivassa työyhteisössä pitäisi olla myös yhteinen strategia sekä elävä yhteinen visio siitä, mitä tehdään. Työyhteisö osaa muuttaa tarvittaessa strategiaansa ja toimintaansa sekä samalla työyhteisö arvioi koko ajan, onko sen toiminta eettisesti pitävää ja toteutuvatko organisaation arvot käytännössä. Vastuu tiedon välittämisestä sekä vastaanottamisesta on jokaisella (Kaivola & Launila 2007: 136). Matarin nuorisokodissa perehdytyskansion sekä sijaisille tarkoitetun fläpin avulla voidaan välittää tietoa työyhteisöltä sijaisille. Vastuu tiedon vastaanottamisesta jää myös sijaiselle. Selkeästi luettavan perehdytysma-

teriaalinen ansiosta sijaisen on helpompaa tarkistaa työhönsä liittyvää tietoa ja päivittää tietonsa ajan tasalle aika ajoin.

5.3 Palaute tärkeä osa työhyvinvointia

Työntekijä haluaa olla näkyvä ja hyväksytty. Palautteen antaminen on helppo, nopea ja edullinen keino vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin. Palautteen saaminen on työhyvinvoinnin kannalta erittäin tärkeää. (Paasivaara 2009: 89.) Lastensuojelulaitoksessa lyhytaikaisina sijaisina työskentelevät työntekijät eivät välttämättä saa palautetta tekemästään työstä, koska sijaisina työskentelevät eivät osallistu esimerkiksi työryhmän kokouksiin tai kehityskeskusteluihin. Sijaisia käyttävän tahon olisi hyvä muistaa antaa myös lyhytaikaisille sijaisille palautetta tekemästään työstä.

Palautteen saaminen on suoraan yhteydessä siihen, miten hyväksymme itsemme sosiaalisesti (Paasivaara 2009: 89). Työntekijän on mahdollista tutkia omia kehittymisen kohteitaan saamansa palautteen avulla. Palaute ei ole aina ehdoton totuus vaan palautteen kautta työntekijä voi tutkia itseään uudessa valossa ja avata työntekijälle uusia tapoja ajatella sekä toimia. Palaute tulisi nähdä kehittymisen mahdollisuutena työyhteisössä sekä työntekijän omassa henkilökohtaisessa työssä. (Virtainlahti 2009: 156.)

Kielteinen palaute tulee antaa asiallisesti ja sellaisessa ympäristössä sekä ilmapiirissä, jossa työntekijä tuntee olevansa turvassa. Ennen kuin kielteistä palautetta annetaan, on palautteen esittäjän varmistuttava siitä, että arvostelun perusteet ovat oikeat. (Paasivaara 2009: 90.) Paasivaaran mukaan on tärkeää kiittää sekä kannustaa toista sekä huomioida toisen työntekijän onnistuminen ja puhua ajatuksensa julki (Paasivaara 2009: 91). Paasivaara kehottaa myös esimiehiä pyytämään apua työntekijöiltä ja näin osoittamaan luottamusta työntekijää kohtaan. Työntekijän tuntee itsensä arvostetuksi, jos esimies rohkenee pyytää apua hankalassa tilanteessa. Esimiehen tulee havaita työntekijän työssään tarvitseva mahdollinen avun tarve ja tarjota apua myös työntekijän sitä pyytämättä. (Paasivaara 2009: 91.)

6 PROJEKTISUUNNITELMA

Projektin suunnitelma on tärkeä ohjauskeino. Projektisuunnitelmaa on verrattu karttaan, joka palvelee projektipäällikköä samalla tavalla kuin maastokartta suunnistajaa. (Löw 2002.) Projektin suunnittelu on monimuotoinen tapahtuma, jossa pohditaan erilaisten tekijöiden vaikutuksia ja tehdään päätöksiä niiden pohjalta. Projektisuunnitelman pitäisi olla lopulta realistinen toteutussuunnitelma. (Pelin 2009: 89.) Projektisuunnitelma helpottaa ajan, resurssien ja toimintojen tai tulosten tärkeysjärjestykseen asettamista. Projektin suunnittelun ta-

vallisin virhe on ajan väärinarviointi. Suunnittelu on se projektin vaihe johon tulee kiinnittää eniten huomiota. (Löow 2002.) Projektisuunnitelma ei ole koskaan muuttumaton. Projektin aikana voi tulla yllättäviä tilanteita. Projekteissa yleinen virhe on jättää aikataulun tarkastaminen suoritettavaksi vain tarvittaessa. Seurauksena voi olla tällöin, että aikataulu vanhenee tai sitä ei koskaan edes ylläpidetä. (Pelin 2009: 141.)

Suunnittelin projektin jakautuvan osittain Monica Lööwin kirjassaan ”onnistunut projekti” käyttämien pääotsikoiden mukaan ja osittain innostavat projektit kirjan avulla. Projektilla on aina elinkaari, joka alkaa jostain ja päättyy johonkin. Matarin nuorisokodissa tekemäni kehittämisprojekti on jaettu viiteen eri vaiheeseen:

1. Tarpeen tunnistaminen ja projektin idea
2. Tavoitteiden asettaminen sekä teoria-aineiston kokoaminen
3. Suunnittelu ja aloittamisvaihe
4. Projektin toteutus, raportointi
5. Projektin päättäminen, arviointi

Kohdat kaksi ja kolme kulkevat osittain projektissa samaan aikaan. Suunnitteluun liittyy tutustuminen projektityön kulkuun sekä menetelmiin, jonka avulla projekti toteutetaan. Jotta projektin mahdollistamat muutokset Matarin nuorisokodin työryhmässä olisivat toteutettavissa ja tulisivat onnistumaan, tämä vaatii myös työryhmältä muutosvalmiutta. On työyhteisön kannalta välttämätöntä, jotta työyhteisön kehittäminen olisi hallittua ja perusteltua, että työyhteisö kykenee ennakoimaan muutoksen ja tunnistamaan muutostarpeen (Paasivaara 2008: 79). Projektini idea on lähtöisin työyhteisöstä, joten on todennäköistä, että työryhmässä on muutosvalmiutta. Uusien asioiden oppinen ja käytäntöön tuominen ottaa oman aikansa.

Yhteyshenkilöinä Matarin nuorisokodissa toimivat Janne Linervo, hoitotyön vastaava sekä ohjaaja Miia Hämäläinen. Suunnittelutyön alussa kävin tutustumassa Matarin nuorisokotiin työryhmään sekä yhteyshenkilöihin. Laadin tutustumiskäynnin perusteella suunnitelman projektin toteuttamiseksi.

SUUNNITELMA PROJEKTIN ETENEMISEKSI:

- Tutustuminen Matarin nuorisokotiin, nuoriin, ohjaajiin sekä yhteyshenkilöihin
- Sijaisille tarkoitetun perehdytyksen läpikäynti
- ”Sijaiskansion” läpikäynti ja arviointi
- Tavoitteiden asettaminen
- Alustava kehittämisideointi kansion uudistamiseen ja selkeyttämiseen

- Tutustuminen perehdyttämistä koskevaan teoriaan sekä jo olemassa olevaan materiaaliin
- Tutustuminen Kalliolan kannatusyhdistyksen toisten yksiköiden sijaisille tarkoitettuun materiaaliin
- Sijaiskansion päivitys
- 10 lehtisen ”flappi”-pöytäkansion työstäminen
- Lyhyt kysely sijaisille perehdytyksen onnistumisesta sekä työskentelystä Matarissa sijaisena
- Sijaiskansion sekä kymmenensivuisen pöytäkansion saattaminen lopulliseen muotoonsa
- Työryhmän arviointi sijaiskansion toimivuudesta
- Mahdolliset muutokset sijaisten perehdytysmateriaaliin
- Opinnäytetyön kokoaminen ja kirjallisen työn palauttaminen

Keväällä 2009 tutustuin Matarin nuorisokotiin sekä perehdytysmateriaaliin. Tein keväällä kyselyn sijaisille, jossa selvitin sijaisten kokemusta saamastaan perehdytyksestä. Kesän 2009 aikana pyrin kokoamaan sijaisten perehdytykseen tarvittavan materiaalin, niin että se olisi käytävissä Matarin nuorisokodissa syksyllä 2009. Projektin tulisi olla valmis syksyllä 2009, jotta alustava arviointi valmiista perehdytysmateriaalista voitaisiin suorittaa ennen opinnäytetyön palauttamista.

6.1 Materiaalin hankinta

Tein lyhyen kyselyn Matarissa työskenteleville sijaisille (Liite 1). Kysely koostui seitsemästä kysymyksestä, joiden avulla pyrin selvittämään seuraavia asioita:

- Millainen ilmapiiri Matarin nuorisokodissa vallitsee?
- Mikä on sijaisen tärkein tehtävä?
- Kuinka varmaksi sijainen tuntee olonsa Matarin nuorisokodissa?
- Miten hyvin perehdytys on onnistunut?
- Miten selkeä kuva sijaisella on nuorisokodin ohjaajan työnkuvasta?
- Miten hyvälaatuista perehdytys on ollut?
- Mistä sijainen on saanut tietoa työvuorojen aikana?
- Miten sijainen on kokenut työskentelyn Matarin nuorisokodissa?

Pyrin opinnäytetyössäni hyödyntämään omaa tietouttani ja kokemuksiani sijaisena työskenteleystä. Olen työskennellyt useammassa työpaikassa lyhytaikaisena sijaisena ja kokemusta erilaisista perehdytysmetodeista sekä käytännön työstä on kertynyt jonkin verran.

Teoriapohja on osa materiaalin hankintaa ja kuuluu projektiin läpi projektin elinkaaren (Lööv 2002). Erityisesti teoriaa tulisi kerätä jo suunnitteluvaiheessa ja saada kattava kuva projektin vaiheista, perehdytyksestä sekä muusta jo valmiina olevasta materiaalista. Opinnäytetyössäni pyrin löytämään omaan projektiini teoriaa, joka tukisi kehittämisprojektini tarpeellisuutta, tärkeyttä sekä ajankohtaisuutta. Tutustuin myös muihin opinnäytetöihin ja sain selkeämmän kuvan siitä, millainen opinnäytetyön tulisi lopulta olla.

Aktiivinen keskustelu työelämänohjaajien kanssa sekä käytännön työn tarkkailu auttoivat löytämään kehityskohteita arkipäivän työstä Matarin nuorisokodissa. Keskustelu vakituisten henkilökunnan kanssa sekä heidän tarpeiden ja toiveiden kuunteleminen helpottivat ymmärtämään, mitä perehdytyskansion tulisi pitää sisällään ja mitkä ovat työni kannalta tärkeitä elementtejä esimerkiksi kymmenensivuiseen pöytäkansioon. Tein itse lyhytaikaisia sijaisuuksia Matarin nuorisokotiin noin kaksi kertaa kuussa koko opinnäytetyöprojektini ajan. Oman työkokemukseni perusteella minulla oli helpompi havainnoida omia tarpeitani sijaisena sekä kirjata päiväkirjaani omia kokemuksiani sijaisena työskentelystä Matarin nuorisokodissa.

Keräsin materiaalia projektityön suunnitteluun ja teorian muokkaamiseen omaan projektiani varten. Olen aikaisemmin osallistunut opiskeluideni aikana mm. ”projektityö työmenetelmänä” kurssiin ja pyrin hyödyntämään kurssillani oppimia asioita projektin suunnittelusta, toteutuksesta, itsereflektiosta sekä projektinhallinnasta opinnäytetyössäni.

Pidin päiväkirjaa kehittämisprojektin etenemisestä koko sen elinkaaren ajan. Päiväkirjan avulla minun oli helppo palata tehdyn työn pariin sekä askarruttaviin asioihin projektin varrelta. Päiväkirjan pitäminen auttoi jäsentämään oman oppimisen kulkua sekä pysymään tasaisesti kartalla sen suhteen, mitä olen tekemässä, mitä on tehty ja mitä on vielä tekemättä. Olin tarvittaessa yhteydessä opinnäytetyöni ohjaajaan ja kävin hänen kanssaan läpi ongelmallisia tilanteita. Olin jatkuvasti tekemisissä työelämän yhteistyökumppaneiden kanssa projektin edetessä. Asetin itselleni välitavoitteita projektin aikataulun suhteen, jotta opinnäytetyöni valmistui ajallaan.

6.2 Riskit ja uhat

Projektista riippumatta, jokainen tehtävä projekti sisältää riskejä tai niiden uhkia, jotka voivat johtaa epäonnistumiseen sekä huonoon lopputulokseen. Jos riskit tiedetään etukäteen, niiltä on mahdollisuus suojautua. Riskejä on pystyttävä hallitsemaan projektin aikana. Riskien hallinnan tehtävä on riskien tunnistaminen ja varautumissuunnitelman laatiminen. Riskianalyysi pitää tehdä jo ennen projektin alkamista ja liittyy osaksi projektisuunnitelmaa. (Kettunen 2003: 68.)

Riskien hallinnan avulla projektia uhkaavat riskit ja ansat pystytään tunnistamaan ja välttämään tai vähintään minimoimaan. Riskien hallinta koostuu riskien tunnistamisesta ja analysoinnista, korjaavista toimenpiteistä ja seurannasta. SWOT- analyysi on hyvä väline riskien hallintaan projektissa. SWOT- analyysin avulla pyritään tunnistamaan projektia uhkaavat riskit ja niiden väliset yhteydet. (Paasivaara 2008: 130.) Tekesin verkkojulkaisusta löytyi yksinkertainen ohje SWOT- analyysin tekemiseen. Olen tarkastellut projektini vahvuuksia, uhkia, heikkouksia ja mahdollisuuksia SWOT-analyysin avulla.

Alla olevasta kuviosta näkyy vahvuuksissa ja heikkouksissa nykytila sekä projektin sisäiset asiat. Nykytilan alapuolella ovat tulevaisuus ja ulkoiset asiat. Vasemmalla ovat myönteiset asiat. Oikealla ovat kielteiset asiat. Näiden perusteella on pohdittu: Miten vahvuuksia voidaan kehittää edelleen? Miten heikkouksia voidaan poistaa? Miten mahdollisuuksia voidaan hyödyntää? Miten uhkia voidaan torjua? (Tekesin projektiopas 2009.)

<p>VAHVUUDET oma motivaatio, projektisuunnitelma, hyvä työelämän yhteistyökumppani, mahdollisuus ohjaukseen, oma tietämys aiheesta</p>	<p>HEIKKOUEDET aikataulun pettäminen, hätäinen toiminta, kirjallisen ulkoasun tuottaminen</p>
<p>MAHDOLLISUUDET hyvä perehdytysmateriaali lyhytaikaisia sijaisia varten, toimiva yhteistyösuhde työelämän yhteistyötahon kanssa, oma ammatillinen oppiminen ja kehittyminen</p>	<p>UHAT ulkoiset riskit, kustannusriskit, aikatauluriskit, tekniikkariskit ja toiminnan riskit</p>

Riskit jaetaan Paasivaaran ym. (2008) mukaan ulkoisiin riskeihin, kustannusriskeihin, aikatauluriskeihin, tekniikkariskeihin ja toiminnan riskeihin. Ulkoiset riskit ovat esimerkiksi toimintaympäristöön liittyvät muutokset. (Paasivaara 2008: 129.) Matarin nuorisokodissa projektia tehdessä ulkoinen riski voisi olla esimerkiksi työntekijöiden lomauttaminen tai nuorisokodin toiminnan lopettaminen kesken projektin.

Paasivaara ym. (2008) kirjoittavat kirjassaan myös kustannusriskeistä, joka liittyy projektin laajuuden muutokseen tai hallitsemattomaan kasvuun. Matarin nuorisokodissa projekti saattaisi kasvaa liian isoksi, jos suunnitelma on puutteellinen ja antaa projektin tekijälle mahdollisuuden laajentaa työtään loputtomiin. Aikatauluriskit taas liittyvät aikatauluarvioihin, jotka ovat epätarkkoja tai joita ei ole suunniteltu tarpeeksi hyvin. Tekniikkariskit aiheutuvat väärin

työkalujen käytöstä, huonon tekniikan käytöstä ja laitteiston tai ohjelmiston suorituskykyihin liittyvistä ongelmista. (Paasivaara 2008: 129.)

Tehtävässä projektissa tekniikkariskit voivat olla esimerkiksi huonon projektityömenetelmien käyttöä tai niiden käyttämättömyyttä. Työkalut, sijaisille suunniteltu kysely voi olla vääränlainen menetelmä käytettäväksi Matarin nuorisokodissa tehtävässä projektissa. Ristiriitojen puutteellinen ratkaiseminen, toimimaton priorisointimenettely, avainhenkilöiden riittämättömät valtuudet, riittämätön viestintä sekä se, että yritetään tehdä liian paljon liian nopeasti, voivat olla riskitekijöinä projektissa (Paasivaara 2008: 129).

Projektin aikana on syytä kiinnittää huomiota siihen, mitä olisi hyvä tehdä seuraavaksi ja priorisoida kaikki tehtävä työ. Priorisointia voi harjoittaa projektin aikana esimerkiksi jakamalla jokaiselle päivälle, kun opinnäytetyötä tehdään, omat tehtävät ja pyrittävä hoitamaan kyseiset tehtävät juuri sen päivän aikana. Opinnäytetyöprojektia tehdessä minun opiskelijana ja ”projektipäällikkönä” tulisi pitää huolta siitä, että olen yhteydessä sekä ohjaavaan opettajaan että työelämän ohjaajaan tasaisin väliajoin.

Projektiin Matarin nuorisokodissa liittyy riskejä, niin kuin jokaiseen projektiin kuuluukin. Suurin riski on aikataulu. On työskenneltävä niin, että riski aikataulun pettämisestä on mahdollisimman pieni. Suunnitellun aikataulun onnistumista on mahdollista tukea välitavoitteilla. Välitavoitteena voi olla tapaaminen ohjaavan opettajan kanssa ja sen hetkisen kirjallisen osuuden saaminen luettavaan muotoon. Välitavoitteeksi voi asettaa myös tapaamisen työelämän edustajien kanssa ja esimerkiksi väliarvioinnin tekeminen sen hetkisestä sijaisten perhedytysmateriaalista. Ohjaavan opettajan kanssa on hyvä käydä läpi projektin kulkua muutama kertaan projektin aikana.

Riskinä on myös työn leviäminen liian laajaksi ja todellisen tarkoituksen kadottaminen. Päiväkirjan pitäminen ja selkeä suunnitelma siitä, mitä milloinkin tehdään auttaa projektin tekijää jäsentämään projektin kulkua ja pitää huolen siitä, ettei projekti lähde ajautumaan omille raiteilleen, vaan pysyy hallinnassa koko sen elinkaaren ajan. Mahdollisena riskinä voi olla myös liian hätiköity työote. Tämän hallitsemisena on hyvä pitää tapaamisia ohjaavan opettajan kanssa ja jatkuvaa vuorovaikutusta siitä, mitä olisi hyvä tehdä ja mitä asioita työssä tulisi milloinkin huomioida.

