



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
VASA YRKESHÖGSKOLA
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Piia Visuri

TYÖ JA TAVAT TUTUKSI

Perehdytyskansion laatiminen lastensuojeluyksikölle

Sosiaali- ja terveysala
2012

ALKUSANAT

Tämä toiminnallinen opinnäytetyö tehtiin Vaasan ammattikorkeakoulussa sosiaali- ja terveystieteiden yksikössä vuoden 2012 aikana. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa projektina perehdytyskansio yksityiseen lastensuojeluyksikköön.

Kiitän yksikön henkilökuntaa yhteistyöstä ja saamistani tiedoista perehdytyskansion sisällöstä. Ohjaajana toimi lehtori Outi Vekara. Haluan kiittää häntä ohjauksesta. Kiitos kuuluu myös perheelle, joka on tukenut työn tekemisen aikana.

Laihia 21.10.2012

Piia Visuri

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Piia Visuri
Opinnäytetyön nimi	Työ ja tavat tutuksi. Perehdytyskansion laatiminen lastensuojeluyksikölle
Vuosi	2012
Kieli	suomi
Sivumäärä	39+ 2 liitettä
Ohjaaja	Outi Vekara

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena oli toteuttaa perehdytyskansio lastensuojeluyksikköön. Idea työn tekemiseen tuli kohdeorganisaatiosta, koska heillä ei ollut vielä perehdytyskansiota. Perehdytyskansio on suunnattu uusille työntekijöille ja opiskelijoille. Perehdytyskansion tarkoituksena on auttaa uusia työntekijöitä ja opiskelijoita sopeutumaan työyhteisöön ja auttaa ihmisiä perehtymään perustehtäväänsä. Hyvin hoidettuna perehdyttäminen edistää työn laatua ja työ hyvinvointia.

Projektin tekeminen aloitettiin aiheen valinnalla tammikuussa 2012. Sen jälkeen laadittiin työsuunnitelma ja anottiin lupa työlle sekä etsittiin tutkittua tietoa teoreettiseen viitekehykseen. Tämän toiminnallisen opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä käsitellään perehdyttämistä, lastensuojelua ja nuorten yleisimpiä psyykkisiä ongelmia.

Sisällön suunnittelun apuna perehdytyskansiossa käytettiin haastattelua. Perehdytyskansio on koottu haastatteluun osallistuneiden työntekijöiden ja opiskelijan vastauksista kerätystä materiaalista sekä muista aiheeseen liittyvistä tietolähteistä. Perehdytyskansio sisältää yleiset toimintamallit, yksikön säännöt, ohjaajien tehtävät ja ohjeita ohjaajille ongelmatilanteissa. Tavoitteena oli luoda selkeä kansio, joka on ajantasainen ja jota on myös helppo päivittää tulevaisuudessa. Lastensuojeluyksikön käytössä perehdytyskansio on ollut sen valmistumisesta asti.

Avainsanat perehdyttäminen, lastensuojelu, huostaanotto, nuorten psyykkiset ongelmat

ABSTRACT

Author	Piia Visuri
Title	Getting to Know the Work and Methods. Making an Orientation Folder for a Child Protection Unit
Year	2012
Language	Finnish
Pages	39+2 Appendices
Name of Supervisor	Outi Vekara

The purpose of this practice-based bachelor's thesis was to prepare an orientation folder to a child protection unit. The idea to create this folder came from the target organization, because there was no the orientation folder. The aim is to use the folder in the orientation process of new employees and students to help them to adapt to the new work community and to help people to orientate to their basic work task. Well done orientation promotes the quality of work and well-being at work.

The project started in January 2012 with choosing the topic. Then a working plan was made, the permission for the thesis was applied and research information was sought for the theoretical framework. The theoretical framework of this bachelor's thesis includes the following topics: orientation, child welfare and the most common adolescent mental problems.

An interview was used as an instrument for planning. The orientation folder was compiled by using the interview and the opinions of the employees and students. The folder includes general guidelines, the rules of the unit, regulations, the nurses' tasks and advice for problematic situations. The goal of this bachelor's thesis was to create a clear orientation folder, which is also easy to update in the future. Child protection unit has used this orientation folder from the moment it had been completed.

Keywords Orientation, child welfare, custody, adolescent mental problems

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1 JOHDANTO	8
2 TYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET	9
3 TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ PROJEKTINA.....	10
3.1 Projektin määritelmä ja vaiheet.....	10
3.2 SWOT-analyysi.....	11
4 PEREHDYTYS.....	14
4.1 Perehdytyksen tarkoitus ja tavoitteet	15
4.2 Perehdytyksen suunnittelu ja toteutus.....	16
5 LASTENSUOJELU	18
5.1 Huostanotto avoimuuden tukitoimina.....	18
5.2 Huostanotto	19
5.3 Jälkihuolto	20
6 NUORTEN YLEISIMMÄT MIELENTERVEYSONGELMAT.....	22
6.1 Mielialahäiriöt.....	22
6.2 Ahdistuneisuus	23
6.3 Päihdehäiriöt	23
6.4 Käytöshäiriöt.....	24
7 PEREHDYTYSKANSION SUUNNITTELU JA TOTEUTUS.....	26
7.1 Tutkimusprosessi	27
7.2 Haastattelujen toteutus	28
7.3 Tutkimustulokset.....	29
7.4 Perehdytyskansio	30

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA.....	32
8.1 Eettiset kysymykset.....	33
8.2 Tavoitteiden toteutuminen	33
8.3 Oman oppimisen arviointi.....	34
LÄHTEET.....	36
LIITTEET	

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

Taulukko 1. Toiminnallisen opinnäytetyön SWOT-analyysi s.12

LIITELUETTELO

LIITE 1. Teemahaastattelun runko

LIITE 2. Perehdytyskansion sisällysluettelo

1 JOHDANTO

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa projektina perehdytyskansio lastensuojeluyksikköön. Työ on tilattu ja tilaajana on lastensuojeluyksikkö, joka tarjoaa sijoituspaikkoja 12-18-vuotiaille huostaan otetuille tai avohuollon tukitoimenpiteissä oleville nuorille. Toiminnallisessa opinnäytetyössä on teoreettinen ja toiminnallinen osuus. Tuotoksena on perehdytyskansio, jonka tarkoituksena on olla apuna uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden perehdytyksessä sekä helpottaa arjen työn tekemistä. Perehdyttäminen on lakisäätöistä toimintaa. Työturvallisuuslaki edellyttää, että työntekijän on saatava työpaikalla perehdytystä työhönsä (L23.8.2002/738).

Teoreettiseen viitekehykseen kuuluu perehdyttäminen, lastensuojelu, huostaanotto sekä nuorten yleisimmät mielenterveysongelmat, joita avataan teoreettisessa osuudessa. Tutkimushaastattelut tehtiin lastensuojeluyksikön työntekijöille ja tätä kautta saatiin tutkimustietoa siitä, mitä kyseinen perehdytyskansio tulee sisältämään olemaan.

Tämä toiminnallinen opinnäytetyö kuuluu tekijän sairaanhoitajaopintoihin, joiden suuntautumisalana on psykiatrinen hoitotyö. Työn tekeminen vaatii sitoutumista ja määrätietoisuutta. Aihe on kiinnostava ja työntekijä itse hyötyy yrityksen uutena työntekijänä tämän toiminnallisen opinnäytetyön tekemisestä, koska työn edetessä sai yksityiskohtaista ja ajantasaista tietoa niin yrityksestä kuin sen toimintatavoistakin. Teoreettisen osuuden valmistumisen kautta sai tärkeää tietoa lastensuojelusta ja oma ammattipätevyys kyseisellä alalla vahvistui.

2 TYÖN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Tämän työn tarkoituksena oli tuottaa perehdytyskansio lastensuojeluyksikköön. Perehdytyskansion tavoitteena oli, että se olisi sisällöltään ajantasainen ja toimiva.

Opinnäytetyön yksityiskohtaiset tavoitteet ovat:

1. Perehdytyskansion laatiminen.
2. Lisätä lastensuojeluyksikön työntekijöiden työhyvinvointia, vähentää työssä tehtäviä virheitä sekä lisätä työhön sitoutumista perehdytyskansion avulla.
3. Perehdytyskansio helpottaa uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden sopeutumista työhön.
4. Kuvata perehdyttämistä ja sen merkitystä työelämälle.
5. Tukea tekijän omaa oppimisprosessia ja antaa lisävalmiuksia lastensuojelutyön tekemiseen sekä perehdyttäjänä toimimiseen.

Perehdytyskansio on toiminnallisen opinnäytetyön tuotos ja se on tärkeä väline työssä oppimisessa, niin olemassa oleville työntekijöille, sijaisille kuin opiskelijoillekin. Perehdyttämisen laaja-alaisista hyödyistä tänä päivänä puhutaan paljon ja hyödyt siitä ovat moninaisia. Hyvä perehdyttäminen ottaa myös huomioon perehdytettävän jo olemassa olevat taidot ja niiden huomioimisen jo perehdyttämisen aikana (Kupias & Peltola 2009, 19).

Tuotoksella täytyy olla aina tavoite ja etukäteen tulee miettiä kenelle se on tarkoitettu (Uimonen 2005, 209). Kansion tulee olla sisällöltään sellainen, että sitä on helppo lukea ja siitä löytyy tarvittava tieto ongelmitta. Sisällysluettelo tulee olla kattava, jotta sen kautta pystyy löytämään tiettyyn aiheeseen sisältyvän tiedon nopeastikin. Perehdytyskansion tulee olla ulkoasultaan ja materiaaliltaan sellainen, jotta sitä pystyy vaivattomasti päivittämään. Ottamaan sivuja pois ja lisäämään ajan tasaista tietoa.