Omana haasteena on myös kirjallisen ulkoasun tuottaminen. Tämä riski voidaan estää sillä, että kaikki kirjalliseen työhön liittyvä ohjeistusmateriaali on tekijän hallussa ja siitä seurataan hyvin tiukasti. Ja teknisiin riskeihin liittyen on työvälineiden oltava kunnossa, jotta projekti voidaan viedä loppuun opinnäytetyöhön vaadittavien kirjallisten ohjeiden mukaan.

6.3 Arviointi

Anttilan mukaan projektin seurannan ja arvioinnin ideana on tarkastella esimerkiksi aikataulun toimivuutta, asetettujen tavoitteiden saavuttamista, annettujen resurssien riittävyyttä, projektin henkistä ilmapiiriä, onnistumisia sekä sitä mikä mahdollisesti meni pieleen (Anttila 2001:135).

Pirkko Anttilan teoksessa "Se on projekti" tekijä pohtii projektin hyödyllisyyttä esimerkiksi sitä kautta, että olisiko asia saavutettu ilman projektia. Projektin päättyessä voi esimerkiksi miettiä yhdessä työelämän yhteistyökumppaneiden kanssa olisiko sijaisten perehdytysmateriaalia saatu selkiytettyä ilman opinnäytetyöprojektiani. Tätä asiaa voidaan arvioida keskustelun avulla ja miettimällä sitä, miten paljon työntekijältä olisi mennyt työtunteja uuden sijaiskansion päivittämiseen sekä uuden pöytäkansion luomiseen. Voitaisiin miettiä, olisiko nuorisokodissa ollut resursseja vastaavanlaisen projektin toteuttamiseen vakituisen henkilökunnan toimesta. Projektia on mahdollisuus arvioida ja tarkkailla myös itsereflektion avulla (Anttila 2001: 135).

Ennen lopullista arviointia kävin työelämän kumppaneideni kanssa arvioivaa keskustelua sijaiskansion kehittämisestä ja siitä, miten tai mihin suuntaan olisi hyvä seuraavaksi mennä. Kehittämisprojektin aikana on pysyttävä herkkänä arvioinnin suhteen ja otettava kaikki palaute sekä mielipiteet huomioon. Arviointia tapahtuu koko opinnäyteprosessin ajan ja oma päiväkirja onkin loistava keino pitää myös arviointiin liittyvät asiat hallinnassa. Itsearviointia projektin suhteen tulee tapahtumaan koko projektin kulun ajan. Anttilan mukaan itsearviointi on erittäin hyvä keino arvioida projektin kulkua ja jopa tärkeämpää kuin ulkoinen arviointi (Anttila 2001: 139). Itsearvioinnissa voidaan tarkastella esimerkiksi toimintaa kriittisesti ja järjestelmällisesti. Itsearviointiin liittyy myös päätelmien tekeminen arvioinnin tulosten perusteella. (Sijaishuollon neuvottelukunta 2004: 53.)

Arviointia suoritetaan projektin kuluessa ja tarkistetaan projektin etenemisen suuntaa ja tuloksellisuutta. Projektin loppuvaiheessa arvioidaan kaikkea projektiin liittyvää toimintaa sekä sen tuottamia tuloksia kokoavasti. Projektin tuloksia olisi hyvä arvioida Anttilan mukaan myös jonkin ajan päästä projektin päättymisestä, koska vasta silloin alkavat tulokset ja niiden hyödynnettävyys näkyä todellisessa valossa. (Anttila 2001: 142.)

Matarin nuorisokodin työntekijät tutustuivat sijaiskansioon sekä kymmenensivuiseen Fläppikansioon, työn loppuvaiheessa. Työntekijät arvioivat lopullista tuotosta, sen toimivuutta sekä selkeyttä suullisesti. Lopullisen sijaisinfon arvioi mahdollisesti uusi sijainen, tutustumalla ensimmäisessä työvuorossaan koottuun materiaaliin. Valmiissa sijaisten perehdytysmateriaalissa arvioin sen selkeyttä, luettavuutta, päivitysmahdollisuuksia ja yleistä ulkoasua. Työryh-

mä arvioi sijaisten perehdytysmateriaalia ja pohti, autoiko kansion sijaisille tarkoitettu ohjeistus työntekijöiden sekä työryhmän arjen toimivuutta. Työryhmä arvioi myös sitä, toimiiko kehitetty materiaali varsinaisen perehdytyksen oheismateriaalina.

Työelämän yhteistyökumppanit arvioivat aktiivisuuttani sekä itseohjaavuuttani. Toivoin saavani Matarin nuorisokodin työelämän yhteistyökumppaneilta rakentavaa kritiikkiä koko opinäytetyöni ajan, jotta sijaisille tarkoitettusta materiaalista saataisiin mahdollisimman hyvä sekä työryhmän työtä tukeva paketti.

Jos halutaan arvioida projektia sen päättymisen jälkeen, voidaan tehdä esimerkiksi kysely tai haastattelu. Se kohdistetaan niille henkilöille, joihin projektin tulos vaikuttaa. (Paasivaara, Suhonen, Nikkilä 2008.) Matarin nuorisokodissa tämä tarkoittaa sijaisia sekä työryhmää.

Kyselyn tai haastattelun tarkoituksena on selvittää, onko toiminta muuttunut projektin myötä halutun kaltaiseksi. Kyselyllä ja haastattelulla voidaan selvittää myös, miten tyytyväisiä eri osapuolet ovat projektiin ja projektin ratkaisuihin ja miten projektin tuloksia osataan soveltaa käytäntöön. Avainhenkilöitä voivat olla esimerkiksi projektin asiakkaat tai sidosryhmätasojen johtavat henkilöt. Projektin lopputulosta voidaan arvioida myös päättämisyvaiheessa käymällä kriittistä keskustelua ja arvioivaa keskustelua projektiorganisaation sisällä. (Paasivaara, Suhonen, Nikkilä 2008.)

Tein opinäytetyön arvioinnin Matarin henkilökunnan ja sijaisten mielipiteiden sekä oman reflektion perusteella. Suunnittelin, että keskustelen avoimesti työelämän yhteistyökumppaneiden kanssa koko projektin ajan. Sovin työryhmän kanssa suullisesta perehdytysmateriaalin arvioinnista, josta sain yhteenvedon sähköpostitse. Suunnittelin sijaisille kyselyn liittyen projektin tuotokseen eli Matarin nuorisokodin sijaismateriaaliin.

7 PROJEKTIN KULKU

Raportoin opinäytetyöni kulkua tekemäni oppimispäiväkirjan perusteella. Pyrin raportoimaan mahdollisimman selkeästi, mitä olen tehnyt sijaisten perehdytysmateriaalin saattamiseksi lopulliseen muotoonsa ja miksi olen tullut tiettyihin ratkaisuihin sijaismateriaalin suhteen.

Projektin toteutusvaiheessa suunnitelmasta tehdään totta. Toteutusvaiheeseen kuuluu ainakin yksi väliarviointi, jossa arvioidaan projektin etenemistä ja tehdään projektisuunnitelmaan tarvittavia muutoksia ja tarkennuksia. (Mäkisalo 2004: 152.) Tapasin opinäytetyöni opponoojia sekä opettajaa keväällä 2009 ja tein sen jälkeen suunnitelmiini muutoksia. Toteutin opin-

näytetyön suunnitelmaan käytännössä pitkin kesää 2009 ja tapasin ohjaajani vasta syksyllä, jolloin suoritimme väliarviointia opinnäytetyöni suhteen.

Kävin helmikuussa 10.2.2009 tutustumassa Matarin nuorisokotiin, työryhmään ja yhteyshenkilöihin. Kävin läpi sijaisten saaman perehdytyksen Janne Linervon toimesta ja tutustuin sijais-ten perehdytysmateriaaliin. Kävimme suunnitteluvaiheessa Mia Hämäläisen kanssa läpi sijais-kansiota ja teimme alustavan suunnitelman kansion sekä fläpin sisällöstä. Päivitimme yhdessä osan sijaiskansion tiedoista jo suunnitteluvaiheessa.

Alustavaa kehittämisideointia sekä sijaiskansion selkiytymistä tapahtui suunnitteluvaiheessa ja projektin toteutukseen kuului osaltaan myös paljon suunnittelua. Pohdimme yhdessä työ-elämän yhteistyökumppaneiden kanssa sijaiskansion tarpeellisuutta ja tärkeyttä. Pyrimme muodostamaan kuvan siitä, mitä sijaiskansiosta tulisi tulevaisuudesta löytyä ja mikä tieto on sijaisten kannalta tärkeää. Kirjasimme ylös, mitä asioita tulisi sijaisten perehdytyskansiossa korostaa. Pohdimme, mikä Matarin nuorisokodin sen hetkessä sijaiskansion materiaalissa on liian laajasti käsitelty tai sijaisten kannalta turhaa tietoa. Merkkasimme sijaiskansioon kaikki päivitystä vaativat osiot.

Toisella tapaamiskerrallemme ehdotin Miia Hämäläiselle työvuoron-tehtävien selkeyttämistä. Sovimme, että pyrin toteuttamaan jokaista viikon aikana tehtävää työvuoroa varten oman listan tehtävistä töistä. Sijaisen on näin helpompi työvuoroon saapuessaan selvittää hänelle kuuluvat työt. Suurin osa töistä toistuu päivittäin, mutta esimerkiksi yövuoroissa tehtävät vaihtuvat päivästä riippuen. Fläppiin suunnittelin erikseen tiivistetyn version työvuorojen tehtävistä.

Suunnitelmat muuttuivat hieman matkan varrella ja mm. ensimmäinen suunnitelma fläppiin tulevista hätänumeroista sisälsi henkilökunnan puhelinnumerot, jotka poistin suunnitelmasta. Fläppitaulu on sijoitettuna nuorisokodin toimiston pöydälle ja näin ollen myös nuorten nähtävillä. Henkilökunnan puhelinnumerot voivat joutua väärinkäytön kohteiksi ja houkutus puhelinnumeron selville saamiseen on turhan suuri.

Pohdimme yhdessä työelämän yhteistyökumppanin kanssa perehdytysmateriaalin tietosuojaa ja päätimme, että varsinainen perehdytysmateriaali jää vain Matarin nuorisokodin käyttöön. Lopullisessa opinnäytetyössä ei esiinny Matarin asiakkaiden tietoja tai työntekijöiden yksityis-tietoja.

Keräsin projektin aikana paljon tietoa projektisuunnitelmaa varten. Työstin lähdemateriaa-leista löytämäni teoretietoa omaan opinnäytetyöprojektiin sopivaksi. Keräsin tietoa perehdytyksestä sekä sen tärkeydestä varsinkin projektin alkuvaiheessa, mutta käytin teoretietoa

jatkuvasti myös projektin edetessä. Etsin tietoa mahdollisimman ajankohtaisesta teoriapohjasta ja pyrin koko opinnäytetyöni ajan tutustumaan avoimesti esimerkiksi työhyvinvointiin liittyvään kirjallisuuteen.

Suunnittelin projektin loppuvaiheessa sijaisille suunnatun arviointikyselyn sijaismateriaalin toimivuudesta. Kyselyssä pyrin kysymään sijaisilta vastaako uusi perehdytysmateriaali sijais-ten tarpeisiin, omiin tavoitteisiini sekä yleisiin ja työryhmän tavoitteisiin. Sijaisille suunnitel- tu palautekysely löytyy opinnäytetyöni liitteenä (Liite 2).

7.1 Tutkimuslupa

Opiskelija vastaa siitä, että hän on anonut opinnäytetyötään varten tarvittavat luvat (Opin- näytetyökäytänteet LV: 2008-2009). Hain tutkimuslupaa Vantaan kaupungin lasten sijaishuol- lon palvelupäälliköltä Anne Kaatralta. Kaatra toivoi kuitenkin, että kääntyisin tutkimuslupa asiassa hänen esimiehensä Maritta Pesosen puoleen, joka toimii Vantaan lastensuojelun per- hepalveluiden johtajana. Matarin nuorisokodin hoitotyön vastaava Janne Linervo sekä Matarin nuorisokodin johtaja John Kermann lukivat opinnäytetyöni suunnitelman läpi toukokuussa 2009. Opinnäytetyöhön oli liitetty myös sopimus opinnäytetyöstä, joka käytiin hyväksytysti läpi molemmin puolin.

Lähetin hoitotyön vastaavan ja johtajan hyväksymän opinnäytetyön suunnitelman kesäkuun 2009 lopussa Maritta Pesoselle. Maritta soitti minulle henkilökohtaisesti ja kertoi, ettei tutki- muslupa ole opinnäytetyössäni tarpeellinen, koska Matarin nuorisokotiin sijoitettujen nuorten asiat eivät tule ilmi opinnäytetyössäni. Pesonen oli sitä mieltä, ettei opinnäytetyössäni tarvit- se olla tutkimuslupaa, koska tarve projektin tekemiselle on syntynyt Matarin nuorisokodissa ja tilaaja on Kalliolan Setlementti. Sovimme Maritta Pesosen kanssa, että jos opinnäytetyöhöni tulee suurempia muutoksia tai siinä jostain syystä käydään läpi nuoriin liittyviä yksityisasiota, on minun oltava uudestaan yhteydessä Pesoseen tutkimusluvan suhteen.

7.2 Kysely sijaisille

Suunnittelimme yhdessä Janne Linervon kanssa lyhyen kyselyn sijaisille. Kyselyn tarkoitus oli olla helppo ja yksinkertainen. Kyselyn vastasi muutamiin kysymyksiin, jotka liittyvät sijaisena työskentelyyn Matarin nuorisokodissa. Kyselyn tavoitteena oli saada yleiskuva siitä miten pe- rehdytys on onnistunut ja kuinka turvalliseksi sijainen kokee työskentelyn Matarin nuorisoko- dissa. Kyselyn täyttämiseen meni sijaisilta noin viisi minuuttia. Linervon toiveesta kyselystä tehtiin mahdollisimman nopeasti täytettävä, jotta sijaisten työaika kyselyn tekemiseen ei menisi liian kauan ja kynnys kyselyn täyttämiseen olisi matala.

Tein Matarin nuorisokodissa työskenteleville sijaisille kyselyn ennen kesää 2009. Kysely on opinnäytetyöni liitteenä (Liite 1). Kyselyssä on seitsemän lyhyttä kysymystä, joiden perusteella minun oli tarkoitus tehdä teemahaastattelu. Kyselyiden vastaukset olivat kuitenkin niin yhteneviä, etten nähnyt tarpeelliseksi haastatella sijaisia teemahaastattelun avulla. Tein kyselyn neljänä eri työryhmäpäivänä, joiden aikana on noin neljä sijaisvuoroa työryhmäpäivää kohden. Eli sijaisvuoroja oli kyselyni aikana yhteensä noin kaksikymmentä. Matarin nuorisokodissa työskentelee hyvin paljon samoja sijaisia sijaisvuoroissa. Sain yhteensä viisi kyselyä täytettyinä. Matarin sijaislistalla on yli kahdenkymmenen henkilön nimi, siitä huolimatta samat sijaiset tekevät vuoroja. Tämän vuoksi en saanut kuin hyvin pieneltä osalta Matarin nuorisokodissa työskenteleviltä sijaisilta infoa perehdytyksen laadusta tai työskentelystä nuorisokodissa.

Ensimmäiseksi kysyin miten sijainen on otettu vastaan Matarin nuorisokodissa, ohjaajien sekä nuorten taholta asteikolla 1-5. Neljä viidestä vastanneesta piti vastaanottoa todella hyvänä ja antoi vastaanotolle numeron viisi. Yksi kyselyyn vastanneista sijaisista kirjoitti vastaanoton nuorten ja työntekijöiden puolelta olleen numero neljän arvoinen.

Toinen kysymys oli avoin kysymys, jossa määriteltiin sijaisen tärkeintä tehtävää. Sijaiset määrittelivät tärkeimmäksi tehtäväkseen:

- noudattaa sijaisinfon ohjeita
- perusasioista huolehtimisen
- nuorten turvallisuudesta sekä asioista huolehtimisen
- arkirutiinien ylläpitäminen ja ohjeiden mukainen toiminta

Sijaiset ovat mielestäni hyvin perillä siitä, mikä on heidän tehtävänsä Matarin nuorisokodissa. Vastaukset erosivat toisistaan hieman, mutta pääasiallisesti sijaiset pitivät tärkeimpänä nuorten turvallisuutta, arjen sujumista sekä pysymistä sijaisinfon antamissa ohjeissa.

Kolmas kysymys koski työntekijän varmuutta työskennellä Matarin nuorisokodissa. Työntekijän varmuutta mitattiin asteikolla 1-5. Vain yksi vastanneista sijaisista koki varmuutensa nuorisokodissa työskentelyn suhteen viitosen arvoiseksi. Muiden sijaisten mielestä he olivat varmoja työskennelleessään Matarin nuorisokodissa nelosen arvosta. Vaikka nelonen ei kuvaa täyttä varmuutta työskentelyn suhteen, se kertoo silti siitä, että sijaisena työskentelevät työntekijät ovat suhteellisen varmoja työskennellessään nuorten kanssa Matarin nuorisokodissa. Kysymyksellä pyrin selvittämään sitä, onko perehdytyksellä saatu sijaiselle varma olo työskentelyään varten. Sijaisen täytyy olla varma tehdessään työtä nuorten kanssa, sillä nuoret havaitsevat

heti, jos olet epävarma ja tämä voi aiheuttaa nuorten keskuudessa levottomuutta, turvattomuutta sekä tilanteen hyväksikäyttöä.

Neljäntenä kysymyksenä halusin määrittää miten selkeä käsitys Matarin nuorisokodin ohjaajan sijaisena työskentelevällä henkilöllä on työnkuvastaan asteikolla 1-5. Neljä viidestä kyselyyn vastanneesta kertoi työnkuvan olevan selkeä numerolla neljä. Yhden vastanneen mukaan hänen kuvansa nuorisokodin ohjaajan sijaisen toimenkuvasta oli viisi.

Perehdytyksen laadusta tiedustelin sijaisilta myös asteikolla 1-5. Vain kaksi vastanneista antoi perehdytykselle täyden arvosanan. Yksi vastanneista antoi perehdytykselle nelosen, yksi vastanneista antoi numeron kolme ja yksi vastanneista antoi numeron kaksi. Matarin nuorisokodissa perehdyttämisen parantaminen sekä sen selkeyttäminen on selvästi kehittämisen arvoista. Sijaisten mielipide perehdyttämisen laadusta oli minulle tärkeä tieto sillä, jos kaikkien sijaisten mielestä perehdyttäminen olisi ollut täysien pisteiden arvoista, olisi sijaisille tarkoitettua perehdyttämismateriaalin kehittäminen ollut entistä haastavampaa ja työläämpää.