3 TOIMINNALLINEN OPINNÄYTETYÖ PROJEKTINA

Toiminnallinen opinnäytetyö on oppimisen prosessi, jolla tuotetaan uutta tuotosta tai kehitetään jo olemassa olevaa (Silfverberg 2007, 10). Työtä, tavoitteita ja aikataulua täytyy arvioida kriittisesti koko prosessin ajan. Tällä taataan, että työ valmistuu ajallaan ja päästään niihin tavoitteisiin, joita on asetettu.

Työtä raportoidaan kirjallisesti ja suullisesti. Kirjallinen osuus on opinnäytetyö sekä valmis perehdytyskansio. Suullisesti opinnäytetyö esitetään koulun seminaarissa. Työn raportointi etenee johdonmukaisesti. Johdannossa esitellään pääpiirteittäin opinnäytetyön sisältöä. Raportin keskeisiä osia ovat tutkimusongelmaan johdattaminen, tutkimuksen toteuttaminen, tutkittavan ilmiön kuvaus ja johtopäätökset (Hirsjärvi & Hurme 2008, 192-193).

3.1 Projektin määritelmä ja vaiheet

Projekti määritellään asiakokonaisuudeksi, jolla on alku ja loppu. Se on ennalta suunniteltu työskentelyprosessi, jolla on tavoitteet ja lopputulos. Tavoitteiden tulee olla selkeitä sekä realistisia. Niillä kuvataan muutosta ja hyötyä, joita projektin tilaaja työn tekemisestä saa. Projekti alkaa siitä, kun sen tausta on selvitetty ja se miksi tätä kyseistä projektia tarvitaan. Toimeksiannon jälkeen laaditaan projektisuunnitelma, joka on kirjallinen ja yksityiskohtainen selvitys projektista ja sen toteuttamisen aikataulusta. Aikataulun tulee olla realistinen ja kattaa koko projektin keston. Suunnitelmasta tulisi löytyä myös toimeksianto, taustat, tehtävä ja tarkoitus. Hyvä suunnitelma takaa sen, että tehdään oikeita asioita oikeassa aikataulussa ja järjestyksessä. Työhön varattavat resurssit tulee määritellä selkeästi. Työn tekemiseen käytettävä aika sekä mahdolliset rahalliset kustannukset täytyy myös huomioida. Projektin päätökseen saattamiseen kuuluu lopputuloksen arviointi. (Lamberg 2005, 13; Silfverberg, 2007, 11-13; Tietoyhteiskunnan kehittämiskeskus 2012.)

Projektin vaiheet voidaan karkeasti jakaa neljään vaiheeseen: projektin aloitus, suunnittelu, toteutus ja päättäminen. Projektin toteutus noudattaa suunniteltua aikataulua. Projektin toteuttamisen seuranta tapahtuu opinnäytetyön kohdalla ohjaavan opettajan toimesta sekä seminaariesitysten avulla. Toteuttamisen seuran-

nalla pyritään varmistamaan, että työ on aikataulussa ja vastaa sille asetettuja tavoitteita. Valmiin työn laatu tarkastetaan. Opinnäytetyö-projekti päättyy valmiin työn esittämiseen ja sen tuotoksen tarkasteluun. (Koulutuskeskus Salpaus 2004.)

3.2 SWOT-analyysi

SWOT-analyysistä käytetään nimitystä nelikenttäanalyysi. Lyhenne koostuu sanoista Strengths (vahvuudet), Weaknesses (heikkoudet), Opportunities (mahdollisuudet) ja Threats (uhat). Vahvuuksia ja heikkouksia nimitetään sisäisiksi tekijöiksi ja mahdollisuudet ja uhat ovat ulkoisia tekijöitä. Vahvuudet: Mikä on hyvin? Missä on toimittu oikein? Minkä avulla tavoitteet saavutetaan. Heikkoudet: Mikä estää suunnitelmia toteutumasta? Mahdollisuudet: Mahdollisuuksien hyväksikäyttäminen. Uhat: Mahdolliset ongelmat, joita tulisi välttää? (Silfverberg 2007, 15.) Harvoin saadaan samanlaista analyysiä, vaikka käytössä olisi samanlaiset tiedot. Siksi analyysejä voidaan yleensä käyttää vain suuntaa antavina ohjeina. (Ok-opintokeskus 2012.) Tälle työlle tehty SWOT-analyysi antoi kokonaiskuvan tekijän opinnäytetyöprosessista.

Taulukko 1. Toiminnallisen opinnäytetyön SWOT-analyysi

<p>VAHVUUDET:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sitoutuminen työn tekemiseen - Aiheen kiinnostavuus - Hyvä työyhteisö, jotka antavat oman panoksensa työn tekemiseen 	<p>HEIKKOUEDET:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hoitotieteellisen tiedon löytäminen - Ajan puute työn tekemiseen - Aiheen rajaus
<p>MAHDOLLISUUDET:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Opinnäytetyön valmistuminen helpottaa opiskelijoiden ja uusien työntekijöiden työskentelyä 	<p>UHAT:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Liian tiukka aikataulu työn tekemiselle - Pelko, etten osaa hyödyntää

<p>yksikössä</p> <ul style="list-style-type: none"> - Työn tekeminen antaa uusia valmiuksia projektityöskentelyyn - Oma ammatillinen kasvu ja kehitys teoretiedon karttumisen myötä 	<p>olemassa olevaa lähdemateriaalia tarpeeksi hyvin</p> <ul style="list-style-type: none"> - Haastattelun vaikeus - Yksikön vaihtuminen kesken opinnäytetyön tekemisen, en työskentele enää siinä yksikössä, johon työ on tilattu. Yhteistyön tekeminen sitä kautta vähän hankaloituu
---	---

Vahvuuksia tämän työn tekemisessä olivat aiheen ajankohtaisuus ja kiinnostavuus. Ne motivoivat työn tekoa. Kun työ on työelämältä tilattu, se sitouttaa työn tekemiseen ja haluan saada laadukas tuotos toteutetuksi. Yksikössä työskentelevät työntekijät olivat mielellään mukana projektissa.

Heikkouksina tälle työlle voitiin katsoa olevan työn tekijän hoitotieteellisen tiedon etsinnän vähäisyys. Löytyykö täsmälleen tähän aiheeseen liittyviä tutkimuksia? Aiheen rajaamisen taidon puute on myös heikkous. Onko rajaaminen onnistunut ja työtä palveleva? Työn tekemiselle pitäisi löytyä aikaa työssä käynnin, opiskelun ja lapsista huolehtimisen ohella.

Työn tekemisellä annetaan mahdollisuuksia yksikön työnlaadun paranemiseen perehdyttämisen helpottamisen kautta. Jatkossa projektityöskentely on helpompaa, kun pioneerityö on tehty. Tämän työn tekeminen tukee omaa ammatillista kasvua ja kehitystä, koska teoretieto aiheesta lisääntyy valtavasti.

Haastetta työn tekemiseen toi työn tekijän yksikön vaihtuminen kesken opinnäytetyön tekemisen. En enää työskentele siinä yksikössä, johon työ on tilattu. Perehdytyskansion tekeminen oli haasteellisempaa, koska ei elä enää tämän yksikön arjessa päivittäin. Uhkana voitiin nähdä mahdollinen taitamattomuus käyttää lähdemateriaalia hyödyksi sekä teoretiedon kattava löytäminen työn eri osa-alueilta.

Onnistuuko tietokantojen käyttö? Haastattelujen teko on haasteellista. Onnistuvatko haastattelut, koska aikaisempaa haastattelijan kokemusta ei ole.

SWOT-analyysillä sai hyvin kartoitettua opinnäytetyön tekemisen uhat ja heikoudet, jotta mahdollisiin vaikeuksiin pystyy puuttumaan ja ne myös minimoimaan ennakolta, että ne eivät pääse hidastamaan tai vaikeuttamaan työn tekemistä.

4 PEREHDYTYYS

Työturvallisuuslaki edellyttää perehdytyksen antamista työpaikalla (L23.8.2002/738). Työn teon työpaikalla tulee olla turvallista eikä työntekijöiden terveys saa vaarantua (Kupias & Peltola 2009, 23). Työsopimuslaissa määritetään, että työnantaja on velvollinen järjestämään riittävän ohjauksen ja opastuksen, jotta työntekijällä on hyvät edellytykset hoitaa työtehtävänsä. (L26.1.2001/55.) Työnantaja on myös vastuussa siitä, että työntekijällä on mahdollisuus kykyjensä mukaan edetä työurallaan (Kupias & Peltola 2009, 21).

Perehdytys on pitkäkestoinen prosessi, joka pitää sisällään sekä suunniteltua että spontaania toimintaa. Parhaimmillaan se on tapahtumasarja, joka etenee työntekijälle sopivalla tahdilla ja näin varmistetaan, että työntekijän rooli muodostuu sel-laiseksi, kuin se on suunniteltu. (Kjelin & Kuusisto 2003, 14, 163.) Perehdytyk-sestä puhuttaessa käytetään kahta päätermiä; perehdyttäminen ja työnopastus. Pe-rehdyttäminen terminä käsittää laajemmin uuden työntekijän tukemisen ja toi-menpiteet, joiden avulla työntekijä tai opiskelija pääsee alkuun työssään. Pereh-dyttämiseen kuuluu yleensä organisaatioon, työyhteisöön ja työhön perehdyttä-mistä. Työnopastus pitää sisällään tarkemmin toiminnan, jolla tähdätään juuri ky-seisten työtehtävien perusteellisen omaksumiseen. (Kupias & Peltola 2009, 18-19.)