Kuudes kyselyni kysymys liittyi siihen, mistä sijaiset ovat saaneet vastauksia askarruttaviin kysymyksiin sijaisvuorojen aikana. Kaikki kyselyyn vastanneet olivat saaneet tietoa työntekijöiltä, nuorilta, perehdytysmateriaalista sekä suullisen, että kirjallisen raportoinnin avulla. Yksi vastaajista oli saanut tietoa soittamalla lähiesimiehelle ja toinen Internetin kautta.

Seitsemäntenä kysymyksenä halusin tietää yleisesti miten sijainen on kokenut työskentelyn Matarin nuorisokodissa asteikolla 1-5. Kahden vastanneen kokemus oli viisi ja kolme vastasi kokeneensa työskentelyn Matarin nuorisokodissa nelosen arvoiseksi. Monet sijaiset työskentelevät myös muissa Kalliolan yksiköissä ja monella sijaisella on kokemusta eri lastensuojelulaitoksissa työskentelystä. Mielestäni Matarissa työskennelleet sijaiset ovat erittäin tyytyväisiä työskentelyyn Matarissa, sillä arvosana ei ollut yhdenkään sijaisen vastauspaperissa alle neljä.

Kyselyt tehtiin nimettömänä eikä vakituinen henkilökunta ollut läsnä, kun kyselyitä täytettiin. Sijaiset täyttivät kyselyt ja palauttivat ne välittömästi minulle. Sain pienistä kyselyistä sen informaation mitä halusin. Harmikseni Matarissa keväällä 2009 työskenteli niin vähän sijaisia, ettei teemahaastattelun tekeminen ollut mielestäni järkevää ja jouduin luopumaan haastatteluiden tekemisestä.

7.3 Tutustuminen muiden Kalliolan kannatusyhdistyksen perehdytysmateriaaliin

Tutustuin opinnäytetyönprojektini aikana muiden Kalliolan kannatusyhdistyksen yksiköiden perehdytysmateriaaleihin. Kävin läpi Matarin nuorisokodissa käytetyn perehdytysmateriaalin lisäksi Kalliolan nuorisokodin perehdytysmateriaalia sekä Kalliolan vastaanottoyksikön pereh-

dytysmateriaalia. Lisäksi hyödynsin omaa kokemustani muista työpaikoista ja pohdin saamaani perehdytystä erilaisissa lastensuojelun yksiköissä. Kalliolan nuorisokodin perehdytysmateriaalista sekä Kalliolan vastaanottokodin perehdytysmateriaalista sain idean työvuorojen tehtävien tekemiseen. Molemmassa yksiköissä oli käytössä lista, jossa lueteltiin, mitä kunkin työvuoron tehtäviin kuuluu. Perehdytysmateriaaliin tutustuminen varmisti sen, että haluan tehdä Matarin nuorisokodin sijaiskansiosta mahdollisimman selkeän ja helposti lähestyttävän. Halusin saada fläppiin ainoastaan tärkeimmän informaation ja jättää pois kaiken sellaisen, joka olisi sijaisena työskennellessä mahdollista löytää sijaiskansiosta.

Monissa lastensuojelun yksiköissä toimiston pöydillä on todella paljon informaatiota ja vanhentunutta tietoa nuorista, puhelinnumeroista yms. Perehdytysmateriaalia Kalliolan lastensuojelun yksiköissä tarkastellessani sekä pohtiessa millaista perehdytystä olen itse työhöni saanut, päätin opinnäytetyössäni korostaa perehdytyksen tärkeyttä ja sitä miksi se on myös sijaisen ja erityisesti sijaisen kannalta erittäin tärkeää.

7.4 Sijaiskansion sekä fläpin työstäminen

Keräsin kevään ja kesän 2009 aikana kaiken tiedon sijaiskansioita varten. Päivitin tarvittavan informaation sekä sijaiskansiota, että fläppiä varten. Pyrin havainnoimaan Matarin nuorisokodin työntekijöiden työpäiviä tarkkaillen, mitä tehtäviä kuhunkin vuoroon kuuluu. Tein myös itse sijaisvuoroja Matarin nuorisokotiin ja pohdin samalla miten sijaisten työvuorot voisi käyttää mahdollisimman monipuolisesti ja tehokkaasti. Kävin yhdessä Miia Hämäläisen kanssa läpi sijaiskansion tarvittavan informaation ja sain tarvittaessa apua tietojen päivittämiseen myös muulta työryhmältä. Vietin Matarin nuorisokodissa sijaiskansiota päivittäen kevään ja kesän 2009 aikana noin viisikymmentä tuntia tehden päivytyksiä sijaiskansion sekä suunnitellen fläpin sisältöä. Lisäksi työskentelin itse sijaisena Matarin nuorisokodissa noin kymmenenä päivänä ja pyrin havainnoimaan sekä nuorten, että ohjaajien ja tietysti sijaisten toimintaa Matarin nuorisokodin arjessa.

Kävin useita keskusteluja sijaisina työskentelevien henkilöiden kanssa siitä, mitä sijaiskansiossa tulisi olla ja miten se auttaisi heitä toimimaan paremmin työssään. Keskustelu oli hyvin vapaamuotoista ja haastatteluiden tekeminen samoille viidelle sijaiselle, jotka Matarin nuorisokodissa työskentelivät keväällä 2009, olisi ollut liian pieni otos tutkimuksellisesti. Sain kuitenkin hyviä ideoita ja mahdollisuuden hyvään keskusteluun sijaisen tehtävistä yhdessä Matarin sijaisten kanssa.

Tein työryhmälle toukokuussa 2009 suunnitelman työvuorojen tehtävistä ja pyysin työryhmältä palautetta työvuorojen tehtävistä, jotta pääsisin tekemään pysyvät työvuorojen tehtävät Matarin nuorisokodin arkea tukemaan. Tein työvuorojen tehtävistä jokaista päivää erikseen

koskevan paperin, eli seitsemänsivuisen ohjeistuksen. Pidempi ohjeistus työvuoron tehtäviin oli tarkoitus sijoittaa sijaikansioon, jotta jokaisen päivän tehtävät olisivat mahdollisimman selkeät. Toisena ajatuksena minulla oli mahdollistaa Kalliolan vastaanottoyksikössä käytössä olevaa versiota työvuoron tehtävistä myös Matarin nuorisokodissa. Vastaanottoyksikössä on käytössä työvuorotehtävien lista, jossa on mainittu kaikki viikon seitsemän päivää sekä aamu-, -ilta, - ja yövuoron tehtävät erikseen. Työvuoron tehtävät ovat vastaanotossa sijoitettuna ilmoitustaululle ja ohjaaja kääntää paperin, kun päivä vaihtuu ja työtehtävät muuttuvat.

Tein myös kaksisivuisen tiivistelmän työtehtävistä, joka oli suunniteltu fläppiä varten. Kaksisivuisessa työtehtävainfossa oli hyvin selkeästi kerrottu jokaisen työvuoron tehtävät. Sen lisäksi esimerkiksi aamuvuoron yleisten työtehtävien jälkeen oli määritelty, mitä erityistä kuuluu esimerkiksi tiistaisin aamuvuorolaisen tehtäviin. Kokosin ensin kaikki työvuoroissa suoritettavat tehtävät yhteen ja lähdin pohtimaan, miten tehtävät olisi mahdollista jakaa tasaisesti jokaiselle päivälle. Seurasin Matarin nuorisokodin arkea ja pohdin samalla, mitkä päivät ovat usein kiireisiä ja mille päiville olisi syytä laittaa enemmän työtehtäviä. Tein itse Matarin nuorisokodissa sijaispäiviä ja pohdin, mitä missäkin vuorossa olisi mahdollista tehdä. Mietin myös, miten paljon työtehtäviä yhteen vuoroon kannattaa laittaa.

Yritin suunnittelussani pitää Matarin nuorisokodin työntekijän työvuoron tärkeimpänä tehtävänä olla nuorten kanssa ja ehtiä antamaan aikaa myös nuorille. Tämän lisäksi totesin, että työvuorojen aikana on mahdollista suoritua myös muutamasta muusta tehtävästä pelkän nuorten valvonnan ja läsnäolon lisäksi.

Suunnittelin talon siivoamista niin, että Matarin nuorisokoti pysyisi siistinä koko viikon ajan ja kodinhoidollisia tehtäviä suoritettaisiin miltei jokaisessa vuorossa. Kun siivous on jaettu tasaisesti monelle päivälle, ei kukaan työntekijä tunne siivoavansa talossa yksin, vaan siivous jakaantuu tasaisesti kaikille. Hyödynsin siivouksen suunnittelussa Matarin nuorisokodin vakituisen yötyöntekijän suunnitelmaa viikkosiivouksen osalta. Jaoin työtehtäviä myös päivävuoroihin ja niin, että muutkin kuin yövuorolaiset hoitaisivat Matarin nuorisokodin siisteyden ylläpitämistä tasaisesti yhdessä yövuorolaisten kanssa.

Laitoin työryhmälle ehdotukset työvuorojen tehtävistä. Työryhmä sai sekä laajemman, joka päivälle erikseen suunnitellun version, että lyhyemmän kaksisivuisen ohjeistuksen työvuorojen tehtävistä. Työryhmä korjasi suunnitelmaani muutaman työvuoroissa tehtävän asian suhteen ajan tasalle ja kertoi palautteessaan suunnitelman olevan hyvä. Työryhmä ei kuitenkaan kaivannut pidempää seitsemänsivuista informaatiota sijaikansioon tai ilmoitustaululle vaan toivoi, että ainoastaan lyhyt versio olisi sijaisten käytettävissä.

Työryhmä toivoi myös, että työvuorojen tehtävissä tulisi selville se, että sijaisen tärkein tehtävä on pitää yllä turvallista ilmapiiriä nuorisokodissa. Eli jos nuorisokodissa on hektinen tilanne, ei sijainen tyhjennä biojäteastiaa vaan huolehtii siitä, että nuorisokodissa on rauhallista ja kaikilla on turvallista olla.

Korjasin työvuoron tehtäviä työryhmän tekemien toiveiden mukaisesti ja viimeistelin työvuoron tehtävät elokuussa 2009. Kävin viimeistelyn jälkeen työvuoron työtehtävät yhdessä Miia Hämäläisen kanssa läpi ja varmistin, että kaikki työtehtävät ovat ajan tasalla ja selkeästi esillä. Elokussa 2009 viimeistelin myös sijaisten käyttöön tulevan fläpin sekä sijaiskansion.

Suunnittelin ulkoasun niin, että sijaisen olisi helppo lukea ja seurata sen kulkua. Suunnitellesani otin huomioon myös perehdyttäjän, joka käyttää sijaiskansiota perehdytyksensä tukena. Sijaiskansio oli työryhmän sekä sijaisten käytettävissä elokuun lopussa 2009.

Tallensin sijaiskansion kaiken materiaalin sähköiseen muotoon. Vakituisen henkilökunnan on helppo työskennellä sijaismateriaalin kanssa ja päivittää materiaalia tarpeen mukaan. Sähköisessä sijaismateriaalissa, jokainen sivu on tallennettu sivunumeron ja nimen kanssa, jotta vakituisen henkilökunnan olisi helpompi löytää tarvitsemansa lehti sijaiskansiosta. Sähköisen sijaiskansion lisäksi olen tallentanut fläpin sisällön sähköisesti kuitenkin erikseen, niin että pelkästään fläppiaineiston selaaminen ja päivittäminen sähköisesti olisi mahdollisimman helppoa.

Sijaisten perehdytyskansiota eikä fläppi pöytäkansiota ole opinnäytetyöni liitteenä Matarin nuorisokodin salassapitosopimuksen vuoksi. Sijaiskansion materiaali on tarkoitettu vain Matarin nuorisokodin ja sen henkilökunnan käyttöön. Sijaiskansiosta löytyy sekä henkilökunnan numeroita, että tietoa Matarin nuorisokotiin sijoitetuista nuorista. Sijaismateriaalin kehittämisprojekti on alusta alkaen ollut Kalliolan sisäinen projekti ja sijaiskansion sisältö näin ollen vain Kalliolan kannatusyhdistyksen käytössä. Olen pyrkinyt seuraavassa kuvaamaan sijaiskansion sisällön mahdollisimman selkeästi.

8 SIJAISKANSION SISÄLTÖ

Sijaiskansio alkaa ”tietoturvaohjeilla”. Sijaiskansion ensimmäisellä sivulla on määritelty sijaiskansion säilytykseen liittyvät ohjeet. Sijaisille kerrotaan ohjeessa, että kansiota tulee säilyttää toimistossa ja kansion sisältämä tieto on salaista. Sijaisia kehoitetaan pitämään sijaiskansion sisältämä tieto poissa nuorten näkyviltä. Asiakastiedot pitäisi säilyttää lastensuojelulaitoksessa aina niin, etteivät ulkopuoliset näe niitä ja siten, ettei asiakastietoja voida

vahingossa tai laittomasti hävittää, luovuttaa, siirtää tai käsitellä muulla tavalla laittomasti (Kääriäinen, Leinonen & Metsäranta 2007:14).

Suunnittelin seuraavaksi sijaiskansioon etulehden, joka sisältää sisällysluettelon. Sisällysluettelossa on ensin määritelty suuremmalle kokonaisuudelle aihealue esimerkiksi ”NUORET”. Aihealueen alta löytyy kaikki pienemmät otsikot, jotka liittyvät aiheeseen nuoret. Nuorten aihealueen alla on esimerkiksi nuorten yhteystiedot sekä lääkitys. Sijaiskansion sisällysluettelo löytyy opinnäytetyöni liitteenä (Liite 3).

Ensimmäinen otsikoitu aihealue on ”SIJAISET”. Sijaisten osuudessa ensimmäisenä on sijaisten perehdytyksen tarkastuslista, jonka avulla perehdyttäjät voi pitää kirjaa siitä, että kaikki asiat sijaisen kanssa tulee käydä läpi. Matarin nuorisokodissa oli käytössä sijaisten perehdytyksen tarkastuslista, jo ennen opinnäytetyöni aloittamista. Päivitin perehdytyksen tarkastuslistan ajan tasalle ja muotoilin ulkoasun muuta kansiota vastaavaksi.

Sijaisten on täytettävä henkilötietolomake, salassapitosopimus sekä atk-resurssija koskeva sopimus, jotka löytyvät sijaiskansiosta perehdytyksen tarkastuslistan jälkeen. Asiakastietojen säilyttäminen tietokoneella edellyttää niitä käyttäviltä työntekijöiltä käyttäjätunnukset ja salasana (Kääriäinen ym. 2007: 14). Sijaisille on olemassa yhteiset käyttäjätunnukset sekä salasanat. Salassapitosopimus sekä atk-resurssien sopimus valtuuttaa sijaista pitämään asiakastiedot omana tietonaan. Sijaisten käyttäjätunnuksille on varattu vain tietty määrä tietoa Matarin nuorisokodin tietokoneen tiedostoista. Lastensuojelun toimintayksiköissä kullakin työntekijällä on oikeus nähdä vain sellaisia asiakkaita koskevia tietoja, joita hän työtehtävissään tarvitsee (Kääriäinen ym. 2007:14). Sijainen täyttää sopimukset yleensä jo perehdytyksen yhteydessä ja kansion avulla myös vakituinen työntekijä eli perehdyttäjät näkee, mitä papereita sijaisen on täytettävä ennen työn aloittamista Matarin nuorisokodin sijaisena.

Seuraavaksi sijaiskansiossa on tuntityölaskelmakaavake, joka löytyy myös erillisestä lokerosta Matarin nuorisokodin toimistosta. Laskelma on sijaiskansiossa esimerkkinä sekä uusien kaavakkeiden kopiointia varten. Lopuksi suunnittelin sijaisille palautelomakkeen. Palautelomakkeessa kysytään sekä sijaisen viihtymistä Matarin nuorisokodissa, sijaismateriaalin toimivuutta sekä perehdytyksen laatua. Matarin nuorisokodin sijaisten palautelomake on opinnäytetyöni liitteenä (Liite 4). Sijaisten palautelomakkeen tarkoituksena on mahdollistaa sijaisilta saatava palaute työskentelystä Matarin nuorisokodissa.

Sijaisten osuuden jälkeen olen suunnitellut kansion aihealueen ”INFO”. Infosta löytyy sekä tietoisku sijaisille, että työvuorojen tehtävät. Työvuorojen tehtäviä olen tarkentanut opinnäytetyöni osuudessa 7.4. Tietoisku sijaisille sisältää informaatiota mm. nuorten kotiintuloajoista, puhelinten käytöstä, lääkityksestä, puhalluttamisesta, siivouksista, sijaisten auton käytös-

tä sekä ruokailuista. Päivitin vanhentuneen tiedon ajan tasalle sekä lisäsin tarvittavan uuden informaation osioon ”tietoisku sijaisille”. Kävimme Miia Hämäläisen kanssa keskustelua mikä tieto on tarpeellista Matarin nuorisokodissa toimiville sijaisille. Suunnittelin ulkoasun uudestaan ja poistin informaatiosta kaiken tarpeettoman tiedon. Kirjoitin informaation uudestaan lauserakenteita pohtien, niin, että sijaisen olisi mahdollisimman helppoa ymmärtää työryhmän tavoitteleva informaatio.

”NUORET” aihealue sisältää informaatiota jokaisesta nuoresta laajemmin sekä tietoa kutakin nuorta koskevista erityissopimuksista tai säännöistä. Aihealueessa nuoret käsitellään myös nuorten lääkitykseen liittyvät asiat. Omaohjaajat ovat koonneet jokaisesta nuoresta laajan, nuorta kuvaavan sekä nuoren faktat sisältävän paperin. Nuorten kuvauksessa kerrotaan mm. siitä, miten kunkin nuoren kohdalla tulee toimia esimerkiksi silloin, jos nuori ei saavu illan paluu-aikaan mennessä osastolle. Jokaista nuorta koskee hieman eri säännöt ja käytännöt, joita on helppo noudattaa käymällä läpi kutakin nuorta koskeva informaatio. Informaatiossa kerrotaan myös nuoren kavereista, seurustelusuhteista ja perhesuhteista. Nuorten lääkitykseen liittyen päivitin tiedot ajan tasalle ja kirjoitin ohjeistuksen uuteen ulkoasuun.

Seuraavaan osioon kokosin sijaiselle tärkeitä ”TOIMINTAOHJEITA”. Ensimmäisenä on ohje, mitä sijainen tekee silloin, kun nuori on luvatta poissa osastolta ja miten virka-apupyyntö tehdään. Virka-apupyyntö ohjeistuksesta löytyy poliisin sekä hätäkeskuksen faksinumerot, joihin virka-apupyyntö tulee lähettää. Ohjeistuksesta löytyy tietoa myös tilanteesta, jos nuori saapuu takaisin osastolle ja virka-apupyyntö pitää perua. Nuori tulisi osastolle saapuessa mahdollisuuksien mukaan ”ratsata” eli tarkistaa nuoren tavarat, ettei nuori pääse tuomaan osastolle esimerkiksi itselle tai muille vaarallisia esineitä. Jos nuori saapuu itsenäisesti karkureissultaan takaisin nuorisokotiin, on hänet hyvä puhalluttaa ja kirjata tarkasti ylös nuoren kertomus karkureissusta sekä kaikki muu mahdollinen informaatio.

Toimintaohjeista löytyy myös selkeyttämäni ohjeistus siitä, miten nuoren psyykkisessä kriisitilanteessa toimitaan. Psyykkiseen kriisiin liittyvässä ohjeistuksessa kerrotaan, miten ja milloin nuori on hyvä toimittaa sairaalaan. Ohjeistuksessa kerrotaan myös lähetteen saamisesta nuoren sairaalaan toimittamista varten.

Selkeytin myös ohjeistusta kiireellisen sijoituksen varalta, joka oli aikaisemmin hyvin erinäköinen ohjeistus muuhun sijaismateriaaliin verrattuna. Aikaisemmassa ohjeistuksessa oli käytetty paljon lastensuojelulain termejä. Kirjoitin ohjeistuksen helpommin ymmärrettäväksi ja lastensuojelulakia selventäen. Listasin ohjeistukseen eri vaiheet, joiden pohjalta sijaisen tulisi tilanteessa toimia. Aluksi otetaan nuori vastaan osastolle ja pyritään rauhoittamaan tulotilanne, nuorelle voidaan joutua tekemään henkilöntarkastus ja tämä voidaan suorittaa esimerkiksi ohjaajan tai poliisin toimesta.

Nuoren ja saattajien kanssa keskustellaan siitä, mitä kiireellinen sijoitus tarkoittaa ja otetaan ylös tarvittavat perustiedot. Nuorelle esitellään tämän jälkeen nuorisokoti ja muut nuoret. Kiireellisesti sijoitetulle nuorelle on tämän jälkeen syytä antaa mahdollisuus ruokailuun, pe-seytymiseen sekä omaan rauhaan. Nuorelta voidaan joutua ottamaan pois puhelin, bussikortti ja lompakko. Kiireellisen sijoituksen ohjeistuksessa nuoren kanssa kehoitetaan olemaan mahdollisimman paljon ensimmäisten päivien aikana, jotta kaikki mahdollinen informaatio nuoren tilanteesta saataisiin koottua sekä välitettyä nuorelle turvallinen olo osastolla.

Matarin nuorisokodin sijaiselle lastensuojelulaki voi olla uusi tuttavuus ja mielestäni sen selkeyttäminen tässä kohtaa oli tarpeellista. Toimintaohjeiden yhteydessä on myös Matarin nuorisokotiin tulevan nuoren perustietolomake heti kiireellisen sijoituksen ohjeistuksen jälkeen. Ajattelin, että sijaisen on helpompi muistaa täyttää perustietolomake, jos se löytyy heti kiireellisen sijoituksen ohjeistuksen jälkeen. Lopuksi ohjeistuksissa on koottu toimintaohjeet uhka- ja vaaratilanteissa toimimiseen, joka on Matarin nuorisokodin johtajan tekemä ohjeistus.

”HÄTÄNUMEROT JA PÄIVYSTYKSET” osioon olen koonnut kaikki sijaiselle tarpeelliseksi katsomani hätänumerot sekä päivystysnumerot. Osioista löytyy puhelinnumerot mm. terveysneuvontaan, myrkytyskeskukseen, poliisille ja sosiaalipäivystykseen.

”KAUPPA JA RUOKA” osio sisältää päivittämäni ohjeistuksen kaupassakäyntiä varten, kuittien kirjaamista sekä ostosten tekoa silmälläpitäen. Osiossa on erikseen Matarin nuorisokodin nuorten sekä ohjaajien ruoka-aine allergiat päivitettyinä.

Talotekniikkaan liittyvät numerot, hätänumerot sekä talotekniikkaan liittyvä ohjeistus löytyy osuudesta ”TALOTEKNIikka”. Talotekniikkaan liittyvät numerot sekä hätänumerot ovat kansi-ossa sitä varten, että sijainen voi saada vuoronsa aikana hälytyksen Matarin nuorisokodin talotekniikkakeskuksesta ja hänen on selvitettävä, mikä talossa on ”hätänä”. Hälytys voi koskea esimerkiksi lämmitystä tai vedenjakelua. Talotekniikkaan liittyvät numerot sisältävät myös esimerkiksi pihan kunnossapidosta vastaavan henkilön numeron sekä atk-vastaavan puhelinnumeron. Matarin talotekniikasta vastaava vakituinen ohjaaja teki sijaiskansioon ohjeistuksen talon teknisistä laitteista ja niiden vianmäärityksestä. Hyvä käytäntö hiljaisen tiedon saamiseksi esiin perehdytysmateriaalia hankittaessa, on delegoida osa perehdytyskansioon tekemisestä organisaatiossa eri henkilöille (Hiltunen ym. 2007: 84). Ohjeistus sisältää tarkat kuvat sekä yksinkertaiset ohjeet sijaiselle siitä, mitä missäkin tilanteessa pitää tehdä. Sijainen voi tarvita ohjeistusta silloin, kun esimerkiksi vedenjakelussa on ongelmia.

”LOTUS INFOSTA” löytyy informaatiota Lotus-asiakastietojärjestelmän käytöstä. Tein sijaiselle ohjeet Lotuksen käyttöä varten ja sisällytin ohjeistukseen ainoastaan sijaisille tärkeän tiedon. Lotuksen käyttöohjeiden perusteella sijainen pystyy tekemään nuorelle uuden päivälehden, päivittäisraportin tekoa varten ja raportoimaan päivän tapahtumista. Ohjeistuksessa sijaista neuvotaan myös lukemaan työntekijöille tarkoitettua Info-valikkoa, joka löytyy Lotus-asiakastietojärjestelmästä. Lotus informaation lisäksi osuudesta löytyy ohjeistus sijaiselle tilanteeseen, jossa Matarin nuorisokodin printteri ei jostain syystä toimi. Lisäsin printteriin liittyvät ohjeet tähän osioon, sillä se liittyy myös Lotuksen toimintaan. Monesti sekä printteri, että Lotus kaatuvat samaan aikaan ja jos sijainen saa printterin toimimaan, on mahdollisuus myös siihen, että asiakastietojärjestelmä Lotus toimii sen jälkeen moitteettomasti.

Yhdeksäs osio Matarin nuorisokodin sijaiskansiossa käsittää ”PUHELINNUMEROT”. Osioista löytyy Matarin henkilökunnan puhelinnumerot, jos sijainen joutuu esimerkiksi soittamaan vakituiselle henkilökunnalle ja pyytämään seuraavaa työvuoroon tulevaa työntekijää saapumaan työvuoroon aikaisemmin kuin on suunniteltu. Sijainen voi joutua pyytämään apua esimerkiksi kriisitilanteissa tai uuden nuoren saapuessa kiireellisesti sijoitettuna Matarin nuorisokotiin. Puhelinnumero-osioista löytyy myös Kalliolan Kannatusyhdistyksen puhelinnumeroita. Sijainen voi tarvita esimerkiksi toisen yksikön vertaistukea hankalassa tilanteessa tai apua nuorten levottomuutta rauhoitellessa. Kalliolan muissa yksiköissä on aina ohjaaja tavoitettavissa, joka voi auttaa konsultoimalla Matarin nuorisokodin sijaista hankalassa tilanteessa.

Lopuksi osiosta löytyy Matarin nuorisokodin päivitetty sijaislista. Sijaislistasta löytyy jokaisen sijaisen nimi sekä numero, joita voi pyytää tekemään sijaisvuoroja Matarin nuorisokotiin. Sijainen voi tarvita sijaisnumerolistaa, jos joku työntekijä tai sijainen peruu tulevan vuoronsa. Sijaislistan on hyvä olla ajan tasalla ja päivitetty tarpeeksi usein, etteivät työntekijät joudu turhaan soittelemaan sijaisille, jotka eivät enää työskentele Matarin nuorisokodissa.

Osioon kymmenen olen koonnut ”OHJEITA HÄTÄTILANTEISIIN”. Ohjeisiin olen koonnut yleistä ohjeistusta tulipalon sammuttamiseksi sekä muissa hätätilanteissa toimimiseen. Osiossa on ohjeistus myös hätäkeskukseen soittamisesta. Jätin informaation sijaiskansiossa viimeiseksi, sillä informaatio on hyvä lukea sijaiskansiota selaillessa. Esimerkiksi tulipalon sammuttamista varten kirjoitettua informaatiota ei kukaan sijainen ehdi lukemaan juuri tulipalon syttymisen hetkellä. Materiaaliin olisi hyvä tutustua silloin, kun sijaisella on siihen aikaa ja mahdollisuus keskittyä rauhassa esimerkiksi sammutusohjeistukseen.

Lisäsin lopuksi muutamiin sijaiskansion ohjeistuksiin sarjakuvia, jotta kansion lukeminen olisi sijaiselle mahdollisimman miellyttävää. Käytin saman tekijän sarjakuvia ”Viivi ja Wagner”, koko kansion ohjeistuksissa. Suunnittelin kansion ulkoasun yhtenäiseksi ja ajattelin, että sarjakuvien lisäämisellä sopiviin väleihin luon samanlaista visuaalista tunnelmaa koko kansioon.

Pyrin löytämään sarjakuvat liittyen kuhunkin ohjeistukseen. Sarjakuvien lisääminen sijaiskansion ohjeistuksiin antoi sijaisille tarkoitettuun perehdytysmateriaaliin nuorekkuutta sekä rentoutta.

9 FLÄPIN SISÄLTÖ

Fläppi sisältää yhteensä kymmenen sivua. Minun piti miettiä tarkkaan miten käytän kaikki kymmenen sivua niin, että siinä on kaikki sijaisen akuuteimmin tarvitsema informaatio. Fläpin informaation järjestys on myös tarkkaan mietitty. Pohdin mikä tieto on sijaisille tärkeintä ja missä järjestyksessä informaation tulisi fläpissä olla.

Fläpin sisältö:

- nuorten tiedot
- konsultointi ja päivystysnumerot
- pikainfo sijaiselle
- työvuoron tehtävät
- toimintaohje kiireellisen sijoituksen varalta

Nuorten tiedot ovat sijoitettu ensimmäiselle sivulle, joka on yleensä näkyvissä Matarin nuorisokodin toimistossa. Tieto on kirjattu pienellä tekstillä ja oli aikaisemmin sijoitettuna Matarin toimiston seinälle. Ajattelin, että nuoria koskeva informaatio on helposti lähettyvillä ja sijaisen käytettävissä mahdollisimman helposti. Nuorten tiedoista löytyy nuoren puhelinnumero, vanhempien tiedot, opiskelupaikka sekä opettajan tiedot sekä sosiaalityöntekijän tiedot. Nuorten tiedoissa näkyy myös nuoren lääkitys.

Sijainen tarvitsee nuoren tietoja pitkin työvuoroaan. Jos nuoren kouluun täytyy olla yhteydessä, on opettajan numero mahdollisimman helposti löydettävissä fläppitaulun ensimmäiseltä sivulta. Nuoria koskevasta informaatiosta on mahdollista tarkistaa myös nuoren oma puhelinnumero. Lastensuojelulaitosten puhelimissa on yleensä monta eri numeroa kutakin nuorta kohden, johtuen ”pre-paid” liittymien suosioista nuorison keskuudessa. Fläppitaulun ensimmäisellä sivulla nuoren puhelinnumero on yleensä päivitetty oikein ja tiedot ovat ajan tasalla.

Pöytäkansion eli fläpin sivulta kaksi löytyy ohjeistus päivystys sekä konsultointiasioissa. Sijaisia on ohjeistettu konsultointi- ja päivystysnumeroihin liittyen soittamaan numeroihin järjestyksessä. Päivystysnumeroista löytyy ensimmäiseksi Matarin johtajan sekä hoitotyön vastaavan

puhelinnumerot. Seuraavaksi sijaisia kehoitetaan soittamaan Alppikylän nuorisokodin hoitotyön vastaavalle ja sen jälkeen ottamaan yhteyttä Kalliolan Settlementin lastensuojelutyön johtoon. Konsultointi ja päivystysnumerot osiosta löytyy myös talotekniikkaan liittyvät akuuteimman numerot, joita sijainen voi tarvita hätätapauksessa.

Kolmannella sivulla on sijaisille tarkoitettu informaatio, jota olen selventänyt tarkemmin oppinäytetyöni osiossa 8. Informaatiosta löytyy kaikki sijaisen tarvitsema tieto hyvin yksinkertaisessa paketissa. Sijaisten informaatio on viiden sivun mittainen ja täyttää suurimman osan fläpin tilasta. Sijaisten informaatioon on kuitenkin koottu kaikki tarpeellisin tieto ja näin olen ajattelin, että se voi täyttää suurimman osan fläpin tilasta.

Sijaisten pikainformaation jälkeen suunnittelin fläppiin seuraavaksi työvuoron tehtävät. Sijaisen on helppo tarkistaa työvuorossaan suoritettavat tehtävät kaksisivuisesta ohjeistuksesta, jossa jokainen työvuoro on käsitelty erikseen. Lisäksi esimerkiksi aamuvuoron alapuolelle on sijoitettu viikonpäiville suunnitellut erityistehtävät liittyen maanantain aamuvuoroon.

Lopuksi sijoitin fläppiin ohjeistuksen nuoren kiireellisen sijoituksen varalle. Jos Matarin nuorisokotiin sijoitetaan kiireellisesti esimerkiksi viikonlopun aikana nuori, on hyvä, että ohjeistus tilanteessa toimimiseen löytyy nopeasti ja on helposti sijaisen saatavilla. Kun ohjeistus on sijoitettuna fläppiin, on mahdollista, että sijainen tulee lukemaan ohjeistuksen läpi useamman kerran, vaikka sen käyttöön ei juuri sillä hetkellä olisikaan tarvetta. Näin sijainen tietää kuinka toimia kiireellisen sijoituksen sattuessa ja pystyy mahdollisesti hallitsemaan tilanteen paremmin.

Valtakunnallisten sijaishuollon laatukriteerien (2004) mukaan lapsi tulisi ottaa vastaan laitoksessa arvostavasti. Lasta tulisi kuunnella ja hänelle tulisi antaa positiivista palautetta. Sosiaaliset käytännöt tulisi sopia ääneen, jotta ne olisi ennakoitavissa ja ne loisivat lapselle pysyvyyden tunnetta. Epävarmuuden hallintaa tulisi parantaa nimeämällä asiat sekä käsittelemällä niitä. Asioiden käsittely tulisi tapahtua yhdessä lapsen kanssa, jotta voitaisiin puhua niin sanotusta jaetusta ymmärryksestä. (Sijaishuollon neuvottelukunta 2004: 22.)

Kiireellisesti sijoitetuille nuorille tulisi taata myös edellä mainitut turvaa tuovat kriteerit, vaikka nuori saapuisikin hyvin nopealla aikataululla. Nuori on tilanteessa kriisissä, joten on tärkeää, että aikuinen pitää huolen siitä, että perustarpeista on huolehdittu ja sitä seuraa laadukas työ yhdessä nuoren kanssa.

10 LOPPUARVIOINTI

10.1 Matarin työryhmän arvio

Pyysin Matarin nuorisokodin työryhmältä palautetta kirjallisesti sekä sijaiskansioista että fläpistä. Nuorisokodin työryhmä tutustui sijaismateriaaliin työnsä yhteydessä ja kokosi palautteen työryhmäpäivän yhteydessä Lokakuussa 2009. Matarin nuorisokodin hoitotyön vastaava Janne Linervo lähetti minulle työryhmän palautteen sähköpostitse.

Työryhmän mielestä fläpin sekä sijaiskansion ulkoasu on selkeä ja hieno. Työryhmä kertoi myös molempien olevan käytännöllisiä. Työryhmän mielestä kansioista on paljon hyötyä Matarin nuorisokodin sijaisille sekä koko Kalliolan lastensuojelulle. Työryhmän on tarkoitus jakaa kansion sekä informaatiofläpin rakennetta eteenpäin muihin Kalliolan lastensuojelun yksiköihin selkeyttämään sijaisten työtä. Työryhmän mielestä selkeällä informaatiomateriaalilla sijaisen on helppo saada tarvittava tieto osastolla täysipainoisesti toimiakseen. Työryhmältä saamassani palautteessa työryhmä kertoo sijaisten tekemän työn laadun paranevan. Työryhmän mielestä Matarin nuorisokodissa työskentelevillä sijaisilla on mahdollisuus kohdata nuoret paremmin, koska heillä on käytössään kunnolliset perustiedot nuorista. Sijaisvuorojen aikana Matarin nuorisokodissa työskentelevät sijaiset voivat keskittyä moneen muuhunkin asiaan kuin vain ruokahuoltoon tai ovien avaamiseen. Työryhmä täsmetään edellistä kirjoittamalla, että esimerkiksi nuorten perustietämys on eduksi hoidollisissa keskusteluissa, joita voi ilmetä myös sijaisten ja nuorten välisessä vuorovaikutuksessa. (Linervo 16.10.2009.)

Työryhmän mielestä sijaisen on helppo tulla uuden sijaismateriaalin ansiosta työvuoroon, sillä informaatiomateriaali antaa sijaiselle kuvan arvostavasta sekä vastuullisesta työnantajasta. Vaikeissa tilanteissa sijaisen on helppo turvautua fläppiin, mistä työryhmän mukaan löytyy kattavasti kaikki olennainen Matarin nuorisokodissa työskentelyyn. Itse sijaiskansioista sijainen voi löytää tarkempaa tietoa ja perehtyä syvemmin haluamiinsa asioihin. Työryhmän mielestä sijaiskansio on jaoteltu selkeästi. Työryhmä kertoo sijaisten toivoneen heiltä vastaavanlaista informaatiota myös muihin Kalliolan lastensuojelun yksiköihin. Opinnäytetyö vastaa työryhmän mielestä työelämän tarpeeseen ja työryhmä kuvaa mukavaksi vaihteluksi sen, että opinnäytetyö on jotakin hyvin käytännöllistä eikä vain ”sanan helinää”. Työryhmän palautteessa kuvataan minun opinnäytetyöntekijänä nähneen paljon vaivaa työskentelyyni. Työryhmän mielestä opinnäytetyötyöskentely toteutettiin erinomaisessa yhteistyössä nuorisokodin henkilökunnan kanssa. (Linervo 16.10.2009.)