Perehdyttäminen on työpaikoilla tapahtuvista koulutuksista tärkein, sen merkitys työmotivaatioon ja –hyvinvointiin on merkittävä (Lepistö 2004, 56). Perehdyttä-misen avulla työyhteisön uusi jäsen saa positiivisia kokemuksia organisaatiosta ja työyhteisöstä, sekä tunteen siitä, että häntä arvostetaan. Tuula Lahden (2007, 22) tekemässä tutkimuksessa sairaanhoitajien työhön perehdyttämisestä todettiin, että perehdyttämisestä hyötyy sekä uusi työntekijä, että perehdyttäjä. Perehdyttäjä kokee perehdyttämisen kautta oman työnsä tekemisen motivoivaksi. Perehdyttä-minen viestii myös muulle henkilöstölle organisaation hyvästä huolenpidosta työntekijöitä kohtaan (Kjelin & Kuusisto 2003, 24).

4.1 Perehdytyksen tarkoitus ja tavoitteet

Perehdyttäminen ja työnopastus hyödyttävät niin työntekijää kuin työnantajaakin. Työntekijälle työyhteisöön sopeutuminen nopeutuu ja työn tekeminen on alusta asti mielekkäämpää. Perehdytettävän ammattitaidon kehittyminen nopeutuu ja työssä oppiminen helpottuu ammattitaitoisen perehdyttämisen ansiosta. Perehdyttäminen vähentää uuden työn aloittamiseen liittyvää stressiä. (Lepistö 2004, 56; Salonen 2004.) Perehdytyksellä ei vaan kehitetä uusia tietoja ja taitoja, vaan se tuo esille myös työntekijällä jo olemassa olevaa osaamista (Kupias & Peltola 2009, 20).

Organisaatiot, joissa panostetaan henkilöstöajatteluun, ovat paremmassa asemassa työntekijöiden pysyvyydessä ja työtyytyväisyydessä (Kjelin & Kuusisto 2003, 23). Työpaikka hyötyy, kun perehdyttäminen parantaa työn tulosta ja laatua. Poissaolot vähenevät, virheitä ja onnettomuuksia sattuu työpaikalla vähemmän sekä työntekijöiden vaihtuvuus pienenee. (Lepistö 2004, 57.) Yrityksen toimintaperiaatteiden sisäistäminen perehdyttämisen avulla edistää työntekijän osallistumista yksikön sisäisiin kehityskeskusteluihin (Kjelin & Kuusisto 2003, 22).

Työturvallisuuskeskuksen laatiman Työpaikkakouluttajan käsikirjan mukaan (2004) perehdytyksen tavoitteena on synnyttää sisäinen malli työstä. Sillä tarkoitetaan sisäistä vastinetta, jonka ihminen ulkoisesta ympäristöstä rakentaa. Se koostuu ympäristöstä tehdyistä havainnoista ja niiden tulkinnoista sekä erilaisista arvoista ja tunteista. Työtä koskevan sisäisen mallin syntymiseen pitää olla riittävästi tietoa työyhteisöstä, organisaatiosta, oman työn tavoitteista, työmenetelmistä, työnjaosta ja työntekijän omasta asemasta.

Perehdyttämisen yksi keskeisimmistä tavoitteista on, että työntekijän työpanos suuntautuu asioihin, joita varten hänet on palkattu (Kjelin & Kuusisto 2003, 53). Perehdyttämisen tavoitteita ovat myös työ hyvinvoinnin lisääntyminen ja työssä tehtävien virheiden vähentyminen sekä uuden työntekijän sitouttaminen työyhteisöön. Tutkimusten mukaan työn merkityksen ymmärtäminen sekä onnistumisen kokemukset lisäävät työmotivaation kehittymistä (Huttunen, Kvist & Partanen

2009, 23.) Hyvällä perehdyttämällä edistetään hyvän työmotivaation kehittymistä.

4.2 Perehdytyksen suunnittelu ja toteutus

Perehdyttäminen on esimiehen vastuulla. Hän vastaa suunnittelusta ja toteutuksesta. Yleensä perehdytyksen toteuttaa esimies ja työtoverit. Perehdyttäminen alkaa jo työhönottovaiheessa, jolloin kerrotaan työnkuvasta, itse työpaikasta ja palvelusuhteen ehdoista. Perehdytystä ja tehtäväkohtaista työnopastusta jatketaan niin pitkään, että työ ja työpaikka ovat tulleet tutuiksi. (Lepistö 2004, 59-60.) Työntekijälle on aina annettava perehdytystä, oli hän kokenut tai aloittelija. Haasteita perehdytykselle luo työntekijän nuori ikä sekä aiempi erilainen ammattitausta. Perehdytyksen sisältö ja sen antaja täytyy sopia aina tapauskohtaisesti (Kjelin & Kuusisto 2003, 163).

Dokumentointi, jatkuvuus, suunnitelmallisuus ja huolellinen valmistautuminen ovat perusta hyvälle perehdyttämiselle. Arviointi ja seuranta ovat olennainen osa perehdytysprosessia. Näin saadaan tietoa onko perehdyttämisessä onnistuttu, missä on puutteita, mitä on tehty oikein ja mitä tulisi muuttaa. (Työhön perehdyttäminen ja opastus 2009.)

Perehdytystä voidaan toteuttaa monella eri tavalla ja monien eri tapojen yhdistelmillä. Vierihoidoperehdyttämisessä uusi työntekijä oppii vierestä seuraamalla ja perehdyttäjä työn lomassa kertoo yrityksestä, työyksiköstä ja työtehtävistä. Etuina tässä on yksilöllinen perehdyttäminen ja selkeä vastuunjako. Vaaroina voidaan pitää perehdyttäjän oma kiinnostus tai sen puute työn tekemiseen. Malliperehdyttäminen pitää sisällään yrityksen selkeät ohjeet ja materiaalit, jotka helpottavat yksittäisen perehdyttäjän työtä. Tässä mallissa tulee kiinnittää huomiota siihen, että perehdyttäminen ei jää vaan yleiselle tasolle. Perehdyttäjän työ helpottuu, kun on valmiita toimintamalleja joiden pohjalta toimia. Laatuperehdyttämisessä on nimetty päävastuunkantaja, joka vastaa pääosin perehdyttämisestä, vaikka koko tiimi kehittää perehdytystä. Dialoginen perehdyttäminen on tasavertaista, siinä tulokas tuo omaa osaamistaan ja taitoaan työyhteisöön samalla, kun ottaa vastaan

uutta tietoa. Molemmat osapuolet kehittyvät ja oppivat. (Kupias & Peltola 2009, 36-41.)

Nikki, Koivunen ja Suominen (2010) tutkimuksessaan Uuden työntekijän mento-
roinnista toteavat, että mentorointi on perinteisesti määritelty suhteeksi vanhem-
man ja kokeneemman työntekijän sekä nuoremman ja vähemmän kokeneen työn-
tekijän välillä. Mentoroinnissa mentorin rooli painottuu ammatillisen kasvun tu-
kemiseen (Allen 2008, 127). Kun taas perehdyttämisessä perehdyttäjän rooli pai-
nottuu ohjaamiseen ja tukemiseen.

5 LASTENSUOJELU

Lastensuojelua ohjaa lastensuojelulaki, jossa määritetään lapsen oikeudet turvalliseen kasvuun ja kehitykseen sekä erityiseen suojeluun (L13.4.2007/417). Uusi lastensuojelulaki on astunut voimaan 2008 vuoden alusta ja sen tarkoituksena on ollut puuttua aikaisempaa aiemmin ongelmiin, parantaa lapsen ja vanhempien oikeusturvaa, kehittää viranomaisten yhteistyötä entisestään, selkeyttää lastensuojeluprosessia ja lastensuojelun resursseista huolehtimisesta (Kananoja, Lähteinen & Marjamäki 2011, 179). Lapsen oikeuksien sopimuksessa sanotaan, että lapsen etu on aina etusijalla ja lapsella on oikeus erityiseen suojeluun (YK:n lapsen oikeuksien sopimus 1989). Lastensuojelun tehtäviä on vaikuttaa lapsen yleisiin kasvuoloihin, tukea lapsen läheisiä kasvatuksessa ja huolenpidossa ja varsinainen lasten suojelu (Sosiaaliportti 2012). Ydintehtäviin kuuluu turvata lapselle arvokas elämä ja mahdollisuus luoda turvallisia ihmissuhteita (Taskinen 2010, 22).

Kun vanhempien kyky kasvattaa lasta, jostain syystä horjuu tai lapsi omalla käyttäytymisellään vaarantaa kasvua ja kehitystään, on lapsen etujen mukaista, että viranomaistahot osallistuvat lapsen kasvun ja kehityksen tukemiseen (Sosiaaliportti 2012). Yleisimpiä syitä lastensuojeluun ovat vanhempien mielenterveys- ja päihdeongelmat, vuorovaikutusongelmat perheissä ja nuorten päihdeongelmat ja koulunkäynnin laiminlyönnit (Forsberg & Linnas 2004, 222; Kananoja ym. 2011, 173). Lastensuojelu voi olla tuen antamista vanhemmuuteen tai äärimmillään vanhemmuuden korvaamista (Forsberg & Linnas 2004, 219). Tukitoimia on monenlaisia; avohuollon tukitoimet, sijoitus avohuollon tukitoimena, sijaishuolto, huostaanotto ja jälkihuolto.