Työryhmän arvio projektin onnistumisesta vastasi tavoitteitani. Arviointia tapahtuu työryhmän sisällä projektin päättymisen jälkeen, kun kansion tietoja on päivitettävä tai muutettava. Työryhmä havaitsee vasta projektin päättymisen jälkeen sijaismateriaalin todelliset hyvät sekä huonot puolet. Projektin tuloksia olisikin erittäin hyödyllistä arvioida jonkin ajan kulut-

tua projektin päättymisestä, jotta tulokset sekä niiden hyödynnettävyys näkyisivät todellisessa valossa (Anttila 2001: 142). Useat projektit jättävät jälkeensä uusia tarpeita ja ajatuksia tarvittavista töistä. Ideat pitäisi kirjata ylös seuraavien projektien pohjaksi. Projektit saavat monesti nopeasti jatkoa uuden projektin muodossa, jolloin eteenpäin lähdetään jatkamaan ensimmäisen projektin tulosten pohjalta. (Kettunen 2003: 170.) Jos Matarin nuorisodissa tehtävä sijaisten perehdyttämisen selkeyttäminen tuottaa Matarissa tulosta ja projektiin ollaan tyytyväisiä, on mahdollista, että samankaltaiset projektit saavat alkunsa myös muissa Kalliolan yksiköissä.

10.2 Sijaisten arviointi

Suunnittelin sijaisille perehdytysmateriaalin arviointia varten kyselyn. Kysely koostui seitsemästä kysymyksestä, joiden avulla pyrin selvittämään sijaismateriaalin ulkoasua, selkeyttä ja luettavuutta. Halusin kyselyn avulla tietää onko sijaisille ollut tekemästäni materiaalista käytännön työssä apua. Toimitin kyselyn Matarin nuorisokotiin 7.12.2009, jolloin sijaismateriaali oli ollut käytössä nuorisokodissa yli kolme kuukautta. Kysely on opinnäytetyön liitteenä (Liite 2).

Kysyin sijaisille tekemässäni kyselyssä myös, ovatko sijaiset sitä mieltä, että kehittämissprojektistani olisi hyötyä myös muissa Kalliolan yksiköissä. Pohdin kokevatko sijaiset vastaavanlaisen informaation hyödyllisenä myös muissa työskentelypaikoissaan. Merja Mäkitalo kertoo kirjassaan, ettei työelämässä riitä, että yksilöt ja tiimit lisäävät omaa osaamistaan. Osaaminen olisi saatava laajempaan käyttöön. Organisaatiolle on haaste, että ihmiset ovat kanssakäymisessä myös muissa työyhteisöissä toimivien kanssa ja ovat valmiita jakamaan osaamistaan ja tietouttaan muille sekä oppimaan muilta. Verkostot, ihmisten välinen vuorovaikutus, tiedon ja osaamisen jakaminen yhteiseksi pääomaksi muun muassa sisäisiä ja ulkopuolisia verkostoja luomalla ovat edellytyksiä organisaation oppimiselle. (Mäkitalo 2004: 135.)

Houkuttelevassa työyhteisössä kehittämistoimintaa uudistetaan ja parannetaan (Virtanen 2005: 162). Työn kehittäminen voidaan toteuttaa esimerkiksi levittämällä kehitetyt toimintamallit laajempaan käyttöön systemaattisen prosessin tuloksena (Virtanen 2005: 181). Kehittämishankkeeni Matarin nuorisokodissa on eräänlainen systemaattinen prosessi, jonka avulla on mahdollista kehittää myös muiden Kalliolan lastensuojeluyksiköiden toimintaa.

Sain sijaisille tekemääni palautekyselyyn neljä vastausta Matarin nuorisokodissa työskenteleviltä sijaisilta. Olisin toivonut saavani useamman sijaisen vastauksen kysymykseen, mutta valitettavasti samat sijaiset työskentelevät seuraavissakin sijaisille tarkoitetuissa vuoroissa ja työryhmäpäivän aikana oli käytössä vain neljä sijaista seitsemän sijaisvuoron aikana. Kysely vastaa arviointiin hyvin ja kattavasti, vaikka sijaisten määrä kyselyssä oli hyvin pieni. Seuraava sijaispäivä olisi vasta tammikuussa 2010, jolloin arviointia olisi mahdollisuus jatkaa. Aika-

taulu ei kuitenkaan sovi opinnäytetyöni aikatauluun, joten tyydyin tekemään sijaisten arvion neljän sijaistyöntekijän mielipiteen pohjalta.

Kyselyn ensimmäinen kysymys koski sijaiskansion käyttöä sijaisvuorojen työn tukena. Kaikki neljä vastaajaa olivat käyttäneet sijaiskansiota työnsä tukena Matarin nuorisokodissa. Pöytäkansio oli toiminut vain kahden sijaisen käytössä työvuorojen aikana. Kaikki sijaiset olivat löytäneet sijaiskansioista vastaukset kysymyksiinsä, joita työvuorojen aikana oli herännyt.

Neljännessä kysymyksessä tiedusteltiin, kumpaa informaation lähdeettä, kansiota vai fläppiä, sijaiset ovat käyttäneet enemmän työnsä tukena Matarin nuorisokodissa sijaisina työskennellessään. Kolme neljästä sijaisesta oli käyttänyt sijaisille tarkoitettua perehdytyskansiota enemmän kuin pöytäkansiota. Vain yksi työntekijä totesi käyttäneensä enemmän pöytäinformaatiota sijaiskansion sijaista.

Viidennessä kysymyksessä tiedustelin kokisivatko sijaiset vastaavanlaisen informaatiopakettin hyödylliseksi myös muissa lastensuojelun yksiköissä ja jos niin, niin mikä tieto olisi sijaisten mielestä tärkeintä informaatiota toisissa yksiköissä. Yksi sijainen totesi, ettei tee vuoroja muihin yksiköihin, joten hänellä ei ollut mielipidettä asiaan. Kolmen muun sijaisen mielestä vastaavanlainen informaatiopaketti olisi muissakin Kalliolan lastensuojeluyksiköissä tarpeellinen. Erityisesti yllättävien tilanteiden hoitamiseen kaivattiin ohjeistusta sekä talojen toimintatapoihin selkeyttämistä. Sijaispäiviin tarkoitettua informaatiota kaivattiin sijaisten taholta myös muihin lastensuojeluyksiköihin ja toivottiin yleisten sovittujen käytäntöjen olevan näkyvillä myös muissa yksiköissä.

Laskin keskiarvon sijaisten antamista numeroista sijaiskansion sekä pöytäinformaation laadusta. Esimerkiksi selkeyttä ja ulkoasua tuli kyselyssä arvioida asteikolla 1-5. Sijaisten mielestä materiaalin selkeys oli 4,5, luettavuus 4, yksinkertaisuus 4,5, ulkoasu 4, informaation määrä 4,5, yleisarvosana sijaiskansioista oli 5 ja sijaisten pöytäkansioista 5.

Mielestäni saamani palaute sijaismateriaalista oli erittäin hyvää ja positiivista. Ihmettelin, etteivät kaikki sijaiset olleet löytäneet pikainformaation etsimiseen tarkoitettua pöytäkansiota. Tähän voi tosin olla syynä se, että kaikki kyselyyni osallistuneet sijaiset ovat työskennelleet Matarin nuorisokodissa jo useampia kuukausia, osa vuosia. Kyselyyni vastanneille sijaisille perusasiat sekä talon käytännöt ovat olleet jo pitkään tuttuja eikä ns. pikainformaatioon ole ollut niin paljon tarvetta.

Toisaalta uskoisin jokaiselle pitkään työskennelleelle sijaiselle olevan hyödyksi tutustua pöytäinformaatioon ja sen sisältöön. Muutokset työyhteisöissä eivät tapahdu hetkessä ja työyhteisö kaipaa aikaa tottuakseen muutokseen. Uusi informaatio ja sen käyttöönotto ottaa aikaa-

sa ja sen arvioinnin paras mahdollinen ajankohta olisi uusien sijaisien haastattelemine heti perehdytyksen ja muutaman ensimmäisen työvuoron jälkeen. Tämä ei kuitenkaan ollut mahdollista oman opinnäytetyöni aikana.

10.3 Oma arviointi

Tein projektia itsenäisesti, joten itsearviointi sekä oma arvioni projektin kulusta, sujumisesta ja lopputuloksesta on mielestäni tärkeä osa projektin arviointia. Keräsin Monika Lööwin kirjan pohjalta itselleni hyödyllisiä kysymyksiä projektin itsearviointia varten. Kysyn itseltäni seuraavia kysymyksiä arvioidessani projektini tuloksia:

- saavutinko tavoitteet?
- mitä tein hyvin ja mitä huonosti?
- pitikö aikataulu?
- miten tiedottaminen loppukäyttäjille onnistui?
- miten yhteistyö sujui projektin sisällä ja ulkopuolella?
- millainen toimeksianto minulla oli, oliko se tarpeeksi selkeä?
- teinkö realistisia ehdotuksia?
- oliko minulla riittävän hyviä ohjauskeinoja?
- mikä oli lyhyen ja pitkän aikavälin tulos? (Lööw 2002: 107-108.)

Saavutin mielestäni tavoitteet hyvin. Työryhmältä saamani arvioinnin perusteella kehittämisprojektini on ollut heidän tavoitteidensa mittainen ja täyttänyt työryhmän tavoitteet. Se miten sijaisten perehdytysmateriaalia tullaan hyödyntämään jatkossa ja kuinka kovassa käytössä perehdytysmateriaali on, riippuu paljon siitä kuinka hyödylliseksi se koetaan pitkällä aikajaksolla. Nyt voin tarkastella aikaa muutaman kuukauden päähän ja olla tyytyväinen työryhmän tavoitteiden saavuttamiseen.

Onnistuin opinnäytetyöprojektissani tekemään sijaiskansioista helposti luettavan ja selkeän. Onnistuin jakamaan työtä vakituiselta henkilökunnalta sijaisille ja paransin lastensuojeluyksikön ajankäytön suunnittelua. Pystyin mielestäni rajaamaan tietoa sekä tiivistämään sitä liittyen perehdytysmateriaaliin. Sain työelämän yhteistyökumppaneilta tukea oikean tiedon hahmottamiseen ja tarpeellisten asioiden korostamiseen kehittämisprojektissani. Mielestäni löysin hyviä kehittämismahdollisuuksia käytettäväksi Matarin nuorisokodissa ja ideani otettiin

vastaan positiivisesti. Mielestäni tein realistisia ehdotuksia ja pääsin työstämään niitä käytäntöön asti.

Toimin projektissani oma-aloitteisesti ja määrätietoisesti. Aikatauluni venyi suunniteltua pidemmäksi, mutta en itse koe sitä epäonnistumisena. Aikataulun kanssa oli mahdollisuus venyä ja antaa aikaa omalle reflektiolle, pohdinnalle ja asioiden käsittelemiselle omassa rauhassa.

Reflektiivisyyttä voidaan lähestyä monesta eri näkökulmasta. Kriittinen reflektio on yksilön omien ongelmien asettamistapojen ja merkitysperspektiivien arviointia. Reflektion voidaan määritellä toiminnaksi, jossa yksilö kriittisesti analysoi ja pohtii omaa toimintaansa, sen seurauksia ja perusteita. Jos reflektio tapahtuu oman toiminnan analyysin kautta, siihen kuuluu myös omien asenteiden, tunteiden, arvojen, uskomusten, ajatusten ja toiminnan tarkastelu. (Mäkinen, Raatikainen, Rahikka & Saarnio 2009: 47.) Käsittelen omia arvojeni, uskomuksiani sekä ajatuksiani pohdintaosiossa. Ammatillinen kehittyminen, jonka opinnäytetyöprosessin tekeminen mahdollistaa, sisältää paljon reflektiota.

Ammatillisen kasvun yhteydessä reflektio tarkoittaa sitä, että opiskelija mieltää reflektion tärkeäksi osaksi omaa kehittyvää ammatillisuuttaan. Opiskelijan tulisi ymmärtää, että ammatilliseen kasvuun liittyvässä reflektiossa tarkoituksena on, että ilman reflektiota ammatillinen kasvu voi olla hidasta ja vähäistä tai joissain tapauksissa pysähtyä kokonaan. Mäkisen ym. mukaan opiskelijan voi olla mahdotonta kehittyä, ellei hän välillä pysähdy tarkastelemaan, käsitteellistämään ja arvioimaan opiskeltavia asioita ja tapahtumia myös omakohtaisesti. (Mäkinen ym. 2009: 48.) Ruohotien mukaan reflektioprosessi sisältää kolme pääoletusta:

1. Opiskelijan tulisi olla sitoutunut sekä etsimään, että ratkaisemaan ongelma. Opiskelijan tulisi kyetä näkemään vanha asia uudella tavalla. Ongelmat voivat käytännössä olla hyvin vaikeasti havaittavia ja hämäriä. (Ruohotie 2000: 146.)
2. Reflektioon liittyy myös eettinen ulottuvuus, koska siinä on tavallisesti kyse muutosten tavoittelusta opiskelijassa itsessään, ympäristössä tai järjestelmissä. Opiskelijan tulisi arvioida tekemisiään siten, että hän löytäisi uusia tapoja toimia ja kykenisi ryhtymään uudenlaisiin toimenpiteisiin. (Ruohotie 2000:146.)
3. Reflektio vaatii jotakin toimintaa ja usein uutta sellaista. Opiskelija voi tosin jättää jotakin tekemättä tarkoituksenmukaisesti, mutta siitä huolimatta jotakin toimintaa on tapahduttava, muuten reflektioprosessi jää epätäydelliseksi. (Ruohotie 2000: 146.)

Tärkeää minulle oli tehdä sijaiskansio ja fläppi valmiiksi kesän 2009 aikana, jotta työryhmä pääsi käyttämään materiaalia heti syksystä 2009, kun uusia sijaisia perehdytettiin. Koen on-

nistuneeni omissa tavoitteissani hyvin ja saavutin realistiset tavoitteet. Olisi ollut mielenkiintoista kartoittaa muiden Kalliolan yksiköiden sijaisten perehdytyksen tasoa, tarvetta ja toiveita sijaismateriaalin suhteen. Tämä olisi kuitenkin ollut opinnäytetyön rajoissa liian iso tutkimuskohde ja olen tyytyväinen, etten lähtenyt opinnäytetyöprojektissani siihen suuntaan.

Olisin voinut keskittyä enemmän teoriapohjan kartoittamiseen kesän 2009 aikana, jotta opinnäytetyöni olisi ollut valmis jo jouluna 2009. Vaikka minulla oli tarkka suunnitelma aikataulun suhteen, en saanut sitä suoritettua siihen tahtiin kuin olin toivonut.

Yhteistyö Matarin nuorisokodin työryhmän kanssa sujui mielestäni erittäin hyvin. Minusta tuntui, että henkilökunta luotti opinnäytetyöni suunnitelmaan ja antoi minun toteuttaa suunnitelmaani todeksi hyvin itsenäisesti, kuitenkin ohjaamalla aina tarvittaessa.

Tiedottaminen loppukäyttäjille olisi voinut olla suunnitellumpaa. Olisi ollut mukavaa päästä esittelemään henkilökohtaisesti tekemäni materiaali suoraan sijaisille. Tämä ei kuitenkaan olisi käytännössä ollut mahdollista, koska sijaisia on hyvin vaikeaa saada samaan aikaan koululle. Työryhmää informoin materiaalista ja lopputuloksesta työelämän yhteistyökumppanin kautta sekä sähköpostitse.

Pitkän aikavälin tulosta on vielä vaikeaa ennustaa. On mahdollista, että Kalliolan muut lastensuojeluyksiköt kiinnostuvat perehdytysmateriaalin selkeyttämisestä ja kehittämisestä opinnäytetyönä tekemäni rungon pohjalta. Tällä hetkellä Matarin nuorisokodin henkilökunta on tyytyväinen sijaisille tarkoitettuun materiaaliin.

Ohjaukskeinot sekä koulun, että työelämänyhteistyökumppaneiden kanssa olivat mielestäni toimivia. Sain ohjausta molemmilta tahoilta aina sitä tarvitessani. Ohjauksessa sain tukea omille ideoilleni ja ohjaaja antoi minulle ajatuksia työni etenemiseksi. En kokenut, että minulle olisi annettu valmiita ajatuksia tai kehittämisideoita projektini suhteen. Sain työskennellä oma-aloitteisesti ja itsenäisesti, kuitenkin vahvan ohjauksen tuen turvin.

10.4 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Tein opinnäytetyötäni varten kaksi kyselyä Matarissa työskenteleville sijaisille. Molemmat kyselyt tehtiin nimettöminä ja sijaiset saivat osallistua kyselyn tekemiseen vapaaehtoisesti. Matarin nuorisokodissa työskentelee samoja sijaisia vuoroissa, joten kyselyiden otokset olivat pieniä. Kyselyihin vastattiin tästä huolimatta mielestäni hyvin ja kyselyt antoivat minulle kuvan siitä millainen perehdytys Matarissa oli projektia aloittaessani, sekä miten sijaiset kokivat työskentelyn. Kyselyt olivat luotettavia, tulosten väärinkäyttö tai virheelliset tulokset olivat minimoitu. Kaikki kyselymateriaali on tuhottu, kyselyiden analysoinnin jälkeen.

Projektin raportointi on tehty rehellisesti ja projektissa käytetyt menetelmät sekä materiaali on ollut perusteltua. Projektin aineistoa on käsitelty monipuolisesti, kuitenkin työelämänyhteistyökumppanin toiveet huomioon ottaen. Tällä tarkoitan esimerkiksi sitä, ettei lopullinen perehdytysmateriaali ole opinnäytetyöni liitteenä, vaan se on pyritty kuvailemaan lukijalle saannallisesti.

Valmiin opinnäytetyön luotettavuus on mielestäni hyvä, sillä idea kehittämisprojektille oli lähtöisin työryhmästä sekä heidän toiveistaan. Koko sijauskansion sisältö sekä fläppitaulun materiaali on käyty vakituisten henkilökunnan toimesta läpi. Lisäksi vakituinen henkilökunta on tehnyt perehdytysmateriaalista väliarviointia projektin aikana ja osallistunut perehdytysmateriaalin muokkaamiseen. Perehdytysmateriaalia on sellaisenaan mahdotonta jakaa yleiseen käyttöön, mutta materiaalin perusrungosta voi olla hyötyä esimerkiksi Kalliolan Setlementtiyhdistyksen muissa lastensuojelulaitoksissa.

Opinnäytetyöhön käytetty teoriallisaali on ajankohtaista ja sitä on pyritty käyttämään opinnäytetyössä monipuolisesti. Olen tutustunut lastensuojelulakiin sekä lastensuojelulakia käsittelevään kirjallisuuteen ja pyrkinyt opinnäytetyössäni tuomaan esille lastensuojelulain määrittämiä vaatimuksia lastensuojelulaitoksille. Lain vaatimusten perusteella, sekä niitä korostaen, olen pyrkinyt opinnäytetyössäni tuomaan esille perehdytyksen tärkeyttä, jotta lastensuojelulaitoksessa tehtävä työ olisi mahdollisimman hyvää ja tukisi lasten kasvua ja kehitystä.

Työn eettisyyttä olen pohtinut koko projektin ajan. Eettisestä näkökulmasta lastensuojelulain määrittämät velvoitteet laitoksia kohtaan ovat erittäin suuret. Lapsen saama hoito tulisi olla mahdollisimman hyvää, myös silloin kun laitoksessa työskentelee sijainen. Valmiin perehdytysmateriaalin arviointi suoritettiin monipuolisesti ja monesta eri näkökulmasta. Arviointi on suoritettu puolueettomasti ja jokaisella uutta perehdytysmateriaalia käyttävällä on ollut mahdollisuus kertoa mielipiteensä uudesta materiaalista. Perehdytysmateriaalin sovittiin projektin suunnitteluvaiheessa jäävän ainoastaan Matarin nuorisokodin sekä Kalliolan Setlementtiyhdistyksen käyttöön. Tutkimuslupaa työtä varten ei tarvittu, sillä opinnäytetyössä ei käsitellä Matarin nuorisokotiin sijoitettujen nuorten asioita. Opinnäytetyöprojektin tavoitteena oli kehittää nuorisokodin perehdytysmateriaalia ja se oli lähtöisin nuorisokodin tarpeista.

11 POHDINTAA

Oma kokemukseni lastensuojelualalta sekä muu karttunut työkokemus, sekä vakituiseuna lastensuojelulaitoksen työntekijänä ja lyhytaikaisena sijaisena, auttoivat minua hahmottamaan nuorisokodissa tehtävää työtä, omaohjaajuuden roolia sekä sijaisten tarpeiden kartoittamisesta perehdytysmateriaalin kokoamiseksi. Itse olen tehnyt paljon töitä sosiaalialalla sijaisena

ja tiedän, kuinka tärkeää on löytää tietoa helposti ja nopeasti. Tämän vuoksi opinnäytetyön aihe kiinnosti minua erityisen paljon.

Opinnäytetyö oli erittäin mielenkiintoinen ja henkilökohtaisesti minua inspiroiva aihe auttoi opinnäytetyön tekemisessä. Oli mielenkiintoista toimia yhdessä työelämäkumppaneiden kanssa ja nähdä oman työn vaikutus Matarin nuorisokodin päivittäiseen työhön. Pidin opinnäytetyön tekemisestä ”aidossa ympäristössä” ja nautin, kun sain havainnoida arjen kulkua lastensuojelulaitoksessa.

Opinnäytetyöprojekti oli ammatillisesti opettava prosessi, jonka aikana pääsin harjoittamaan itsearviointia koko projektin ajan. Työelämän kehittäminen oli erittäin mielenkiintoista ja positiiviset palautteet työyhteisössä tekivät työstä itselleni arvokkaamman. Koin itse onnistuvani Matarin nuorisokodin kanssa tehdyssä projektissa ja tunsin työstäni olevan apua vakituisten henkilökunnan sekä sijaisten työskentelyyn.

Ammatillisesti oli mielenkiintoista tehdä opinnäytetyöprojekti itsenäisesti ja olla itse vastuussa projektin sujumisesta, kulusta, raportoinnista sekä arvioinnista. Vaikka tiimityöskentely on tänä päivänä erittäin tärkeä osa sosiaalialan työtä, on mielestäni tärkeää, että osaamme ammattilaisina toimia myös itsenäisesti ja oma-aloitteisesti yksilöinä. Merja Mäkitalon mukaan pelkkä yksilön kehittyminen tai tiimityöskentely ei riitä kehittämään työyhteisöä, vaan tarvitaan isomman organisaation kehittämistä sekä osaamisen kehittämistä laajempaan käyttöön (Mäkitalo 2004:135).

Laajempi kehittyminen koko organisaation tasolla on tietysti tärkeää, mutta mielestäni on työyhteisölle hyödyllistä, jos myös yksilötasolla on mahdollista hyödyntää ihmisen omaa osaamista sekä itsenäistä työskentelyotetta. Ammattikorkeakoulu opiskeluissa käytetään paljon tiimityöskentelyä ja suurin osa tehtävistä töistä, tenttejä lukuun ottamatta, tehdään ryhmissä. Itsenäinen työskentely ja oman työn arviointi ovat erittäin tärkeitä ja jäävät toisinaan turhan vähälle huomiolle, jos kaikki työt tehdään ryhmämuotoisina.

11.1 Eettistä pohdintaa

Ammattieettisesti opinnäytetyöni oli erittäin kasvattava. Jouduin pohtimaan sijaisen työskentelyyn liittyvää etiikkaa projektin aikana moneen kertaan. Sijaisen rooli lastensuojelulaitoksessa ei ole aina helppo ja pyrin opinnäytetyössäni pohtimaan miten sijaisen asemaa, työskentelyä sekä osaamista voitaisiin hyvän perehdytysmateriaalin avulla kehittää. Lastensuojelulaitoksen tarkoituksena on antaa lapsille ja nuorille mahdollisimman kattavaa hoitoa.

Jouduin opinnäytetyöni aikana pohtimaan myös omaa suhdettani nuoriin, sijaisena työskennellessäni, ja pohtimaan ammatilliseen kasvuun liittyviä kysymyksiä. Toimin nuorisokodissa

monenlaisissa rooleissa ja pääsin sitä kautta pohtimaan lastensuojelulaitoksessa tehtävän työn eettisyyttä monelta kannalta. Toimin perehdyttämismateriaalin kehittäjänä ja yhteistyössä koko työryhmän kanssa. Lisäksi tein opinnäytetyö projektin aikana sijaisuuksia sekä havainnoin Matarin nuorisokodin toimintaa ulkopuolisena. Mielestäni erilaisissa rooleissa oleminen oli erittäin mielenkiintoista ja antoi työlle monta eri näkökulmaa. Eri rooleissa toimiminen synnytti eettistä pohdintaa nuorisokodissa tehtävästä työstä koko projektin ajan. Asioiden tarkastelu eri näkökulmista mahdollisti lastensuojelulaitoksissa tehtävään työhön liittyvän etiikan käsittelyä koko projektin ajan.

11.2 Sijaishuolto ja lastensuojelutyö

Mielestäni sijaishuollon järjestäminen Matarin nuorisokodissa oli erittäin hyvää. Matarin nuorisokodin arvoihin kuuluu nuoren kuunteleminen sekä heidän omien ajatustensa tukeminen (Kalliolan settlementti 2009). Matarin nuorisokodissa nuorelle ei ole tarkoitus syöttää ajatuksia ”valmiiksi pureskeltuina”. Tämä aiheuttaa kuitenkin joillekin nuorille vaikeuksia, eikä tie itsenäistymiseen olekaan niin helppoa. Jos nuorella on kova halu kapinoida aikuisia vastaan, mutta samalla hänen tulisi itsenäistyä ja ottaa itse vastuuta elämästään, voi elämä nuorisokodissa olla erittäin haastavaa.

Lasta on kunnioitettava ja hänen mielipiteensä on lastensuojelulain nojalla otettava huomioon esimerkiksi ennen huostaanottoa. Lapsen oma mielipide on aina selvitettävä ikä- ja kehitystaso huomioon ottaen ennen huostaanottoa tai sijaishuollon aloittamista. Lapsen omat toivomukset ja mielipide on kuultava ennen päätösten tekoa. Myös vanhemmat ja huoltajat kuullaan, ennen kuin voidaan tehdä päätöksiä esimerkiksi huostaanotosta. (Etelä-Suomen lääninhallitus 2001: D3.)

Nuoret voivat hyväksyä sijoituksen lastensuojelulaitokseen, mutta sinne asettuminen voi silti tuottaa nuorelle paljon haasteita ja esimerkiksi sääntöjen noudattaminen sekä niihin asettuminen, voi olla nuorelle hyvin haastavaa. Tämän vuoksi on erittäin tärkeää, että nuorisokodissa on turvallinen ilmapiiri ja ympäristö, jossa nuori voi opetella sääntöjen kunnioittamista, mutta uskaltautua myös taistelemaan niitä vastaan. Turallisessa ilmapiirissä ihminen uskalttaa olla oma itsensä ja näyttää kaikki tunteensa niitä peittelemättä (Reinikainen 2009).

Oli mielenkiintoista kehittää informaatiota, jota lyhytaikaiset sijaiset käyttävät työnsä tukena. Olen itse muissa lastensuojeluyksiköissä sijaisena työskennellessäni huomannut, että ilman kirjallista ohjeistusta ja infoa nuorten tilanteessa on sijaisena paljon vaikeampi toimia. Nuorisokodissa toisaalta talon tilanne pysyy suhteellisen rauhallisena ja samanlaisena pidemmän aikaa, toisin kuin esimerkiksi lyhytaikaisten sijoitusten laitoksissa. Tilanteita voidaan ennakoida paremmin kuin esimerkiksi kriisisijoituksiin tarkoitetuissa lastensuojelulaitoksissa.

Nuorten kanssa työskentely on monin eri tavoin hyvin haastavaa. Työntekijän täytyy olla varma työssään, jotta nuoret pystyvät luottamaan läsnä olevaan aikuiseen. Nuoret vaistoavat hyvin nopeasti, jos työntekijä on epävarma eikä uskalla pysyä omien mielipiteidensä takana. Lastensuojelun piirissä on myös yleensä paljon nuoria, jotka ovat kokeneet hyvin risaisen ja tasapainottoman lapsuuden. Tämä tarkoittaa monesti sitä, että nuori on erittäin hyvä ”lukemaan” toista ihmistä ja havaitsee ihmisen heikkoudet nopeasti. Nuorten kanssa toimiessa on erittäin tärkeää olla oma itsensä. Nuoria on kuunneltava ja heidän mielipiteitään on arvostettava. Toisaalta taas, esimerkiksi nuorten mielipiteet aikuisista ja varsinkin niistä aikuisista, jotka yrittävät kasvattaa nuoria, voivat olla hyvin voimakkaita ja sisältää paljon tunteita.

Nuorten kanssa työskennellessä on usein unohdettava, mitä nuori on esimerkiksi sinusta työntekijänä mieltä. Asiallinen kritiikki on syytä ottaa huomioon kunnioittavasti, mutta asiattomat kommentit voi jättää omaan arvoonsa. Ammatillisesti on tärkeää kunnioittaa asiakasryhmää, jonka kanssa työskentelee. Lastensuojelulaitoksessa sijaisena toimiessa, vastapuolen kunnioitus voi olla välillä kadoksissa.

Ammattitaitoiselle asiantuntijuudelle on määritelty Raitakarin ja Vironkannaksen mukaan tietyt normit. ”Yleisiin asiantuntija-ammatin normeihin kuuluvat jatkuva oman tietämyksen lisääminen ja parantaminen, asiakkaan etu ongelmaratkaisuissa, objektiivisuus ja oman asiantuntijaryhmän kunnioittaminen” (Raitakari & Vironkannas 2009: 42.) Opinnäytetyössäni olen pyrkinyt siihen, että sijaisilla olisi mahdollisuus lisätä omaa tietämystään ja parantaa työnsä tuloksia. Tietämyksen kasvaessa ja työtulosten parantuessa sijaisen ammatillisuuskin kasvaa. Objektiivisuutta olisi hyvä tuoda esille esimerkiksi perehdytyksen yhteydessä. Sijaista tulisi perehdyttää ajattelemaan asioita monelta eri kannalta kuten nuoren ja huoltajan näkökulmasta, erityisesti nuoren lähtökohdat ja ympäristö huomioon ottaen.

Raitakarin ja Vironkannaksen mukaan kaiken sosiaalialan kehittämistyön keskiössä tulisi olla asiakas. Nuoria tulisi myös osallistaa laitoksen toimintamallien kehittämiseen esimerkiksi ottamalla nuoria mukaan kehittämispalaveriin (Raitakari & Vironkannas 2009: 199.) Opinnäytetyöni suunniteltiin sijaisten työtä parantamaan sekä koko työyhteisön tueksi. Toisaalta nuoret ovat kuitenkin pääroolissa nuorisokodissa ja heitä varten työtä tehdään. Vaikka nuoria ei opinnäytetyöni aikana keskitytty, on heidän elämänsä silti ollut koko ajan kehittämisen alla. Opinnäytetyössäni pyrin selkeällä ja hyvällä sijaismateriaalilla parantamaan nuorten saamaa hoitoa Matarin nuorisokodissa.

Perehdyin sijaishuoltoon määritelmänä opinnäytetyöni aikana. Minua kiinnostaa kovasti myös jälkihuolto ja sen hoito lastensuojelun yksiköissä sekä sosiaalitoimen osallisuus jälkihuoltoon. Mielestäni Kalliolan Settlementtilyhdistyksessä on jälkihuolto hoidettu erittäin hienosti. Settlementillä on omia itsenäistymisasuntoja laitoksista lähteville nuorille (Linervo 10.2.2009).

Suomessa on eripuolilla hyvin erilaisia käytäntöjä jälkihuollon suhteen. Käytännössä nuorten selviytymistä ja itsenäistymisprosessia tukevat toimet ovat monelta osin riittämättömiä. Jälkihuollon huonoon tilaan on kuitenkin viimeaikoina kiinnitetty enemmän huomiota ja sitä on ryhdytty kehittämään sekä vahvistamaan. (Bardy 2009: 238.)

Sijaishuoltopaikassa itsenäistymistä tulisi harjoittaa jo paljon ennen nuoren lähtemistä osastolta. Arvostan Matarin nuorisokodissa sitä, että lähtökohtana nuoren kanssa työskentelyyn on arvostus nuorta kohtaan. Matarin nuorisokodissa painotetaan työntekijöiden luottamusta nuoren voimavaroihin omien asioidensa asiantuntijana (Kalliolan Settlementti 2009). Jos sijaishuollosta lähtemiseen valmentautuminen aloitetaan ajoissa, sillä voidaan turvata myönteisen kehityksen jatkuminen. Samalla kyetään arvioimaan sitä, mitä ja minkälaisia tukirakenteita nuori tarvitsee elämäänsä sijoituksen päätyttyä. Kun nuori kokee tarvitsevansa tukea ja on halukas vastaanottamaan sitä, voidaan todeta, että jälkihuollossa on onnistuttu. Jälkihuollon suunnitelma tulee taata nuorelle luotettava kokonaisuus, jonka turvin hän tietää kenen puoleen kääntyä avun tarpeessa. Jälkihuollon suunnitelma tulisi tehdä yhdessä nuoren, vanhempien, sosiaalityöntekijöiden sekä sijaishuollon työntekijöiden kanssa. (Bardy 2009: 238.)

11.3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on erittäin tärkeä organisaation jokaisella tasolla (Paasivaara 2009). Lastensuojelulaitoksessa vakituinen henkilökunta saa työnsä ohessa koulutusta ja pääsee usein keskustelemaan askarruttavista asioista esimerkiksi työryhmän tiimipalaverissa. Sijaisten työhyvinvointi jää usein vähemmälle huomiolle, eivätkä sijaiset osaa välttämättä ilmaista ajatuksiinsa tai kehittämisideoita, jotka voisivat helpottaa heidän tekemäänsä työtä. Kukaan ei kannata tarjottimella eteemme hyvää ja tasapainoista ihmisyyttä, tyydyttäviä vuorovaikutussuhteita läheisten, työn tai yksityiselämän piirissä (Hämäläinen 2005: 23). Sijaisen on myös itse oltava valmis tekemään töitä hyvän ilmapiirin sekä vuorovaikutuksen eteen. Meidän on itse rakennettava itsellemme hyvä arki ja kun olemme itse valmiita tekemään parhaamme, elämä tulee meitä vastaan ja huolehtii lopusta (Hämäläinen 2005: 23).

Hyvää arkea tulisi rakentaa ja kunnioittaa myös työpaikalla, jotta koko työyhteisö viihtyisi työssään. Henkilökohtaisesti minusta tuntuu usein siltä, ettei sijaisena työskenteleviä työntekijöitä arvosteta asiakkaiden taholta samalla tavalla kuin vakituista henkilökuntaa. Vakituisten henkilökunnan olisi mielestäni korostettava myös asiakkaille sitä, kuinka sijainen osaa hoitaa asian, jos vakituinen henkilökunta on poissa.

Sijaisena työskenteleviä on huono lähteä arvostelemaan silloin, jos paikalla on palvelunsaavia asiakkaita. Harmillisen usein sijaisena työskennellessä törmää siihen, ettei sijaiseen luoteta tai häntä pidetään paljon toisarvoisempana työntekijänä kuin vakituista henkilökuntaa, asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden taholta. On tietenkin totta, ettei sijainen pysty mitenkään

”korvaamaan” vakituisen henkilökunnan ammattitaitoa eikä useissa lastensuojeluyksiköissä se ole tarkoituskaan. Yleensä sijainen tekee työssään kuitenkin parhaansa ja pyrkii työskentelemään mahdollisimman hyvin työyhteisön hyväksi.

Työryhmän tulisi olla toistensa tukena ja pyrkiä kunnioittamaan koko työyhteisöä. Työyhteisön todellinen voimavara onkin hyvien asioiden esiin nostaminen, koska hyvän kylvämisellä on yleensä taipumusta kertaantua (Hämäläinen 2005: 24). Jos työntekijät kokevat olevansa vain pelkkiä pelinappuloita ilman vaikutusmahdollisuuksia, työntekijöiden motivaatio hiipuu. Kun työntekijällä ei ole vaikutusmahdollisuuksia, henkilökohtainen ja koko työyhteisön pahoinvointi lisääntyvät, ihmisarvo katoaa ja kaikki tämä vaikuttaa myös työn tuloksiin. (Hämäläinen 2005: 30.)

Opinnäytetyöni aikana pyrin kehittämään sijaisille hyvät olosuhteet päivitetyn informaation avulla, jotta työn tekeminen sujuisi mahdollisimman mutkattomasti. Sijaisten työhyvinvointi on varmasti parempaa silloin kun hänellä on käytettävissään selkeää ja hyvää kirjallista ohjeistusta tehtävästä työstä.