5.1 Huostaanotto avohuollon tukitoimina

Sijoitus avohuollon tukitoimina perustuu aina vapaaehtoisuuteen. Yli 12-vuotias lapsi tai huoltajat voivat kieltää avohuollon tukitoimena tehtävän sijoituksen (Täipale 2006, 166). Sijoituspaikkoina voivat toimia sukulaiset, perheet, perhekodit, koulukodit tai lastensuojelulaitokset. Avohuollon tukitoimin tapahtuvan sijoituksen ensisijainen tarkoitus on lapsen ja tai huoltajien tuen tarpeen arviointi. Lähtö-

kohtana on koko perheen kuntoutuminen. Lapsi voidaan sijoittaa yksinkin lyhytaikaisesti. (Kananoja ym. 2011, 192-193.)

Vanhemmilla on kaikki huoltajan oikeudet sijoituksen aikana. Sijoituksen syitä voivat olla lapsesta huolehtiminen kasvattajan sairauden vuoksi, lapsen kuntouttaminen tai lapsen tuen arviointi. (Taskinen 2010, 72-73.) Sijoitus tapahtuu aina suunnitellusti asiakassuunnitelman mukaisesti ja kesto on maksimissaan kolme kuukautta, jonka jälkeen tehdään arviointi sijoituksen jatkamisesta. Huoltajia ja lasta on kuultava ennen avohuollon tukitoimin tehtävää sijoitusta. (Sosiaaliportti 2012; Taskinen 2010, 74.) Lastensuojeluyksikössä asuvaan avohuollon tukitoimin sijoitettuun lapseen tai nuoreen ei voi kohdistaa rajoitustoimenpiteitä. Yhteydenpitoa tai kotilomia ei voida rajoittaa (Räty 2006).

5.2 Huostaanotto

Lastensuojelulaissa sanotaan, että lapsi on otettava huostaan, jos lapsi/nuori omalla käytöksellään vaarantaa kasvua ja kehitystään tai lapsen/nuoren kasvuolosuhteet ovat puutteellisia tai lapsi päihteitä käyttämällä vaarantaa vakavasti terveytensä ja kehityksensä (L13.4.2007/417). Lapsella on oikeus tulla huostaan otetuksi, jos edellä mainitut kriteerit täyttyvät (Saastamoinen 2010, 24). Huostaanotto on viimeinen keino, kun kaikki muut keinot ovat käytetty. Hiitola ja Heinonen (2009) raportissaan toteavat, että vanhempien väkivalta, päihteidenkäyttö ja mielenterveysongelmat ovat yleisimpiä syitä huostaanotoille.

Huostaanotto on monivaiheinen prosessi. Lainmukaiset edellytykset huostaanotolle tulee varmistaa. Lapsen kasvuolosuhteet selvitetään ja tarkistetaan avohuollon tukitoimien mahdollinen riittävyys. Sijaishuollon on aina edistettävä lapsen kasvua ja kehitystä. Lapsen ja huoltajien kanssa tulee aina neuvotella henkilökohtaisesti. Sijaishuoltopaikkaa valittaessa ensisijaisena vaihtoehtona on sukulaisten mahdollisuus osallistua lapsen kasvatukseen. Sijaishuoltopaikkoina ovat sukulais-sijoitus, perhekodit, lastensuojelulaitokset, erityislastenkodit ja koulukodit. Lapselle on tehtävä asiakassuunnitelma yhdessä lapsen ja huoltajien kanssa. Tämä on työväline, jonka avulla selvitetään mihin huostaanotolla pyritään. Lapselle ja huoltajille on annettava mahdollisuus tulla todisteellisesti kuulluksi, jotta he voi-

vat kertoa mielipiteensä huostaanotosta ja kertoa kantansa sijaishuoltopaikasta. Huostaanotosta on aina tehtävä kirjallinen päätös, jos lapsi tai huoltajat eivät vastusta huostaanottoa on kyseessä suostumuksellinen huostaanotto ja päätöksen tekee sosiaalitoimen johtava viranhaltija. Tahdonvastainen huostaanotto on kyseessä, kun yli 12-vuotias lapsi tai huoltajat vastustavat huostaanottoa. Hallinto-oikeudelle tulee sosiaalitoimen johtavan viranhaltijan tehdä hakemus ja hallinto-oikeus antavat päätöksen asianosaisille. Huostaan otetun lapsen terveydentila täytyy tutkia sijoituksen yhteydessä, koska heillä on keskimääräisesti huonompi terveydentila kuin muilla lapsilla. Huostaanotto voidaan panna täytäntöön, kun siitä on johtavan viranhaltijan- tai hallinto-oikeuden päätös tai jos on perusteita kiireelliselle huostaanotolle. Huostassa oloa ei saa jatkaa, jollei sille ole perusteita. Huostaanotto päättyy viimeistään nuoren täyttäessä 18 vuotta.(Taskinen 2010, 86-88.)

Huostaanotossa vastuu lapsen tai nuoren hoidosta, kasvatuksesta, olinpaikasta ja valvonnasta siirtyy sosiaalitoimelle (Taipale 2006, 168). Yhteistyötä huoltajien kanssa tehdään kaikissa lasta koskevissa asioissa. Lapsen huoltajat toimivat kuitenkin lapsen edunvalvojina taloudellisissa asioissa ja huoltajilla pysyy huostaanotosta huolimatta rajoitettu huoltajuus (Taskinen 2010, 138). Lapsen oikeus on tavata vanhempiaan, sisaruksiaan ja sukulaisiaan huostaanoton aikana (Kananen ym. 2011, 203). Huostaanotto prosessi on moni ammatillista yhteistyötä lapsen parhaaksi. Lastenneuvola, päivähoito, koulu, perheneuvola, päihdehuolto, aikuissosiaalityö, lapsi- ja nuorisopsykiatria sekä nuorisotoimi auttavat tarpeen mukaan, kukin omalla osaamisalueellaan.

5.3 Jälkihuolto

Usein sijoituksen päättymisen jälkeen nuoret kaipaavat tukea ja apua. Sosiaalitoimi on velvollinen järjestämään jälkihuoltoa. Edellytyksiä jälkihuollolle ovat sijaishuollon päättymisen, avohuollon tukitoimin olleen sijoituksen päättymisen, jos nuori on ollut sijoitettuna yksin yli puoli vuotta, itsenäistyvää nuorta voidaan jälkihuollolla tukea, vaikka hän ei olisikaan ollut huostaan otettuna yli puolta vuotta tai huostaan otettuna laisinkaan (Sosiaaliportti 2012). Jälkihuolto on aina vapaaehtoista.

Jälkihuollon suunnittelu tulee aloittaa ennen sijoituksen päättymistä. Jälkihuolto-suunnitelma tehdään yhdessä nuoren ja perheen kanssa. Nuoren kanssa tulee myös erikseen keskustella hänen tuen tarpeestaan. Asiakassuunnitelmaan merkitään tulevat suunnitelmat ja tuen tarve. Jälkihuollon piiriin voi kuulua 21 ikävuoteen saakka. Sen jälkeen tulee vielä kartoittaa nuoren jatkossa tarvitsema tuki. (Kananen ym. 2011, 205; Taskinen 2010, 152.)

Tavoitteena on tukea nuoren itsenäistä selviytymistä arkielämästä. Jälkihuollon aikana nuori voi ohjatusti opetella arkielämäntaitoja, joilla hän pääsee paremmin kiinni yhteiskuntaan. Jälkihuollon muotoja voivat olla erilaiset psykososiaaliset tukimuodot, asuminen lastensuojeluyksikössä, taloudellista tukea, tuetun asumisen ja koulutuksen järjestämistä. (Taskinen 2010, 153-154.)

6 NUORTEN YLEISIMMÄT MIELENTERVEYSONGELMAT

Marttunen ja Kaltiala-Heino (2011) toteavat, että yleisimpiä mielenterveyden ongelmia nuorilla ovat mielialahäiriöt, ahdistuneisuus, päihde- ja käytöshäiriöt. Haastetta nuorten mielenterveysongelmien toteamiseen ja hoitoon tuo eri ikäkausiiin liittyvä normaali reagointi. Teini-ikäisenä tunteet ja mielialat ailahtelevat useasti, koska nuoruus on kasvun ja kehityksen aikaa. Lasta ja nuorta hoidettaessa mukaan on aina otettava koko perhe (Friis, Eirola & Mannonen 2004, 97). Kaija Tikkasen (2012) tekemässä tutkimuksessa nuorten toivon ylläpitämisestä ja sen merkityksistä huomattiin, kuinka toivon ylläpitämisellä on nuorille suuri merkitys, varsinkin vaikeiden asioiden äärellä. Toivo kannattaa nuoria elämässä eteenpäin, se myös kannustaa ja auttaa jaksamaan nuorta. Mielenterveysongelmista kärsivien nuorten kanssa työskenteleville toivon ylläpitäminen on tärkeä työväline.

6.1 Mielialahäiriöt

Mielialahäiriöiden perusoireena on mielialan muutos, joka ilmenee masennuksena tai maanisena käytöksenä ja siihen liittyy usein muutoksia toiminnallisuuden tasoissa. Ne jaetaan masennushäiriöihin ja kaksisuuntaisiin mielialahäiriöihin. (Räsänen 2010, 218.)

Nuorella oleva masennus voi ilmetä itsetuhoajatuksina, mielihyvän puutteena, keskittymisvaikeuksina, väsymyksenä ja vuorokausirytmien muutoksina. Masennus voi liittyä somaattisiin sairauksiin tai muihin psyykkisiin ongelmiin, sillä on myös taipumus periytyä. (Friis ym. 2004, 117-118.) Masennuksen hoidossa psykososiaaliset hoitomuodot ovat merkittävässä asemassa. Ohjaus ja neuvonta ovat tärkeä osa-alue. Psykososiaalinen hoito voi olla yksilö-, ryhmä- tai perhehoitoa. Tarjolla on erilaisia terapioida, jos terapiasta ei kuitenkaan saada vastetta kuukauden kuluessa on arvioitava masennuslääkkeen tarve. Suuri osa nuorista parantuu masennuksesta, mutta uusiutumisen riski on merkittävä. (Korhonen & Marttunen 2006, 83-85.)

Kaksisuuntaisessa mielialahäiriössä mielentilat vaihtelevat masennuksesta kiihtyneeseen tilaan. Maniavaiheessa esiintyy kaikkivoipaisuus-ajattelua, vauhdikkuutta, mielialan nousua ja ärtyneisyyttä. Terapiahoidot ovat pääasiallinen hoitomuoto.

to, mutta usein on tarve turvautua lääkehoitoon. Hoito vaatii pitkäjänteisyyttä ja säännöllistä seurantaa. Kaksisuuntainen mielialahäiriö on todettu olevan myös perinnöllinen ja noin puolella sairastuneista sairaudesta on merkittävää toiminnallista haittaa. (Friis ym. 2004, 119; Korhonen & Marttunen 2006, 88.)

6.2 Ahdistuneisuus

Ahdistuneisuushäiriöt ovat tytöillä yleisempiä kuin pojilla. Ahdistuneisuushäiriöihin luetaan eroahdistushäiriöt, pelko-oireiset häiriöt, paniikkihäiriöt, traumaperäiset häiriöt ja yleistynyt ahdistushäiriö. Ahdistuneisuushäiriöitä voi esiintyä useita rinnatusten. Ahdistuneisuushäiriöissä ahdistus on epänormaalin suurta ja se voi piiloutua muiden oireiden taakse, kun ahdistuneisuuden kokemus ja siihen liittyvät käyttäytymisen muutokset aiheuttavat ongelmia normaalissa arkielämässä voidaan häiriö diagnosoida. Ahdistuneisuus voi ilmetä koulu poissaoloilla, erilaisilla somaattisilla oireilla ja välttämiskäyttäytymisellä. Siihen liittyy erilaisia psyykkisen, fyysisen ja käyttäytymisen tason ilmiöitä. Nuori voi pyrkiä kontrolloimaan ahdistuneisuutta välttelemällä tilanteita, joissa ahdistusta esiintyy, tätä kutsutaan välttämiskäyttäytymiseksi. Turvakäyttäytymiseksi kutsutaan esimerkiksi sosiaalisista peloista kärsivän nuoren katsekontaktin välttämistä ja puhumista hiljaisella äänellä. (Moilanen 2010, 201; Ranta 2006, 67, 69-70.)

Hoito tässä niin kuin muissakin nuorten mielenterveysongelmissa keskittyy psykoterapeuttiseen työskentelyyn. Terapia koskee yleensä koko perhettä, joko lapsi yksin ja vanhemmat erikseen tai perheterapiana. Perheterapia on hyvä vaihtoehto, jos ongelmia on paljon. Suvussa esiintyvä ahdistuneisuushäiriö altistaa sairastumiselle. (Moilanen 2010 207; Ranta 2006, 71.)

6.3 Päihdehäiriöt

Päihteiksi luetaan tupakka, alkoholi ja huumeet. Nuoruudessa kokeilunhalu, uteliaisuus, mielihyvän haku ja kaveripiiri altistavat kokeiluille ja päihdehäiriön kehittymiselle. Päihteitä väärinkäyttävillä on usein myös psyykkisiä ongelmia. Mielenterveysongelmat voivat myös altistaa päihteiden väärinkäytölle. Päihteiden käyttö voi aiheuttaa psykososiaalisia ongelmia ja häiriöitä persoonallisuuden kehityksessä. (Tacke 2006, 135.) Suonensisäisten huumeiden käytön seurauksena voi

saada vakavia bakteri- ja virusinfektioita (Heinälä 2010, 277). Arkielämän velvollisuudet ja vastuu väistyvät päihteidenkäytön tieltä. Epämääräinen psyykkinen oireilu, kouluvaikeudet ja erilaiset sosiaaliset ongelmat voivat viitata haitalliseen päihteiden käyttöön. (Friis ym. 2010, 143; Heinälä 2010, 280.)

Koulu- ja opiskelijaterveydenhuolto ovat avainasemassa varhaisessa puuttumisessa. Tietoa nuoren päihteiden käytöstä saa vanhemmilta, kavereilta ja opettajilta. Nuoren kanssa tulee keskustella päihteiden käytön haitoista ja seurauksista. Käyttöön puuttuminen tulee olla avointa ja tuomitsevaa asennetta tulee välttää. Vakavan päihteiden käytön seurauksena nuori voi joutua katkaisu- tai kuntoutushoittoon. (Tacke, 2006, 142-143.)

6.4 Käytöshäiriöt

Käytöshäiriöt on jaettu neljään eri tyyppiin; perheen sisäinen-, epäsosiaalinen-, sosiaalinen- ja uhmakkuushäiriö (Moilanen 2010, 266-268). Käytöshäiriöt alkavat usein jo lapsuudessa temperamenttiongelmoina, koulunkäynnin vaikeutena ja käytösongelmoina. Niitä luonnehtii pysyvä epäsosiaalisen, aggressiivisen tai muun poikkeavan käyttäytymisen malli. Lapsena alkanutta käytöshäiriötä pidetään vaikeampana kuin nuoruudessa alkanutta. Käytöshäiriöistä kärsivillä nuorilla on joitain yhteisiä piirteitä, joita ovat puutteellinen empatiakyky, syyllisyyden tai katumuskyvyn puute ja toisten tekojen motiivien väärin tulkinta. (Lehto-Salo & Martunen 2006, 101; Moilanen 2010, 265.) He kärsivät myös huonosta itsetunnosta. Pettymyksen sietokyky on heikko ja kontrolli pettää helposti. Aggressiivisuutta ja yliaktiivisuutta esiintyy. Kaverisuhteiden ylläpito voi olla vaikeaa. Toisten omaisuuden tuhoaminen ja varastelu on yleinen oire. Haluttomuutta kouluun menemisessä esiintyy myös. (Moilanen 2010, 266.) Samanaikaisesti nuori kärsii usein muistakin psyykkisistä ongelmista. Varsinkin kaksisuuntaisen mielialahäiriön erottaminen käytöshäiriöstä on vaikeaa.

Hoito on haastavaa, koska häiriö ulottuu niin monelle elämänalueelle. Käytöshäiriöissä puutteita on sosiaalisissa normeissa ja tavoissa ja niiden oppimisprosessissa, joten hoito kannattaa kohdistaa näiden taitojen kartuttamiseen (Moilanen 2010, 272). Vanhemmat tarvitsevat monesti ohjausta arkielämässä selviämi-

seen. Nuori voi osallistua ryhmiin, joita on erilaisia, kuten luovia, käyttäytymisterapeuttisia ja ongelmakeskeisiä ryhmiä. Nuorta voidaan tarpeen mukaan hoitaa nuorisopsykiatrian osastolla tilanteen kartoittamisen vuoksi. Lääkehoito voi olla myös tarpeellista, muiden samanaikaisten mielenterveysongelmienkin vuoksi. (Lehto-Salo & Marttunen 2006, 105, 108.)

7 PEREHDYTYSKANSION SUUNNITTELU JA TOTEUTUS

Toiminnallinen opinnäytetyö on kokonaisuus, joka pitää sisällään sekä tutkimuksen että toiminnallisen osuuden. Toiminnallinen opinnäytetyö tehtiin yksityiseen lastensuojelulaitokseen. He tilasivat perehdytyskansion yksikköön, jossa ei selaista vielä ole käytössä. Mielenkiintoista oli perehtyä yksityiskohtaisesti perehdytyksen eri osa-alueisiin. Asianmukainen perehdyttäminen nopeuttaa uuden työntekijän oppimista talon tavoille ja sillä sitoutetaan työntekijä organisaatioon ja työyksikköön (Lahti 2007). Perehdytyskansion tekeminen oli mielenkiintoista, koska siinä sai tarkan kokonaiskuvan yrityksestä ja yksiköstä. Tekijäkin yrityksen uutena työntekijänä hyötyi sitä kautta opinnäytetyön tekemisestä.

Yksikön johtajan kanssa pidettiin palaveri tammikuussa 2012 ja hänen kanssaan sovittiin suurista linjoista, mitä lastensuojeluyksikkö edellyttää, että perehdytyskansiosta pitää löytyä. Kansion tuli käsitellä yleisesti yrityksen tarkoitusta ja toimintaa, sekä esitellä lyhyesti eri yksiköt. Tarkemmin tuli esitellä kyseinen yksikkö. Työntekijät yksikössä, ovat parhaita asiantuntijoita kertomaan mitä kansion tulee sisältää ja mistä tiedosta uusille työntekijöille sekä opiskelijoille on eniten hyötyä, joten tutkimuksellinen osuus suoritettiin haastattelemalla työntekijöitä kyseisessä yksikössä.

Toiminnallista osuutta tulee kuvata perusteellisesti ja raportti tulee havainnollistaa tarkasti ja täsmällisesti. Työntekijöiden mielipiteitä perehdytyskansion sisällöstä tutkittiin haastattelemalla. Teoreettisen viitekehyksen kautta analysoitu tutkimustieto tulkittiin. (Vilka 2010.) Tätä kautta saadaan tieto, mitä perehdytyskansion tuli sisältää.

Perehdytyskansion tekstin tulee olla ulkonäöltään sellainen, että se kiinnittää perehdytettävän mielenkiinnon niin, että hän lukee koko materiaalin. Kun materiaali on kirjallisena, tietoja siitä voi päivittää ja muistuttaa mieleen. (Hainsworth 2003, 400.)