Työhyvinvointiin tulisi kuulua palautteen antaminen ja saaminen, työyhteisön jokaisella tasolla (Paasivaara 2009). Pyydän sijaiskansioon tekemässäni palautelomakkeessa palautetta sijaisilta, jotta heidän työtään pystyttäisiin jatkossakin kehittämään. Palautteen antaminen näin on kuitenkin yksipuolista ja sijainen kaipaa myös suoraa palautetta työyhteisöltä sekä esimieheltä. Palautetta voi toisinaan tulla hyvinkin suoraan nuoren vanhemmilta sekä nuorilta, mutta sijainen ei välttämättä saa kovin paljon palautetta omasta työskentelystään osastolla vakituiselta henkilökunnalta tai esimiehiltä.

Lastensuojelulaitoksessa työskentelevien lyhytaikaisten sijaisten olisi hyvä päästä toisinaan juttelemaan yksikön esimiehen kanssa. Keskusteluiden yhteydessä olisi mahdollista antaa palautetta puolin ja toisin sekä kehittää sijaisten työtä. Tarvitsemme toisten ihmisten palautetta voidaksemme esimerkiksi kehittää vuorovaikutus ja kommunikaatiotaitojamme (Seppänen-Järvelä & Vataja 2009: 88).

Kalliolan Setlementtiyhdistyksellä työskentelee eri lastensuojeluyksiköissä paljon sijaisia. Sijaisille voitaisiin järjestää koulutusta tai yhteisiä tilaisuuksia sijaistyöskentelyn kehittämiseksi. Yhteiset keskustelut mahdollistaisivat positiivisen kehityksen sijaisten työskentelyssä ja antaisivat sijaiselle tunteen, että häntä arvostetaan ja myös hänen työtään halutaan kehittää. Panostaminen työntekijöiden hyvinvointiin, huoli heidän jaksamisestaan sekä kyky kuunnella todellisia viestejä ja nähdä työntekijöiden tarpeet on erittäin tärkeää koko organisaatiolle (Hämäläinen 2005: 32).

Sijaisille voitaisiin järjestää vertaistyöskentelyn periaatteella yhteisiä tilaisuuksia, joissa sijaiset pääsisivät juttelemaan työhön liittyvistä tilanteista. Vertaistyöskentely voi olla sisäistä tai ulkoista, kahdenkeskistä tai monenkeskistä eli usein organisaation verkostomaista yhteistyötä (Seppänen-Järvelä & Vataja 2009: 49). Vuorovaikutuksessa muiden samassa asemassa olevien kanssa on perustavanlaatuinen merkitys kehittämiseen työyhteisössä. Vuorovaikutus toisten kanssa mahdollistaa jakamisen ja palautteen saamisen ajatuksista, tunteista ja kokemuksista. Kun ihminen jakaa yksityisen kokemuksensa, siitä tulee yhteinen ja pätevä ajatus niin kertojalle kuin kuulijoillekin. (Seppänen-Järvelä & Vataja 2009: 49.)

Toisaalta eri lastensuojeluyksiköiden asioiden purkaminen voi olla salassapitovelvollisuuden sallivuuden rajoissa. Tämän vuoksi sijaisille tarkoitetut tapahtumat tulisi olla enemmänkin sijaisten henkilökohtaisista kokemuksista lähtöisin sekä avointa keskustelua esimerkiksi sijaisen tekemästä työstä yleensä. Asiakastapauksiin liittyvät ongelmat sekä akuutit asiat tulisi aina hoitaa esimiehen kanssa siinä työyhteisössä, jossa tekee sijaisuuksia. Matarin nuorisokodissa on omien havaintojeni pohjalta toimittu juuri näin.

Työ on osa inhimillistä elämää ja myös työssä tehdään virheitä. Inhimillisyyteen kuuluu aina ihmisen pahuus ja itsekkyyys, joka saattaa näkyä mm. epäoikeudenmukaisena käytöksenä työyhteisössä, luottamuksen pettämisenä, loan heittämisellä tai henkisenä väkivaltana. (Hämäläinen, 2005: 43-44.) Sijainen voi kokea itsensä hyvin ulkopuoliseksi työskennellessään hyvin tiiviissä työyhteisössä. Minusta vakituisen henkilökunnan olisi hyvä tiedostaa se, että heidän käyttäytymisensä sijaisia kohtaan on suoraan johdannainen sijaisten työhyvinvointiin.

Työntekijästä voidaan ottaa irti maksimaalinen hyöty arvostamatta todellisuudessa työntekijää. Arvottomuuden tunne nakertaa työntekijää sisältä ja aiheuttaa voimattomuuden tunnetta työntekijässä. Tällöin tekijästä on mahdotonta saada irti parasta osaamista eikä ammattitaito ole työnantajan käytettävissä. (Hämäläinen 2005: 217.)

Sijaisena työskennellessä joutuu heittäytymään tilanteesta toiseen, tutustumaan uusiin ihmisiin hyvin nopeasti, omaksumaan uusia käytäntöjä eri työyhteisöissä ja opettelemaan paljon uusia asioita. Sijaisen on tavallaan yritettävä miellyttää hyvin monenlaisia ihmisiä ja tultava toimeen erilaisten ihmisten kanssa. Sijainen ei voi vain mennä tekemään välttämättömiä töitä lastensuojelulaitokseen, vaan hänen on oltava kiinnostunut asiakkaista sekä heidän hoidosta, jotta työ olisi sijaiselle mielenkiintoista ja myös työnantaja olisi tyytyväinen.

Toisaalta olemme kaikki ihmiset erilaisia, eikä kaikkia voi aina miellyttää (Hämäläinen 2005: 145). Vaikka tietäisimme tämän teoriassa, se voi usein olla mahdotonta muistaa käytännössä. Liian miellyttämisestä voi aiheutua vaikeuksia varsinkin, jos se on täysin epäaitoa ja aiheuttaa selkäänpuukotuksia. Miellyttämisen tarve kertoo pelosta, että työntekijä joutuu työtöve-

reiden hylkäämäksi. Liiallinen miellyttäminen ei kuitenkaan pidemmänpäälle kannaa, vaan työyhteisöissä arvostetaan erilaisuutta, suoruutta sekä oman mielipiteen ilmaisemista. Miellyttäjän epäaitous on usein varsin näkyvää. (Hämäläinen 2005: 145-146.)

Paljon eri paikoissa sijaisuuksia tekevien ihmisten on oltava kiintyneitä sijaistyöpaikkoihinsa, mutta kuitenkin on osattava ottaa työyhteisöissä sijaisen rooli. Työyhteisön sisäisiin asioihin ei voi lähteä puuttumaan eikä asiakkaiden kanssa voi lähteä työstämään jotakin suuria ongelmia omasta halustaan. On oltava läsnä, käytettävissä ja avoin, mutta silti sijainen on työntekijä, joka ei voi täysin ottaa vastuuta esimerkiksi lastensuojelulaitoksessa asuvan lapsen psyykkisestä hyvinvoinnista.

Olen itse kokenut paremmaksi kertoa vakituiselle henkilökunnalle havainnoistani esimerkiksi psyykkisesti oireilevan lapsen tilasta, kuin lähteä itse välttämättä selvittämään tilannetta juurta jaksan. Olen päätenyt tähän, koska monesti tiedän, etten voisi saattaa asiaa loppuun. Vakaviin ja kriittisiin tilanteisiin on tietysti puuttuttava täydellä teholla, mutta edellä mainitulla psyykkisellä oireella tarkoitan esimerkiksi syömishäiriön oiretta, jonka selvittäminen on pitkä prosessi ja sen asian selvittäminen sekä siitä keskusteleminen vaatii paljon aikaa asiakkaan kanssa.

Matarin työyhteisö toivoi sijaisten motivoituvan paremmin työtehtävien suorittamiseen sekä parannusta siihen, että sijaiset tietäisivät paremmin, mitä työvuoroissa tulisi tehdä. Työyhteisöltä vaaditaan osaltaan myös kiinnostusta sijaisten tekemää työtä kohtaan sekä avointa keskustelua työn ohessa. On erittäin hienoa, että sijaisten mahdollisuuksia työskennellä Matarin nuorisokodissa halutaan kasvattaa, mutta samalla on muistettava myös sijaisten kanssa käytävä keskustelu, avoimuus sekä vuorovaikutus.

Työryhmä osoittaa arvostusta sijaisten työtä kohtaan toivomalla siihen kehitystä parantamalla sijaisten mahdollisuutta tehdä työnsä mahdollisimman hyvin. Kun sijainen kokee olevansa arvostettu, se parantaa varmasti myös työn laatua. Jos sijaisia kohdellaan lastensuojeluyksikössä hyvin, ovat sijaisetkin joustavampia tulemaan lyhyellä varoitusajalla töihin ja töihin tullaan paljon mieluummin kuin sellaiseen paikkaan, jossa ihminen ei koe tulevaisuutta arvostetuksi.

11.4 Perehdytys

Olen itse työskennellyt monessa lastensuojelun yksikössä ilman perehdytystä. Työn tekeminen sijaisena helpottuu, kun on kokemusta lastensuojelutyön tekemisestä, mutta on silti mielenkiintoista miten vakituinen henkilökunta jättää usein sijaisen työskentelemään osastolle niin sanonut ”pikainfon” kanssa. Tilanne johtuu usein siitä, että sijaisia on toisinaan vaikea löytää hyvin lyhyellä aikavälillä vuoroihin ja joskus joudutaan turvautumaan hätäratkaisuihin. Tämä

luo kuitenkin epävarmuutta organisaatiossa toimimisen suhteen, eikä sijaisella ole selkeää kuvaa siitä, mitä hänen tulisi tehdä ja mitkä ovat hänen vastuunsa sekä oikeutensa työntekijänä. Epävarmuus ja turvattomuus työntekijällä eivät ole toivottuja elementtejä, silti ne ovat toisinaan väistämättömiä tunteita sijaisena työskentelevälle työntekijälle.

Kalliolan kannatusyhdistyksen lastensuojelulaitoksissa käytetään paljon samoja sijaisia eri yksiköissä ja luottamus sijaisten ammattitaitoon on hyvä. Jos jostakin toisesta yksiköstä puuttuu ohjaaja, voidaan esimerkiksi Matarissa sijaisuuksia tekeväälle sijaiselle soittaa ja pyytää töihin vielä samana päivänä. Tällöin on ymmärrettävää, että perehdytys jää saamatta ja sijainen tekee sen, mitä työvuoron aikana kokee tärkeänä sekä sen pohjalta, millaisen ohjeistuksen hän on työvuoronsa suhteen saanut. Harmillista tilanteissa on se, ettei sijainen välttämättä saa tarvittavaa informaatiota ja perehdytystä myöhemmin, vaan hän jää uuden yksikön sijaislistalle perehtymättömänä työntekijänä. Tämä ei pidemmän päälle palvele ketään, vaikka työstä suoriuduttaisiinkin hyvin.

Jos sijainen ei saa kunnon perehdytystä eri työyksiköissä tehtävään työhön, jää sijaiselle epäselviksi esimerkiksi yksikön kannattamat arvot. Työntekijälle ei riitä vain opastaminen työtehtäviin, vaan tänä päivänä työntekijän on ymmärrettävä yhä paremmin miten organisaatio toimii ja miksi se on olemassa (Kupias & Peltola 2009: 13).

Työntekijä tarvitsee perehdytyksen aina. Työnteko ja siihen oppiminen ovat lainsäätäjän suojeluksessa. Laista löytyy sekä suoria, että perehdytykseen viittaavia määräyksiä. Laissa kiinnitetään huomiota erityisesti työnantajan vastuuseen opastaa työntekijä työhönsä. (Kupias & Peltola 2009: 20.)

Työntekijä joutuu usein aloittamaan asiakastyön heti ensimmäisestä työpäivästä alkaen, riippumatta siitä onko hänellä ollut kunnon perehdytystä vai ei. Dokumentoinnin suhteen tämä tarkoittaa usein sitä, ettei työntekijöitä ole esimerkiksi perehdytetty asiakastyöhön liittyvään raportointiin. Tällöin uusi työntekijä katsoo mallia edellisen työntekijän tavasta raportoida asiakkaan asioista ja virheet, puutteet sekä edellisen kirjoittajan tyylit toistuvat ja siirtyvät toiselle ilman, että niitä kyseenalaistettaisiin. (Kääriäinen ym. 2007: 20.)

Lastensuojelulaitoksissa voisi jatkossa keskittyä enemmän raportoinnin tärkeyteen ja siihen, miten raportointia tehdään. Raportointi on erittäin tärkeä osa lastensuojelutyötä ja olisi hyvä näkyä kattavasti lastensuojelulaitosten asiakastietojärjestelmissä myös sijaispäivinä. Hyvin hoidettu dokumentointi on osa laadukasta lastensuojelutyötä (Kääriäinen ym 2007:42). Sijainen ei välttämättä näe vakituista henkilökuntaa pitkään aikaan oman työvuoronsa jälkeen ja ainut, mitä hänen tekemästään työstä jää vakituisen henkilökunnan tietoon, on asiakastietojärjestelmässä oleva informaatio päivän kulusta.

Sijaisen tulisi muistaa, että tehtyyn työhön ja ajatteluun voidaan palata sekä tarkistaa sopimuksia sekä suunnitelmia hyvän asiakastyön asiakirjojen avulla (Kääriäinen ym. 2007: 9). Raportointia tehdessä työntekijän tulisi miettiä olenko pitäytynyt tosiasioissa, miltä teksti näyttää ulkopuolisen silmin, mitä asiakas sanoisi kirjoituksesta tai voiko tekstistä tehdä vääriä tulkintoja ja onko kirjoitelman kuvaus oikein? (Kääriäinen ym. 2007: 20).

Työlainsäädännön mukaan työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan tyourallaan etenemiseksi (Kupias & Peltola 2009: 21). Lyhytaikaisena sijaisena työskennellessä sijaisella on loistava mahdollisuus antaa itsestään cv:tä vastaava näyte työnantajalle. Hyvin monessa keikkatyöpaikassa työntekijät ovat aloittaneet keikkatöitä tekemällä ja päätyneet työskentelemään täyspäiväisesti organisaatiossa.

Jokaisen lyhytaikaisen sijaisen olisi hyvä muistaa, että jos haluaa jatkossakin tehdä töitä tai on kiinnostunut vakituisemmasta työstä, keikkatyössä kannattaa panostaa myös työn laatuun. Kun vakituinen työntekijä tulee aamulla töihin ja yövuorossa on ollut sijainen, talo on siivoamatta, tiskit tiskaamatta, aamupala laittamatta pöytään ja kahvit keittämättä voi olla varma, ettei juuri sitä sijaista palkata ainakaan ensimmäisten joukossa vakituiseksi työntekijäksi.

Sijainen on oma käyntikorttinsa tehdessään lyhytaikaisia sijaisuuksia lastensuojelulaitoksissa. Sijaista voisi muistuttaa perehdytyksen yhteydessä tästä mahdollisuudesta ja kannustaa sijaista työskentelemään lisää työvuoroja halutessaan mahdollisimman hyvin. Sijaista voisi muistuttaa perehdytyksen yhteydessä myös palautteen antamisesta kirjallisesti. Matarin nuorisokodin sijaisille tarkoitetusta perehdytyskansiosta löytyy palautekysely, johon työryhmä toivoo sijaisilta vastauksia.

Sijaisten perehdytysmateriaalin kehittäminen onnistuu jatkossa paremmin, jos sijaisilta saataisiin mahdollisimman kriittistä palautetta perehdytyksestä sekä sijaismateriaalin sisällöstä. Parhaita tuloksia palautteen keräämisestä saataisiin, jos sijaisilta kerättäisiin palautetta systemaattisesti esimerkiksi ensimmäisten kahden tehdyn työvuoron jälkeen. Jos palautteen kerääminen jää vain toiveeksi perehdytyksen yhteydessä, se unohtuu uudelta sijaiselta hyvin nopeasti ja näin ollen palautetta perehdytyksen laadusta tai sijaisten työskentelystä ei saada. Palautteen kerääminen sijaisilta voisi olla seuraava kehittämisen kohde. Sijaisten kokemuksia työstään olisi mielenkiintoista kartoittaa suurena otoksena, haastatteleamalla esimerkiksi Kalliolan Setlementtiyhdistyksen käyttämiä sijaisia. Sijaisia haastatteleamalla, heidän tekemäänsä työtä olisi mahdollisuus päästä kehittämään suuremmissa mittakaavassa, jolloin sijaisten tekemästä työstä olisi mahdollista saada enemmän hyötyä, parantaa työhyvinvointia ja kehittää esimerkiksi perehdytyksen laatua.

11.5 Projektin aikana nousseita ajatuksia

Pohdin opinnäytetyöprojektini aikana, onko sijaisten informointiin jotakin muuta kanavaa kuin pelkästään sijaisten perehdytysmateriaali. Toistaiseksi Matarin nuorisokodissa on toiminut hyvin sijaisten informointi, jokaisena sijaispäivänä erikseen. Sijaisinformointi tätä kautta on todettu sijaistenkin osalta hyväksi tavaksi, jolla vakituinen henkilökunta voi informoida sijaistyöntekijöitä. Olen keskustellut sijaisten kanssa muissa lastensuojelutyön yksiköissä työskennellessäni ja vastaavanlaista sijaispäivien informaatiota kaivataan myös muissa yksiköissä.

Matarin nuorisokodissa sijaispäiviä koskeva informaatio tehdään aina sijaispäiviä edeltävänä iltana ja se on tällöin mahdollisimman tuoretta tietoa. Sijaisten saama informaatio on selkeää ja yksinkertaista. Matarissa on mielestäni kiinnitetty mukavasti huomiota sijaisten työhyvinvointiin ja panostettu informaation kulkuun. Vaikka sijaisilla on Matarissa vähemmän oikeuksia kuin esimerkiksi muissa lastensuojelun yksiköissä, joissa olen työskennellyt, on työskentely silti erittäin miellyttävää ja sijaisella on selvät rajat, mihin asioihin hänellä on oikeus sekä vastuu työnsä suhteen puuttua. Matarissa sijainen ei saa esimerkiksi käyttää talon autoa tai huolehtia rahaliikenteestä, ellei siitä ole erikseen sovittu.

Monissa muissa lastensuojeluyksiköissä sijaisella on käytettävissään miltei samat oikeudet kuin vakituisella työntekijällä. Mielestäni sijaisen ei välttämättä tarvitse huolehtia esimerkiksi rahaliikenteestä, jos se on kaikille varmasti selvää ja asian suhteen on sovittu tietyt säännöt, joista kaikki osapuolet ovat tietoisia. Sijaisen työtä helpottaa se, ettei hän esimerkiksi huolehdi rahaliikenteestä tai talon autolla ajamisesta. Sijaiselle jää näin varmasti aikaa hoitaa hänelle kuuluvat asiat työvuoroissa ja myös nuoret tietävät mitä asioita sijainen voi tehdä ja mitkä asiat on hoidettava vakituisen henkilökunnan ollessa paikalla.