7.1 Tutkimusprosessi

Aineiston keruu alkoi tammikuussa 2012 ja jatkui koko opinnäytetyön ajan. Teoreettinen viitekehys koostui ajankohtaista ja tutkittua tietoa eri julkaisuista ja tietokannoista keräämällä. Tietokantahakuja tein Linda, PubMed ja Medic, Cinahl tietokannoista. Hakusanoina olivat perehdyttäminen, lastensuojelu ja nuorten mielenterveysongelmat. Englannin kielisiä hakusanoja olivat nurse and orientation, child welfare ja adolescent mental problems. Tutkiva Hoitotyö- lehdistä löytyi uusimpia tutkimuksia aiheeseen liittyen. Kirjallista tietoa hain Vaasan ammattikorkeakoulun sekä Laihian kirjastosta.

Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena. Laadullisessa tutkimuksessa todellisen elämän kuvaaminen on lähtökohtana ja sen tyypillisimpiä piirteitä ovat kohdejoukon valitseminen tarkoituksenmukaisesti, tutkimussuunnitelman muutokset työn edetessä ja sellaisten metodien suosiminen, jossa tutkittavien näkökulmat tulevat hyvin esille. (Hirsjärvi ym. 2009, 161,164.)

Tutkimusmetodiksi valittiin teemahaastattelu. Haastattelun tarkoituksena oli saada tärkeää tietoa liittyen valittuun aiheeseen, sekä sen avulla pystytään pyytämään tarkentavia vastauksia (Hirsjärvi & Hurme 2008, 35). Teemahaastattelun runko muodostui perehdytyksestä kootusta teoritiedosta. Tämän kaltainen haastattelu tarjosi myös mahdollisuuden haastateltavien omaan vapaamuotoiseen asioiden tulkintaan.

Ennen haastattelua täytyi miettiä haastattelun kulku. Haastatteluissa käytettiin tiettyjä keskeisiä teemoja ja ne olivat kaikille haastateltaville samanlaiset. Tutkittavaa ilmiötä on etukäteen tarkasteltu ja selvitetty tärkeitä osia ja kokonaisuutta. Näiden pohjalta on kehitelty haastattelun runko. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 47-48.) Haastattelurungon sisältö liittyy työn teoreettiseen viitekehukseen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75).

Haastateltavia oli yhteensä neljä, yksikön johtaja, kaksi työntekijää ja yksi opiskelija. Haastattelut tehtiin parihaastatteluina. Tällä varmistettiin se, että haastattelutilanne oli hallinnassa paremmin, koska kokemus nauhoitettujen haastattelujen te-

kemisestä oli vähäinen. Parihaastattelussa haastateltavat voivat muodostaa yhteisen kannan teemaan, josta haastattelu tapahtuu (Hirsjärvi & Hurme 2008, 61).

Aineiston analyysi tuli suorittaa pian haastattelujen jälkeen, koska aineisto on silloin vielä tuore ja jos joitain tietoja tulee vielä täydentää tai tarkentaa on se helpompaa pian varsinaisten haastattelujen jälkeen. Analysointi alkaa usein jo haastattelutilanteessa. Aineisto litteroidaan eli puhtaaksi kirjoitetaan tietokoneella. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 136, 138.) Tutkimusaineisto havainnoidaan, ryhmitellään, yhdistellään, luokitellaan, nimetään ja tulkitaan (Vilkkä 2010).

7.2 Haastattelujen toteutus

Haastattelut suoritettiin lastensuojeluyksikössä. Aika ja paikka oli etukäteen sovittu. Ennalta oli jaettu haastateltaville teemahaastattelu-runko, jotta haastateltavat voisivat tutustua kysymyksiin. Nauhoitin haastattelut yksiköstä lainatulla nauhurilla. Haastateltaville kerrottiin ennen haastattelun aloittamista, että nauhat tuhoetaan litteroinnin sekä kirjallisen haastattelumateriaalin tulosten kokoamisen jälkeen. Haastateltavia oli neljä, yksikön vastaava ohjaaja, opiskelija ja kaksi työnteekijää. Haastattelut suoritettiin parihaastatteluna. Koin parihaastattelun hyväksi haastattelun muodoksi, koska haastateltavat saivat sitä kautta tukea toisistaan. He täydensivät toistensa vastauksia ja sitä kautta tuli myös uusia mielipiteitä, jotka olisivat ehkä jääneet sanomatta, jos haastattelut olisi suoritettu yksin. Haastattelut kestivät yhteensä viisikymmentä minuuttia. Haastattelu oli haasteellista, koska piti varoa, ettei itse johdattele haastateltavia ja anna heille tahtomiani vastauksia. Haastateltavat jännittivät haastattelua, joka osaltaan vaikutti siihen, että haastatteluaineistoa ei syntynyt mielestäni kovin paljon. Haastateltavat miettivät kovin tarkkaan mitä vastasivat ja minulle tuli tunne, että he miettivät voivatko vastata jotenkin väärin.

Haastattelujen jälkeen kahden päivän päästä litteroin haastattelut. Haastattelumateriaalia kertyi viisi sivua. Jaottelin vastaukset kysymyksien perusteella eri alaryhmiin, samankaltaiset vastaukset samaan kohtaan. Tutkimustulosten analysointi oli mielenkiintoista.

7.3 Tutkimustulokset

Haastateltavien mielestä hyvä perehdyttäminen on etukäteen hyvin suunniteltua ja kiireetöntä. Perehdyttämiseen on varattava riittävästi aikaa. Perehdyttämisen kesto riippuu siitä, minkälaisessa roolissa perehdytettävä on, onko hän opiskelija, lyhytaikainen sijainen vai vakituinen työntekijä. Haastateltavien mielestä perehdytettävän ei tarvitsisi aluksi ottaa vastuuta työstä vaan voi olla ylimääräisenä työntekijänä. Perehdyttäjät tulisi etukäteen olla päätettynä. Ohjaajat perehdyttävät arkityöhön ja yksikön johtaja hallinnolliseen puoleen ja organisaation esittelyyn. Perehdytyksen jälkeen työntekijälle pitäisi olla selvillä miksi tätä työtä tehdään ja mihin sillä pyritään.

”Perehdyttämisen tulisi ensisijaisesti olla kiireetöntä ja sille varattu tarpeeksi aikaa.”

”Ohjaaja, joka tekee normihommia perehdyttää käytäntöä.”

”Perehdytettävälle pitää selvittää perusajatus työstä.”

Perehdyttämisen osa-alueisiin haastateltavien mielestä kuuluu fyysisiin tiloihin tutustuminen ja työturvallisuus-asiat, ohjaajan rooli yksikössä ja päivittäiset ohjaajan tehtävät, nuorten säännöt ja heidän päivärytmensä, vaitiolovelvollisuus, tietoa nuorten sairauksista ja lääkkeistä.

”Täytyy oppia mitä kuuluu arjen pyörittämiseen.”

”Minkälaisen rajan pitää siinä, mitkä ovat yksityisasiota ja mitä voi kertoa nuorille.”

”Mitkä asiat tulee hoitaa työvuoron aikana.”

Haastateltavien mielestä tällä hetkellä perehdyttämiseen ei ole oikein aikaa. Kaikki perehdyttävät omalla tyylillään ja tietämyksellään, koska mitään tiettyä sovittua kaavaa ei ole olemassa. Kaikki haastateltavat oli sitä mieltä, että olisi hyvä, jos olisi olemassa lista, jossa olisi kaikki perehdytykseen liittyvät oleelliset asiat. Listaan merkittäisiin, kun kyseessä oleva asia on läpikäyty. Yksikössä ei myöskään

ole entuudestaan perehdytyskansiota, joten se tulee tarpeeseen uusille työntekijöille, helpottamaan työhön oppimista. Kehittämisehdotuksena tuli myös perehdytysvastaavan henkilön nimeäminen. Käytännön työssä järjestelmällisen perehdyttämisen puute näkyy joidenkin oleellisten asioiden tiedon puutteena, kun taas samoja asioita voi eri ihmiset kertoa moneenkin kertaan. Työssä oppiminen hidastuu, kun perehdyttämiselle ei ole selkeää kaavaa.

”Uusi työntekijä tai opiskelija tulee niin jokainen työntekijä opettaa asiat niin kuin ne on itse oppinut.”

”Voi olla, että kerrotaan kuus kertaa sama asia ja joku tärkeä asia jää kertomatta, olettaa, että joku on jo sanonut.”

”Lista, raksi ruutuun kun tämä asia on tehty.”

Tässä kyseisessä yksikössä tulisi perehdyttämisessä ottaa huomioon, että kaikki ohjaajat pitävät samaa linjaa. Nuoret tarvitsevat elämäntilanteensa takia tiukat ja turvalliset rajat.

”Vedetään yhtä köyttä, kaikki ohjaajat ovat samalla linjalla.”

Kyseisen yksikön perehdytyskansiosta haastateltavien mielestä pitäisi löytyä asiat, jotka tulivat esille perehdyttämisen osa-alueita käsiteltäessä sekä yksikön kuvaus sekä se, mihinkä se organisaatiossa sijoittuu. Lait, jotka ohjaavat toimintaa. Henkilökuntarakenne, työntekijöiden työnkuva ja miksi tätä työtä tehdään. Turvallisuusasiat, erilaiset hätä- ja väkivaltatilanteet sekä toimintatavat erityistilanteissa.

”Mitä tehdään, jos jotain sattuu.”

”Rajoittamistilanteet, saako ottaa kiinni vai eikö.”