Matarin nuorisokodissa ihmettelin välillä sitä, että vuorossa on vain yksi työntekijä kerrallaan. Tilanne voi olla hankala ja voi aiheuttaa ongelmia siinä vaiheessa, kun sijainen pitäisi saada hyvin nopealla aikataululla. Jos yötyöntekijä ilmoittaa kello kuusi illalla estyvänsä tulemasta kolmen tunnin päästä yövuoroon, on iltavuorossa olevalla työntekijällä kova kiire löytää yövuoroon sijainen. Yksin nuorisokodissa työskentelevän ohjaajan aika menee sijaisen hankkimiseen yöksi, joka on aina pois nuorten kanssa vietettävästä ajasta.

Nykyään etenkin taloudelliset resurssit ovat tiukalla ja monessa lastensuojelulaitoksessa toimitaan mahdollisimman vähillä henkilöstöresursseilla. Omassa työssäni eri lastensuojelulaitoksissa pohdin usein sitä, mitä kaikkea nuorten tai lasten kanssa pystyttäisiin tekemään, jos vuoroissa olisi enemmän työntekijöitä. Ymmärrän kyllä, että on erittäin kallista palkata työvuoroon esimerkiksi kolmea työntekijää samaan aikaan, jos yhdelläkin selvitään. Onko pitkällä

tähtämellä hyvä ajatella, että tilanteissa ja työvuoroissa selviää yksin vai pitäisikö ajatella, että työnteko olisi muutakin kuin selviytymistä työvuoroista?

Toisaalta nuorisokodin tilanne on usein rauhallinen ja yksi työntekijä pärjää työvuoroissa, eikä ongelmia ole. Uskoisin, että nuorisokodissa otettaisiin käyttöön lisäresursseja, jos sellaiseen olisi tarvetta. Ja toisinaan talolla saattaa olla kolmekin vakituista työntekijää samanaikaisesti ja nuorille riittää ruhtinaallisesti aikaa. Eihän normaaleissakaan kodeissa nuorten kanssa olla jatkuvasti ja heidän on opeteltava elämään myös itsenäisesti. Toisaalta nuorisokotiin sijoitetut nuoret vaativat yleensä enemmän aikuisen huomiota, turvaa ja tukea kasvaakseen kohti eheää aikuisuutta.

Lastensuojelulaitoksissa, joihin sijoitetaan kiireellisesti paljon lapsia tai nuoria, työntekijä ei selviydy yksin ja harvoin edes kaksin yhdestä työvuorosta. Nuorisokodissa työvuorojen suunnittelu on helpompaa kuin esimerkiksi kriisiyksiköissä, sillä tilanteita pystytään ennakoimaan ja päiviä suunnittelemaan etukäteen.

Suunnitelmallisuus on erittäin mukavaa sijaistyöntekijän kannalta, sillä sijainen pystyy monesti sopimaan työvuoroja esimerkiksi kuukaudeksi eteenpäin. Monesta lastensuojelun yksiköstä soitetaan sijaiselle samana päivänä, kun työvuoroon tarvittaisiin sijaisia, mutta nuorisokodissa työvuorot pystytään usein sopimaan jo monta viikkoa aikaisemmin. Sijaiset pystyvät suunnittelemaan elämänsä ja työpäiviä etukäteen. Suunnitelmallisuus tuo taas ihmisen henkilökohtaiseen elämään pysyvyyttä sekä varmuutta ja auttaa näin esimerkiksi työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen (Hämäläinen 2005). Itse koin työskentelyn Matarin nuorisokodissa erittäin mielenkiintoisena ja työn tekeminen mukavassa työyhteisössä oli miellyttävää, sekä opiskelijana että sijaisena.

12 LÄHTEET:

- Anttila, P. 2001. Se on projekti- vai onko? Hamina: Vammalan kirjapaino Oy.
- Bardy, M. 2009. Lastensuojelun ytimissä. Helsinki: Yliopistopaino Oy.
- Citefactory Oy 2006. Kalliolan setlementtijärjestön sivut. www.kalliola.fi (viitattu 15.4.09)
- Dialogi lehden verkkosivut. Viides lehti vuodelta 2006.
<http://dialogi.stakes.fi/FI/dialogin+arkisto/2006/5/sivu/45.htm>. (viitattu 13.11.2009)
- Etelä-Suomen lääninhallitus. 2001. Kouvola: Lastensuojelun käsikirja.
- Isoherranen, K. 2005. Moniammatillinen yhteistyö. Vantaa: Dark Oy.
- Hiltunen, M. Karjalainen, T. Mannio, L. Pättiniemi, P. Pötry, J. Savolainen, A. Tainio, J. Tirkkonen, T. & Välke, R. 2007. Hyvinvointiyrittäjän liiketoimintaopas. Tallinna: AS Pakett.
- Heinonen, H. 8.10.2009. PDF-dokumentti, Valtakunnalliset lastensuojelun laatusuosituksset.
http://www.lskl.fi/tiedostot/folder_43/V9hzjCzU.pdf. (Viitattu 30.11.09)
- Helminen, J. 2005. Kiintopisteitä nuoruusaikaan, psykososiaalinen tuki ja työ nuorten kanssa toimittaessa. Helsinki: Multiprint Oy.
- Hämäläinen, P. 2005. Ihmisen kokoinen työyhteisö - avaimia hyvään vuorovaikutukseen. Hämeenlinna: Karisto Oy.
- Juuti, P. & Vuorela A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Helsinki: PS kustannus.
- Kaivola, T. & Launila, H. 2007. Hyvä työpaikka. Jyväskylä: Gummerus.
- Kettunen, S. 2003. Onnistu Projektissa. Juva: WS Bookwell Oy.
- Koivunen, H. 1997. Hiljainen tieto. Keuruu: Otava.
- Kupias, P. & Peltola R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Palmenia.
- Kyrönseppä, U. & Rautiainen, J. 1993. Lapsi laitoksessa. Porvoo: WSOY.
- Laurila, A. 1999. Toinen mahdollisuus. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy.
- Lastensuojelulaki 471/2007. Annettu Helsingissä 13 päivänä huhtikuuta 2007.
www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2007/20070417. (Viitattu 8.5.09, 15.11.09, 30.11.09)
- Laurea AMK Tikkurila, sosiaalialan koulutusohjelma. 2007. Opinnäytetyökäytänteet LV. 2008-2009.
- Lohvansuu, J. 2009. PDF-dokumentti, Sijaishuoltopaikkojen hankinta, tarkastaminen ja valvonta. www.vantaa.fi/i_liitetiedosto.asp?path=1;220;4720;4743;75601;75606. (Viitattu 19.01.10)
- Löow, M. 2002. Onnistunut projekti. Helsinki: WS Bookwell Oy.
- Mäkinen, P. Raatikainen, E. Rahikka, A & Saarnio, T. 2009. Ammattinan sosionomi. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Mäkisalo, M. 2004. Yhdessä onnistumme. Tampere: Tammer-Paino oy.

- Myllärniemi, A. 2006. Huostaanottojen kriteerit pääkaupunkiseudulla. Helsinki: Yliopistopaino.
- Otala, L & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Porvoo: WSOY.
- Paasivaara, L. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Hämeenlinna: Karisto kirjapaino Oy.
- Paasivaara, P. Suhonen, M. & Nikkilä, J. 2008. Innostavat projektit. Sipoo: Silver Print OY.
- Pelin, R. 2009. Projektihallinnan käsikirja. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Puonti, A. Saarnio, T & Hujala, A. 2004. Lastensuojelu tänään. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Raitakari, S & Virokannas, E (toim.). 2009. Nuorisotyön ja sosiaalityön jaetut kentät. Jyväskylä: Gummerus.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Reinikainen, S. 2009. Nuorisokodista maailmalle, kokemuksia nuorisokodissa elämisestä ja aikuisiässä selviytymisestä. Helsinki: Yliopistopaino.
- Rousu, S. Holma, T. 2004. Lastensuojelupalvelujen laadunhallinta. Jyväskylä: Oma Oy.
- Rousu, S. Holma, T. 2003. Lastensuojelupalvelujen hankinta ja tuottaminen. Helsinki: Suomen kuntaliitto, Kuntatalon painatuskeskus.
- Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva: WS Bookwell Oy.
- Ruohotie, P & Honka, J. 2003. Ammatillinen huippuosaaminen - kompetenssitutkimusten avaama näkökulma huippuosaamiseen, sen kehittämiseen ja johtamiseen. Saarijärvi: Ofsett Oy.
- Räty, T. 2007. Uusi lastensuojelulaki. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Saastamoinen, K. 2008. Lapsen asema sijaishuollossa. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Seppänen-Järvelä, R & Vataja, K. 2009. Työyhteisö uusille urille. Juva: WS Bookwell Oy.
- Sijaishuollon neuvottelukunta, Laituri-projekti. 2004. Valtakunnalliset sijaishuollon laatukriteerit. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- THL sosiaaliportti 2008. Hoito ja kasvatusta sijaishuollossa. (Viitattu 30.11.09)
<http://www.sosiaaliportti.fi/fi-fi/lastensuojelunkasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/hoitojakasvatus/>
- Tekesin projektiopas - ideasta liiketoimintaan. SWOT-analyysi. HTML-versio.
www.tekes.fi/julkaisut/opas/aloitus/swot_rtf.rtf (viitattu 6.5.09)
- Toom, A. Onnismaa, J. & Kajanto, A. 2008. Hiljainen tieto; tietämistä, toimimista, taitavuutta. Gummerus Oy.
- Työturvallisuuskeskus, palveluryhmä. 2002. Tuottava ja hyvinvoiva palveluyritys. Kirjapaino Snellman Oy.
- Virtainlahti, S. 2009. Hiljaisen tietämyksen johtaminen. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Virtanen, P. 2005. Houkutteleva työyhteisö. Helsinki: Edita Prima Oy.

Kirjaamaton lähde:

Perehdytys Matarin nuorisokodissa Janne Linervon toimesta 10.2.2009

Sähköpostikeskustelu Janne Linervon kanssa 11.5.2009

Sähköpostikeskustelu Janne Linervon kanssa 16.10.2009

Matarin sijaisten perehdytyskansio 2008

Kalliolan vastaanottokodin perehdytysmateriaali

Kalliolan nuorisokodin perehdytysmateriaali

13 LIITTEET:

Liite 1: KYSELY SIJAISILLE

Liite 2: PALAUTEKYSELY MATARIN NUORISOKODIN SIJAISILLE PEREHDYTYSMATERIAALISTA

Liite 3: MATARIN NUORISOKODIN SIJAIKANSION SISÄLLYSLUETTELO



Liite 4: SIJAIKANSION PALAUTEKYSELY

Liite 1: KYSELY SIJAISILLE

KYSELY MATARIN NUORISOKODISSA TYÖSKENTELEVILLE SIJAISILLE

5 - 2009



1. MITEN SINUT ON OTETTU VASTAAN MATARIN NUORISOKODISSA, OHJAAJIEN JA NUORTEN TAHOLTA?
(ARVIOI ASTEIKOLLA 1-5, YMPYRÖI VAIHTOEHTO)

	1	2	3	4	5	
---	---	---	---	---	---	---



2. MIKÄ ON TÄRKEIN TEHTÄVÄSI SIJAISENA? (VASTAA YHDellä LAUSEELLA TAI SANALLA)

TÄRKEIN TEHTÄVÄNI ON : _____



3. KUINKA VARMAKSI TUNNET OLOSI UUDEN TYÖVUORON ALKAESSA MATARIN NUORISOKODISSA?
(ARVIOI ASTEIKOLLA 1-5, YMPYRÖI VAIHTOEHTO)

	1	2	3	4	5	
---	---	---	---	---	---	---

4. KUINKA SELKEÄ TOIMENKUVASI MATARIN NUORISOKODIN OHJAAJAN SIJAISENA ON SINULLE?
(ARVIOI ASTEIKOLLA 1-5, YMPYRÖI VAIHTOEHTO)

	1	2	3	4	5	
---	---	---	---	---	---	---

5. PEREHDYTYS MATARIN NUORISOKODISSA ON OLLUT? (ARVIOI ASTEIKOLLA 1-5, YMPYRÖI VAIHTOEHTO)

	1	2	3	4	5	
---	---	---	---	---	---	---

6. MISTÄ OLET SAANUT TARVITTAESSA VASTAUKSIA KYSYMYKSIIN LIITTYEN SIJAISVUOROIHISI MATARISSA?
(VALITSE SEURAAVISTA LAITAMALLA RASTI RUUTUUN, VOIT VALITA USEAMMAN VAIHTOEHDON)

TYÖNTEKIJÖILTÄ



NUORILTA

PEREHDYTYSMATERIAALISTA

RAPORTTIEN AVULLA (KIRJALLINEN SEKÄ SUULLINEN)

ETSIMÄLLÄ ITSE, MISTÄ; _____

7. MITEN OLET KOKENUT TYÖSKENTELYN MATARIN NUORISOKODISSA?
(ARVIOI ASTEIKOLLA 1-5, YMPYRÖI VAIHTOEHTO)

	1	2	3	4	5	
---	---	---	---	---	---	---



ISO KIITOS VASTAUKSESTASI!!!

Liite 2: PALAUTEKYSELY MATARIN NUORISOKODIN SIJAISILLE PEREHDYTYSMATERIAALISTA

KYSELY SIJAISILLE

7.12.2009

OLEN TEHNYT OPINNÄYTETYÖNÄ MATARIIN SIJAISTEN PEREHDYTYSKANSION SEKÄ SIJAISILLE TARKOITETUN PÖYTÄKANSION ELI NS. PIKAINFON. HALUAISIN SAADA PALAUTETTA KANSIOIDEN TOIMIVUUDESTA SUORAAN TEILTÄ SIJAISILTA!

PALAUTE KOSKEE SIJAISTEN PUNAISTA PEREHDYTYSKANSIOTA SEKÄ SIJAISILLE TARKOITETTUA PIKAINFOA, JOKA LÖYTYY TOIMISTON PÖYDÄLTÄ!

TUTUSTU SIJAISTEN MATERIAALIIN JA VASTAA KYSELYYN LYHYESTI!

TERVEISIN,

MERI PEKKALA
LAUREA AMK

KYSELY SIJAISILLE

7.12.2009

1. OLETKO KÄYTTÄNYT SIJAIKANSIOTA TYÖSI TUkena MATARIN NUORISOKODISSA SIJAIKANA TOIMIESSASI?

2. OLETKO KÄYTTÄNYT PÖYTÄKANSIOTA TYÖSI TUkena MATARIN NUORISKODIN SIJAIKANA TOIMIESSASI?

3. OLETKO LÖYTÄNYT SIJAIKANSIOSTA VASTAUKSIA KYSYMYKSIISI?

4. KUMPA OLET KÄYTTÄNYT ENNEMMÄN SIJAIKANA TYÖSKENNELLESSÄSI MATARISSA SIJAIKANSIOTA VAI PÖYTÄINFORMAATIOTA?

5. JOS TEET TÖITÄ MUISSA KALLIOLAN YKSIKÖISSÄ, OLISIKO SINUSTA SIJAIMATERIAALISTA HYÖTYÄ MYÖS MUISSA YKSIKÖISSÄ JA MIKÄ INFORMAATIO ON SINUSTA TÄRKEINTÄ?

ARVIOI MATARIN NUORISOKODIN SIJAIMATERIAALIA ASTEIKOLLA 1-5 SEURAAVIEN ASIOIDEN OSALTA:

SELKEYS

LUETTAVUUS

YKSINKERTAISUUS

ULKOASU

INFORMAATION MÄÄRÄ

YLEISARVOSANA SIJAIKANSIOSTA

YLEISARVOSANA PÖYTÄKANSIOSTA

KIITOS VASTAUKSESTASI!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!



LIITE 3: MATARIN NUORISOKODIN SIJAIKANSION SISÄLLYSLUETTELO

SISÄLLYSLUETTELO

SIJAIKANSION SÄILYTYS JA OHJEET SIJAISELLE

1. **SIJAINEN**

SIJAIKANSION PEREHDYTTÄMISEN TSEKKAUSLISTA
 HENKILÖTIEDOT
 SALASSAPITOSOPIMUS
 ATK-RESURSSIT
 TUNTITYÖLASKELMA
 PALAUTELOMAKE
2. **INFO**

TIETOISKU SIJAIKANSION
 TYÖVUORON TEHTÄVÄT
3. **NUORET**

INFOA NUORTEN LÄÄKITYKSESTÄ
 NUORTEN TIEDOT
4. **TOIMINTAOHJEITA**

KUN NUORI HATKASSA
 VIRKA-APUPYYNTÖ
 OHJE PSYKKISEN KRIISITILANTEEN TOIMINTAAN
 OHJEET KIIREELLISEN SIIJOITUKSEN VARALTA
 PERUSTIETOLOMAKE
 TOIMINTA UHKA JA VAARATILANTEISSA
5. **HÄTÄNUMEROT JA PÄIVYSTYKSET**

6. **KAUPPA JA RUOKA**

KAUPASSA KÄYNTI JA RUOKA
 NUORTEN JA OHJAAJIEN ERIKOISRUOKAVALIOT
7. **TALOTEKNIikka**

TALOTEKNIIKAN HÄTÄNUMEROT
 TALOTEKNIikka INFO
8. **LOTUS INFO**

ASIAKASTIETOJÄRJESTELMÄ LOTUKSEN KÄYTTÖOHJEET
 OHJEET, JOS PRINTTERI EI TOIMI
9. **PUHELINNUMEROITA**

MATARIN HENKILÖKUNNAN PUHELINNUMEROT
 KALLIOLAN PUHELINNUMEROITA
 SIJAIKANSION
10. **OHJEITA HÄTÄTILANTEISIIN**

NÄIN TEET HÄTÄILMOITUKSEN
 PALOTURVALLISUUSOHJEITA

LIITE 4: SIIJAISKANSION PALAUTEKYSELY

SIIJAISTEN PALAUTELOMAKE MATARIN NUORISOKOTI

Sijaisen nimi:

Kuinka kauan olet tehnyt keikkaa Vantaan yksikköön:

ANNATHAN PALAUTETTA SIIJAISVUOROISTASI MEILLE. PALAUTTEEN AVULLA PYSTYMME PARANTAMAAN SIIJAISTEN TYÖSKENTELYÄ MATARISSA!!

1. PEREHDYTYKSENI MATARISSA OLI...

2. OLISIN KAIVANNUT PEREHDYTETTÄESSÄ...

3. ONKO SIIJAISKANSIOSTA OLLUT SINULLE HYÖTYÄ JA MISSÄ TILANTEESSA?

4. TOIVOISIN KEHITYSTÄ, SIIJAISENA TYÖSKENNELLESSÄ, SEURAAVISSA ASIOISSA...

5. ASIAT, JOTKA TOIMIVAT MATARISSA SIIJAISENA TYÖSKENNELLESSÄNI...

6. HALUAN SANOA VIELÄ...