7.4 Perehdytyskansio

Perehdytyskansio koottiin yksikön johtajan kanssa pidetyn palaverin ja tutkimus-haastattelujen tulosten pohjalta. Lisäksi perehdytyskansioon sisältöön on käytetty yrityksen perehdytys suunnitelmassa olevia tietoja. Kansion sisältöä ja sen oikeellisuutta on tarkennettu lähettämällä useita kertoja sähköpostitse kansiota yksikön

työntekijöiden luettavaksi ja he ovat lähettäneet sen korjausehdotuksin takaisin. Näin on saatu kansio sisällöltään kattavaksi ja sieltä löytyy ajantasainen tieto yrityksestä sekä yksikön käytännöistä. Perehdytyskansio on sekä sähköisenä –että paperiversiona. Perehdytyskansio on ollut yksikön käytössä valmistumisesta saakka.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Opinnäytetyön tekeminen yksin oli haasteellista, mutta silti paras vaihtoehto työn tekijälle. Työn tekemisen kanssa oli aika yksin, kun ei ollut työparia tai ryhmää, jolta varmistaa, että suunta oli oikea. Kesän aikana ei ollut myöskään ohjaavan opettajan tukea. Yksin tekeminen mahdollisti kuitenkin työn tekemisen täsmälleen silloin, kun se omaan elämäntilanteeseen sopi. Työn tekeminen vaatii tiukkaa itsekuria. Perheellisenä ja työssä käyvänä aikataulun tekeminen ja sen noudattaminen oli ensiarvoisen tärkeää. Työn sujuminen ja eteneminen vahvisti käsitystä siitä, että hallitsee vaativienkin kirjallisten töiden tekemisen.

Suunniteltu aikataulu pysyi aika hyvin, projekti eteni sykleittäin. Välillä piti saada myös etäisyyttä työn tekemiseen. Swot-analyysi, jota on tarkemmin kuvattu luvussa 3.2 ja joka on myös taulukkona (TAULUKKO 1) auttoi hahmottamaan työn vahvuuksia ja uhkia. Tiedostettaessa mahdolliset uhat ja heikkoudet niihin osasi kiinnittää huomiota, eikä niistä koitunut ongelmia. Vahvuudet säilyivät työn tekemisen ajan. Työn tekemisen kaikki osa-alueet kasvattivat ammatillisesti ja olin sitoutunut työn loppuun saattamiseen aikataulussa. Heikkouksiksi kuvasin teorian tiedon hakuun liittyvät ongelmat. Osasin varautua teorian tiedon etsimisen haasteellisuuteen varaamalla siihen riittävästi aikaa ja tietokantojen käyttöön tuli varmuutta käytännön kautta. Haastattelujen teon koen olleen helpompia suorittaa, kun ne tapahtuivat parihaastatteluina ja aiheeseen oli teorian tiedon pohjalta perehtynyt huolellisesti jo ennalta. Haastattelut etenivät luontevasti. Yksikön vaihtaminen kesken työn tekemistä aiheutti sen, että aikaa työn tekemiseen kului enemmän, kuin jos olisin työskennellyt kyseisessä yksikössä koko työn tekemisen ajan, mutta yhteydenpito hoitui hyvin sähköpostin välityksellä.

Projektin aikana tuli esille, että kyseiseen yksikköön toivottaisiin tarkistuslistaa perehdyttämisen osalta. Näin voitaisiin perehdyttämisestä tehdä vielä laadullisempaa. Tässä olisi hyvä jatkotutkimusaihe tulevaisuuteen.

8.1 Eettiset kysymykset

Työn tekemisessä noudatettiin hyvää tieteellistä käytäntöä. Lähteet merkittiin asian mukaisesti, eikä muiden kirjoituksia kopioitu. Raportointi suoritettiin huolella ja yksityiskohtaisesti. (Hirsjärvi ym. 2009, 26.) Työn tekijällä on vastuu hyvän tieteellisen käytännön ylläpitämisestä ja rehellisyydestä työn tekemisessä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 133).

Haastateltaville kerrottiin työn tekemisestä ja tärkeät näkökannat siitä, mitä tapahtuu. Tällä tavoin he voivat perehtyneesti antaa suostumuksensa tutkimukseen osallistumisesta. Haastateltavilla oli myös mahdollisuus kieltäytyä osallistumasta tutkimukseen. (Hirsjärvi ym. 2009, 25.) Haastateltaville kerrottiin, että tutkimusaineisto tuhoetaan sen analysoinnin jälkeen.

8.2 Tavoitteiden toteutuminen

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä perehdytyskansio lastensuojeluyksikölle. Tavoitteena oli saada toimiva ja ajantasainen perehdytyskansio. Yksikön työntekijöiden haastattelujen kautta tarkentui tieto siitä mikä on tärkeää ja mikä muodostui kansion sisällöksi. Haastattelujen perusteella kävi ilmi, että on tärkeä, että kansio valmistuu ja se voidaan ottaa käyttöön yksikössä perehdyttämisen helpottamiseksi. Kansio helpottaa perehdyttämistä ja nopeuttaa uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden sitoutumista työyhteisöön.

Seuraavaksi tarkastellaan opinnäytetyön tavoitteiden toteutumista:

1. Perehdytyskansion laatiminen.

Perehdytyskansion laatiminen onnistui ja se on sisällöltään toivotunlainen. Lastensuojeluyksikön työntekijät ovat olleet tyytyväisiä perehdytyskansioon ja se on ollut käytössä sen valmistumisesta saakka.

2. Lisätä lastensuojeluyksikön työntekijöiden työ hyvinvointia, vähentää työssä tehtäviä virheitä sekä lisätä työhön sitoutumista perehdytyskansion avulla.

Perehdytyskansion tehtävänä on toimia lastensuojeluyksikön työntekijöiden apuvälineenä. Kansiota voi tarvittaessa muistaa virkistää, mitä asioista on yhteisesti päätetty ja se helpottaa yhteisten työskentelylinjojen ylläpitoa. Epävarmuus ja stressi päätösten tekemisestä vähenevät, kun on faktatietoa, mistä asiat voi tarkistaa.

3. Perehdytyskansio helpottaa uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden sopeutumista työhön.

Kansiossa on ajantasainen tieto yrityksestä ja yksikön käytännöistä. Teorettinen osuus pitää sisällään teoriatietoa perehdyttämisestä, lastensuojelusta ja nuorten yleisimmistä mielenterveysongelmista. Kansion teoreettisen osuuden tarkoituksena on antaa yksikön uusien työntekijöille ja opiskelijoille eväitä lastensuojelutyön tekemiseen

4. Kuvata perehdyttämistä ja sen merkitystä työelämälle.

Perehdytyskansiossa on kattavasti teoriatietoa perehdyttämisestä, jonka tarkoituksena on lisätä lastensuojeluyksikön työntekijöiden kiinnostusta perehdyttämistä kohtaan. Ajantasainen teoriatieto lastensuojelusta ja lastensuojelulaista antaa eväitä uudelle työntekijälle työskentelyyn lastensuojeluyksikössä.

5. Tukea tekijän omaa oppimisprosessia ja antaa lisävalmiuksia lastensuojelutyön tekemiseen sekä perehdyttäjänä toimimiseen.

Opinnäytetyöprosessi edisti työntekijän ammatillista osaamista ja koko prosessi kasvatti tekijää henkisesti sekä antoi eväitä lastensuojelutyön tekemiseen ja perehdyttämisen antamiseen jatkossa.

8.3 Oman oppimisen arviointi

Näin mittavan projektin toteuttaminen ja sen loppuun saattaminen aikataulussa sekä tavoitteiden toteutuminen on antanut valmiuksia projektityöskentelyyn ja kuvan siitä minkälaisia vaiheita se pitää sisällään. Tätä kautta voi työelämässäkin toteuttaa erilaisia projekteja, kun on saanut opinnäytetyöprosessissa kuvan projektityöskentelystä.

Yksityiskohtainen työsuunnitelma helpotti työn tekemistä. Sen avulla sai tarkan kuvan työn sisällöstä. Alkuvaiheessa teoreettisen viitekehyksen rajaaminen tuotti hieman ongelmia, mitä ottaa mukaan ja mitä jättää pois. Lopputulos on kuitenkin oikeanlainen. Se antaa monipuolisen kuvauksen työn sisällöstä.

Perehdyttämisestä saatu teoriatieto on auttanut yrityksen uutena työntekijänä. On saanut perehdyttää itse itseään. Tätä kautta myös tulevaisuudessa uusien työntekijöiden perehdyttäminen on varmasti helpompaa. Teoriatieto lastensuojelusta ja siitä ohjaavista laeista on antanut eväitä lastensuojelutyön tekemiseen.

Opinnäytetyön tekemisellä on ollut monia vaikutuksia tekijän oppimiseen sekä ammatilliseen kasvuun. On kypsynyt ajatus siitä, että valmistumisen jälkeen voi jatkaa työelämässä ammattitaitoisena sairaanhoitajana.

LÄHTEET

Allen, TD. 2008. Mentoring from the perspective of the mentor, 123-147. California. Sage Publications. http://www.corwin.com/upm-data/17421_Chapter_5.pdf

Forsberg, H. & Linnas, H. 2004. Lapsi ja lastensuojelu. Teoksessa Lapsen kaltoinkohtelu, 218-234. Söderholm, A., Halila, R., Kivitie-Kallio, S., Mertsola, J. & Niemi, S. Helsinki. Duodecim.

Friis, L., Eirola, R. & Mannonen, M. 2004. Lasten ja nuorten mielenterveystyö. Helsinki. WSOY.

Hainsworth, D. 2003. Instructional Materials. Teoksessa Nurse as Educator, 389-426. Canada. Jones and Bartlett Publishers.

Heinälä, P. 2010. Päänteidenkäyttö. Teoksessa Lasten- ja nuorisopsykiatria, 275-288. 3.-4. painos 2004, 2010. Almqvist, F., Kumpulainen, K., Moilanen, I., Piha, J. & Räsänen, E. Helsinki. Duodecim.

Hiitola, J & Heinonen, H. 2009. Huostaanotto ja oikeudellinen päätöksenteko. Hallinto-oikeuden ratkaisut huostaanottoasioissa 2008. Terveiden ja hyvinvoinninlaitos, Raportti 46/2009
<http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/f84ee235-d74a-4898-af24-deb260f3a806>

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki. Gaudeamus.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. painos. Helsinki. Tammi.

Huttunen, A., Kvist, T., Partanen, P. 2009. Sairaanhoidajien työmotivaatio ja siihen yhteydessä olevat tekijät. Tutkiva hoitotyö 7, 2, 21-27.

Kananoja, A., Lähteinen, M. & Marjamäki, P. 2011. Sosiaalityön käsikirja. Talinna. Tietosanoma.

Kaskela, L. 2005. TIEKE tietoyhteiskunnan osaamiskeskus. <http://www.tieke.fi/display/tiehan/Projektinhalinta>

Kjelin, E. & Kuusisto, P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Helsinki. Talentum.

Korhonen, V & Marttunen, M. 2006. Mielialan vaihtelut ja mielialahäiriöt. Teoksessa Nuorten psyykkisten ongelmien kohtaaminen, 79-85. Laukkanen, E., Marttunen, M., Miettinen, S. & Pietikäinen M. Helsinki. Duodecim.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki. Palmenia.

Lahti, T. 2007. Sairaanhoidajien työhön perehdyttäminen. Pro-gradu-tutkielma. Hoitotieteenlaitos. Tampere. <http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu01898.pdf>

L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

L 13.4.2007/417. Lastensuojelulaki. Säädös säädöstietopankki Finlexin sivuilla.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417#P40>

Lamberg, I. 2005. Verkostoituneen toiminnan työväline-projekti. Systemityö. 02, 05, 13. <http://www.pcuf.fi/sytyke/lehti/kirj/st20052/ST052-13A.pdf>

Lapsen oikeuksien sopimus. http://www.unicef.fi/LOS_lyhyt

Lehto-Salo, P. & Marttunen, M. 2006. Käytöshäiriöt ja niiden hoito. Teoksessa Nuorten psyykkisten ongelmien kohtaaminen, 100-105. Laukkanen, E., Marttunen, M., Miettinen, S. & Pietikäinen M. Helsinki. Duodecim.

Lepistö, I. 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. 2. uud. painos. Helsinki. Työturvallisuuskeskus.

Marttunen, M. 2011. http://www.lauste.fi/mielenterveyshairiotlastensuojelunuorilla_marttunen_29_11_2011.pdf

Moilanen, I. 2010. Käytöshäiriöt. Teoksessa Lasten- ja nuorisopsykiatria, 265-274. 3.-4. painos 2004, 2010. Almqvist, F., Kumpulainen, K., Moilanen, I., Piha, J. & Räsänen, E. Helsinki. Duodecim.

Moilanen, I. 2010. Ahdistuneisuushäiriöt. Teoksessa Lasten- ja nuorisopsykiatria, 201-207. 3.-4. painos 2004, 2010. Almqvist, F., Kumpulainen, K., Moilanen, I., Piha, J. & Räsänen, E. Helsinki. Duodecim.

Nikki, L., Koivunen, M. & Suominen, T. 2010. Uuden työntekijän mentorointikatsaus empiiriseen tutkimukseen. Tutkiva Hoitotyö 8, 3, 20-27.

OK-opintokeskus. SWOT-analyysi. <http://ok-opintokeskus.fi/node/125>

Opetushallitus. 2012. SWOT-analyysi. http://www.opi.fi/saadokset_ja_ohjeet/laadunhallinnan_tuki/wbl-toi/menetelmia_ja_tyovalineita/swot-analyysi

Ranta, K. 2006. Ahdistuneisuus ja ahdistuneisuushäiriöt. Teoksessa Nuorten psyykkisten ongelmien kohtaaminen, 66-77. Laukkanen, E., Marttunen, M., Miettinen, S. & Pietikäinen M. Helsinki. Duodecim.

Räsänen 2010. Mielialahäiriöt. Teoksessa Lasten- ja nuorisopsykiatria, 218-226. 3.-4. painos 2004, 2010. Almqvist, F., Kumpulainen, K., Moilanen, I., Piha, J. & Räsänen, E. Helsinki. Duodecim.

Räty, T. 2006. Huoltajan suostumusta tarvitaan lastensuojelun avohuollon tukitoimien järjestämiseen. Sosiaaliturva. 17, 06, 22. http://www.sosiaalitieto.fi/mp/db/file_library/x/IMG/34032/file/Raty17-06.pdf

Saastamoinen, K. 2010. Lapsen asema sijaishuollossa – Käsikirja arjen toimintaan. Helsinki. Edita.

Salonen, A. 2004. Mentorointi ja sairaanhoitajien pätevyys. Pro-gradu-tutkielma. Hoitotieteenlaitos. Tampere. <http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu00407.pdf>

Silfverberg, P. 2007. Ideasta projektiksi projektin vetäjän käsikirja. <http://www.mol.fi/esf/ennakointi/raportit/pvopas.pdf>

Systeemyö. http://edu.phkk.fi/opiskelu/sysmate/sys_osa3.htm

Tikkanen, K. 2012. 15-20-vuotiaiden toivo, sen ylläpitäminen ja tukeminen. Akateeminen väitöskirja. Terveystieteiden yksikkö. Tampere. <http://acta.uta.fi/pdf/978-951-44-8736-1.pdf>

Tacke, U. 2006. Päihdeongelmat. Teoksessa Nuorten psyykkisten ongelmien kohtaaminen, 135-145. Laukkanen, E., Marttunen, M., Miettinen, S. & Pietikäinen M. Helsinki. Duodecim.

Taipale, M. 2006. Lastensuojelun antama tuki. Teoksessa Nuoren psyykkisten ongelmien kohtaaminen, 165-171. Laukkanen, E., Marttunen, M., Miettinen, S. & Pietikäinen, M. Helsinki. Duodecim.

Taskinen, S. 2010. Lastensuojelulain soveltaminen. Helsinki. WSOYpro Oy.

Tuomi, J. & Sarajarvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki. Tammi.

Työturvallisuuskeskus. Työhön perehdyttäminen ja opastus-ennakoivaa työsuojelua. 2009. http://www.ttk.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf

Uimonen, T. 2005. Asiantuntija kirjoittaa. Teoksessa Asiantuntija viestii, 208-270. Karhu, L., Salo-Lee, L., Sipilä, J., Selänne, M., Söderlund, L., Uimonen, T. & Yli-Kokko, P. Keuruu. Inforviestintä Oy.

Vilka, H. 2010. Toiminnallinen opinnäytetyö. http://vilka.fi/hanna/Toiminnallinen_ont.pdf

LIITE 1

TEEMAHAASTATTELUN RUNKO

Haastattelu suoritetaan lastensuojeluyksikössä. Haastateltavina ovat yksikön johtaja, kaksi työntekijää ja yksi opiskelija.

- Millaista on hyvä perehdyttäminen?
 - Mitä osa-alueita siihen kuuluu?
- Millaisia mahdollisia kehittämiskohtia tämän hetkisessä perehdyttämisessä on?
 - Miten se ilmenee arjen työskentelyssä?
- Millaisia seikkoja tämän kyseisen yksikön perehdyttämisessä tulisi ottaa huomioon?
 - Erityisiä asioita?
- Mitä perehdytyskansion pitäisi pitää sisällään?
 - Mitä sellaista tietoa perehdytyskansioista tulisi löytyä, mistä olisi myös myöhemmin hyötyä arjen työssä?

LIITE 2

SISÄLLYSLUETTELO

1. PEREHDYTYSKANSION LUKIJALLE	4
2. YRITYS	5
3. YKSIKKÖ	7
3.1 Henkilöstöasiat	7
3.2 Vaitiolovelvollisuus	8
3.3 Työvuorolistat, työajat	9
3.4 Ruokailut	9
3.5 Tiimit ja työnohjaus	10
3.6 Käytössä olevat lomakkeet	10
3.7 Toiminnalliset vastualueet	10
3.8 Ruokahuolto	10
3.9 Siivousvälineet	11
3.10 Auton käyttö	11
4. LÄÄKEHOITO	12
5. DOKUMENTOINTI JA RAPORTOINTI	15
6. SÄHKÖINEN KASSSAKIRJA JA KUITIT	16
7. KUN NUORI SAAPUU YKSIKKÖÖN	17
8. HENKILÖKUNNAN JA OMAOHJAAJAN TEHTÄVÄT	19
9. PÄIVÄJÄRJESTYS	23
10. YLEISET SÄÄNNÖT	24
11. KOTILOMAHARJOITTELUT	26
12. NUOREN KUUKAUSIRAHAT	27
13. KUN NUORI JÄTTÄÄ SAAPUMATTA LOMILTA	29
14. NUOREN SIIRTYMINEN TOISEEN YKSIKKÖÖN	30
15. PELASTUSTILANTEET	31

LIITE 2

16. LASTENSUOJELU	33
16.1 Huostaanotto avohuollon tukitoimina	33
16.2 Huostaanotto	33
16.3 Jälkihuolto	34
17. YLEISIMMÄT NUORTEN MIELENTERVEYSONGELMAT	35
17.1 Mielialahäiriöt	35
17.2 Ahdistuneisuus	35
17.3 Päihdehäiriöt	35
17.4 Käytöshäiriöt	36